

장애인 실업의 원인: 생산성 또는 차별?

유동철*

본 연구는 장애인의 실업률이 높은 원인을 생산성과 차별이라는 두 가지 요인에 주목하여 어떠한 요인이 실업의 주요한 원인인지를 실증적으로 분석하는 것을 목적으로 한다.

이를 위해 본 연구는 인적자본론, 선별이론, 직무경쟁이론, 취향가설, 통계적 차별론을 중심으로 이론적 검토를 한 후 생산성 관련 요인(기능제한, 교육수준, 직업훈련)과 차별 요인을 독립변수로 하여 장애인의 취업여부에 미치는 이들의 효과를 실증적으로 검증하고자 하였다.

이상의 분석 결과 생산성 관련 요인 중 교육수준과 직업훈련은 장애인의 취업에 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났으며, 기능제한 정도만 유일하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 차별은 장애인의 취업에 부정적인 영향을 주는 것으로 분석되었다. 따라서 장애인의 취업을 촉진하기 위해서는 생산성을 향상시키는 정책이나 제도(교육, 직업훈련 등)보다는 장애인에 대한 차별을 완화할 수 있는 조치(장애인 차별금지)와 더불어 보장구 지급, 편의시설 설치 등 기능을 향상시킬 수 있는 조치가 더 중요하다는 것을 알 수 있었다.

* 동의대학교 사회복지학과 전임강사

1. 서론

본 연구는 장애인의 고실업 현상이 생산성의 문제로 인한 것인지, 아니면 차별로 인한 현상인지를 지체장애인을 중심으로 실증적 검증을 하고자 하는 것이다.

노동시장에서 장애인이 열악한 위치에 있다는 것은 널리 알려진 사실이다. 한국보건사회연구원의 연구에 따르면, 만 15세 이상 장애인 1,431,489명 중 경제활동에 참가하고 있는 장애인은 636,657명인 47.82%로 나타났으며, 취업하고 있는 장애인은 455,730명인 34.23%에 불과했다. 경제활동인구 중에서 실업 장애인이 차지하는 비중인 장애인 실업률은 약 28.42%로 나타났다(변용찬 외, 2001). 장애인의 실업률은 2000년 6월 현재 전체 실업률 4.2%와 비교해 볼 때 6.8배 높은 수준이다.

이와 같이 낮은 장애인의 고용을 촉진시키기 위해 정부는 1990년 '장애인고용촉진등에 관한 법률'을 제정하여 상시근로자 300인 이상을 고용하고 있는 사업장에서는 고용인원의 2% 이상을 장애인으로 고용할 것을 의무화하였으며,¹⁾ 이러한 의무를 위반한 경우에는 의무고용 인원에 미달하는 인원수만큼 고용부담금을 납부하도록 하였다.²⁾

그러나 장애인 고용촉진법의 시행 이후에도 장애인 고용은 크게 나아지지 않았다. 노동부 내부자료에 의하면, 1991년 이후 상시근로자 중에서 장애인 근로자가 차지하는 비중은 약 0.4%대 수준을 계속 유지하고 있어, 실제로 고용되는 장애인 근로자가 고용의무인원에 현저히 미달하고 있음을 보여주고 있다. 이에 따라 실제 고용 장애인 근로자 숫자를 고용의무인원으로 나눈 고용의무 달성율이 약 22~25% 수준에 불과한 것으로 나타나고 있다.³⁾

그런데 장애인의 열악한 노동시장적 지위가 장애인의 생산성이 낮기 때문이라는 논리가 고용주 집단을 중심으로 널리 유포되어 있다. 그러나 이에 비해 장애인계에

1) 연도별 장애인 의무고용율은 1991년 1%, 1992년 1.6%, 1993년부터 지금까지 2%로 점차적으로 확대되어 왔다.

2) 장애인 고용부담금은 최저임금의 60% 이상으로 규정되어 있는데, 2001년 현재는 1인당 273,000원(12월 고용율이 1% 미만일 때는 316,000원)으로 되어 있다.

3) 1999년 이후 장애인 고용율이 0.9%대에 진입하였는데, 이는 장애인이 더 많이 고용되었기 때문이 아니라 산재장애인과 상이군경 등을 함께 계산하였기 때문이다.

서는 장애인의 열악한 노동시장적 지위는 사회적 차별 때문이라고 주장하고 있다.

권기원(1990)이 전국의 제조업체 500개 회사를 무작위 추출하여 조사·분석한 결과에 의하면 경영자가 장애인을 고용하지 않는 이유 중 가장 중요한 요인이 '능력이 뒤지기 때문'(34.4%)인 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과는 다른 연구에서도 비슷한 경향을 보이고 있다(민경희, 1993; 강필수, 1994; 이문국, 1994; 박용락, 1996).

이에 따르면 장애인의 고용율이나 임금수준이 낮은 이유는 장애로 인해 생산성이 저하되었기 때문이라고 할 수 있다. 그러나 경영자들은 장애인에 대해 생산성이 낮을 것이라는 선입견에서 그러한 응답을 했을 가능성이 크다. 그러한 면에서 경영자들의 응답을 액면 그대로 받아들일 수는 없다.

장애인의 장애는 단순한 손상(impairments) 수준에 그치고 장애인의 기능(function)이나 활동(activities)과 관련성이 없을 수 있다. 즉, 직업활동을 함에 있어 생산성에는 아무런 영향을 주지 않을 수도 있다는 것이다. 예를 들어 한 손가락을 잃은 사람은 피아니스트로서의 활동에는 지장을 줄 수 있지만, 일상적인 기능을 수행하는 것이나 다른 육체적 활동이나 직무를 수행하는 데에는 아무런 영향도 끼치지 않을 수도 있기 때문이다.

모렐(Morrell, 1990)의 조사에 의하면 장애인을 고용하고 있는 고용주 중 10%가 장애인 노동자가 다른 피고용인에 비해 업무수행 수준이 높다고 평가했으며, 70%는 비슷하다는 평가를 내리고 있다(Doyle, 1995에서 재인용).

그리고 김승구(1994)는 20일동안 3개의 전자회사에서 장애인과 비장애인이 각각의 생산라인에서 생산활동을 하도록 한 결과 두 개의 전자회사가 일일생산량이나 불량율에서 장애인 생산 집단이 더 나은 생산성을 보인 것으로 드러났으며, 이는 장애인의 책임감이 주요하게 영향을 미친 것으로 보고했다.

이러한 결과는 장애가 반드시 생산성을 저하시키는 것은 아니며, 오히려 생산성을 높이는 효과를 가져올 수도 있음을 보여준다. 장애가 생산성 저하로 직결되지 않음에도 불구하고 지속적으로 장애인의 고용 상태가 열악하거나 임금이 낮게 나타난다면 이는 장애인에 대한 차별적 처우 때문이라고 유추할 수 있다.

이와 관련하여 민경희(1994)는 사업주를 대상으로 장애인에 대한 태도조사를 실시한 결과 장애인에 대한 부정적 태도로 가장 높은 순위를 차지하는 항목이 강한 고

집, 대인관계 소극 등이었으며, 느린 작업속도, 낮은 생산성 등은 상대적으로 낮은 순위를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

한편, 장애인고용촉진공단(1996)이 직장인을 대상으로 실시한 조사결과에 따르면 능력을 갖춘 장애인이라도 자신이 근무하고 있는 직장에 취업하기가 '아주 어렵다'는 응답과 '어려운 편이다'라는 응답을 한 직장인이 응답자의 82.2%를 차지한 것으로 나타났다. 이러한 응답은 장애인에 대한 차별이 장애인의 고용상황을 열악하게 만든다는 것을 짐작하게 해 준다. 이러한 상황은 외국에서도 비슷하게 나타나는 것으로 보여지는데 Doyle은 장애인 실업의 가장 중요한 요인이 고용주의 태도와 선입견 때문이라고 지적했다(Doyle, 1995: 19). 이선우(2001)의 연구에서도 장애인의 교육년수가 많아질수록 취업자보다는 실업자일 확률이 높게 나왔는데 이는 일반인과는 반대되는 현상인 바, 장애인은 취업에 있어 차별적 처우를 받고 있음을 짐작하게 한다.

이와 같이 장애인의 고용이 저조한 것은 장애인에 대한 차별적 처우와 장애로 인한 낮은 생산성의 두 가지 원인에 기인한다. 만약 이러한 격차가 생산성으로부터 기인한 것이라면 장애인 노동시장은 합리적으로 작동하고 있다고 판단해야 하며, 장애인 정책을 시행함에 있어서도 장애인의 교육과 직업훈련을 강화하는 등 생산성을 향상시키는 방향으로 초점이 두어져야 할 것이다. 그러나 차별로 인한 영향이 크다면 장애인의 생산성을 향상시키는 전략은 크게 유효하지 못할 것이며, 차별적 처우를 방지할 수 있는 법적·제도적 장치가 마련되어야 할 것이다.

이에 본 연구는 노동시장에서 장애인의 고용율이 저조한 현상이 장애로 인한 생산성 저하 때문인지 아니면 차별 때문인지 실증적으로 규명하고자 한다.

그런데 본 연구는 분석대상을 지체장애로 한정하였다. 이러한 이유는 장애정도의 유형별 통일이 쉽지 않기 때문이었는데, 지체장애인에 대한 부정적 인식이 다른 유형의 장애인에 비해 낮게 나타난다는 점(민경희, 1993; 박용락, 1996)을 감안하면 본 연구에서 나타난 차별의 영향은 전체장애인에 대한 차별 영향보다 낮게 나타날 수 있다는 것이 감안되어야 할 것이다.

II. 이론적 배경

이와 같은 분석을 위해 본 연구는 인적자본론, 선별이론, 직무경쟁이론, 취향가설, 통계적 차별론을 연구의 이론적 배경으로 선택했다. 인적자본론, 선별이론, 직무경쟁이론이 공통적으로 생산성 관련 요인들을 고용의 중요한 요인으로 보는 반면 취향가설과 통계적 차별론은 차별적 요인을 고용의 중요한 요인으로 보고 있다.

인적자본이론의 입장은 노동시장에서 기술 및 숙련이나 지역적인 차이를 제외하고는 수요 및 공급으로 나타나는 노동자(취업희망자)의 속성에 있어서 별다른 차이가 없으며, 고용이나 소득은 이에 따라 결정된다고 보는 것이다. 이 이론에 의하면 교육이나 훈련은 사람들의 지식능력(cognitive ability)을 제고시키거나 또는 구체적으로는 지식이나 기능을 습득시킴으로써 나중에 작업장에서의 노동자의 생산성이 높아진다고 보는 것이다. 즉, 인적자본이론은 고학력, 고기술 → 고생산성 → 고소득이라는 구조적 메카니즘을 통해서 교육훈련의 정도가 높을수록 생산성이 높기 때문에 고용이나 소득에서 유리한 입장에 서게 된다는 것이다.

선별이론은 교육훈련에 대한 투자가 생산성과 직결된다는 인적자본이론에 대한 비판으로부터 시작되었다. 블라우그(Blaug, 1976)는 교육기회의 확대가 단지 고용기준을 상향조정하는 데 그치기 때문에 노동생산성을 높여 임금불평등을 줄인다는 경험적 근거가 찾아지지 않는다는 점을 지적하고 있다. 이와 같이 선별이론은 교육과 훈련 등 인적자본에 대한 투자량은 직접적으로 생산성과 연결되지 않고 단지 사용자에 의한 정보 내지 선별도구로 사용되고 있다는 점을 강조하고 있다. 그러나 교육훈련이 생산성에 미치는 긍정적 효과가 불투명할지라도 교육훈련과 같은 생산성 지표가 고용주의 선별기준이 된다는 점에서 인적자본론과 그 궤적을 같이 하고 있다고 할 수 있다.

직무경쟁이론은 앞의 이론들이 개인적 특성을 강조한 반면에 직무나 사회적 제도를 강조했다는 점에서 구조주의적 성격을 지니고 있다. 이 이론에 의하면 신고전파의 노동시장이론은 노동자들이 임금을 놓고 서로 경쟁하는 상태, 즉 임금경쟁을 가정하고 있으나 이것은 현실과 부합하지 않는다고 본다(Thurow, 1975). 실제 노동시장에서는 이와 같은 임금경쟁은 거의 없고 대개 기업측이 제공하는 직무(job)를 놓고 노동자들이 서로 일자리를 다투는 경쟁이 일어난다고 가정한다. 여기서 임금은

미리 정해져 있으며, 이에 대해 노동자들이 줄을 서서 기다리는 상태(queue)가 바로 노동공급의 현상이라고 한다. 이러한 상황에서 노동자들이 그 직무를 차지할 가능성은 앞으로의 훈련가능성(trainability)과 적응가능성(adaptability)에 의해서 결정되며, 이 때 훈련가능성과 적응가능성을 암시해 주는 지표가 이전의 교육훈련의 정도이다. 즉, 이전에 교육수준이 높고 훈련을 받은 경험이 많은 사람일수록 훈련이 용이하고 직무에 쉽게 적응한다는 것이다. 이러한 점에서 이 이론도 인적자본론이나 선별이론과 마찬가지로 생산성 관련 지표(교육훈련)가 고용을 결정짓는 중요 변수가 된다는 입장에 있다.

취향가설은 소수 집단에 대한 차별이 고용주의 선입견으로부터 야기된다는 가설이다. 베커(Becker, 1957)에 따르면 차별은 특정 인구집단에 대한 고용주의 선호(preference) 및 선입견(prejudice)에 의해 발생한다. 즉, 고용주가 소수 집단과 접촉하기 싫어하는 선입견에 의해 차별이 일어난다는 것이다. 이에 따르면 차별을 하는 사람은 차별하기 때문에 발생하는 비용을 감수할 정도의 선입견 및 선호를 갖고 있으며 이에 따라 선입견을 심하게 받는 인구집단일수록 고용 기회도 낮고 임금수준도 낮다.

펠프스(Phelps, 1972), 아이그너와 케인(Aigner & Cain, 1977)은 통계적 차별(statistical discrimination)이라는 이론을 발전시켰다. 통계적 차별론은 한 개인이 그 자신의 개인적 특성이 아닌 소속집단의 평균적인 특성에 근거해서 처우를 받을 때 차별이 발생한다는 이론이다. 고용주가 고용을 결정할 때 개인의 생산성에 대한 정확한 정보가 없기 때문에 성(sex)이나 인종, 장애 등으로 구분된 집단에서 추정되는 평균적인 생산성을 사용함으로써 차별이 발생한다는 것이다.

통계적 차별론에 의하면 고용주는 선입견이 없을 수도 있지만, 상당한 부분은 주관적인 판단과 연관되어 있다(Ehrenberg et al., 1998). 만일 소수 집단의 특성이 실질적인 생산성과 큰 연관이 없다면 이것은 개인적인 선입견에 기인한 차별이 될 수가 있다는 것이다. 이렇게 볼 때 특정 집단의 노동자를 고용한 경험이 없거나 경험이 적은 고용주들이 그 집단으로부터 추정되는 평균적인 생산성을 적용하여 특정 집단의 고용을 결정한다면 이는 선입견에 기인한 차별로 귀결될 것이다.

Ⅲ. 연구방법 및 분석모델

1. 자료

본 연구는 한국보건사회연구원이 2000년 4월에서 6월 사이에 실시한 장애인실태 조사의 자료를 이용하였다. 장애인 실태조사는 한국보건사회연구원이 전국에서 다단계 비례 층화표본추출법에 의해 추출된 표본조사구 내의 일반가구를 대상으로 실시된 조사 자료이다. 이 조사는 가구에 대한 조사를 한 후 장애인이 있으면 장애인조사표에 의해 실태를 파악한 자료로서 장애인에 대한 표본선택의 편의를 줄여줄 수 있는 가장 좋은 자료이다. 장애인실태조사에서는 4,500명의 장애인을 조사하였으며, 그 중 15세 이상인 지체장애인 1,856명을 대상으로 분석하였다.

2. 변수의 정의 및 측정

1) 장애의 개념 및 조작적 정의

노동시장에서 장애의 영향을 측정하기 위해서는 장애의 개념을 명백히 하는 것이 필요하다. 장애와 관련된 연구에서는 장애와 관련된 다양한 개념들을 사용하고 있다. 본 연구에서는 노동시장 속의 활동과 그에 대한 보상을 분석하는 것이므로 장애를 '활동 및 역할상의 제한'으로 취급할 것이다. 노동시장에 참여하는 장애인들의 생산성에 영향을 주는 것은 '단순한 손상' 또는 '기능이나 행위의 제한'이 아니라 '활동 및 역할상의 제한'인 것이다.

그런데 이러한 개념을 노동시장분석을 위한 본 연구문제의 분석에 그대로 적용하기에는 문제가 있다.

첫째, 노동시장에서 활동 및 역할상의 제한이란 구체적인 직무를 수행하는 데 필요한 활동과 역할이 무엇인가 하는 것이 전제되어야 한다는 점이다. 즉, 노동시장에 참여하고자 하는 똑같은 장애를 가진 사람들이 각각 자신이 직무상의 활동 및 역할을 어떻게 설정하느냐에 따라 장애여부가 달라진다는 것이다. 이것은 노동시장 활동에 내생적인 것으로서 문제가 있는 것이다.

둘째, 구체적인 직무를 수행하는 데 필요한 활동과 역할이 무엇인가 하는 것은 고

용주가 장애인을 주관적으로 평가하는 것으로부터도 자유롭지 못하다는 점이다. 즉, 비슷한 직무를 수행할 노동자를 필요로 하는 개별 고용주가 직무 수행에 필요한 활동과 역할을 어떻게 규정하느냐에 따라 달라질 수 있다는 것이다. 이러한 식의 접근은 고용주가 노동자의 고용과 임금을 결정함에 있어서 주관적 판단(선입견, 또는 통계적 판단)을 하는 것을 차별이라고 말할 수 없도록 만든다. 왜냐하면, 치밀한 직무분석과 장애정도 및 장애특성을 고려하여 특정직무에 필요한 활동이나 역할이 무엇인지를 객관적으로 밝혀 놓은 장치가 없는 상황에서 특정직무에 필요한 활동이나 역할이 무엇인지를 정확히 알 수 없기 때문이다.

셋째, 활동 및 역할상의 제한이 생산성을 측정하는 가장 의미 있는 개념임에도 불구하고 활동 및 역할상의 제한을 엄밀하게 측정할 수 있는 도구가 없다는 점이다. 앞서 말한 바와 같이 노동시장에서 장애인의 활동 및 역할상의 제한을 객관적으로 평가하기 위해서는 장애유형과 장애정도 및 직무특성 등의 여러 측면을 종합적으로 고려하여 특정장애유형과 장애정도가 특정한 직무를 수행하는 데 어느 정도의 제한이 있는가를 객관적이고 세밀하게 측정할 수 있는 척도가 있어야 한다. 그러나 현재 이러한 면들을 엄밀하게 측정할 수 있도록 개발된 척도가 없다. 현재 사용되고 있는 모든 척도가 장애의 노동능력을 엄밀하게 측정하지 못하고 있는 것이다(Bound et al., 1995: s232).

노동시장에서의 장애인의 활동이나 역할상의 제한을 나타내는 변수로 가장 많이 사용되는 변수는 노동제한(work limitation) 변수이다. 이는 “당신의 장애가 당신이 할 수 있는 일의 종류나 양에 제한을 미칩니까?”라는 질문에 대한 응답을 5점 척도화시켜 놓은 것이다. 즉, 자신의 장애상태와 속성을 고려하여 자신의 근로능력을 장애인 스스로 판단하는 척도이다.

이러한 척도를 사용하는 데는 몇 가지 문제가 발생할 수 있다(Bound et al., 1995; Loprest et al., 1995).

첫째, 과잉 보고할 가능성이 높다는 점이다. 일을 하지 않는 것에 대한 죄책감이나 창피함 때문에 이를 합리화하기 위해서 과잉 보고될 수도 있고 장애와 관련된 복지 프로그램의 급여자격을 상실할 수 있다는 두려움에서 과잉으로 장애를 보고할 수 있다.

둘째, 앞서 지적한 노동시장에서 장애를 ‘활동 및 역할상의 제한’이라고 정의하는

데 따른 한계로부터 파생되는 문제점인데 이러한 자기보고(self-reported)식의 장애 상태와 노동시장참여의 관계가 내생적(endogenous)이라는 점이다. 이것은 장애가 영향을 줄 수 있는 일의 종류나 양은 활동의 종류에 따라 달라지므로 노동시장활동을 전제한다는 면에서 내생적이라는 것이다. 예를 들어 똑같은 신체 장애를 가진 사람들은 각 개인이 일(work)이라고 간주하는 것이 무엇이나에 따라 일에 제한을 주는 장애가 있느냐의 여부에 다르게 응답한다는 것이다.

따라서 노동시장에서 장애의 영향을 알아보기 위해서는 노동시장으로부터 외생적인 정의와 척도를 사용해야 한다. 노동시장으로부터 외생적이면서 노동시장에서의 장애의 생산성 영향을 포괄할 수 있는 장애개념은 기능제한(functional limitation)이라는 개념이다. 기능제한은 '손상으로부터 야기된 것으로서 인간에게 정상적인 것으로 간주되는 방식으로 활동하는 능력의 제한'이다.

따라서 본 연구에서는 장애를 기능제한이라는 협의적 의미로 파악할 것이다. 이러한 시각은 장애의 경제·사회학적 의미를 충분히 살리지는 못하지만 현재로서는 앞에서 언급한 문제점들을 해결하고 객관화할 수 있는 최선의 방법이라고 생각된다.

장애인의 기능제한을 측정하는 데 가장 많이 이용되는 것은 일상생활동작(ADL: Activities of Daily Living)의 능력을 평가하는 방법이다(Loprest, 1995: s296).

일상생활동작(ADL)은 생활 속에 필요한 모든 동작으로서 인간 각 개인이 매일 매일의 생활을 영위하는 데 절대적으로 필요한 동작군을 총칭하는 것이다. 일상생활을 하는 데 필요한 동작을 수행할 수 있는 정도를 측정하는 것은 기능제한(functional limitation)의 정도를 측정하는 것이다. 바운드(Bound, 1995)는 장애정도를 측정하는 다양한 변수들을 동원하여 노동시장참여에 미치는 영향을 통계적으로 분석했는데, 많은 변수들 중에서 ADL을 측정한 신체기능(physical function) 변수가 가장 설명력있는 변수였다고 한다. 롱레스트(Loprest, 1995) 또한 ADL을 통해 측정한 기능제한 정도는 노동시장활동에 외생적이며 노동에 미치는 영향의 훌륭한 측정치이며 장애와 관련해서 가장 많이 사용되는 변수라고 지적하고 있다.

따라서 본 연구는 장애를 '일상생활을 수행하는 데 필요한 기능제한(functional limitation)이 있는 것'으로 조작적으로 정의하고자 한다. 따라서 장애정도는 이러한 '기능제한의 정도'가 될 것이다. 장애정도를 측정하는 도구로는 Barthel Index를 사용했다.

2) 변수의 정의 및 측정

본 연구에서는 취업여부를 종속변수로 하고 이외 인적자본변수와 차별변수를 독립 변수로 기타 인구사회학적 변수를 통제변수로 활용하였다.

(1) 취업여부(종속변수)

취업여부는 취업하고 있는 경우에 1, 실업인 경우에 0을 부과하였다. 일반적으로 실업은 취업의사가 있는 경우에 한정되나, 본 연구에서는 장애인의 경우 실망실업자가 많다는 사실을 바탕으로 취업의사가 없는 경우에도 실업으로 포함시켰다.

(2) 인적자본 변수

본 연구에서 사용될 인적자본 변수는 기능제한 정도, 교육수준, 직업훈련 이수 여부로 이루어진다.

① 기능제한

장애인의 기능제한의 정도는 장애인의 생산성을 설명하는 가장 중요한 변수로 지적된다. 이에 따라 기능제한은 장애의 생산성 정도를 설명하는 변수로 투입될 것이다. 기능제한 정도는 ADL을 측정하기 위해 만들어진 Barthel Index⁴⁾로 측정된 연속 변수값이다.⁵⁾ Barthel Index를 통해 측정된 점수는 점수가 높을수록 기능제한 정도가 낮은 것을 의미한다. 즉, 점수가 높을수록 일상생활 동작을 더 잘 수행한다는 것이다. 정도를 나타내는 점수는 가중치를 부여한 여러 가지 동작에 대해 '다

4) Barthel Index는 Mahony와 Barthel이 1965년 개발한 척도이다. 이 척도는 일상생활동작 능력을 측정하는 척도로서 10개의 항목(feeding, bathing, personal toilet, dressing, bowel control, toilet transfer, chair/bed transfer, ambulation, stair climbing 등)으로 구성되어 있다. 각 항목마다 15점, 10점, 5점의 점수 기준을 마련하여 최고점수가 100점이 되도록 하여 점수가 높을수록 일상생활동작 능력이 좋다고 평가된다(Mahony & Barthel, 1965). 본 연구의 척도는 원래의 Barthel Index를 수정한 것이다.

5) 기능제한변수로 장애등급을 사용할 수도 있으나 장애등급은 장애인의 요구에 따라 서로 다른 결과를 가져오기도 하며, 본 연구의 대상자 중에는 장애인 등록을 하지 않아 장애등급이 없는 경우도 있어 장애등급을 사용하는 것은 적절하지 못하다고 판단된다. 게다가 우리나라의 장애등급은 의학적·해부학적 기준에 의해 결정되기 때문에 기능 수행에 어느 정도 지장이 있는지를 나타내는 데는 한계가 있다.

음과 같은 일상적인 동작을 하는 데 스스로 어느 정도 할 수 있습니까?’라는 질문을 주고 이에 대한 응답한 값을 합한 것이다. 최저 0점에서 최고 100점까지 나타날 수 있다.

② 교육수준

일반적으로 교육수준은 생산성을 나타내는 가장 중요한 변수로 취급된다. 교육수준이 높을수록 기술과 기능의 습득 수준이 높다고 판단하기 때문이다. 이것이 진정한 생산성을 반영하는 것인가에 대해서는 이론에 따라 편차가 있지만⁶⁾ 고용을 결정함에 있어서 중요한 기준으로 작용하는 것은 틀림없는 사실이다.

본 연구에서는 원자료의 범주별 변수를 연속변수로 전환하여 사용하였다. 초등학교 졸업은 6년, 중학교 중퇴는 7.5, 중학교 졸업은 9년, 고등학교 중퇴는 10.5년, 고등학교 졸업은 12년, 전문대졸은 14년, 대학졸업은 16년 그 이상은 18년으로 환산하여 분석에 사용하였다.

③ 직업훈련 이수 여부

직업훈련은 노동시장에서 필요한 구체적인 인적자본을 개발하는 중요한 수단이다. 직업훈련을 이수한 경우는 1, 이수하지 않은 경우는 0으로 사용하였다. 직업훈련 기간이나 직업훈련 직종 등도 포함시키는 것이 보다 정확한 분석 결과를 도출할 것이나 본 연구에 사용된 실태조사자료에는 이와 같은 내용이 빠져 있어 독립변수로 포함시키지 못했다.

(3) 차별 변수

① 차별경험

6) 인적자본론(human capital theory)에서는 교육수준이 생산성을 증가시키는 것으로 파악하는(Becker, 1965) 반면, 선별이론(screening theory)은 고용주가 개별 노동자의 생산성을 정확히 측정할 수 있는 도구가 없으므로 교육수준을 선발의 기준으로 삼는 것뿐이며, 따라서 교육수준은 개별 노동자의 생산성을 제대로 드러내 주지 못하는 것이라고 비판한다(Spence, 1973). 그러나 두 이론 모두 교육수준이 고용과 임금에 중요한 영향을 미치는 것으로 파악하는 것은 공통적이다.

차별경험은 취학, 학교생활, 결혼, 취업, 직장생활, 지역사회생활의 6개 영역에서 사회적 차별을 받은 정도의 평균값을 사용하였다. 1점에서 4점까지 분포하며 점수가 높을수록 차별을 덜 받은 것을 나타낸다.

② 장애인에 대한 비장애인의 인식 정도

차별은 구체적인 행위의 문제로서 인식의 영역과는 차원을 달리한다. 차별을 적게 받을수록 인식이 긍정적이라고 생각할 수 있으나, 사회적 경험이 없어서 긍정적이라고 생각할 수도 있기 때문에 인식의 문제를 별개의 독립변수로 간주하였다. 1점에서 5점까지 분포하며 점수가 높을수록 긍정적이라고 생각하는 것이다.

(4) 인구사회학적 변수

인구사회학적 변수가 취업여부에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다음과 같은 변수를 투입하였다.

① 연령

연령이 높다는 것은 노동시장내에서 생산기술의 습득과 숙련 향상의 기간이 길다는 것을 의미한다. 그러나 새로운 기술에의 적응 용이성과 변화 가능성 및 통제 가능성은 떨어지는 것으로 여겨지고 있다. 따라서 고용여부를 결정할 경우 어떠한 영향을 더 고려할지 알 수 없으며, 이로 인해 경제활동형태에 미치는 영향은 다소 모호할 것으로 추정된다. 연령은 연속변수인 만 나이를 그대로 투입하여 사용하였다.

② 성별

일반적으로 남성은 여성에 비해 취업률이 높은 것으로 알려져 있다. 여성은 출산 및 육아, 가사노동 등으로 인해 노동시장 참여율이 떨어지거나 노동시장에 참여한다고 하더라도 단절적인 형태로 이루어진다. 이러한 노동시장 참여 형태는 여성을 안정적인 직장에 고용되기 어렵게 만든다. 성별은 더미변수로서 남성일 경우는 1, 여성일 경우는 0을 부여하였다.

③ 결혼상태

결혼상태는 취업여부에 중요한 영향을 미칠 것으로 생각된다. 배우자가 있는 경우와 없는 경우는 취업에 대한 적극성이 차이가 날 뿐만 아니라 의중임금(reservation wage)에도 차이가 있어 고용 및 임금에 영향을 미칠 것이다. 결혼을 하여 배우자가 있으면 생계유지를 위해 취업의 필요성이 증가하며, 가구 규모가 커지므로 의중임금도 높아질 것이다. 본 연구는 결혼상태를 미혼, 기혼, 이혼·사별·별거로 3분류하여 더미변수로 사용하였다.

④ 가구주 여부

가구주인 경우와 그렇지 않은 경우 취업여부에 서로 다른 영향을 미칠 것이다. 가구주는 해당 가구의 주소득원으로서 가구 경제를 책임져야 하는 입장에 있기 때문에 다른 가구원에 비해 취업할 가능성이 높을 것으로 예상된다. 가구주가 아닌 경우는 0, 가구주인 경우는 1을 부여하였다.

⑤ 본인 이외의 가구 소득

일반적으로 본인 이외의 가구 소득이 많을수록 적극적으로 구직활동을 하려는 의사가 낮게 나타난다. 따라서 취업할 확률도 낮게 나타나는 경향이 있다. 여기서는 본인 이외의 가구소득의 크기를 비율변수로 투입하였다.

본 연구에서 사용될 종속변수 및 독립변수를 정리하면 다음의 <표 1>과 같다.

(표 1) 변수의 정의 및 측정

구 분		변수명	정 의	측 정	
종속 변수	취업여부	EMPLOY	취업여부	범주 변수 (0) 실업 (1) 취업	
독립 변수	인적자본 변수	기능제한	LIMIT	일상활동능력의 정도 (Barthel Index)	연속 변수
		교육수준	EDU	교육년수	연속 변수
		직업훈련	TRAINING	직업훈련 이수여부	범주 변수 (0) 미이수 (1) 이수
	인구사회학적 변수	성	SEX	성별	범주 변수 (0) 여성 (1) 남성
		연령	AGE	자연 연령	연속 변수
		가구주	HEAD	가구주 여부	범주 변수 (0) 비가구주 (1) 가구주
		결혼상태	MARRY	결혼 상태	범주 변수 (0) 미혼 (1) 기혼 (2) 이혼·사별·별거
		가구소득	INCOME	본인 외의 가구소득	연속변수
	차별 변수	차별경험	DISCRIM	차별 경험 정도	연속변수(6개영역의 평균값) (1) 매우 많다 (2) 많은 편이다 (3) 가끔 (4) 거의 없다
		인식도	RECOG	장애인에 대한 비장애인의 인식	서열변수 (1) 매우 부정적 (2) 부정적인 편 (3) 보통 (4) 긍정적인 편 (5) 매우 긍정적

3. 분석 모형

이상의 연구목적을 달성하기 위하여 가정한 본 연구의 분석모형은 다음과 같다.

$$\text{Logit} [P_i / (1 - P_i)] = a + b_1 \text{LIMIT} + b_2 \text{EDU} + b_3 \text{TRAINING} + b_4 \text{DISCRIM} \\ + b_5 \text{RECOG} + b_6 \text{SEX} + b_7 \text{AGE} + b_8 \text{HEAD} \\ + b_9 \text{MARRY} + b_{10} \text{INCOME}$$

이상의 분석모형은 종속변수가 취업여부로 이항변수이기 때문에 로짓(Logit)모형을 사용하였다.

IV. 분석 결과

1. 기술 통계

본 연구의 변수들 중 연속변수는 다음의 <표 2>와 같은 분포를 보이고 있었다. 기능제한 정도는 약 90점으로 일상생활동작에 큰 불편이 없는 것으로 나타났으며, 교육은 약 9년 정도의 교육을 받은 것으로 나타났고, 연령은 약 43세, 가구소득은 약 104만원인 것으로 나타났으며, 차별경험 점수는 평균 2.97로서 가끔 차별을 받는 것으로 나타났다.

<표 2> 연속독립변수의 기술통계

변 수	기능제한	교육수준	연령	가구소득	차별경험
평 균	90.15	9.01	43.38	104.28	2.97
표준편차	27.97	3.65	12.68	82.76	1.02
최 저	0	3	15	0	1
최 대	100	18	64	998	4

한편, 본 연구의 명목 및 서열변수는 다음의 <표 3>과 같은 분포를 보이고 있었는데, 실망실업자를 포함하여 실업자가 약 55.7%, 취업자가 약 44.3%로 나타났으며, 직업훈련을 이수한 사람은 1.6%로 거의 대부분이 직업훈련을 받지 못하고 있는 것으로 드러났다. 성별 분포에서는 여성이 32.7%, 남성이 67.3%의 비율을 보였으며, 조사대상 장애인 중 35%가 가구주인 것으로 나타났다. 그리고 미혼인 사람이 10.3%, 기혼인 사람이 69.8%, 이혼·별거·사별인 사람이 19.9%로 나타났으며, 비장애인의 장애인에 대한 인식에 대해서는 매우 부정적이라고 응답한 사람이

6.6%. 부정적이라고 응답한 사람이 43.1%, 보통은 38.1%, 긍정적이라고 응답한 사람은 11.5%의 분포를 보였으며 매우 긍정적이라고 응답한 사람은 0.6%에 불과하였다.

〈표 3〉 명목 및 서열변수의 기술통계

변 수 명	범 주	비 율
취업여부	취업	44.3
	실업	55.7
직업훈련	비이수	98.4
	이수	1.6
성	여성	32.7
	남성	67.3
가구주 여부	가구주	35.0
	비가구주	65.0
결혼상태	미혼	10.3
	기혼	69.8
	이혼·사별·별거	19.9
인식도	매우 부정적	6.6
	부정적인 편	43.1
	보통	38.1
	긍정적인 편	11.5
	매우 긍정적	0.6

2. 취업에 미치는 효과 분석

지체장애인의 취업에 미치는 영향을 로짓회귀분석한 결과는 다음의 〈표 4〉와 같다. 이에 의하면 차별 관련 변수에서는 차별경험은 장애인의 취업에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타나, 장애인이 차별을 경험할수록 취업확률이 떨어진다는 것을 알 수 있다.⁷⁾ 그런데 장애인에 대한 비장애인의 인식 변수는 취업에 유의미한 효과

7) 물론 이러한 분석은 장애인의 주관적인 차별경험 정도에 대한 응답치로 분석하였기 때문에 실제로 장애인이 차별이라고 판단한 사례가 본질적으로 차별이었는지를 엄밀하게 분석할 수가 없었다.

를 미치지 않는 것으로 분석되었다. 이는 취업을 하고 있는 장애인일수록 사회경험이 많아 일반인의 인식이 부정적일 것이라고 생각하기 때문인 것으로 생각된다. 실제로 취업을 한 장애인인 경우 비장애인이 장애인을 부정적으로 바라볼 것이라는 비율은 53%인 반면 실업중인 장애인의 경우 47.1%로 나타나 취업을 한 장애인의 경우가 더 높게 나타나고 있다. 비장애인이 장애인을 긍정적으로 바라볼 것이라는 비율에서는 실업중인 장애인이 13.8%, 취업중인 장애인이 10.4%로 실업중인 장애인일수록 비장애인이 장애인에 대해 가지는 태도가 긍정적인 것으로 바라보고 있음을 알 수 있었으며 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다.

생산성 관련 변수 중에서는 고전적인 의미에서 생산성을 나타내는 지표인 교육수준과 직업훈련 이수 여부는 통계적으로 유의미한 효과를 미치지 못하는 것으로 분석되었고, 기능제한 정도만 유일하게 장애인의 취업에 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

이러한 경향은 일반인에 있어 교육과 훈련이 중요한 영향을 미치는 것과는 전혀 다른 양상이다. 이와 같은 현상이 발생하는 주요한 원인은 우리나라의 장애인 교육제도와 직업훈련 시책이 체계적이지 못하기 때문인 것이라고 생각된다. 본 연구 대상자의 평균 교육연한은 겨우 중졸 수준이다. 중졸 정도의 학력으로 교육의 효과를 기대한다는 자체가 어불성설일 수도 있다. 특수교육진흥법에 의하면 장애인의 교육은 초등학교와 중학교는 의무교육이며 유아교육과 고등학교 교육은 무상으로 하게 되어 있다. 이러한 제도 때문에 일반학교에서 어렵게 중학교를 마친 장애학생들이 일반 고등학교에 진학하는 것은 거의 불가능하다. 고등학교에는 특수학급이 대부분 설치되어 있지 않기 때문이다. 이러한 상황에서 교육이 장애인의 취업에 미치는 영향이란 매우 미미할 수밖에 없다.

〈표 4〉 장애인의 취업확률에 미치는 영향 분석

변 수		회귀계수	유의수준	Exp(B)	
독립 변수	생산성	기능제한정도	.048	.000	1.049
		교육수준	.004	.857	1.004
		직업훈련	-.789	.071	.454
	차별	차별경험	.168	.011	1.183
인식도		-.114	.164	.892	
통제 변수	가구주 여부		.545	.012	1.725
	성별		.548	.011	1.730
	결혼형태	기혼	.647	.009	1.910
		이혼·사별·별거	.069	.836	1.071
	연령		-.049	.000	.952
	본인 이외의 가구소득		-.011	.000	.989
상수			-2.903		
Model Chi-Square (유의수준)		467.084 (.0000)			
예측 정확률		74.8%			

또한 직업훈련이 장애인의 취업에 유의미한 영향을 주지 못하는 것은 장애관련기관과 학교를 이용하는 장애인 중에는 중증장애인이 많기 때문이기도 하며, 또한 훈련내용이 공예, 농업, 제빵, 조립, 안마 등의 전통적인 직종을 중심으로 훈련하고 있고 전기·전자나 자동차, 컴퓨터와 같은 고숙련을 요구하는 직종에 대한 직업훈련이 잘 시행되고 있지 않기 때문인 것으로 생각된다(〈표 5〉 참조).

(표 5) 직업훈련 실시 지정기관 직종현황

구분	계	중공업 및 첨단산업계열						경공업 및 1차산업				안마	기타
		기계	전산 정보	전기 전자	자동 차	의상	인쇄	공예	농업	제빵	조립		
계	93	6	11	9	4	2	1	19	19	4	4	4	5
공공직훈	26	6	8	2	2	1	1	1					5
특수학교	39		1		1			11	19	3	2	2	
인정직훈	9		1	3	1	1		1			1	1	
이용시설	14		1	4				6		1	1	1	

자료: 박후성(1999: 11)

이상의 분석 결과 교육이나 직업훈련과 같은 전통적인 인적자본은 한국의 장애인 노동시장에서 별다른 효과가 없다고 할 것이다. 이는 장애인 인적 자본 양성 체계가 체계적이지 못한 결과일 수도 있으나 노동시장에서 장애인에 대한 차별이 많은 영향을 미치기 때문일 수도 있다. 실제의 분석결과에서 알 수 있듯이 차별 경험의 정도가 높은 장애인일수록 취업할 가능성이 떨어지는 것으로 나타났다.

인적자본의 또 다른 주요한 요소로 상정한 장애인의 기능제한 정도는 장애인의 차별과 유사한 정도로 취업에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 변수들의 상대적 영향의 크기를 알기 위해서는 다변량회귀분석의 부분상관계수에 해당하는 R통계치를 비교해 보면 되는데, 장애인의 기능제한 정도는 .1687로 나타났고 차별경험 정도는 .1548로 나타났다. 그런데 기능제한 변수의 영향을 생산성을 대리하는 인적자본 요소로만 파악하는 것에는 문제가 있다. 기능제한 정도는 보장구의 지급이나 편의시설의 설치 등으로 어느 정도는 상쇄시킬 수 있기 때문이다. 미국 ADA(Americans with Disabilities Act)에 의하면 장애인에게 이러한 적절한 배려(Reasonable accommodation)를 하지 않는 것도 차별에 해당된다. 우리나라의 장애인은 60.4%가 보장구를 소지하지 않고 있으며 필요한 보장구를 소지하지 않는 사람 중 72.1%가 구입 비용 때문인 것으로 나타나고 있다(변용찬 외, 2001).

한편, 본 연구의 주요한 독립변수가 아닌 인구사회학적 변수들은 대부분 장애인의

취업에 일정한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 가구주일수록, 남성일수록, 미혼에 비해 유배우자인 장애인일수록 취업할 확률이 높아지는 것으로 나타났으며, 연령이 많을수록, 본인 이외의 가구소득이 높을수록 취업할 확률이 떨어지는 것으로 분석되었다.

V. 결론 및 정책적 함의

본 연구는 노동시장에서 나타나는 장애인의 고실업이 생산성의 문제로 인한 것인지, 아니면 차별로 인한 현상인지를 지체장애인을 중심으로 실증적 검증을 하고자 하는 것이었다.

이를 위해 본 연구는 인적자본론, 선별이론, 직무경쟁이론, 취향가설, 통계적 차별론을 중심으로 이론적 검토를 한 후 생산성 관련 요인(기능제한, 교육수준, 직업훈련)과 차별 요인을 독립변수로 하여 장애인의 취업여부에 미치는 이들의 효과를 실증적으로 검증하였다.

이상의 분석 결과 생산성 관련 요인 중 교육이나 직업훈련은 장애인의 취업에 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났으며, 기능제한 정도만 유일하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 차별은 장애인의 취업에 부정적인 영향을 주는 것으로 분석되었다. 따라서 장애인의 취업을 촉진하기 위해서는 생산성을 향상시키는 정책이나 제도(교육, 직업훈련 등)보다는 장애인에 대한 차별을 완화할 수 있는 조치(장애인 차별금지)와 더불어 보장구 지급, 편의시설 설치 등 기능을 향상시킬 수 있는 조치가 더 중요하다는 것을 알 수 있었다. 보장구 지급이나 편의시설 설치 등은 '적절한 배려'의 관점에서 보면 이 또한 차별과 관련된 요소임을 알 수 있다.

이와 같은 연구 결과 장애인의 취업을 촉진하기 위해서는 장애인에 대한 차별적 관행을 방지하기 위한 정책이 우선적으로 강화되어야 함을 알 수 있다.

먼저 장애인고용촉진 및 직업재활법을 강화할 필요가 있다. 이 법과 시행령에 의하면 300명 이상의 상시근로자를 고용하는 사업체는 근로자의 2% 이상을 장애인으로 고용하도록 하고 있다. 의무고용율을 지키지 못할 경우 미달하는 장애인 1인당 최저임금의 60%이상을 장애인고용부담금으로 납부하고 있다.

이에 대해서 장애인의무고용 적용사업체의 기준 규모를 하향 조정하자는 견해(권도용, 1997)와 장애인고용부담금의 수준을 최저임금 수준으로 높이자는 견해(권선진, 1996)등이 제기되고 있다. 본 연구의 이론적 배경인 취향가설에 의하면 차별 취향은 경쟁적 압력으로부터 벗어나 있는 독점업체에서 실질적으로 발생한다고 한다(Ehrenberg, 1998). 따라서 의무고용 적용사업체의 기준을 하향 조정하는 것보다는 고용부담금 수준을 최저임금 수준으로 높이는 것이 더 타당할 것이라고 생각된다. 300인 미만 사업체에 대해서는 지금과 같이 장려금을 지원함으로써 장애인 고용의 유인 효과를 노리는 것이 사업주의 반발을 줄일 수도 있다는 측면에서 더 타당하리라고 생각된다.

둘째, 장애차별금지법(Disability Discrimination Act)이 제정되어야 할 것이다. 호주, 뉴질랜드, 캐나다 등의 국가에서는 인권법 또는 인권위원회법의 체계를 통해서 장애인에 대한 일반적인 인권침해나 차별 행위에 대하여 조사하고 처벌할 수 있는 법적 체계를 갖추고 있다. 장애차별금지법이 제정되면 장애인은 차별적 행위에 대해 직접 소송을 제기할 수 있게 된다. 이로 인해 사업주는 장애인의 고용을 결정할 경우 장애인이 가지고 있는 특성들이나 정보를 보다 세밀히 관찰하려고 할 것이기 때문에 단순한 선입견에 의한 차별 관행은 줄어들 것이라고 생각된다. 이 법에서는 구직절차, 고용, 승진 및 퇴직, 해고, 임금보상, 직업훈련, 기타 고용에 수반되는 작업장 환경 등에서 장애인에 대한 차별을 금지하는 포괄적인 내용들과 이에 대한 처벌 조항이 포함되어야 할 것이다. 다만, 장애차별금지법이 제정되면 장애인고용촉진법과의 조정이 필요할 것임을 염두에 두어야 할 것이다.

또한 차별금지법을 토대로 편의시설 설치 등 장애인의 기능 제한을 보완할 수 있는 조치를 반드시 하도록 규정해야 할 것이다.

셋째, 유아기 때부터 통합교육이 전면적으로 실시되어야 한다. 본 연구의 분석결과를 따르면 노동시장에서 나타나는 장애인에 대한 부정적 선입견을 해소하면 장애인의 고용수준이나 임금수준이 상당히 높아질 수 있을 것이다. 장애인에 대한 부정적 선입견을 해소하는 데 가장 기초적인 것이 바로 통합교육이다. 장애인이 부족하고 모자란 사람이라는 주관적 인식은 많은 부분 장애인과의 접촉기회의 제한에서 비롯된다. 따라서 부정적 선입견이 형성되기 전에 장애인과 만날 수 있는 기회를 최대화함으로써 장애인을 객관적으로 평가할 수 있도록 해야 할 것이다. 이 때 중요한

것은 장애인에 대한 부정적 인식이 교착되기 전인 유아기부터 통합교육을 실시해야 한다는 것이다. 인식은 구체적인 사회에 대한 인간 정신의 반응물이다. 따라서 사회의 환경에 따라 인식은 많은 변화를 가져올 수 있다. 장애 자체가 문제가 아니라 장애에 대한 사회적 해석이 문제인 것이다. 따라서 기존의 성인들이 가지고 있는 장애인에 대한 부정적 인식이 새로운 아동들에게 전달되기 전에 통합교육을 실시함으로써 장애인에 대한 일방적인 선입견을 벗을 수 있도록 해야 할 것이다.

이 외에도 우리나라 장애인 교육훈련이 실질적인 효과를 지닐 수 있도록 교육을 체계화하고 직업훈련을 노동시장의 수요에 맞추어 조절할 필요가 있다. 일반 고등학교에도 특수학급이 설치되도록 하고, 고등교육을 받을 수 있는 재정적 지원 및 학교 편의시설 확충 등의 조치로 장애인들이 실질적인 교육을 받을 수 있도록 해야 할 것이며, 직업훈련에 있어서는 텔레마케팅, 정보기술 등 새로운 수요에 부합되는 훈련 직종을 개발하고 확대해야 할 것이다.

• 참고문헌 •

- 강필수. 1994. 《장애인 취업실태 조사》. 한국장애인고용촉진공단.
- 권기원. 1990. "장애인 노동력의 효과적인 활용에 관한 연구". 청주대학교 대학원 석사학위 논문.
- 권도용. 1997. 고용촉진법을 통해 본 장애인직업정책의 현황과 과제. 《장애인 정책 입문》. 장애우권익문제연구소.
- 권선진. 1996. 재가장애인 취업실태와 정책과제. 《장애인고용》. 여름호. 한국장애인고용촉진공단.
- 김승구. 1994. "장애근로자의 성과요인에 관한 연구". 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 민경희. 1993. "우리나라 장애인 고용의 문제점과 고용활성화 방안 연구". 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 박용락. 1996. "장애인 고용을 위한 기업인의 고용의식 및 교육적 요구분석". 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 박휴성(1999). "우리나라 장애인 직업훈련 현황". 《장애인고용》. 30호. 한국장애인고용촉진공단
- 변용찬 외. 2001. 《2000년도 장애인 실태조사》. 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 오길승. 1998. "장애인 직업정책의 현황과 과제Ⅱ". 《장애인고용》. 29호. 장애인고용촉진공단.
- 유동철. 1999. "장애인고용의 경제적 효과". 김용득·유동철 편. 《한국 장애인복지의 이해》. 인간과 복지.
- 이문국. 1994. "고용주들의 정신장애인 직업재활에 관한 인식 연구". 숭실대학교 대학원 석사학위논문.
- 이선우. 1997. "장애인의 취업 및 취업형태에 미치는 요인에 대한 분석". 《한국사회복지학》. 33호. 한국사회복지학회.
- _____. 2001. "장애인의 경제활동유형 결정요인에 대한 연구". 《사회복지연구》. 18호. 한국사회복지학회.
- 장애인고용촉진공단. 1996. "직장인의 장애인고용에 관한 의식조사". 《장애인고용》. 19호. 봄.
- 정기원 외. 1996a. 《장애인의 취업실태와 고용의 경제적 효과》. 한국보건사회연구원.
- 정기원 외. 1996b. 《1995년도 장애인 실태조사》. 한국보건사회연구원.
- Aigner, D.J. & G.G. Cain. 1977. "Statistical Theories of Discrimination in Labor Market".

- Industrial and Labor Relations Review*, January.
- Allport, G. 1954. *The Nature of Prejudice*. Garden City, N. Y.: Doubleday
- Baldwin, M. L. & W. G. Johnson. 1992a. "The Sources of Employment Discrimination: Prejudice or Poor Information?". D. M. Saunders(Ed.). *Advances in Employment Issues*. Greenwich, C. T.: JAI Press.
- _____. 1992b. *Labor Market Discrimination against Persons with Disabilities*. Greenville, NC: East Carolina University.
- Barnes, Colin. 1991. *Disability People in Britain and Discrimination*. Hurts & Company.
- Becker, Gary S. 1957. *The Economics of Discrimination*. The University of Chicago Press.
- _____. 1964. *Human Capital*. NBER.
- Berkowitz, M & M. A. Hill. 1989. *Disability and the Labor Market*. ILR Press.
- Blau, P. M. & O. D. Duncan. 1967. *The American occupational Structure*. Willey.
- Blaug, Mark. 1976. *An Introduction to the Economics of Education*. Penguin Books.
- Bradbury, R. A., Danziger, E. S. & P. Smolensky. 1979. "Public Assistance and Economic Well-being", *Journal of Marriage and Family*, 36.
- Bound, J., Schoenbaum, M. & Waidmann, T. 1995. "Race and Education Differences in Disability Status and Labor Force Attachment in the Health and Retirement Survey", *Journal of Human Resources*, 30, supplement.
- Doyle, Brian. 1995. *Disability, Discrimination and Equal Opportunities*. Mansell.
- Ehrenberg, R. G. & R. S. Smith. 1998. *Modern Labor Economics*. Scott, Foresman and Company.
- Johnson, W. G. & Jamen Lambrinos. 1985. "Wage Discrimination against Handicapped Men and Women". *The Journal of Human Resources*, 20(2).
- LaPlante, M. P. 1991. "The Demographics of Disability". *The Milbank Quarterly*, 69, Suppl/2.
- Loprest, P., Rupp K., & Sandell S. H. 1995. "Gender, Disabilities, and Employment in the Health and Retirement Study", *Journal of Human Resources*, 30, supplement.
- Mahoney, E. & Barthel. 1965. "Functional Evaluation: the Barthel Index", *Maryland State Med. Journal*, 14.
- Mincer, Jacob. 1974. *Schooling, Experience and Earnings*. Columbia University Press.
- Phelps, E. S. 1972. "The Statistical Theory of Racism and Sexism". *American Economic Review*, 62.
- Scheffler, R. M. & G. Iden. 1974. "The Effect of Disability on Labor Supply". *Industrial and*

Labor Relations Review, 28(1).

Schiller, B. R. 1995. *The Economics of Poverty and Discrimination*. N. J.: Prentice Hall.

Schmid, Günter. 1983. "The Political Economy of Labor Market Discrimination: A Theoretical and Comparative Analysis of Sex Discrimination". *Sex Discrimination and Equal Opportunity*. WZB-Publications.

Spence, M. 1973. Job Market Signalling. *Quarterly Journal of Economics*. 87

Thurrow, L. 1975. "Education and Economic Equality". D. Levine & M. Bane(eds), *The Inequality Controversy: Schooling and Distribute Justice*, NY: Basic Books.

WHO. 1980. *International Classification of Impairments Disabilities, and Handicaps*. Geneva: WHO.

Yuker, Harold, J. R. Block and Janet Young. 1966. *The Measurement of Attitudes Towards Disabled Persons*. Albertson. N. Y.: Human Resources Center.

Causes of high unemployment among the people with disabilities: productivity, or discrimination?

Yu, Dong-chul

(Assistant Professor, Social Welfare Major, Donggeui University)

The purpose of this study is to analyze empirically the causes of high unemployment among the people with disabilities, focused on productivity and discrimination. In order to pursue such goal this study adopts human capital theory, screening theory, job contest theory, taste theory and statistical discrimination theory as theoretical background.

The major findings are:

(1) Among the human capital variables Education degree and job training are not statistically significant on employment. Only degree of activity limit has significant effect.

(2) Among the discrimination related variables only discrimination experiences variable has negative effect on employment.

(3) Between degree of activity limit and discrimination experiences, both have similar effect on employment. But the degree of activity limit can be thought as discrimination related element. Because 'not giving reasonable accommodation' is regarded discrimination in ADA or DDA.

These mean that it is important for society to compel the employment of the disabled and to put focus on eliminating prejudice rather than accomplishing education and job training programs to improve the employment of the disabled. In order to accomplish this it is necessary to increase the levy for disabled persons' employment promotion of the disabled persons' employment promotion act and to establish the disability discrimination act. Also, integrated education starting from infancy is necessary. Education system should be changed, and Job training must focused on industry which demand more labor force.