

장애인 직업훈련사업의 효과성과 활성화에 관한 연구

이 성 규

(서울시립대학교)

[요 약]

본 연구는 현행 노동부와 한국장애인고용촉진공단이 주도하는 직업훈련사업의 효과성을 분석하고자 실시되었으며 장애인직업훈련시설수료생을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 장애인 직업훈련의 효과성은 '생산성 효과'와 '취업효과'로 개념화하였고 '생산성 효과'는 자격증 취득, 자아효능감, 교육성취도 변수로 측정되었으며 분석결과 훈련시설유형, 훈련직종, 훈련기간이 주요한 요인으로 나타났다. '취업효과' 즉 훈련수료 후 취업가능성에 영향을 미치는 요인은 훈련시설로 나타나 훈련생산성보다 훈련시설의 취업노하우와 훈련생관리가 취업에 더 중요한 요인임을 예측할 수 있었다. 따라서 장애인직업훈련사업의 효과성을 높이기 위해 프로그램과 교육자원을 공유할 수 있도록 공공, 민간, 보건복지부산하 훈련시설의 기능을 재정립하여 훈련시설 간 직업훈련 효과의 격차를 줄이고, 지역별 훈련사업을 특성화시키며, 장애인고용촉진기금의 효율적 운용을 위해 실적에 따른 지원차등화가 필요한 것으로 나타났다.

주제어 : 장애인직업훈련, 생산성 효과, 장애인고용, 장애인직업훈련시설, 자아효능감, 훈련시설, 훈련기간, 훈련직종, 훈련시설 기능재정립

1. 서론

우리나라의 직업훈련의 사회정책적 기반이 마련된 것은 1990년 「장애인고용촉진등에관한법률」의 제정을 통해서이다. 이때 법 추진을 위한 기구로서 한국장애인고용촉진공단(이하 '공단')이 설립되었으며 공단은 장애인직업재활을 위한 전문적·기술적인 서비스를 제공하고, 직업능력개발훈련실시기관을 지정하여 재정지원 및 관리감독을 하고 있다.

* 이 연구는 2003년 3월부터 10월에 걸쳐 한국직업능력개발원의 지원에 의해 이루어진 연구를 토대로 재구성되었음을 밝힘.

장애인훈련은 1996년 장애인직업전문학교 1개소, 공공훈련시설 12개소, 민간훈련시설 2개소, 복지부 훈련시설 2개소에서 실시되었으나 '제1차장애인복지5개년계획'에 따라 권역별로 장애인 직업훈련 기관이 설립되어 2002년 공공훈련시설 57개소(장애인 직업전문학교 5개소), 민간훈련시설 20개소, 복지부 21개소로 확대되는 등 지리적 접근성이 점차 확보되고 있는 상황이다. 그러나 2002년 훈련생은 2,898명¹⁾으로 등록장애인 대비 1%에도 미치지 못하는데 비해²⁾ 1인당 훈련비가 비장애인 훈련비의 배가 넘는 등 고비용저효율구조의 문제점을 비롯해 장애인 직업훈련 프로그램이 장애인 고용 활성화와 빈곤해소에 기여하고 있는가의 문제는 지속적으로 제기되고 있다.

그러나 이같이 장애인 직업훈련의 효과성에 대한 문제제기가 빈번하게 이뤄짐에도 불구하고 기존의 직업훈련에 대한 연구는 대부분 기술적 연구 수준에 그쳐 전체 사업의 효과성에 대한 실증적인 분석은 미진한 실정이다. 장애인 직업훈련효과성에 대한 연구 중 대표적인 것은 이선우(1997), 어수봉(1996) 등이 있으나 직업훈련에 대한 본격적인 연구이기보다는 장애인 취업과 임금에 영향을 주는 변수 중 하나로 직업훈련 경험의 영향력을 분석하는데 그치고 있다. 따라서 훈련기간이나 훈련직종 등에 있어 이질적인 성격을 갖는 직업훈련이 그 형태마다 훈련효과 양상이 다르게 나타날 수밖에 없음에도 불구하고 직업훈련 경험유무라는 단일한 차원의 장애인직업훈련 효과성이 분석되었다. 유동철(2000)은 장애인 직업훈련의 효과성을 주제로 한 최초의 실증적 연구로서 직업훈련경험자 집단 내부의 직업훈련효과성의 차이를 분석하는 등 기존연구가 분석하지 못한 훈련내부요인들을 분석에 포함시키고 있다. 그러나 그가 분석한 훈련제공주체 유형이 현재 훈련체제와 일치하지 않는 등 2000년 '장애인고용촉진및직업재활법'으로의 개정 이후 노동부와 한국장애인고용촉진공단이 주도하는 직업훈련 사업체제를 시기적으로 반영하지 못하고 있다.

따라서 본 연구는 노동부와 한국장애인고용촉진공단으로부터 장애인직업훈련실시기관으로 지정받은 훈련기관으로 분석대상을 제한하여 장애인직업훈련사업의 효과성을 요인별로 분석하고 이를 통해 훈련활성화 방안을 제시하고자 하며 연구목적은 다음과 같이 정리될 수 있다. 첫째, 직업훈련효과성을 자격증취득, 교육성취, 자아효능감 등의 '생산성효과'로 개념화하여 훈련효과에 영향을 미치는 요인을 분석한다. 둘째, '취업효과' 즉, 취업여부에 대해 분석하기 위해 다섯 가지 요인모형을 구성하여 각 모델별 효과성 차이를 비교하고자 한다. 이를 통해 앞서 언급한 '생산성효과'가 취업효과에 영향을 미치는 지를 분석하여 직업훈련의 취업효과가 생산성효과에서 비롯되는지 아니면 다른 구조적 요인에 의해 지배를 받는지를 살펴보고자 한다. 셋째, 직업훈련효과성 분석을 통해 현행 장애인직업훈련사업의 문제점을 밝히고 이에 대한 개선방안과 관련해 정책적 제언을 하고자 한다.

- 1) 연도별 성인 장애인훈련생은 2000년 2,507명, 2001년 3,177명, 2003년 3,295명이며 이 중 수료생은 2000년 791명, 2001년 1,087명, 2002년 1,490명이다.
- 2) '2000년 장애인 실태 조사'에 따르면 장애인직업훈련원 이용률은 1.7%이며 '2000년 장애인 근로자 실태조사'에 의하면 장애인 근로자중 훈련경험자이거나 훈련 중인 장애인은 17.8%로 나타났다.

2. 선행연구 검토

장애인의 취업과 소득 및 고용안정에 관한 이론적 관점은 장애인의 개인적 속성으로 야기되는 생산성을 강조하는 측면과 제반 사회적인 요인 즉, 노동시장의 제도적 요인과 구조적 요인을 강조하는 측면에 따라 개인적 특성 관점과 사회적 특성 관점으로 대별된다.

개인적 특성 관점은 인적자본수준의 향상이 생산성을 향상시키기 때문에 임금수준이 향상된다는 인적자본이론과 보다 높은 인적 자본은 생산성을 향상시키는 것이 아니라 단지 고용주에게 선발기준으로만 작용한다는 선발론적 관점(Taubman and Wales, 1973; Riley, 1979; Berg, 1971; Collins, 1979)으로 나뉘어진다. 인적자본이론에 따르면 개인의 고용기회나 고용수준 및 임금수준의 차이는 근로자 개인의 생산성 차이에 의해 결정되며 개별 근로자의 생산성은 학교교육, 직업훈련, 노동시장 경력 등 인적자본에 대한 투자량의 차이에서 비롯된다(Scultz, 1963; Mincer, 1974). 생산성의 변화에 가장 큰 기여를 하고 이로 인해 가장 중요한 인적자본요소로 간주되는 것은 학교교육이지만 직업훈련과 현장훈련 또한 생산성을 변화시키는 주요한 요소들 중의 하나로 간주된다(Asenfelter, 1977). 장애인 개인의 임금수준의 차이도 장애인 개인 생산성 차이에 의해 결정된다고 할 수 있는데 장애인은 비장애인에 비하여 건강상의 이유로 교육이나 직업훈련을 받을 수 있는 기회가 상대적으로 제한되어 인적자본투자가 낮아져 고학력 고숙련을 요구하는 고임금 직종에 취업할 기회가 낮을 수밖에 없다.

구조적 특성을 강조하는 관점은 통계적 차별론과 취향가설, 이중노동시장론으로 대표되는데 통계적 차별론은 개인적 특성이 아닌 소속집단의 평균적인 특성에 근거해서 처우를 받을 때 차별이 발생한다는 이론으로 고용주가 고용이나 임금수준을 결정할 때 개인의 생산성에 대한 정확한 정보가 없기 때문에 성이나 인종, 장애 등으로 구분된 집단에서 추정되는 평균적인 생산성을 사용함으로써 차별이 발생한다는 것이다.

취향가설은 소수집단에 대한 차별이 고용주의 선입견으로부터 야기된다는 가설이다. 베커(Becker, 1957)에 따르면 차별은 특정인구집단에 대한 고용주의 선호(preference) 및 선입견(prejudice)에 의해 발생되는데 차별을 하는 사람은 차별하기 때문에 발생하는 비용을 감수할 정도의 선입견 및 선호를 갖고 있으며, 이에 따라 선입견을 많이 받는 인구집단일수록 고용기회도 낮고 임금수준도 낮다. 이중노동시장이론은 노동시장이 하나의 연속적이고 경쟁적인 시장이 아니라 상당히 다른 속성을 가진 두 개의 시장으로 이루어져 있으므로 교육훈련은 제도적인 장벽에 의해 분단된 시장의 성격에 따라 효과가 상이하게 나타난다고 가정한다. 1차 노동시장이 고임금, 양호한 노동조건, 고용의 안정성 등을 가진 반면에 2차 노동시장은 반대의 특성을 지니고 있어 2차 노동시장에 속해 있는 노동자들은 승진의 기회가 제한되어 있어 이직률도 높다고 분석한다. 여성이나 소수인종, 장애인 즉, 소수집단(minority group)은 2차 노동시장에 속한 대표적인 계층이므로 취업이 어려울 뿐만 아니라 고용이 된다고 하더라도 교육훈련 효과를 거두기 어렵다(Doeringer and Poire, 1971).

장애인 직업훈련의 효과성을 연구한 기존의 선행연구들은 주로 인적자본이론에 기초하여 주로 훈

련효과성을 취업과 소득에 초점을 두고 분석하고 있는데, 장애인 직업훈련과 고용의 관계에 대한 실증적인 연구는 90년대 후반부터 점차적으로 진행되었으며 어수봉(1996), 이선우(1997), 유동철(2000) 등이 있다. 어수봉(1996)은 직업훈련의 긍정적·부정적 효과를 모두 검토한 반면, 나머지 연구는 모두 장애인 직업재활서비스와 직업훈련이 장애인의 취업과 소득에 기여하는 바가 약하다는 분석을 내놓고 있다.

어수봉(1996)은 한국의 장애인 노동시장을 분석하면서 실업장애인의 의중임금(reservation wage)과 기업의 고용제외(job offer) 함수, 장애인 구직기간, '장애'의 시장가치를 분석하였다. 그는 기업의 고용제외(job offer)에 대한 분석에서 장애인 특성 및 기업 특성에 따른 기업수요의 변화양상을 살펴 보았는데, 조사 결과 교육정도는 기업수요에 영향을 주지 않는 것으로 나타났으며 직업훈련과 자격증, 취업경험이 기업수요에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.³⁾ 그는 장애인의 실업탈출확률을 분석하는 구직기간 분석에서 자격증, 취업경험, 직업훈련여부 등이 실업탈출확률에 미치는 영향을 분석한 결과 직업훈련과 취업경험은 긍정적인 효과를 가져오는 것으로 나타나 조건이 동일할 때 직업훈련을 받고 취업경험이 있는 장애인의 구직기간은 짧아지지만 취업과 직업훈련경험이 없고 자격증만을 가진 장애인의 경우에는 구직기간이 길어진다고 분석하고 있다. 덧붙여 그는 전체 분석을 통해 노동공급 및 수요측면 모두에 있어 직업훈련과 자격증은 고용촉진과 임금상승에 중요한 변수로 나타난다고 보고 있다.

이선우(1997)는 장애인의 취업 및 취업형태에 영향을 미치는 요인에 대한 연구를 통해 다양한 요인들 중 직업관련 서비스를 제공하는 장애인직업재활정책이 장애인의 취업을 증진시키는데 효과가 있는지 검토하였다. 연구자는 취업 및 취업형태에 영향을 미치는 요인으로서 인구학적 요인, 인적자본요인, 의료적 요인을 분석하고 있고 인적자본요인으로 직업재활서비스 이용여부를 측정하였으며 직업관련 서비스(직업상담, 직업능력평가, 취업알선, 취업 후 적응지도 또는 사후관리)와 직업훈련 서비스 이용여부를 '직업서비스'라는 하나의 통합된 변수로 사용하였다. 조사결과 유일하게 장애인의 취업가능성을 높인 변수는 자격증으로 나타났으며 인적자본요인인 교육과 직업서비스 모두 취업여부에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 교육을 많이 받을수록 오히려 취업가능성이 낮은 것으로 나타났다. 직업서비스도 응답자의 취업가능성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이러한 결과를 연구자는 직업훈련직종이 크게 제한되어 있으며 취업전망이 어두운 직종에 치중되어 있다는 사실과 연관시켜 설명하였다. 취업형태에 있어선 교육수준은 높고 직업서비스를 받지 않은 경우가 자영업보다는 임금노동에 종사할 가능성이 높은 것으로 나타났다.

유동철(2000)은 장애인 직업훈련이 취업과 소득에 미치는 영향을 분석하였으며 1995년 한국보건사회연구원에서 조사한 활동제약자 실태조사 원자료를 이용하였다. 효과성 검증 대상이 되는 종속변수는 취업여부와 소득수준이며 직업훈련 효과요인으로 직업훈련기간, 직업훈련 제공주체, 직업훈련직종

3) 연구자는 이러한 결과를 표본선택편의(sample selection bias)의 측면에서도 설명하고 있는데 자격증을 가진 장애인일수록 공단에 등록하지 않아도 취업할 수 있는 가능성이 높다면 자격증을 가진 장애인은 그 자격증 소지로 인한 취업기회 상승가능성보다 관찰되지 않은 다른 요인에 의한 취업기회 감소 가능성이 더 클 것이라고 해석하고 있다.

을 분석하였다. 조사 결과 직업훈련경험자의 취업확률이 직업훈련을 받지 않은 사람의 취업확률에 비해 떨어지는 것으로 나타났으며, 직업훈련은 또 다른 종속변수인 소득수준에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그는 직업훈련의 효과가 나타나지 않거나 오히려 부정적인 효과가 초래되는 것은 장애인에 대한 차별이 매우 강하다는 것을 의미한다고 해석하고 있는데, 장애인에 대한 차별은 장애인의 생산성과 관련된 속성에 대해 시장가치를 인정하지 않기 때문에 발생한다고 분석하고 있다. 취업효과성 분석에서, 훈련기간은 장애인의 취업에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 시설유형별로는 공공직업훈련원과 공장회사에서의 직업훈련이 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나 장애인관련기관과 학교에서의 직업훈련이 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 분석되었다. 훈련직종별 취업확률은 경공업, 서비스 직종보다는 중공업 첨단산업직종이 높은 것으로 나타나 그의 연구에서는 직업훈련 이수여부가 장애인의 고용에 부정적인 영향을 미치는 것은 장애인에 대한 직업훈련이 전통적인 직종에 대한 직업훈련이 많기 때문에 이로 인해 중공업이나 첨단산업직종 직업훈련의 긍정적인 영향이 상쇄되기 때문이라고 분석하고 있다. 그의 연구는 장애인의 직업훈련효과의 요인을 훈련기간, 훈련주체 등으로 다층화시켜 분석했다는 점에서 분석적 가치가 있다고 할 수 있으나 직업훈련효과가 나타나지 않는 원인을 노동시장의 차별요소로 환원시켜 설명함으로써 직업훈련의 효과가 취업과 소득으로 나타나기 위해 매개되어야 할 직업훈련의 생산성 효과에 대한 논의는 배제되고 있다.

3. 연구방법

본 연구는 장애인 직업훈련의 효과성을 실증적으로 검증하고자 설문조사를 실시하였다. 분석대상은 15세 이상 장애인으로서 1999년부터 2003년 3월 사이 한국장애인고용촉진공단의 직업능력개발훈련실시기관을 수료한 장애인이다. 구조화된 설문지를 통한 우편조사방법을 실시하였으며 그 절차와 방법은 아래와 같다.

1) 표본구성 및 자료수집

본 조사는 공단으로부터 장애인직업능력개발훈련 실시기관으로 지정을 받아 성인장애인을 대상으로 직업훈련을 실시하고 있는 한국장애인고용촉진공단의 직업전문학교(이하 '공단'), 민간직업훈련시설(이하 '민간'), 보건복지부 직업훈련시설(이하 '복지부')의 훈련생 중 1999년부터 2003년 3월 사이에 수료한 수료생을 모집단으로 하고 있으며, 한국장애인고용촉진공단 내부자료에 기초하면 모집단은 총 3,962명이다. 52개 공공직업훈련시설은 장애인 훈련생 수료생의 정보가 관리되지 않고 있어 모집단에 대한 파악이 불가능하므로 조사대상에서 제외시켰다. 표본추출방법은 집락추출(cluster sampling) 방법이며 훈련시설을 우선 표집한 뒤 수료생 개인을 표집하는 방식을 사용하였다. 집락은 '공단'과 '민간', '복지부'별로 추출되었으며, 2000년 이후 개소한 직업전문학교를 제외한 '공단'의 3개소를 비롯해,

‘민간’ 9개소, ‘복지부’ 12개소를 조사대상 시설로 선정하였다.⁴⁾ 한국장애인고용촉진공단의 2002년 ‘직업훈련 수료생 현황’에 기초해 각 시설별로 2~3배수를 계산하여 ‘공단’ 320명, ‘민간’ 348명, ‘복지부’ 185명 등 총 853명을 표집하였다(<표 1>). 표본추출은 수료생 개인정보의 노출이라는 민감한 사안으로 인해 시설별로 실무자를 통해 이루어졌으며 무작위추출을 원칙으로 하였다.

<표 1> 표본구성

(단위 : 개소, 명)

구분	기관수	표본수
공단	3	320
민간	7	348
복지부	5	185
계	12	853

자료수집방법은 우편조사방법으로서 수료생 자택이나 직장으로 설문지를 발송하였으며 응답이 어려운 시각장애인은 전화조사로 대체하고, 정신지체 등 문항의 이해도가 낮은 장애인은 그 보호자가 대신 응답해 줄 것을 요청하였다. 조사는 2003년 6월 30일부터 2003년 7월 26일로 약 한 달간 이루어졌다.

2) 변수 및 측정방법

인구학적 변수는 ‘성별’, ‘연령’, ‘교육수준’, ‘기초생활수급여부’, ‘결혼상태’, ‘가족수’, ‘부양가족유무’이다. 연령은 만연령을 측정하였으며, 교육수준은 일반학교와 특수학교별로 범주화시켜 10가지 범주를 주고 응답케 하였으며 ‘교육년수’는 교육수준을 교육년수로 환산하여 연속 변수화시켜 사용하였다. 장애특성 변수는 ‘장애유형’, ‘장애원인’, ‘장애등급’, ‘기능제한’과 ‘일상생활 제약’을 측정하였다. 장애유형은 ‘지체’, ‘뇌병변’, ‘시각’, ‘청각·언어’와 신장·심장·정신장애 등을 포함하는 ‘기타’로 분류하였으며 두 가지 이상의 장애에 응답한 경우 ‘중복’장애로 측정하였다. 장애정도는 장애등급상 1급과 2급은 ‘중증’으로, 3급 이상은 ‘경증’으로 분류하였다. 지체장애 중 상지장애, 뇌병변장애, 시각장애 3급은 중증으로 분류하였다.

‘기능제한’을 측정하기 위해 한국노동연구원(2002)의 일과 관련한 건강상의 제약정도(health limits) 측정방식을 수정해 ‘장애로 일의 종류와 양에 제약을 받고 있습니까?’ 문항에 대해 5점 Likert 척도로 응답하도록 하였다. ‘일상생활 제약’은 ‘외출이나 이동이 불편하다’, ‘일상생활을 하는데 불편하다’의 두 문항의 5점 Likert 척도의 총점을 합해 평균값을 계산하여 사용하였다.

4) 민간직업훈련시설은 2003년 현재 17개소이며, 표본의 집단간 비교분석을 위해 직업전문학교 시설과 유형이 다른 능력개발원 등의 기타 시설 5개소와 2002년 수료생이 발생하지 않은 3개 시설을 제외하여 총 9개소를 표집하였으며, 보건복지부 훈련시설은 2003년 20개소이며 단순직무위주의 보호작업장 성격이 강한 3개 직업재활시설을 제외시키고 17개소를 포함시켰으며 조사를 거부하거나 시설 유형이 예외적인 기관을 제외하였다.

훈련변수는 ‘훈련직종’, ‘훈련기간’, ‘훈련횟수’, ‘훈련시설’, ‘자격증취득’ 등이다. 훈련직종은 ‘전산응용기계’, ‘전산응용건축설계’, ‘전자통신’, ‘텔레마케팅’, ‘컴퓨터그래픽’, ‘컴퓨터산업디자인’, ‘정보처리’, ‘컴퓨터프로그래밍’, ‘웹마스터’, ‘컴퓨터 활용’, ‘사무자동화’, ‘인터넷’ 등의 ‘IT직종’ 계열과 ‘귀금속공예’, ‘인쇄매체’, ‘제과제빵’, ‘의상디자인’, ‘안마’, ‘창업교육’ 등의 ‘IT이외직종’ 그리고 ‘교정’, ‘취업적응훈련’, ‘실무작업’, ‘단순작업’, ‘봉제’, ‘자수’, ‘도자기공예’ 등의 ‘단순훈련’으로 응답케 하였다. ‘훈련횟수’는 가장 최근에 6개월 이상의 훈련기간의 훈련을 받은 횟수를 응답케 하였다. ‘훈련시설’은 표본구성에서와 마찬가지로 ‘공단’, ‘민간’, ‘복지부’로 측정하였다.

훈련효과와 관련한 변수는 훈련생산성 변수인 ‘자격증취득여부’, ‘교육성취도’, ‘자아효능감’와 ‘취업여부’이다. 자격증취득은 직업훈련 수료 후 자격증을 취득했는지를 ‘예’, ‘아니오’로 응답케 하였다. ‘교육성취도’는 교육효과를 측정하는 변수로서 교육훈련이나 직업훈련 등에 관한 기존의 연구(박천오, 2002; Baldwin and Ford, 1988; Bennett, et al, 1999)를 토대로 구성하였으며 ‘교육훈련 내용을 충분히 습득하였다’, ‘직무에 필요한 구체적 정보와 기술을 얻게 되었다’, ‘훈련교육 이수 후 해당분야의 전문성이 향상되었다’ 등 5점 Likert 척도의 총 3문항의 평균점수를 사용하였다(cronbach’s $\alpha=0.81$). 자아효능감은 공단의 고용촉진개발원의 ‘자아인식검사(KEPAD Self Concept Test for the Disabled)’ 중 ‘능력적 자아’와 ‘자아유능감’의 두 가지 차원을 측정하는 질문지를 재구성하여 5점 Likert 척도의 총 7가지 문항으로 구성하였다(cronbach’s $\alpha=0.71$). 취업여부는 훈련수료 후 취업여부를 물었으며 ‘예’, ‘아니오’로 응답하도록 하였다.

3) 분석방법

조사결과 분석은 크게 두 가지로 나누어 시도하였다. 첫째, 생산성 효과분석이다. 생산성효과는 자격증취득여부, 교육성취도, 자아효능감 등 훈련생산성 변수로 측정하여 훈련시설, 성별, 장애유형, 훈련직종을 중심으로 카이제곱(χ^2)과 t-test 및 One-Way ANOVA 분석방법을 사용하여 요인별 차이를 분석하였다.

둘째, 취업여부에 대한 효과요인을 분석하기 위해서는 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 시도했다. 종속변수가 이항변수일 때 사용하는 대표적인 분석방법은 프로빗(Probit)과 로지스틱분석이지만 프로빗은 잔차가 정상분포를 따른다고 가정하는 반면 로지스틱은 잔차가 로그함수의 분포를 따른다고 가정하는 차이가 있다. 이 연구의 사례수가 많지 않아 정상분포를 따른다고 추정하기 어려우므로 로지스틱 분석법을 사용하였다. 분석시 인구학적요인모델, 인적자원요인모델, 장애요인모델, 훈련요인모델 및 통합요인 모델로 나누어 모델별 영향력을 비교하였다. 조사의 분석방법은 수집된 자료의 부호화(coding)와 자료정제(data cleaning)를 거쳐 SPSS/PC+10.0 version을 이용하여 통계처리를 하였다.

4. 연구결과

1) 응답자 특성

본 조사의 응답자는 총 220명이며 회수율은 25.8%이다. <표 2>와 같이 응답자의 성별분포는 ‘남성’ 73.1%, ‘여성’ 26.9%이며 결혼상태는 ‘미혼’이 79.2%로 나타났다. 교육정도는 ‘일반고등학교 졸업’ 응답자가 54.0%로 가장 많으며 2년제 ‘전문대 졸업’ 이상의 학력자는 전체응답자의 19.8%로 나타났다. 응답자의 연령은 20~30대에 많이 분포하는 것으로 나타났는데 20대 48.4%, 30대 34.7%이다. 기초생활수급자는 20.8%로 나타났다.

<표 2> 응답자 특성 - 주요 배경변인별 분포

(단위 : 명, %)

구분	범주		구분	범주	
성	남 성	158(73.1)	교육정도*	독 학	7(3.3)
	여 성	58(26.9)		특초등부졸*	2(0.9)
부양가족	있 다	98(44.5)		특중등부졸	3(1.4)
	없 다	97(44.1)		특고등부졸	27(12.7)
결혼상태	미 혼	171(79.2)		일반초졸	3(1.4)
	기 혼	40(18.5)		일반중졸	14(6.6)
	이혼·별거·사별	5(2.4)		일반고졸	115(54.0)
기초생활수급여부	예	42(20.8)		전문대졸	23(10.8)
	아니오	160(79.2)		대 졸	19(9.0)
연 령				10 - 19세	2(0.94)
			20 - 29세	103(48.4)	
			30 - 39세	74(34.7)	
			40세 이상	34(15.9)	

주 : ‘특’은 ‘특수학교’를 의미함

응답자의 장애특성은 <표 3>과 같다. 장애유형별 분포는 ‘지체’(62.4%), ‘청각·언어’(7.7%), ‘시각’(7.0%), ‘정신지체’(6.5%) 순으로 나타났으며 ‘중복’장애는 8.9%로 조사되었다.⁵⁾ 장애등급상 2급(37.4%)이 가장 많으며 ‘중증’장애인(76.7%)의 비율이 ‘경증’장애인(23.3%)에 비해 매우 높게 나타났다.

5) 중복장애의 유형은 ‘지체+언어’ 1명, ‘지체+뇌병변’ 5명, ‘정신지체+정신장애’ 3명, ‘지체+뇌병변+정신지체’ 1명, ‘언어+정신지체’ 3명, ‘지체+언어’ 2명, ‘언어+정신지체+정신장애’ 1명, ‘시각+언어’ 1명, ‘지체+정신장애’ 1명, ‘뇌병변+언어’ 1명이다.

<표 3> 응답자 특성-장애특성

(단위 : 명, %)

구분	지체	뇌병변	시각	청각·언어	정신지체	기타	중복	계
계	133(62.4)	12(5.6)	15(7.0)	17(7.7)	14(6.5)	3(1.5)	19(8.9)	213(100.0)
남성	98(74.2)	8(66.7)	10(66.7)	11(64.7)	10(71.4)	1(33.3)	16(84.2)	154(72.6)
여성	34(25.8)	4(33.3)	5(33.3)	6(35.3)	4(28.6)	2(66.7)	3(15.8)	58(27.4)
경증	35(26.3)	2(16.7)	2(22.2)	8(66.7)	-	1(33.3)	-	48(23.3)
중증	98(73.7)	10(83.3)	7(77.8)	4(33.3)	14(100.0)	2(66.7)	23(100.0)	158(76.7)

훈련과 관련한 변수의 특성은 다음과 같다. 직업훈련시설 유형별 응답자 분포는 ‘공단’ 103명(46.8%), ‘민간’ 71명(32.3%), ‘복지부’ 46명(20.9%)이다. 응답자의 훈련시설 입소시기는 2001년(48.5%)이 가장 많고, 퇴소시기는 2002년(46.2%)이 가장 많이 응답되었다. 입학연령은 20대(49.3%)와 30대(30.8%)에 집중된 것으로 나타났다.

<표 4> 응답자 훈련직종

(단위 : 명, %)

구분	IT이외 직종					IT직종						단순훈련		계
	극금속	안마·안마창업	인쇄매체	제과제빵	의상디자인	전자통신텔레마케팅	컴퓨터그래픽·디자인	정보처리·웹마스터	전산응용기계·건축	사무자동인터넷	전자기기정보전자	실무·단순작업	봉제·자수·도예	
계	21(10.4)	7(3.5)	14(7.0)	5(2.5)	7(3.5)	13(6.5)	9(4.5)	51(25.4)	17(8.5)	19(10.0)	22(10.9)	12(6.0)	4(2.0)	201(100.0)

<표 4>와 같이 응답자의 훈련직종은 ‘정보처리·웹마스터’(25.4%)가 가장 많이 응답되었으며 ‘민간’(50.8%)에 편중되어 있는 것으로 나타났다. ‘공단’은 전산응용건축설계(19.7%) 훈련직종의 분포가 높았다. IT직종을 기준으로 분류한 결과 ‘IT 이외직종’ 26.8%, ‘IT직종’ 65.7%, ‘단순훈련’ 8.0%로 응답되었다.⁶⁾

조사결과 응답자중 취업자는 2003년 7월 현재 전체응답자의 53.2%(116명)이며 미취업자는 46.8%(102명)이다. 전체응답자중 직업훈련전 취업경험이 있는 응답자는 43.3%(93명)이며, 미취업자의 26.5%(27명)는 직업훈련 후 취업경험이 있으며 미취업자의 52.0%(53명)는 취업경험이 전혀 없는 것으로 나타났다. 훈련시설별 취업자 비율은 ‘공단’ 80.6%, ‘민간’ 24.3%, ‘복지부’ 35.6%로 조사되었다.

6) 훈련직종을 IT업종을 기준으로 분류한 것은 한국장애인고용촉진공단 등의 직업훈련사업에서 IT직종이 장애인 적합 훈련직종으로 많은 주목을 받고 있으며, 훈련직종으로 그 수가 점차 증가하고 있는 추세인데 비해, 비IT직종과 비교해 그 효과정도가 검증되지 못했으므로 본 연구를 통해 이를 검증하고자 했기 때문이다.

<표 5> 응답자 특성 - 취업직종

(단위 : 명, %)

구분	범주	빈도 (비율)	구분	범주	빈도 (비율)
직업	전문직종종사자	1(1.3)	산업	농업, 수렵 및 임업, 어업	1(1.5)
	기술공 및 준전문가	16(20.0)		제조업-석유화학, 화학제품, (비)금속	11(16.7)
	장치·기계조작조립종사자	29(36.3)		제조업-전기, 기계, 장비	7(10.6)
	사무종사자	9(11.3)		제조업-전자, 통신, 영상, 음향컴퓨터	14(21.2)
	판매, 서비스종사자	15(18.8)		제조업-자동차, 트레일러, 운송장비	2(3.0)
	단순노무직	9(11.3)		제조업-의복, 모피, 섬유, 가죽	2(3.0)
	농업 및 어업직	1(1.3)		제조업-출판, 인쇄, 기록매체	10(15.2)
계	80(100.0)	건설, 도소매숙박 및 음식점업		6(9.2)	
사업체 규모	4명이하	12(18.2)		통신업	3(4.5)
	5-10명	16(24.2)		부동산 및 임대업 및 교육서비스	2(3.0)
	11-29명	13(19.7)		보건 및 사회복지사업	5(7.6)
	30-100명	20(30.3)		계	66(100.0)
	101-299명	2(3.0)		종사상 지위	상용직(정규직)
	300-499명	1(1.5)	임시근로자(비정규직)		13(19.4)
	500명 이상	2(3.0)	일용직		4(6.0)
계	66(100.0)	종업원 있는 고용주	2(3.0)		
			종업원 없는 자영업자	1(1.5)	
			계	67(100.0)	

수료생의 훈련 수료 후 처음 취업한 직종은 <표 5>와 같다.⁷⁾ 취업자의 직업은 ‘장치·기계조작조립 종사자’(36.3%)가 가장 많이 응답되었으며, ‘사무종사자’(11.3%)와 ‘단순노무직’(11.3%)은 비교적 낮게 나타났다. 전체 제조업 종사자는 53.0%로 나타났다. 사업체규모는 ‘30~100명’(30.3%)의 응답률이 가장 높았으며, 300이상 사업체는 4.5%로 나타났다. 종사상지위는 ‘상용직(정규직)’(70.1%)이 높게 나타나 비교적 고용상태가 안정적이라는 것을 알 수 있다.

2) 직업훈련 생산성 효과 분석

(1) 자격증 취득

자격증 취득여부는 선행연구들이 직업훈련의 효과를 측정하는 중요한 변수로 사용하고 있다. 응답 장애인의 자격증 취득률은 60.2%(134명)로 나타났다.⁸⁾ 자격증 취득여부에 대한 집단간 차이를 분석

- 7) 훈련 수료 후 처음으로 취업한 직장에 대한 조사 결과이므로 2003년 7월 현재 취업 내용과는 차이가 있다.
- 8) 2002년 공단의 직업훈련현황자료에 따르면 자격증 취득률은 공단직업전문학교 50.9%, 민간직업훈련 시설 28.4%, 복지부 훈련시설 26.9%로 나타났다.

하기 위해 카이제곱(χ^2)검증을 시도해 보았으며 결과는 <표 6>과 같다.

<표 6> 자격증취득 카이제곱(χ^2) 검증결과

(단위 : 명, %)

구 분		자격증취득			x ² -value
		예	아니오	계	
훈련시설	공 단	89(87.3)	13(12.7)	102(100.0)	55.723***
	민 간	32(46.4)	37(53.6)	69(100.0)	
	복지부	13(28.9)	32(71.1)	45(100.0)	
성 별	남 성	98(62.4)	59(37.6)	132(100.0)	0.051
	여 성	34(60.7)	22(39.3)	81(100.0)	
장애유형	지 체	99(74.4)	34(25.6)	133(100.0)	26.687***
	뇌병변	7(58.3)	5(41.7)	12(100.0)	
	시 각	6(40.0)	9(60.0)	15(100.0)	
	청각·언어	11(68.8)	5(31.3)	16(100.0)	
	정신지체	1(8.3)	11(91.7)	12(100.0)	
장애정도	중 복	2(66.7)	1(33.3)	3(100.0)	4.033***
	경 증	36(75.0)	12(25.0)	48(100.0)	
훈련기간	중 증	92(59.0)	64(41.0)	156(100.0)	12.386**
	6개월 이하	6(30.0)	14(70.0)	20(100.0)	
	7~12개월	83(66.9)	41(33.1)	124(100.0)	
훈련직종	13개월 이상	40(72.7)	15(27.3)	55(100.0)	24.098***
	IT직종	81(62.3)	49(37.7)	130(100.0)	
	IT이외직종	45(83.3)	9(16.7)	54(100.0)	
	단순훈련	2(14.3)	12(85.7)	14(100.0)	

* p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001

훈련시설별로 보면, ‘공단’(87.3%)의 취득률이 ‘민간’(46.4%)과 ‘복지부’(28.9%)에 비해 월등히 높은 것으로 나타났다. 장애유형간 자격증 취득률 차이도 유의미한 것으로 나타났는데 ‘지체’(74.4%), ‘청각·언어’(68.8%), ‘뇌병변’(58.3%)은 취득률이 높게 나타난 반면에 ‘정신지체’의 취득률(8.3%)은 매우 낮은 것을 알 수 있다. 장애정도에 있어서도 ‘경증’ 장애인의 취득률(75.0%)은 ‘중증’ 장애인의 취득률(59.0%)에 비해 높게 나타났으며 훈련기간이 길어질수록 자격취득률이 높게 나타났다. 훈련직종별 자격증 취득률의 차이도 통계적으로 유의미하게 나타났다. ‘IT직종’(62.3%)에 비해 ‘IT이외직종’(83.3%)의 취득률이 높으며 ‘단순훈련’은 14.3%로 매우 낮게 나타났다.

(2) 교육성취도

교육성취도는 교육훈련 내용의 이해와 훈련을 통한 정보와 기술 습득, 훈련교육 이수 후 전문성 향상을 통합 측정한 점수이다. <표 7>과 같이 훈련시설 간 비교결과 ‘공단’(평균 3.44점)이 가장 높고 ‘복지부’(평균 3.17점)가 가장 낮게 나타났다. ‘뇌병변’과 ‘시각’장애의 평균점수가 비교적 높게 나타났으며 ‘정신지체’는 다른 장애에 비해 매우 낮은 것으로 측정되었다. 훈련직종에 있어선 ‘IT이외직종’의

교육성취도가 가장 높은 것을 알 수 있으며 ‘단순훈련’ 직종은 평균 2.98점으로 ‘IT직종’ 등 보다 전문 지식과 기술을 요하는 훈련직종에 비해 교육성취도가 떨어지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 ‘단순 훈련’ 수료생의 62.5%가 정신지체장애인이라는 점과 관련이 있다고 볼 수 있다. 교육성취도가 취업여부 및 자격증 취득여부와 관련성을 분석해 본 결과(<표 8>) 취업자의 교육성취도는 평균 3.34점, 미취업자는 평균 3.07점으로 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다. 자격증취득자(평균 3.36점)와 미취득자(평균 2.99점)의 평균교육성취도의 차이 또한 유의미한 것으로 분석되었다.

<표 7> 교육성취도 ANOVA분석결과

구분		N(명)	평균	표준편차	F-value
훈련 시설	공 단	92	3.44	.61	3.126*
	민 간	61	3.25	.63	
	복지부	39	3.17	.73	
장애유형	지 체	121	3.23	.73	2.655**
	뇌병변	12	3.50	.61	
	시 각	13	3.54	.82	
	청각·언어	15	3.33	.68	
	정신지체	13	2.97	.73	
	기타	3	3.89	.19	
	중복장애	17	2.69	.81	
훈련직종	IT직종	117	3.21	.74	2.407
	IT이외직종	52	3.40	.65	
	단순훈련	15	2.98	.75	

* p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001

<표 8> 교육성취도 t-test 분석결과

구분		N(명)	평균	표준편차	t-value
취업여부	예	106	3.34	.72	2.505*
	아니오	94	3.07	.76	
자격증 취득여부	예	121	3.36	.66	3.509***
	아니오	75	2.99	.83	

* p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001

(3) 자아효능감

<표 9>와 같이 훈련시설별 자아효능감은 ‘공단’이 평균 3.39점으로 가장 높으며 ‘민간’은 평균 2.99점으로 가장 낮게 나타났다. 훈련기간을 범주화시켜 비교한 결과 훈련기간이 길수록 비교적 자아효능감이 높게 나타났다. 장애유형 간에는 큰 편차가 보이지 않았으며 장애정도에 있어선 중증장애인의 자아효능감이 경증에 비해 높게 나타났으며 유의미한 차이는 아닌 것을 알 수 있다.

자아효능감과 취업여부 및 자격증 취득여부와의 관련성을 분석해 보았다. <표 10>과 같이 자격증을 취득한 훈련생 집단의 자아효능감이 평균 3.32로서 자격증 미취득 집단(평균 2.97)보다 높게 나타났다. 취업여부에 따라 자아효능감의 정도도 다른 것으로 나타났다. 취업자집단은 평균 3.34점으로 미취업자 집단(평균 3.03)보다 더 높은 것을 알 수 있다.

<표 9> 자아효능감 ANOVA 및 t-test 분석결과

구분		N(명)	평균	표준편차	F/t-value
훈련 시설	공 단	99	3.39	.68	7.796*
	민 간	65	2.99	.62	
	복 지 부	36	3.06	.80	
훈련 기간	6개월 이하	13	2.74	.51	3.383*
	7~12개월	119	3.26	.67	
	13개월 이상	53	3.24	.77	
장애유형	지 체	127	3.21	.67	.454
	뇌 병 변	12	3.24	.32	
	시 각	9	3.05	.47	
	청각·언어	5	3.22	.77	
	정신지체	12	3.23	.76	
	기 타	3	3.52	.46	
	중 복	17	3.00	1.12	
장애정도	경 증	42	3.18	.54	3.266
	중 증	148	3.21	.76	

* p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001

<표 10> 자아효능감 t-test 분석결과

구분	자아효능감			t-value	
	N(명)	평균	표준편차		
자격증취득여부	예	126	3.32	0.61	3.248**
	아니오	72	2.97	0.79	
취업여부	예	110	3.34	0.71	3.081**
	아니오	90	3.03	0.67	

* p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001

2) 취업효과 분석

(1) 분석방법 및 모델

장애인의 취업여부에 영향을 미치는 변수를 알아보기 위해 인구학적인모델, 인적자원요인모델,

장애요인모델, 직업훈련요인모델 및 통합모델로 나눠 분석하였다. 모델을 다섯 가지로 분류한 목적은 연령 등의 인구학적 특성, 학력 등의 인적자원특성, 장애특성 그리고 훈련시설 등의 직업훈련특성을 중심으로 장애인의 취업여부에 가장 유의미한 설명력을 갖는 요인과 구체적인 변수를 찾고자 했기 때문이다. 취업여부는 조사시점을 기준으로 하였는데, 직업훈련수로 후 취업률(68.6%)은 높게 나타났으나 모두 3~6개월 사이에 퇴직하는 사례가 빈번했으므로 취업자로 보기 힘들었기 때문이다.

<표 11> 더미변수 정의 및 처리 방법

구분	변수명	정의	측정	
종속변수	EMP	취업여부	취업=1, 미취업=0	
인구학적요인 (모델 I)	SEX	성별	여성=1, 남성=0	
	AGE	연령	연속변수	
	SECURITY	기초생활수급(예)	예=1, 아니오=0	
	MARR	결혼상태(미혼)	미혼=1, 기혼=0	
	FAMIL	가족수	연속변수	
	HEAD	부양가족(있다)	있다=1, 없다=0	
장애요인 (모델 II)	DISABLE1	뇌병변	지체=0, 뇌병변=1	
	DISABLE2	시각	시각=1	
	DISABLE3	청각·언어	청각·언어=1	
	DISABLE4	정신지체	정신지체=1	
	DISABLE5	기타	심장·신장·정신=1	
	DISABLE6	중복장애	중복=1	
	DEGREE	장애정도(중증)	중증=1, 경증=0	
	LIMIT	기능제한	연속변수	
	HANDICAP	일상생활제약	연속변수	
인적자본요인 (모델 III)	EDU	교육년수	연속변수	
	JOBT	훈련횟수	연속변수	
	EEM	취업경험(없다)	없다=1, 있다=0	
훈련요인 (모델 IV)	QUA	자격증취득	취득=1, 미취득=0	
	EFFECT	교육성취감	연속변수	
	SELFCON	자아효능감	연속변수	
	JT1	훈련직종	IT업종	단순훈련=0, IT직종=1
	JT2		IT이외업종	IT이외직종=1
	PERIOD1	훈련기간	7개월~12개월	6개월이하=0, 7~12개월=1
	PERIOD2		13개월 이상	13개월이상
	TYPE1	민간훈련시설	공단=0, 민간=1	
	TYPE2	복지부훈련시설	복지부=1	

분석에 앞서 분석에 포함된 변수간의 상관관계를 살펴본 결과 종속변수인 취업여부와 상관관계 정도가 높은 것으로 나타난 변수는 훈련시설($r=-.426, p<0.001$)과 연령($r=-.219, p<0.01$), 기초생활수급 여부($r=.251, p<0.001$), 혼인관계($r=-.154, p<0.05$), 장애정도($r=-.194, p<0.01$), 자아효능감($r=.214, p<0.01$), 교육성취도($r=.175, p<0.05$), 훈련직종($r=.215, p<0.01$), 일상제약($r=-.181, p<0.05$), 자격증취

득여부($r=-.273$, $p<0.001$), 취업경험유무($r=.158$, $p<0.05$), 훈련횟수($r=-.244$, $p<0.001$)로 나타났다.

독립변수간의 상관관계는 훈련기관과 자격증취득여부($r=.496$, $p<0.001$)와 만연령과 혼인관계($r=.512$, $p<0.001$), 자아효능감과 교육효과($r=.595$, $p<0.001$), 자격증취득여부와 훈련시설($r=.496$, $p<0.001$)이 높게 나타났다. 그러나 상관관계가 $r=.80$ 이하로 나타나 종속변수에 영향을 미치는 다중공선성을 우려할 정도의 독립변수들간의 단순상관관계는 나타나지 않았다. 변수정의 및 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression)을 위한 범주형 변수의 더미변수(dummy variable) 처리방식은 <표 11>과 같다.

① 인구학적 요인모델

인구학적 요인모델 중 장애인수료생의 취업에 영향을 미치는 요인은 성별과 관련해서 남성인 경우 취업가능성이 높을 것으로 예상되며⁹⁾ 기초생활수급여부는 장애인의 경제적 지위를 나타내주는 변수로서 기초생활수급자는 장애로 인해 발생하는 의료비 등의 추가비용 및 교육비 등 직업생활을 가능하게 하는 경제적 조건이 충족되지 못해 취업률이 낮게 나타날 것으로 예상된다. 결혼상태, 부양가족유무는 모두 장애인의 취업의지를 높임으로써 취업에 주요한 영향을 미친다는 점에서 인구학적 요인모델에 포함시켰다.

② 장애요인모델

장애요인 모델은 비장애인과 달리 장애의 특수성을 반영한 모델로서 장애인의 생산성을 설명하는 변수인 일상활동제한(HADNICAP)과 직업기능정도(LIMIT) 및 장애정도(DEGREE)가 취업에 영향을 미치는지를 분석하였다. 장애유형별로 취업효과를 분석하였으나 응답자중 지적장애가 62.4%이므로 장애유형 간에 취업여부의 차이를 분석하는 것은 통계적으로 유의미하지 못하다고 보이므로 장애정도로 인한 취업가능성 분석에 초점을 두기로 하겠다.

③ 인적자본요인 모델

일반적으로 인적자본이란 장기간에 걸쳐 형성되고 생산성을 높이는데 기여할 수 있는 개인에 대한 투자로 획득되는 모든 특성들로서 교육, 취업경험, 경력, 직업훈련경험유무 등의 변수가 사용된다. 본 분석에서는 인적자본변수로 교육(EDU), 취업경험(EEM), 훈련횟수(JOBT)를 사용하였으며 훈련변수는 넓은 의미에서 인적자본변수로 취급될 수 있으나 본 연구에서는 훈련요인이 장애인의 취업에 미치는 효과를 다양한 변수별로 비교하고자 ‘훈련요인모델’로 인적자본요인모델과 분리하여 분석을 시도하였다. 변수 ‘EDU’는 ‘교육수준’ 변수를 초졸 이하는 6년, 중졸 9년, 고졸 12년 전문대졸 14년 대졸은 16년 그 이상은 18년으로 교육년수를 계산하여 사용하였다. 취업경험(EEM)은 직업훈련전 취업경험의 유무를 측정하였다.

④ 훈련요인 모델

훈련요인모델은 훈련생산성변수와 훈련기간, 훈련직종, 훈련시설 등의 훈련요인이 취업여부에 미치는 영향을 분석한 것이다. 훈련생산성 변수는 앞서 분석한 자격증취득여부, 교육효과, 자아효능감 변

9) 한국보건사회연구원 『2000년도 장애인 실태조사』에 따르면 남성취업률은 43.5%, 여성취업률은 19.5%이다.

수이며 이러한 변수가 취업가능성에 긍정적으로 영향을 미친다면 직업훈련의 효과가 직접적으로 취업에 반영되는 것을 실증적으로 검증하는 것이라 할 수 있겠다.

(2) 분석결과

로지스틱 회귀분석은 모델의 적합성은 G통계량이 유의미한가, Hosmer & Lameshow가 무의미한가를 통해 평가할 수 있다. Nagelkerke-R²는 모델의 예측정확률을 평가하는 통계치이다. 분석결과 각 모델은 G통계치가 모두 유의미한 것으로 나타나 모두 적합한 것을 알 수 있다. <표 12>와 같이 통합 모델V의 설명력(72.5%)이 다른 모델에 비해 높은 것을 알 수 있으며 장애요인보다 훈련요인과 인적자원요인의 설명력이 높은 것을 알 수 있으며 가장 설명력이 높은 것으로 나타났다.

인구학적으로인모델I에서는 연령(AGE)이 높아질수록 취업될 확률이 낮아지는 것으로 나타났으며 기초생활수급자가 비수급자보다 취업확률이 낮은 것을 알 수 있다. 성(SEX)은 취업에 중요한 변수로 나타나지 않았으며 결혼상태(MARR)는 미혼자보다 기혼자가 취업확률이 높게 나타났으며 이러한 결과는 배우자가 있으면 생계유지를 위해 취업의 필요성이 증가하므로 취업가능성이 높아지는 것이라고 볼 수 있다.

장애요인모델II에서 취업여부에서 통계적으로 유의미한 영향을 미친 것은 장애정도(DEGREE)이며 중증장애인이 경증장애인에 비해 취업될 확률이 낮은 것으로 나타났다(P<0.1). 기능제한(LIMIT)과 일상생활불편(HANDICAP)이 모두 취업여부에 부(-)적인 영향을 주는 것으로 나타났으며 통합요인 모델V에서 일상생활제한(HANDICAP)은 취업가능성에 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

인적자원요인 모델III에서 교육수준(EDU)이 낮을수록 취업될 확률이 높은 것으로 나타났는데 이는 일반적으로 교육수준이 높을수록 인적자원이 많기 때문에 고용주의 선호도가 높아서 취업이 잘된다는 일반적인 인식과는 상반된 결과인데 교육년수가 높을수록 일반적으로 기대수준이 높아지지만 교학력 장애인의 기대수준을 충족시킬 수 있는 일자리는 많지 않은 현실을 반영하고 있다고 볼 수 있다. 훈련횟수(JOBT)도 취업가능성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데 취업에 실패한 장애인이 계속적으로 훈련을 받음으로써 나타난 결과로 볼 수 있다. 훈련 전 취업경험은 취업에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데 어수봉(1996)의 기업고용제의(job offer) 분석에서도 취업경험이 있는 장애인일수록 취업가능성이 낮아지는 결과가 나타난 바 있다.

훈련요인을 분석한 모델IV의 (1), (2), (3)에서 교육성취도와 자아효능감과 자격증취득 중 자격증취득여부 변수만이 취업에 긍정적인 영향을 주고 있으며 나머지 두 변수는 취업여부에 통계적으로 유의미한 것으로 나타나지 않았다. 따라서 앞서 취업자와 미취업자간에 교육성취도와 자아효능감의 평균점수차이가 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었으나 다른 변수를 통제한 결과 취업여부에 크게 영향력을 갖는 변수가 아닌 것으로 조사되었다. 이 같이 훈련생산성 변수가 취업효과에 영향을 미치지 못하는데 반해 모델IV(3), (4)에서와 같이 훈련기간, 훈련직종, 훈련시설이 취업가능성에 유의미한 변수로 나타났으며 특히 훈련시설은 모델IV(4)와 통합모델V에서 모두 매우 유의미하게 나타났다. 모델IV에서 훈련기간(PERIOD)은 취업가능성을 높이는 것으로 나타났는데(P<0.05). 조사결과 6개월 이하의 훈련기간의 취업률은 23.8%, 7개월~12이하는 58.1%, 13개월 이상은 52.7%로 나타나 훈련기간

은 장애인의 취업에 중요한 변수라는 것을 알 수 있다.

<표 12> 취업여부에 대한 로지스틱 회귀분석

구분	모델 I	모델II	모델III	모델IV				모델 V
				(1)	(2)	(3)	(4)	
상수	2.247	2.121	2.359	-0.943	1.743	1.829	3.538	1.069
SEX	-.361							-1.129
AGE	-.075*							-.302***
SECURITY	-1.634**							-2.504**
MARR	-.0523							-3.254**
FAMIL	.215†							.461**
HEAD	.264							2.062**
DISABLE1		-1.523*						-2.017
DISABLE2		-1.236						-1.018
DISABLE3		.870						7.998
DISABLE4		.488						16.375
DISABLE5		.219						6.933
DISABLE6		.053						-.037
DEGREE		-.783*				-609		-.980
LIMIT		-.103				.135		.233
HANDICAP		-.230				-.372†		-1.059*
EDU			-1.09		-.089	-.104	-.108	-.348*
JOBT			-.919**		-1.230**	-1.182*	-1.040*	-.768
EEM			.564†		-1.008*	-.821†	-.948*	-.828
QUA				1.128**	1.133*	.970*	.552	.351
EFFECT				.516	.045	.087	.033	1.300
SELFCON				.010	.362	.358	.271	-.729
JT1				-3.231**	-3.379**	-3.419*	-2.920**	7.214
JT2				-1.910*	-2.000†	-2.223	-2.074†	7.446
PERIOD1				2.647*	2.642*	3.586*	2.179†	10.499
PERIOD2				2.444*	2.620*	3.562*	1.650	9.915
TYPE1							-2.099**	-3.548**
TYPE2							-1.178†	-2.372**
N	176	199	203	164	154	146	154	124
G	7.547***	23.122***	17.689***	41.038***	56.650***	54.341***	71.897***	96.003***
Nagelkerke R ²	.201	.147	.111	.296	.412	.417	.500	.725
Hosmer & Lemeshow	7.561 (p=.477)	9.996 (p=.265)	3.629 (p=.727)	9.393 (p=.296)	5.675 (p=.684)	9.788 (p=.280)	9.298 (p=.318)	2.421 (p=.965)

† p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

모델 IV을 통해 단순훈련보다 오히려 IT훈련직종의 수료생이 취업가능성이 낮은 것으로 분석되었는데 조사결과 응답자의 IT직종 취업률은 44.2%이며 IT이외직종 68.5%, 단순훈련은 68.8%로 나타났다($x^2=10.827$, $p<0.01$). 그러나 단순훈련직종은 정신지체인을 대상으로 실시되는 저기술훈련이며 단

순직무에 대한 기업수요로 인해 오히려 취업이 쉽게 되므로 취업률은 높게 나타난다고 할 수 있으며 취업분야가 저임금분야로 제한되어 있는 특성을 고려해야 할 것으로 본다. 모델IV(4)의 훈련시설별 취업효과 분석을 보면 ‘공단’과 비교해 ‘민간’과 ‘복지부’ 모두 취업가능성이 낮은 것을 알 수 있으며 ‘민간’시설이 취업확률이 가장 낮은 것으로 나타났다. 조사결과 취업률은 ‘공단’ 80.6%, ‘민간’ 24.3%, ‘복지부’ 35.6%로 취업률에 현격한 차이가 나타났는데¹⁰⁾ 시설별 중증장애인 비율은 공단 74.0%, 민간 73.5%, 복지부 89.7%로 큰 격차가 없으므로 교육훈련의 질적 편차가 이러한 취업률의 격차를 발생시켰다고 예측해 볼 수 있다.

모든 변수를 통제한 통합모델V에서는 인구학적 요인과 훈련요인 중 훈련시설변수가 유의미한 변수로 나타났다. 연령(AGE), 가족수(FAMIL), 기초생활수급여부(SEcurity)의 변수의 영향력은 다른 변수가 통제된 이후에도 여전히 유효하게 나타났으며, 결혼상태(MARR), 부양가족유무(HEAD) 변수는 통합모델에서 그 유의미성이 발견되었다. 이에 비해 장애관련 변수는 일상생활제약(HAND-ICAP)을 제외하고 인구학적 변수에 비해 통계적 유의미성이 나타나지 않았는데 이는 장애인훈련생이 이미 교육과 훈련을 받을 능력이 있는 장애인으로 구성되어 있으므로 취업에 지장을 줄 만큼의 근로능력이 크게 저하된 장애인은 조사대상에서 이미 제외되어 있기 때문이라고 볼 수 있다. 인적자원 모델에서는 다른 모델에서 유의미하게 나타난 훈련횟수(JOBT)와 취업경험(EEM)의 영향력이 나타나지 않았으며 교육수준(EDU)의 통계적 유의미성이 나타났다. 훈련요인모델에서 유의미한 변수로 확인된 훈련시설 변수는 통제모델에서도 매우 영향력이 높은 것으로 나타나 훈련시설 간 취업지원과 교육훈련내용의 편차에 대해 주목할 필요성을 알 수 있었다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 직업훈련시설을 수료한 장애인을 대상으로 직업훈련의 효과성을 실증적으로 분석하는 것을 목적으로 진행하였다. 직업훈련의 효과성은 크게 자격증취득, 교육성취감, 자아효능감 등의 ‘생산성 효과’와 ‘취업효과’로 나누어 분석하였다. 자격증취득여부, 교육성취감, 자아효능감 등은 카이제곱검증(χ^2)이나 t-test, ANOVA를 사용하여 장애유형, 훈련시설, 훈련기간 등에 따른 집단간 차이의 통계적 유의미성을 분석하였다. 직업훈련효과성의 가장 핵심적인 부분인 취업효과성에 대한 분석은 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 실시하여 장애요인모델, 인구학적요인모델, 인적자본요인모델, 훈련요인모델별로 취업가능성에 영향을 미치는 요인을 분석했으며 연구의 주요결과는 다음과 같다.

첫째, 자격증취득률은 ‘공단’(p<.001)과 ‘경증’장애인(p<.001)이 높은 것으로 나타났으며 훈련기간이 늘어날수록 높은 것으로 나타났다(p<.05). 특히 6개월~12개월의 훈련기간의 자격증 취득률이 66.9%인 반면에 6개월 이하 훈련은 30.0%에 그치는 것으로 나타났다. 훈련직종간 비교를 하면, ‘IT이외직종’(83.3%), ‘IT직종’(62.3%), ‘단순훈련’(14.3%) 순으로 분석되었으며 이러한 차이가 통계적으로 유

10) 2002년도 공단 내부자료에 따르면 시설별 취업률은 공단 86.8%, 민간 28.1%, 복지부 31.5%로 나타났다.

의미한 것으로 나타났다($p < .001$). 교육성취도와 자아효능감은 '공단'이 가장 높으며($p < .05$) 자격증 취득집단과 취업자집단에서 높은 것으로 조사되었다. 그러나 자격증취득을 제외하고 교육성취도와 자아효능감은 훈련요인모델Ⅳ이나 통합모델Ⅴ 등에서 모두 취업가능성에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타나지 않았다. 둘째, 직업훈련수료생의 경우 장애요인은 취업가능성에 큰 영향을 주지 않는 것으로 나타났으나 기존의 장애인취업분석에 나타난 결과와 동일하게 인구학적 요인의 영향력이 큰 것을 알 수 있었다(한국보건사회연구원, 2001b). 또한 교육수준이 높을수록(모델Ⅴ), 훈련횟수가 늘어날수록(모델Ⅳ) 취업가능성이 낮아지는 것으로 나타났다. 그리고 훈련 전 취업경험도 취업에 오히려 부정적인 영향력을 갖는 것으로 나타났다(모델Ⅳ). 훈련직종은 단순훈련의 취업가능성이 'IT직종'과 'IT이외 직종'보다 높게 나타났으며 훈련기간이 길수록 취업가능성이 높았다.

셋째, 훈련시설간 취업확률을 비교해본 결과 '공단'이 '민간'이나 '복지부'보다 높은 것으로 나타났으며 통합모형에서도 이러한 차이가 뚜렷하게 나타났다. 앞서 언급한 바와 같이 훈련의 생산성 효과가 취업여부에 유의미한 영향을 갖지 못하는데 반해 오히려 모델Ⅳ(4)과 모델Ⅴ에서 알 수 있는 바와 같이 훈련시설을 비롯한 다른 요인에 비해 더 큰 영향력을 갖는 것으로 나타나 훈련효과가 취업효과로 나타나기 위해 취업알선 등의 훈련시설의 역할이 매우 중요하다는 것을 예측할 수 있다. 이상의 결과를 통해 장애인 직업훈련의 개선방향과 관련하여 몇 가지를 제안하자면 다음과 같은 것들을 들 수 있을 것이다.

첫째, 훈련시설의 훈련직종 선택의 문제이다. '공단', '민간', '복지부'에 공통적으로 전통적 훈련직종이 사라지고 IT훈련직종이 증가하고 있다. 그러나 IT훈련직종의 증가추세에 비해 수료생들의 취업률은 크게 두드러지지는 않고 있는데, 공단의 내부자료에 따르면 공단의 직업전문학교의 2003년 1월부터 4월까지 훈련생현황을 보면 IT업종인 '전산응용기계·건축설계', '전자통신', '정보기술', '컴퓨터그래픽·애니메이션·산업디자인', '정보처리', '정보전자', '제품응용 모델링' 등의 훈련직종이 전체 훈련과정의 62.5%(29개 과정)이며 전체 훈련인원의 45.2%를 차지하고 있다. 민간훈련시설은 63.6%(18개 과정)를 차지하고 있으며 훈련인원은 74.9%, 취업률은 24.2%로 나타났다. 복지부는 12개 과정으로 전체과정의 42.9%이며 훈련인원은 전체의 32.6%이며 취업률은 24.6%로 나타나 오히려 디자인·공예직종의 취업률(민간 56.8%, 복지부 38.7%)보다 낮게 나타났다. 따라서 직종선택 및 IT직종의 취업효과를 전반적으로 재평가할 필요가 있으며 전통공예 등의 고부가가치 산업의 직종과 관련직무를 개발하는 것이 장애인의 고용경쟁력을 상승시킬 수 있다고 예상된다. 또한 공단의 직업전문학교나 민간 시설 내부 간에 훈련직종이 거의 동일하게 나타나는 등 지역경제와 장애인, 기업의 수요에 부응하는 직종을 개발하지 못하고 있는 것도 하나의 문제로 제기될 필요가 있다.

둘째, 훈련효과성을 높이기 위한 훈련방식의 최적모델을 찾을 필요가 있다. 분석결과 훈련기간이 6개월 이하인 경우 훈련의 취업률과 자격증 취득률이 모두 낮게 나타나 6개월이 넘는 훈련의 효과가 상대적으로 높은 것을 알 수 있었다. 2002년 공단 내부자료에 따르면, 복지부 시설 중 6개월 이하 훈련과정은 총 36개 과정 중 3과정(8.3%)이고 민간시설은 27개 과정 중 10개 과정(37.0%)이며 공단은 현재 수시입학제 도입 등 훈련기간이 최장 2년 안에 탄력성있게 적용되고 있다. 재취업이나 창업교육 등 훈련목적에 맞게 장·단기과정으로 차별화시키되 현재 6개월이나 3개월 과정의 양성훈련의 실시

대해서는 면밀한 검토가 요구된다. 취업여부에 대한 요인별 분석결과 훈련횟수가 높아질수록 취업확률이 낮아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 장애인의 직업적 능력과 목표에 적합한 훈련이 이루어지지 못함으로써 발생한 것이라고 볼 수 있는데¹¹⁾ 따라서 선별배치시스템(Profiling system)을 마련하여 대상자를 분류하고 대상자 별로 적절한 훈련직종과 목표수준을 정해야 할 것이다. 이러한 선별배치 시스템은 통합·관리되어 훈련생 모집과 훈련직종 설치에 대한 탄력성을 확보함으로써 노동시장과 훈련시장의 인력수요변화에 신속히 대응할 수 있어야 하겠다. 또한 노동시장에서 훈련수료생의 경쟁력을 높이고 기업의 수요를 확대시키기 위해서는 훈련목표와 수준이 명확히 제시되고 훈련생들에 대한 사전, 중간평가가 객관적으로 정확히 이루어져 수준이 미달될 경우 유급시키는 등 수료생 인증제도 등이 도입될 필요가 있다. 수료생 인증제도가 정착되고 기업의 신뢰감이 형성된다면 현재 수료생의 노동생산성과 노동가치에 대한 기업체의 기대감을 높일 수 있으며 장애인의 임금수준을 보장받는 등의 이점이 있을 수 있다.

셋째, 훈련시설의 기능재설정과 책임경영을 위한 제도적 강제가 필요하다. 본 조사에서 자격증 취득, 교육성취도, 자아효능감과 취업확률분석에서 모두 '공단'이 '민간'과 '복지부'에 비해 우수하다는 것을 알 수 있었는데 본 조사의 응답자의 중증장애인 비율이 비슷한 수준이라는 것을 감안하면 이러한 결과는 시설간 훈련프로그램과 운영체제에 기인한 것이라고 볼 수 있을 것이다. 특히 취업여부에 대한 로지스틱 회귀분석시 훈련요인모델에서 교육성취도, 자아효능감, 자격증 취득 등의 훈련 생산성 변수보다도 훈련시설변수가 통계적으로 취업여부에 매우 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 훈련효과가 취업효과로 나타나기 위해서는 훈련시설의 취업지원이 매개되어야만 하는 것을 알 수 있었다. 따라서 다른 시설에 비해 우수하게 나타난 공단의 취업지원노하우나 개발된 프로그램 등이 장애인 훈련시설에 공유되기 위해 서비스와 지원을 효율적으로 연계하고 공유하는 시스템으로 훈련서비스 전달 체계를 조정할 필요가 있다. 이러한 상호협력구조가 만들어지기 위해서는 분산되어 있어 제 기능을 다하지 못하는 훈련시설을 통합된 체제에서 결합시키고 기관 각자의 역할과 책임을 구체화하고 협력적인 구조를 만드는 것이 필요한데 한국장애인고용촉진공단의 직업전문학교는 근로생애에 걸쳐 체계적인 장애인직업능력개발 전문기관으로 역할을 수행할 필요가 있다. 이를 통해 훈련수요를 확대하여 기관의 효율성을 높이고 민간직업훈련시설이나 보건복지부 산하 시설에 평가프로그램, 훈련프로그램 및 인력을 공급하는 조정자의 역할과 더불어 훈련시설의 훈련사업을 평가하는 등의 관리 운영함으로써 기능을 더욱 강화하며 연도별 적절한 훈련사업목표와 기금사용을 종합적으로 판단하여 장애인훈련의 질을 제고해 나가야 한다.

복지부는 공단과 민간 시설이 수용하지 못하는 직업적 성취도가 불확실한 중증장애인을 대상으로 복지적 관점에서 훈련사업을 운영하되 고용가능성을 시험할 수 있는 프로그램을 운영하고 실패 시 이들을 다시 복지프로그램으로 전환시킬 수 있도록 복지와 노동의 중간자적 개념이 공존할 수 있는 시설로 운영될 필요가 있다.

민간훈련시설의 경우 2002년 직업훈련사업에 지원된 기금의 45.9%를 지원받고 있음에도 불구하고

11) 이러한 배치의 문제는 중도탈락 현상을 낳고 있는데 2002년 중도탈락률은 공단 직업전문학교 7.3%, 민간 24.7%, 복지부 15.0%로 특히 민간시설의 탈락률이 높은 것을 알 수 있다.

훈련효과가 공단이나 복지부에 비해 낮게 나타났다. 민간은 훈련기관의 입지여건에 따른 기관별 전문화 및 특성화 노력도 미흡하다고 보이는데 민간시설은 공공시설이 제공하지 못하는 특화된 훈련프로그램이나 지역사회의 경제상황을 반영하는 업종을 선도적으로 개발하여 장애인 욕구에 부응해야 할 것이다. 그리고 한국장애인고용촉진공단은 민간훈련시설들이 지역사회 조건에 맞는 신축적 프로그램을 개발할 수 있도록 이를 장려하고 촉진시킬 수 있도록 지원을 차등화 하는 등 선택적 지원체제를 만들어야 한다.

넷째, 민간과 복지부의 훈련의 질을 점차적으로 제고하기 위해서는 훈련시설 평가시스템을 체계화하고 지원기준으로 현실화시켜야 한다. 훈련기관에 대한 평가와 그 결과에 따른 인센티브나 불이익의 제공, 평가결과의 공개를 통해 훈련수요자의 합리적인 선택을 유도하고, 궁극적으로는 부실훈련기관을 퇴출시키는 시스템을 구축하는 등 훈련시장이 제대로 작동할 수 있도록 해야 한다. 현행훈련비 지원체제는 기본적으로 훈련량에 따라 훈련비를 지원하는 체계로서 평가를 통해 지원금의 10%를 감액할 수 있는 등의 제도적 규정이 있으나 아직까지 실제로 적용되지 못하고 있어 시설 간 경쟁을 유발시키지 못하고 있다. 따라서 공단에서 민간이나 복지부시설에 대한 평가를 강화해 경쟁체제를 도입하여 평가를 공개하며 이에 따라 지원을 차별화하고 부실훈련기관 퇴출시스템을 구축하는 등 기금사용의 효율성을 확보하기 위한 대안을 마련할 필요가 있다.

끝으로 본 연구는 직업훈련효과성을 취업여부에 초점을 두고 논의하였으므로 장애인훈련사업의 효과성에 대한 포괄적인 논의라고 보기는 어려울 것이다. 특히 임금수준을 결정짓는 주요한 요인을 분석하지 못한 것이 본 연구의 한계라고 할 수 있을텐데 이러한 한계는 훈련생이 아닌 수료생을 대상으로 했기 때문에 적절한 규모의 표본을 확보하지 못하는 자료제약의 문제에서 발생되었다. 그리고 통합된 훈련공간의 중요성이 강조됨에도 불구하고 자료접근의 불가능으로 인하여 산업인력공단 등의 훈련기관을 조사대상에서 배제한 것은 커다란 아쉬움으로 남는다. 특히 본 연구의 회수율이 낮게 나타나 일반화의 문제점이 제기될 수 있으나 수료생집단을 연구대상으로 하고 있으므로 연락처 및 주소지 변경으로 인한 반송문제의 대처와 개인정보유출의 민감한 사안으로 인해 회수율을 높이는데 한계가 있었음을 밝힌다. 그러나 본 연구가 2000년 이후 발생한 장애인 훈련수료생을 조사대상으로 한 연구라는 점과 동시에 기존의 연구들이 직업훈련경험자와 비경험자간의 비교연구인데 비해 본 연구는 직업훈련경험자 내부의 집단간 훈련효과성을 비교했다는 점에서 그 의의가 있다고 보며 앞으로 이 연구를 계기로 장애인훈련사업의 효과성을 평가할 수 있는 객관적인 분석틀이나 척도 등이 계속적으로 개발되기를 기대해 본다.

참고 문헌

- 강순희·노홍성. 2000. “직업훈련의 취업 및 임금효과”. 노동경제논집. 23(2):127-151.
- 박천오·최호진. 2002. “한국공무원 교육훈련의 효과성에 관한 실증조사”. 한국행정논집. 14(4): 939-959.
- 이선우. 1997. “장애인의 취업 및 취업형태에 영향을 미치는 요인에 대한 분석”. 한국사회복지학. 33: 287-313.
- 이성규. 2002. 사회통합과 장애인복지. 나남출판사.
- _____. 1998. “경제위기, 사회정책 그리고 장애인고용”. 장애인고용. 27: 12-24.
- 이정표 외. 2001. 평생 직업교육훈련 종합 대책(II). 한국직업능력개발원.
- 임두택·전라상. 2000. “장애인 고용이론과 요인에 대한 고찰”. 현대사회과학연구. 11: 35-68
- 유동철. 2000. “장애인에 대한 직업훈련이 취업 및 소득에 미치는 영향”. 한국사회복지학. 42: 290-313.
- 어수봉. 1996. “한국의 장애인 노동시장 분석”. 노동경제논집. 19(1): 69-100.
- 장애인직업안정연구원. 2001. 직업재활사업의 효과성 향상을 위한 공단의 기능과 역할방안.
- _____. 2002. 장애인 직업문제 대응을 위한 노동·교육·복지의 관계에 관한 연구.
- 정원오. 1997. 저소득계층의 직업훈련효과 결정요인. 서울대학교 사회복지학과 박사학위논문.
- 한국노동연구원. 2002. 사회적 통합을 위한 장애인 고용정책. 노동부.
- 한국보건사회연구원. 2001. 2000년도 장애인 실태조사.
- _____. 2001a. 제2차 장애인복지발전 5개년 계획.
- _____. 2001b. 장애유형별 고용현황과 직업재활방안.
- 한국산업인력공단. 2002. 직업능력개발훈련과 고용안정의 효율적인 연계방안.
- 한국장애인고용촉진공단. 2001. 2000년 장애인 근로자 실태조사.
- 한국직업능력개발원. 2000. 직업능력개발 훈련기관 및 과정평가.
- Ashenfelter, O. 1978. “Estimating The Effect of Training Programs On Earnings.” *The Review of Economics and Statistics* 60: 47-57.
- Atkins, B., and G. Wright. 1980. “Three Views of Vocational Rehabilitation of Blacks: The statement.” *Journal of Rehabilitation* 46(2): 40-46.
- Baldwin, T. T, and J. K. Ford. 1988. “Transfer of Training: A Review and Directions for Future Research.” *Personnel Psychology* 41: 63-105.
- Bassi, L. 1984. “Estimating the Effect of Training Programs with Non-Randomselection.” *The Review of Economics and Statistics* 56: 36-43.
- Becker, Gary S. 1957. *The Economics of Discrimination*. The University of Chicago Press.
- Bennett, J. B., W. K. Lehman, and J. K. Forst. 1999. “Change, Transfer Climate, and Customer Orientation: A Contextual Model and Analysis of Change-driven Training.” *Group and Organization Management* 24(2): 188-216.
- Berg, L. 1971. *Educational and Job : The Great Training Robbery*. Boston:Beacon Press.
- Blalock, A. B.(ed). 1990. *Evaluating Social Programs at the State and Local Level*. Michigan : W.E. upjohn Institute.
- Bolton, B. 1982. “Assessment of Employment Potential.” In B. Bolton(ed). *Vocational Adjustment*

- Disables Persons*. pp. 53-70. Baltimore : University Park Press.
- Castle, N. K. 1989. *The Job Training Partnership Act: Policy and Program Directions*. Bryn Mawr College.
- Collins, R. 1979. *The Credetial Society*. New York: Academic Press.
- Conte, L. 1983. "Vocational Development Theories and Disabled Person: Oversight or Deliberated Omission." *Rehabilitation Counseling Bulltin* 26: 316-328.
- Doeringer and Poire. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lextington : Health Lextington Books.
- Dunn, D. J. 1974. *Placement Services in The Vocational Rehabilitation Program*. Menomonie : Research and training Center university of wisconsin-sout.
- Dye, T. R. 1978. *Understanding public policy*(3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Farley, R., and S. Hinman. 1987. "Enhancing the Potential for Employment of persons with Disabilities : A comparison of Two Interventions." *Rehabilitation Counseling Bulltin* 35(3): 146-153.
- Fine, M., and A. Asch. 1988. "Disability beyond stigma: Social Interation, discrimination and Activism." *Journal of Social Issues* 44(1): 3-21.
- Goldenson, R. 1978. "The Sheltered Workshop." in R. Goldenson, J. Dunham and C. Dunham(eds.). *Disability and Rehabilitation Handbook*. pp. 88-100. New York: McGraw-Hill.
- Hardy, R. E. 1972. "Vocational Placement." in J. G. Cull and R. E. Hardy(eds.). *Vocational Rehabilitation: Profession and Process*. pp. 236-255. Springfield, IL : Charles C. Thomas.
- Kemp, B. J., and C. L. Vash. 1971. "A Comparison Between Two Placement Programs for hard-core Unemployed Persons." *Journal of Employment Counseling* 8(3): 108-115.
- Komblith, A., N. LaRocca, and H. Baum. 1986. "Employment in Individuals with Multiple Sclerosis." *International Journal of Rehabilitation Research* 9: 155-165.
- Melvin MMark. 2000. *Evaluation*. Jossey-bass.
- Mincer. J. 1974. *Schooling Experiences and Earnings*. New York : Columbia Press:1-26.
- Riley, J. 1979. "Testing the Educational Screening Hypothesis." *Journal of Political Economy* 87: 227-252.
- Rocesslor, R. 1991. *The Work Experience survey*. Fayetteville : Arkansas Research and Training Center in Vocational Rehabilitation.
- Sally French. 2001. *Disabled People and Employment*. ashgate.
- Sarason, S. B., and J. Doris. 1979. *Educational Handicap, Public Policy and Social History*. New York: Free Press.
- Scultz. T. 1963. *The Economics Value of Education*. New York : Columbia University Press.
- Stubbins, J. 1988. "The Politics of Disability." in H.E.Yuker(ed.). *Attitudes Toward Persons with Disabilities*. pp. 22-32. New York : Springer.
- Taubman, P., and T. J. Wales. 1973. "Higher Education, Mental Ability and Screening." *Journal of political Economy* 81: 28-55
- Veum, J. R. 1995. "Sources of Training and Their Impact On Wages." *Industrial and Labor Relations Review* 48(4): 812-826.
- Weed, R. O., and T. E. Field. 1986. "The Differences and Similarities Between Public and Private

- Sector Vocational Rehabilitation." *Journal of Applied Rehabilitation Counseling* 17(2): 11-16.
- Whitten, E. B. 1957. "The State-Federal Program of Vocational Rehabilitation" in H. A. Pattison(Eds.). *The Handicapped and Rehabilitation*. pp. 843-856. Springfield, IL : Charles C. Thomas.
- Wright, B. 1983. *Physical disability: A psychosocial approach*. New York:Harper & Row.
- Yuker, H, W. Campbell, and J. Block. 1960. "Selection and placement of the handicapped worker." *Industrial Medicine and Surgery* 29: 419-421.
- Zadny, J. 1980. "Employer reactions to job development." *Rehabilitation Counseling Bulletin* 24: 161-190.

A Research on the Effectiveness and Activation Strategies of Vocational Training Programme for the Disabled

Lee, Seong-Gyu
(University of Seoul)

This study is about the effectiveness and activation strategies of vocational training programme for the disabled guided by the Ministry of Labour and the Korea Employment Promotion Agency for the Disabled(KEPAD). This research employed quantitative approach. The quantitative research used the samples of 853 disabled people who had finished vocational training programme during recent 3 years. In this research the effectiveness is categorized into two ; product effectiveness and employment effectiveness.

Product effectiveness is influenced by the kind of train-center, train-area, train-length. The KEPAD, non-IT job area and train-period over 6 month are more effective. Employment effectiveness is significantly influenced by demo-sociological factor rather than disability factor. Especially the kind of train-center is very important to be employed for the disabled. This implicates that choice of train-center by the disabled and effective management of it by the public sector is very important in developing employment.

Effective management, stated above, includes reengineering programmes and functions accountable to the need form the trainee, bridging the gap among train-centers in terms of performance, differentiation of financial support according to the product to save the public fund, encouraging one special programme in one train-center.

Key words : vocational training for the disabled, product effectiveness, employment of the disabled, train-center for the disabled, self-efficiency, reengineering of train-center.

[접수일 2003. 12. 13 게재확정일 2003. 12. 31]