

정보활용기회 확대를 통한 장애인 고용모형개발에 대한 연구

조선구† · 서정석††

A study of employment innovation model
for the disabled rehabilitations in digital practical use opportunity.

Sun-Goo Jo† · Jung-Seok Suh††

ABSTRACT

Information technology is rapidly diffused throughout the world. Unfortunately, as the technology goes on the disabled vocational rehabilitation is more isolated in physically and mentally. A new paradigm, 'Digital practical use Opportunity' is a product of the tremendous technological changes driving the disabled vocational rehabilitation. The employment for the disabled vocational rehabilitation is a hot issue. Because lack of education rehabilitation cause many problems for the employer.

Relating program of employment and education for the disabled vocational rehabilitation, they can get a job in a better condition. This study propose a model of good environmental employment for the disabled vocational providing them the way of getting a job so that they can go as a member of highly developed society. It conducted in society could fundamentally advance our knowledge about the structure of the employment of the disabled vocational rehabilitation, cure their feelings, give them a chance to live happier, stronger, healthier.

Key Words : Employment of The disabled rehabilitation, Digital practical use Opportunity

† 나사렛대학교 경영정보학과교수(교신저자)

†† 나사렛대학교 정보통신학과교수

논문접수: 2008년 5월 14일, 심사완료: 2008년 6월 5일

* 본 논문은 2008년 나사렛대학교 교내학술연구비의 지원으로
수행되었음

1. 서론

1.1 연구의 배경 및 목적

장애인 문제에 있어서의 핵심은 장애인의사회참여를 유도함으로써 장애인의 직업능력을 회복하고 직업적 신분보장을 보장하는 것이다[1]. 그러나 오늘날 인터넷 등 정보통신환경의 변화와 더불어 정보 활용이 일상생활의 필수 불가결한 부분으로써 사회 참여의 기본 요건이 됨에도 불구하고, 정보 활용의 대표적인 취약계층인 장애인의 경우에는 정보 활용 측면에서 물리적·방법적 한계를 극복하지 못하고 있다[2, 6]. 이에 정보 활용 기회의 확대를 통하여 취약계층의 직업능력 회복과 직업적 신분보장 그리고 소득증대와 복지증진을 위한 다양한 노력들이 이루어져야 하며, 이에 따른 적절한 정책 및 구체적인 방안이 개발 및 제시되어야 할 필요성이 대두되고 있다. 따라서 본 연구는 취약계층의 정보 활용 기회의 확대가 생산적 정보 활용으로 연계되기 위한 정책 방안을 모색하고, 장애인 고용 모형에 관한 포괄적인 모델을 제시함을 목적으로 한다.

1.2 연구의 내용 및 기여도

본 연구는 장애인들이 지식정보화사회에 효율적으로 접근하여 삶의 질이 향상되도록 하는 방안을 찾는 노력의 일환으로 장애인의 정보 활용을 극대화할 수 있는 구체적인 정책과 대안들을 제시한다. 이를 위하여 본 연구에서는 첫째, 정보 활용과 관련된 기존연구와 문헌 그리고 해외사례를 분석 및 검토하며, 둘째, 정보 격차의 심화현상에 대한 사전조사로서 고용을 원하는 장애인들과의 면담조사를 수행하여 장애인들의 고용상 문제점을 파악하고, 셋째, 장애인 고용의 노동시장 조사를 통하여 수요자 중심의 요구사항을 분석하고, 넷째, 수요자의 요구사항 분석 결과와 장애인 정보 활용 기회 확대를 연결한 고용 모형을 제시하고자 한다. 또한 본 연구에서 지역적으로 분산되어 있는 장애인 층을 위한 체계적이고 통합적인 교육 및 지원체계를 통하여 지역주민과의 교류를 확대하고, 고용으로 연계됨으로써 장애인의 자립생활에 직접적인 공헌을 할 수 있는 방안을 모색한다는 점에서 의미를 갖는다.

2. 기존 연구

2.1 이론적 연구

정보격차란 2001년에 제정된 “정보격차해소에 관한 법률”에서 정의한 “정보격차란 경제적, 지역적, 신체적 또는 사회적 여건으로 인하여 정보통신망을 통한 정보통신 서비스에 접근하거나 이용할 수 있는 기회에 있어서의 차이”이다. 그러나 정보기기의 보급을 통해 정보접근성이 좋아짐에 따라 정보격차는 기존의 haves와 have-nots의 차원에서 lean(poor)과 rich의 정보기회(Digital Opportunity)차원으로 발전되고 있다[3]. 또한 정보격차(Divide)와 정보기회(Opportunity)에 대한 구분은 정보접근기회(Digital access Opportunity), 정보이용기회(Digital usage Opportunity), 정보 활용기회(Digital practical use Opportunity)로 단계적 세분화로 진행되고 있다[2, 8]. 이러한 개념의 변화는 정보 활용의 범위가 정보기기에의 접근에서 고용과 교육까지의 포괄적인 접근이 요청되고 있기 때문이다. 기존의 정보격차에 대한 개념을 종합적으로 정리하고 본 연구의 주요 개념인 정보기회를 비교하여 제시하면 다음의 <표 1>과 같다.

<표 1> 정보격차와 정보기회의 관계

구분	정보획득 메커니즘			
	접근단계 (Access)	이용단계 (Use)	활용단계 (Practical Use)	
정보 획득 유형	격차 (Divide)	(접근격차) 정보통신기기의 유무, 초고속정보통신망 등 기본 인프라 구축	(이용격차) 정보통신서비스 이용, 인터넷뱅킹 등 인프라 이용 능력	(활용격차) 복지향상, 생산적 정보 활용 능력, 정보의 생산적 활용
	기회 (Opportunity)	(접근기회) 고용 활성화를 위한 사회문화적 환경 조성 등 정보접근	(이용기회) 고용을 위한 정보화 심화교육으로 기업과의 연계 교육	(활용기회) 고용, 취업, 복지향상

2.2 정책 및 법률적 연구

정보격차 및 정보 활용 기회의 불균형이 사회 문제로 대두되자 정부가 수립한 “정보격차해소 종합계획”에 따르면 정책사업 내용은 크게 5가지 영역(정보통신 기반구축, 정보 접근기회 확대, 정보이용능력의 향상, 정보 활용의 촉진, 관련제도의 정비)으로 추진의 방향성을 제시하고, 4개의 법률을 제정하고 있다. 즉, 4개의 법률은 세부

적으로 기술개발의 촉진법(법 제8조, 장애인, 노령자의 정보접근 및 이용환경 개선을 위하여 정보통신기기 및 소프트웨어를 개발, 생산하는 사업자와 장애인, 노령자, 농어민, 저 소득자를 위한 정보내용물을 제공하는 사업자에 대하여 재정 및 기술적 지원). 정보통신 기기 지원법(법 제9조, 장애인 및 국민기초생활보장법에서 규정하고 있는 수급권자, 기타 경제적, 사회적, 신체적 또는 사회적 제약으로 인하여 정보를 이용하기 어려운 자에 대한 정보통신기기 지원). 정보통신이용기기설치법(법 제10조, 정보화교육의 실시, 정보통신 서비스 이용 설비의 제공, 정보이용촉진 홍보 등의 업무를 행하는 시설을 설치하거나 지정하여 소요비용의 부담). 정보화 교육실시(법 제11조, 정보화교육계획을 수립, 시행하되 장애인, 생활보호대상자 만 60세 이상 노인, 여성전업주부, 기타 농업인과 어업인, 아동 등에 대한 교육비용의 부담)이다[2].

2.3 외국사례를 통한 국가별 정책비교

외국의 경우, 정보격차해소 정책은 대부분의 정부주도하에 추진되고 있으며, 미국의 경우 정부 주도 외에 기업 및 민간인의 자발적인 참여를 유도하고 있는 것으로 나타났으며, 일본의 경우에는 정부와 민간의 통합적 주도방식으로 추진하고 있는 것으로 나타났다.

<표 2> 취약계층의 국가별 정책 비교

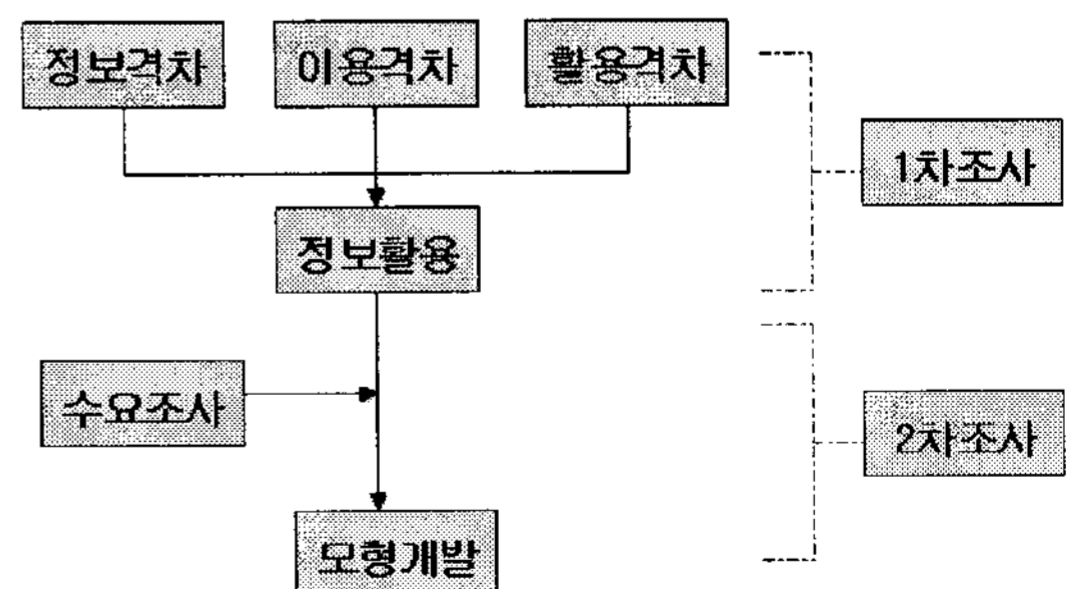
구분	추진주체	정보격차 해소정책	구체적 사례
미국	다각적 주도	-연방정부의 보편적 서비스 정책 및 정보화 교육 -농어촌지역 초고속 통신망 구축 지원 및 장애인 및 노인을 위한 접근성 보장 -저소득 및 농촌지역 주민의 정보통신 요금 지원	- e-rate program -콘텐츠의 다국어 지원
스웨덴	정부 주도	-창의적인 교육이 근본 정책 -컴퓨터 보급 및 정보 활용 능력 육성과 고용시스템	-웹컴투 e스웨덴 프로젝트
호주	정부 주도	-농어촌 등 낙후지역 초고속정보통신망 구축 -장애인 및 노인을 위한 접근성 보장과 지역 접근 센터 구축과 저소득 및 농촌지역주민의 컴퓨터 및 정보통신요금 지원	-구직네트워크 시스템 JNS -BridGIT Project -Skills.net
영국	정부 주도	-농어촌지역 초고속 정보통신망 구축, 장애인 및 노인을 위한 접근성 보장 -지역접근 센터 구축사업	-ICT 학습센터 구축계획
일본	정부 민간 주도	-초고속 네트워크 인프라 정비 및 경쟁정책 -전자상거래법과 새로운 환경 정비, 전자정부실현	-e-Japan전략

각국의 정보격차 해소정책은 공히 정보접근정책, 정보이용촉진, 정보 활용 촉진에 맞추어져 있으며, 정보접근정책으로는 컴퓨터의 보급과 정보통신망 등 보편적 정보서비스를 위한 정보인프라 구축, 장애인을 위한 웹 접근성 보장정책, 지역접근센터 구축사업 등을 추진하고 있으며, 정보이용촉진 정책으로는 정보화교육의 실시 등으로 정보 활용 촉진정책으로는 정보통신이용요금의 지원 등을 우리나라의 정보격차해소정책과 거의 유사한 것으로 나타났다. 다만, 스웨덴과 호주의 경우에는 각각 고용과 구직 시스템등과 연계하여 고용으로 이어지도록 하는 것으로 나타났다. 공통적으로 본 연구에서 검토한 5개국의 정보격차 해소정책에서는 보편적 서비스, 사회 통합 차원에서 정보격차 해소정책이 추진되고 있다는 특징이 있다<참고 표 2>[13, 14, 15, 16].

3. 연구 조사의 범위 및 내용

3.1 연구방법

이상의 기존연구에서와 같이 정부차원이나 민간차원의 정보 활용확대 방안이 단지 장애인의 정보 활용을 통한 사회통합에 의미를 두고 있다. 그러나 장애인의 사회 참여의 목적은 고용에 있으며, 고용을 위해서는 정보 활용이 필수적이라는 관점[2]에서 장애인 정보 활용이 고용으로 연결되기 위한 모형개발을 위하여 <그림 1>와 같은 연구방법을 도입하였다.



<그림 1> 연구방법

3.2 1차 조사

3.2.1 조사방법과 주요내용

새로운 정책개발의 방향을 도출하기 위한 기초자료로 활용하기 위한 것으로 장애인 10명을 대상으로 정형화

된 설문서와 자유토론 주제를 가지고 표적집단면접법으로 실시되었다. 조사방법은 천안 소재의 장애인 10명의 그룹을 구성하여 정보화 장애요인, 일상생활내 정보 활용 니즈, 희망 정책내용 등을 조사하였다. 주요 조사내용은 정보격차 발생요인에 따라 접근격차, 이용격차, 활용격차별로 정부에서 추진하고 있는 정책에 대한 현재의 만족도와 미래에 필요한 정도를 측정하도록 하였으며, 아울러 자유로운 토론을 통하여 새로운 정책적 요구사항이 도출되도록 하였다.

3.2.2 조사결과 요약

장애인의 주요 핵심 요구사항을 정보접근격차, 정보이용격차, 정보활용격차별로 정리하여 도표로 제시하면 <표 3>과 같다.

<표 3> 장애인 핵심 요구사항

핵심 요구사항 요약		
정보접근 격차측면	정보이용격차측면	정보 활용 격차측면
장애유형별로 다양한 지원 필요(정보기기 개발 및 보급, 공동이용시설에 설치지원 등)	전문화된 강사를 통한 다양한 정보화교육을 원하는 것으로 나타났음	장애인 개인별로 통합 DB를 통하여 개인별 교육이력 및 정보화 수준관리, 교육과 취업, 창업을 연계한 원스톱 지원 체제

- 취약계층을 위한 통합관리 요구되며, 기존의 장애인고용촉진공단 본부 및 지부, 체신청, 지방자치단체 및 지자체별 종합사회복지관, 지자체별 노인종합복지관, 지자체별 장애인복지관, 지역사회 대학 및 각종 교육기관 등 조직간 연계 및 역할분담의 명확화가 필요한 것으로 나타남

- 통합관리는 개인별 정보화니즈 분석, 정보화교육과정 개발 및 지원, 개인별 수준 및 교육이수 실적 등의 체계적인 관리, 취업센터로서의 기업과 연계 수행이 요구됨.

- 통합된 접근성지원, 정보활용촉진지원, 이용능력향상지원, 취업연계지원 등에 대한 정책적 사항들에 대한 지속적인 홍보를 강화할 필요가 있는 것으로 나타남.

3.3 2차 조사

3.3.1 조사방법과 주요내용

노동시장의 수요 분석을 위한 조사 대상은 장애인을 현재 고용하고 있거나 고용할 할 의사가 있을 것으로 예상되는 천안 소재 기업체를 조사하였다[11]. 특별한 업종으로의 치우침 현상을 방지하기 위하여 업종을 14개 업종으로 구분하였으며 업종 당 2~3개 정도의 기업체를 방문하여 해당 기업체의 인사담당자 등과 면담조사를 시행하였다. 조사 분석 대상으로 최종 선별된 기업체 수는 총 69개 업체였다. 조사기간은 2007년 10월부터 11월

에 걸쳐 수행하였다. 수요분석의 내용은 1) 현재 기업체에서의 취약계층의 고용 상태 조사 2) 취약계층에 대한 노동시장의 욕구조사 3) 취약계층의 조사결과에 대한 시사점 및 의견으로 제한하였다.

3.3.2 조사결과 요약

1) 장애인 고용 상태 조사

가) 업종별 노동시장 분포

본 조사에서는 14개 업종 중 본 조사의 대상이 되는 12개 기업체의 업종별 분포와 상시근로자수 대비 장애인 근로자 비율은 제조업 3개사(3.3%), IT관련 산업이 3개사(9.3%), 금융보험업이 3개사(5.1%), 부동산/임대 서비스업이 2개사(15.3%) 순으로 조사되었다.

<표 4> 조사 대상 기업의 업종별 분포

항목	업체수 (개)	상근직근로자수	임시직장애인근로자수	장애인비율(%)
제조업	3	262	9	3.3
도/소매업	1	10	0	0
IT 관련 산업	3	39	4	9.3
금융보험업	3	55	3	5.1
부동산/숙박서비스업	2	11	2	15.3
합계	12	317	18	5.3

나) 장애인근로자의 직종별 분포

장애인근로자의 직종별 분포를 살펴보면 사무인력과 단순 노무 인력이 44.4%로 가장 높았으며, 다음으로 생산기능 인력이 11.1%로 조사 되었다.

<표 5> 장애인 근로자의 직종별 분포

항목	빈도(명)	비율(%)
관리 인력	0	0
사무 인력	8	44.4
서비스 영업 인력	0	0
생산 기능 인력	2	11.1
단순 노무 인력	8	44.4

다) 장애인근로자의 장애유형과 성별 분포

현재 취업하고 있는 장애인근로자의 장애유형 분포를 살펴보면 지체 장애가 38.8%로 가장 많고, 다음이 청각 장애가 33.3%로 나타났으며, 언어장애와 시각장애는 각각 16.6%와 11.1%로 조사 되었다. 또한 남성과 여성의

비율은 청각장애의 경우만 여성의 비율이 높았으며, 대체적으로 비슷하거나 남성의 비율이 높은 것으로 조사되었다.

〈표 6〉 장애인 근로자의 장애 유형과 성별 분포

항 목	빈 도(명)	비 율(%)
지체장애	7(여 2)	38.8
청각장애	6(여 5)	33.3
정신장애	-	-
시각장애	2(여 1)	11.1
뇌변병장애	-	-
언어장애	3(여 1)	16.6
기타장애	-	-

라) 장애인근로자의 채용 사유

기업에서 장애인근로자를 채용하는 사유를 살펴보면, 기업의 사회적 책임을 다하기 위해의 항목과 사업주의 장애인을 고용하고자하는 의지가 각각 33.3%로 가장 많은 분포를 차지하고 있으며, 의무고용제 장려금 등 고용지원제도와 장애인의 구별 없이 능력 위주의 원칙이라는 항목이 각각 16.6%로 조사 되었다.

〈표 7〉 장애인 근로자의 채용사유

항 목	빈 도	비 율
기업의 사회적 책임을 다하기 위해	4명	33.3%
사업주의 장애인을 고용하고자하는 의지	4명	33.3%
의무고용제 장려금 등 고용지원제도 때문에	2명	16.6%
비장애 인력이 부족해서	-	-
업무특성상 장애 인력이 필요해서	-	-
기업의 사회적 이미지를 높이기 위해	-	-
장애인 구별 없이 능력 위주의 원칙으로	2명	16.6%
없음	-	-

마) 장애인근로자 고용에 대한 문제점

기업에서 장애인근로자의 채용을 고민하게 하는 장애인 고용의 불만 사유 중 가장 많은 것을 살펴보면 장애인의 신체적 문제로 인한 작업 지시의 어려움과 업무 의사소통이 어려움이 각각 16.6%로 조사되었다. 또한 장애인 편의 시설의 부족과 기타 사유가 8.3%로 많았으며, 특별히 불만 사유가 없다고 답한 경우도 전체의 50%를 차지하고 있다 이러한 조사 결과는 장애인을 고용할 시 점부터 장애인의 업무능력을 판단하고 업무를 수행시키고 있으며, 이에 대한 해결책을 찾고 있는 것으로 판단된

다. 이러한 문제를 해결하기 위하여 직장에 장애인 고용 관리인을 두고 있는 사업체도 있으나 그 비율이 7.8%에 불과한 것으로 발표 되었다. 사업체에 고용관리 인력으로는 작업지도원이 59.0%로 가장 많았으며, 그 외에도 직업생활상담원, 수화통역사 등 인 것으로 발표되었다.

〈표 8〉 장애인 고용이 불만족한 경우

항 목	빈 도	비 율
업무능력이 떨어짐	-	-
작업 지시가 어려움	2개사	16.6%
안전관리 가 어려움	-	-
업무 의사소통이 어려움	2개사	16.6%
장애인 편의 시설의 부족	1개사	8.3%
기타	1개사	8.3%
없음	6개사	50.0%

2) 장애인의 기업체 고용에 대한 요구조사

가) 장애인 고용 의사의 유무

업무 수행 능력을 갖고 있다면, 사회적 취약계층인 장애인을 고용할 수 있다고 생각하느냐의 질문에 장애 장애인 채용의 의사가 있다는 의견과 의사가 없다는 의견이 각각 81.8%와 18.1%로 조사되었다. 이러한 결과는 현재 장애인을 고용하고 있는 기업체의 조사결과인 점으로 판단해보면 기업체가 장애인을 고용함에 있어 상당 부분 문제를 안고 있는 것으로 판단된다. 전술한 바와 같이 장애인 고용의 불만사유에서 나타난 문제점을 포함하여 보다 구체적인 대안의 도출이 절실한 것으로 판단 된다.

〈표 9〉 장애인 고용 의사의 유무

항 목	빈 도	비 율
있다	9개사	81.8%
없다	2개사	18.1%

나) 기업체가 요구하는 장애인 구인의 직종

기업체가 장애인근로자를 임시직으로 채용할 경우, 직종별 분포(복수체크)를 보면 사무인력이 36.3%로 가장 많고, 단순 노무 인력이 22.7%로 높았으며, 관리 인력과 생산기능 인력도 각각 18.1%로 조사 되었다.

〈표 10〉 장애인 근로자의 구인 직종 분포

항목	빈도	비율
관리 인력	4개사	18.1%
사무 인력	8개사	36.3%
서비스 영업 인력	1개사	4.5%
생산 기능 인력	4개사	18.1%
단순 노무 인력	5개사	22.7%

다) 기업이 요구하는 구직 장애인의 소양

기업이 장애인근로자를 임시직으로 채용할 경우, 구직을 희망하는 장애인이 갖추어야 할 능력 및 기술(복수체크)로는 컴퓨터 능력이 34.6%로 가장 많았으며, 다음으로는 업무해결 능력이 30.7%로 높았고, 대인관계 기술이 23%, 그리고 자격증 취득과 외국어 능력이 각각 7.6%와 3.8%로 조사 되었다.

〈표 11〉 구인 근로자의 능력 및 기술

항목	빈도	비율
컴퓨터 능력	9개사	34.6%
외국어 능력	1개사	3.8%
대인관계 기술	6개사	23%
업무해결 능력	8개사	30.7%
자격증 취득	2개사	7.6%

마) 기업이 요구하는 구직 장애인의 컴퓨터 기술

기업이 장애인근로자를 임시직으로 채용할 경우, 구직을 희망하는 장애인이 갖추어야 할 컴퓨터 능력 및 기술(복수체크)로는 스프레드시트(엑셀)능력이 42.8%로 가장 많고, 다음으로는 워드프로세스(워드)능력이 23.8%, 인터넷(홈피) 운용이 19.0%로 높으며, 데이터베이스(액세스)능력과 발표(파워포인트)능력은 각각 9.5%와 4.7%로 비교적 낮았다. 이외에 다른 컴퓨터 능력 및 기술로는 포토샵과 같은 그래픽 기술을 요구하는 기업이 다수 조사 되었다.

〈표 12〉 구인 근로자의 능력 및 기술

항목	빈도	비율
워드프로세스(워드)	5개사	23.8%
스프레드시트(엑셀)	9개사	42.8%
데이터베이스(액세스)	2개사	9.5%
발표(파워포인트)	1개사	4.7%
인터넷(홈피) 운용	4개사	19.0%

바) 사업체에서 장애인 채용 시 중시 사항

사업체가 장애인근로자를 임시직으로 채용할 경우, 구직을 희망하는 장애인 채용 시 중시하는 사항(복수체크)을 조사한 결과 업무능력이 28.5%로 가장 많고, 다음으로는 장애유형/장애정도 그리고 사회성이 25.0%로 높았다. 그러나 경력은 10.7%, 임금은 7.1% 그리고 자격증의 유무는 3.5%로 낮게 조사 되었다. 또한 장애인 채용 시 가장 중요한 순위를 조사한 결과 장애유형과 장애 정도 그리고 업무능력을 사업체는 중요시하고 있음이 조사되었다.

〈표 13〉 장애인 채용 시 중시 사항

채용 시 중시 사항	빈도	비율
장애유형/ 장애정도	7개사	25.0%
업무 능력	8개사	28.5%
경력	3개사	10.7%
학력	-	-
임금	2개사	7.1%
사회성	7개사	25.0%
자격증 유무	1개사	3.5%
없음	-	-

4. 장애인 고용 모형의 개발

본 연구에서 제시하는 장애인 고용 모형은 1차 조사를 통해서 확인된 장애인 집단의 고용에 관한 요구사항 및 문제점과 2차 조사를 통해서 확인된 결과는 다음과 같다. 첫째, 장애인은 비장애인보다 고용에 대한 개별능력의 차이가 현저하여, 개인별 장애상황과 개인능력 함양을 위한 고용 준비교육이 필요하다. 둘째, 장애인 고용을 달성하기 위한 프로그램은 주로 장애인복지관 등에서 이루어지고 있는바, 그 한계가 있기 때문에 기존의 교육기관과의 연계가 필요하다. 셋째, 장애인은 고용의 어려움뿐만 아니라 비장애인과 커뮤니케이션의 한계 등으로 인하여 고용유지가 매우 불안하므로 고용 및 유지 프로그램의 설정이 필요하다. 넷째, 장애인의 지속적인 사회참여를 위해서는 지역의 기관들과의 클러스터 구축이 절대적으로 요구 된다. 이러한 결과를 통하여 개별교육 프로그램과 기관 연계 네트워크를 포괄하는 모형을 개발하고자 한다. 장애인 고용 모형을 구성하는 프로그램은 다음의 4가지이며, 세부적으로는 개별 교육 프로그램, 내/외부 교육 훈련 프로그램, 고용/유지 관리 프로그램

램, 클러스터 구축 프로그램이고, 구체적으로는 다음과 같다.

4.1 개별 교육 프로그램

개별 교육 프로그램은 크게 2가지 방향으로 설정된다. 즉, 구직을 원하는 취약계층에 의해서 수행하는 프로그램과 구인을 원하는 기업체와 지자체의 요구에 의하여 수행되는 프로그램이다. 2가지 방향의 프로그램은 어느 방향이나 취약계층이 일자리에 고용되어 업무를 수행하는데 불편함이 없도록 현장 업무와의 간격을 최소화하기 위한 교육 프로그램이다. 우선 취약계층의 본 센터에 고용신청을 하면, 본 센터의 상담 및 취업알선 프로그램에 의하여 상담이 이루어진다.

다음으로 취약계층에 대한 취업의사와 근무조건 그리고 상담결과 자료를 중심으로 고용이 성공적으로 달성까지를 교육과정에 대한 프로그램으로서, 취약계층이 희망하는 직종 및 직업을 갖기 위해 필요한 모든 교육과정을 개인별 맞춤형으로 편성하는 교육과정로드 맵을 작성하는 프로그램이다.

4.2 내/외부 교육 훈련 프로그램

취약계층의 고용을 위한 교육은 해당업무를 수행하기 위한 업무 수행 교육과 기존 고용된 취약계층을 위한 고용유지 교육이 필요하다. 개별 교육 프로그램에서 개인별 교육 로드 맵이 완성되면 교육 로드 맵을 이수하기 위한 내/외부 교육 훈련 프로그램을 수행한다<참고 표 14>. 내부교육기관은 별도의 기관 혹은 기존 교육기관이며, 내부교육기관에서 개설되는 프로그램이외의 교육에 대해서는 외부 교육 훈련 프로그램에서 수행된다. 외부 교육 훈련 프로그램은 지역에 있는 교육 센터를 이용하게 되는데, 이동성이 어려운 중증 장애인인 경우는 웹을 통한 원격교육으로 이루어지며, 교육의 실효성을 높이고 원격교육으로 이루어지기 어려운 교육 등을 중심으로 방문 교육을 실시한다. 또한 외부 교육 훈련 프로그램에 대해서는 장애인 복지관의 정보화 교육장 및 사회복지 법인 정보화 교육장을 연결하고, 인근 대학의 협조를 얻어 고용을 위한 장애인 업무 능력 향상 교육을 수행한다.

<표 14> 내/외부 교육 훈련 프로그램

구분	시행기관	프로그램 명
내부교육 훈련 기관	본 지원센터	업무해결능력 프로그램
		컴퓨터 능력 프로그램
		리더십 프로그램
		대인관계 향상 프로그램
		자격증 프로그램
외부교육 훈련 기관	여성인력개발 센터	창업프로그램 장애인고용준비 프로그램 자체 프로그램
	장애인복지관 및 장애인 단 체	창업프로그램 장애인 고용 준비 프로그램(장애인 전산 교육 등) 기타 자체 프로그램
	YMCA	자체 프로그램
	대학 평생교육 원	자체 프로그램

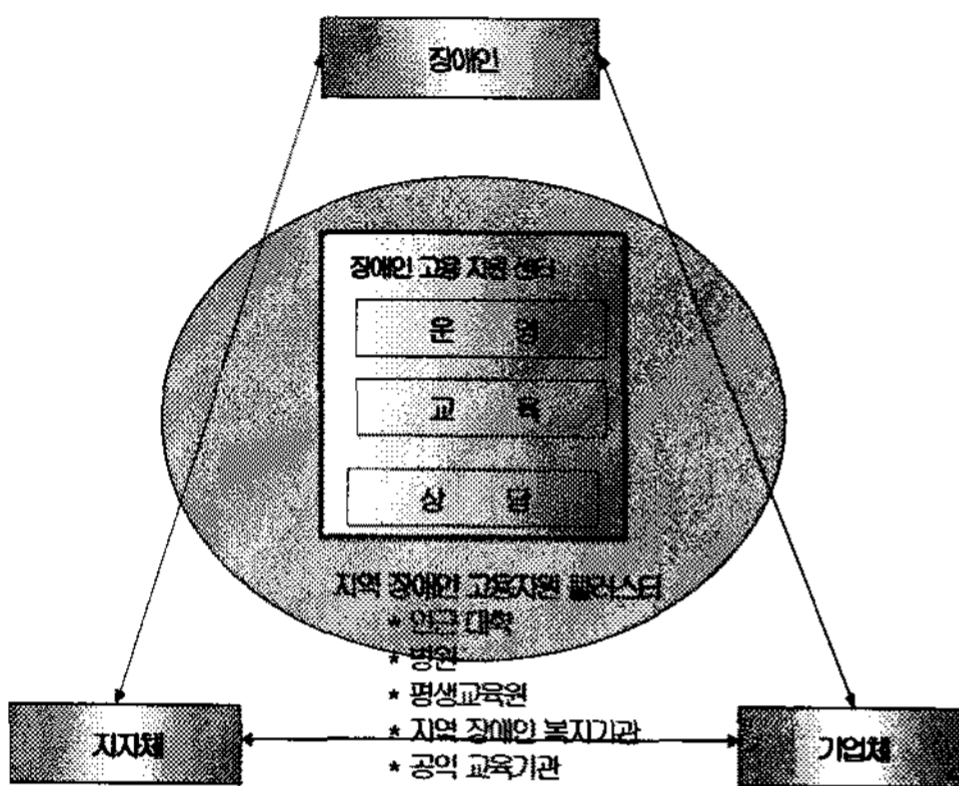
4.3 고용/유지 관리 프로그램

본 프로그램은 취약계층의 고용을 위한 고용지의 개발과 유지관리가 핵심이다. 우선 고용지의 개발은 크게 두 가지로 나누어 개발되어야 한다. 한 가지는 공공기관을 중심으로 제공 되어지는 사회적일자리이며[4], 다른 하나는 일반 기업체 등에서 제공 되어지는 일자리이다. 그러나 지자체의 예산의 한계와 사회적 일자리에 대한 취약계층의 업무 수행 능력의 한계로 인하여 고용의 확산에는 한계가 있다. 따라서 보다 효율적인 장애인 일자리 창출의 핵심은 일반기업체를 통한 개발이 되어야 한다. 일반 기업체의 경우는 개발되는 일자리는 매우 다양하며, 사회적 일자리와는 달리 특별한 업무를 수행하기 위한 능력이 필요한 경우도 있고, 자격증이나 인성이 요구되는 다양한 경우가 있다. 장애인의 경우, 점점 단순한 업무에서 자기개발이나 자아성취를 찾는 장애인의 고용이 많아질 것이므로 이에 대한 업무 능력 교육이나 인성 등의 교육도 병행하여 수행되는 것이 필요하다. 다음은 고용유지 관리이다. 고용을 원하는 취약계층의 정보와 기업체의 정보는 DB로 구축되어 유지 관리 된다. 특히 고용이 된 취약계층에 대한 고용 이력 정보와 기업체의 다양한 정보의 관리가 필요하다[4, 9, 10].

4.4 클러스터 구축 프로그램

본 프로그램이 장애인의 고용을 촉진시키기 위해서는 우선 장애인을 받아들이는 사회적 분위기의 형성이 가장 중요하다[5]. 이러한 분위기의 조성을 위한 전략으로 장애인 지원 클러스터의 구축을 제안한다. 장애인 지원

클러스터는 장애인이 사회의 일원으로 받아들여지기 위하여 필요한 사회의 각계 기관들이 클러스터를 조직하는 것이다. 이러한 클러스터에는 장애인의 신체적 문제를 해결할 수 있는 병원이나 장애인의 교육을 담당하거나 새로운 능력의 개발을 위해 사회에 공헌 할 수 있는 대학, 그리고 관공서와 장애인 복지관 등의 복지 기관이 지역 장애인 클러스터 협의체를 조성한다.



<그림 2> 클러스터 구축 프로그램

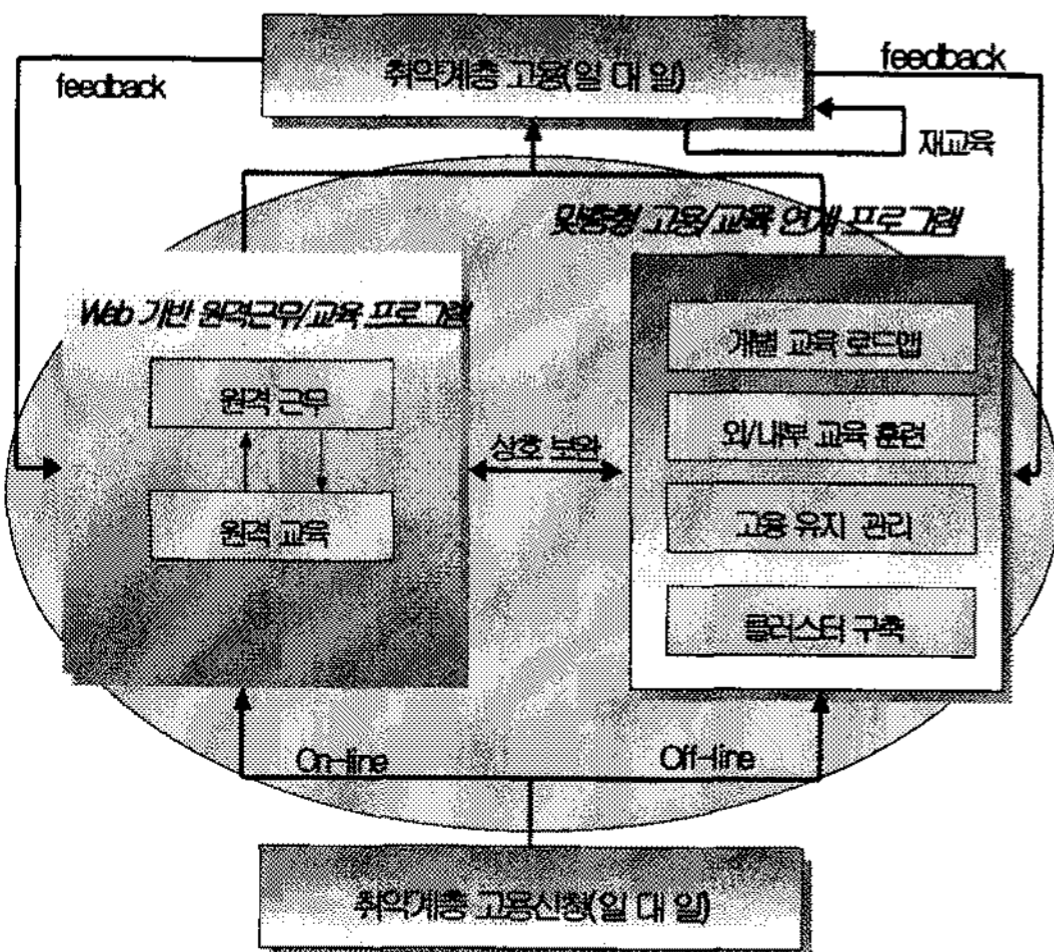
5 결론

본 연구에서 제시하고자 하는 장애인 고용 모형은 아래 <그림 3>과 같으며, 크게 개별 교육 로드 맵 프로그램, 내/외부 교육 훈련 프로그램, 고용/유지 관리 프로그램, 클러스터 구축 프로그램의 네 가지로 구분된 세부

프로그램으로 구성된다. 그리고 본 프로그램의 병행 프로그램으로 웹 기반 원격근무/교육 프로그램이 있다. 개별 교육 프로그램은 구인조건에 부합하는 인력의 양성을 위해 취약계층 개인별 교육 프로그램을 구축하는 프로그램이다. 내/외부 교육 훈련 프로그램은 내부 혹은 외부의 교육 훈련 기관을 이용하여, 교육 훈련을 수행하는 프로그램이다. 내부 교육 프로그램은 직장의 사회성을 훈련하는 기본 교육이 중심이 되며, 기술 훈련이나 직업 교육은 주로 외부의 교육 기관을 이용하게 된다. 고용/유지 관리 프로그램은 취약계층의 고용 및 교육 상태를 개별적으로 관리하는 프로그램이다.

클러스터 구축 프로그램은 취약계층의 고용을 확산시키고, 사회의 일원으로 받아들여지기 위한 성숙된 사회의 구축을 위하여 지역기반 중심의 협의체를 구성하고 이를 관리하기 위한 프로그램이다. 본 프로그램의 병행 프로그램으로 웹 기반 원격근무/교육 프로그램이 있다. 웹 기반 원격근무/교육 프로그램은 주로 이동성이 곤란한 중증 장애인 등이 대상이 된다[1, 12]. 즉, 고용을 원하면서도 재택근무를 원하는 경우, 본 프로그램과의 병행 운영을 통해 취약계층의 고용을 확산하기 위한 대안의 개념이다. 그러나 오프라인의 상당부분 온라인과정으로 대처가 가능하기 때문에 두 라인상의 상호보완작업이 원활히 운영되어야 한다.

결국, <그림 3>에서 개발 제시한 장애인 고용 모형은 장애인이 고용을 신청하여 고용이 성립되기까지의 전 과정을 포괄하는 모형 개발을 하였다는데 의의가 있다. 특히 본 모형은 정보통신 환경 하에서 장애인의 정보 활용이 고용과 직결되며, 노동시장의 수요자도 정보의 활용능력의 유무는 고용에 절대적으로 요구되는 사항임을 확인하였다. 장애인의 사회참여는 시대적인 요구이며, 정보 이용기회의 확대는 장애인의 고용을 창출하고, 결국 장애인 문제의 핵심인 고용문제의 해결을 위한 모형에 근접한 연구 결과로 판단된다. 그러나 장애인의 경우, 청각장애, 시각장애, 지적장애, 뇌변장애 등의 다양한 장애가 존재하고 있으며, 이들 각각의 장애인에 대한 보다 구체적인 모형의 제시가 되지 못한 점은 연구의 한계점으로 판단된다. 특히 고용지에의 접근성의 한계와 이동성의 제약을 갖고 있는 중증 장애인의 경우에는 web 기반 원격근무와 교육 프로그램의 개발이 매우 시급한 것으로 조사 되었다. 이러한 연구의 차기의 연구 과제로서 상기 모델의 보완사항으로 지적하고자 한다.

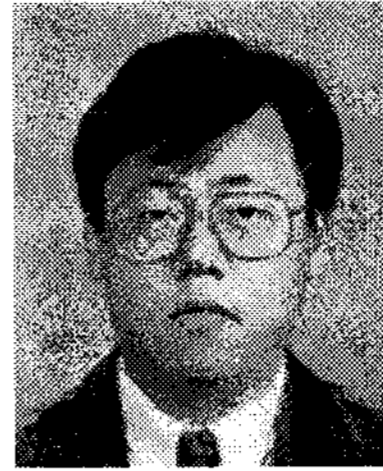


<그림 3> 장애인 고용 모형

참 고 문 헌

- [1] 조선구(2003) “장애인을 위한 웹 기반 고용모형에 관한 연구”, 「제2회 e-Biz workshop」, 나사렛대학교
- [2] 조선구 외(2006) “취약계층 정보활용기회 확대방안 연구”, 정보통신부
- [3] 최두진, 김지희(2004), “정보격차 패러다임의 전환과 생산적 정보 활용 방안,” 정보격차이슈리포터, Vol. 1, No. 2
- [4] 국가 고용지원서비스 혁신 보고회(2005), 더 많은 사람에게 더 나은 일자리를, 노동부
- [5] 한국노동연구원(2005), 지역실정에 맞는 고용/훈련 통합서비스 제공을 위한 제도
- [6] 김유경, (2004) “저소득층 ‘디지털 빈곤’ 골이 깊어진다”, etnews기사
- [7] 변경희, (2003) “효과적인 서비스 제공을 위한 직업적 장애기준의 도입”, 한국장애인 고용촉진공단
- [8] 변용찬, (2003) “생산적 직업재활 프로그램의 운영방안”, 한국장애인 고용촉진공단
- [9] 소장섭, (2003) “장애인 고용의 새 모델 장애인 중심 기업”
- [10] 심웅기(2003), “만민을 위한 평생교육: 사이버 평생교육체제 구축방향과 과제”, 제21차 KEDI 교육정책포럼
- [11] 조선구 외(2006), “천안시 저소득취약계층 노동지원센터 운영모형 개발연구”, 대전지방노동청
- [12] 이근민, (2003) “정보소외계층의 사회참여 확보를 위한 복지정보통신기술 발전 동향”, 한국정보문화진흥원
- [13] Linda A. Jackson (2004) “The Impact of Internet Use on The other side of The Digital Divide” communications of the acm, Vol. 47. pp. 7
- [14] NTIA(2000), “Falling Through The Net : towards digital inclusion.” U.S. Department of Commerce.
- [15] Taker, W. D(2004), “Connecting Bridges Across the Digital Divide”, doctoral consortium, 24-29 April, Austria.
- [16] Viravan, Chonchanok(2000), “The Digital Divide and its impact on women in Asia”, Asian Women, June, Vol. 10, pp. 71-79.

조 선 구



1989 (일본)쓰쿠바대학교 대학원
경영정책과학연구과(경영학석사)
2000 국민대학교
정보관리학과(정보관리학박사)
1989 ~ 1992 (일본) 富士通(후지쯔)사회과학연구소 근무
1992 ~ 1997 경북대학 사무자동화과 조교수
1997 ~ 현재 나사렛대학교 경영정보학과 부교수
관심분야: CALS/EC, 정보격차
E-Mail: sgcho@kornu.ac.kr

서 정 석



1987 (미국)Drexel University 대학원
MBA, MIS(경영학석사)
1990 (미국)Boston University 대학원
Computer Science, MS(공학석사)
2000 국민대학교, 정보관리학과(정보관리학박사)
1996~현재 나사렛대학교 정보통신학과 부교수
관심분야: 데이터베이스, 정보관리 및 활용
E-Mail: jssuh007@naver.com