

장애 중증도 수준에 따른 장애 유형이 고용에 미치는 영향: 장애인고용패널조사를 중심으로

최준혁*, 이지수**, 정선우***, 오성수****, 조 훈*****

*연세대학교 원주연세의료원 교육수련부 수련의

**연세대학교 원주의과대학 의학과 졸업생

***삼성서울병원 교육수련팀 수련의

****연세대학교 원주의과대학 직업환경의학교실 교수

*****연세대학교 원주의과대학 인공지능빅데이터의학센터 연구교수

*****한림대학교 보건과학대학원 재활치료학과 겸임교수

국문초록

목적 : 본 연구의 목적은 장애 중증도 수준뿐만 아니라 장애 유형 또한 함께 고려하여 장애인의 고용 현황을 분석함으로써 기존의 장애 중증도 수준에 기반한 의학적 손상을 기준으로 하여 직업적 능력을 고려하는 것에 한계가 있음을 지적하는 데에 있다.

연구방법 : 장애인고용공단(2019)에서 조사한 장애인 고용패널조사 2차 웨이브 4차 조사 자료를 사용하였다. 독립변수는 장애인의 장애 중증도와 장애 유형, 종속변수는 고용여부로 하여 장애 중증도에 따른 장애 유형의 고용가능성 오즈비를 로지스틱 회귀분석으로 산출하였다.

결과 : 장애정도가 심한 군은 고용가능성은 관련 변수들을 보정했을 때, 신체외부장애 유형에 비해 신체내부장애의 고용가능성이 0.413(95% CI: 0.271-0.629)배로 유의하게 낮았고($p<.001$), 장애정도가 심하지 않은 군에서는 신체외부장애에 비해 신체내부장애가 0.475(95% CI: 0.327-0.690)배로 고용가능성이 낮았다($p<.001$).

결론 : 장애 중증도 수준이 같다 하더라도 장애 유형에 따라 고용가능성이 달라질 수 있음을 확인하였다. 장애 유형과 중증도를 모두 고려하여 고용가능성의 편차를 줄일 수 있는 판정 기준의 마련이 필요하다.

주제어 : 장애등급제, 장애유형, 장애인, 장애인 고용, 장애정도

I. 서 론

장애인고용촉진 및 직업재활법의 제2조에서는 장애인을 '신체 또는 정신상의 장애로 인하여 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 자'로 규정한다(Byun et al., 2005). 한편 취업은 장애가 없는 사람뿐만 아니라 장애인에게도 삶의 가장 중요한 목표이자 수단이며, 경제적 안정을 위해서는 무엇보다 취업이 중요하다(Kim et al., 2012).

취업은 단순히 경제적 자립의 수단에 그치지 않고, 개인이 속한 사회에서 자신의 자아 정체성을 확립하게 해주는 수단이다. 보건복지부와 통계청(2020)의 발표에 따르면, 장애인에게 우선확대가 필요한 복지 사업 1순위는 의료 및 재활(26.0%)이었고, 2순위는 연금 및 수당(24.2%)이었으며, 3순위는 일자리 및 자립자금(18.7%)이었으며, 2018년 장애인의 취업률은 34.9%이었다. 이는 전체 인구 취업률인 60.7%의 절반 정도이다(Park, 2015).

정부는 기존 등급제의 문제에서 벗어나기 위해 수요자 중심의 장애인 지원 체계를 마련하고자 2019년 7월 1일부터 1-6등급의 장애 등급을 폐지하고 장애 정도에 따라 '정도가 심한 장애인'과 '정도가 심하지 않은 장애인'으로 구분하기로 변경했으나, 이 기준은 여전히 의학적인 판정에서 벗어나지 못했다. 의학적인 판정에 의한 장애 등급의 예시를 들자면, 신체적 장애의 경우 상지 절단은 무조건 1급, 하지 절단의 경우는 1급에서 4급까지 가능하며, 신장 장애는 무조건 2급, 심장 장애는 1급에서 2급까지 가능하다. 이처럼 의학적인 판정에 의한 기준은 상당히 포괄적으로 구분되기 때문에, 의학적인 판정에 의한 기준은 장애인에 있어서 직업 수행 능력을 잘 반영하지 못한다는 점이 보고된 바 있다(Hwang, 2004). 중증 장애 여부를 장애 1등급 및 장애 2등급으로 통합하여 설정한 연구에서는 장애 등급 및 중증 장애 여부가 취업률을 크게 반영하지 못했다(Cho, 2009). 또한, 장애인복지법의 장애 등급표에서는 장애 정도가 구조 및 기능적 문제의 정도에 따라 장애의 중증과 경증을 구분하고

있기에 현행법으로는 여전히 근로능력을 고려한 중증 장애 개념을 도출하는 데 한계가 있었다(Choi, 2002). 고용노동부(2020)는 장애 정도만으로는 본질적인 문제를 해결하는데 한계가 있기 때문에, 직업적 장애기준이라는 새로운 기준을 마련하여 제도를 개선하겠다고 발표했다. 하지만 여전히 '장애인 고용촉진 및 직업재활법'의 대상자를 직업적 장애인으로 규정하는 반면, 실제 대상자는 의학적인 손상에 기초한 법률에 근거하여 시행되고 있는 불일치를 보이고 있다.

한편, 한국장애인고용공단(2020)에서 보고한 2020년 2/4분기 장애유형별 취업자 수는 지적장애가 3,068명(32.1%)로 가장 많았으며, 다음으로 지적장애 2,648명(27.7%), 시각장애 939명(9.8%), 청각장애 875명(9.2%) 등의 순으로 나타났다. Ryu와 Na(2006)의 연구는 장애 유형에 따라 취업률과 취업 형태가 다르게 나타나고, 장애 정도에 따라서도 취업 현황이 달라진다는 것을 확인한 바 있다. 또한, Baldwin과 Johnson(1995)은 장애인 관련 정책이 제대로 효과를 거두려면 그 정책 대상이 장애 유형과 정도에 따라 세분화되어야 함을 주장했다.

따라서 장애인 정책은 장애 정도와 장애 유형 모두 고려하는 것이 필요하며, 이와 관련된 본 연구의 목적은 장애 정도와 장애 유형을 모두 고려하여 장애인의 고용 현황을 분석하고 이에 대한 해결방안의 모색을 강조하는 데에 있다.

II. 연구 방법

1. 연구설계

이 연구는 한국장애인고용공단 고용개발원에서 2019년에 수행되어 생산된 장애인고용패널조사 2차 웨이브 4차 데이터를 이용한 횡단연구이다.

2. 연구자료 및 연구대상

장애인고용패널조사는 한국의 장애인 인구를 대표할 수 있는 패널을 대상으로 개개인의 경제활동상태를 조사하여 장애인의 노동에 대해 영향을 주는 요인을 탐색하고 문제 해결을 위한 객관적인 자료를 모으기 위한 조사이다. 우리나라에 거주하는 15개 법정 장애 유형 중 하나 이상의 장애를 가진 만 15세 이상 64세 이하의 등록장애인들을 대상으로, 기본정보, 경제활동 상태, 임금근로자 현황, 취업을 위한 노력과 지원 등 11개의 분류로 나눠 대인면접조사를 수행한다. 2차 웨이브는 1차 웨이브에서 패널의 고령화, 사망, 연령층의 증가 등을 이유로 기존 패널의 대표성이 떨어진다는 판단하에 새로운 패널의 필요성이 대두되어 2015년에 조사 계획을 수립했다. 2016년부터 1차 조사를 시작해 2019년 4차 조사까지 실시하였고, 보건복지부 등록장애인 명부를 추출틀로 하여 패널을 구축하였다. 이 연구는 장애인 고용패널조사 2차 웨이브 4차 조사의 자료를 사용하였다.

이 연구에서는 2차 웨이브 4차 조사에 응한 패널 총 4,587명 중 주요 변수에 답하지 않은 조사 참여자 592명의 데이터를 제외한 3,995명을 최종 분석 대상으로 하였다.

3. 주요 변수 및 측정

1) 독립변수

독립변수는 장애인의 '장애의 유형'을 사용하였으며, '장애 중증도 수준'에 따라 구분하였다. 국가법령정보센터(2021)에 의하면, 장애인복지법상 장애 유형은 총 15가지로 분류한다. 동 법안 상 장애 유형은 신체적 장애와 정신적 장애로 분류할 수 있다. 본 연구에서는 장애인고용패널조사에서 가공한 신체외부장애, 신체내부장애, 감각장애, 정신적 장애의 분류를 사용하였다(Lee & Jung, 2016; Lee & Kim, 2013; Rho, 2012). 이는 장애 유형 중분류에 해당되며, 신체외부장애는 지체, 뇌병

변, 안면 장애를 포함하고, 감각장애는 시각, 청각, 언어 등을 포함한다. 정신장애는 지적, 자폐성, 그리고 이 외의 일반적인 정신장애가 포함되며, 신체내부장애는 심장, 심장, 호흡기, 간, 장루·요루, 뇌전증 등이 포함된다. '장애 중증도 수준'은 '정도가 심한 장애인'과 '심하지 않은 장애인'으로 구분하였고, 법제처(2019)의 기준에 따라 장애 정도의 기준은 2019년 7월 1일 정부가 수요자 중심의 장애인 지원 체계를 마련하기 위해 1-6등급의 장애 등급을 폐지하고 장애 정도에 따라 '정도가 심한 장애인'과 '심하지 않은 장애인'으로 구분하기로 변경한 뒤, 기존 1-3등급은 장애의 정도가 심한 장애인으로, 4-6등급은 심하지 않은 장애인으로 인정한 바를 참고하여 이 연구에 해당 분류기준을 적용하였다.

2) 종속변수

종속변수는 '고용여부'이며, 장애인고용패널조사의 경제활동상태를 2개 범주로 구분한 변수명 'emp0102'의 '취업자', '미취업자'로 조사된 변수를 각각 '취업자', '미취업자'로 재범주화하여 사용하였다.

3) 통제변수

장애인의 고용에 영향을 끼칠 수 있는 요인에는 여러 가지가 있다. 인구학적 성격의 변수 중에는 나이, 성별, 학력, 대인관계 능력 등을 포함하였으며, 사회환경학적 성격의 변수에는 수도권을 중심으로 한 거주지역 유형이, 인적자본 투자적 성격의 변수에는 자격증, 직업교육훈련 참여 여부를 포함하였다.

대인관계능력은 '나는 친구를 쉽게 사귀다', '다른 사람들이 나에게 말을 걸기 전에 먼저 말을 건다', '나는 친구가 자기의 고민을 털어놓을 때 잘 들어준다', '다른 사람들에게 칭찬을 잘 해준다', '다른 사람과 다른 의견을 가지고 있을 때 싸우지 않고 나의 의견을 말할 수 있다', '다른 사람이 나에게 화를 낼 때 덤달아 화를 내지 않고 참을 수 있다', '친구와의 사이에 문제가 생겼을 때 대화로 문제를 해결하려고 한다'의 7개 문항을 4점 척도로 측정해 이를 합산한 후 전반적인 대인관계능력

수준의 상대적 비교를 위해 '미흡=7-13점', '보통=14-21점', '우수=22점 이상'의 3개 범주로 재범주화하였다 (Choi, 2004; Jang, 2019).

4. 자료분석

연구대상자들의 인구학적, 사회환경학적, 인적자본 투자적 변수들의 특성의 분포를 장애 중증도 수준에 따라 구분하여 비교하고 장애인의 장애 유형별 고용여부와 고용관련 변수의 분포 차이를 확인하기 위해 카이제곱검정(Chi-squared test)을 수행하였다. 그리고, 장애인의 고용에 영향을 미치는 변수들간의 고용가능성 비교를 하기 위해 다변량 로지스틱 회귀분석(Multiple logistic regression analysis)을 수행하고 보정된 오즈비(Adjusted Odds ratio: Adjusted OR)와 95% 신뢰구간(Confidential Interval: CI)를 산출하였다. 이어서 장애인의 '장애 중증도 수준'으로 층화하여 '장애의 유형'과 '고용여부' 간의 연관성을 확인하기 위해 로지스틱 회귀 분석을 수행하였으며, 추가로, 나이, 학력, 대인관계능력, 주거지역의 수도권 해당 여부, 자격증 유무, 직업훈련 참여 유무를 보정한 다변량 로지스틱 회귀 분석을 시행하여 보정되지 않은 오즈비(Crude Odds Ratio)와 95% CI, 그리고 보정된 오즈비(Adjusted Odds Ratio)와 95% CI를 산출하였다. 로지스틱 회귀분석에 대한 모형의 적합도는 Cox & Snell's R²와 Hosmer-Lemeshow test로 확인하였고, 통계분석은 R software 4.1.2버전(R Project for Statistical Computing, Viennam, Austria)을 사용하였으며, 통계적 유의수준은 $p < .05$ 로 설정하였다.

III. 연구 결과

1. 연구대상자들의 일반적인 특성

본 연구의 대상인 패널의 일반적인 특성은 Table 1과

같다. 전체 연구대상자 3,995명 중 장애 정도가 심하지 않은 그룹은 2,445(61.2%)명이었으며, 장애 정도가 심한 그룹은 1,550(38.8%)명이었다. 장애 정도가 심한 그룹에서는 신체외부장애가 550명(35.5%)으로 가장 많았으며 정신적 장애, 감각장애, 신체내부장애가 각각 542명(35.0%), 293명(18.9%), 165명(10.6%)으로 뒤를 이었다. 장애 정도가 심하지 않은 그룹에서는 신체외부장애가 1,696명(69.4%)으로 가장 많았고 감각장애 586명(24.0%), 신체내부장애 163명(6.6%) 순이었다. 이러한 분포는 그룹 간 유의미한 차이를 나타내었다($p < .001$). 남녀구성비는 대상자 전체에 대해 남자가 2,609명(65.3%)으로 여자 1,386명(34.7%)에 두 배 가량 되었으며, 장애중증도에 따라 구분하였을 때는 그룹 간 유의미한 남녀구성비의 차이를 확인하였다($p = .009$). 결혼상태에서는 장애 정도가 심한 그룹의 미혼자가 1,112(71.7%)으로 장애 정도가 심하지 않은 그룹의 1,059(43.3%)에 비해 차지하는 비율이 컸으며, 이는 통계적으로도 유의미하였다($p < .001$). 대인관계능력에 있어서도 장애 정도가 심한 그룹에서 미흡한 사람의 수가 313(20.2%)명으로, 장애 정도가 심하지 않은 그룹의 68(2.8%)에 비해 구성비가 컸으며, 대인관계가 우수한 범주에 있어서도 각각 436(28.1%), 1,283(52.5%) 구성비의 유의미한 차이를 발견하였다($p < .001$). 일상생활에서 도움의 필요성에 대해서는 장애 정도가 심하지 않은 군의 2/3 이상이 '전혀 필요 없음($n=929$, 38.0%)' 또는 '필요 없는 편($n=1,079$, 44.1%)'이라고 응답한 것에 비해, 장애정도가 심한 군은 1/2 이상이 '필요한 편($n=544$, 35.1%)' 또는 '매우 필요한 편($n=328$, 21.2%)'으로 응답하였고, 이는 그룹 간의 유의미한 차이가 있는 것으로 확인되었다($p < .001$). 직업재활훈련 여부에서는 두 그룹 모두 '없음'으로 응답한 수와 비율이 각각 2,312(94.6%)명, 1,453(93.7%)명으로 대부분을 차지하였다($p = .279$). 장애 유형에 있어서는 장애 정도가 심하지 않은 그룹에서는 신체외부장애가 1,696(69.4%)명으로 가장 높은 비율을 보였던 반면, 장애 정도가 심한 그룹에서는 신체외부장애와 정신

Table 1. General Characteristics of Study Participants

(N=3,995)

Characteristics	Total (<i>n</i> =3,995)	Severity of disability		<i>P</i>
		Not serious (<i>n</i> =2,445)	Serious (<i>n</i> =1,550)	
Age				<.001***
20-29	519(13.0)	193(7.9)	326(21.0)	
30-39	733(18.3)	435(17.8)	298(19.2)	
40-49	1,101(27.6)	706(28.9)	395(25.5)	
50-59	959(24.0)	617(25.2)	342(22.1)	
≥60	683(17.1)	494(20.2)	189(12.2)	
Gender				.009**
Male	2,609(65.3)	1,635(66.9)	974(62.8)	
Female	1,386(34.7)	810(33.1)	576(37.2)	
Educational level				<.001***
Middle school	1,049(26.3)	569(23.3)	480(31.0)	
High school	1,911(47.8)	1,142(46.7)	769(49.6)	
College or university	1,035(25.9)	734(30.0)	301(19.4)	
Marital status				<.001***
Unmarried	2,171(54.3)	1,059(43.3)	1,112(71.7)	
Married	1,824(45.7)	1,386(56.7)	438(28.3)	
Interpersonal skill				<.001***
Lack	381(9.5)	68(2.8)	313(20.2)	
In average	1,837(46.0)	1,079(44.1)	758(48.9)	
Great	1,719(43.0)	1,283(52.5)	436(28.1)	
No response	58(1.5)	15(0.6)	43(2.8)	
Residence				.765
Non metropolitan area	2,182(54.6)	1,340(54.8)	842(54.3)	
Metropolitan area	1,813(45.4)	1,105(45.2)	708(45.7)	
Health status				<.001***
Very bad	191(4.8)	89(3.6)	102(6.6)	
Bad	1,662(41.6)	936(38.3)	726(46.8)	
Good	2,038(51.0)	1,353(55.3)	685(44.2)	
Very good	76(1.9)	51(2.1)	25(1.6)	
No response	28(0.7)	16(0.7)	12(0.8)	

Table 1. General Characteristics of Study Participants

(N=3,995) (continued)

Characteristics	Total (<i>n</i> =3,995)	Severity of disability		<i>P</i>
		Not serious (<i>n</i> =2,445)	Serious (<i>n</i> =1,550)	
Need help in ADLs				<.001***
No need at all	1,124(28.1)	929(38.0)	195(12.6)	
Not needed	1,562(39.1)	1,079(44.1)	483(31.2)	
Necessary	938(23.5)	394(16.1)	544(35.1)	
Very needed	371(9.3)	43(1.8)	328(21.2)	
Annual income(KRW)				<.001***
Less than 2.4 million	106(2.7)	55(2.2)	51(3.3)	
2.4 to 59.99	3,339(83.6)	1,995(81.6)	1,344(86.7)	
60.00 or more	550(13.8)	395(16.2)	155(10.0)	
Certifications or licenses				<.001***
No	2,765(69.2)	1,559(63.8)	1,206(77.8)	
Yes	1,230(30.8)	886(36.2)	344(22.2)	
Vocational training				.279
No	3,765(94.2)	2,312(94.6)	1,453(93.7)	
Yes	230(5.8)	133(5.4)	97(6.3)	
Type of disability				<.001***
External	2,246(56.2)	1,696(69.4)	550(35.5)	
Sensory	879(22.0)	586(24.0)	293(18.9)	
Mental	542(13.6)	0(0.0)	542(35.0)	
Internal	328(8.2)	163(6.6)	165(10.6)	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; ADL=Activity of Daily Living; KRW=Korean Won

장애가 각각 550(35.5%)명, 542(35.0%)명으로 가장 높은 비율을 보였으며, 그룹 간 유의미한 분포의 차이가 확인되었다($p < .001$).

2. 장애인의 장애 유형별 고용여부와 고용관련 변수의 분포 차이

장애인의 장애 유형별 고용여부와 고용관련 인적자본 투자적 성격의 변수들간의 분포 차이를 카이제곱검정으로 확인하였다(Table 2). 장애 유형에 따라 고용여

부의 분포 차이가 유의하게 존재함을 확인하였으며($p < .001$), 신체외부장애와 감각장애의 경우 고용된 상태가 각각 1,346(59.9%)명, 462(52.6%)명으로 절반 이상이 고용된 상태였으나, 정신장애와 신체내부장애의 경우 고용된 상태가 각각 138(25.5%)명, 115(35.1%)로 낮았다. 자격증 여부에 있어서도 장애 유형에 따라 자격증 소지의 분포 차이가 유의미하였으며($p < .001$), 정신장애의 경우 자격증은 소지한 상태가 44(8.1%)로 다른 그룹에 비해 매우 낮은 비율을 보였다. 직업교육훈련에 있어서는 모든 장애 유형이 대부분 훈련을 받아본 적이

Table 2. Employment and Related Variables Differences According to Type of Disability

(N=3,995)

	Type of disability				P
	External (n=2,246)	Sensory (n=879)	Mental (n=542)	Internal (n=328)	
Employment					<.001***
Unemployed	900(40.1)	417(47.4)	404(74.5)	213(64.9)	
Employed	1,346(59.9)	462(52.6)	138(25.5)	115(35.1)	
Certifications or licenses					<.001***
No	1,483(66.0)	579(65.9)	498(91.9)	205(62.5)	
Yes	763(34.0)	300(34.1)	44(8.1)	123(37.5)	
Vocational training					.437
No	2,123(94.5)	824(93.7)	505(93.2)	313(95.4)	
Yes	123(5.5)	55(6.3)	37(6.8)	15(4.6)	

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

없는 것으로 확인되었고, 그룹 간 비율의 차이가 존재하지 않았다(p=.437).

3. 장애인의 고용에 영향을 미치는 요인들 간의 고용가능성 비교

장애인의 고용과 관련된 변수들 사이에서의 연관성을 알아보기 위해 다변량 로지스틱 회귀분석을 수행하였으며, 그 결과는 Table 3과 같다. 연령대에 있어서는 20대에 비해 30대와 40대, 50대의 고용가능성이 각각 1.937(1.474-2.543)배, 2.017(1.561-2.607)배, 1.474(1.133-1.917)배로 유의하게 높았다. 남성과 비교한 여성의 고용가능성은 0.421(0.361-0.491)배였으며, 학력이 높을수록, 대인관계기술이 우수할수록 고용가능성은 유의하게 높았다. 비수도권에 비해 수도권에 거주할 경우의 고용가능성이 1.293(1.117-1.497)배로 유의하게 높았으며, 직업재활훈련 경험이 있을 경우 경험이 없는 경우에 비해 고용가능성이 1.118(0.812-1.539)배 높은 것을 발견하였다. 한편, 자격증을 소지한 경우는 그렇지 않은 경우에 비해 고용가능성에 대한 오즈비가 0.758(0.647-0.888)배였으며, 신체외부장애를 참조변수로 설정했을 때의 감각장애, 정신장애, 신체내부장애

Table 3. ORs of Employment According to Related Variables (N=3,995)

Employment related variables	Fully adjusted OR(95% CI)
Severity of disability	
Not serious	(ref)
Serious	0.444(0.374-0.528)***
Type of disability	
External	(ref)
Sensory	0.896(0.749-1.073)
Mental	0.954(0.721-1.262)
Internal	0.408(0.311-0.535)***
Age	
20 - 29	(ref)
30 - 39	1.937(1.474-2.543)***
40 - 49	2.017(1.561-2.607)***
50 - 59	1.474(1.133-1.917)**
≥ 60	1.186(0.885-1.590)
Gender	
Male	(ref)
Female	0.421(0.361-0.491)***
Educational level	
Middle school	(ref)
High school	1.629(1.346-1.973)***
College or university	3.117(2.469-3.935)***

Table 3. ORs of Employment According to Related Variables (N=3,995) (continued)

Employment related variables	Fully adjusted OR(95% CI)
Interpersonal skill	
Lack	(ref)
In average	4.136(2.915-5.869)***
Great	11.234(7.818-16.144)***
No response	1.747(0.855-3.569)
Residence	
Non metropolitan area	(ref)
Metropolitan area	1.293(1.117-1.497)***
Certifications or licenses	
No	(ref)
Yes	0.758(0.647-0.888)***
Vocational training	
No	(ref)
Yes	1.118(0.812-1.539)
$R^2_{cs}=0.250$ H-L $\chi^2=13.175, p=.106$	

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$; CI=Confidential Interval; OR=Odds Ratio

의 고용가능성 오즈비는 각각 0.896(0.749-1.073)배, 0.954(0.721-1.262)배, 0.408(0.311-0.535)배였다. 장애의 중증도에 있어 '장애정도가 심하지 않음'에 비교한 '장애정도가 심함'의 고용가능성은 0.444(0.374-0.528)배였다.

4. 장애인의 '장애 중증도 수준'에 따른 '장애 유형'과 고용 간의 연관성

장애인의 '장애 중증도 수준'에 따른 '장애 유형'에서 고용가능성의 차이가 존재하는지를 확인하기 위해 '장애 중증도 수준'을 층화한 로지스틱 회귀분석을 수행하였다(Table 4). 층화를 하지 않은 전체 연구대상자에게 있어서 장애 유형에 따른 고용가능성의 오즈비는 신체외부장애를 참조변수로 설정하였을 때, 감각장애, 정신장애, 신체내부장애의 고용가능성 오즈비는 각각 0.741(0.633-0.867), 0.228(0.185-0.282), 0.361

Table 4. Associations Between the Type of Disability and Employability According to the Serious of Disability

Severity of disability	Type of disability	Crude model	Adjusted model
		OR(95% CI)	OR(95% CI)
Total ($n=3,995$)	external	(ref)	(ref)
	sensory	0.74(0.633-0.867)***	0.843(0.706-1.006)
	mental	0.228(0.185-0.282)***	0.558(0.433-0.781)***
	internal	0.361(0.283-0.460)***	0.338(0.259-0.441)***
	$R^2_{cs}=0.062$ H-L $\chi^2=<.001, p=1.000$		$R^2_{cs}=0.233$ H-L $\chi^2=8.348, p=.400$
Not serious ($n=2,445$)	external	(ref)	(ref)
	sensory	0.713(0.588-0.865)***	0.823(0.660-1.027)
	mental	-	-
	internal	0.413(0.298-0.571)***	0.475(0.327-0.690)***
	$R^2_{cs}=0.014$ H-L $\chi^2=<.001, p=1.000$		$R^2_{cs}=0.221$ H-L $\chi^2=17.087, p=.029$
Serious ($n=1,550$)	external	(ref)	(ref)
	sensory	1.025(0.768-1.368)	0.990(0.713-1.375)
	mental	0.505(0.390-0.653)***	1.038(0.758-1.421)
	internal	0.505(0.342-0.745)***	0.413(0.271-0.629)***
	$R^2_{cs}=0.025$ H-L $\chi^2=<.001, p=1.000$		$R^2_{cs}=0.186$ H-L $\chi^2=8.402, p=.395$

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$; CI=Confidential Interval; OR=Odds Ratio

(0.283-0.460)이었으며, 통계적으로 유의하였다. 고용과 관련된 변수들을 보정하였을 때는 정신장애와 신체내부장애에 있어서 통계적으로 유의미한 고용가능성 오즈비를 확인할 수 있었으며, 각각 0.558(0.433-0.781), 0.338(0.259-0.441)이었다.

한편, '장애 중증도 수준'을 층화하여 고용가능성 오즈비를 산출했을 때는 '장애정도가 심하지 않음' 그룹에서의 신체외부장애에 비교한 감각장애와 신체내부장애는 고용가능성이 각각 0.713(0.588-0.865)배, 0.413(0.298-0.571)배였으며, '장애정도가 심함' 그룹에서는 각각 1.025(0.768-1.368)배, 0.505(0.342-0.745)배였다. 고용과 관련된 변수들을 보정했을 때는 신체내부장애의 고용가능성 오즈비가 각각 0.475(0.327-0.690)배, 0.413(0.271-0.629)배였으며, 통계적으로 유의하였다.

IV. 고 찰

장애인 복지 정책이 장애인 고용에 효과적으로 적용되려면 장애 정도와 장애 유형 모두 고려되어야 한다고 것을 확인하기 위해 본 연구를 수행하였다. 연구결과, 장애중증도 수준에 따른 장애 유형의 고용가능성을 확인하였을 때 차이가 존재함을 확인할 수 있었다. 연구결과 장애 정도가 심한 군에서는 신체외부장애와 비교해 정신적 장애와 신체내부장애의 고용가능성이 유의하게 낮았다. 장애 정도가 심하지 않은 군에서는 신체외부장애와 비교해 감각장애와 신체내부장애 모두 유의하게 낮았다. 고용 관련 변수들을 통제된 결과에서도 장애 정도가 심한 군에서 신체외부장애에 비해 신체내부장애가 유의하게 낮았던 것을 확인할 수 있었으나, 감각장애와 정신적 장애는 유의한 연관성을 확인할 수 없었다. 한편 장애 정도가 심하지 않은 군에서는 신체외부장애와 비교해 신체내부장애가 유의하게 고용가능성이 낮았다. 즉, 같은 장애 중증도 수준의 장애인에서 장애 유형에 따라 고용가능성의 차이가 있었고, 마찬가지로

같은 경증도의 장애인에서도 유형에 따라 고용가능성에 차이가 존재할 수 있음을 추론할 수 있다. 장애 중증도 수준이 같다면 고용 여부에 대한 결과가 같아야지만, 장애 정도가 같더라도 유형에 따라서 고용에 대한 결과의 차이가 존재함을 확인하였다. 따라서 현재 사용되는 장애 분류 체계는 장애인 복지 정책과 연관된 고용가능성의 수준을 잘 반영하지 못하는 것으로 해석될 수 있으며, 이를 보완한 대책이 강구되어야 할 것이다.

장애 유형별 적합한 직업의 종류도 다르고, 적합한 직업의 일자리 수도 다른데, 청각장애와 같은 감각장애인보다 발달장애인이나 뇌병변장애인이 취업하기 더욱 힘든 현실이며, 뇌성마비장애인의 취업률은 16%에 불과하고 취업 가능한 직종이 16종에 한정되어 있다(Kim, 1995). 시각장애인은 일상생활에 필요한 대부분의 정보를 받아들이는 눈에 문제가 있어 현실적으로 취업할 수 있는 직종은 안마, 침술 등에 한정된다(Lee, 1991). 장애인이 가지고 있는 장애 유형이 다양하고, 장애 유형에 따라 적합한 직종도 모두 다르며, 해당되는 직종의 일자리 수도 다르므로 이에 대한 정밀한 연구 및 정책이 추가로 더 필요한 상황이다. 나이가 적을수록 장애인이 취업할 가능성이 높은 것으로 보고된 바 있으며(Kim & Chung, 2011; Lee, 1997; Lee & Lee, 2018), 여성의 경우 남성에 비해 취업할 가능성이 낮은 것으로 알려져 있다(Bruker & Henly, 2019; Cho & Lee, 2021; Kim, 2017; Kim & Chung, 2011). 장애인의 경우 학력이 높으면 취업할 가능성은 높아진다고 밝혀진 바 있으며(Cho & Lee, 2021; Wang & Lin, 2013), 결혼한 장애인이 미혼인 경우보다 취업할 가능성이 더 높았다(Cho & Lee, 2021; Collins et al., 2000; Lee, 1997; Rho, 2012;). 그리고 대인관계 능력이 좋을수록, 취업에 긍정적인 영향을 끼치는 것으로 알려져 있다(Kim, 2020; Lee & Jung, 2016; Oh, 2017).

한국장애인고용공단(2016)에 따르면, 장애 유형별로 장애인에 대한 편견이 다르다는 것을 보고하였는데, 고용주들 또한 편견을 가진 장애 유형이 별도로 존재하고, 고용주들이 장애인을 고용할 때 장애 유형(24%),

장애 정도(22.7%) 등을 다른 요인보다 중요하게 고려하여 채용하는 것으로도 나타났다. 게다가 장애인의 직업적인 역량을 보기보다는 특정 장애 유형의 장애인을 채용하는 것을 꺼리는 경향을 보였는데, 그 예로는 정신적 장애, 뇌병변장애, 시각장애, 정신지체 등이 있었다(Kang et al., 2001). 장애인 지원 고용 프로그램 참여 여부가 고용에 영향을 미치는 경우도 있었는데, 직업 훈련 과정을 수료한 장애인은 68.6%의 고용률을, 그렇지 못한 장애인은 29.4%의 고용률을 보였고, 또한 장애 유형에 따라 장애인 지원 고용 프로그램에 참여할 수 있는지 달라지므로 고용가능성에도 간접적으로 영향을 끼치게 된다(Ryu & Na, 2006). 이 연구에서도 직업 재활훈련을 경험할 경우 고용가능성이 증가됨을 확인하여, 일관된 양상을 보여주었다.

장애인의 취업에 있어 지역적 영향에 대한 연구는 상반되는 결과들이 공존하고 있다. 도심지에 살수록 비도심지에 사는 장애인에 비해 취업할 가능성이 높은 것으로 밝혀진 연구들도 있으나(Cho, 2009; Kim et al., 2012) 장애인 취업에 관한 지역 비교 연구는 아직 부족한 실정이며, 지역적 편차와 장애인이 취업할 가능성과의 유의미한 관계는 밝혀지지 않았다(Jeong & Lee, 2018). 또한, 장애인의 건강 상태와 취업 가능성은 양의 상관관계를 나타냈다(Cho, 2009; Kim & Chung, 2011; Kim et al., 2012; Kim & Ko, 2012; Reichard et al., 2019). 일상생활에서 도움을 받아야 하는 필요성이 낮을수록, 취업 가능성이 높았다(Im & Lee, 2009; Jun, 2014; Choi & Shin, 2018). 한편 사회경제적 상태가 낮을수록, 취업 가능성이 낮은 것을 발견한 바 있으나, 특히 장애인이 기초생활 수급자일 경우 취업 가능성이 낮았다(Im & Lee, 2009; Jeon et al., 2017; Ko & Kim, 2012). 인적자본 투자는 자력증을 소지한 장애인의 경우 장애인의 취업 가능성을 크게 높였다(Cho, 2009; Lee & Jung, 2016; Rho, 2012). 하지만 직업재활훈련의 경우, 장애인 취업률을 높인다는 연구 결과도 있었으나(Cho, 2009; Lee & Jung, 2016), 취업률과는 무관하다는 연구 결과도 있다(Rho, 2012).

같은 장애 정도임에도 장애 유형에 따라 고용률이 다르게 나타나며, 정신적 장애의 경우 일반적으로 고용률이 낮은 것으로 나타났다. 정신적 장애 유형은 고용에 있어서 가장 큰 걸림돌이며 장애에 대한 편견으로 추측된다. 한편, 감각장애의 경우 고용률이 높은 편이었는데, 이는 장애적 특성이 뚜렷하여 고용 서비스가 활발히 개발되고 있는 효과로 짐작된다. 신체외부장애의 경우 상대적으로 고용률이 높은 편이었고, 신체내부장애의 경우 고용률이 낮은 편이었는데, 고령의 나이에 후천적으로 발생하고 지속적으로 악화되는 특성이 낮은 고용률에 영향을 미칠 수 있을 것이다.

인간에게 천부의 권리인 행복 추구권의 실질적 보장을 위해서는 직업의 선택과 유지가 핵심적 수단이 되며, 이 또한 하나의 권리로서 보장받아야 한다. 특히나 장애인에게는 취업이 더 절실한데, 장애인의 삶 속에서 경제적 어려움과 직업이 없거나 고용이 불안정한 것이 가장 큰 문제이기 때문이다. 그런데 개인적, 신체적, 정신적 속성의 하나에 불과한 장애는 다른 것들에 비해 정도가 심하게 차별되어 오고 있다. 장애를 무능력과 같은 것으로 보는 사회적 편견 때문에 많은 장애인들이 무직과 그로 인한 빈곤 속에서 불행한 삶을 살아간다(Ryu & Na, 2006).

장애 등급제는 복지혜택 제공 시 한정된 자원을 개개인의 필요성과 환경을 고려하여 꼭 필요한 대상자에게 지원하는데 있어서 핵심적인 기준이 된다. 그러나 이 등급제는 의학적 기준에 따라 나누어 놓은 것으로, 사회적인 지원을 하는데 있어서는 의학적인 분류만으로는 취업률이나 직업 능력과 같은 사회적 요소의 반영이 힘들다는 지적이 있어왔다. 이 연구결과에서 발견된 바와 같이, 중증과 경증의 두 가지로 구분하는 현재의 의학적 장애 등급제는 같은 중증 혹은 경증의 장애인이라도 장애 유형에 따라 고용에 차이가 발생된다.

따라서, 이 연구를 통해 장애 유형과 정도를 모두 고려하였을 때 현재 장애인 등급제도가 취업률을 반영하지 못하는 점을 확인할 수 있었고, 장애의 종류와 무관하게 고용이 비슷할 수 있도록 현행 등급제 기준의

수정을 고려해야하며, 새로운 직업적 장애기준을 마련할 시에는 장애의 정도와 유형을 같이 반영하여 판정기준을 만드는 것을 권고하는 바이다. 또한 고용주도 장애인의 고용을 잘 반영하지 못하는 현 제도의 미비함을 파악하고, 증증도만으로 장애인의 직업능력을 판단하여 고용을 결정하는 것에 대한 주의가 요구된다. 이미 선진국에서는 기능적 장애 개념을 기준으로 근로능력을 평가하여 직업 적합성을 판단하고 있다. 이러한 발전된 장애 개념을 면밀히 검토하여 도입할 때, 증증도와 유형을 함께 고려하여 등급 판정기준을 삼으면 취업률을 더 잘 반영할 수 있을 것이다.

일자리의 수뿐만 아니라 일할 수 있는 '자리'를 만들기 위해서는 취업에 어려움으로 작용하는 장애 유형별 요소를 파악하여 집중 지원해주는 것이 필요하다. 정신적 장애인의 경우, 사회적 편견이 주요 장애물로 작용하기 때문에 동료와 사업체의 인식개선에 대한 방안이 더욱 필요하다. 신체내부장애인의 경우, 취업에 성공하는 경우의 대부분이 기존에 직업을 갖고 있던 경우이고, 장애가 심해지면 육체능력이 떨어지고 심리적으로도 위축되어 갖고 있던 직업을 그만두게 되는 경우가 많다. 고령의 나이에 신체활동이 힘든 상황에서 재취업하기가 어려우므로, 기존에 갖고 있던 직업을 유지할 수 있도록 지원해주는 것이 필요하다. 덧붙여, 상대적으로 취업률이 낮은 신체내부장애와 정신적 장애 중에서도 인구 비중과 취약한 경제활동상태 등을 고려하였을 때, 우선적으로 정신적 장애인들의 고용에 더 주안점을 둘 필요가 있다(Kim & Kim, 2011).

한국장애인고용공단의 장애인고용패널조사(2016)에서 1,000명 이상 고용의 기업체에서 장애인 근로자가 채용이 용이하지 않다고 응답한 가장 큰 이유는 '적합한 업무 부족 혹은 찾지 못함(48.2%)'이었다. 장애가 있다고 모든 능력이 떨어진다는 것은 선입견일 뿐이며 적합한 직무를 찾을 수만 있다면, 직무능력에서는 비장애인에 뒤지지 않는 수준을 보일 수 있으므로 장애인에게 적합한 업무를 찾아주는 것 또한 중요한 과제가 될 것이다. 개별 장애 유형에 따라 장애인이 처해있는 고용환경

및 욕구가 각자 다르게 나타난다. 그러나 일부 장애 유형에만 정책이 집중되는 등 장애 유형에 맞춰진 고용 정책은 매우 미흡하여 상대적으로 취업이 어려운 장애 유형이 생길 수밖에 없다. 이렇듯 장애 유형을 고려하지 않고 지금까지의 일률적인 정책을 시행한다면, 자연스레 소외되는 장애인 집단이 발생할 것이고, 한정된 장애인 고용 자원을 낭비하는 결과를 초래할 수밖에 없을 것이다(Kim & Kim, 2011). 따라서 본 연구에서는 장애 증증도 수준을 고려했을 때 장애 유형에 따른 고용가능성이 어떻게 달라지는지 살펴보았다는 점에서 의의가 있다.

이 연구는 2019년 장애인고용패널조사(2차 웨이브 4차 조사)의 2차 데이터를 사용하여 장애 정도별 장애 유형이 장애인 고용에 미치는 영향을 분석함으로써 기존에 조사된 요인 외에 다른 요인을 심층적으로 분석하는 데에는 한계가 있었다. 장애 유형별 취업자 수는 지적장애 32.1%, 지적장애 27.7%, 시각장애 9.8%, 청각장애 9.2% 등으로 분석되었는데, 분석의 용이함을 위해 신체외부, 신체내부, 정신적 장애, 감각장애로 재범주화하여 고용여부를 살펴보았다. 그로 인해 신체외부장애인의 고용가능성이 상대적으로 높게 산출되었는데, 신체외부장애인에 속해있는 뇌병변장애인의 취업률은 18%로 매우 낮은 수준이었다. 따라서 재범주화를 하지 않고 모든 장애 유형을 좀 더 세분화하여 취업률 수준을 비교하는 연구가 필요하다. 또한, 직업적 장애기준 마련 시 장애 유형과 장애 정도를 포함하여 추가적으로 어떠한 기준이 장애인의 직업 능력을 잘 반영할 수 있는 지에 대한 연구가 필요하다.

V. 결 론

본 연구는 수정된 현 장애 등급제에도 여전히 문제가 있음을 밝히며, 새로운 직업적 장애기준을 마련할 시에는 장애의 정도와 유형을 함께 반영해야함을 제시하고 있다. 장애인고용패널조사 데이터를 사용하여 장애 중

증도 수준에 따른 장애 유형에 따라 고용가능성의 차이가 존재함을 확인하였으며, 장애인의 고용과 관계하여 장애인의 분류 기준만을 수정할 것이 아니라, 고용가능성이 낮은 장애인의 특성에 대하여 장애 증증도 수준과 장애 유형별 세분화된 업무 개발과 정책 수립으로 각각 다른 고용의 어려움들을 보완해야 함을 권고하는 바이다.

References

- Baldwin, M. L., & Johnson, W. G. (1995). Labor market discrimination against women with disabilities. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 34(4), 555-577. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1995.tb00388.x>
- Brucker, D. L., & Henly, M. (2019). Job quality for Americans with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 50(2), 121-130. <https://doi.org/10.3233/JVR-180994>
- Byun, K. H., Kim, D. B., Park, K. S., Park, J. H., Jeon, D. I., Jeong, H. J., & Hwang, H. J. (2005). *Development and study of the vocational competency analysis method for the disabled*. Korea Employment Agency for the Disabled. <https://www.kead.or.kr/>
- Cho, J. H., & Lee, J. H. (2021). A study on relationship between the ability to perform activities of daily living and wages of the people with developmental disabilities. *Disability & Employment*, 31(1), 217-243. <https://doi.org/10.23944/jsers.2018.09.57.3.4>
- Cho, M. S. (2009). *A study on the determinants of employment and employment patterns of persons with disabilities*. Korea Employment Agency for the Disabled. <https://www.kead.or.kr/>
- Choi, J. (2002). *Criteria for judging the severely disabled according to work ability*. Korea Employment Agency for the Disabled. <https://www.kead.or.kr/>
- Choi, J. H., & Shin, B. H. (2018). Analysis of factors affecting the employment of people with developmental disabilities. *Journal of Intellectual Disabilities*, 20(2), 67-90. <https://doi.org/10.35361/KJID.20.2.4>
- Choi, M. S. (2004). *A study on the relationship between teaching effectiveness of clinical nursing education and clinical competency in nursing students* (Master's thesis). Ewha Womans University.
- Collins, M. E., Mowbray, C. T., & Bybee, D. (2000). Characteristics predicting successful outcomes of participants with severe mental illness in supported education. *Psychiatric Services*, 51(6), 774-780. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.51.6.774>
- Hwang, S. K. (2004). Understanding the new international classification of disability and introduction of the concept of functional disability. *Quarterly Journal of Labor Policy*, 4(2), 128-149.
- Im, H. S., & Lee, H. G. (2009). Determinant of employment for the people with intellectual disabilities in Korea. *Disability & Employment*, 19(3), 27-50. <https://doi.org/10.15707/disem.2009.19.3.002>
- Jang, S. B. (2019). *The effects of ability of interpersonal relation on job satisfaction: Mediated effects of disability acceptance and self-efficacy* (Master's thesis). Ewha Womans University.
- Jeon, H. Y., Park, J. K., & Kim, E. R. (2017). Exploring personal and ecological factors on developmental disabilities employment. *Disability & Employment*, 27(3), 241-266. <https://doi.org/10.15707/disem.2017.27.3.010>
- Jeong, S. B., & Lee, J. W. (2018). A region comparative study on the factors influencing the employment of the disabled. *Journal of Regional Studies*, 26(3), 1-20. <https://doi.org/10.22921/jrs.2018.26.3.001>
- Jun, Y. H. (2014). The effect of employment services for persons with disabilities on the probability of getting employment. *Disability & Employment*, 24(1), 5-25. <https://doi.org/10.15707/disem.2014.24.1.001>
- Kang, E. Y., Na, W. H., Park, K. S., Ryu, J. J., Kim, D. J., Jung, S. W., & Kang, Y. J. (2001). Vocation rehabilitation introduction. *House of Sharing*. Kyobo
- Kim, D. I., Kim, S. J., & Kim, K. S. (2012). The effect of vocational education on the probability of obtaining job and the amount of salary for individual with disabilities. *Disability & Employment*, 22(3), 5-23. <https://doi.org/10.15707/disem.2012.22.3.001>
- Kim, D. J., & Ko, M. S. (2012). The study of economic activity of intellectual disables related to variables. *Journal of Intellectual Disabilities*, 14(1), 241-261.
- Kim, H. J., & Kim, G. Y. (2011). *A study on the employment measures by types of disability*. Korea Employment Agency for the Disabled. <https://www.kead.or.kr/>

- Kim, J. H. (2017). A Study on the changing patterns of economic activity in middle-aged persons with disabilities. *Disability & Employment*, 27(3), 5-32. <https://doi.org/10.15707/disem.2017.27.3.001>
- Kim, J. Y. (2020). The effect of employment status and self-efficacy on life satisfaction of people with developmental disability: Focusing on mediating effect of interpersonal relationship. *Disability & Employment*, 30(1), 25-50. <https://doi.org/10.15707/disem.2020.30.1.002>
- Kim, S. H., & Chung, B. O. (2011). An empirical study of wage determination of the disabled. *Disability & Employment*, 21(3), 185-208. <http://dx.doi.org/10.15707/disem.2011.21.3.008>
- Kim, S. S. (1995). A study on the aptitude occupation of cerebral palsy. *Korean Journal of Special Education*, 57-89.
- Ko, G. W., & Kim, D. J. (2012). A study on the determinants of disabled people's employment according to career development stages. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 22(1), 5-26.
- Korea Employment Agency for Persons with Disabilities. (2016). *2016 Disability Statistics*. <http://edi.kead.or.kr>
- Korea Employment Agency for Persons with Disabilities. (2016). *Panel Survey of Employment for the Disabled*. <http://edi.kead.or.kr>
- Korea Employment Agency for Persons with Disabilities. (2020). *Panel Survey of Employment for the Disabled(PSED) 2nd wave integrated questionnaire*. <http://edi.kead.or.kr>
- Korean Law Information Center. (2021). *Article 2 of the welfare of persons with disabilities Act (Definition of persons with disabilities, etc.)*. <https://www.law.go.kr>
- Lee, C. S., & Kim, M. S. (2013). A study on the characteristics affecting job maintenance of the workers with disabilities. *Disability & Employment*, 23(1), 327-356. <https://doi.org/10.15707/DISEM.2013.23.1.013>
- Lee, S. W. (1991). A study on the employment status of the hearing impaired: Focused on Daegu. *Journal of vocational rehabilitation*, 1(1), 29-49.
- Lee, S. W. (1997). Analysis of factors affecting employment and employment types of disabled persons: Analysis using probit. *Korean Journal of Social Welfare*, 33, 287-313.
- Lee, S. W., & Jung, S. (2016). A study on factors affecting the employment and the willingness to work of people with disabilities. *Disability & Employment*, 26(1), 41-66. <http://dx.doi.org/10.15707/disem.2016.26.1.002>
- Lee, S. Y., & Lee, H. J. (2018). A study on factors affecting the wage of people with disabilities: Focusing on the sociodemographic, human capital, labor environment and disability factors. *Journal of the Korean society for Wellness*, 13(2), 179-189. <https://doi.org/10.21097/ksw.2018.05.13.2.179>
- Ministry of Employment and Labor. (2020). *Employment Promotion and Vocational Rehabilitation Act for People with Disabilities Act*. <https://www.moel.go.kr>
- Ministry of Government Legislation. (2019). *Criteria for determining the degree of disability*. <https://www.moleg.go.kr>
- Ministry of Health and Welfare, & Statistics Korea. (2020). *The life of the disabled in 2020 statistics*. <http://www.mohw.go.kr>
- Oh, S. R. (2017). A study on factors affecting the employment of persons with disabilities. *Disability & Employment*, 27(1), 255-278. <https://doi.org/10.15707/disem.2017.27.1.010>
- Park, Y. J. (2015). *Predicting employment determinants of people with disabilities in enterprise* (Master's thesis). Daegu University.
- Reichard, A., Stransky, M., Brucker, D., & Houtenville, A. (2019). The relationship between employment and health and health care among working-age adults with and without disabilities in the United States. *Disability and Rehabilitation*, 41(19), 2299-2307. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1465131>
- Roh, S. H. (2012). The longitudinal study on the factors of the employment and employment types among disabled elderly. *Disability & Employment*, 22(3), 51-82. <https://doi.org/10.20970/kasw.2012.64.3.003>
- Ryu, J. J., & Na, W. H. (2006). A study on predicting factors for employment of the disabled. *The Korean Public Administration Review*, 40(2), 167-193.
- Wang, Y. T., & Lin, Y. J. (2013). Employment outcome predictors for people with disabilities in Taiwan-A preliminary study using ICF conceptual frameworks. *Journal of Rehabilitation*, 79(2), 3-14.

Abstract

Effect of Disability Types by Disability Severity Levels on Employment: Based on the Employment Panel Survey for the Disabled

Choi, Junhyeok^{*}, M.D., Lee, Jisoo^{**}, Chung, Sunwoo^{***}, M.D.,
Oh, Sung Soo^{****}, Ph.D., M.D., Jo, Hoon^{*****}, Ph.D., O.T.

^{*}Dept. of Education & Training, Wonju Health System, Yonsei University, Intern

^{**}Dept. of Medicine, Wonju College of Medicine, Yonsei University, Alumnus

^{***}Team of Education & Training, Samsung Medical Center, Intern

^{****}Dept. of Occupational & Environmental Medicine, Wonju College of Medicine,
Yonsei University, Professor

^{*****}Artificial Intelligence Big Data Medical Center, Wonju College of Medicine,
Yonsei University, Research Professor

^{*****}Dept. of Rehabilitation Therapy, Graduate of Health Science, Hallym University,
Adjunct Professor

Objective : The purpose of this study is to examine the relationship with employment of the disabled considering the severity and the type of disability.

Methods : Data from the 4th data of the 2nd wave Panel Survey of Employment for the Disabled (PSED) by Korea Employment Agency for Persons with Disabilities (KEAD) were used. The odds ratio of employment in disability types according to severity of disability was calculated by logistic regression analysis.

Results : When the related variables were adjusted, the employment of internal disability type was significantly lower than that of external disability type by 0.413(95% CI:0.271-0.629) times in the group with severe disability. On the other hand, in the group with less severe disability, internal disability was 0.475(95% CI:0.327-0.690) times lower than that of external disability ($p < .001$).

Conclusions : Employment may vary depending on the type of disability, even if the disability severity level is the same. It is necessary to prepare judgment criteria that can reduce the variation in employment by considering both the type and severity of the disability.

Keywords : Disabled, Disabled employment, Disability level, Disability rating system, Disability type