

발달장애인의 차별경험이 취업에 미치는 영향: 가족취업지지의 조절효과

함현진

대진대학교 미래평생학습부 조교수

Discrimination Experience and Employment of People with Developmental Disabilities: Moderating Effect of Family Employment Support

Hyun-Jin Ham

Assistant Professor, College of Creative Future Talents, Daejin University

요 약 본 연구의 목적은 발달장애인의 차별경험과 취업의 관계에서 가족취업지지의 조절효과를 분석하여 발달장애인의 취업을 위한 실천적 함의를 제시하는 데 있다. 연구대상은 2019년도 장애인고용패널조사 2차 웨이브 4차 조사에 참여한 발달장애인 394명이고, 가설검증을 위해 위계적 이항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 연구 결과 발달장애인의 차별경험은 취업에 부정적 영향을 미치고, 가족취업지지는 유의미한 조절효과를 보여 차별경험이 취업에 미치는 부정적 영향을 강화하는 것으로 나타났다. 따라서 발달장애인 가족의 요구를 반영한 근무환경개선과 취업지원정책의 필요성, 국가 및 지역사회와의 신뢰감 강화의 중요성을 논의하였다.

주제어 : 발달장애인, 차별경험, 취업, 가족취업지지, 조절효과

Abstract The purpose of this study is to present practical implications for employment of people with developmental disabilities by analyzing the moderating effect of family employment support in the relationship between discrimination experience and employment of people with developmental disabilities. The subjects of the study were 394 people with developmental disabilities who participated in the 2nd wave 4th survey of the 2019 Employment Panel Survey for the Disabled, and a hierarchical binary logistic regression analysis was conducted to verify the hypothesis. As a result of the study, it was found that the experience of discrimination among people with developmental disabilities negative effects employment, and family employment support has a significant moderating effect, strengthening the negative effect of discrimination on employment. Therefore, the importance of improving the working environment reflecting the needs of families with developmental disabilities, the necessity of employment support policies, and strengthening trust with the state and local communities were discussed.

Key Words : Developmental disability, Discrimination experience, Employment, Family support for employment, Moderating effect

*Corresponding Author : Hyun-Jin Ham(hamhj@daejin.ac.kr)

Received April 12, 2022
Accepted May 20, 2022

Revised May 12, 2022
Published May 28, 2022

1. 서론

우리나라 발달장애인은 지난 10년 간 꾸준히 증가¹⁾하여 2020년 12월을 기준으로 전체 등록장애인의 9.4%를 차지하고 있다. 이는 같은 기간 동안 전체인구 중 장애인구의 비율이 5%대를 유지하고 있는 것을 고려하면 그 증가세가 두드러짐을 알 수 있다. 특히 20-29세의 구직연령대는 전체 발달장애인의 24.8%를 차지하는데, 이는 등록장애인의 해당 연령대(3.7%)와 비교하면 약 7배 많은 수치이다[1]. 반면, 발달장애인의 고용률은 23.2%, 실업률은 8.2%로 5대 장애유형²⁾ 중 뇌병변 장애 다음으로 열악한 수치이며, 전체 등록장애인의 고용률 34.9%, 실업률 5.9%와 비교해서도 현저히 저조하다[2]. 취업을 한 경우에도 또 다른 어려움은 존재한다. 2020년 장애인경제활동실태조사[2]에 따르면, 발달장애인의 월평균 임금은 92.5만원, 평균 근속기간은 3년 10개월로 조사되었는데 이는 전체 장애인 평균의 절반 정도에 미치는 수준이다.³⁾ 이러한 실태는 발달장애인들의 요구와는 차이가 있다. 2020년 발달장애인 일과 삶 실태조사[3] 결과, 발달장애인들의 희망 임금의 평균은 103.4만원이고 희망하는 일자리로 '안정적인 일자리(오래 일할 수 있는 일자리)'의 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 다시 말해 발달장애인은 지속적으로 증가하는 추세로, 구직 연령대가 높은 비중을 차지하는 데 반해 낮은 고용률과 높은 실업률을 나타내고, 취업을 희망하는 일자리 조건과 실제 근무 조건 간의 차이가 크다.

발달장애인에게 취업과 직장생활은 단순히 소득이나 고용보장만을 의미하지 않는다[4]. 최근 코로나 19로 인하여 일이 중단된 발달장애인들이 받는 가장 큰 고통은 만나는 사람이 줄어들어 생기는 무료함과 외로움 및 고립감을 느끼는 것(71.4%)이 경제적인 어려움(9.5%)에 비해 압도적으로 높게 보고될 정도로 이들에게 일 중단은 곧

일상의 차단을 의미하는 것이다[5].

한편 발달장애인의 취업은 삶의 전반적 만족도에 영향을 미치는 중요한 변인으로 확인되었다[6-8]. 또한 취업과 관련한 선행연구들은 주로 취업에 영향을 미치는 요인을 밝히고자 이루어졌는데 대표적으로 개인의 인구학적 요인, 심리·정서적 요인, 사회·환경적 요인 등이 있다. 인구학적 요인으로는 성별[9-11], 연령[9,11,12], 학력[9,11,12], 사회경제적 지위[13], 일상생활능력[14] 등이 취업에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 심리·정서적 요인은 자아존중감[15], 자기효능감[15,16], 장애수용[16] 및 대인관계능력[9] 등이다. 사회·환경적 요인으로는 또래관계[10], 취업에 대한 가족의 지지[11,12] 등이 취업에 영향을 미쳤다.

이상의 선행연구들을 살펴보면 대부분이 취업에 영향을 미치는 인구학적 요인과 심리·정서적 요인에 초점을 두고 있으며, 사회·환경적 요인에 관한 소수의 연구들은 주로 발달장애인과 직접 상호작용하는 대인관계적 측면을 중심으로 연구되었다. 취업과 직업은 발달장애인에게 있어 사회와의 연결고리로서 사회참여의 의미가 큰 만큼 [17], 그들이 속한 사회에서의 차별이 취업에 영향을 미치는 요인으로 작용하는지에 관한 연구의 필요성이 제기된다.

발달장애인의 경우, 제 특성상 다른 장애 유형에 비해 사회적 돌봄이나 권의 증진을 위한 대책에 관하여 더욱 많은 요구가 있음에는 이견이 없을 것이다. 이에 정부에서도 2014년 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」을 제정하였고, 2018년 '발달장애인 평생케어 종합대책'을 수립하였으며, '제5차 장애인고용촉진 및 직업재활 기본계획(2018-2022)'과 '제5차 장애인정책종합계획(2018-2022)'에서 발달장애인에 대한 세분화된 정책을 마련하여 추진하고 있다. 특히 제5차 장애인정책종합계획의 총괄 성과 목표는 '장애인과 비장애인의 삶의 격차 완화'로써, 5대 정책분야 중 '권익 및 안전 강화' 분야에서 발달장애인 서비스 지원 강화를 중점 과제로 선정하여 발달장애인을 국가와 사회의 특별한 배려가 필요한 대상으로 진단하였다. 그럼에도 불구하고 발달장애인의 46.2%가 평소 장애로 인한 차별을 경험하였고, 38.6%는 장애로 인해 놀림이나 따돌림을 받은 경험이 있는 것으로 조사되었다[3]. 또한 결혼과정, 취업, 운전면허 취득, 보험계약을 비롯하여 음식점과 극장 이용 등의 지역사회 생활에 이르기까지 삶의 전반적 영역에서 차별받고 있다고 응답한 비율이 전체 장애유형 중 가장 높음에도 불구하고 [18], 자신의 의견을 적극적으로 표현하지 않는 경우

1) 본 연구에서 발달장애인은 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」에서 정의한 지적장애인과 자폐성장애인을 말한다. 보건복지부의 장애인등록 현황 자료(2011-2020)에 의하면 발달장애인은 2011년도에 전체 장애인의 7.3%(183,336명)에서 2020년도에 9.4%(247,910명)로 증가하였음

2) 2020년 장애인경제활동실태조사에서는 15개의 등록 장애의 유형을 인구 규모로 6대 장애유형을 구분하였음. 6대 장애유형은 지체·뇌병변·시각·청각·발달·기타장애인데, 본 연구에서의 5대 장애는 기타장애를 제외한 것을 말한다

3) 2020년 장애인경제활동실태조사에서 장애인 임금근로자의 평균 근속기간은 6년 11개월, 최근 3개월 간 월평균 임금은 192.2만원으로 조사되었음

가 많다[3]. 이처럼 발달장애인은 전체 장애인 중에서도 특히 심한 차별과 소외를 겪고 있음에도 불구하고 스스로 자신을 보호하거나 적극적으로 권리를 주장하는 데 어려움이 따른다. 그렇기 때문에 스스로 타인의 침해에 대해 자신을 옹호할 수 있는 역량을 마련하는 것과 더불어 가족, 복지관, 지역사회 등은 옹호지원자의 역할을 해야 한다[19].

만 15세 이상 발달장애인의 약 80%는 일상생활에서 도움이 필요하고 도움을 제공하는 사람은 부모를 비롯한 가족이 95%로 절대적으로 비중이 크다[3]. 어려움에 대한 상담 상대와 여가활동의 동반자 역시 부모 및 가족이 1순위로 꼽혔다[20]. 게다가 발달장애인은 의사결정의 주체가 부모인 경우가 다른 장애에 비해 압도적으로 많은 비중을 차지하며[20]4), 특히 취업을 결심하는 데 있어 부모 및 가족이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 조사되었다[3].

한편 발달장애인의 부모들은 발달장애인 자녀를 돌보면서 자녀의 미래에 대한 걱정이 가장 큰 어려움이라고 보고하고 있다. 발달장애인 부모의 대리 의사표시의 정합도에 관한 연구[21]에서는 자립과 관련된 대리 응답의 의사표시 정합성이 높은 것으로 나타나 발달장애인 자녀의 자립과 취업에 관한 의사를 민감하게 주시하고 있음을 알 수 있다. 또한 발달장애인은 가족관계 친밀성 정도에 따라 사회참여나 삶의 질에 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀졌고[7], 취업에 대한 가족의 지지가 취업에 정적인 영향을 미치는 요인으로 확인되었다[11]. 이는 취업이 발달장애인 뿐만 아니라 발달장애인의 가족 모두에게 중요한 의미를 가지며, 특히 발달장애인 가족은 발달장애인 자녀의 의사결정의 주체이자 취업에 의미 있는 영향력을 행사하는 지지체계임을 시사한다.

따라서 본 연구는 발달장애인 삶의 핵심적인 이슈인 취업에 영향을 미치는 사회적 요인으로 발달장애인의 차별경험을 선정하여 차별경험과 취업의 관계를 분석하고자 한다. 나아가 발달장애인의 취업에 가장 큰 영향력을 행사하는 가족의 취업에 대한 지지가 두 변인 간의 관계를 조절하는지를 검증할 것이다. 이를 바탕으로 발달장애인의 열악한 취업 실태를 개선하기 위한 실천적, 정책적 제언을 하여 궁극적으로는 발달장애인의 삶의 만족도 향상에 기여하고자 한다.

4) 발달장애인은 의사결정 주체가 부모인 경우가 압도적으로 많은 비율(58.8%)로 나타났는데, 이는 전체 등록장애인(15%)의 약 4배에 달하는 수치임

2. 연구방법

2.1 연구모형 및 가설

본 연구는 발달장애인의 차별경험과 취업의 관계에서 가족취업지지의 조절효과를 검증하고자 Fig.1과 같이 연구모형을 설정하였고, 이에 따른 연구가설은 다음과 같다.

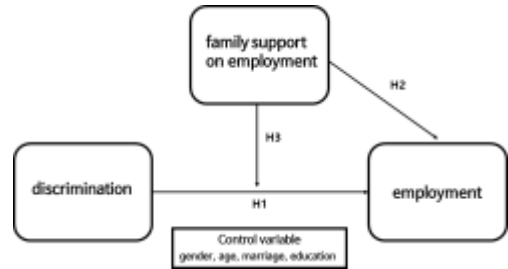


Fig. 1. Research model

- 가설1. 발달장애인의 차별경험은 취업에 유의한 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설2. 가족취업지지는 취업에 유의한 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설3. 발달장애인의 차별경험과 취업 간의 관계에서 가족취업지지는 조절변수로서 유의한 영향을 미칠 것이다.

2.2 분석자료 및 연구대상

본 연구는 2019년도 장애인고용패널조사 2차 웨이브 4차 조사 자료를 활용하였다. 이 자료는 장애인의 노동시장 이동과정과 이 과정에 영향을 주고받는 내·외부환경요인을 도출하여 장애인고용정책을 수립 및 평가하고, 관련 연구를 수행하기 위한 기초자료를 제공하기위해 구축되었다[22].

본 연구의 대상은 4차 조사에 응답한 3,995명의 등록 장애인 중 지적장애인 363명과 자폐성장애인 31명으로 총 394명이다.

2.3 주요변인 및 측정방법

2.3.1 독립변인: 차별경험

본 연구의 독립변인인 차별경험은 장애인고용패널조사의 ‘장애로 인한 일상생활 차별경험 정도’에 관한 1개 항목으로 측정하였다. 4점 리커트 척도(1점 경험한 적이

없다~4점 항상 경험하였다)로서 점수가 높을수록 장애로 인한 일상생활 차별경험 정도가 높은 것으로 해석하였다. 모름 및 응답거절은 결측값으로 처리하여 분석에서 제외하였다.

2.3.2 조절변인: 가족취업지지

본 연구의 조절변인인 가족취업지지는 장애인고용패널조사의 '발달장애인 가족의 취업지지도'에 관한 1개 항목으로 측정하였다. 5점 리커트 척도(1점 전혀 지지하지 않는다~5점 매우 지지한다)로서 점수가 높을수록 가족취업지지가 높은 것으로 해석하였다. 모름 및 응답거절은 결측값으로 처리하여 분석에서 제외하였다.

2.3.3 종속변인: 취업여부

본 연구의 종속변인인 취업여부는 취업=1, 미취업=0으로 더미화하여 분석하였다.

2.3.4 통제변인: 성별, 연령, 혼인상태, 학력

본 연구의 통제변인은 성별, 연령, 혼인상태, 최종학력으로 설정하였다. 구체적으로 성별은 여성=0, 남성=1로, 혼인상태는 기혼=0, 미혼=1로 더미화하였다. 또한 연령은 50-67세를 참조집단으로 하여 15-29세=1, 30-49세=1로, 최종학력은 중졸이하를 참조집단으로 하여 고졸=1, 대졸이상=1로 더미화하여 분석하였다.

2.4 분석방법

본 연구는 SPSS 통계 프로그램을 사용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 주요변인들의 특성을 분석하기 위하여 빈도분석과 기술통계를 실시하였다.

둘째, 주요변인들 간의 관계를 파악하기 위하여 Pearson의 적률상관계수 산출을 통한 상관분석을 실시하였다.

셋째, 연구모형인 차별경험이 취업에 미치는 영향에서 가족취업지지의 조절효과를 검증하기 위해 상호작용 항을 포함하여 위계적 이항 로지스틱회귀분석을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 주요변인의 기술통계

주요변인들의 기술통계를 실시한 결과는 다음의 Table 1과 같다.

Table 1. Descriptive statistics of variables

var.		n	min	max	M(SD)
iV ¹⁾	discrimination	372	1	4	2.20(.80)
MV ²⁾	FES ⁵⁾	390	1	5	2.91(1.39)
var.		n		%	
DV ³⁾	employment	yes	118	29.9	
		no	276	70.1	
CV ⁴⁾	sex	male	261	66.2	
		female	133	33.8	
	age	15-29	170	43.1	
		30-49	174	44.2	
		50<	50	12.7	
	marriage	unmarried	340	86.3	
		married	54	13.7	
	education	>middle	127	32.2	
high		244	61.9		
college<		23	5.8		
total			394	100	

- 1) Independent Variable
- 2) Moderator Variable
- 3) Dependent Variable
- 4) Control Variable
- 5) Family Employment Support

구체적으로 독립변인인 차별경험은 4점 만점에 평균 2.20점(SD=.80), 조절변인인 가족취업지지는 5점 만점에 2.91점(SD=1.39)으로 나타났다. 종속변인인 취업여부는 취업 118명(28.9%), 미취업 276명(70.1%)으로 나타났다. 통제변인인 성별은 남자 261명(66.2%), 여자 133명(33.8%), 연령은 15-29세 170명(43.1%), 30-49세 174명(44.2%), 50세 이상 50명(12.7%)였다. 혼인상태는 미혼 340명(86.3%), 기혼 54명(13.7%)이고, 학력은 중졸이하 127명(32.2%), 고졸 244명(61.9%), 대졸이상 23명(5.8%)로 나타났다.

이상의 결과들을 살펴보면, 독립변인인 차별경험은 평균 2.20점으로 '차별을 경험한 적 없다(2점)'에 근접한 값이고, 조절변인인 가족취업지지는 2.91점으로 '보통이다(3점)'에 근접한 값이다. 종속변인인 취업여부는 미취업자가 취업자보다 2배 이상 많았다. 통제변인인 성별은 남자가 여자보다 2배 정도 많았고, 혼인상태는 미혼이 기혼보다 6배 정도 많았으며, 학력은 고졸이 가장 많은 것으로 나타났다.

3.2 주요변인들 간의 관계

주요변인들 간의 상관을 분석한 결과 각 변인들 간에는 모두 통계적으로 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났고 상관계수는 ±0.6미만으로 다중공선성의 문제가 없었다.

Table 2에 제시된 바와 같이 차별경험과 가족취업지지($r=-.12, p<.05$), 차별경험과 취업 ($r=-.11, p<.05$) 간에 유의미한 부적상관이 있었고, 가족취업지지와 취업 ($r=.54, p<.001$) 간에 유의미한 정적상관이 있는 것으로 나타났다.

Table 2. Coefficient of correlation between variables

var.	1	2	3
1. discrimination	1		
2. FES	-.12*	1	
3. employment	-.11*	.54***	1

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

3.3 가설검증

3.3.1 발달장애인의 차별경험이 취업에 미치는 영향

가설1인 발달장애인의 차별경험이 취업에 미치는 영향을 분석하기 위하여 통제변인을 포함하여 이항 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과 회귀모형은 통계적으로 유의

미하게 나타났고($\chi^2=37.138, p<.001$), 회귀모형의 설명력은 약 13.4%(Nagelkerke $R^2=.134$)로 나타났다. 구체적인 내용은 Table 3의 model 1과 같다.

먼저 통제변인 중 성별, 학력이 취업에 유의미한 영향을 미치는 변인으로 확인되어 남성은 여성에 비해서 취업 가능성이 2.13배 가량 높고($OR=.2231, p<.01$), 중졸이하에 비하여 고졸인 경우 취업할 가능성이 2.87배 가량 높은($OR=2.868, p<.01$) 것으로 나타났다.

다음으로 독립변인인 차별경험($OR=.699, p<.05$)은 취업에 유의미한 부적(-)영향을 미치며, 차별경험이 1단위 증가하면 미취업 가능성이 1.43배(=1/.699) 가량 증가하는 것으로 나타났다.

3.3.2 발달장애인의 가족취업지지가 취업에 미치는 영향

가설 2인 발달장애인의 가족취업지지가 취업에 미치는 영향을 분석하기 위하여 위계적 이항 로지스틱 회귀 분석을 실시한 결과는 Table 3의 model 2와 같다. 회귀모형은 통계적으로 유의미하게 나타났고 ($\chi^2= 107.380, p<.001$), 회귀모형의 설명력은 약 45.4%로 나타났다 (Nagelkerke $R^2=.454$).

회귀계수의 유의성 검증 결과 가족취업지지($OR=3.343, p<.001$)는 취업에 유의미한 정적(+)영향을 미치며, 가족취업지지가 1단위 증가하면 취업 가능성은 3.34배 가량 증가하는 것으로 나타났다.

Table 3. Hierarchical logistic regression analysis

		model 1		model 2		model 3		
		B	OR	B	OR	B	OR	
(const.)		-1.464	.231*	-4.439	.012***	-7.024	.001***	
CV*	sex(male)	.757	2.131**	.497	1.644	.480	1.616	
	age	15-29	1.015	2.758	-.604	.547	-.664	.515
		30-49	.799	2.224	-.198	.820	-.178	.236
	marriage(un)	-.732	.481	-.632	.532	-.576	.562	
	education	high	1.054	2.868**	1.155	3.173**	1.117	3.055**
		college<	1.017	2.764	.881	2.413	.837	2.309
IV	discrimination ^A	-.359	.699*	-.265	.767	.860	2.362	
MV	FES ^B			1.207	3.343***	1.957	7.077***	
interaction	A×B					-.327	.721*	
-2LL		423.849		316.468		312.565		
Nagelkerke R^2		.134		.454		.464		
χ^2		37.138***		107.380***		3.903*		

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

*reference group: sex=male, age=50<, education=>middle

3.3.3 발달장애인의 차별경험과 취업 간의 관계에서 가족취업지지의 조절효과

가설3인 발달장애인의 차별경험과 취업의 관계에서 가족취업지지의 조절효과를 분석하기 위하여 위계적 이항 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과는 Table 3의 model 3과 같다.

회귀모형은 통계적으로 유의미하게 나타났고($\chi^2=3.903, p<.05$), 회귀모형의 설명력은 약 46.4%로 나타났다(Nagelkerke $R^2=.464$). 발달장애인의 차별경험과 취업 간의 관계에서 가족취업지지는 유의미한 부적(-)영향을 미치는 것으로 나타나 가족취업지지는 차별경험이 취업에 미치는 부적(-)영향을 강화하는 조절효과(synergistic effect)를 갖는 것을 알 수 있다.

즉 발달장애인의 차별경험은 미취업의 가능성을 높이는 변인이고, 가족취업지지가 높은 발달장애인 집단은 차별경험을 많이 할수록 미취업의 가능성이 더 높아진다고 볼 수 있다.

4. 논의 및 제언

본 연구는 발달장애인의 차별경험이 취업에 미치는 영향에서 가족취업지지의 조절효과를 검증하여 발달장애인의 취업실태를 개선하기 위한 정책적·실천적 제언을 하는 것에 목적을 두고 수행되었다. 본 연구의 주요 결과들을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 발달장애인의 성별과 학력은 취업에 유의미한 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 먼저 남성은 여성에 비해 취업가능성이 2.13배 가량 높았다. 이러한 결과는 발달장애인의 취업요인을 분석한 여러 선행연구들[11],[14,15]과 일치하는 결과로 나타났다. 또한 1999년부터 2020년까지 장애여성과 관련된 연구 동향을 분석한 결과[23], 장애여성의 '경제와 취업'은 가장 많이 연구된 주제로 분류되었다. 그럼에도 불구하고 여성장애인들에게 취업은 여전히 가장 어려운 문제로 남아있다. 장애인 실태조사[24]에서도 여성장애인에게 가장 어려웠던 점으로 '취업 등 경제적 자립'이 1순위로 꼽혔고, 이는 여성발달장애인들에게도 예외가 아니었다. 전체 장애인들 중에서도 여성발달장애인의 비율이 남성에 비해 현저히 낮은 것을 감안할 때[24] 여성발달장애인들의 취업

은 가장 해결하기 어려운 문제이지만, 가장 소외되기 쉬운 문제이기도 하다. 따라서 여성발달장애인들이 처한 상황과 취업과 관련된 욕구파악을 위한 다양한 노력이 필요함을 보여준다.

다음으로 학력이 중졸이하인 경우에 비해 고졸일 때 취업가능성이 2.87배 가량 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 학력이 높을수록 취업의 가능성이 높게 나타난 선행연구들[11,14]과 동일한 맥락에서 이해할 수 있다. 그러나 정연구 등의 연구[14]에서는 학력을 무학, 초졸, 중졸, 고졸, 대졸의 연속변수(1-5)로 처리하여 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과 학력이 높은 사람이 낮은 사람보다 취업할 확률이 높다는 결론을 제시하였고, 최진혁과 신별해[11]는 대졸의 학력을 참조집단으로 하여 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과 무학, 초졸, 중졸이 대졸의 학력보다 취업 가능성이 낮다고 보고하였다. 반면 본 연구는 학력을 중졸이하, 고졸, 대졸의 3수준으로 비교적 간단히 구분된 변수를 사용하여 중졸이하를 참조집단으로 설정한 후 중졸이하에 비해 고졸은 취업가능성이 유의미하게 높고, 대졸은 유의미하지 않았다는 결과를 얻었다는 데서 선행연구들과의 차이가 있다. 이는 지적장애의 45.1%, 자폐성 장애의 50.1%가 중졸이하의 학력임을 감안할 때[24], 발달장애인의 대학진학이나 평생교육의 지원을 강화하는 것과 더불어 고등학교 진학을 하지 않거나 중도탈락에 대한 원인분석과 진학을 제고를 위한 노력이 필요함을 보여준다.

둘째, 발달장애인의 차별경험은 취업에 유의미한 부적(-)영향을 미치는 변인으로 확인되었다. 즉 발달장애인이 차별경험을 많이 할수록 취업의 가능성은 낮아진다. 이러한 결과는 여성장애인[25], 정신장애인[26], 전체장애인[27]의 차별경험이 취업가능성과 부적(-)관계에 있다는 결과들과 맥을 같이 한다. 다만 본 연구는 발달장애인만을 대상으로 차별경험이 취업에 미치는 영향력을 검증했다는 것에 의미가 있다. 한편 최진혁, 신별해[11]의 연구에서 발달장애인의 차별경험과 취업 간의 유의미한 관계가 없음이 보고되었는데, 이는 분석된 자료의 차이에서 기인한 결과로 확인되었다.⁶⁾ 그러나 이 연구에서도 차별경험이 취업에 미치는 유의확률이 $p=.05$ 로 나타나

5) 2020 장애인실태조사에 따르면 전체 등록장애인의 성비는 남성 57.8%, 여성 42.2%인 데 반해, 지적장애인은 남성 63.6%, 여성 36.4%, 자폐성장애인은 남성 85.3%, 여성 14.7%로 조사됨

6) 최진혁, 신별해(2018)의 연구에서는 2016년도 장애인고용패널 2차 웨이브 1차 자료를 사용하여 발달장애인의 차별경험이 취업에 미치는 영향에 대한 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과 회귀모형의 적합도($\chi^2=37.138, p<.001$)는 유의미하였지만, 회귀계수의 유의성 검증결과 $p=.05$ 로 나타나 $p<.05$ 수준에서 유의미한 결과가 아닌 것으로 해석한 것으로 보임

$p < .05$ 수준에서의 의미있는 값으로 해석되지 못한 것을 봤을 때, 발달장애인의 차별경험은 취업에 영향을 미치는 의미있는 변인으로 고려되어야 할 가치가 있다. 또한 시간의 흐름에 따라 발달장애인이 지각하는 차별경험의 수준이 변화할 수 있는 가능성도 배제할 수 없으므로 이에 대한 중단적인 분석과 관리가 필요하다.

셋째, 발달장애인에 대한 가족취업지지는 취업에 유의미한 정적(+)영향을 미치는 변인으로 확인되었다. 이러한 결과와 관련하여 이미 10여년 전의 연구에서[28] 발달장애인 자녀가 직장을 가지고 자립하길 원하는 부모의 의지는 성공적 전환과 직업적응 및 유지를 위한 지원요인인 반면, 자녀에 대한 낮은 기대 및 취업의지 반박은 전환의 저해요소로 밝혀진 바 있다. 또한 최근에도 발달장애인 취업자가 취업하기로 결심한 데 가장 큰 영향을 미친 사람은 '부모 및 가족'이 1순위(50%)로 조사되었고[3], 가족취업지지가 발달장애인의 취업에 유의미한 변인으로 나타나[11,29], 본 연구의 결과와 맥락적으로 일치하는 것을 알 수 있다. 가족취업지지에 관한 중요성에 대한 이러한 일관되고 지속적인 보고에도 불구하고 현실에서는 발달장애인들의 보호자 중 절반 이상인 약 56%가 발달장애인이 일하기를 원치 않았고 그 가장 큰 이유는 '장애로 인해 취업이 어렵다고 생각'하기 때문이었다[3]. 여기서 말하는 '장애로 인한'에 대해서는 장애 자체로 인한 능력이나 기술의 부족을 포함하여 편견이나 차별경험과 같은 환경적 요인이 영향을 미쳤을 가능성 등을 고려해 볼 수 있겠지만, 보다 체계적으로 가족취업지지에 영향을 미치는 요인들에 대한 다각적 분석이 필요하다.

넷째, 발달장애인에 대한 가족취업지지는 발달장애인의 차별경험이 취업에 미치는 부정(-)영향을 강화하는 조절효과를 가진 것으로 확인되었다. 즉 가족취업지지도가 높은 집단의 경우 발달장애인이 차별경험을 할수록 미취업 가능성이 높다는 것이다. 이와 직접적으로 관련된 선행연구가 없는 가운데 몇 가지 연구들을 살펴보면, 먼저 최여진[30]의 연구가 있다. 이 연구에 따르면 발달장애인들의 부모들은 이제 발달장애인 자녀들보다 '하루라도 더 사는 삶'을 선택하기보다 발달장애인 자녀가 '하루라도 사람답게 사는 것을 보는 삶'을 선택하길 원하면서 발달장애인의 '당사자성'을 언급하였다. 즉 발달장애인들이 부모의 무조건적인 돌봄 속에서 부모의 결정에 따라 형식적으로 취업이란 것을 경험하기보다는 발달장애인 자신의 능력과 적성에 맞는 일을 하고 그에 상응하는 대가를 받는 '정상적'인 삶을 원하는 것이다. 실제로 발달장애인 자녀의 취업에 적극적으로 개입한 어머니들을 대

상으로 한 연구[31]에서 발달장애인 자녀가 취업한 작업장에서 자녀의 개별적 장애특성과 직무능력을 무시하는 작업조건과 차별대우에 대한 강한 문제의식을 가지고 자녀의 취업에 개입하게 되었다고 밝혔다. 어머니들은 대부분의 작업장이 장애인-비친화적인 작업환경을 가진 것을 직접 목격한 후 발달장애인이 많은 스트레스를 받을 것으로 판단하여 자녀를 작업장에 보내지 말아야겠다는 결심한다. 그리고 장애-친화적 형평성의 기준에 따라 장애인 일터가 운영되거나 만들어지기를 바라면서 보다 적극적으로 작업장의 문제되는 노동조건을 개선하는 데에 주력하는 모습까지 보여준다. 반면 자녀의 취업에 적극적으로 개입하지 않는-차악(次惡)에 머물고 있는-부모들의 입장에서도 자녀의 장애 특성, 서비스기회의 불충분과 부적절함으로 인해 '선택되는 입장'에서 '감사한 일'로 여기는 일이 많으며 이 과정에서 권력불평등이 언급되기도 하였다[32]. 이러한 결과들은 발달장애인이 단순히 취업하는 것에만 주력하기 보다는 취업 전, 중, 후의 일련의 과정에서 취업지원서비스의 양적 확대와 질적 제고가 필요함을 나타낸다. 더불어 발달장애인 가족들이 든든한 사회적 지원체계로서 기능 할 수 있도록 국가와 지자체, 고용주들은 이들과 서로 협력하고 신뢰를 형성해야 한다.

이상의 내용을 토대로 정책적·실천적 제언을 하고자 한다.

첫째, 여성발달장애인의 사회참여와 경제활동을 위한 보다 적극적인 관심과 지원이 요구된다. 신숙경[23]은 20여 년간 진행된 국내 장애여성 관련 연구들 중 특히 중증장애인 등 고위험 장애여성들에 대한 세분화된 연구의 필요성과 함께 정부의 적극적인 제도 개선 노력과 관련 정책의 비전을 요구한 바 있다. 실제로 여성발달장애인은 여성으로서의 차별, 장애인으로서의 차별, 발달장애인으로서의 삼중차별을 겪을 수 있는 극소외층이다. 현재의 여성, 장애인, 발달장애인을 위한 다양한 지원정책들은 여성발달장애인의 특수성을 반영하기에 역부족이다. 따라서 현재 실시 중인 실태조사들에서 여성발달장애인들의 특수성이 반영될 수 있도록 조사항목들을 수정·보완할 필요가 있으며, 여성발달장애인의 취업 서비스들을 통합적으로 제공하고 관리하기 위한 통합사례관리시스템을 마련해야 할 것이다.

둘째, 발달장애인의 상급학교 진학을 제고와 학교생활 적응을 위하여 학령기 발달장애학생들에 대한 실태조사와 더불어 학교 수업을 통한 활동 중심의 장애인식개선 교육 등 보다 실제적인 효과를 나타낼 수 있는 교육정책

이 요구된다. 조사된 바에 따르면 발달장애인들은 학교 생활에 잘 적응하지 못하는 비율이 전체 장애인의 비율에 비해 높았다. 특히 지적장애인의 경우 학교생활의 가장 큰 문제점으로 '친구들의 이해부족과 놀림'인 것으로 나타났고, 학교를 다니지 않았거나 중도에 그만둔 이유로 '심한 장애로 인하여(58.6%)'가장 많은 것으로 나타났다. 또한 정광조와 김동일[33]은 장애인식개선 교육 중 특히 발달장애학생을 위한 장애인식개선교육이 집중적으로 이루어질 필요가 있음을 제안하면서 일회성 행사의 차원이 아닌 수업 시간을 통한 체험 및 활동 중심으로 장애인식교육이 개선되어야 한다고 밝혔다. 따라서 학령기 발달장애학생들에 대한 지속적인 실태조사를 통하여 학교생활적응과 만족도를 제고하고, 더불어 학교에서 활용할 수 있는 다양한 장애인식개선 프로그램들의 개발 및 적용과 함께 체계적인 환류시스템이 도입하여 차별경험을 감소시키기 위한 학교차원의 보편적 중재를 제공해야 할 것이다..

셋째, 발달장애인이 취업과정과 취업 후 근무조건 및 환경 등에서 차별받지 않도록 발달장애인의 특성을 고려한 취업환경 개선 정책이 필요하다. 발달장애인들에게는 능력수준의 차이를 비롯하여 의료적 지원이나 도적적 행동 등에 대한 특별한 요구가 있다. 이러한 요구들은 발달장애인들이 차별받는 대표적인 요인인 동시에 가장 대응하기 어려운 문제이기도 하다. 따라서 취업과정과 취업 후 사후관리 과정에서 발달장애인들의 직업능력과 개별적 요구들을 지속적으로 체계적으로 사정하고 그 결과를 반영하여 배치와 재배치가 이루어져야 할 것이다. 이와 함께 이들의 직업능력을 유지 및 향상시키기 위하여 평생교육차원에서 다양한 교육프로그램이 개발 및 보급될 필요가 있다. 또한 유연근무제와 탄력근무제를 확대도입하고, 직장에서의 도전적 행동을 관리할 수 있는 인력양성 및 배치, 도전적 행동에 대한 이해교육을 실시하는 등 이들의 특성과 요구를 반영한 정책이 도입될 필요가 있다. 특히 이 과정에서 발달장애인 당사자 뿐만 아니라 고용주와 보호자의 요구가 함께 반영될 수 있는 절차를 마련하여야 한다. 김성은[34]은 발달장애인의 고용 영향 요인의 대한 부모와 고용주의 인식을 비교하였고, 최민식과 신현기[35]는 발달장애인의 부모와 고용주가 인식하는 발달장애인의 직업, 취업준비, 고용유지, 국가지원 등을 비교하여 차이점을 확인하였다. 이렇듯 발달장애인의 취업과 직접적으로 관련된 당사자들의 요구를 반영하는 것은 실효성 있는 정책 마련에 도움이 될 것이다.

넷째, 국가와 지역사회는 발달장애인 가족들과 더불어 발달장애인들에게 건강한 사회적 지지체로 기능할 수 있도록 서로 신뢰하고 협력해야 한다. 발달장애인의 부모들은 성인기 발달장애 자녀와 함께 노후과정을 겪는다. 부모들은 케어를 받아야 하는 입장이면서 동시에 성인이 된 자녀에게 케어를 제공해야 하는 입장에서 다양한 어려움에 직면한다. 부모들은 국가와 지역사회가 어려움을 함께 극복하기를 원하지만 자신들을 대신할 수 있는 신뢰할 체계가 없다는 한계를 경험한다. 이미 다수의 연구들에서 발달장애인들의 부모들은 '믿을 만한 사람[36]', '아이들에 대한 진실된 애정표현을 하는 직원 및 기관[32]' 등 신뢰에 관한 강한 욕구를 드러냈다. 그러나 이러한 욕구들은 빈번히 좌절되어 결과적으로 발달장애인 가족들 간의 상호부조와 연대의식이 더욱 강화되었다. 대표적으로 자조모임을 들 수 있는데, 발달장애인의 부모들은 자조모임을 통해 직업과 관련된 현장을 직접 방문하여 정보를 수집하고 토론과정을 거쳐 정보를 정리하기도 한다[37]. 이렇게 적극적으로 발달장애인 자녀의 취업에 관심을 가지고 지지하는 부모들 같은 경우 사업체 현장방문을 통해 자녀들에게 적합한 근무조건 및 환경 여부를 점검하게 되고, 여러 가지 문제점을 발견하게 되면서 자신들이 그 문제들을 직접 해결하는 데까지 이르게 된다[32]. 이제 이 과정에 국가와 지역사회가 함께 나서야 한다. 적극적으로 문제를 분석하고 함께 해결책을 마련하고 적용해야 한다. 본 연구의 결과에서처럼 발달장애인들에 대한 취업지지도가 높은 가족들은 발달장애인들이 무조건 취업하기 보다는 정상적으로 일하기를 원하기 때문에 열악한 근무환경에서 차별을 경험하면서 일하는 것을 지지하지 않는다. 발달장애인들의 의사결정에 가장 큰 영향을 미치는 주체가 부모인 것을 감안할 때, 발달장애인의 취업과 고용유지를 위해 기본적으로 선행되어야 하는 것은 가족들의 요구를 진정성 있게 탐색하고 실효성 있는 정책들을 통하여 신뢰를 회복하는 것이다.

본 연구는 기존에 수행되지 않았던 발달장애인의 차별경험과 취업의 관계에서 가족취업지지의 조절효과를 실증적으로 검증하고 발달장애인의 취업을 위한 정책적·실천적 제언을 제공했다는 점에서 의의가 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 2차 자료가 가진 한계로 인하여 발달장애인의 차별경험과 가족취업지지를 다양한 측면에서 분석하지 못하고 단일 문항의 평균값만을 분석에 활용하였다. 추후 연구에서는 표준화된 척도를 활용하여 발달장애인의 차별경험과 가족취업지지의 측면을 보다 심층

적으로 분석할 필요가 있다. 또한 발달장애인 가족취업 지지가 발달장애인의 차별경험과 취업의 관계를 조절하는 구체적인 과정과 내용에 관한 질적 연구를 수행하여 본 연구의 결과를 보완할 필요가 있다. 마지막으로 가족취업지지 뿐만 아니라 또래, 교사, 치료사와 같은 의미 있는 성인들과 지역사회 등 발달장애인의 취업에 영향을 미치는 다양한 체계 요인을 포함한 연구모형을 적용하여 이러한 요인들이 어떠한 효과를 가지는지를 밝히는 연구도 의미가 있을 것으로 사료된다.

REFERENCES

- [1] Ministry of Health and Welfare (2021). *Status of Registered Persons with Disabilities*.
- [2] Employment Development Institute (2020a). *2020 Survey on the Employment Status of the Disabled in Business*.
- [3] Employment Development Institute (2020b). *2020 Survey on the Work and Life of People with Developmental Disabilities*.
- [4] C. R. Hong. (2019). *A qualitative case study on the occupational life of the developmentally disabled : focusing on social enterprises*. Master's thesis. Yonsei University, Seoul.
- [5] H. S. Cho., M. K. Kim., M. Y. Choi. & Y. K. Jung. (2021). *The living conditions and service needs of people with developmental disabilities during the COVID-19 pandemic*. Ulsan: National center for disabled children and developmental disabilities.
- [6] D. H. Kim. & M. O. Kim. (2015). A study on the factors affecting life satisfaction among people with developmental disabilities. *Disability & Employment*, 25(2), 209-233.
DOI: 10.15707/disem.2015.25.2.009
- [7] E. K. Park. (2021). *Effect of social participation of adults with developmental disorder on the quality of life: a case study in Geoge-shi*. Master's thesis. Busan University, Busan.
- [8] Y. G. Jeong. (2021). *A comparative study on life satisfaction of developmental disabilities according to employment and unemployment*. Doctoral dissertation. Korea Nazarene University, Chungnam.
- [9] S. Y. Kang. & R. Ju. (2020). The association between sociability of the developmental disabilities and the status of employment: focusing on the causal mediation analysis with multiple mediators, the participation in leisure and social activities and the status of assistant for job. *Disability & Employment*, 30(1), 5-24.
DOI : 10.15707/disem.2020.30.1.001
- [10] H. Y. Jeon., J. K. Park. & E. R. Kim. (2017). Exploring personal and ecological factors on developmental disabilities employment. *Disability & Employment*, 27(3), 241-266.
DOI : 10.15707/disem.2017.27.3.010
- [11] J. H. Choi. & B. H. Shin. (2018). Analysis of factors affecting the employment of people with developmental disabilities. *Journal of Intellectual Disabilities*, 20(2), 67-90.
DOI : 10.35361/KJID.20.2.4
- [12] J. Y. Kim. (2021). *The effect of individual and environmental factors on employment of people with developmental disabilities*. Master's thesis. Chengju University, Chungbuk.
- [13] S. H. Kim. (2015). *Influence of social and economic position of developmental disabilities on employment and quality of life*. Master's thesis. Daegu University, Gyeongbuk.
- [14] Y. G. Jeong., M. S. Lee. & Y. C. Byun. (2019). Effects of the ability to perform activities of daily living on employment of persons with developmental disabilities. *Disability & Employment*, 29(3), 31-60.
DOI : 10.15707/disem.2019.29.3.002
- [15] J. Y. Kim. (2020). A Research on psycho-emotional factors affecting the employment status of people with developmental disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 30(1), 1-25.
DOI : 10.24226/jvr.2020.4.30.1.1
- [16] J. Y. Song. (2018). *The relationship between the acceptance of disability and employment and the mediating effect of self-efficacy among people with developmental disabilities in Korea*. Master's thesis. Yonsei University, Seoul.
- [17] M. K. Kim. (2021). Employment preparation experience of mothers having adolescents with developmental disability. *Korean Journal of Family Welfare*, 26(1), 111-129.
DOI : 10.13049/kfwa.2021.26.1.6
- [18] Ministry of Health and Welfare & Korea Institute for Health and Social Affairs (2017). *Survey on the Status of The Disabled*.
- [19] M. H. Lee. (2017). A study on the self-advocacy experiences of adolescents with developmental disabilities. Doctoral dissertation. Dankook University, Kyeonggi.
- [20] Korea Disabled people's Development Institute (2019). *Disability and life dynamics panel*.
- [21] D. I. Chun. & J. H. Jeon. (2019). A study on the agreement and bias between parents' proxy report and self-report of people with developmental disabilities. *Journal of Convergence for Information Technology*, 9(5), 201-209.
DOI : 10.22156/CS4SMB.2019.9.5.201
- [22] Employment Development Institute (2019). *2019 Panel Survey of employment for the disabled 2nd wave 4th*

- data.
- [23] S. K. Shin. (2021). Current Research Trends of Women with Disabilities: Focusing on Domestic Academic Journals from 1999 to 2020. *Journal of Vocational Rehabilitation, 31(2)*, 91–112.
DOI : 10.24226/jvr.2021.8.31.2.91
- [24] Ministry of Health and Welfare & Korea Institute for Health and Social Affairs(2020). *Survey on the Status of The Disabled*.
- [25] J. Y. Kim. (2019). Discrimination experience effects on employment status of the disable women: focusing on mediating effects of disability acceptance. *The Women's Studies, 102(3)*, 37–59.
DOI : 10.33949/tws.2019.102.3.002
- [26] H. C. Cho. & M. S. Yoon. (2016). The effect of discrimination experience mediated with self – esteem on the life satisfaction of the severely disabled people: group comparison of employment and disability type. *Journal of Disability and Welfare, 33*, 67–90.
DOI : 10.22779/kadw.2016.33.67
- [27] S. R. Oh. (2017). A study on factors affecting the employment of persons with disabilities. *Disability & Employment, 27(1)*, 255–278.
DOI : 10.15707/disem.2017.27.1.010
- [28] S. H. Park., H. S. Park., J. Y. Park. & S. H. Lee. (2012). Successful transition from school to adulthood for youth with developmental disabilities: influencing factors and support strategies. *Korean Journal of Special Education, 47(2)*, 141–175.
UCI : G704–000685.2012.47.2.004
- [29] Y. G. Lim. (2021). Analysis of factors influencing employment retention of persons with developmental disabilities using survival analysis. *Korean Journal of Social Welfare Research, 70*, 173–195.
DOI : 10.17997/SWRY.70.1.7
- [30] Y. J. Choi. (2020). *Mother's experiences of transition to adulthood for adults children with developmental disabilities*. Doctoral dissertation. Sungkyunkwan University, Seoul.
- [31] J. M. Kim. & B. H. Lee. (2021). Mothers' support activities for the work of youth with developmental disabilities. *Korean Social Policy Review, 28(1)*, 191–223.
DOI : 10.17000/kspr.28.1.202103.191
- [32] T. S. Yeom. (2018). Study on parents' trust–building and trust–behavior selection mechanism in developmental disability service. *Journal of Disability and Welfare, 42*, 5–45.
DOI : 10.22779/kadw.2018.42.5
- [33] K. J. Jung. & D. I. Kim. (2017). The effects and improvement of the education of recognition improvement and inclusive education in Korea – focus group on middle school students –. *Journal of Special Education, 24(1)*. 266–290.
DOI : 10.34249/jse.2017.24.1.266
- [34] S. E. Kim. (2014). *Perception of employers and parents on factors affecting employment of people with intellectual disabilities*. Master's thesis. Kongju National University, Chungnam.
- [35] M. S. Choi. & H. K. Shin. (2018). Comparing the perspectives of parents and employers of individuals with developmental disabilities about employment preparation and career retention. *Journal of Intellectual Disabilities, 20(4)*, 25–53.
DOI : 10.35361/KJID.20.4.2
- [36] H. G. Lim. & S. Y. Hwang. (2018). An exploratory study on family support plan regarding caregiving burden experienced by mothers of adults with developmental disabilities. *Korean Journal of Family Social Work, 59*, 81–112.
DOI : 10.16975/kjfs.2018.59.004
- [37] M. S. Choi. & H. K. Shin. (2020). A participatory action research on the parent self–help group for transition and preparation to adulthood of students with developmental disabilities. *Korean Journal of Special Education, 55(1)*, 1–29.
DOI : 10.15861/kjse.2020.55.1.1

함 현 진(Hyunjin Ham)

[장학원]



- 2006년 2월 : 대진대학교 아동학과 (문학사)
- 2008년 2월 : 대진대학교 아동학과(문학석사)
- 2015년 2월 : 대진대학교 교육학과(교육학박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 대진대학교 미 래평생학습부 조교수
- 관심분야 : 특수교육, 행동심리, 심리측정
- E-Mail : hamhj@daejin.ac.kr