

여성장애인의 고용현황 및 직업유지에 영향을 미치는 요인

Current Situation of Employment and Factors Affecting the Job Maintenance of Women with Disabilities

김세연*, 구인순**, 박자경***
우석대학교 작업치료학과*, 장애인고용공단**, 백석대학교 사회복지학부***

Se-Yun Kim(ksy8024@woosuk.ac.kr)*, In-Soon Ku(current9@kead.or.kr)**,
Ja-Kyung Park(pjk@bu.ac.kr)***

요약

본 연구는 여성장애인의 고용현황을 알아보고 직업유지에 영향을 미치는 요인을 파악하여, 여성장애인의 고용확대 및 직업유지 방안을 마련하는데 그 목적이 있다. 여성장애인의 고용현황과 직업유지에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 제 2차, 3차 장애인고용패널 조사 자료를 활용하였으며, 2차 조사 시점에서 고용상태에 있는 여성장애인이 3차 조사 시점에서도 고용을 유지하는데 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 연구결과 고용현황을 살펴보면 여성장애인은 남성장애인보다 저임금(p<.001)과 비정규직(p<.001)의 비율이 높은 고용특성을 보였다. 반면 직무조정(p<.05)과 근무시간 조정(p<.001)에 대한 배려경험은 남성장애인보다 많았지만, 배려받지 못하는 비율이 더 높았다. 직무만족도는 취업의 안정성 항목에서 여성장애인이 남성장애인보다 유의미하게 높게 나타났다. 여성장애인의 직업유지에 유의미한 영향을 미치는 요인은 건강상태(p<.05), 임금수준(p<.05), 직무조정 배려 여부(p<.05)인 것으로 나타났다. 건강상태, 임금수준, 직무조정은 여성장애인이 직업을 유지하는데 영향을 미치는 요인이므로 여성장애인의 고용관련 정책 수립시 기초자료로 활용함으로써 여성장애인의 경제적 자립을 도모하여야 할 것이다.

■ 중심어 : | 고용현황 | 여성장애인 | 직업유지 |

Abstract

The purpose of this study was to investigate current situation of employment and factors affecting the job maintenance of women with disabilities. The second Panel Survey of Employment for the Disabled(PSED) and the third PSED are used to investigate current situation of employment and factors affecting the job maintenance of women with disabilities. We analysed whether women with disability who were employed in the second PSED maintain employment in the third PSED. The results showed that women with disabilities had lower wages(p<.001) and higher non-regular work(p<.001) than men with disabilities. Also, women with disabilities experienced more consideration of job(p<.05) and working time(p<.001) than men with disabilities. The job stability among job satisfactions of women with disabilities was higher than men with disabilities. The factors affecting the job maintenance of women with disabilities were health status(p<.05), wages(p<.05), consideration of job(p<.05). This study suggested that the health status, wages, consideration of job were needed to consider when establishing employment policy for women with disabilities.

■ keyword : | Current Situation of Employment | Women with Disabilities | Job Maintenance |

1. 서론

직업은 소득보장의 중요한 수단으로 생존과 직접 연결될 뿐만 아니라 인생의 가장 중요한 과업 중 하나인 경제적 안정과 사회적 지위의 보장 및 자아의 발전과 직접적으로 연관된다[1]. 따라서 취업 및 고용의 상태에 도달하고 유지하는 것은 성별, 장애여부와 정도, 유형 등을 떠나서 누구에게나 매우 중요하다.

Smith[2]에 의하면 장애와 성별은 실업을 예측할 수 있는 강력한 요인으로, 여성장애인은 여성과 장애라는 이중의 어려움과 사회적 장벽을 경험하고 있는 대표적인 집단이다. 이들은 여성으로 그리고 장애인으로서 경험하는 문제뿐 아니라 성별과 장애가 상호작용하여 나타나는 문제들을 복합적으로 경험하기도 한다[3]. 사회적으로 장애인의 교육과 복지, 각종 취업활동에 관해서는 관심이 급성장했으나 여성장애인이 처한 어려움은 크게 개선되지 않은 실정이다. 특히 고용영역에서는 여성장애인의 문제가 보다 심각하게 나타나고 있는데, 낮은 경제활동 참여율, 높은 실업률은 여성장애인의 고용문제를 대표적으로 보여주는 현상이다.

2010년도 장애인 경제활동 실태조사[4]에 따르면 여성장애인의 경제활동 참여율은 22.7%로 남성장애인의 경제활동 참여율 45.4%과 비교해 크게 차이가 나타났다. 또한 여성장애인의 경제활동 참여율은 전체 여성 경제활동 참여율 50.5%의 절반수준에도 미치지 못하였다. 즉 여성장애인은 남성장애인과는 성별 차이도 나타나고 있으며 비장애 여성과 비교해도 장애로 인한 차이를 크게 경험하고 있는 것이다. 더욱이 최근 여성의 경제활동 참여율은 꾸준히 증가하여 2000년 이후 50% 내외 수준을 유지하는 것과 비교해 여성장애인의 경제활동 참여율은 2005년 여성장애인 경제활동 참여율(28.4%)에 비해 하락한 것으로 나타나 여성장애인의 고용문제가 여전히 개선되지 않고 있음을 알 수 있다. 특히 여성장애인의 경제활동 참여율이 전체 여성이나 남성장애인에 비해 저조한 것은 장애나 성별의 한계를 극복할 수 있도록 여성장애인들이 경제활동에 참여할 여건이 충분히 조성되지 않았다는 것을 의미하기 때문에 노동시장 내 여성장애인의 배제를 보여주는 대표적인 현상이라고 할 수 있다[3].

직업유지는 장애인이 취업상태를 지속하면서 직무에 만족감을 느끼며 지역사회에 통합하는 것으로[5], 직업을 유지한다는 것은 개인이 지역사회에 머무를 수 있는 능력의 주요 지표가 된다[6-8]. 장애인은 직장에서 일할 수 있는 환경적인 특수성이 요구되고, 출근과 직장 내 이동의 어려움으로 인해 취업의 기회에 많은 제약을 받게 되고, 취업이 되었다 하더라도 이직에 처할 수 있는 환경에 노출되기 쉽다[9]. 또한 임금, 승진, 고용형태 등 사업체의 조직특성도 직업유지에 영향을 미칠 뿐만 아니라, 장애로 인한 개인적 특성, 직업능력, 직무만족도와 같은 근로자 요인도 중요한 영향을 미친다[10].

직업유지에 영향을 미치는 요인은 지체장애[11], 정신장애[12][13], 청각장애[8], 뇌병변 장애인[14], 뇌성마비근로자[15] 등 장애유형별로 다양한 연구가 진행되었으며, 최근에는 고령 장애인[16]으로 대상을 확대하여 직업유지를 예측할 수 있는 요인을 파악하는 연구가 시행되었다. 직업유지에 영향을 미치는 요인은 연구자에 따라 요인범주 범위가 달랐으나, 대체적으로 인구사회학적 요인, 장애관련 요인, 직업관련 요인으로 구분되었다. 또한 장애인의 직업유지 요인 범주에 따른 하위 변인들 역시 연구자에 따라 다르게 분류되지만 일반적으로 가장 많이 사용한 하위 변인을 살펴보면, 인구사회학적 요인에는 성별, 연령, 교육수준이었으며, 장애관련 요인으로는 장애정도, 직업능력 수준, 직업훈련 경험, 직업평가 경험이었으며, 직업관련 요인으로는 임금, 직종, 사업체 규모 등이었다[14]. 선행연구 결과 직업유지에 영향을 미치는 요인은 인구사회학적 요인 중 성별[8][14][15], 연령[14][15], 교육수준[8], 결혼[8], 장애관련 요인 중 장애정도[15], 직업능력 수준[14], 직업관련 요인으로 임금[8][12][14][15], 취업직종[12][13], 고용상태[12], 취업훈련 경험[15], 사업체 규모[13] 등으로 나타났다. 그러나 여성장애인만을 대상으로 직업유지와 관련된 요인이나 직업유지에 영향을 미치는 요인을 살펴보는 연구는 없었다. 기존에 여성장애인과 관련된 연구들은 주로 취업실태를 파악하고 고용시장 내 차별을 드러내주는 것이 대부분이었다. 이러한 현실 가운데 장애인의 최종목표인 직업유지를 실현하기 위해 여성장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인을 알아보고자

하는 연구는 의미있는 시도라 할 수 있겠다.

우리의 고용현장에서 여성인력의 활용에 대한 중요성이 커지는 시점에서 장애를 가지고 있는 여성 인력 역시 중요한 의미를 지니게 된다. 따라서 여성장애인의 경제활동 참여를 활성화하는 것은 매우 중요한 과제 가운데 하나이다. 따라서 본 연구에서는 여성장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인을 인구사회학적 특성, 장애특성, 건강특성과 근로조건 특성으로 범주를 나누어 알아보고, 여성장애인의 고용확대와 직업유지를 지원할 수 있는 정책적인 대안을 마련하는데 기초자료로 사용하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구대상자 및 연구자료

본 연구에서는 2차 장애인고용패널조사(2009)[17]와 3차 장애인고용패널조사(2010)[18] 자료를 결합하여 여성장애인의 직업유지 예측요인을 분석하였다. 장애인 고용패널조사는 장애인의 경제활동 전반에 대한 동태적 기초통계를 생산하기 위해 2008년부터 시작되었으며 현재 3차까지 조사결과가 구축되었다. 이 조사는 장애인의 경제활동상태, 인적사항 및 장애정보, 직업적 능력, 고용서비스, 직업능력개발, 일상생활과 삶의 질, 개인소득 및 가구 일반 사항을 주요 항목으로 조사하고 있다. 본 연구에서는 최근 2개년 자료(2차, 3차 장애인 고용패널조사)를 활용하였으며 2차 조사 시점에 고용상태에 있는 여성장애인이 3차 조사 시점에서도 고용을 유지하고 있는지를 분석하였다. 연구대상 장애인은 2차 조사 시 고용상태에 있던 남녀 장애인 1,784명 중 자영업자와 무급가족종사자 등을 제외한 임금근로자 총 1,102명을 분석대상으로 하였다.

2. 변수정의

2.1 종속변수

본 연구의 종속변수는 여성장애인의 직업유지 여부이다. 직업유지 여부는 직업유지와 고용 미유지 두 수준으로 구분된다. 2차 조사 시 고용상태에 있던 여성장애인이 3차 조사 시에도 고용을 유지하는 경우 ‘직업유지’, 2차 조사 시 고용상태에 있던 여성장애인이 3차 조사 시 미고용 상태에 있을 경우 ‘직업 미유지’로 구분된다[표 1].

2.2 독립변수

본 연구에서 여성장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인으로 설정한 변수는 크게 인구학적 특성, 장애 특성, 건강특성, 근로조건 특성이다[표 1]. 인구학적 특성은 연령, 결혼상태, 교육수준이 포함된다. 장애특성은 장애유형, 장애등급이 포함되며, 건강특성은 현재의 건강상태, 건강상태의 변화, 만성질환 유무이다. 근로조건 특성은 분석대상 여성장애인이 모두 고용상태에 있었던 2차 조사 시점의 임금, 정규직 여부, 직무조정 배려 여부, 근무시간 조정 배려 여부, 직무만족도이다. 단, 근로조건의 특성은 성별에 따른 고용현황을 비교분석하기 위한 표와 중복되므로 연구대상자의 일반적 특성에 포함시키지 않고 성별에 따른 고용현황에 제시하였다. 그 외 인구학적 특성, 장애특성, 건강특성은 연구대상자의 일반적 특성에 포함시켰다.

표 1. 변수의 정의 및 측정

구분	변수		측정
종속 변수	고용유지 여부		고용 미유지=0, 고용유지=1
독립 변수	인구 사회학적 특성	연령	연속변수
		결혼상태	미 기혼(미혼, 이혼/별거, 사별)=0, 기혼=1
		교육수준	연속변수(교육년수)
	장애 특성	장애유형	신체내부장애=0, 신체외부장애=1, 감각장애=2, 정신적장애=3
		장애등급	연속변수(서열척도)
		건강상태	연속변수(서열척도)
	건강 특성	건강상태 변화	건강상태변화 무=0, 좋아짐=1, 나빠짐=2
		만성질환 유무	만성질환 무=0, 만성질환 유=1
		임금	연속변수
	근로 조건 특성	정규직여부	비정규직=0, 정규직=1
		직무조정 배려 여부	필요없음=0, 배려 유=1, 필요하지만 배려 무=2
		근무시간 조정 배려여부	필요없음=0, 배려 유=1, 필요하지만 배려 무=2
직무만족도		연속변수	

3. 분석 방법

본 연구는 여성장애인의 고용현황 및 직업유지에 영

향을 미치는 요인을 분석하였다. 여성장애인의 고용현황은 빈도분석과 교차분석을 실시하였다. 여성장애인의 고용현황에 대한 이해를 높이기 위해 남성장애인과 비교하여 분석결과를 제시하였다. 여성장애인, 남성장애인, 전체장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해서 로지스틱 회귀분석을 이용하였다. 자료 분석은 SPSS 18.0을 이용하였다.

III. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

1.1 인구사회학적 특성

여성장애인의 연령 분포를 살펴보면, 50대가 42.3%로 가장 많았으며, 남성장애인에 비해 여성장애인이 50대가 더 많았고, 남성장애인의 경우 여성장애인에 비해 40대 분포가 더 많았다. 결혼 상태별로는 여성장애인의 51.9%가 미혼이었으며, 남성장애인에 비해 이혼 및 별거, 사별의 비율이 높았다. 교육수준에서는 여성장애인의 30.2%가 초등 졸로 가장 많았으며, 남성장애인은 여성장애인에 비해 고졸, 대졸 이상 학력자의 비율이 더 높았다[표 2].

표 2. 연구대상자의 인구사회학적 특성 N(%)

항목	구분	여성 (N=291)	남성 (N=811)	전체 (N=1,102)
연령	20~29세	16(5.5)	35(4.3)	51(4.6)
	30~39세	26(8.9)	119(14.7)	145(13.2)
	40~49세	84(28.9)	241(29.7)	325(29.5)
	50~59세	123(42.3)	300(37.0)	423(38.4)
	60세 이상	42(14.4)	116(14.3)	158(14.3)
결혼상태	미혼	151(51.9)	577(71.1)	728(66.1)
	이혼/별거	44(15.1)	85(10.5)	129(11.7)
	사별	64(22.0)	14(1.7)	78(7.1)
	기혼	32(11.0)	135(16.6)	167(15.2)
교육수준	무학	41(14.1)	43(5.3)	84(7.6)
	초등학교졸업	88(30.2)	173(21.3)	261(23.7)
	중학교졸업	53(18.2)	160(19.7)	213(19.3)
	고등학교졸업	85(29.2)	310(38.2)	395(35.8)
	대학교졸업 이상	24(8.2)	125(15.4)	149(13.5)

1.2 장애 특성

장애관련 특성에서는 연구대상 여성장애인의 53.3%

가 신체외부장애로 가장 비율이 높았으며, 남성장애인은 여성장애인에 비해 신체외부장애와 정신적장애의 비율이 더 높았다. 장애등급에서는 6급이 26.5%로 가장 많았으며, 남성장애인은 여성장애인과 등급별로 비슷한 분포를 보였다[표 3].

표 3. 연구대상자의 장애 특성 N(%)

항목	구분	여성 (N=291)	남성 (N=811)	전체 (N=1,102)
장애 유형	신체내부장애	12(4.1)	29(3.6)	41(3.7)
	신체외부장애	155(53.3)	524(64.6)	679(61.6)
	감각장애	114(39.2)	220(27.1)	334(30.3)
	정신적장애	10(3.4)	38(4.7)	48(4.4)
장애 등급	1급	10(3.4)	28(3.5)	38(3.4)
	2급	36(12.4)	90(11.1)	126(11.4)
	3급	55(18.9)	167(20.6)	222(20.1)
	4급	52(17.9)	140(17.3)	192(17.4)
	5급	61(21.0)	164(20.2)	225(20.4)
	6급	77(26.5)	222(27.4)	299(27.1)

1.3 건강 특성

현재 건강상태가 좋지 않다(매우 좋지 않다, 좋지 않은 편이다)고 응답한 여성장애인(57.3%)이 좋다(좋은 편이다, 매우 좋다)고 응답한 여성장애인(42.6%)보다 약간 더 많았으며, 남성장애인은 여성장애인에 비해 건강상태가 좋다고 응답한 비율이 더 높았다. 건강상태 변화에서는 변화없다고 응답한 여성장애인이 72.5%로, 건강상태가 나빠졌다(24.4%)고 응답한 비율보다 많았으며, 남성장애인의 경우에는 82.4%가 건강상태에 변화가 없다고 응답하였다. 만성질환 여부에서는 44.3%의 여성장애인이 장애 이외의 만성질환이 있었으며 남성장애인의 경우 36.5%가 장애 이외의 만성질환을 가지고 있는 것으로 나타났다[표 4].

표 4. 연구대상자의 건강 특성 N(%)

항목	구분	여성 (N=291)	남성 (N=811)	전체 (N=1,102)
현재 건강 상태	매우 좋지 않다	17(5.8)	21(2.6)	38(3.4)
	좋지 않은 편이다	150(51.5)	289(35.6)	439(39.8)
	좋은 편이다	119(40.9)	469(57.8)	588(53.4)
	매우 좋다	5(1.7)	32(3.9)	37(3.4)
	건강 상태 변화	달라진 것이 없다	211(72.5)	668(82.4)
더 좋아진 편이다	9(3.1)	12(1.5)	21(1.9)	
더 나빠진 편이다	71(24.4)	131(16.2)	202(18.3)	
만성질환 여부	없음	162(55.7)	515(63.5)	677(61.4)
	있음	129(44.3)	296(36.5)	425(38.6)

1.4 경제활동 특성

연구대상자의 경제활동특성을 살펴보면, 1년간 직업을 유지하고 있는 여성장애인은 240명(82.5%)으로 직업을 유지하고 있지 않은 여성장애인 51명(17.5%)보다 훨씬 많았으며, 남성장애인은 87.5%가 직업을 유지하는 것으로 나타났다[표 5]. 현재 직업을 유지하고 있는 대상자 950명을 대상으로 주업 기준의 종사상 지위를 살펴보면 여성장애인의 경우가 상용근로자(37.1%), 임시근로자(34.6%), 일용근로자(28.3%)순으로 나타났으며, 남성장애인은 여성장애인에 비해 상용근로자와 일용근로자의 비율이 높았다. 일자리 직종을 살펴보면, 여성장애인의 경우 단순노무종사자가 55.2%로 절반 이상이었으며, 남성장애인의 경우 단순노무종사자의 비율이 41.8%로 여성장애인에 비해 낮았으며 기능원 및 관련 기능종사자, 장치/기계 조작 및 조립종사자의 비율이 높게 나타났다[표 6].

표 5. 연구대상자의 직업유지 여부 N(%)

항목	구분	여성 (N=291)	남성 (N=811)	전체 (N=1,102)
직업 유지 여부	직업 미유지	51(17.5)	101(12.5)	152(13.8)
	직업 유지	240(82.5)	710(87.5)	950(86.2)

표 6. 직업유지 대상자의 경제활동 특성 N(%)

항목	구분	여성 (N=240)	남성 (N=710)	전체 (N=950)
주업 기준 종사자 지위	상용근로자	89(37.1)	345(48.6)	434(45.7)
	임시근로자	83(34.6)	142(20.0)	225(23.7)
	일용근로자	68(28.3)	223(31.4)	291(30.6)
일자리 직종	관리자	-	16(2.3)	16(1.7)
	전문가 및 관련종사자	5(2.1)	48(6.8)	53(5.6)
	사무종사자	24(10.0)	70(9.9)	94(9.9)
	서비스종사자	46(19.2)	54(7.6)	100(10.6)
	판매종사자	9(3.8)	22(3.1)	31(3.3)
	농림어업 숙련종사자	4(1.7)	6(0.8)	10(1.1)
	기능원 및 관련 기능종사자	11(4.6)	137(19.4)	148(15.6)
	장치/기계 조작 및 조립종사자	8(3.3)	59(8.3)	67(7.1)
	단순노무종사자	132(55.2)	296(41.8)	428(45.2)

2. 성별에 따른 고용현황 비교 분석

2.1 근로조건 특성 및 비교분석

2.1.1 임금수준

여성장애인과 남성장애인의 근로조건을 비교하여 살펴본 결과, 여성장애인의 경우 100만원 미만 임금을 받는 비율이 남성장애인에 2배 이상으로 높게 나타났다. 남성장애인의 경우 100만원 이상 각 구간에서 여성장애인의 비율보다 높게 나타나 성별에 따른 임금차이가 나타났다($\chi^2=147.962, p<.001$)[표 7].

표 7. 성별에 따른 임금수준 N(%)

임금	여성 (N=291)	남성 (N=811)	전체 (N=1,102)	$\chi^2(p)$
100 만원 미만	223 (76.6)	290 (35.8)	513 (46.6)	147.962*** (.000)
100-150 만원 미만	38 (13.1)	232 (28.6)	270 (24.5)	
150-200 만원 미만	14 (4.8)	117 (14.4)	131 (11.9)	
200-300 만원 미만	5 (1.7)	107 (13.2)	112 (10.2)	
300 만원 이상	11 (3.8)	65 (8.0)	76 (6.9)	

***p<.001

2.1.2 정규직 여부

정규직 관련 고용형태를 살펴본 결과, 여성장애인의 경우 남성장애인에 비해 비정규직의 비율이 높았고 남성장애인은 여성장애인에 비해 정규직 비율이 높게 나타나 고용형태의 차이를 보여주었다($\chi^2=21.603, p<.001$)[표 8].

표 8. 성별에 따른 정규직 여부 N(%)

정규직 여부	여성 (N=291)	남성 (N=811)	전체 (N=1,102)	$\chi^2(p)$
비정규직	221(75.9)	493(60.8)	714(64.8)	21.603*** (.000)
정규직	70(24.1)	318(39.2)	388(35.2)	

***p<.001

2.1.3 직무조정 배려경험 여부

직무조정과 관련된 배려 경험에서는 여성장애인이 남성장애인에 비해 직무조정에 관한 배려를 받은 비율이 높았고, 남성장애인의 경우 필요하지 않다는 응답이 더 높게 나타났다($\chi^2=6.156, p<.05$)[표 9].

표 9. 성별에 따른 직무조정 배려경험 여부 N(%)

직무조정	여성 (N=291)	남성 (N=811)	전체 (N=1,102)	$\chi^2(p)$
필요하지 않다	215 (73.9)	644 (79.4)	859 (77.9)	6.156* (.046)
배려 받은 적이 있다	31 (10.7)	52 (6.4)	83 (7.5)	
필요하지만 배려 받지 못한다	45 (15.5)	115 (14.2)	160 (14.5)	

*p<.05

2.1.4 근무시간 조정 배려경험 여부

근무시간 조정과 관련된 배려 경험에서는 여성장애인이 남성장애인에 비해 근무시간에 대한 배려를 받았다는 응답이 높게 나타났고, 남성장애인은 필요하지 않다는 응답이 더 높게 나타났다($\chi^2=16.515$, $p<.001$)[표 10].

표 10. 성별에 따른 근무시간 조정 배려경험 여부 N(%)

임금	여성 (N=291)	남성 (N=811)	전체 (N=1,102)	$\chi^2(p)$
필요하지 않다	231 (79.4)	672 (82.8)	903 (81.9)	16.515*** (.000)
배려받은 적이 있다	28 (9.6)	29 (3.6)	57 (5.2)	
필요하지만 배려받지 못한다	32 (11.0)	110 (13.6)	142 (12.9)	

***p<.001

2.1.5 직무만족도

직무만족도를 비교한 결과 여성장애인은 남성장애인에 비해 취업의 안정성에 대한 만족도만 유의미하게 높게 나타났다($p<.001$). 그 외 영역에서는 여성장애인과 남성장애인 간 차이가 유의미하게 나타나지 않았으나, 임금/소득, 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 복리후생 영역에서 여성장애인의 만족도가 남성장애인에 비해 다소 높게 나타났다. 그러나 전반적으로 각 영역별 전체 만족도가 2.67~3.32로 분포하고 있어 장애인의 직무만족도 수준이 높지 않음을 알 수 있다[표 11].

표 11. 성별에 따른 직무만족도 M(SD)

직무만족도	여성	남성	전체	t(p)
임금/소득	2.73 (.804)	2.65 (.845)	2.67 (.832)	-1.359 (.174)
취업의안정성	3.14 (.796)	2.93 (.860)	2.99 (.843)	-3.766*** (.000)
일의내용	3.20 (.720)	3.13 (.752)	3.15 (.740)	-1.302 (.193)
근로환경	3.11 (.732)	3.06 (.755)	3.07 (.748)	-.987 (.324)
근로시간	3.21 (.751)	3.14 (.766)	3.16 (.760)	-1.213 (.226)
개인의발전가능성	2.89 (.716)	2.87 (.752)	2.88 (.739)	-.360 (.719)
의사소통/대인관계	3.28 (.715)	3.35 (.679)	3.32 (.685)	.837 (.155)
인사고과과정성	3.13 (.619)	3.15 (.633)	3.14 (.626)	.489 (.625)
복리후생	2.85 (.821)	2.81 (.861)	2.82 (.852)	-.602 (.547)
전반적인 만족도	3.13 (.632)	3.09 (.680)	3.10 (.667)	-1.018 (.309)

***p<.001

3. 고용유지에 영향을 미치는 요인

3.1 여성장애인의 고용유지에 영향을 미치는 요인

여성장애인의 직업유지에 유의미한 영향을 미치는 요인은 건강상태, 임금수준, 직무조정 배려 여부인 것으로 나타났다. 즉 건강상태가 좋을수록 고용을 유지할 확률이 높은 것으로 나타났으며($p<.05$), 임금수준이 높을수록 고용을 유지할 확률이 높았다($p<.05$). 직무조정 배려 여부에서는 직무조정을 받은 여성장애인이 그렇지 않은 장애인에 비해 고용을 유지한 확률이 더 높은 것으로 나타났다($p<.05$)[표 12].

표 12. 여성장애인의 고용유지에 영향을 미치는 요인

구분	B	S.E	Wald	p	Exp(β)	
인구 사회학적 특성	연령	-.020	.023	.707	.400	.981
	결혼상태(기준)	.479	.357	1.795	.180	1.614
	교육수준	-.218	.175	1.544	.214	.804
장애 특성	장애유형 신체외부장애	1.230	.813	2.290	.130	3.420
	감각장애	.899	.817	1.211	.271	2.457
	정신적 장애	1.224	1.178	1.079	.299	3.401
	장애등급	-.024	.122	.040	.842	.976
건강 특성	건강상태	.877	.358	6.010	.014	2.404
	건강상태 변화	-.868	.843	1.060	.303	.420
	좋아짐					
	나빠짐	-.736	.408	3.255	.071	.479
근로	만성질환(유)	.115	.381	.092	.762	1.122
	임금	.011	.005	4.410	.036	1.011

조건 특성	정규직여부(정규직)	.607	.524	1.342	.247	1.835
	직무조정배려 배려 유	2.257 [*]	.922	5.998	.014	9.553
	필요, 배려 무	1.285	.711	3.266	.071	3.614
	근무시간조정배려 배려 유	-.650	.991	.431	.512	.522
	필요, 배려 무	-.365	.749	.237	.626	.694
	직무만족도	.520	.362	2.065	.151	1.594
상수	3.030 [*]	1.012	3.512	.041	9.038	
-2LL Model χ^2 Nagelkerke R ²		230.784 34.312 .187				

*p<.05
주: 결혼상태(미 기준), 장애유형(신체내부장애), 건강상태변화(무), 만성질환(무), 정규직여부(비정규직), 직무조정 배려(필요없음), 근무시간조정 배려(필요없음)가 기준변수임

조건 특성	정규직여부(정규직)	.514	.316	2.646	.104	1.672
	직무조정배려 배려 유	1.309 [*]	.659	3.946	.047	3.701
	필요, 배려 무	.545	.480	1.293	.256	1.725
	근무시간조정배려 배려 유	-1.496	.876	2.917	.088	.224
	필요, 배려 무	-1.187	.796	2.227	.136	.305
	직무만족도	.453 [*]	.239	3.581	.048	1.636
상수	3.913 [*]	1.533	6.512	.011	50.038	
-2LL Model χ^2 Nagelkerke R ²		528.363 ^{***} 62.173 ^{***} .143				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001
주: 결혼상태(미 기준), 장애유형(신체내부장애), 건강상태변화(무), 만성질환(무), 정규직여부(비정규직), 직무조정 배려(필요없음), 근무시간조정 배려(필요없음)가 기준변수임

3.2 남성장애인의 고용유지에 영향을 미치는 요인

연령, 결혼상태, 건강상태, 건강상태의 변화, 직무조정 배려 여부, 직무만족도가 남성장애인의 고용유지에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 연령이 높을수록 고용을 유지할 확률은 낮았으며(p<.05), 결혼상태에는 기존의 남성장애인이 미 기혼(미혼, 이혼이나 사별) 남성장애인에 비해 고용을 유지할 확률이 낮은 것으로 나타났다(p<.01). 건강상태는 여성장애인과 동일하게 건강상태가 좋을수록 고용을 유지할 확률이 더 높은 것으로 나타났으며(p<.05), 반면 여성장애인과 달리 남성장애인의 경우 건강상태의 변화가 고용유지에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났(p<.05). 또한 직무조정에 대한 배려를 받은 경우 그렇지 않은 장애인보다 고용을 유지할 확률이 높은 것으로 나타났으며(p<.05), 직무만족도가 높을수록 고용을 유지할 확률이 높은 것으로 분석되었다(p<.05)[표 13].

표 13. 남성장애인의 고용유지에 영향을 미치는 요인

구분	B	S.E	Wald	p	Exp(β)	
인구 사회학적 특성	연령	-.028 [*]	.014	3.865	.049	.972
	결혼상태(기혼)	-.841 ^{***}	.267	9.931	.002	.431
	교육수준	-.032	.119	.071	.790	.969
장애 특성	장애유형 신체외부장애	.236	.606	.152	.697	1.266
	감각장애	.096	.632	.023	.880	1.100
	정신적 장애	-.512	.740	.480	.489	.599
	장애등급	-.003	.087	.001	.971	.997
건강 특성	건강상태	.551 [*]	.233	5.576	.018	1.735
	건강상태 변화 좋아짐	-.381	1.122	.115	.734	1.464
	나빠짐	-.667 [*]	.312	3.306	.049	.567
근로	만성질환(유)	-.030	.254	.014	.907	.971
임금	.002	.002	1.226	.268	1.002	

3.3 전체장애인의 고용유지에 영향을 미치는 요인

여성과 남성장애 모두를 포함하여 전체 장애인의 고용유지에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 건강상태, 건강상태 변화, 임금, 정규직 여부, 직무조정 배려 여부, 직무만족도가 고용유지에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 건강상태가 좋을수록 고용을 유지할 확률이 높으며(p<.01), 건강상태가 악화된 장애인은 건강상태에 변화가 없는 장애인보다 고용을 유지할 확률이 낮은 것으로 나타났다(p<.05).

임금수준을 포함한 근로조건 역시 전체장애인의 고용유지에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 임금수준이 높을수록 고용을 유지할 확률이 높은 것으로 나타났으며(p<.05), 정규직으로 근무하는 장애인이 비정규직에 비해 고용을 유지할 확률이 높은 것으로 나타났(p<.05). 직무조정에 대한 배려를 받은 장애인은 그렇지 않은 장애인에 비해 고용을 유지할 확률이 높은 것으로 나타났으며(p<.01), 직무만족도가 높을수록 고용을 유지할 확률이 높은 것으로 나타났다(p<.05)[표 14].

표 14. 전체장애인의 고용유지에 영향을 미치는 요인

구분	B	S.E	Wald	p	Exp(β)	
인구 사회학적 특성	연령	-.019	.012	2.619	.106	.981
	결혼상태(기혼)	-.313	.206	2.314	.128	.731
	교육수준	-.086	.096	.808	.369	.918
장애 특성	장애유형 신체외부장애	.509	.471	1.168	.280	1.664
	감각장애	.287	.485	.350	.554	1.332
	정신적 장애	-.039	.605	.004	.949	.962
건강 특성	장애등급	-.020	.069	.086	.770	.980
	건강상태	.580 ^{**}	.187	9.641	.002	1.787
건강 특성	건강상태 변화	-.327	.616	.282	.569	.721

	좋아짐					
	나빠짐	-.540*	.239	5.121	.024	.583
	만성질환(유)	.017	.207	.007	.933	1.018
근로 조건 특성	임금	.004*	.002	5.111	.024	1.004
	정규직여부(정규직)	.568*	.264	4.636	.031	1.764
	직무조정배려 배려 유	1.529**	.511	2.983	.003	4.615
	필요, 배려 무	.663	.384	2.982	.084	1.940
	근무시간조정배려 배려 유	-.837	.575	2.119	.145	.433
	필요, 배려 무	-.506	.491	1.062	.303	.603
	직무만족도	.467*	.192	5.906	.015	1.627
상수	2.229	1.169	3.634	.047	9.293	
-2LL Model χ^2 Nagelkerke R ²				776.844	83.661***	.136

*p<.05, **p<.01, ***p<.001
 주: 결혼상태(미 기준), 장애유형(신체내부장애), 건강상태변화(무), 만성질환(무), 정규직여부(비정규직), 직무조정 배려(필요없음), 근무시간조정 배려(필요없음)가 기준변수임

IV. 고찰

직업은 생계유지를 목표로 하는 지속적인 인간 활동인 동시에 사회 구성원으로 자신이 속해 있는 사회의 존속과 발전을 위한 역할을 담당하고 수행한다[19][20]. 또한 직업을 통해 지역사회에서 활동적으로 생산적인 일을 할 때 자신의 역할에 대한 정체성이 확립되고, 타인과 상호작용을 함으로서 전반적인 삶의 질이 향상될 수 있다[21]. 따라서 여성장애인이 사회의 일원으로써 제 역할을 다하기 위해 직업을 갖고 유지하는 것은 무엇보다 중요한 과제이다. 또한 직업을 유지하는데 영향을 미치는 요인을 확인하는 것은 장애인의 최종목표인 직업유지를 실현하기 위한 지원방안과 직업재활의 방향을 모색하는데 도움이 될 수 있다. 이를 위해 본 연구는 2차 장애인고용패널 조사(2009)[17]와 3차 조사(2010)[18]의 원자료를 이용하여 여성장애인의 고용현황 및 직업유지에 영향을 미치는 요인을 분석하였다.

연구대상자의 특성을 살펴보면 여성장애인은 남성장애인에 비해 고등학교 이상의 교육을 받은 비율이 적고, 직업유지율도 낮았으며, 단순노무종사자가 더 많은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 2008년 실시한 장애인 실태조사에서도 유사하게 나타났다[22]. 교육수준은 경제활동 참여와 밀접한 관련을 가지는 특성 중 하나라는 점을 고려해볼 때[23-25], 여성장애인이 보다 전문적인

기술 및 업무능력을 필요로 하는 직종에 취업하고자 할 경우 취업에 제한요인이 될 수 있을 것으로 판단된다.

본 연구에서 여성장애인의 고용 현황을 살펴보기 위해 남성과 비교하여 분석한 결과, 가장 두드러진 차이점은 임금수준과 정규직 비율이었다. 이것은 여러 연구에서도 지적되고 있는 여성장애인의 낮은 임금과 불안정한 고용수준을 나타내는 것으로[26-29], 그만큼 여성장애인의 근로조건이 열악한 상황임을 알 수 있다. 또한 여성장애인은 직무조정과 근무시간 조정과 관련해 남성보다 더 배려받고 있지만, ‘필요하지만 배려받지 못하고 있다’는 비율이 ‘배려받고 있다’는 비율보다 더 많았다. 이것은 근로현장에서 장애인에 대한 직무배치, 시간 등 근무환경에 대한 개선이 필요함을 의미하는 것으로, 여성장애인의 노동시장 진입을 확대시키기 위해 근무환경 개선에 대한 법적인 근거를 마련할 필요가 있다.

본 연구에서 여성장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인은 건강상태, 임금수준, 직무조정 배려여부인 것으로 나타났다. 선행연구결과 여성장애인의 건강이 좋을수록 취업할 가능성이 높아 건강상태는 취업에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌으며[27], 본 연구결과를 통해 건강상태는 여성장애인이 취업 후 직업유지에도 영향을 미치는 요인으로 작용한다는 것을 알 수 있었다. 일반적으로 임금은 장애인의 직업유지에 영향을 미치는 것으로 알려졌다[30], 본 연구결과 남성장애인과 달리 여성장애인에게 임금은 직업의 안정성을 보장하여 고용을 유지하는 변수로 작용한다는 것을 확인할 수 있었다. 그러나 직무만족도에서는 여성이 남성에 비해 취업의 안정성이 높고 성별간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이것은 의외의 결과로, 여성은 남성에 비해 실제로 낮은 임금을 받고 있지만 임금/소득에 대한 만족도는 여성이 남성보다 약간 높았다. 그 이유는 본 연구에 참여한 여성의 50% 이상이 50세 이상의 여성으로 단순노무직에 종사하고, 일용직보다 상용직과 임시직에 근무하는 비율이 남성보다 많아 남성보다 여성의 취업안정이 높게 나타난 것으로 사료된다. 하지만 그 이유에 대한 정확한 원인은 추후연구에서 밝힐 필요가 있겠다.

또한 직무조정과 관련한 직무 만족도가 직업유지에

영향을 미친다는 선행연구[31][32]와 더불어 직무조정
에 대한 배려는 여성장애인에게 고용을 지속시키는 요
인으로 작용했다. 반면 남성장애인의 경우 여성장애인
의 직업유지에 영향을 미치는 건강상태와 직무조정 배
려여부 외에 연령, 결혼상태, 건강상태의 변화, 직무만
족도가 추가적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 남
성장애인은 여성장애인과 달리 임금요인이 직업유지에
영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데 그 이유로 본
연구에서는 남성 장애인이 여성장애인보다 더 높은 임
금을 받고 있기 때문으로 판단된다. 남성장애인은 기혼
인 경우 미 기혼보다 고용을 유지할 확률이 낮았는데,
이는 고용현황에서도 연령이 유의미한 것으로 보아 연
령에 의해 영향을 받았을 것으로 판단된다. 전체장애인
의 경우 여성장애인의 직업유지에 영향을 미친 건강상
태, 임금, 직무조정 배려여부 요인 외에 건강상태 변화,
정규직 여부, 직무만족도가 직업유지에 영향을 미치는
것으로 나타났다. 특히 임금요인[8][12][14][15]과 정규
직 여부[12]는 선행연구결과에서 언급한 것처럼 직업유
지에 영향을 미치는 직업관련 요인이었다.

이와 같은 연구결과를 토대로 여성장애인의 고용확
대 및 직업유지를 위해 다음과 같은 방안을 제시할 수
있다.

첫째, 여성장애인이 고용을 유지하기 위해서는 일정
수준의 임금이 보장되도록 지원방안이 마련되어야 한
다. 여성장애인은 남성장애인보다 낮은 임금을 받으며,
임금수준이 상대적으로 낮은 단순노무종사자의 비율이
높아 경제적으로 취약한 계층으로 분류되고 있다. 본
연구결과 임금수준은 남성장애인과 달리 여성장애인이
고용을 유지하는 중요한 예측요인이므로, 일정수준의
소득을 유지할 수 있도록 지원하는 것은 여성장애인이
취업을 지속하는 가장 근본적인 방법이 될 수 있다. 따
라서 여성장애인의 임금수준을 높이기 위해 저소득근
로자를 위한 임금지원과 양육과 관련해 보육수당을 지
급하는 사업장의 범위를 확대하는 등 정부차원에서의
임금지원 방안이 요구된다.

둘째, 고용을 유지하기 위해 취업 후에도 건강상태를
고려한 지속적인 직업유지 훈련 프로그램과 직장내 건
강서비스 제공이 필요하다. 직업유지와 관련된 선행연

구를 살펴보면, 직업유지 훈련 프로그램은 근로자의 피
로를 감소시키고[33], 고용률이 낮은 것으로 알려진 투
석환자[34]와 류마티스 환자[35]의 직업유지에 효과가
있음을 입증하였다. 따라서 지속적인 역량강화훈련 프
로그램은 자기유능감을 향상시키고 피로를 감소시켜
직업을 유지할 수 있도록 한다[36]. 더불어 이형렬[37]
의 연구에 따르면 건강서비스를 제공한 경우 전문직을
제외한 모든 취업직종에서 직업유지 기간에 유의미한
영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 장애인 근로자
를 위한 직장내 건강관련 서비스를 확대해 나갈 필요가
있다.

셋째, 여성장애인의 직업유지를 강화하기 위해서는
직무에서의 배려가 중요하다. 광지영과 조정아[1]는 여
성 장애인의 취업 유지를 강화시키는 요인으로 대인관
계에서 적은 스트레스를 들었다. 즉 여성장애인의 경우
친구, 친척 등 편하게 지내는 사람과 같이 근무할수록
고용을 유지하는 경우가 많았다. 따라서 근무환경내
에서 여성장애인의 신체적, 심리적 특성을 고려한 직무
배치와 배려가 필요하다. 2008년 사업체 장애인고용 실
태조사[38]에 따르면 장애인 근로자의 고용사항으로
'장애로 인한 직무의 제한 및 어려움'이 18.3%로 가장
높게 지적되었다. 이에 비해 타 직무로 재배치하거나
근로시간 조정 등의 편의를 제공하는 사업체는 전체의
5.1%에 불과한 것으로 나타났다. 본 연구결과와 '장애
인 고용 실태조사' 결과를 종합해볼 때 장애인 근로자
의 직업유지를 강화하기 위해서는 직무재배치와 같은
직무조정이 확대되어야 할 것이다.

본 연구는 여성장애인의 고용현황과 직업을 유지하
는데 영향을 미치는 요인을 분석함으로써 여성장애인
의 고용관련 정책 수립시 기초자료로 활용될 가치가 있
다고 하겠다. 하지만 본 연구에서는 여성장애인의 직업
유지에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 모든 독립
변수를 직업 유지군과 직업 미유지군으로 나누어 유의
한 차이가 있는지 먼저 판별한 뒤 로지스틱 회귀분석을
실시해야 했지만 그렇게 하지 못했다는 제한점이 있다.
또한 본 연구에서는 여성만의 특성인 출산 및 육아와
관련된 요인을 분석해야 했지만 3차 장애인고용패널에
서 임신, 출산, 육아 등의 문항에 응답한 여성장애인의

응답자 부족으로 관련 문항을 통계적으로 분석하지 못했다는 제한점이 있다. 추후 연구에서는 직업유지와 미유지를 구분하는 유의미한 독립변수에 대해 로지스틱 회귀분석을 실시하여 본 연구 결과를 뒷받침할 필요가 있으며, 더 많은 여성장애인을 대상으로 여성 고유 영역에서 장애라는 특성이 결합되었을 때 나타날 수 있는 어려움을 남성장애인과 일반여성과 비교하여 심도 있게 분석할 필요가 있겠다.

V. 결론

본 연구는 여성장애인의 고용현황과 직업유지에 영향을 미치는 요인을 알아보고자 하였다. 연구 결과 여성장애인은 남성장애인에 비해 상대적으로 임금이 적고 비정규직의 비율이 높았다. 하지만 직무조정과 근무시간 조정에 대한 배려는 여성장애인이 남성장애인보다 더 많이 받는 것으로 나타났지만 배려받지 못한다고 응답한 비율이 더 많았다. 직무만족도는 취업의 안정성 항목에서 여성장애인이 남성장애인보다 유의미하게 높게 나타났다. 여성장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인은 건강상태, 임금수준, 직무조정 배려여부인 것으로 나타났다. 여성장애인의 열악한 근로조건 개선과 직업재활의 최종목표인 직업유지를 실현하기 위해 국가 차원의 고용정책 수립시 본 연구 자료를 기초자료로 활용하여 여성장애인의 경제적 자립을 도모해야 할 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 락지영, 조정아, "여성장애인의 직업선택 및 유지 과정 경험에 관한 질적 연구", 직업능력 개발연구, 제9권, 제2호, pp.29-61, 2006.
- [2] D. L. Smith, "Employment status of women with disabilities from the behavioral risk factor surveillance survey(1995-2002)," Work, Vol.29, No.2, pp.127-35, 2007.
- [3] 박자경, "여성장애인 경제활동 참여요인 분석", 장애와 고용, 제18권, 제1호, pp.27-51, 2007.
- [4] 임미화, 양수정, 김호진, 김언아, "2010년 장애인 경제활동 실태조사", 한국장애인고용공단 고용개발원, 2010.
- [5] 최희수, 정신분열증 환자의 직업재활 성과의 예측 요인에 관한 연구, 서울여자대학교 박사학위 논문, 1999.
- [6] 박주영, 장애인근로자의 직업유지요인에 관한 연구, 대구대학교 석사학위 논문, 2003.
- [7] 심경순, 정신분열병 환자의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 대구대학교 박사학위 논문, 2002.
- [8] 한정용, 청각장애인의 직업유지 요인에 관한 연구, 대구대학교 석사학위 논문, 2005.
- [9] 이성혜, 이직경험 지체장애인의 이직원인과 이직예방을 위한 사후관리연구, 서울여자대학교 석사학위 논문, 1998.
- [10] 구인순, 박자경, "장애인 근로자의 직업유지 영향 요인 분석", 제2회 장애인고용패널학술대회 논문집, pp.145-165, 2010.
- [11] 염희영, 지체장애 근로자의 직업유지에 영향을 주는 요인, 연세대학교 석사학위 논문, 2004.
- [12] 이주희, 정신장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 대구대학교 석사학위 논문, 2009.
- [13] 전미리, 정신장애인의 직업유지 예측요인에 관한 연구, 대구대학교 박사학위 논문, 2009.
- [14] 정민호, 뇌병변장애인의 직업유지 예측 요인, 공주대학교 박사학위 논문, 2011.
- [15] 김재익, 뇌성마비근로자의 직업유지에 미치는 예측요인에 관한 연구, 대구대학교 박사학위 논문, 2011.
- [16] 박혜전, "고령장애인의 고용현황과 고용유지 예측요인 연구", 제3회 장애인고용패널 학술대회 논문집, pp.280-314, 2011.
- [17] 김호진, 전상철, 김언아, 장영석, 류정진, "제2차 장애인고용패널조사", 한국장애인고용공단 고용개발원, 2009.

- [18] 양수정, 류정진, 김호진, 전상철, "제3차 장애인 고용패널조사", 한국장애인고용공단 고용개발원, 2010.
- [19] 이달엽, *직업상담의 이론과 실제*, 형설출판사, 2002.
- [20] 송대성, *직업재활시설내 시각장애 근로자 직업 유지에 관한 태도 연구*, 대구대학교 석사학위 논문, 2006.
- [21] J. S. Strauss, C. M. Harding, M. Siverman, A. Eichler, and M. Liberman, *Work as treatment for psychiatric disorder: a puzzle in pieces*. In: Ciardiello JA, Bell MD, eds. *Vocational Rehabilitation of Persons with Prolonged Psychiatric Disorders*. Baltimore, MD; Johns Hopkins Press, 1998.
- [22] 변용찬, 김성희, 윤상용, 강민희, 최미영, 손창균, 오혜경, "2008년 장애인 실태조사 정책보고서", 보건복지가족부 한국보건사회연구원, 2009.
- [23] 이선우, "장애인의 경제활동유형 결정요인에 대한 연구", *사회복지연구*, 제18권, 제1호, pp.113-135, 2001.
- [24] 장지연, 호정화, "여성 미취업자의 취업의사와 실업탈출과정", *한국사회학*, 제35권, 제4호, pp.159-188, 2001.
- [25] 성효용, 김민경, "여성의 미취업탈출요인에 대한 연구: 성별비교를 중심으로", *여성연구*, 제65호, pp.117-148, 2003.
- [26] 유동철, *인권관점에서 보는 장애인 복지*, 집문당, 2009.
- [27] 정병오, "여성장애인의 취업에 영향을 미치는 요인", *복지행정논총*, 제20권, 제2호, pp.143-174, 2010.
- [28] J. Boeltzing, J. C. Timmons, and J. Butterworth, "Gender differences in employment outcomes of individuals with developmental disabilities," *J. of Vocational Rehabilitation*, Vol.31, No.1, pp.29-38, 2009.
- [29] S. Fulton and J. Sabornie, "Evidence of employment inequality among females with disabilities," *J. of Special Education*, Vol.28, No.2, pp.149-165, 1994.
- [30] 변용찬, 이정선, "취업장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구", *장애인 고용*, 제15권, 제1호, pp.153-169, 2005.
- [31] F. Michael, M. Liza, S. S. William, and M. B. Lolita, "Multicomponent intervention for work-related upper extremity disorders," *J. of Occupational Rehabilitation*, Vol.10, No.1, pp.71-83, 2000.
- [32] L. Thomas, *Job satisfaction and intent to continue working among individuals with serious mental illness*, *Psycho Rep.*, 1999.
- [33] P. D. de Buck, S. le Cessie, W. B. van den Hout, A. J. Peeters, H. K. Ronday, and M. L. Westedt, "Randomized comparison of a multidisciplinary job-retention vocational rehabilitation program with usual outpatient care in patients with chronic arthritis at risk for job loss," *Arthritis & Rheumatism*, Vol.53, No.1, pp.682-690, 2005.
- [34] S. Rasgon, L. Schwankovsky, A. James-Rogers, L. Widrow, J. Glick, and E. Butts, "An intervention for employment maintenance among blue-collar workers with end-stage renal disease," *American J. of Kidney Diseases*, Vol.22, No.3, pp.403-412, 1993.
- [35] S. H. Allaire, W. Li, and M. P. LaValley, "Reduction of job loss in persons with rheumatic diseases receiving vocational rehabilitation," *Arthritis & Rheumatism*, Vol.48, No.11, pp.3212-3218, 2003.
- [36] I. Varekamp, J. H. Verbeek, A. de Boer, and F. J. H. van Dijk, "Effect of job maintenance training program for employees with chronic disease—a randomized controlled trial on self-efficacy, job satisfaction, and fatigue,"

Scandinavian J. of Work Environment Health, Vol.37, No.4, pp.288-297, 2011.

- [37] 이형렬, “취업직종별 장애인 근로자의 직업유지 기간에 영향을 미치는 요인 분석”, 특수교육저널: 이론과 실천, 제8권, 제4호, pp.263-291, 2007.
- [38] 장영석, 류정진, 김호직, 임미화, 전상철, 황수정, 이상원, 2008년 사업체 장애인고용 실태조사, 한국장애인 고용촉진공단 고용개발원, 2009.

박 자 경(Ja-Kyung Park)

정회원



- 2008년 8월 : 성균관대학교 사회복지학 박사
- 2000년 9월 ~ 2011년 2월 : 한국장애인고용공단
- 2011년 3월 ~ 현재 : 백석대학교 사회복지학부 교수

<관심분야> : 장애인 재활

저 자 소 개

김 세 연(Se-Yun Kim)

종신회원



- 2007년 8월 : 이화여자대학교 특수교육학과(교육학석사)
- 2011년 8월 : 연세대학교 대학원 재활학과 작업치료학 전공 박사 수료
- 2009년 3월 ~ 현재 : 우석대학교

교 작업치료학과 교수

<관심분야> : 학교작업치료, 아동작업치료, 노인작업치료

구 인 순(In-Soon Ku)

정회원



- 2007년 8월 : 연세대학교 인간공학치료학과(인간공학치료학석사)
- 2012년 5월 : 연세대학교 대학원 작업치료학 전공 박사과정 중
- 2010년 2월 ~ 현재 : 한국장애인고용공단 고용개발원 연구원

연구원

<관심분야> : 직업재활, 직업평가, 지역사회작업치료