



Employment Status of Individuals with Visual Impairments

Wan-Seok Lee¹ and Ki-Hun Ye^{2,*}

¹Dept. of Optometry, Sungduk C. University, Professor, Yeongcheon 38801, Korea

²Dept. of Optometry, Baekseok University, Professor, Cheonan 31065, Korea

(Received August 10, 2018; Revised September 7, 2018; Accepted March 12, 2019)

Purpose: This study is intended to provide preliminary data for developing better ways to support job seeking activities of individuals with blindness or visual impairments, by focusing on the general traits of individuals with visual impairments and their current employment status. **Methods:** Using data from a survey on the employment status of individuals with disabilities, conducted by the Korea Institute for Health and Social Affairs (KIHASA) in 2011, we conducted a comparative analysis on the employment status and unemployment insurance status of individuals with blindness or visual impairments and those with other functional physical disabilities, including physical disability, brain lesions, hearing impairment, language disorder, and facial nerve disorders. **Results:** Among individuals with blindness or visual impairments, 70.3% and 29.7% of males and females were employed, respectively. Further, these employed females with blindness or visual impairments comprised a smaller proportion of the Korean population than did females with disabilities aged 15 years and above (41.6%). The employment rate for individuals with visual impairments was 3.1%, 9.6%, and 76.5% for Level 4, 5, and 6, respectively. The employment rate for individuals with Level 6 visual impairments was significantly higher than that for individuals with any other types of disabilities. However, they were the least protected (21.2%) by the unemployment insurance. Finally, 83.7% of individuals with blindness or visual impairments worked at companies with less than 100 employees and 3.4% of them were homeworkers. **Conclusions:** Individuals with blindness or visual impairments inevitably experience difficulties with career choice owing to their lack of mobility and because most jobs require spatial skills that are based on visual abilities. Such factors impose substantial limitations on their career options as compared to individuals with other disabilities. Especially, female individuals with disabilities experience more discrimination during career choice than do individuals without disabilities and male individuals with disabilities. Therefore, constant efforts are required to implement welfare policies to help relieve the anxieties of individuals with blindness or visual impairments pertaining to the deprivation of wage due to unemployment or the failure of acquiring employment.

Key words: Visual impairments, Employment rate, Unemployment insurance

서 론

모든 사람들에게 먹고 사는 일을 통한 생계유지의 의미는 인간이 살아가기 위해 부딪치게 되는 가장 현실적인 문제이며, 특히 신체적으로 어려움을 갖고 있는 장애인들에게는 더욱 어렵고 중요한 해결 과제이다.

생계유지를 위해서는 이익 창출이 되어야 하며 이를 위해서는 취업이 되어야 한다. 취업은 사회 일원으로 공동체 속에서 함께 일하는 것으로 인간생활의 핵심을 이루는 삶의 중요한 요소이다.

취업을 통한 경제 활동비는 생활유지비, 건강유지비, 여가활동비, 가족부양비 등으로 구성되며 이러한 가족 경제

기여로 사회 구성원 역할을 하게 됨에 따라 장애인 스스로가 만족감을 느낄 수 있을 것이며, 자신의 삶을 자신이 결정하여 스스로를 책임을 질 수 있는 주체성 형성에 매우 큰 도움이 된다.^[1]

장애인 복지의 최고 목표는 장애인과 비장애인이 함께 어울려 서로를 도우며 사회통합을 이루는 것이다. 그리고 그중 장애인들에게 취업이란 자신의 존재가치와 존엄성을 높이고 사회에 기여할 수 있는 기회를 가진다는 것을 의미한다.^[2] 사회 속에서 인간관계를 맺고, 소통하고, 직장, 사회 속에서 독립된 인간으로 인정받으며 경제적 자립의 기회를 제공하는 취업은 삶을 살아가는데 있어서 매우 중요하다. 이처럼 취업은 장애인과 비장애인이 사회적 심리적 격차를 줄여 주어 사

*Corresponding author: Ki-Hun Ye, TEL: +82-41-550-2180, E-mail: yeikihun@hanmail.net

회 통합에 핵심적인 역할을 할 수 있게 된다.^[13]

장애인의 취업정책은 1990년 “장애인 고용촉진 등에 관한 법률”이 제정되면서 법의 토대 가운데 시행되고 있지만 아직도 장애인에 대한 편견과 차별 그리고 노동시장의 경직성 등, 여전히 많은 어려움을 겪고 있는 것도 사실이다.^[12] 장애인 고용촉진은 2010년부터 공공기관은 2.0%에서 3.0%로, 민간부분은 2.0%에서 2.3%로 각각 상향 조정되었고, 2007년 제정된 장애인차별금지법은 장애인 고용 시 모집과 채용, 임금, 승진, 인사 등에서 차별을 금지하도록 규정하고 있으며 아직 부족하지만 장애인의 사회 참여 확대와 이를 위한 법적 제도적 장치는 조금씩 개선되어지고 있다. 하지만 취업 이후 장애인의 업무 복지측면에서 보면 업무과다, 편의시설 미비, 출퇴근 불편 등의 어려움을 경험하는 것으로 나타나 장애인의 취업 유지를 위한 질적인 취업문제 해결 또한 시급한 것으로 연구되고 있다.^[11] 또한 최근의 급격한 실업난과 구직시장의 변화로 인한 사회적인 환경은 비장애인들의 취업까지 힘들어지면서 장애인의 고용은 더욱 힘든 상황이 되고 있다. 이처럼 어렵게 취업하더라도 이후 지속가능한 취업의 안정성이 보장되는 것이 또한 더욱 중요한데 이러한 고용이 유지되기 위한 하나의 법적 창치가 바로 고용보험이다. 고용보험은 1995년 7월에 보험제도가 도입되어 실직자를 위한 실업급여, 실업예방, 직업안정기능의 활성화, 인력수급의 원활에 도움을 준다. 이처럼 취업의 질적 개선을 높이는데 중요한 역할을 하는 고용보험은 고용안정을 위한 중요한 정책수단이 된다.^[14]

많은 장애인들이 취업에 있어 매우 힘든 상황이지만 이중 특히 시각장애인의 경우 다른 장애인과 달리 앞을 보기가 힘든 특성으로 인해 취업의 한계를 명확하게 느끼며 살아가고 있다. 이에 본 연구는 시각장애인의 일반적 특성, 취업 실태 및 고용상태를 파악하여 향후 시각장애인이 좀 더 나은 취업활동을 할 수 있는 방향을 제시하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

대상 및 방법

본 연구는 한국보건사회연구원에서 발표한 2011년 장애인 취업 실태조사를 통해 외부 신체장애에 속하는 시각장애인과 나머지 외부 신체 장애인인 지체 장애인, 뇌 병변 장애인, 청각 장애인, 언어 장애인, 안면 장애인의 취업실태와 고용보험현황을 비교 분석하였다. 장애인으로 공식 등록된 2,102,557명을 대상으로 하였으며 SPSS 12.0의 교차분석과 상관분석으로 기술적 통계처리 하였다.

결과 및 고찰

1. 취업률

장애 유형별 경제활동참가를 한 취업자를 살펴보면 2011년(2010년 4/4분기이후)기준 지난주 일한 만 15세 이상 등록 장애인의 전체 취업률은 803,235명(38.2%), 미취업률은 1,299,326명(61.8%)로 미취업자가 더 많은 것으로 나타났다. 지체장애인 43.1%, 시각장애인 40.6%, 청각장애인 37.8%의 순으로 경제활동 참가율이 높았다(Table 1).

만 15세 이상 취업 장애인의 연령별 분포를 보면 15-19세 0.1%, 20-29세 2.8%, 30-39세 10.3%, 40-49세 23.5%, 50-64세 44.0%, 65세 이상 19.3%로 나타났으며 50-64세(44.0%), 40-49세(23.5%)의 순으로 가장 경제활동을 활발히 하는 세대로 조사되었다(Table 2).

전체 15세 이상 등록 장애인 구성원 비율은 남자 1,228,134(58.4%), 여자 874,423(41.6%)을 나타내고 있는데, 이중만 15세 이상 취업 장애인의 성별 분포를 보면 남성 장애인은 73.6%, 여성장애인은 26.4%를 나타내어 전체성별은 남녀가 비슷하였지만 경제활동인구비율에서는 남녀 장애인 분포격차가 전국인구격차에 비해 약 1.3배 이상 차이가 나면서 남자의 경제활동비율이 여자에 비해 훨씬 더 높은 것으로 나타났다(Table 3). 여성장애인의 경우 비장애 여성과 남성장애인과 또 다른 취업의 사각지대에서 이중적 차별을 경험하고 있는데, 이는 사회적으로 매우 심각한 문제이다. 통계청과 여성가족부가 발표한 ‘2018 통계로 보는 여성의 삶’ 자료에^[15] 따르면 2017년 여성 고용률은 50.8%로 전년(50.3%)보다 0.5%포인트 증가했고 남성 고용률은 71.2%로 전년과 동일했다. 여성 고용률의 지속적

Table 1. Economically active and inactive individuals with disabilities

Unit: Num (%)

	Functional disorder	Visual impairment	Physical disability	Brain lesions	Hearing impairment	Language disorder	Facial nerve disorder
Economically active population	803,235 (38.2)	99,190 (40.6)	573,041 (43.1)	27,213 (10.8)	97,372 (37.8)	5,576 (36.7)	842 (32.1)
Economically inactive population	1,299,326 (61.8)	145,302 (59.4)	757,983 (56.9)	224,224 (89.2)	160,421 (62.2)	9,610 (63.3)	1,783 (67.9)
Total	2,102,561	244,492	1,331,024	251,437	257,793	15,186	2,625

Table 2. Employed individuals with a functional disorder

Unit: Num (%)

Age	Functional disorder	Visual impairment	Physical disability	Brain lesions	Hearing impairment	Language disorder	Facial nerve disorder
15-19	813 (0.1)	813 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
20-29	22,866 (2.8)	3,364 (3.4)	14,659 (2.6)	952 (3.5)	3,371 (3.5)	520 (9.3)	0 (0.0)
30-39	82,426 (10.3)	13,672 (13.8)	58,764 (10.3)	3,943 (14.5)	5,664 (5.8)	0 (0.0)	383 (45.5)
40-49	188,465 (23.5)	20,277 (20.4)	140,208 (24.5)	5,310 (19.5)	19,989 (20.5)	2,289 (41.1)	392 (46.6)
50-64	353,309 (44.0)	39,330 (39.7)	259,260 (45.2)	11,461 (42.1)	40,837 (41.9)	2,421 (43.4)	0 (0.0)
Over 65	155,354 (19.3)	21,734 (21.9)	100,150 (17.5)	5,548 (20.4)	27,511 (28.3)	345 (6.2)	66 (7.8)
Total	803,233	99,190	573,041	27,214	97,372	5,575	841

Table 3. Economically active population

Unit: Num (%)

Gender	Population aged 15 years or over	Economically active population	Visual impairment	Physical disability	Brain lesions	Hearing impairment	Language disorder	Facial nerve disorder
Male	1,228,134 (58.4)	591,138 (73.6)	69,753 (70.3)	424,034 (74.0)	20,836 (76.6)	71,594 (73.5)	4471 (80.2)	450 (53.4)
Female	874,423 (41.6)	212,096 (26.4)	29,437 (29.7)	149,007 (26.0)	6,377 (23.4)	25,778 (26.5)	1105 (19.8)	392 (46.6)
Total	2,102,557	803,234	99,190	573,041	27,213	97,372	5576	842

인 증가로 남녀 고용률 차이는 2003년 24.7%에서 2017년 20.4%까지 감소했다. 그러나 여전히 2017년 기준 여성장애인의 고용률은 남성 장애인 취업자 66만6078명, 반면 여성 장애인 취업자는 22만3397명에 불과해 남성 장애인과 여성 장애인 취업 격차는 약 3배에 달하며 큰 변화가 없었던 것으로 조사되었다.^[5]

이중 시각장애인의 취업분포 역시 남성 70.3%, 여성은 29.7%의 비율을 나타냈으며, 여성 시각장애인의 경우 15세 이상 여성장애 인구성비 41.6%에도 미치지 못하는 것으로 조사되었다(Table 3). 여성장애인의 취업문제는 단순히 개인의 문제가 아니라 비 장애와 남성 중심 사회에서 일어나는 매우 불균형한 사회문제이다. 물론 시각장애라는 장애요소로 인한 취업의 선택지가 제한적 일수는 있으나 인구대비 구성에도 못 미치는 이 격차를 좁히지 못한다면 생계 유지와 최소한의 삶의 질을 영유하기 위한 가족의 형태를 더욱 어렵게 할 수 있다. 여성장애인들의 경제활동참여를 활성화시키기 위해서 가장 큰 제약사항인 육아와 가사부담에 대한 실질적 보완이 있어야 할 것이며 장애특성에 적합한 일자리를 개발하고 이를 연결할 수 있는 시스템의 보완이 함께 이루어져야 할 것이다.

시각장애의 등급은 6등급으로 나누어지며 등급이 낮을수록 맹에 가까워진다. 1등급은 좋은 눈의 시력이 0.002 이하인 사람, 2등급은 좋은 눈의 시력이 0.04이하인 사람, 3등급은 좋은 눈의 시력이 0.06이하 및 두 눈의 시야가 각각 모든 방향에서 5도 이하로 남은 사람, 4등급은 좋은 눈의 시력이 0.1이하 및 두 눈의 시야가 각각 모든 방향에서 10도 이하로 남은 사람, 5등급은 좋은 눈의 시력이 0.2이하 및 두 눈의 시야가 각각 정상시야의 50% 이상 감소한 사람, 6등급은 나쁜 눈의 시력이 0.02이하인 사람으로 분류된다.^[11] 만 15세 이상 전체 장애인 취업자의 등급별 취업분포도는 6등급 40.3%, 5등급 26.1% 4등급 14.0%로 장애등급이 낮을수록 취업자 분포도가 높았으며($p < 0.05$), 이와 대비하여 이중 시각장애인의 경우 6등급 76.5%, 5등급 9.6%, 4등급 3.1%로 장애등급의 점진적 정도와는 무관하게 여타 장애인과 비교하여서도 6등급의 경우가 월등히 높았다(Table 4). 시각 6등급의 경우 정상인과 같이 경제활동과 일상생활에 있어 큰 지장이 없는 등급 군이며 다른 장애등급의 6등급과 비교하였을 때 취업에 있어 지장이 없는 것으로 조사되었다. 그러나 이러한 6급 이상의 경증장애인으로의 취업분포 집중의 이면에는 중증시각장애인의 취업의 어려

Table 4. Employment rate by grade of disability

Unit: Num (%)

Grade	Functional disorder	Visual impairment	Physical disability	Brain lesions	Hearing impairment	Language disorder	Facial nerve disorder
1	12,467 (1.6)	6,977 (7.0)	4,364 (0.8)	1,126 (4.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
2	48,389 (6.0)	3,405 (3.4)	19,933 (3.5)	5,742 (21.1)	18,768 (19.3)	133 (2.4)	408 (48.5)
3	96,379 (12.0)	278 (0.3)	73,347 (12.8)	7,616 (28.0)	12,925 (13.3)	1,821 (32.7)	392 (46.6)
4	112,786 (14.0)	3,058 (3.1)	85,620 (14.9)	4,233 (15.6)	16,212 (16.6)	3,622 (65.0)	41 (4.9)
5	209,432 (26.1)	9,561 (9.6)	167,621 (29.3)	4,790 (17.6)	27,460 (28.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
6	323,782 (40.3)	75,912 (76.5)	222,155 (38.8)	3,707 (13.6)	22,008 (22.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
Total	803,235	99,191	573,040	27,214	97,373	5,576	841
r	.959**	.668	.975**	.165	.794	.050	-.417

**Correlation is significant at the 0.01 level

Table 5. Number of business workers

Unit: Num (%)

Number of business workers	Functional disorder	Visual impairment	Physical disability	Brain lesions	Hearing impairment	Language disorder	Facial nerve disorder
No response	6110	3001	1161	626	1322	0	0
1-4	376597 (47.2)	265119 (46.5)	10612 (40.7)	50269 (51.0)	46616 (48.5)	3247 (58.2)	734 (87.3)
5-9	113877 (14.3)	83828 (14.7)	4951 (19.0)	11510 (11.7)	12397 (12.9)	1125 (20.2)	66 (7.8)
10-29	137257 (17.2)	97813 (17.2)	3412 (13.1)	17069 (17.3)	18239 (19.0)	724 (13.0)	0 (0.0)
30-49	36572 (4.6)	29190 (5.1)	825 (3.2)	2250 (2.3)	4142 (4.3)	165 (3.0)	0 (0.0)
50-99	45134 (5.7)	29986 (5.3)	1926 (7.4)	8593 (8.7)	4629 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)
100-299	43327 (5.4)	30225 (5.3)	2292 (8.8)	4799 (4.9)	5872 (6.1)	98 (1.8)	41 (4.9)
300-499	9653 (1.2)	8976 (1.6)	296 (1.1)	0 (0.0)	381 (0.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
Over 500	34705 (4.4)	24902 (4.4)	1738 (6.7)	4073 (4.1)	3775 (3.9)	217 (3.9)	0 (0.0)
Total	803232	573040	27213	99189	97373	5576	841

움을 보여주는 안타까운 현실이 존재한다. 여타장애인의 경우 중증장애인도 일정비중의 취업률을 유지하는 반면 시각장애인의 경우 전체 시각장애인 취업률 40.6%(Table 1)의 대부분이 6등급에 집중되어 있다. 여러 가지 기능적 요인에 의해 시각 중증장애인들은 고용시장에서 배제되어 있음을 알 수 있는데, 직무에 있어 가장 중요한 시각과 시력의 부족은 시각장애인 고용에 있어 가장 큰 약점이 될

수 있음을 보여준다. 시각장애는 장애의 원인, 정도, 시기 등에 따라 영향이 크며 특히 중증시각장애인의 경우 이러한 점들이 더욱 크게 영향을 받고 있다. 특히 보행능력 제한에 따른 행동 활동영역 제한 그리고 환경 및 타인 관찰을 통한 정보 습득이 현저하게 떨어짐에 따라 사람과의 소통이 어렵고 나아가 심리적 두려움을 가지게 된다.^[13] 이러한 점들이 중증시각장애인의 취업 영역을 더욱 좁게

만드는데, 맹에 가까운 시각 1등급인 경우 1990년대 이후 직업영역 확대의 일환으로 안마업 등의 직종으로 고용되기도 하였으나 이러한 특정직종에 의존하는 취업형태는 경기에 따라 얼마든지 직종을 잃을 수 있다. 실제 외환위기 이후 2000년대에 들어서면서 경기침체, 유사안마업자의 헌법소원 등으로 안마사에 대한 신규고용이 수요가 급감하였다.¹⁷⁾ 정책자의 입안에 따라 움직이는 단순한 고용정책이 아닌 장애인 고용에 있어서도 경기예측을 도입한 다양한 직종을 개발하고 적성과 여건에 맞는 직업 훈련기회를 제공하는 것이 매우 중요한 과제일 것이다.

취업장애인의 ‘지난주 다니던 직장(사업체)의 종사자수’는 ‘1-4인’이 47.2%를 차지하였는데 취업 장애인의 절반 정도가 4인 이하의 소규모 영세사업체에서 근무하는 것으로 나타났다. 그다음 ‘10-29인’(17.4%), ‘5-9인’(14.3%), ‘50-99인’(5.7%)의 순으로 나타났으며 전체장애인의 89%가 100인 미만 사업체에서 일하고 있는 것으로 조사되었다. 시각장애인의 경우 역시 ‘1-4인’이 46.5%를 차지하여 가장 많았으며 ‘10-29인’(17.2%), ‘5-9인’(14.7%), ‘50-99인’(5.3%)의 순으로 시각장애인의 83.7%가 100인 미만 사업체에서 일하는 것으로 나타났다(Table 5). 이러한 소규모 영세사업체로의 고용 집중 형태는 임금 및 복지구조와도 연계되는데 선행연구¹⁸⁾에 의하면 시각장애인의 직장유형 중 자영업이 약 53.7%, 일반사업체가 35.0%, 기관 5.5% 순으로 나타났으며, 시각장애인의 근무업체 직위를 보면 일용직이 35.4%, 상용직이 20.8%, 고용주가 8.7%로 나타났다. 직장생활가운데 가장 큰 어려움으로는 낮은 수입 39.4%, 업무과다 14.2%로 조사되었다. 안타깝게도 장애인 채용 시 가장 중요시하는 사항으로 ‘업무능력’ 36.2%, ‘장애정도’ 28.8%, ‘사회성’ 27.4%로 장애정도에 따라 영향을 받는 작업능력여부가 65%로 대부분을 차지하고 있어¹⁹⁾ 결국 전문적인 직업교육을 받지 못하였거나 특히 장애정도가 심한 1, 2등급의 중증장애인은 채용이나 직장 및 직업선택에 있어서 불리할 수밖에 없는 것이 현실이다. 김¹³⁾의 연구에서 중증 시각장애인의 취업욕구에 관한 연구에서 대상자 중 82.7%가 취업을 “매우 원한다.”라고 응답하였

으며, 재활훈련교육을 받는 이유 중 90.0%가 취업을 위해 서라고 응답하였다. 이처럼 중증 시각장애인도 취업에 대한 욕구가 매우 높은 것으로 조사 되었다. 2007년 제정된 장애인차별금지법은 장애인 고용 시 모집과 채용, 임금, 승진, 인사 등에서 차별을 금지하도록 규정하고 있으며, 장애인 고용촉진법에 의거 2010년부터 공공기관은 2.0%에서 3.0%로, 민간부분은 2.0%에서 2.3%로 각각 상향 조정되어 장애인 고용에 대한 정책적인 변화가 일어나고 있다. 그럼에도 불구하고 대부분의 기관과 사업장은 경증장애인을 선호하고 있으며 업무를 담당할 수 있는 수준의 능력을 가진 고용 대상자도 극히 극소수일 수밖에 없게 되어 결국 시력 및 시각 등 기능적 제한을 지닌 직업적 중증장애로 분류되는 시각장애인들의 직업영역은 더욱 한정되게 되는 것이다.¹⁹⁾ 결국 다양한 등급의 시각장애인의 고용을 위해서는 장애등급에 맞는 특화된 사업이 개발되어져야하며 이를 위한 직업적 훈련이 등급판정 이후 연령에 맞는 초등교육기관에서부터 실시되어야한다고 판단한다.

취업장애인의 ‘지난 주 주로 일한 장소’는 ‘사업장 내 또는 사무실 이외의 지정된 장소’가 97.8%로 거의 대부분을 차지하였으며, ‘가정에서’ 일한 비율은 2.2%로 나타났다. 이는 대부분의 장애인이 재택근무를 하지 않고 있는 것을 보여주고 있으며 직무와 장애유형에 따라 다양한 근로 여건을 마련해줄 필요가 있을 것으로 판단된다. 재택근무는 장애인들의 직장 내 차별적 요소를 없애고 출퇴근의 이동성을 확보할 수 있도록 해주며 익숙한 근로환경 속에서 본인의 직업적 장점을 안심하고 발휘할 기회를 줄 수 있을 것이다. 장애유형별 재택근무율은 시각장애인 3.4%, 지적장애인 1.7%, 뇌병변장애인 6.5%, 청각장애인 2.2%, 언어장애인 0.0%, 안면장애인 0.0%로 나타났으며, 뇌병변장애인과 시각장애인의 재택근무의 비율이 조금 더 높은 것으로 나타났다(Table 6). 특히 시각장애인의 경우 가장 문제가 되는 것이 교통수단의 활용이 결코 쉽지 않다는데 있다. 일반장애인의 경우 전동 휠체어 등으로 이동의 자유가 다소나마 보장되지만 시각장애 특히 중증시각장애의 경우 자가운전의 어려움은 물론 대중교통의 경우 역시 다

Table 6. Place of work in the past week

Unit: Num (%)

	Functional disorder	Visual impairment	Physical disability	Brain lesions	Hearing impairment	Language disorder	Facial nerve disorder
No response	287030	29398	208759	8231	36661	3247	734
At home	11119 (2.2)	2403 (3.4)	6159 (1.7)	1225 (6.5)	1332 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
In a business establishment or designated place other than the office	505085 (97.8)	67389 (96.6)	358123 (98.3)	17758 (93.5)	59379 (97.8)	2328 (100.0)	108 (100.0)
Total	516204	69792	364282	18983	60711	2328	108

양한 노선확인의 어려움, 교통단말기 사용 및 버스탑승 환승을 위한 번호확인의 어려움이 발생하며, 기술발전으로 인해 갈수록 편리해지는 터치스크린 등의 디스플레이 활용기술은 시각장애인에게는 더욱 다가가기 힘든 또 다른 장애가 되고 있다.

2. 고용보험

회사는 실업에 대비하여 사업주와 근로자가 매달 보수의 일정액을 고용보험료로 납부한다. 근로자가 실직하게 되면, 고용보험에서 실업급여를 지불하고 직업훈련을 받을 수 있으며, 사업주에게도 고용유지 조치 또는 교육훈련 비용을 지원해준다.^[10] 이처럼 고용보험은 실직이나 퇴직 등 취업이후의 돌발 상황에서 재취업의 기회와 시간을 지켜주는 소중한 정책 중의 하나이다.

취업장애인의 ‘지난 주 고용보험 가입여부’의 경우, 전체 응답자의 53.7%가 ‘예’라고 응답하여 절반이상이 고용보험에 가입되어 있는 것으로 조사되었다. 장애유형별로 언어장애인 81.8%, 뇌병변장애인 59.0%, 지체장애인 55.7%, 청각장애인 49.3%, 시각장애인 44.6%, 안면장애인 38.3%의 순으로 나타났으며, 시각장애인의 경우 고용보험 가입률은 상대적으로 매우 낮은 것으로 조사되어 시각장애인의 고용형태와 안정화를 위한 정책적 연구가 더욱 필요해 보인다(Table 7). 1990년대 이후 시각장애의 경우 직업능력개발을 위한 특화사업의 일환으로 안마사, 속기사, 텔레마케터 등의 프로그램을 시행하였으나^[7] 대부분 사양산업이 되어버렸고 이후 실질적인 경쟁력을 가지기 힘든 직업군이 되어버렸다. 대부분의 사업장에서 필요한 시력 및 시

각을 활용하는 직업기초능력의 부족은 시각장애인의 가장 큰 약점이며, 이로 인해 직업선택의 다양성과 지속적인 고용의 안정성을 담보하지 못한 것이 시각장애인의 고용불안으로 나타난 것으로 보인다. 2011년 기준으로 시각장애인의 공식 등록률은 약 45.8%로써 25만여 명에 달하며 그중 중증 시각장애인의 비율은 90%에 육박하고 있다.^[11,12] 출생 12개월 이후 시각발생률이 92.6%로 시각장애가 대부분 후천적인 것을 고려하면 점진적인 증가가 예상되는 시각장애인의 고용안정성에 대한 심각한 논의가 필요한 시점이다.^[11]

만 15세 이상 시각장애인의 연령대별 고용보험 가입율을 보면 청소년기에 해당하는 15-19세(100%)를 제외한 경제활동인구의 연령으로 보면 20-29세 24.3%, 30-39세 77.7%, 40-49세 45.0%, 50-64세 46.2%, 65세 이상 21.2%로 나타났으며 30-39세(77.7%)를 제외한 나머지 연령대에서는 전체장애인 평균(53.7%)에도 못 미치는 수치로 상대적 인 시각장애인의 고용불안정성이 나타난 것으로 보인다.

시각장애인의 성별에 따른 ‘지난 주 고용보험 가입여부’

Table 9. Employment insurance status of individuals with visual impairments by gender Unit: Num (%)

Presence of employment insurance	Total	Gender	
		Male	Female
Yes	31,127 (44.6)	21,072 (46.5)	10,055 (41.1)
No	38,664 (55.4)	24,271 (53.5)	14,393 (58.9)
Total	69,791	45,343	24,448

Table 7. Employment insurance status of individuals with a functional disorder Unit: Num (%)

	Functional disorder	Visual impairment	Physical disability	Brain lesions	Hearing impairment	Language disorder	Facial nerve disorder
No response	287,030	29,398	208,759	8,231	36,661	3,247	734
Yes	277,029 (53.7)	31,128 (44.6)	202,816 (55.7)	11,190 (59.0)	29,948 (49.3)	1,906 (81.8)	41 (38.3)
No	239,175 (46.3)	38,665 (55.4)	161,466 (44.3)	7,792 (41.0)	30,763 (50.7)	423 (18.2)	66 (61.7)
Total	516,204	69,793	364,282	18,982	60,711	2,329	107

Table 8. Employment insurance status of individuals with visual impairments by age group Unit: Num (%)

Presence of employment insurance	Total	Age groups					
		1	2	3	4	5	6
Yes	31,128 (44.6)	813 (100.0)	816 (24.3)	7,178 (77.7)	5,854 (45.0)	13,443 (46.2)	3,024 (21.2)
No	38,665 (55.4)	0 (0.0)	2,548 (75.7)	2,060 (22.3)	7,159 (55.0)	15,682 (53.8)	11,216 (78.8)
Total	69,793	813	3,364	9,238	13,013	29,125	14,240

Table 10. Employment insurance status of individuals with visual impairments by grade of disability

Unit: Num (%)

Presence of employment insurance	Grade of disability						
	Total	1	2	3	4	5	6
Yes	31,128 (44.6)	2,569 (49.9)	1,730 (69.6)	133 (100.0)	763 (62.9)	5,053 (66.9)	20,880 (39.2)
No	38,664 (55.4)	2,582 (50.1)	754 (30.4)	0 (0.0)	451 (37.1)	2,505 (33.1)	32,372 (60.8)
Total	69,792	5,151	2,484	133	1,214	7,558	53,252

를 보면 남자 46.5%, 여자 41.1%로 남자가 여자보다 고용보험 가입률이 다소 높은 것으로 나타났다.

시각장애인의 장애등급별 ‘지난 주 고용보험 가입여부’를 보면 3등급 100.0%, 2등급 69.6% 5등급 66.9%의 순이었으며, 맹의 수준인 1등급의 경우도 49.9%에 이르렀다 (Table 10). 이는 장애등급보다는 시각장애인이 선택할 수 있는 직업군의 특성에 따라 고용보험비율이 달라지는 것으로 보이는데, 오히려 정상인과 차이가 없고 가장 많은 취업비율을 차지하고 있는 6등급의 경우 오히려 21.2%로 고용보험 가입률이 가장 낮았다. Table 4의 시각장애인의 등급별 취업률을 보면 6등급 76.5%, 5등급 9.6%, 4등급 3.1%로 여타 장애인과 비교하여서도 시각장애인 6등급의 경우 취업률이 매우 높았음에도 불구하고 고용보험의 가입률이 전체장애인 평균(53.7%)에도 못 미치는 수치로 나온 것은 그만큼 비정규직과 단기적 임시 의무고용직의 비중이 높은 것을 의미하여, 그만큼 시각장애인이 선택할 수 있는 직업의 질적인 문제와 더불어 차별적 고용불안정성이 나타난 것이 아닌지에 대한 심각한 문제인식과 이에 대한 실태조사와 검토가 우선 필요해 보인다.

분포비중이 높은 중증시각장애인은 여타 장애인에 비해 서도 취업률이 저조하고, 동일등급 가장 높은 취업률을 가진 경중시각장애인은 고용보험 미비 등 고용안정에 대한 보장이 저조하고 결국 시각장애인 전체가 직업적 중증장애자일 수밖에 없으며 이를 해결하기 위한 전향적인 직업적 대책이 필요한 시점이다. 갈수록 고도화되는 사회구조 속에서 높은 학력과 다양한 전문지식을 겸비한 시각장애인들이 삶의 질을 높이기 위한 직업적 열망을 가지고 사회에 배출되고 있으나 현 시스템은 아직 그러한 속도를 따라가지 못하고 있다. 시각장애인의 고용안정은 단순히 신체적 조건에 맞춘 취업알선으로만 그쳐서도 안 되며 취업 후 직장 내에서 적응할 수 있는 다양한 후속조치와 이들의 적응을 위한 직업재활 서비스 체계화와 직업훈련의 전문성 강화 등의 지속가능한 다양한 프로그램이 필요하다.¹⁴⁾ 무엇보다 시각장애인을 고용하는 사업장의 업무환경 변화를 위한 정부의 적극적인 지원과 장려에 따른 인

센티브 활용이 함께 병행되어야 할 것이며, 특히 시각장애인 스스로가 객관적 현실을 인지하고 이를 극복하기 위한 비전정립 및 긍정적인 방향성을 가지고 사회가 자신에게 기대하는 모습 등의 발전된 생각이 함께 선행되어야 할 것이다.

결 론

시각장애인에게 있어 직업선택의 어려움은 이동성의 문제 그리고 대부분의 작업이 시각과 시력을 활용하는 공간적 능력을 기본으로 하는데 있기에 여타장애인보다 더욱 직업선택의 폭이 좁을 수밖에 없다.

장애인의 실업과 고질적인 취업의 어려움, 특히 여성장애인의 취업에 있어서의 어려움을 단순히 신체적인 불리함으로 인한 생산성 저하로 돌려버린다면 이 시대의 우리가 해야 할 보편적인 인간가치 존중을 스스로 포기하는 것과 다름이 없을 것이다. 장애는 이 순간이 아니어도 언젠가는 누구에게나 올 수 있는 우리 모두의 아픔임을 인지해야 한다. 특히 중증시각 장애인의 기능적 제한을 최소화할 수 있는 다양한 직종의 개발과 이에 대한 직업적 교육이 반드시 필요할 것이다.

또한 시각장애인의 취업실패 및 고용상실로 인한 급여상실의 불안감을 해소할 수 있는 정책적 복지정책이 꾸준히 이루어져야 할 것이며, 국민 시력관리를 책임지는 안경사의 업무영역에 시각장애인 복지를 위한 점진적인 관심과 연구 영역이 포함되어야 할 것이다.

생산성이 문제라면 날로 증가하고 있는 장애인의 인적자본을 활용할 수 있는 전문직업교육정책과 실전직업훈련이 뒷받침 되어야 할 것이고, 이보다 더 큰 차별적 선입견의 문제라면 장애인 차별금지에 대한 사회적 성숙을 유도하는 정책개발과 더불어 기업과 사회가 장애인 차별관행을 철폐하고 장애인을 고용하고 이를 활용하며 수용 가능한 기업에 대한 전향적인 혜택과 기회제공이 필요할 것으로 판단된다.

안경사는 시력을 관리하는 안 전문가로써 시력과 시각

에 문제가 생긴 시각장애인의 삶에 대한 실태를 파악하고 인식할 필요성이 있으며, 이러한 사회적 소외계층에 대한 관심을 가질 필요가 있다. 특히 국민의 시력에 대한 보호와 관리의 사명을 받은 안경사가 시력에 불편을 갖는 사람들이 안정된 삶을 살아 갈 수 있도록 사회적 문제를 함께 고민하고 이를 극복하는데 동참하게 되면 안경사의 사회적 위치는 더욱 발전할 수 있을 것으로 기대된다.

REFERENCES

- [1] Kim KJ. A study of factors influencing job satisfaction of workers with disabilities. PhD Thesis. Inje University, Busan. 2011;1-10.
- [2] Kim SH. A study on factors affecting wage determinants and employment of the disabled. PhD Thesis. Soongsil University, Seoul. 2010;1-20.
- [3] Kim JN. A study on analyze the vocational conditions and need for among person with mental disorder. MS Thesis. Sangju National University, Sangju. 2008;1-20.
- [4] Yun HS. A study on the innovations of the employment stability enterprise of employment insurance: focusing on the security maintenance support system. MS Thesis. Kangnam University, Yongin. 2001;1-35.
- [5] Lim EJ. Despite the increase in employment, 40% of women is non-regular workers, 2018. <http://www.daily-pop.kr/news/articleView.html?idxno=34093>(12 July 2018).
- [6] Lee HS. The employment rate of women with disabilities is only 22.4%, 2018. <http://www.mdtoday.co.kr/mdtoday/index.html?no=314224>(13 July 2018).
- [7] Kim YI, Lee TH, Hwang HC. Strategies for promoting vocational abilities and employment of persons with visual impairments. *Disability & Employment*. 2010;20(4):237-263.
- [8] Mun J. Determinants of employment and wages of persons with disabilities: focusing on Seoul city and Kyonggi province. PhD Thesis. Wonkwang University, Iksan. 2010;1-129.
- [9] Kim SJ. A study on the decisive factors affecting employment of people with visual impairment. MS Thesis. Hanshin University, Osan. 2010;1-87.
- [10] Naver. Unemployment insurance, 2018. <https://terms.naver.com/entry.nhn?docId=3536550&cid=58550&categoryId=585511>(17 July 2018).
- [11] Lee WS, Ye KH. A study on the condition of the visually impaired in Korea. *Korean J Vis Sci*. 2016;18(3):369-378.
- [12] Kim SY. Recognition and actual utilization on the welfare policy for the visually handicapped. MS Thesis. Dankook University, Cheonan. 2001;1-15.
- [13] Kim BG. A study on factors related to employment needs of persons with severe visual disabilities. MS Thesis. Chungang University, Seoul. 2005;1-112.
- [14] Jeon EY. A study on the activation plan of the employment for the disabled. MS Thesis. Wonkwang University, Iksan. 2007;30-65.

시각장애인의 취업에 대한 실태 조사 연구

이완석¹, 예기훈^{2,*}

¹성덕대학교 안경광학과, 교수, 영천 38801

²백석대학교 안경광학과, 교수, 천안 31065

투고일(2018년 8월 10일), 수정일(2018년 9월 7일), 게재확정일(2019년 3월 12일)

목적: 시각장애인의 일반적 특성과 취업 실태 및 고용상태를 파악하여 향후 시각장애인이 좀 더 나은 취업활동을 할 수 있는 방향을 제시하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다. **방법:** 한국보건사회연구원에서 발표한 2011년 장애인 취업 실태조사를 통해 외부 신체장애에 속하는 시각장애인과 지체장애, 뇌병변장애, 청각장애, 언어장애, 안면장애를 가진 나머지 장애인의 취업현황과 고용보험현황을 비교분석하였다. **결과:** 시각장애인의 취업분포는 남성 70.3%, 여성은 29.7%의 비율을 나타냈으며, 여성 시각장애인의 경우 15세 이상 여성 장애인 구성비 41.6%에도 미치지 못하는 것으로 조사되었다. 시각장애인의 취업률은 6등급 76.5%, 5등급 9.6%, 4등급 3.1%로 여타 장애인과 비교하여서도 6등급의 경우가 월등히 높았으나, 고용보험 가입의 경우 시각장애 6등급이 21.2%로 가입 비율이 가장 낮았다. 시각장애인의 83.7%가 100인 미만 사업체에서 일하는 것으로 나타났고, 재택근무의 비중은 3.4%인 것으로 조사되었다. **결론:** 시각장애인에게 있어 직업선택의 어려움은 이동성의 문제 그리고 대부분의 작업이 시각과 시력을 활용하는 공간적 능력을 기본으로 하는데 있기에 여타 장애인보다 더욱 직업선택의 폭이 좁을 수밖에 없으며, 특히 여성장애인의 경우 직업선택에 있어서 비장애인과 남성장애인에 비해 이중적 차별을 겪고 있다. 이와 더불어 시각장애인이 가지는 취업실패 및 고용상실로 인한 급여상실의 불안감을 함께 해소할 수 있는 복지정책이 꾸준히 이루어져야 할 것이다.

주제어: 시각장애인, 취업률, 고용보험