

적 장채를 만들었으면 좋겠다. 예를들면, 농아인을 포함한 장애인들을 위해 “장애인편의시설 불편신고접수처” 같은 부서를 운영하는 것도 한 방법이 될 것이다.

넷째, 농아인들이 영화, 연극, 무용, 미술 등 폭넓게 예술을 관람하고 즐길 수 있는 여건조성과 농아예술인에 대한 지원과 육성을 제안한다.

한국영화에 대한 자막처리 실시는 앞에서 언급한 바와 같고, 연극, 무용, 미술 등 예술에 대한 다양한 욕구와 취미, 그리고 관심을 가진 농아인들이 이를 충분히 접하고 즐길 수 있는 여건이 마련되어야 한다.

모든 극장에서 자막처리가 불가하다면 농아인전용 소극장을 설립하여 자막 처리된 영화를 관람할 수 있게 하는 것도 한 방법이 될 것이며, 미술전람회, 무용공연 등 각종 예술행사에도 예술에 대한 전문적인 식견을 갖춘 수화통역사를 배치시켜 공연의 전체적인 진행과 흐름을 알 수 있도록 해줘야 할 것이다.

현재 미술, 무용 등 몇 개의 예술분야에서 극소수의 농아인들이 활약하고 있으나 대중성을 획득하지 못하고 있는 실정이다. 농아예술인의 육성이 힘든 것은 대학진학에 어려움이 많고 어렵게 진학을 해도 수화통역없이 교육과정을 이수하기 어려워 전문성 습득에 실패하고 이에 따라 졸업 후 진로에 대한 보장이 없다는 점에 있다. 이러한 현실적인 여건 때문에 많은 농아인들이 예술적인 재능을 가지고도 예술활동에 참여하지 못하고 사장되어 버리는 경우가 허다한 것이다.

대안으로서 “농아인을 위한 예술전문교육기관”을 설립해서 체계적인 교육이 이루어진다면 재능있는 농아예술이들을 발굴, 육성할 수 있고 농아인의 의욕적인 문화활동을 촉진시켜 농아인들의 문화와 삶의 질을 크게 향상시키는데 기여할 수 있을 것으로 생각된다. 교육관계 부서에서 심도있는 연구와 수용이 있기를 기대해본다.

다섯째, 21세기를 앞두고 전국각적으로 추진하고 있는 정보마인드 구축에 농아인들도 동참할 수 있도록 동기와 역할을 부여해 주어야 한다.

컴퓨터는 농아인들이 TV와 함께 다양한 정보를 습득할 수 있는 문화의 첨

병이다. 정보와 지식으로부터 차단되기 쉬운 농아인들을 대상으로 컴퓨터를 보급하고 컴퓨터통신 무료교육을 실시하는 것은 일반인을 대상으로 하는 컴맹퇴치운동보다 더욱 시급하고 의미있는 일이 될 것이다.

농아인도 21세기를 살아가는 정보화 시대의 주역으로서 활동하는데 조금의 장벽도 있어서는 안될 것이다.

### 마무리하며

농아인은 신체의 한 부분인 귀가 들리지 않아 불편할 뿐 그것이 문화생활을 영위하고 삶을 살아가는데 결정적인 장애가 되는 것으로는 인식하지 않고 있는 사람이 많다. 이러한 농아인들에게 자신감을 심어주고 격려해주며 문화활동에 적극적으로 참여하고 역할을 할 수 있도록 만들어 줄 의무가 우리 사회에는 있다.

오늘의 토론의 제안들이 단시일내에 받아들여질 것이라고는 생각하지 않는다. 다만 어떠한 계기와 출발점이 되어 농아인의 문화적 권리의 증진과 문화적 혜택의 향상에 큰 의미를 남기기를 기대하고 희망한다.

장애인과 비장애인, 농아인과 건청인의 이분법적 논리가 아니라, “우리”라는 공동체의식과 우리는 누구나 평등하고 고귀한 인간이라는 인간의 존엄성에 대한 믿음이 우리 사회를 밝고 아름다운 곳으로 만드는 힘이 될 것임을 확신하며 농아인의 문화적 공간은 더욱 확대될 수 있을 것이다.

## 농아인의 이·전직 요인 분석과 대책

이상욱 (대구대 직업재활학과 교수)

### I. 들어가는 말

제작년 말, 우리 나라가 국제통화기금(IMF) 금융지원을 신청하면서 나라의 살림살이와 기업체의 재무구조를 어렵듯이 나마 알 수 있게 되었다. 경제 전문가가 아니더라도 우리가 알 수 있는 것은 기업들이 자기 자본에 비해 부채 비율이 높다는 것과 조직체계나 경제면에서 불합리한 낭비요소가 많았다는 사실이다.

1980년대에 우리 나라는 '86아시안 게임' 과 '88올림픽' 을 아주 성공적으로 치루었다. 이 두 행사는 전세계에 우리 나라를 홍보할 수 있는 계기가 되었고, 국민 모두에게 가슴 뿌듯한 자긍심과 '할 수 있다', '하면 된다' 는 자부심을 가지게 하였다. 그러나 이러한 자긍심이나 자부심이 지나쳐서 해를 거듭할 수록 많은 사람들의 경제 생활에서 과소비 현상이 나타나고, 근로자들이 더럽고, 힘들고, 위험한 3D직종의 취업을 기피함에 따라 외국인 근로자들이 이 일자리를 메워 왔다.

'88올림픽을 치른 몇 년 후 외국인들이 지적한 "한국인은 삼페인을 너무 일찍 터트렸다" 는 말이 이제 현실이 되어 삼페인을 일찍 터트린 보상을 지금 IMF라는 경제 위기로 받고 있는 것이다.

한 마디로 거품이라는 보호막에 쌓여 미래를 생각하고 분수에 맞는 생활을 하지 못하고 흥청망청 놀고 쓰고 하다보니 살림은 거들이 나고, 수출과 수입

의 균형도 깨어져서 외채가 늘어나서 국가적인 부도 위기에 처하게 된 것이다. 그래서 타의에 의한 구조조정과 정리해고, 자금 압박으로 기업의 연쇄 부도 사태로 이어져 대량 실업 사태를 가져오게 되었다. 그래서 많은 근로자들이 직장을 잃고 가정이 파탄하여 노숙자의 신세로 전락하거나 심지어 자살하는 사태까지 이르게 되고, 기아(버려지는 아기)의 수가 급증하는 현상도 일어나고 있다. 특히 하루 벌어서 하루를 살아가는 일용직 건설 노동자와 단순 노무직 종사자들은 대개 모아둔 금융자산도 없고 특별한 기술도 없으므로 비참한 생활을 하지 않을 수 없게 되었다.

청각장애인 근로자들은 큰 기업에 종사하는 근로자도 있으나 대개 근무 조건이 열악한 중소기업이나 단순 노무직·일용직 근로자들이 많아서 IMF라는 태풍의 피해를 가장 많이 받고 있다고 할 수 있다. 이 IMF 태풍은 우리 국민 모두가 합심해서 인내와 슬기로 극복하지 않으면 안 된다. 특히 건청인에 비해 취업의 기회, 선택, 적응 등이 상대적으로 취약한 계층인 청각장애인들은 하나로 뭉쳐서, 우리의 권리를 주장함과 동시에 우리 스스로 반성하며 주어진 삶터에서 성실하고 정직하게 살아가야 한다,

우리 사회에서 청각장애인이 처한 현실을 직시하고 미래를 지혜롭게 대비하기 위하여 직장을 옮기고 이탈하는 이·전직 요인을 분석하고 바람직한 직업적응과 실업대책을 중심으로 구체적인 방안을 제시하고자 한다.

## II. 이·전직 요인 분석

일반적으로 이직(離職)이란, 직장이나 직업을 그만두고 떠나는 것을 말하고 전직(轉職)이란, 이직(移職)과 같은 뜻으로 지금까지 자기가 종사하던 직장이나 직업을 바꾸어 옮기는 것을 말한다.

한 사람의 근로자가 자영업이든 기업체에 고용되었던 간에 이·전직을 한다는 것은 결코 쉬운 일이 아니다. 긍정적인 측면에서 보면 새로운 일자리를 찾아 더 좋은 근로 조건으로 일할 수 있는 도약의 계기가 된다고 볼 수 있지만 부정적인 측면에서 보면 경제적, 정신적 손실이 크다는 사실을 생각할 수

있다. 근로자로서는 새로운 일자리를 찾기까지 수입이 없으니 자신은 물론 가족들의 고통이 클 것이며, 기업체는 생산에 차질을 가지고 올뿐만 아니라 기업이 제시하는 근로조건에 부합되는 근로자를 찾아야 하므로 이래저래 손해가 된다. 또한 국가적인 차원에서 보면 노동력이란 자원이 사장(死葬)되거나 소멸되므로 자원의 낭비인 동시에 국력의 소모라고 할 수 있다.

특히, 임금의 지급형태가 지금까지 능력급이 아닌 연공서열(年功序列)형태를 적용해 온 우리 나라에서는 근로자가 이·전직을 한다는 것은 본인을 위해서 큰 손실이 아닐 수 없고, 이·전직이 잦으면 기업체에서도 꺼리므로 이·전직이 잦은 근로자가 새로운 일자리를 찾는 것은 쉽지 않다. 따라서 이·전직을 할 때는 아무리 좋은 근로 조건의 다른 직장이나 직업이 생기더라도 신중하게 생각할 필요가 있다.

실업자가 되는 이·전직 요인은 크게 둘로 나눌 수 있다.

### 1. 타의에 의한 이·전직(실업)

실업이란 '근로자가 자신이 일할 의사와 능력을 가지고 있음에도 불구하고 근로자의 기능이나 숙련에 적합한 일자리가 객관적으로 주어지지 않은 상태를 말하는 것으로서 실업의 원인이나 형태에 따라서, 불완전 취업과 완전 실업으로 나눌 수 있다.

불완전 취업이란 한달 동안의 노동일 수가, 20일 이내이거나, 일주일에 노동일 수가 35시간 이하, 하루에 7시간이하의 노동을 하는 경우이다.

완전실업은 유동적 실업과 구조적 실업으로 나눌 수 있다.

유동적 실업은 구인(求人)과 구직(求職)이 조화를 이루지 못하는 노동시장의 불균형에서 비롯되는 것으로서 경기가 불황일 때, 얼음 공장이나 우산을 생산하는 업체처럼, 여름철 보다 겨울철이 불황인 계절적인 요인에 의해 발생할 수도 있고, 근로자가 더 좋은 일자리를 찾아 이동하는 과정에서 발생하기도 한다.

구조적 실업은 새로운 기술의 개발이나 기계의 도입으로 거기에 맞는 기능인력을 필요로 하지만, 미처 기능인력이 양성되지 않았거나, 기술을 연마하지 못한 근로자들은 실업자가 되고 기업체는 구인난을 겪게 된다.

타인에 의한 이·전직(실업)은 해고(解雇)와 기업체의 파산(破産)으로 나눌 수 있다.

### 1) 해고(discharge)

해고(解雇)란, 근로자 본인의 의사와는 상관없이 경영자 측의 일방적인 의사표시에 의하여 고용관계가 해소되는 것을 의미하는 것으로서 징계해고와 정리해고로 나눌 수 있다.

● 징계해고 - 근로자의 귀책사유 즉 고의과실 등으로 인하여 회사경영에 큰 타격을 주어 근로계약을 계속 유지할 수 없다는 이유에서 행해지는 해고이다.

귀책사유를 구체적으로 살펴보면, 첫째, 근무태도가 불량한 경우로서 정당한 이유 없이 장기간 무단결근, 평소에 출근 성적이 불량하여 경영자로부터 3회 이상 주의를 받고도 이를 시정하지 않는 경우, 도박·풍기문란등 직장규율을 어지럽히고, 다른 근로자에게 악영향을 미쳤다고 인정되는 경우이다. 둘째, 범법행위로서 지극히 경미한 것을 제외하고 사업장에서의 절도·횡령·상해 등 형사법에 해당되는 행위가 있는 경우이며 업무와 관련된, 뇌물수수, 배임 등 부정한 금품을 수령하는 등 형사법에 해당하는 경우를 말한다. 셋째, 채용의 주요 요소가 되는 경력을 위조했을 경우이다. 넷째, 산업재해, 교통사고, 기타 사고 및 질병으로 본래의 직종이나, 직업에 적합하지 않은 경우로서 우리나라에서는 한 해에 20만건 이상의 산업재해가 발생하고 있다.

● 정리해고 - 정리해고란, 근로자의 잘못으로 해고되는 것이 아니라 회사 경영상의 이유로 근로자를 해고하는 것을 정리해고라 한다. 즉, 감원을 하지 않으면 회사가 도산할 위기에 있거나, 경영악화로 사업을 계속할 수 없는 경제적인 이유 외에 생산성의 향상·경쟁력의 회복 내지 증감에 대처하기 위한 작업형태의 변경, 새로운 기술의 도입과 이에 따른 산업의 구조적 변화 등을 이유로 인원삭감이 불가피한 경우에도 정리해고를 할 수 있다고 노동부 지침은 밝히고 있다.

다만 정리해고를 할 경우에는 회사가 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지·일시휴직 및 희망퇴직의 활용·배치전환 등 해고회피를 위한 노력과 해고에 앞서 노동조합이나 근로자에게 적절한 통지를 하고, 성실한 사전협의절차를 지키도록 하고 있다.

### 2) 기업체의 파산(破産)

기업은 상시근로자의 수에 따라, 대기업, 중소기업, 영세기업으로 분류하며, 설립 형태에 따라 법인과 개인으로 구분한다. 또한, 제품을 생산하여, 수출을 비롯하여 시장을 통해 판매하는 기업이 있는가 하면, 큰 기업에 납품하는 기업도 있다.

기업체의 파산은 기업주가 재산을 은닉하고, 고의로 부도를 내고, 잠적하는 경우도 있지만, 대개 경기의 불황과 수출의 부진, 그리고 납품한 기업이 파산함에 따라, 연쇄 파산하는 경우가 주류를 이룬다.

기업체는 대개 자기자본 외에 은행이나 개인으로부터 돈을 빌려서 사업의 확장이나 운영자금으로 사용하는데 자금의 회전이 잘 되지 않으면, 자금압박을 받아, 심각한 경영난에 처하게 된다. 부도위기에 놓이게 되면, 회사는 법정관리, 은행관리, 파산신고, 임의정리를 하게 된다.

법정관리란 회사나 회사에 돈을 빌려준 채권자가 법원에 정리절차 개시를 해줄 것을 신청하는 것을 말하며 법원은 회사의 업무와 재산에 대한 조사를 하여 정리절차 여부를 재판으로 결정하는 것이다.

은행관리란 회사의 주채권자인 은행이 직접 기업경영에 참가하는 것으로서 관리의 실제와 내용은 회사와 은행사이에 작성된 관리계약서에 의거하게 된다.

파산신고는 법원이 파산법에 의해 정해진 절차에 따라 선고를 하는 것으로서 전적으로 채권자를 위한 절차이다.

임의정리는, 법적 절차없이 채권자와 채무자인 회사가 회사재산을 처분하는 것을 말한다.

이외에도 앞에서 말한 것 처럼 미리 회사의 재산을 은닉하거나 도피하는 악덕 기업주도 있다.

## 2. 자의(自意)에 의한 이·전직(실업)

자의에 의한 이·전직은 그 발생사유에 따라, 당연퇴직(mandatory retirement)과 의원퇴직(Voluntary retirement)으로 구분된다.

당연퇴직은 종업원의 사망, 정년 기간을 정하여 고용된 경우의 고용기간 만료 등 일정한 사실의 발생으로 인한 퇴직이 이에 해당되며, 의원퇴직이란 종업원이 퇴직의 의사를 표시하는 퇴직원을 경영자에게 제출함으로써 발생하는 퇴직이다.

당연퇴직의 조건에서 본인의 사망, 정년은 노동시장에서 근로조건의 가장 기본이 되는 것이고, 기간을 정한 고용은 과거에도 없었던 것은 아니지만 IMF경제위기 이후 계약직, 인턴이란 이름으로 널리 활용되고 오는 근로조건이다.

의원퇴직을 구체적으로 살펴보면 퇴직을 하는 사유로서 첫째, 현재 근무하는 회사보다, 임금, 근로환경, 근로자의 복지제도 등 근로조건이 더 좋은 회사로 옮겨가기 위하여 이직(離職), 전직(轉職)하는 것과, 둘째, 적성이 안 맞다·교통이 불편하다·월급이 적다 등, 근로조건이 좋아 옮길만한 회사나 일자리가 없음에도 불구하고 퇴직을 하는 경우 셋째, 월급이 몇 달째 계속 밀려서, 퇴직을 하는 경우를 생각 할 수 있다. 의원퇴직은 한마디로 표현해서 퇴직원을 제출하는 시점에서 보면 근로자 자신이 근무하는 회사에서는 근로의욕을 상실하고 있다고 할 수 있다.

## III. 실업의 대책

한 사람의 인생은 출생 후 부모의 양육과 학교 교육을 통해 독립된 사회인으로서 생활할 수 있는 적응력을 배양하고, 직업을 가지고 결혼함으로써 자신의 가정을 가지게 된다. 직업생활 기간은 짧게는 30년 길게는 40년이 되기도 한다.

이 직업생활을 하는 30~40년은 자녀의 출산·양육·학교교육·결혼으로 이어지므로 경제적·사회적·교육적 측면에서 볼 때, 매우 중요한 시기라 아

니할 수 없다. 따라서 올바른 직업의 선택과 적응은 개인은 물론 그 가족과 사회를 위해서 가장 중요한 일 임에 틀림없을 것이므로 바람직한 직업 적응과 직업의 의미를 살펴보고 구체적인 대책을 논의하고자 한다.

## 1. 직업적응

바람직한 직업적응은 자신이 종사하는 직업(일)에 대해서 자부심과 긍지를 가지고 즐거운 마음으로 일할 수 있어야 한다. 일반적으로 직업에 종사하는 근로자들에게 요구되는 바람직한 태도는 성실·정직, 능동적이며 적극적인 자세·창의성의 발휘·원만한 인간관계 등을 들 수 있을 것이다. 사람은 누구나 자신만이 지닌 개성이 있고 성장 배경이 다르며 가치관이 다르므로 다른 사람과 함께 일하는 직장이나 사회 생활에서 갈등 없이 쉽게 어우러지는 것은 쉽지 않은 일이다. 그러나 사람은 혼자서 살아갈 수 없는 사회적 존재임을 감안한다면 어쩔 수 없이 주어지는 환경조건을 수용하고, 인내로서 어려움을 극복해야 할 때가 많다.

앞에서 살핀 직업생활을 염두해 두고, 직업이 지닌 중요한 의미를 몇 가지 측면에서 고찰해보고자 한다.

### 1) 경제적인 의미로서 생계유지의 수단이 된다.

이 세상에 존재하는 모든 동·식물은 성장하고 생존하기 위해서 필요한 에너지를 섭취한다. 인간도 예외는 아니다. 건강 증진을 위하여 혹은 특별한 목적을 가지고 며칠간이나 몇 주는 금식하며 살 수 있지만, 오랫동안 먹지 않고 살아갈 수는 없다. 그래서 우리 선조들은 '수염이 대(다섯)자라도 먹어야 살고', '사흘 굶어서 담 뛰어 넘지 않는 사람 없다.', '금강산도 식후경'이란 속담 등으로 체면이나 도덕성에 앞서 배고픔의 해결이 우선한다고 하였다. 또한 미국의 M. H. Maslow도 인간의 5단계 욕구 즉 생리·안전·친화·자존·자아실현 중 모든 욕구가 충족되지 않았을 때, 가장 우선적인 욕구는 먹는 것과 관련된 생리적인 욕구라고 하였다.

인간은 다른 동물과 달리 먹는 것만으로 모든 욕구가 충족되는 것은 아니

다. 추위와 더위를 피할 수 있는 집이 있어야 하고, 자신의 몸을 보호하는 옷을 입어야 한다. 가장(家長)인 남자는 배우자와 자녀들의 의·식·주와 양육을 책임져야 한다. 이 외에 오락, 여행, 취미 생활, 친척·친지의 길흉사의 부조금 등 돈을 필요로 하는 곳은 헤아릴 수 없이 많다. 이렇게 많은 곳에 쓰이는 돈은 대부분 직업을 가지고 열심히 일을 함으로써 얻을 수 있다. 부모의 도움, 친지의 도움으로 얻을 수도 있으나 그것도 중증장애인을 비롯한 미성년 청소년들에게 해당되는 것이지 자립이 가능한 장애인이나 성인들에게는 해당되지 않는다. 설령 그런 도움이 주어진다고 하더라도 일시적이며 의존하는 습성을 길러 의타심만 조장할 따름이다. 돈이란 자신의 노력에 의해 땀 흘린 대가로 얻는 돈이 참으로 귀중한 것이며 그 돈이 바르게 쓰여질 때 참 값어치를 발휘하는 것이다. 부정과 비리로 주어지는 돈이 아닌, 땀흘려 일하고 일한 대가로 얻은 수입으로 생활을 할 때 근검절약 할 것이며 그런 생활이 삶의 기본 정신이며 규범인 것이다. 따라서 직업이 지닌 생계 수단으로서의 경제적 의미는 무엇보다 중요하고 큰 것이다.

## 2) 직업은 사회적 역할 분담이라는 의미를 지니고 있다.

사회란 두 사람 이상이 모여 상호 뜻 있는 접촉을 하는 것을 말하며 사회가 유지·존속하기 위해서는 생활 규범과 전통, 관습 등이 한 세대에서 다음 세대로 전수되어야 하고 사회구성원들이 그들이 속한 문화를 수용하여 새로운 문화를 창조하여야 한다. 이 과정에서 다양한 직업이 대두된다. 전통적인 농경 사회에서는 대부분의 생활필수품을 자급자족했을 뿐만 아니라 생활이 단순하여 다양한 직종이 개발되지 않았다. 그러나 과학문명의 발달과 함께 교통·정보의 발달은 농·축·수산업과 같은 1차산업에서 광공업·제조업과 같은 2차산업으로, 다시 서비스·통신과 같은 3차산업으로, 산업의 형태나 규모가 바뀌면서 무척 다종다양한 직종이 생겨나게 되었다. 미래의 사회는 정보화 사회로서 이제 세계는 지구촌이라고 불리울 정도로 시·공간적으로 가까워졌다. 특히 매스컴과 정보의 발달은 세계의 구석구석에서 일어나는 새로운 소식들을 내집 안방에서 볼 수 있는 시대가 되었다. 선진국일수록 직업의 종류는 매우 다양한데, 선진 복지 국가를 지향하는 우리 나라도 지금보다

더 많은 직종이 생겨날 것이다. 현재 우리 나라에는 13,000종이 넘는 직업이 있다. 이렇게 많은 직업들을 누군가가 맡아서 해야 하는데 사람들마다 선호하는 직업이 있고, 기피하는 직업도 있다. 그래서 80년대 후반에는 더럽고, 힘들고, 어려운 일(3D 업종)은 근로자들이 기피하는 직종으로서 이들 직종에는 IMF이전은 물론 지금도 기업체가 구인난을 겪고 있다.

영국의 문호 셰익스피어는 “세계는 무대이며 인간은 그 무대 위에서 배역을 맡은 배우와 같다” 고 말했다. 배우가 자신에게 주어진 배역을 열심히 하지 않는다면 단역이거나 마음에 들지 않는 역할이라고 거부한다면, 그 연극은 관객들로부터 찬사를 받지 못할 것이며 성공할 수도 없을 것이다. 마찬가지로 직업에 종사하는 근로자가 자신에게 주어진 업무를 마음에 들지 않는다고 거부하거나 충실하게 수행하지 않는다면 그 회사나 집단은 망할 수 밖에 없을 것이다. 반대로 자신에게 주어진 업무를 성실히 수행하고 창의적인 노력과 장인(匠人)정신으로 일을 한다면 그가 소속한 기업이나 집단과 국가의 발전도 기대할 수 있을 것이다.

장인(匠人)정신이란, 오랫동안 한 가지 일이나 한 분야에서 기술과 기능을 익힌 사람의 정신으로서 자기가 하는 일에 관한 한 그 분야에서 누구에게도 뒤지지 않는다는 자부심을 가지는 것을 말한다. 오늘날 ‘기능장’이라고 불리우는 사람들. 수십 년간 한 가지 일·직장에 근무한 사람들이 이에 해당될 것이다.

월급이 조금 나은 곳이라면 지금까지 해 온 직장을 헌신짝처럼 버리고 옮겨가는 사람들에게는 장인(匠人)정신을 기대하기 어려울 것이다.

우리 나라에는 가업(家業)을 계승하는 가정이 흔하지 않다. ‘우물을 파도 한 우물을 판다’ 는 옛말처럼, 자신에게 주어진 일을 묵묵히, 성실하게, 끝까지 밀고 나간다면 성공의 신이 반드시 이끌어 주실 것이며, 모든 국민이 이런 정신으로 자신의 직업과 일에 임한다면 우리 사회는 더욱 밝아질 것이고 아름다운 사회가 될 것이다.

## 3) 직업이 지닌 의미는 정신적·철학적 의미로서 천직(天職)이란 의미를 지니고 있다.

직업에 종사하는 사람들에게 요구되는 것 중의 하나는 소명의식(召命意識)이다. 즉 신(神)의 부름(calling)을 받고 이 일에 종사한다는 정신이다.

우리는 어릴 때 학교의 선생님이나 어른이 심부름을 시키면 기쁜 마음으로 빠르게 잘 하려고 노력하고 다른 아이들이 있는데도 나에게 그 심부름을 시킨다는 사실에 커다란 자긍심을 가졌던 기억이 있을 것이다. 성장해서는 기업체의 사장이나 사회적 지위가 높은 사람이 일을 부탁하면 역시 어릴 때 처럼 자신을 돌보지 않고 잘 하려고 노력한다.

사람과 사람사이에 이러한 생각과 행동이 나타나는데 하물며 신의 부름을 받고 일한다는 것은 얼마나 즐겁고 영광스러운 것인가? 하늘이 나에게 맡겨주신 직업이니 얼마나 성스럽고 아름다우며 내가 하는 일을 사랑하지 않겠으며 기쁜 마음으로 일하지 않겠는가?

성경에 달란트의 비유처럼 한 달란트를 받은 자가 그 달란트를 땅속에 묻어 두었다가 그대로 주인에게 돌려주었을 때 주인으로부터 심한 질책과 함께 받은 달란트마저 모두 빼앗긴 어리석은 사람이 되어서는 안된다.

4) 직업은 직업을 가질 만한 나이와 생동(生動)하는 젊음을 지니고 있다는 철학적 의미가 있다.

나이가 많아지면 대부분 한 두 가지 이상의 질병을 앓고 있으며, 일하고 싶어도 일을 맡겨 줄 사람도 없고 설령 일을 한다고 해도 수입면에서는 젊은 이들에 비해 보잘 것 없는 것이 될 수 밖에 없다. 한편 정년퇴직을 한 후에도 젊은이 못지 않게 왕성한 활동과 천한 직업을 가리지 않고 일하는 노인들을 보면 저절로 머리가 숙여지는 것은 열심히 살아간다는 것이 얼마나 아름답고 고귀한 것인가를 일깨워주는 것이다. 이상의 두 가지 사실에서 우리는 젊을 때 열심히 일하고 저축하고, 기술을 연마하여 자신의 생활 기반을 튼튼하게 구축하여 노후를 대비해야 되겠다는 것과 나이가 들어 먹고 사는데 걱정이 없다고 하더라도 자신이 할 수 있는 생산적인 일, 남을 돕는 봉사의 일을 함으로써 후손들로부터 존경과 사랑을 받고 삶의 보람을 찾는 노후가 될 수 있도록 노력해야 할 것이다.

지금까지 직업이 지닌 네 가지 의미를 생각해 보았는데, 대부분의 사람들

은 사회적·정신적·철학적 의미를 염두해 두지 않고 오직 경제적인 의미 즉, 수입만을 염두해 두고 직업을 찾거나 일을 하는 경향이 있다. 이렇게 왜곡(歪曲)된 직업관을 가지고 직업에 임할 때 자신은 물론 기업과 사회에 불행한 결과를 초래하게 된다. 이런 직업관은 자신의 직업에 대한 만족도가 낮아질 염려가 있고 동료와 비교하여 수입이나 승진이 적거나 늦어질 경우에 직업에 대한 회의(懷疑)와 권태가 일어날 수 있다.

그 결과는 무단결근, 지각, 불량제품 생산과 직장에 대한 불평불만으로 확대되어 징계해고, 권고사직, 퇴출로 나타날 것이다.

## 2. 생활 안정을 위한 정부의 대책

지난해부터 정부는 늘어나는 실업자들의 생활안정을 도모하고 기업의 회생을 위한 각종 시책을 펴고 있다.

정부에서 수립한 실업대책은 크게 일자리 확대 제공, 고용안정 노력, 제고, 직업훈련과 취업알선, 사회 안전망 구축, 실업자 특성별 대책 등 다섯가지로 분류된다.

일자리 확대제공은 구체적으로 공공근로사업, 창업지원, 외국인 투자 촉진 등을 포함하고 있다. 공공근로사업은 18개 부처가 참여하고 있으며 주로 전산 관련 직종이 많다.

일자리 확대 제공 중에서 각 부처에서 제공하는 공공근로사업의 사업내용은 <표1> 과 같다.

직업훈련과 취업알선은 실업자 직업훈련, 취업알선, 기능 확대 등으로 분류할 수 있는데 실업자 직업훈련의 종류를 보면, 다음 <표2> 와 같다.

실업자를 특성별로 일용직, 청소년, 고학력미취업자, 여성가장실업자, 전문·사무직, 노숙자 등에 대한 대책으로 다음 <표3> 과 같이 마련되었다.

<표1> 일자리 확대 제공 중 공공근로사업

부 처 명	공공 근로 사업 내용
건교부	전국교통량조사, 고속도로변 환경정리, 방조제 조정, 국도 배수 시설보수

부 처 명	공공 근로 사업 내용
건교부, 철도청	철도선로연변 보수
대법원, 정통부	부동산등기업무 전산화
건교부, 정통부	지리정보시스템 구축
국회, 문관부, 정통부	전자도서관 구축
정통부	정보화 지원 사업, 영상자료 디지털화
행자부, 정통부	건축물대장 D/B화
행자부	국가기록물 관리·보존, 지방자치단체 공공근로사업
교육부	대학자료, 유물정리
복지부	저소득아동 생활지도, 여성 사회복지도우미, 생활보호자 특별취로사업
과기부	이공계 인턴 연구원, 과학기술지원단 기술지원, 과학기술문화 창출활동 지원
환경부	국립공원 정화, 자원재생, 국립공원 정화
노동부	고용안정서비스
중기청	중소기업 기술인력 지원
산림청	숲가꾸기
농림부	농어촌 용배수로준설
경찰청	취약지역 방범활동 지원
농진청	농업기술정보D/B화
통계청, 노동부, 정통부	고용통계인프라 구축

자료 : 노동부(1998.9). '98실업대책 사업 종합안내

〈표2〉 실업자 직업훈련의 종류

종 류	내 용	
실업자재 취직훈련	· 대상: 고용보험 적용사업장 실업자 · 훈련기관: 직업훈련기관, 교육훈련기관, 대학교·전문대, 학원	
고용촉진 훈련	· 대상: 고용보험미적용실업자, 생활보호대상자, 영세농어민, 전역예정장병 · 훈련기관: 직업훈련기관, 학원	
영농·어 훈련	· 대상: 귀농·어를 희망하는 실업자, 주부, 전역예정장병 · 훈련기관: 지방해양수산청, 어촌지도소, 농촌진흥원, 농촌지도소, 농·축협, 전문대, 전국귀농운동본부	
대학훈련	· 대상: 고학력 신규미취업자 및 고용보험 미적용실업자 · 훈련기관: 대학교·전문대	
창업훈련	· 대상: 고용보험 미적용 실업자 · 훈련기관: 산업인력공단, 대한상공회의소 산하 직업훈련기관	
인력개발 훈련	기능사 양성훈련	· 대상: 신규실업자 · 훈련기관: 공공·인정·사업내훈련기관
	정부위탁 훈련	· 대상: 무기능·미취업·비진학청소년 등 실업자 · 훈련기관: 대한상공회의소 및 인정직업훈련기관
유급휴가 훈련	· 대상: 재직근로자 · 훈련기관: 기업체	

〈표 3〉 실업자 특성별 대책 내용

사 업 명	사 업 내 용
일용직	· 취업지원센터 운영 · 활동비 지원 · 일용직 공공근로사업 · 직업훈련 · 건설근로자 퇴직공제제도 활성화

사업명	사업내용
청소년·고학력 미취업자	· 직업전망 핸드북 발간, 적성검사 등 · 대학 취업지도실에 상담원 배치, 구인 정보 제공 · 취업유망 훈련 프로그램 개발·보급 · 공공부문 정보화 사업 지원 · 전문자격증 취득 지원
여성가장 실업자	· 채용장려금제 도입 추진 · 특별직업훈련 과정 신설 · 실직 가장여성에게 적합한 공공근로사업 실시
전문·사무직	· 대학교·전문대에 사무·관리직 전담훈련과정 설치 · 해외 취업 가능분야 발굴, 해외진출 추진
노숙자	· 취업알선 · 훈련수요파악 및 직업훈련지원 · 대도시 노숙자 특별보호사업 · 실직노숙자를 위한 사랑의 운동 추진

자료 : 노동부(1998.9). 1998실업대책 사업 종합안내

이상 정부에서 마련한 실업대책 5가지 중 3가지를 살펴보았다. 이 외에도 고용안정 노력 제고와 사회안전망 구축이 있으나, 구체적인 내용은 제시하지 않는다.

위의 <표3>을 보면 청소년, 여성 등 건청인을 위한 실업자 특성별 대책은 있으나 장애인을 위한 대책은 한마디도 없다. 물론 장애인들을 일용직, 청소년, 여성·전문·사무직의 범주에 넣어서 생각할 수 있으나, 정부가 장애인 고용촉진법이란 별도의 법을 만들기까지 장애인의 직업재활을 활성화하겠다는 의지가 있다면 실업자 대책에 장애인의 실업대책에 대한 언급이나 내용이 없는 것이 아쉽다.

분명히 구조조정에 의한 정리해고 대상의 0순위가 장애인임을 고려했다면

실업대책을 위한 어떤 배려가 있었어야 할 것이다.

사실 장애인의 직업재활을 논할 때 시각장애인들의 직업과 관련된 문제는 직업선택의 폭이 극히 좁은 것이고, 중증뇌성마비 및 정신지체인은 취업자체가 차단되어 있다. 반면에 청각장애인들은 직업선택의 폭이 넓다고 할 수 있다.

그 이유는 다른 장애영역에 비해 이동이나 신변처리를 자유롭게 할 수 있고 육체 노동에 필수적인 손과 발의 협응의 잘 이루어진다는 사실일 것이다.

청력손실로 인한 의사소통의 어려움 외에는 정상인과 크게 구별 될 조건을 갖고 있지 않다고 볼 수 있다. 그러나 말하고 듣는 의사소통 능력은 직업이나 사회적 상황에서 타인을 이해하고 자기 자신을 타인에게 이해시키며 작업 현장에서는 동료와 상사와의 작업지시 및 협조가 부드럽게 이루어지는데 필수적인 요소라 할 수 있다. 특히 청각장애인들의 취업분야가 제조업과 단순 노무직이 주류를 이루고 있는 점을 감안한다면, 청각의 장애는 직업적응에 큰 장애요소가 될 수 있을 것이지만 직종에 따라서는 건청인보다 오히려 더 좋은 조건을 갖추고 있다고도 할 수 있다.

최근 들어서 경기가 되살아나고 외국인 근로자들이 다시 몰려오고 소비형태가 IMF이전으로 되돌아가는 양상을 보인다고 하지만 분명히 IMF터널을 완전히 벗어난 것은 아니다. 차제에 우리 국민 모두가 근검 절약하는 내핍정신과 진실하고 성실한 자세로 주어진 삶터에서 살아간다면 우리의 미래는 밝다고 본다. 특히 청각장애인들은 건청인들보다 모든 일에 배전의 노력을 기울여야 한다고 본다.

국가와 기업체를 탓하고 부모를 탓하기 전에 자신의 능력배양과 성실한 생활태도가 꾸준히 이어진다면 건청인들과의 경쟁고용 근로자로서 일할 수 있다고 믿는다.

### 3. 기업체가 지적하는 청각장애근로자들의 특성과 우리의 각오

첫째, 300명 이상 상시 근로자가 있는 기업체의 의무고용을 2%가 충족되어야 한다.

청각장애인들이 취업하고 있는 기업체는 대기업도 있지만 대개 영세 기업

에 취업하고 있고 건설 일용직과 농·수산 분야의 취업이 주류를 이룬다. 이러한 취업은 불안정한 고용, 열악한 근로 조건, 실질 소득 미흡 등으로 건청인들도 기피하는 직종이다.

장애인고용촉진법이 시행된 1991년 이후 지난해까지 8년 동안 최저 0.37%에서 최고 0.46%의 한 자리수에도 미치지 못하는 저조한 의무고용 실적은 장애인은 물론 관련 종사자들까지 허탈감에 빠지게 한다.

이를 시정하기 위한 대책으로서 상시근로자의 수를 300명으로 낮추는 방법도 생각해 볼 수 있고 보다 강력한 법의 시행이 뒷받침되어야 할 것으로 본다.

둘째, 취업에 임하는 청각장애인 스스로가 직업을 가지기 위해 직업훈련을 쌓고, 자격증을 취득하며 취업 후 바람직한 직업적응을 위한 노력을 해야 한다고 본다.

한국장애인고용촉진공단 조사연구 '96-1에 의하면 대기업 및 중·소기업에서 청각장애인을 고용한 경험을 토대로 지적한 문제점과 기업이 이들을 위해 배려한 사례들을 보면, 긍정적인 면도 있지만 부정적인 면이 더 많음을 알 수 있다.

긍정적인 면을 보인 사례는 오래 전부터 청각장애인들이 고용해 왔거나 청각장애인들이 장기근속을 하고 있는 기업체로서 청각장애인에 대한 깊은 관심과 아울러 기업주나 관리자들이 근무지시 및 면담을 할 때는 수화통역사를 배치하거나 필담을 통해서라도 이들을 이해시키려고 노력한다는 점이다.

반면에 부정적인 면은 첫째, 의사소통의 문제로서 수화통역사가 있는 기업체에서는 별 문제가 없으나 그렇지 않은 기업에서는 필담에 의한 대화를 시도해 보지만 충분한 이해가 되지 않으며 작문능력이나 독해력에서 개인차가 매우 크고, 회사 및 건청인 동료에 대한 배려가 부족하다. 뿐만 아니라 영어로 되어있는 부품들을 이해하지 못하며 공정 전반에 대한 어려움이 있다.

둘째, 충동성이 강하여 다른 기업에서 월급을 조금만 더 준다고 해도 옮겨 간다.

셋째, 건청인들과의 교류가 거의 없고 농아인들 끼리만 모이는 경향이 있다.

앞의 사례들은 지금까지 일상 생활이나 교육현장에서 많이 지적되어 온 청각장애인들의 심리특성이라고 할 수 있으며 건청인들의 편견에 의한 지적이라고 볼 수도 있다. 장애인의 불편함이나 이들에 대한 이해는 장애인 자신이 가장 으뜸일 것이고 다음은 부모·형제일 것이며 그 다음은 장애인과 가장 많은 접촉을 하는 특수학교교사, 장애인을 고용한 기업체의 관리자일 것이다.

문제는 장애인에 대한 관심과 이에 따른 배려가 얼마나 깊고 세심한가 하는 문제이다. 깊은 관심이나 세심한 배려가 있다면 수화통역사의 배치를 고려할 것이고 청각장애인을 위한 여러 가지 노력이 따를 것이다. 그러나 절대 다수의 집단인 건청인 사회에서 스스로 문제 의식을 가지고 권리로써 쟁취해야 할 것과 개선해야 할 것들을 꼼꼼히 점검해 보아야 한다.

먼저 권리로써 쟁취해야 할 것은 10명 이상 청각장애인 근로자가 있는 기업에서는 의무적으로 수화통역사를 배치할 것이며 청각장애인들은 청각장애 외에는 별다른 장애가 없으므로 충분히 경쟁고용이 가능하다. 따라서 의무고용을 2%를 기업체가 지켜야 한다.

청각장애인들이 개선해야 할 점은 충분한 검토와 협의를 통해 취업을 하되 취업을 하면 쉽게 직장을 옮기거나 이탈하지 말 것이며 우리 나라의 모든 청각장애인들이 열심히 성실하게 일하며 진실하게 살려는 생활태도가 확산·정착될 때 우리의 일자리는 확실하게 보장될 것이다.

대부분의 청각장애인들은 열심히 자신의 삶을 개척하며 살아간다. 그러나 소수의 청각장애인들이 건전하고 올바른 방법이라고 볼 수 없는 생활 방식으로 살아가는 것을 볼 때 심히 안타까운 마음 금할 수 없다. 또한, 건강한 몸을 갖고 있으면서도 '일자리가 없다.', 'IMF때문에 해고되었다.' '몸이 아프다', '다니던 회사가 부도났다.', '교통이 불편하고 근무환경이 나빠서', '월급이 적어서' 등등의 실업상태 이유를 말한다.

옛말에 '핑계 없는 무덤이 없다.'는 말이나 '평양 감사도 제하기 싫으면' 못한다는 말이 있다.

실직 상태가 남의 탓이 아니고 내 탓임을 생각하고 비록 일하지 않아도 먹고 살 수 있는 형편이 된다고 하더라도 놀고먹는 것을 부끄럽게 생각해야 한다. 우리 사회의 곳곳에 부정과 비리, 무질서와 방종이 난무하더라도 청각장

애인들만은 곳곳하게 자신의 삶을 개척하고, 아름다운 미래를 창조하기 위해 끊임없이 배우고 연구하고 공든 탑을 쌓아가자.

#### IV. 맺음말

지금까지 취업 중 이·전직을 하는 요인을 나름대로 분석하고 직업이 지닌 의미를 구체적으로 살펴보았다. 그리고 실업자를 위한 대책으로서 정부가 계획하고 추진하는 사업과 취업 활성화를 위한 장애인들의 바램, 청각장애인들을 고용하고 있는 대기업과 중소기업에서 고용해 본 경험을 바탕으로 해서 청각장애인들의 특성과 지적하는 문제점을 살펴보았다.

어떤 조직이나 집단이든 그 집단이 갖고 있는 특성이나 요구하는 역할기대가 있게 마련이다. 주어진 역할을 잘 했을 때 칭찬이 따르고 잘못했을 때 질책이 따를 것이다. 정직하고 열심히 착실하게 직장에 근무한다는 것은 우선 근로자 자신이 경제적으로 안정되고 가정의 평화와 화목을 이룰 수 있다. 반면에 업주에게는, 믿을 수 있는 근로자를 확보하고 있음으로, 기업의 발전과 근로자들의 복지증진을 위해 노력할 수 있을 것이다.

21세기 미래의 사회는 우리 모두가 추구하는 복지국가, 장애인도 더불어 잘 사는 선진 복지사회가 될 것이다. 이러한 꿈을 이룩하기 위해, 우리가 실천해야 될 몇 가지 제언을 하고자 한다.

##### 첫째, 건강해야 한다.

건강은 최고의 재산이며 가치이다. 아무리 좋은 뜻과, 꿈을 가지고 있고, 그것을 이룰 수 있는 물질적 자산을 가지고 있어도 심신이 건강하지 못하면 이루기 어렵다. 따라서 건전한 정신과 건강한 육체를 유지할 수 있도록 노력해야 한다.

건전한 정신은 바르게 부지런하게 땀흘려 일하겠다는 정신이며 이러한 정신 바탕 위에 건강한 신체가 탄생할 수 있다.

청각장애인들은 청각의 장애로 일상생활에서 사고를 당하거나 산업재해를

당할 위험이 많다. 뿐만 아니라 청각장애라는 자체가 건강을 지탱하는데 마이너스 요인이 될 수도 있다. 40대를 넘기면 매년 한번은 정기검진을 받아보는 것을 생활화해야 한다.

##### 둘째, 배워야 한다.

우리 인간은 배움의 연속적인 삶이라고 해도 과언이 아니다. 교육을 폭넓게 해석하면 산다는 것 자체가 교육이라고 해도 과언이 아니다. 그러나, 피교육자에게 미치는 영향 면에서 볼 때 교육을 크게 구분하면 가정교육·학교교육·사회교육으로 구분할 수 있다. 건전한 인성을 형성할 수 있고, 스승에 의한 학교교육이 잘 되어야 바람직한 사회적응을 할 수 있다. 학교를 다니지 못한 혹은 학교를 졸업한 후에 이루어지는 사회교육은 자기 자신이 교육매체를 찾고 배움의 장에 들어가기 위해 노력하지 않으면 안 된다. 가정교육이나 학교교육이 부모와 선생님의 가르침에 의한 것이라면 사회교육은 자신이 살아가면서 접하는 모든 경험의 기회와 직장에서의 재교육, 교회와 같은 종교기관의 예배, 책을 통한 독서 등 교육매체가 매우 다양하다고 볼 수 있다.

청각장애인들은 모든 교육의 기회에서 불이익을 당해 왔고, 당하고 있다. 입학전 가정에서, 학교에서, 학교를 졸업한 후 소리의 차단에서 오는 정보습득의 기회에서 받는 불이익은 엄청나게 큰 것이다.

미래사회는 정보화사회이며 더욱 급변하는 사회가 될 것이다. 급변하는 정보화 사회의 바람직한 사회적응은 끊임없는 자기 개발과 정보 습득을 위한 노력이 있어야 한다. 꾸준히 자신을 연마하고 교육의 기회를 얻기 위해 청각장애인 관련 단체는 물론 우리 스스로 삶의 질(quality of life)을 향상시키기 위한 지속적인 노력을 기울이자.

##### 셋째, 주어진 일터에서 꾸준히 일해야 한다.

평생을 한 직종이나 직장에서 근무하다가 정년을 맞이하는 사람들을 우리 사회는 높이 평가한다. 그것은 개인의 건강을 잘 지키고 동료나 상사와의 갈등을 잘 이겨내고 성실하게 근무했다는 증거도 된다.

직장의 발전을 위해 기여했다는 뜻도 포함된다고 볼 수 있다.

기능직 근로자들에게는 한 직장에 오래 근무하게 되면 숙련공(기술자)이

된다. 기능사로서 오랫동안 한 직종에 근무하여 훌륭한 기술을 익힌 사람을  
기능장이라는 이름으로 예우 한다. 청각장애인이라고 해서 기능장이 되지 말  
라는 법은 없다. 청각장애인으로서 기능장이 탄생한다면, 모든 장애인들의 귀  
감이 될 것이며 장애인의 사회적 지위를 한 단계 높이는 계기가 될 것이다.

행복은 다른 사람이 만들어주는 것이 아니라 자신이 만들어 가야 함을 상  
기하며 청각장애인의 복지 향상은 청각장애인과 그 관련 단체 그리고 종사자  
들이 함께 만들고 가꾸어 가야 한다고 생각한다. 우리의 권리를 주장하기 전  
에 우리가 해야 할 의무를 실천하고 권리가 주어 졌을 때 그것을 지킬 수 있  
는 능력을 길러야 함을 잊지 말고, 복된 삶을 위해 꾸준히 우리를 가꾸자.

◆ 참고 문헌 ◆

1. 김동일 외(1995) **현대인의 직업윤리** : 문음사.  
정경섭(1987) **인사관리론** : 학문사.
2. 김태길(1997) **직업윤리와 한국인의 가치관** : 철학과 현실사.
3. 방하남(1998) **실업급여 수급자들의 급여 수급 및 재취업 실태 분석**  
: 한국노동연구원.
4. 안병욱(1998) **후회없이 살아라** : 자유문학사.
5. 이상욱(1998) **청각장애인의 직업적응과 이·전직 요인에 관한 연구**  
: 한국직업재활학회 직업재활연구 제8집
6. 허명구(1995) **노동법을 아는 사전** : 들베개.
7. 한국장애인고용촉진공단(1996) **청각장애인의 고용 관리 방안**.
8. 한국장애인복지시설협회(1998) **장애인 고용활성화연구**.

## 농아인의 직업재활동향과 대책

김 종 진

(한국장애인고용촉진공단 차장)

### I. 서 언

장애인의 고용이 예나 지금이나 큰 변화를 보여주지 못하고 있다는 점은 주목할만한 사실이다. 그 원인을 제대로 분석해내기 위해서는 장애인고용에 변화를 가져올만한 변화들이 시도되었는가 하는 점을 짚어볼 필요가 있을 것이다. 얼핏 생각하기에도 이것이 충분했다고는 보여지지 않는다. 제도적으로는 1990년에 장애인고용의무제를 입법화시킨 일이 전부라 할 수 있고 기술적이고 방법론적인 측면에서도 이렇다할 진전이 없었다고 해도 무방할 것이다 - 물론 외형적인 체제는 어느정도 갖추었다고 인정되지만 우리는 아직 내놓고 말할만한 재활프로그램들을 갖고 있지 못하기 때문이다.

장애인 고용은 법과 제도에만 국한시킬 수는 없는 문제이다. 왜냐하면 우리사회의 전통적인 장애인에 대한 왜곡된 인식, 급속한 산업화과정, 치열한 경쟁구조의 사회환경, 어려운 경제상황, 일관성이 부족한 국가정책이나 인간에 대한 빈약한 복지서비스체계 등이 장애인의 고용과 밀접한 관련성을 지니고 있기 때문이다. 그렇기 때문에 장애인 고용에 대한 접근들은 구조적이고 다원적이며 포괄적이어야 한다(김종진, 1995).

장애인고용 실무를 맡고 있는 재활기관의 입장에서 아쉬운 점 한가지를 지적하자면, 우리는 아직도 장애인 개개인의 특성에 따른 직업재활방법들을

모색하고 실천해나가지 못하고 있다는 점이다. 그 일례가 직업적 특성이 각기 다른 장애유형에 대한 재활기술과 방법들이 충분히 많다는 것이다. 설사 장애유형별 특성에 맞는 적절한 대처기술과 방법들을 알고 있다하더라도 그것을 실천할 수 있는 업무체계를 형성하지 못하고 있는 것은 엄연한 현실이다. 우리의 재활사업이 보다 이용자들의 욕구에 부합하는 서비스 기능을 가지기 위해서는 장애유형별 특성을 감안하여 한층 개별화되고 전문화된 서비스 체계를 갖추어야 할 것이다.

이와 같은 우리의 직업재활사업이 앞으로 나아가기 위한 과제를 전제로 하여 여기서는 우리공단 사업실적을 중심으로 농아인의 고용실태, 직업적 특성과 문제점을 지적해내고 향후 이들의 고용촉진과 고용안정을 위해 추진되어야 할 과제들이 무엇인가를 살펴보고자 한다.

## II. 농아인의 직업재활현황

### 1. 일반통계

'95년 실태조사에 따르면 우리나라의 농아인수는 135,807명으로 전체 장애인 인구중에 12.9%를 차지하고 있다. 장애유형별로는 지체장애인(58.3%) 다음으로 많다.

<표 1> 장애유형별 인구

(단위 : 명)

구분	계	지체	시각	청각언어	정신지체	중복
계	1,053,468 (100.0)	613,769 (58.3)	58,643 (5.6)	135,807 (12.9)	39,664 (3.8)	205,585 (19.5)

\* '95년 장애인실태조사, 한국보건사회연구원

장애유형별 실업율을 살펴보면 농아인의 실업율이 18.8%로 다른 장애유

형에 비해 가장 낮다. 반면, <표3>에서와 같이 300인 이상 사업체에 고용된 장애인을 장애유형별로 살펴보면 지체장애인이 82.1%를 차지하고 있다. <표1>, <표2> 및 <표3>을 통해 볼 때 농아인의 취업율은 가장 높지만 300인 이상 사업체에 대한 고용율 역시 높을 것인지는 의문시된다.

<표 2> 장애유형별 실업율

(단위 : %)

구분	계	지체	시각	청각언어	정신지체
실업율	27.4	28.5	23.5	18.8	45.7

\* '95년 장애인실태조사, 한국보건사회연구원

<표 3> 300인 이상사업체 고용현황

(97. 12. 31. 현재)

대상 사업체	의무고용 인원	장애인근로자수				
		계	지체	청각언어	시각	정신지체
2,184	43,411	10,331 (100.0)	8,483 (82.1)	1,285 (12.4)	404 (3.9)	159 (1.5)

\* 노동부 발표자료

### 2. 공단의 사업실적분석

농아인에 대한 고용추이를 알아보기 위해 '94년 이후 5년간의 공단 취업 관련실적을 분석하였다. 우선 구인의 경우를 보면 5년간 평균 구인배율이 2.19로 구인이 구직보다 2배이상 많다. 구인추이는 '94년 이후 연차적으로 꾸준히 증가하였으나 '97~'98년에 감소하였는데 이는 '97년 하반기부터 시작된 IMF체제의 영향때문인 것으로 파악된다. 구직자는 IMF체제 이전까지는 감소하는 추세를 보였으나 '98년에는 경기침체에 따른 실업난의 영향으로 크게

증가하였다. 취업의 경우 평균 취업율이 88%로 조사되고 있는데, 이는 10명 중 9명가까이가 취업된다는 것이므로 농아인의 취업은 비교적 용이하다고 할 수 있겠다. 취업자는 연차적으로 증가하는 추세이다. 또한, 확정율은 평균 55%로 나타나 취업알선을 받은 자의 절반이상이 해당사업체에 취업하는 것으로 분석된다.

반면, 평균 구인충족율은 40%로 나타나 농아인을 채용코자 하는 사업체의 구인요구를 절반 이상 충족시켜 주지 못하는 것으로 파악된다. 한편, IMF 체제 이후에 나타난 두드러진 현상은 구인의 대폭적인 감소와 구직의 증가로 구인배율이 낮아진 현상과 구직자 증가에 따라 알선율, 취업율 및 구인충족율이 높아진 점을 들 수 있다.

<표 4> 농아인의 연도별 취업관련 통계

(단위 : 명, %)

구분	구인	구직	알선	취업	구인배율	알선율 (%)	취업율 (%)	충족율 (%)	확정율 (%)
'94	1,853	955	877	545	1.94	92	57	29	62
'95	2,645	906	1,254	538	2.92	138	59	20	43
'96	2,503	733	1,375	700	3.41	188	95	28	50
'97	1,686	750	1,704	930	2.24	227	124	55	55
'98	1,020	1,084	1,938	1,185	0.94	179	109	116	61
계	9,707	4,428	7,148	3,898	2.19	161	88	40	55

\* 공단 사업실적분석자료

\* 구인배율(배)=구인/구직×100, 알선율=알선/구직×100, 취업율=취업/구직×100, 충족율=취업/구인×100, 확정율=취업/알선×100

<표 5>에서는 공단의 '98년 한해동안의 사업실적을 장애유형별로 분석해보았다. 농아인의 경우, 구인배율은 지체장애인 다음으로 높고 알선율, 취

업을 및 구인충족율이 다른 장애인에 비해 가장 높으며 취업확정율 역시 정신지체인 다음으로 높다. 이러한 결과는 다른 장애유형에 비해 농아인의 취업이 훨씬 용이하다는 점을 시사해준다.

<표 5> '98년 장애유형별 취업관련 통계

(단위 : 명, %)

구분	구인	구직	알선	취업	구인배율	알선율 (%)	취업율 (%)	충족율 (%)	확정율 (%)
계	6966	7771	9747	5027	0.90	125	65	65	52
지체	5597	5414	6622	3115	1.03	122	58	56	47
청각언어	1020	1084	1938	1185	0.94	179	109	116	61
시각	15	334	222	100	0.04	66	30	667	45
정신지체	334	939	965	627	0.36	103	67	188	65

\* 공단 사업실적

<표 6>에서는 장애유형별 퇴사율을 조사하였다. '98년 공단을 통해 취업한 장애인 5,027명중 33.8%에 해당되는 1,700명이 퇴사하였다. 이 중 청각장애인의 퇴사율은 29.4%로 나타나 평균(33.8)보다는 낮은 편이다.

이상의 결과로써 농아인의 취업은 비교적 용이한 편이며, 굳이 문제를 지적하자면 퇴사율이 낮지 않은 것으로 드러나고 있으므로 이들의 고용안정을 위한 우선적인 과제는 취업이후 지속적인 고용관리에 있음을 시사한다.

<표 6> 장애유형별 퇴사율

장애유형	취업자	퇴사자	퇴사율
계	5027	1700	33.8%
지체	3115	1166	37.4%
청각언어	1185	348	29.4%
시각	100	30	30.0%
정신지체	627	156	24.9%

\* '98년 공단사업실적분석자료

농아인의 취업직종을 알아보기 위해 <표 7>에서와 같이 300인 이상 사업체에 취업한 농아인에 대한 산업별 고용현황을 살펴보았다. 취업자 1,285명중 82.3%에 해당되는 대다수의 농아인이 제조업에 취업되어 있는 것으로 조사되었으며 부동산 임대 3.8%, 건설업 및 도소매수리 2.6%, 운수창고통신 1.5% 순으로 나타났다. 이 결과로써 유추해보자면, 농아인이 종사하는 직업은 주로 신체능력을 활용하는 직종에 편중되어 있다 하겠다.

<표 7> 농아인 취업자의 산업별 고용현황

구 분	취업자수	비 율	비 고
계	1,285	100%	
농수림업	0	0%	
어업	3	0.2%	
광업	1	0.1%	
제조업	1,057	82.3%	
전기가스수도	8	0.6%	
건설업	34	2.6%	
도소매수리	33	2.6%	
숙박음식점업	12	0.9%	
운수창고통신	19	1.5%	
금융보험업	12	0.9%	
부동산임대	49	3.8%	
공공행정국방	1	0.1%	
교육서비스업	24	1.9%	
보건사회복지	18	1.4%	
기타서비스업	14	1.1%	
가사서비스업	0	0%	
국제외교기관	0	0%	

\* 노동부발표 자료, '97. 12. 31일 현재, 300인 이상사업체 농아인고용현황

### III. 농아인의 직업재활 과제와 대책

#### 1. 직업재활과제

농아인은 청각의 장애로 인하여 음을 청취하는 것이 곤란하기 때문에 말하는 것이 곤란하다. 하지만 신체·운동기능은 일반인과 다를 바가 없다(황도순, 1994). 이와같은 장애특성으로 인해 농아인의 취업은 제조업관련직종에 편중되어 있기는 하지만 취업 자체는 다른 장애유형보다 용이한 편이다. 그러나 앞서 <표 5 ~ 6>에서 지적한 바와 같이 농아인은 쉽게 일자리를 찾아가면 적지않게 퇴사하는 경향이 있는 것으로 조사되고 있다. 농아인들의 직장적용사례를 조사한 연구(최현숙, 이정섭, 1996)에서 사업주들이 농아인의 고용관리에서 느끼는 애로점으로 지적한 내용들을 요약하면 다음과 같다.

- ① 의사소통의 어려움
- ② 학력에 상응하는 성취수준 미달, 지적수준 낮은 것으로 의심이 됨
- ③ 사회성부족 - 자기들끼리만 어울림, 고집이 세고 자기보호본능이 강함
- ④ 자기중심적 사고 - 동료, 회사 등 타인에 대한 이해와 배려부족
- ⑤ 변화에 대한 적응력 부족
- ⑥ 자기계발의지 부족
- ⑦ 돈에 대한 집착, 피해의식이 강함

이와같은 사실들을 놓고 볼 때, 농아인 고용문제의 주안점은 취업알선 자체보다는 충분한 취업전 교육, 훈련과 취업후의 적절한 고용관리에 있다 할 것이다.

#### 2. 직업재활대책

앞서 제시한 자료와 논의를 종합해보면, 농아인의 성공적인 직업재활을 위해 필요한 지원들은 다음과 같이 정리될 수 있다.

##### 가. 농아인의 의사소통 지원

사실 청각장애인이 가지는 독특한 성격, 사회성부족 등과 같은 문제는 개

체적 속성에 의해서라기 보다는 청력의 상실로 인한 정보수집력의 부족, 타인과의 의사소통의 단절에서 비롯된다고 보는 것이 옳을 것이다. 따라서, 의사소통의 문제는 농아인의 재활에 가장 큰 걸림돌이 되고 있는 본질적인 문제인 셈이다. 그런 이유로 국가차원에서 지체장애인에게 보장구를 무료로 교부하듯이 농아인에게도 상호간의 의사소통기능을 보조할 수 있는 팩시밀리, PC통신장비, 문자형 삐삐와 같은 의사소통 장비를 지급하는 일이 필요하다하겠다. 현재, 농아인의 의사소통을 지원하는 제도로는 사업체내에서 수화통역사를 위촉하는 경우 그 비용을 장애인고용관리비용의 형식으로 지원하고 있으며, 노동부에서는 수화통역자의 원활한 활용을 지원하기 위해 권역별 수화통역센터 건립을 추진할 계획으로 있다.

#### 나. 학령기 교육강화

농아인의 직업재활에 관련된 선행연구들은 농아인들의 다양한 직업적 문제행동들을 지적하고 있다. 사소한 문제에도 오해와 시비, 무단결근, 조퇴, 자기중심성, 충동성, 고집스러움(이상욱, 1998), 농아인끼리의 어울림, 자기개발 의지 부족, 돈에 대한 집착, 타인에 대한 배려부족, 사회적 미성숙(최현숙, 이정섭, 1996) 등이 그것들이다. 이와같은 직업적 행동들은 사실상 유아기 또는 학령기에 대부분 형성되어지는 것이므로 취업연령에 도달한 이후에는 쉽사리 변화되지 않는다. 따라서, 인성발달단계에서의 인성교육을 담당하게 되는 학령기 교육과정을 내실화하는 것이 그 무엇보다도 이들의 성공적인 직업생활을 지원하는데 있어 중요하다. 이 시기에 적절한 인성을 가지는데 실패한 농아인이라면 직장을 가진다 하더라도 부적절한 직업행동으로 인해 직장적응상에 문제를 가지게 될 것이기 때문이다.

#### 다. 농아인을 위한 직업전문학교 설립

장애인취업실태에 관한 연구(정기원 외, 1996)에 따르면 농아인의 97.3%가 직업훈련을 받지 않은 것으로 조사되고 있으며, 농아인의 취업직종은 주로 신체적·육체적인 기능을 요하는 생산/제조업분야에 편중되어 있고 사무,

서비스, 전문직 내지는 이와 유사한 직종일수록 취업율이 낮다(이정섭, 1994). 그러나 이와같은 실상에도 불구하고 농아인 중심의 전문직업훈련기관이 아직은 없다. 그러므로 적절한 기술을 습득하지 못한 농아인의 직업생활은 무기능의 신체운동기능만을 요하는 단순/생산직에 국한되고 있는 것이다. 따라서 농아인의 취업직종의 제한, 낮은 이직률 및 직장 부적응행동 등을 개선시키므로써 농아인의 고용안정을 기하기 위해서는 농아인을 위한 직업전문학교의 설립이 필요하다.

#### 라. 농아인 사회교육센터 설치

직장생활을 하고 있는 농아인들은 직장예절, 대인관계, 규칙준수 등의 영역에서 부적절한 행동을 보여주고 있다. 농아인을 채용하고 있는 사업주에게 농아인의 고용을 촉진하기 위해 정부가 어떤 지원을 해야하는가에 대한 질문을 한 결과 가장 많은 응답자가 '사회적응교육제공'을 들고 있는 것으로 조사되고 있다(최현숙, 이정섭, 1996). 농아인은 의사소통에 장애를 가지고 있으므로 의사소통이 되는 자기네끼리만 어울리려는 습성을 가지고 있기때문에 사회적으로 고립될 소지가 다분하고 실제 그러한 현상들이 나타나고 있다. 따라서, 직장생활을 하고 있는 농아인이 자신의 직장생활에 대한 고충을 상담하거나 사회생활상에 필요한 다양한 정보를 상호 나누어 가질 수 있으며 여가시간을 활용한 사회활동 참여와 다양한 사회교육과정을 접할 수 있게 하는 사회교육센터를 권역별로 설치할 필요가 있다. 이왕이면 노동부에서 추진 중인 수화통역센터의 기능까지도 포함하여 농아인에게 다양한 직업적, 사회적 지원기능을 다할 수 있는 사회교육센터를 설치하는 것이 농아인의 고용안정과 삶의 질의 향상에 보탬이 될 수 있을 것이다.

#### 마. 직업재활프로그램 활성화

농아인에 대한 우리공단의 지난 5년간의 사업분석에서 나타난 바와 같이 농아인 구직자보다 농아인을 채용코자하는 사업체의 구인인원이 2배이상(2.19배) 많다. 다시 말하면 농아인의 경우는 직무능력이나 적절한 직업적 행

동을 습득할 수 있다면 직장을 찾는 일에 별다른 제한을 받지 않는다는 것이다. 그러나, 실상은 농아인의 18.8%가 실업상태에 있는 것으로 조사되고 있다. 그 주요 원인의 하나로 지적될 수 있는 점은 농아인의 직장부적용 문제일 것이다. 이를 개선하기 위한 실무적 방안으로는 직업재활 프로그램의 활성화를 들 수 있을 것이다.

앞선 논의에서와 같이 농아인들은 다양하고 복잡한 직업적 문제를 가지고 있다는 점을 감안하면, 이들의 직업재활을 제대로 지원하기 위해서는 다양한 프로그램들이 연구되고 개발되어야 함은 자명하다. 예를 들면, 직업적응에 문제시 될 수 있는 태도나 성격들의 변화를 위한 인성훈련, 노동시장동향과 구직자의 특성에 맞는 직업들을 찾아주기 위한 직업연구과정, 정신적이고 심리적인 문제를 해결해주기 위한 심리치료과정, 의사소통훈련, 직장응시방법과 효과적인 면접등을 지도하는 직업지도과정 및 자기치장기술이나 주택, 직장생활에 영향을 미칠 수 있는 가정문제를 다루어 줄 수 있는 프로그램들이 그것들이다. 특히, 직장적응상에 다양한 문제를 가질 수 있는 농아인의 경우에 있어서는 취업전 직업탐색과정이나 적응훈련프로그램을 내실있게 운영할 필요성이 높다고 본다. 우리나라에서는 아직 생소한 느낌마저 주고 있는 직업탐색프로그램은 직업을 갖는 것에 대한 자신감(self-confidence)을 높여주고 자신의 직업적인 특성이 무엇인지를 명확히 파악할 수 있도록 하며, 고용주의 선발과정에 효과적으로 대처할 수 있기 위해 요구되는 기술, 행동 및 태도를 지도할 수 있는 내용들을 포함한다(김종진, 1995). 직업탐색과정은 또한, 구직자에게 취업현장에서 부딪힐 수 있는 실제적인 문제와 해결방법을 가르쳐 주므로써 이들이 가능한 한 독립적인 사람이 될 수 있도록 돕는다. 따라서, 직업탐색프로그램의 중요한 가치는 재활프로그램이란 무엇보다도 장애인 스스로가 자신을 이해하고 자신의 특성을 효과적으로 활용할 수 있는 길을 찾을 수 있도록 돕는 것이라는 데 있다. 성공적으로 직장에 적응한 취업 사례들을 보면, 취업알선에 있어 상담원의 적극적인 개입없이 자력으로 직장을 가진 사람들의 경우가 많다. 따라서, 직업탐색프로그램을 통해 농아인의 독립적인 직업탐색능력을 배양시켜주는 일은 장애인의 진정한 재활을 돕는 재활원칙에 가장 부합하는 방법이기도 하다.

또한 농아인의 완전한 직장적응을 위해서는 지속적인 고용관리가 필요하

다는 지적들(최현숙, 이정섭, 1996)이 있으며, 이는 농아인의 직장부적용 문제와 퇴사율을 감안하면 설득력있게 받아들여지고 있다. 이와 더불어 퇴사하는 농아인의 절반이상이 3개월이내에 퇴사하고 있는 실태(공단사업실적분석)를 감안하면, 취업농아인을 위한 적극적인 고용관리 방안의 하나로 미국의 지원고용의 원리를 응용하여 취업후 3개월가량을 취업농아인과 함께 직무지도원을 배치하여 농아인의 직업적응을 도울 수 있도록 하는 직업재활 프로그램의 도입도 적극 검토해 볼만하다.

아울러, 취업한 농아인에 대한 사업주의 고용관리를 지원하기 위해서는 농아인을 고용하고자 하는 사업주에게 사전 농아인의 직업적 특성과 고용관리에 대한 적절한 대응방법들을 교육하는 프로그램을 마련할 필요가 있다. 만약, 이마저도 여의치 않다면 농아인을 알선할 시는 필히 농아인의 고용관리방법을 소개한 책자라도 사업주에게 교부해주는 일이 필요하다고 본다.

#### IV. 결 언

농아인이란 듣고 말하는 기능이 제한되어 있는 사람들이다. 의사소통능력의 장애는 직업생활에의 적응에 커다란 장애요인으로 작용할 것임은 틀림없는 사실이지만 정보통신의 발달로 인해 이들의 의사소통을 지원할 수 있는 방안들이 모색되고 있으므로 어느 면에서는 농아인이야말로 직업능력을 개발할 수 있는 여지가 많은 사람일 수도 있다. 그럼에도 불구하고 농아인의 직업능력개발과 적절한 고용관리에 대한 기술적이고 방법론적인 접근은 상대적으로 등한시되어 온 느낌이다. 물론 앞서 지적한 바와 같이 농아인의 직업적 특성, 고용실태 그리고 직장적응상에 나타난 문제점들은 비교적 잘 파악되어 있는 것으로 보여진다. 따라서, 우리의 문제는 문제를 모르는데 있는 것이 아니라 이미 알고 있는 문제점들을 보완하거나 극복하기 위한 보다 적극적인 방안들을 실천적으로 탐색해내지 못하는데 있는 것으로 파악된다. 예를들면, 농아인은 직업을 가지는 일보다 직장을 가진 후의 직장적응이 문제라는 사실이 줄곧 지적되어 왔다. 그러나, 이를 극복해내기 위한 구체적인 실천방법들

이 적극적으로 강구되지 못하고 있는 점이 그것이다. 언뜻 생각해봐도 미국에서 직무지도원을 활용한 고용관리방법도 한가지 대안이 될 수 있을 것이란 생각이 들지만, 우리는 아직 그와 유사한 실천들을 하지 못하고 있다. 필자는 그 주된 원인이 우리에게 그러한 프로그램을 도입하여 실천할 수 있는 인력과 재원이 없기 때문이라고 생각한다.

사실 장애인고용의 성과란 것도 다른 분야에서와 마찬가지로 장애인고용을 위해 얼마나 투자하는가에 달려있다해도 과언은 아닐 것이다. 이런 측면에서 필자는 장애인의 고용에 대한 적절한 투자를 늘이는 일이 우리에게 가장 시급한 과제라고 생각한다. 우리의 재활현장에서의 여건들을 살펴보면 재활실무인력의 부족은 물론이고 장애인 한 사람을 성공적으로 재활시키기 위해 갖추어야 할 기본적인 프로그램과 서비스가 마련되어 있지 않다. 이러한 현상은 일반 국민은 물론이고 소위 사회지도층의 재활사업에 대한 이해부족과 무관심에서 비롯되었다고 봄이 옳을 것이다.

우리의 사회적 분위기 역시 장애인의 재활을 제대로 지원하기 위해서 필요로 하는 희생과 비용에 대해 결코 우호적이지는 않다. 이러한 분위기에 편승하다보니 재활현장에서는 원칙적인 사업수행보다는 형식적, 보여주기 위한 사업이 성행하고 그 결과로써 부실한 사업운영의 악순환이 되풀이 되고 있는 것이다.

결과적으로 우리 재활계의 실상은 원칙에 따른 본질적인 사업수행이 어려운 여건속에 놓여있는 것이다. 따라서, 농아인을 포함한 장애인의 고용이 활성화되기 위해서는 무엇보다 장애인이 직장에 성공적으로 정착하기까지 그들이 필요로 하는 모든 지원을 제대로 제공할 수 있는 재활체계가 정비되어야 한다. 그것은 다름아닌 장애인재활사업에 대한 국가적 이해와 투자에 달려있다.

◆ 참고 문헌 ◆

- 김종진(1995). 직업탐색프로그램적용에 관한 고찰. 장애인고용. 한국장애인고용촉진공단. 제18호
- 이상욱(1998). 청각장애인의 직업적응과 이·전직요인에 관한 연구. 직업재활연구. 제8집.
- 이정섭(1994). 청각장애인의 취업실태와 문제점. 장애인고용. 한국장애인고용촉진공단. 제12호
- 정기원 외(1996). 장애인 취업실태와 고용의 경제적 효과. 한국보건사회연구원
- 최현숙, 이정섭(1996). 청각장애인고용관리방안. 한국장애인고용촉진공단
- 한국장애인고용촉진공단(1999). 장애인고용동향. 한국장애인고용촉진공단
- 황도순(1994). 청각장애인의 특성. 장애인고용. 한국장애인고용촉진공단. 제12호

# 농아인의 직업교육육구 조사 및 재교육 방안

이 정 자  
(한국농아인협회 사무처장)

## I. 들어가는 말

인간은 경제적 이득과 사회적 소속감 내지는 인간적인 연대감을 갖기 위해 직업을 선택한다. 또한 일에서 얻는 즐거움, 자아실현 등에서 직업의 의미를 찾는 사람도 있다.

농아인은 외형적으로 비장애인과 구별되지 않기 때문에 직업재활에 있어서 농아인은 별다른 문제가 없다고 생각하기 쉽다. 그러나 급속하게 발전하고 있는 정보사회에서 청각 및 언어의 장애는 정보접근과 원만한 대인관계 형성 등을 더욱 어렵게 한다. 직업이라는 것이 단순히 경제적 이득만을 위한 수단만이 아니라 자아실현, 인간적인 연대감등에도 그 목적이 있다고 본다면 현대사회에서 청각 및 언어의 장애는 직업재활에서 어떤 장애보다도 그 심각성이 더 크다고 할 수 있다.

우리 사회는 처음으로 대량실업의 문제에 관해 IMF의 관리를 받고나서야 심각하게 고민하고 있다. 현재 정부는 실업자가 1백 70만명이 넘어섰다고 발표하고 있고 그에 대한 대책도 여러 가지 제시하고 있다.

그런데 정부의 실업대책 그 어디에도 장애인에 대한 대책은 찾아보기가 힘들고 실직자 조사도 이루어진 바가 없다. 장애인의 경우 5인미만의 사업장에서 일하는 경우가 많고 구조조정 과정에서 정리해고의 1순위, 재취업의 기회

가 상대적으로 적다는 것을 감안한다면 장애인의 실업은 매우 심각할 것이라 생각된다.

본회에서는 지난 1월 말부터 2월까지 만 20세 이상 50세 미만의 성인 농아인 400명을 대상으로 농아인 실업과 재취업욕구를 조사하기 위해 설문조사를 실시한 바 있었다. 오늘 이 자리에서는 그 내용과 함께 농아인 직업교육의 문제점과 실업을 방지하기 위한 재교육방안을 찾아보고자 한다.

## II. 조사분석내용

1998년도 IMF체제 하의 농아인 실업실태와 재교육훈련에 초점을 맞춘 이 조사는 사회인구학적 특성, 재취업교육 훈련욕구 및 농아인의 실업대책에 대한 의식조사의 크게 3부분으로 나눌 수 있다.

### 가. 사회인구학적 특성

20세 이상 50세미만의 농아인 중 취업의 경험이 1회 이상인 자를 대상으로 실시한 400부의 설문지 중 총 회수율은 48.75%(195부)였고 이중 자료로서 미흡한 설문지를 제외하고 실제 통계에 적용된 것은 166부(41.5%)이다. 이를 다시 현재 실직자와 재직자로 구분하여 조사를 실시하였는데, 사회인구학적인 특성은 공통된 사항으로 다루었다.

전체 설문지 166부 중 남자는 113명(68.1%), 여자는 53명(31.9%)이고, 나이는 20대가 79명(47.6%), 30대가 61명(36.7%), 40대가 26명(15.7%)으로써 사회적으로 경제적 활동이 왕성한 20,30대의 남이 전체의 84.3%에 해당한다.

<표1> 연령분포

연령	20대	30대	40대	계
남	50명 (30.1%)	45명 (27.1%)	18명 (10.9%)	113명(68.1%)
여	29명 (17.5%)	16명 (9.6%)	8명 (4.8%)	53명(31.9%)
계	79명(47.6%)	61명(36.7%)	26명(15.7%)	166명(100%)

최종학력은 무학 8명(4.8%), 초졸이 24명(14.5%), 중졸 23명(13.9%), 고졸 101명(60.8%), 대졸 2명(1.2%), 기타 6명(3.6%), 무응답 2명 (1.2%)으로 절반 이상이 고졸이상의 학력을 가진 것으로 나타났다. 응답자가 졸업한 학교를 분류해보면 특수학교(농학교) 136명(81.9%), 일반학교 20명(12.1%), 무응답 10명(6.0%)으로 농학교 졸업이 압도적으로 많았다.

<표2> 학력분포

계	초등졸	중등졸	고졸	대졸	기타	무학	무응답
166명 (100%)	24명 (14.5%)	23명 (13.9%)	101명 (60.8%)	2명 (1.2%)	6명 (3.6%)	8명 (4.8%)	10명 (6.0%)

장애유형별로는 청각·언어장애가 159명(95.8%), 중복장애가 7명(4.2%)이며 장애등급은 2급이 132명(79.5%), 3급 27명(16.3%), 4급 5명(3.0%), 6급 2명(1.2%)이었다.

<표3> 장애등급

계	2급	3급	4급	6급
166명 (100%)	132명 (79.5%)	27명 (16.3%)	5명 (3.0%)	2명 (1.2%)

가정의 주요 수입원은 누구인가?라는 질문에는 본인 84명(50.6%), 배우자 24명(14.5%), 부모 38명(22.9%), 자녀 1명 (0.6%), 기타가 10명(6.0%), 무응답이 9명(5.4%)이었다.

<표4> 가정의 수입원

계	본인	배우자	부모	자녀	기타	무응답
166명 (100%)	84명 (50.6%)	24명 (14.5%)	38명 (22.9%)	1명 (0.6%)	10명 (6.0%)	9명 (5.4%)

현재 직장에 다니고 있는가?라는 질문에 그렇다는 70명(42.2%), 직장에 다니지 않는다가 96명(57.8%)으로써 실직농아인의 비율이 높게 나타났다.

<표5> 직업유무

계	직장에 다닌다.	직장에 다니지 않는다.
166명 (100%)	70명 (42.2%)	96명 (57.8%)

나. 재취업훈련요구조사

① 실직자의 경우

직업이 없는 원인은 해고로 인한 실직 15명(15.6%), 부도로 인한 실직 30명(31.2%), 질병으로 인한 실직이 11명(11.5%), 일하기 싫다가 6명(6.3%), 기타 29명(30.2%), 무응답이 5명(5.2%)으로 나타났는데 기타의 내용으로는 본인이 가진 기술을 희망하는 업체가 없는 경우와 현재 재취업을 위해 학원을 다니고 있는 경우가 다수이다.

실업기간은 1년이상 45명(46.9%), 6개월~1년 16명(16.7%), 3개월~6개월 7명(7.3%), 3개월 이하가 9명(9.3%), 무응답이 19명(19.8%)인데 이 결과로 볼 때 응답자의 대부분이 IMF이후 실직한 것이라고 할 수 있다.

취업기간 중 고용보험 가입여부를 묻는 질문에는 가입했다가 23명(24%), 가입하지 않았다 27명(28.1%), 모른다 36명(37.5%), 무응답 10명(10.4%)으로써 응답자의 대다수가 정보습득의 한계로 인해 가장 기본적인 사항인 고용보험 여부를 모르고 있었다. 또한 이는 대다수 농아인의 직종이 영세업종인 것을 감안한다면 고용보험을 가입하지 않았을 가능성이 있을 것으로 생각된다.

현재 재취업을 위한 노력여부는 노력 중이다 65명(67.7%), 아니다 28명(29.2%), 무응답 3명(3.1%)이어서 대부분의 실직농아인이 재취업을 위해 나름대로 노력하고 있음을 알 수 있었다.

그런데 재취업 가능성에 대해 가능할 것이다 19명(19.8%), 가능하지 않을 것이다 67명(69.8%), 모르겠다가 10명(10.4%)으로 나타났으며 재취업이 불가

능할 것이라고 생각하는 이유로는 장애인을 구하는 곳이 없을 것 같다 26명(27.1%), 회사에서 원하는 기술이 없다 11명(11.5%), 조건이 맞지 않을 것이다가 17명(17.7%), 기타 5명(5.2%), 무응답이 37명(38.5%)이었다. 이를 통해 볼 때 실직농아인의 대부분은 재취업을 위해 노력은 하고 있지만 미래에 대해서는 부정적인 것으로 나타났다.

만일 다시 취직한다면 그에 유리한 기술을 가지고 있는가?라는 질문에 있다 33명(34.4%), 없다 47명(49%), 모르겠다 16명(16.7%)이었다. 그리고 앞으로 배우고자하는 기술로는 컴퓨터나 정보처리 21명(21.9%), 선반이나 밀링 4명(4.2%), 양재, 미용 8명(8.3%), 요리 20명(20.8%), 자동차정비 9명(9.3%), 기타 20명(20.8%), 무응답 14명(14.6%)으로 나타났다.

기술훈련을 받고자 하는 이유는 기술을 갖고 싶다는 대답이 36명(37.5%), 장래를 대비한다 27명(28.1%), 시간이 남아서 12명(12.5%), 기타 7명(7.3%), 무응답이 7명(7.3%)이었다.

즉 실직농아인은 장래를 위해 한 가지 이상의 기술을 습득하기를 바라고 있으며 그것은 70년대의 직종이 아니라 앞으로 전망이 밝은 컴퓨터나 정보처리, 요리, 자동차정비 등이었다.

② 직장생활을 하고 있는 경우,

이들이 현재 종사하고 있는 직종은 대부분 귀금속공예, 자동용접기술자, 기계자수, 목공 등이었다.

근무기간이 3년이상 29명(41.43%), 2~3년 6명(8.6%), 1~2년 10명(14.3%), 6개월~1년 9명(12.9%), 6개월이하 13명(18.6%), 무응답이 3명(4.29%)이었다.

현재 직업에 대한 만족도는 만족한다 17명(24.3%), 그저그렇다 32명(45.7%), 만족하지 않는다 19명(27.1%), 무응답 2명(2.9%)으로 나타났다.

직업에 만족하지 않는 이유로는 동료간의 갈등 15명(28.3%), 복지후생제도 미비 6명(11.3%), 임금불만족 13명(24.5%), 적성에 맞지 않다 9명(17.0%), 기타 10명(18.9%)이었다.

이직에 대한 생각을 묻는 질문에는 고려하고 있다 23명(32.9%), 아니 44명(62.9%), 무응답이 3명(4.3%)으로 나타났다. 이직을 원하는 이유는 적성이 맞지 않다가 8명(11.4%), 월급이 적다는 이유가 7명(10.0%), 일하기 힘들기때문

에 8명(11.4%), 기타 1명(1.4%), 무응답이 46명(65.7%)이었다.

만일 이직한다면 유리한 기술을 가지고 있는가라는 질문에는 있다가 20명(28.6%), 없다는 24명(34.3%), 무응답이 26명(37.1%)이며,

만일 이직을 위해 기술을 배운다면 어떤 것을 배우기 원하는가?라는 질문에는 컴퓨터와 정보처리 21(30.0%), 선반이나 밀링이 3명(4.3%), 양재나 미용이 3명(4.3%), 요리가 10명(14.3%), 자동차정비가 10명(14.3%), 기타 4명(5.7%), 무응답이 19명(27.1%)으로 나타났다.

앞으로의 실직 가능성여부에 대한 질문은 실직의 가능성이 있다는 대답은 24명(34.3%), 없다는 32명(45.7%), 모르겠다 14명(20.0%)으로 나타났다.

실직가능성을 생각하는 가장 큰 이유로는 회사의 사정이 어렵다 13명(18.6%), 앞으로도 경제가 좋아지지 않을 것 같다는 대답이 17명(24.3%), 장애인이기 때문에 7명(10.0%), 기술이 부족해서 9명(12.6%), 기타 5명(7.1%), 무응답 19명(27.1%)으로 나타났다.

재취업교육을 받는다면 그 이유는? 장래를 대비해서 38명(54.3%), 직업전환을 위해서 7명(10.0%), 시간이 남아서 4명(5.7%), 기타 1명(1.4%), 무응답이 20명(28.6%)이었다.

실직농아인이나 재직농아인이나 공통적인 것은 미래에 대해 긍정적이지 못하다는 것과 장래를 대비하여 한가지 이상 기술을 습득하기를 바란다는 것이다. 또한 배우고자 하는 기술은 기존의 목공, 자수, 용접등이 아니라 컴퓨터나 정보처리, 요리, 자동차정비가 전체의 54.8%나 되었다.

#### 다. 농아인의 실업대책에 대한 인식조사

장애인 실직자를 위한 정부의 대책은 어떠하다고 생각하는가?라는 질문에 대해서는 잘되어있다 16명(9.6%), 그저그렇다 34명(20.5%), 잘안되어 있다 78명(47.0%), 모르겠다 38명(22.9%)이었다.

장애인을 위한 직업훈련원이나 교육기관의 수(數)에 대한 질문에는 충분하다 18명(10.8%), 그저그렇다 19명(11.4%), 부족하다가 86명(51.8%), 모르겠다 39명(23.5%)으로 나타났는데 이는 농아인들의 직업훈련 수요에 비해 실제로 접근 가능한 교육기관이 부족하다는 것을 잘 보여준다고 할 수 있다.

실직자 재취업훈련에 대해 아는가 라는 질문에는 잘 안다 44명(26.5%), 잘 모른다 48명(28.9%), 알지만 자세히 모른다 63명(38.0%), 무응답 10명(6.0%)으로 나타나 정부의 실직자 대상 재취업훈련에 대한 홍보가 농아인에게는 미흡했음을 보여준다.

재취업훈련을 받아본 적이 있는가라는 질문에 경험있다 11명(6.6%), 없다 114명(68.7%), 무응답 41명(24.7%)이었다. 재취업훈련을 받지 않은 이유에 대해서는 훈련기관에서 거절 36명(31.6%), 수화통역이 없어서 34명(29.8%), 훈련직종이 맘에 안들어서 13명(11.4%), 거리가 멀어서 6명(5.3%), 훈련기간 중 생계곤란 2명(1.8%) 기타 23명(20.1%)으로 나타났다.

농아인의 대부분이 재취업훈련을 받아본 적이 없다고 대답한 것은 교육기관의 부족과도 무관하지 않으며 교육기관에서의 거절, 의사소통 방법의 부재, 직종의 한계 등에 그 원인이 있음을 보여준다.

재취업훈련을 받는다면 적당한 훈련기간은? 3개월 22명(13.3%), 6개월 25명(15.1%), 1년 30명(18.1%), 기간에 관계없다 43명(25.9%), 기타 38명(22.9%), 무응답 8명(4.8%)이었다.

재취업훈련을 받는데 수화통역사가 필요하다고 생각하십니까?라는 질문에 필요하다 110명(66.3%), 필요하지 않다 8명(4.8%), 상황에 따라서 23명(13.9%), 무응답이 25명(15.1%)로 나타났다.

### Ⅲ. 농아인 직업훈련의 문제점

농아인의 직업재활은 예비진단에서 적격성 여부를 판정하고 세부진단을 통해 개인적 특징을 정확하게 파악하고 그에 맞는 직종을 발견하여 적절한 직업계획을 수립하여야 한다. 그렇지만 우리 사회에서는 이것을 실천하기 위해서는 많은 어려움이 있다.

#### 가. 농학교의 직업교육이 사회와 연계되지 못하고 있다.

대부분의 농아인은 농학교에서 직업교육을 받는다. 그러나 농학교의 직업교육은 그 과목이 다양하지 못하고 시설과 예산의 부족, 전문 직업지도 교사

의 부족으로 대부분 형식에 그치고 있다.

또한 농학생의 적성이나 잠재력을 고려하지 않고 실시되기 때문에 대부분 농학교를 졸업한 학생들은 학교에서 배운 직종과 다른 직종에 취업하게 된다. 서울선희학교의 경우 올해 전공과에 입학한 학생이 단 한 명도 없다는 것은 이를 단적으로 보여주는 예라고 할 수 있다.

#### 나. 교육기관이 부족하다

설문조사에서 나타났듯이 대다수 농아인들은 직업훈련원이나 교육기관이 충분치 않다고 생각하고 있다.

현재 한국에서는 일산에 직업전문학교를 세워 장애인을 대상으로 전문적인 기술을 익힐 수 있도록 교육하고 있다. 이 학교에서 교육을 받은 경우는 자격증을 취득하여 좀 더 유리한 조건에서 취업할 수 있어 많은 젊은 농아인들도 이 곳에서 교육받기를 희망하고 있다. 그러나 이 역시 나이 제한(만 29세 미만)이 있어서 30대 이후의 실직자는 교육의 기회를 원천적으로 봉쇄당한다.

또한 직업전문학교가 일산에만 있기 때문에 지방의 농아인에게는 지역적으로 커다란 제약을 받게 된다. 더구나 1년간이나 타지에서 의사소통이 되지 않는 사람들과 함께 지내야 한다는 것은 농아인에게 있어서는 심리적으로 큰 부담을 주게 된다.

현재 실업대책의 하나로 각 지역에 있는 일반직업학교에서 장애인을 위한 교육프로그램을 실시하도록 권장하고는 있지만 장애에 대한 인식의 부족으로 체계적으로 접근하지 못하고 있으며 일부 직업교육기관에서는 장애인을 기피하는 모습도 보이고 있다.

#### 다. 직종이 다양하지 못하다

일산직업전문학교의 경우 농아인이 지도받고 있는 직종은 양장, 한복, CNC, 제빵 정도로 한정되어 있고 농학교의 직업교육도 이와 별반 다르지 않다. 따라서 어떤 농아인의 경우는 정보처리를 공부하고 싶어서 직업전문학교에 입학하였으나 제빵이나 배우라고 강요받기도 하였다.

본회 설문조사 결과에 의하면 농아인이 정보처리, 자동차정비, 요리에 높은

선호도를 보인 것과는 교과목에 상당한 거리가 있다고 할 수 있다.

직종이 다양하지 못하다는 것은 농아인의 적성에 맞는 직업재활 계획을 수립할 때 한계를 드러낼 수 밖에 없으며 이는 직업의식 및 직업윤리를 형성시키는 데는 커다란 제약이 될 수 있다.

#### 라. 수화통역자 또는 대필자가 배치되지 않으며 사후관리가 이루어지지 않고 있다

항상 제기되는 문제이지만 교육방법 역시 일반학교의 수업과 똑같이 진행되기 때문에 농아인은 선생님(또는 강사)의 강의를 들을 수 없게 되어 오로지 혼자서 공부하는 수 밖에 없다. 농아인에 대한 인식의 부족은 수화통역자나 대필자가 배치되는데 커다란 장애가 되고 있다.

뿐만 아니라 취업 이후 농아인은 청각언어의 장애가 직장내에서 정보습득, 의사소통의 취약점으로 작용하여 직장내 동료와의 관계등이 원만하지 않거나 업무상 불이익을 당하는 경우가 발생한다. 그러나 농아인의 장애로 인한 취약점을 보완해 주기위한 사후관리가 전혀 이루어지지 않음으로써 이들이 실직하는 것을 방지하지 못하고 있다.

#### **IV. 실업방지를 위한 재교육 방안**

IMF로 인해 실직한 농아인은 심리적, 경제적으로 커다란 충격을 받았을 것이지만 실직 농아인의 재취업욕구는 본회 설문조사에서 나타났듯이 아주 높게 나타나고 있다. 따라서 이들이 재취업을 할 수 있도록 지원하는 것은 정부를 비롯한 우리 모두의 책임이라 아니할 수 없다. 그렇다면 IMF형 실직자 및 학교를 졸업한 신규실업을 줄이기 위해 어떠한 것들이 필요한지 알아보자.

첫째, 각 지역의 일반직업훈련기관에서 직업교육을 받을 수 있는 제도적인

장치가 필요하다.

20대 농아인의 경우 일산직업전문학교가 있어서 몇몇 직종에 대해서는 교육을 받을 수 있지만 30대 이후의 실직농아인들은 현재로서는 재취업을 위해 직업교육을 받을 수 있는 곳이 전무하다시피한다. 따라서 이들이 자신의 가족과 헤어지지 않고 직업교육을 받을 수 있도록 각 지역의 일반 직업훈련기관을 적극 활용하여야 한다. 물론 현재 한국장애인고용촉진공단에서는 일반 직업훈련기관에서 장애인을 대상으로 하는 프로그램을 실시할 경우 편의시설과 강사에 대한 지원금이 보조하고는 있다. 그러나 대부분 직업훈련기관에서는 그나마도 기피하고 있는 것이 현실이므로 일반훈련기관에서 장애인을 거부하지 않고 장애인은 언제든지 교육에 참여할 수 있도록 제도적인 장치를 마련해야 한다.

둘째, 농아인의 욕구와 적성에 기초하여 직업교육을 실시하여야 한다.

현재 농학교나 직업학교에서 농아인을 대상으로 실시하고 있는 교육의 내용은 대부분 70년대에 조사한 자료를 토대로 하고 있어 21세기를 불과 몇 달 남기지 않은 현재 농아인이 선호하는 직종과는 큰 차이를 보이고 있다. 즉 본회 설문조사의 결과 농아인들은 정보처리나 컴퓨터, 자동차정비, 요리 등의 직종을 크게 선호하고 있지만 이러한 교육을 실시하고 있는 학교는 거의 없다. 따라서 농아인의 이직률과 실업률을 낮추기 위해서는 농아인의 욕구에 대한 정확한 조사자료를 토대로 교육을 실시하여야 한다.

또한 농아인의 적성을 무시한 채 현재처럼 목공, 선반, 양재등을 무조건 교육시킬 것이 아니라 농아인의 직업적성 평가를 통해 다양하게 교육하여야 한다. 현재 국립특수교육원에서는 장애학생의 적성직무와 소질을 파악할 수 있는 평가도구를 개발하여 2000년부터 농학교와 지체부자유학교에 보급한다고 하니 기대하여 보는 것도 좋을 듯 하다.

셋째, 직업교육의 질을 향상시켜야 한다.

현재 실시되고 있는 기술(Skill) 중심의 교육에서 탈피하여 농아인이 사회에서나 직장에서 적용할 수 있도록 직업의식, 직업적 태도 형성등 기능(Function)개발을 위해 노력하여야 한다. 또한 농아인의 직업재활에서는 훈련

보다 중요한 것이 사후지도인데 청력의 손실로 인해 발생하는 정보습득 한계, 직원들과의 갈등등을 농아인이 홀로 감당하도록 방치하지 않도록 철저한 사후관리를 해야 한다.

정부는 산업체와 농학교, 산업체와 훈련기관간의 교류가 활발히 이루어지도록 유도하고 지원하여 농아인 직업재교육이 효과를 발휘할 수 있도록 하여야 한다. 그러기 위해서는 장애인 직업 전문가의 양성이 절실하다 하겠다.

넷째, 실직농아인(또는 장애인)의 부양가족이 고통받지 않도록 기초생활보장이 이루어져야 한다.

실직농아인이 직업훈련을 망설이는 이유 중의 하나는 가족의 생계문제가 있다. 우리나라 장애인의 대부분은 경제적 약자이기에 그들의 실업은 곧바로 가족의 빈곤으로 연결된다.

미국이나 영국의 경우 실업으로 인해 생활이 어려워진 가구의 기초생활은 장애여부를 떠나 정부가 직접 보상해준다. 그러나 우리나라의 경우는 생활보호대상자를 정해 지원해주는 것 이외에는 어떠한 장치가 마련되어 있지 않고 해도 과언이 아니다. 우리 나라 헌법 제34조에는 "모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가지며, 국가는 사회보장과 사회복지의 증진에 노력할 의무를 진다"라고 명시되어 있음을 정부는 다시 상기하여야 한다.

다섯째, 장애인 고용 관련 정보망을 구축하여 활성화시켜야 한다.

위 설문조사 결과에서 보듯이 농아인의 대다수는 정부에서 실시하는 재취업훈련에 대해 자세히 알지 못하고 있다. 이것은 단지 재취업훈련에만 국한된 것이 아니라 실업급여, 공공근로사업 등의 프로그램에 대한 인지도가 낮고 신청자체를 포기하는 경우가 많다.

따라서 농아인이 관련 사항에 대한 정확한 정보를 얻을 수 있도록 정보망을 구축하여야 한다. 즉 농아인이 가장 많이 이용하는 곳인 한국농아인협회 전국 사무소와 장애인복지관에 정보센터를 설치하고 노동부나 공단과 긴밀한 협조체제를 유지하는 것이 필요하다.

## V. 맺음말

우리 사회는 아직도 장애에 대해 올바르게 인식하지 못하여 장애가 있는 사람은 능력이 없는 사람 또는 보호해주어야 하는 대상 등으로 인식하고 있다. 특히 장애에 대해 정부와 사회가 책임지지 아니하고 장애인 본인이나 가족에게 그 책임을 모두 떠넘기는 복지정책은 더욱 장애인에 대한 사회의 인식이 바뀌기 어렵게 하고 있다.

새천년에는 모든 장애인이 정부 정책의 소비자로서 그 자리를 되찾기를 바란다. 그리고 모든 인간은 생명을 가진 그 순간부터 존엄한 인격을 가진 독립된 존재이고 인간답게 자신의 삶을 꾸려갈 권리가 있는 존재라는 것을 잊지말기를 바란다.

## ◆ 참고 문헌 ◆

- 박완신·전영배·황두환·황선명 공저, 현대사회와 직업윤리(1997), 지구문화사
- 석동일, 청각장애자 직업지도의 이론과 실제(1993), 교육부
- 신명호, 우리나라 청각장애인의 직업재활에 관한 연구(1995), 석사학위논문, 경희대학교행정대학원
- 이상욱, 청각장애인들의 취업실태조사연구(1991), 직업재활연구 제1집
- 이상춘·강위영·조인수, 재활방법(1992), 성태사(서울)
- 김성곤, 청각장애인의 효과적인 직업재활 방안(1996), 석사학위논문, 대구대학교 사회개발대학원
- 권선진, 실업장애우를 위한 정책과제(1999), 실업장애인연구조사 발표 및 정책대안을 위한 공청회, 장애우권익문제연구소