함께서울
시민과 함께 세계와 함께

정책토론회

서울시 장애여성 노동시장 진입 및 고용 유지를 위한 정책 방안

일시 2015년 11월 12일(목) 오전 10:30~12:30

장소 서울여성플라자 4층 아트컬리지 4

서울시여성가족재단
Seoul Foundation of Women & Family

프로그램
Program

일 시 **2015년 11월 12일(목) 10:30~12:30**

장 소 **서울여성플라자 4층 아트컬리지 4**

참석자 **발표 및 토론자 외 20여 명**

시간	내 용	
10:30~10:40	**인사말**	사회 : 국미애(서울여성가족재단 성평등팀장)
10:40~11:10	**발표**	『서울시 장애여성 노동시장 진입 및 고용 유지를 위한 정책 방안』
11:10~12:10	**토론**	**심진예**(장애인고용공단 고용개발원 직업영역개발팀 연구원)
		손은주(장애여성네트워크)
		김광이(상상행동 장애와여성 마실 대표)
		고정희((주)우리성원 대표)
12:10~12:30	**청중토론 및 맺음말**	

주요 논의안건

- 서울시 장애여성 노동시장진입 및 고용 유지 관련 정책 개선 방향 제시 및 구체적 내용의 근거 제시
- 전문가 및 시민 의견 공유를 통하여 정책 발전 방향 보완 및 내용 확산

목차
Contents

발표문 / 1

서울시 장애여성 노동시장 진입 및 고용유지를 위한 정책 방안 ---- 1

이승미 (서울시여성가족재단 여성정책실 연구위원)

토론문 / 51

심진예(장애인고용공단 고용개발원 직업영역개발팀 연구원)

손은주(장애여성네트워크)

김광이(상상행동 장애와여성 마실 대표)

고정희((주)우리성원 대표)

함께서울
시민과 함께 세계와 함께

정책토론회

서울시 장애여성 노동시장 진입 및 고용유지를 위한 정책 방안

발 표 문

이승미 (서울시여성가족재단 여성정책실 연구위원)

서울시여성가족재단
Seoul Foundation of Women & Family

서울시 장애여성 노동시장진입 및 고용유지를 위한 정책 방안

이승미 (서울시여성가족재단 여성정책실 연구위원)

Ⅰ. 서론

한국장애인고용공단 고용개발원의『2014년 장애인 경제활동 실태조사』[1] 에 따르면, 15세 이상 서울시 등록 장애인은 395,301명이며, 이 중 남성의 비율은 58.2%, 여성 비율은 41.8%이다. 같은 조사에서 15세 이상 서울시 등록 장애인 중 취업과 실업의 형태로 경제활동에 참여하고 있는 경제활동인구는 156,881명으로 경제활동참가율은 39.7%로 나타났다. 그런데 이를 성별로 구분해 보면 차이가 확연하다. 서울시 장애남성의 경활률은 53.2%이나, 서울시 장애여성의 경활률은 불과 20.9%이다. 실업률과 고용률도 서울시 장애남성의 경우 각각 6.7%, 49.7%, 서울시 장애여성의 경우 14.9%, 17.8%로 성별에 따른 차이가 크다.

▌표 1▐ 서울시 15세 이상 등록 장애인 경제활동실태

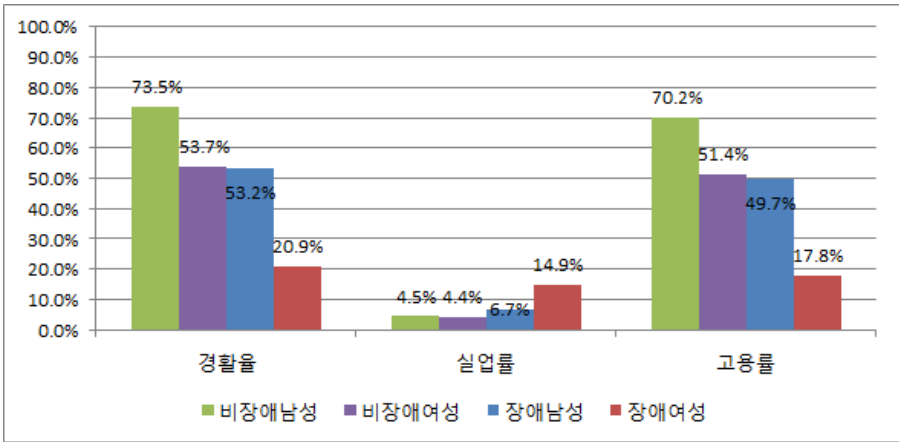
(단위 : 명, %)

구분		15세 이상 인구	경제활동인구			비경제활동 인구	경활률	실업률	고용률
			계	취업자	실업자				
장애 인구	남성	229,808	122,350	114,101	8,249	107,458	53.2	6.7	49.7
	여성	165,225	34,531	29,393	5,138	130,691	20.9	14.9	17.8
	소계	395,033	156,881	143,494	13,387	238,149	39.7	8.5	36.3
								(단위 : 천 명, %)	
비장애 인구	남성	4,083	3,003	-	-	1,080	73.5	4.5	70.2
	여성	4,436	2,383	-	-	2,040	53.7	4.4	51.4
	소계	8,519	5,386	-	-	3,120	63.2	4.5	60.4

※ 비장애인구는 통계청 행정구역(시도)별/성별 경제활동인구 2014년
참조.(http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList_01List.jsp?vwcd=MT_ZTITLE&parmTabId=M_01_01#SubCont)

1)『2014년 장애인 경제활동 실태조사』는 찬국장애인고용공단 고용개발원에서 실시한 것으로, 조사대상기간은 2014.5.11.(일)~2014.5.17.(토)까지 7일간이다.~

▌그림 1▐ 서울시 비장애남성·여성 및 장애남성·여성 경제활동실태 성별 비교



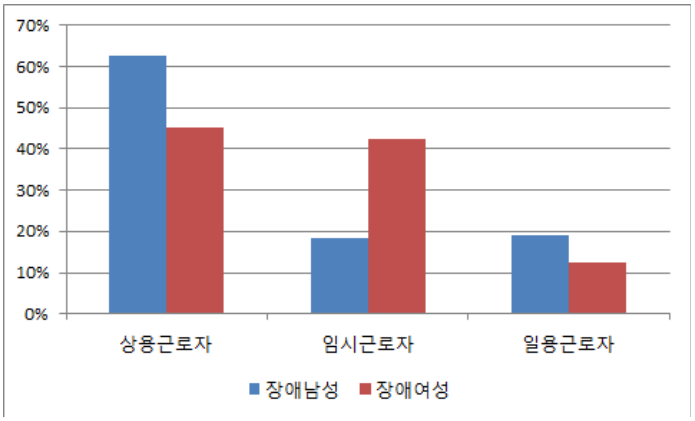
서울시 장애여성이 설사 고용되었다 하더라도 다수가 양질의 일자리를 구했다고 보기는 어렵다. 직업군에서 이미 단순노무종사자의 비율이 35.8%로 장애남성의 20.8%보다 높고, 종사상지위로는 장애남성은 상용근로자가 62.6%, 임시근로자가 18.4%인 반면, 장애여성은 상용근로자가 45.4%, 임시근로자가 42.4%로 상용근로자 비율이 17%p 가량 낮고, 임시근로자 비율이 24%p 가량 높다. 고용의 안정성이 상대적으로 확보되지 못한다는 의미이다.

▌표 2▐ 서울시 15세 이상 등록 장애인 취업자의 성별 종사상지위

(단위 : 명, %)

		상용근로자	임시근로자	일용근로자	합계
남성	(명)	275,032	81,008	83,138	439,178
	(%)	62.6	18.4	18.9	100.0
여성	(명)	55,419	51,945	15,095	122,459
	(%)	45.3	42.4	12.3	100.0
소계	(명)	330,451	132,953	98,233	561,637
	(%)	36.5	14.7	10.8	100.0

▌그림 2▐ 서울시 15세 이상 등록 장애인 취업자의 성별 종사상지위



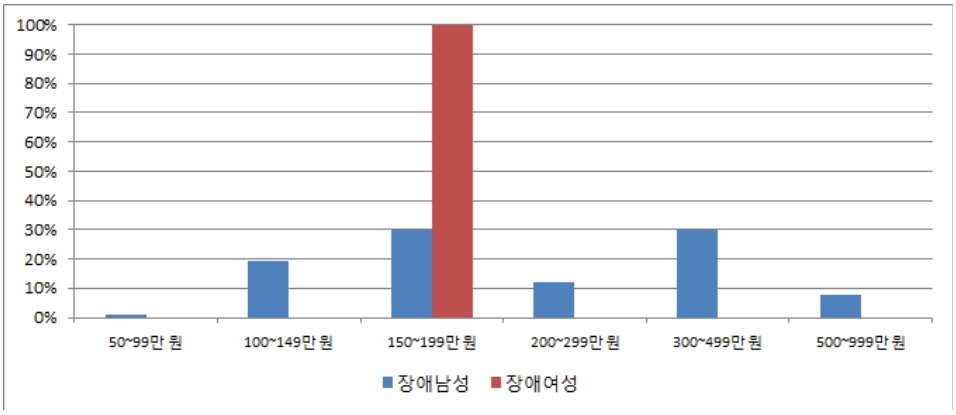
노동시장 진입과 고용 유지 상황에 관한 지표는 필연적으로 임금의 성별차이로 나타난다. 장애남성의 경우 월평균임금이 150~199만 원인 경우가 29.9%, 300~499만 원인 경우가 29.8%였으나, 장애여성의 경우 대부분 150~199만 원 사이인 것으로 나타났다.

▌표 3▐ 서울시 15세 이상 등록 장애인 취업자의 성별 월평균임금

(단위 : 명, %)

		50~99만 원	100~149만 원	150~199만 원	200~299만 원	300~499만 원	500~999만 원	합계
남성	(명)	36	559	865	346	860	223	2,889
	(%)	1.2	19.3	29.9	12.0	29.8	7.7	100.0
여성	(명)	0	0	22	0	0	0	22
	(%)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
소계	(명)	36	559	887	346	860	223	2,911
	(%)	1.2	19.2	30.5	11.9	29.5	7.7	100.0

▌그림 3▐ 서울시 15세 이상 등록 장애인 취업자의 성별 월평균임금



최근 경기침체가 장애인 고용, 특히 장애여성 고용에 심각한 타격을 입히고 있는데, 이러한 상황은 노동할 권리라는 인권적 측면과 노동대가를 기반으로 하는 경제적 안정 측면에서 장애여성을 비장애인 및 장애남성에 비해 불리한 위치에 놓이도록 하고, 빈곤에 처하거나 자립과 사회참여에 소극적일 수밖에 없는 환경을 조성한다. 더구나 근래 청년실업 문제가 부각되면서 여론의 관심은 비장애인 청년층의 고용문제에 집중되어 있고, 장애여성의 고용문제는 논의의 대상에서조차 멀리 밀려나 있다. “장애”와 “여성”이 이미 다중적인 차별현상을 빚고 있는 것이다.

더구나 중앙정부 및 서울시가 현재까지 추진해온 장애인고용정책이 장애여성의 노동시장진입과 유지에 반드시 긍정적인 역할을 미치지는 않는다. 실효를 거두기에 양적으로 매우 적고, 장애여성의 특성을 이해하는 선행 작업도 미비한 실정이다. 이 연구에서는 서울시 장애여성의 노동시장진입 및 유지를 위한 정책적 개선방안 제시를 목적으로 두고, 첫째, 성별·연령·장애유형·장애정도로 파악한 서울시 장애여성의 지형 그리기, 둘째, 서울시 장애여성 노동시장 진입 및 유지 현황 파악, 셋째, 서울시 장애여성 고용·미고용업체 현황 파악의 단계를 거친 후, 마지막으로 서울시 장애여성 고용 증진 및 질 좋은 일자리 확충 지원 방안을 도출하였다.

Ⅱ. 서울시 등록 장애인 현황

보건복지부 <장애인 등록현황>에 따르면, 2014년 15세 이상 서울시 등록 장애인은 총 390,751명이다. 전국 등록 장애인 수가 2,494,460명이므로, 서울시에는 약 15.7%의 등록 장애인이 거주하

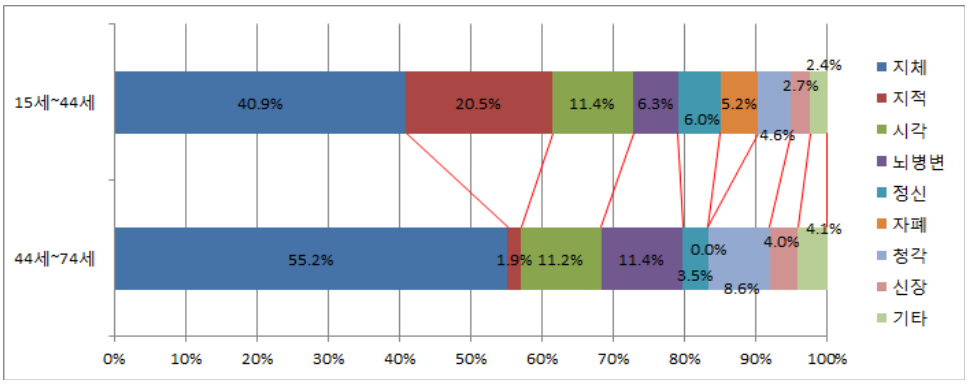
고 있는 셈이다. 서울시 등록 장애인 중 남성은 226,827명, 여성은 163, 924명이므로, 성별에 따라 각각 58.0%와 42.0%의 비율을 보인다.

1. 15세 이상 서울시 장애남성 및 장애여성 유형별 비교

15세~74세[2] 서울시 장애남성과 장애여성을 연령대로 나누어 보면, 주요 장애유형 비율의 순위가 달라진다. 장애남성의 경우 15세~44세 구간에서는 주요 장애유형이 지체장애(40.9%), 지적장애(20.5%), 시각장애(11.4%), 뇌병변장애(6.3%), 정신장애(6.0%) 순이고, 45세~74세 구간에서는 지체장애(55.2%), 뇌병변장애(11.4%), 시각장애(11.2%), 청각장애(8.6%), 신장장애(4.0%), 정신장애(3.5%) 순이다.[3]

▌그림 4▐ 15세~44세 및 45세~74세 서울시 등록 장애남성 연령대별 비율 비교

(보건복지부 장애인 등록 현황)



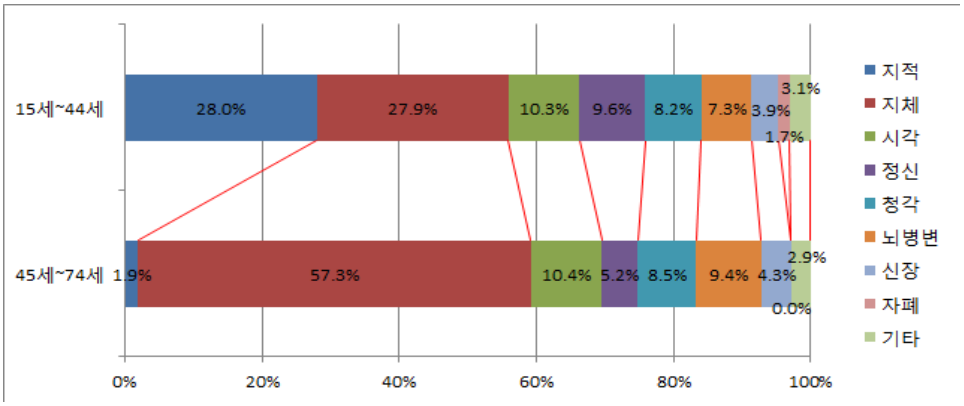
2) 서울시 장애남성 및 장애여성 인구는 연령별로 보아 대략 45세를 기점으로 양상이 크게 구별된다. 우선 15세 이상 장애인 인구를 10세 단위로 나누어 보면, 연령별로 20%이상을 차지하는 연령대는 45세 이상이며, 비경제활동인구가 6,000~7,000명 수준이다가 10,000으로 갑자기 뛰어오르는 지점도 45세 이후이다. 특히 45세~54세 연령대에서는 장애인 인구 중 장애유형과 정도별로 가장 다수를 차지하는 지체장애 경증인구가 급격히 증가하는 시기이다. 따라서 장애인구를 연령별로 나누어 15세~44세까지 일관성을 가지고 살펴보았고, 이에 대조할 고연령 집단으로 동일하게 30세를 기준으로 한 45세~74세 집단을 일관성 있게 살펴보았다. 또한 대개 은퇴연령이 60세~64세이나, 장애남성 65세 이상 인구의 경제활동참가율을 고려할 때 노동 상태에서 실질적으로 은퇴하는 연령은 75세 이상이라고 볼 수 있다. 따라서 이 연구에서는 장애연령을 저연령 15세~44세, 고연령 45세~74세로 구별하기로 한다.

3) 15세 이상 서울시 등록 장애인 장애유형을 비율로 보면, 51.1%가 지체장애, 10.8%가 시각장애, 10.7%가 뇌병변장애, 10.2%가 청각장애, 5.4%가 지적장애, 4.0%가 정신장애로, 이 6개 유형이 전체 장애의 92.3%를 차지하는 것으로 나타났다. 이 연구에서도 이 6개 장애유형을 중심으로 살펴보기로 한다.

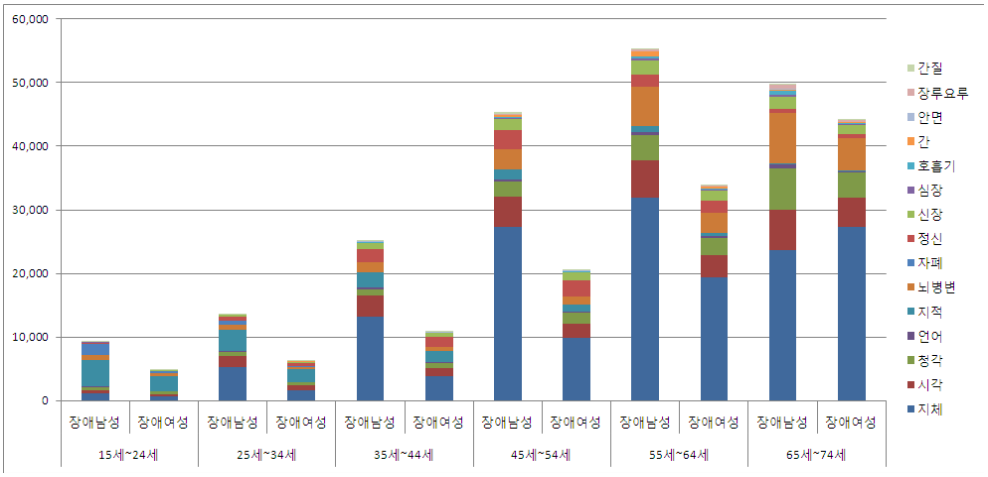
장애남성 15세~44세 구간에서는 지체장애가 40.9%, 지적장애가 20.5%이나, 장애여성 15세~44세 구간에서는 지체장애가 28.0%, 지적장애가 27.9%로 지체장애의 비율이 낮다. 무엇보다 15세~44세 구간의 장애여성인구가 매우 적다. 동일연령대의 장애남성은 48,231명이나, 장애여성은 22,021명이다. 서울시 등록 장애인구가 총 395,031명이므로, 이 중 15세~44세 연령대의 서울시 장애여성은 5.57%에 해당한다.

▌그림 5▐ 15세~44세 및 45세~74세 서울시 등록 장애여성 연령대별 비율 비교

(보건복지부 장애인 등록 현황)



▌그림 6▐ 15세 이상 서울시 등록 장애인 성별·장애유형별 인구 비교(보건복지부 장애인 등록 현황)

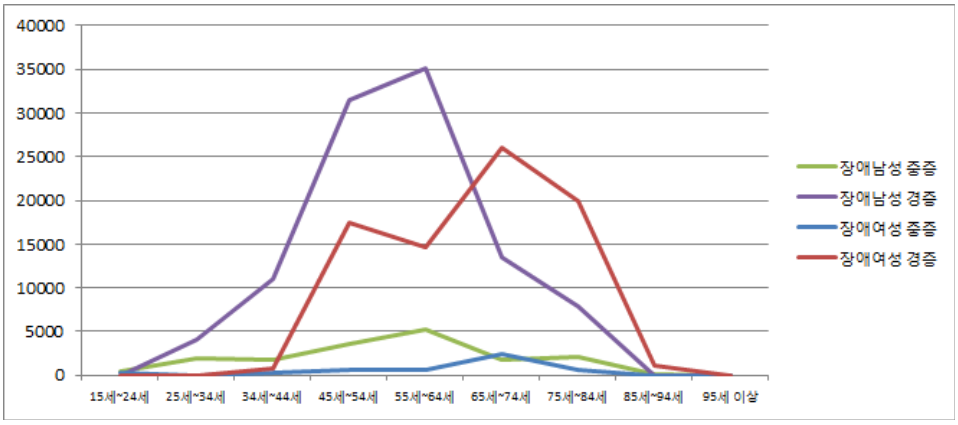


2. 15세 이상 서울시 장애여성 장애유형별 특이사항

지체장애의 경우, 서울시 장애남성 전체의 29.8%, 서울시 장애여성 전체의 52.9%를 차지하여 공통적으로 가장 높은 비율을 보인다. 장애남성 중증은 15세~44세 4,230명, 45세~74세 10,612명, 경증은 15세~44세 15,133명, 45세~74세 80,023명이고, 장애여성 중증은 15세~44세 532명, 45세~74세 3,707명, 경증은 15세~44세 745명, 경증은 58,132명을 기록했다.

▌그림 7▐ 서울시 등록 지체장애인 성별·장애정도별 인구

(한국장애인고용공단 2014 장애인 경제활동 실태조사)



▌표 4▐ 서울시 등록 지체장애인 성별·연령대별·장애정도별 인구 및 비율(장애인고용공단 2014 장애인 경제활동 실태조사)

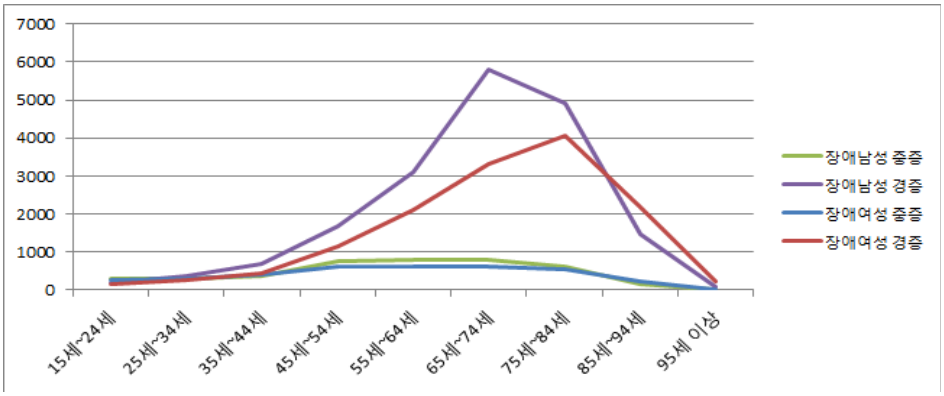
(단위 : 명, %)

연령		장애남성			장애여성		
		중증	경증	소계	중증	경증	소계
15세~44세	인구	4,230	15,133	19,363	532	745	1,277
	비율	21.8	78.2	100.0	41.7	58.3	100.0
45세~74세	인구	10,612	80,023	90,635	3,707	58,132	61,839
	비율	11.7	88.3	100.0	6.0	94.0	100.0
전체	인구	14,842	95,156	109,998	4,239	58,877	63,116
	비율	13.5	86.5	100.0	6.7	93.3	100.0

청각장애는 서울시 장애남성 전체의 9.9%, 서울시 장애여성 전체의 10.7%를 차지한다. 장애남성 중증은 15세~44세에 983명, 45세~74세 2,360명, 경증은 15세~44세 1,239명, 45세~74세 10,572명이다.

▌그림 8▐ 서울시 등록 청각장애인 성별·장애정도별 인구

(보건복지부 장애인 등록 현황)



▌표 5▐ 서울시 등록 청각장애인 성별·연령대별·장애정도별 인구 및 비율

(보건복지부 장애인 등록 현황)

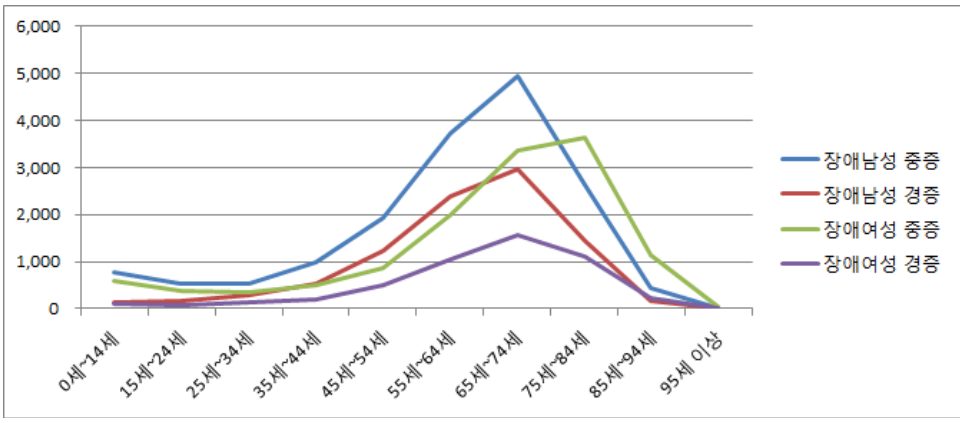
(단위 : 명, %)

연령		장애남성			장애여성		
		중증	경증	소계	중증	경증	소계
15세~44세	인구	983	1,239	2,222	974	836	1,810
	비율	44.2	55.8	100.0	53.8	46.2	100.0
45세~74세	인구	2,360	10,572	12,932	1,860	6,570	8,430
	비율	18.2	81.8	100.0	22.1	77.9	100.0
전체	인구	3,343	11,811	15,154	2,834	7,406	10,240
	비율	22.1	77.9	100.0	27.7	72.3	100.0

뇌병변장애는 15세 이상 서울시 장애남성 전체의 11.0%, 장애여성의 10.4%를 차지하는 장애유형으로, 장애남성의 경우 중증은 15세~44세 2,055명, 45세~74세 10,592명, 경증은 15세~44세 970명, 45세~74세 6,605명이었고, 장애여성의 경우 중증은 15세~44세 1,196명, 45세~74세 6,218명, 경증은 15세~44세 402명, 45세~74세 3,122명이다.

▌그림 9▐ 서울시 등록 뇌병변장애인 성별·장애정도별 인구

(보건복지부 장애인 등록 현황)



▌표 6▐ 서울시 등록 뇌병변장애인 성별·연령대별·장애정도별 인구 및 비율

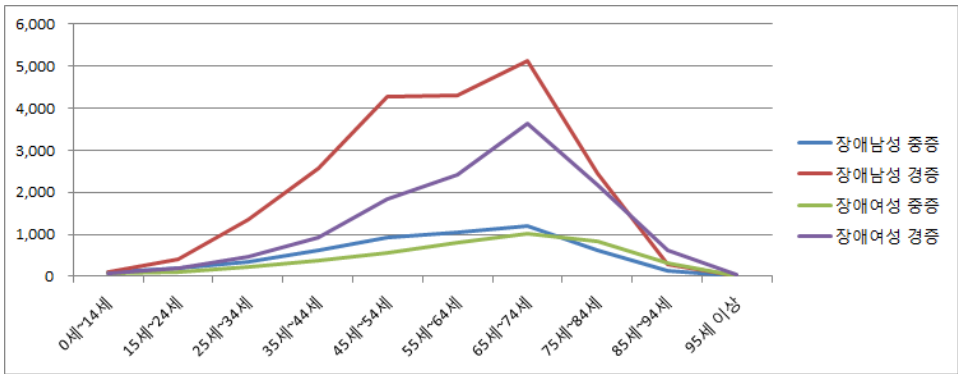
(보건복지부 장애인 등록 현황)

(단위 : 명, %)

연령		장애남성			장애여성		
		중증	경증	소계	중증	경증	소계
15세~44세	인구	2,055	970	3,025	1,196	402	1,598
	비율	67.9	32.1	100.0	74.8	25.2	100.0
45세~74세	인구	10,592	6,605	17,197	6,218	3,122	9,340
	비율	61.6	38.4	100.0	66.6	33.4	100.0
전체	인구	12,647	7,575	20,222	7,414	3,524	10,938
	비율	62.5	37.5	100.0	67.8	32.2	100.0

시각장애의 경우 15세 이상 서울시 장애남성 전체의 11.4%, 장애여성의 10.1%를 차지한다. 장애남성의 경우 중증은 15세~44세에 1,146명, 45세~74세 3,158명, 경증은 15세~44세 4,329명, 45세~74세 13,700명이고, 장애여성의 경우 중증은 15세~44세 690명, 45세~74세 2,365명, 경증 15세~44세 1,584명, 경증 7,897명이다.

▌그림 10▐ 서울시 등록 시각장애인 성별·장애정도별 인구
(보건복지부 장애인 등록 현황)



▌표 7▐ 서울시 등록 시각장애인 성별·연령대별·장애정도별 인구 및 비율
(보건복지부 장애인 등록 현황)

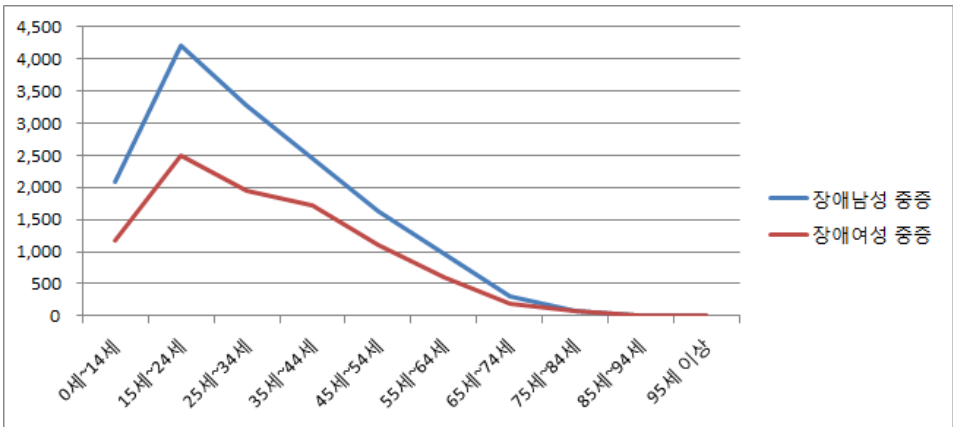
(단위 : 명, %)

연령		장애남성			장애여성		
		중증	경증	소계	중증	경증	소계
15세~44세	인구	1,146	4,329	5,475	690	1,584	2,274
	비율	20.9	79.1	100.0	30.3	69.7	100.0
45세~74세	인구	3,158	13,700	16,858	2,365	7,897	10,262
	비율	18.7	81.3	100.0	23.0	77.0	100.0
전체	인구	4,304	18,029	22,333	3,055	9,481	12,536
	비율	19.3	80.7	100.0	24.4	75.6	100.0

지적장애는 15세 이상 서울시 장애남성 전체의 5.7%, 장애여성의 5.0%를 차지한다. 중증에 해당하는 1, 2, 3급만을 인정하고 있는데, 장애남성의 경우 15세~44세 9,910명, 45세~74세 2,903명이고, 장애여성의 경우 15세~44세 6,174명, 45세~74세 1,923명이다.

▌그림 11▐ 서울시 등록 지적장애인 성별·장애정도별 인구

(보건복지부 장애인 등록 현황)



▌표 8▐ 서울시 등록 지적장애인 성별·연령대별·장애정도별 인구 및 비율

(보건복지부 장애인 등록 현황)

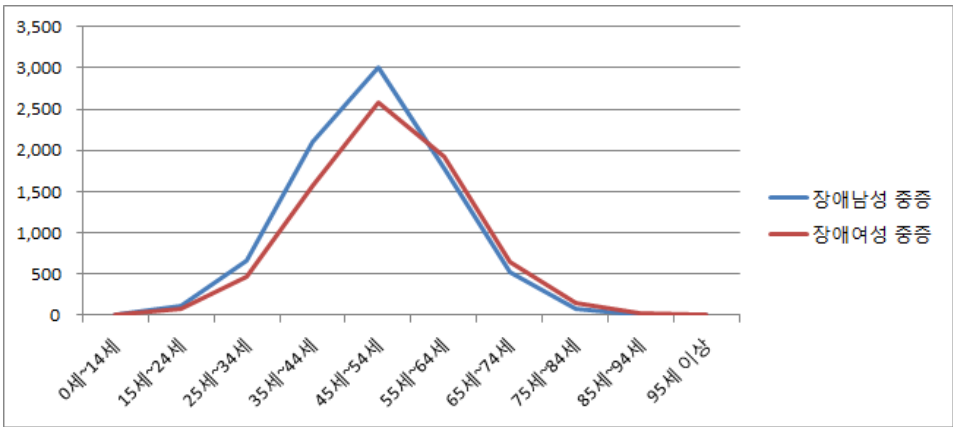
(단위 : 명, %)

연령		장애남성	장애여성
15세~44세	인구	9,910	6,174
45세~74세	인구	2,903	1,923
전체	인구	12,813	8,097

정신장애의 경우 15세 이상 서울시 장애남성은 8,296명, 장애여성은 7,430명이다. 역시 중증에 해당하는 1, 2, 3급만이 인정되는데, 장애남성의 경우 15세~44세 2,891명, 45세~74세 5,324명이고, 장애여성의 경우 15세~44세 2,108명, 45세~74세 2,585명이다.

▌그림 12▐ 서울시 등록 지적장애인 성별·장애정도별 인구

(보건복지부 장애인 등록 현황)



▌표 9▐ 서울시 등록 정신장애인 성별·연령대별·장애정도별 인구 및 비율(보건복지부 장애인 등록 현황)

(단위 : 명, %)

연령		장애남성	장애여성
15세~44세	인구	2,891	2,108
45세~74세	인구	5,324	5,162
전체	인구	8,215	7,270

3. 소결

이러한 사실로부터 두 가지 시사점을 도출할 수 있다. 우선 고용률과 같은 단순수치가 정책평가의 척도로 활용되므로, 장애인고용정책이 다수이면서도 상대적으로 취업이 쉬운 고연령 경증 장애남성을 주요대상으로 삼아 이들의 고용률에 연연하게 되는 것은 아닌지 강한 의문이 제기된다. 단순히 장애인노동자를 양산하는 데 목표를 두지 않고, 근본적으로 장애인, 특히 '장애'와 '여성'의 다중적 차별요소를 지니면서 수적으로도 열세인 장애여성을 비장애인과 동등한 대우를 받는 직업인으로 양성하기 위하여서는 성별, 연령, 장애유형, 장애정도 등을 고려한 세부적이 비전과 계획이 필요하다.

둘째, 연령에 대한 고려이다. 성별뿐 아니라 연령에 따라서도 장애인구와 주요 장애유형 및 장애정도의 비율이 매우 달라진다. 장애여성이 노동시장에 진입하고, 노동상태를 안정적으로 유지

하게 되는 주요 연령대를 15세~44세로 보고, 숙련된 노동을 제공하며 이직 내지 퇴직, 비자발적 의사로 비경제활동 상태에 처할 가능성이 있는 연령대를 45세~74세라고 상정해볼 수 있다. 서울시 15세~44세 장애여성의 수는 22,021명에 불과하고, 지적장애의 비율이 높다. 서울시 45세~74세 고연령 장애여성은 98,881명으로 저연령 장애여성의 4배가 넘고, 지체장애비율이 57.3%로 압도적으로 높다. 기존 정책에서는 이러한 차이에 대한 고려가 부족하여 실효성에 의문이 제기된다. 다음 장에서는 여기서 살펴본 서울시 장애인 성별·연령별·장애유형별·장애정도별 현황에 기초하여 비경제활동인구, 취업자, 실직자의 형태로 서울시 장애여성 경제활동 실태를 파악하고, 장애여성의 경제활동이 저조한 원인을 찾았다.

Ⅲ. 서울시 장애여성 노동시장 진입 및 유지 현황

1. 15세 이상 서울시 장애여성 경제활동참가율, 실업률, 고용률

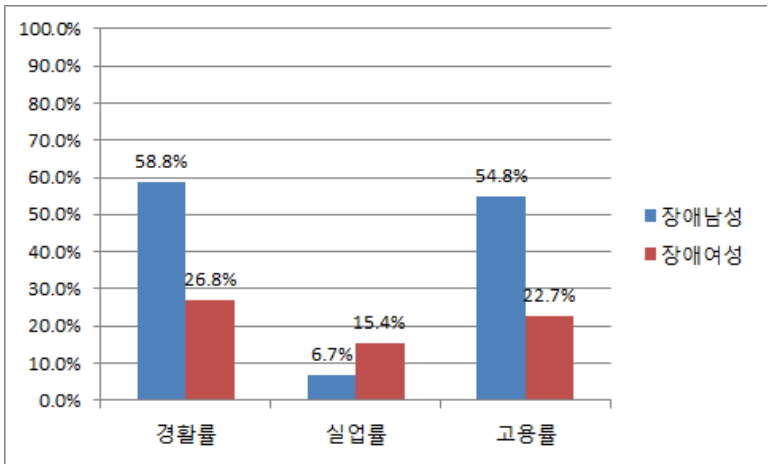
『2014년 장애인 경제활동 실태조사』 원자료 중 서울시 15세~74세 장애인 자료를 추출, 성별로 구별하여 경제활동참가율, 실업률, 고용률을 살펴보면, 장애여성이 장애남성에 비하여 경활률이 특징적으로 매우 낮다.

▌표 10▐ 서울시 15세~74세 등록 장애인 성별·연령별 경제활동실태

(단위 : 명, %)

구분		15세 이상 인구		경제활동인구			비경제활동인구	경활률	실업률	고용률
		인구	비율	계	취업자	실업자				
장애남성	15세~24세	6,064	3.0	1,608	1,608	-	4,456	26.5	0.0	26.5
	25세~34세	13,020	6.4	9,715	6,591	3,124	3,305	74.6	32.2	50.6
	35세~44세	25,903	12.8	19,116	18,254	862	6,787	73.8	4.5	70.5
	45세~54세	52,828	26.1	37,411	36,266	1,145	15,417	70.8	3.1	68.6
	55세~64세	63,489	31.3	41,963	39,487	2,476	21,526	66.1	5.9	62.2
	65세~74세	41,297	20.4	9,271	8,840	431	32,026	22.4	4.6	21.4
	소계	202,601	100.0	119,084	111,046	8,038	83,517	58.8	6.7	54.8
장애여성	15세~24세	4,029	3.2	1,039	1,039	-	2,990	25.8	0.0	25.8
	25세~34세	5,184	4.2	2,668	1,870	798	2,516	51.5	29.9	36.1
	35세~44세	13,419	10.8	5,725	5,572	153	7,694	42.7	2.7	41.5
	45세~54세	29,004	23.3	10,772	10,544	228	18,232	37.1	2.1	36.4
	55세~64세	32,065	25.8	9,667	5,917	3,750	22,398	30.1	38.8	18.5
	65세~74세	40,562	32.6	3,482	3,273	209	37,080	8.6	6.0	8.1
	소계	124,263	100.0	33,353	28,215	5,138	90,910	26.8	15.4	22.7

▌그림 13▐ 서울시 15세~74세 장애인 성별 경제활동실태



특히 장애남성과 장애여성에 경활률이 가장 높은 시기는 공통적으로 25세~34세 구간인데, 이 시기 경활률은 장애남성의 경우 74.6%, 장애여성의 경우 51.5%로 23.1% 차이가 나며, 이러한

양상은 은퇴연령에 접어드는 55세~64세 구간까지 연령대가 높아질수록 점점 더 벌어진다. 장애남성에 비하여 장애여성이 노동시장 진입 시에 겪는 장벽이 높고, 고용상태를 유지하는 데에서도 성별에 따른 원인이 있을 것으로 추론되는 부분이다.

경활률을 성별·장애정도별로 세분화하면, 경증 장애남성의 경우 68.4%, 경증 장애여성의 경우 30.9%이고, 중증 장애남성의 경우 36.2%, 중증 장애여성의 경우는 19.2%로 중증 장애여성의 경활률이 극단적으로 낮다.

▌표 11▐ 서울시 15세~74세 경증 장애인 성별·연령별 경제활동실태

(단위 : 명, %)

구분		15세 이상 인구		경제활동인구			비경제 활동 인구	경활률	실업률	고용률
		인구	비율	계	취업자	실업자				
장애 남성	15세~24세	1,170	0.6	746	746	-	424	63.8	0.0	63.8
	25세~34세	6,171	3.0	5,822	2,760	3,062	349	94.3	52.6	44.7
	35세~44세	15,227	7.5	13,229	13,141	88	1,998	86.9	0.7	86.3
	45세~54세	41,582	20.5	33,337	32,391	946	8,245	80.2	2.8	77.9
	55세~64세	48,721	24.0	35,425	33,611	1,814	13,296	72.7	5.1	69.0
	65세~74세	29,333	14.5	8,658	8,346	312	20,675	29.5	3.6	28.5
	소계	142,204	70.2	97,217	90,995	6,222	44,987	68.4	6.4	64.0
장애 여성	15세~24세	316	0.2	-	-	-	316	0.0	-	0.0
	25세~34세	986	0.5	805	7	798	181	81.6	99.1	0.7
	35세~44세	3,346	1.7	2,449	2,320	129	897	73.2	5.3	69.3
	45세~54세	21,849	10.8	9,679	9,451	228	12,170	44.3	2.4	43.3
	55세~64세	22,841	11.3	9,089	5,339	3,750	13,752	39.8	41.3	23.4
	65세~74세	31,774	15.7	3,067	2,954	113	28,707	9.7	3.7	9.3
	소계	81,112	40.0	25,089	20,071	5,018	56,023	30.9	20.0	24.7

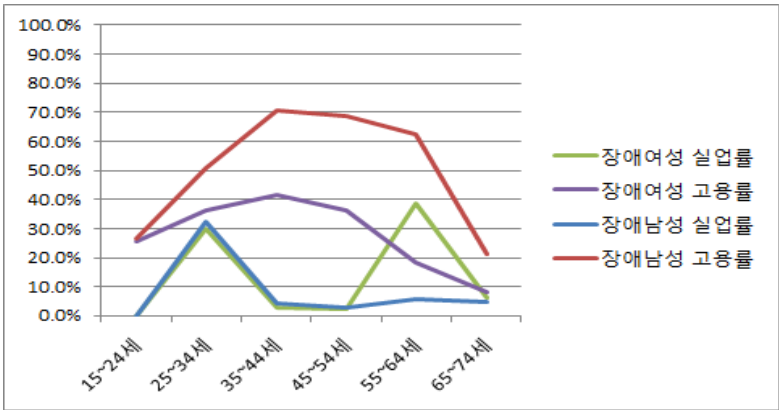
▌표 12▐ 서울시 15세~74세 중증 장애인 성별·연령별 경제활동실태

(단위 : 명, %)

구분		15세 이상 인구		경제활동인구			비경제활동 인구	경활률	실업률	고용률
		인구	비율	계	취업자	실업자				
장애 남성	15세~24세	4,896	2.4	863	863	-	4,033	17.6	0.0	17.6
	25세~34세	6,849	3.4	3,893	3,831	62	2,956	56.8	1.6	55.9
	35세~44세	10,676	5.3	5,887	5,113	774	4,789	55.1	13.1	47.9
	45세~54세	11,246	5.6	4,074	3,875	199	7,172	36.2	4.9	34.5
	55세~64세	14,769	7.3	6,538	5,876	662	8,231	44.3	10.1	39.8
	65세~74세	11,962	5.9	611	493	118	11,351	5.1	19.3	4.1
	소계	60,398	29.8	21,866	20,051	1,815	38,532	36.2	8.3	33.2
장애 여성	15세~24세	3,713	1.8	1,039	1,039	-	2,674	28.0	0.0	28.0
	25세~34세	4,198	2.1	1,863	1,863	-	2,335	44.4	0.0	44.4
	35세~44세	10,073	5.0	3,276	3,252	24	6,797	32.5	0.7	32.3
	45세~54세	7,155	3.5	1,093	1,093	-	6,062	15.3	0.0	15.3
	55세~64세	9,225	4.6	578	578	-	8,647	6.3	0.0	6.3
	65세~74세	8,789	4.3	416	320	96	8,373	4.7	23.1	3.6
	소계	43,153	21.3	8,265	8,145	120	34,888	19.2	1.5	18.9

고용률의 경우 15세 이상 장애남성 전체의 고용률은 54.8%이고, 25세~64세 연령대에서 모두 50% 이상을 기록한다. 실업률도 25세~34세 연령대에서만 32.2%로 나타날 뿐, 나머지 연령대에서는 모두 6% 이하이다. 그러나 장애여성의 경우 취업과 실업의 형태로 경제활동상태에 있는 인구도 33,353명으로 장애남성의 119,084명에 비하여 1/3 수준인데, 고용률은 절반에도 미치지 못하는 22.7%이다. 전 연령대에 50% 이상을 기록하지 않고, 고용률이 가장 높은 연령대는 35세~44세 구간으로 41.5%이며, 45세~54세 구간에 36.4%, 55세~64세 구간에 18.5%, 65세~74세 구간에 8.1% 순이다. 비경제활동인구가 적은만큼 실업률 수치 자체로는 장애여성의 경제활동 상황을 이해하기는 어렵다. 그러나 25세~34세 연령대에서 실업률이 29.9%, 55세~64세 연령대에서 38.8%를 기록한 사실은 일을 하고자 하는 인구가 상당 수 있음에도 불구하고, 어떤 원인에 의하여 장애남성보다 취업을 할 수 있는 가능성이 떨어진다는 사실을 반증한다.

▌그림 14▐ 서울시 15세~74세 장애인 성별·연령별 고용률, 실업률



2. 서울시 장애여성 경활률 저조 원인

(1) 서울시 저연령 장애여성 경활률 저조 원인

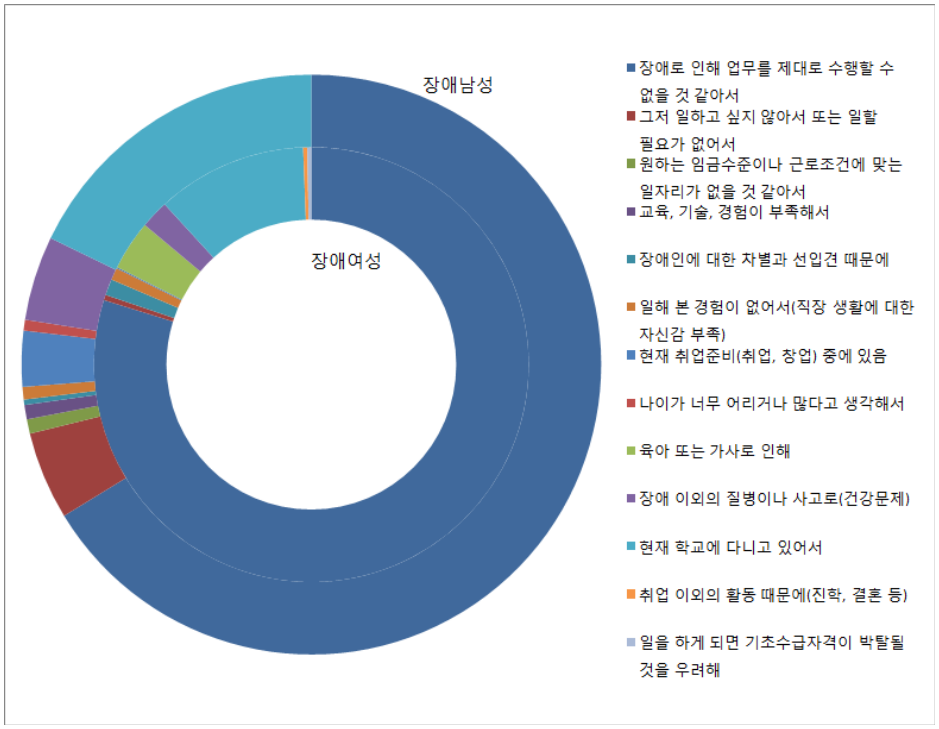
우선 저연령 장애여성의 경활률 저조 원인을 '지난 주 일자리를 희망하지 않는 이유'를 통해서 그 이유를 엿볼 수 있다.

▌표 13▐ 서울시 15세~44세 장애인 비경활인구 성별 지난 주 직장비희망사유

(단위 : %)

지난 주 직장비희망사유		장애남성	장애여성	전체
장애로 인해 업무를 제대로 수행할 수 없을 것 같아서		66.2	79.8	73.0
그저 일하고 싶지 않아서 또는 일할 필요가 없어서		4.9	0.4	2.6
원하는 임금수준이나 근로조건에 맞는 일자리가 없을 것 같아서		0.8	0.0	0.4
교육, 기술, 경험이 부족해서		0.8	0.0	0.4
장애인에 대한 차별과 선입견 때문에		0.3	1.2	0.7
일해 본 경험이 없어서(직장 생활에 대한 자신감 부족)		0.7	0.9	0.8
현재 취업준비(취업, 창업) 중에 있음		3.1	0.1	1.6
나이가 너무 어리거나 많다고 생각해서		0.6	0.0	0.3
육아 또는 가사로 인해		0.0	3.7	1.9
장애 이외의 질병이나 사고로(건강문제)		4.7	2.1	3.4
현재 학교에 다니고 있어서		17.8	11.2	14.5
취업 이외의 활동 때문에(진학, 결혼 등)		0.0	0.3	0.2
일을 하게 되면 기초수급자격이 박탈될 것을 우려해		0.0	0.3	0.2
합계	인구(명)	12,277	12,374	24,651
	비율(%)	100.0	100.0	100.0

▌그림 15▐ 서울시 15세~44세 장애인 비경활인구 성별 지난 주 직장비희망사유



저연령 장애여성 비경제활동인구가 노동시장에 진입 또는 재진입하는 때 '장애로 인해 업무를 제대로 수행하지 못할 것 같아서', '육아, 가사 등 개인가족 관련 사유', '장애 이외의 질병이나 사고로(건강문제)'나 '지속적인 근무의 어려움(휴식 필요)' 등 건강문제가 비경제활동 상태를 유지하게 되는 주요 사유이다. '기초수급자격 박탈 우려'의 의견도 통계에는 0.3%였으나 사례조사에서 여러 번 언급이 있었다.

현재 취업상태에 있는 사례조사 대상이 비경활 상태였던 과거에 대해 언급한 내용을 통해 비경활 장애여성의 내면과 환경적 요인을 좀 더 자세히 살펴볼 수 있다.

ㅇ 장애로 인해 업무를 제대로 수행하지 못할 것 같아서' 관련

- 습관적 배제 상황과 의존적 장애여성 상

"어릴 때부터 스스로 포기하는 게 많았어요."

"학교에서 다른 사람들이 무심히 저지른 차별대우가 더 힘들었어요."

"체육시간에 안 한다고 하지 않았는데, 빠지라고 한다거나. 나를 위한다고 한 말이었겠지만, 왜 빠져야 하는지 의문이었어요."

- 진로에 대한 고민

"중·고등학교 때는 교사가 되어야겠다고 생각했어요. 교사가 되고 싶었어요. 왜냐하면, 시각장애인으로서 성공한 직업 중 하나가 교사였어요. 그래서 제가 볼 수 있는 직업의 상이 교사밖에 없었거든요. 그런데 저랑은 맞지 않았죠."

"진로 때문에 고민하면서 대학원을 다녔어요. 내가 정말 공부를 하고 싶은 거지도 모르겠고, 도피성이 강했어요."

ㅇ '육아, 가사 등 개인가족 관련 사유' 관련

"(아기를 낳고 다시 취직할 자신이) 없어요. 지금 회사를 들어온 것도 정말 운이 좋았다는 생각이 들 정도로. 막막해요."

ㅇ '기초생활수급권 박탈 우려'

"사람들이 모르고 하는 얘기 중에 가장 마음이 아픈 얘기가 '너는 대학도 나오고 배울 만큼 배운 애가 100만 원도 안 되는 수급비가 아깝냐?'예요. '왜 수급비에 묶여 사느냐, 정규직으로 전환하면 그보다 훨씬 더 많은 돈을 벌 텐데.'라고 하거든요. 그런데 수급이 실질적으로는 100만 원 이상의 혜택을 받을 수 있어요. 그걸 놓아버리면, 정말 열심히 버텨야 1년 정도 버틸 수 있어요. 일을 그만두면 수급권을 다시 받기도 현실적으로 어렵고"

"160만원 받으면, 거기서 한 달에 25만 원 정도가 병원비로 나가요. 그러니까 '이렇게 벌어서 뭐해, 그냥 수급 받아서 그걸로 먹고 사는 게 낫겠다'라는 생각이 들어요."

"차상위 같은 조건이 걸려요. 홈헬퍼제도뿐만 아니라 소득이 있으면 생활수급 같은 게 박탈될 가능성이 많아요."

"공공기관이나 대기업 시간제 일자리를 선별해서 인터넷 카페에 올리기는 하는데, 일하겠다는 사람들 연락이 안 와요. 거의 기초생활수급자들이라 일을 하면, 수급을 박탈당하기 때문에. 박탈당하면 수급비뿐만 아니라 의료혜택을 많이 못 보는데, 신장장애인들은 의료비가 굉장히 직접적인 혜택이에요. 그런 의료비 혜택을 못 받을까봐 일을 안 해요. 일반 의료보험과 굉장히 차이가 많이 나기 때문이에요."

"돈을 많이 받으면 수급을 끊을 텐데, 그것도 아니고 최저금액만 딱 주기 때문에 사람들이 의욕을 가지고 취업을 하려고 하지 않아요."

장애유형별로는 특히 지적장애와 정신장애의 경우 '차별'도 문제된다.

(2) 서울시 고연령 장애여성 경활률 저조 원인

45세~74세 고연령 비경제활동인구 장애여성의 경우 지난 주 주된 활동상태에 대한 물음에 '쉬었음'으로 응답한 비율이 54.4%였다. 장애남성에서는 65.5%가 '쉬었음'이었는데, 가장 높은 비율을 보였다는 점에서 공통적이다. 특징적인 차이는 '가사'에 있다. 장애남성의 경우 지난 주

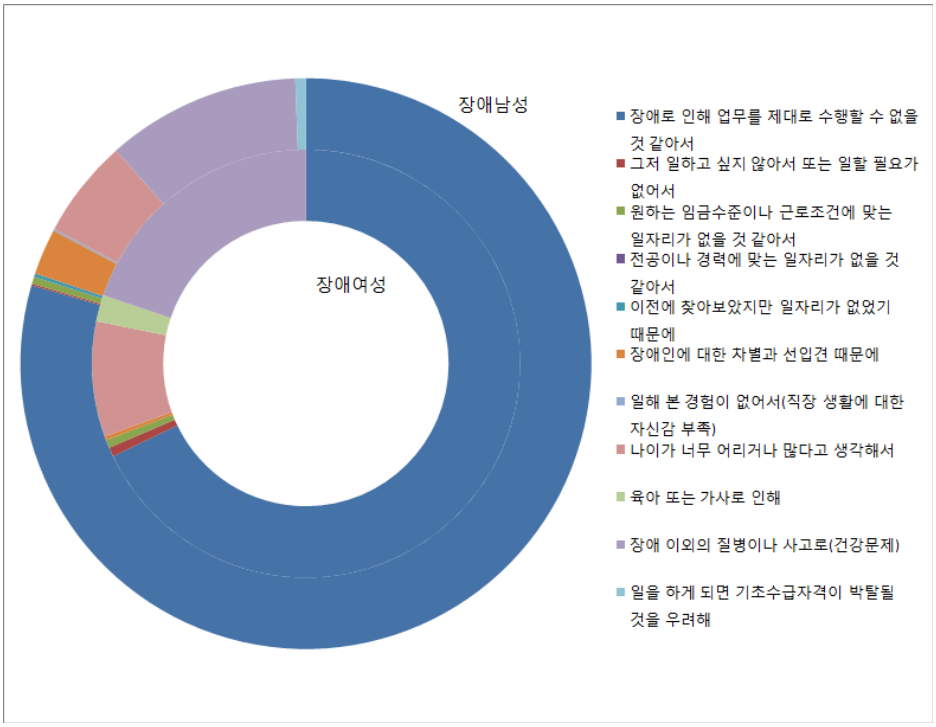
주된 활동에 ‘가사’로 응답한 비율이 0.0%이나 장애여성은 12.9%였다. 고연령 비경제활동인구 장애여성의 지난 주 직장비희망사유를 통해 비경제활동인구로 머무는 주요한 이유를 살펴보면, ‘장애 이외의 질병이나 사고(건강악화)’, ‘지속적인 근무 어려움(휴식필요)’ 같은 건강상 문제가 경제활동을 가로막는 큰 요인이다. 그런데 이 연령에서 절대 다수를 차지하는 장애유형과 정도는 지체장애 6급이다. 또, 가족 내에서 가사를 돌보아야 하는 입장이다 보니 전일제 일자리를 선택하기 쉽지 않다. 더불어 ‘나이’도 고연령 비경제활동인구 장애여성의 경제활동을 저해하는 원인이다. 따라서 고연령 장애여성에 알맞은 질 좋은 시간제 일자리를 개발하여야 하되, 나이가 일자리를 선택하는 데 저해가 되는 원인이 아니라, 경험을 충분히 이용할 수 있는 요인이 되도록 하여야 할 것이다. 또, 구인구직정보를 쉽게 찾아볼 수 없는 상황을 고려하여 인터넷, 이메일, SNS 등의 전자적인 방식의 정보제공을 탈피하여 음성통화, 마을게시판 등을 이용한 방식의 정보제공도 필요하다.

▌표 14▐ 서울시 45세~74세 장애인 비경활인구 성별 지난 주 직장비희망사유

(단위 : %)

지난 주 직장비희망사유		장애남성	장애여성	전체
장애로 인해 업무를 제대로 수행할 수 없을 것 같아서		79.5	67.8	73.1
그저 일하고 싶지 않아서 또는 일할 필요가 없어서		0.1	0.7	0.4
원하는 임금수준이나 근로조건에 맞는 일자리가 없을 것 같아서		0.4	0.6	0.5
전공이나 경력에 맞는 일자리가 없을 것 같아서		0.0	0.0	0.0
이전에 찾아보았지만 일자리가 없었기 때문에		0.2	0.0	0.1
장애인에 대한 차별과 선입견 때문에		2.6	0.3	1.3
일해 본 경험이 없어서(직장 생활에 대한 자신감 부족)		0.1	0.0	0.0
나이가 너무 어리거나 많다고 생각해서		5.6	8.7	7.3
육아 또는 가사로 인해		0.0	2.0	1.1
장애 이외의 질병이나 사고로(건강문제)		11.0	19.8	15.8
일을 하게 되면 기초수급자격이 박탈될 것을 우려해		0.6	0.0	0.3
합계	인구(명)	60,608	73,907	134,515
	비율(%)	100.0	100.0	100.0

▌그림 16▐ 서울시 45세~74세 장애인 비경활인구 성별 지난 주 직장비희망사유



3. 서울시 장애여성 고용률 저조 원인

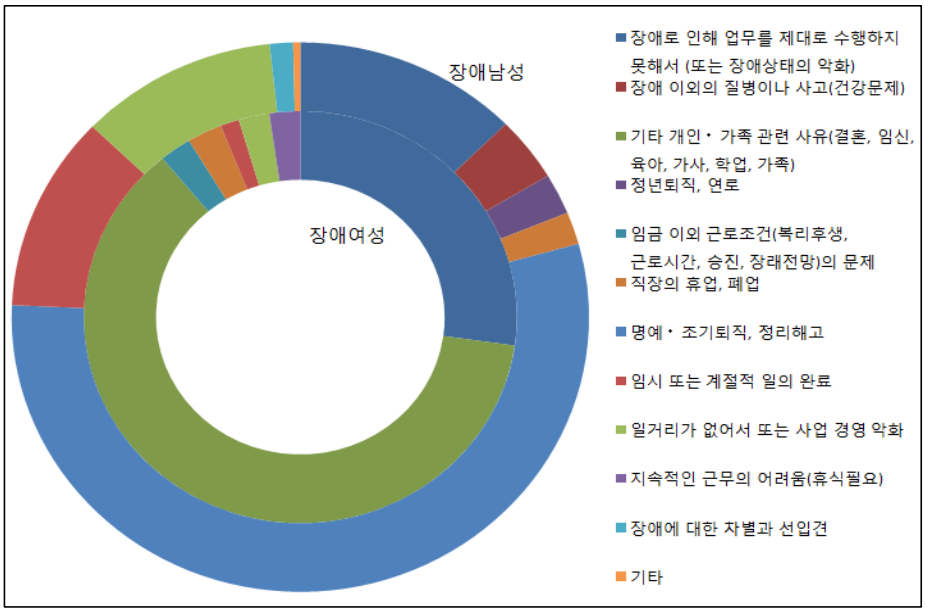
경제활동인구인 장애여성 중 실업자의 97.7%는 이전 직장이 있었던 경우이다. 특히 퇴사 후 1년 미만인 경우가 79.9%이다. 실업의 가장 주요한 원인은 ‘기타 개인·가족사유’이고, ‘장애’와 함께 ‘육아와 가사’의 문제가 큰 화두이다.

▌표 15▐ 서울시 경증 장애인 실업자 성별 전 직장 퇴직 사유

(단위 : %, 명)

전 직장 퇴직 사유		장애남성	장애여성	전체
장애로 인해 업무를 제대로 수행하지 못해서 (또는 장애상태의 악화)		12.6	27.2	19.5
장애 이외의 질병이나 사고(건강문제)		3.8	0.0	2.0
기타 개인 · 가족 관련 사유 (결혼, 임신, 육아, 가사, 학업, 가족)		0.0	61.8	28.9
정년퇴직, 연로		2.4	0.0	1.3
임금 이외 근로조건 (복리후생, 근로시간, 승진, 장래전망)의 문제		0.0	2.4	1.1
직장의 휴업, 폐업		1.9	2.6	2.2
명예 · 조기퇴직, 정리해고		55.0	0.0	29.3
임시 또는 계절적 일의 완료		11.5	1.4	6.8
일거리가 없어서 또는 사업 경영 악화		11.1	2.3	7.0
지속적인 근무의 어려움(휴식필요)		0.0	2.3	1.1
장애에 대한 차별과 선입견		1.3	0.0	0.7
기타		0.4	0.0	0.2
전 체	인구(명)	5,566	4,900	10,466
	비율(%)	100.0	100.0	100.0

▌그림 17▐ 서울시 경증 장애인 실업자 성별 전 직장 퇴직 사유



현재 장애여성의 임신·출산·육아를 위해 시행되고 있는 정책은 홈헬퍼제도이다. 그런데 이 제도의 이용대상은 기초생활수급대상자 또는 차상위계층의 재가 장애인으로 임신·출산·육아에 도움이 필요한 장애여성이다. 고용상태의 장애여성은 수입이 있으므로, 이 대상에 속하기도 어렵고, 홈헬퍼가 가사지원의 역할을 하는 시기도 장애여성이 출산 후 조리를 하기 위한 시기까지이다. 따라서 고용상태의 장애여성이 육아와 가사로 인해 받는 부담은 해소하기 어렵다. 직장생활과 가사의 병행은 여기서처럼 퇴사로 이어지거나, 건강악화의 문제로 나타나기도 한다. 따라서 소득과 상관없이 저렴하게 이용할 수 있는 가사지원서비스의 필요성이 제기된다.

ㅇ '기타 개인·가족 관련 사유(결혼, 임신, 육아, 가사, 학업, 가족)' 관련
"저는 도움 받을 게 가사 말고는 없어요."
"혼자 사니까 건강이 상당히 중요하더라고요. 활동보조나 근로지원이라는 제도가 있지만, 받을 수 있는 사람이 극히 일부여서 장식용에 불과하고, 가사지원서비스 같은 것이 있으면 좋을 것 같아요."
"만약 임신을 하게 된다면 출산휴가를 받고 싶은데, (건강 상) 임신하면 바로 퇴사해야 하는 상황이에요. 7~8개월까지 일을 한 후에 출산휴가를 받을 수 있는 상황이 안 되는 거예요."

특히 경증 25세~34세 장애여성 실업자의 경우 청각장애라는 특정의 장애유형이 대부분을 차지하고 있는 데 대하여 대책이 강구되어야 할 것이다. 최근에는 음성이 아니더라도 사내 메신저, LCD 패널 등을 통해 문자와 시각을 통해 지시를 받아들일 수 있는 수단이 발달하였으므로, 청각장애 특성에 대한 이해를 높일 수 있도록 장애인 인식 교육과 함께 통신기술의 도입, 경증 25세~34세 장애여성의 IT 장비 사용 교육 등이 병행되어야 할 것으로 보인다.

▌표 16▐ 서울시 25세~34세 경증 장애인 실업자 성별 비교

내 용	장애남성	장애여성
최종학교	중학교	고등학교
장애유형	지체장애	청각장애
장애정도	5급	3급
전 직장 산업 분류	건설업	도매 및 소매업
전 직장 퇴직사유	명예·조기퇴직, 정리해고	장애로 인해 업무를 제대로 수행하지 못해서(또는 장애상태의 악화)
실업상태 지속이유	학력, 경력(경험), 기술 부족(자격 제한)	근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아서

경증 55~64세 장애여성의 경우는 지체장애 6급이 대부분을 차지한다. 이 연령대는 이전에 '보건업 및 사회복지 서비스업'에 종사하였던 인구가 다수이고, 주된 퇴직 사유는 '기타 개인·가족 관련 사유'로 83.3%였다. 또한 실업상태를 유지하고 있는 이유도 '근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아서', '장애 이외의 질병이나 사고(건강문제)'가 주를 이룬다.

▌표 17▐ 서울시 55세~64세 경증 장애인 실업자 성별 실업상태지속이유 1순위

(단위 : %, 명)

실업상태지속이유 1순위		장애남성	장애여성	전체
학력, 경력(경험), 기술 부족(자격제한)		5.5	0.0	1.8
수입이나 임금이 맞지 않아서		3.4	0.0	1.1
근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아서		1.2	80.7	54.8
구직(취업,창업) 정보 접근의 어려움		5.7	0.0	1.9
장애인에 대한 차별과 선입견		30.5	0.0	9.9
나이가 너무 어리거나 많아서		47.9	3.0	17.6
장애 이외의 질병이나 사고(건강문제)		5.9	13.2	10.8
심리적 불안감이나 초조함(자신감결여)		0.0	3.1	2.1
전 체	인구(명)	1,814	3,750	5,564
	비율(%)	100.0	100.0	100.0

요는 가정 내 가사를 담당하면서 체력을 무리하게 쓰지 않아도 될 만한 일자리가 필요하다는 예상이 가능하다. 따라서 질 좋은 시간제 일자리의 마련이 알맞은 방안이 될 것으로 보인다. 장애여성 노동환경과 관련하여 연계할 수 있을 만한 대책으로 앞서 경증 저연령 장애여성의 가사부담을 덜어줄 수 있는 가사도우미 양성을 한 가지 예로 들 수 있을 것이다.

중증 장애여성 실업자의 경우 '장애' 또는 '장애 이외의 건강문제'로 인해 장시간 근무가 불가능하다는 실업 사유가 58.3%이고, '전일제 일자리를 원해도 구할 수 없어서'가 22.5%이다. 건강문제가 제기되는 만큼, 중증 장애여성의 건강을 관리할 수 있는 프로그램을 마련하고, 시간제 일자리로부터 전일제로 전환이 가능하도록 유연한 구조의 일자리 개발이 필요하다.

▌표 18▐ 서울시 중증 장애인 취업자 시간제 근로 이유

(단위 : %, 명)

직업 분류		장애남성	장애여성	전체
임금 등 다른 근로조건에 만족해서		10.7	1.0	5.9
전일제 일자리를 원해도 구할 수 없어서		10.2	22.5	16.3
가사로 인해		0.0	0.9	0.4
장애로 인해 오랜 시간 근무할 수 없어서		61.4	27.6	44.5
장애 이외의 건강문제로 오랜 시간 근무할 수 없어서		5.5	30.7	18.1
학업, 취업준비, 직업훈련 등과 병행하기 위해		2.5	0.0	1.3
다른 일자리(직장, 사업, 일거리)를 같이 하려고		2.0	0.0	1.0
용돈벌이, 소일거리 정도를 찾아서		7.7	17.3	12.5
전 체	인구(명)	4,044	4,020	8,064
	비율(%)	100.0	100.0	100.0

유형별로 특히 지적장애여성의 경우 재취업 또는 재계약의 가능성을 높여야하는데, 현재 지적장애여성이 2년의 계약기간을 채우고 나면 사실상 다시 일할 수 없게 되는 구조는 다수의 지적장애여성에게 일할 권리를 누릴 수 있도록 해주기 위함이고, 그 근저에는 일자리 자체의 수가 적다는 근본원인이 있다. 따라서 지적장애여성이 일할 수 있는 일자리의 마련이 필요하고, 더불어 지적장애여성이 근무하는 보호작업장의 경우도 경영악화에 빠지지 않도록 지원이 필요하다. 정신장애여성의 경우에는 정서적으로 안정된 일자리를 제공하기 위하여 정신장애여성들로 구성된 일자리나 독립적인 공간에서 일할 수 있는 환경을 제공하여야 한다. 이 경우 정신장애인 사회복귀시설에서의 직업재활을 적극적으로 활용할 수 있으리라 본다. 더불어 장애인과 비장애인 사이에 장애를 이해하지 못함으로써 일어나는 갈등 외에도 같은 근로 공간에서 다른 장애유형의 장애인 사이에 서로의 장애유형 특성을 이해하지 못하여 발생하는 갈등을 방지하기 위하여 장애인인식개선 교육에 장애유형별 특성에 관한 내용이 포함되어야 할 것이다.

Ⅳ. 서울시 장애여성 고용·미고용 업체 현황

1. 서울시 장애인 고용규모 추정

『2014년 기업체 장애인 고용실태조사』는 장애인 취업자 중 임금근로자의 현황을 파악하기에

적절하다. 이 조사의 원자료에 따르면, 2013년 12월 31일 현재 서울시 소재 기업의 추정 수는 345,037개이고, 그 중 장애인 상시근로자 1명 이상을 고용하고 있는 기업체는 14,800개로 전체 기업체 중 4.3%로 나타난다.

▌표 19▐ 서울시 장애인 기업체 고용·미고용 현황 총괄

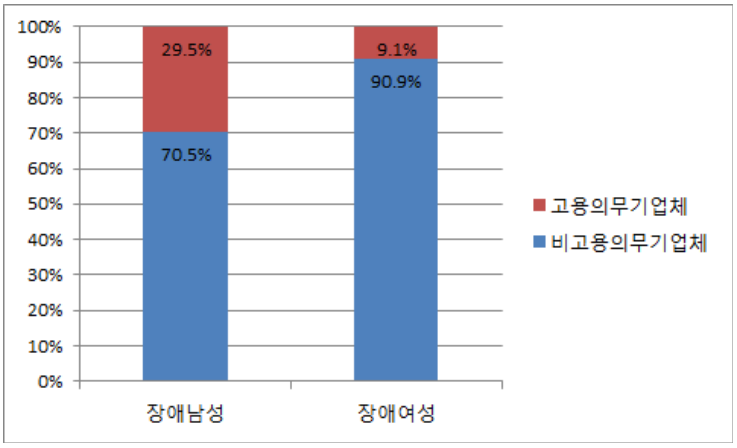
(단위 : 개, %, 명)

구 분	전체		장애인 고용기업체		장애인 미고용기업체		장애인 고용기업체 비율
	기업체 수	비율	기업체 수	비율	기업체 수	비율	
비고용의무기업체	338,215	97.7	9,559	64.6	328,656	99.2	2.8
1~4명	243,029	70.2	5,361	36.2	237,668	71.8	2.2
5~49명	95,186	27.5	4,198	28.4	90,989	27.5	4.4
고용의무기업체	7,823	2.3	5,241	35.4	2,581	0.8	67.0
50~299명	6,136	1.8	3,645	24.6	2,491	0.8	59.4
300~999명	1,251	0.4	1,163	7.9	88	0.0	93.0
1,000명 이상	436	0.1	433	2.9	2	0.0	99.3
부담금 납부 대상 (100명 이상)	4,671	1.3	4,064	27.5	607	0.2	87.0
전체	346,037	100.0	14,800	100.0	331,237	100.0	4.3

그런데 앞서 『2014 장애인 경제활동실태조사』의 원자료에 따르면,[4] 장애인 고용의무대상인 종사자 규모 50인 이상의 서울시 기업체에 종사하는 15세~74세 장애인은 장애남성의 경우 33,708명으로 전체의 29.5%이며, 장애여성의 경우 1,990명으로 9.1%이다. 또, 장애인고용부담금 납부 대상인 서울시 기업체에 종사하는 15세~74세 장애인은 장애남성의 경우 전체 19.8%, 장애여성의 경우 6.8%로 나타난다. 여기에서 장애여성의 경우 현재 장애인의무고용제의 적용을 받는 인구가 매우 적음을 알 수 있다.

4) 『2014년 기업체 장애인 고용실태조사』의 원자료에 의하여서는 서울지역에 국한하여 기업체 종사자 규모를 구하기가 용이하지 않다. 또한, 이 조사의 대상이 된 기업은 전국규모로 기본조사에서 상시근로자 1명 이상의 기업체 30,333개, 심층조사에서 6,392개이다. 따라서 『2014년 장애인 경제활동실태조사』에서는 다수인의 장애인이 동일한 기업체에 고용되어 있더라도 개개의 기업체로 기산되는 왜곡이 있을 수 있고, 『2014년 기업체 장애인 고용실태조사』에서는 서울시에 국한한 기업체 수가 적어 결과적으로 왜곡이 발생할 가능성도 있다. 이 연구에서는 기업체보다 장애인에 중점을 두었고, 표집대상의 수가 많다는 점에서 『2014년 장애인 경제활동실태조사』의 원자료에 따라 계산하기로 한다.

▌그림 18▐ 서울시 장애남성 및 장애여성의 고용/비고용기업체 비율



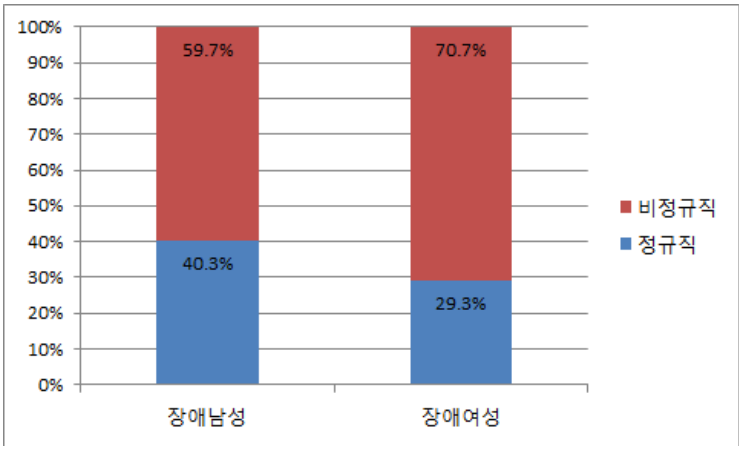
정규직·비정규직의 비율도 성별에 따른 차이가 난다. 서울시 15세~74세 장애남성의 경우 40.3%가 정규직이었으나, 같은 조건 장애여성의 경우 29.3%만이 정규직이었다. 인구로 보면 차이가 훨씬 확실하게 드러나는데, 정규직 장애남성 인구는 34,932명이고, 장애여성은 5,345명에 불과하다.

▌표 20▐ 서울시 장애인 고용·미고용 현황 총괄

(단위 : 명, %)

구 분	장애남성		장애여성		전체	
	인구	비율	인구	비율	인구	비율
정규직	34,932	40.3	5,345	29.3	40,277	38.4
비정규직	51,694	59.7	12,900	70.7	64,594	61.6
합계	86,626	100.0	18,245	100.0	104,871	100.0

▌그림 19▐ 서울시 장애남성 및 장애여성의 정규직/비정규직 비율



2. 서울시 장애인 고용·미고용 이유

(1) 장애인 근로자 고용 이유

서울시 기업체 중 장애인을 고용하고 있는 기업체가 장애인을 채용한 이유로 꼽은 1순위는 '장애인 여부를 고려하지 않고 업무 상 필요에 의해 채용함'으로 43.9%였다. '고용의무를 이행하기 위해서'와 '장려금 지원 등 사업주에 대한 지원제도 때문에', '입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨'의 이유가 각각 25.4%, 12.3%, 11.6%로 그 뒤를 잇는다.

▌표 21▐ 서울시 장애인 고용 기업체 장애인 근로자 채용 주된 이유(1순위)

(단위 : %)

구 분	전체(고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상(100명이상)
		비의무(5~49명)	의무(50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
고용의무를 이행하기 위해서	25.4		49.8	47.8	53.2	57.4	51.6
장려금 지원 등 사업주에 대한 지원제도 때문에	12.3	18.0	6.8	6.4	8.3	6.5	6.3
기업의 사회적 이미지를 높이기 위해서	6.5	9.4	3.7	3.4	3.6	6.3	3.8
장애인 여부를 고려하지 않고 업무상 필요에 의해 채용함	43.9	58.0	30.4	32.2	27.6	22.8	30.2
입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨	11.6	14.3	9.0	9.9	7.1	7.0	7.9
기타	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.0	0.2
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
추정수	9,786	4,798	4,988	3,456	1,103	430	3,919

○ 장애인 근로자 고용 이유

"직무를 수행할 수 있는 사람 중 장애인인 사람을 채용하는 것이지, 장애인 중 그 직무를 수행할 수 있는 사람을 채용하는 것이 아니거든요. 장애등급이나 정도에 따라, 예를 들어, 다리가 불편하신 분이면, 이동하는 불편이 있을지 모르지만, 사무실에 앉아서 일을 하기 때문에 나오는 결과물에는 차이가 없어요. 현재 저희 직무 자체가 다 사무실에서 하기 때문에 나오는 비장애인하고 차이가 없고, 앞으로도 (장애인이라는 이유로) 일을 더 적게 주지 않을 것 같아요. 일반적으로 기업에서는 장애인이어서 뽑는다기 보다는 그 일을 할 수 있느냐 없느냐가 중요해요."

"기업에서도 장애인을 뽑고 싶어 해요. 장려금은 둘째 치고, 부담금이 너무 커요."

"장애인분들이 지원을 안 해요. 저희가 원하는 자격조건을 갖춘 분들이 많지 않아요. 일반적으로 최소 학사 이상 학력에 다른 곳 경력 몇 년이 분들을 선호해요. 그런데 그런 경력을 갖고 계신 분들은 이미 더 좋은 사업장에 취업해 계세요. 채용하고는 싶지만, 자격요건을 갖추신 분들이 없지 않나 생각해요."

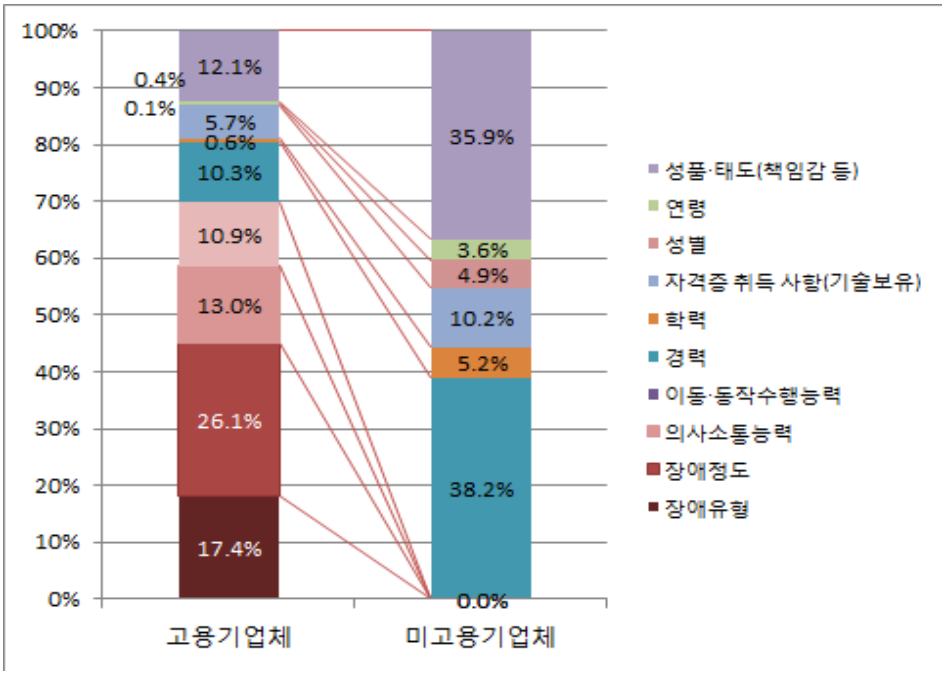
"직원 모두 정규직으로 뽑아요. 장애유형을 가리지 않고 다 뽑는데, 장애여성 채용이 쉽지 않아요."

"의무인데 다들 고용합니까? 돈 내고 말지…… 장애인들 고용해도 큰 영향은 없을 텐데, 민간기업은 수익을 위해서 전부 고용부담금 내고 비장애인을 쓰겠죠."

(2) 채용 시 주요 고려사항

장애인을 채용하는 때 중요하게 고려했던 사항으로는 서울시 장애인 고용기업체의 경우 장애관련 사항이 67.3%로, 그 중 장애정도(중/경)이 26.1%, 장애유형이 17.4%, 의사소통능력이 13.0%, 이동·동작수행능력이 10.9%였다. 반면 서울시 장애인 미고용업체의 경우 35.3%가 직업적 능력을 고려하였으며, 그 중 경력은 38.2%, 자격증 취득 사항(기술보유)이 10.2%였고, 학력은 5.2%로 낮은 편이었다. 장애여성과 관련하여 특기할만한 점은 장애인 고용업체의 경우 성별과 연령의 고려 비율이 1.5%, 0.8%로 낮았으나, 미고용기업체의 경우 4.2%, 5.1%로 상대적으로 높은 비율을 차지하였다는 사실이다. 같은 조건의 장애남성과 장애여성이 채용에 지원하였다면, 미묘한 차이로 저연령의 장애남성이 일자리를 갖게 될 확률이 높아지는 사실이 이 부분에서 도출된다.

▌그림 20▐ 서울시 장애인 고용 기업체 장애인 채용 시 고려사항(1순위)



ㅇ 성별에 의한 차이 경험

“장애단체나 일반기업, 공공기관에서도 면접을 다 봤는데, 장애남성을 티 나게 뽑아요.”

“장애여성의 낮은 취업률은 당연히 체감해요. 인구 자체가 많지 않아요. 그렇다 하더라도 무슨 프로그램 하나도 보통 성비가 장애남성 8, 장애여성 2예요. 5대5를 요구하는데, 8대2도 사실 어렵죠.”

“기업에서는 장애인조건을 갖추었지만 장애인 같지 않은 분을 원해요. 기업에서 일을 하려면 어쩔 수 없는 부분인 듯 해요.”

“중증장애인들은 갈 곳이 없어요. 보호작업장을 유지하기 위해서는 경증을 뽑을 수밖에 없어요. 업무효율이 좋은 친구들이 좋지 않은 친구들을 먹여 살리는 거예요.”

“저희는 장애인이라고 해서 업무를 새로 구성하거나 한 것은 없고요, 기존에 비장애인이 하던 일을 똑같이 맡겼습니다. 그래서 지적장애인을 쓰지 못했고요, 또, 공정상 휠체어 타신 분들은 하기가 힘들어서 그런 부분도 좀 피했습니다.”

“회사에 근무하는 장애인 자체가 80%이상이 여성이에요. 장애인과 함께 하는 게 회사운영방침이고, 취약계층 장애인, 그 중에서도 더 취약한 여성중증장애인을 더 많이 뽑고 있어요. 장애인 근로자 142명 중에서도 120명 가까이 중증장애인이에요. 그만큼 좀 더 취업취약계층을 배려하고 있어요.”

(3) 장애인 근로자 채용 용이성

장애인 고용기업체가 장애인 근로자 채용이 용이하지 않다고 한 1순위 이유로 가장 높은 비율을 기록한 이유가 39.9%의 ‘장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서’이었다. 또 비슷한 수준의 30.8%의 비율을 보인 ‘업무능력을 갖춘 장애인이 부족해서’가 두 번째 사유였고, 23.0%의 비율인 ‘장애인 지원자 자체가 없어서’가 세 번째였다.

ㅇ 장애인 근로자 채용이 용이하지 않은 이유 - 장애인 고용 기업체

“일을 시키는 쪽에서도 마땅히 할 게 없어서 처음에는 청소일을 시키다가 지금은 카페에서 뜨겁지 말라고 컵에 홀더 끼우는 일, 도서관에서 책 정리하는 일을 해요.”

“처음에 직장에 왔을 때 다들 난감해하셨죠. 시각장애 1급. 앞이 안 보이는데 어떤 일을 할 수 있을까 하시는 거죠. 어떤 일을 줘야 하는지 모르시는 거예요,”

“저희도 장애인 채용공고를 냈지만, 장애인분들을 찾아다녀야 해요. 매칭해줄 기관이 있다면 기업들도 굉장히 좋아할 듯해요.”

▌표 22▐ 장애인 근로자 채용이 용이하지 않은 이유(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위 : %, 개)

구 분	전체(고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상(100명이상)
		비의무(5~49명)	의무(50명이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지를 못해서	39.9	24.0	43.1	42.5	43.7	46.0	42.6
업무능력을 갖춘 장애인이 부족해서	30.8	28.5	31.3	32.2	29.4	29.8	30.9
장애인 지원자 자체가 없어서	23.0	42.0	19.2	20.0	20.0	12.6	19.7
사업주, 관리자, 동료 등이 장애인 채용을 꺼려서	0.8	0.0	1.0	0.5	2.0	1.0	1.0
채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서	0.4	0.0	0.4	0.4	0.0	1.5	0.3
장애인용 시설 및 장비/편의시설 등이 부족해서	1.7	0.0	2.1	1.6	1.8	5.6	2.1
근무환경이 유해하거나 위험해서	2.6	5.5	2.0	1.7	2.0	3.5	2.3
기타	0.8	0.0	1.0	1.2	1.0	0.0	1.0
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
추정수	2,270	379	1,891	1,203	490	198	1,625

반면, 장애인 근로자 채용이 용이하지 않은 이유(1순위)로 서울시 장애인 미고용기업체에서는 57.9%가 '업무능력을 갖춘 인력이 부족해서'의 이유를 들었다. 전국 단위에서는 같은 사유가 41.4%였다. 장애인 미고용기업체가 장애인 근로자 채용이 용이하지 않다고 했던 이유도 '업무능력을 갖춘 인력이 부족해서'인만큼 현재 서울시에서 시행하고 있는 직무교육의 문제점도 드러난다. 교육기관에서 시행하는 장애인 직무교육의 수준이 기업체가 원하는 수준에 미치지 못한다는 점이다. 이는 3개월 정도의 단기로 종료되는 단순 업무의 교육이 아니라 장기적인 안목에서 비장애인과 동등한 정도의 실력을 갖출 수 있도록 전문적인 직무교육이 필요함을 의미한다.

ㅇ 장애인 근로자 채용이 용이하지 않은 이유 - 장애인 미고용 기업체

"같은 업계에 계신 분들이 오셔서 하시는 말씀이 이렇게 우수한 인재를 어떻게 찾았느냐 말씀하세요. 그러면 제가 웃어요. 이분들이 처음 오셨을 때는 우수하지 않았어요. 제가 여기에서 교육을 했을 뿐이지."

"국가 정책의 혜택이라는 보호막이 걷혔을 때, 일반 사회에 나와서도 누군가에 의해서 선택될 수 있는 능력을 가르쳐줘야지, 교육기관들이 어떻게 보면 정부예산으로 교육을 시키잖아요. 그런데 형식적으로 가르쳐요. (지원하겠다고 제출한) 포트폴리오를 보면 직장을 위한 수준이 아니거든요.

딱 그 정도 수준으로만 가르쳐서 사회에 내보내 놓고 고용을 해달라는 거예요. 장애와 비장애를 구분한다 치면, 비장애인 구직자라면 절대 보낼 수 없는 수준의 것을 장애인이란 이름으로 들고 와요. 그렇게 보내는 교육기관이 문제 있다고 생각합니다."

"전제조건이 있어요. 본인이 직업인으로서 내가 비장애인과 사회생활을 하겠다는 직업재활의지가 있는 분, 이런 분이라면 6개월 정도 교육하면 (디자인 관련 프로그램을 다루어) 어느 회사에서도 업무를 할 수 있을 정도가 되요. 다 할 수 있어요."라고 하여, 장애인의 직업의지와 교육 기간의 문제도 언급했다.

"장애인 고용을 한두 명으로 해서 구색 맞추지 말고, 저희가 셀 생산방식을 택하고 있는데, 셀 하나 자체를 장애인으로 채워보자, 그러면 다른 셀의 비장애인과 자연스럽게 능률 체크가 되니까요. 첫 해에 장애인고용공단하고 협조해서 일산에서 교육을 했어요. 20~25명을 한 번에 채용해서. 저희가 장애인 공채1기라고 부르는데요, 똑같아요, 능률이. 적정한 능률까지 올라오는 데 한 달 걸립니다. 그런데 (비장애인과) 거의 똑같아요. 그 다음에 보는 게 불량률을 보겠죠? 거의 비슷해요. (비장애인과) 다른 바가 없다는 게 증명된 거죠. 그래서 (장애인이 일하는)셀이 하나둘 늘어나게 된 거죠"

"아무래도 컴퓨터를 다루는 게 미숙하고, 컴퓨터를 보는 게 힘들어요. 다른 쪽 업무를 하고 싶은데, 별로 없고."

"제가 회계를 배운 적이 있어요. 전산회계. 그런데 취직은 못했어요. 실질적으로 취직이 될 수 있는 교육을 받을 수 있는지 궁금해요."

"장애를 가지고 있으면, 뜻하지 않게 생산성이라는 단어 앞에서 작아질 수밖에 없어요."

"(편마비라서) 한 손으로 독수리타법으로 일해요."

"(회사에서) 장애가 있는 직원을 뽑았는데, 결국 일을 시킬 때는 비장애인과 똑같이 하길 바라요. 그런데 성과는 안 나오잖아요. 거기서 차별이 생기는 거예요. 왜 이렇게 실적을 못 내냐고 얘기가 나오게 되고, 그래서 퇴사한 경우가 있었어요."

▌표 23▐ 장애인 근로자 채용이 용이하지 않은 이유(1순위) - 장애인 미고용기업체

(단위 : %, 개)

구 분	전체 (미고용)
업무능력을 갖춘 인력이 부족해서	57.9
지원자 자체가 없어서	30.2
근로자의 요구조건을 맞춰줄 수 없어서	9.1
구직인력에 대한 정보가 부족해서	.0
근무환경이 유해하거나 위험해서	1.5
기타	1.3
전 체	100.0
(추정수)	33,282

결국 장애여성과 기업체의 시각 차이는 업무 능력의 기준이 다르기 때문이다. 기업체는 기업에서 요구하는 업무를 비장애인과 동일한 정도로 수행하기를 원하고, 장애여성은 장애 및 여타의 조건들로 인해 그러한 정도의 업무를 수행하기가 어렵다고 한다. 적절한 직무교육을 통해 특정분야에서 비장애인과 동일한 수준의 직무를 수행할 수 있는 일부의 장애여성에 대하여는 교육의 내용과 기간을 조정하는 정책 방안을 제시할 수 있을 것이다. 그러나 그렇지 않은 장애여성에 대하여는 다른 대책이 필요하게 된다.

3. 서울시 장애인 고용기업체 인사·노무 관리 시 애로사항

서울시 장애인고용기업체의 입장에서는 역시 '능력에 맞는 직무배치의 어려움'이 11.1%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 다음으로 '장애 및 건강 등의 문제'가 4.1%를 차지하였으나 '애로사항 없음'이 70.0%로 매우 높아 장애인을 고용한 기업체의 장애인 근로자 인사·노무 관리는 직무배치에 관한 어려움만 해결한다면, 다른 부분에서의 문제가 적을 수 있다는 사실을 보여준다. 그러나 이는 사례조사에서와 다른 결과로 나타나는 부분이기도 하다.

▌표 24▐ 장애인 근로자 에 대한 인사·노무 관리 시 애로사항(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위 : %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금납부대상(100명이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
비장애인과의 형평성 고려(승진, 전보, 교육 등)	2.6	1.5	3.6	3.9	3.0	2.8	3.8
능력에 맞는 직무배치의 어려움	11.1	4.9	17.1	15.3	18.3	28.4	18.0
근속, 근무태도 관련	3.6	3.7	3.4	3.4	3.0	4.9	4.1
장애 및 건강 등의 문제	4.1	1.9	6.2	6.0	6.6	6.7	6.6
산업재해 발생 위험성	3.9	3.4	4.3	4.5	3.6	5.1	5.1
상사 또는 동료직원들과의 불화, 선입견	1.0	0.4	1.5	1.1	3.5	0.0	1.5
장애인에 대한 사전 지식 부족	3.4	2.9	3.9	4.1	3.6	3.0	3.8
기타	0.4	0.0	0.7	0.8	1.0	0.0	0.9
애로사항 없음	70.0	81.3	59.2	61.1	57.3	49.1	56.1
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
추정수	9,784	4,797	4,987	3,457	1,101	430	3,919

ㅇ 장애인 근로자 채용이 용이하지 않은 이유 - 장애인 미고용 기업체

- 업무강고 과중으로 체력 부족

"전체적인 균형이 잘 안 맞고, 한 쪽이 더 길고 더 굵으니까 점점 더 아파요."

"혈액순환이 안 되어 아프고, 나이가 들수록 점점 면역력이 약해져요."

- 동료직원들과의 갈등

"출근 날 보고 놀라는 반응이요. '장애인하고 같이 일하는 거야?'라는 반응"

"저는 불편한 게 딱 눈에 띄지 않는 편이에요. 그런데 행동이 항상 어설퍼요. 종이컵에 커피믹스를 붓고 물 따를 과정을 한 손으로 하니까 어떤 사람이 굉장히 한심하게 '너 집에선 일 안 하지?'그러더라고요."

"남들은 5분 만에 끝낼 걸 저는 30~40분 걸려 해요. 도움을 청해야 빨리 할 수 있어요. 그러니 비장애인 동료한테는 남의 도움만 받으려고 한다는 인식이 생겼어요."

"혼자 섬인 거죠. 내 동료는 아니고, 그냥 와서 세 시간 일하고 가는 그런 직원 개념.", "(지적장애여성은) 말 못하는 아이들이라 말 못하면서 일할 수도 있어요. 그럼 표현을 어떻게 할까, 주변에서 돌봐야 하는 게 맞아요. 정말 땀을 흘리면서 일하고 있는지, 얼굴 표정을 본다든지. 그런데 사실은 귀찮은 존재인 거죠."

기업체의 입장에서도 장애인 근로자와 비장애인 근로자 간의 갈등 문제는 해결해야할 과제이다. 이러한 경우 직장 내 장애인인식개선교육이 선행되어야 할 필요가 있다.

4. 서울시 장애인 고용 확대를 위한 기업체 지원 관련 문제

현행법에 의하여서도 장애인 고용 확대를 위하여 장애인 고용사업주를 지원하는 제도가 여럿 있다. 고용장려금 지원, 세제지원, 시설·장비 및 융자지원, 장애인 표준사업장 인증 및 지원 등이다. 이 중 이용경험 빈도가 가장 높았던 것은 65.5%의 세제지원이고, 다음이 57.0%인 고용장려금제도인데, 이 두 제도에 대하여는 '경제적 측면에서 실질적 혜택이 없다'가 애로사항으로 지적되었으며, '시설장비 및 융자지원'에 대하여는 66.4%가 '이용절차가 복잡하고 자격이 까다롭다'로 응답하였다. 또 '장애인 표준사업장 인증 및 지원'에 대하여는 '제도가 장애인고용과 무관하다'가 18.1%로 지적되었는데, 이것이 의미하는 바는 제도 자체가 장애인 고용을 불러 일으키는 동인이 되지 못할뿐더러, 우선구매제도와 같은 제도적 지원이 적극적으로 활용되지 못하고 있다는 것으로 해석될 수 있다.[5)]

5) 장애인표준사업장은 장애인 10명 이상으로 아래 산정기준 이상으로 장애인 및 중증장애인 고용인원을 고용하고, 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」에 따른 편의시설을 갖추었으며, 장애인 근로자에게 「최저임금법」 제5조에 따른 최저임금액 이상의 임금을 지급하는 기업체로서 고용노동부장관의 인증을 받은 기업체

▌표 25▐ 장애인 고용사업주 지원제도 이용 시 애로사항

(단위 : %, 개)

구 분	고용장려금 지원		세제지원		시설장비 및 융자지원		장애인 표준사업장 인증 및 지원	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
경제적 측면에서 실질적 혜택이 없다	640	26.5	52	28.6	27	5.2	8	10.6
이용절차가 복잡하고 자격이 까다롭다	197	8.1	-	0.0	350	66.4	6	8.8
제도가 장애인 고용과 무관하다	17	0.7	7	3.8	3	0.5	13	18.1
대상으로 선정되기 어렵다	21	0.9	-	0.0	4	0.7	6	8.7
처리기간이 너무 오래 걸린다	38	1.6	4	2.0	-	0.0	-	0.0
사후조치 및 사후지원이 미흡하다	75	3.1	-	0.0	-	0.0	7	9.7
제도가 잘 알려지지 않았다	42	1.7	-	0.0	23	4.4	2	3.4
기타	9	0.4	-	0.0	-	0.0	-	0.0
특별히 없음	1,375	57.0	119	65.6	121	22.9	29	40.7
전체	2,412	100.0	182	100.0	527	100.0	72	100.0

○ 우선구매제도의 적극적 활용이 실천되지 않는 상황

"일거리 좀 많이 주세요. 우선구매 대상인 다른 장애인 기업 같은 경우는 강력하게 영업을 가고 해요. 저희는 영업을 안 나가요. 소프트웨어 개발 같은 것도 한 이유가 '저희 장애인기업이니까 도와주세요'이 말을 하기가 정말 싫어요."

더구나 중증장애인 고용 2배수 인정제도에 대하여도 서울시 장애인 미고용기업체 뿐만 아니라 서울시 장애인고용기업체도 제대로 인지하지 못하는 것으로 나타났다. 장애여성이 의무고용제도의 혜택을 받지 못하고 있는 실정에서 고용장려금 제도의 개선 방안을 제시할 필요도 있다.

를 의미한다.

상시 근로자수	장애인 고용인원	장애인 중 중증장애인 고용인원
100명 미만	상시 근로자 수의 100분의 30	상시 근로자수의 100분의 15
100명 이상 300명 미만		상시 근로자수의 100분의 10 + 5명
300명 이상		상시 근로자수의 100분의 5 + 20명

※ 비고 : 장애인 및 중증장애인 고용인원의 소수점 이하는 버린다.

Ⅴ. 서울시 장애여성 고용 증진 및 질 좋은 일자리 확충 지원 방안

1. 서울시 장애여성 의 역량강화를 위한 정책 과제

(1) 서울시 장애인 고용정책의 성인지적 관점 도입

기존의 장애인 고용에 관한 법령과 중앙정부 및 지자체 정책은 '장애'와 '여성'의 다중적 차별요인에 대한 이해가 빈약했다. 장애남성에 비하여 사회참여의 배제를 습관적으로 경험하면서 누적된 의존적 성향으로 비자의적으로 비경활상태에 머물게 되는 상황, 노동시장에 진입하는 시기 '장애' 및 '여성'으로서의 장벽, 취약한 건강과 육아·가사 등으로 인한 고용유지 부담 등의 문제에 대하여는 구체적인 정책의 수립이 매우 부족하다. 따라서 생애주기별로 발생하는 장애여성의 문제에 대해 성인지적 관점으로 접근하여야 할 필요성이 있다. 고용과 관련하여 그러한 성인지적 접근은 비자의적 비경제활동 상태의 장애여성의 내면을 강화하고, 장애청소녀 시기부터 조기에 개입하여 사회성을 길러주는 정책에서부터 출발하여야 할 것이다.

국외사례로서 성인지적 관점을 도입한 법률 제정의 예는 독일에서 찾을 수 있다. 장애인의 재활 및 사회참여를 위해 제정된 사회법전 제9권(Sozialgesetzbuch IX : SGB IX)의 내용이 그것이다. 사회법전 제9권 제5장 제33조(노동생활 참여의 이행) 제2항에서는 "장애여성은 직업생활에서 동일한 기회를 보장받는다. 특히 직업적 목적에 적합하고, 사는 곳과 가까우며, 시간제로 이용할 수 있는 일자리에서 동일한 기회를 보장받는다"라고 하고, 장애여성의 고용활성화를 위한 구체적 내용을 곳곳에 규정하고 있다. 예를 들어, 시간제 직업훈련 참여 가능성 제공, 장애여성의 욕구에 적합한 직종 제공, 직업훈련시설을 거주지와 인접하게 조정(훈련기간 동안 가족과 함께 직업훈련시설 기숙사에서 생활 가능), 지방노동청에서 제공하는 총체적이고 질 높은 직업재활서비스 제공, 전문 장애인 직업훈련시설 및 중증장애인 직업재활에 성별로 인한 임금·훈련 및 작업활동 영역 차별금지·성추행 금지, 의료재활적 측면에서 자존감 강화훈련·자기주장 및 의사표현 훈련 제공, 경제활동으로 인해 가사활동을 하기 어려운 경우 가사도우미 지원, 근로장애여성을 대신하여 가사를 맡을 가족이 없고 만 12세 미만의 자녀가 있는 경우 가사도우미 비용과 자녀양육위탁비용(1달 130 EUR) 지원 등이 그러한 내용이다.[6)]

우리나라의 법률에는 이러한 내용을 구체적으로 담고 있는 사례가 없고, 「서울특별시 장애인고용촉진 및 직업재활 지원 조례」의 경우에도 제2조에 장애여성의 직업재활 및 고용촉진 우선 고려,

---

6) 김혜정, 「독일 여성장애인의 고용확대 문제에 대한 고찰」, 직업재활연구 제17권 제1호, 한국직업재활학회, 2007, 113면.

제3조 제5호의 장애여성 직종 발굴 우대 계획 수립·시행, 제11조의 장애여성의 고용촉진 및 직업재활이 우수한 장애인 고용사업주에 대한 지원이 전부이다. 서울시의 「장애인 희망서울 종합계획」에서도 세부과제 중 장애여성을 고려한 세부계획은 장애인 부부 출산비용 지원 확대, 장애여성인력개발센터 설치 및 운영 등이 대부분이다. 따라서 장애인 노동 관련 서울시 법제를 개정하는 때에는 장애여성의 노동시장진입 및 유지에 관한 상세한 내용이 들어가야 할 것으로 보인다.

(2) 비자의적 비경제활동 상태로부터의 도약

장애여성은 장애남성에 비하여 저학력이라는 사실이 두드러진다. 장애여성의 저학력은 전문적인 직무학습능력을 저하시켜 노동시장진입과 질 좋은 일자리를 얻을 가능성을 저하시킨다. 또, 장애로 인해 사회참여의 배제가 누적되면, 장애여성의 독립성도 저하되어 의존적인 장애여성 상을 받아들이게 된다. 직업을 가지고 싶으나 스스로 경제주체로서 살아갈 수 없을 것이라 포기하는 경우가 여타의 통계상으로는 마치 자의적인 경제활동 포기로 보이기도 한다. 그러나 환경적인 영향으로부터 형성된 자존감 또는 사회성 부족을 온전히 장애여성 개인의 탓으로 돌리는 것은 옳지 않다. 과거 비장애여성이 비장애남성에 비하여 경제활동을 하는 비율도 낮았다. 그러나 현재는 학력과 업무능력은 성별에 따른 차이가 미미해졌고, 경제주체로서 사회에 참여하는 비율이 현격히 높아진 점에 비추어 장애여성도 환경적 조건이 갖추어지면, 장애남성, 궁극적으로 비장애인에 못지않게 경제활동을 적극적으로 영위할 수 있을 것이다.

더구나 경제활동을 하다가도 임신·출산·육아와 같은 생애주기적 사건이 발생한 경우 장애여성은 비장애여성보다 취약한 건강으로 인해 경력단절로 이어지기 쉽고, 재취업 자체도 다시 장벽을 넘어야 한다. 때로 그 장벽을 넘지 못하고 원하지 않는 비경제활동 상태에 빠져 벗어나기 힘들게 되기도 한다.

따라서 장애여성이 첫째, 비경제활동 상태에서 언제든지 마음만 먹으면 관련 기관 및 단체로부터 도움을 받을 수 있다는 사실이 널리 알려져야 하고, 둘째로 관련 기관 및 단체는 내면을 강화할 교육 프로그램을 마련하여야 한다. 이 교육 프로그램을 비경활상태에서 경제활동욕구를 가지게 됨으로써 교육정보 및 채용정보를 습득하고자 하는 의지를 도출하는 데 중점을 두는, 일종의 디딤돌 프로그램이 되어야 하며, 셋째로 '장애'와 '여성'을 이해하고 있는 전문가와의 상담이 병행되어야 한다. 다만 사례조사에서 사회성 강화 훈련의 구체적인 프로그램이 없다는 의견이 도출되었으므로, 이러한 프로그램의 개발 자체가 장애유형과 정도, 연령에 세분화되어 마련되어야 할 것이다.

(3) 장애청소녀 진로 탐색 과정 조기 개입

궁극적으로 환경적 요인에 의해 비경제활동인구가 되는 것은 장애청소녀 시기부터 조기에 개입하여 방지해야 한다. 장애의 특성상 장애여성의 교육에 드는 시간은 비장애여성 보다 오래 걸리는 경우가 다수이다. 장애청소녀의 경우 진로 탐색의 시기에 '장애' 및 '여성'이라는 요소로 인해 할 수 있다고 여겨지는 직업에 한계가 생기고, 그 한계선 밖으로 도전할 생각은 하지 못하게 된다. '장애'와 '여성'이라는 요소뿐 아니라 '아동·청소년', '직업 탐색에서의 고려'를 이해하는 상담가 또는 그러한 과정을 이미 경험한 동일한 장애유형의 장애여성이 멘토의 역할을 해주고, 세대 간의 고민을 함께 공유할 수 있는 네트워킹이 활성화되어야 한다. 특히, 장애로 인해 특수학교, 일반학교 특수학급에 재학 중이거나 학교 밖 복지관 등에서 교육받는 장애청소녀를 발굴하고, 정기적인 모임을 통해 진로를 혼자 고민할 필요는 없다는 사실을 주지하게 할 필요가 있다. 다만, 아동·청소년의 개인정보는 보호되어야 하므로, 「서울특별시 학생인권조례」나 「서울특별시 어린이·청소년 인권 조례」를 통해 의무적으로 수행하게 되어 있는 인권교육의 일부로 장애인인 소수자 아동·청소년과의 접점을 찾을 수 있으리라 본다. 특히 저연령 장애여성의 경우 지적 장애의 비율이 높으므로, 장애의 유형과 정도 역시 고려하여야 하고, 장애아동부모회 등의 관련 단체를 통해서도 네트워킹의 활성화를 기대할 수 있을 것이다.

(4) 전문교육을 통한 직무능력의 함양

서울시 기업체의 입장에서 장애여성을 채용하지 않는 가장 큰 이유는 '장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서'와 '업무능력을 갖춘 장애인이 부족해서'였다. 이와 관련하여서는 기존의 행해진 장애여성 직무교육에 대한 비판을 피해갈 수 없다. 지금까지 장애여성 관련 기관 및 단체에서 주로 행해진 직무교육은 쉽게 다른 사람으로 대체할 수 있는 단순 업무의 단기교육이 주를 이루었다. 비용을 받지 않거나 저렴하게 이용할 수 있는 바리스타·패션디자인·사무관리 등의 직업훈련은 일정 정도의 숙련을 달성하기 전에 종료되어, 장애인이라는 명분으로 취업을 하기에도 부족한 숙련도의 결과물을 일자리경쟁시장에 내놓게 된다.

전문적인 직무교육을 숙련도가 쌓일 때까지 충분한 기간동안 실천할 수 있는 방법으로 두 가지를 생각해볼 수 있다. 첫째는 기초교육을 마친 후 이용할 수 있는 평생학교 개념의 직무교육이다. 지적장애와 중증지체장애 같은 경우 특정의 직무를 숙련될 때까지 교육할 수 있는 환경을 제공할 수 있을 것이다. 둘째 프랑스에서 시행 중인 장애인 연수생제도이다. 프랑스의 장애인 연수생제도는 두 가지로 계약 유형으로 나누어진다. 하나는 직업전문화 계약(Le contrat de

professionnalisation)이다. 직업생활을 하면서 직무에 필요한 국가자격증 또는 전문기관에서 부여하는 자격증을 취득할 수 있도록 교육훈련을 실시하는 것이다.[7] 핵심은 근로환경과 구별된 공간에 교육훈련 시스템이 갖추어져 있다면 기업 내에서도 가능하다는 점이다. 교육기간은 15~25% 수준으로 상용직과 계약이 모두 가능하며, 계약직은 6~12개월까지로 제한되지만, 장애인의 경우 24개월까지 연장이 가능하며, 급여는 연령과 학력의 수준에 따라 상이하게 지급된다.[8] 직무교육을 시행하는 사업주를 위해 필요한 교육과 활동비 등은 국가에서 지원하며, 계약 당사자인 고용주와 장애인은 지원금도 받는다. 고용주에게는 계약기간에 따라 최소 1,500유로~7,500유로가 지급되며, 장애인에게는 역시 계약기간에 따라 1,500유로에서 3,000유로(45세 이상은 6,000유로)가 지급된다.[9] 직업전문화 계약을 맺은 장애인 근로자는 당연히 법정 근로자 신분이다. 따라서 장애인을 고용하고자 하는 기업에서는 장애인이 특정 직무에 대한 사전 지식이 없더라도, 자질만으로 판단하여 직업전문화 계약을 맺고 필요한 직무를 가르치면서도 의무고용제도를 준수할 수 있는 길이 열리게 되며, 장애인이 직업전문화 계약에 따라 습득한 특정기술을 계약직의 경우 최대 24개월 간 장기간 습득함으로써 숙련도를 높여 장기 취업할 수 있는 길이 열리게 된다. 프랑스의 경우 계약 종료 후 채용으로 이어지는 비율은 상용직 38%, 계약직 14% 등 약 52%로 나타났고, 계약 종료 후 평균 근로 기간은 11개월로 조사되었다.[10] 다른 하나의 유형은 견습생 계약(Le contrat d'apprentissage)이다. 견습생 고용제도를 주로 이용하는 장애인은 26세 미만의 남성으로 지적장애, 자폐성장애, 정신장애 유형이 많이 활용한다고 한다.[11] 국가자격증이나 전문자격증의 취득을 목표로 하지는 않는다. 직업전문화 계약과 마찬가지로 고용주와 장애인은 지원금을 받는데, 기간에 따라 고용주는 1,500유로~9,000유로, 장애인은 1,500유로~6,000유로를 받는다. 직업전문화 계약과 견습생 계약의 지원금은 장애인직업통합기금으로부터 나온다. 이러한 정책은 도입이 추진된다면 중앙정부차원일 것이고, 우리나라의 경우 지원금을 '고용촉진기금'에서 지출하는 방안을 생각해볼 수 있을 것이다. 다만, 어떤 제도를 도입하여 운영하기 위해서는 장시간의 고찰이 필요한 바, 민간 기업체 차원에서 받아들인다면 망설일 이유가 없지만, 지자체인 서울시 차원에서 장애여성의 노동시장진입 및 고용 유지 문제를 신속히 해결하기 위한 방안으로는, 예를 들어, 청각장애여성에 대한 컴퓨터기초프로그램과 일러스트, 디자인 프로그램 등 한 가지 프로그램

7) 윤경인, 「[프랑스] 장애인 연수생 제도 - 고용과 직업능력 개발을 동시에」, 한국장애인고용공단 고용개발원 연구자료, 2013.5, 12면.
8) 윤경인, 앞의 논문, 12면.
9) 윤경인, 앞의 논문, 13면.
10) 윤경인, 앞의 논문, 16면.
11) 윤경인, 앞의 논문, 16면.

을 현재 3개월의 단발성 프로그램으로 끝나는 것이 아니라 최소 6개월에서 1년 정도 되도록 장애여성 스스로 익힐 수 있는 양에 맞추어 교육커리큘럼을 세워야 할 것이다.

(5) 육아·가사 등을 위한 제도적 지원

장애여성이 비경활상태를 유지하거나 실직하는 가장 주된 이유는 육아와 가사였다. 장애여성이 고용상태를 유지하기에 가장 어려운 이유였는데, 실질적으로 개선할 제도는 현재로서는 미비하다. 장애여성의 임신·출산·육아를 돕는 홈헬퍼와 활동보조인은 가사를 지원하지 않는다. 더구나 홈헬퍼제도는 기초생활수급자 또는 차상위계층의 재가장애여성을 전제로 하므로, 고용상태에 있어 어느 정도 수입이 있는 장애여성은 혜택을 받기가 사실상 불가능하다. 그런데 사례조사에서 홈헬퍼제도에 대하여도 몇 가지 문제점이 드러났다. 홈헬퍼제도의 경우 정년을 두지 않아, 고령의 나이에도 계속해서 근무할 수 있다는 점이다. 더구나 홈헬퍼제도가 유일하게 가사를 지원하는 기간은 장애여성의 자녀의 출생 100일까지인데, 이 기간이 도과하고도 장애여성의 가사를 사실상 조금씩 도울 수밖에 없다는 것이다. 이는 활동보조인의 경우도 마찬가지다. 그렇다면 타 지자체에서 활용하고 있는 장애여성 가사도우미 제도와 사실상 차이가 없고, 차이가 있을 수 있는 것은 장애여성 가사도우미의 자격과 가사도우미를 대하는 장애여성의 태도 문제이다. 한편 가사도우미의 업무에는 서울시 홈헬퍼와 마찬가지로 임신·출산·육아의 내용도 있으므로, 고령의 홈헬퍼를 육아의 책임이 덜한 장애여성 가사도우미로 양성할 수도 있을 것이다. 특히 주변에서 일거리를 찾고 싶고, 동시에 본인의 가사일로 인해 시간제 일자리를 쓰고 싶어 하는 고연령 경증 장애여성에게도 다른 직무교육을 크게 하지 않고, 경험이 많은 살림분야를 통해 유연한 근무를 할 수 있는 일자리로 제공할 수도 있을 것이다. 그러나 취업장애여성과 같이 외부에서 경제적 이득을 벌어들이는 경우까지 아무 조건 없이 장애여성 가사도우미를 활용할 수 있도록 하는 것은 사회적 비용의 낭비로 보일 수 있다. 또, 민간 가사도우미 파견 업체와의 경쟁이 발생하여, 시장경제에 역행할 수도 있다. 따라서 장애여성 가사도우미는 고연령 홈헬퍼 또는 고연령 경증 장애여성과 같이 조건을 충족하는 경우로 자격을 한정하고, 일반 가사도우미와 차별화하여 장애여성에 적합한 직무교육을 시행하며, 되도록 홈헬퍼나 활동보조인보다 고가의 유료로 사용하도록 할 필요가 있다.

(6) 취업 장애여성 건강지표 관리

경제활동을 하는 장애여성이 일을 할 의지가 있음에도 실업상태를 유지하는 주된 이유에는 '장애 이외의 질병이나 사고'의 건강문제가 있다. 중증 장애여성 실업장의 경우는 '장애' 또는

‘장애 이외의 건강문제’로 인해 장시간 근무가 불가능하다는 실업 사유가 전체 실업 사유의 58.3%였다. 취약한 건강 문제가 경제활동에 큰 지장을 주는 만큼 취업 장애여성, 특히 중증 장애의 경우 건강상태를 측정할 수 있는 척도를 마련하고, 스스로 건강을 관리하거나 치료로 연계될 수 있도록 하여야 한다. 최근 국립재활원에서는 장애여성과 관련한 건강지표를 개발하여 공통지표에 장애여성건강에 관한 특정 지표를 개발하고자 한다. 이 외에도 서울시 차원에서 취업 장애여성의 건강지표를 마련하고, 정기적으로 모니터링하는 체계가 갖추어져야 할 필요가 있다. 그 목적은 장애여성에 대한 기존 정책이 임신·출산·육아와 같은 기혼 장애여성의 모성보호에 치중된 편향성을 그대로 답습하는데 그치지 않고, 건강을 유지하여 장기적인 고용상태가 가능하도록 관리하는 차원이다. 후술할 시간제 근무의 유연성 확보에 이와 같은 건강지표를 결합하는 내용이 적절할 것으로 보인다.

(7) 장애여성을 위한 질 좋은 시간제 일자리 개발

장애여성의 일자리 문제의 해결책으로 주목받는 정책 중 하나가 질 좋은 시간제일자리 개발이다. 육아와 가사의 부담으로 일·가정 양립이 어려운 장애여성과 건강 문제로 전일제 근무를 하기 어려운 장애여성에게 안정적으로 일정 시간만을 일할 수 있는 일자리를 공급하여야 할 필요가 있다. 문제는 현재의 시간제일자리가 계약기간이 단기간이거나 급여가 최저임금 수준에서 질적으로 우수한 경우가 드물고, 그 수 또한 매우 불충분하다. 더구나 한정된 시간제일자리를 두고 비장애인 및 장애남성과 경쟁하는 환경에서 장애여성이 채용될 가능성이 턱없이 낮다. 따라서 장애여성을 위한 질 좋은 시간제일자리를 개발하여야 하는데, 장애여성이 수혜자로서 정책 수요가 있는 분야에서 시간제 일자리를 찾을 수도 있을 것으로 보인다.

예를 들어, 최근 주요 장애여성단체가 실시하고 있는 장애여성 동료상담가 양성의 확대를 통해 장애유형과 정도에 따라 다양한 상담가를 배치하여, 비경활 상태의 성인 장애여성뿐 아니라 장애청소녀 진로상담에 개입하는 사업을 구성할 수 있을 것이며, 직장 내 장애인 직무를 개발하는 직무컨설턴트를 양성할 수도 있을 것이다. 고연령 경증 장애여성의 경우에는 앞서 육아와 가사의 부담으로 일·가정 양립에 어려움을 겪는 취업 장애여성을 위한 가사도우미 시간제 일자리를 만들 수도 있을 것이다. 다만 이러한 직종의 양성 계획에는 수요와 공급을 조절할 수 있도록 서울시장애여성인력개발센터가 중추적인 역할을 담당하는 것이 적절해 보인다.

(8) 취업 장애여성 의료수급권의 실질적 보전

서울시 장애여성 중 기초생활수급 대상은 약 49.0%였다. 절반에 가까운 장애여성이 기초생활수급을 받고 있는데, 소득이 의료급여의 선정기준이 되어, 일정 금액 이상의 소득을 올리면 의료비 지원자격을 박탈당하게 된다. 사례조사에서도 이러한 우려가 강하게 제기되었다. 장애여성이 비경활 또는 실업 상태에서 벗어나 적극적으로 일자리를 찾고, 빈곤 상태로부터 영구히 벗어나기 위해서는 취업 후에도 경력이 어느 정도 궤도에 오르기까지 취약한 건강문제가 일어나지 않도록 지원해줄 필요가 있다. 그 내용으로 취업 중에도 일정기간 기초생활수급을 유지할 수 있도록 해주어야 한다는 의견 장애계에서 오랜 동안 분분했으나, 한편으로 도덕적 해이에 대한 문제제기가 있는 것도 사실이다. 중앙정부 정책 변화는 합의를 거쳐 최대한 합리적인 방향으로 결정되어야 하나, 서울시 차원에서도 현 서울시 장애여성의 비장애인구비율에 대한 심각성을 인지하고, 적극적으로 빈곤에서 벗어날 수 있도록 의료수급권의 실질적 보전을 한시적으로 도모하여야 할 것이다. 사례조사에서 임신·출산과 관련하여 장애여성의 필요에 적절한 지정 병원이 필요하다는 견해가 제기되기도 하였는바, 서울시 지정 병원에서의 진료 등의 방법으로 의료수급권을 실질적으로 보전해주는 방법을 찾을 수 있겠으나, 그 자세한 내용은 예산의 상황과 정책 결정의 방향에 따라 크게 좌우되므로, 이후 하나의 과제로 연구될 필요가 있다.

2. 서울시 기업체 장애여성 고용유인전략

(1) 직무 컨설턴트 파견

서울시 장애여성 고용기업체가 장애인을 채용한 주된 이유 중 '장애인 여부를 고려하지 않고 업무상 필요에 의해'는 43.9%로 가장 높은 비율을 차지했다. 또, 장애인 고용기업체와 미고용업체에 공통적으로 '장애인 적합 직무가 부족하거나 찾지 못해서' 장애인 채용이 용이하지 않다는 내용도 장애인 채용이 용이하지 않은 이유 중 39.9%로 가장 높은 비율을 보였다. 바꿔 말해, 특정 업무를 수행할 사람이 있다면, 그 사람이 비장애인이든 장애인이든 상관없이 채용하나, 필요 업무에 대한 인식 없이 장애인을 채용하려한다면, 적합한 직무를 따로 찾기 어렵다는 의미가 된다. 그런데 특정 업무를 일부분, 예를 들어, 도서관에서 책을 배열하다거나 사무실의 서류파일을 순서대로 배치하는 일은 지적장애인이 담당할 수 있는 내용이다. 또, LCD패널과 사내 메신저 프로그램을 이용하면 비장애인과 다름없이 특정 업무 전체를 해낼 수 있는 경우도 있다. 그러한 사정에도 불구하고 '장애인 적합 직무가 부족하거나 찾지 못해서' 장애인 채용이 용이하지 않다는 비율이 높은 배경에는 특정 업무를 빠른 시간 내에 해내야 하는 기업 문화와 장애인 인식의 부족이 있다. 이 경우 '장애'와 '여성', '업무'에 관한 이해가 있는 전문가를 직무 컨설턴트로 파견하여, 기업이

필요로 하는 업무에서 장애인이 할 수 있는 내용을 선별하여 권고하는 방식을 거침으로서 장애인고용증진의 효과를 거둘 수 있으리라 기대된다. 특히 서울시 기업체가 장애인을 채용하는 주된 이유로 '고용의무이행'이 25.4%로 두 번째를 기록한 사실은 기업으로부터 장애인이 할 수 있는 업무를 특정할 수 있다면, 장애인 고용을 이끌어낼 수 있는 지점으로 해석된다.

(2) 직업전문화 계약, 견습생 계약 제도의 활용

앞서 전문교육을 통한 직무능력의 함양에 대해 프랑스 직업전문화 계약과 견습생 계약 제도를 설명하였다. 근로 공간과 별개의 교육 공간이 있다면, 기업체 사내에서 필요한 업무를 직접 교육하고, 교육 후에 바로 업무에 투입할 수 있다는 장점이 있다. 특히 두 계약 제도로 의무고용제도 준수비율을 높일 수 있을 것으로 생각된다. 한편 일부 서울시 장애인 고용기업체에서는 이미 직업전문화 계약과 견습생 계약 제도와 유사한 형식의 교육과정을 채용 후 실시하고 있다. 그런데 이 경우 교육과정에 드는 비용과 채용 후 교육기간 동안 업무를 수행할 수 없는 데서 발생하는 기회비용은 기업이 부담하게 된다. 따라서 장애인을 채용하려는 의지가 있는 기업체 중 매우 소수만이 장애인 직접교육에 적극성을 띈다. 직업전문화 계약과 견습생 계약 제도와 같은 기업체 직접교육 제도를 마련하고, 서울시가 직무교육을 위해 지출하는 비용 중 일부로 기업체를 지원하면, 기업체로부터 좀 더 적극적인 장애인 고용을 이끌어낼 수 있으리라 생각된다.

(3) 법정 장애인인식교육 이행 시 혜택

장애인인식교육은 2008년 이후 법정 교육이다. 그러나 시행하는 비율은 서울시 장애인고용업체나 미고용업체 모두 매우 낮았다. 그러나 장애인인식교육은 업무를 함께하는 동료로서 비장애인과 장애인 간 관계형성의 편의를 돕고, 장애유형과 정도가 다른 장애인 간에도 효율적인 업무 방법을 모색할 수 있는 기회를 제공한다는 점에서 장애인 인권 교육과 내용에 차이가 있다. 장애인고용부담금 제도의 경우는 중앙정부의 정책이므로 서울시 차원에서 조정하기는 어려운 점이 있다. 세제지원의 경우는 그에 비하여 지자체 차원에서 조정이 다소 유리하다. 앞서 통계 분석에서 서울시 장애인고용기업체에 주어지는 각종의 지원제도 중 세제지원이 이용비율 65.5%로 가장 높았다. 그런데 이러한 세제지원이 '경제적인 측면에서 실질적인 혜택이 없다'고 한 비율이 28.6%였다. 그렇다면 장애인인식교육이 법정교육으로 이행하여야 하는 의무교육이나, 현실적으로 이를 실시하는 비율이 미미한 현실에서 이행했을 때 부가적인 세제혜택을 구상해볼 수 있다.

(4) 기업 경영진에 대한 홍보

서울시 장애여성 고용·미고용 기업체 장애인 근로자를 채용하는 데 영향력이 큰 주체는 경영진이다. 특히 서울시 장애인 미고용기업체에 대해서는 장애인근로자 채용에 영향을 미치는 주체로 71.3%의 매우 높은 비율이 도출되었다. 현재로서는 서울시 민간기업체 경영진을 대상으로 장애인 고용을 위한 정보제공이 안내되지는 않는다. 따라서 장애인 근로자에 대한 만족 사례와 기업의 사회적 공헌의 형태로 장애인 고용을 채택할 수 있음을 적극적으로 홍보하여야 할 것이다.

(5) 장애인의무고용비율 여성 할당 및 고용장려금 조정

장애여성 취업률을 높이기 위한 방법으로 장애의무고용비율 중 여성 할당을 넣는 방안과 고용장려금을 상향 조정하는 방안을 생각해볼 수 있다. 서울시는 공공기관의 경우 장애인의무고용비율을 3%로 두고, 민간 기업체의 경우는 2.7%로 두었다. 그런데 이 비율은 성별에 대한 고려가 없어, 장애남성으로만 장애인의무고용비율을 달성한다고 하더라도 문제되지 않는다. 그러한 결과는 의무고용제의 혜택을 받는 장애인 당사자의 성별차이로 나타난다. 장애남성의 경우 장애인고용의무의 적용을 받는 종사자 규모 50인 이상의 기업체에 근무하는 비율이 29.5%였으나 장애여성의 경우는 9.1%에 불과하고, 부담금 납부 대상인 종사자 규모 100명 이상의 기업체에 근무하는 장애남성은 전체 장애남성의 19.8%였으나, 장애여성의 경우는 6.8%에 불과하다. 따라서 장애여성의 고용률을 높이기 위한 한시적인 방법으로 장애인의무고용비율 내 여성 할당을 넣는 방법을 고려할 수 있다. 장애인의무고용률 역시 총 인구 중 장애인 비율이나 전체 근로자 총수에서 장애인 근로자가 차지하는 비율 등으로 산정하는 기준이 따로 있는 것이 아니라 임금근로자 비율, 기업체 규모, 근로시간 등의 정보를 기준으로 정책적 판단을 내린 결과이다. 국외 사례를 찾아 보더라도 일본의 경우는 근로자의 총수에 대한 장애인 근로자 총수의 비율로 기준을 정하고 있고, 독일의 경우는 중증장애인에 한하여 의무고용제를 시행하는 등 그 기준을 달리한다.[12] 따라서 각 국가의 특성에 따라 정책 결정이 있게 되고, 지자체 차원에서 특정 성별의 고용률이 현저히 낮다면, 국가가 정한 의무고용률 내에서 관계법령에 위배되지 않는 한 성별 할당을 정할 수 있을 것으로 보인다. 마찬가지로 고용장려금에 대하여도 장애여성, 중증 장애여성을 우대하고 있으나, 통계상 이러한 사실을 모르고 있는 기업체도 있었고, 경제적인 측면에서 실질적 혜택이 없다고 한 기업체도 다수였으므로, 장애여성, 특히 중증 장애여성 고용에 유리하도록 상향조정할 수 있을 것으로 보인다.

12) 전광석 외, 「장애인 의무고용률 설정방안 연구」, 고용노동부, 2013, 4면 이하 참조.

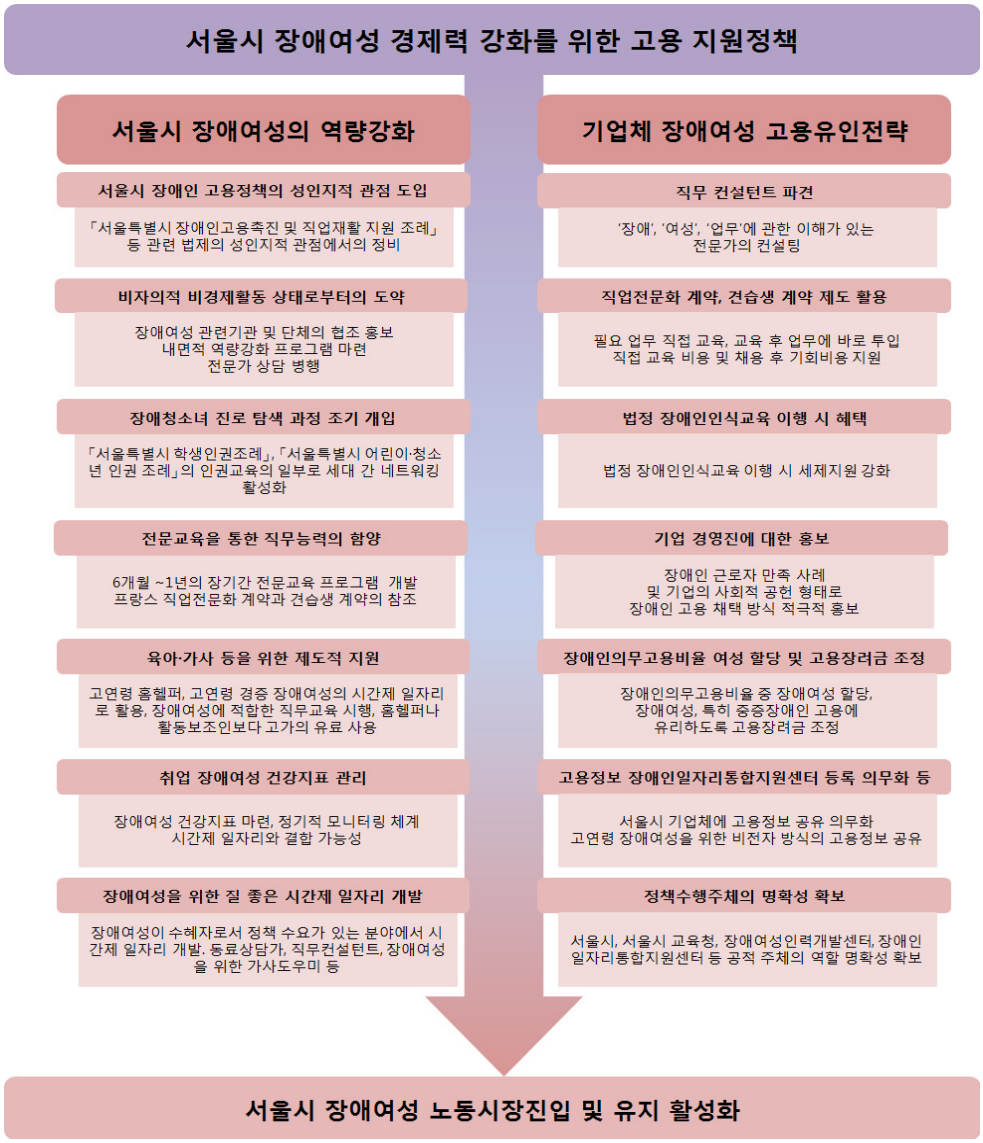
(6) 고용정보 장애인일자리통합지원센터 등록 의무화 등

고용정보를 유통하는 방법도 개선되어야 한다. 필요한 업무를 수행하지 위하여 장애인 여부와 관계없이 그에 적합한 지원자를 채용한다는 기업체 비율이 높았으므로, 기업체가 고용정보를 장애인일자리관련기관에 따로 공유하지는 않을 수 있다. 장애여성의 입장에서도 25세~34세는 대부분 한국장애인고용공단(워크투게더 포함)을 이용하고(100.0%), 35세~44세 연령대는 주로 고용노동부 고용센터(워크넷 포함)을 이용한다. 그러나 45세~74세는 부모, 친구, 선후배, 지인 등에 의해 구직하는 비율이 상당했다. 인터넷 등의 전자적 정보의 수취에 취약한 고연령 장애여성의 경우 관련기관에 구직정보를 등록하고, 전화통화나 주민센터 및 마을 게시판 등에 구인정보를 취합하여 게시하는 등의 비전자적 방식의 고용정보 공유가 필요하다. 무엇보다 서울시 기업체가 채용공고를 내는 때에는 서울시장애인일자리통합지원센터에도 함께 등록하도록 의무화하는 방안을 생각해볼 수 있을 것이다.

(7) 정책수행주체의 명확성 확보

마지막으로 장애여성 고용증진에 관한 정책을 수행할 공적 주체의 명확성을 확보하여야 한다. 서울시에는 장애여성 고용정책의 수행주체로서 서울시, 서울시교육청, 서울특별시장애여성인력개발센터, 서울특별시장애인일자리통합지원센터 등 여러 기관이 존재한다. 특히 보건복지부와 여성가족부에서 설치·운영해오던 장애여성어울림센터의 향방이 불투명한 현 상황에서 서울시장애여성인력개발센터의 역할이 중요해졌고, 장애여성 고용정책에 관한 중장기 계획의 수립 및 관련 사업 실시에 관해 중추적 역할을 담당하여야 할 것으로 보인다. 서울시는 한정된 예산을 효과적으로 사용하면서도 장기적 관점에서 실질적 효과를 볼 수 있도록 공적 주체 각각 역할을 명확히 하여야 할 것이다.

▌그림 21▐ 서울시 장애여성 노동시장진입 및 유지 활성화 방안



Ⅵ. 결론

이 연구에서는 장애여성 노동시장진입 및 유지에 관하여 선행연구 및 관련 정책을 검토하고, 서울시 등록 장애인 현황으로부터 서울시 장애여성 현황을 파악하였다. 또, 서울시 장애여성 경제활동 실태를 성별·연령별·장애유형별·장애정도별로 구별하여 지형을 그리고, 장애여성 당사자의 입장과 장애여성을 고용하는 서울시 기업체의 입장에서 서울시 장애여성의 고용을 증진하고, 고용상태를 안정적으로 유지할 수 있는 방안을 도출하였다.

그러한 방안은 서울시 장애여성의 역량을 강화하는 내용과 기업체가 장애여성을 고용하도록 유인하는 전략으로 나뉜다. 서울시 장애여성의 역량 강화를 위한 방안으로는 서울시 장애인 고용정책에 성인지적 관점을 도입하고, 환경적 요인으로 인한 비경제활동 상태에 있는 장애여성을 도약할 수 있도록 지원하며, 장애청소년 시절부터 진로 탐색 과정에 조기 개입하여 의존적 장애여성 상을 철폐하는 내용을 제시하였다. 또, 육아·가사 등을 위한 제도적 지원을 통해 일·가정 양립의 어려움을 완화시키고, 취업 장애여성을 위한 건강지표를 개발·관리하는 방법과 질 좋은 시간제 일자리 개발의 방법도 도출하였다.

서울시 기업체의 장애여성 고용을 유인하기 위한 전략으로는 직무 컨설턴트를 파견하여 장애인이 할 수 있는 업무의 내용을 개발하도록 하고, 프랑스의 직업전문화 계약 또는 견습생 계약 제도와 유사하게 기업이 직접 교육을 통해 필요한 업무에 장애인을 고용하도록 하는 전략을 제시하였다. 또 법정의무인 장애인인식교육 이행 시 세제지원을 강화하거나 기업 경영진에 대해 장애인 근로자 만족 사례나 기업의 사회적 공헌의 형태로 장애인 고용을 채택할 수 있음을 적극적으로 홍보하는 전략도 있다. 장애인의무고용비율 중 여성 부분을 할당하거나 고용장려금을 합리적인 수준으로 상향조정하는 전략, 기업체 고용정보를 서울특별시장애인일자리통합지원센터에 등록하도록 의무화하는 전략도 제시하였다. 무엇보다 현재 서울시로서는 장애여성 일자리도 '여성'의 일자리 문제의 일부로 인식하고 있으나, '장애인'으로서 장애유형과 정도를 고려한 '장애여성'일자리에 대한 인식은 매우 부족하다. 지금까지 장애여성 고용정책의 큰 골자는 보건복지부와 여성가족부의 정책에 의하였으나, 지자체 차원에서 서울시도 그러한 골자에 살을 붙여 실질적으로 장애여성의 노동시장진입과 고용 유지를 증진할 방안을 마련하여야 할 시기이다. 앞서 제시한 정책 방안은 장애여성 고용 문제에 대한 정책적 해법의 일부를 제시한 것에 불과하다. '여성'의 특성을 고려하여 장애유형과 장애정도에 세분화되고 밀접한 정책을 마련하는 데에는 장애여성 일자리 관련 정책수요를 지속적인 파악이 필수적이다. 이 연구에서 마련한 정책방안을 시작점으로, 피상적인 장애인 일자리 관련 정책에서 벗어나, 장애여성이 경제사회적 참여가 활성화될 수 있도록 실질적인 대책이 추진되어야 할 것이다.

함께서울
시민과 함께 세계와 함께

정책토론회

서울시 장애여성 노동시장 진입 및 고용유지를 위한 정책 방안

토 론 문

심진예(장애인고용공단 고용개발원 직업영역개발팀 연구원)
손은주(장애여성네트워크)
김광이(상상행동 장애와여성 마실 대표)
고정희((주)우리성원 대표)

서울시여성가족재단
Seoul Foundation of Women & Family

서울시 여성장애인의 고용에 관한 발전적 연구를 위해

심진예(장애인고용공단 고용개발원 직업영역개발팀 연구원)

□ 연구자는 서울시 장애여성의 노동시장 진입 및 유지를 위한 정책적 개선방안 제시를 목적으로 아래를 주요 내용으로 하였으며, 분석을 통해 서울시 여성장애인의 고용활성화를 위한 정책을 제시함

- 첫째, 성별 연령 장애유형 장애정도로 파악한 서울시 장애여성의 지형을 그리기
- 둘째, 서울시 장애여성 노동시장 진입 및 유지 현황 파악
- 셋째, 서울시 장애여성 고용·미고용업체 현황 파악
- 넷째, 서울시 장애여성 고용증진 및 질 좋은 일자리 확충 지원방안 도출

□ 각 소주제별로 논의를 보다 발전시키기 위한 제언은 아래와 같음

1. "서울시 장애여성의 지형 그리기"와 관련해

□ 연구자는 서울시 여성장애인의 연령과 장애유형과 관련한 특성을 제시하였는데 실효성 있는 정책을 마련하기 위해서는 정책대상을 보다 세밀히 분석하고 그 특성을 잡아내는 것이 필요함

□ 서울시 여성장애인 중 고령장애인 비중이 매우 높음

- 2014년 서울시 전체 여성장애인 중 15-44세 구간대의 장애인은 13.4%에 불과
  ※ 15-44세 남성장애인 21.3%
- 따라서 서울시 여성장애인은 남성장애인에 비해 상당한 고령화 진척

□ 서울시 여성장애인은 연령대별 대표적 장애유형이 다르게 나타남

- 여성전체 중 지체가 52.9%로 가장 큰 비중을 차지하나
- 44세 이하의 집단에서는 지적(28.0%)>지체>시각 순인데 반해 45세 이상 집단은 지체(57.3%)>시각>뇌병변 순으로 나타남

ㅁ 서울시 여성장애인 중 중증은 6.7%, 경증은 93.3%인데 반해, 44세 이하는 중증 41.7%, 45세 이상에서는 중증 6.0%로 연령대별 장애정도가 다르게 나타남

ㅁ 따라서 서울시 여성장애인은 남성장애인과 다른 특성을 나타내며, 여성장애인 내부적으로도 이질적이므로 남성과 차별화된 접근, 연령대별 접근이 필요하다는 점을 알 수 있음

- 저연령대 중증 지적장애인과 고연령대 경증 지체장애인에 대한 정책은 다르게 접근되어야 할 것임

2. 서울시 장애여성 노동시장 진입 및 유지 현황 파악

ㅁ 여성장애인 경제활동지표를 집단 내부적으로 살펴보고 있으나 연령, 장애유형, 장애정도 등 일관된 기준에 따라 비교하여, 서울시의 집중적으로 지원해야할 고용정책대상을 추출하고, 집단별 지원내용을 차별화시킬 필요가 있음

- 예컨대 표15와 표17은 비교집단과 문항이 달라 결과를 비교하기 어려우므로, 문항별 장애정도별, 장애유형별, 연령대별 비교를 권유드림

ㅁ 이를 통해 실제 노동시장에 진입한 취업집단의 특성(장애특성, 일자리 특성), 실업집단의 특성(장애특성, 일자리 특성)을 밝히는 것이 필요

- 실업자 집단의 분석을 위해 표16을 보다 구체화

ㅁ 결과적으로 여성장애인이 노동시장에 진입하지 못하는 이유를 명확히 보여줄 필요가 있을 것임

- 경증여성은 퇴직사유가 “기타 개인 가족 관련 사유(결혼, 임신, 육아)” 61.8%
- 55-64세 경증여성 실업상태 지속이유 “ 근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아서” 80.7%
- 여성중증장애인 취업자 시간제근로이유 “건강문제로 오랜 시간 근무할 수 없어서” 27.6%

ㅁ 고령장애인이 다수라는 점에서 여성장애인이 실제로 근로욕구가 강한지, 어떤 일자리에서 일하고 싶은지, 일을 하지 않으면 빈곤할 수밖에 없는 상황인지에 대해서도 살펴보기를 권유드림

3. 서울시 장애여성 고용 미고용업체 현황 파악

□ 서울시의 장애인고용 현황과 장애인 고용의 조건의 특수성을 파악하기 위해선 서울시 내부적인 고용업체와 미고용업체의 비교보다는 다른 지방자치단체와의 비교가 필요함

- 장애인고용의무를 달성한 기업의 비중, 미고용업체 비중, 장애인고용 사업체의 특성(업종, 규모) 등을 비교
- 이를 통해 서울시의 장애인고용의 우월성과 취약성 도출

□ 장애인 미고용사유, 인사노무 관리 시 애로사항, 기업체 지원 등도 다른 지자체와 비교를 통해 분석함으로써 서울시의 장애인 고용 사업체의 특수성을 발견할 수 있음

- 이를 통해 서울시 사업체가 겪고 있는 장애인고용에 애로사항과 필요한 지원을 파악할 수 있을 것임

□ 또한 여성장애인이 어떤 일자리 성격과 고용형태에서 일하고 있는지를 파악하는 것이 필요

- 소규모 영세사업장, 불안정한 고용형태임을 알 수 있으나 직종이나 업종 그리고 근로시간 등이 추가될 필요

4. 서울시 장애여성 고용증진 및 질 좋은 일자리 확충 지원방안 도출

□ 서울시 장애여성의 역량강화와 관련해,

- 2주제, 3주제에 대한 분석결과를 토대로 대책을 마련하는 것이 필요하며, 여성장애인이라는 전체집단에 대한 대책보다는 내부집단을 분류하여 집단별 대책을 마련하는 것이 필요할 것임
- 연령별, 장애특성별, 경제활동상태별 하위 집단별 대책

□ 기업체 장애여성 고용유인전략과 관련해

- 전략도 몇 가지 차원으로 나누어 마련할 수 있을 것임
- 여성장애인을 고용하기 위한 전략, 고용유지를 위한 전략 등이 제시될 수 있으며 이를 고용의무이행여부 혹은 산업, 일자리 특성 등에 따라 다르게 제시할 필요가 있음
- 정책수행주체의 명확성 확보와 관련해서도 각 주제별로 현재 수행하는 역할, 필요한 역할, 수행주체간 역할분담에 대한 논의 필요

5. 기타

- ㅁ 다양한 통계수치를 제시하고 있으나 수치의 요약과 정리된 내용을 제시하는 것이 필요함
- ㅁ 표 하단에 자료 출처를 밝히는 것이 필요함
- ㅁ 본문에 인터뷰 내용이 있는데 연구서두에 연구방법과 조사대상에 대해 밝히는 것이 필요함
- ㅁ 장애인의 노동시장 진입에 대해 관심을 갖는 이유는 장애인이 경제활동을 통해 소득을 벌어들여 최저 수준의 삶을 유지하는데 있을 것임. 따라서 서울시의 여성장애인의 빈곤정도는 어떠한지와 경제활동상태와 빈곤을 결부시켜 논의하는 것을 권유드림

장애여성 일자리는 홈헬퍼 사업과 함께 진행되어야 한다.

손은주(장애여성네트워크)

Ⅰ. 서론

우리나라의 장애여성은 전통적인 가부장적 문화와 사회적 체제 속에서 여성과 장애인으로서, 빈곤계층과 사회적 약자의 위치에서 다중의 차별을 경험하고 있다는 것은 널리 알려진 사실이다. 이러한 현실 속에서 장애여성 한 사람의 독립된 인격체로 사회적 책임을 지는 시민으로서 주체적인 삶을 살아가기는 매우 어려운 실정이다. 이 가운데 장애여성의 일자리를 확보하거나 고용율을 높이고자 하는 문제는 장애여성계에서 수년간 줄기차게 주장해온 내용인 것이다. 하지만 일자리 문제를 고민하기 이전에 돌봄의 고민들을 덜어주어야 하는 홈헬퍼에 대한 지원이 확보되지 않는다면 그저 사상누각에 지나지 않을 것이다. 현재 시행되고 있는 돌봄 서비스 가운데 하나인 출산도우미 및 양육도우미 등의 지원서비스는 지원에 대한 등급의 제한, 소득기준 제한, 거주지역에 따른 편차 등 조건이나 기간 등에 있어 아이를 출산하고 양육하는 데에 실질적인 도움이 되기에는 한계를 드러내고 있다. 이에 장애여성네트워크가 2014년 수행해온 홈헬퍼 사업의 사례를 통하여 장애여성의 일자리를 넓히는데 선행되어야 할 지원이 무엇인지 이야기하고자 한다.

홈헬퍼 서비스는 육아 등의 문제로 경제활동 참여가 어려운 장애여성에게 개별 상황별로 다양한 홈헬퍼 서비스를 제공하여 원활한 경제활동을 지원하고, 스스로 서비스를 설계 및 선택하여 자존감 향상과 경제적인 자립을 지원하고자 하는 서비스를 말한다. 장애여성네트워크는 기존의 홈헬퍼 서비스에서 좀 더 확대된 구조를 만들려 노력했다. 기존의 단순 가사 지원에서 벗어나 장애여성이 실질적으로 필요로 하는 서비스 제공을 위한 모델을 제시하기도 하였으며, 향후 홈헬퍼 사업의 발전 방향에 대한 고민들을 함께 했었다.

그렇다면 왜 홈헬퍼 서비스가 선행되어야 한다는 것일까? 그리고 변화 가능한 홈헬퍼 사업이라는 것은 무엇인지 이야가를 해보도록 하겠다.

Ⅱ. 본론

1. 장애여성과 경제활동 참여

장애인의 경제활동 참여는 경제적 자립뿐만 아니라 비장애인과의 경제적, 사회적, 심리적 격차를 줄임으로써 장애인의 사회통합에 핵심적 역할을 수행하게 된다.(Buciuniene & Kazlauskaite, 2010; Geng-qing, 2003)

특히 장애여성에게 경제활동 참여 및 자립생활 확대는 장애여성의 인적자원화를 통해 그동안 사회적으로 보이지 않게 작용했던 사회적 환경 속 신뢰성에 기반하여 존재하는 의무와 기대, 사회구조의 정보유통능력으로부터의 소외에서 벗어나는 매우 중요한 의미를 가진다.(국가인권위원회, 2013)

한편 장애여성의 근로참여경험은 노동시장 진입과정이나 진입 후 모든 과정에서 여성이면서 장애인이기 때문에 감당해야했던 많은 편경과 차별을 경험한 곳으로, 그러한 도전은 자신의 존재에 대해 오히려 더욱 부정적인 감정을 갖게 하였고 사회에 대한 불신만 키우는 경험이 되었으며, 이러한 그들의 사회참여 동기를 떨어뜨려 결국 노동시장을 이탈하거나 근로동기를 잃게 하여 이들을 비경제활동 인구로 잔류하도록 하였다.(한애경 외, 2014)

장애여성의 경제활동의 제약요인으로는 낮은 교육수준, 경제활동 참여에 대한 동기부족, 정보접근성의 제한, 일과 가정의 양립 지원 미흡, 취업지원 서비스 및 적합한 일자리의 부족, 노동시장에서의 차별 등을 지적하고 있다.

2. 홈헬퍼 지원사업의 특성

1) 장애여성의 성인지적 관점

장애여성들은 가난과 질병에 노출되어 있고, 장애남성에 비하여 저학력이라는 사실도 두드러진다. 이러한 이중 삼중의 차별을 받으면서 성인지적 관점까지 배제해서는 안된다. 장애여성의 사회참여 및 경제활동을 위해 직업재활 서비스를 제공하고, 기존에 있는 홈헬퍼 제도의 활성화 방안 및 일자리 개발 등에 힘써야 한다.

2) 육아, 가사 등을 위한 제도적 지원

장애여성이 경제활동을 하기 위해서는 가사 및 육아지원이 절실히 필요하다. 장애여성은 이

문제로 인해 직업을 가지지 못하는 경우가 많으며, 가족이나 주변 사람들과 마찰을 빚기도 하였다. 결국 경제력을 가지지 못하거나 자아실현을 포기하는 경우 또한 많으며 이로 인해 낮은 자존감과 우울감에 시달리거나 무력한 생활을 할 수 밖에 없다. 이러한 문제에 도움을 주기 위해 장애여성네트워크에서는 2014년 홈헬퍼 지원사업을 진행하였다.

기존의 홈헬퍼 서비스는 관 주도형으로 가사, 육아 등 특정 분야에 국한되어 있으며 월 70시간으로 한정되어 있어 직장 생활을 원하거나 실제로 직업을 가진 장애여성이 이용하기에 턱없이 부족한 실정이다. 또한 장애여성이 홈헬퍼 서비스를 통해 지원받는 분야가 한정되어 있고 이용하고 싶어도 해당되지 않는 경우가 많다.

우리 장애여성네트워크는 홈헬퍼 서비스가 활동보조 서비스 시간과 별도로 활성화되어야 할 부분이라고 판단하였다.

첫째, 수급자 중심이 아닌 보편적인 서비스를 제공하여, 서비스의 진입장벽을 철폐하되, 필요정도가 높은 사람에게 우선적으로 서비스를 제공하는 긍정적 차별을 적용하는 것이 필요하다.

둘째, 우선적 서비스 대상 기준을 선정할 시 고려될 수 있는 자녀의 기준연령은 장애유형에 따라 필요가 다를 수 있다는 사실을 전제로 유연화할 필요가 있다.

이를 위해서는 장애모의 장애유형과 등급, 자녀의 연령별로 적합한 욕구를 파악하는 것이 필요하다. 홈펠퍼 서비스가 활동보조 서비스와 다른 공공서비스에 비해 가장 차별성을 가지는 점은 장애모와 자녀 모두 지원이 가능하다는 점이다.

3) 홈헬퍼 서비스 내용의 개선 방안

결론적으로 이야기하자면 당사자의 필요에 따라 다양화된 홈헬퍼 서비스가 제공되어야 함을 우선으로 한다는 것이다. 2014년 지원된 홈헬퍼 사업의 경우, 개별형 맞춤 홈헬퍼 지원사업의 적용 이후 가사, 학습, 양육, 기타지원으로 세분화하여, 필요에 따른 서비스를 선택할 수 있었으며 이때 당사자의 만족도가 높게 나타났음은 물론이다.

지원된 사업의 경우, 대부분 가사 서비스에 대한 만족도가 높게 나타났다. 사실 현행 활동지원제도에서도 가사지원이 가능하긴 하지만, 활동보조인들의 거부와 시간 부족으로 필요한 만큼의 가사서비스 지원이 되지 못하고 있으므로 홈헬퍼 서비스에서는 가사지원이 확대될 수 있도록 더욱 노력이 필요하다고 본다.

4) 적절한 홈헬퍼 매칭을 위해 처우의 현실적인 개선이 필요함

현재 수행되고 있는 홈헬퍼 서비스가 원활하게 진행되기 위해서는 다음과 같은 개선지점이 있다.

- 홈헬퍼의 경우 단기 시간제, 임시직 고용 형태로 정규 사회적 일자리가 아니어서 퇴직금을 제공받을 수 없으며, 기본적인 서비스 비용도 낮게 책정되어 있다.
- 업무의 자율성이 전혀 부과되지 않아, 현장에서 지정해 준 날짜와 시간에만 서비스를 제공해야 한다.
- 자녀 양육의 홈헬퍼의 경우는 특히 지속적인 유대감이 가장 중요한데, 위와 같은 요소가 홈헬퍼들의 지속적인 지원을 유지하기 어렵게 하고 있다.
- 활동보조인도 월급제로의 추진을 시도하고 있는바, 홈헬퍼도 월급제로 추진하여 안정적인 서비스를 제공할 수 있도록 방안이 마련되어야 한다.

Ⅲ. 결론

장애여성에 대한 사회적 지원은 주거, 소득, 노동뿐만 아니고 그들이 일과 가정에서 자신의 인간적 삶의 가치를 향유하도록 홈헬퍼의 서비스 확대는 반드시 필요하다.

그러나 실질적으로 서비스를 이용해야 하는 많은 장애여성들이 사각지대에 놓이는 문제가 많다. 이를 해결하기 위해서는 우리사회에서 홈헬퍼에 대한 가치의 사회적 인식 확산이 우선되어야 하고, 국가나 지자체도 예산타령을 벗어나 근본적인 대책 마련이 시급히 요구된다. 이렇듯 제도적 지원을 받게 되면 육아와 가사의 부담으로 일, 가정 양립이 어려운 장애여성과 건강문제로 전일제 근무가 어려운 장애여성에게 안정적으로 일에 전념할 수 있는 여건이 마련되는 셈이다. 장애여성들에게 지속적인 서비스 지원이 있어야만 장애여성들이 우리사회에서 당당한 주체로 이중적 차별을 넘어 당당한 사회의 일원으로 그 역할을 수행해 갈 것이다.

MEMO

MEMO

MEMO

MEMO