

KWDI

성인지적 예산분석 사례(5)  
**장애인 고용촉진 및  
직업재활기금의  
성인지적 분석**

정해숙 · 박선영

2009

연구보고서-5-8



한국여성정책연구원  
Korean Women's Development Institute

2009 연구보고서 5-8

「성인지 예산 제도화 방안 연구(Ⅲ)」의 단위 연구보고서

---

성인지적 예산분석 사례(5)  
**장애인 고용촉진 및 직업재활기금의  
성인지적 분석**

---

Gender Budget Analysis(5)  
: The Fund for Employment Promotion and  
Vocational Rehabilitation of the Disabled

연구책임자 : 정 해 숙 (본원 선임연구위원)

공동연구원 : 박 선 영 (본원 연구위원)



**한국여성정책연구원**  
Korean Women's Development Institute

## 연구요약

### 1. 연구의 필요성 및 목적

- 장애여성인구가 급격히 증가하고 있음. 2008년 현재 등록장애인 수는 2,246,965명으로 2000년(958,196명)에 비해 2.3배 이상 증가한 가운데, 장애여성인구는 2000년 288,434명(전체의 30.1%)에서 2008년에는 3.1배인 901,408명(40.1%)으로 증가세가 두드러짐.
- 장애여성인구의 증가율에 비해 경제활동 참가율은 매우 저조한 수준임. 2008년 현재 15세 이상 장애여성의 경제활동 참가율은 25.5%, 고용률은 23.7%에 불과함. 이는 당시 국민 전체 여성(경제활동 참가율 50.0%, 고용률 48.7%)이나, 장애남성(경제활동 참가율 52.1%, 고용률 47.6%)과 비교할 때 절반 이하의 수준임. 반면, 장애여성의 실업률(6.9%)은 장애남성(8.8%)과 비슷한 수준으로 장애여성의 취업욕구는 장애남성에 크게 뒤지지 않음.
- 1990년 ‘장애인 의무고용제’가 처음 도입된 이래, 2009년 현재 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 의해 장애인 고용의무를 이행하지 못한 사업주들이 납부한 장애인고용부담금을 재원으로 하는 ‘장애인 고용촉진 및 직업재활기금’이 설치·운영되고 있으며, 장애여성의 고용촉진에 대한 국가 및 지방자치단체의 책임을 규정하고 있음(동법 제3조).
- 장애인 의무고용제가 도입되었음에도 불구하고, 남녀평등에 대한 고려가 미흡하다는 문제의식 아래 2008년 8월 국회에서 장애인 의무고용 시 장애여성과 장애남성을 동일한 비율로 고용하는 노력을 강조하는 내용의 ‘장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안’이 발의되었음.
- 이에 본 연구에서는 첫째, 장애인 의무고용제도 운용과 둘째, 장애인 고용촉진 및 직업재활기금으로 운영된 사업에서의 성별 수혜 현황과 성 형평성을 파악하고, 셋째, 이를 토대로 장애인 의무고용제와 장애인 고용촉진 및 직업재활기금의 성 형평성을 제고하기 위한 방안을 도출하고자 함.

## 2. 연구의 범위

- 이 연구는 2008년 장애인 의무고용제 운영 실적과 장애인 고용촉진 및 직업재활기금 사업 4개 부문 중 장애인이 사업의 직접적인 수혜자이거나 그 사업으로 인해 장애인의 고용이 창출되는 결과를 가져오는 사업부문만을 분석 대상으로 함. 따라서 한국장애인고용촉진공단 운영 등 장애인 고용촉진 운영사업부문을 제외한 3개 사업부문(고용창출 및 유지사업, 취업알선사업, 직업능력개발사업)을 분석대상으로 함.

## 3. 연구방법

- 이 연구의 주된 연구방법은 문헌연구와 자료 분석으로, 등록장애인 실태와 정부부문 의무고용자료는 보건복지가족부와 노동부의 홈페이지를 통해 수집하였고, 일부 자료는 담당자의 협조를 얻어 수집하였음. 공공 및 민간부문 2008년 의무고용자료와 장애인 고용촉진 및 직업재활기금의 예산 집행 자료는 한국장애인고용촉진공단의 고용창출지원부, 기업지원부, 취업지원부, 능력개발부에서 담당 사업 실적에 대해 공단의 DB 및 결산자료 등을 활용하여 성별 분리통계 자료를 작성해줌으로써 수집이 가능하였음. 또한, 1차 자료 분석결과에 대한 이해를 제고하고 정책방안 개발을 위해 2곳의 지사와 1곳의 직업능력개발센터를 방문하여 장애인 고용지원 및 직업훈련담당 책임자 등 총 9명에 대한 심층면담을 실시함. 이 밖에 연구방향 설정과 연구보고서 초안 검토 및 정책과제 개발을 위한 전문가 자문회의를 진행하였음.

## 4. 장애여성의 경제활동실태 및 정책 동향

### 가. 장애여성의 일반적 특성

- 장애여성 중 생산연령인구(15~64세)는 52.7%인데 비해 노령인구(65세 이상)는 45.0%, 연소인구(14세 이하)는 2.3%로 장애여성의 절반 정도가 부양인구에

속함. 이에 비해 장애남성은 전체의 71.0%가 생산연령인구로 장애여성과 뚜렷한 대비를 보임. 특히 장애여성 중 노령인구 증가 양상은 여성 노령장애인에 대한 정책 마련이 필요함을 시사하고 있음.

- 장애인실태조사(2005년)에 따르면, 장애여성의 경우 63.1%가 초등학교 졸업 이하의 학력임. 2008년 조사에서는 장애여성 중 무학이 28.9%로 장애남성의 4배 수준에 달하고 대학이상 학력은 4.9%로 장애남성의 3분의 1수준에 불과한 것으로 나타남. 이는 장애여성의 교육기회의 박탈과 이로 인한 낮은 학력 수준의 문제가 매우 심각함을 여실히 보여주는 것임.

#### 나. 장애여성의 경제활동 실태

- 15세 이상 장애인구는 여성 862천명, 남성 1,210천명이고 경제활동에 참여하는 장애여성은 25.5%(여성 일반의 51%), 장애남성은 52.1%(남성 일반의 70.9%)로, 경제활동참가율의 성별 격차가 심각한 수준임이 확인됨. 또한 2000년 이후 장애여성의 경제활동 참가율은 지속적으로 낮아지는 추세임.
- 장애여성 중 비경제활동 인구는 642천명으로 2000년 대비 1.8배 증가하였는데 결과적으로 15세 이상 장애인구 중 장애여성은 장애남성에 비해 348천명이 더 적으나, 비경제활동 인구규모는 63천명이 더 많은 상황임.
- 한편, 장애여성 실업률의 경우 6.9%로 장애남성(8.8%)보다 낮음. 그러나 이는 전체 여성 실업률 2.6%의 2.7배에 달하는 높은 수준임. 특히 장애남성과 비교하면, 35~39세, 45~59세 연령대의 실업률이 월등히 높음.
- 장애여성의 고용률은 23.7%로 2000년(19.5%)과 비교하면 4.2% 포인트 증가하였으나, 여전히 장애남성 고용률(47.6%)의 절반수준에 머물고 있음. 구체적으로 장애여성 중 임금근로자가 전체의 56.6%이고, 43.4%는 비 임금근로자인 것으로 나타남. 또한 임금근로자 중 상용근로자는 18.5%, 일용근로자는 32.1%에 달함. 장애남성에 비해 상용근로자는 8.4% 포인트 적은 반면 일용근로자는 두 배가 많아 장애여성 취업자의 고용 불안정이 매우 심각한 상황임을 알 수 있음. 또한 무급가족종사자의 비율도 장애여성(24.1%)은 장애남성(2.8%)의 거의 9배에 달하는 실정임.

- 장애여성 취업자의 직업별 분포를 보면, 전체의 34.8%가 단순노무종사자로 나타남. 장애남성 역시 단순노무종사자가 27.5%로 가장 많기는 하나, 장애여성이 농림어업직, 판매직 및 서비스직에 집중되어 있는데 비해, 장애남성은 기능원 및 관련기능 종사자, 장치·기계조작·조립종사자, 전문가 등 보다 다양한 직업군에 폭넓게 종사하고 있는 것으로 나타남. 또한 장애여성 중 단시간 근무자가 남성의 2.5배에 달하는 것이 확인됨.
- 장애여성 취업자의 평균 취업기간은 143.5개월로 장애남성의 202.3개월보다 58.8개월 짧음. 2005년과 비교하면, 장애남성의 취업기간은 증가하였으나 장애여성은 16.4개월 줄어든 상황임. 한편, 월 평균 수입은 2008년 현재 장애여성이 59.3만원, 장애남성이 135.6만원으로 성별 수입격차는 43.7만원으로 나타남.
- 직업훈련을 받은 적이 있는 장애여성은 1.8%로 장애남성(5.3%)의 3분의 1수준에 불과하고, 특히 2005년과 비교해보면, 장애여성의 경우 큰 차이가 없으나, 장애남성은 2005년 3.9%에서 2008년 5.3%로 30% 이상 증가하여 직업훈련기회가 장애여성에게 제한된 것이 아닌지 점검이 필요하다고 여겨짐.

#### 다. 장애여성의 경제활동지원 정책 동향

- 여성부
  - 여성장애인 사회참여 확대 사업  
상담 및 구직 기회를 제공하는 ‘여성장애인 고충 및 사회진출 상담지원 사업’과, 장애여성의 취업과 소규모 창업이 가능한 직종에 대한 교육과정인 ‘여성장애인 특화교육 지원 사업’이 있음.
  - 여성장애인 역량강화 사업  
2008년부터 여성부와 지자체가 각각 50%씩 예산을 분담하여 추진하고 있으며, 장애여성을 위한 정서안정, 사회성 향상 지원 및 모성권 보호, 경제적 역량강화 등의 내용으로 총 72개 프로그램이 운영됨.
- 보건복지가족부
  - 여성장애인 역량강화를 위한 교육지원 사업  
장애여성의 역량강화를 꾀할 수 있는 효과성 높은 프로그램을 지향하며, 특히 저소득·저학력 장애여성을 위한 교육 프로그램이 운영됨.

- 장애인 직업재활기금 사업

중증장애인의 직업재활을 활성화시키려는 목적으로, 기존에 수행하던 직업재활 프로그램과 함께 운영하도록 하여 일종의 시너지 효과를 얻고자 함.

- 장애인 일자리 사업

장애인의 사회참여 확대와 소득보장을 위해 정부와 지방자치단체 등이 주체가 되어 시행하는 사업임.

## 5. 장애인 의무고용제도의 성별 수혜귀착 분석

### 가. 장애인 의무고용률 변화 추이

- ☐ 정부, 공공, 민간부문의 장애인 의무고용률은 각각 1.76%, 2.05%, 1.70%로 공공부문의 장애인 의무고용률이 가장 높은 것으로 나타남.
- ☐ 의무고용제도에 의해 고용되어 있는 장애인은 총 104,134명이며 이 중 장애여성은 13.4%인 13,989명에 불과하여, 장애남성에게 편중되어 있음. 연도별 의무고용 장애인 중 여성 비중을 살펴보면, 2006년 12.4%, 2007년 12.8%, 2008년 13.4%로, 같은 기간 전체 등록장애인 중 여성 비중의 증가속도와 비교하면 장애여성의 고용 증가는 더딘 상황임.
- ☐ 의무고용제도의 수혜를 받는 장애인은 전체의 4.6%로 매우 적은 비중이나, 그 중에서도 장애여성의 수혜율은 1.6%로 장애남성의 1/4 수준에 그침. 노령인구 비중이 높은 장애여성의 특성을 감안하여 생산연령인구만을 모집단으로 하여 산출하더라도 2.9%로 장애남성 9.6%의 3분의 1수준에 그침.
- ☐ 또한 만 15세 이상 등록장애인 취업자 78만명 중 장애여성이 20만4천명, 장애남성이 57만6천명으로, 등록장애여성 취업자 중 의무고용제로 취업된 비율은 6.9%(장애남성 15.7%)에 불과함. 이는 장애인 의무고용제도가 장애여성의 고용 촉진에 미치는 영향이 상당히 미미하다는 것을 보여줌.

## 나. 기관특성별 분포

- 전체 정부기관의 의무고용 장애인은 총 14,470명이고 그 중 장애여성은 2,404명(16.6%)으로 장애남성의 1/5 수준임. 또한 공공기관 전체 장애인근로자 5,899명 중 여성은 7.4%인 436명에 그치고 있음.
- 사업체 규모별로 성별 차이를 살펴보면 1000인 이상 대기업에 고용된 장애여성 비중이 11.1%로 가장 낮음. 이는 장애여성이 장애남성에 비해 대기업에 고용될 기회에서 더욱 배제되어 있음을 보여줌.
- 장애여성과 남성 모두 제조업에 가장 많이 종사하고 있으나, 그 외 산업에서는 일정한 성별 차이가 나타남. 장애여성의 경우 제조업(26.2%), 사업시설관리 및 사업지원 서비스업(23.8%), 보건업 및 사회복지 서비스업(14.1%) 순서로, 장애남성은 제조업 다음으로 운수업(14.6%), 사업시설관리 및 사업지원 서비스업(13.7%)의 순서로 종사하고 있음.
- 직업별 분포에는 더욱 뚜렷한 성별 차이가 존재하는데, 장애여성은 단순노무직(44.2%), 사무종사자(18.6%), 서비스 종사자(16.8%) 순인 반면, 장애남성은 단순노무직(22.2%), 기능원 및 관련 기능종사자(18.6%), 사무종사자(18.3%) 순서임. 이렇듯 전문 기술과 숙련을 요하는 직업에서 장애여성 비중이 적은 이유는 낮은 학력 수준 및 부족한 직업훈련 기회 때문이라고 보임.

## 다. 개인특성별 분포

- 장애여성은 20대 근로자 비중이 17.8%로 같은 연령대의 장애남성(8.0%) 보다 두 배 이상 높고 장애남성은 40대 근로자가 32.2%로 장애여성(24.6%)에 비해 7.6% 포인트 높게 나타남.
- 의무고용 중증 장애인은 15,933명으로 전체의 17.8%에 불과함. 이는 경증 장애인(73,731명)의 1/4에 해당하는 것으로 의무고용제도 하에서 중증 장애인의 취업 가능성이 매우 저조함. 2008년 현재 장애정도별, 성별 4개 집단의 비중은 경증 장애남성(73.3%) > 중증 장애남성(13.8%) > 경증 장애여성(9.0%) > 중증 장애여성(4.0%) 순으로, 경증 장애인보다 중증 장애인의 취업 가능성이 현저히 떨어지는 현상이 장애여성에게 더욱 뚜렷하게 나타남.



## 6. 장애인 고용촉진 및 직업재활기금사업의 성별 수혜귀착 분석

### 가. 장애인 고용창출 및 유지사업

- 장애인 고용창출 및 유지를 위해 사용된 예산은 총 1,479억 91백만원으로, 이중 여성은 28.7%에 해당하는 424억 54백만원을 수혜함. 등록장애인의 여성비율(40.1%)과 비교하면 11.4% 포인트가 더 낮고, 사업자 지원사업은 11.0% 포인트, 장애인 지원사업은 14.4% 포인트가 더 낮은 것으로 확인됨.
- 등록된 장애여성 중 노령인구집단 비율이 남성에 비해 높다는 점을 감안하여 생산연령인구(15~64세)에서의 성별 비율(여성 33.5%, 남성 66.5%)을 기준으로 하면, 여성의 기금 수혜율은 4.8% 포인트가 낮고, 사업종류별로는 사업자 지원사업은 4.5%, 장애인 지원 사업은 7.8% 포인트가 더 낮았음.
- 사업자 지원사업에서 여성 수혜율은 29.1%, 장애인 직접 지원사업에서는 25.7%로 장애인 지원사업에서의 성 형평성이 다소 더 낮은 것으로 나타남. 이는 ‘장애인 고용장려금’(장애인고용촉진법 제30조)이나 ‘표준사업장 설립 지원’(동법 22조) 등 장애인 고용사업주 지원 사업(동법 제21조)에 대해서는 여성 우대조치가 법률적으로 뒷받침되고 있기 때문인 것으로 보임.
- 한편, 취업능력이 없는 장애인들의 자립을 지원하는 ‘창업자금 융자’ 사업의 경우 여성들의 기금 수혜율이 모집단인 생산연령인구에서의 여성비율에 비해 17.7% 포인트가 낮은 것으로 밝혀짐. 따라서 취약한 경제적 여건에 놓여있는 장애여성들을 위한 제도 마련에 노력을 기울여야 할 것으로 보임.

### 나. 장애인 취업알선사업

- 장애인 취업알선사업에서 성별 수혜의 형평성을 분석해보면 등록장애인(여성 40.1%, 남성 59.9%)을 모집단으로 상정할 때, 장애여성은 모집단에서의 여성 비율보다 7.9% 포인트 더 낮은 수혜율(32.2%)을 보임.
- 그러나 생산연령인구집단에서 여성이 차지하는 비율(33.5%)을 기준으로 할 경우 전체 취업알선사업에서의 여성 수혜율은 모집단 대비 1.3% 포인트 낮게 나타남. 이는 취업알선사업이 비교적 장애인의 성별에 관계없이 형평성 있게

집행되었다고 평가할 수 있음. 이처럼 취업알선사업이 성 형평성을 확보하게 된 것은 한국장애인고용촉진공단을 통한 취업알선 시 35% 이상을 여성으로 하는 여성취업목표제가 시행되고 있기 때문이라고 보임.

- 취업알선사업의 세부내역사업인 ‘시험고용’사업과 ‘취업알선지원금’사업은 등록집단보다 생산연령인구를 모집단으로 했을 때 남성수혜율이 낮아져 그만큼 장애여성들이 더 많은 혜택을 받고 있다고 할 수 있음. 그러나 이 두 사업의 경우 다른 사업에 비해 배정된 예산이 매우 적어 이로 인해 장애여성들이 실질적 혜택을 본다고 하기는 어려움. ‘시험고용’사업 보다 10배 이상 규모가 큰 ‘중증장애인 지원고용사업’이나 ‘직업능력평가센터 운영사업’은 장애여성 수혜율이 낮으므로, 이들 사업에서의 성 형평성 제고 노력이 요청됨.

#### 다. 직업능력개발사업

- 직업능력개발사업 전체에 대한 여성 수혜율은 등록장애인(여성 40.1%, 남성 59.9%)을 모집단으로 할 경우, 10.7% 포인트 낮고, 생산연령인구집단을 모집단으로 할 경우에는 4.1% 포인트 낮아서 성 불균형성을 보임.
- 등록장애인을 모집단으로 살펴보면, 민간직업훈련기관 지원사업이 가장 높은 성 형평성을 보이는 반면, 공공직업훈련기관 지원사업의 여성수혜율은 10.9%로 등록장애인 중 여성비율보다 그 수혜율이 29.2% 포인트나 낮아 전형적인 남성중심적 모습을 보여주고 있음.
- 생산연령인구(여성 33.5%, 남성 66.5%)를 기준으로 각 사업의 성 형평성을 점검해보면, 특수학교 지원사업이 가장 높음. 반면, 공공직업훈련기관 지원사업은 생산연령인구를 모집단으로 하더라도 여성수혜율은 22.6% 포인트나 낮아, 장애여성의 교육기회 소외현상이 매우 심각하다고 판단됨.
- 또한 장애인고용촉진공단의 직업능력개발센터 운영사업은 실제 기능훈련참여자 비율을 기준으로 할 경우 여성 수혜율이 10.4% 포인트 낮게 나타나, 성별 형평성이 이루어진 사업집행이라 하기 어려움. 직업능력개발센터 사업이 공단에서 직접 운영하는 사업임에도 불구하고 민간직업훈련기관 지원사업보다 성 형평성이 낮을 뿐 아니라, 30% 이상 여성 직업훈련생을 확보하여야 한

다는 노동부 지침에도 미달하는 현실은 반드시 개선되어야 할 것임.

## 7. 결론 및 성 형평성 제고방안

### 가. 결론

- 첫째, 장애여성의 의무고용 수혜율은 장애남성의 3분의 1수준으로, 의무고용제의 남성 편향성은 장애인 고용률의 성별 격차를 심화하고 있음. 지난 3년간 (2007~2009) 등록장애인 중 장애여성의 의무고용 수혜율은 1.4%에서 1.6%, 장애남성은 6.0%에서 6.7%로 변화하였고, 생산연령인구를 대상으로 산출해도 2007년 여성 2.5%, 남성 8.6%, 2009년 여성 2.9%, 남성 9.6%로 성별 격차가 더욱 벌어지고 있음.
- 둘째, 장애인 고용촉진 및 직업재활기금 사업의 집행은 장애여성에게 다소 불이익한 면은 있으나 성불평등의 문제가 심각하게 제기될만한 수준은 아니었음. 그러나 장애여성에게 대한 국가의 책무를 충분히 이행하는 수준에 이르지 못하고 있음. 현실적으로 이것 이외에 장애여성을 위한 고용촉진 정책을 찾아보기 어렵다는 점을 감안할 때, 이 사업은 장애여성의 노동권 확보와 노동시장에서의 성 형평성 확보를 위해 더욱 주도적인 역할을 수행할 수 있는 방향으로 설계되어야 함.
- 셋째, 장애인고용촉진기금사업 중 일부 남성 편향적 집행을 보인 사업들은 많은 예산이 배정된 주요 사업들이었고, 장애여성의 수혜율이 낮은 원인은 이들이 처한 열악한 사회·경제적 조건을 극복할 수 있는 제도적 우대나 지원정책의 미비함에 기인한 것으로 보임. 또한 창업지원 사업들 중 제도적 개입 없이 장애인 개인의 여력에 맡겨놓은 창업자금 융자사업에서 특히 성별 격차가 크게 나타남. 이는 장애여성의 창업욕구가 결코 작지 않으나, 이들의 열악한 사회경제적 조건이 걸림돌이 되고 있음을 시사하는 것임.
- 넷째, 장애여성의 고용 확대에 있어서 매우 중요한 직업능력개발기회가 제한적이며, 특히 한국장애인고용촉진공단의 직업능력개발센터 운영사업과 공공직업훈련기관 지원사업에서 성별 격차가 여실히 드러남. 공단 직업능력개발

센터의 수료생 중 여성비율은 27.6%로 노동부 권고 기준인 30%에 못 미치며, 전문 직업훈련 수료생 중 여성비율은 23.1%, 비장애인과 통합적으로 훈련을 받는 공공직업훈련기관 지원사업의 여성비율은 10.9%에 불과함.

## 나. 성 형평성 제고방안

- 장애여성의 적극적인 노동권 확보를 위해, 경증남성장애인에게 수혜가 편중되어 있는 현행 의무고용제의 개선이 절실함.
  - 의무고용 장애여성 채용목표제 실시
  - 장애여성에 대한 더블카운트제도 도입
  - 의무고용 대상 장애인 범주의 조정
  - 이원화되어 있는 의무고용제 운영 실적 관리의 통합
- 장애인 고용촉진 및 직업재활기금사업의 성 인지적 운영 시스템 구축
  - 생산연령인구의 여성비율을 성 형평성 점검 기준으로 활용
  - 세부사업별 집행실적에 대한 성별 보고체계 구축 및 실적 관리
- 공단 직업능력개발센터 기능훈련에 있어서 장애여성의 훈련기회 확대
  - 5개 직업능력개발센터의 기능훈련 확대계획 수립 및 이행점검 제도화
  - 훈련 직종 다양화와 취업연계 맞춤형 직업훈련수요 발굴 노력 강화
  - 기능훈련을 위한 파견교육장 운영으로 장애여성의 접근성 제고
- 공공직업훈련기관에 장애여성전용 훈련과정 및 통합교육지원체계 구축
  - 한국폴리텍 여자대학을 장애여성을 위한 공공직업훈련 시범기관으로 선정하고 기능사과정에는 장애여성전용과정 개설하고, 산업학사과정에는 장애여성을 위한 교육환경 및 학습지원체제 마련 등 통합교육지원책 모색.
  - 한국폴리텍 여자대학에서의 경험을 토대로 이 후에는 전국에 4개 권역별로 공공직업훈련기관 중 1개소씩을 지정하여 장애여성의 통합교육지원체계 구축을 지원하는 방안을 연차적으로 강구
- 장애여성에 대한 평생교육기회 확대
  - 취업과 직업훈련 등 장애여성의 사회 참여에 있어서 가장 큰 걸림돌은 낮은 학력수준임. 따라서 장애여성들이 자신의 생애를 주체적으로 설계하고, 직업

활동 역량을 강화할 수 있도록 평생교육기회를 확대하는 것이 필요함. 이를 위해 「제3차 특수교육발전 5개년계획」의 일환으로 교육과학기술부가 추진하는 ‘생애주기별 장애인 교육지원체계 구축사업’에 장애여성을 위한 평생교육 지원사업을 추진하는 방안 마련.

□ 무담보 창업자금 융자 지원제도 마련 및 창업지원 전담부서 신설

- 장애여성의 자영업 창업 욕구를 적극적으로 지원하기 위해 무담보 창업자금 대출, 소규모 창업교육 및 경영 지원과 같은 프로그램을 개발하고, 더불어 이러한 제도가 효율적으로 관리·운영되도록 한국장애인고용촉진공단에 창업 지원업무 전담 부서를 신설할 것을 제안함.

# 목 차

I. 서 론 .....	1
1. 연구의 필요성 및 목적 .....	3
2. 연구의 내용과 범위 .....	5
3. 연구방법 .....	7
II. 장애여성의 경제활동실태 및 정책 동향 .....	9
1. 장애여성의 일반적 특성과 경제활동 실태 .....	11
가. 장애여성의 일반적 특성 .....	11
나. 장애여성의 경제활동 실태 .....	20
2. 장애여성의 경제활동지원 정책 동향 .....	37
가. 여성부 .....	37
나. 보건복지가족부 .....	39
III. 의무고용제와 여성 .....	43
1. 의무고용제의 변천, 현황, 문제점 .....	45
2. 의무고용제와 장애인차별금지법과의 관계 .....	54
3. 장애인 고용촉진 및 직업재활기금의 구조와 사업내용 .....	56
가. 장애인 고용촉진 및 직업재활기금의 구조 .....	56
나. 사업지원 내용 .....	57
IV. 장애인의무고용제도의 성별 수혜귀착 분석 .....	63
1. 장애인 의무고용률 변화 추이 .....	65
2. 기관특성별 분포 .....	70
3. 개인특성별 분포 .....	79

4. 소결 .....	87
<b>V. 장애인 고용촉진 및 직업재활기금사업의 성별 수혜귀착 분석 .....</b>	<b>89</b>
1. 장애인 고용창출 및 유지사업 .....	92
2. 장애인 취업알선사업 .....	104
3. 직업능력개발 사업 .....	114
4. 소결 .....	136
<b>VI. 결론 및 성 형평성 제고 방안 .....</b>	<b>141</b>
1. 결론 .....	143
2. 성 형평성 제고 방안 .....	149
<b>■ 참고문헌 .....</b>	<b>161</b>

## 표 목 차

<표 II-1>	성별 등록장애인 인구구조 .....	14
<표 II-2>	성별 학력분포 .....	15
<표 II-3>	성·장애등급별 등록장애인 분포(2008) .....	16
<표 II-4>	성·장애유형별 등록장애인 현황(2008년) .....	19
<표 II-5>	성·장애유형·장애정도별 등록장애인 현황(2008년) .....	20
<표 II-6>	성별 경제활동 참가율 변화 추이 .....	21
<표 II-7>	성별 실업률 변화 추이 .....	23
<표 II-8>	구직활동을 하지 않는 사유(비경제활동인구) .....	26
<표 II-9>	취업자의 종사상 지위 .....	28
<표 II-10>	재가장애인 취업자의 성·연령별 종사상의 지위(2005) .....	29
<표 II-11>	취업자의 직업별 분포 .....	30
<표 II-12>	취업자의 성별 주당 근무시간 .....	31
<표 II-13>	취업자의 성별 월 평균 수입 .....	33
<표 II-14>	취업자의 성별 직장생활 애로사항 .....	34
<표 II-15>	성별 직업훈련 경험 여부 .....	35
<표 II-16>	성·연령별 직업훈련 경험여부(2005년) .....	35
<표 II-17>	성별 직업훈련을 받지 않은 이유 .....	36
<표 III-1>	주요국 장애인고용의무제도 현황 .....	46
<표 III-2>	의무고용제의 연도별 주요 변천 내용 .....	48
<표 III-3>	연도별 민간기업 장애인 고용현황 .....	52
<표 III-4>	국가 및 지방자치단체 연도별 장애인 고용현황 .....	52
<표 IV-1>	정부·민간부문별 장애인 의무고용률 연도별 추이 .....	66
<표 IV-2>	등록장애인의 성별 의무고용 수혜율 .....	68
<표 IV-3>	전체 의무고용 장애인의 성별 분포 추이 .....	69
<표 IV-4>	정부기관의 장애인 의무고용률(2008) .....	70
<표 IV-5>	정부기관 의무고용 장애인의 성별 분포 추이 .....	71



<표 IV-6> 공공기관의 장애인 의무고용률(2008) .....	72
<표 IV-7> 공공기관 의무고용 장애인의 성별 분포 추이 .....	72
<표 IV-8> 사업체규모별 의무고용률과 성별 분포(2008년) .....	73
<표 IV-9> 사업체규모·장애정도별 장애인 의무고용 성별 분포(2008년) .....	76
<표 IV-10> 산업별 의무고용 장애인의 성별 분포(2008년) .....	77
<표 IV-11> 직업별 의무고용 장애인의 성별 분포(2008년) .....	78
<표 IV-12> 연령별 의무고용 장애인의 성별 분포 .....	80
<표 IV-13> 장애특성별 의무고용 장애인의 성별 분포 .....	81
<표 IV-14> 장애정도별 의무고용 장애인의 성별 분포 .....	82
<표 IV-15> 전체 의무고용 장애인의 장애정도별 성별 분포 추이 .....	83
<표 IV-16> 전체 의무고용 장애인의 기관특성·장애유형별 성별 분포(2008) .....	86
<표 V-1> 2008회계년도 장애인고용촉진 및 직업재활기금사업 예산 .....	91
<표 V-2> 2008년 장애인 고용창출 및 유지사업 운용계획 .....	92
<표 V-3> 고용장려금 지급단가 및 지급기준 인원 .....	94
<표 V-4> 고용장려금 수혜 사업체의 장애인근로자의 성·장애정도별 분포 .....	94
<표 V-5> 고용장려금 수혜 사업체의 장애인근로자의 성별 지원금 .....	95
<표 V-6> 수혜 사업체 중증장애인 근로자수 및 지원금의 성별 분포 .....	96
<표 V-7> 2008년 표준사업장별 장애인근로자수 및 지원금 성별 분포 .....	97
<표 V-8> 고용관리비용수혜 사업체 장애인 근로자수 및 지원금의 성별 분포 .....	98
<표 V-9> 보조공학기기 수혜 사업체 장애인 근로자수 및 지원금의 성별 분포 .....	98
<표 V-10> 장애인 창업 지원 성별 수혜 분석 .....	99
<표 V-11> 장애인 근로자 용자 성별 수혜분석 .....	100
<표 V-12> 장애인 고용창출 및 유지사업의 성별 수혜분석 .....	101
<표 V-13> 장애인 고용창출 및 유지사업의 성 형평성 분석 .....	102
<표 V-14> 2008년 장애인 취업알선사업 운용계획 .....	104
<표 V-15> 2008년 취업알선사업 세부내역사업 .....	105
<표 V-16> 취업 후 적응지도 및 취업실적, 수혜금액의 성별분포 .....	106
<표 V-17> 여성장애인 취업인원 및 장애종류, 장애정도별 분포 .....	106

<표 V-18> 취업알선지원금 수혜 장애인근로자의 성별 분포 .....	108
<표 V-19> 시험고용 장애인근로자 수 및 수혜액 성별 분포 .....	108
<표 V-20> 직업능력평가센터 이용자의 성별 수혜분석 .....	109
<표 V-21> 직업능력평가센터 이용자 연령·성별 분포 .....	109
<표 V-22> 직업능력평가센터 이용자 장애등급·성별 분포 .....	110
<표 V-23> 중증장애인 지원고용 장애인의 성별 수혜분석 .....	111
<표 V-24> 중증장애인 지원고용 장애인의 취업률 .....	111
<표 V-25> 2008년 장애인 취업알선사업의 성별 수혜분석 .....	112
<표 V-26> 장애인 취업알선사업의 성 형평성 분석 .....	113
<표 V-27> 2008년 장애인 직업능력개발 사업 운용계획 .....	114
<표 V-28> 공단 직업능력개발센터 직업훈련에서의 성별 수혜 분석 .....	115
<표 V-29> 공단 직업능력개발센터 훈련에의 여성참여 추이 .....	116
<표 V-30> 공단 직업능력개발센터의 직종선정평가 성별 응시현황 .....	117
<표 V-31> 공단 직업능력개발센터의 직종선정평가 성별 응시현황 (장애정도) .....	118
<표 V-32> 공단 직업능력개발센터의 직종선정평가 응시현황(연령) .....	119
<표 V-33> 공단 직업능력개발센터의 직종선정평가 응시현황(교육정도) ..	120
<표 V-34> 직업능력개발센터별 직업훈련 수료생의 성별 분포 .....	121
<표 V-35> 기능계열(I)별 직업훈련 수료생의 취업률 성별 분포 .....	123
<표 V-36> 기능계열(II)별 직업훈련 수료생의 취업률 성별 분포 .....	124
<표 V-37> 장애유형별 특화훈련 수료생의 취업률 성별 분포 .....	125
<표 V-38> 재활프로그램별 수료생의 취업률 성별 분포 .....	126
<표 V-39> 공공직업훈련기관 훈련생의 성별 수혜 분석 .....	127
<표 V-40> 민간직업훈련기관 훈련생의 성별 수혜분석 .....	129
<표 V-41> 특수학교 훈련생의 성별 수혜 분석 .....	130
<표 V-42> 개별적 직업능력개발 훈련사업의 성별 수혜 분석 .....	131
<표 V-43> 장애인 기능경기대회의 성별 수혜 분석 .....	132
<표 V-44> 2008년 장애인 직업능력개발사업의 성별 수혜분석 .....	133
<표 V-45> 장애인 직업능력개발사업의 성 형평성 분석 .....	134

## 그림 목 차

[그림 II-1] 등록장애인 수 및 여성비율 변화추이 .....	12
[그림 II-2] 성·연령별 등록장애인 분포(2008년) .....	13
[그림 II-3] 등록장애인의 성별 중증 및 경증장애인 수 변화추이 .....	17
[그림 II-4] 성·연령·장애정도별 등록장애인 수(2008년) .....	18
[그림 II-5] 성·연령별 경제활동참가율(2005년) .....	22
[그림 II-6] 성·연령별 실업률(2005년) .....	24
[그림 II-7] 성별 비경제활동인구 변화 추이 .....	25
[그림 II-8] 성별 고용률 변화 추이 .....	27
[그림 II-9] 취업자의 성별 평균 취업기간 .....	32
[그림 IV-1] 장애인 의무고용률 연도별 추이 .....	65
[그림 IV-2] 의무고용 장애인의 성별 분포 연도별 추이 .....	67
[그림 IV-3] 등록장애인의 성별 의무고용 수혜율 .....	68
[그림 IV-4] 사업체규모별 의무고용 장애인의 성별 분포(2008년) .....	74
[그림 IV-5] 사업체규모별 성별 의무고용 장애인 분포(2008년) .....	75
[그림 IV-6] 전체 의무고용 장애인의 장애종류별 성별 분포 변화추이 .....	84

# I

## 서론

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구의 내용과 범위	5
3. 연구방법	7

## 1. 연구의 필요성 및 목적

장애여성인구가 급격히 증가하고 있다. 2008년 현재 등록장애인 수는 2,246,965명으로 2차에 걸친 장애범주 확대 등으로 2000년(958,196명)에 비해 2.3배 이상 증가하였다. 이처럼 등록장애인 수가 급격히 증가하는 가운데, 장애여성인구의 증가는 더욱 두드러져 2000년 288,434명이던 장애여성 수가 2008년에는 3.1배 증가한 901,408명에 달하고 있다. 그 결과, 전체 등록장애인 중 2000년 30.1%였던 장애여성 비율은 2008년에는 40.1%로 급증하였다.

그러나 장애여성의 경제활동 참가율은 매우 저조한 수준에 머물고 있다. 2008년 등록장애인을 대상으로 실시한 한국보건사회연구원의 장애인 실태 조사에 의하면 15세 이상 장애여성의 경제활동 참가율은 25.5%이며, 고용률은 23.7%에 불과한 것으로 나타났다. 이를 당시 국민 전체 여성의 경제활동 참가율(50.0%) 및 고용률(48.7%)과 비교해보면, 국민 전체 여성의 절반 수준에도 못 미치는 것일 뿐 아니라 장애남성(경제활동 참가율 52.1%, 고용률 47.6%)과 견주어도 절반수준에도 못 미치는 것이다. 이처럼 장애여성의 경제활동 참가율이나 고용률이 장애남성의 절반에도 미치지 못하는 수준이지만, 실업률(6.9%)은 장애남성(8.8%)과 비슷한 수준을 보여 장애여성의 취업하려는 욕구가 장애남성에 못지않음을 읽을 수 있다.

그럼에도 2000년 이후 장애여성 중 취업자비율은 별 다른 변화 없이 답보상태에 머물고 있다. 15세 이상 장애여성인구 대비 취업자비율인 고용률을 보면, 2000년 19.5%에서 5년이 지난 2005년에도 20.2%에 그쳐 15세 이상 장애여성 10명 중 2명 정도만이 취업하는 매우 열악한 취업실태를 보여 준다. 2008년에는 2005년 대비 3.5% 포인트 증가한 23.7%로 나타나 지난 5년간에 비해 다소 증가한 양상을 보이고 있으나<sup>1)</sup>, 이 또한 매우 미흡한 수준이라 할 수 있다.

장애인의 고용과 사회통합은 국가·사회적 책무라는 인식을 토대로 1990

1) 그러나 2000년과 2005년의 장애인 실태조사가 재가장애인을 대상으로 한데 비해 2008년 조사는 등록장애인을 대상으로 한 것이어서 장애여성의 고용률 증가폭을 이해하는 데 있어서 이에 대한 고려가 필요하다.

#### 4 ●●● 장애인 고용촉진 및 직업재활기금의 성인지적 분석

년 우리나라에 의무고용제가 처음 도입된 이래, 2009년 현재 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 의해 장애인 의무고용제와 장애인 고용의무를 이행하지 못한 사업주들이 납부하는 장애인고용부담금을 재원으로 하는 ‘장애인 고용촉진 및 직업재활기금’이 설치·운영되고 있다. 동법 제3조에 따르면, ‘국가 및 지방자치단체는 중증장애인 및 여성장애인에 대한 고용촉진 및 직업재활을 중요시해야 한다’고 명시하여, 장애여성의 고용촉진에 대한 국가 및 지방자치단체의 책임을 규정하고 있다. 그렇다면, 장애인 의무고용제와 장애인 고용촉진 및 직업재활기금은 성 중립적으로 운용되어, 장애여성의 고용촉진 및 직업재활을 중요시해야 한다는 국가의 책무를 다 하고 있을까?

그러나 현실은 앞서 지정한 바와 같이 장애여성의 고용률이 20% 남짓에 불과할 뿐 아니라 장애남성의 절반수준에도 미치지 못하고 있다. 이로 인해 장애여성의 고용촉진 및 직업재활을 중요시해야 한다는 국가 및 지방자치단체의 책임 선언이 단순한 선언수준에 머물고 있다는 비판을 면하기가 어려운 실정이다. 여성장애인단체는 이러한 현실을 직시하고 장애여성 1%의 의무고용할당제 실시를 주장하고 있다. 장애여성들의 이러한 요구와 바람은 정책이슈로 가시화되어 2008년 8월 국회에는 장애인 의무고용 시 남성장애인과 여성장애인을 동일한 비율로 고용하도록 노력해야 한다는 내용을 골자로 하는 ‘장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안’이 발의되었다. 동 법안을 제안한 이유로는 장애인 의무고용으로 인하여 장애인 취업이 증가함에도 불구하고 남녀평등에 대한 고려 없이 장애인을 고용·채용함으로써 장애남성과 장애여성의 고용률 차이가 현저해지고 있어 이에 대한 대책 마련이 절실하다는 점을 들고 있다.

이 같은 장애여성들의 요구가 정책화되고 장애여성들의 특성을 반영한 고용촉진제도가 마련되기 위해서는 현재 운용되고 있는 장애인 의무고용제도와 장애인고용촉진 및 직업재활기금의 수혜에 있어서 성별 격차가 있는지, 있다면 그러한 결과를 가져온 요인은 무엇인지 등에 대한 종합적인 분석을 토대로 개선방안이 마련되어야 할 것이다. 이에 본 연구는 2008년 장애인 의무고용제도의 운용 실태를 성별로 분석하여 성별 수혜현황을 파악

함으로써 성 형평성을 진단하는 한편, 장애인 고용촉진 및 직업재활기금으로 운영된 기금사업 집행실적에 대한 성별 분석을 통해 성별 수혜 현황과 성 형평성을 진단한다. 그리고 이를 토대로 장애인 의무고용제와 장애인 고용촉진 및 직업재활기금의 성 형평성을 제고하기 위한 방안을 제시하고자 한다.

## 2. 연구의 내용과 범위

### 가. 연구내용

본 연구의 내용은 다음과 같다.

II장에서는 장애여성의 경제활동 실태와 정책적 동향을 파악하고자 하였다. 장애여성의 인구규모를 비롯 연령, 교육수준 등의 일반적 특성과 장애 특성을 살펴보고 장애여성의 고용률 및 취업자 현황 등의 경제활동실태를 파악함으로써 장애인의 고용 촉진을 위해 추진되고 있는 의무고용제의 성별 수혜실태를 분석하고 진단하기 위한 이론적 토대로 삼고자 하였다. 또한 의무고용제와 장애인 고용촉진 및 직업재활기금 이외에 정부가 추진하고 있는 장애여성의 경제활동을 지원하기 위한 정책동향을 파악함으로써 두 제도가 장애여성의 고용촉진에서 차지하는 비중을 점검하고자 하였다.

III장에서는 의무고용제를 젠더관점에서 파악하고, 장애인 고용촉진 및 직업재활기금에 대한 이해를 도모하고자 하였다. 장애인 고용촉진제도 중 대표적인 제도인 의무고용제도의 변천내용과 장애여성과의 관계에서 의무고용제가 갖는 문제점을 살펴보고자 하였다. 또한 의무고용제와 상호보완 관계에 있는 장애인 고용촉진 및 직업재활기금에 대한 소개와 관련 법규에서의 여성 우대조항을 살펴봄으로써 기금 사업에 대한 성별 분석 결과를 이해하는 데 논리적 근거를 마련하고자 하였다.

IV장에서는 2008년도를 기준년도로 하여 장애인 의무고용제도에 따른 성별 수혜자를 분석하고, 성 형평성을 진단하고자 하였다. 먼저, 1991년 이후 장애인 의무고용률 변화 추이를 살펴보고, 2008년의 의무고용 수혜자의 성

## 6 ●●● 장애인 고용촉진 및 직업재활기금의 성인지적 분석

별 분포를 파악하여 등록장애인중 의무고용률 수혜율을 성별로 분석하는 한편, 정부, 공공 및 민간 부문별, 사업체 규모별 등의 기관특성별, 개인특성별로 의무고용 장애인의 특성을 파악하고자 하였다.

V장에서는 장애인 고용촉진 및 직업재활기금 중 기금사업으로 집행된 예산의 성별 형평성을 진단하기 위해 2008년 기금 사업 수혜자에 대한 성별 분석을 하는 한편 성별 특성을 파악하고자 하였다.

마지막 VI장에서는 연구결과를 토대로 의무고용제도와 장애인 고용촉진 및 직업재활기금의 성 형평성을 제고하기 위한 방안을 제시하였다.

### 나. 연구의 범위

이 연구의 관심대상은 장애인 의무고용제와 고용의무를 이행하지 못한 사업주가 납부한 부담금을 주 재원으로 운용되는 장애인고용촉진 및 직업재활기금(이하 장애인 고용촉진기금)이다. 노동부의 장애인 고용촉진기금사업은 1) 장애인 고용창출 및 유지사업 2) 취업알선사업 3) 직업능력개발사업 4) 장애인 고용촉진 운영지원사업의 4개로 구분된다. 이 4개의 사업부문 중 장애인이 사업의 직접적인 수혜자이거나 장애인이 직접적인 수혜자는 아니나 그 사업주를 지원함으로써 장애인의 고용이 창출되는 유발되는 효과를 가져오는 사업부문만을 분석대상으로 하였다. 따라서 한국장애인고용촉진공단의 기관 운영을 비롯, 장애인 고용정보관리, 대외협력사업 등을 수행하는 장애인 고용촉진 운영지원사업은 이 연구의 분석대상에서 제외되었으며, 장애인 고용창출 및 유지사업, 취업알선사업, 직업능력개발사업의 3개 사업부문이 분석되었다.



### 3. 연구방법

이 연구의 주된 연구방법은 문헌연구와 자료 분석이다. 등록장애인 실태와 정부부문 의무고용자료는 보건복지가족부와 노동부의 홈페이지를 통해 수집하였으며, 일부 자료는 담당자의 협조를 얻어 수집하였다. 공공 및 민간부문 2008년 의무고용자료와 2008년 장애인 고용촉진 및 직업재활기금의 예산 집행 자료는 한국장애인고용촉진공단의 고용창출지원부, 기업지원부, 취업지원부, 능력개발부에서 각 부서에서 담당하고 있는 기금관련 사업 실적을 공단이 구축하고 있는 학사DB, 기금DB, 결산자료 등을 활용하여 성별 분리통계 자료를 작성해줌으로써 수집이 가능하였다.

또한, 1차 자료 분석결과 얻어진 정보에 대한 이해를 제고하고 현장을 점검하는 한편 정책방안을 개발하기 위한 의견수렴을 위해 2곳의 지사와 1곳의 직업능력개발센터를 방문하여 장애인 고용촉진, 고용지원, 취업알선 및 취업평가사와 직업훈련담당 책임자 등 총 9명에 대한 심층면담을 실시하였다.

이 밖에 연구방향 설정과 연구의 전반적인 내용을 검토하기 위한 전문가 자문회의가 실시되었으며, 연구보고서 초안에 대한 검토와 정책과제 개발을 위한 전문가 자문회의가 실시되었다.

## Ⅱ

# 장애여성의 경제활동실태 및 정책 동향

1. 장애여성의 일반적 특성과 경제활동 실태 11
2. 장애여성의 경제활동지원 정책 동향 37

## 1. 장애여성의 일반적 특성과 경제활동 실태

본 절에서는 장애여성의 인구규모, 연령별 분포, 교육정도 및 장애특성 등의 일반적 특성과 경제활동 참여 실태를 살펴보고자 한다.

### 가. 장애여성의 일반적 특성

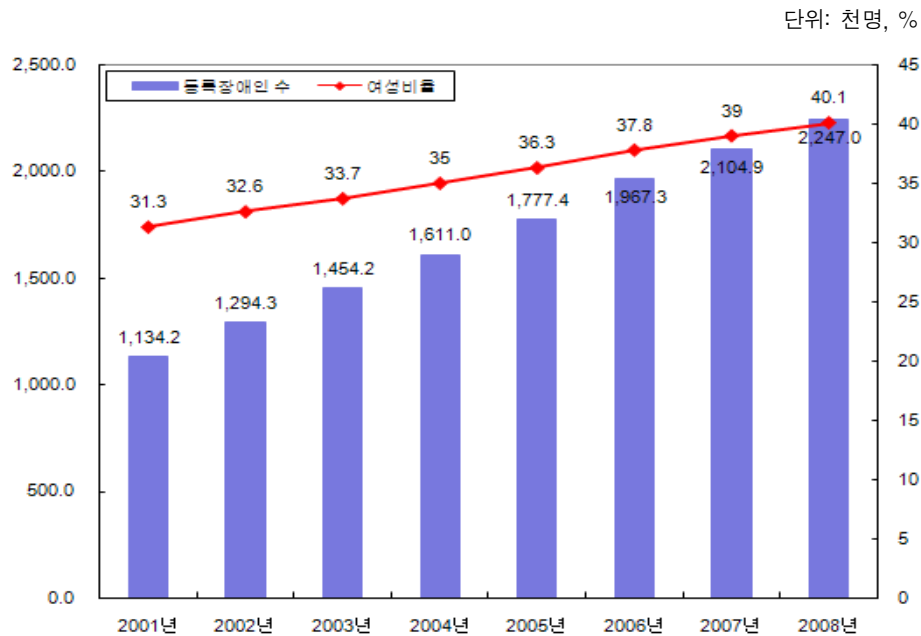
장애여성의 일반적 특성은 장애인의 고용 촉진 및 직업재활법에 의한 정책대상인 등록장애인을 중심으로 살펴보았다.

#### 1) 장애여성 인구규모

2008년 12월 말 현재 등록장애인은 총 2,246,965명이며, 이중 장애여성은 901,408명으로 40.1%를 차지하는 것으로 나타났다. [그림 Ⅱ-1]에서 보는 바와 같이 등록장애인수가 성별에 관계없이 급격한 증가세를 보여주는 가운데, 장애여성인구의 증가세는 더욱 뚜렷하다. 2001년 등록장애인은 1,134,200명 수준이었지만, 2008년에는 2백 2십만명을 넘어서 거의 두 배 규모로 확대되었다. 이를 성별로 보면, 2001년 등록장애인 중 장애여성의 비율이 31.3%에서 2008년에는 40.1%로 8.8% 포인트 증가하여, 장애남성보다 장애여성인구의 증가가 더욱 빠르게 진행되었음을 확인할 수 있다. 더욱이 장애여성들의 경우 장애남성에 비해 장애인등록률이 12% 포인트 정도 낮다<sup>2)</sup>는 점을 고려할 때 전체 장애인구중 장애여성이 차지하는 비율은 이보다 더 높을 것으로 추정된다. 이 같은 장애여성 인구규모의 성장추세는 장애여성에 대한 정책적 관심과 장애인 정책에 대한 성 인지적 관점의 필요성이 제고되고 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다.

2) 한국보건사회연구원에서 실시한 2005년 장애인실태조사 결과, 장애인등록률은 남성 84.2%, 여성 72.2%로 나타났다.

## 12 ●● 장애인 고용촉진 및 직업재활기금의 성인지적 분석

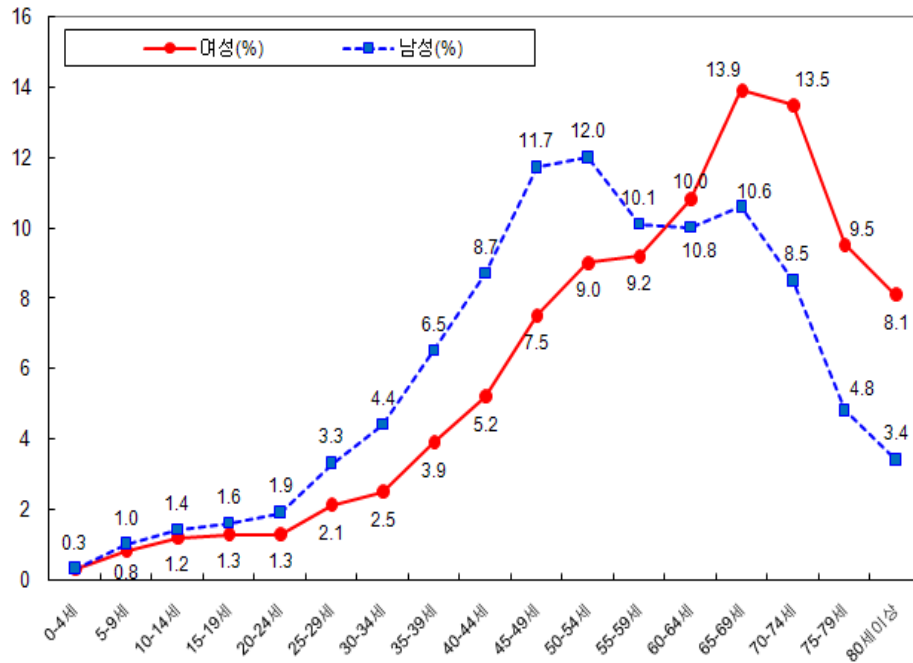


자료: 보건복지가족부, 「등록장애인 현황(2001~2008년)」

[그림 II-1] 등록장애인 수 및 여성비율 변화추이

### 2) 연령별 분포

이처럼 급증하는 장애여성인구의 특성을 파악하기 위해 장애남성과 장애여성의 연령별 분포를 5세 간격으로 살펴보면, 마치 쌍봉 낙타와 같은 형상을 보여주고 있다(그림 II-2). 즉, 장애여성은 65~69세가 가장 많아 13.9%를 차지하고 그 다음으로는 70~74세(13.5%)의 순을 보여 70세를 전후한 인구가 많은 반면, 장애남성은 50~54세가 12.0%로 가장 많고 그 다음으로는 45~49세(11.7%)의 순으로 50세를 전후한 인구가 많은 것으로 나타났다. 이 같은 형상은 65세 이상 연령층을 제외하고 전연령대에 걸쳐 성별 분포가 거의 유사한 우리나라 국민전체의 인구구조와는 뚜렷한 대조를 이루는 것이다.



자료: 보건복지가족부, 「등록장애인 현황(2008년 12월 말)」

[그림 Ⅱ-2] 성·연령별 등록장애인 분포(2008년)

등록장애인의 연령별 분포를 14세 이하의 연소연령, 15세에서 64세까지의 생산연령, 65세 이상의 노령인구로 구분하여 인구구조를 살펴보면(표 Ⅱ-1), 2008년 현재 장애여성 중 생산연령인구는 52.7%인데 비해 노령인구 45.0%, 연소인구 2.3%로 장애여성의 절반 가까이가 부양인구에 속함을 알 수 있다. 이에 비해 장애남성은 전체의 71.0%가 생산연령인구로 장애여성과 뚜렷한 차이를 보인다. 이를 2007년과 비교하면, 장애여성의 경우 생산연령인구가 1.6% 포인트 감소하고 노령인구는 2.6% 포인트 증가한 반면, 장애남성은 생산연령인구는 거의 변화가 없는 가운데 노령인구만이 1% 포인트 증가한 것으로 나타났다. 이러한 양상은 평균수명의 증가에 따른 고령화 현상이라는 사회적 흐름을 반영한 측면도 있지만, 특히 고령화가 여성에게 있어서 장애로 연결되는 현상을 보여주는 것이어서 여성 노령장애인에

## 14 ●●● 장애인 고용촉진 및 직업재활기금의 성인지적 분석

대한 정책 마련이 필요함을 보여준다고 할 수 있다. 이와 함께 장애여성의 경제활동 측면에서 볼 때 장애여성의 절대수의 급격한 증가가 곧 그에 상응하는 생산연령인구의 증가를 의미하는 것은 아니라는 점에 주목할 필요가 있음을 보여준다.

〈표 II-1〉 성별 등록장애인 인구구조

단위: 명(%)

	여성				남성			
	전체	연소연령	생산연령	노령인구	전체	연소연령	생산연령	노령인구
'07	828,800 (100.0)	19,780 (2.4)	449,967 (54.3)	351,053 (42.4)	1,284,089 (100.0)	36,126 (2.8)	910,132 (70.9)	337,831 (26.3)
'08	901,408 (100.0)	20,386 (2.3)	475,345 (52.7)	405,677 (45.0)	1,345,557 (100.0)	36,877 (2.7)	942,543 (71.0)	366,137 (27.3)

주: 연소연령: 14세 이하, 생산연령: 15~64세, 노령인구: 65세 이상  
자료: 보건복지가족부, 「등록장애인 현황(각 년도 12월 말)」

### 3) 교육수준별 분포

제가 장애인을 대상으로 한 2005년도 장애인실태조사에 따르면, 전체 재가장애인 중 초등학교 졸업 이하의 학력은 46.4%인 반면, 대학 이상은 10.7%에 불과한 것으로 나타났다(표 II-2). 이는 우리나라 국민 중 초등학교 졸업 이하의 학력을 가진 인구비율이 23.3%에 불과하고 대학 이상은 32.0%에 달하는 것과 뚜렷한 대조를 이루는 것으로 장애인의 교육기회가 매우 제한되어 있음을 보여준다. 특히, 장애여성의 경우 교육기회의 박탈문제가 더욱 심각하여 장애여성 중 63.1%가 초등학교 졸업 이하의 학력을 가지고 있는 것으로 밝혀졌다.

정부가 추진하는 장애인정책의 수혜대상이 되는 등록장애인을 대상으로 2008년에 조사된 결과를 중심으로 장애인의 성별 교육수준별 분포를 보면, 장애여성 중 무학이 28.9%로 장애남성의 4배 수준에 달하고 대학이상의 학력을 가진 여성의 비율은 4.9%로 장애남성의 3분의 1수준에 불과한 것으로 나타났다. 비록 조사대상의 차이가 있기는 하나, 2005년과 2008년의 장애인의 학력분포는 거의 비슷한 양상을 보이는 가운데, 장애여성의 교육기회의

박탈과 이로 인한 낮은 학력수준의 문제가 매우 심각한 수준임을 다시 한번 확인할 수 있다.

〈표 Ⅱ-2〉 성별 학력분포

단위: %

	2005년						2008년		
	장애인			국민 전체			장애인		
	여성	남성	전체	여성	남성	전체	여성	남성	전체
무학	28.1	7.9	16.0	7.7	2.9	5.3	28.9	7.8	16.5
초등학교	35.0	27.3	30.4	20.3	15.9	18.0	38.4	29.2	33.0
중학교	13.8	18.7	16.8	13.3	11.9	12.5	11.8	18.8	15.9
고등학교	18.0	31.6	26.2	32.6	32.2	32.2	16.4	30.1	24.4
대학 이상	5.0	14.6	10.7	26.1	37.1	32.0	4.6	14.4	10.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 2005년은 재가장애인을 대상으로 한 조사결과이며 2008년은 등록장애인을 대상으로 한 것임

자료 1) 한국보건사회연구원, 「장애인실태조사」(2005, 2008년)

2) 통계청(2005), 「인구총조사」

#### 4) 장애특성별 분포

##### 가) 장애등급

한편, 2008년 장애인의 등급별 분포를 보면(표 Ⅱ-3), 가장 장애가 심한 등급인 1급이 9.3%, 2급 15.8%, 3급 17.6%, 4급 14.4%, 5급 19.9%, 6급 23.1%로 나타난다. 이를 성별로 보면, 연령별 분포에서와는 달리 등급에 따른 성별 차이가 뚜렷하지 않은 가운데 남성은 여성에 비해 가장 낮은 등급인 6급 장애인이 6.9% 포인트 더 높은 반면, 여성은 5급 장애인이 남성에 비해 4.1% 포인트 더 높다.

〈표 II-3〉 성장장애등급별 등록장애인 분포(2008)

단위: 명(%)

	전체	1급	2급	3급	4급	5급	6급
전체	2,246,965 (100.0)	207,804 (9.3)	354,139 (15.8)	394,633 (17.6)	324,537 (14.4)	447,729 (19.9)	518,123 (23.1)
여성	901,408 (100.0)	86,829 (9.6)	146,815 (16.3)	145,069 (16.1)	150,208 (16.7)	201,757 (22.4)	170,730 (18.9)
남성	1,345,557 (100.0)	120,975 (9.0)	207,324 (15.4)	249,564 (18.6)	174,329 (13.0)	245,972 (18.3)	347,393 (25.8)

자료: 보건복지가족부, 「등록장애인 현황(2008년 12월 말)」

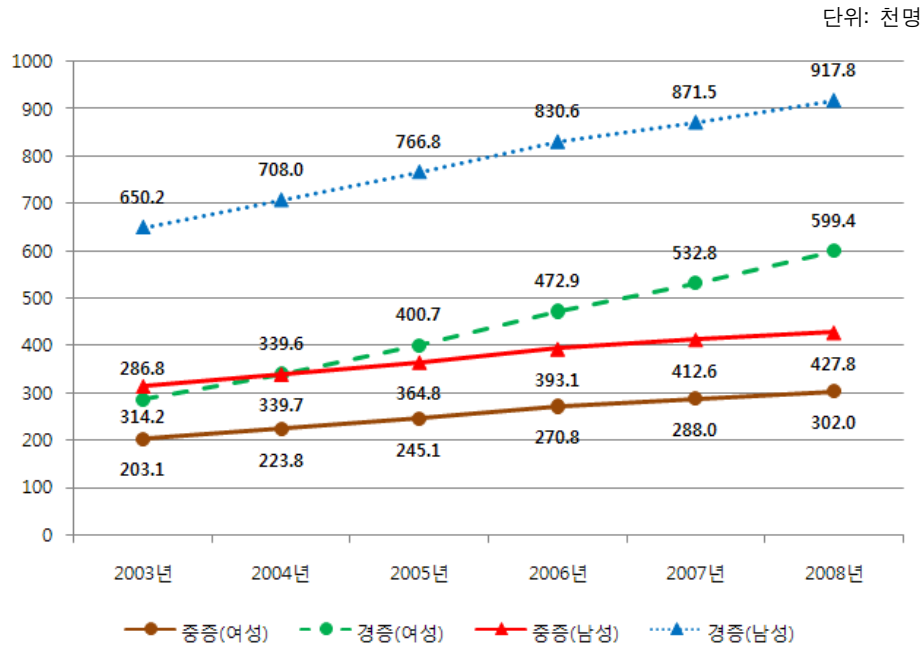
## 나) 장애정도

장애등급에 따라 장애정도를 경증과 중증으로 구분하여<sup>3)</sup> 장애인 수를 살펴보면 2008년 현재 중증은 남성 427.8천명, 여성은 302천명이며 경증은 남성은 917.8천명, 여성 599.4천명으로, 여성(33.5%)이 남성(31.8%)에 비해 중증장애비율이 1.7% 포인트 더 높다(그림 II-3). 그러나 장애정도별 증가추세를 살펴보면, 중증장애의 경우 2003년 대비 남성은 141천명 증가한데 비해, 여성은 98.0천명 증가한 반면, 경증장애는 2003년 대비 남성 267.6천명 증가하고 여성은 312.6천명 증가하여 중증장애 여성의 증가폭은 남성에 비해 적은 반면, 경증장애 여성의 증가폭은 높은 것으로 나타났다. 이로 인해 성별에 따른 장애정도분포가 뚜렷했던 2003년(여성 중증 41.5%, 경증 58.5%, 남성 중증 32.6%, 경증 67.4%)과는 달리 2009년에는 성별에 따른 장애정도 분포가 매우 유사한 것으로 밝혀졌다.

3) 중증장애인의 기준(노동부·장애인고용촉진공단, 2008)

① 장애인 중 1~2급에 해당하는 장애인 ② 뇌병변, 시각, 지적, 자폐성, 정신, 심장장애 및 상지에 장애가 있는 지체장애가 있는 3급 장애인 ③ 국가유공자인 3급 장애인





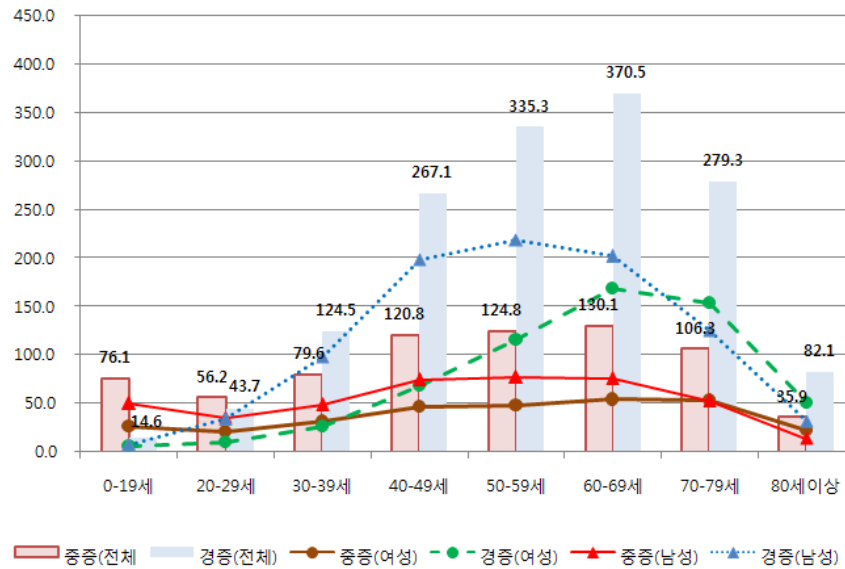
주: 중증장애인 수 산정 시, 상지에 장애가 있는 지체장애인 3급이 중증으로 포함되지 않아 실제 중증장애인 수보다 적게 산정됨

[그림 Ⅱ-3] 등록장애인의 성별 중증 및 경증장애인 수 변화추이

연령분포에 따른 장애정도 분포를 살펴보면, 20세 이전까지는 중증장애인이 경증장애인보다 많지만 20세 이상부터는 경증장애인이 더 많아지기 시작해 30대부터는 2배에서 많게는 4배까지 더 많음을 알 수 있다(그림 Ⅱ-4). 이를 성별로 보면, 중증장애인의 경우 70대 이전까지는 장애남성수가 장애여성수보다 전반적으로 더 많은 가운데 연령대별 분포에 있어서 비슷한 흐름을 보이고 있다. 그러나 경증 장애인의 경우 남성과 여성은 연령대별 분포에 있어서 뚜렷한 차이를 보이고 있다. 남성의 경우 50대를 정점으로 좌우대칭에 가까운 종형의 분포를 보이는 반면, 여성은 60대를 정점으로 70대가 50대보다 더 많아 고령층에 편포된 모습을 보여주고 있다. 특히, 70대에 들어서면 경증이든 중증이든 여성이 남성보다 절대 수에 있어서도 더 많아져 인구 고령화가 장애여성의 증가요인 중의 하나임을 보여주고 있다.

## 18 ●● 장애인 고용촉진 및 직업재활기금의 성인지적 분석

단위: 천명



주: 위 표에서는 1급-2급을 중증으로, 3급-6급을 경증으로 산정하여, 실제 중증장애인 수보다는 적게 측정됨

자료: 보건복지가족부, 「등록장애인 현황(2008년 12월 말)」

[그림 II-4] 성·연령·장애정도별 등록장애인 수(2008년)

### 다) 장애유형

2008년 12월 말 현재 등록장애인의 장애유형별 분포를 살펴보면 지체장애 53.0%, 뇌병변장애와 시각장애 각각 10.3%, 청각장애 9.7%, 지적장애 6.6%, 정신장애 4.0% 순으로 높은 비중을 차지하고 있으며, 심장, 호흡기, 간장애 등 내부장애는 상대적으로 그 비중이 낮다(표 II-4). 이를 성별로 보면, 남녀 모두 지체장애가 절반을 넘어 가장 높은 분포를 보이는 가운데 여성은 남성에 비해 상대적으로 시각 및 청각장애와 정신장애비율이 더 높고 남성은 지적장애와 호흡기장애, 자폐성 장애가 여성에 비해 상대적으로 더 많은 것으로 나타났다.

〈표 Ⅱ-4〉 성·장애유형별 등록장애인 현황(2008년)

단위: 명, %

	전체		여성		남성	
지체장애	1,191,013	53.0	471,135	53.0	719,878	52.9
뇌병변장애	232,389	10.3	97,462	10.0	134,927	10.4
시각장애	228,126	10.3	88,982	10.7	139,144	10.0
청각장애	223,102	9.7	98,032	10.4	125,070	9.2
지적장애	146,898	6.6	57,421	6.0	89,477	6.9
정신장애	86,624	4.0	39,969	4.6	46,655	3.5
신장장애	50,474	2.3	21,986	2.3	28,488	2.2
언어장애	15,458	0.7	4,195	0.5	11,263	0.9
심장장애	14,732	0.7	5,645	0.7	9,087	0.7
호흡기장애	14,984	0.7	3,343	0.3	11,641	0.9
자폐성장애	12,954	0.6	2,100	0.3	10,854	0.8
장루·오루장애	11,740	0.5	4,438	0.5	7,302	0.6
간질장애	9,166	0.4	4,050	0.5	5,116	0.4
간장애	6,968	0.3	1,680	0.2	5,288	0.4
안면장애	2,337	0.1	970	0.1	1,367	0.1
계	2,246,965	100.0	901,408	100.0	1,345,557	100.0

자료: 보건복지가족부, 「등록장애인 현황(2008년 12월 말)」

한편, 장애유형을 장애정도에 따라 성별로 살펴보면(표 Ⅱ-5), 중증장애인의 경우 남녀 모두 뇌병변 장애인(여성 26.9%, 남성 24.1%)이 가장 많고, 그 다음으로는 지적장애(여성 18.9%, 남성 20.8%), 지체장애(여성 14.4%, 남성 18.8%), 정신장애(여성 13.2%, 남성 10.9%)의 순서를 보이고 있다. 이처럼 중증 장애인의 경우 성별에 관계없이 비교적 다양한 장애유형에 걸쳐 분포되어 있는 반면, 경증 장애인의 경우 절대다수가 지체장애에 편포되어 있음을 알 수 있다. 경증 장애의 경우 성별에 관계없이 지체장애가 70%에 달하고 시각 장애와 청각 장애가 각각 10%~12%정도인 것으로 밝혀졌다. 경증 장애 여성은 경증장애 남성보다 청각장애비율이 다소 더 높고 경증장애 남성은 시각장애비율이 다소 더 높기는 하나 전반적인 분포는 거의 유사하게 나타난다.

〈표 II-5〉 성·장애유형·장애정도별 등록장애인 현황(2008년)

단위: 명, %

	중증				경증			
	여성		남성		여성		남성	
지체장애	43,488	14.4	80,243	18.8	427,647	71.3	639,635	69.7
뇌병변장애	81,354	26.9	103,054	24.1	16,108	2.7	31,873	3.5
시각장애	26,049	8.6	27,775	6.5	62,933	10.5	111,369	12.1
청각장애	24,312	8.1	28,877	6.8	73,720	12.3	96,193	10.5
지적장애	57,112	18.9	89,025	20.8	309	0.1	452	0.1
정신장애	39,942	13.2	46,628	10.9	27	0.0	27	0.0
언어장애	546	0.2	966	0.2	3,649	0.6	10,297	1.1
신장장애	18,673	6.2	23,550	5.5	3,313	0.6	4,938	0.5
심장장애	5,590	1.9	8,941	2.1	55	0.0	146	0.0
호흡기장애	1,559	0.5	5,198	1.2	1,784	0.3	6,443	0.7
자폐성장애	2,099	0.7	10,850	2.5	1	0.0	4	0.0
간장애	431	0.1	1,570	0.4	1,249	0.2	3,718	0.4
장루·요루장애	80	0.0	157	0.0	4,358	0.7	7,145	0.8
간질장애	517	0.2	667	0.2	3,533	0.6	4,449	0.5
안면장애	210	0.1	269	0.1	760	0.1	1,098	0.1
전체	301,962	100.0	427,770	100.0	599,446	100.0	917,787	100.0

주: 중증장애인에 속하는 ‘상지에 장애가 있는 지체장애인 3급과 국가유공자 3급’이 중증 장애인 수에 포함되지 않았음

자료: 보건복지가족부, 「등록장애인 현황(2008년 12월 말)」

## 나. 장애여성의 경제활동 실태

### 1) 경제활동 참가율

장애인의 성별 경제활동 참가율 변화 추이를 정리한 것이 (표 II-6)이다. 2008년 12월 말 현재 등록장애인 중 15세 이상 장애인구는 여성 862천명, 남성 1,210천명으로, 이 중 여성은 220천명이 경제활동에 참가하여 경제활동 참가율이 25.5%로 나타났다. 그러나 장애남성의 경제활동 참가율은 장애여성의 두 배에 달하는 52.1%로, 장애인의 성별에 따른 경제활동참가율 격차가 매우 심각한 수준임을 보여주고 있다. 이를 국민 전체와 비교하면 장애여성의 경제활동 참가가 매우 미흡한 수준에 머물고 있음을 더욱 분명히 확인할 수 있다. 장애여성의 경제활동 참가율은 여성 일반의 경제활동 참가율의 51% 수준에 머물고 있는데 비해 장애남성은 남성 일반의 70.9%

수준의 경제활동 참가율을 보이는 것으로, 장애여성의 경제활동 참가를 제고하기 위한 정책적 노력이 절실함을 보여주고 있다.

〈표 Ⅱ-6〉 성별 경제활동 참가율 변화 추이

단위: 천명, %

		15세 이상 인구	경제활동인구			비경제 활동인구	경제활동 참가율	국민 전체 경활률
			취업	실업	계			
2000	여성	512	99	50	150	361	29.3	48.8
	남성	819	356	130	486	332	59.4	74.4
2005	여성	822	166	67	233	589	28.4 (24.7)	50.1
	남성	1,213	528	141	669	544	55.2 (52.1)	74.6
2008	여성	862	204	15	220	642	25.5	50.0
	남성	1,210	576	56	631	579	52.1	73.5

주: 2005년의 ( )는 등록장애인의 경제활동 참가율임

자료: 1) 한국보건사회연구원, 「장애인 실태조사」(2000, 2005, 2008년)

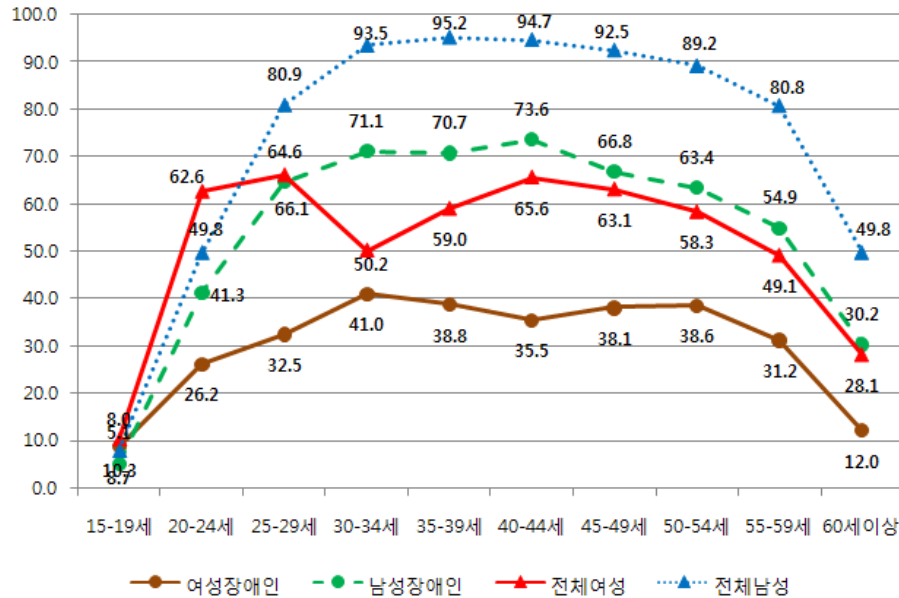
2) 이금진(2006), 「장애인 경제활동분석」재인용

3) 통계청, 「경제활동인구연보」(2000, 2005, 2008년)

2005년 장애인 실태조사 원자료를 토대로 등록장애인의 연령별 경제활동 참가율을 산출하여 제시한 것이 [그림 Ⅱ-5]이다. 장애여성의 경제활동참가율은 국민전체 여성의 경제활동참가율이 급격히 낮아지는 30~34세에 가장 높아 41.0%에 달하고 이후 점차 낮아져 40~44세에는 35.5%로 낮아지다 다시 상승하여 50~54세에 38.6%에 달하지만 이후 다시 낮아지는 보다 완만한 형태의 M자형을 보여주고 있다. 이에 비해 장애남성은 다소간의 굴곡은 있으나 40~44세에 73.6%의 가장 높은 경제활동참가율을 보이는 역 U자형을 보이고 있다. 이러한 형상은 장애여성이나 장애남성 모두 연령별 경제활동참가율에 있어서 국민 전체 여성이나 남성과 크게 다르지 않음을 시사하고 있다.

## 22 ●● 장애인 고용촉진 및 직업재활기금의 성인지적 분석

단위: %



자료: 이금진(2006), 「장애인 경제활동분석」 재인용

[그림 II-5] 성·연령별 경제활동참가율(2005년)

### 2) 실업률

2008년 장애여성의 실업률은 6.9%로 장애남성의 실업률 8.8%보다 1.7%포인트 더 낮다(표 II-7). 그러나 이 같은 실업률은 국민 전체 여성의 실업률 2.6%의 2.7배에 달하는 매우 높은 수준이다. 그러나 실업률의 연도별 변화 추이를 보면, 2008년 들어 장애여성은 물론 장애남성도 거의 3분의 1 이하로 실업률이 대폭 줄었음을 볼 수 있다. 실업률의 급격한 하락은 실업률 집계방식에 따른 차이로 통계청에서 사용하고 있는 ILO 기준을 적용한 것이 주된 요인이라 할 수 있다<sup>4)</sup>. 실제로 2005년의 실업률을 ILO 방식으로

4) 2005년까지 장애인의 실업률 산출방식은 비장애인과 달리 노동시장에서의 차별 관행과 장애로 인한 취업에 어려움이 많은 점을 고려하여, 취업가능성이 적어 적극적으로 구직활동을 하고 있지 않지만 일자리가 생기면 언제라도 취업할 의사가 있는 실망실업자를 포함하여 실업률을 산출하는 방식을 채택해왔다(변용찬 외, 2006).

산출할 경우 장애여성의 실업률은 10.1%, 장애남성은 10.7%로 하락한다. 이는 결국 2005년까지 장애여성의 실업률이 장애남성에 비해 7% 포인트 정도 더 높게 나타난 것은 장애남성에 비해 장애여성 중에 실망실업자가 월등히 더 많음을 보여주는 것이라 할 수 있다.

〈표 Ⅱ-7〉 성별 실업률 변화 추이

단위: 천명, %

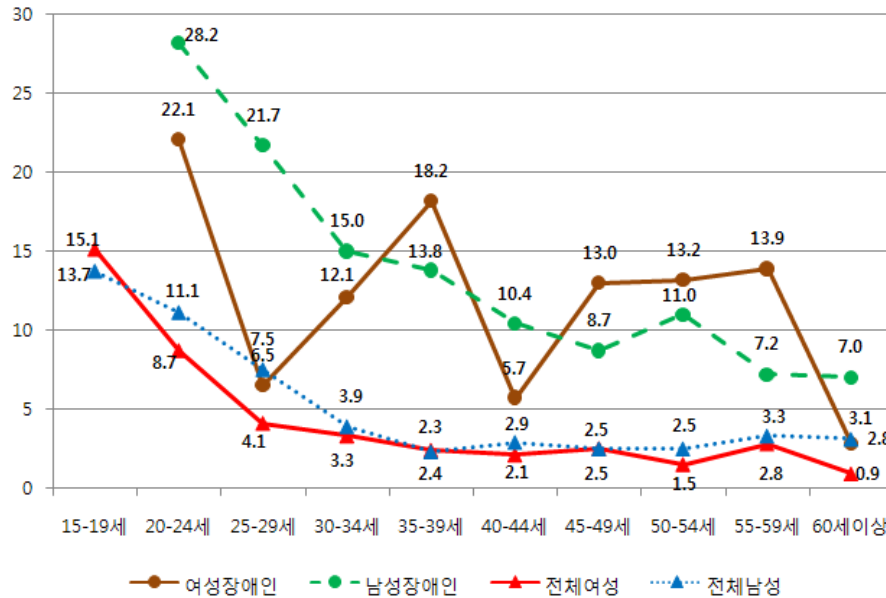
		15세 이상 인구	경제활동인구			실업률	국민 전체 실업률
			취업	실업	계		
2000	여성	512	99	50	150	33.6	3.6
	남성	819	356	130	486	26.8	5.0
2005	여성	822	166	67	233	28.8	3.4
	남성	1,213	528	141	669	21.1	4.0
2008	여성	862	204	15	220	6.9	2.6
	남성	1,210	576	56	631	8.8	3.6

자료1) 한국보건사회연구원, 「장애인 실태조사」(2000, 2005, 2008년)

2) 통계청, 「경제활동인구연보」(2000, 2005, 2008년)

2005년 장애인 실태조사 원자료를 토대로 실망실업자를 제외한 실업률을 연령별로 산출한 결과, 장애여성은 연령별로 실업률에 큰 차이를 보이는 것으로 확인되었다(그림 Ⅱ-6). 장애여성의 실업률은 20~24세에 22.1%로 최고 수준을 보이거나 25~29세에는 6.5%로 급격히 낮아졌다가 이후 상승추세를 보여 35~39세에 18.2%까지 실업률이 높아지나 40~44세에는 다시 5.7%까지 급강하하는 형상을 보였다가 55~59세까지 꾸준히 상승하는 W자 형태를 나타낸다. 이는 국민 전체 여성과 뚜렷한 대비를 보이는 것으로 전 연령대에 걸쳐 장애여성의 실업률이 월등히 높을 뿐 아니라 연령대별 진폭의 차이가 크다는 점에서 크게 다르다. 그러나 장애남성의 경우는 전 연령대에 걸쳐 실업률이 국민 전체 남성에 비해 월등히 높기는 하나 연령대별 실업률 분포는 비슷한 흐름을 보이고 있다. 특히, 장애여성의 연령대별 실업률을 장애남성과 비교하면, 35~39세, 45~59세 연령대의 경우 장애여성의 실업률이 월등히 높다는 점에 주목할 필요가 있다.

단위: %



주: 구직기간 4주 기준의 실업률, 실망실업자를 포함하지 않은 실업률임  
 자료: 이금진(2006), 「장애인 경제활동분석」 재인용

[그림 II-6] 성·연령별 실업률(2005년)

### 3) 비경제활동인구

비경제활동 인구규모의 변화 추이를 보면(그림 II-7), 장애여성의 인구규모는 급격히 증가하는데 반해 장애여성의 경제활동 참가율은 오히려 낮아짐에 따라 비경제활동인구로 남아있는 장애여성 수는 급격히 증가하고 있다. 2008년 현재 장애여성 중 비경제활동 인구는 642천명으로 2000년 대비 1.8배 증가하였다. 결과적으로 15세 이상 장애인구 규모에 있어서 장애여성은 장애남성에 비해 348천명이나 더 적으나, 비경제활동 인구규모는 장애남성보다 63천명이 더 많은 것이 지금의 상황이다.





자료: 1) 한국보건사회연구원, 「장애인실태조사」(2000, 2005, 2008년)  
 2) 통계청, 「경제활동인구연보」(2000, 2005, 2008년)

[그림 Ⅱ-7] 성별 비경제활동인구 변화 추이

한편, 비경제활동 장애여성이 지난 4주간 구직활동을 하지 않은 이유를 보면(표 Ⅱ-8), 2008년 현재 ‘가사’를 그 이유로 들은 여성이 27.7%로 가장 많고, 그 다음은 ‘고령’(26.4%), ‘심신장애’(21.0%)의 순으로 나타났다. 이는 구직활동을 하지 않은 이유로 ‘심신장애’(29.7%), ‘고령’(23.4%), ‘임금수준’, ‘근로조건이 맞는 일거리가 없을 것 같아서’(17.6%)를 들은 남성과는 달리 장애여성에게 있어서도 가사노동이 경제활동 참여를 어렵게 하는 주된 요인 중의 하나임을 보여주는 것이다. 이 밖에 ‘일거리가 없어서’ 혹은 ‘일거리가 없을 것 같아서’와 같은 노동시장관련 요인을 이유로 들은 장애인은 여성(12.6%)보다 남성(24.2%)이 더 많은 것으로 나타났다. 그리고 이 같은 경향은 2005년에서도 동일하게 확인할 수 있다.

〈표 II-8〉 구직활동을 하지 않는 사유(비경제활동인구)

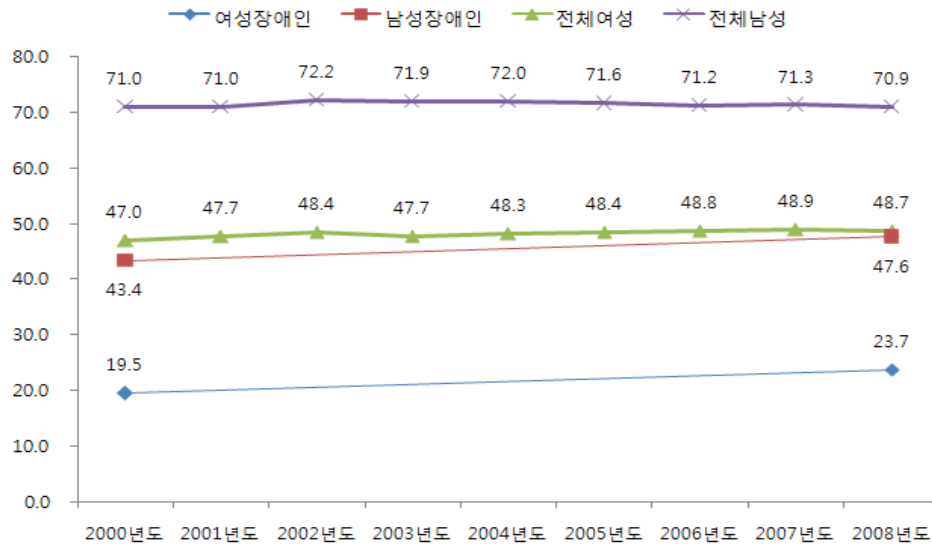
단위: %

	2005년			2008년		
	여성	남성	전체	여성	남성	전체
전공, 경력에 맞는 일거리가 없을 것 같아서	0.6	2.5	1.5	0.1	2.7	1.4
임금수준, 근로조건이 맞는 일거리가 없을 것 같아서	3.4	5.5	4.4	9.2	17.6	13.2
근처에 일거리가 없을 것 같아서	0.7	1.4	1.0	2.6	4.4	3.5
교육, 기술, 경험이 부족해서	0.9	1.2	1.0	0.7	2.9	1.8
나이가 어리거나 많다고 고용주가 생각할 것 같아서	1.5	2.0	1.7	1.1	1.9	1.5
이전에 찾아보았지만 일거리가 없어서	3.5	6.3	4.9	3.4	6.6	4.9
육아	1.6	-	0.8	1.5	0.3	0.9
가사	15.8	0.4	8.4	27.7	0.8	14.9
통학	1.3	3.9	2.6	1.7	2.7	2.2
심신장애	44.9	56.5	50.5	21.0	29.7	25.1
고령	1.5	2.4	1.9	26.4	23.4	24.9
기타	24.2	17.8	21.1	4.6	7.1	5.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국보건사회연구원, 「장애인 실태조사」(2005, 2008년)

#### 4) 취업자 현황

취업자 현황을 구체적으로 살펴보기에 앞서, 15세 이상 경제활동인구 중 취업자 비율을 보여주는 고용률의 변화 추이를 보면 [그림 II-8]과 같다. 2008년 현재 장애여성의 고용률은 23.7%로 장애남성 고용률(47.6%)의 절반 수준에 머물고 있다. 이를 2000년의 장애여성 고용률(19.5%)과 비교하면 4.2% 포인트 증가한 것으로 지난 9년간 장애여성의 고용률이 지속적인 증가추세를 보인 것으로 해석할 수 있다.



자료: 1) 한국보건사회연구원, 「장애인 실태조사」(2000, 2005, 2008년)  
 2) 통계청, 「경제활동인구연보」(2000-2008년)

[그림 Ⅱ-8] 성별 고용률 변화 추이

그러나 2000년과 2005년이 재가장애인을 대상으로 한데 비해 2008년은 등록장애인만을 대상으로 했다는 점에서 이를 단언하기는 어려운 실정이다. 그럼에도 2005년 재가장애인과 등록장애인의 경제활동참가율을 비교한 이금진(2006)의 연구에 따르면 등록 장애여성의 경제활동참가율이 재가 장애여성보다 2.2% 포인트 가량 더 높은 것으로 나타나, 2008년 또한 재가 장애여성을 대상으로 했을 경우에도 고용률의 증가추세가 다소 완만해지기는 하겠지만, 지속적인 증가추세에는 변함이 없을 것으로 보인다.

### 가) 종사상의 지위

2008년 장애여성 취업자의 종사상의 지위를 보면, 임금근로자가 전체의 56.6%이고, 43.4%는 비 임금근로자인 것으로 나타났다(표 Ⅱ-9). 임금근로자 중 상용근로자는 18.5%인데 비해 일용근로자는 상용근로자의 두 배에 가까운 32.1%에 달한다. 이 같은 분포는 장애남성에 비해 상용근로자는

8.4% 포인트 적은 반면 일용근로자는 두 배가 많은 것으로 장애여성 취업자의 고용 불안정이 매우 심각한 상황임을 알 수 있다. 이를 2005년과 비교해보면, 상용근로자가 6.8% 포인트 증가하여 일부 고용안정이 증대된 측면도 있으나, 임시근로자는 12.6% 포인트 감소하고 일용 근로자는 9.4% 포인트 증가하여 또 다른 한편에서는 고용 불안정이 심화되는 일자리의 양극화 양상을 보이고 있다.

〈표 II-9〉 취업자의 종사상 지위

단위: %

		2005년				2008년			
		장애인		국민 전체		장애인		국민 전체	
		여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성
임금 근로자	상용근로자	11.7	27.0	25.6	41.1	18.5	26.9	30.2	44.2
	임시근로자	18.5	14.6	30.2	16.4	5.9	8.6	29.7	15.6
	일용근로자	21.7	18.0	11.3	12.9	32.1	16.2	9.9	8.3
비 임금근로자		48.1	40.4	32.9	34.0	43.4	48.4	30.4	31.9
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 1) 한국보건사회연구원, 「장애인 실태조사」(2005, 2008년)

2) 통계청, 「경제활동인구연보」(2005, 2008년)

한편, 재가장애인을 대상으로 취업자의 종사상의 지위를 조사한 2005년의 조사결과를 중심으로 취업자의 연령별 종사상의 지위를 보면(표 II-10), 장애여성의 경우 19~39세 연령대에는 임금근로자(77.6%)가 비 임금근로자(22.3%) 보다 월등히 많고, 이후 연령이 많아지면서 점차 임금근로자의 비중이 줄어들어 65세 이상 연령대에서는 79.4%가 비 임금근로자인 것으로 나타났다. 이 같은 현상은 장애남성에게서도 유사하게 나타나, 19~39세에서는 임금근로자가 83.6%를 차지하나 65세 이상에서는 비 임금근로자가 79.9%를 차지한다.

〈표 Ⅱ-10〉 재가장애인 취업자의 성·연령별 종사상의 지위(2005)

단위: %

		여성				남성				전체
		전체	19~ 39세	40~ 64세	65세 이상	전체	19~ 39세	40~ 64세	65세 이상	
임금 근로자	상용근로자	11.7	26.2	10.2	2.8	27.0	44.8	25.8	4.9	23.5
	임시근로자	18.5	27.0	20.7	3.4	14.6	23.2	13.3	8.2	15.5
	일용근로자	21.7	24.4	23.1	14.5	18.0	15.6	20.8	6.9	18.8
	소계	51.9	77.6	54.0	20.7	59.6	83.6	59.9	20.0	57.8
비 임금 근로자	고용주	1.5	5.1	0.4	1.3	3.5	3.0	4.2	0.8	3.1
	자영자 (노점제외)	19.4	8.0	17.6	36.1	31.4	9.1	30.7	70.9	28.6
	자영자(노점)	3.1	1.8	1.8	8.2	2.6	1.0	2.9	3.4	2.7
	무급 가족종사자	24.1	7.4	26.1	33.8	2.8	3.3	2.3	4.8	7.8
	소계	48.1	22.3	45.9	79.4	40.3	16.4	40.1	79.9	42.2
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 변용찬 외(2006), 「여성장애인의 사회통합을 위한 차별해소 방안연구」

이처럼 연령이 높아짐에 따라 임금근로자 비중이 낮아지고 비 임금근로자의 비중이 높아지는 양상이 장애인의 성별에 관계없이 유사하게 나타난다고는 하나, 고용의 질이라는 측면에서 보면 장애인의 성별에 따른 차이가 뚜렷하게 나타난다. 우선 전 연령층에 걸쳐 상용근로자의 비율이 남성이 여성에 비해 2배정도 높을 뿐 아니라, 무급가족종사자의 비율에 있어서도 여성(24.1%)은 남성(2.8%)의 거의 9배에 달하는 실정이다. 생산연령대인 19세에서 64세 연령대를 중심으로 종사상의 지위를 성별로 비교해보면, 여성은 남성에 비해 일용 및 임시근로자의 비율이 월등히 높고, 무급가족종사자 비율 또한 급격히 증가하는 한편, 노점을 제외한 자영자의 비율은 남성의 절반 수준에 머물고 있다.

## 나) 직업별 분포

2008년 장애여성 취업자의 직업별 분포를 보면, 전체의 34.8%가 단순노무종사자이고 농림어업 숙련종사자가 19.5%, 판매종사자 18.4%, 서비스종사자 16.0%, 사무종사자 4.0%의 순이다(표 Ⅱ-11). 장애남성 역시 단순노무

30 ●●● 장애인 고용촉진 및 직업재활기금의 성인지적 분석

종사자가 27.5%로 장애여성처럼 가장 많기는 하나, 장애여성이 농림어업직, 판매직 및 서비스직에 집중되어 있는데 비해 기능원 및 관련기능 종사자(10.2%), 장치·기계조작·조립종사자(8.9%), 전문가(2.6%) 등 보다 다양한 직업군에 폭넓게 종사하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 II-11〉 취업자의 직업별 분포

단위: %

	2005년				2008년			
	장애인		국민 전체		장애인		국민 전체	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성
의회의원·고위임직원·및 관리자	0.5	1.3	0.5	4.0	0.0	1.5	0.5	3.6
전문가	1.4	3.0	9.0	7.3	0.2	2.6	19.3	18.1
기술공 및 준전문가	3.4	6.0	8.0	12.0	2.7	3.0		
사무종사자	7.7	5.8	17.4	12.1	4.0	4.3	17.1	13.2
서비스종사자	12.5	5.6	21.7	6.7	16.0	7.5	18.1	6.3
판매종사자	11.1	8.2	15.2	9.1	18.4	9.4	15.5	10.8
농업·임업·어업 숙련 종사자	23.6	17.7	8.0	7.1	19.5	24.9	7.0	6.4
기능원 및 관련기능 종사자	4.8	14.4	4.1	15.4	2.0	10.2	3.6	14.4
장치·기계조작·조립종사자	2.9	11.9	3.7	16.6	2.4	8.9	3.3	16.5
단순노무종사자	32.2	26.1	12.4	9.7	34.8	27.5	15.5	10.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 1) 한국보건사회연구원, 「장애인 실태조사」(2005, 2008년)

2) 통계청, 「경제활동인구연보」(2005, 2008년)

이를 국민 전체여성과 비교해보면, 상대적으로 낮은 장애여성의 교육수준으로 인하여 전문가와 기술공 및 준전문가, 사무종사자로 일하는 비율이 월등히 낮은 반면, 높은 교육수준을 필요로 하지 않는 단순노무직 및 농림어업직에 더 많이 종사하고 있음을 알 수 있다. 이러한 장애여성의 특성은 장애남성과 국민 전체남성과의 비교에서도 거의 유사하게 나타난다. 그리고 2005년의 취업자와 비교하면, 장애여성과 장애남성 모두 전문가, 기술공 및 준전문가, 사무종사자비율은 줄어든 반면, 단순노무직, 서비스직 및 판매직비율은 증가한 양상을 보이고 있다.

## 다) 근무시간 및 취업기간

〈표 Ⅱ-12〉 취업자의 성별 주당 근무시간

단위: %

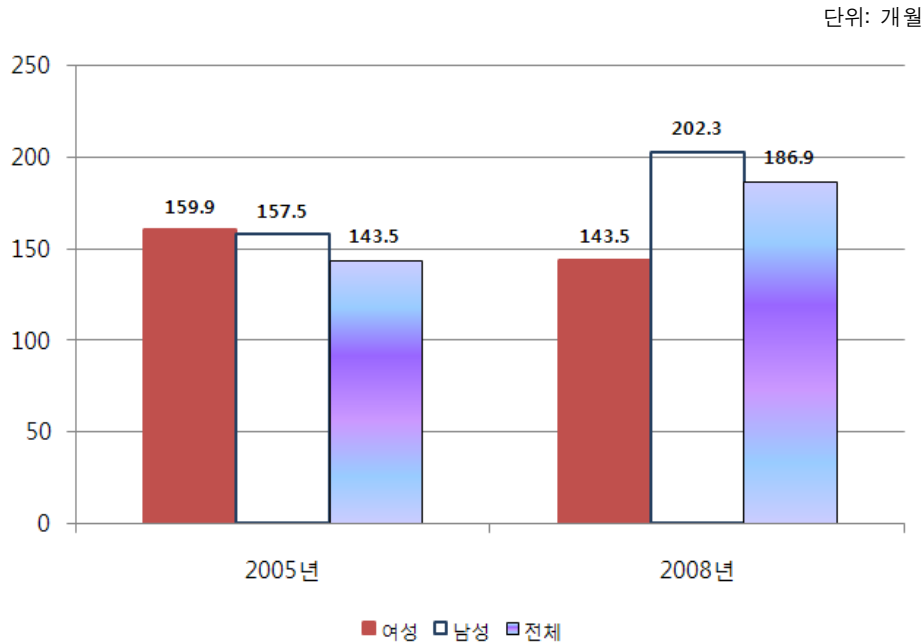
	2005년				2008년			
	장애인		국민 전체		장애인		국민 전체	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성
18시간 미만 무급 가족종사자	4.9	0.6	-	-	4.5	1.4	5.3	2.4
1~35시간	36.5	27.7	16.8	9.0	45.5	36.7	14.1	8.8
36시간 이상	58.6	71.7	83.2	91.0	50.0	61.9	80.6	88.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 1) 한국보건사회연구원, 「장애인 실태조사」(2005, 2008년)

2) 통계청, 「경제활동인구연보」(2005, 2008)

장애인 취업자의 주당 근무시간을 보면, 2008년의 경우 36시간 이상 근무한 장애여성은 50.0%, 1~35시간 미만은 45.5%로 나타난 반면, 장애남성은 36시간 이상 61.9%, 1~35시간 미만 36.7%로 나타났다(표 Ⅱ-12). 이를 2005년과 비교하면, 장애여성과 남성 모두 전일제 근로자비율은 줄어들고 단시간 근로자비율이 증가했음을 알 수 있다. 장애인 취업자의 이 같은 주당 근무시간 분포는 국민 전체에 비해 주당 35시간 미만의 단시간 근로자의 비율이 월등히 높은 것으로 이러한 현상은 장애라는 요인이 상당부분 작용한 결과로 보인다.

2008년 현재 장애여성 취업자의 평균 취업기간을 보면 143.5개월로 장애남성의 평균 취업기간 202.3년보다 58.8개월 짧은 것으로 나타났다. 이를 2005년과 비교해보면, 장애남성의 취업기간은 급격히 증가하였으나, 장애여성의 취업기간은 오히려 16.4개월 줄어들었다. 이처럼 2008년과 2005년간에 큰 차이를 보이는 데에는 2005년이 재가 장애인을 대상으로 한데 반해 2008년은 등록장애인을 대상으로 한 것이 하나의 요인으로 작용했을 것으로 추측되나, 그 정확한 원인을 파악하기는 어려운 실정이다. 그리고 장애인 취업자의 취업기간이 비교적 길게 나타난 것은 장애발생 이전부터 일한 기간이 모두 포함되었기 때문이다.



자료: 한국보건사회연구원, 「장애인 실태조사」(2005, 2008년)

[그림 Ⅱ-9] 취업자의 성별 평균 취업기간

#### 라) 월 평균 수입

2008년 현재 장애인 취업자의 월평균 수입을 보면(표 Ⅱ-13), 우선적으로 눈에 띄는 것은 국민 전체의 월평균 수입은 23.7만원 증가했음에도 장애인 취업자의 월 평균 수입은 지난 3년간 거의 변화가 없다는 점이다. 이와 함께 월 평균 수입을 장애인 취업자의 성별로 보면, 장애여성과 장애남성간의 뚜렷한 수입격차에 주목하게 된다. 2008년 현재 월 평균 수입은 장애여성 59.3만원, 장애남성 135.6만원으로 남녀의 월 평균 수입격차는 43.7만원인 것으로 나타났다. 이는 2005년의 55.8만원보다 더 낮아진 것으로 장애인의 성별에 따른 소득격차가 더 커지는 양상을 보여주고 있다.

임금근로자는 물론 비 임금근로자의 수입까지 모두 포함된 장애인 취업자의 월 평균 수입액을 5인 이상 사업체에 종사하는 임금근로자만을 대상으로 조사된 국민 전체의 월 평균 수입과 비교하는 것은 무리가 있으나, 이



를 통해 남녀 간의 수입 격차수준에 대한 시사를 얻고자 하였다. 앞서 기술한 바와 같이 장애여성과 장애남성의 월 평균 수입액의 격차는 43.7만원에서 55.8만원에 달해, 국민 전체의 남녀간 월 평균 수입 격차(66.2~67.4만원)보다 월등히 큰 것으로 나타났다. 이는 장애인의 성별에 따른 수입 격차를 해소하기 위한 정책적 노력이 필요함을 보여주는 것이라 할 수 있다.

〈표 II-13〉 취업자의 성별 월 평균 수입

단위: 만원

	장애인				국민 전체 <sup>1)</sup>			
	전체	여성	남성	남녀 격차 <sup>2)</sup>	전체	여성	남성	남녀 격차
2005년	114.9	70.0	125.4	55.8	188.8	139.6	210.9	66.2
2008년	115.6	59.3	135.6	43.7	209.8	157.9	234.1	67.4

주: 1) 국민 전체의 월평균 수입은 5인 이상 사업체종사자의 월평균 급여로, 연간특별급여액이 제외된 금액임. 2008년란에 기재된 수치는 2007년도 자료임

2) 남녀 격차는 남성 수입을 100으로 했을 때의 여성 수입 수준을 의미함

자료: 1) 한국보건사회연구원, 「장애인 실태조사」(2005, 2008년)

2) 통계청 KOSIS DB

### 마) 직장생활의 어려움

2008년 조사결과에 따르면(표 II-14), 장애인 취업자의 직장생활에서의 어려움은 ‘낮은 수입’이 45.5%로 거의 절반에 가깝고, 그 다음으로는 ‘업무과다’로 16.5%에 달한다. 이 밖에 ‘장애인 편의시설 미비’가 3.1%, ‘직무관련 기능 부족’이 2.3% 등이 있으나 미미한 수준에 그치고 있다. 예상과는 달리 직장생활에 별 어려움이 없다는 응답이 27.2%에 달하는 것으로 나타났다. 그리고 이 같은 응답분포는 장애인의 성별에 관계없이 거의 유사한 가운데, 업무가 너무 많다는 응답이 장애여성(18.6%)에게서 다소 높게 나타나는 정도의 차이를 보이고 있다. 장애여성의 임금수준이 장애남성의 절반 이하의 수준임에도 불구하고 ‘낮은 수입’을 어려움으로 제시한 장애여성(46.6%)비율이 장애남성(45.1%)과 거의 비슷하다는 점이 관심을 끈다.

〈표 II-14〉 취업자의 성별 직장생활 애로사항

단위: %

	2005년			2008년		
	여성	남성	전체	여성	남성	전체
낮은 수입	42.5	45.9	45.1	46.6	45.1	45.5
직장 내의 대인관계	2.6	2.3	2.4	0.8	2.3	1.9
승진문제	0.2	0.4	0.4	0.0	0.1	0.1
업무과다	24.0	13.6	16.0	18.6	15.8	16.5
직무관련기능 부족	1.1	1.8	1.6	1.5	2.6	2.3
적성과 맞지 않는 업무	1.2	1.5	1.4	0.5	0.6	0.5
장애인에 대한 차별대우	1.9	2.3	2.2	0.2	1.4	1.1
장애인 편의시설 미비	2.2	1.5	1.7	2.1	3.4	3.1
출퇴근 불편	0.5	1.7	1.4	3.0	1.1	1.6
어려움 없음	22.8	27.1	26.1	26.6	27.4	27.2
기타	0.9	1.8	1.6	0.1	0.2	0.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국보건사회연구원, 「장애인 실태조사」(2005, 2008년)

### 5) 장애 후 직업훈련

실업자 및 비경제활동인구를 대상으로 장애 발생 후 직업훈련을 받은 경험이 있는지를 조사한 결과(표 II-15), 2008년 현재 직업훈련을 받은 적이 있는 장애인은 3.9%, 현재 직업훈련을 받고 있는 사람이 0.3%로 전체의 95.8%는 장애 발생 후 직업훈련을 전혀 받지 않은 것으로 나타났다. 이처럼 장애 발생 후 직업훈련을 받은 사람이 매우 적지만, 이를 성별로 보면, 장애 여성의 직업훈련기회는 더욱 제한적임을 알 수 있다. 직업훈련을 받은 적이 있는 장애여성은 1.8%로 장애남성(5.3%)의 3분의 1수준에 불과하기 때문이다. 2005년과 비교해보면, 장애여성의 경우 직업훈련 경험자의 비율이 동일한 반면, 장애남성은 2005년 3.9%에서 2008년 5.3%로 30% 이상 증가하여 장애인을 위한 직업훈련기회가 남성에게 더 많이 열려있는 것은 아닌지 점검할 필요가 있는 것으로 보인다.

〈표 Ⅱ-15〉 성별 직업훈련 경험 여부

단위: %

	2005년			2008년		
	여성	남성	전체	여성	남성	전체
예	1.8	3.9	3.1	1.8	5.3	3.9
훈련 중	0.2	0.4	0.3	0.1	0.4	0.3
아니오	98.0	95.6	96.6	98.0	94.2	95.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국보건사회연구원, 「장애인 실태조사」(2005, 2008년)

〈표 Ⅱ-16〉 성·연령별 직업훈련 경험여부(2005년)

단위: %

	여성					남성					전체
	계	15~ 18세	19~ 44세	45~ 64세	65세 이상	계	15~ 18세	19~ 44세	45~ 64세	65세 이상	
예	1.8	-	8.9	1.5	-	3.9	2.4	10.7	3.4	0.8	3.1
훈련중	0.2	-	0.3	0.3	-	0.4	-	1.5	0.3	-	0.3
아니오	98.0	100.0	90.8	98.2	100.0	95.6	97.6	87.8	96.3	99.2	96.6
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 변용찬 외(2006), 「여성장애인의 사회통합을 위한 차별해소 방안연구」

2005년 실태조사결과를 토대로 장애 발생 후 직업훈련을 받았는지를 성별 연령별로 분석해보면(표 Ⅱ-16), 장애여성은 19세에서 64세 연령층에서만 직업훈련을 받았을 뿐, 그 이하와 그 이상 연령대에서는 전혀 직업훈련을 받은 바가 없으나, 장애남성은 전 연령대에 걸쳐 직업훈련을 받은 경향이 있는 것으로 나타나 대조를 이룬다. 연령대별로는 19~44세 연령층에서 여성이나 남성 모두 직업훈련을 받은 경향이 가장 많은 것으로 나타났다.

〈표 II-17〉 성별 직업훈련을 받지 않은 이유

단위: %

	2005년			2008년		
	여성	남성	전체	여성	남성	전체
직업훈련이 있는지 몰라서	24.2	24.0	24.1	28.7	25.6	26.9
등록절차를 몰라서	0.7	1.2	1.0	1.6	2.2	1.9
심한 장애로 훈련받기 어려워서	14.2	16.0	15.3	9.5	9.2	9.3
직업훈련 비용이 부담되어서	0.4	0.4	0.4	0.2	0.8	0.5
직업훈련 내용이 맘에 안 들어서	0.5	1.4	1.0	0.5	2.0	1.4
직업훈련이 취업에 도움이 안돼서	3.6	6.4	5.3	3.0	6.5	5.0
훈련받을 필요가 없어서	53.1	47.5	49.8	53.9	51.0	52.2
집근처에 훈련기관이 없어서	1.9	1.4	1.6	2.2	2.4	2.3
기타	1.5	1.7	1.6	0.4	0.3	0.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국보건사회연구원, 「장애인 실태조사」(2005, 2008년)

한편, 장애 발생 후 직업훈련을 받지 않은 이유를 보면(표 II-17), 2008년의 경우 ‘직업훈련을 받을 필요가 없어서’를 이유로 들은 사람이 가장 많아서 전체의 절반이 넘는 52.2%에 달하고, 그 다음으로는 ‘직업훈련이 있는지 몰라서’가 26.9%로 이 두 가지가 가장 큰 이유로 나타났다. 그 외에 ‘심한 장애로 훈련받기 어려워서’(9.3%), ‘직업훈련이 취업에 도움이 안돼서’(5.0%) 등의 이유를 제시하고 있다. 기대와는 달리 직업훈련을 받지 않는 이유에 있어서 장애인의 성별에 따른 차이는 거의 없고, 다만 ‘직업훈련이 취업에 도움이 안돼서’를 이유로 들은 남성(6.5%)이 여성(3.0%)보다 다소 더 많은 정도의 차이를 보이고 있다. 이를 2005년도의 조사결과와 비교하면, ‘심한 장애로 훈련받기 어려워서’를 이유로 제시한 사람이 2008년에는 크게 줄었으며, 성별에 따른 응답 분포의 차이는 2008년과 거의 유사하다. 다만, 2005년에는 ‘직업훈련을 받을 필요가 없어서’에 여성과 남성간의 응답률 차이가 컸으나 2008년에는 그 차이가 많이 줄었다는 점이 다소 다른 양상이라 할 수 있다.

## 2. 장애여성의 경제활동지원 정책 동향

본 절에서는 장애여성의 경제활동 및 사회 참여를 지원하기 위해 추진하고 있는 정책들을 살펴보고자 한다.

### 가. 여성부

여성부에서 추진하고 있는 장애여성관련 사업은 장애여성의 고용 촉진이나 직업재활을 목적으로 하는 사업보다는 장애여성의 사회적 소통과 역량 강화를 위한 사업을 중점적으로 추진하고 있다.

#### 1) 여성장애인 사회참여 확대 사업<sup>5)</sup>

여성부는 장애여성의 자립과 사회참여를 지원하기 위해 여성장애인 사회참여 확대사업을 2008년 3억 52백만원에서 2009년 9억 52백만원으로 대폭 확대 추진하고 있다. 본 사업은 1) 여성장애인 고충 및 사회진출 상담지원, 2) 여성장애인 특화교육 지원 사업을 골자로 하는 ‘여성장애인 사회참여사업’을 2009년 4월부터 서울·인천·광주·경기·전남·경북 등 6개 지역 장애인복지관 등에서 시범사업으로 추진하고 있다.

##### ① 여성장애인 고충 및 사회진출 상담 지원 사업

여성장애인 고충 및 사회진출 상담지원 사업은 장애여성의 사회참여를 지원하기 위해 생애주기별 고충과 교육·진로 등을 상담하고 연계해 주는 사업이다. 2005년 보건복지부가 실시한 장애인 실태조사에 따르면 장애여성의 경우 외출 횟수가 월 3회 이하로 폐쇄된 생활을 하는 비율이 19%에 이르는 것으로 나타났다. 이에 상담지원 사업을 통해 장애여성들이 여러 단체나 활동에 참여할 수 있도록 돕고 취업 또는 사회진출이 어려운 장애여성에게 일자리를 찾을 기회를 제공하기 위한 것이다. 또 상담인력을 주로 장애여성으로 채용해 좋은 역할모델을 제공하고, 피상담자와 상담자가 동질

5) [http://www.moge.go.kr/korea/view/news/news04\\_01.jsp](http://www.moge.go.kr/korea/view/news/news04_01.jsp)

감을 느끼고 상호 교류할 수 있도록 했다. 상담지원 시범사업 기관은 서울 성프란치스코장애인복지관, 인천 부평장애인복지관, 전남여성장애인연대(한국여성장애인연합 전남지부), 경북 대구대학교·경산복지관 등이다.

## ② 여성장애인 특화교육 지원 사업

여성장애인 특화교육 지원사업<sup>6)</sup>은 장애여성의 직업능력 개발을 통한 취업지원을 위해 여성부가 2009년 시범 사업으로 전국 4개 지역(서울, 경기, 경북, 광주)에서 추진하고 있는 사업이다. 교육과정은 이미지 편집교육, 바리스타 및 텔레마케터 양성과정 등 취업과 소규모 창업이 가능한 직종으로 구성되었다.

경기지역에서 여성장애인 특화교육을 담당하고 있는 수원여자대학의 사업을 보면, 2009년 현재 장애여성 27명을 대상으로 사진편집과정, 전산회계과정, 디지털이미지 편집과정을 3~4개월 과정으로 운영하고 있다.

## 2) 여성장애인 역량강화사업<sup>7)</sup>

여성부는 장애여성에 대한 사회적 편견을 개선하고 장애여성의 사회참여를 확대하고자 2008년부터 ‘여성장애인 역량강화 사업’을 실시하고 있다. 2008년 총 사업비는 7억 원으로 여성부와 지자체가 각각 50%씩 예산을 부담하여 추진하는데, 전국의 복지관·여성장애인 단체 등을 통하여 총 72개 프로그램이 11월말까지 운영되었다. 이 프로그램은 장애여성을 위한 정서안정, 사회성 향상 지원 및 모성권 보호, 경제적 역량강화 등의 내용으로 이루어져 있다. 이 사업은 2009년에도 전국 16개 시·도 61개 기관에서 실시되고 있다.

6) [http://www.moge.go.kr/korea/view/news/news04\\_01.jsp](http://www.moge.go.kr/korea/view/news/news04_01.jsp)

7) [http://www.moge.go.kr/korea/view/news/news04\\_01.jsp](http://www.moge.go.kr/korea/view/news/news04_01.jsp)

## 나. 보건복지가족부

보건복지가족부에서 추진하고 있는 장애여성의 사회참여 촉진을 위한 정책으로는 ‘여성장애인 역량강화사업’이 유일하며, 장애인 고용촉진 및 직업재활기금사업의 일환으로 추진되어 온 ‘장애인 직업재활기금 사업’과 ‘장애인 일자리사업’은 장애인 모두를 대상으로 한 것으로 장애여성만을 위한 사업이 아니다.

### 1) 여성장애인 역량강화를 위한 교육지원<sup>8)</sup>

보건복지가족부에서는 장애와 여성이라는 이중제약으로 교육기회를 갖지 못한 장애여성들에게 교육서비스를 제공하기 위한 프로그램의 운영비를 지원하는 사업을 실시하고 있다. 2006년 2개 시도에서 시범사업을 실시하였고 2007년에 8개, 2008년에는 10개 시도로 확대하였으며 2009년에도 시행된다. 2008년 본 사업을 위해 국비 4억원, 지방비 1억원 등 총 5억원의 예산으로 1개소당 5천만원의 사업비를 지원하였다.

장애여성의 욕구에 기반을 두고 지역사회 특성을 고려하여 장애여성의 역량강화를 꾀할 수 있는 실행가능성, 효과성 높은 프로그램을 지향하며, 보건복지가족부에 제안서를 제출하여 선정된 사업수행기관이 직접 서비스를 제공하는 방식을 택함으로써 궁극적으로 지역사회 자원을 이용하도록 유도하고 있다. 등록 장애여성, 특히 저소득·저학력 장애여성을 우선 지원하며, 저학력 장애여성의 기초학습능력 증진 관련 교육 또는 사회교육 및 자격증 취득을 위한 교육, 기타 지역사회 복지자원을 활용한 교육 프로그램이 운영된다.

---

8) 보건복지가족부, 2009년 장애인복지사업안내문  
 최병훈(2008), 여성장애인 교육사업, 여성장애인 역량강화 순회교육사업 발표 및 교육권 확보를 위한 정책토론회 자료집

## 2) 장애인 직업재활기금 사업<sup>9)</sup>

장애인 직업재활기금사업은 장애인의 노동능력을 향상시키고 장애인을 노동능력으로 발전시키기 위해, 2000년 10월부터 장애인고용촉진 및 직업재활기금 중 일부인 2/9에 대하여 보건복지부가 사업계획 및 예산안을 마련하여 추진해온 것으로, 2008년부터는 보건복지부의 일반회계로 전환되었다.

이 사업은 중증장애인의 직업재활을 활성화시키고자하는 목적으로, 수행기관에서 기존에 수행하던 직업재활 프로그램과 함께 운영하도록 하여 일종의 시너지 효과를 얻고자 하였다. 2007년 기준, 장애인복지관에 설치되어 있는 직업재활센터 36개소, 전문직업평가센터 6개소, 직업재활시설 85개소(직업훈련시설 8개소, 작업활동시설 31개소, 보호작업시설 46개소), 장애인단체 35개소 등 165개소에서 이 사업을 수행하고 있으며, 매년 수행기관에 대한 평가가 이루어지고 있다.

장애인 직업재활기금사업은 장애인 직업재활의 물리적 환경과 같은 하드웨어적인 측면이 아니라 인력이나 프로그램과 같은 소프트웨어적인 측면을 담당한다. 즉, 이 사업은 「장애인고용촉진및직업재활법」 제9조~15조의 내용인 직업지도사업, 직업적응훈련사업, 지원고용사업, 취업알선 및 취업 후 적응지도사업을 수행하며, 직업재활과정에서 전문적이고 체계적인 서비스를 제공하기 위해 사용된다.

- 직업지도사업 : 장애인의 직업상담과 직업평가 등을 바탕으로 개별화된 재활계획서를 작성하고 고용정보의 제공, 직종개발을 통해 장애인의 취업이 가능하도록 지원하는데 목적이 있다.
- 직업적응훈련사업 : 장애인이 직업환경이나 직무에 적응하는데 직접적 혹은 간접적으로 연관된 훈련을 실시하여 장애인의 구직이나 직업안정에 기여하기 위한 것으로, 개인·사회 적응훈련, 직업관련 적응훈련 등이 수행된다.
- 지원고용사업 : 중증장애인을 대상으로 하며, 직무지도원을 통하여 직업지원 활동을 제공함으로써 장애인들이 직업활동을 이해하고 작업환

9) 김성희(2008), 장애인 직업재활기금사업의 현황과 정책과제, 보건복지포럼



경에 대한 심리적·기능적 능력을 향상시켜 취업을 촉진시키기 위한 것이다.

- 취업알선 및 취업 후 적응지도사업 : 장애인에게 적절한 직업을 알선 하거나 직업배치를 하고 취업 후 필요로 하는 지도를 함으로써 취업 과 고용안정을 도모하기 위한 사업이다.

### 3) 장애인 일자리사업<sup>10)</sup>

장애인일자리사업이란 장애인의 사회참여 확대와 소득보장을 위해 정부와 지방자치단체 등이 사업주체가 되어 시행하는 사업으로 ‘장애인복지일자리’사업과 ‘장애인주민센터도우미’사업이 있다. 보건복지가족부의 총괄 및 감독, 예산지원 아래 한국장애인개발원이 사업수행기관교육 및 연계, 실적분석 등을 담당하며 지방자치단체가 위탁기관을 선정·감독하는 체계로 시행된다.

#### ① 장애인복지일자리

일반 노동시장 취업이 어려운 중증장애인에게 유형별 일자리를 발굴 및 보급하여 직업생활과 사회참여 경험을 제공하고 일반노동시장으로의 진출을 촉진시키고자 하는 목적으로 시행된다. 시·군·구청장이 직접 수행함을 원칙으로 하되, 지역사정을 고려하여 장애인복지관 등 민간기관에 업무 위탁이 가능하다. 2007년에는 2,990명, 2008년에는 3,000명이 채용되었고, 2009년은 3월부터 실시해 3,500명 채용을 목표로 한다.

일자리 유형에는 디엔디케어, 동료상담, 건강도우미와 같이 사회활동에 제약이 있는 장애인에게 복지서비스를 제공하는 일자리가 있고, 관공서 청소도우미, 보육도우미, 우체국 우편물 분류, 도서관 사서보조, 주차단속보조요원과 같은 지방자치단체의 고유사업영역(환경, 행정, 교통 등) 중 장애인에게 적합한 일자리를 창출·제공함으로써 공공의 이익을 도모하는 일자리 등이 있다. 기타 각 지방자치단체 특성에 맞는 일자리를 창출할 수 있으나,

10) 보건복지가족부, 2009년 장애인일자리사업 안내문

직업재활시설, 장애인복지관에서 실시되는 작업 활동 등의 일자리 유형은 수행할 수 없다.

근무형태는 2009년 3월부터 9월까지 7개월간 고용되며 지방자치단체의 자부담으로 사업기간 연장이 가능하다. 주 12시간·월 48시간을 원칙으로 격일제, 시간제 근무 등 탄력적 운영이 가능하다. 보수는 1인당 월 20만원이며 연간 1인당 11만4천원이 부대비용으로 지급된다.

## ② 장애인 주민센터도우미

전국 읍·면·동 주민센터에 장애인주민센터도우미를 배치함으로써 지역사회 장애인복지행정 참여증진 및 직업생활을 통한 자립지원을 목적으로 시행되며 시·군·구청장이 사업주체다. 전국 2,000개 읍·면·동 주민센터에 1인씩 2,000명이 배치되며(2007년부터 실시됨, 매년 2,000명씩), 장애인업무 등 소속기관 특성에 맞는 업무를 담당한다.

2009년 1월부터 12월간 고용되어 1인당 월 85만 5천원이 보수로 지급되며(4대보험 본인 및 사업주 부담분이 포함), 1주간의 근무시간은 점심시간을 제외하고 35시간으로 한다.

# III

## 의무고용제와 여성

- |                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| 1. 의무고용제의 변천, 현황, 문제점             | 45 |
| 2. 의무고용제와 장애인차별금지법과의 관계           | 54 |
| 3. 장애인 고용촉진 및 직업재활기금의 구조와<br>사업내용 | 56 |

이 장의 구성은 다음과 같다. 첫째, 장애인 고용촉진제도 중 대표적인 제도인 의무고용제도를 중심으로 제도의 변천내용을 살펴본 후에 장애여성과의 관계에서 의무고용제가 가지고 있는 문제를 살펴본다. 또한 지난해부터 시행되고 있는 장애인차별금지법과 의무고용제와의 관계를 검토한 후에 장애인차별금지법 제정으로 인해 의무고용제도의 변화가 필요한지 필요하면 어떤 내용인지에 대해 살펴본다. 둘째, 고용촉진과 중증장애인의 직업재활을 목적으로 설치된 장애인고용촉진 및 직업재활기금의 구조와 이 기금이 구체적으로 어떤 사업에 지원되고 있는지를 살펴본다.

## 1. 의무고용제의 변천, 현황, 문제점

장애인 고용촉진제도 중 가장 대표적인 것이 장애인 의무고용제도이다. 의무고용제도(quota-levy system)는 사업주에게 일정 수 또는 일정비율의 장애인을 고용하도록 하는 의무를 부과하고, 사업주의 의무고용을 강제하기 위해 의무고용을 이행하지 않은 사업주에 대해 부담금을 징수하는 제도이다. 이는 장애인과 비장애인 사이에 직업능력의 차이가 있다고 하더라도 이와 관계없이 일정비율의 장애인을 고용하도록 강제하는 것을 통해 직무능력과 무관하게 장애인의 고용을 보장하는 것으로 사회적 형평성을 추구하는 제도라고 할 수 있다. 이런 의무고용제는 장애인을 고용하는 것은 사회적 책무라는 점, 재분배는 고용주의 집단적 책무에 기초한다는 점, 의무고용제의 목적이 장애인의 직업적 통합을 증진하는데 있다는 점에서 그 정당성이 인정된다<sup>11)</sup>. 현재, 의무고용제는 우리나라 뿐 아니라 독일, 일본, 프랑스 등에서 채택하고 있고 그 내용은 아래 표와 같다.

11) 황수경 · 이인재(2003), 「장애인 의무고용제의 합리적 운영방안」, 한국노동연구원

〈표 Ⅲ-1〉 주요국 장애인고용의무제도 현황

	의무고용률 적용대상 고용주	고용의무 이행수준	부담금	부담금 관리기관	부담금 사용처
오스트 리아	4%(중증장애인 등 더블 카운트), 상시근로 25명 이상 공공 및 민간 고용주	실고용률 2.5%임 25%의 고용주는 고용의무 이행. 일자리를 기준으로 볼 경우 충족률은 62.4%임(2003년)	미고용인원에 대해 매월 206€ 부과	조정세기금 (Ausgleichstaxefonds)  연방사회보장, 세대 및 소비자보호부(BMSG)	장애인근로자 및 고용주에 대한 각종 지원사업에 사용
벨기에	2%~2.5% 공공 부문 (왈론지역정부 2.5%, 브뤼셀지역정부 2%) 민간부문은 고용의무 없음	-	없음	부담금 징수제도는 시행하지 않고 있으며 연방정부와 각 지역정부 및 언어권공동체의 일반회계로부터 조성된 4대 기금을 통해 각종 보조금제도를 운영하고 있음	
프랑스	6%(더블카운트 제), 상시근로 20명 이상 공공 및 민간 부문 고용주	실고용률은 3.0%임 고용의무일자리 기준으로 약 67%가 충족됨. 고용의무 고용주의 30.1%가 직접고용으로 의무이행. 35.9%는 장애인을 전혀 고용하지 않음(2001년 기준)	시간 당 최저 임금(SMIC)의 300~500배. 3년 연속 미이행 시 최고 시간당 최저임금의 1500배 징수	Agefiph	장애인을 위한 교육훈련, 직업보유 및 고용후속조치
독일	5% (중증장애인 더블/트리플카운 트), 상시근로 20명 이상 공공 및 민간 부문 고용주	- 실고용률은 4.2%임(2005년 기준) - 고용주의 79.3%가 법정 의무고용률 미달 특히 38.3%의 고용주는 중증장애인을 한명도 고용하지 않고 있음 일자리 기준의 경우 약 57%가 충족됨(2002년 기준)	미고용인원에 대해 매월 105, 180, 260€ 부과(고용률에 따라 차등부과)	조정기금(Ausgleichsfo nds)의 감독 · 관리는 연방노동및사회부(BM AS)가 수행. 부담금 징수 및 분배는 통합사무소(Integrations amt)가 수행하고 있음	장애인근로자 및 고용주에 대한 각종 지원 사업에 사용

	의무고용률 적용대상 고용주	고용의무 이행수준	부담금	부담금 관리기관	부담금 사용처
이탈 리아	7%(상시근로 50명 이상 공공 및 민간부문). 종업원이 15~35명/36~50 명인 경우, 각각 1명/2명 고용의무	신법 도입(2000년)이래 통계 없음 단, 1986~1998년 기간 동안 고용의무의 약 50% 이행한 것으로 나타남	1일 50€(1,000€/월) 부과	지역기금	장애인을 위한 지역프로그램
일본	1.8%~2.1% 국가 및 지자체(48인 이상) 2.1% 교육위원회(50인 이상) 2.0% 민간기업(56인이 상) 1.8% 특수법인(48인이 상) 2.1%	실고용률(2006년 기준) 국가 및 지자체 2.25% 교육위원회 1.46% 민간기업 1.52% 특수법인 1.56%	고용률 미달성 기업(301인 이상)으로부터 납부금을 징수하며, 납부액은 미고용 1인당 5만엔	일본고령 · 장애인가용지원기구(J EED)	특정 구직자 고용개발 각종 지원금제도 운영 중도장애인가 용 지원 세제상 우대조치(조세 특별조치법, 소득세법, 법인세법, 지방세법)
중국	각 지역의 장애인 상황에 따라 1.5%~2% - 기관, 단체, 기업, 집단소유제 기업, 도시 향 집체 경제조직 (각 성, 자치구, 직할시별로 따로 규정)	구체적인 통계 없음	보장금은 지역의 전년도 근로자평균임 금(해당지역 통계국 등 발표)에 근거하여 계산 ※천진시의 경우 천진시 직원 연평균봉급을 납부 기준으로 함	징수기관, 관리기관 및 사용처도 자치정부마다 다르며, 일반적으로 장애인가용훈련, 장애인 초과 고용기업에 대한 장려금, 장애인 단체와 개인사업자에 대한 유상지원, 장애인 노동서비스 기구 경비지출에 사용되고 있음	
폴란드	6% (더블카운트제) 상시근로 25명 이상 민간 및 공공부문 2%	약 30% 전후의 이행률을 보이고 있음	분기별 국가평균임금 을 기준으로 매월 부과하며 2005년 경우 11.5%를 부과함	PFRON	장애인 직업재활 및 고용 프로그램
포르 투갈	5%(공공부문 신규채용에만 적용)	구체적인 통계 없음	없음	-	-

	의무고용률 적용대상 고용주	고용의무 이행수준	부담금	부담금 관리기관	부담금 사용처
스페인	2% 상시근로 50명 이상 민간부문 및 공공부문	민간부문 경우 25%, 공공부문 경우 30% 이행수준을 보이고 있음	체재 없음(근로감독 기관에 대한 장애인근로자 현황보고 의무)	-	-

자료: 남용우(2007), 장애인고용의무제와 장애인차별금지법, 「장애인차별금지 법제와 의무고용제도의 관계정립」 토론회 자료집에서 재인용.

우리나라에서는 1990년에 「장애인고용촉진등에관한법률」을 제정하여 상시 300인 이상 사업주로 하여금 일정률 이상의 장애인을 의무고용토록 하고 이를 지키지 못한 기업에 대해서는 부담금을 납부하도록 하는 의무고용제도가 도입되어 1991년부터 시행되고 있다. 그러나 제도 도입 이후 10년이 지났음에도 불구하고 고용성고가 부진하고 경증위주의 고용성고만 있어 이를 개선하기 위해 장애인에 대한 고용촉진 정책을 보다 발전적으로 추진할 수 있는 기반조성과 취업이 곤란한 중증장애인에 대한 지원책을 대폭 강화하는 방향으로 「장애인고용촉진등에관한법률」을 「장애인고용촉진및직업재활법」(2000.1.12)으로 전면 개정하였다. 이후에도 동법은 수차례의 개정을 거쳐 현재에 이르고 있다. 의무고용제도의 변천 내용은 아래 표와 같다.

〈표 Ⅲ-2〉 의무고용제의 연도별 주요 변천 내용

연도	변천내용
1991년	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 장애인복지법 상 장애인               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지체장애, 시각장애, 청각장애, 언어장애, 정신지체</li> </ul> </li> <li>○ 정부부문(국가 및 지방자치단체)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 노력의무 2% 부과</li> <li>- 공개채용 비율 2% 부과</li> <li>- 적용제외 직종 인정</li> </ul> </li> <li>○ 민간부문               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 상시 300인 이상 사업주</li> <li>- 의무고용 2% 부과(단, 1991년 1%, 1992년 1.6%)</li> <li>- 업종별 적용제외율 인정</li> </ul> </li> <li>○ 민간부문만 미고용 시 부담금 부과</li> </ul>

연도	변천내용
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 부담기초액 120천원</li> <li>○ 지원금 및 장려금 구분 지급 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지원금: 상시 300인 이상(부담금 납부대상 사업체), 부담기초액의 50%</li> <li>- 장려금: 상시 300인 미만, 부담기초액의 25%</li> </ul> </li> </ul>
1992년	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 고용장려금 용자 실시 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 작업·편의·부대시설 설치비용</li> </ul> </li> </ul>
1993년	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 자동차 구입자금 용자 실시 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인근로자의 출·퇴근용 자동차구입자금</li> </ul> </li> </ul>
1994년	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 지원금과 장려금의 단가 일원화 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 부담기초액의 80%</li> </ul> </li> </ul>
1995년	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 연계고용에 따른 부담금 감면제도 도입 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대상 : 직업재활시설</li> </ul> </li> <li>○ 지원금과 장려금의 단가 상향 조정 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 부담기초액의 100%</li> </ul> </li> <li>○ 고용시설 무상지원 실시</li> </ul>
1996년	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 고용보조금 지급 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 신규고용 후 6개월 이상 고용 유지하고 매월 최저임금액 이상의 임금을 지급한 경우, 중증장애인 3년(경증 2년)간 월 최저임금액의 90-50%지급</li> </ul> </li> <li>○ 장애인 복지공장 설립지원 실시 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공장설립 투자비용의 50% (50억원 한도) 용자</li> <li>- 장애인용 작업장비 및 편의시설 설치비 무상지원(2억원 한도)</li> </ul> </li> </ul>
1997년	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 고용관리비용 지원 실시 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 수화통역사, 직무지도원, 직업생활상담원으로 구분</li> </ul> </li> </ul>
1998년	○ 직업생활안전 용자 실시
1999년	○ 국가유공자상이자(1~7급) 및 산재장해자(1~14급) 까지 확대(3.3)
2000년	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 장애인복지법 상 장애인 범주(10개) 확대 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 뇌병변장애, 발달장애, 정신장애, 신장장애, 심장장애 추가</li> </ul> </li> <li>○ 정부부문(7.1) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 노력규정에서 의무규정으로 전환</li> <li>- 장애인공무원 수가 1만 명 미만인 경우 공개채용비율 5%부과</li> </ul> </li> <li>○ 부담금 차등 징수 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1% 미만 사업체 : 253천원</li> <li>- 1% 이상 사업체 : 216천원</li> </ul> </li> <li>○ 연계고용 대상 시설 확대(7.1) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 표준사업장포함</li> </ul> </li> <li>○ 지원금 및 장려금을 장려금으로 제도 통합(7.1) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애정도·성별에 따라 최저임금의 100%~175%까지 차등지급(4단계)</li> <li>- 최저임금 미만자 임금의 75%(경증은 60%) 지급</li> </ul> </li> <li>○ 자영업 창업자금용자·영업장소 전대 지원 실시 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 시설·장비구입비, 임차보증금 등 창업 소요비용용자</li> <li>- 담보능력이 없는 장애인에 대하여는 영업장소를 전세하여 지원</li> </ul> </li> </ul>
2001년	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 부담금 차등 징수 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1% 미만 사업체 : 316천원</li> <li>- 1% 이상 사업체 : 273천원</li> </ul> </li> </ul>



50 ●●● 장애인 고용촉진 및 직업재활기금의 성인지적 분석

연도	변천내용
	○ 고용보조금 폐지(2002-11-01)
2002년	○ 지급단가와 정액화 및 동결(8.1) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최저임금과 관계없이 정액화하여 동결조치</li> <li>- 지급단가보다 낮은 임금을 받는 경우 지급임금만큼만 지급</li> </ul> ○ 장애인 표준사업장 지원 실시 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인을 30% 이상(그 중 중증장애인 50%)으로 고용하면서 편의증진법에 의한 편의시설을 갖추고 최저임금 이상을 지급하는 사업장</li> </ul>
2003년	○ 산재장애자 10~14급 제외(3.1) ○ 장애인복지법 상 장애인 범주(15개) 확대(7.1) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 호흡기장애, 간장애, 안면장애, 장루·요루장애, 간질장애 추가</li> </ul>
2004년	○ 민간부문(1.29) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대상 사업주 규모 확대(300인 → 50인)</li> </ul> ○ 연계고용 대상 시설 확대(1.29) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인 자립작업장 포함</li> </ul> ○ 장려금 단가 축소(1.1) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지급단계를 3단계로 축소</li> <li>- 지급단가를 지급임금의 75%로 제한</li> <li>- 연 1회 지급에서 반기 지급으로 전환</li> </ul> ○ 중증장애인특별한시지원금 지급 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용장려금지급대상이되는 중증장애인근로자를 1인 이상 고용하는 사업주에게 지원금을 지급</li> <li>- '04년 100천원, '05년 75천원, '06년 50천원</li> </ul>
2005년	○ 산재장애자 1~9급 제외(1.1) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용된 산재장애자의 경우 2008년 말까지 인정</li> </ul> ○ 2% 미만 인원에 대해 부담기초액의 50% 가산 ○ 중증장애인 고용 시 부담기초액의 50% 감액 ○ 재택근무 지원 실시
2006년	○ 정부부문 및 민간부문 적용제외(율) 폐지 ○ 상시 200인~299인까지 부담금 부과대상 확대 (2007년 납부) : 5년간 50% 감면 ○ 업종별 적용제외율 폐지에 따른 부담금 부과 특례(2010년까지 단계적으로 축소하여 적용)
2007년	○ 장애명칭 변경(10.15) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정신지체인→ 지적장애인</li> <li>- 발달지체인→ 자폐성장애인</li> </ul> ○ 상시 100인~199인까지 부담금 부과대상 확대 (2008년 납부) : 5년간 50% 감면
2008년	○ 자회사형 표준사업장에 대한 특례 적용 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용의무사업주가 표준사업장을 발행주식 총수 또는 출자총액의 50% 이상을 보유하고 지배할 경우 고용의무, 고용계획 수립, 부담금 납부에 있어 동일 사업장으로 간주(경증장애인은 1/2로 계산)</li> </ul>
2009년	○ 정부부문(1.1) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 의무고용률 3%로 상향 조정</li> <li>- 공개채용비율 3%(장애인 공무원 수가 해당 정원의 3% 미만이면 6%)부과</li> </ul>

연도	변천내용
2009년 (9월 16일 국회본회의 통과 개정안)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 공공부문 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공기업 및 준정부기관의 장애인의무고용률 3%로 상향조정(2010년 시행)</li> <li>- 중증장애인 1명을 고용할 시 2명을 고용한 것으로 인정해주는 '더블카운트제' 도입</li> <li>- 고용기간과 장애정도·성에 따른 고용장려금 차등지급</li> </ul> </li> </ul>

자료: 김종진 외(2008), 의무고용제도 재설계 방안, 한국장애인고용촉진공단 고용개발원

현행 의무고용제에 의하면<sup>12)</sup>, 고용의무대상이 되는 장애인은 「장애인복지법 시행령」 제2조에 따른 장애인 기준에 해당하는 자, 즉 지체장애인, 뇌병변장애인, 시각장애인, 청각장애인, 언어장애인, 지적장애인, 자폐성장애인, 정신장애인, 신장장애인, 심장장애인, 호흡기장애인, 간장장애인, 안면장애인, 장루·요류장애인, 간질장애인과 「국가유공자등예우및지원에관한법률 시행령」 제14조제3항에 따른 상이등급기준에 해당하는 자이다.

고용의무주체는 국가 및 지방자치단체와 일반사업주로 국가·지방자치단체의 장은 장애인을 소속 공무원 정원의 3% 이상 고용해야 한다<sup>13)</sup>. 특히, 각 시험실시기관의 장은 장애인이 신규채용인원의 3%(장애인공무원의 수가 해당 정원의 3% 도달 할 때까지 신규채용 인원의 6%)이상 채용되도록 시험을 실시해야 한다(「장애인고용촉진및직업재활법」 제27조제1항 및 제2항) 또한 상시 50인 이상 근로자를 고용하는 사업주는 근로자 총수의 5%의 범위 내에서 대통령령으로 정하는 비율(의무고용률) 2% 이상을 장애인으로 고용해야 한다(동법 제28조제1항). 장애인 고용의무를 이행하지 하지 않는 경우에는 장애인고용부담금을 납부해야 한다. 단, 경제적 상황 등을 감안하여 100인 미만의 사업주는 부담금 납부의무가 면제된다. 부담금은 사업주가 고용해야 할 장애인 총 수에서 매월 상시 고용하고 있는 장애인 수를 뺀 수에 부담기초액을 곱한 금액의 연간 합계액으로 한다.

12) 지난 9월 16일에 국회 본회의를 통과한 「장애인고용촉진및직업재활법」개정안은 아직 공포되지 않은 관계로 현행제도 설명에는 포함하지 않음.

13)公安직군 공무원, 검사, 경찰·소방·경호 공무원 및 군인은 장애인고용의무가 적용되지 않는다. 다만, 이 경우에도 국가와 지방자치단체는 이들 분야에도 장애인이 고용될 수 있도록 노력해야 한다(제27조제4항).

〈표 Ⅲ-3〉 연도별 민간기업 장애인 고용현황

단위: 개소, 명, %

	사업체수	상시근로자수	고용의무인원	장애인수	고용률
1991	2,178	2,808,557	33,692	8,764	0.39
1995	2,229	2,922,444	43,505	9,582	0.43
1999	1,925	2,526,972	38,903	17,840	0.91
2000	1,891	2,592,819	39,523	18,704	0.95
2001	1,995	2,535,009	38,569	21,754	1.10
2002	2,032	2,574,449	39,695	22,773	1.12
2003	2,141	2,683,546	40,971	22,718	1.08
2004	16,950	4,480,296	63,112	46,674	1.31
2005	17,414	4,642,624	65,728	55,009	1.49
2006	18,932	4,811,370	87,593	63,422	1.32
2007	20,125	4,696,744	84,872	70,754	1.51
2008	22,027	5,211,786	94,517	89,664	1.70

주: 2006년은 업종별 적용제외(유통)폐지로 고용률 다소 하락

〈표 Ⅲ-4〉 국가 및 지방자치단체 연도별 장애인 고용현황

단위: 명, %

	적용대상 공무원	장애인 공무원수	고용률
1991	256,403	1,698	0.66
1999	270,985	3,591	1.33
2000	274,702	4,065	1.48
2001	274,488	4,420	1.61
2002	281,454	4,676	1.66
2003	289,158	5,421	1.87
2004	297,505	6,079	2.04
2005	305,067	6,853	2.25
2006	812,656	12,455	1.50
2007	822,590	13,142	1.60
2008	824,164	14,470	1.76

주: 2006년 의무고용직종 확대(교원·관사 등)로 고용률 다소 하락

이상과 같은 변천과정을 거쳐 실시되어온 의무고용제는 비록 완만하지만 장애인 고용률(<표 Ⅲ-3>, <표 Ⅲ-4>)을 지속적으로 향상시켰다는 점에서는

긍정적이다. 그러나 여성과 중증장애인은 의무고용제의 정책 수혜로부터 상대적으로 배제되어 있다는 문제를 노정하고 있다. 의무고용제를 통해 취업한 장애인<sup>14)</sup> 중 장애여성이 차지하는 비율은 IV장의 [그림 IV-2]에서 보는 바와 같이 2006년 12.2%, 2007년 12.8%, 2008년 13.4%이다. 등록장애인 중 장애여성이 차지하는 비율이 2008년 현재 40.1%이고 등록장애여성 중 생산연령 장애인이 차지하는 비율이 52.7%(남성은 71%) 인 점을 감안하더라도 의무고용제의 수혜를 받는 장애여성의 비율은 매우 낮다는 것을 알 수 있다. 이는 성 중립적으로 보이는 의무고용제가 실제에는 성 중립적으로 운영되고 있지 않다는 것을 보여준다. 장애여성의 낮은 의무고용 수혜율은 기업이 장애인 고용으로 인해 발생하는 추가비용을 회피하기 위해 <표 IV-15>와 같이 경증위주의 장애남성을 선호하기 때문에 나타나는 결과이다.

현행 의무고용제는 장애로 인한 근로능력의 상실에 따른 직업생활의 제약 정도와는 무관하게 모든 장애인을 정책 대상자에 포함하고 있다. 그 결과 의무고용사업주는 장애인 고용으로 발생하는 추가비용을 회피하기 위해 근로능력의 상실정도가 경미하여 고용비용이 낮은 남성 경증장애인을 우선적으로 고용함으로써 여성과 중증장애인이 배제되는 결과를 가져온다.

장애인 고용정책의 실효성을 높이고 의무고용제도의 효율적인 운영을 위해서는 의무고용 적용대상 장애인의 범주, 즉 정책대상을 명확하게 하는 것이 필요하다. 특히 2008년부터 시행되고 있는 장애인차별금지법과의 관계 정립을 위해서도 의무고용제 목적에 부합되는 정책대상을 명확하게 할 필요가 있다.

그러나 정책대상을 명확하게 한다고 해서 의무고용제의 남성장애인 편중현상이 해소되는 것은 아니다. 중증장애인 보다는 경증장애인을, 여성장애인보다 남성장애인을 선호하는 사업주의 의식으로 인해 여성장애인은 남성장애인에 비해 의무고용제의 수혜를 받을 가능성이 여전히 낮기 때문이다.

이러한 의무고용제의 남성장애인 편중현상을 해소하기 위해서는 의무고용에 있어서 여성장애인에 대한 적극적 조치가 필요하다. 적극적 조치의 방식으로는 여성장애인의 고용을 일정 비율이 되도록 강제하거나 여성장애인

14) 의무고용 장애인 현황과 관련한 자세한 논의는 IV장 참조.

을 고용할 경우 경증장애인 2인으로 산정하는 더블카운터 제도의 도입을 고려해 볼 수 있다. 현재, 더블카운터 제도를 운영하고 있는 나라로는 일본과 독일 등이 있다. 일본은 중증신체장애인 및 중증지적장애인 1인을 경증장애인 2인으로 산정하고 단시간근로자(주당 20-30시간 근무)인 중증신체장애인 및 중증지적장애인은 1인을 고용한 것으로 간주하고 있다. 독일의 경우에는 특정한 중증장애인을 고용했을 경우 중증장애인 2명 내지 3명을 고용한 것으로 간주하는 복수산정제도를 운영하고 있다<sup>15)</sup>.

## 2. 의무고용제와 장애인차별금지법과의 관계

우리나라의 장애인 고용정책은 「장애인차별금지및구제에관한법률」(2007. 4.10 제정, 2008.4.11 시행, 이하 ‘장차법’)이 제정되기 이전에는 의무고용제에 기초한 고용촉진정책이 중심이었다. 그러나 장차법이 제정됨으로서 장애인 고용정책은 의무고용정책과 차별금지정책이 병존하게 되었다.

장차법은 장애를 ‘신체적·정신적 손상 또는 기능상실이 장기간에 걸쳐 개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태’ (「장애인차별금지및구제에관한법률」 제2조)로 정의하고, 금지대상 차별행위, 장애여성 및 장애아동에 대한 차별금지, 장애인차별시정기구 및 권리구제 등에 대한 내용을 규정하고 있다.

또한 차별영역을 고용을 비롯하여 교육, 재화와 용역의 제공 및 이용, 사법·행정절차 및 서비스와 참정권, 모·부성권·성 등, 가족·가정·복지시설 및 건강권 등 여섯 가지 영역으로 규정하고 있다.

고용관련 차별금지 조항을 살펴보면, 사용자는 장애를 이유로 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고 등 고용과 관련된 전체 영역으로 장애인을 차별해서는 안 된다(동법 제10조). 특히 모집에서의 차별금지조항은 채용과 관련된 정보접근 등 채용이전 단계에서부터 장애인

15) 남용우(2007), 장애인고용의무제와 장애인차별금지법, 「장애인차별금지 법제와 의무고용제도의 관계정립」 토론회 자료집.

들이 차별받지 않도록 하는 적극적인 의미를 가지고 있다. 아울러 장차법에 따르면 사용자는 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서 비장애인과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 정당한 편의시설을 제공하도록 규정하고 있다. 정당한 편의시설이란 ① 시설·장비의 설치 또는 개조, ② 재할, 기능평가, 치료 등을 위한 근무시간의 변경 또는 조정, ③ 훈련 제공 또는 훈련에 있어 정당한 편의 제공, ④ 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경, ⑤ 시험 또는 평가과정의 개선, ⑥ 화면낭독확대 프로그램, 무지점자단말기, 확대 독서기, 인쇄물 음성 변환출력기 등 장애인보조기구의 설치·운영과 낭독자, 수화 통역자 등의 보조인 배치 등이다(동법 제11조).

문제가 되는 것은 장차법과 의무고용제도와와의 관계이다. 장애인 고용과 관련하여 우리나라의 경우 정부의 재정지출이 낮고 장애인 고용에 대한 사회적 인식이 부족할 뿐 아니라 사회적 인프라가 제대로 구축되어 있지 않은 상황에서 장차법과 의무고용제가 병존한다는 것은 기업에게만 부담이 가중되기 때문에 의무고용제는 폐지되어야 한다는 주장이 일각에서 존재한다.

그러나 장애인에 대한 고용차별금지제도는 장애인과 비장애인 사이의 공정한 참여·경쟁의 기반을 마련함으로써 기회평등을 지향하는 제도인 반면 의무고용제도는 장애인에 대한 역사적 차별에 대한 시정·보상과 직업적 통합을 촉진함으로써 실질적 내지 결과적 평등을 지향하는 제도라는 점에서 이념 내지 성격을 서로 달리한다. 따라서 양 제도의 병존에 법리적인 문제는 없고, 현실적으로 상호보완적인 기능도 하며(고용차별 없이 의무고용제도만 취하면 자격을 갖춘 장애인에 대한 사용자의 채용거부 등을 규제할 수 없고, 반대로 의무고용 없이 고용차별만 취하면 균등한 기회 보장만으로는 실제로 고용을 확보하기 어려운 중증장애인도 있기 때문이다), 비교법적으로도 프랑스와 독일 뿐 아니라 스페인, 이태리 등 유럽연합 회원국들이 이 두 제도를 병존시키고 있다.

이처럼 두 제도가 병존하는 것은 법리적으로도 정책의 효과의 면에서도 문제가 없다. 그러나 두 제도가 각각의 목적을 효과적으로 수행하기 위해서는 적용대상 장애인의 범주를 다시 설정할 필요가 있다. 양 제도의 적용대

상 장애인의 범주가 동일할 경우 중증장애인의 경우 양 제도에 의한 보호 모두로부터 배제될 가능성이 높고 이는 장애인그룹간의 형평성을 저해할 수 있다는 점에 문제가 있다. 장차법의 주 대상은 정당한 편의제공에 의해 공정한 경쟁이 가능한 장애인 그룹(경증장애인)이고 의무고용제의 주 대상은 정당한 편의제공을 객관적으로 요구하기 어렵거나 그것만으로는 고용가능성을 기대하기 어려운 장애인 그룹(주로 중증장애인)이기 때문이다.

따라서 현행 의무고용제를 중증장애인 적용대상의 제도로 개선하는 것이 필요하고, 이와 함께 적용대상 기업, 의무고용률, 부담금, 고용보조금등 제도 전반에 대한 수정이 필요한 것으로 보인다<sup>16)</sup>.

### 3. 장애인 고용촉진 및 직업재활기금의 구조와 사업내용

#### 가. 장애인 고용촉진 및 직업재활기금의 구조

현행 장애인고용촉진및직업재활기금은 1990년 「장애인고용촉진법등에관한법률」에 의해 장애인고용촉진기금으로 출발하여 「장애인고용촉진등에관한법률」이 「장애인고용촉진및직업재활법」으로 개정되면서 법 목적의 변화에 따라 기금의 명칭이 장애인고용촉진및직업재활기금으로 변경되어 오늘에 이르고 있다.

장애인고용촉진및직업재활기금은 장애인고용의무사업체중 장애인 의무고용률 2% 미 이행 사업주로부터 징수하는 부담금, 정부 또는 정부 외의 자로부터의 출연금 또는 기부금, 기금의 운영에 따라 생기는 수익금과 그 밖의 공단 수입금 등을 재원으로 하여 운영되고 있다.

이 기금은 공단의 사업수행에 필요한 경비 (「장애인고용촉진및직업재활법」 제71조제1호), 장애인 고용장려금 지급(동법 제71조제2호), 장애인 고용촉진 및 직업재활 정책에 관한 조사·연구에 필요한 경비(제71조제3호), 직업지도, 직업적응훈련, 직업능력개발훈련, 취업알선 또는 장애인 고용을 위한

16) 조용만(2007), 장애인 의무고용과 고용차별금지, 서울대 노동법연구회, 노동법연구, 2007년 하반기(제23호): 61쪽

시설과 장비의 설치·수리에 필요한 비용의 용자·지원(동법 제71조제4호), 장애인 고용하거나 고용하려는 사업주에 대한 비용·기기 등의 용자·지원(동법 제71조제5호), 장애인 표준사업장을 설립하여 운영하거나 설립·운영하려는 사업주에 대한 비용의 용자·지원(동법 제71조제6호), 직업지도, 취업알선, 취업 후 적응지도를 행하는 자에 대한 필요한 경비의 용자·지원(동법 제71조제7호), 장애인에 대한 직업적응훈련, 직업능력개발훈련을 행하는 자 및 그 장애인에 대한 훈련비·훈련수당(동법 제71조제8호), 자영업 장애인에 대한 창업자금 용자 및 영업장소 임대, 장애인 근로자에 대한 직업생활 안정 자금 등의 용자(동법 제71조제9호), 사업주의 장애인 고용관리를 위한 장애인 직업생활 상담원 등의 배치에 필요한 경비(동법 제71조제10호) 등에 사용된다.

## 나. 사업지원 내용<sup>17)</sup>

이상의 법률적 근거를 토대로 하여 장애인고용촉진및직업재활기금은 다음과 같은 지원 사업을 실시하고 있다.

### 1) 장애인고용창출 및 유지사업

장애인고용창출 및 고용유지 지원사업은 장애인들이 근무하기에 보다 적합한 환경을 조성하거나 장애인을 고용함에 따라 별도로 소요되는 추가비용을 지원해 줌으로써 사업주에게 경영부담을 덜어주어 궁극적으로 고용촉진과 고용유지를 이루는데 목적이 있다.

이 사업범주에는 고용환경개선(시설장비지원과 장애인고용사업장 고용관리비용진단, 장애인시설설치비용 용자), 표준사업장 지원, 고용유지(장애인 고용관리 비용 지원, 중증장애인 고용유지 비용, 재택근무지원)사업, 고용보조금·장려금 제도, 장애인근로자용자 등이 포함된다. 이 경우 중증장애인 및 여성장애인을 고용하거나 고용하려는 사업주는 우대된다(제21조).

17) 박자경·남용현·김경아·김규한(2006), 장애인고용촉진및직업재활기금의 합리적 운용방안을 토대로 재구성하였음.



이상의 장애인고용창출 및 유지사업의 구체적인 내용을 살펴본다. 장애인고용환경개선사업은 사업주를 대상으로 장애인을 고용하는데 따르는 부담을 경감시켜주고 장애인을 고용할 수 있는 환경을 조성해 주는데 목적이 있다. 이 중 시설장비지원 사업은 장애인을 고용한 사업주, 장애인을 고용하고자 하는 사업주를 대상으로 근로환경을 개선하기 위해 시설 설치 및 구입비용을 용자 및 무상지원하는 사업으로, 장애인 고용에 따른 비용 부담을 경감시키기 위해 수행된다. 장애인고용사업장 관리(장애인고용사업장 경영컨설팅 지원) 사업은 장애인고용사업장이 스스로 해결하기 어려운 경영기술상의 문제를 해결하기 위해 경영전문가의 진단과 지도를 받아 보다 안정적이고 원활한 경영을 하도록 지원된다.

표준사업장 지원사업은 일반노동시장에서 취업에 어려움을 겪고 있는 장애인에게 안정된 일자리 창출과 사회통합 기반 조성, 장애인의 새로운 고용 기회 제공을 위한 대기업 주도형 자회사형 표준사업장 설립을 지원하는 사업으로 중증장애인과 여성장애인을 고용하거나 고용하려는 사업주는 우대된다(제22조). 이 사업은 사업주당 2억 5천만원에서 최대 10억원까지 무상으로 지원하며 지원금을 받은 사업주는 지원금액에 해당하는 장애인(1인당 2,500만원)을 7년간 고용하고 유지해야 한다. 이 사업은 2002년부터 시행한 사업으로 그동안 동 제도를 통해 지원된 사업장은 55개 사업장이다.

장애인 고용유지 사업은 장애인을 고용함에 따라 별도로 소요되는 추가 비용을 보전하여 사업주에게는 경영부담을 덜어주고, 장애인 근로자에게는 직장 적응력과 고용안정을 유지시켜 주고자 하는 사업으로서, 장애인고용관리비용지원 사업과 중증장애인고용유지비용 지원사업이 있다.

장애인고용관리비용지원 사업은 장애인을 고용한 사업주가 고용관리비용 지급기준에 의한 지원조건을 충족했을 때, 사업주가 위촉·선임·배치한 직업생활상담원(1인당 월 30만원), 작업지도원(1인당 월 70만원), 수화통역사(1인당 월 30만원)에 해당하는 비용을 1년 또는 3년간 사업주에게 지원하고 있는 사업이다.

중증장애인고용유지비용 지원사업은 2004년 1월 29일 고용장려금 지급 단가가 평균 32.8% 인하될 당시(474천원~829천원 → 300천원~600천원)

중증장애인 고용사업체의 경영사정 및 중증장애인 해고 방지 등을 위해 중증장애인 근로자에 대하여는 2007년까지 3년간 한시적으로 지원하는 사업이다.

장애인고용장려금은 장애인을 고용한 사업주의 경제적 부담을 경감해주고 장애인고용을 장려하기 위해 의무고용률(2%)을 초과하여 장애인을 고용하는 사업주에게 일정액의 지원금을 지급하는 제도이다. 여성장애인과 중증장애인을 고용한 사업주에게는 추가 지급된다(제30조). 장애인고용장려금이 기금 지출 내역 중 가장 큰 비중을 차지하고 있다.

장애인근로자 용자사업으로는 자영업을 희망하는 장애인에 대한 용자사업과 장애인 근로자에 대한 용자 사업이 있다. 자영업 창업지원 및 영업장소 전대 사업은 자영업을 희망하는 장애인들에게 창업자금을 지원하거나 담보능력이 없는 장애인에게 영업장소 전세금을 지원하여 장애인의 자영업을 활성화하기 위한 사업이다. 장애인 근로자 용자사업 중 출퇴근용 자동차 구입자금 용자 사업은 출퇴근용 차량 구입을 위한 자금을 용자하여 직업생활을 보다 편리하게 함으로써 고용안정을 도모하고자 실시되는 사업이다. 직업생활안정자금 용자 사업은 장애인 근로자에게 직업생활에 필요한 자금을 용자하여 장기근속 및 직업생활안정을 도모하기 위해 실시된다.

장애인 지원제도 중 보조공학기기 지원 사업에서는 신체적 기능손상으로 인해 직업생활에 상대적으로 열악한 위치에 있는 장애인에 대해 직업생활에 필요한 보조공학기기를 지원해 주고 있다.

## 2) 장애인 취업알선사업

장애인고용촉진사업은 취업알선관리·직업능력평가센터 운영 및 중증장애인 지원고용사업이 있다. 취업알선관리 사업은 장애인고용 관련기관과 연계하여 장애인구직자의 취업과 고용안정에 필요한 서비스를 제공하고, 고용의무 이행지도를 통하여 고용률을 향상시킴으로써 장애인 고용촉진 및 안정적인 직업생활을 유도하기 위한 사업이다. 직업능력평가센터운영 사업은 장애인의 신체, 심리, 작업능력 등 직업적 제 특성과 잠재능력을 발굴하여, 장애인 개별 특성과 능력에 맞는 직업선택을 지원하는 사업이다. 중증

장애인지원고용 사업은 정신지체인 등 중증장애인을 대상으로 사업체 현장 훈련을 실시하여, 중증장애인의 사업체 접근 기회 확보 및 직업적응력 향상을 도모하는 사업이다.

취업알선관리 사업으로는 취업지원 서비스 제공, 명예상담원 운영, 구인구직 만남의 날 운영, 화상전화 단말기 운영, 장애인고용 네트워크 운영, 고용대책위원회 운영, 사업체 고용의무 이행지도, 고용정보시스템 통계 DB 구축 등이 있다.

직업능력평가센터운영 사업은 장애인의 신체·심리·작업능력 등 직업적 특성과 잠재능력을 발굴하여 개별 특성과 능력에 맞는 직업을 선택할 수 있도록 지원하는 사업을 말한다.

### 3) 기타사업

기타사업에는 고용연구사업 및 연수사업, 기능 장려사업이 포함된다. 고용연구 사업은 연구개발(R&D)을 통한 장애인 고용정책 수립·집행의 효율성을 확보하고 안정적인 제도운영 및 고용관련 정보를 구축·제공하고 전문 인력을 양성하기 위한 것으로 연구개발, 고용개발, 전문 인력양성 사업으로 구성되어 있다.

고용연구사업 중 연구개발 사업은 급변하는 사회 환경과 현행 정책 및 제도 등의 분석, 장애인근로자 실태조사 및 패널조사 등을 실시하여 장애인 고용정책에 대한 방향제시와 안정적인 제도운영을 도모하기 위한 사업이다.

고용개발 사업은 실무 현장에 즉시 적용 가능한 장애인고용사례에 대한 실증연구, 장애인고용 모델 및 프로그램의 개발, 장애유형별 HRD(인적자원개발) 모형 및 전략직종 개발 및 보급 등을 수행하는 사업이다.

전문 인력양성 사업의 경우 장애인고용촉진사업을 수행하는 전문 인력을 양성하여 장애인고용촉진 및 직업생활 안정화에 기여하고, 장애인고용정책 및 직업재활 관련 연구개발 지식을 국내외에 보급·확대하는 등 지식커뮤니티 허브 역할을 수행하는 사업이다.

다음으로 기능 장려사업은 장애인 기능경기대회를 통한 기능 장려와 사

회인식 개선을 목적으로 하고 있다. 기능경기대회는 우수한 기능을 보유한 장애인에게 능력발휘의 기회를 제공하고 대회 개최를 통해 사회와 기업의 장애인 고용에 대한 관심을 유도하고 궁극적으로 장애인의 취업기회를 확대하는데 목적이 있다.

#### 4) 노동행정지원

노동행정지원 예산은 기금 지출에서 사업주 지원제도, 장애인 지원제도에 이어 다음으로 비중이 높은 분야이다. 노동행정지원에는공단인건비,공단직업능력개발센터 사업 운영비, 보조공학센터 운영비, 고용개발원 운영비 등 한국장애인고용촉진공단의 사업수행에 필요한 경비가 포함된다.

# IV

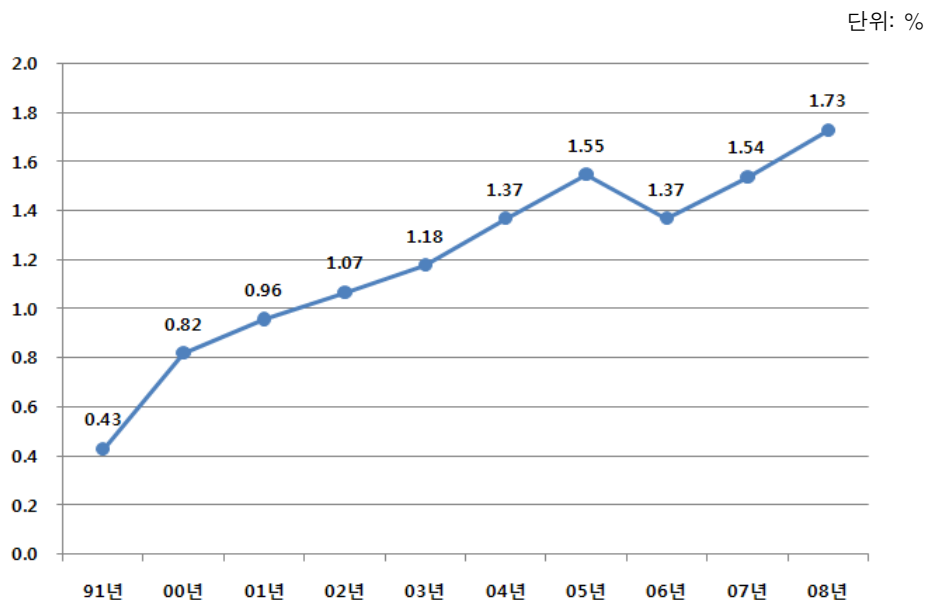
## 장애인의무고용제도의 성별 수혜귀착 분석

1. 장애인 의무고용률 변화 추이	65
2. 기관특성별 분포	70
3. 개인특성별 분포	79
4. 소결	87

이 장에서는 1991년부터 장애인의 고용촉진을 위해 실시된 장애인 의무고용제도가 장애여성과 장애남성에게 평등한 고용기회로써 작동하고 있는지를 중심으로 살펴본다.

## 1. 장애인 의무고용률 변화 추이

### 가. 정부·민간부문별 의무고용률 변화 추이



자료: 한국장애인고용촉진공단 고용개발원, 2008 장애인통계  
노동부, 한국장애인고용촉진공단(2009), 「2008 장애인의무고용현황」

[그림 IV-1] 장애인 의무고용률 연도별 추이

의무고용제가 실시되기 시작한 1991년 이후 현재까지 장애인 의무고용률은 2006년 의무고용 적용직종과 업종(교원, 판사 등)이 확대되면서 잠시 하락하긴 하였으나 꾸준히 증가 추세에 있다(그림 IV-1). 그럼에도 2008년 전 사업장의 장애인 의무고용률은 법률이 정한 고용률에 미치지 못하는 1.73%

에 그치고 있어 아직까지 장애인 의무고용제가 제대로 정착되지 못한 상태를 보여주고 있다.

부문별로 나누어 살펴보면 <표 IV-1>과 같이 2008년 현재 정부, 공공, 민간부문의 장애인 의무고용률이 각각 1.76%, 2.05%, 1.70%로 공공부문의 장애인 의무고용률이 가장 높은 것으로 나타났다. 반면 정부부문과 민간부문의 의무고용률은 거의 차이가 없는데, 정부부문의 경우 2006년 적용제외 직종이 축소됨으로서 일시에 2.25%(2005년)에서 1.50%(2006년)로 하락했다는 점을 감안하더라도 여전히 낮은 수치이다.

〈표 IV-1〉 정부·민간부문별 장애인 의무고용률 연도별 추이

단위: %

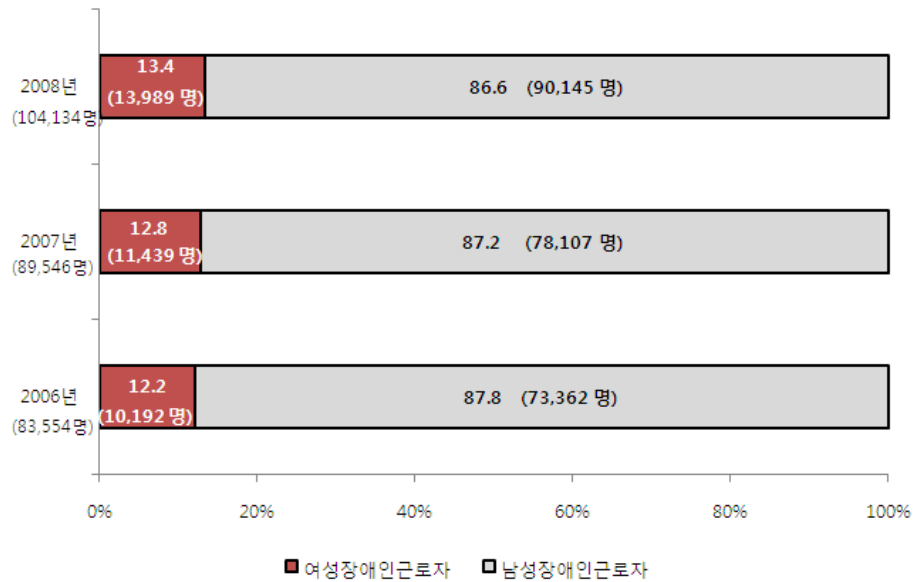
	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08
정부	1.48	1.61	1.66	1.87	2.04	2.25	1.50	1.60	1.76
공공	-	-	1.94	1.66	2.01	2.49	2.16	1.96	2.05
민간	0.73	0.87	0.99	1.04	1.29	1.45	1.32	1.51	1.70

※ 공공부문: '06년은 업종별 적용제외(율) 폐지, '07년은 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제정으로 공공기관의 범위가 확대('06년 136개→'07년 250개)되어 고용률 다소 하락

※ 민간부문: '06년은 업종별 적용제외(율) 폐지로 고용률 다소 하락

## 나. 등록장애인의 성별 의무고용 수혜율

<표 IV-2>에서 보는 바와 같이 2008년 현재, 의무고용제도에 의해 고용되어 있는 장애인은 총 104,134명이며 이 중 장애여성은 13.4%인 13,989명에 불과하여, 장애인 의무고용제도의 수혜 대상이 장애남성에게 편중되어 있음을 알 수 있다.



[그림 IV-2] 의무고용 장애인의 성별 분포 연도별 추이

연도별 의무고용 장애인 중 여성 비중을 살펴보면[그림 IV-2], 2006년 12.4%, 2007년 12.8%, 2008년 13.4%로 매년 0.4%~0.6%씩 늘어나고 있지만, 같은 기간 전체 등록장애인 중 여성 비중이 2006년 37.8%, 2007년 39%, 2008년 40.1%로 빠르게 늘어난 것에 비하면 장애인 의무고용제도에 따른 장애여성의 고용 증가 추세는 더디게 나타나고 있음을 알 수 있다.

이러한 성별 편향은 전체 등록장애인의 의무고용 수혜율의 차이를 비교한 <표 IV-2>와 [그림 IV-3]에서 단적으로 나타난다. 2008년 현재 의무고용 제도의 수혜를 받는 장애인은 전체 등록장애인의 4.6%로 매우 적은 수에 해당하지만, 그중에서도 장애여성의 수혜율은 1.6%로 장애남성의 1/4 수준 밖에 미치지 못하고 있다. 수혜율의 증가 추세 또한 장애남성은 2006년 6.0%에서 2008년 6.7%로 0.7% 증가한 반면 장애여성은 같은 기간 0.2% 증가하는 데 그쳤다. 뿐만 아니라 장애남성집단에 비해 노령층 인구비중이 높은 장애여성집단의 인구특성을 감안하여 등록장애인 중 생산연령인구만을 모집단으로 하여 의무고용수혜율을 산출하더라도 장애여성의 수혜율은



2.9%로 장애남성 9.6%의 3분의 1수준에도 못 미치는 실정이다. 그리고 이러한 격차는 2007년에 비해 증가한 것이라는 점에서 적지 않은 우려를 갖게 한다.

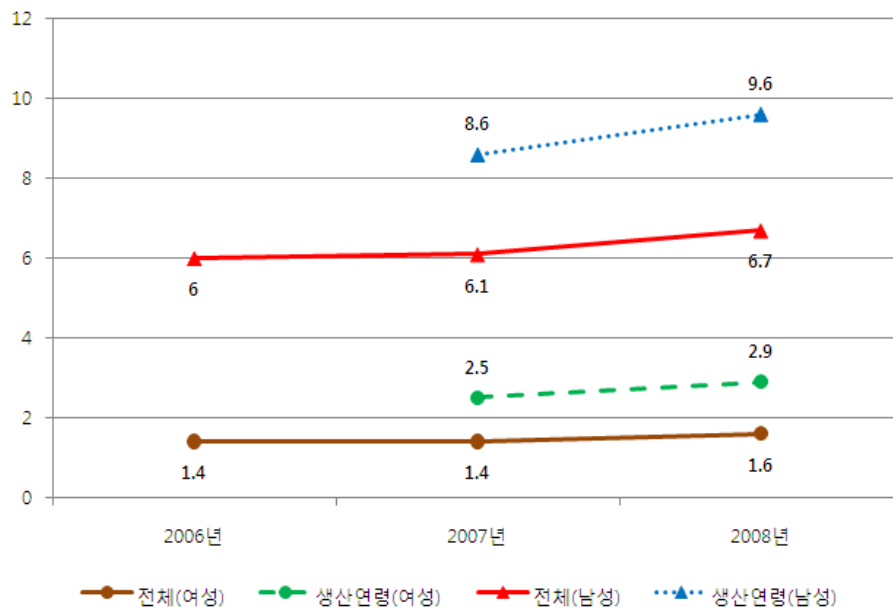
〈표 IV-2〉 등록장애인의 성별 의무고용 수혜율

단위: 명(%)

	등록장애인			생산연령 등록장애인		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성
'08	2,246,965 (4.6)	901,408 (1.6)	1,345,557 (6.7)	1,417,888 (7.3)	475,345 (2.9)	942,543 (9.6)
'07	2,104,900 (4.3)	820,800 (1.4)	1,284,100 (6.1)	1,360,099 (6.6)	449,967 (2.5)	910,132 (8.6)
'06	1,967,400 (4.2)	743,700 (1.4)	1,223,700 (6.0)			

주: 의무고용 수혜율=의무고용 장애인/등록장애인\*100

단위: %



[그림 IV-3] 등록장애인의 성별 의무고용 수혜율

한편, 2008년 현재 만 15세 이상 등록장애인 취업자 78만명 중 장애여성이 20만4천명, 장애남성 57만6천명으로, 등록장애여성 취업자 중 의무고용제로 취업된 비율은 6.9%(장애남성 15.7%)에 불과하다는 점을 알 수 있다. 이와 같이 장애인 의무고용제도는 그 자체로도 장애인 고용촉진 효과가 크지 않지만, 특히 장애여성의 고용 촉진에 미치는 영향은 더욱 미미한 수준이라고 할 수 있다.

의무고용 장애인의 성별 분포를 부문별로 살펴보면(표 IV-3), 2008년 현재 정부, 공공, 민간부문의 의무고용 장애여성은 각각 2,404명, 436명, 11,149명으로 전체 의무고용 장애여성의 79.7%가 민간부문에 고용되어 있음을 알 수 있다. 부문별 장애여성의 비중은 각각 정부 16.6%, 공공 7.4%, 민간 13.3%로 정부부문에서 여성 비중이 가장 높고 공공부문에서 가장 낮은 것으로 나타났다. 공공기관은 다른 부문에 비해 장애인 의무고용률이 가장 높지만 장애여성의 비중은 민간부문보다도 낮았는데, 이는 전체 공공기관 종사자 중 여성 비율이 민간기업에 비해 낮은 현상을 반영하는 것이라 볼 수 있다<sup>18)</sup>.

〈표 IV-3〉 전체 의무고용 장애인의 성별 분포 추이

단위: 명(%)

	2006년			2007년			2008년		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성	전체	여성	남성
전체	83,554 (100.0)	10,192 (12.2)	73,362 (87.8)	89,546 (100.0)	11,439 (12.8)	78,107 (87.2)	104,134 (100.0)	13,989 (13.4)	90,145 (86.6)
정부	16,293 (19.5)	2,125 (13.0)	14,168 (87.0)	13,142 (14.7)	2,106 (16.0)	11,036 (84.0)	14,470 (13.9)	2,404 (16.6)	12,066 (83.4)
공공	3,839 (4.6)	274 (7.1)	3,565 (92.9)	5,650 (6.3)	446 (7.9)	5,204 (92.1)	5,899 (5.7)	436 (7.4)	5,463 (92.6)
민간	63,422 (75.9)	7,793 (12.3)	55,629 (87.7)	70,754 (79.0)	8,887 (12.6)	61,867 (87.4)	83,765 (80.4)	11,149 (13.3)	72,616 (86.7)

자료: 노동부, 한국장애인고용촉진공단, 「장애인의무고용현황」(각 년도)

- 18) 적극적 고용개선조치 시행에 따라 정부투자기관·정부산하기관, 500인 이상 민간기업의 여성고용률을 분석한 자료에 따르면, 정부투자기관과 정부산하기관의 여성고용비율은 각각 18.59%, 26.40%로 민간기업 34.30%보다 낮았다(노동부(2008), 적극적 고용개선조치 의무사업장 남녀근로자현황분석).

## 2. 기관특성별 분포

각 부문별 및 기관특성별 장애인 의무고용 현황을 살펴보면 다음과 같다.

### 가. 정부기관

<표 IV-4>에서 보는 바와 같이 2008년 현재 정부기관에 고용된 장애인은 모두 14,470명으로 이는 적용대상 공무원 824,164명의 1.76%에 해당된다. 기관별로는 지방자치단체의 의무고용 장애인이 6,553명으로 가장 많았고, 교육청에 3,802명, 중앙행정기관에 3,774명, 헌법기관에 가장 적은 341명이 고용되어 있는 것으로 나타났다. 전체 적용대상공무원 대비 의무고용 장애인의 비율은 지방자치단체가 2.68%로 가장 높고 중앙행정기관 2.18%, 헌법기관 1.67%, 교육청 0.98% 순으로, 헌법기관과 교육기관의 의무고용율은 전체 평균 의무고용률에 미달하고 있다.

〈표 IV-4〉 정부기관의 장애인 의무고용률(2008)

단위: 개소, 명, %

	기관수	적용대상공무원	장애인	(중증)	고용률
전체	79	824,164	14,470	(2,293)	1.76
중앙행정기관	43	172,754	3,774	(609)	2.18
헌 법 기 관	4	20,377	341	(56)	1.67
시 · 도	16	244,067	6,553	(990)	2.68
교 육 청	16	386,966	3,802	(638)	0.98

자료: 노동부(2009), 「2008 장애인의무고용현황」

정부기관별 의무고용 장애인의 성별 분포는 <표 IV-5>와 같은데, 전체 정부기관의 의무고용 장애인은 2008년 현재 총 14,470명 중 장애여성은 2,404명(16.6%)으로 장애남성의 1/5에 그쳤다. 기관별로는 지방자치단체 종사자수가 가장 많았지만, 장애여성은 교육청 종사자가 925명으로 지방자치단체와 거의 유사한 규모인 반면 장애남성은 중앙행정기관 종사자(3,284명)가 교육청(2,877명)에 비해 더 많은 것으로 나타났다. 장애여성 종사자 비중은

타 기관에 비해 교육청이 24.3%로 가장 높고, 중앙행정기관이 13.0%로 가장 낮다. 연도별 변화 추이를 살펴보면 정부기관 전체 의무고용 장애인수는 2006년 12,455명에 비해 2008년에는 14,470명으로 16.2% 증가하였다. 같은 기간 장애남성이 10,604명에서 12,066명으로 13.8% 증가한 반면 장애여성은 1,851명에서 2,404명(증가율 29.9%)으로 다소 큰 폭으로 증가하였다. 기관유형별로는 동 기간동안 교육청이 4.8% 포인트로 가장 큰 증가폭을 보인 반면, 중앙행정기관은 불과 0.4% 포인트 증가한 것으로 나타났다.

〈표 IV-5〉 정부기관 의무고용 장애인의 성별 분포 추이

단위: 명(%)

	'06			'07			'08		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성	전체	여성	남성
전체	12,455 (100.0)	1,851 (14.9)	10,604 (85.1)	13,142 (100.0)	2,106 (16.0)	11,036 (84.0)	14,470 (100.0)	2,404 (16.6)	12,066 (83.4)
중앙행정기관	3,322 (100.0)	418 (12.6)	2,904 (87.4)	3,488 (100.0)	492 (14.1)	2,996 (85.9)	3,774 (100.0)	490 (13.0)	3,284 (87.0)
헌법기관	264 (100.0)	30 (11.4)	234 (88.6)	311 (100.0)	40 (12.9)	271 (87.1)	341 (100.0)	45 (13.2)	296 (86.8)
지방자치단체	5,518 (100.0)	751 (13.6)	4,767 (86.4)	5,793 (100.0)	840 (14.5)	4,953 (85.5)	6,553 (100.0)	944 (14.4)	5,609 (85.6)
교육청	3,351 (100.0)	652 (19.5)	2,699 (80.5)	3,550 (100.0)	734 (20.7)	2,816 (79.3)	3,802 (100.0)	925 (24.3)	2,877 (75.7)

자료: 노동부, 「장애인의무고용현황」(각 연도)

## 나. 공공기관

다음으로 공공기관의 경우 2008년 현재 의무고용 장애인 종사자는 전체 상시근로자 288,225명의 2.0%인 5,899명으로 나타났으며 기관의 성격, 즉 공기업, 준정부기관, 기타공공기관에 따라 고용률에 일정한 차이를 보였다(표 IV-6). 특히 상시근로자 수가 가장 많은 기타공공기관의 장애인 고용률은 1.46%로 공기업(2.34%), 준정부기관(2.63%)에 비해 매우 낮아, 이들 기관의 장애인 고용 확대를 위해 특별한 조치가 필요할 것으로 보인다.

〈표 IV-6〉 공공기관의 장애인 의무고용률(2008)

단위: 개소, 명, %

	사업체수	상시근로자수	장애인수	고용률
전체	253	288,225	5,899	2.05
공기업	24	92,750	2,168	2.34
준정부기관	76	75,400	1,980	2.63
기타공공기관	153	120,075	1,751	1.46

자료: 한국장애인고용촉진공단(2009), 「2008 장애인의무고용현황」

공공기관의 의무고용 장애인 분포를 성별로 나누어 보면(표 IV-7), 2008년 공공기관 전체 장애인근로자 5,899명 중 여성은 7.4%인 436명에 그쳐 정부기관의 장애남성 대비 여성 비중(16.6%)의 절반 이하인 것으로 나타났다. 장애여성 근로자 비중은 공공기관의 성격에 따라서도 큰 차이를 보였는데, 준정부기관과 기타공공기관의 여성 비율은 각각 9.0%, 9.7%로 전체 평균보다 높지만 공기업은 4.1%에 불과하다.

연도별 변화 추이를 살펴보면 공공기관 전체 의무고용 장애인수는 2006년 3,838명에서 2008년 5,899명으로 늘어나 53.7%의 높은 증가 추세를 보였다. 같은 기간 장애남성 근로자는 3,564명에서 5,463명으로 53.3% 증가했고 장애여성 근로자는 274명에서 436명으로 59.1% 증가하여 장애여성의 증가 폭이 더 큰 것으로 나타나지만, 여성 비중 자체가 매우 낮아 공공기관 전체 장애인근로자 수 증가에 영향을 미쳤다고 보기에 는 미미한 수준이다.

〈표 IV-7〉 공공기관 의무고용 장애인의 성별 분포 추이

단위: 명(%)

	'06			'07			'08		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성	전체	여성	남성
전체	3,838 (100.0)	274 (7.1)	3,564 (92.9)	5,650 (100.0)	446 (7.9)	5,204 (92.1)	5,899 (100.0)	436 (7.4)	5,463 (92.6)
공기업	1,997 (100.0)	79 (4.0)	1,918 (96.0)	2,148 (100.0)	92 (4.3)	2,056 (95.7)	2,168 (100.0)	89 (4.1)	2,079 (95.9)
준정부 기관	176 (100.0)	9 (5.1)	167 (94.9)	1,885 (100.0)	180 (9.5)	1,705 (90.5)	1,980 (100.0)	178 (9.0)	1,802 (91.0)
기타 공공기관	1,665 (100.0)	186 (11.2)	1,479 (88.8)	1,617 (100.0)	174 (10.8)	1,443 (89.2)	1,751 (100.0)	169 (9.7)	1,582 (90.3)

## 다. 공공 및 민간부문<sup>19)</sup>

### 1) 사업체규모별 분포

〈표 IV-8〉 사업체규모별 의무고용률과 성별 분포(2008년)

단위: 개소, %, 명(%)

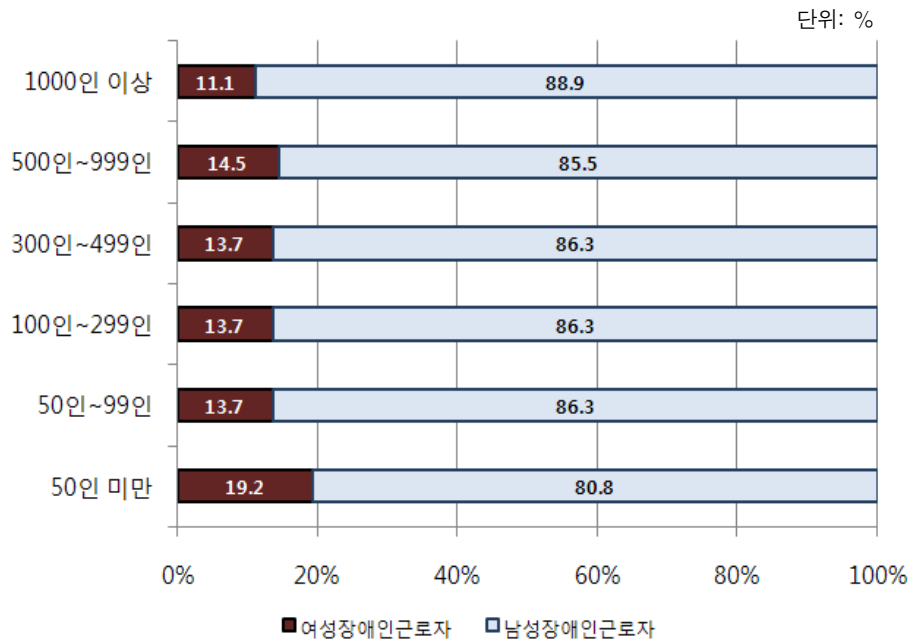
	사업체 수	고용률	전체	여성	남성
50인 미만	147	6.42	386(100.0)	74(19.2)	312(80.8)
50인~99인	5,574	3.33	13,391(100.0)	1,840(13.7)	11,551(86.3)
100인~299인	6,525	2.43	26,736(100.0)	3,656(13.7)	23,080(86.3)
300인~499인	1,150	1.95	8,530(100.0)	1,166(13.7)	7,364(86.3)
500인~999인	845	1.75	10,214(100.0)	1,477(14.5)	8,737(85.5)
1,000인 이상	608	1.5	30,407(100.0)	3,372(11.1)	27,935(91.9)
계	14,849	1.97	89,664(100.0)	11,585(12.9)	78,079(87.1)

주: 정부기관 의무고용 장애인 제외

다음은 사업체 규모별로 의무고용 장애인 특성별 분포와 변화 추이를 살펴해보도록 한다. 먼저 <표 IV-8>과 같이 사업체 규모별로 나누어 보면, 상시 근로자가 많은 사업체일수록 장애인 의무고용률이 낮아지는 현상을 파악할 수 있다. 의무고용 장애인 수는 1000인 이상 사업체가 가장 많아 전체 사업체 의무고용 인원의 1/3인 30,407명이 이에 해당되지만 고용률은 1.5%로 가장 낮았다. 반면 의무고용제도 적용대상 사업장에 해당되지 않는 50인 미만 사업체를 제외하고 규모가 가장 작은 50인 이상 99인 미만 사업체의 의무고용률이 3.33%로 가장 높았다. 상대적으로 지불능력이 안정적인 대기업에서 장애인 의무고용을 기피하는 경우가 많음을 보여주는 것으로, 이에 대한 대책이 필요하다고 할 수 있다.

19) 공공 및 민간부문 분석에 사용된 통계자료는 한국장애인고용촉진공단에서 작성한 1차 자료를 사용하여 분석한 것임.

74 ●●● 장애인 고용촉진 및 직업재활기금의 성인지적 분석

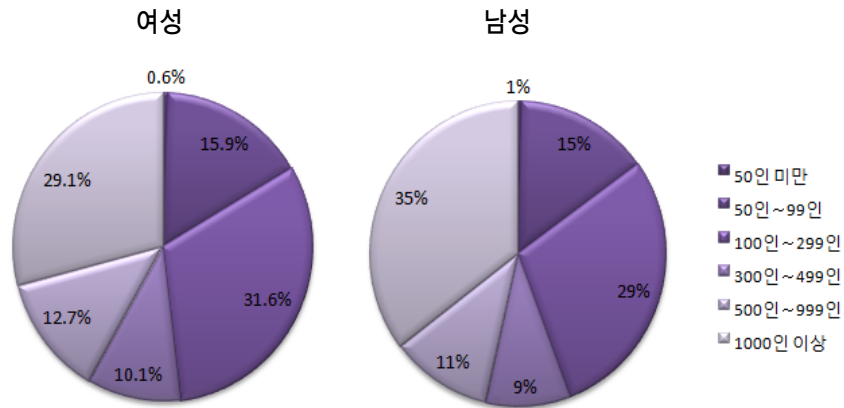


[그림 IV-4] 사업체규모별 의무고용 장애인의 성별 분포(2008년)

사업체 규모별로 장애인 남녀근로자의 분포 차이를 살펴보면 [그림 IV-4]와 같이 1000인 이상 대기업에서 장애여성 비중이 11.1%로 가장 낮게 나타났다. 50인 미만 사업체를 제외하면 500인 이상 999인 미만 사업체에서 장애남성 대비 여성 비율이 14.5%로 가장 높았고, 다음으로 50인 이상 99인 미만, 100인 이상 299인 미만, 300인 이상 499인 미만 사업체에서 여성 비율이 모두 13.7%를 차지했다. 이러한 결과는 장애여성이 장애남성에 비해 대기업에 고용될 기회에서 더욱 배제되어 있음을 보여준다.

[그림 IV-5]는 장애인 남녀근로자의 사업체 규모별 분포를 비교한 것으로, 의무고용 장애여성 근로자의 경우 100인 이상 299인 미만 사업체에 가장 많은 31.6%가 고용되어 있으며, 1,000인 이상 사업체에 고용된 장애여성 근로자는 29.1%이다. 반면 장애남성 근로자는 1,000인 이상 사업체에 근무하는 비중이 35%로 가장 많고, 다음으로 100인 이상 299인 미만 사업체(29%) 순이다. 이러한 결과는 장애여성이 1,000인 이상 대기업에 고용될 가능성이

장애남성에 비해 낮다는 점을 다시 한 번 확인시켜 주는 것이라 하겠다.



[그림 Ⅳ-5] 사업체규모별 성별 의무고용 장애인 분포(2008년)

## 2) 사업체규모·장애정도별 분포

장애인 남녀근로자의 사업체 규모에 따른 고용 현황을 장애정도별로 나누어 정리한 것이 <표 Ⅳ-9>다. 경증 장애남성, 중증 장애남성, 경증 장애여성, 중증 장애여성 네 집단으로 나누어 분포를 살펴보면 총 89,664명 중 경증 장애남성이 73.3%에 해당되는 65,703명으로 가장 많았고 다음이 중증 장애남성(13.8%), 경증 장애여성(9.0%), 중증 장애여성(4.0%) 순이었다. 즉 사업체에 고용된 중증 장애인이 경증 장애인에 비해 매우 적은 수를 차지하고 있지만, 중증 장애남성보다 중증 장애여성이 더욱 배제되어 있어 이들 집단이 의무고용제도로 인해 고용 기회를 얻을 가능성이 가장 낮음을 알 수 있다.

이러한 현상은 사업체 규모가 커질수록 더욱 뚜렷하게 나타난다. <표 Ⅳ-9>와 같이 경증 장애남성 비중은 50인 미만 사업체에서 61.1%이지만 사업체 규모가 클수록 그 비중이 늘어나 1,000인 미만 사업체에서는 전체 고용인원의 78.5%를 차지하고 있다. 반면 중증 장애여성 비율은 50인 미만 사업체에서 5.2%이지만 1,000인 이상 사업체에서 3.0%에 해당되는 낮은



비중을 차지하고 있어, 장애정도가 중증이면서 여성인 장애인은 취업 자체도 어려울 뿐 아니라 규모가 큰 사업체에 취업할 확률 또한 매우 낮다고 할 수 있다.

〈표 IV-9〉 사업체규모·장애정도별 장애인 의무고용 성별 분포(2008년)

단위: 개소, 명(%)

	사업체 수	고용률	계	여성		남성	
				경증	중증	경증	중증
50인 미만	147	6.42	386 (100.0)	54 (14.0)	20 (5.2)	236 (61.1)	76 (19.7)
50인~99인	5,574	3.33	13,391 (100.0)	1,193 (8.9)	647 (4.8)	9,049 (67.6)	2,502 (18.7)
100인~299인	6,525	2.43	26,736 (100.0)	2,473 (9.2)	1,183 (4.4)	18,804 (70.3)	4,276 (16.0)
300인~499인	1,150	1.95	8,530 (100.0)	879 (10.3)	287 (3.4)	6,358 (74.5)	1,006 (11.8)
500인~999인	845	1.75	10,214 (100.0)	960 (9.4)	517 (5.1)	7,395 (72.4)	1,342 (13.1)
1,000인 이상	608	1.5	30,407 (100.0)	2,469 (8.1)	903 (3.0)	23,861 (78.5)	3,174 (10.4)
계	14,849	1.97	89,664 (100.0)	8,028 (9.0)	3,557 (4.0)	65,703 (73.3)	12,376 (13.8)

### 3) 산업별 분포

2008년 현재 산업별로 장애인 근로자의 취업 현황을 보면(표 IV-10), 전체 근로자 중 가장 많은 30.5%가 제조업에 종사하고 있으며, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 15.0%, 운수업 13.1%, 도매 및 소매업 6.2%, 보건업 및 사회복지 서비스업 5.9% 순이다. 그 외 다른 산업에 종사하는 장애인 근로자 비율은 모두 5% 미만이다(표 IV-10).

장애여성과 장애남성 모두 제조업에 가장 많이 종사하고 있다는 점은 유사하지만 그 외 산업별 분포에서는 일정한 성별 차이가 나타난다. 제조업에 종사하는 장애여성은 26.2%이고 사업시설관리 및 사업지원 서비스업이 23.8%, 보건업 및 사회복지 서비스업이 14.1% 순으로 많았는데, 장애남성은 제조업 다음으로 운수업에 14.6%가, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업에

13.7%가 고용되어 있다. 장애여성과 장애남성이 많이 고용된 이들 상위 3개 산업의 비중을 합하면 장애여성이 64.1%, 장애남성이 59.4%로 장애여성이 장애남성보다 특정 산업에 더 편중되어 있음을 보여준다.

〈표 Ⅳ-10〉 산업별 의무고용 장애인의 성별 분포(2008년)

단위: 명(%)

	전체	여성	남성
농업, 임업 및 어업	123(0.1)	17(0.1)	106(0.1)
광업	91(0.1)	2(0.0)	89(0.1)
제조업	27,354(30.5)	3,034(26.2)	24,320(31.1)
전기, 가스, 증기 및 수도사업	677(0.8)	18(0.2)	659(0.8)
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	530(0.6)	28(0.2)	502(0.6)
건설업	4,019(4.5)	196(1.7)	3,823(4.9)
도매 및 소매업	5,597(6.2)	603(5.2)	4,994(6.4)
운수업	11,712(13.1)	308(2.7)	11,404(14.6)
숙박 및 음식점업	1,292(1.4)	402(3.5)	890(1.1)
출판,영상,방송통신 및 정보서비스업	3,854(4.3)	462(4.0)	3,392(4.3)
금융 및 보험업	3,860(4.3)	533(4.6)	3,327(4.3)
부동산업 및 임대업	1,289(1.4)	175(1.5)	1,114(1.4)
전문, 과학 및 기술 서비스업	3,007(3.4)	186(1.6)	2,821(3.6)
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	13,420(15.0)	2,756(23.8)	10,664(13.7)
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	1,656(1.8)	252(2.2)	1,404(1.8)
교육 서비스업	3,168(3.5)	356(3.1)	2,812(3.6)
보건업 및 사회복지 서비스업	5,296(5.9)	1,637(14.1)	3,659(4.7)
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	535 (0.6)	47(0.4)	488(0.6)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	2,165(2.4)	569(4.9)	1,596(2.0)
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가 소비 생산 활동	8(0.0)	1(0.0)	7(0.0)
국제 및 외국기관	11(0.0)	3(0.0)	8(0.0)
계	89,664(100.0)	11,585(100.0)	78,079(100.0)

#### 4) 직업별 분포

직업별 의무고용 장애인 현황은 <표 IV-11>과 같다. 먼저 전체 장애인 근로자의 직업별 분포를 살펴보면, 단순노무직 종사자가 25%로 가장 많았고 다음으로 사무종사자 18.3%, 기능원 및 관련 기능종사자 17.0%, 서비스종사자 11.9%, 장치 기계조작 및 조립종사자 11.5% 순이다. 그 외 고위임직원 및 관리자, 전문가, 판매종사자 등 다른 직업 종사자 비율은 모두 10% 미만이다. 장애여성과 장애남성의 직업별 분포 차는 산업별 분포보다 더욱 뚜렷한 차이를 보인다. 장애여성은 단순노무직에 절반에 가까운 44.2%가 집중되어 있고 사무종사자 18.6%, 서비스 종사자 16.8% 순인 반면, 장애남성은 단순노무직이 22.2%, 기능원 및 관련 기능종사자 18.6%, 사무종사자 18.3%로 장애여성에 비해 단순노무직 편중 현상이 심하게 나타나지 않았다. 전문 기술이나 숙련을 요하는 나머지 직업에서 장애여성 종사자 비중은 장애남성의 절반 내지 그 이하 수준으로, 이러한 현상은 장애여성이 비장애인 여성은 물론 장애남성에 비해 학력 수준이 낮고 직업훈련 기회가 부족함으로 인해 발생하는 것이라 할 수 있다.

<표 IV-11> 직업별 의무고용 장애인의 성별 분포(2008년)

단위: 명(%)

	전체	여성	남성
고위임직원 및 관리자	1,478(1.6)	53(0.5)	1,425(1.8)
전문가	4,064(4.5)	394(3.4)	3,670(4.7)
기술공 및 준전문가	7,569(8.4)	287(2.5)	7,282(9.3)
사무종사자	16,428(18.3)	2,159(18.6)	14,269(18.3)
서비스종사자	10,634(11.9)	1,941(16.8)	8,693(11.1)
판매종사자	1,263(1.4)	121(1.0)	1,142(1.5)
농업, 임업 및 어업 숙련종사자	227(0.3)	14(0.1)	213(0.3)
기능원 및 관련 기능종사자	15,284(17.0)	784(6.8)	14,500(18.6)
장치, 기계조작 및 조립종사자	10,292(11.5)	714(6.2)	9,578(12.3)
단순노무종사자	22,425(25.0)	5,118(44.2)	17,307(22.2)
계	89,664(100.0)	11,585(100.0)	78,079(100.0)

### 3. 개인특성별 분포<sup>20)</sup>

인적 특성에 따른 의무고용 장애인의 고용 현황을 살펴보면 아래와 같다.

#### 가. 연령별 분포

먼저 연령별 장애인 근로자의 성별 분포와 추이는 <표 IV-12>와 같다. 2008년 현재 연령집단별 장애인 근로자의 분포를 보면 40대가 차지하는 비중이 31.2%로 가장 높고 이를 정점으로 청년층과 고령층으로 갈수록 비중이 낮아지는 U자형 형태가 나타나고 있음을 알 수 있다. 이러한 분포에 있어서는 장애여성과 장애남성 모두 유사한 형태를 보이지만, 장애여성은 20대 근로자 비중이 17.8%로 같은 연령대의 장애남성(8.0%) 보다 두 배 이상 높고 장애남성은 40대 근로자가 32.2%로 장애여성(24.6%)에 비해 7.6% 높은 차이를 보였다.

연령별 분포의 변화를 살펴보면 전반적으로 20~30대 근로자의 비중이 줄어들고 40대 이상 비중이 늘어나는 현상이 나타나고 있다. 이러한 경향에서도 장애여성과 장애남성은 유사한 양태를 보이지만, 장애여성은 20대 비중이 2004년 26.4%에서 2008년 17.8%로 가장 큰 감소폭을 보인 반면 장애남성은 20대 비중에 큰 변화가 없었다. 또한 50대 장애여성 비중은 2004년 16.4%에서 2008년 24.2%로 7.8% 늘어난 반면 장애남성은 22.1%에서 25.6% 증가하여 장애여성보다 그 폭이 크지 않았다. 60대 이상의 경우 장애여성과 장애남성 비중이 모두 두 배 가까이 크게 늘어났다.

20) 공공 및 민간부문 분석에 사용된 통계자료는 한국장애인고용촉진공단에서 작성한 1차 자료를 사용하여 분석한 것임.

〈표 IV-12〉 연령별 의무고용 장애인의 성별 분포

단위: 명(%)

		계	~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
'04	전체	46,674 (100.0)	219 (0.5)	5,052 (10.8)	12,481 (26.7)	15,824 (33.9)	10,013 (21.5)	3,085 (6.6)
	여성	5,260 (100.0)	95 (1.8)	1,389 (26.4)	1,340 (25.5)	1,322 (25.1)	865 (16.4)	249 (4.7)
	남성	41,414 (100.0)	124 (0.3)	3,663 (8.8)	11,141 (26.9)	14,502 (35.0)	9,148 (22.1)	2,836 (6.8)
'05	전체	55,009 (100.0)	217 (0.4)	5,912 (10.7)	14,302 (26.0)	18,523 (33.7)	12,226 (22.2)	3,829 (7.0)
	여성	6,340 (100.0)	89 (1.4)	1,598 (25.2)	1,684 (26.6)	1,514 (23.9)	1,141 (18.0)	314 (5.0)
	남성	48,669 (100.0)	128 (0.3)	4,314 (8.9)	12,618 (25.9)	17,009 (34.9)	11,085 (22.8)	3,515 (7.2)
'06	전체	67,261 (100.0)	220 (0.3)	6,994 (10.4)	16,528 (24.6)	22,098 (32.9)	15,624 (23.2)	5,797 (8.6)
	여성	8,067 (100.0)	91 (1.1)	1,811 (22.4)	2,003 (24.8)	1,993 (24.7)	1,578 (19.6)	591 (7.3)
	남성	59,194 (100.0)	129 (0.2)	5,183 (8.8)	14,525 (24.5)	20,105 (34.0)	14,046 (23.7)	5,206 (8.8)
'07	전체	76,404 (100.0)	207 (0.3)	7,531 (9.9)	17,475 (22.9)	24,646 (32.3)	18,686 (24.5)	7,859 (10.3)
	여성	9,333 (100.0)	94 (1.0)	1,875 (20.1)	2,126 (22.8)	2,339 (25.1)	2,034 (21.8)	865 (9.3)
	남성	67,071 (100.0)	113 (0.2)	5,656 (8.4)	15,349 (22.9)	22,307 (33.3)	16,652 (24.8)	6,994 (10.4)
'08	전체	89,664 (100.0)	196 (0.2)	8,279 (9.2)	19,438 (21.7)	27,987 (31.2)	22,812 (25.4)	10,953 (12.2)
	여성	11,584 (100.0)	73 (0.6)	2,061 (17.8)	2,488 (21.5)	2,853 (24.6)	2,803 (24.2)	1,307 (11.3)
	남성	78,080 (100.0)	123 (0.2)	6,218 (8.0)	16,950 (21.7)	25,134 (32.2)	20,009 (25.6)	9,646 (12.4)

주: 정부기관 의무고용장애인 제외

## 나. 장애특성별 분포

장애특성별 고용현황은 <표 IV-13>과 같이 2008년 현재 등록장애인이 전체 의무고용 장애인의 93.3%로 가장 많으며 그 외 국가유공자는 5.9%, 산재피해자는 0.8%로 적은 비중을 차지하는 것으로 나타난다. 이 중 장애여성 비중은 등록장애인의 경우 13.8%로 가장 높았고 국가유공자와 산재피해자 중 여성 비중은 각각 0.3%, 3.6%로 이들 두 집단의 장애인 근로자는 대부분 장애남성에 해당된다는 것을 알 수 있다.

<표 IV-13> 장애특성별 의무고용 장애인의 성별 분포

단위: 명(%)

	전체	등록			유공			산재		
		계	여성	남성	계	여성	남성	계	여성	남성
'04	46,674 (100.0)	42,215 (90.4)	5,201 (12.3)	37,014 (87.7)	3,119 (6.7)	10 (0.3)	3,109 (99.7)	1,340 (2.9)	49 (3.7)	1,291 (96.3)
'05	55,009 (100.0)	50,178 (91.2)	6,288 (12.5)	43,890 (87.5)	3,713 (6.7)	18 (0.5)	3,695 (99.5)	1,118 (2.0)	34 (3.0)	1,084 (97.0)
'06	67,261 (100.0)	62,286 (92.6)	8,027 (12.9)	54,259 (87.1)	4,104 (6.1)	15 (0.4)	4,089 (99.6)	871 (1.3)	25 (2.9)	846 (97.1)
'07	76,404 (100.0)	70,966 (92.9)	9,301 (13.1)	61,665 (86.9)	4,717 (6.2)	15 (0.3)	4,702 (99.7)	721 (0.9)	17 (2.4)	704 (97.6)
'08	89,664 (100.0)	83,696 (93.3)	11,546 (13.8)	72,150 (86.2)	5,293 (5.9)	15 (0.3)	5,278 (99.7)	675 (0.8)	24 (3.6)	651 (96.4)

주: 정부기관 의무고용장애인 제외

연도별 변화 추이를 보면 2004년부터 2008년까지 등록장애인 비중은 90.4%에서 93.3%로 계속 늘어났고, 국가유공자는 6.7%에서 5.9%로 소폭 줄어든 반면 산재피해 근로자의 경우 2.9%에서 0.8%로 그 비중이 가장 많이 축소되었다. 각 장애특성별 집단에서 성별 비중의 차이는 연도별로 큰 변화를 보이지 않았다.

## 다. 장애정도별 분포

〈표 IV-14〉 장애정도별 의무고용 장애인의 성별 분포

단위: 명(%)

	전체	중증	경증	여성		남성	
				중증	경증	중증	경증
2004	46,674	8,206 (17.6)	38,468 (82.4)	1,848 (4.0)	3,412 (7.3)	6,358 (13.6)	35,056 (75.1)
2005	55,009	10,332 (18.8)	44,677 (81.2)	2,300 (4.2)	4,040 (7.3)	8,032 (14.6)	40,637 (73.9)
2006	67,261	12,417 (18.5)	54,844 (81.5)	2,762 (4.1)	5,305 (7.9)	9,655 (14.4)	49,539 (73.7)
2007	76,404	13,704 (17.9)	62,700 (82.1)	2,998 (3.9)	6,335 (8.3)	10,706 (14.0)	56,365 (73.8)
2008	89,664	15,933 (17.8)	73,731 (82.2)	3,557 (4.0)	8,028 (9.0)	12,376 (13.8)	65,703 (73.3)

주: 정부기관 의무고용장애인 제외

장애정도별 성별 집단에 따른 의무고용 장애인 분포의 변화는 <표 IV-14>와 같다. 먼저 의무고용 중증 장애인은 2008년 현재 15,933명으로 전체 의무고용 장애인의 17.8%에 불과하다. 이는 경증 장애인(73,731명)의 1/4에 해당하는 것으로 의무고용제도 하에서 중증 장애인의 취업 가능성이 매우 저조하다는 것을 보여준다. 성별 집단으로 나누어 보면 특히 중증 장애여성의 고용 기회는 더욱 희박해 진다. 2008년 현재 장애정도별 성별로 나눈 4개 집단의 비중은 경증 장애남성(73.3%) > 중증 장애남성(13.8%) > 경증 장애여성(9.0%) > 중증 장애여성(4.0%) 순으로, 경증 장애인보다 중증 장애인의 취업 가능성이 현저히 떨어지는 현상이 장애여성에게 더욱 뚜렷하게 나타난다고 할 수 있다. 이러한 현상은 연도별로 큰 폭의 변화를 보이지 않고 있지만 2004년을 제외하고 현재까지 경증 장애인의 고용 비중이 매년 0.1~0.3% 약간씩 증가하고 있어, 중증 장애인의 의무고용제도 수혜율을 높이기 위한 특별한 조치 마련이 시급히 요구된다고 하겠다.

이상의 장애정도별 성별 의무고용 장애인 현황을 정부부문과 공공·민간 부문으로 나누어 보면 <표 IV-15>과 같다. 2008년 정부기관이 고용하고 있

는 중증 장애인은 전체 장애인의 15.8%로 공공·민간부문(17.8%) 보다 그 비중이 더 낮아, 오히려 정부기관이 중증 장애인에게 취업 기회를 제공하는 데 더 소극적임을 알 수 있다. 정부기관은 공공·민간부문에 비해 경증 장애 남성 비중이 2.4% 더 낮지만 이는 경증 장애여성 비중이 더 높음(정부기관 13.2%, 공공·민간부문 9.0%)으로 인해 나타나는 현상으로, 중증 장애여성과 중증 장애남성의 비중 모두 공공·민간부문에 비해 각각 0.6%, 1.3% 더 적다.

〈표 IV-15〉 전체 의무고용 장애인의 장애정도별 성별 분포 추이

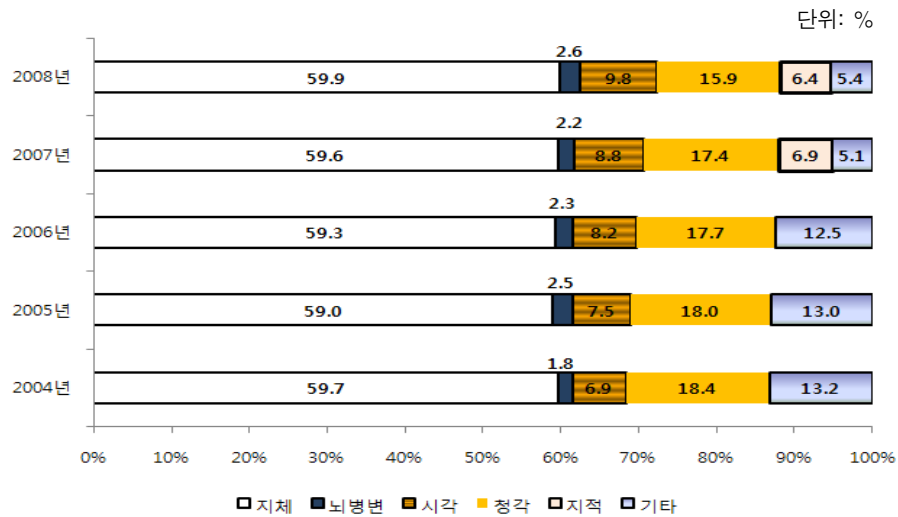
단위: 명(%)

		계	중증	경증	여성		남성	
					중증	경증	중증	경증
2007년	전체	89,546 (100.0)	16,066 (17.9)	73,480 (82.1)	3,513 (3.9)	7,926 (8.9)	12,553 (14.0)	65,554 (73.2)
	정부	13,142 (100.0)	2,362 (18.0)	10,780 (82.0)	515 (3.9)	1,591 (12.1)	1,847 (14.1)	9,189 (69.9)
	공공+ 민간	76,404 (100.0)	13,704 (17.9)	62,700 (82.1)	2,998 (3.9)	6,335 (8.3)	10,706 (14.0)	56,365 (73.8)
2008년	전체	104,134 (100.0)	18,226 (17.5)	85,908 (82.5)	4,045 (3.9)	9,944 (9.5)	14,181 (13.6)	75,964 (72.9)
	정부	14,470 (100.0)	2,293 (15.8)	12,177 (84.2)	488 (3.4)	1,916 (13.2)	1,805 (12.5)	10,261 (70.9)
	공공+ 민간	89,664 (100.0)	15,933 (17.8)	73,731 (82.2)	3,557 (4.0)	8,028 (9.0)	12,376 (13.8)	65,703 (73.3)

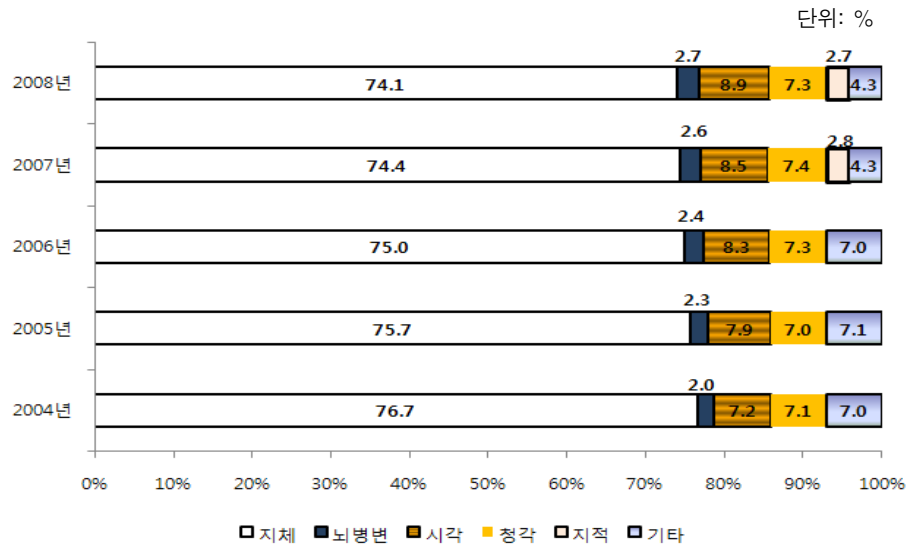


## 라. 장애종류별 분포

### <여성>



### <남성>



주: 산재, 국가유공자를 제외하고 백분율을 산출한 분포임

[그림 IV-6] 전체 의무고용 장애인의 장애종류별 성별 분포 변화추이

[그림 IV-6]은 산재와 국가유공자를 제외한 의무고용 장애인의 장애유형별 분포의 변화 추이를 나타낸 것이다. [그림 IV-6]에서 보는 바와 같이 의무고용 장애인중 장애남성의 경우 여성에 비해 지체장애인 비중이 월등히 크다. 장애여성 근로자 중에서 지체장애인 비중은 2008년 현재 59.9%로 절반 이상을 차지하고 있으며, 다음으로 청각장애인(15.9%), 시각장애인(9.8%)의 비중이 높다. 장애남성 근로자도 이와 마찬가지로 지체장애인 비중이 가장 커 전체의 4분의 3에 달하는 74.1%로 나타났다. 그러나 장애여성과 달리 장애남성은 시각장애인의 비중(8.9%)이 더 크고 청각장애인(7.3%)이 그 다음 순으로 나타났다. 특히, 장애여성은 장애남성보다 지적장애인과 그 외 유형의 장애인 비중이 2008년 11.8%로 장애남성(7.0%)에 비해 더 높게 나타났다. 이러한 분포는 연도에 따라 큰 변화를 보이지 않았지만, 장애여성 근로자의 경우 2005년 이후 청각장애인 비중이 약간씩 줄어들고 지체장애인 비중과 시각장애인 비중이 매년 0.3~0.9% 정도 늘어나는 추세를 보였다. 장애남성의 경우 같은 기간 지체장애인 비중이 0.3~0.7%씩 감소하였고 시각장애인 비중이 그만큼 증가한 것으로 나타났다.

앞에서 살펴본 장애유형별 성별 의무고용 장애인 현황을 정부기관과 공공·민간부문으로 나누어 정리한 것이 <표 IV-16>이다. 2008년 현재 정부기관에 고용된 장애인 중 지체장애인, 시각장애인 비중은 각각 70.1%, 11.3%로, 67.4%, 8.4%인 공공·민간부문에 비해 더 많고, 청각장애인 비중은 정부기관이 3.6%, 공공·민간부문이 7.9%로 공공·민간부문이 더 높다. 특히 공공·민간부문에서는 지적장애인 비중이 3.0%로 정부 기관에 비해 높은 분포를 보인다. 부문별 장애유형별 분포를 성별로 살펴보면 뚜렷한 차이가 발견되지는 않았지만 상대적으로 정부기관에서 지체, 시각, 청각장애를 가진 장애여성 비중이 남성보다 약간씩 높고, 공공·민간부문에서는 장애남성 중 지체장애인 비중이 68.5%로 여성(67.4%)보다 많다. 시각, 청각 장애인은 전체 비중과 마찬가지로 공공·민간기관에서도 여성이 남성보다 높다.

〈표 IV-16〉 전체 의무고용 장애인의 기관특성·장애유형별 성별 분포(2008)

단위: 명(%)

	전체			정부			공공+민간		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성	전체	여성	남성
계	104,134 (100.0)	13,989 (100.0)	90,145 (100.0)	14,470 (100.0)	2,404 (100.0)	12,066 (100.0)	89,664 (100.0)	11,585 (100.0)	78,079 (100.0)
지체	70,533 (67.7)	8,664 (61.9)	61,869 (68.6)	10,137 (70.1)	1,751 (72.8)	8,386 (69.5)	60,396 (67.4)	6,913 (59.7)	53,483 (68.5)
뇌병변	2,608 (2.5)	366 (2.6)	2,242 (2.5)	364 (2.5)	61 (2.5)	303 (2.5)	2,244 (2.5)	305 (2.6)	1,939 (2.5)
시각	9,206 (8.8)	1,452 (10.4)	7,754 (8.6)	1,638 (11.3)	317 (13.2)	1,321 (10.9)	7,568 (8.4)	1,135 (9.8)	6,433 (8.2)
청각	7,605 (7.3)	1,942 (13.9)	5,663 (6.3)	528 (3.6)	101 (4.2)	427 (3.5)	7,077 (7.9)	1,841 (15.9)	5,236 (6.7)
언어	746 (0.6)	129 (0.9)	617 (0.7)	97 (0.7)	21 (0.9)	76 (0.6)	649 (0.7)	108 (0.9)	541 (0.7)
지적	2,696 (2.6)	736 (5.3)	1,960 (2.2)	11 (0.1)	1 (0.0)	10 (0.1)	2,685 (3.0)	735 (6.3)	1,950 (2.5)
정신	686 (0.7)	196 (1.4)	488 (0.5)	20 (0.1)	3 (0.1)	17 (0.1)	666 (0.7)	195 (1.7)	471 (0.6)
자폐성	130 (0.1)	21 (0.2)	109 (0.1)	4 (0.0)	3 (0.1)	1 (0.0)	126 (0.1)	18 (0.2)	108 (0.1)
신장	1,613 (1.5)	246 (1.8)	1,367 (1.5)	387 (2.7)	80 (3.3)	307 (2.5)	1,226 (1.4)	166 (1.4)	1,060 (1.4)
심장	383 (0.4)	40 (0.3)	343 (0.4)	54 (0.4)	7 (0.3)	47 (0.4)	329 (0.4)	33 (0.3)	296 (0.4)
호흡기	167 (0.2)	22 (0.2)	145 (0.2)	28 (0.2)	8 (0.3)	20 (0.2)	139 (0.2)	14 (0.1)	125 (0.2)
간	301 (0.3)	20 (0.1)	281 (0.3)	66 (0.5)	5 (0.2)	61 (0.5)	235 (0.3)	15 (0.1)	220 (0.3)
안면	151 (0.1)	37 (0.3)	114 (0.1)	26 (0.2)	9 (0.4)	17 (0.1)	125 (0.1)	28 (0.2)	97 (0.1)
장루 요루	190 (0.2)	26 (0.2)	164 (0.2)	29 (0.2)	6 (0.2)	23 (0.2)	161 (0.2)	20 (0.2)	141 (0.2)
간질	82 (0.1)	22 (0.2)	60 (0.1)	12 (0.1)	2 (0.1)	10 (0.1)	70 (0.1)	20 (0.2)	50 (0.1)
유공	6,362 (6.1)	44 (0.3)	6,318 (7.0)	1,069 (7.4)	29 (1.2)	1,040 (8.6)	5,293 (5.9)	15 (0.1)	5,278 (6.8)
산재	675 (0.6)	24 (0.2)	651 (0.7)	-	-	-	675 (0.8)	24 (0.2)	651 (0.8)

## 4. 소결

이상의 분석결과를 통해 확인할 수 있는 것은 의무고용제가 장애남성과 장애여성에게 불평등한 영향을 미치고 있다는 것이다. 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 의무고용제의 수혜가 남성의 경증장애인에게 편중되어 있는 것으로 나타났다. 의무고용제 시행 이후 남녀장애인 모두의 고용률은 완만하긴 하지만 지속적으로 증가했고, 이는 의무고용제의 긍정적인 효과라고 할 수 있다. 그러나 2008년 현재, 의무고용제도에 의해 고용되어 있는 장애인 총 104,134명 중 장애여성은 13.4%인 13,989명에 불과하여, 장애인 의무고용제도의 수혜 대상이 장애남성에게 편중되어 있음을 알 수 있다. 또한 2008년 현재, 장애정도별 성별 집단에 따른 의무고용 장애인 분포는 경증장애남성(73.3%) > 중증 장애남성(13.8%) > 경증장애여성(9.0%) > 중증 장애여성(4.0%) 순으로 남성경증장애인이 70% 이상을 차지하고 있다.

둘째, 전체 의무고용 장애여성의 약 80%가 민간부문에 고용되어 있고 부문별 장애여성의 비율은 정부부문이 가장 높고 공공부문이 가장 낮은 것으로 드러났다.

셋째, 상시근로자가 많은 사업체일수록 장애인 의무고용률이 낮고, 장애여성이 차지하는 비율도 낮은 것으로 나타났다. 의무고용 장애인 수는 1,000인 이상 사업체가 가장 많아 전체 사업체 의무고용 인원의 1/3인 30,407명이지만 고용률은 1.5%로 가장 낮았다. 반면 50인 이상 99인 미만 사업체의 의무고용률이 3.33%로 가장 높았다. 상대적으로 지불능력이 안정적인 대기업에서 장애인 의무고용을 기피하고 있는 것이다.

또한 1000인 이상 대기업에서 장애여성 비중이 11.1%로 가장 낮고, 500인 이상 999인 미만 사업체에서 장애여성 비율이 14.5%로 가장 높았다. 이것은 장애여성이 장애남성에 비해 근로조건이나 고용안정도가 상대적으로 높은 대기업에 고용될 기회에서 배제되어 있음을 보여준다.

넷째, 의무고용 장애인 현황을 직업별로 살펴보면, 장애여성은 단순노무직에 44%가 집중되어 있고 전문기술이나 숙련 등을 요하는 직업에서는 장

애여성이 장애남성의 절반 내지 그 이하 수준이었다. 이것은 장애여성이 장애남성에 비해 학력 수준이 낮고 직업훈련의 기회가 적어서 나타난 결과라고 할 수 있다.

## 장애인 고용촉진 및 직업재활기금사업의 성별 수혜귀착 분석

1. 장애인 고용창출 및 유지사업	92
2. 장애인 취업알선사업	104
3. 직업능력개발 사업	114
4. 소결	136

장애인 고용촉진 및 직업재활기금은 장애인고용촉진공단의 운용, 고용장려금의 지급 등 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위한 사업을 수행하기 위해 설치되었다. 동 기금으로 수행되는 사업은 크게 장애인 고용창출 및 유지사업, 장애인 취업알선사업, 직업능력개발사업 그리고 장애인 고용정책을 수립하기 위한 조사연구, 정보관리 및 한국장애인고용촉진공단의 기관운영 지원 등의 기타사업으로 구분된다. 본 장에서는 장애인의 고용창출 및 유지사업, 취업알선사업, 직업능력개발사업을 중심으로 2008년의 집행실적을 성별로 분석하고자 한다. 이를 통해 장애인의 노동권 확보와 경제적 자립을 지원하는 데 있어서 가장 핵심적인 정책수단 중의 하나인 장애인 고용촉진 및 직업재활기금사업의 운영이 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 도모하는 데 있어서 성 형평성을 유지하고 있는지를 파악하고자 한다.

〈표 V-1〉 2008회계년도 장애인고용촉진 및 직업재활기금사업 예산

단위 : 백만원

구 분	2007계획		2008계획 (B)	증감 (B-A)	%
	당초	수정(A)			
계	328,742	380,004	354,385	-25,619	-6.7
○ 사업주부담금	153,245	153,245	176,790	23,545	15.4
○ 가산·연체금	628	628	760	132	21.0
○ 융자금회수	26,046	26,046	20,980	-5,066	-19.5
○ 기금운용수입	7,054	7,054	8,778	1,724	24.4
○ 기타수입	20,154	20,168	1,210	-18,958	-94.0
○ 일반회계 전입금	20,000	20,000	20,000	0	0.0
○ 복권기금 전입금	18,200	18,200	8,400	-9,800	-53.8
○ 여유자금운용회수	83,415	134,663	117,467	-17,196	-12.8

자료: 노동부(2008. 1), 「2008회계년도 예산·기금운용계획 개요」

장애인고용촉진 및 직업재활기금사업에 대한 성별 분석에 앞서 2008년도 총 예산을 살펴보면, 354,385백만원으로 2007년의 380,004백만원보다 25,619백만원(6.7%)이 감소하였다(표 V-1). 동 기금은 장애인 고용의무 사업주가 의무고용률을 미달하여 장애인을 고용할 경우 부과하는 부담금을 주된 재원으로 조성되는데, 2008년의 경우 사업주 부담금이 1,768억원으로 전체 기

금예산의 49.9%를 차지하고 있다. 이에 비해 일반회계 등으로부터 정부가 출연하는 출연금은 일반예산 200억원, 복권기금 84억원으로 전체의 8.0%에 불과하다.

## 1. 장애인 고용창출 및 유지사업<sup>21)</sup>

〈표 V-2〉 2008년 장애인 고용창출 및 유지사업 운용계획

단위 : 백만원

구 분	2007계획		2008계획 (B)	증 감 (B-A)	%
	당초	수정(A)			
계	170,600	170,600	154,600	-16,000	-9.4
○ 장애인고용장려금	118,700	118,700	112,100	-6,600	-5.6
○ 중증장애인고용유지비용지원	9,100	9,100	500	-8,600	-94.5
○ 표준사업장설립 지원	10,000	10,000	18,000	8,000	80.0
○ 장애인고용관리비용지원	1,700	1,700	1,600	-100	-5.9
○ 장애인영업장소전대	10,000	10,000	2,500	-7,500	-75.0
○ 보조공학기기지원	8,200	8,200	8,400	200	2.4
○ 장애인근로자용자	12,900	12,900	11,500	-1,400	-10.9

자료: 노동부(2008. 1), 「2008회계년도 예산·기금운용계획 개요」

장애인 고용 창출 및 유지 사업은 장애인을 고용한 사업주에 대한 장려금의 지급, 표준사업장 설립 지원 및 창업지원을 통해 장애인의 고용을 창출하고 기고용된 장애인의 고용을 유지할 수 있도록 지원하는 사업이다. 장애인 고용창출 및 유지 사업의 사업내용을 살펴보면, 크게 사업주 지원 사업과 장애인 지원 사업으로 구분할 수 있다.

21) 본 분석에 사용된 사업집행 실적자료는 한국장애인고용촉진공단에 작성을 의뢰하여 수집한 자료임.



## 가. 사업주 지원 사업

사업주 지원 사업은 장애인을 고용하는데 수반되는 비용이나 장애인 고용환경을 조성하는 데 필요한 비용을 사업주에게 지원해줌으로써 장애인의 고용확대를 촉진하고 장애인 고용을 유지할 수 있도록 하는 데 그 목적 있다. 따라서 사업주 지원 사업의 일차적인 수혜자는 장애인이 아니라 장애인을 고용하고 있는 사업체의 사업주다. 그러나 본 사업이 궁극적으로 보다 많은 사업체가 더 많은 장애인의 고용하도록 하는데 그 목적이 있다는 점에서 사업주에게 지원된 기금이 장애인의 고용 확대 및 유지에 기여한 바를 성별로 분석함으로써 본 사업의 수혜결과가 장애인의 성별로 배분된 양상을 파악하고자 한다.

### 1) 고용장려금

장애인 고용장려금은 장애인을 고용한 사업주의 경제적 부담을 경감해주고 장애인 고용을 장려하기 위해 의무고용률을 초과하여 장애인을 고용하는 사업주에게 일정액의 지원금을 지급하는 제도로, 기금 지출 내역 중 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 2008년의 경우 장애인 고용창출 및 유지사업 예산 1,546억 중 1,121억원이 고용장려금으로 책정되어 있어 전체의 72.5%를 차지하고 있다(표 V-2).

장애인 고용장려금은 앞서 기술한 바와 같이 장애인을 고용한 사업주가 안게 되는 장애인 고용에 따른 생산성 손실과 장애인들이 고용하기에 적합한 환경을 조성하는데 소요되는 비용을 지원하여 사업주의 경제적 부담 완화하기 위한 것이다. 이 같은 취지를 반영하여 더 많은 경제적 부담이 발생할 것으로 예상되는 중증장애인을 고용한 경우 경증장애인보다 더 많은 고용장려금을 책정하고 있다. 뿐만 아니라 ‘국가와 지방자치단체는 중증 및 여성 장애인에 대한 고용촉진 및 직업재활을 중요시해야한다’<sup>22)</sup>는 법 조항은 중증장애인과 장애여성을 고용할 경우 더 많은 고용장려금을 지급할 수 있도록 하는 근거를 제공해주고 있다.

22) 장애인 고용촉진 및 직업재활법(이하 장애인 고용촉진법으로 칭한다) 제3조

〈표 V-3〉 고용장려금 지급단가 및 지급기준 인원

단위: 원

상시근로자중 장애인 비율	경증남성	경증여성/중증남성	중증여성
30% 이하	300,000	375,000	450,000
30% 초과	400,000	500,000	600,000

<표 V-3>에서 보는 바와 같이 고용장려금은 장애정도 및 성별에 따라 지급단가가 달리 책정되어 있으며, 상시근로자중 장애인 비율에 따라서도 그 지급단가가 달리 적용된다. 따라서 2008년에 고용장려금을 지급받은 사업체에 고용된 장애인의 비율이 30% 이하인지 또는 30%를 초과하는지에 따라 장애인의 성별 및 장애정도별로 취업자 분포를 파악하였다.

〈표 V-4〉 고용장려금 수혜 사업체의 장애인근로자의 성·장애정도별 분포

단위: 명(%)

상시근로자 중 장애인 비율	총지급 연인원	여성			남성		
		전체	중증	경증	전체	중증	경증
전체	334,787 (100.0)	83,178 (24.8)	41,400 (49.8)	41,778 (50.2)	251,609 (75.2)	138,818 (55.2)	112,791 (44.8)
30% 이하	295,312 (100.0)	63,059 (21.4)	37,278 (59.1)	25,781 (40.9)	232,253 (78.6)	136,952 (59.0)	95,301 (41.0)
30% 초과	39,475 (100.0)	20,119 (51.0)	4,122 (20.5)	15,997 (79.5)	19,356 (49.0)	1,866 (9.6)	17,490 (90.4)

2008년 고용장려금 수혜 사업체의 장애인근로자는 총 334,787명으로 이중 여성은 83,178명으로 24.8%를 차지하는 것으로 나타났다(표 V-4). 장애정도별로 보면, 장애여성의 경우 중증과 경증이 반반을 차지하는 반면, 남성은 중증이 경증보다 10% 포인트 가량 더 많다. 이 같은 분포는 장애정도에 따른 고용장려금의 차등지급은 중증장애인을 더 많이 채용하게 하는 소정의 효과를 발휘한 것으로 평가할 수 있으나, 장애인의 성별에 따른 고용장려금 차등지급은 상대적으로 그 효과가 미흡한 것으로 평가할 수 있다.

〈표 V-5〉 고용장려금 수혜 사업체의 장애인근로자의 성별 지원금

단위: 백만원(%)

상시근로자 중 장애인 비율	여성		남성		전체
	중증	경증	중증	경증	
30% 이하	16,775	9,668	51,357	28,590	106,390
30% 초과	1,205	3,896	454	3,408	8,963
계	31,544(27.3)		83,809(72.7)		115,353

비록 장애인근로자가 직접 수령하는 것은 아니지만, 고용장려금을 받은 사업체에 근무하는 장애인의 성별 분포에 따른 수혜금액을 보면(표 V-5), 장애여성에게는 고용장려금의 27.3%에 해당되는 31,544백만원이 할당되고 장애남성에게는 72.7%에 달하는 83,809백만원이 할당된 결과를 보이고 있다. 이는 앞서 고용장려금 수혜 사업체에 종사하는 근로자의 성별 분포를 통해 확인한 바와 같이 사업체에서의 고용장려금 지원이 장애여성에 대한 고용 우대조치로써의 기능을 제대로 수행하고 있지 못함을 보여주는 것이다.

## 2) 중증장애인고용유지비용 지원

중증장애인 고용지원금은 2004년 고용장려금이 인하됨에 따라 중증장애인의 고용안정을 도모하기 위해 고용장려금 대상 업체 중 의무고용률을 초과하여 고용장려금 지급대상이 되는 장애인 중 중증장애인을 고용한 사업주에게 일정금액을 지원하는 제도다. 이 제도는 2004년부터 2006년까지 한시적으로 운영된 제도로, 2008년에는 3년간의 소급시효의 적용에 따라 2005년과 2006년에 채용한 중증장애인의 고용지원금 미 청구분에 대해 청구할 경우 해당 사업체에 지원한 비용이다.

2008년에 중증장애인의 고용유지비용 지원을 요청한 중증장애인 근로자는 총 7,092명으로 이중 여성은 1,271명으로 17.9%로 나타났다(표 V-6). 이를 토대로 중증장애인 고용유지비용으로 2008년에 지급된 총 313백만원을 성별 인원비율로 안배하면, 중증 여성장애인 고용효과를 가져온 예산은 68백만원 정도로 추정된다<sup>23)</sup>.

〈표 V-6〉 수혜 사업체 중증장애인 근로자수 및 지원금의 성별 분포

단위: 명(%), 백만원

	전체	여성	남성
총 지급연인원	7,092(100.0)	1,271(17.9)	5,821(82.1)
총 지원 금액	381	68	313

### 3) 표준사업장 설립 지원

장애인 표준사업장 설립 지원제도는 정부의 적극적인 개입을 통해 한국형 중증장애인 고용모델을 제시함으로써 사업주의 적극적인 참여를 통해 장애인 고용확대와 고용안정을 도모하고자 도입된 것이다(남용현 외, 2007). 장애인 표준사업장으로 선정되기 위해서는 장애인근로자수가 최소 10인 이상인 사업체로 상시근로자수의 30% 이상을 장애인으로 고용하고 그 중 50% 이상을 중증 장애인으로 고용하여 7년간 상시 고용을 유지해야 한다.

2008년에 표준사업장으로 선정된 사업체는 총 13개로 총 320명의 장애인이 고용되어 있으며, 이중 47.5%가 여성인 것으로 나타났다(표 V-7). 표준사업장 근로자 중에 이처럼 여성의 비율이 높은 것은 장애인 고용촉진법 제22조에 장애인 표준사업장 지원 시 중증장애인과 장애여성을 우대하도록 하고, 자회사형 표준사업장 설립 시 여성과 중증장애인을 제외한 장애인, 즉 경증남성장애인은 근로자 수 산정 시 1/2로 계산하도록 규정한 데 따른 것으로 보인다.

2008년 장애인 표준사업장 설립 지원에 집행된 예산은 총 75억4천만원이다. 이 중 본 사업 운영에 소요된 경상운영비를 제외하고 개별 사업장에 지원된 금액은 67억 8,674만원으로, 이 중 장애여성 고용효과를 발휘한 예산은 32억 2,581만원으로 전체의 47.5%를 차지하는 것으로 나타났다(표 V-7).

23) 중증장애인 1인당 지원 단가는 2004년 월 10만원, 2005년 7만5천원, 2006년 5만원임. 따라서 성별 수혜금액의 정확한 계산을 위해서는 2008년에 중증장애인 고용유지비용이 지원된 장애인 중 2005년과 2006년에 근무한 장애인의 성별 분포를 파악하여야 하나, 현실적인 제약으로 이를 고려하지 않았음.

〈표 V-7〉 2008년 표준사업장별 장애인근로자수 및 지원금 성별 분포

단위: 명, %, 천원

사업체	근로자수			지원금	수혜금액	
	전체	여성	남성		여성	남성
1. 빵·과자 제조	27(100.0)	13(48.1)	14(51.9)	465,366	224,065	241,301
2. 트랜스포머	16(100.0)	8(50.0)	8(50.0)	500,000	250,000	250,000
3. 각종 기념품	11(100.0)	8(72.7)	3(27.3)	627,509	456,370	171,139
4. 종이컵 등	11(100.0)	8(72.7)	3(27.3)	473,100	344,073	129,027
5. 학생복 및 자켓	32(100.0)	10(31.3)	22(68.8)	500,000	156,250	343,750
6. 양초·양초생산기계	24(100.0)	8(33.3)	16(66.7)	581,250	193,750	387,500
7. 재생토너 카트리지	12(100.0)	1(8.3)	11(91.7)	510,750	42,563	468,188
8. 핸드폰키패드 조립	30(100.0)	28(93.3)	2(6.7)	574,500	536,200	38,300
9. 침구류 제조	37(100.0)	4(10.8)	33(89.2)	486,390	52,583	433,807
10. 건미역 등	20(100.0)	17(85.0)	3(15.0)	500,000	425,000	75,000
11. 자동차부품 조립	36(100.0)	19(52.8)	17(47.2)	324,000	171,000	153,000
12. 병원세탁	31(100.0)	17(54.8)	14(45.2)	375,000	205,645	169,355
13. 종이컵	16(100.0)	3(18.8)	13(81.3)	868,875	162,914	705,961
계	303	144	159	6,786,740	3,225,381	3,561,359
비율	100.0	47.5	52.5	100.0	47.5	52.5

#### 4) 장애인고용관리비용 지원

장애인 고용관리비용 지원 제도는 중증장애인 등을 고용관리를 유지하는데 필요한 수화통역사, 작업지도원, 직업생활상담원을 위촉·선임·배치하는데 소요되는 비용을 지원한 제도다. (표 V-8)에서 보는 바와 같이 장애인 고용관리 비용을 지원받은 사업체에 근무하고 있는 장애인 중 중증장애인은 54.1%에 달하고, 여성은 31.5%를 차지하는 것으로 나타났다. 결과적으로 장애여성이 사업체가 장애인 고용관리비용을 지원받음으로써 그 수혜효과를 누린 금액은 29억원 중 31.5%에 해당하는 9억1천5백만원으로 추정할 수 있다.

〈표 V-8〉 고용관리비용수혜 사업체 장애인 근로자수 및 지원금의 성별 분포

단위: 명(%), 백만원

	총 지급연인원	여성	남성
전체	8,742(100.0)	2,758(31.5)	5,984(68.5)
중증	4,726( 54.1)	1,544(32.7)	3,182(53.2)
경증	4,016( 45.9)	1,214(30.2)	2,802(46.8)
지원 금액	2,900	915	1,985

## 5) 장애인보조공학기기 지원

〈표 V-9〉 보조공학기기 수혜 사업체 장애인 근로자수 및 지원금의 성별 분포

단위: 명(%), 백만원

구분	사업체수	전체	여성	남성
전체	820	2,842(100.0)	1,193(42.0)	1,649(58.0)
상용기기	667	1,841( 64.8)	841(45.7)	1,000(54.3)
맞춤기기	153	1,001( 35.2)	352(35.2)	649(64.8)
지원 금액		5,500	2,309	3,191

장애인 보조공학기기 지원 사업은 장애인의 고용촉진과 직업생활 안정을 도모하기 위하여 직업생활에 필요한 각종 보조공학기기를 무상으로 임대 또는 지원하는 제도를 말한다. 2008년 본 사업으로 집행된 총 예산은 55억으로, 보조공학기기 수혜 사업체에 근무하고 있는 장애인 근로자의 성별 분포를 고려해보면 본 사업 예산 중 42.0%에 해당하는 23억 9백만원의 수혜 혜택을 장애여성들이 받은 것으로 나타났다(표 V-9).

## 나. 장애인 지원 사업

장애인 지원 사업은 장애인이 직접적인 수혜자가 되는 사업으로, 장애인의 신청과 선정과정을 거치게 된다.

### 1) 장애인 창업 지원

장애인의 자영업 창업을 지원하는 제도로는 영업장소 전대 지원제도와 창업자금 융자제도가 있다. 영업장소 전대 지원 사업은 창업을 희망하나 담보능력이 부족하여 융자금을 받기 어려운 장애인에게 장애인고용촉진공단이 장애인 1인당 1억원 이내의 영업장소를 빌려주는 제도다. 창업자금 융자 사업은 창업을 희망하는 장애인에게 5천만원까지 융자해주는 제도다.

〈표 V-10〉 장애인 창업 지원 성별 수혜 분석

단위: 명(%), 백만원(%)

지원내용	연인원 및 총 지급액	여성	남성
전체	인원	145(100.0)	37(25.5)
	지원금	8,071(100.0)	2,291(28.4)
영업장소 전대 지원	인원	81(100.0)	26(32.1)
	지원금	5,598(100.0)	1,901(34.0)
자영업 창업자금 융자	인원	64(100.0)	11(17.2)
	지원금	2,473(100.0)	390(15.8)

2008년 창업을 위해 영업장소전대 지원을 받은 장애인은 총 81명으로 이들에게 총 5,598백만원이 지원되었다(표 V-13). 이 중 여성은 26명으로 전체의 34.0%에 해당하는 1,901백만원을 지원받은 것으로 나타났다. 창업자금 융자는 총 64명에게 2,473백만원이 지원되었는데, 여성은 11명이 390백만원을 지원받아 전체 창업 융자금의 15.8%를 차지하고 있다.

창업자금 융자사업에서의 여성비율이 낮는데 대해, 사업 현장에서는 첫째, 창업자금 융자 신청자들은 대부분 직장을 그만두고 창업을 하려는 사람이거나 가장인 경우가 많은데 장애여성 중에는 남성에 비해 직장경험이 있거나 가장인 경우가 적고, 둘째, 창업자금 융자는 담보대출인데 일반적으로 남성이 여성보다 담보능력이 더 많기 때문인 것으로 파악하고 있다. 그러나 영업장소 전대의 경우 창업자금 융자와 마찬가지로 창업을 하기 위한 것임에도 불구하고 장애여성이 차지하는 비율이 창업자금 융자에 비해 2배에

달하고 있어 ‘장애여성 중 직장경험자나 가장이 적어서’라기 보다는 장애여성  
 성이 창업자금 용자를 받기 위한 대출조건을 갖추기 쉽지 않기 때문인 것  
 으로 보인다.

## 2) 장애인근로자 용자

〈표 V-11〉 장애인 근로자 용자 성별 수혜분석

단위: 명(%), 백만원

지원내용	연인원 및 총 지급액	여성	남성
전체	인원 926(100.0)	217(23.4)	709(76.6)
	지원금 9,000(100.0)	2,102(23.4)	6,898(76.6)
자동차용자	인원 516(100.0)	101(19.6)	415(80.4)
	지원금 5,000(100.0)	974(19.5)	4,026(80.5)
직업생활안정 자금용자	인원 410(100.0)	116(28.3)	294(71.7)
	지원금 4,000(100.0)	1,128(28.2)	2,872(71.8)

장애인 고용촉진공단에서는 장애인 근로자의 출퇴근 편의 제공을 통해  
 안정적인 직업생활이 가능하도록 자동차 구입비용을 용자해주고 있다.  
 2008년에 자동차 구입을 위해 용자를 받은 장애인은 총 516명으로 총 50억  
 원이 지급되었다. 이 중 여성근로자는 101명(19.6%)으로 974백만원을 지원  
 받은 것으로 나타났다(표 V-14). 또한 공단에서는 장애인 근로자의 직업생  
 활안정을 통하여 장기근속이 가능하도록 필요한 자금을 용자해주는데, 총  
 40억이 지급되었으며 410명이 혜택을 받았다. 이 중 여성근로자는 116명으  
 로 전체 용자금의 28.2%에 해당하는 1,128백만원을 지원받았다.



## 다. 집행실적에 대한 성 형평성 평가

〈표 V-12〉 장애인 고용창출 및 유지사업의 성별 수혜분석

단위: 백만원(%)

		사업비	성별 수혜액	
			여성	남성
전 체		147,991(100.0)	42,454(28.7)	105,537(71.3)
사업자 지원 사업	○ 장애인 고용 장려금	115,353(100.0)	31,544(27.3)	83,809(72.7)
	○ 중증장애인고용유지비용지원	381(100.0)	68(17.9)	313(82.1)
	○ 표준사업장설립 지원	6,786(100.0)	3,225(47.5)	3,561(52.5)
	○ 장애인고용관리비용지원	2,900(100.0)	915(31.5)	1,985(68.5)
	○ 보조공학기기 지원	5,500(100.0)	2,309(42.0)	3,191(58.0)
	계	130,920(100.0)	38,061(29.1)	92,859(70.9)
장애인 지원 사업	· 영업장소 전대	5,598(100.0)	1,901(34.0)	3,697(66.0)
	· 창업자금 융자	2,473(100.0)	390(15.8)	2,083(84.2)
	○ 장애인근로자용자	9,000(100.0)	2,102(23.4)	6,898(76.6)
	계	17,071(100.0)	4,393(25.7)	12,678(74.3)

(표 V-12)는 2008년 장애인 고용창출 및 유지 사업에 책정된 예산 중 순수 사업비로 집행된 예산에 대한 성별 수혜현황을 정리한 것이다. 장애인 고용창출 및 유지를 위해 사업비로 사용된 예산은 총 1,479억 91백만원으로, 이 중 여성은 28.7%에 해당하는 424억 54백만원의 수혜를 받은 것으로 나타났다(표 V-12). 이는 본 사업 예산 중 4분의 1을 약간 상회하는 수준의 예산만이 장애여성들의 고용창출 및 유지를 위해 직·간접적으로 집행되었음을 보여주는 것이라 할 수 있다. 이 중 ‘장애인 고용 장려금’과 같이 사업자 지원 사업으로 장애 여성이 받은 수혜율은 29.1%이며, 장애인 개인이 직접 지원을 받은 사업에서 여성이 기금사업으로 수혜를 받는 비율은 25.7%로 장애인 지원 사업에서의 성 형평성이 다소 더 낮은 것으로 나타났다.

〈표 V-13〉 장애인 고용창출 및 유지사업의 성 형평성 분석

단위: %, %P

		기금 수혜율		등록장애인 대비		생산연령인구 대비		
		여성	남성	여성	남성	여성	남성	
전 체		28.7	71.3	-11.4	11.4	-4.8	4.8	
사업자 지원 사업	○ 장애인 고용 장려금	27.3	72.7	-12.8	12.8	-6.2	6.2	
	○ 중증장애인고용유지비용지원	17.9	82.1	-22.2	22.2	-15.6	15.6	
	○ 표준사업장 설립 지원	47.5	52.5	7.4	-7.4	14.0	-14.0	
	○ 장애인고용관리비용 지원	31.5	68.5	-8.6	8.6	-2.0	2.0	
	○ 보조공학기기 지원	42.0	58.0	1.9	-1.9	8.5	-8.5	
	계	29.1	70.9	-11.0	11.0	-4.4	4.4	
장애인 지원 사업	○ 장애인 창업	· 영업장소 전대	34.0	66.0	-6.1	6.1	0.5	-0.5
		· 창업자금 융자	15.8	84.2	-24.3	24.3	-17.7	17.7
	○ 장애인근로자용자		23.4	76.6	-16.7	16.7	-10.1	10.1
	계		25.7	74.3	-14.4	14.4	-7.8	7.8

그러나 본 예산 집행의 성 형평성을 논의하는 데 있어서 장애인 고용촉진 및 직업재활기금사업의 정책대상이 되는 등록장애인 중 여성이 차지하는 비율이 40.1%라는 점이 고려되어야 할 것이다. 즉 정책 수혜대상 모집단의 성별 분포가 실제 집행결과를 평가하는 데 기준점이 되어야 하기 때문이다. 이러한 점을 감안하여 본 사업 집행결과의 성 형평성을 평가해보면(표 V-13), 본 사업에서의 여성들의 기금 수혜율은 28.7%로, 등록장애인의 여성비율(40.1%)과 비교해보면 11.4% 포인트가 낮은 것으로 밝혀졌으며, 사업자 지원 사업은 등록장애인의 여성비율 대비 11.0% 포인트, 장애인 지원 사업은 14.4% 더 낮은 것으로 나타났다.

뿐만 아니라 등록 장애 여성 중 경제활동을 하기 어려운 노령인구집단 비율이 남성에 비해 월등히 높다는 점을 감안하여 15세 이상 64세까지의 생산연령인구에서의 성별 비율(여성 33.5%, 남성 66.5%)을 기준으로 살펴보면, 여성의 기금 수혜율은 생산연령인구의 여성비율 대비 4.8% 포인트 낮고, 사업종류별로는 사업자 지원 사업은 4.5% 포인트, 장애인 지원 사업은 7.8% 낮은 것으로 밝혀졌다. 따라서 고용창출 및 유지 사업부문에서 기금 집행에서의 성 형평성은 당초 기금 수혜율에서 나타난 남성 우위의 성간

격차처럼 심각한 것은 아니나, 여성과 남성에게 공평하게 집행되었다고 평가하기 어렵다. 이와 함께 눈에 띄는 것은 앞서 기술한 바와 같이 사업자 지원 사업이 장애인 지원 사업보다 성 형평성이 더 높다는 점이다. 이는 ‘장애인 고용 장려금’(장애인고용촉진법 제30조)이나 ‘표준사업장 설립 지원’(동법 22조)과 같이 장애인 고용사업주 지원 사업(동법 제21조)에 대해서는 여성에 대한 우대조치가 법률적으로 뒷받침되고 있기 때문인 것으로 보인다. 이는 상대적으로 사업자 지원 사업에 비해 성 형평성이 낮은 것으로 나타난 장애인 지원 사업에 있어서도 장애인들의 취약한 경제적 능력을 보완해주는 제도를 갖추고 있는 ‘영업장소 전대 지원’사업이 가장 성 형평성이 높은 사업으로 확인된 것과도 맥을 같이 한다.

그럼에도 불구하고, 여성에 대한 우대조치가 법률적으로 명시된 사업들에 있어서도 서로 다른 결과를 보이고 있어 주목된다. (표 V-13)에서 보는 바와 같이 ‘표준사업장 설립 지원’사업은 여성 우대조치로 인해 남성에게 상대적으로 불이익한 결과를 초래할 만큼 여성 우대조치로서의 기능을 분명하게 한 것으로 나타났다. 반면, 장애인 고용촉진 및 직업재활기금사업 중 가장 큰 예산비중을 차지하는 ‘장애인 고용 장려금’ 사업은 여성 우대조치가 법률적으로 명시되고 있음에도 여성에게 충분한 수혜가 돌아가지 않은 것으로 밝혀졌다. 이러한 결과가 초래된 원인을 분석하여 관련 제도의 운영 방식 개선이 요망된다. 한편, 장애인에게 직접적인 지원을 제공하는 장애인 지원 사업에 대한 성 형평성 제고를 위한 제도 마련의 필요성이 절실한 것으로 보인다. 취업능력이 없는 장애인들의 자립을 지원하기 위한 사업인 ‘창업자금 융자’ 사업의 경우 장애인 고용창출 및 유지사업 중 가장 성 형평성이 떨어지는 것으로 나타났다. ‘창업자금 융자’ 사업에서의 여성들의 기금 수혜율은 모집단인 생산연령인구에서의 여성비율에 비해 17.7% 포인트가 낮은 것으로 밝혀졌다. 장애여성들의 수혜가 낮은 것으로 나타난 ‘장애인 근로자 융자’ 사업의 경우 사업체에 취업한 장애여성의 절대수가 적다는 점에서 성 형평성 제고에 근본적인 한계가 있을 수 있으나, ‘창업자금 융자’ 사업은 제도 개선을 통해 여성 수혜를 높일 수 있을 것으로 기대된다. ‘영업장소 전대 지원’ 사업은 ‘창업자금 융자’ 사업과 마찬가지로 창

업을 희망하는 장애인을 대상으로 하는 사업이라는 점에서 장애여성 중에도 창업을 희망하는 여성이 적지 않음을 알 수 있다. 그럼에도 ‘영업장소 전대 지원’ 사업은 장애인 고용촉진 및 유지사업 중 가장 성 형평성이 높은 사업으로 나타났는데 비해 ‘창업자금 융자’ 사업은 가장 성 형평성이 낮은 사업으로 나타났다. 이는 창업을 희망하는 장애인을 위한 제도적 지원 여부와 관련된 것으로 판단된다. 장애인 고용촉진공단이 창업을 희망하는 장애인들에게 영업장소를 임차하여 대여해주는 제도를 마련함으로써 경제력이 취약한 장애인들이 창업을 할 수 있는 터전을 마련해주었듯이, 장애남성에 비해 더 취약한 경제적 여건에 놓여있는 장애여성들을 위한 창업자금 융자 지원제도 마련에 노력을 기울여야 할 것으로 보인다.

## 2. 장애인 취업알선사업<sup>24)</sup>

취업알선사업은 일자리를 찾는 장애인과 장애인을 채용하고자 하는 사업주에게 다양한 경로를 통해 관련 정보와 적합한 서비스를 제공함으로써 장애인들이 자신의 특성과 능력에 적합한 일자리를 찾을 수 있도록 하는 사업이다. 노동부의 「2008회계년도 예산·기금운용계획」에 따르면, 2008년도 취업알선사업의 총 예산은 4,248백만원으로 취업알선사업, 직업능력평가센터 운영, 중증장애인 지원 고용이 주요 세부사업으로 설정되어 있다.

〈표 V-14〉 2008년 장애인 취업알선사업 운용계획

단위 : 백만원

구 분	2007계획		2008계획 (B)	증 감 (B-A)	%
	당초	수정(A)			
계	3,705	3,705	4,246	541	14.6
○ 취업알선사업	1,882	1,882	2,031	149	7.9
○ 직업능력평가센터운영	593	593	951	358	60.4
○ 중증장애인 지원고용	1,230	1,230	1,264	34	2.8

자료: 노동부(2008. 1), 「2008회계년도 예산·기금운용계획 개요」

24) 본 분석에 사용된 사업집행 실적자료는 한국장애인고용촉진공단에 작성을 의뢰하여 수집한 자료임.

## 가. 취업알선사업

〈표 V-15〉 2008년 취업알선사업 세부내역사업

단위 : 백만원

세부내역 사업	금액
직업지도 및 취업알선사업관리	1,452.2
사업체 고용의무이행지도	362
취업알선지원금	28.8
시험고용	116
계	1,959

취업알선사업에는 사업체를 대상으로 고용의무 이행 지도를 비롯 채용박람회, 장애인 고용포털(worktogether)을 통한 인터넷 구인구직 시스템의 운영 등 장애인의 취업을 지원하기 위한 다양한 세부 내역사업들이 포함된다. 본 연구에서는 취업알선사업의 이러한 특성을 반영하여 취업알선사업 집행 예산을 세 부분으로 구분하여 살펴보고자 한다.

### 1) 취업 후 적응지도 및 취업실적

<표 V-16>의 취업 후 적응지도 및 취업 실적은 온라인 및 오프라인을 통해 취업을 희망하는 장애인들을 취업시키기 위해 장애인고용촉진공단이 기울인 다양한 노력들의 성과를 보여준다. 이 같은 성과는 취업알선사업의 세부 내역사업으로 설정되어 있는 장애인의 직업지도 및 취업알선 사업관리(1,452.2백만원)와 사업체 고용의무 이행 지도(362백만원) 사업 추진으로 인해 도출된 것이어서 이 두 세부내역사업 예산을 토대로 성별 수혜금액을 산출하였다.

〈표 V-16〉 취업 후 적응지도 및 취업실적, 수혜금액의 성별분포

단위: 명(%), 백만원

		전체	여성	남성
취업 후 적응지도사업	계	28,336(100.0)	9,888(34.9)	18,448(65.1)
	중증장애인	18,298( 64.6)	6,337(64.1)	11,961(64.8)
	경증장애인	10,024( 35.4)	3,539(35.8)	6,485(35.2)
2008년 취업실적	계	12,141(100.0)	4,320(35.6)	7,821(64.4)
	중증장애인	6,910( 56.9)	2,427(56.2)	4,483(57.3)
	경증장애인	5,231( 43.1)	1,893(43.8)	3,338(42.7)
총계		40,477(100.0)	14,208(35.1)	26,269(64.9)
수혜 금액		1,814.2	636.8	1,177.4

먼저, 취업 후 적응지도를 받은 장애인의 성별 분포를 보면, 전체 28,338명 중 여성은 9,888명으로 34.9%를 차지한 것으로 나타났다. 2008년 새로이 일자리를 갖게 된 장애인은 총 12,141명으로 이중 여성은 35.6%인 4,320명인 것으로 밝혀졌다. 결과적으로 취업알선을 위한 사업예산 1,814.2백만원 중 여성은 35.1%에 해당하는 636.8백만원의 예산 수혜 혜택을 받은 것으로 볼 수 있다.

〈표 V-17〉 여성장애인 취업인원 및 장애종류, 장애정도별 분포

단위: 명(%)

	전체	1급	2급	3급	4급	5급	6급
계	4,320(100.0)	256( 5.9)	1,337(30.9)	1,207(27.9)	490(11.3)	443(10.3)	587(13.6)
지체	1,699( 39.3)	67(26.2)	200(15.0)	393(32.6)	339(69.2)	325(73.4)	375(63.9)
뇌병변	190( 4.4)	10( 3.9)	38( 2.8)	78( 6.5)	23( 4.7)	22( 5.0)	19( 3.2)
시각	319( 7.4)	76(29.7)	17( 1.3)	38( 3.1)	22( 4.5)	28( 6.3)	138(23.5)
청각	971( 22.5)	53(20.7)	632(47.3)	122(10.1)	61(12.4)	50(11.3)	53( 9.0)
언어	84( 1.9)	1( 0.4)	33( 2.5)	20( 1.7)	30( 6.1)		
지적	660( 15.3)	33(12.9)	280(20.9)	347(28.7)			
정신	275( 6.4)	12( 4.7)	93( 7.0)	170(14.1)			
자폐성	5( 0.1)		4( 0.3)	1( 0.1)			
신장	44( 1.0)	2( 0.8)	30( 2.2)			12( 2.7)	
심장	18( 0.4)	1( 0.4)	2( 0.1)	15( 1.2)			
호흡기	7( 0.2)	1( 0.4)	2( 0.1)	4( 0.3)			
간	8( 0.2)			3( 0.2)		5( 1.1)	

	전체	1급	2급	3급	4급	5급	6급
안면	11( 0.3)		5( 0.4)	1( 0.1)	5( 1.0)		
장루요루	4( 0.1)			1( 0.1)	2( 0.4)	1( 0.2)	
간질	23( 0.5)		1( 0.1)	14( 1.2)	8( 1.6)		
상이등급	2( 0.0)						2( 0.3)

2008년 신규 취업한 여성장애인의 특성을 살펴보면(표 V-17), 중증장애에 해당하는 1급과 2급장애인이 36.8%, 4~6급의 경증 장애인이 34.9%, 중증과 경증장애가 함께 섞여있는 3급 장애인이 27.9%로 나타나, 중증장애인과 경증장애가 거의 비슷한 비율로 취업된 것으로 추정된다. 장애종류별로는 지체장애가 가장 많아 전체의 39.3%를 차지하고, 그 다음으로는 청각장애(22.5%), 지적 장애(15.3%), 시각장애(7.4%)의 순을 보이고 있다.

## 2) 취업알선지원금

취업알선지원금은 무료직업소개소 등 장애인의 취업을 알선하는 기관에 장애인 1명을 취업시켰을 때 10만원, 3개월 근속 시 중증 장애인은 20만원, 경증 장애인은 10만원을 지원해주는 사업이다. 2008년 취업알선기관에 지급된 취업알선지원금은 총 28.8백만원으로, 총 125명이 취업알선기관을 통해 취업한 것으로 나타났다(표 V-18). 취업알선기관을 통해 취업한 125명 중 여성은 58명으로 전체의 44.8%로 나타났다. 결과적으로 취업알선지원금으로 인한 장애여성의 수혜액은 본 예산의 44.8%에 해당하는 12.902천원인 것으로 산출된다. 한편, 본 사업으로 취업된 장애인의 장애정도를 보면, 성별에 관계없이 경증장애인보다는 중증장애인이 더 많은 것으로 밝혀졌다. 이는 앞서 기술한 바와 같이 중증장애인의 경우 3개월 근속에 따른 알선지원금이 경증장애인보다 2배 더 많이 지급되도록 하는 취업알선지원금 지원제도 운영에 따른 것으로 보인다.

〈표 V-18〉 취업알선지원금 수혜 장애인근로자의 성별 분포

단위: 명(%), 천 원

	수혜인원			수혜금액		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성
계	125 (100.0)	56 (44.8)	69 (55.2)	28,800	12,902	15,898
중증장애인	78 (62.4)	35 (62.5)	43 (62.3)	20,100	8,064	9,904
경증장애인	47 (37.6)	21 (37.5)	26 (37.7)	8,700	4,838	5,994

### 3) 시험고용

시험고용사업은 미취업상태의 고학력 장애인에게 다양한 직장 체험을 통하여 직업에 대한 폭넓은 인식과 적극적인 직업의식을 고취하고 아울러 사업주의 장애인 고용에 대한 이해증진을 위한 장애인 고용촉진사업이다. 사업대상은 고졸이상의 만 15세 이상 38세 이하 구직 장애인으로 상시근로자 50인 이상 장애인고용의무 사업체에서 최대 3개월간의 연수를 받게 된다. 장애인을 시험 고용하여 연수를 실시하는 사업체에게는 장애인 1인당 월 60만원을 지급한다.

2008년 시험고용기회를 가진 장애인은 총 123명으로 이 중 여성은 45.5%인 56명으로 나타났다(표 V-19). 시험고용사업의 총 예산은 116백만원으로 이 중 45.5%에 해당하는 53백만원을 장애여성이 수혜를 받은 것으로 산정할 수 있다.

〈표 V-19〉 시험고용 장애인근로자 수 및 수혜액 성별 분포

단위: 명(%), 백만원

수혜인원			수혜금액		
전체	여성	남성	전체	여성	남성
123(100.0)	56(45.5)	67(54.5)	116	53	63

주: 시험고용 수료인원임



## 나. 직업능력평가센터 운영

〈표 V-20〉 직업능력평가센터 이용자의 성별 수혜분석

단위: 명(%), 백만원

수혜인원			수혜금액		
전체	여성	남성	전체	여성	남성
6,205(100.0)	1,776(28.6)	4,429(71.4)	830	238	592

직업능력 평가는 취업을 희망하는 장애인에게 가장 적합한 취업지원 서비스를 위해 장애인의 직업적 특성과 잠재능력을 파악하기 위한 것이다. 2008년 현재 직업능력평가센터는 공단의 지사에서 운영하는 15개소를 비롯 총 20개소가 있다. 직업능력평가센터를 이용한 구직 장애인은 총 6,205명이며 이중 여성은 1,776명으로 전체의 28.6%를 차지한다(표 V-20). 따라서 직업능력평가센터 운영에 사용된 830백만원 중 28.6%에 상당하는 238백만원은 장애여성들이 본 사업으로 인해 수혜를 받은 것으로 산정할 수 있다.

2008년 직업능력평가센터를 이용한 장애인들의 특성을 살펴보면, 연령별로는 20~29세가 전체의 절반에 가까운 47.0%를 차지하고, 그 다음으로는 30~39세(25.3%), 20세 미만(12.4%)의 순을 보이고 있다(표 V-21). 이러한 분포는 성별에 따라 크게 다르지 않은 가운데, 여성은 남성에 비해 20대 연령층에서 직업능력평가를 받은 비율이 더 높은 반면 남성은 30대 연령층에서 더 많이 받은 것으로 나타났다.

〈표 V-21〉 직업능력평가센터 이용자 연령·성별 분포

단위: 명(%)

	전체	여성	남성
~19세	772(12.4)	232(13.1)	540(12.2)
20~29세	2,917(47.0)	862(48.5)	2,055(46.4)
30~39세	1,569(25.3)	399(22.5)	1,170(26.4)
40~49세	641(10.3)	184(10.4)	430(9.7)
50~59세	245(3.9)	63(3.5)	182(4.1)
60세 이상	88(1.4)	36(2.0)	52(1.2)
계	6,205(100.0)	1,776(100.0)	4,429(100.0)

선행연구에 따르면(강용주, 2002), 직업능력 평가센터의 이용자 중에는 정신지체 장애인 비율이 가장 높아 전체의 절반 이상을 차지하며, 3급 이상 중증 장애인이 90% 이상을 차지하는 것으로 나타났다. 본 연구에서도 3급 이상 중증 장애인이 86.4%에 달하고 있으며, 이러한 분포는 성별에 관계없이 유사한 것으로 나타났다.

〈표 V-22〉 직업능력평가센터 이용자 장애등급·성별 분포

단위: 명(%)

	전체	여성	남성
1급	749(12.1)	215(12.1)	534(12.1)
2급	2,487(40.1)	794(44.7)	1,693(38.2)
3급	2,126(34.3)	541(30.5)	1,585(35.8)
4급	277(4.5)	72(4.1)	205(4.6)
5급	275(4.4)	81(4.6)	194(4.4)
6급	277(4.5)	73(4.1)	204(4.6)
상이 7등급	14(0.2)	-	14(0.3)
계	6,205(100.0)	1,776(100.0)	4,429(100.0)

## 다. 중증장애인 지원고용

중증장애인 지원고용 사업은 중증 장애인<sup>25)</sup>의 고용을 활성화하기 위해 직업능력 평가결과 독립적인 직무수행을 위해 심리적, 기능적 적응향상이 필요한 것으로 판단된 중증장애인들에게 3주~7주까지 사업장에서 현장 훈련을 받을 수 있는 기회를 제공하는 사업이다.

2008년 본 사업의 수혜를 받은 장애인은 총 1,222명으로 이 중 여성은 29.7%로 363명이 혜택을 받은 것으로 밝혀졌다(표 V-23). 따라서 본 사업에 집행된 예산은 총 12억 중 29.7%에 해당하는 356백만원을 중증 장애여성들이 수혜를 받은 것으로 산정할 수 있다.

25) 중증장애인의 기준(장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 제4조)

- 장애등급 1~2급, 3급 중 뇌병변, 시각, 지적장애, 발달, 정신, 심장 및 팔에 장애가 있는 지체장애인
- 국가유공자중 상이등급 1, 2, 3급에 해당하는 장애인

〈표 V-23〉 중증장애인 지원고용 장애인의 성별 수혜분석

단위: 명(%), 백만원

훈련인원			수혜금액		
전체	여성	남성	전체	여성	남성
1,222	363(29.7)	859(70.3)	1,200	356	844

중증장애인 지원고용을 통해 실제 취업에 이른 장애인은 798명으로 65.3%의 취업률을 보이고 있다(표 V-24). 이를 성별로 보면, 사업체 현장 훈련을 받은 중증장애여성 363명 중 222명이 취업하여 61.2%의 취업률을 보이고 있으며, 남성은 이보다 5.9% 포인트 더 높은 67.1%의 취업률을 보이고 있다.

〈표 V-24〉 중증장애인 지원고용 장애인의 취업률

단위: 명(%), %

	전체	여성	남성
훈련인원	1,222(100.0)	363(29.7)	859(70.3)
취업인원	798(100.0)	222(27.8)	576(72.2)
취업률	65.3	61.2	67.1

## 라. 집행실적에 대한 성 형평성 평가

(표 V-25)는 2008년 장애인 취업알선사업으로 집행된 예산에 대한 성별 수혜현황을 정리한 것이다. 장애인 취업알선 사업비로 사용된 예산은 총 39억 89백만원으로, 이 중 여성은 32.2%에 해당하는 12억 84.5백만원의 수혜를 받은 것으로 나타났다. 이는 본 사업 예산 중 3분의 1에 해당하는 예산이 장애여성들의 취업알선을 위해 직·간접적으로 집행되었음을 보여주는 것이라 할 수 있다. 이 중 장애여성의 수혜율이 가장 높은 사업은 미취업 고학력 장애인을 대상으로 한 ‘시험고용’사업으로 장애 여성이 받은 수혜율은 45.5%에 달한다. 또한 장애인의 고용을 알선하는 기관에 알선지원금을 지급하는 ‘장애인 알선 지원금’ 사업 또한 장애여성의 수혜율이 44.8%에 달

하는 높은 수혜율을 보이고 있다. 이에 비해 주로 중증장애인이 이용하는 ‘직업능력평가센터 운영’사업(28.6%)과 ‘중증장애인 지원고용’사업(29.7%)은 장애여성의 수혜율이 상대적으로 낮은 것으로 밝혀졌다.

〈표 V-25〉 2008년 장애인 취업알선사업의 성별 수혜분석

단위 : 백만원(%)

	총 집행액	사업비	성별 수혜액	
			여성	남성
전 체	3,989	3,989 (100.0)	1,284.5 (32.2)	2,704.5 (67.8)
○ 취업알선사업	1,959	1,959 (100.0)	705.2 (36.0)	1,253.8 (64.0)
- 직업지도 및 취업알선사업관리*	1,814.2	1,814.2 (100.0)	636.8 (35.1)	1,177.4 (64.9)
- 시험고용	116	116 (100.0)	53 (45.5)	63 (54.5)
- 취업알선 지원금	28.8	28.8 (100.0)	12.9 (44.8)	15.9 (55.2)
○ 직업능력평가센터 운영	830	830 (100.0)	238 (28.6)	592 (71.4)
○ 중증장애인 고용 지원	1,200	1,200 (100.0)	356 (29.7)	844 (70.3)

주: \*사업체 고용의무 이행 지도 예산 포함

2008년 장애인 취업알선사업의 예산 집행결과를 토대로 성별 수혜에 있어서의 형평성을 분석해보면 (표 V-26)과 같다. 먼저, 등록장애인(여성 40.1%, 남성 59.9%)을 모집단으로 상정하여 취업알선 사업 전체에 대한 성 형평성을 보면, 장애여성은 모집단에서의 여성비율보다 7.9% 포인트 더 낮은 수혜율을 보이는 것으로 밝혀졌다. 이를 세부내역사업별로 보면, 앞서 기술한 바와 같이 ‘시험고용’사업(5.4% 포인트)과 ‘취업알선 지원금’사업(4.7% 포인트)은 여성들이 남성에 비해 더 많은 수혜를 받은 사업으로 나타났으며, 이에 비해 ‘직업능력평가센터 운영’사업(-11.5% 포인트)과 ‘중증장애인 지원고용’사업(-10.4% 포인트)은 남성의 수혜가 더 높을 뿐 아니라 모집단대비 남성의 수혜율이 다른 사업에 비해 월등히 높은 것으로 밝혀졌다.

〈표 V-26〉 장애인 취업알선사업의 성 형평성 분석

단위: %, %P

	기금 수혜율		등록장애인 대비		생산연령인구 대비	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성
전 체	32.2	67.8	-7.9	7.9	-1.3	1.3
○ 취업알선사업	36.0	64.0	-4.1	4.1	2.5	-2.5
- 직업지도 및 취업알선사업관리	35.1	64.9	-5.0	5.0	1.6	-1.6
- 시험고용	45.5	54.5	5.4	-5.4	12.0	-12.0
- 취업알선 지원금	44.8	55.2	4.7	-4.7	11.3	-11.3
○ 직업능력평가센터 운영	28.6	71.4	-11.5	11.5	-4.9	4.9
○ 중증장애인 지원고용	29.7	70.3	-10.4	10.4	-3.8	3.8

그러나 경제활동에 참여할 수 있는 생산연령인구를 모집단으로 하여 성 형평성을 분석해보면, 이와는 사뭇 다른 결과를 얻게 된다. 생산연령인구집단에서 여성이 차지하는 비율은 33.5%로 이를 기준으로 할 경우 전체 취업알선사업에서의 여성 수혜율은 모집단 대비 1.3% 포인트 낮게 나타난다. 이는 취업알선사업이 전반적으로 장애인의 성별에 관계없이 형평성 있게 집행되었음을 보여주는 것으로 평가할 수 있다. 이처럼 취업알선사업이 성 형평성을 확보하게 된 데에는 한국장애인고용촉진공단을 통한 취업알선 시 35% 이상을 여성으로 하는 여성취업목표제<sup>26)</sup>가 시행되고 있기 때문이다.

취업알선사업의 세부내역사업별인 ‘시험고용’사업(-12.0% 포인트)과 ‘취업알선지원금’사업(-11.3% 포인트)은 등록 집단을 모집단으로 했을 때 보다 생산연령인구를 모집단으로 했을 때 남성 수혜율이 더욱 낮아져 그 만큼 장애여성들이 더 많은 혜택을 받고 있음을 알 수 있다. 그러나 이 두 사업의 경우 다른 사업에 비해 배정된 예산이 매우 적은 사업이어서 이로 인한 장애여성들의 혜택이 크게 두드러지는 것으로 보기 어렵다. 이에 비해 ‘시험고용’사업 보다 10배 이상 예산 규모가 큰 ‘중증장애인 지원고용사업’은 생산연령인구를 모집단으로 하더라도 장애여성의 수혜율은 모집단 대비 3.8% 포인트 낮고, ‘직업능력평가센터 운영’사업 또한 모집단 대비 4.9% 포인트 낮아, 이 두 사업에서의 여성 수혜율을 제고하기 위한 노력이 요청된다.

26) 노동부(2009), 여성장애인 우대조치, 내부자료

### 3. 직업능력개발 사업<sup>27)</sup>

장애인 직업능력개발 사업은 장애인 직업능력개발센터의 운영과 공공·민간훈련 지원 등을 통해 장애인들에게 노동시장 수요에 적합한 직업능력을 개발할 수 있는 훈련기회를 제공하기 위한 것이다. 본 사업은 (표 V-27)에서 보는 바와 같이 5개의 주요 세부사업들로 구성되어 있다.

〈표 V-27〉 2008년 장애인 직업능력개발 사업 운용계획

단위 : 백만원

구 분	2007계획		2008계획 (B)	증 감 (B-A)	%
	당초	수정(A)			
계	15,654	17,161	15,722	-1,439	-8.4
○ 장애인직업능력개발센터 운영	8,575	10,082	9,381	-701	-7.0
○ 민간직업훈련기관 지원	2,808	2,808	2,808	0	0.0
○ 공공직업훈련기관·특수학교 지원	355	355	445	90	25.4
○ 개별적 직업능력개발 지원	146	146	150	4	2.7
○ 기능경기대회 지원	3,770	3,770	2,938	-832	-22.1

자료: 노동부(2008. 1), 『2008회계년도 예산·기금운용계획 개요』

#### 가. 장애인고용촉진공단 직업능력개발센터 운영

한국장애인고용촉진공단은 일산, 부산 등 5개의 직업능력개발센터를 운영하고 있다. 공단 직업능력개발센터는 직업훈련을 통해 장애인들의 직업능력을 개발·향상시킴으로써 장애인들이 보다 좋은 일자리에 취업하여 안정적인 직업생활을 할 수 있도록 다양한 훈련 프로그램을 제공하고 있다.

27) 본 분석에 사용된 사업집행 실적자료는 한국장애인고용촉진공단에 작성을 의뢰하여 수집한 자료임.

〈표 V-28〉 공단 직업능력개발센터 직업훈련에서의 성별 수혜 분석

단위: 명(%), 백만원

	수료생			수혜금액		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성
계	2,264(100.0)	625(27.6)	1,639(72.4)	9,400	2,594	6,806
기능훈련	1,417( 62.6)	328(23.1)	1,089(76.9)	(9,400)	(2,171)	(7,229)
재활프로그램	847( 37.4)	297(35.1)	550(64.9)			

먼저, 5개 공단 직업능력개발센터에서 지난 1년간 직업훈련을 받은 장애인들을 살펴보면(표 V-28), 총 2,264명으로 이중 62.6%에 해당하는 1,417명은 기능훈련을, 37.4%는 재활훈련을 받은 것으로 나타났다. 이를 성별로 보면, 2008년에 공단 직업능력개발센터에서 직업훈련을 받은 여성은 625명, 남성 1,639명으로 각각 27.6%, 72.4%를 차지해 장애여성들의 직업훈련 참여율이 낮음을 알 수 있다. 더욱이 기능훈련의 경우 여성은 328명으로 23.1%에 불과해, 직업훈련에 참여한 장애여성(625명) 중 절반 정도(52.5%)만이 기능훈련을 받은 것으로 밝혀졌다.

2008년의 이 같은 장애여성들의 훈련 참여 실적을 지난 3년간의 실적과 비교해보면(표 V-29), 2006년보다는 다소 개선되었으나, 2004년이나 2005년에 비해서는 훈련참여율이 4~5% 포인트 더 낮은 것으로 나타났다. 특히 기능훈련의 경우 2004년에 비해 8% 포인트 가량 낮아진 것으로 문제의 심각성을 더해주고 있다. 2004년 이후 장애여성의 직업능력개발센터 훈련 참여 추이를 보면, 2003년부터 노동부가 공단 직업훈련기관에 여성장애인 비율을 30% 이상 달성할 것을 권장하도록 한 지침(황아윤, 2007)이 사실상 사문화된 것은 아닌가하는 추측을 하게 한다.

〈표 V-29〉 공단 직업능력개발센터 훈련에의 여성참여 추이

단위: 명(%)

	2004		2005		2006	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성
전체	1,177	370(31.4)	1,586	522(32.9)	1,952	478(24.5)
기능훈련	846	263(31.1)	936	275(29.4)	1,171	237(20.2)
재활프로그램	331	107(32.3)	650	247(38.0)	781	241(30.9)

출처: 황아윤(2007), 19쪽 재인용

한편 공단 직업능력개발센터 운영에 집행된 예산은 총 94억원으로 이를 직업훈련에 참여한 장애인들의 성별 분포로 단순 산정하면, 장애여성의 수혜율은 전체 예산의 27.6%에 해당하는 25억 94백만원으로 나타난다. 그러나 앞서 지적한 바와 같이 직업훈련에 참여한 여성 중 거의 절반 가까이는 프로그램 운영을 위한 사업비가 크게 필요하지 않은 재활 프로그램 참여자여서, 공단의 직업능력개발센터 운영으로 여성들이 받은 예산 수혜율은 이보다 월등히 낮은 21억 71백만원정도로 낮아질 것으로 판단된다.

### 1) 기능훈련과정 입학 현황

공단에서 운영하는 직업능력개발센터에서 기능훈련을 받기 위해서는 만 15세 이상으로 학력 제한은 없으나 직업교육훈련 이수가 가능하고, 노동 능력이 있어 직업능력개발훈련 이수 후 취업이 가능한 자여야 한다. 직업능력개발센터에서 운영하는 기능훈련과정에 입학하기 위해서는 입학전형으로 직종선정평가를 받아야 한다. 2008년 5개 직업능력개발센터에서 직종선정평가를 받은 사람은 2,108명으로 이 중 여성은 454명으로 21.5%에 불과한 것으로 밝혀졌다(표 V-30). 직종선정평가에 합격한 장애인은 1,564명으로 74.2%의 합격률을 보이고 있으며, 성별에 따른 합격률의 차이는 거의 없는 것으로 나타났다. 직종선정평가에 합격한 사람 중 실제 기능훈련을 받기 위한 입학한 사람은 1,459명으로 93.3%의 입학률을 보이고 있다. 성별로는 여성 95.3%, 남성 92.7%로 여성의 입학률이 남성보다 2.6% 포인트 더 높다.



기능훈련 입학과정에서의 이 같은 여성들의 참여 현황은 여전히 매우 미흡한 수준이지만, 2006년과 비교해보면 직업훈련에의 여성들의 참여가 다소나마 활발해지고 있는 것으로 보인다. 선행연구에 따르면(황아윤, 2007), 2006년 직종선정평가에 참여한 장애인 중 여성의 비율은 19.1%에 불과할 뿐 아니라, 직종선정평가에서의 합격률도 남성보다 낮고, 입학률 또한 남성보다 3% 포인트 가량 낮아, 기능훈련을 받기 위해 찾아온 여성 중 절반을 다소 상회하는 수준의 여성들만이 기능훈련을 받았던 것으로 조사되었다.

〈표 V-30〉공단 직업능력개발센터의 직종선정평가 성별 응시현황

단위: 명(%), %

	전체	여성	남성
응시자	2,108(100.0)	454(21.5)	1,654(78.5)
합격자	1,564(100.0)	338(21.6)	1,226(78.4)
입학자	1,459(100.0)	322(22.1)	1,137(77.9)
응시자대비 합격률	74.2	74.4	74.1
합격자대비 입학률	93.3	95.3	92.7

### 가) 장애정도

장애정도별로 공단 직업능력개발센터의 직종선정평가에 응시한 장애인의 성별 분포를 보면(표 V-31), 여성이나 남성 모두 중증(여성 66.7%, 남성 66.1%) 보다는 경증(여성 89.2%, 남성 88.4%) 장애인의 합격률이 높고 합격률에서의 성별 차이도 거의 없는 것으로 나타났다. 특히 경증 장애여성의 입학률이 높아 합격자 중 98.6%가 입학한 것으로 밝혀졌으며, 응시자 대비 입학률도 87.9%에 달하는 것으로 나타났다.

〈표 V-31〉공단 직업능력개발센터의 직종선정평가 성별 응시현황(장애정도)

단위: 명(%)

	여성			남성		
	응시자	합격자	입학자(A/B)	응시자	합격자	입학자(A/B)
전체	454(100.0)	338(74.4)	322 (70.9/95.3)	1,654(100.0)	1,226(74.1)	1,137 (68.7/92.7)
중증	297(65.4)	198(66.7)	184 (62.0/92.9)	1,058(64.0)	699(66.1)	641 (60.6/91.7)
경증	157(34.6)	140(89.2)	138 (87.9/98.6)	596(36.0)	527(88.4)	496 (83.2/94.1)

주: A는 응시자대비 입학자 비율, B는 합격자대비 입학자 비율임

## 나) 연령별 분포

직종선정평가에 응시한 장애인들의 연령별 분포를 보면(표 V-32), 성별에 관계없이 20대가 가장 많고, 그 다음으로는 30대로 2,30대가 전체의 85% 정도를 차지한다. 이를 성별로 비교해보면, 여성은 남성에 비해 상대적으로 20대(여성 57.7%, 남성 49.9%)와 10대(여성 6.8%, 남성 3.6%)가 더 많은 반면, 남성은 30대(여성 27.5%, 남성 33.3%)와 40대(여성 6.2%, 남성 9.3%)가 더 많은 것으로 나타났다. 결과적으로 남성에 비해 여성들의 연령이 상대적으로 더 낮은 분포를 보임을 알 수 있다. 그러나 저 연령층에서의 합격률과 입학률이 다른 연령층에 비해 뚜렷하게 낮을 뿐 아니라 특히 10대 여성의 합격률과 입학률이 저조한 것으로 밝혀졌다. 남성들의 경우 10대를 제외하면 전 연령대에 걸쳐 비교적 고른 합격률과 입학률을 보이는데 비해, 여성들은 10대에서 50대로 연령이 높아질수록 합격률이 높아지는 양상을 보여 분명한 대조를 보여주고 있다.

〈표 V-32〉공단 직업능력개발센터의 직종선정평가 응시현황(연령)

단위: 명(%)

	여성			남성		
	응시자	합격자	입학자(A/B)	응시자	합격자	입학자(A/B)
전체	454 (100.0)	338 (74.4)	322 (70.9/95.3)	1,654 (100.0)	1,226 (74.1)	1,137 (68.7/92.7)
10대	31 (6.8)	16 (51.6)	13 (41.9/81.3)	60 (3.6)	37 (61.7)	32 (53.3/86.5)
20대	262 (57.7)	185 (70.6)	175 (66.8/94.6)	826 (49.9)	603 (73.0)	561 (67.9/93.0)
30대	125 (27.5)	105 (84.0)	102 (81.6/97.1)	551 (33.3)	436 (79.1)	405 (73.5/92.9)
40대	28 (6.2)	26 (92.9)	26 (92.9/100.0)	154 (9.3)	107 (69.5)	98 (63.6/91.6)
50대	5 (1.1)	5 (100.0)	5 (100.0/100.0)	54 (3.3)	37 (68.5)	35 (64.8/94.6)
60대 이상	3 (0.7)	1 (33.3)	1 (33.3/100.0)	9 (0.5)	6 (66.7)	6 (66.7/100.0)

주: A는 응시자대비 입학자 비율, B는 합격자대비 입학자 비율임

#### 다) 교육정도별

공단의 직업능력훈련은 학력 제한 없이 제공된다. 직종선정평가 응시자의 교육정도별 분포를 보면(표 V-33), 성별에 관계없이 고등학교 졸업자(여성 49.1%, 남성 55.1%)가 가장 많고, 그 다음은 대학 졸업 이상(여성 18.9%, 남성 15.8%)으로 나타났다. 이를 성별로 보면, 직종선정평가 응시자 중 초대졸(여성 13.4%, 남성 11.9%) 및 대학 졸업 이상(여성 18.9%, 남성 15.8%)이 남정보다 여성이 더 많은 것으로 밝혀졌다. 이 같은 분포는 매우 이례적인 것으로 등록 장애인의 성별 교육정도와는 상반된 양상이라 할 수 있다.

앞 장의 (표 II-2)를 보면, 등록 장애여성의 학력수준은 대학 이상은 4.6%에 불과하고 고등학교 졸업도 16.4%에 불과하다. 반면에 무학은 28.9%에 달하고 초등학교 졸업도 38.4%에 달한다. 그러나 공단의 직업능력개발센터에서 직업훈련을 받기 위해 직종선정 평가에 응시한 장애여성은 고등학교 이상의 고학력자가 80%를 넘어서고 있다. 이 같은 양상은 장애남성도 비슷하게 나타난다. 그러나 등록 장애남성의 학력수준은 여성에 비해 월등히 높아 고등학교 이상의 고학력자가 44.5%에 달한다는 점을 감안하면, 모집단

에서의 학력수준과 직종선정 평가 응시자간의 학력괴리는 장애여성에 비해 상대적으로 적다고 할 수 있다. 따라서 이러한 결과가 야기된 것은 공단의 직업능력개발센터에서 직업훈련생을 모집하는데 있어서 학력 제한이 없다고 명시하고 있으나, 실질적으로는 학력이라는 인적 자본요소가 작용하고 있기 때문인 것으로 보인다. (표 V-33)에서 보는 바와 같이, 응시자 수가 절대적으로 적은 초등학교 졸업 이하를 제외하면 교육수준이 높아질수록 합격률이 높아지고 입학률도 높아지는 것도 ‘학력 제한이 없다’는 규정이 사실상 유명무실한 것임을 보여주는 실례라 할 수 있다. 뿐만 아니라 이처럼 공단에서의 직업훈련을 받는데 있어서 사실상 교육수준이 중요한 기준으로 작용하고 있는 것은 장애여성의 직업훈련기회를 확대하는데 있어서 근본적인 한계가 있을 수밖에 없음을 시사하고 있다.

〈표 V-33〉 공단 직업능력개발센터의 직종선정평가 응시현황(교육정도)

단위: 명(%)

	여성			남성		
	응시자	합격자	입학자(A/B)	응시자	합격자	입학자(A/B)
전체	454 (100.0)	338 (74.4)	322 (70.9/95.3)	1,654 (100.0)	1,226 (74.1)	1,137 (68.7/92.7)
초등학교 졸 이하	14 (3.1)	8 (57.1)	8 (57.1/100.0)	34 (2.1)	20 (58.8)	18 (52.9/90.0)
중학교 졸업	70 (15.4)	39 (55.7)	33 (47.1/84.6)	249 (15.1)	144 (57.8)	132 (53.0/91.7)
고등학교 졸업	223 (49.1)	160 (71.7)	151 (67.7/94.4)	912 (55.1)	660 (72.4)	604 (66.2/91.5)
초대 졸업	61 (13.4)	46 (75.4)	45 (73.8/97.8)	197 (11.9)	157 (79.7)	147 (74.6/93.6)
대학 졸업 이상	86 (18.9)	85 (98.8)	85 (98.8/100.0)	262 (15.8)	245 (93.5)	236 (90.1/96.3)

주: A는 응시자대비 입학자 비율, B는 합격자대비 입학자 비율임

## 2) 직업능력개발센터별 수료생 및 중도탈락률 현황

2008년 1월 1일부터 12월 31일까지 지난 1년간 5개 직업능력개발센터에서 직업훈련 프로그램을 수료한 사람과 중도에 훈련을 그만 둔 사람을 성별로 살펴보면 <표 V-34>와 같다.

&lt;표 V-34&gt; 직업능력개발센터별 직업훈련 수료생의 성별 분포

단위: 명(%)

		수료			중도탈락(탈락률)	
		전체	여성	남성	여성	남성
전체	계	2,264(100.0)	625(27.6)	1,639(72.4)	23( 3.5)	87(5.0)
	기능	1,417(100.0)	328(23.1)	1,089(76.9)	7( 2.1)	63(5.5)
	재활	847(100.0)	297(35.1)	550(64.9)	16( 5.1)	24(4.2)
일산	계	686(100.0)	118(17.2)	568(82.8)	4( 3.3)	21(3.6)
	기능	343(100.0)	59(17.2)	284(82.8)	4( 3.3)	20(6.6)
	재활	169(100.0)	56(33.1)	113(66.9)	1( 1.7)	1(0.9)
부산	계	530(100.0)	90(17.0)	440(83.0)	1( 1.1)	9(2.0)
	기능	265(100.0)	45(17.0)	220(83.0)	1( 3.5)	8(3.5)
	재활	204(100.0)	65(31.9)	139(68.1)	-	1(0.7)
대전	계	426(100.0)	134(31.5)	292(68.5)	7( 5.0)	20(6.4)
	기능	213(100.0)	67(31.5)	146(68.5)	4( 5.6)	9(5.8)
	재활	154(100.0)	42(27.3)	112(72.7)	3( 6.7)	11(8.9)
전남	계	728(100.0)	188(25.8)	540(74.2)	10( 5.1)	31(5.4)
	기능	364(100.0)	94(25.8)	270(74.2)	-	21(7.2)
	재활	156(100.0)	57(36.5)	99(63.5)	10(14.9)	10(9.2)
대구	계	464(100.0)	126(27.2)	338(72.8)	-	7(2.0)
	기능	232(100.0)	63(27.2)	169(72.8)	-	6(3.4)
	재활	164(100.0)	77(47.0)	87(53.0)	-	1(1.1)

주: 중도탈락률=중도탈락자/(수료인원+중도탈락자)\*100

5개 직업능력개발센터 중 여성 수료생의 비율이 가장 높은 곳은 대전으로 여성비율이 31.5%로 나타났다. 그 다음으로는 대구 27.2%, 전남 25.8%의 순을 보이고 있다. 그러나 부산과 일산은 전국 평균에도 못 미치는 17.0%, 17.2%로 나타나 기타 지역에 비해 여성의 참여가 매우 미흡한 것으로 밝혀

졌다. 따라서 공단 직업훈련기관에서 여성비율을 30% 이상 달성할 것을 권고한 노동부의 지침이 준수되고 있는 센터는 대전센터 밖에 없는 것으로 나타났다.

이를 직업훈련종류별로 나눠 살펴보면, 기능훈련의 경우 대전(31.5%), 대구(27.2%), 전남(25.8%)의 순으로 훈련생 중 여성비율이 높은 센터에서 기능훈련에의 여성 참여비율 또한 높은 것으로 나타났다. 재활훈련은 대전센터(27.3%)를 제외한 4개 센터 모두 여성비율이 30%를 넘은 것으로 확인되었으며, 특히 대구센터의 경우는 여성비율이 47.0%에 달하고 있다.

한편, 직업훈련을 수료하지 못하고 중도에 그만둔 중도탈락률을 보면, 전국 평균 4.6%로 공단 직업훈련센터에 입학한 장애인 100명중 5명 가까이가 중도에 직업훈련을 그만두는 것으로 나타났다. 성별로는 여성이 3.5%, 남성 5.0%로 남성이 여성보다 중도에 직업훈련을 그만두는 비율이 더 높은 것으로 밝혀졌다. 센터별로는 대구센터가 중도탈락률이 가장 낮고(여성 0.0%, 남성 2.0%), 그 다음으로는 부산센터(여성 1.1%, 남성 2.0%)로 나타났다. 그러나 대전센터(여성 5.0%, 남성 6.4%)와 전남센터(여성 5.1%, 남성 5.4%)는 중도탈락률이 5%를 넘어서는 것으로 밝혀졌다.

### 3) 훈련 프로그램별 수료생 및 취업현황

공단 직업능력개발센터에서 제공하는 직업훈련 프로그램을 기능계열 훈련, 장애유형별 특화훈련, 재활훈련의 세 가지 범주로 구분하여 단위 훈련 프로그램별 수료생의 성별 분포와 취업률을 살펴보면 다음과 같다.

#### 가) 기능계열 훈련

전문기능 향상 훈련을 주목적으로 하는 기능계열 훈련을 중심으로 수료 인원의 성별 분포와 취업률을 살펴보면(표 V-35), 2008년 수료생 452명 중 여성은 80명으로 17.7%에 불과한 것으로 나타났다. 그러나 취업률을 보면 여성이 85.0%, 남성 82.0%로, 여성이 남성보다 3% 포인트 더 높다. 이는 전문기능 향상 훈련이 남성 중심으로 이루어지고 있어 기능훈련을 받은 여

성이 소수이기는 하지만, 기능을 습득한 여성들은 자신의 기능을 사장하지 않고 취업함으로써 장애여성들에게 직업훈련이 노동시장 진입에 중요한 인적 자본으로서의 기능을 성공적으로 수행하고 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다.

〈표 V-35〉 기능계열(I)별 직업훈련 수료생의 취업률 성별 분포

단위: 명(%)

	수료인원			취업인원(취업률)		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성
계	452(100.0)	80(17.7)	372(82.3)	373(82.5)	68(85.0)	305(82.0)
기계	117(25.9)	5(4.3)	112(95.7)	110(94.0)	5(100.0)	105(93.8)
디자인	72(15.9)	16(22.2)	56(77.8)	52(72.2)	11(68.8)	41(73.2)
전자	109(24.1)	15(13.8)	94(86.2)	91(83.5)	14(93.3)	77(81.9)
공예	16(3.5)	1(6.2)	15(93.8)	6(37.5)	1(100.0)	5(33.3)
인쇄매체	29(6.4)	4(13.8)	25(86.2)	20(69.0)	3(75.0)	17(68.0)
건축	8(1.8)	-	8(100.0)	5(62.5)	-	5(62.5)
외식산업	17(3.8)	4(23.5)	13(76.5)	16(94.1)	4(100.0)	12(92.3)
IT	66(14.6)	21(31.8)	45(68.2)	57(86.4)	17(81.0)	40(88.9)
의상	12(2.7)	11(91.7)	1(8.3)	11(91.7)	10(90.9)	1(100.0)
애니메이션	6(1.3)	3(50.0)	3(50.0)	5(83.3)	3(100.0)	2(66.7)

단위 훈련종목별로 성별 참여 현황을 보기에 앞서 5개 공단 직업능력개발센터에서 제공하고 있는 전문기능 향상 훈련종목을 보면(표 V-35), ‘기계 분야’가 117명으로 가장 많고 그 다음으로는 ‘전자’ 109명, ‘디자인’ 72명, ‘IT’ 66명의 순으로, 이 4가지 훈련종목이 차지하는 비중이 전체의 80.5%를 차지한다. 이처럼 공단 직업능력개발센터에서 제공하는 훈련종목이 특정 직종에 집중되어 있는 가운데, 여성의 참여율이 높은 직종은 의상(91.7%), 애니메이션(50.0%), IT(31.8%), 외식산업(23.5%)으로, IT를 제외한 다른 세 종목은 전체 인원이 6명에서 17명에 불과한 소수인원이 배정되어 있는 종목들이다. 그런데 이 세 종목은 전통적으로 여성들의 선호가 높은 분야라는 점에서 이 분야의 훈련인원 확대를 검토할 필요가 있어 보인다.

전문기능 향상 훈련종목별 취업률을 보면(표 V-35), ‘외식산업’ 분야와

‘기계’분야가 각각 94.1%, 94.0%로 가장 높고, 그 다음으로는 ‘IT’(86.4%), ‘전자’(83.5%), ‘애니메이션’(83.3%)의 순으로 80% 이상의 취업률을 보이고 있다. 장애여성들의 경우 디자인(68.8%)과 인쇄매체(75.0%)를 제외하고는 전 종목에 걸쳐 80% 이상의 높은 취업률을 보인 반면, 남성은 공예(33.3%), 건축(62.5%), 애니메이션(66.7%) 등이 60%대의 취업률을 나타내는 등 훈련 종목에 따른 취업률의 편차가 큰 것으로 조사되었다.

〈표 V-36〉 기능계열(Ⅱ)별 직업훈련 수료생의 취업률 성별 분포

단위: 명(%)

	수료인원			취업인원(취업률)		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성
계	1,021 (100.0)	273 (26.7)	748 (73.3)	682 (66.8)	185 (67.8)	497 (66.4)
사이버공무원 준비반	265 (26.0)	71 (26.8)	194 (73.2)	13 (4.9)	4 (5.6)	9 (4.6)
사이버 직업훈련 (재직근로자 능력향상)	225 (22.0)	65 (28.9)	160 (71.1)	225 (100.0)	65 (100.0)	160 (100.0)
전직, 이직자 재취업훈련	102 (10.0)	24 (23.5)	78 (76.5)	84 (82.4)	17 (70.8)	67 (85.9)
취업예정자, 재직자 단기직무훈련	227 (22.2)	65 (28.6)	162 (71.4)	205 (90.3)	60 (92.3)	145 (89.5)
중증고용프로그램	202 (19.8)	48 (23.8)	154 (76.2)	155 (76.7)	39 (81.3)	116 (75.3)

주: 사이버공무원준비반 취업인원은 공직진출인원만 산정하였으며, 기타 기업체 취업인원은 포함하지 않음

한편, 5개 직업능력개발센터에서 가장 큰 규모로 제공되고 있는 기능계열 훈련은 이미 취업을 하고 있는 재직자나 전직 및 이직, 혹은 취업예정자, 그 리로 7급, 9급, 10급 공무원시험 준비를 지원해주는 과정들이다(표 V-36). 이러한 과정들에 참여한 여성비율은 26.7%로 전문기능 향상 훈련에서의 여성비율(17.7%)보다 9% 포인트 더 높다. 각 훈련과정별 여성비율은 큰 편차를 보이지 않고 있다. 본 훈련과정 중 재직근로자를 대상으로 한 ‘사이버 직업훈련’과정과 ‘취업예정자 및 재직자단기직무훈련’과정을 제외한 3개 과



정에서의 취업률을 보면, ‘전직 및 이직자 재취업훈련’(82.4%)과 ‘중증고용 프로그램’(76.7%)은 비교적 높은 취업률을 보이는 반면, 공직 진출을 위한 ‘사이버공무원 준비과정’의 취업률은 4.9%로 나타났다. 성별에 따른 차이 또한 크지 않은 가운데, 전직 및 이직자 재취업훈련과정에서 여성의 취업률이 남성보다 15% 포인트 가량 낮게 나타나 이에 대한 원인 파악이 필요한 것으로 보인다.

### 나) 장애유형별 특화훈련

〈표 V-37〉 장애유형별 특화훈련 수료생의 취업률 성별 분포

단위: 명(%)

	수료인원			취업인원(취업률)		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성
계	146(100.0)	33(22.6)	113(77.4)	113(77.4)	26(78.8)	87(77.0)
시각	44(30.1)	15(34.1)	29(65.9)	27(61.4)	9(60.0)	18(62.1)
청각	42(28.8)	10(23.8)	32(76.2)	40(95.2)	10(100.0)	30(93.8)
정신	33(22.6)	4(12.1)	29(87.9)	24(72.7)	4(100.0)	20(69.0)
뇌병변	24(16.4)	3(12.5)	21(87.5)	20(83.3)	3(100.0)	17(81.0)
지체(절단)	2(1.4)	1(50.0)	1(50.0)	1(50.0)	-(0.0)	1(100.0)
지체(척수)	1(0.7)	-	1(100.0)	1(100.0)	-	1(100.0)

장애유형별 특화훈련을 받은 장애인은 총 146명으로 이 중 여성은 33명으로 22.6%를 차지한다(표 V-37). 장애유형별로는 시각장애인을 위한 훈련에 여성비율이 가장 높아 34.1%에 달하고, 그 다음으로는 청각장애인 특화훈련으로 여성이 23.8%인 것으로 나타났다. 특화과정 수료생의 취업률(여성 78.8%, 남성 77.0%)은 성별에 관계없이 거의 비슷한 수준으로 나타난 가운데, 장애유형별로는 시각장애인 특화훈련의 취업률(61.4%)이 상대적으로 저조한 것으로 밝혀졌다.

### 다) 재활프로그램별 훈련

〈표 V-38〉 재활프로그램별 수료생의 취업률 성별 분포

단위: 명(%)

	수료인원			취업인원(취업률)		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성
계	918(100.0)	329(35.8)	589(64.2)	326(50.5)	92(36.8)	234(59.2)
신체능력 향상프로그램	233(25.4)	83(35.6)	150(64.4)	110(47.2)	20(24.1)	90(60.0)
이직예방·전직 프로그램	412(44.9)	167(40.5)	245(59.5)	216(52.4)	72(43.1)	144(58.8)
전문화된 평가	102(11.1)	28(27.5)	74(72.5)			
중증장애인 직무체험과정	171(18.6)	51(29.8)	120(70.2)			

직업재활프로그램은 장애인들이 직업생활을 영위하는 데 있어서 직업세계와 기능적, 효율적으로 상호작용할 수 있도록 지원하는 프로그램으로, 총 4개 프로그램이 개설되어 있다. 2008년 재활프로그램 수료생은 총 918명으로 여성은 35.8%인 328명으로 나타났다(표 V-38). 이 중 신체능력향상 프로그램과 이직예방 및 전직프로그램은 취업으로 연계되는 과정에 여성의 참여율이 상대적으로 더 높아 이직예방 및 전직 프로그램에는 40.5%, 신체능력향상 프로그램 35.6%의 여성 구성비를 보이고 있다. 그러나 취업률은 전반적으로 매우 저조한 수준으로 50%에 머물고 있으며, 특히 여성의 취업률은 36.8%에 불과하다. 프로그램별로는 신체능력향상 프로그램 여성수료생의 경우 취업률이 24.1%로 남성수료생의 절반 수준에도 못 미치는 것으로 확인되었다.

### 나. 공공직업훈련기관 지원

공공직업훈련기관은 한국폴리텍대학 40개소, 대한상공회의소 인력개발원 8개소 등 총 48개소에 이른다. 노동부장관과 한국폴리텍대학은 양해각서를 체결하고 정원 5% 이상 장애인을 선발하도록 권고하는 등 장애인고용촉진 공단은 비장애인을 대상으로 한 공공직업훈련기관에서 경증장애인이 비장

애인과 통합교육을 받을 수 있는 기회를 제공하고 있다.

〈표 V-39〉 공공직업훈련기관 훈련생의 성별 수혜 분석

단위: 명(%), 백만원

		훈련생			수혜금액		
		전체	여성	남성	전체	여성	남성
	훈련실시 인원	488	51(10.5)	437( 89.5)	110	12	98
	훈련 중 인원	244	29(11.9)	215( 88.1)			
	수료인원	236	22( 9.3)	214( 90.7)			
	조기 취업인원	8	-	8			
중도탈락인원(탈락률)		36(6.9)	8(13.6)	28( 6.0)			
(수료 후) 취업인원		124	10( 8.1)	114( 91.9)			
취업률		54.1	45.5	55.0			

주: 훈련실시 인원=훈련중인원+수료인원+조기취업인원

취업률=(취업인원+조기취업인원)/(수료인원+조기취업인원)\*100

중도탈락률=중도탈락인원/(훈련실시인원+중도탈락인원)\*100

지난 1년간 48개소의 공공훈련기관에서 실시한 장애인 직업훈련 실적을 보면(표 V-39), 연간 총 488명이 통합교육을 받았던 것으로 나타났다. 이러한 수치는 1개의 공공직업훈련기관에서 평균 10명 정도의 소수의 장애인에게 통합교육기회를 제공했음을 보여주는 것이지만, 특히 장애여성들에게는 그 기회가 더욱 적어 전체 훈련실시 인원 중 불과 10.5%인 것으로 나타났다. 따라서 공공직업훈련기관에서의 장애인 직업훈련을 위해 집행된 110백만원 중 10.5%에 해당하는 12백만원을 장애여성들이 수혜한 것으로 산정할 수 있다.

이처럼 공공직업훈련기관에서의 직업훈련에 여성의 참여기회가 극히 제한되어 있을 뿐 아니라, 중도에 직업훈련을 그만두는 여성들 또한 많아 중도탈락률이 13.6%에 달한다. 공공직업훈련기관에서 장애여성의 중도탈락률이 이처럼 높은 것은 공단 직업능력개발센터의 경우 여성의 중도탈락률이 3.5%에 불과하다는 점에 비추어볼 때 공공직업훈련기관의 훈련과정이 장애여성들에게 배타적으로 운영되고 있는 것이 아닌가 하는 의혹을 갖게 한다. 더욱이 공공직업훈련기관에서의 장애남성의 중도탈락률(6.0%)은 공단 직업

능력개발센터(5.0%)와 별다른 차이를 보이지 않는다는 점에서 뚜렷한 대조를 보인다. 공공직업훈련기관에서 직업훈련을 받은 장애인들의 취업률을 보면, 여성 45.5% 남성 55.0%로 장애여성의 취업률 또한 남성보다 10% 포인트 가량 낮은 것으로 나타났다. 이러한 전반적인 상황들은 장애인고용촉진공단에서 운영하는 직업능력개발센터에서의 훈련실적과는 뚜렷한 대조를 이루는 것으로, 공공직업훈련기관에서의 훈련이 남성 중심으로 이루어지고 있다는 인식을 지울 수 없게 한다. 따라서 공공직업훈련기관이 경증장애인을 위한 통합교육기관으로서의 기능을 제대로 수행할 수 있도록 하는 대책을 강구하는 한편 장애여성들도 공공직업훈련기관에서의 훈련기회를 충분히 이용할 수 있도록 하는 방안이 조속히 마련되어야 할 것이다.

#### 다. 민간직업훈련기관 지원

한국장애인고용촉진공단에서는 공단 직업능력개발센터에서 제공하지 못하는 훈련종목을 교육받을 수 있는 기회를 제공하는 한편 장애인들이 근거리에서 직업훈련을 받을 수 있는 기회를 제공하기 위해 민간직업훈련기관에서 운영하는 27개 훈련과정을 지정하여 지원하고 있다. 이 중에는 장애여성만을 위한 훈련과정이 3개 과정(쇼핑몰디자이너과정, 귀금속공예과정) 포함되어 있다.

<표 V-40>을 보면, 지난 1년간 민간직업훈련기관에서 훈련받은 장애인은 총 636명으로 이 중 여성 36.9%인 235명이 직업훈련을 받은 것으로 나타났다. 따라서 민간직업훈련기관에 집행된 26억 34백만원 중 9억 72백만원이 장애여성들을 위해 사용된 것으로 추정할 수 있다.

민간직업훈련기관에서 실시하는 직업훈련에의 여성 참여율이 36.9%에 달하는 것은 공단의 직업능력개발센터에서 실시하는 직업훈련에 참여한 여성비율보다 10% 포인트 가량 더 높은 것이다. 이처럼 민간직업훈련기관에서 여성의 직업훈련기회가 공단 직업능력개발센터보다 더 높게 나타난 것은 3개의 장애여성 전용 훈련과정이 개설되어 75명에게 훈련기회를 제공한 데 따른 것으로 보인다. 실제로 이 3개 과정을 제외한 24개 과정에서의 여성비율은 28.5%로 공단의 직업능력개발센터(27.6%)와 비슷한 분포를 보인

다. 민간직업훈련기관에서의 중도탈락률을 보면, 여성 5.6%, 남성 8.0%로 공단 직업능력개발센터보다 더 높은 탈락률을 보이고 있다. 직업훈련을 받다 중간에 그만두는 중도탈락률을 직업훈련기관별로 성별 비교를 해보면, 남성은 공단의 직업능력개발센터(5.0%)든 공공훈련기관(6.0%)이든 혹은 민간훈련기관(8.0%)이든 훈련기관 종류에 따른 차이가 비교적 크지 않지만, 여성은 훈련기관에 따라 커다란 차이를 보인다. 즉, 공단의 직업능력개발센터에서는 불과 3.5%의 중도탈락률을 보인 여성들이 공공직업훈련기관에서는 이보다 10% 포인트 가량 더 높은 13.6%를 나타낸 반면, 민간직업훈련기관에서는 5.6%로 낮아진다. 이러한 양상은 직업훈련환경이 직업훈련을 받는 장애여성에게 남성에 비해 보다 더 밀접한 영향을 미칠 수 있음을 시사하는 것이라 할 수 있다.

한편, 민간직업훈련기관 수료생들의 취업률은 매우 저조한 것으로 나타나, 민간직업훈련기관이 직업훈련기관으로서의 기능을 제대로 수행하고 있는지에 대한 점검이 필요한 것으로 보인다. <표 V-40>에서 보는 바와 같이 2008년의 취업률은 29.3%에 불과하며, 특히 남성의 경우는 수료생의 4명 중 1명만이 취업하는 열악한 수준으로 밝혀졌다. 이에 비해 여성은 다소 높은 36.8%의 취업률을 보이고 있으나, 공공직업훈련기관의 여성 취업률(45.5%)에도 못 미치는 낮은 수준이다.

〈표 V-40〉 민간직업훈련기관 훈련생의 성별 수혜분석

단위: 명(%), 백만원

		훈련생			수혜금액		
		전체	여성	남성	전체	여성	남성
	훈련실시 인원	636	235(36.9)	401(63.1)	2,634	972	1,662
	훈련 중 인원	244	102(41.8)	142(58.2)			
	수료인원	383	132(34.5)	251(65.5)			
	조기 취업인원	9	1	8			
중도탈락인원(탈락률)		49(7.2)	14( 5.6)	35( 8.0)			
(수료 후) 취업인원		106	48(45.3)	58(54.7)			
취업률		29.3	36.8	25.5			

주: 훈련실시 인원=훈련중인원+수료인원+조기취업인원

취업률=(취업인원+조기취업인원)/(수료인원+조기취업인원)\*100

중도탈락률=중도탈락인원/(훈련실시인원+중도탈락인원)\*100

## 라. 특수학교 훈련 지원

한국장애인고용촉진공단은 고등학교과정을 졸업한 장애학생들에게 직업 훈련기회를 제공하기 위해 1년 이상의 전공과를 설치·운영하는 특수학교를 지원하고 있다. 2008년 특수학교 전공과에서 직업훈련을 받은 학생은 총 1,757명으로 이중 여성은 35.3%인 621명으로 나타났다(표 V-41). 따라서 149백만원이 집행된 특수학교 훈련 지원 사업에서의 여성의 수혜금액은 53백만원이라 할 수 있다.

특수학교 전공과에서의 여성비율은 35.3%로 비교적 높은 편이다. 이는 특수학교 고등부재학 여학생비율을 반영한 것<sup>28)</sup>으로, 여학생들의 직업훈련에 대한 요구도 남학생들에 비해 적지 않음을 말해준다. 특수학교 전공과 교육을 중도에 그만두는 비율은 여학생 3.4%, 남학생 4.1%로 낮은 수준을 보여주고 있으나, 취업률을 보면 여학생 6.6%, 남학생 15.0%에 불과한 매우 미미한 수준인 것으로 나타났다. 이는 현재 1년에서 3년 과정으로 운영되고 있는 특수학교의 전공과 교육이 직업훈련으로서의 기능을 제대로 수행하고 있는지에 대한 근본적인 재검토를 요구하는 것이라 할 수 있다.

〈표 V-41〉 특수학교 훈련생의 성별 수혜 분석

단위: 명(%), 백만원

		훈련생			수혜금액		
		전체	여성	남성	전체	여성	남성
	훈련실시 인원	1,757	621(35.3)	1,136(64.7)	149	53	96
	훈련 중 인원	1,159	409(35.3)	750(64.7)			
	수료인원	584	207(35.4)	377(64.6)			
	조기 취업인원	14	5	9			
중도탈락인원(탈락률)		71(3.4)	22(3.4)	49(4.1)			
(수료 후) 취업인원		58	9(15.5)	49(84.5)			
취업률		12.0	6.6	15.0			

주: 훈련실시 인원=훈련중 인원+수료인원+조기취업인원

취업률=(취업인원+조기취업인원)/(수료인원+조기취업인원)\*100

중도탈락률=중도탈락인원/(훈련실시인원+중도탈락인원)\*100

28) 2008년 고등부 재학생 중 여학생비율은 33.7%로, 고등부가 설치되어 있는 모든 특수학교(130개교)에 전공과가 설치되어 있는 것이 아니라 50%정도의 학교(64개교)에만 전공과가 설치되어 있으며, 2008 특수교육통계에 따르면, 전공과의 여학생비율은 34.0%로 나타난다(교육과학기술부, 2008).

### 마. 개별적 직업능력개발훈련 지원

앞서 논의된 훈련기관에 대한 지원 외에 장애인의 훈련기관 접근성 및 직종 선택의 기회를 보장하기 위해(황아윤, 2007), 직업훈련기관 혹은 학원 등에서 전문기능 습득 및 취업훈련을 받는 장애인에게 1인당 100만원까지의 훈련비용을 지원하는 개별적 직업훈련 지원제도를 운영하고 있다.

2008년 개별적 직업능력개발훈련 사업의 일환으로 훈련비를 지원받은 장애인은 총 258명으로 이 중 여성은 72명(28.3%)으로 나타났다(표 V-42). 본 사업의 특성상 장애인 개개인이 실제 받은 직업훈련비는 최대 100만원 범위 안에서 개별화되어 있겠지만, 평균적으로 계산하면 본 사업에 집행된 148백만원 중 28.3%에 해당하는 42백만의 예산이 장애여성의 훈련수강료로 집행된 것으로 볼 수 있다.

본인의 희망에 따라 원하는 직업훈련을 받게 되는 본 사업의 특성상 중도에 훈련을 그만 두는 경우(여성 5.2%, 남성 8.4%)가 그리 높다고는 할 수 없으나, 훈련성과는 성별에 관계없이 매우 낮아 여성 20.6%, 남성 21.2%에 그치고 있다.

〈표 V-42〉 개별적 직업능력개발 훈련사업의 성별 수혜 분석

단위: 명(%), 백만원

		훈련생			수혜금액		
		전체	여성	남성	전체	여성	남성
	훈련실시 인원	258	73(28.3)	185(71.7)	148	42	106
	훈련 중 인원	39	10(25.6)	29(74.4)			
	수료인원	217	63(29.0)	154(71.0)			
	조기 취업인원	2	-	2			
중도탈락인원(탈락률)		21(7.5)	4(5.2)	17 8.4)			
(수료 후) 취업인원		44	13(29.5)	31(70.5)			
취업률		21.0	20.6	21.2			

주: 훈련실시 인원=훈련중인원+수료인원+조기취업인원

취업률=(취업인원+조기취업인원)/(수료인원+조기취업인원)\*100

중도탈락률=중도탈락인원/(훈련실시인원+중도탈락인원)\*100

## 바. 기능경기대회 지원

장애인기능경기대회는 장애인의 기능향상 촉진 및 사회참여를 실현하고 사회와 기업의 장애인고용에 대한 관심을 제고하여 취업기회 확대 및 고용 안정을 도모하기 위해 실시하는 사업이다.

〈표 V-43〉 장애인 기능경기대회의 성별 수혜 분석

단위: 명(%), 천원

		참가자			수혜금액		
		전체	여성	남성	전체	여성	남성
국 내	전국대회	401	106(26.4)	295(73.6)	1,158,000	305,712	852,288
	지방대회	3,126	1,033(33.0)	2,093(67.0)	1,228,880	405,530	823,350
	지적장애인	455	146(32.1)	309(67.9)	162,100	52,034	110,066
	계	3,982	1,285(32.3)	2,697(67.7)	2,548,980	763,276	1,785,704
기능장려금		92	13(14.1)	79(85.9)	234,500	33,064	201,436
전체		4,074	1,298(31.9)	2,776(68.1)	2,783,480	796,340 (28.6)	1,987,140 (71.4)

<표 V-43>에서 보는 바와 같이 장애인기능경기대회는 지방 및 전국기능경기대회, 지적 장애인기능경기대회가 개최되며, 4년마다 개최되는 국제대회 입상자에게는 입상 다음연도부터 20년간 기능장려금이 지급된다. 각 대회별 여성의 참여비율을 보면, 전국대회 26.4%, 지방대회 33.0%, 지적장애인대회 32.1%로 기능대회에 참여한 전체 인원대비 여성비율은 32.3%로 나타났다. 그러나 국제대회 입상자에게 지급하는 기능장려금을 받는 장애인 92명 중 여성은 13명으로 14.1%에 불과하다. 이로 인해 장애인 기능경기대회사업에 참여한 전체 인원 중 여성의 비율은 3.19%에 달하지만, 본 사업을 위해 집행된 예산으로 인해 여성이 받는 수혜금액은 28.6%로 낮아진다.



## 사. 집행실적에 대한 성 형평성 평가

<표 V-44>는 2008년 장애인 고용촉진 및 직업재활기금으로 장애인 직업능력개발사업에 집행된 예산이 장애여성과 장애남성에 배분된 내용을 정리한 것이다. 장애인 직업능력개발사업에 집행된 예산 152억 24백만원 중 44억 69백만원은 장애여성에게 107억 55백만원은 장애남성에게 집행된 결과를 보여줌으로써 장애여성의 수혜율은 29.4%로 나타났다.

〈표 V-44〉 2008년 장애인 직업능력개발사업의 성별 수혜분석

단위 : 백만원(%)

	총 집행액	사업비	성별 수혜액	
			여성	남성
계	15,224	15,224(100.0)	4,469(29.4) <b>4,046(26.6)</b>	10,755(70.6) <b>11,178(73.4)</b>
○ 장애인 직업능력개발센터 운영	9,400	9,400(100.0)	2,594(27.6) <b>2,171(23.1)</b>	6,806(72.4) <b>7,229(76.9)</b>
○ 공공직업훈련기관 지원	110	110(100.0)	12(10.9)	98(89.1)
○ 민간직업훈련기관 지원	2,634	2,634(100.0)	972(36.9)	1,662(63.1)
○ 특수학교 지원	149	149(100.0)	53(35.6)	96(64.4)
○ 개별적 직업능력개발 지원	148	148(100.0)	42(28.4)	106(71.6)
○ 기능경기대회 지원	2,783	2,783(100.0)	796(28.6)	1,987(71.4)

주: 진한 글씨는 재활프로그램을 제외한 기능훈련 참여자의 성별 비율을 적용한 것임.

장애인 직업능력 개발사업에서의 이 같은 성별 수혜상황을 전체 모집단인 등록장애인의 성별 분포와 비교해보고, 그 다음으로는 직업능력개발사업이 노동시장에의 참여를 전제로 한다는 점에서 등록장애인 중 경제활동인구집단이라 할 수 있는 생산연령인구집단을 모집단으로 하여 비교해보고자 한다. 개별사업을 살펴보기에 앞서 직업능력개발사업 전체에 대한 성 형평성은 등록장애인(여성 40.1%, 남성 59.9%)을 모집단으로 할 경우, 여성의 수혜율은 10.7% 포인트 낮고, 등록장애인 중 생산연령인구집단을 모집단으로 할 경우에는 4.1% 포인트 낮은 것으로 밝혀졌다. 이는 취업알선 사업이 장애인의 성별에 관계없이 균형 잡힌 예산 집행을 보여줬던 것과는 달리, 고용창출 및 유지사업과 유사한 수준의 성 불균형을 보여주는 것이다. 그러

나 직업능력개발사업 중 가장 큰 예산을 차지하는 장애인고용촉진공단의 직업능력개발센터 운영사업에의 여성 참여율을 기능훈련 참여자로 제한할 경우 여성수혜율은 등록장애인 모집단 대비 13.5% 포인트 낮은 것으로 성별 불균형이 가장 큰 사업으로 나타났다.

〈표 V-45〉 장애인 직업능력개발사업의 성 형평성 분석

단위: %P

	기금 수혜율		등록장애인 대비		생산연령인구 대비	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성
계	29.4 (26.6)	70.6 (73.4)	-10.7 (-13.5)	10.7 (13.5)	-4.1 (-6.9)	4.1 (6.9)
○ 장애인 직업능력개발센터 운영	27.6 (23.1)	72.4 (76.9)	-12.5 (-17.0)	12.5 (17.0)	-5.9 (-10.4)	5.9 (10.4)
○ 공공직업훈련기관 지원	10.9	89.1	-29.2	29.2	-22.6	22.6
○ 민간직업훈련기관 지원	36.9	63.1	-3.2	3.2	3.4	-3.4
○ 특수학교 지원	35.6	64.4	-4.5	4.5	2.1	-2.1
○ 개별적 직업능력개발 지원	28.4	71.6	-11.7	11.7	-5.1	5.1
○ 기능경기대회 지원	28.6	71.4	-11.5	11.5	-4.9	4.9

주: ()안은 재활훈련을 제외한 기능훈련에서의 성별 분포를 적용한 것임

세부사업별 성 형평성을 먼저, 등록 장애인을 모집단으로 하여 비교해보면, 성 형평성이 가장 높은 사업은 민간직업훈련기관 지원 사업이고 반대로 성별 불균형이 가장 심각한 사업은 공공직업훈련기관 지원 사업으로 나타났다(표 V-45). 민간직업훈련기관 지원사업의 경우 등록 장애인 모집단의 여성비율 40.1%에 비해 본 사업에서의 여성 수혜율은 이보다 3.2% 포인트 낮아 모집단과 거의 유사한 여성비율을 보여줌으로써 성별 균형이 잡힌 예산 집행이 이루어졌던 것으로 평가할 수 있다. 이에 비해 공공직업훈련기관 지원 사업은 전형적인 남성 중심적 사업의 모습을 보여주고 있다. 공공직업훈련기관 지원 사업에서의 여성 수혜율은 10.9%로 등록 장애인 중 여성비율보다 그 수혜율이 29.2% 포인트 낮은 것으로 밝혀졌다. 장애인고용촉진공단의 직업능력개발센터 운영 사업에서의 여성 수혜율 역시 등록 장애인 대비 17.0% 포인트이나 낮아 성별 불균형이 비교적 큰 사업으로 확인되었

으며, 개별적 직업능력개발 지원 사업(11.7% 포인트), 기능경기대회 지원사업(11.5% 포인트) 등도 등록 장애인 대비 여성 수혜율이 10% 포인트 이상 낮은 것으로 나타났다.

경제활동이 가능한 등록 장애인 인구집단인 생산연령인구(여성 33.5%, 남성 66.5%)를 준거기준으로 각 사업의 형평성을 점검해보면, 특수학교 지원 사업이 가장 형평성이 높은 사업으로 나타난다. 특히, 특수학교 지원 사업은 앞서 지적한 바와 같이 고등부가 설치된 특수학교에 전공과를 설치하여 남녀학생들에게 직업훈련기회를 제공하는 사업으로서 보다 엄밀한 의미의 모집단이라고 할 수 있는 특수학교 고등부 학생 중 여학생비율(33.7%)을 기준으로 하더라도 모집단의 성별 분포와 거의 유사한 비율을 보이고 있다. 이에 비해 공공직업훈련기관 지원 사업은 생산연령인구를 모집단으로 하더라도 여성 수혜율은 22.6% 포인트나 낮아, 공공직업훈련기관에서의 장애여성의 교육기회 소외현상이 매우 심각하다 할 수 있다. 이에 비해 장애인고용촉진 공단의 직업능력개발센터 운영사업은 외형상 여성 수혜율이 5.9% 포인트 낮은 것으로 보이나 실제 기능훈련참여자 비율을 기준으로 할 경우는 10.4% 포인트 낮은 것이어서 성별 형평성이 이루어진 사업집행이라 하기 어렵다. 이 밖에 개별적 직업능력개발 지원 사업(-5.1% 포인트), 기능경기대회 지원 사업(-4.9% 포인트)은 생산연령인구 모집단의 여성비율과 5% 포인트 전후의 비교적 적은 차이를 보이고 있다. 그러나 공단에서 운영하는 직업능력개발센터 사업이 공공직업훈련기관 지원 사업보다는 그 편차가 크지 않으나, 공단에서 직접 운영하는 사업임에도 불구하고 민간직업훈련기관 지원사업보다 성 형평성이 낮은 뿐 아니라, 노동부의 30% 이상 여성직업훈련생을 확보 하라는 지침에도 미달하는 현실은 반드시 개선되어야 할 것이다.

#### 4. 소결

본 장에서는 2008년 장애인고용촉진 및 직업재활기금사업 예산 3,543억 85백만원 중 여유자금 등으로 운영되는 예산을 제외한 사업 예산 1,745억 68백만원 중 장애인 고용창출 및 유지사업, 취업알선사업, 직업능력개발사업의 3개 사업<sup>29)</sup>에 대한 성별 수혜분석을 실시하였다. 분석결과를 토대로 주요 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 2008년 3개 사업부문에서 집행된 기금예산에 대한 성 형평성 분석 결과, 사업 전반적으로는 비교적 성별 균형이 이루어진 것으로 나타났다. 3개 사업부문 모두 등록 장애인의 성별 분포인 여성 40.1%, 남성 59.9%를 기준으로 수혜율을 비교해보면, 여성의 수혜율이 10% 포인트 남짓 낮게 나타난다. 그러나 장애여성의 경우 장애남성에 비해 노령인구의 비중이 월등히 높아 실제 경제활동에 참여할 수 있는 생산연령인구(여성 33.5%, 남성 66.5%)를 모집단으로 하여 성 형평성을 진단해보면, 그 격차는 상당부분 줄어든다. 취업알선사업은 여성의 수혜율이 생산연령인구 모집단 대비 1.3% 포인트 낮은 것으로 나타나 사실상 성별 균형이 이루어진 것으로 밝혀졌으며, 직업능력개발사업(4.1%p)과 고용창출 및 유지사업(4.8%p) 또한 여성의 수혜율이 다소 낮기는 하지만, 성별 불균형의 문제를 제기할만한 수준이라고는 하기 어렵다.

둘째, 이처럼 장애인 고용촉진 및 직업재활 사업 집행이 전반적으로는 성별 형평성을 보여줌에도 불구하고, 세부사업에 따라서는 성별 불균형이 비교적 크게 나타나는 등 성 형평성에 있어 편차가 있는 것으로 드러났다. 표준사업장 설립 지원(-14.0%p), 시험고용(-12.0%p) 및 취업알선지원금(-11.3%p) 사업은 생산연령인구 모집단 대비 남성의 수혜율이 10% 포인트 이상 낮아 여성편향적 집행결과를 보여주고 있다. 이에 비해 공공직업훈련기관 지원(-22.6%p), 창업자금 융자(-17.7%p), 중증장애인 고용유지비용 지원(-15.6%p), 장애인 직업능력개발센터 운영(-10.4%p), 장애인 근로자 융자(-10.1%p) 사업은 남성 편향적으로 집행되어 여성의 수혜율이 10% 포인트 이상 낮았던 것

29) 3개 사업에 배정된 예산은 전체 사업비의 97.1%에 해당한다.

으로 밝혀졌다.

그러나 여성편향적 사업집행이 이루어졌던 것으로 나타난 3개 세부사업 중 시험고용이나 취업알선지원금사업은 사업규모가 매우 작은 세부내역사업으로 시험고용의 경우 2008년 집행예산은 1억 16백만원, 취업알선지원금 29백만원에 불과하다. 반면에 남성편향적 사업 집행을 보인 창업자금융자(24억 73백만원), 장애인 근로자용자(90억), 장애인 직업능력개발센터 운영(94억원) 사업 등은 많은 예산이 배정된 대규모 사업들이다. 더욱이 사업규모가 비교적 큰 표준사업장 설립 지원(67억 86백만원)사업이 여성의 수혜가 더 크게 나타난 것은 표준사업장 선정·지원 시 중증 및 여성장애인을 고용하는 사업주를 우대하는 법률조항(장애인고용촉진 및 직업재활법 제22조)이 뒷받침된데 따른 것이어서 장애인 고용촉진 및 직업재활기금 사업 수행에 있어서 성 형평성을 제고하기 위해서는 법률적, 제도적 뒷받침이 중요함을 보여주고 있다.

셋째, 장애인 직업능력개발사업은 외형상으로는 대체로 장애여성들에게 크게 불이익하지 않게 집행된 것으로 보이나, 세부내역사업별로 성별 예산 집행내역을 분석할 경우 남성편향성이 더욱 커질 것으로 판단된다. 특히, 직업능력개발 사업 예산 중 가장 큰 비중(61.7%)을 차지하는 장애인고용촉진공단의 5개 직업능력개발센터 운영사업이 그러하다. 공단 직업능력개발센터 수료생 중 여성비율은 27.6%로 나타났으나, 직업훈련을 목적으로 하는 기능훈련에의 여성 참여율은 23.1%에 불과하고 재활프로그램은 37.4%가 여성이다. 따라서 기능훈련에 집행된 예산과 재활프로그램으로 집행된 예산을 분리하여 성별 집행내역을 파악하여야 정확한 성별 수혜양상을 파악할 수 있으나 자료수집의 한계로 이를 분리하지 못하고 통틀어 집계함으로써 여성들의 예산 수혜율이 과다하게 산정되었을 가능성이 매우 높다. 재활프로그램의 경우 본 사업을 위해서는 소모품 등의 매우 미미한 정도의 예산만이 소요될 뿐 사실상 거의 별도의 예산이 소요되지 않기 때문이다. 이 같은 점을 감안하여 공단의 직업능력개발센터 운영사업을 기능훈련 참여자를 중심으로 성 형평성을 분석하면, 여성의 수혜율은 생산연령인구 모집단 대비 차이가 10.4% 포인트로 커지게 된다. 이에 따라 장애인 직업능력

개발사업 전체의 성 형평성도 낮아지게 된다. 직업능력개발사업에서의 여성 수혜율은 생산연령인구 모집단 대비 4.1% 포인트에서 6.9% 포인트로 커지고, 결과적으로 장애인 고용창출 및 유지사업보다도 성별 불균형정도가 더 큰 사업이 직업능력 개발사업이라 할 수 있다.

뿐만 아니라, 공공직업훈련기관 지원 사업은 상당한 정도의 성별 불균형 양상을 보이고 있다. 공공직업훈련기관 지원 사업에서 여성수혜율은 생산연령인구 모집단 대비 22.6% 포인트나 낮아, 공공직업훈련기관에서의 직업교육기회에 있어서 여성 소외현상이 야기되고 있다고 할 수 있다. 공공직업훈련기관 지원 사업은 경증장애인이 전문 직업훈련기관에서 비장애인과 함께 통합교육을 받을 수 있는 기회를 제공하기 위한 것이나, 장애여성의 본사업기금 수혜율은 10.9%에 불과한 실정이다. 따라서 장애여성이 공공직업훈련기관에서 통합교육기회를 충분히 향유할 수 있는 방안이 마련되어야 할 것으로 보인다.

넷째, 창업자금 융자나 장애인 근로자용자와 같은 장애인 지원 사업은 상대적으로 성별 불균형이 큰 것으로 밝혀졌다. 장애인 근로자용자의 경우 장애여성의 고용률이 남성의 절반정도이고 고용의 질 또한 장애남성에 비해 낮다는 점 등을 고려하면, 장애여성의 수혜율이 생산연령인구 모집단대비 10.1% 포인트 낮은 것은 이해될 수 있는 것으로 보인다. 그러나 창업자금 융자에 있어서 생산연령인구 대비 여성의 수혜율이 17.7% 포인트 낮게 나타난 점에 대해서는 주목할 필요가 있다. 특히 창업자금 융자와 마찬가지로 장애인의 창업 지원을 목적으로 하는 영업장소 전대 사업이 성별 균형이 가장 잘 이루어진 예산 집행 사업이었다는 점과 뚜렷한 대조를 이루고 있다는 점에서 그러하다.

언뜻 창업자금 융자에 있어서 여성의 수혜율이 남성에 비해 월등히 낮게 나타난 데 대해 장애여성들의 창업 의지나 요구가 장애남성에 비해 적은데서 그 원인을 찾을 수 있다. 그러나 한국장애인고용촉진공단에서 창업을 희망하나 담보능력이 없어 융자금을 받기 어려운 장애인들에게 영업장소를 빌려주는 영업장소 전대사업의 성별 수혜율과 비교해보면 설득력이 떨어진 다. 영업장소 전대사업의 경우 여성 수혜율은 34.0%에 달하고 이는 창업자

금 융자사업에서의 여성 수혜율(15.8%)에 2배 이상 높은 것이다. 이 같은 양상은 결국 장애여성들의 창업에 대한 요구가 장애남성에 비해 결코 뒤지지 않으나 창업자금을 융자받을 수 있는 담보능력이 장애남성에 비해 더 취약하고, 따라서 취약한 담보능력을 보완해주는 제도적 장치 유무가 여성의 수혜율을 좌우하는 결과를 가져왔음을 보여주는 것이다. 이 같은 문제를 해소하기 위해 창업자금 융자사업에 있어서 장애여성들의 취약한 담보능력을 보완하기 위한 제도적 장치가 마련되어야 할 것으로 보인다.

# VI

## 결론 및 성 형평성 제고 방안

1. 결론	143
2. 성 형평성 제고 방안	149



## 1. 결론

2008년 여성장애인단체는 우리나라 장애인 고용촉진제도의 기본 골격을 이루고 있는 의무고용제도의 운용과 관련하여 성 불평등의 문제를 제기하였으며, 이의 시정을 위한 여성장애인 1% 의무고용할당제 실시를 제도화하기 위해 장애인 고용촉진 및 직업재활법의 개정이 추진된 바 있다. 이 같은 장애여성계의 요구에 주목하여 본 연구는 장애인 의무고용제도와 장애인고용촉진 및 직업재활기금(이하 장애인 고용촉진기금)의 운용에 따른 성별 수혜 양상을 분석하고 이를 토대로 성 형평성을 진단하였으며 다음과 같은 결론에 도달하였다.

첫째, 장애여성의 의무고용 수혜율은 남성의 3분의 1수준에 머물고 있으며 성별 격차도 심화되고 있다. 이러한 남성 편향적 의무고용제의 운영은 장애여성의 낮은 고용률을 야기하는 원인 중의 하나일 수 있는 것으로 나타났다.

먼저, 성 형평성의 문제가 제기된 장애인 의무고용제도에 대한 성별 수혜 분석 결과를 살펴보면, 장애인 의무고용제에 의해 2008년 현재 고용되어 있는 장애인은 총 104,134명으로, 장애여성은 13.4%인 13,989명, 장애남성 90,145명(86.6%)으로 나타났다. 이를 등록장애인을 모집단으로 하여 성별에 따른 수혜율을 살펴보면, 장애여성은 등록장애인 100명중 1.6명 즉, 1.6%만이 혜택을 받았는데 비해, 장애남성은 등록장애인 100명중 6.7명(6.7%)이 혜택을 받은 것으로 나타났다. 이는 장애여성의 의무고용 수혜율이 남성의 4분의 1수준에도 못 미치는 수준임을 보여주는 것이다. 장애여성의 경우 장애남성과는 달리 생산 활동이 어려운 노령인구가 많은 점을 감안하여 등록 장애인 중 생산연령인구만을 대상으로 의무고용 수혜율을 산출한다 하더라도 장애여성의 의무고용 수혜율은 2.9%로 장애남성(9.6%)의 3분의 1 수준에도 못 미치는 등 성별 불균형이 뚜렷하게 나타난다.

뿐만 아니라 이러한 양상은 개선되기보다는 다소나마 더 나빠지는 양상을 보이고 있다. 지난 3년간 등록장애인의 의무고용 수혜율을 성별로 비교해보면, 장애여성은 2006년 1.4%에서 1.6%로 0.2% 포인트 증가하였으나,

장애남성은 2006년 6.0%에서 6.7%로 0.7% 포인트 증가하여 성별 격차가 오히려 더 증가하는 양상을 보여주고 있다. 이를 경제활동을 주로 하는 연령층인 생산연령인구만을 대상으로 의무고용 수혜율을 산출하면 성별 격차가 확대되는 양상이 더욱 분명하게 나타난다. 2007년 등록인구중 생산연령인구의 의무고용 수혜율은 여성 2.5%, 남성 8.6%였으나, 2009년에는 여성 2.9%, 남성 9.6%로 성별 격차가 6.1% 포인트에서 6.7% 포인트로 더욱 벌어진다. 이러한 분석 결과는 장애여성계의 주장이 객관성을 담보하고 있음을 보여주는 것이다.

한편, 의무고용과 장애인 취업과의 관계를 살펴보면 장애여성의 낮은 취업률이 남성 편향적인 의무고용제의 운용과 무관하지 않음을 알 수 있다. 2008년 현재 등록장애여성의 고용률은 23.7%로 남성(47.6%)의 절반수준에 머물고 있다. 그런데 등록장애인 취업자중 의무고용으로 취업된 비율을 보면, 의무고용 취업자 중 여성은 13,989명으로 취업한 등록장애여성 204,000명의 6.9%를 차지하는데 그치지만, 등록장애남성 중 의무고용 수혜자는 15.7%를 차지하는 것으로 나타났다. 이는 장애여성의 고용률이 장애남성만큼 의무고용기회를 갖지 못한 것이 하나의 원인될 수 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다. 따라서 이러한 문제를 해소하기 위해서는 앞서 지적한 바와 같이 장애남성에게 편중되어 있는 의무고용기회를 개선하여 장애여성이 공평한 의무고용기회를 가질 수 있도록 제도적 방안이 강구되어야 할 것이다.

둘째, 2008년 장애인 고용촉진 및 직업재활기금 사업의 집행은 장애여성에게 다소 불이익한 성별 격차를 보이는 정도여서 성 불평등의 문제가 제기될만한 수준은 아닌 것으로 나타났으나, 법률이 규정하고 있는 여성장애인의 고용촉진 및 직업재활을 중요시해야 하는 국가의 책무를 이행하는 수준에 이르지 못하고 있다.

장애인 의무고용제의 성 형평성 분석과 더불어 반드시 점검되어야 하는 부분은 장애인 고용촉진기금에 의해 운영되고 있는 사업들이 성 형평성을 갖고 있는가 하는 점이다. 장애인 고용촉진기금은 장애인 고용의무를 이행하지 않은 사업체들이 납부한 장애인 고용부담금을 주 재원으로 하기 때문

이다. 실제로 2008년 장애인 고용촉진기금의 재원 구성을 보면, 사업주 부담금이 전체 재원의 49.9%(1,767억 90백만원)를 차지한 것으로 나타났다. 뿐만 아니라, 2008년 장애인 고용촉진기금 사업으로 집행된 사업비 총액은 1,798억 17백만원으로 사업주 부담금이 사업비의 98.3%를 점하고 있다. 이는 결국 장애인 고용촉진과 직업재활을 위한 국가의 사업이 국가의 재정 투자 없이 민간에 전적으로 의존하여 진행되고 있음을 보여주는 것이다.

한편, 이 문제를 성 인지적 관점에서 바라보면, 의무고용제의 운영이 성 형평성을 담보하지 못할 경우 장애인 고용촉진기금이 이를 보완하는 기능을 수행해야 할 당위성은 더욱 높아진다. 즉, 장애인 고용촉진 및 직업재활법 제3조에 따르면, 국가 및 지방자치단체는 여성 장애인에 대한 고용촉진 및 직업재활을 중요시하도록 명시하고 있다. 따라서 의무고용제의 운영결과가 성 형평성을 상실하여 장애남성에게 유리한 결과를 가져왔다는 것은 장애여성에 대한 고용촉진 및 직업재활을 중시해야 하는 국가의 책무를 다 하지 못했음을 보여주는 것이다. 따라서 장애인 고용 의무를 이행하지 못한 사업주들이 납부하는 부담금을 주 재원으로 하고 있는 장애인 고용촉진기금사업은 의무고용제의 수혜에서 불이익한 처분을 받은 장애여성들이 이러한 불이익을 상쇄할 수 있도록 장애여성을 중요시하는 방식으로 추진될 때만이 장애여성의 고용촉진 및 직업재활에 대한 국가의 책무를 이행하게 될 것이기 때문이다.

2008년 장애인 고용촉진 및 직업재활기금사업의 성 형평성을 분석한 결과를 보면, 한국장애인고용촉진공단 운영 및 장애인 고용연구 등 장애인고용촉진 운영지원사업을 제외 한 3개 사업부문, 즉 장애인 고용창출 및 유지사업, 취업알선사업, 직업능력 개발사업은 등록장애인 중 생산연령인구를 모집단을 했을 때 장애여성에게 다소 불이익한 면이 있으나, 성 불평등의 문제를 제기할 만한 수준은 아닌 것으로 밝혀졌다. 특히, 취업알선사업의 경우 장애여성의 수혜율은 생산연령인구 모집단 대비 불과 1.3% 포인트 낮아 상당한 정도의 성 형평성을 보여주고 있다. 이처럼 장애인 고용촉진기금사업 집행이 비교적 성 형평성을 확보한 데에는 장애여성에 대한 우대조치가 법률적으로 뒷받침되었기 때문이라 할 수 있다. 그러나 앞서 논의한 바

와 같이 장애인고용촉진기금 사업이 어느 정도 성 형평성을 갖추었다는 점만으로 장애여성의 고용촉진 및 직업재활을 중요시해야하는 국가의 책무를 다 한 것으로 보기 어렵다.

이와 함께 장애인 고용촉진기금 사업 이외에는 노동부는 물론 여성부나 보건복지가족부 등에서도 장애여성을 위한 고용촉진 정책을 찾아보기 어렵다는 점 등을 고려할 때, 장애인 고용촉진기금이 장애여성의 노동권 확보와 노동시장에서의 성 형평성 확보를 위한 주도적인 역할을 수행해야 할 당위성이 더욱 높아지게 된다. 따라서 장애인 고용촉진기금 집행 그 자체가 성 형평성을 유지하는 데에서 한걸음 더 나아가 기금사업이 노동시장에서 성 형평성을 확보하는데 중요 기제로 작용할 수 있도록 사업이 설계되어야 할 것이다.

셋째, 장애인고용촉진기금사업 중 일부 남성 편향적 집행을 보인 사업들은 많은 예산이 배정된 주요 사업들로서, 기금사업에서 장애여성의 수혜율이 낮은 원인이 장애여성이 처한 열악한 사회·경제적 지위를 극복할 수 있는 제도적 지원책이 미비한데 기인한 것일 수 있음을 보여주었다.

장애인 고용촉진기금 집행이 사업 전반에 걸쳐 비교적 성 형평성있게 이루어졌다고는 하나, 일부 사업에서는 성별 격차가 상대적으로 두드러지게 나타난다. 공공직업훈련기관 지원(-22.6%p), 창업자금 융자(-17.7%p), 중증 장애인 고용유지비용 지원(-15.6%p), 장애인 직업능력개발센터 운영 사업(-10.4%p) 등은 여성 수혜율이 생산연령인구 모집단 대비 10% 포인트 이상 낮은 것으로 나타났다. 그러나 다른 한편으로는 표준사업장 설립 지원(-14.0%p)이나 시험고용(-12.0%p)과 같이 일부 사업의 경우 여성 편향적으로 집행되어 남성의 수혜율이 생산연령인구 모집단 대비 10% 포인트 이상 낮은 사업들도 있다. 그러나 여성 편향적으로 집행된 사업의 경우 표준사업장 설립 지원 사업을 제외하고는 1억원을 다소 상회하거나 3천만원 정도에 불과한 세부내역사업들이다. 이에 비해 남성 편향적으로 집행된 사업들은 적게는 25억에서 많게는 94억에 이르는 큰 예산사업들이 주를 이루고 있다. 68억에 가까운 많은 예산이 배정된 표준사업장 설립 지원사업이 앞에 기술한 다른 사업과 달리 여성 수혜율이 높게 나타나는 것은 표준사업장 설립 지원 시 중증 장애인과 함께 장애여성을 우대할 법률 조항 때문인 것으

로 보인다. 뿐만 아니라 창업을 희망하나 담보능력이 없는 장애인을 지원하기 위한 정책적 개입이 이루어진 영업장소 전대 사업은 장애여성과 장애남성의 수혜율에 있어서 형평성을 보여준다. 이에 반해, 창업 지원이라는 동일한 사업목표를 갖고 있음에도, 이와 같은 제도적 장치 없이 장애인 개인의 여력에 맡겨놓은 창업자금 융자사업은 사업 수혜율에 있어서 장애남성과 여성 간에 큰 격차를 보여 장애여성의 고용 촉진에 있어서 제도적 개입의 중요성을 보여주는 좋은 예라 할 수 있다. 이러한 사례들은 장애여성의 취업 및 창업의지나 욕구가 장애남성에 비해 결코 뒤지지 않으며, 장애여성이 처한 사회경제적 조건이 사업 참여를 어렵게 하고 있음을 시사하는 것이라 할 수 있다. 따라서 장애여성의 수혜율이 생산연령인구 모집단 대비 10% 포인트 이상 낮게 나타나는 사업에 대해서는 성별 격차를 해소하기 위한 제도적 방안을 마련함으로써 장애여성들의 직업재활과 고용 촉진을 위한 노력을 강화해야 할 것이다.

넷째, 장애여성의 고용 확대에 있어서 가장 중요한 직업능력개발기회가 장애남성에 비해 제한적이며, 특히 직업능력개발사업 중 가장 큰 비중을 차지하는 한국장애인고용촉진공단의 직업능력개발센터 운영사업과 공공직업훈련기관 지원 사업에서 장애여성에게 불이익한 성별 격차가 있는 것으로 밝혀졌다.

직업능력개발 지원 사업은 장애인 고용 촉진에 있어서 핵심기반 사업이라 할 수 있다. 특히, 장애여성에게 직업능력 개발을 위한 충분한 훈련기회를 갖는 것은 더욱 중요하다. 2008년 현재 장애여성의 67.3%가 초등학교 이하의 학력을 갖고 있는 등 장애여성의 학력수준이 장애남성에 비해 월등히 낮기 때문이다. 그러나 2008년 장애인 직업능력 개발 지원 사업 예산의 61.7%를 차지하는 장애인고용촉진공단의 직업능력개발센터의 집행 실적을 보면, 센터에서 운영하는 훈련 프로그램 전체 수료생 중 여성비율은 27.6%로 2003년부터 노동부 지침으로 권고되고 있는 장애여성 30% 확보 수준에도 못 미치는 것으로 나타났다. 더욱이 기능훈련을 통한 전문 직업훈련을 받는 기능훈련 프로그램 수료생 중 여성비율은 23.1%에 불과한 것으로 밝혀졌다. 또한, 경증장애인에게 비장애인과 함께 전문 직업훈련교육을 받을

수 있는 통합교육기회 제공을 목적으로 하는 공공직업훈련기관 지원 사업에의 여성비율은 이보다 월등히 낮은 10.9%에 불과하다. 이 두 사업은 민간 직업훈련기관이나 개별적 직업훈련 지원 사업에 비해 훈련생 규모가 많고, 상대적으로 취업률도 높다는 점에서 장애여성의 직업훈련기회 확대를 위한 방안 마련이 모색되어야 할 것으로 보인다.

특히, 최근 들어 장애여성의 직업훈련에 대한 태도가 과거보다 적극적으로 바뀌고 있는 정황 등도 그 필요성을 더 하고 있다. 2008년 공단의 직업능력평가센터에서 기능훈련을 받기 위해 직종선정평가에 응시한 장애여성은 21.5%로, 2006년 15.2% 보다 6% 포인트 이상 증가한 것이며, 직종선정평가 합격률이나 실제 기능훈련을 받기 위해 센터에 입학한 입학률에 있어서 2% 포인트 가량 장애여성이 장애남성보다 더 높게 나타났다. 이는 2006년 황아윤의 연구에서 기능훈련 합격률과 입학률에 있어서 장애여성이 장애남성에 비해 4~6% 포인트 가량 낮게 나타난 점과 뚜렷한 대조를 이루는 것으로 최근 들어 장애여성의 직업훈련에 대한 요구나 의지가 크게 높아졌음을 보여준다.

뿐만 아니라 직종선정평가에 응시한 장애여성의 학력을 보면, 초급대학 이상이 32.2%로 장애남성(27.7%)보다 오히려 더 높은 학력수준을 보이고 있다. 직업능력개발센터에서의 기능훈련이 학력에 관계없이 누구나 받을 수 있음에도 이처럼 소수의 고학력 장애여성들만이 직업훈련에 참여하는 것은 장애여성의 경우 낮은 학력수준이 직업훈련을 받고자 하는 욕구나 자신감을 약화시키는 데에 더 많은 영향을 미치고 있음을 시사하고 있다. 이 같은 상황은 대다수의 장애여성이 중학교 이하의 학력수준을 갖고 있는 현실을 극복할 수 있도록 장애여성들에게 직업훈련에 대한 의욕과 자신감을 실어 줄 수 있는 평생교육기회 제공의 필요성이 절실함을 보여주는 것이라 할 수 있다.

## 2. 성 형평성 제고 방안

본 절에서는 앞에서 논의된 결론을 토대로 장애인 의무고용제의 성 형평성을 제고하는 한편, 장애인 고용촉진 및 직업재활기금이 단순히 기금집행에서의 성 형평성 확보에 머무르지 않고 노동시장에서의 성 형평성을 제고하는 기능을 수행함으로써, 장애여성의 노동권 확보와 사회통합에 기여할 수 있도록 하는 방안을 제시하고자 한다.

### 가. 의무고용제 수혜의 성별 격차 해소

「장애인고용촉진및직업재활법」은 국가와 지방자치단체에 여성장애인의 고용촉진 및 직업재활을 중요시해야 할 책임을 규정(제3조)하고 있지만, 장애여성 고용 시 고용장려금을 일정 비율 추가로 지원하는 것이 유일한 실정으로 선언적인 규정에 머물고 있다.

앞서 살펴본 바와 같이 의무고용제의 수혜가 경증남성장애인에 편중되어 있다는 것은 사회통합을 위한 ‘일자리 강제 할당’의 의미를 가지는 의무고용제에서도 장애여성은 여성이라는 이유로 배제되고 있다는 것을 의미한다.

장애여성이 노동시장에서 여성으로서 장애인으로서 불리한 위치에 놓여 있다는 점과 장애여성의 노동권의 보장은 그녀들이 사회구성원으로 살아가는데 있어서 기본적인 요소라는 점을 감안하면 장애여성의 고용촉진을 위해서는 의무고용제의 모습이 변화될 필요가 있다.

#### 1) 의무고용 장애여성 채용목표제 실시

현재, 의무고용제를 통한 장애여성의 고용촉진을 위한 방안으로 제기되고 있는 것은 크게 2가지이다. 하나는 장애여성에 대한 별도의 의무고용률을 설정하자는 것이고, 다른 하나는 장애여성 채용에 대한 더블카운트 제도를 도입하자는 것이다.

장애여성의 고용을 일정비율이 되도록 강제하는 것은 2008년 현재, 의무

고용으로 취업한 장애인 중 약 13% 정도만이 여성이라는 점, 국가의 적극적인 노력 없이 이 수치에는 변화가 예상되지 않는다는 점, 국가의 적극적 노력 없이는 이런 상황은 반복·재생산되어 장애여성의 자립과 사회통합이 저해될 수 있다는 점 등에서 유의미한 정책제언이라고 생각한다.

문제는 현행 의무고용제의 근간을 유지하면서 장애여성 고용이 일정비율이 되도록 강제하는 방식이다. 할당제와 목표제 방식을 고려할 수 있으나, 목표제 방식이 바람직하다고 생각된다. 할당제는 가장 단기적으로 효과를 낼 수 있다는 점에서 장점이 있다. 그러나 사업주와 장애남성들의 동의를 받아내기 어려울 뿐 아니라 노동시장의 급격한 변화를 가져온다는 점에서 어려움이 예상된다. 반면, 목표제 방식은 장애여성 수가 해당 장애인 수의 일정비율 미만일 경우, 목표비율이 될 때까지 점진적으로 장애여성의 채용을 늘려나가는 것으로 보다 안정적으로 변화를 가져올 수 있고, 저항도 할당제보다 적을 것으로 예상된다.

장애여성에 대한 채용목표제는 다음과 같은 방식으로 도입될 수 있다. 채용목표제의 주체는 국가 및 지방자치단체에 적용하는 것을 시작으로 점차적으로 민간사업장으로 확대한다. 그리고 목표제 비율은 국가 및 지방자치단체의 경우 소속 공무원의 1%이상이 되도록 하고, 장애여성의 비율이 1% 이상이 되지 않을 경우, 동등한 조건일 경우에 장애여성을 우선적으로 채용하도록 하는 것을 「장애인고용촉진및직업재활법」상의 의무조항으로 신설한다.

## 2) 장애여성에 대한 더블카운트제도 도입

장애여성 고용 시 일정배수를 고용한 것으로 인정하는 더블카운트제도는 할당제와는 달리 장애여성을 고용할 경우 인센티브를 주는 방식으로 사업주에게 장애여성 고용에 따르는 부담을 경감시켜주는 제도이다.

이에 장애계에서는 더블카운트제도 그 자체가 의무고용률을 오히려 낮추는 부정적인 효과를 가져올 수 있고, 사업주의 부담만 경감해주는 제도라고 부정적인 태도를 보였다. 그러나 「장애인고용촉진및직업재활법개정안」이 지난 9월 16일에 국회본회의를 통과함으로써 중증장애인 더블카운트제도가



도입되었다.

앞서 살펴본 2008년 장애정도별 성별 집단에 따른 의무고용 장애인 분포에서도 알 수 있듯이 경증장애여성(9.0%), 중증 장애여성(4.0%)이 중증 장애남성(13.8%)보다도 채용되는 비율이 낮다는 점을 고려할 때 더블카운트 제도에 중증장애인뿐 아니라 장애여성을 정책대상에 포함시킬 필요가 있다. 중증장애인 더블카운트제도 도입으로 의무고용에서 중증 장애남성이 차지하는 비율이 높아지는 반면, 장애여성의 비율은 지금보다 낮게 될 가능성이 높기 때문이다.

### 3) 의무고용 대상 장애인 범주의 조정

앞서 의무고용제와 장차법의 관계에서 살펴본 바와 같이 장차법과 의무고용제가 각각의 목적을 효과적으로 수행하기 위해서는 적용대상 장애인의 범주를 조정할 필요가 있다. 즉 장차법은 정당한 편의제공에 의해 공정한 경쟁이 가능한 남성의 경증장애인이 주 대상이 되어야 하고, 의무고용제는 정당한 편의제공을 객관적으로 요구하기 어렵거나, 그것만으로는 고용 가능성을 기대하기 어려운 장애인 그룹인 중증장애인과 장애여성이 주 대상이 되어야 한다.

이와 같이 의무고용제 적용 장애인을 중증장애인과 장애여성으로 한정하는 방안은 차별금지와 정당한 편의제공만으로는 노동시장에 참여하기 어려운 장애인에게 ‘일자리 강제’를 통해 직업적 통합을 꾀한다는 의무고용제의 정책목표와 의무고용제의 성 편향성을 동시에 극복할 수 있는 있다는 점에서 그 필요성이 인정된다.

그러나 이와 같이 장애인 범주를 조정하기 위해서는 장차법이 노동시장에서 발생하는 장애를 이유로 하는 고용상의 차별을 효과적으로 규제하는 것을 통해 장애인에게 고용상의 평등한 기회와 대우가 보장될 수 있는 조건의 마련이 전제되는 것이 필요하다.

#### 4) 노동부와 한국장애인고용촉진공단으로 이원화되어 있는 의무고용제 운영 실적 통합관리

장애인 의무고용제의 성별 수혜실태를 분석하고 성 형평성을 진단하여 관련 정책을 개발하기 위해서는 지금까지 이원화되어 관리되고 있는 의무고용 장애인에 대한 정보를 통합할 필요가 있다. 매년 노동부와 한국장애인고용촉진공단은 의무고용제의 운영 실태를 파악·관리하고 있는데, 노동부는 정부기관을 한국장애인고용촉진공단은 정부기관을 제외한 공공부문과 민간부문에 관한 정보를 담당하고 있다. 이로 인해 장애인 의무고용제 운영 실태에 관한 정보를 수집하기 위해서는 노동부와 한국장애인고용촉진공단으로부터 동시에 협조를 얻어야 하는 번거로움이 있다. 이는 단순히 번거로움의 문제를 넘어 의무고용제의 운영 실태에 대한 체계적인 관리가 이루어지기 어렵고, 의무고용 장애인에 대한 정보가 이원화되어 있음으로써 전체 의무고용 장애인에 대한 정보를 토대로 종합적인 분석을 실시하고 관련 정책을 개발하는 등에 있어서 한계를 노정할 우려가 있다.

### 나. 장애인 고용촉진 및 직업재활기금사업의 성 인지적 운영을 위한 시스템 구축

#### 1) 등록장애인 중 생산연령인구의 여성비율을 성 형평성 점검 기준으로 활용

장애인 고용촉진 및 직업재활법에는 제3조(국가 및 지방자치단체의 책임), 제21조(장애인고용사업주 지원), 제22조(장애인 표준사업장에 대한 지원), 제30조(고용장려금 지급기준) 등의 장애여성 우대조항들이 들어있다. 장애인 고용촉진기금 집행결과를 분석한 결과, 장애여성 우대조항들은 기금사업 수혜에 있어서 장애여성의 불평등한 대우를 예방하는데 기여함으로써 장애인고용촉진기금사업 집행이 남성편향성을 띠긴 하지만 비교적 성별 균형을 갖추는데 기여한 것으로 밝혀졌다. 그러나 여성 및 중증장애인 고용 시 더블카운트제를 명시한 장애인 표준사업장 지원 조항을 제외하고는 ‘여성장애인을 우대하여야한다’고 명시하고 있을 뿐 우대의 기준이 불분명하

다. 더욱이 기금사업 집행 분석결과, 장애여성에 대한 우대가 법률로 명시되지 않은 장애인 지원사업과 장애인 직업능력개발사업 등은 기금집행 결과에서의 남성편향성은 더욱 크게 나타났다.

따라서 장애인 고용촉진기금이 법에서 명시하고 있는 장애여성 우대조항의 우대 기준을 분명히 하고, 장애여성에 대한 고용촉진과 직업재활을 중요시해야 한다는 국가의 책무를 다 하기 위해 기금 사업 집행에 있어서 객관적인 지침을 마련하고, 이를 기준으로 기금 집행의 적정성을 점검할 필요가 있다. 본 연구에서는 장애여성의 고용률이 남성의 절반 수준에 불과하고, 의무고용률 수혜율 또한 3분의 1수준에 머무는 점 등을 고려하여 등록장애인 중 생산연령인구집단에서의 여성비율을 법률상의 장애여성 우대 조항 및 기타 기금 사업 수행에 있어서 기준치로 삼을 것을 제안한다.

## 2) 세부사업별 집행실적에 대한 성별 보고체계 구축 및 실적 관리

이와 함께 장애인 고용창출 및 유지사업, 취업알선사업, 장애인직업능력개발사업의 세 개 사업부문에서 추진되는 단위 사업별로 집행실적을 성별로 보고하고 실적을 관리하는 체계가 구축되어야 한다. 성별 분리 통계가 산출되어야 만이 기금의 집행이 장애인 고용촉진 및 직업재활법이 규정하고 있는 장애여성을 중시해야 하는 국가의 책임을 다 하고 있는지 평가하고, 이를 기초로 장애여성의 고용촉진을 위한 방안을 마련할 수 있기 때문이다.

## 다. 공단 직업능력개발센터 기능훈련에의 장애여성에 훈련기회 확대

### 1) 5개 직업능력개발센터의 장애여성 기능훈련 확대계획 수립 및 이행점검 제도화

공단 직업능력개발센터는 장애인 직업능력개발사업 예산의 61.7%를 집행하는 핵심적인 장애인 직업훈련기관으로, 장애여성을 위한 직업훈련기관으로서의 그 중요성을 아무리 강조해도 지나치지 않는다. 그러나 2008년 공단 직업능력개발센터의 기능훈련 수료생 중 여성비율은 23.1%에 불과해 공

공직업훈련기관 다음으로 여성비율이 저조한 실적이다. 이는 2003년부터 장애여성의 직업훈련 확대를 위해 공단산하 직업훈련기관에 장애여성 비율을 30% 이상 달성할 것을 권고한 노동부 지침(황아운, 2007)이 사실상 유명무실해졌음을 보여주는 것이다. 뿐만 아니라 5개 직업능력개발센터의 기능훈련에의 여성참여비율은 센터에 따라 현격한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 대전 센터의 경우 기능훈련 수료생중 여성비율이 31.5%에 달하지만 여성비율이 가장 낮은 부산 센터는 17.0%에 불과하다. 이는 각 센터의 직업훈련종목과 관련이 있겠지만, 장애여성에게 직업훈련기회를 확대하고자 하는 센터의 노력과도 무관하지 않아 보인다. 일례로 장애여성수가 월등히 적었던 2003년에도 기능훈련에의 여성비율이 30%를 상회한 바 있다<sup>30)</sup>.

따라서 이러한 문제를 해소하고 개별 센터의 특성에 맞는 장애여성 기능훈련기회 확대를 위해서는 각 센터가 센터의 특성과 지역사회환경을 고려하여 장애여성의 기능훈련기회를 확대하기 위한 방안을 발굴하여 자율적으로 계획을 수립·추진하도록 하고, 이행실적을 점검하는 체계를 구축하여야 할 것이다.

## 2) 장애여성을 위한 훈련직종 다양화와 취업연계 맞춤형 직업훈련수요 발굴 노력 강화

현재 공단 직업능력개발센터의 훈련종목은 기계, 전자, IT 등 국가기반산업 중심의 훈련직종이 많은 비중을 차지하고 있는데, 이러한 훈련종목은 전통적으로 장애남성의 선호가 높아 IT(68.2%)를 제외한 기계(95.7%), 전자(86.2%)의 경우 절대다수가 남성인 것으로 나타났다. 점차적으로는 이 훈련종목들에 대한 성 고정관념이 약화되어 여성들의 참여가 높아지겠지만, 지금 당장 여성 훈련생의 비율이 높아지기를 기대하기 어려운 실정이다.

따라서 장애여성의 훈련기회 확대를 위해서는 국가기반산업 훈련종목과 함께 여성들의 선호가 높고 구인 수요가 많은 훈련 직종을 발굴하여 장애

30) 2003년 등록장애인중 여성은 전체의 33.7%인 489,852명으로 2008년의 등록장애여성 901,408명의 절반정도에 불과하다. 그럼에도 노동부의 지침이 처음 시행된 2003년에는 공단 직업능력개발센터의 장애여성비율은 2003년 31.4%에 달했으며, 2004년도 32.9%에 달했다.

여성들의 직업훈련 선택의 폭을 넓혀줄 필요가 있다. 또한 각 센터에서는 지역사회에서 장애여성 인력을 채용하려는 기업체를 적극적으로 발굴하여 기업의 요구에 부응하는 맞춤형 훈련을 실시하는 노력을 강화해나가야 할 것이다. 특히, 취업연계 맞춤형 직업훈련은 직업훈련이 취업과 바로 연계된다는 점에서 장애여성들의 높은 관심을 이끌어낼 수 있을 것으로 기대된다.

### 3) 기능훈련을 위한 파견교육장 운영으로 장애여성의 접근성 제고

공단 직업능력개발센터의 기능훈련은 최장 2년까지 센터 기숙사에서 숙식을 하며 훈련을 받게 된다. 이처럼 오랜 기간 센터 기숙사에 머물며 훈련을 받는 것은 장애여성들에게는 상당한 제약조건으로 작용할 수 있다. 실제로 본 연구에 따르면, 공단 직업능력개발센터에서 기능훈련을 받기 위해 응시한 장애인들의 연령별 분포를 보면, 장애남성은 30대와 40대가 전체의 42.6%를 차지하는데 비해, 장애여성성은 33.7%로 10% 포인트 가까이 낮은 것으로 나타났다. 이는 30, 40대 여성들은 가사노동과 육아 등으로 장기간 집을 떠나있을 수 없는 현실을 반영한 것으로 볼 수 있다.

이러한 문제를 해소하기 위해 장애여성들이 출퇴근하면서 기능훈련을 받을 수 있도록 지하철 역세권 등 장애인들의 이동이 용이한 곳에 파견교육장을 운영하는 등의 적극적인 조치가 필요하다.

## 라. 공공직업훈련기관에 장애여성전용 훈련과정 설치 및 통합교육지원 체계 구축

공공직업훈련기관 지원 사업은 공단의 직업능력개발센터에서 제공하지 못하는 직종을 훈련받을 수 있는 기회를 제공하고 경증장애인이 비장애인 과 함께 통합교육을 받음으로써 사회 적응력을 제고하기 위해 추진되고 있다. 2008년 현재 공공직업훈련기관에서 직업훈련을 수료한 장애인은 488명으로 민간직업훈련기관(636명) 다음으로 많은 수료생을 배출하고 있다.

그러나 이를 성별로 분석해보면, 공공직업훈련기관은 장애남성을 위한 전용 훈련기관이라 할 수 있을 정도로 장애여성비율(10.5%)이 낮고, 민간훈

련기관은 여성비율이 36.9%에 달해 장애인 직업훈련기관 중 가장 높은 여성비율을 보이고 있다. 민간직업훈련기관에 여성비율이 높다고는 하나 취업률이 낮아 직업훈련의 실효성이 의문시되고 있다. 따라서 이에 비해 전문화된 체계적인 직업훈련교육이 가능한 공공직업훈련기관에서 경증장애여성들이 직업훈련을 받을 수 있는 방안 마련을 다각도로 강구할 필요가 있다.

2008년 현재 전국 11개 지역의 한국폴리텍대학에 재학하고 있는 여학생 비율은 13.3%에 불과하고 이 중 한국폴리텍 여자대학에 재학하고 있는 여학생수를 제외하면 10개의 한국폴리텍에 재학하고 있는 여학생비율은 극히 미미한 수준일 것으로 판단된다. 따라서 이처럼 남학생이 절대다수를 차지하는 교육환경 속에서 장애여성이 통합교육을 받는 것은 사실상 불가능하다는 점을 간과해서는 안 된다. 이 10개의 폴리텍대학 외에 38개의 폴리텍 캠퍼스에서 직업훈련을 받은 수강생들의 성별 분포를 파악할 수 없으나, 폴리텍대학과 크게 다르지 않을 것으로 추정된다.

따라서 이러한 공공직업훈련기관의 교육환경을 고려하여<sup>31)</sup>, 우선 한국폴리텍 여자대학을 장애여성을 위한 공공직업훈련 시범기관으로 선정하고 기능사과정에는 장애여성전용과정을 개설하는 한편, 산업학사과정에는 장애여성을 위한 교육환경 및 학습지원체제 지원 사업을 추진하는 등 적극적인 지원책을 모색한다. 이렇게 함으로써 경증장애여성들에게 다양한 전문직업훈련을 받을 수 있는 기회를 제공하는 한편, 비장애인과의 통합교육이 성공적으로 이루어질 가능성<sup>32)</sup>을 제고하게 될 것이다. 한국폴리텍 여자대학에서의 경험을 토대로 이 후에는 전국에 4개권역별로 공공직업훈련기관 중 1개소씩을 지정하여 장애여성의 통합교육지원체제 구축을 지원하는 방안을 연차적으로 강구하도록 한다.

31) 한국장애인고용촉진공단은 공공직업훈련기관에 장애인의 참여를 제고하기 위해 한국폴리텍대학과 MOU를 체결하고 정원의 5% 이상 장애인을 선발하도록 권고하는 정도의 소극적인 정책만을 추진하고 있다.

32) 2008년 현재 공공직업훈련기관에서의 장애여성의 중도탈락률은 13.6%에 달하며, 이는 장애남성의 2배 이상 높은 것이다.

## 마. 장애여성에 대한 평생교육기회 확대

장애여성의 고용촉진 및 직업훈련에 있어서 가장 큰 걸림돌 중의 하나는 낮은 학력수준이다. 이는 공단 직업능력개발센터에서 기능훈련을 받기 위해 응시한 장애여성들의 학력분포를 통해 확인할 수 있다. 2008년 현재 전체 등록장애여성의 67.3%가 초등학교 이하의 학력을 갖고 있으며, 중·고등학교 학력을 가진 사람이 28.2%, 대학 이상이 4.6%임에도 불구하고, 기능훈련을 받기 위해 응시한 장애여성의 학력은 초대 졸업 이상이 32.3%에 달하고 중학교 졸업 이하는 18.5%에 불과하다. 기능훈련 응시 장애여성들의 이 같은 학력수준은 기능훈련에 응시한 장애남성에 비해서도 더 높은 것이다. 이는 결국 등록장애여성 중 일부 고학력 여성들만이 직업훈련을 받고 있음을 시사하는 것이라 할 수 있다. 그런데 한 가지 재미있는 사실은 장애남성도 등록장애남성 전체보다 더 높은 수준의 학력을 가진 사람들이 기능훈련에 응시했지만, 장애여성보다는 학력차가 크지 않다는 점이다. 이러한 현상은 낮은 학력수준이 직업훈련이나 취업 등 사회 참여에 있어서 장애남성보다 장애여성들에게 더 큰 장애요인으로 작용하고 있음을 보여준다.

그러나 공단의 직업능력개발센터의 기능훈련생 선발에 있어서 학력제한이 있는 것은 아니다. 그럼에도 불구하고 고학력 여성이 주로 기능훈련에 응시하는 것은 대다수의 장애여성들이 거의 유일한 사회와의 교류통로인 학교교육마저 받지 못하게 될 경우 가족의 보호아래 사회와 고립된 채<sup>33)</sup> 성장함으로써 직업훈련에 필요한 최소한의 기본지식과 소양을 키울 수 있는 기회를 갖지 못했을 뿐 아니라 사회와의 소통에 대한 두려움, 자신감의 부족 등의 심리적 위축감이 크게 작용한 것으로 보인다.

따라서 장애여성들이 안고 있는 이러한 문제를 해소하고 직업훈련을 받을 수 있는 기본 자질을 함양하기 위해서는 장애여성을 위한 평생교육기회가 확대되어야 한다. 검정고시 등 학력 취득을 위한 교육도 중요하겠지만,

33) 2008년 등록장애인을 대상으로 한 실태조사에 따르면, 장애여성의 경우 월3회 이하로 외출하는 비율이 16.3%에 달하고 매일 외출하는 비율은 57.2%에 불과하다. 이에 비해 장애남성은 73.3%가 매일 외출하며, 월3회 이하 외출하는 비율은 9.5%로 나타났다(변용찬 외, 2009).

그 보다는 장애여성들이 자신의 생애를 설계하고 주체적인 삶을 살 수 있는 진로의식과 자아존중감을 고양하는 한편, 사회인으로서 직업 활동을 하는데 필요한 기본 지식과 자질, 역량을 강화하기 위한 평생교육기회를 확대하는 것이 보다 더 중요하다. 이를 위해 「제3차 특수교육발전5개년계획」의 일환으로 교육과학기술부가 추진하는 ‘생애주기별 장애인 교육지원체계 구축사업’에 장애여성을 위한 평생교육지원사업을 추진하는 방안을 강구할 필요가 있다.

#### **바. 담보능력이 없는 장애인을 위한 창업자금 융자 지원제도 마련 및 한국장애인고용촉진공단에 창업지원 전담부서 신설**

장애여성의 경제활동 참여를 제고하기 위해서는 근로자로서 기업체에 취업하는 방안과 스스로 창업하는 방안 두 가지가 모두 고려되어야 한다. 실제로 장애여성의 자영업 창업 욕구는 장애남성에 못지않음을 영업장소전대 지원 사업을 통해 확인한 바 있다. 다만, 영업장소 전대 지원 사업은 담보능력이 없는 장애인이 창업을 할 수 있도록 공단이 영업장소를 빌려주는 제도적 완충장치가 마련되어 있어 장애여성들도 장애남성과 동등한 수혜를 받은 것으로 나타났다.

그러나 창업자금 융자사업은 전적으로 장애인 개인의 담보능력에 따라 융자를 받을 수 있도록 하고 있다. 이로 인해 장애남성에 비해 사회경제적 여건이 더욱 열악한 장애여성들은 장애남성에 비해 창업자금 융자를 받는 비율(17.2%)도 낮고 융자금액(15.8%)도 적은 것으로 나타났다. 이러한 문제를 해소하기 위해 담보능력이 없는 장애인들을 위한 무담보 창업자금 대출 등의 제도를 강구하고, 창업자금 융자를 받는 사람들에게는 소규모 창업교육을 실시하는 한편 경영 지원 등 사후관리 프로그램을 개발하여 체계적으로 지원하는 방안이 제도화되어야 할 것이다. 이와 더불어 현재 최고 5,000만원으로 한정되어 창업자금 대출금에 대한 실효성도 재검토할 필요가 있는 것으로 보인다.

이러한 제도가 효과적, 효율적으로 관리·운영되기 위해서는 창업지원업무



를 전담하는 부서가 한국장애인고용촉진공단에 신설되어야 할 것이다. 이러한 조치가 장애여성만을 위한 것은 아니지만, 영업장소 전대 사업과 같이 장애여성이 안고 있는 어려움을 해소해줌으로써 장애여성들이 더 많은 수혜를 받을 수 있게 할 것이다.

## 참고문헌

- 강동욱(2008). 장애인 의무고용제 적용기준 및 절차 개선방안에 관한 연구. 노동정책연구 제8권제1회. 한국노동연구원.
- 강용주(2002). 직업능력평가센터 현황과 방향-직업평가체계를 중심으로. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 교육과학기술부(2008). 2008 교육통계연보.
- 교육과학기술부(2008). 2008 특수교육통계.
- 김성희(2008). 장애인 직업재활기금사업의 현황과 정책과제. 보건복지포럼.
- 김종진 외(2008). 의무고용제도 재설계 방안. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 남용우(2007). 장애인고용의무제와 장애인차별금지법. 장애인차별금지 법제와 의무고용제도의 관계정립 토론회 자료집.
- 남용현, 이국주, 손영배(2007). 장애인표준사업장 지원사업 개선에 관한 연구. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 노동부(2008). 적극적 고용개선조치 의무사업장 남녀근로자현황분석.
- 박자경(2007). 여성장애인 경제활동 참여 활성화 방안. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 박자경·남용현·김경아·김규한(2006). 장애인 고용촉진 및 직업재활기금의 합리적인 운용방안. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 변용찬 외(2001). 2000년도 장애인 실태조사. 보건복지가족부·한국보건사회연구원.
- 변용찬 외(2006). 2005년도 장애인 실태조사. 보건복지가족부·한국보건사회연구원.
- 변용찬 외(2006). 여성장애인의 사회통합을 위한 차별해소 방안연구. 빈부격차·차별시정위원회.
- 변용찬 외(2009). 2008년도 장애인 실태조사. 보건복지가족부·한국보건사회연구원.
- 보건복지가족부(2009). 2009년 장애인복지사업안내문.
- 보건복지가족부(2001~2008). 등록장애인 현황(각년도).
- 신동복(2005). 장애인고용제도 개선에 관한 국제비교 연구, 동아대학교대학원 경제학과 박사학위논문(미간행).
- 이금진(2006). 장애인 경제활동 분석. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 장애우권익문제연구소(2001). 의무고용제 무엇이 문제인가 토론회 자료집.

- 조용만(2005). 장애인의무고용제 시행국가에서의 장애인차별금지제도 연구. 노동부.
- 조용만(2007). 장애인 의무고용과 고용차별금지. 서울대 노동법연구회. 노동법연구. 2007년 하반기(제23호).
- 최병훈(2008). 여성장애인 교육사업. 여성장애인 역량강화 순회교육사업 발표 및 교육권 확보를 위한 정책토론회 자료집.
- 통계청(2005). 인구총조사.
- 통계청 (2000, 2005, 2008). 경제활동인구연보.
- 한국고용촉진공단 고용개발원(2008). 2008 장애인 통계.
- 황수경 · 이인재(2003). 장애인 의무고용제의 합리적 운영방안. 한국노동연구원.
- 황아윤(2007). 여성장애인 직업능력개발훈련 진입 확대 방안-공단 직업능력개발 훈련을 중심으로. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.

2009 연구보고서 5-8  
「성인지 예산 제도화 방안 연구(III)」의 단위 연구보고서

성인지적 예산분석 사례(5)  
**장애인 고용촉진 및 직업재활기금의  
성인지적 분석**

---

2009년 12월 14일 인쇄

2009년 12월 16일 발행

발행인 : 김 태 현

발행처 : 한국여성정책연구원

서울시 은평구 진흥로 276(불광동 1-363)

전화 / 02-3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화

전화 / 02-313-7593 (代)

---

ISBN 978-89-8491-312-7 94330

978-89-8491-303-5 94330 (세트)

<정가 9,500원>