

여성장애인 리더 육성 및 활용방안 연구

*A Study on the Education of Disabled Women Leaders
and the use of their Ability*

강민희 한국보건사회연구원 부연구위원

본고는 여성장애인의 낮은 교육수준과 경제활동참가율의 문제가 인적자원 개발과 개발된 인적자원의 유용한 활용이라는 관점으로 접근하여, 현재의 여성장애인리더 데이터 구축방식을 재고할 뿐 아니라 관련 정책 및 프로그램을 조사하여 여성장애인 역량강화를 위한 리더발굴방안을 제안하였다. 또한 여성장애인리더 발굴뿐 아니라 여성장애인 리더데이터베이스 구축의 필요성을 강조하며 청년 여성장애인 리더그룹의 육성방안 및 이러한 인력의 적극적 활용에 대한 필요함을 강조하였다.

1. 서론

우리나라 여성장애인은 가족 및 사회적 지원이 부족하여 사회 내 가장 열악한 지원 체계를 갖는 집단이라 할 수 있으며, 이는 다른 사회집단과 비교해 현저히 낮게 나타나는 교육수준을 통해 확인할 수 있다. 이러한 현실적 상황에서 여성장애인에게 비장애인과 같은 리더의 조건과 기준을 적용한다면, 즉 고위 공직자나 전문가 등의 비장애인과 같은 조건의 리더를 발굴한다면, 이들 중 극소수만이 포함될 수 있을 것이다. 이는 여성장애인의 상황과 특성을 반영하지 못하는 방식이라 할 수 있으며, 그러한 방식으로 구축된 데이터를 통해서도 여성장애인 현실에 부응하는 정책과 사업에 활용될 가능성이 적음을 시사한다. 이 글에서는 현재의 여성장애인리더 데이터 구축방식을 재

고하여 그 문제를 짚어보고, 여성장애인 역량강화를 위한 리더 발굴의 새로운 방식을 연구하여 여성장애인리더 데이터베이스 구축방식과 여성장애인 리더 육성방안 및 활용방안을 제안하려 한다.

2. 우리나라 여성장애인리더 현황 조사·분석

우선 현재 구축하고 있는 여성장애인리더 데이터베이스의 주요건인 '지위'와 '소득'을 중심으로 근로여성장애인을 조사하여 이들 중 어느 정도가 리더 그룹에 속하는가를 알아보고, 또한 우리나라 여성장애인의 고용현황을 파악하여 여성장애인의 특성에 따라 고용상황 및 근로실태가 어떤 차이를 나타내는지

알아본다.

먼저 장애인고용패널 통계분석을 살펴보면, 2008년도 1차 장애인고용패널조사에 응답한 패널은 등록장애인 5,092명이며 이 중 여성장애인은 전체 응답 패널의 36.6%인 1,866명이다. 분석의 주요점으로, 여성장애인의 소득 수준에 따른 근로 실태는 첫째, 여성장애인 대부분 100만원대 미만 소득에 분포하고, 둘째, 비교적 높은 소득수준을 나타내는 업종으로 행정관련업, 금융 및 보험업, 보건 및 사회복지업, 그리고 운수업이며, 이러한 분석을 바탕으로 하여 향후 여성장애인 고용관련 논의에 있어 높은 임금을 받을 수 있는 일자리로 취업 연계할 수 있는 체계를 마련할 수 있을 것이다.

취업여성장애인과 관련해서는 첫째, 여성장애인의 학력수준이 높을수록 상용근로자의 비율이 높게 나타나 여성장애인의 교육수준을 향상시킬 수 있는 제도적 장치 및 사회적 배려가 있어야 하고 둘째, 상용 여성장애인 근로자 중에서도 비정규직 비율이 32%를 차지하는 것으로 나타나 고용이 매우 불안정하다는 것을 알 수 있으며 셋째, 대부분의 여성장애인들은 현재 자신의 일이 자신의 신체기능과 맞지 않거나 너무 힘들다고 응답하여 여성장애인들의 신체적 또는 가구적 특성들을 충분히 고려된 일자리들이 마련되어야 함을 시사한다.

자영업 여성장애인과 관련해서는 첫째, 창업을 한 많은 여성장애인들은 다른 대안이 없음으로 인해 창업했음으로 나타났고 둘째, 창업을 한 대부분의 여성장애인들은 사업시작 1년을 넘지 않은 기업이 많아 여성장애인이 창업을 할 수 있는 지원들이 무엇이 있는지를 소

상공인지원센터 및 마이크로크레디트사업기관 등이 적극적으로 홍보하고 지원해야 함을 시사한다.

근로여성장애인 의견 설문 조사를 살펴보면 우선, 근로 여성장애인이 근로하는 직종은 48.4%가 장애인 관련 단체 및 복지기관이었으며, 51.6%는 은행, 보험회사, 콜센터, 공단 등의 일반 업체이다. 연령을 살펴보면, 20~40대의 비율이 약 80%로 높게 나타났고, 장애유형으로는 지체장애의 비율이 월등히 높게 나타났는데, 이는 지체장애인의 경우 내부장애 및 감각장애에 비해서 재활보조기구의 활용 등으로 인해 사회 활동 범위가 넓어졌기 때문인 것으로 보인다. 여성장애인의 학력은 비교적 높게 나타났는데, 전문대 이상, 대학 및 대학원 졸업 이상의 비율이 전체의 58.3%를 차지하고 있어서, 본 조사 대상 집단은 전체 여성장애인 중에서 비교적 고학력 집단인 것으로 볼 수 있다. 월평균 소득에 따르면 100~200만원 사이가 61.6%를 차지하여, 여성장애인이 진출한 사업장이 비교적 중·저임금 직종인 것을 알 수 있다.

리더로 생각하는 분야의 경우 정치인이 38.5%로 가장 높게 나타나, 여성장애인들은 정치적 힘을 행사하거나 전문지식과 기술을 갖고 있는 사람, 혹은 기업과 자영업을 통해 경제적 활동을 독립적으로 수행하는 사람, 장애인단체의 임직원으로 장애인의 권익을 위해 활동하는 사람, 교육인 등을 리더로 생각하고 있음이 나타났다. 여성장애인리더에 대한 기준으로는 첫째, 여성장애인으로서 가지게 되는 자신의 어려움과 편견을 극복할 것을 기대하고 있으며, 다음으로 주위 여성장애인(혹은 유사한 어려움

을 안고 있는 사람들에 대한 지원, 공조 정도 순으로 여성장애인 리더의 기준으로 보고 있다. 여성장애인 스스로에 대해서는 약 3.5% 정도만이 리더라고 생각하고 있는 반면 약 6% 정도가 데이터베이스 구축에 참여하겠다는 의사를 밝혔다.

여성장애인 심층면접 조사를 살펴보면 우선, 여성장애인 리더의 의미 및 자격과 관련하여 면접대상자들은 여성장애인리더의 의미와 여성장애인리더에 대한 기준을 제시할 때 유동성과 개방성이 전제될 필요가 있음을 지적하며 여성장애인리더를 결정하는 조건을 명확히 제시하기는 어려우나 포괄적인 의미로서 그 개념을 정의해야 할 필요가 있다고 답하였다. 여성장애인리더의 조건을 고려한다면, 직업(활동) 경력, 사회환원 정도, 다른 (여성)장애인과의 연대 활동, 개인의 문제를 사회의 문제로 환원할 수 있는 통찰력, (차별로 점철된 환경속에서) 긍정적인 결과를 이끌어 낼 수 있는 능력, 여성장애인 그룹의 입장을 대변할 수 있는 능력, 여성장애인의 가장 어려운 점(상황)을 연대성으로 아우를 수 있는 능력, 여성장애인의 문제를 잘 파악하고 이해하며, 이를 위하여 소통하고 문제를 해결하려는 노력, 자신의 삶의 터전에서 독립적인 존재로 인정받으며, 자기 자신의 미래와 자신이 활동하고 있는 단체, 그리고 전체 여성장애인그룹 혹은 전체 장애인그룹에 대한 미래의 비전 등이라고 응답하였다.

여성장애인 리더 양성을 위한 환경으로는 리더란 사회가 기회를 주는 것으로, 여성장애인이 가지고 있는 성향이나 기질을 최대한 발휘

할 수 있는 기회를 주는 환경이 필요하고, 청소년 시기부터 리더가 될 수 있도록 교육받을 환경 조성이 필요하며, 스스로를 부끄럽게 느끼지 않도록 자신감을 키워줄 수 있어야 함과 여성장애인리더는 장애와 여성성을 긍정적으로 정체화시킬 수 있어야 함을 지적했다. 또한 가족, 자원봉사자, 학교 등 지역사회를 포함한 주위의 적극적인 지지체계가 필요하며 여성장애인을 지원하기 위한 사업이 지속적으로 유지·실시되어야 한다고 응답했다. 마지막으로 여성장애인 관련 장·단기 사업이 지속적으로 이루어져서 여성장애인의 자립에 필요한 기술이 업그레이드 될 수 있도록 해야 함과 여성장애인을 바라보는 사회적 시각이 변화해야 함을 강조하였다.

여성장애인 리더가 되는 과정과 관련하여서는, 여성장애인리더가 되는 과정에서 가장 중요한 경험은 다른 여성장애인리더의 모습을 접하여 자신의 롤모델(role-model)을 발견하는 것이며, 타 여성장애인과의 잦은 접촉을 통해 자기역량을 강화하는 것이라는 의견을 주었으며, 동료 여성장애인들과의 네트워크를 형성함이 중요하다고 응답하였다.

위 통계 및 조사의 시사점으로 우선 통계조사와 관련하여 첫째, 여성장애인의 학력수준이 높을수록 상용근로자의 비율이 높게 나타나 학력이 근로형태와 밀접한 관계가 있는 것으로 나타나 여성장애인의 교육수준을 향상시킬 수 있는 제도적 장치 및 사회적 배려가 필요함과 둘째, 대부분의 여성장애인들은 현재 자신의 일이 자신의 신체기능과 맞지 않거나 너무 힘들다고 응답하여 여성장애인들의 신체적 특성 등 장애로

인한 부분들이 충분히 고려된 일자리들이 마련 되어야 함, 셋째, 창업 전에 특별한 준비 없이 창업했다는 응답이 70%를 넘어 창업시 받을 수 있는 지원들이 무엇이 있는지를 소상공인지원 센터 및 마이크로크레딧 사업 기관 등이 적극적으로 홍보·지원해야 함, 그리고 넷째, 비교적 높은 소득수준을 나타내는 업종인 행정관련업, 금융 및 보험업, 보건 및 사회복지업, 그리고 운수업을 중심으로 취업 연계방안을 마련해야 함 등이다.

설문·면접조사와 관련하여 첫째, 전체 여성장애인의 평균 학력은 낮을 수 있지만 현재 사회에 진출한 근로여성장애인들의 학력은 비교적 높게 나타나 사회진출 여성장애인 중 리더로 육성되어 인적자원으로 활용될 가능성이 높은 여성장애인의 비율이 높을 수 있으며 이들이 리더육성사업에 적극적으로 참여할 수 있는 방안을 모색해야할 것을 시사하며 둘째, 여성장애인이 취득한 자격증은 사회복지, 상담 및 건강가정사, 전산 분야, 호스피스, 활동보조인 자격, 운전면허, 영양사, 교원자격증, 직업재활사, 보험관련 자격, 평생교육사, 종이접기 등의 순으로 나타나 이러한 분야를 중심으로 교육사업을 먼저 개발·전개하고 이미 진출해 있는 여성장애인들을 이러한 사업에 적극적으로 참여시킬 수 있어야 할 것이다. 셋째, 현재 구축하고 있는 여성장애인리더 데이터베이스에 활용되고 있는 리더의 개념이 너무 협소하여 다른 여성장애인과과의 소통과 연대 및 여성장애인의 문제해결의지 등을 포함시켜야 할 필요가 있으며 넷째, 여성장애인들이 리더의 자질을 가진 성인으로 성장할 수 있도록 하는 다양한 교육

지원에서 출발해야 할 것이다. 다섯째, 여성장애인리더 양성을 위한 사업들이 지속적으로 시행되어 단기적 사업이나 일회성 행사에 그치지 않고 장기적 효과를 낼 수 있도록 해야 하고 여섯째, 여성장애인으로서 같은 문제를 경험하고 극복한 경험이 있는 선배 여성장애인리더를 적극적으로 활용하여 실제적인 정보를 공유하고 필요한 기술을 알려주는 등 서로 간 지지세력이 되어 친밀한 네트워크가 형성되도록 해야 할 것이다.

3. 여성장애인리더의 개념 및 역할

위에서 서술한 통계분석 및 설문·면접조사를 통해 도출할 수 있는 여성장애인리더의 개념 및 역할을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 학력 및 사회적 지위와 사회적 역할 등 범사회적으로 인식되는 리더의 조건을 만족하는 사람 둘째, 여성장애인리더는 여성장애인으로서의 긍정적 정체성을 형성한 사람 셋째, 여성장애인리더는 자신을 포함한 여성장애인 개인 뿐 아니라 집단적 역량강화에 긍정적 영향력을 미칠 수 있는 사람 넷째, 여성장애인리더는 다른 여성장애인과과의 연대를 중요시하고 다양한 계층과 장애의 특성을 가진 여성장애인과과의 소통을 통해 문제의 해결점을 찾는 사람 다섯째, 여성장애인리더는 자신과 장애인그룹 전체에 관한 미래의 비전을 갖고 있는 사람 여섯째, 여성장애인리더는 개인의 문제를 사회적 문제의 확장된 맥락에서 인식할 수 있는 통찰력을 지닌 사람 일곱째, 여

성장애인리더는 다른 여성장애인의 롤모델이 될 수 있는 사람 등이다.

4. 여성장애인리더 육성 및 활용 방안

여성장애인리더 육성을 위한 정책적 지원으로서, 첫째, 장기적으로 인적자원 개발 즉, 인재 개발과 육성, 그리고 정책개발과 실행에의 활용이라는 관점에서 계획되어야 하며 교육과 훈련, 경력개발 등 인적자원개발을 위한 다양한 프로그램을 동시에 시행할 수 있도록 하여야 한다. 이를 위해서는 중앙정부와 지방자치단체의 지원이 동시에 이루어져야 하며 관련 정보 제공과 상담 및 복지 서비스 제공 등이 함께 이루어져 리더로 성장하는 전 과정을 통해 지원이 이루어져야 할 것이다.

둘째, 정책수립 시 여성장애인리더의 의미를 보편적 의미보다 좀 더 광범위하게 설정해야 한다. 학력, 취업, 소득수준 등을 기준으로 본다면 비장애여성뿐 아니라 남성장애인에 비해서도 매우 열악한 상황에 있는 여성장애인들에게는 만족시키기 어려운 기준으로 남아 극히 소수만이 여성장애인 리더에 포함되기 때문이다.

셋째, 구체적으로는 여성장애인리더육성을 위한 정책이 단기 및 장기 계획으로 개발되어야 한다. 단기적 사업은 현재 실시되고 있는 역량강화사업처럼 리더의 가능성을 가진 여성장애인을 발굴하는 데에 초점을 맞추어야 할 것이며 장기적 사업은 취업과 경력개발에 필요한 세부적인 프로그램 등을 포함하여 초기리더

육성사업을 통해 발굴한 여성장애인 인재를 전문적으로 개발하고 육성하는 데에 초점을 맞추어야 할 것이다. 또한 프로그램 간 서로 연결되어 지원받을 수 있도록 하여 초기발굴사업부터 경력개발사업까지를 모두 이수하게 되면 리더로서의 전문성을 어느 정도 갖출 수 있도록 해야 하며 특히 전문과정이라 볼 수 있는 경력개발 사업은 다양한 프로그램으로 개발되어 초기 과정을 마친 여성장애인이 능력과 적성에 맞는 프로그램들을 선택·이수할 수 있도록 해야 할 것이다.

넷째, 현재 활동하는 리더로 하여금 미래의 잠재적 리더들에게 긍정적인 영향력을 미칠 수 있도록 해야 할 필요가 있으며 이를 위하여 현재 활동 중인 리더들의 네트워크형성을 지원하여 미래의 잠재적 리더교육에 적극 참여시켜야 할 것이다. 또한 장애로 인한 활동의 제약 등을 고려할 때 인터넷을 매개로 하는 네트워크 형성이 여성장애인 커뮤니티 구축에 좋은 방법일 수 있다.

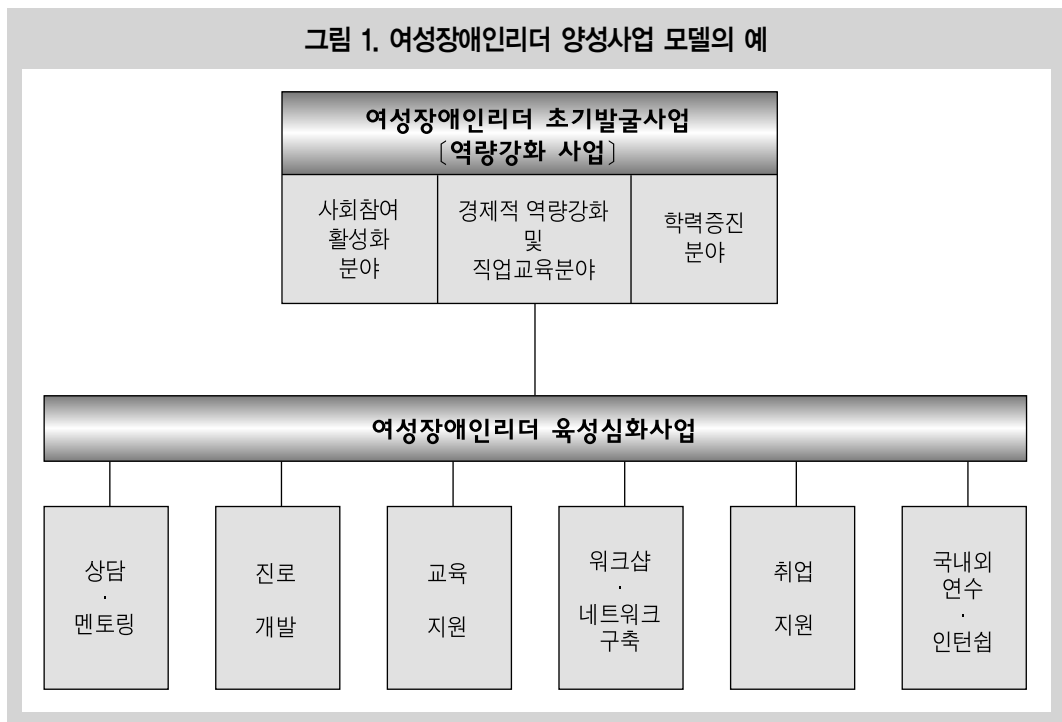
다섯째, 진행되고 있는 모든 여성리더육성 관련 사업에 여성장애인이 참석할 수 있도록 지원하여 여성장애인의 참여경로를 확대해야 할 필요가 있다. 여성 국제교류 지원과 여대생 커리어 개발센터 사업, 그리고 리더간 네트워크지원 사업인 사이버멘토링 사업에 여성장애인의 참여를 독려하는 것도 좋은 방법이라 할 수 있다. 단기 전문교육과 인턴선발에 여성장애인 비율을 최소 10%이상으로 명시하여 현재 자격을 갖추고 있는 여성장애인리더의 진출을 도와야 하고 또한 여대생커리어센터에서 개발된 모든 프로그램에는 여성장애인이 참여할 수 있도록

해야 하며, 필요한 경우 여대생커리어개발센터에서 청년여성장애인을 위한 프로그램을 시범적으로 개발하여 실시하는 방안도 고려하여야 할 것이다. 멘토링사업의 멘토그룹에 여성장애인리더를 포함시켜 청년여성장애인 멘티들이 선배 여성장애인리더 멘토의 도움과 지지를 충분히 받을 수 있도록 지원해야 함도 좋은 방법이다.

여성장애인 육성을 위한 사업지원방향으로는 첫째, 여성장애인리더의 육성을 위한 사업에는 교육사업이 우선되어야 하며 이를 위해서는 우선 생애주기별 교육이 지원되어야 한다. 비장애인과 남성장애인에 비해 교육혜택을 받을 기회가 적다는 여성장애인의 전체적 특징을 감안하면 아동·청소년 시기부터 다양한 형태의 리

더교육을 통해 제도권교육 수혜와 사회통합 경험의 부족을 극복할 수 있게 하는 교육이 필요하다. 한 예로 영국의 학습기술원(Leaming and Skills Council - 학습기술법에 의해 설립되어 고등교육을 제외한 16세 이후 교육훈련에 대해 책임을 지고 지원을 총괄하고 있고, 직통학습센터(Leamingdirect)는 산업체와 개인의 평생교육에 대한 수요를 창출하는 역할을 하고 양질의 학습기회를 제공)을 들 수 있을 것이다. 직업 분야별 특성을 강조하는 교육프로그램 역시 중요한데, 이는 리더 데이터베이스 구축의 분야별 분류방식을 기준으로 하여 각 직업분야의 특성과 장점을 강조하는 프로그램을 시행한다면 개인의 관심도에 따라 전문분야를 선택하여 교육을 실시할 수 있을 것이다. 또한 특성화된 프

그림 1. 여성장애인리더 양성사업 모델의 예



그럼을 통한 교육 역시 필요하다. 이는 여성장애인의 성장과정상의 특성을 고려하여 고학력 이어도 자신을 표현하는데 서툰 점을 극복할 수 있는 특수 프로그램 등을 실시하여 리더의 역할 수행에 도움이 될 수 있도록 하기 위함이다. 그 예로 장애유형에 따른 ‘자기어필 기법’, 장애유형에 따른 ‘커뮤니케이션 기법’ 등을 들 수 있을 것이다.

둘째, 여성장애인 롤모델 개발이 시급하다. 이를 위해 여성장애인리더와 함께 참여할 수 있는 프로그램을 개발하고 동시에 국외 여성장애인리더육성 프로그램에 참여할 수 있도록 지원하여야 한다. 예를 들면 세계보건기구(WHO) 등의 세계기구 및 그 밖의 비정부간 기구에서 후원하는 프로그램을 통한 여성장애인 참여를 적극적으로 유도해야 할 것이다.

셋째, 사업수행기관을 전문화할 수 있는 프로그램을 개발·지원해야 한다. 여성장애인리더육성을 위한 사업과 프로그램을 수행하는 기관이 적절한 역할분담을 할 수 있도록, 여성장애인의 특성을 가장 잘 인지하고 그들의 장점을 극대화할 수 있는 역량을 가진 수행기관이 가장 적절한 리더양성 프로그램을 이행하도록 해야 할 것이다. 이를 위해 전문인력양성기관(인력개발원, 대학의 평생교육원 등), 서비스제공기관(복지관), NGO 단체 등 여성장애인 관련 사업 및 활동의 강점을 살린 리더육성 프로그램을 동시에 개발, 지원할 필요가 있으며 인터넷을 통한 온라인 리더육성 프로그램 역시 개발할 필요가 있다. 또한 여성장애인의 이동성 등의 문제를 고려했을 때 오프라인으로 진행되는 프로그램뿐 아니라 온라인을 통해 진행되는

네트워크 구성 및 워크숍, 교육 등을 지원해야 할 것이다.

넷째, 리더로 인정되는 여성장애인 전문가의 우선채용(활용) 정책이 필요하다. 이는 여성부의 리더발굴 작업이 일자리 지원과 함께 여성장애인 역량강화의 시너지효과를 최대화할 수 있도록 합이 중요하기 때문이다. 예를 들자면 학교나 도서관, 어린이집 등에 여성장애인 독서지도사를 우선 배치하거나 취미활동을 위한 교육 및 서비스 요구가 산발적으로 증가하는 지역의 관련 과정을 수료하거나 관련 자격증을 획득한 여성장애인 강사를 우선 배치하는 등의 방법이다.

5. 여성장애인리더 육성을 위한 관련 기관 및 전문가의 역할

여성장애인리더 육성을 위한 관련 기관 및 전문가의 역할과 관련하여 우선 정부의 역할을 살펴보면, 관련부처 특히 여성부는 여성장애인 인적자원개발에 중점을 두고 관련 프로그램을 적극적으로 개발하여 추진하는 주체적 역할을 이행할 수 있어야 한다. 생애주기 및 장애특성 등에 맞는 교육사업과 리더육성을 위한 심화 프로그램 관련 사업, 그리고 온라인 리더육성 프로그램 개발사업 등에 투여할 수 있는 예산을 확보하여 이에 필요하다고 판단되는 연구작업을 우선적으로 거친 후 여성관련 사업을 수행해 온 노하우를 기반으로 여성장애인사업을 진행할 수 있어야 하며 이를 위하여 타 부서 및 기관, 그리고 중앙정부와 지방정부 간의 긴밀한 협조체

계를 마련하여야 할 것이다.

둘째 전문가의 역할로서, 학술전문가들은 연구사업을 통해 여성장애인리더 육성 및 활용에 관한 정책의 최종목표와 중간목표를 설정하고 이를 달성하기 위한 정책수단을 결정하는데 핵심적인 역할을 담당하여야 한다. 실제적 정책플랜 및 세부 프로그램 개발 단계에서는 관련 사업을 통해 노하우를 축적한 현장 전문가와의 협조체제를 구축하여 작업을 이행하여야 할 것이다.

셋째 여성장애인 단체의 역할로서, 여성장애인을 회원으로 구성하고 있는 여성장애인단

체가 여성장애인리더 육성의 필요성과 관련 사업시행의 당위성을 범사회적으로 공유할 수 있도록 해야 한다. 이를 위해 위원회 참여 및 자문위원 구성 등의 형식으로 여성장애인 리더 육성을 위한 정책수립 과정에 적극적으로 참여하여 정책결정에 필요한 자문을 제공하는 등 정부의 파트너 역할을 담당해 주어야 하고 또한 잠재적 여성장애인리더를 발굴하는데 도움을 주어야 하며, 특히 여성장애인리더 멘토 발굴 및 제공, 그리고 리더육성사업 시행과정에서의 효과적인 모니터링 역할을 이행해 주어야 할 것이다. **부록**