〈

# 계개ㅂ 경

# 근 다


**목 결**

1. 연구의 필요성 및 목적 ····· 3
2. 연구문제 ····· 5

**목 국**

1. 중증장애인 노동권 보장을 향한 그간의 여정과 현실 ····· 9
2. 사회적 가치 생산 노동 개념과 중증장애인 노동권의 연계 ····· 35
3. 장애인권리협약에 따른 권리중심 직무 활용 공공일자리 추진 방안 탐색 ····· 44

**목 과**

1. 사업 추진 배경 및 필요성 ····· 77
2. 사업의 개념 및 지향 모델 ····· 81
3. 추진 근거 ····· 86
4. 사업 추진 현황 ····· 88
5. 사업의 특성 및 성과 ····· 101
6. 사업의 가치 및 발전 가능성 ····· 107

**목 ] 경고**

1. 설문조사 ····· 145
2. 초점집단면담 ····· 281

**식 결**

1. 주요 연구 결과 분석 ····· 321
2. 정책 개선 과제 도출 ····· 328
3. 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업의 중장기 발전 방안 ····· 368

**식 결**

1. 결론 ····· 373

2. 제언 ····· 375

결과규

업 요 결과경

# 근 다

〈표 Ⅱ-1〉 기존 노동과 사회적 가치 노동 개념 비교 ····· 39
〈표 Ⅱ-2〉 UN 장애인권리협약 및 관련 국제기준과 국내 법령 주요 내용 ····· 40
〈표 Ⅱ-3〉 CRPD 제8조 등 국제인권규범 등이 요구하는 장애 인식제고 조치와 이에 대응하는 대한민국의 법령 및 정책 비교 ····· 55
〈표 Ⅱ-4〉 CRPD 캠페이너의 개인 차원 직무 구분 ····· 63
〈표 Ⅱ-5〉 CRPD 캠페이너의 그룹 차원 직무 구분 ····· 66
〈표 Ⅱ-6〉 CRPD 캠페이너의 연대 차원 직무 구분 ····· 69
〈표 Ⅲ-1〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리의 하위 활동 ····· 81
〈표 Ⅲ-2〉 지방자치단체별 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 조례 현황 ····· 87
〈표 Ⅲ-3〉 2024년 사업 수행기관(위탁기관) 현황 ····· 88
〈표 Ⅲ-4〉 2024년 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 회원 단체 ····· 88
〈표 Ⅲ-5〉 최근 3년간(2022-2024) 권리중심공공일자리 참여자 수 ····· 89
〈표 Ⅲ-6〉 2025년 광역 시도별 사업 기간 현황 ····· 89
〈표 Ⅲ-7〉 최근 3년간(2022-2024) 광역 시도 사업 예산 현황 ····· 90
〈표 Ⅲ-8〉 2025년 광역 시도 센터별 사업 인력 구성 현황 ····· 91
〈표 Ⅲ-9〉 2025년 광역 시도 센터별 운영 직무 현황 ····· 92
〈표 Ⅲ-10〉 2025년 지역별 사업 추진체계 및 역할 ····· 95
〈표 Ⅲ-11〉 2025년 기관별 사업 기대효과 ····· 98
〈표 Ⅲ-12〉 장애인일자리사업 유형별 배정인원(2023년) ····· 114
〈표 Ⅲ-13〉 일반형 일자리 사업내용 ····· 115
〈표 Ⅲ-14〉 일반형 일자리 세부직무 ····· 115
〈표 Ⅲ-15〉 복지일자리 사업내용 ····· 116
〈표 Ⅲ-16〉 복지일자리 세부 직무 ····· 116

〈표 Ⅲ-17〉 특화형 일자리 사업내용 ····· 117
〈표 Ⅲ-18〉 특화형 일자리 세부직무 ····· 117
〈표 Ⅲ-19〉 장애인일자리 사업 추진 실적 ····· 118
〈표 Ⅲ-20〉 장애인직업재활시설 사업 추진 실적 ····· 118
〈표 Ⅲ-21〉 노인일자리 및 사회활동 지원사업 유형별 분류 ····· 119
〈표 Ⅲ-22〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리, 장애인일자리 및 노인일자리 사업 비교 ····· 132
〈표 Ⅳ-1-1〉 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 참여자의 인구사회학적 특성 ····· 145
〈표 Ⅳ-1-2〉 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업수행기관 전담인력의 인구사회학적 특성 ····· 147
〈표 Ⅳ-1-3〉 타 장애인 관련 일자리 사업 참여자의 인구사회학적 특성 ····· 149
〈표 Ⅳ-1-4〉 설문 조사도구 구성 내용 ····· 152
〈표 Ⅳ-1-5〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 일을 할 때 타인의 도움이 필요한 정도 153
〈표 Ⅳ-1-6〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 일자리 사업 참여 기간 ····· 153
〈표 Ⅳ-1-7〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 현재 일자리 선택 이유 ····· 154
〈표 Ⅳ-1-8〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 참여자의 근무 중 질병 또는 사고 경험 ····· 154
〈표 Ⅳ-1-9〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 참여자의 출퇴근 교통수단 ····· 155
〈표 Ⅳ-1-10〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 참여자의 출퇴근 소요시간(왕복) ····· 155
〈표 Ⅳ-1-11〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 참여자의 사업장 규모 ····· 156
〈표 Ⅳ-1-12〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 참여자의 소속 직장에 대한 안전 정도 ····· 156
〈표 Ⅳ-1-13〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 참여자의 소속 직장에 대한 쾌적함 정도 ·· 157
〈표 Ⅳ-1-14〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자가 현재 일하는 곳에서의 복리 후생 수준 157
〈표 Ⅳ-1-15〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 담당 직무 유형 ····· 158
〈표 Ⅳ-1-16〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 문화예술 직무 중 세부 담당 활동 현황 158
〈표 Ⅳ-1-17〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 권리옹호 직무 중 세부 담당 활동 현황 159
〈표 Ⅳ-1-18〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 인식개선 직무 중 세부 담당 활동 현황 159
〈표 Ⅳ-1-19〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자 가장 재미있었다고 생각하는 직무 ····· 160
〈표 Ⅳ-1-20〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도 ····· 161
〈표 Ⅳ-1-21〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도에 대한 성별 차이 비교 ·· 162
〈표 Ⅳ-1-22〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도에 대한 연령대별 차이 비교 163
〈표 Ⅳ-1-23〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도에 대한 장애유형별 차이 비교 164
〈표 Ⅳ-1-24〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도에 대한 학력별 차이 비교 166
〈표 Ⅳ-1-25〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도에 대한 수급 여부별 차이 비교 ····· 167
〈표 Ⅳ-1-26〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도에 대한 활동지원 서비스 이용 시간별 차이 비교 ····· 169
〈표 Ⅳ-1-27〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도에 대한 이전 일자리 경험 유무별 차이 비교 ····· 170

〈표 Ⅳ-1-28〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도에 대한 일자리 참여 기간별 차이 비교 ····· 172

〈표 Ⅳ-1-29〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 대한 인식 ····· 173

〈표 Ⅳ-1-30〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식에 대한 성별 차이 비교 174

〈표 Ⅳ-1-31〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식에 대한 연령대별 차이 비교 ····· 175

〈표 Ⅳ-1-32〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식에 대한 장애유형별 차이 비교 ····· 177

〈표 Ⅳ-1-33〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식에 대한 학력별 차이 비교 178

〈표 Ⅳ-1-34〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식에 대한 기초생활 수급 여부별 차이 비교 ····· 179

〈표 Ⅳ-1-35〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식에 대한 활동지원 서비스 이용 시간별 차이 비교 ····· 181

〈표 Ⅳ-1-36〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식에 대한 이전 일자리 경험 여부별 차이 비교 ····· 182

〈표 Ⅳ-1-37〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식에 대한 일자리 참여 기간별 차이 비교 ····· 183

〈표 Ⅳ-1-38〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움에 대한 인식(1순위, 2순위) 185

〈표 Ⅳ-1-39〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움 인식에 대한 성별 차이 비교 186

〈표 Ⅳ-1-40〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움 인식에 대한 연령대별 차이 비교 ····· 188

〈표 Ⅳ-1-41〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움 인식에 대한 장애유형별 차이 비교 ····· 190

〈표 Ⅳ-1-42〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움 인식에 대한 학력별 차이 비교 ····· 192

〈표 Ⅳ-1-43〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움 인식에 대한 기초생활 수급 여부별 차이 비교 ····· 194

〈표 Ⅳ-1-44〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움 인식에 대한 활동지원 서비스 이용 시간별 차이 비교 ····· 196

〈표 Ⅳ-1-45〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움 인식에 대한 이전 일자리 경험 여부별 차이 비교 ····· 198

〈표 Ⅳ-1-46〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움 인식에 대한 일자리 참여 기간별 차이 비교 ····· 200

〈표 Ⅳ-1-47〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 계속 참여 희망 여부 ····· 201

〈표 Ⅳ-1-48〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 계속 참여 희망 이유(1순위, 2순위) ··· 202

〈표 Ⅳ-1-49〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 계속 참여 비희망 이유(1순위, 2순위) 203

〈표 Ⅳ-1-50〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안에 대한 인식 ····· 205

〈표 Ⅳ-1-51〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안 인식에 대한 성별 차이 비교 ····· 207

〈표 Ⅳ-1-52〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안 인식에 대한 연령대별 차이 비교 ····· 209

〈표 Ⅳ-1-53〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안 인식에 대한 장애 유형별

차이 비교 ····· 211

〈표 Ⅳ-1-54〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안 인식에 대한 학력별 차이 비교 ····· 213

〈표 Ⅳ-1-55〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안 인식에 대한 기초생활 수급 여부별 차이 비교 ····· 215

〈표 Ⅳ-1-56〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안 인식에 대한 활동지원 서비스 이용 시간별 차이 비교 ····· 217

〈표 Ⅳ-1-57〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안 인식에 대한 이전 일자리 경험 여부별 차이 비교 ····· 219

〈표 Ⅳ-1-58〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안 인식에 대한 일자리 참여 기간별 차이 비교 ····· 220

〈표 Ⅳ-1-59〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업에 대한 행·재정적 지원 요구 ···· 222

〈표 Ⅳ-1-60〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 행·재정적 지원 요구에 대한 성별 차이 비교 ····· 223

〈표 Ⅳ-1-61〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 행·재정적 지원 요구에 대한 연령대별 차이 비교 ····· 224

〈표 Ⅳ-1-62〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 행·재정적 지원 요구에 대한 장애유형별 차이 비교 ····· 225

〈표 Ⅳ-1-63〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 행·재정적 지원 요구에 대한 학력별 차이 비교 ····· 226

〈표 Ⅳ-1-64〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 행·재정적 지원 요구에 대한 기초생활 수급 여부별 차이 비교 ····· 227

〈표 Ⅳ-1-65〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 행·재정적 지원 요구에 대한 활동지원 서비스 이용 시간별 차이 비교 ····· 228

〈표 Ⅳ-1-66〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 행·재정적 지원 요구에 대한 이전 일자리 경험 여부별 차이 비교 ····· 229

〈표 Ⅳ-1-67〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 행·재정적 지원 요구에 대한 일자리 참여 기간별 차이 비교 ····· 230

〈표 Ⅳ-1-68〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력의 주당 사업 관련 업무 수행 시간 232

〈표 Ⅳ-1-69〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력의 직무에 포함되는 내용 ····· 233

〈표 Ⅳ-1-70〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 운영 절차 ····· 234

〈표 Ⅳ-1-71〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 담당 직무 유형 ····· 235

〈표 Ⅳ-1-72〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 문화예술 직무 중 세부 담당 활동 현황 235

〈표 Ⅳ-1-73〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 권리옹호 직무 중 세부 담당 활동 현황 236

〈표 Ⅳ-1-74〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 인식개선 직무 중 세부 담당 활동 현황 237

〈표 Ⅳ-1-75〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 주로 반영하고 있는 장애인권리협약의 내용 ····· 238

〈표 Ⅳ-1-76〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 진행하고 있는 장애인권리협약 제8조의 인식 개선 사업 ····· 239

〈표 Ⅳ-1-77〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 대중인식 캠페인 활동의 내용 ····· 239

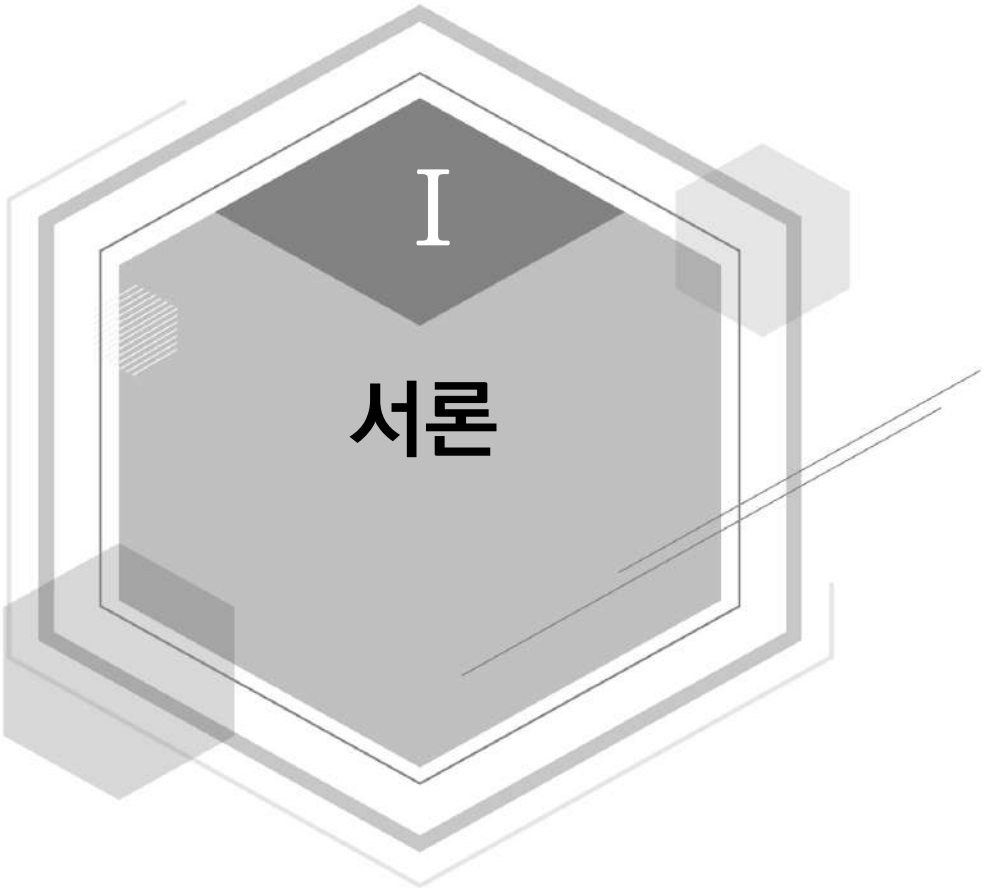
〈표 Ⅳ-1-78〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 장애인권리협약 내용 활용 빈도 ·· 240

〈표 Ⅳ-1-79〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 장애인권리협약 내용을 교육하는 방법

〈표 Ⅳ-1-80〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 장애인권리협약 내용 교육 빈도 ·· 241
〈표 Ⅳ-1-81〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력의 직무 만족도 ····· 242
〈표 Ⅳ-1-82〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 직무 수행 과정에서 지원 제공 방식 ····· 243
〈표 Ⅳ-1-83〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력 내부 교육시간 ····· 244
〈표 Ⅳ-1-84〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력 외부 교육시간 ····· 244
〈표 Ⅳ-1-85〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력 내·외부 교육 내용 ····· 245
〈표 Ⅳ-1-86〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 인프라, 지역사회통합, 안전관리에 대한 전담인력의 인식 ····· 246
〈표 Ⅳ-1-87〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 사회적 가치에 대한 전담인력의 인식 ···· 247
〈표 Ⅳ-1-88〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 성과에 대한 전담인력의 인식 ····· 249
〈표 Ⅳ-1-89〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행의 어려움에 대한 전담인력의 인식 ···· 250
〈표 Ⅳ-1-90〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력이 적절하다고 인식하는 전담인력 1인당 담당 참여자 수 ····· 251
〈표 Ⅳ-1-91〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 사업 개선 방안에 대한 인식 ····· 252
〈표 Ⅳ-1-92〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 행 · 재정적 지원 요구 ····· 253
〈표 Ⅳ-1-93〉 장애인 일자리 종사자의 일자리 내용 ····· 255
〈표 Ⅳ-1-94〉 장애인 일자리 종사자의 종사상 지위 ····· 256
〈표 Ⅳ-1-95〉 장애인 일자리 종사자의 고용 형태 ····· 256
〈표 Ⅳ-1-96〉 시간제 일자리 종사자가 시간제로 일하는 이유 ····· 257
〈표 Ⅳ-1-97〉 장애인 일자리 종사자의 현 일자리 참여 기간 ····· 258
〈표 Ⅳ-1-98〉 장애인 일자리 종사자의 1일 근무 시간 ····· 259
〈표 Ⅳ-1-99〉 장애인 일자리 종사자의 월 급여 ····· 260
〈표 Ⅳ-1-100〉 장애인 일자리 사업 참여자의 현재 일하는 곳에서의 복리후생 수준 ····· 261
〈표 Ⅳ-1-101〉 장애인 일자리 종사자가 현 일자리를 선택한 이유 ····· 262
〈표 Ⅳ-1-102〉 장애인 일자리 사업 참여자의 소속 직장에 대한 안전 정도 ····· 263
〈표 Ⅳ-1-103〉 장애인 일자리 사업 참여자의 소속 직장에 대한 쾌적함 정도 ····· 264
〈표 Ⅳ-1-104〉 장애인 일자리 사업 참여자의 근무 중 질병이나 사고 경험 ····· 264
〈표 Ⅳ-1-105〉 장애인 일자리 사업 참여자의 출퇴근 교통수단 ····· 265
〈표 Ⅳ-1-106〉 장애인 일자리 사업 참여자의 출퇴근 소요 시간(왕복) ····· 266
〈표 Ⅳ-1-107〉 장애인 일자리 사업 참여자의 사업장 규모 ····· 267
〈표 Ⅳ-1-108〉 장애인 일자리 사업 참여자의 직무 만족도 ····· 268
〈표 Ⅳ-1-109〉 장애인 일자리 사업 참여자의 사업 성과에 대한 인식 ····· 270
〈표 Ⅳ-1-110〉 장애인 일자리 사업 참여자의 사업 어려움에 대한 인식(1순위, 2순위) ····· 272
〈표 Ⅳ-1-111〉 장애인 일자리 사업 참여자의 일자리 계속 참여 희망 여부 ····· 273
〈표 Ⅳ-1-112〉 장애인 일자리 사업 참여자의 일자리 계속 참여 희망 이유(1순위, 2순위) ····· 275
〈표 Ⅳ-1-113〉 장애인 일자리 사업 참여자의 일자리 계속 참여 비희망 이유(1순위, 2순위) ····· 277
〈표 Ⅳ-114〉 초점집단면담 참여자 현황 ····· 281
〈표 Ⅴ-1〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 발전을 위한 정책 개선 과제 도출 결과 ····· 329

# 근 다

[그림 Ⅱ-1] 일할 의지와 일할 능력을 기준으로 중증장애인에 대한 고용 유형 분류 ····· 15
[그림 Ⅲ-1] 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 목적 ····· 80
[그림 Ⅲ-2] 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 3대 주요 직무 ····· 82
[그림 Ⅲ-3] 생산성 이윤 위주 모델과 권리 중심 모델 관계에서 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 위치 85
[그림 Ⅳ-1-1] 설문조사 개발 및 실시 과정 ····· 151
[그림 Ⅳ-2] 연구 패러다임 모형 도식화 결과 ····· 305
[그림 Ⅴ-1] 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 비전 체계 및 중장기 발전 방안 ····· 368



# I 서론

1. 연구의 필요성 및 목적
2. 연구 문제

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

중증장애인의 노동권 보장은 헌법과 국제조약에서 명시된 기본권임에도 불구하고, 현실에서는 여전히 상당수가 노동 기회에서 배제되어 있다. 대한민국의 경우, 전체 중증장애인의 약 76.2%가 경제활동인구에 포함되지 못하고 있으며, 중증장애인의 65.1%는 사실상 일할 의사가 없을 정도로 노동시장 참여가 저조한 상황이다(김기룡, 2023). 이는 그간 장애인 고용 정책이 경증 위주로 추진되어 왔고, 중증장애인은 보호작업장 등 제한적인 환경에 머물러 온 구조적 한계를 반영한다(박경석, 2020). 비록 정부가 법정 장애인의무고용제 등을 시행하고 있으나, 민간 기업의 장애인 고용률은 3% 내외에 그치고 있어(윤정향, 2024) 중증장애인의 안정적 고용 기회는 극히 부족한 실정이다.

이처럼 중증장애인의 노동권이 충분히 구현되지 못하는 현실은 장애인을 보호 대상이나 재활의 대상으로 보는 관점에서 비롯되며, 특히 최중증장애인의 노동권 구현이 미흡함을 시사한다. 한편 유엔 장애인권리협약(UN, 2008)은 장애인이 스스로 선택한 노동에서 비장애인과 동등한 권리를 가짐을 명시하고, 공공부문에서의 장애인 고용 촉진을 국가의 책무로 강조한다. 그러나 현재까지의 민간 중심 장애인 의무고용제도만으로는 최중증장애인의 고용 기회를 충분히 확보하지 못하였고, 이에 대한 새로운 접근이 요구되었다(윤정향, 2024). 이러한 배경에서 등장한 개념이 바로 '권리중심 노동'이다. 권리중심 노동이란 생산성과 이윤 대신 인간의 권리 실현과 존엄에 초점을 두는 새로운 노동 패러다임으로, 중증장애인을 동등한 시민이자 노동의 주체로 인정하고 국가가 적극적으로 일자리를 제공해야 한다는 철학을 담고 있다(김기룡, 2023; 박경석, 2020). 다시 말해, 노동을 복지의 일부가 아닌 인권 실현의 수단으로 바라보는 인식 전환이다.

이러한 패러다임 전환의 흐름 속에서 2020년 서울시에서 「권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리」 사업이 처음 도입되었다(전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회, 2025). 이 사업은 최중증장애인 개인의 능력과 요구에 맞추어 공공부문에서 권리옹호와 사회참여를 핵심으로 하는 맞춤형 일자리를 제공하려는 혁신적 시도로 평가된다. 이후 경기도 등 다른 지자체로 확산되며 전국적 사업으로 확대되고 있는데(김기룡 외, 2022), 이는 중증장애인 당사자가 격리된 작업장이 아닌 지역사회에서 인권옹호 활동가로 참여할 수 있는 새로운 고용 모델을 정착시키고자 하는 노력으로, 장애인 고용 패러다임의 변화를 의미한다.

권리중심 공공일자리 사업은 2020년 서울시에서 약 260명을 대상으로 한 시범사업으로 시작되었으며(김유미, 2022), 이후 경기도를 비롯해 전라남도, 전라북도, 경상남도,

강원도 춘천시 등 여러 지자체로 확대되었다. 이 사업의 특징은 '권리중심'이라는 명칭에서 드러나듯, 참여하는 장애인이 단순히 임금을 지급받는 대상으로 머무르지 않고 권익 옹호 활동과 사회적 기여를 수행하는 '능동적 노동자'로 자리매김하도록 지원한다는 점이다. 이는 전통적인 보호고용이나 복지 일자리와 달리 장애인의 노동을 권리의 관점에서 재해석한다는 의미를 지닌다. 예컨대, 권리중심 공공일자리에서는 장애인 당사자가 자신과 동료 장애인의 권리를 옹호하고, 지역사회에서 장애인 인식개선 활동을 펼치며, 문화예술 활동을 통해 사회와 소통하는 직무를 수행한다. 이러한 접근은 장애인을 완전한 노동 주체로 인정하고, 동시에 사회 변화를 위한 '가치 생산자'로 바라보는 패러다임 전환에 근거한다(최바름, 2023).

한편 장애인권리협약(CRPD) 제8조는 장애에 관한 인식 제고(Awareness-raising)를 위해 당사국이 수행해야 할 조치를 구체적으로 제시한다. 이는 사회 전반에서 장애인의 권리에 대한 존중을 촉진하고, 장애인에 대한 편견과 고정관념을 제거하며, 장애인의 역량과 기여에 대한 인식을 높이는 것을 목표로 한다. 이를 위해 협약은 지속적인 공공 인식캠페인, 교육 체계에서의 장애인권 교육, 미디어를 통한 장애인 이미지 개선, 전문가 대상의 인권 교육 프로그램 등을 강조한다. 특히, 이러한 인식개선 조치에는 장애인 당사자의 적극적인 참여가 핵심이라는 점이 중요하다. 유엔장애인권리위원회(2022) 역시 "장애인 당사자가 인식개선 활동의 주체로 폭넓게 참여하고 모범사례를 주도할 때 사회 전반의 문화 변혁이 가속화된다"고 지적한다. 즉, 장애인이 스스로 자신의 이야기를 전달하고 권리를 옹호할 때 대중의 인식을 효과적으로 변화시킬 수 있다는 것이다.

이러한 관점에서 볼 때, 권리중심 중증장애인 공공일자리에서의 직무는 CRPD 제8조가 요구하는 인식 제고, 홍보 및 옹호 활동과 밀접한 관련이 있다. 권리중심 공공일자리 직무와 CRPD캠페인 직무를 담당하는 사람(캠페이너, campaigner)의 역할은 협약상의 의무 이행과 맞닿아 있다고 할 수 있다. 실제로 권리중심 공공일자리 사업의 참여자들은 단순한 행정보조나 서비스 수혜자가 아니라, 인권옹호 활동가이자 캠페이너로서 일하고 있다. 예를 들어 장애인 당사자가 지역사회에서 1인 시위를 통해 이동권 보장을 요구하거나, 직접 제작한 콘텐츠를 온라인으로 발신하여 장애인권 이야기를 공유하는 활동은 CRPD 제8조가 지향하는 인식개선의 실천이라 볼 수 있다. 이는 국가가 주도하여 장애인에게 인식개선 캠페인 직무를 부여함으로써 CRPD 이행과 장애인 고용을 결합하는 혁신적 접근이기도 하다. 즉, 중증장애인 공공일자리를 권리옹호 캠페이너로 설계한 것은 국가가 장애인 당사자를 인식개선의 주체로 세워 협약 의무를 이행하려는 창의적인 정책 실험으로 평가될 수 있다.

따라서 이 연구에서는 중증장애인 공공일자리와 CRPD 제8조 인식개선의 접점을 밝힘으로써, 장애인 고용정책이 국제인권기준을 구현하는 하나의 경로임을 논하고자 한다. 아울러 권리중심 공공일자리 사업의 현황과 성과, 한계와 문제점, 그리고 현장의 요구사항 등을 종합적으로 살펴보고, 이를 토대로 정책 개선 방안과 향후 발전 방향을 제안

하고자 한다.

## 2. 연구문제

이 연구의 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 권리중심 공공일자리 사업은 어떠한 배경과 목표로 추진되었고 현재 어떻게 운영되고 있는가?

둘째, 이 사업에서 중증장애인 캠페이너의 직무는 어떠한 구조와 유형을 가지며, 실제 어떤 활동이 이루어지고 있는가?

셋째, 캠페이너로서 활동한 중증장애인들의 경험을 통해 본 사업의 성과와 한계는 무엇인가?

넷째, 이러한 한계를 극복하고 사업을 지속가능한 일자리로 정착시키기 위한 개선 방안은 무엇인가?

이와 같은 연구 질문을 통해, 단순한 일자리 제공을 넘어 권리 구현과 사회변화를 목표로 한 중증장애인 공공일자리의 가치와 과제를 면밀히 살펴보고자 한다.



# II

# 이론적 배경

1. 중증장애인 노동권 보장을 향한 그간의 여정과 현실
2. 사회적 가치 생산 노동 개념과 중증장애인 노동권의 연계
3. 장애인권리협약에 따른 권리중심 직무 활용 공공일자리 추진 방안 탐색

# II. 이론적 배경

## 1. 중증장애인 노동권 보장을 향한 그간의 여정과 현실

우리 사회에서 중증장애인의 노동 현실은 지난 수십여년간 제도적·정책적 변천을 거듭해 오며 변화 발전해 왔다. 특히 1960년대 이후부터 등장한 보호고용 체제가 1980년대 이후 장애인복지법 제정으로 법적 근거가 마련된 이후 분리된 작업장에서의 고용을 중심으로 중증장애인의 노동권 보장 정책이 추진되었다. 여기서는 중증장애인 노동권 보장을 위한 그간의 국가 및 시민사회 차원의 노력과 그 과정을 탐색하고 중증장애인 노동권 보장 현실을 살펴본 후, 중증장애인 노동권 보장을 위하여 그동안 제안된 정책 개선 과제 등을 탐색해 보고자 한다.

### 1) 중증장애인 노동권 보장을 향한 그간의 다양한 접근

#### (1) 보호고용 중심의 접근

1960년대 한국의 장애인 복지는 주로 시설 수용과 보호 위주로 이루어졌다. 1960년대 전후 전쟁 등으로 발생한 장애아동을 보호하는 데 초점이 맞추어져, 국가 정책은 장애인의 직업보다는 생존과 구호에 중점을 두었다. 당시 장애인의 노동권에 대한 인식은 매우 미흡하여, 경제활동보다는 복지시설 수용이나 가족 돌봄이 일반적이었다. 이러한 배경에서 등장한 것이 “보호고용”이었다. 일반 고용환경에서 일하기 어려운 중증장애인에게 특별히 마련된 작업환경을 제공하여 보호 아래 일할 수 있게 하는 형태의 고용이라 할 수 있다. 이는 흔히 장애인 보호작업장 형태로 구현되었는데, 생산 현장을 사회복지시설로 운영하며 장애인에게 작업 기회를 주는 모델이었다.

한국에서는 1981년 제정된 「심신장애자복지법」(1989년 「장애인복지법」으로 전면 개정)에서 직업재활시설 설치 근거가 마련되어, 장애인 보호작업장과 근로작업장 등의 시설이 법적 인정받기 시작했다. 보호작업장은 사회복지법에 따라 운영되는 직업재활시설로서, 일반 사업장과 달리 노동관계법 대신 복지법의 적용을 받았다. 법적으로 “일반 작업환경에서 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 환경에서 직업훈련이나 직업생활을 할 수 있도록 하는 시설”로 정의되며, 유형에는 장애인보호작업장, 장애인근로사업장(근로작업장), 직업적응훈련시설 등이 포함되었다. 근로사업장은 장애인에게 최저임금을 지급해야 하는 반면, 보호작업장은 생산능력이 현저히 낮은 경우 최저임금 적용이 제외될 수 있어 임금 수준이 매우 낮았다. 이러한 이유로 2020년 기준 전체 근로 장애인 중 약 66%가 최저임금 미만의 급여를 받고 있으며, 그 중 89%가 보호작업장에서 일하고 있을

정도로 보호고용 하의 임금 수준은 열악한 상황이다(함께걸음, 2023). 이는 장애인의 노동을 “재활”의 관점에서 보고, 온전한 노동자로 인정하지 않는 당시 한계를 반영한다고 할 수 있다.

한국과 유사하게 많은 나라에서 중증장애인 고용은 오랫동안 보호작업장 등에 의존했다. 예를 들어 독일은 제2차 세계대전 후 중증장애인을 위해 “장애인 작업장(WfbM)”이라는 보호고용체계를 도입했는데, 이곳에서 일하는 장애인은 법적으로 ‘준(準)근로자’ 지위로 보호받으며 생활수당 수준의 보수를 받는다. 미국 역시 20세기 중반까지 장애인에게 최저임금 이하를 지급하는 보호 작업장(sheltered workshop)이 널리 운영되었고, 「공정근로기준법」 제14(c)조에 따라 생산능력이 낮은 장애인에게는 연방 최저임금 적용을 제외하는 제도가 지금까지도 일부 유지되고 있다. 이러한 보호고용 모델은 장애인에게 작업 기회를 제공했다는 긍정적 평가도 있으나, 일반 고용시장과의 분리, 낮은 임금과 승진기회 박탈 등의 한계가 점차 부각되었다(Kim, 2019). 결과적으로 1980년대 이후 각국은 보호고용 일변도의 정책에서 탈피해 통합 고용과 권리 보장 방향으로 전환하게 되었다.

### (2) 지원고용 등 일반고용에서의 고용기회 보장 노력

한국 장애인 고용정책의 전환점은 1990년 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」 제정이라 할 수 있다. 이 법은 장애인에게 능력에 맞는 직업생활을 통한 인간다운 생활 영위를 보장하기 위해 제정되었으며, 장애인 고용촉진 및 직업재활을 국가책무로 명시하였습니다. 핵심적으로, 이 법은 장애인 의무고용제도(할당제)를 도입하여 공공·민간 부문 고용주에게 일정 비율 이상의 장애인을 고용할 법적 의무를 부과했다. 예를 들어 국가와 지방자치단체는 소속 정원의 2% 이상을, 민간기업은 상시근로자 300인 이상일 경우 2% 수준(당시 단계적 적용)으로 장애인을 고용해야 했다. 이를 이행하지 못하면 고용부담금을 납부하게 하고, 초과 이행하는 사업주에게는 고용장려금을 지급하는 인센티브-페널티 체계를 마련하였다. 또한 동법에 따라 1990년 9월 한국장애인고용촉진공단(현 한국장애인고용공단)이 설립되어 장애인 고용지원 사업을 전담하게 되었다.

의무고용제 시행 초반에는 기업과 사회의 준비 부족으로 실질 고용률이 매우 저조했다. 법 시행 첫 해인 1991년 의무고용 대상 사업체의 장애인 고용률은 0.43%에 불과했는데, 이는 법정 기준(약 2%)의 1/5 수준에 지나지 않았다(김태양, 2020). 많은 기업들이 장애인을 채용하기보다는 부족 인원당 부담금을 내는 것으로 대응하였고, 고용된 경우에도 경증장애인 위주로 채용되는 경향이 있었다. 당시 우리 사회의 장애인에 대한 편견이 심해, 중증장애인은 노동능력이 없다는 인식이 팽배했던 것도 원인이 되었다. 실제로 초기 정책도 중증보다는 경증장애인의 취업 촉진과 인식 개선에 초점을 맞추고 있었다고 평가되기도 했다. 1990년대 내내 정부는 장애인 고용률을 높이기 위해 장애인 고

용사업주 표창, 장애인 취업알선 강화, 기술교육 지원 등 여러 정책을 도입했으나, 민간 부문의 참여는 더디게 진행되었다. 그럼에도 불구하고 의무고용제의 시행으로 장애인 고용 인식이 제고되고, 공공 부문부터 장애인 채용이 증가하는 등 점진적 성과가 나타났다. 1998년 IMF 경제위기 이후에도 장애인 고용의 법적 틀은 유지되어, 1999년에는 장애인고용촉진공단을 통한 취업알선 인원이 전년 대비 크게 늘어나는 등의 변화가 보고되었다(고용노동부, 2000).

1990년대는 전 세계적으로 장애인의 노동권 보장이 강화된 시기였다. 미국의 경우 1990년 「Americans with Disabilities Act (ADA)」를 제정하여 고용에서의 장애인 차별을 법으로 금지하고 합리적 편의를 제공하도록 의무화하였다. 이로써 미국에서는 고용주가 장애를 이유로 채용에서 배제하는 행위에 제동이 걸렸고, 장애인 근로자는 합당한 작업환경 조정을 요구할 권리를 갖게 되었다. 일본은 한국보다 앞선 1960년에 「장애인고용촉진법」을 제정하고 1976년부터 민간기업에 장애인 고용할당제를 시행했는데, 1998년까지 민간 의무고용률을 1.6%로 유지하며 제도 안착을 도모했다. 또한 장애인만을 고용하는 특별자회사 제도(特例子会社)를 운영하여 기업들이 자회사 형태로 장애인 전용 사업장을 만들어 할당제를 준수할 수 있게 했다. 독일도 1974년 연방법을 통해 16명 이상 사업체에 6% 장애인 고용의무를 부여하고 (현재 5%), 미이행시 분담금을 걷어 장애인 고용기금으로 활용했다. 한편 호주, 캐나다 등은 이 시기 직접적 할당제는 없었지만, 장애인 차별금지법 제정과 공공 부문의 모범 고용주 역할 강조를 통해 장애인의 일반 고용시장 참여를 촉진하기 시작했다. 종합하면, 1990년대를 거치며 국내외적으로 장애인을 격리된 보호환경이 아니라 일반 고용환경에서 수용해야 한다는 인식 전환이 일어났고, 이를 뒷받침하는 법적 기반이 마련된 것이다.

2000년대에 들어 한국은 장애인 고용정책의 양적 확대와 질적 개선을 동시에 추진하게 되었다. 2000년 1월 「장애인고용촉진 및 직업재활법」으로 법률 명칭과 내용을 전면 개정하면서, 장애인 고용정책에 보건복지부가 함께 참여하도록 하고 중증장애인 직업재활에 대한 조항을 대폭 강화했다. 개정법은 지역사회 중심의 직업재활센터 설치, 사회통합 지향 고용 확대 등 중증장애인에 대한 고려를 명문화하였다. 예컨대 “중증장애인에 대해서는 지원고용을 실시해야 하며, 장애인이 작업할 수 있는 근로환경을 제공하도록 보호고용을 해야 한다”는 규정을 두어, 지원고용 제도(직무지도원이 장애인과 함께 직장에 들어가 현장훈련 후 정규고용을 돕는 형태)를 법적으로 도입했다. 이는 중증장애인이 일반 사업장에 적응할 수 있도록 돕는 대안적 고용모델로서, 이후 본격 시행되어 많은 지적·발달장애인 등이 도움을 받게 되었다.

2000년대 중반에는 의무고용제도의 적용 범위와 목표치도 확대되었다. 2004년 법 개정을 통해 의무고용 사업장 범위를 상시근로자 50인 이상 사업체로 넓혀 중소기업에도 장애인 고용 책임을 부여했고, 2006년까지 단계적으로 공공부문의 적용제외 직종을 축소하여 거의 모든 공공기관이 의무고용을 지키도록 하였다. 또한 민간기업의 법정 의무

고용률도 점진적으로 상향 조정되었다. 이러한 조치와 적극적인 행정지도 결과, 2010년대 초 장애인 의무고용사업체의 평균 고용률은 약 2% 중반대로 상승했다. 특히 공공부문은 2000년대 후반 목표치를 초과 달성하여 3~4%대의 높은 고용률을 보이기도 했다.

장애인 고용을 촉진하기 위한 재정지원도 크게 늘었다. 고용노동부와 장애인고용공단은 사업주에게 지급하는 장애인 고용장려금의 지원단가를 인상하고, 중증장애인 근로자를 채용할 경우 장려금을 더 많이 지급하도록 개편하였다. 예를 들어 중증장애인 한 명은 경증장애인 두 명으로 산정하여(2배 가중) 기업이 의무고용을 달성하는 데 유리하게 반영하고, 그에 상응하는 장려금을 지원했다. 또한 보조공학기기 지원, 작업장 시설개선 지원, 근로지원인 서비스 시범사업 등이 도입되어, 사업주가 장애인을 고용할 때 드는 비용 부담을 정부가 분담하였다. 2008년에는 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」이 시행되어 고용 영역에서 합리적 편의제공 의무가 법제화되었고, 이를 위한 재정·기술 지원도 병행되었다.

앞서 법제화된 지원고용 제도는 2010년대에 더욱 확대되었다. 한국장애인고용공단은 "중증장애인 지원고용" 사업을 통해 직무지도원이 중증장애인의 직장훈련을 3~6개월 간 밀착 지원한 후 정규 고용으로 전환시키는 프로그램을 운영했다. 2015년 「장애인고용법」 개정으로 지원고용 후 정규직 전환 시 사업주에게 인센티브를 주는 조항이 마련되는 등, 현장 중심의 취업지원이 제도적으로 뒷받침되었다. 또한 직무지도원 인력을 확충하고 전문성을 높이기 위해 국가지원자격을 부여하고 양성교육을 진행하였다. 그 결과 지원고용을 거쳐 취업하는 중증장애인이 2010년대 후반 매년 수천 명에 달하는 등 중증장애인 취업 모델로서 자리매김하였다(한국장애인고용공단, 2020).

지원고용의 활성화를 촉진하고 일반고용 현장으로의 접근성을 향상시키기 위하여 신체적 이유 등으로 작업 수행에 타인의 도움이 필요한 중증장애인에게, 2012년 시범사업을 거쳐 2016년부터 근로지원인 제도가 도입되었다. 이는 장애인 근로자가 직무 수행 시 보조인력을 지원받을 수 있도록 국가가 인건비를 보조하는 제도이다. 예컨대 중증 지체장애인이 컴퓨터 작업을 할 때 타이핑을 대행해주거나 이동을 도와주는 인력을 파견하는 식이다. 근로지원인은 1인당 주당 최대 100시간까지 지원 가능하며, 해당 비용을 정부가 전액 또는 일부 부담하여 기업의 추가 비용 없이도 중증장애인을 고용할 수 있게 했다. 2021년 기준 약 2,000여 명의 장애인이 근로지원인 서비스를 활용하여 업무를 수행하고 있으며, 서비스 만족도도 높게 나타나 중증장애인의 고용 유지율 향상에 기여하고 있다(한국장애인고용공단, 2022).

미국의 경우 1980년대부터 한국의 경우 2010년대 이후부터 본격 도입, 시행된 지원고용 제도는 기술 평가, 직업 훈련, 직업 배치 및 지속적인 지원을 포함하여 중증장애가 있는 구직자에게 제공되는 일련의 고용서비스 정책이라 할 수 있다(김기룡, 2022). 지원고용의 목표는 중증장애인을 지역사회 내 통합된 환경에서 경쟁력 있는 임금을 보장하는

작업장에 배치하는 것이다(Revell, Whehman, Kregel, & West et al., 1994). 그러나 지원고용은 심한 장애가 있는 사람보다는 해당 사업체에서 곧바로 일할 수 있는 심하지 않은 장애가 있는 사람을 선호해 왔다. 지원고용은 가장 높은 수준의 지원을 필요로 하는 사람들은 일할 수 없거나 보호고용 환경에 배치하는 것이 적절하다고 판단되는 시스템 내에서 만들어진 것이라 할 수 있다(Shogren, Dean, Griffin, & Steveley et al., 2017). 지원고용은 일정한 수준의 지속적인 지원이 필요하지만 일반적인 직무 능력을 발휘할 수 있는 사람들에게 안정적 소득을 획득할 수 있는 길을 열어줌으로써 장애인 고용에 대한 혁명으로 간주되기도 했다(Revell, Whehman, Kregel, & West et al., 1994). 지원고용 제도가 대두된 후 기존 직업재활시스템에서의 기술 수준 평가는 초급, 저임금 작업에 초점을 맞추고 누군가가 지원고용 또는 보호고용 대상자인지 그 자격을 결정하는데 기여했다(Hall, Butterworth, Winsor, & Kramer et al., 2018).

지원고용은 중증장애가 있는 사람들이 쉽게 얻을 수 있는 직업과 관련된 직무 능력을 수행할 수 있도록 취업 전 훈련을 제공하고 취업 후 직장생활 적응에 필요한 인적 및 물적 지원을 특정 기간까지 제공되는 일련의 고용 프로그램이다(Lemaire & Malik, 2007). 지원고용은 고용주가 원하는 직무 능력을 발휘할 수 있는 사람을 우선 배치하는 데 초점을 맞추고 있고 구직자의 이익, 구직자의 강점 등을 고려하지 않으며 고용주 측에서 구직자의 특성과 요구를 받아들이도록 기대할 수 없다. 지원고용은 중증장애인의 지역사회 내 업체로의 취업을 위한 가장 빠른 경로일 뿐이다(Wehman et al., 2018).

1980년대 이후 지원고용은 통합된 고용 환경으로의 진입을 촉진하는 대안으로 평가받았으나, 미국의 경우 10년 이상의 경제 호황이 있었음에도 불구하고 중증장애인의 통합 고용 환경에서의 고용 성과는 크게 개선되지 못한 것으로 평가되고 있다(Riesen & Oertle, 2019). 더 심각한 장애가 있는 사람 또는 중증의 장애인들은 통합된 경쟁 고용 환경에서 광범위하게 제외되었으며 이러한 환경에서 취업을 했다고 하더라도 저임금 노동 현장에 배치되어 있거나 단순노무 또는 초급 수준의 작업 활동에 머물러 왔다(Wehman et al., 2018).

### (3) 직접 일자리 사업 추진 등 다각화된 고용 지원 정책

정부는 장애인 직접고용 일자리 사업도 본격화되었다. 보건복지부는 2007년부터 장애인복지일자리, 특화형 일자리 등을 통해 취업이 어려운 중증장애인을 공공일자리로 채용하는 사업을 시작했다. 예를 들어 행정 도우미, 복지시설 도우미, 우편물 분류 보조 등 일정한 보수를 받으며 일할 수 있는 자리를 지방자치단체와 협력하여 제공한 것이다. 2010년대에 이르러 이러한 복지일자리 사업은 연 수만 명 규모로 확대되어, 상당수 중증장애인들의 사회참여 기회를 열었다. 아울러 장애인 표준사업장 제도가 도입되어, 민

간 기업이 장애인 근로자 친화적 사업장을 설립하면 초기 자금과 운용비를 지원하였다. 장애인표준사업장은 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙」 기준에 따라 상시 근로자 중 일정 비율 이상을 장애인으로 고용하고 고용노동부로부터 인증을 받은 사업장으로, 모기업에 대한 고용계수 상향(장애인 1인당 2명 인정 등) 혜택이 주어졌다. 이러한 모델을 통해 대기업이 자회사 형태로 장애인만의 사업체를 만들어 중증장애인을 다수 고용하는 사례들이 나타났다.

2010년대에는 한걸음 더 나아가 개별 장애인의 능력과 필요에 맞춘 일자리 지원이 정책 화두가 되었다. 중증장애인의 경우 장애 유형과 정도가 다양하여 천편일률적인 일자리로는 지속 고용이 어렵기 때문에, “맞춤고용”이나 “직무개발(Job carving)” 등의 기법이 도입되었다. 예를 들어 발달장애인의 경우 업무 과정을 세분화하여 일부 직무만 전담하도록 직무를 재설계하거나, 특정 재능을 활용할 수 있는 일자리를 새로 만드는 식이다. 일부 지자체와 공단에서는 발달장애인을 위해 카페 바리스타, 우편물 분류원, 도시락 배달원 등의 특화 일자리 사업을 추진하였고, 이는 실제 고용으로 연결되는 사례가 늘었다(한국장애인개발원, 2019).

특히 맞춤고용은 지원고용의 한계를 보완하거나 극복하기 위하여 등장한 대안적인 고용지원 방안 중 하나라 할 수 있다(김기룡, 2022). 맞춤고용은 중증장애인의 일반 경쟁고용 환경으로의 실제적 진입을 위해 고안된 대안적 고용지원 접근 전략이다(Wehman, Inge, Revell, & Brooke, 2007). 맞춤고용은 미국의 2014년 인력혁신 및 기회에 관한 법률(Workforce Innovation and Opportunity Act, WIOA)에서 지원고용 정의에 맞춤고용이 추가되면서 법적 근거를 갖추게 되었다(Riesen et al., 2015). WIOA에서는 맞춤고용을 “중증의 장애를 가진 개인의 강점, 필요 및 관심을 기반으로 하는 중증장애인을 위한 경쟁 통합 고용” 중 하나로 정의하고, “중증장애가 있는 개인의 특정 능력과 고용주의 비즈니스 요구를 충족하도록 설계”하는 지원이며, 고용에 이르도록 하기 위한 ‘유연한 전략’을 포함하는 개념으로 정의하고 있다. 이때 유연한 전략은 직업 탐색을 포함하여 고용주의 필요 또는 이전에 확인되지 않고 충족되지 않은 경쟁 통합 고용 환경의 고용주 요구를 기반으로 일련의 직무, 임무, 작업 일정, 작업 배열, 감독 사항, 작업 위치에서의 지원과 서비스 제공 등을 언제 어떻게 제공할 것인지 기획, 조정하는 것을 포함하고 있다(WIOA, 2014). 또한 WIOA에서 정의하는 경쟁 통합 고용은 최저 임금 이상의 정규직 또는 시간제 노동을 의미하고, 임금과 혜택은 비장애인과 동일하고 비장애인 동료와 완전히 통합적으로 이루어지는 고용을 의미한다.

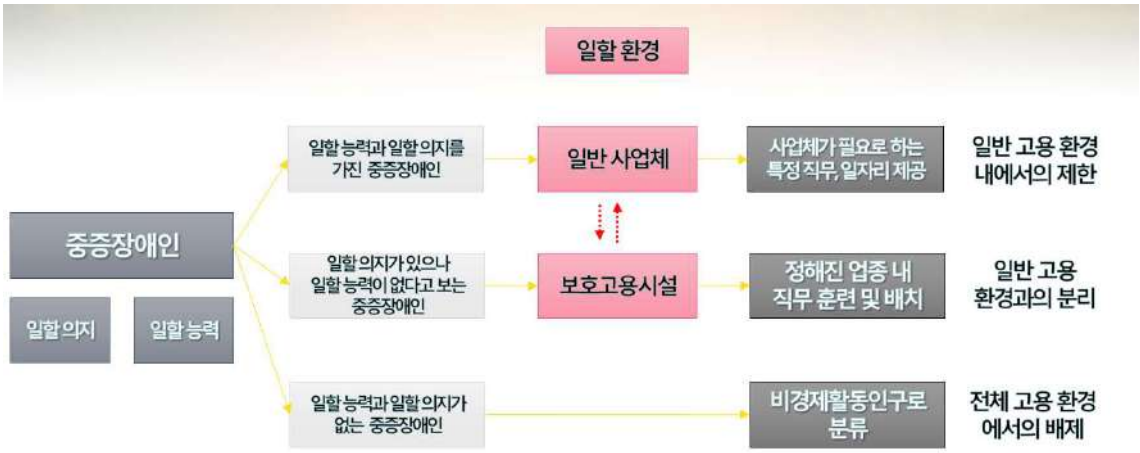
그밖에 중증장애인의 대안적 고용 경로로서 사회적 기업, 자활기업, 장애인자영업 지원도 활성화되었다. 정부는 장애인을 다수 고용하는 사회적 기업에 인건비를 지원하거나, 중증장애인 창업 시 창업자금을 대출·보조하는 등의 정책을 폈다. 예를 들어 시각장애인 안마사들이 공동으로 운영하는 협동조합, 발달장애인 예술가들의 문화예술사회적기업 등이 설립되어 자립적 일자리 모델을 보여주고 있다. 이러한 탈(脫)시설-지역사회 기

반의 일자리 창출은 단순히 한곳에 모아 일하게 하는 보호고용과 달리, 장애인이 지역사회 구성원으로 참여한다는 점에서 의의가 있다.

정보통신기술의 발달과 COVID-19 팬데믹을 계기로 원격·재택근무가 늘어나며, 중증장애인 고용에도 새로운 기회가 생겼다. 이동이 어렵거나 통근이 힘든 중증장애인들이 재택으로 소프트웨어 개발, 온라인 고객상담, 콘텐츠 크리에이터 등의 일을 수행하는 사례가 나타났다. 정부는 2020년 이후 재택근무 인프라 구축비 지원사업을 실시하여 장애인 근로자의 원격근무에 필요한 보조기기를 제공하고 있다. 예를 들어 청각장애인을 위해 화상회의 자막 시스템을 지원하거나, 중증 지체장애인을 위해 원격제어 소프트웨어를 제공하는 등 개별 맞춤형 기술 지원이 이루어지고 있다. 이러한 노력은 거동이 불편한 중증장애인의 직업 선택 범위를 넓혀준다는 평가를 받고 있다.

### (4) 소결

1960년대 이후 한국의 중증장애인 노동권 보장은 “보호와 수용”의 수준에서 “권리와 통합”의 단계로 변화 발전해 왔다. 보호고용을 통해 최소한의 일자리 제공에 머물렀던 과거와 달리, 이제는 중증장애인도 비장애인과 동등하게 노동할 권리를 보장해야 한다는 인식이 확고해졌다. 이러한 변화 속에서 여러 성과가 있었지만, 여전히 개선되어야 할 사항이 발견되고 있다.




[그림 Ⅱ-1] 일할 의지와 일할 능력을 기준으로 중증장애인에 대한 고용 유형 분류

※ 출처: 김기룡(2023). 중증장애인일자리특별법제정제안자료. 서울: 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리제공기관협회.

중증장애인 고용 활성화를 위한 긍정적 흐름과 달리 전통적인 고용 환경에서 일반 사업체는 주로 일할 능력과 일할 의지가 있는 중증장애인을 대상으로 일자리를 제공하거나 취업 프로그램을 운영해 왔다. 특히 일할 의지는 있으나 일할 능력이 없다고 판단되는 사람은 일반사업체가 아닌 보호고용시설에서 일할 수 있는 기회를 제공하고 보호고용시

설에서 정한 업종과 직무 범위 내에서 제한적인 직무를 수행해 왔다. 그리고 일할 능력과 일할 의지가 없는 중증장애인의 경우 비경제활동인구로 분류하고 어떠한 고용 기회도 제공하지 않고 고용 환경으로부터 배제해 왔다([그림 Ⅱ-1] 참조). 따라서 일할 능력과 일할 의지와 관계없이 중증장애인의 노동권 보장을 위한 국가 및 사회적 지원 대책이 마련되어야 할 것이다.

앞선 고찰을 통해 중증장애인 고용 활성화 및 노동권 보장을 위한 정책적 시사점을 다음과 같이 제시할 수 있다.

첫째, 복지와 노동정책의 연계 강화가 필요하다. 아직도 상당수 중증장애인 일자리가 장애인복지법상의 시설에서 “훈련” 형태로 제공되고 있고, 이들은 노동법의 보호를 받지 못해 저임금과 열악한 근로조건에 놓여 있다. 더 이상 장애인 노동을 복지의 영역에만 가둘 것이 아니라, 직업재활시설 종사 장애인도 노동자로서 권리를 보장받도록 법·제도 개선이 요구된다. 예를 들어 보호작업장 등에 최저임금 적용 예외를 단계적으로 축소하고, 어려움이 있다면 독일의 사례처럼 고용장려금이나 임금보조 제도를 활용해 임금을 보전해줄 수 있을 것이다. 또한 작업장에서 복지 서비스만 제공할 것이 아니라, 고용노동부와의 협업을 통해 시설 장애인이 향후 경쟁고용으로 이전할 수 있는 경로를 만들어야 한다. 이를 위해서는 두 부처(고용노동부·보건복지부)의 긴밀한 공조와 책임체계 일원이 필수적이다.

둘째, 기업의 중증장애인 고용책임을 강화하면서 동시에 지원도 두텁게 해야 한다. 현재 의무고용제 하에서 기업들은 장애인 고용에 나서고 있으나, 주로 수행가능한 쉬운 업무에 경증장애인을 채용하는 경향이 있. 중증장애인 고용은 여전히 기피되는데, 이를 해결하려면 의무고용제의 인센티브 구조를 조정할 필요가 있다. 예를 들어 현행 중증장애인 2배 가중 산정제도를 확대하여 중증장애인 1명을 채용하면 3명분으로 인정하는 방안을 검토할 수 있다. 또한 고용장려금 지급 시에도 중증장애인에 대한 단가를 대폭 인상하여 기업이 경증보다 중증을 우선 채용하도록 유도해야 한다. 이미 정부는 2021년 장애인고용장려금 개편을 통해 중증장애인 장려금을 경증의 2배로 상향한 바 있는데, 향후 예산 범위 내에서 그 격차를 더 벌리는 것도 고려할 수 있다.

한편 기업에 대한 지원도 중요하다. 근로지원인, 보조공학기기, 무상 컨설팅 등 현재 제공되는 서비스를 기업들이 잘 활용하도록 안내하고, 서비스의 접근성을 높여야 합니다. 특히 중소기업은 장애인 고용역량이나 정보가 부족하므로, 전담 지원기관을 두어 채용부터 적응까지 밀착 지원하는 것이 효과적이다. 이는 일본의 지역 장애인직업센터나 미국의 Job Accommodation Network 같은 모델을 참고할 수 있다.

셋째, 장애인 고용의 질적 측면 향상에 정책의 초점을 맞춰야 한다. 단순히 고용률 수치를 높이는 것 못지않게, 어떤 일자리에서 얼마나 안정적으로 일하는지가 중요하다. 현재 중증장애인들은 주로 단순노무나 보조적 직무에 몰려 있고, 직업경로가 단절되는 경

우도 많다. 이를 개선하기 위해 직무 다양화 및 개발 노력이 필요하다. 정부와 공단은 산업별로 장애인이 수행할 수 있으나 아직 시도되지 않은 직무를 발굴하여 직무모델로 보급할 필요가 있다. 예를 들어 금융권의 데이터 검수원, IT기업의 접근성 테스터, 농업 분야의 스마트팜 보조원 등 새로운 직무를 만들어낼 수 있다. 또한 승진과 경력개발 기회 제공을 위해 장애인 직원에 대한 리더십 교육, 멘토링 제도를 도입하도록 기업을 독려해야 한다. 장애인 고용의 최종 목적은 단순 고용이 아닌 생산적이고 존중받는 커리어 형성이라는 점을 인식하고, 정책 평가 지표에도 고용유지기간, 승진률, 직무수준 등의 척도를 포함시키는 것이 바람직하다.

넷째, 장애인에 대한 조기교육과 지속지원이 연계되어야 한다. 노동권 보장의 시작은 적절한 교육과 훈련에서 시작한다. 특히 중증발달장애인이나 뇌병변장애인의 경우, 고등학교 졸업 이후 적절한 훈련 기회를 놓치면 평생 취업이 어려워질 수 있다. 이를 방지하기 위해 특수교육과 직업훈련의 연계 강화가 요구된다. 예컨대 특수학교 단계부터 직업평가를 실시하고, 졸업과 동시에 공단이나 지방 직업재활시설로 정보가 연계되어 바로 취업지원 서비스를 받도록 할 필요가 있다. 또한 취업 후에도 장애인직업생활상담원 등을 통해 직장 내 문제나 경력 설계를 지속적으로 도와주어야 한다. 선진국의 사례를 보면, “평생에 걸친 고용지원(lifetime support)” 개념이 강조되고 있다. 한국도 이에 준하는 시스템을 마련해 중증장애인이 생애주기별로 필요한 노동권 지원을 받을 수 있게 해야 한다.

다섯째, 사회인식 개선과 차별철폐 노력을 병행해야 한다. 법과 제도가 갖춰져도 현장의 편견이 남아 있다면 중증장애인의 실질적 노동권 보장은 요원하다. 1990년대 이후 지속된 인식개선 캠페인에도 불구하고, 여전히 일부 고용주와 동료들은 중증장애인과 함께 일하는 것을 어려워한다. 이를 개선하기 위해 직장 내 장애인 인식개선 교육을 더욱 내실화하고 콘텐츠를 중증장애인 사례 중심으로 만드는 것이 필요하다. 또한 장애인 근로자에 대한 차별 시정을 강화하여, 승진이나 교육훈련 기회에서 배제되지 않도록 모니터링을 해야 한다. 고용상 차별로 판단되면 노동위원회나 인권위 등을 통한 구제절차를 적극 활용하게 하고, 기업들도 “장애인 친화 고용환경” 조성을 위해 자발적 점검을 실시하도록 유도해야 한다. 사회 전체적으로 “장애는 능력의 차이일 뿐”이라는 인식을 확산시키는 한편, 특히 중증장애인의 잠재력과 성공 사례를 알리는 노력이 필요하다. 이를 통해 고용주가 장애인 채용을 CSR 차원이 아닌 비즈니스 자산으로 여기도록 하는 문화가 자리 잡아야 한다.

끝으로, 국제 협력과 벤치마킹을 통해 정책의 혁신을 도모해야 한다. 앞서 살펴본 것처럼 각국은 다양한 실험을 이어가고 있으며, 한국도 UN 장애인권리협약 이행보고 및 OECD 등 국제기구를 통한 정보교류를 하고 있다. “글로벌 스탠더드”에 부합하는 노동권 보장을 위해 앞으로도 해외의 우수 정책을 받아들이고 서로 경험을 공유하는 노력이 지속되어야 할 것이다. 예컨대 영국의 장애인고용공동체(Disability Confident) 인증제

나, 캐나다의 포용적 고용 모델 등은 한국 기업 문화에 참고가 될 수 있다.

요컨대, 한국의 중증장애인 노동권 보장은 양적인 기반은 어느 정도 마련되었으나, 질적 향상과 완전한 사회통합이라는 과제를 남기고 있다. 이를 해결하기 위해서는 법·제도의 미세조정, 지원서비스의 확대, 사회인식의 진일보가 함께 이루어져야 한다. “일할 의지와 능력이 있는 한 누구도 노동시장에서 배제하지 않는다”는 포용적 노동시장의 비전이 중증장애인에게도 실현될 때, 비로소 우리 사회의 장애인 노동권 보장은 완성될 것이다. 장애인도 노동을 통해 자아실현과 생계를 영위할 권리가 있으며, 이는 시혜가 아닌 권리라는 인식 아래, 앞으로의 정책이 수립되고 집행되어야 할 것이다

### 2) 중증장애인의 노동권 보장 실태와 개선 방안

모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리와 더불어 일할 권리를 가진다. 특히 장애인의 노동권은 유엔 장애인권리협약 등 국제 인권 규범에서 평등하게 보장되는 기본권이다(Deutschland.de, 2023). 우리나라에서도 「장애인차별금지법」과 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 등을 통해 장애인의 고용 기회 확대와 차별 금지를 명시하고 있다. 그럼에도 현실에서 중증장애인의 노동권은 충분히 실현되지 못하고 있으며, 이는 개인의 삶과 사회 전반에 다양한 문제를 야기한다. 여기서는 한국의 중증장애인 노동권 보장 실태를 실증 자료에 기반해 분석하고, 경증장애인 및 비장애인과의 격차를 비교하고, 중증장애인의 노동권이 보장되지 않음으로써 발생되는 문제와 함께 중증장애인 노동권에 영향을 미치는 요인을 탐색해 보고자 한다. 이를 통해 중증장애인의 고용 증진과 권리 보장을 위한 정책적 개선 방안을 제안하고자 한다.

#### (1) 중증장애인의 노동권 보장 실태와 현황

한국의 장애인 고용률은 여전히 낮은 수준에 머물러 있다. 2020년 기준 우리나라 15세 이상 장애인의 경제활동참가율은 37.0%, 고용률은 34.9%로, 같은 해 전체 인구의 고용률(약 60% 수준)과 약 25%p 이상의 큰 격차를 보였다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2020). 이는 장애인 3명 중 2명은 일하지 못하고 있다는 뜻으로, 경제활동이 가능한 연령대임에도 상당수가 노동시장에서 배제되어 있음을 보여준다. 한편 장애인 실업률은 5~7%대로 일반 인구보다 약간 높게 나타나며(한국장애인고용공단 고용개발원, 2020), 취업을 희망해 구직활동을 하는 장애인들조차 비장애인보다 고용 성취가 어려운 현실을 반영한다.

특히 중증장애인의 고용 상황은 더욱 열악하여, 중증장애인의 경제활동참가율과 고용률은 경증장애인의 절반 수준에 불과하고 실업률은 더 높은 것으로 조사되었다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2020). 예를 들어 중증장애인의 고용률은 약 19.9%에 그쳐 경증장애인(41.7%)의 절반, 비장애인(60% 이상)의 3분의 1 수준에 불과하다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2020). 이는 대다수 중증장애인이 일자리 자체를 구하지 못하거나 구직을 단념하고 있다는 의미다.

중증장애인이 간신히 취업하더라도 노동의 질 측면에서 여전히 권리가 취약하다. 장애인 임금근로자의 상당수가 저임금과 불안정 고용 상태에 놓여 있는데, 중증장애인 임금근로자의 비정규직 비율은 69.9%로 경증장애인(56.9%)보다도 훨씬 높다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2020). 이는 중증장애인이 정규직보다는 기간제·시간제 일자리나 파견·용역 등의 형태로 고용되는 비율이 크다는 뜻이다. 이로 인해 고용 안정성과 사회보

험 혜택 등에서 불리한 위치에 놓이기 쉽다.

임금 수준에서도 격차가 두드러져, 한 조사에 따르면 장애인 임금근로자의 월평균 임금은 약 192만 2천 원으로 전체 임금근로자 평균 임금(약 268만 1천 원)의 72% 수준에 그쳤다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2020). 이는 장애인 노동자가 비장애인 대비 평균적으로 30% 가까이 낮은 임금을 받고 있음을 의미하며, 직무 수준이나 경력 발전 기회에서의 차별을 시사한다. 다만 현재 일하고 있는 장애인 근로자의 평균 근속기간은 약 6년 11개월로, 전체 근로자 평균(6년 0개월)과 비슷하거나 오히려 긴 편으로 나타났다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2020). 이는 한 번 취업에 성공한 장애인은 일자리를 유지하려는 경향이 높고, 일부는 공공부문이나 보호작업장 등에서 장기근속하기 때문으로 해석된다. 그럼에도 이런 장기 근속 일자리 상당수가 낮은 임금과 승진 기회 제한 등 질적 한계를 지닌 경우가 많아, 평균 근속기간이 길다고 해서 노동권이 충분히 실현되었다고 보기는 어렵다.

중증장애인 노동권 보장 수준을 보여주는 지표 중 하나로 의무고용제도 이행 현황을 들 수 있다. 한국은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따라 일정 규모 이상의 사업체에 법정 장애인 고용률을 부과하고 있으며, 2023년 현재 공공부문 3.6%, 민간부문 3.1%로 설정되어 있다. 그러나 현실에서는 많은 기업이 이 기준을 충족하지 못하고 고용부담금(미고용 벌금)을 납부하는 실정이다. 2021년 기준 전체 기업의 장애인 평균 고용률은 3.1%로 명목상 법정기준에 근접했으나, 이는 중증장애인 1명을 2명으로 산정해주는 특별계산에 힘입은 수치이다(최연진, 곽주현, & 이가흔, 2023). 실제 순수 고용률로 환산하면 민간부문은 2.4%에 불과하여 법정 기준치에도 못 미친다(최연진 외, 2023). 특히 대기업일수록 장애인 고용에 소극적이어서, 상시근로자 1,000명 이상의 대기업 평균 고용률은 2%대 초반에 그쳐 중소기업보다도 낮았다(최연진 외, 2023). 이는 제도적 장치가 마련되어 있음에도 중증장애인의 노동 참여가 충분히 이루어지지 않고 있음을 방증하며, 고용의무 이행이 형식적인 수준에 머물러 있는 현황을 보여준다.

### (2) 중증장애인과 경증장애인 및 비장애인 간 노동권 실태 비교

중증장애인과 경증장애인, 그리고 비장애인 집단 간의 노동 지표를 비교하면, 노동권 보장 격차가 더욱 분명해진다. 고용률의 경우 앞서 언급했듯이 중증장애인은 약 20% 내외로, 경증장애인(약 40~42%)의 절반이며, 비장애인(60% 이상)의 3분의 1 수준이다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2020). 경증장애인과 비장애인 사이에도 고용률 차이가 크지만, 중증장애인은 경증장애인 대비해서도 현격히 낮은 고용참여를 보인다. 이는 장애 정도가 심할수록 노동시장 진입 자체가 어려워진다는 것을 의미한다.

실업률은 경제활동인구 내에서의 비중이므로, 고용률 격차만큼 극적으로 차이나지는 않는다. 다만 중증장애인의 실업률이 경증장애인보다 높은 경향이 관찰되며(예: 중증

6.9% vs. 경증 5.6%)(한국장애인고용공단 고용개발원, 2020), 이는 구직에 나선 중증장애인조차 일자리 획득에 더 큰 어려움을 겪음을 시사한다. 한편 비장애인의 실업률이 동일 시기 4~5% 수준인 것과 비교하면 장애인 전반의 실업률이 약간 높고, 특히 중증장애인은 구직 포기자가 많아 실망실업(구직 단념) 현상도 심각할 것으로 추정된다(한국보건사회연구원, 2020).

취업자의 직업 안정성과 질을 보면, 중증장애인은 경증장애인보다 열악한 조건에서 일하는 비율이 높다. 앞서 제시한 바와 같이 중증장애인 임금근로자의 약 70%가 비정규직으로, 경증장애인(약 57%)보다 훨씬 높다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2020). 이는 중증장애인이 상대적으로 정규직 일자리를 얻기 어렵고, 기간제 계약직이나 시간제 일자리 등에 머무는 경우가 많음을 의미한다. 비장애인의 경우 비정규직 비율이 2020년 기준 약 36% 수준인 것을 감안하면, 중증장애인의 고용형태 불안정성은 두드러진다.

또한 근로시간 측면에서도 차이가 나타나, 중증장애인은 전일제(full-time)보다 시간제(part-time)로 일하는 비율이 높다. 조사에 따르면 장애인 임금근로자의 약 36.9%가 시간제 근로자인데, 이는 전체 임금근로자의 시간제 비율(15.9%)의 두 배를 넘는 수준이다(Australian Bureau of Statistics, 2020). 특히 건강 상태나 활동 제약으로 인해 중증장애인은 단축 근로를 선택하거나 요구받는 경우가 많아, 하루 또는 주당 근로시간이 짧은 경향이 있다. 이로 인해 소득에서도 불리함이 누적될 가능성이 크다.

임금 수준 격차도 중증장애인에게 불리하다. 공식 통계는 주로 장애인 대 비장애인의 평균 임금을 비교하지만, 장애인의 내부에서도 중증일수록 임금이 낮은 직종·직무에 집중되는 경향이 있다. 예를 들어 장애인 취업자 중 상당수가 임금 수준이 낮은 단순노무직이나 서비스직에 종사하며, 고숙련 전문직이나 관리직 비율은 매우 낮다. 그 결과 장애인 전체 평균 임금이 비장애인의 70% 수준에 머물고 있는데(한국장애인고용공단 고용개발원, 2020), 중증장애인만 별도로 보면 이 격차는 더욱 커질 것으로 추정된다.

실제로 최저임금 적용제외 인가를 받아 장애인 근로자를 고용하는 일부 보호작업장 등에서는 중증장애인에게 월 몇 십만 원대의 급여만 지급하는 경우도 있다. 한 보도에 따르면 최저임금법상 적용제외 장애인 노동자의 30%는 월급이 고작 10만~30만 원 수준에 불과한 것으로 드러났다(비마이너, 2023). 이처럼 중증장애인은 적정 임금은커녕 법정 최저임금조차 보장받지 못하는 현실에 놓이기 쉽다.

반면 경증장애인의 경우 학력이나 직무능력에서 경쟁력을 갖춘 일부는 비장애인과 유사한 수준의 직장에 취업하여 비교적 양호한 처우를 받는 사례도 있어, 중증 여부에 따른 경제적 격차가 장애인 집단 내에서도 크게 벌어지고 있다.

근속기간과 이직률에서도 차이가 나타난다. 중증장애인은 일자리를 얻기도 어렵지만 유지하기도 어려운 경우가 많다. 정확한 통계는 제한적이나, 경증장애인이나 비장애인에 비해 중증장애인의 평균 근속기간이 짧을 것으로 예상된다. 이는 건강 상태 악화나 직무

수행의 어려움, 직장 내 배려 부족 등으로 인해 중증장애인이 일을 계속 지속하지 못하고 이탈하는 경우가 잦기 때문이다.

반면 앞서 언급한 바와 같이 현재 취업에 성공하여 장기간 근속하고 있는 중증장애인들도 있다. 이들은 주로 공공부문이나 대규모 기업의 보호적 일자리, 사회적 기업 또는 장애인직업재활시설 등에 종사하며, 일자리 안정성은 높은 편이지만 승진이나 임금인상 기회는 제한적일 수 있다. 한편 비장애인의 경우 노동시장 이동성이 상대적으로 높아 이직을 통한 커리어 발전이 흔하지만, 중증장애인은 이직 자체가 쉽지 않아 현 직장에 정체되는 경향도 있다.

요약하면, 중증장애인은 경증장애인 및 비장애인에 비해 고용 기회, 고용 형태, 임금 및 직업 안정성 모든 면에서 불리하며 노동권 보장의 수준이 현저히 낮다고 할 수 있다.

### (3) 중증장애인의 낮은 노동권 보장 수준으로 인한 결과

중증장애인의 노동권이 제대로 보장되지 못하면서 개인적 삶과 사회 전체에 심각한 부정적 영향이 나타나고 있다. 우선 중증장애인의 낮은 고용률은 곧 높은 빈곤 위험으로 연결된다. 일자리가 없거나 저임금에 머무르기 때문에 중증장애인의 상당수가 경제적으로 자립하지 못하고 빈곤선 이하의 생활을 영위한다.

실제로 캐나다의 사례를 보면, 25~64세 중증장애인 중 28%가 빈곤 상태(시장소득 기준)에 놓여 있는데 이는 비장애인 같은 연령대 빈곤율(10%)의 세 배에 달한다 (Learning Disabilities Association of Canada, 2018). 한국에서도 정확한 수치는 다소 차이가 있으나, 전반적으로 장애인 가구의 상대빈곤율이 일반 가구의 2배 이상으로 나타난다는 연구가 있다. 중증장애인의 경우 경증장애인보다 소득 수준이 한층 낮아, 생활비 충당을 위해 기초생활보장급여나 장애인연금 등 공적부조에 의존하는 비율이 높다.

노동을 통한 소득 창출이 막히면서 생계가 불안정해지고, 이는 주거, 건강, 교육 등 삶의 여러 영역에서 사회적 배제와 어려움으로 이어진다. 또한 노동권 미보장은 심리적·정서적 문제를 야기한다. 일은 단순한 소득원의 의미를 넘어 개인의 자아실현과 사회 참여의 중요한 수단인데, 중증장애인이 일할 기회를 갖지 못할 경우 자존감 저하와 우울감을 겪기 쉽다.

본인의 능력을 발휘할 장이 없고 사회 구성원으로서 역할을 하기 어렵다는 점에서 소외감과 상실감을 느낄 수 있다. 한 연구에 따르면 직업을 가진 중증장애인이 그렇지 않은 중증장애인에 비해 삶의 만족도가 높고 일상생활 만족도도 유의하게 높게 나타났는데 (한국장애인개발원, 2020), 이는 노동이 장애인의 삶의 질에 큰 영향을 미친다는 점을 시사한다. 반대로 말하면 노동권이 보장되지 않을 때 중증장애인의 전반적인 삶의 만족도가 크게 떨어지고 정신건강에 부정적 영향이 발생할 수 있다.

중증장애인의 노동권 박탈은 가족에게도 영향을 미친다. 부양의무를 진 가족 구성원(부모나 형제자매 등)은 경제적 부담과 함께 돌봄 부담까지 떠안게 된다. 중증장애인이 취업하지 못하면 가족 중 한 사람이 경제활동을 포기하고 돌봄에 전념해야 하는 경우도 있다. 이는 그 가족 구성원의 노동권 및 소득 기회 상실을 초래하고, 결과적으로 이중의 경제적 손실과 스트레스를 발생시킨다.

가족 부양부담의 증가는 장애인 당사자의 자립 생활도 지연시켜, 성인이 된 이후에도 가족에게 의존해야 하는 상황이 이어진다. 이러한 가족 차원의 문제는 결국 사회적 돌봄 및 복지비용 증가로 연결되며, 사회경제적 손실로 나타난다.

한편, 중증장애인의 노동권 미보장은 사회 전체의 인적자원 손실과 경제적 비용을 야기한다. 노동시장에서 배제된 중증장애인은 사회가 투자한 교육·재활 비용에 비해 생산적으로 기여하지 못하는 상황이 되고, 이는 거시적으로 경제활동인구 감소와 생산성 저하로 이어질 수 있다. 또한 장애인의 소득 부족은 조세 기반 약화와 동시에 복지 지출 증가를 초래한다. 일할 수 있음에도 일자리가 없어 생계지원금, 의료급여 등에 의존하게 되면 정부 입장에서는 세수를 놓치는 동시에 지출은 늘어나는 이중 부담이 된다 (Learning Disabilities Association of Canada, 2018).

더구나 노동권이 보장되지 않는 환경에서는 장애인에 대한 사회적 인식도 부정적으로 고착될 위험이 있다. 즉, 장애인을 보호의 대상으로만 여기고 능동적인 노동 주체로 인정하지 않는 분위기가 강화되어 편견과 차별이 공고화될 수 있다. 이는 다시 장애인의 고용 기피로 연결되는 악순환을 만든다.

사회적 측면에서 또 하나 간과할 수 없는 문제는 권리의 침해와 법·제도 실행의 후퇴이다. 우리나라는 장애인의 노동권을 법률로 보장하고 있으나, 현실적으로 중증장애인이 최저임금 적용 제외 등 예외 규정에 묶여 노동기본권을 제대로 누리지 못하는 것은 헌법과 법률 취지에 어긋나는 일이다. 예컨대 「최저임금법」 제7조에 따른 적용제외 인가제도로 인해 상당수 중증장애인이 법정 최저임금 이하의 임금으로 일하고 있으며, 이들 중 94.4%는 장애인 직업재활시설에서 일하는 중증장애인이라는 지적이 있다 (우먼이코노미, 2023). 이는 중증장애인이 비장애인 대비 사실상 헌법적 권리의 예외로 취급받는 결과로서, 평등권과 노동권 측면에서 심각한 문제라고 할 수 있다 (우먼이코노미, 2023). 이러한 상황이 지속된다면 법과 제도의 신뢰성이 훼손되고, 다른 권리 영역에서도 장애인의 권익이 침해될 소지가 생긴다.

요컨대, 중증장애인의 노동권 미보장은 개인의 빈곤과 사회적 고립, 가족의 부담, 국가경제의 손실, 인권 차원의 문제까지 포괄하는 광범위한 부정적 파급효과를 가져온다.

### (4) 중증장애인 고용 및 노동권에 영향을 미치는 주요 요인

중증장애인, 특히 중증의 지체장애(예: 사지마비, 중증 뇌성마비)나 발달장애(지적장애, 자폐성 장애)를 가진 사람들은 노동권을 실현하는 데 있어 상당한 어려움을 겪고 있다. 전 세계적으로 이들의 고용률은 일반 인구에 비해 현저히 낮으며, 이러한 차이는 국가를 불문하고 매우 두드러진다. 예를 들어, 중증장애인의 고용률은 8%에 불과한 반면, 비장애인의 고용률은 약 80%에 달한다(ResearchGate, 2023). 영국에서도 노동 연령 장애인의 절반 정도만 취업 상태에 있는 반면, 비장애인의 고용률은 80%를 상회한다(ResearchGate, 2023). 미국의 최근 통계에 따르면, 비장애인은 장애인에 비해 약 세 배 더 높은 고용률을 보이며, 각각 65.8% 대 22.5%로 나타났다(AmericanProgress.org, 2023).

이러한 고용 격차는 중증장애인이 겪는 개인적, 사회적, 제도적 차원의 다층적 장벽을 반영한다. 이들의 노동권(채용 기회, 고용 유지, 직업 발전, 공정한 대우 등)을 보장하기 위해서는 고용에 영향을 미치는 요인을 체계적으로 이해하고, 효과적인 정책과 제도적 개입을 마련할 필요가 있다. 이에 중증장애인의 고용성과에 영향을 미치는 요인을 개인 요인, 사회 요인, 제도 요인으로 구분하고, 각 범주에서 촉진 요인(positive, enabling factors)과 저해 요인(negative, hindering factors)을 함께 살펴보고자 한다.

① 개인 요인(Personal Factors)

개인 요인 중 먼저 노동권 또는 고용 성과를 촉진시키는 요인은 다음과 같이 제시해 볼 수 있다.

첫째, 높은 교육 수준과 직무 관련 기술은 고용 가능성을 높이는 일관된 요인이다. 고등학교 이상의 학력을 보유하고, 컴퓨터 활용 능력이나 직장에서 사회적으로 적응할 수 있는 능력을 가진 사람은 취업과 고용 유지를 할 확률이 유의미하게 증가한다(Chan et al., 2010; Park, 2017).

둘째, 일상생활에서의 기능적 자립성 또한 긍정적인 요인이다. 개인위생이나 이동 등에서 다른 사람의 도움 없이 자립할 수 있는 사람은 더 나은 고용 결과를 얻는 경향이 있다(Simonsen et al., 2011). 예를 들어, 한 체계적 문헌고찰 연구에서는 일상생활 자립 기술이 높은 경우, 지적장애인의 장기 고용 유지와 유의미한 관련이 있음을 확인하였다(Simonsen et al., 2011).

셋째, 자기효능감(self-efficacy), 즉 자신의 직무 수행 능력과 목표 달성 능력에 대한 자신감도 핵심 촉진 요인이다. 자기효능감이 강한 장애인은 취업 전환에 성공할 가능성이 높다는 것이 여러 연구에서 확인되었다(Lindstrom, Doren, & Miesch, 2007). 장애 청년을 대상으로 한 연구에서는 자기효능감이 높은 이들이 낮은 이들보다 고용될 확률이 두 배 이상 높았다(Lindstrom et al., 2007).

넷째, 이와 유사하게, 긍정적 결과 기대 및 동기(자신이 일할 수 있고, 발전할 수 있다

고 믿는 태도) 역시 구직 활동과 직업 지속성을 고취시킨다(Simonsen et al., 2011).

다섯째, 일부 인구통계학적 요인도 고용을 촉진할 수 있다. 예를 들어, 몇몇 연구에서는 남성이 여성보다 다소 높은 고용률을 보인다는 결과를 보고하고 있으며, 이는 노동 참여에서 남성을 선호하는 사회적 편향을 반영하는 것으로 해석된다(Simonsen et al., 2011).

여섯째, 이전에 보유한 직업 경험(인턴십, 자원봉사 등)**은 기술과 이력서 경쟁력을 향상시켜 향후 취업에 유리한 기반이 된다(Wehman et al., 2018).

반면, 다양한 개인적 요인은 중증장애인의 고용 가능성을 저해하할 수 있다. 중증장애인의 고용 가능성을 저해하는 사회적 요인을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 가장 중요한 요인은 장애의 중증도 및 건강 제한성이다. 매우 중증의 장애나 다중 장애를 가진 사람은 업무 수행이나 통근 등에 있어서 실질적인 기능적 한계를 겪게 되며, 이는 고용에 불이익으로 작용한다. 실제로, 경증장애를 가진 사람은 중증장애를 가진 사람보다 고용될 확률이 훨씬 높다는 것이 여러 연구에서 일관되게 보고되고 있다(Park, 2017). 한국의 통계 분석에서도, “중증” 장애 등급을 보유한 경우, 경증 장애인에 비해 고용 가능성이 현저히 낮은 것으로 나타났다(Park, 2017).

둘째, 특정 장애 유형 자체가 고용에서 불리하게 작용할 수 있다. 예컨대, 지적장애나 인지장애를 가진 사람은 장애유형 중 가장 낮은 고용률을 기록하는 경향이 있다(Simonsen et al., 2011; Kim, 2021).

셋째, 또 다른 개인적 장애 요인은 낮은 학력 또는 직무 기술 부족이다. 고등학교를 졸업하지 않았거나 직무 관련 기술이 없는 장애인은, 특히 지식 기반 사회에서는 취업 기회가 제한된다. 미국의 한 조사에 따르면, 비취업 장애인의 13%는 교육 또는 훈련 부족이 취업을 방해하는 요인이라고 응답했다(Bureau of Labor Statistics [BLS], 2023).

넷째, 건강 상태 불안정성과 피로감은 고용 유지에 상당한 어려움을 준다. 중증의 만성질환을 가진 사람은 체력 문제나 정기적인 의료 서비스 필요로 인해 근무가 어려울 수 있으며, 고용주는 이를 수용하기 어렵다고 판단할 수 있다(Schur, Kruse, & Blanck, 2005).

다섯째, 낮은 자기효능감과 낮은 자존감도 또 다른 내부적 장벽이다. 반복된 실패 경험이나 사회적 차별을 통해 위축된 장애인은 고용에 대한 기대 자체가 낮아지고, 구직 활동을 포기하게 되는 경우도 많다(Lindstrom et al., 2007; Ne’eman, 2021). 특히 우울, 불안 등 정신건강 문제는 중증장애인에게 흔히 나타나며, 이는 자신감과 고용 동기를 추가적으로 저하시킨다.

여섯째, 고령도 하나의 요인이다. 후천적으로 장애를 얻은 고령자의 경우 재훈련 기회

가 부족하고, 고령 차별(에이지즘)과 장애 차별이 동시에 작용하는 복합적 장벽을 경험한다.

일곱째, 성별에 따른 차별도 명확하게 확인되는 요인이다. 여러 연구에서 여성 장애인은 남성 장애인보다 훨씬 낮은 고용률을 보이는 것으로 나타났으며, 이는 "성별 + 장애"라는 이중 불리함(double disadvantage)의 결과이다(Simonsen et al., 2011). 전 세계 통계를 보아도 여성 장애인의 노동시장 참여율은 매우 낮은 편이다(Simonsen et al., 2011).

**② 사회적 요인**

사회적 요인 중 먼저 노동권 또는 고용 성과를 촉진시키는 요인은 다음과 같이 제시해 볼 수 있다.

먼저 사회적 지지와 포용적인 태도는 중증장애인의 고용 전망을 크게 향상시킬 수 있다. 이 중 핵심적인 촉진 요인은 가족의 지지이다. 지지적인 가족은 개인의 직업적 열망을 격려하고, 일상적인 필요를 돕는 동시에 개인적 인맥을 활용해 직업 기회를 찾는 데 기여할 수 있다. 발달장애인을 대상으로 한 연구에서는, 부모가 옹호 활동이나 인적 연결망을 제공하는 등 적극적으로 관여하는 경우, 장기적인 고용 안정성이 더 높게 나타났다고 보고되었다(Simonsen et al., 2011). 또한 결혼 상태나 배우자의 지지 역시 고용 촉진에 도움이 될 수 있다. 한 연구에서는 중증장애인의 경우, 기혼자는 미혼자보다 고용을 유지할 가능성이 더 높았으며, 이는 정서적 지지나 자원 공유 덕분일 수 있다고 분석하였다(Simonsen et al., 2011).

또 하나의 중요한 촉진 요인은 직장에서의 고용주 및 동료의 긍정적인 태도이다. 다양성과 포용을 가치로 여기는 조직 문화는 장애인 직원의 채용 및 편의 제공에 보다 개방적이며, 상사와 동료가 환영하는 태도를 보이고 도움이나 유연성을 제공할 경우, 중증장애인은 직무에서 성공하고 소속감을 느낄 수 있다. 실제 사례 연구에서는, 유연한 근무 스케줄 허용이나 비공식적 지원을 제공하는 상사와 동료의 존재가 중증장애인의 직무 성공을 돕는 데 핵심적이라고 보고되었다(Simonsen et al., 2011). 또한 직장 내 멘토링과 롤모델의 존재도 중요한 역할을 할 수 있다. 동일한 직장에서 다른 장애인이 성공하는 모습을 보거나, 자신의 가능성을 믿어주는 멘토를 만나는 것은 장애인의 자신감과 직무 통합에 긍정적인 영향을 미친다.

더 넓은 차원에서 사회 전반의 낙인 감소와 장애 인식 제고는 고용주가 평등한 기회를 제공하도록 유도하는 환경을 조성한다. 언론, 캠페인, 장애인 고용의 긍정적 경험 등을 통해 포용을 촉진하는 지역사회에서는, 중증장애인이 채용 과정에서 편견에 직면할 가능성이 낮아진다. 실제로, 정부의 장애인 고용지원 서비스에 접근한 경험이 있거나, 장애인을 고용한 긍정적 경험이 있는 고용주는 장애인 채용에 보다 우호적인 태도를 보이

는 경향이 있다는 조사 결과도 있다(Hernandez, Keys, & Balcazar, 2000; Simonsen et al., 2011).

마지막으로 동료 지지 네트워크 – 예를 들면 장애인 당사자 운동 단체, 취업 프로그램 졸업자 모임, 자조모임 등 – 는 개인이 일자리를 찾고, 직장에서의 어려움을 극복하는 전략을 공유하는 데 실질적인 도움을 줄 수 있다.

반면, 다양한 사회적 요인은 중증장애인의 고용 가능성을 저해하할 수 있다. 중증장애인의 고용 가능성을 저해하는 사회적 요인을 제시하면 다음과 같다.

사회적 태도와 관계의 역학은 중증장애인의 고용을 가로막는 가장 넓고 강력한 장벽 중 하나로 지적되어 왔다. 장애에 대한 사회적 낙인(stigma)과 부정적 고정관념은 여전히 광범위하게 존재한다. 많은 고용주들은 중증장애인은 생산성이 낮고, 결근이 많으며, 고용하기엔 “위험 부담”이 크다는 근거 없는 신념을 가지고 있다(Schur, Kruse, & Blanck, 2005; Simonsen et al., 2011). 이러한 낙인은 채용 과정에서의 배제(예: 이력서 필터링)부터, 직장 내 상호작용에서의 배제나 괴롭힘까지 다양한 단계에서 차별로 이어진다. 다국적 비교 연구에 따르면, 고용주와 동료의 태도는 장애인의 고용성과에 가장 핵심적인 결정 요인 중 하나이며, 때로는 물리적 접근성보다 더 큰 영향력을 가지기도 한다(Simonsen et al., 2011).

무지하거나 부정적인 태도를 가진 동료들은 적대적인 직장 환경을 조성할 수 있으며, 이는 결국 장애인 근로자가 자발적으로 퇴사하게 만드는 요인이 된다. 실제로 통합고용환경에서 일하는 장애인 근로자를 대상으로 한 조사에서는, 상사와 동료의 낙인 또는 차별 경험이 고용 유지의 주요 장벽으로 지목되었다(Simonsen et al., 2011).

또 다른 사회적 장벽은 가족이나 지역사회의 지지 부족, 즉 사회적 고립이다. 가족이나 공동체의 지원 없이 개인이 장애 관련 필요와 구직 활동을 병행하기란 매우 어렵다. 경우에 따라 가족이 지나치게 보호하거나 기대가 낮아 중증장애인의 취업 시도를 제한하거나 단념하게 만들기도 한다. 이는 때로 “선의의 낙인(benevolent stigma)”이라고 불리며, 가족이 장애인을 “일할 수 없다”거나 “일할 필요 없다”고 가정함으로써 개인의 직업적 열망을 저해하게 되는 경우다.

직장 내 괴롭힘 역시 심각한 사회적 장벽이다. 일부 장애인 근로자는 동료로부터 놀림, 과잉 보호, 노골적인 배척 등의 부정적인 행동을 경험하며, 이는 근속을 포기하게 만드는 원인이 된다. 고객의 부정적 태도도 공공 접점이 많은 직무에서는 또 다른 사회적 장애가 된다. 예를 들어, 외형적으로 드러나는 장애를 가진 근로자는 고객으로부터 편견이나 불편함을 유발하는 반응을 경험할 수 있으며, 고용주가 이를 부정적으로 해석할 경우, 장애인 근로자의 직무 배치나 승진 기회가 제한될 수 있다. 한 연구에서는 서비스업에 종사하는 지적장애인에게 고객의 부정적 반응이 승진의 장애요인으로 작용한다

는 사실이 보고되었다(Simonsen et al., 2011).

마지막으로, 사회적 자본(social capital) 및 네트워크의 부족 역시 중대한 장벽이다. 많은 일자리는 개인적 인맥을 통해 확보되는데, 중증장애인은 과거의 사회적 배제로 인해 직업 네트워크가 제한적인 경우가 많아 구직 기회에 쉽게 접근하지 못하는 문제가 있다.

**③ 제도적 요인**

제도적 요인 중 먼저 노동권 또는 고용 성과를 촉진시키는 요인은 다음과 같이 제시해 볼 수 있다.

정부의 정책, 법률, 프로그램은 중증장애인의 고용을 능동적으로 촉진할 수 있다. 가장 중요한 촉진 요인 중 하나는 차별을 금지하고 기회 평등을 보장하는 강력한 법적 기반이다. 예를 들어, 미국의 장애인법(ADA: Americans with Disabilities Act)은 고용주가 장애를 이유로 채용, 승진, 고용의 다른 모든 측면에서 차별하는 것을 명백히 금지한다(EEOC, 2023). 이러한 법률(예: 영국의 Equality Act 2010 및 기타 국가의 유사 법률)은 고용주에게 합리적인 편의 제공(예: 근무 일정 조정, 보조기기 제공, 수어 통역 등)을 요구함으로써 장애인이 직무를 수행할 수 있도록 한다. 이러한 반차별 및 편의 제공 법률이 효과적으로 집행될 경우, 이는 노동권 보장을 위한 핵심적인 제도적 기반이 된다.

또 다른 촉진 요인은 장애인 고용 의무할당제(쿼터제)의 존재이다. 많은 국가에서는 일정 규모 이상의 고용주에게 장애인을 일정 비율 이상 고용하도록 하며, 이를 지키지 않을 경우 부담금을 납부하도록 의무화하고 있다. 이 제도가 잘 설계될 경우, 그 자체로 중증장애인의 고용 기회를 확대하는 역할을 할 수 있다. 예를 들어, 독일은 상시 근로자 20명 이상인 기업에 대해 전체 인력의 최소 5%를 중증장애인으로 채용하도록 법으로 규정하고 있으며, 이를 지키지 않을 경우 최대 월 320유로의 부담금을 부과하고 있다(DisabilityIN, 2023). 이 부담금은 다시 장애인 고용 지원 재원으로 활용되며, 결과적으로 기업이 고용을 하거나 그에 상응하는 사회적 기여를 하도록 유도하는 긍정적 압력으로 작용한다.

또한, 표적 고용 지원 프로그램(Targeted employment support programs)은 매우 중요한 제도적 촉진 요인이다. 여기에는 직업 재활 서비스, 지원고용 프로그램, 잡코칭(job coaching) 제도 등이 포함된다. 특히 지원고용(supported employment)은 고도 장애인을 대상으로 한 개별 맞춤형 취업 및 훈련을 제공하며, 필요 시 지속적인 직장 내 지원을 포함한다. 미국은 1980년대 공공 직업 재활 시스템의 일환으로 이 제도를 처음 도입하였고, 이는 기존에 '고용 불가능'으로 간주되던 중증 발달장애인들의 경쟁 고용 달성에 있어 중요한 성과를 거두었다(Wehman et al., 2012). 연구에 따르면 미국의 중증

장애인들이 성공적으로 사회에 통합될 수 있었던 배경에는 이 지원고용 모델이 결정적이었다(Wehman et al., 2018). 한국 또한 2019년부터 **'근로지원인 제도'**를 도입하여, 중증장애인이 직장에서 개인 보조인의 도움을 받으며 근무할 수 있도록 전국 단위로 시행하고 있다.

여기에 더해, 재정적 인센티브 및 지원도 고용을 촉진한다. 여기에는 임금보조금(정부가 장애인 근로자의 생산성 차이나 편의 제공 비용 일부를 보조), 장애인 고용 시 세액 공제, 직장 환경 개선을 위한 보조금 등이 포함된다. 예를 들어, 영국의 Access to Work 프로그램은 장애인 근로자가 직무 수행에 필요한 특수 장비, 지원인력, 통근비용 등에 대해 직접 보조금을 제공한다. 기업이 이러한 비용을 지원받을 수 있을 경우, 장애인 특히 중증장애인 채용에 대한 부담이 줄어들어 고용 유지 가능성이 커진다(Hernandez et al., 2008).

또 하나의 중요한 촉진 요인은 접근 가능한 인프라이다. 장애인을 위한 대중교통 접근성, 건물 및 설비의 물리적 접근성, 의사소통 접근성(예: 시각장애인용 점자 안내, 신호기기 등)은 정책을 통해 제공되거나 의무화되는 경우가 많다. 특히 이동제약이 있는 장애인이 접근 가능한 교통수단을 이용할 수 있다면, 이들이 접근할 수 있는 일자리의 폭도 크게 확대된다.

마지막으로, 사회보장제도 및 장애급여 구조의 설계 방식도 고용을 촉진할 수 있다. 예를 들어, 일정 소득 이하의 경우 장애급여나 건강보험 수급자격을 유지하도록 허용하면, 많은 이들이 가진 "일하면 복지혜택을 잃을 수 있다"는 두려움을 줄일 수 있다. 일부 국가에서는 소득 증가에 따른 단계적 급여 삭감제도 또는 소득 무시 구간을 도입하여, 장애인이 고용을 시도해보도록 유도하고 있다.

반면, 제도와 시스템의 미비점이나 설계 결함은 중증장애인의 고용을 심각하게 저해할 수 있다.

대표적인 제도적 장벽은 장애인 권리 보장 관련 법령의 집행력 부족이다. 법률상 차별 금지 조항이 존재하더라도, 감독기관의 감독이 미약하거나 제재가 약할 경우, 고용주들은 실질적인 차별을 지속할 수 있다. 일부 국가에서는 여전히 고용주가 편의 제공을 거부하거나 장애인을 고정관념에 따라 평가하지만, 이에 대한 감독이 느리고 처벌이 약하기 때문에 법이 실효를 갖지 못하는 문제가 있다.

또 다른 장벽은 의무고용제도의 부재 혹은 미약한 실행력이다. 미국, 영국, 캐나다, 호주는 민간부문에 의무고용제를 시행하지 않고 자발적 참여에 의존하고 있으며, 이는 많은 고용주가 장애인 고용을 우선순위에서 제외하게 만든다.

심지어 제도가 존재하는 국가에서도, 비고용 시 부과되는 부담금이 낮을 경우, 기업은 이를 그냥 납부하며 장애인을 고용하지 않는 선택을 하기도 한다. 예컨대, 한국은 민간

기업에 대해 3.1%의 고용률을 의무화하고 있지만, 많은 대기업은 매월 고용부담금을 납부하면서도 정작 중증장애인 고용은 회피하는 경향이 있다(TheButter, 2022). 이는 제도의 본래 취지를 약화시킨다. 이와 관련된 문제로 대두되는 것은 형식적 고용(tokenism) 또는 과소고용(underemployment)으로 이어질 수 있다. 기업은 법적 요건을 충족하기 위해 장애인을 채용하되, 실질적인 직무 없이 형식적으로 채용하거나 발전 가능성이 없는 단순 보조직무에만 배치하는 사례가 존재한다.

또 다른 제도적 장벽은 복지 함정(benefits trap)이다. 장애급여가 "일하면 즉시 전액 삭감되는 구조"일 경우, 중증장애인은 시간제나 저임금 일자리라도 시도해보는 것을 꺼릴 수 있다. 특히 장애급여 수급자격과 건강보험 수급권이 연계된 국가에서는, 고용으로 인해 의료지원이 단절될 경우 심각한 위험에 노출될 수 있다. 실제로 미국의 한 조사에서는 비취업 장애인 중 약 5%가 '정부 지원 상실에 대한 우려'를 고용 기피 이유로 지목한 바 있다(BLS, 2023).

직업 재활, 직업훈련, 지원고용 프로그램의 수요 대비 공급 부족 또는 예산 부족도 주요한 장애 요인이다. 대기자 명단이 길거나 프로그램 정원이 제한될 경우, 고용을 희망하는 많은 장애인이 지원을 받지 못한다. 잡코칭이나 개인보조 서비스가 충분히 제공되지 않을 경우, 높은 지원이 필요한 중증장애인은 직장 내에서 독립적으로 기능하기 어렵다.

또한 교육 시스템의 미비는 초기 단계에서부터 고용 진입을 막는다. 학교가 포용적인 교육환경을 제공하지 않거나 직업 전환 계획(transition planning)을 마련하지 않을 경우, 중증장애 학생들은 졸업 후 직업 세계로 나아갈 준비가 되지 않은 채 사회로 나가게 된다. 특히 교육-재활-노동 시스템 간 연계 부족은 청년 중증장애인이 제도적 사각지대에 놓이게 만든다.

물리적 접근성의 부족 또한 여전히 해결되지 않은 문제다. 건축법 기준 미이행, 교통 접근성 확보 미비 등으로 인해 일터나 통근 자체가 불가능한 상황이 지속되고 있다.

마지막으로, 경제 및 노동시장 여건 역시 포괄적인 제도적 배경을 형성한다. 전반적으로 실업률이 높은 시기나 지역에서는, 중증장애인은 흔히 "가장 늦게 채용되고, 가장 먼저 해고되는" 집단이 된다. 이들을 대상으로 한 적극적 노동시장 프로그램이 부족할 경우, 경기 침체 시 가장 큰 타격을 받게 된다.

요약하면, 법적 보호와 지원의 부재, 정책 설계의 불이익 구조, 접근성 부족 등은 가장 취약한 중증장애인 계층의 노동권 실현을 방해하는 제도적 실패 요인이다.

특히, 비취업 장애인의 다수가 "자신의 장애가 일할 수 없는 원인"이라고 응답했지만(BLS, 2023), 실제로는 장애 그 자체보다도, 이를 둘러싼 제도와 환경이 부적절하기 때문에 고용이 가로막히는 경우가 많다. 이러한 제도적 장벽을 해소하는 것이야말로, 심지어 매우 중증의 장애를 가진 사람들에게도 고용 기회를 제공하는 핵심 열쇠이다.

### (5) 중증장애인 고용 증진 및 노동권 보장을 위한 정책적·제도적 개선 방안

중증장애인의 노동권을 보장하고 고용을 늘리기 위해서는 다각도의 정책 개선이 요구된다. 다음은 이에 대한 주요 제언들이다:

#### ① 최저임금 적용제외 제도 개선/폐지

중증장애인을 법정 최저임금의 보호 밖에 두는 현행 제도를 재검토해야 한다. 최저임금 적용제외 인가 제도를 단계적으로 폐지하고, 불가피하게 생산성이 낮은 중증장애인 노동자에 대해서는 정부가 임금의 일정 부분을 보전하는 방안을 도입할 필요가 있다. 이는 중증장애인도 비장애인과 동일한 노동 기본권을 갖는다는 관점에서 시급한 조치이며, 이미 미국 등 일부 국가에서는 보호 작업장 근로자에게 최저임금을 지급하도록 법을 개정하는 추세다. 최저임금 보장은 중증장애인의 소득 향상과 빈곤 완화로 직결되어 삶의 질을 높일 뿐 아니라, 일을 통해 자립할 수 있다는 동기 부여 효과도 가져올 것이다.

#### ② 장애인 의무고용제도 강화 및 실효성 제고

현행 의무고용률을 상향 조정하고 이행을 강제할 수단을 강화해야 한다. 전문가들은 공공부문 5%, 민간부문 6% 등으로 법정 고용률을 높이고, 미이행 기업에 부과하는 부담금도 현재 최저임금의 60~100% 수준에서 더 인상할 것을 제안한다. 또한 의무고용 미준수 기업 명단공표 제도의 실효성을 높여 사회적 책임을 압박하고, 상습적으로 고용을 회피하는 기업에는 추가 제재(예컨대 정부 조달 및 용역 참여 제한 등)를 도입할 필요가 있다. 반대로 중증장애인을 적극 채용하는 기업에는 세제 혜택이나 추가 장려금을 제공하고, 고용 우수기업에 대한 포상과 홍보를 통해 인센티브를 강화해야 한다. 특히 대기업의 장애인 고용이 매우 저조한 만큼, 대규모 기업에 대한 관리·감독을 강화하고 그룹 차원에서 자회사형 표준사업장 설립 등 고용 창출 노력을 유도하도록 정책적 유인책을 마련해야 한다.

#### ③ 공공부문 일자리 및 재정지원 직접일자리 확대

정부와 공공기관이 선도적으로 중증장애인 고용을 늘려야 한다. 공무원 및 공공기관 채용 시 장애인 전형의 모집인원을 확대하고, 특히 중증장애인에게 적합한 직무를 개발하여 별도의 채용트랙을 운영할 필요가 있다. 또한 중앙정부와 지방자치단체 차원에서 중증장애인을 위한 맞춤형 공공일자리 사업을 확충해야 한다. 예를 들어 행정 보조, 기록물 관리, 복지 상담 등 비교적 수행 가능한 직무에 중증장애인을 채용하여 사회경험을 쌓게 하고 경력을 형성하도록 지원할 수 있다. 이러한 직접일자리는 민간 취업이 어려운 중증장애인에게 일자리와 소득을 제공함과 동시에, 민간 분야로의 징검다리 역할을 할

수 있다. 더불어 사회적 기업, 협동조합 등 사회경제적 일자리 분야에서 중증장애인 고용을 창출하도록 초기 자금지원, 판로 개척 등을 정부가 도울 필요가 있다.

④ 직업교육 및 훈련 강화

중증장애인의 인적자본 향상을 위해 특수교육과 직업훈련 체계를 강화해야 한다. 학교교육 단계에서부터 장애학생에 대한 직업교육 프로그램을 내실화하고, 진로 상담을 통해 적성과 능력에 맞는 기술을 익힐 기회를 제공해야 한다. 특수학교 고등부나 장애인평생교육시설에서 직업훈련 연계를 확대하고, 산학협력을 통해 현장실습 기회를 늘리는 것도 방안이다. 또한 한국장애인고용공단과 직업능력개발원 등을 통해 운영되는 직업훈련 과정에 중증장애인 참여를 독려하고, 훈련 시설의 접근성과 지원 서비스를 개선해야 한다. 예컨대 청각장애인을 위한 수어통역 지원, 지적장애인을 위한 쉬운 설명 자료 제공 등을 통해 훈련 접근성을 높여야 한다. 기술 변화에 맞춰 디지털 역량 교육, 원격 직무 훈련 프로그램 등도 도입하여 중증장애인이 고부가가치 일자리에도 도전할 수 있도록 뒷받침할 필요가 있다.

⑤ 맞춤형 취업지원 서비스 확충

중증장애인을 대상으로 하는 취업지원 프로그램을 전문화하고 인력을 확충해야 한다. 직업재활 전문인력(직업재활사, 직업상담원 등)을 중증장애인 한 명 한 명에게 배치하여, 취업 준비 단계에서부터 취업 후 적응까지 밀착 지원하는 모델을 구축할 필요가 있다. 앞서 언급한 지원고용 서비스를 제도화하여, 직무코치가 중증장애인의 현장 적응을 도와주는 기간을 충분히 보장하고 그 비용을 정부가 지원해야 한다. 또한 전국적 수준에서 중증장애인 취업지원센터를 운영하여 구직 상담, 직무 개발, 채용 연계, 사후 관리를 종합적으로 제공할 필요가 있다. 이러한 개인별 맞춤 취업지원은 중증장애인의 구직활동 활성화와 취업 유지에 직접적인 도움을 줄 것이다.

⑥ 근로지원인 및 보조기기 지원 확대

근로지원인 서비스의 법적 기반을 강화하고 지원 인원을 대폭 늘려야 한다. 현재 예산 내에서 제한적으로 선발·지원되고 있는 근로지원인을 중증장애인 수요에 맞추어 확대 배치하고, 지원 기간과 시간을 탄력적으로 운용할 필요가 있다. 또한 근로지원인의 전문성을 높이기 위해 체계적인 교육과 훈련을 제공하고, 서비스 매칭의 효율성을 높이도록 관리해야 한다. 아울러 작업 보조공학기기 지원 예산을 늘리고 지원 품목을 다양화하여, 중증장애인 근로자가 필요로 하는 어떤 보조기기도 적시에 제공될 수 있도록 해야 한다. 예산상의 제약이 있다면 고용보험기금이나 장애인고용촉진기금을 활용하는 방안을 검토

할 수 있다. 이러한 직접적인 직무수행 보조의 확대는 중증장애인의 생산성을 높여 고용주들의 인식을 전환시키고, 추가 채용으로도 이어지는 선순환 효과를 낳을 것이다.

⑦ 유연근무제와 워크쉐어링 도입

중증장애인의 건강상태나 개인 사정을 고려하여 유연근무제(시차출퇴근, 탄력근무, 시간선택제 등)를 적극 도입하도록 장려해야 한다. 정부는 중증장애인 고용 사업주에게 근무형태 유연화에 따른 비용을 지원하거나 모범 사례를 공유함으로써 제도 확산을 도모할 수 있다. 또한 하나의 일자리를 여러 장애인이 시간제로 나누어 맡는 워크쉐어링 개념도 실험해볼 수 있다. 예를 들어 1일 8시간짜리 일자리를 두 명의 중증장애인이 각 4시간씩 분담하도록 하면, 각 개인의 부담을 줄이면서도 고용 인원은 2배로 늘릴 수 있다. 이러한 방식은 영국 등 일부 국가에서 장애인 근로 형태로 활용된 바 있으며, 우리나라도 도입을 검토할 만하다.

⑧ 차별금지법 이행 강화와 인식 개선

장애인 고용에 대한 차별금지 규정의 실효성을 높여야 한다. 기업 채용 과정에서 장애를 이유로 부당하게 배제하지 못하도록 모니터링을 강화하고, 직장에서 편의 제공을 거부하거나 괴롭힘을 일삼는 경우에 대한 신고 및 구제 절차를 손쉽게 이용하도록 해야 한다. 또한 채용 담당자와 직원들을 대상으로 장애인 인식개선 교육을 정기적으로 실시하여, 장애인 노동자에 대한 편견을 해소하고 동등한 동료로 존중하는 문화를 조성해야 한다. 정부 차원에서 대중 매체를 통한 캠페인, 성공적인 중증장애인 근로자 사례 홍보 등을 추진하여 기업과 사회의 인식을 변화시킬 필요가 있다. 이러한 문화적 노력은 법·제도 개선 못지않게 장애인의 실질적 노동권 보장에 중요하다.

⑨ 국제 모범사례 벤치마킹

미국, 독일, 일본 등 주요국의 정책 경험을 참고하여 국내 정책에 반영해야 한다. 예를 들어 미국의 ADA(장애인법) 시행 경험은 민간 고용주가 장애인 편의 제공 의무를 지도록 하는 법적 강제력이 고용에 긍정적 영향을 미친다는 점을 보여준다. 독일과 일본의 경우 장애인고용부담금 제도를 운영하면서 중증장애인을 2배로 계산하거나 별도 할당함으로써 고용을 촉진하고 있는데, 이러한 운영상 장단점을 분석하여 우리 제도를 보완할 수 있을 것이다. 또한 캐나다나 호주의 사례에서 나타나듯이, 장애인 고용률 제고를 위한 국가전략 수립과 범정부적 추진이 효과적일 수 있으므로 우리나라도 중증장애인 고용 촉진을 국가 의제로 격상시켜 추진하는 것이 바람직하다.

중증장애인의 노동권 보장은 개인의 인간다운 삶을 위해서나 사회의 지속가능한 발전을 위해 필수적이다. 현재 한국의 중증장애인 고용 상황은 여러 지표에서 미흡한 수준이며, 이는 제도적·구조적 요인과 인식상의 문제 등이 복합적으로 작용한 결과다. 그러나 맞춤형 지원과 제도 개선을 통해 충분히 개선의 여지가 있음을 국내외 사례가 보여준다. 이제 정책 입안자와 사회는 중증장애인도 능동적인 노동 주체로 참여할 수 있는 환경을 만들 책임이 있다. “장애인은 일할 수 없다”는 고정관념을 깨고, 필요한 지원만 주어진다면 많은 중증장애인이 사회에 기여할 수 있다는 사실을 인식해야 한다. 이를 위해 법·제도의 정비, 기업의 적극적인 참여, 교육과 지원의 확대, 사회적 인식 개선이 함께 이루어져야 한다. 궁극적으로 중증장애인의 노동권이 보장되는 사회는 포용적 복지국가로 한 걸음 나아가는 길이며, 이는 비장애인과 장애인 모두에게 더 나은 사회를 의미한다.

## 2. 사회적 가치 생산 노동 개념과 중증장애인 노동권의 연계

중증장애인의 노동은 전통적으로 경제적 생산활동의 범주에서 배제되어 왔다. 산업자본주의 하에서 노동은 임금노동과 생산성 중심으로 정의되었고, 노동능력이 떨어지거나 '생산'의 기준에 부합하지 못하는 사람들은 사실상 노동의 주체로 간주되지 않는 경향이 있었다(Matthews, 2021). 특히 중증장애인은 이러한 기존 노동 개념에서 구조적으로 소외되어 왔는데, 이는 그들의 일할 능력이 없다는 이유만으로 사회적 가치가 낮게 평가되는 현실과 직결된다.

따라서 이러한 한계를 극복하기 위해 중증장애인의 노동을 사회적 가치를 생산하는 활동으로 재개념화할 필요성을 제기한다. 이를 위해 기존 노동 개념의 한계를 철학적·사회적으로 분석하고, 사회적 가치 중심의 새로운 노동 개념을 모색하며, 국제 인권규범과 국내 법령에 비추어 정책적 전환 방안을 논의하고자 한다.

### 1) 기존 노동 개념의 한계: 철학적·사회적 배제 구조

근대 산업사회에서 형성된 노동의 철학적·사회적 개념은 생산성, 효율성, 경제적 이윤 창출을 중심 가치로 삼았다(Johnson, 2015). 이러한 개념은 노동능력이 온전하고"정상적인" 몸을 기준으로 구축되었으며, 그 결과 중증장애인은 구조적으로 배제되는 결과를 낳았다. 마르크스주의적 관점에서 보면, 자본주의에서는 이윤을 위한 생산체제에 부합하지 않는 신체를 가진 사람이"장애인"으로 규정되며(Matthews, 2021), 노동력을 착취하지 못하는 신체는 경제적 가치가 낮다고 간주된다. 다시 말해"일할 수 없음" 자체가 장애로 인식되는 사회 구조가 형성된 것이다.

이러한 배제 구조는 역사적으로도 드러난다. 프로테스탄트 노동윤리 등 근대 윤리는 근로능력과 도덕적 가치를 결부시켰고, "일하지 못하면 게으르고 무가치하다"는 인식이 사회 전반에 퍼졌다(Berne, Morales, Langstaff, & Sins Invalid, 2018). 실제로 한 개인의 가치가 얼마만큼 일하고 생산할 수 있는지에 따라 결정된다는 신념이 뿌리깊게 자리잡았고, 이러한 신념은 장애인을 게으르다거나 사회에 기여하지 못한다는 편견으로 이어졌다. 이러한 능력주의와 성과주의에 기반한 노동관 속에서 중증장애인은 거의'노동불가능한 존재'로 낙인찍혀 온 것이다(Matthews, 2021).

문제는 이러한 배제가 단순한 인식의 문제가 아니라 제도적·구조적 배제로 이어졌다는 점이다. 중증장애인은 교육 단계부터 노동시장 진입을 위한 합리적 편의 제공을 받지 못하고, 고용과정에서도 낮은 기대치와 차별로 인해 기회 자체가 제한되었다(Republic of Korea, 2007). 설령 고용되더라도 적절한 근무환경이 보장되지 않아 지속적으로 일하기 어려운 경우가 많다. 다시 말해, 기존 노동 개념이 암묵적으로 전제한'정상 노동자'의 기

준에 맞지 않는 중증장애인은 교육, 채용, 고용유지의 전 단계에서 구조적 불이익을 받아온 것이다. 이는 노동을 통한 사회참여로부터의 배제로 이어져, 장애인은 근로권을 갖기보다는 복지의 수혜 대상자로만 취급되는 경향을 강화했다. 이러한 구조에서는 중증장애인의 능력 발휘나 사회 기여의 가능성이 원천적으로 저평가되며, 이로 인해 자신들도 일하고자 하는 욕구와 잠재력이 있음에도 불구하고'비생산적' 존재로 주변화되는 악순환이 발생한다.

요컨대, 기존 노동 개념은 비장애인 중심의 신체규범과 자본주의적 생산논리에 의해 형성되었고, 중증장애인은 이 틀에서 필연적으로 제외되어 왔다. 이는 단순한 차별을 넘어, 장애인을 사회의 부차적인 존재로 만드는 억압 구조를 의미한다(Matthews, 2021).

### 2) 사회적 가치 중심 노동 개념으로의 전환 요구: 역사적 맥락과 필요성

21세기에 들어서면서 노동과 사회적 가치에 대한 인식 변화가 국제적·역사적으로 본격화되었다. 과거 산업사회에서는 경제적 생산이 곧 사회 발전이라는 등식이 지배적이었으나, 후기 산업사회와 복지국가의 발전은 노동의 사회적 의미를 재평가하게 만들었다. 특히 장애인권리운동과 인권 담론의 부상은 "일할 권리"를 모든 인간의 존엄과 사회참여 권리로 재정의하였다. 이를 단적으로 보여주는 것이 2006년 UN에서 채택된 장애인권리협약인데, 이 협약은 노동을 단순히 임금취득 수단이 아니라 사회에 완전하고 생산적으로 참여하는 수단으로 규정하고 있다(United Nations, 2006).

협약 제27조 제1항은 "당사국은 장애인이 다른 사람과 동등하게 노동권을 향유할 수 있도록 인정"해야 하며, 특히 장애인이 개방적이고 포용적이며 접근 가능한 노동시장과 작업환경에서 자유롭게 선택한 노동을 통해 생계를 유지할 기회에 대한 권리를 포함한다고 명시하고 있다(United Nations, 2006, Art. 27). 이는 곧 분리되거나 보호된 작업장이 아니라 일반 노동시장에서의 포괄적 고용이 보장되어야 함을 의미한다. 협약은 또한 고용뿐만 아니라 직장 내에서 장애인이 겪는 차별 철폐와 합리적 편의 제공까지 국가의 의무로 규정하여, 기존 노동 환경의 변화를 촉구하고 있다(United Nations, 2006; 고용노동부, 2022).

이러한 국제 인권 규범의 등장은 왜 사회적 가치 중심의 노동 개념이 필요한가에 대한 역사적 맥락을 제공한다. 과거에는 중증장애인의 역할이 피동적 복지 수급자로 한정되고, 그들의 참여는 제한적 작업장(예: 보호작업장)이나 가족 내 역할 정도로 여겨졌다. 그러나 장애인권리협약 채택 이전 수십 년간 진행된 장애인운동과 정책 변화는"할 수 있는 일을 통해 사회에 기여하고자 하는" 장애인의 요구를 수면 위로 끌어올렸다. 예를 들어, 탈시설화 운동과 지역사회 자립생활패러다임은 장애인의 사회참여를 확대했고, 이에 따라 노동의 형태 역시 다양해질 필요성이 제기되었다. 보호작업장과 같은 전통적 모델은 분리, 낮은 임금, 발전 기회의 제한등으로 비판받았으며(NeuroClastic, 2020), 국제

적으로도 그러한 시설을 탈시설 고용(transition to open employment)으로 전환하려는 노력이 가속화되었다.

UN 장애인권리위원회 일반논평8호(2022)는 “장애인에게 주어진 실질적 일자리 기회가 분리된 시설에 국한된다면, 이는 모든 사람이 자유롭게 선택한 노동을 통한 생계유지 기회를 가진다는 권리가 실현되지 못한 것”이라고 지적하며, 각국에 보호작업장의 단계적 폐지와 통합고용 체계 구축을 권고하고 있다(UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 2022).

또한 “사회적 가치” 개념의 대두는 노동 패러다임 전환의 필요성을 강조한다. 현대 사회에서는 돌봄노동, 자원봉사, 커뮤니티 활동 등 직접 수익을 창출하지 않아도 사회에 필수적인 가치를 만들어내는 활동들이 주목받고 있다(Folbre, 2001; England, 2005). 이는 장애인만의 문제가 아니라, 가사노동이나 돌봄노동을 해온 여성들의 노동이 오랫동안 공식경제에서 배제되었다가 페미니스트 경제학자들에 의해 재평가된 역사와도 맥락을 같이 한다(Fraser, 1994; Bubeck, 1995). 즉, 노동의 가치 측정 기준을 금전적 생산성에서 사회적 기여도로 확장해야 한다는 요구가 전사회적으로 확산되고 있는 것이다.

중증장애인의 경우도 마찬가지로, 공동체 속에서 다른 사람들에게 긍정적 영향을 미치는 활동이나 자신만의 방식으로 창조적 성과를 내는 일등이 충분히 가능하며, 이런 활동을 가치 있는 노동으로 인정하는 사회적 분위기와 제도가 필요해졌다. 사회적 기여 중심 개념의 등장은 이러한 역사적 전사(前史)에 뿌리를 두고 있다. 사회가 다양해지고 가치의 기준이 다원화되면서, 더 이상 “경제적 이윤 창출 여부” 만으로 개인의 공헌을 재단할 수 없게 되었다.

특히 지속가능발전목표(Sustainable Development Goals; SDGs)에서도 모든 사람의 완전하고 생산적인 고용과 포용적 성장을 강조하면서, 취약계층의 사회참여 확대가 국가 발전의 핵심 과제로 떠올랐다(United Nations, 2015). 이는 곧 장애인 등 지금까지 노동시장에서 소외된 집단의 사회적 기여를 어떻게 실현할 것인가라는 과제로 연결된다. 결국 중증장애인의 노동을 사회적 가치 창출 관점에서 바라보는 전환은 시대적 요구라 할 수 있으며, 이는 인권의 원칙, 사회통합의 이념, 공동체의 지속가능성 측면에서 필연적인 변화로 여겨진다.

### 3) 새로운 형태의 사회적 가치 생산 노동 개념 정립

이상에서 살펴본 배경을 토대로, ‘사회적 가치 생산 노동’이라는 새로운 개념을 정립하고자 한다. 이 개념은 기존의 자본주의적 임금노동 개념을 뛰어넘어, 개인이 수행하는 모든 사회적으로 유용한 활동을 노동의 범주에 포함시키는 것을 의미한다. 이러한 재정의는 노동에 내재된 철학적 의미의 확장이며 동시에 노동을 통해 얻는 보상 및 인정 체

계의 변혁을 요구한다.

새로운 노동 개념을 논하기에 앞서, 기존 자본주의 노동 개념의 역사적·철학적 뿌리를 짚어볼 필요가 있다. 자본주의 사회에서 노동은 오랫동안 상품화된 노동력으로 간주되어 왔고, 임금을 매개로 한 교환가치가 노동의 가치 척도가 되었다(Harvey, 2010). 이러한 관점에서 노동력으로서 '쓸모 없음'은 곧 경제 체제에서의 배제를 의미했고, 중증장애인은 그 극단적인 사례였다(Matthews, 2021).

마르크스는 노동이 본래 인간의 본질적 활동이지만 자본주의하에서는 소외되고 왜곡된다고 보았는데, 중증장애인의 경우 자본주의적 노동 개념에 애초부터 편입되지 못함으로써 소외 이전에 아예 무시당하는 위치에 놓였다고 볼 수 있다(Matthews, 2021). "착취할 수 없는 신체는 자본에게 무가치하다"는 현실 논리는 중증장애인에 대한 사회적 억압으로 이어졌고, 이는 기존 노동 개념의 근본적인 한계였다.

사회적 가치 노동 개념은 이러한 한계를 비판적으로 검토하면서 등장한 대안적 패러다임이다. 이 개념에서는 노동의 가치를 평가하는 기준으로 사회적 유용성, 공동체에의 기여, 인간적 성장 및 돌봄 등이 중심이 된다(Fraser, 1994; Folbre, 2001). 즉, 한 사람이 타인의 삶이나 지역사회에 긍정적인 변화를 만들어낸다면, 설령 그것이 시장에서 임금으로 보상받는 활동이 아니더라도 충분히 '노동'으로 인정하자는 것이다. 예를 들어 중증장애인이 동료 상담가(peer counselor)로서 다른 장애인들에게 조언과 정서적 지지를 제공하거나, 예술 활동을 통해 사회 인식 개선에 기여하거나, 지역 커뮤니티에서 자원봉사를 한다면, 이는 모두 사회적 가치 노동으로 볼 수 있다(Berne, Morales, Langstaff, & Sins Invalid, 2018). 이러한 활동들은 전통적 기준으로는 "생산성"이 낮을지 모르나, 공동체의 연대와 복지 향상에 필수적인 가치들을 창출한다.

새로운 개념을 정립하면서 고려해야 할 철학적 논점은 "무엇이 노동을 가치 있게 만드는가"에 대한 질문이다. 자본주의적 관점에서는 가치가 시장에서 결정되지만, 사회적 가치론에서는 가치의 판단을 공동체의 윤리와 필요에 두게 된다. 이는 결국 노동의 목적을 이윤이 아닌 삶의 질 향상과 사회적 연대에 둔다는 의미이다(Murphy, 2020). 이러한 전환은 장애인만이 아니라 모든 노동자에게도 유의미한 변화로, 인간의 존엄과 상호의존성을 노동 담론의 중심에 놓는 시도라 할 수 있다(Kittay, 1999). 장애인운동 진영에서 강조하는 "상호의존과 돌봄", 그리고 반(反)자본주의적 가치 지향은 이 새로운 노동 개념의 사상적 토대가 된다(Berne et al., 2018; Matthews, 2021).

그러나 사회적 가치 노동 개념의 도입이 곧바로 이상적인 해결책만을 의미하는 것은 아니다. 이 개념을 비판적으로 분석해보면 몇 가지 과제가 도출된다.

첫째, 사회적 가치의 측정과 인정 문제가 있다. 전통적 노동은 시장 가격으로 가치가 수치화되지만, 사회적 가치는 정량화하기 어렵다(Folbre, 2012). 예컨대 중증장애인이 지역사회에서 누군가에게 미치는 긍정적 영향이나 커뮤니티의 다양성에 기여하는 바를

어떻게 평가하고 보상할 것인가의 문제가 있다. 이는 자칫 잘못하면 사회적 가치 노동에 참여하는 장애인에게 정당한 경제적 보상이 주어지지 않는 결과를 낳을 수 있다. 실제로 과거 보호작업장이나 장애인 일자리 사업에서 "치료적 활동"이라며 최저임금 이하의 급여만을 제공하거나, 혹은 자원봉사 형식으로만 활용하여 장애인의 노동력을 저평가한 사례들이 이러한 위험을 보여준다(NeuroClastic, 2020; Matthews, 2021). 따라서 사회적 가치 노동을 인정한다는 것이 장애인의 경제적 권리를 훼손하는 방식으로 이어져서는 안 된다. 이를 위해 적절한 보상체계(예: 사회적 임금이나 포인트 제도 등)와 복지제도와의 연계가 병행되어야 한다. 예를 들어 봉사나 지역활동에 참여한 장애인에게 일정 수당이나 연금상 인센티브를 주는 방식도 고려될 수 있다(England, 2005).

둘째, 사회적 가치 노동의 남용에 대한 우려도 검토해야 한다. 혹자는 이 개념이 자칫 장애인을 정규 고용 대신 값싼 사회적 활동으로만 몰아넣는 결과를 가져오지 않을까 우려한다(Kim, 2021). 다시 말해, 기업이나 국가가 장애인을 고용하지 않고 "사회적 가치 활동 하라"며 책임을 회피할 위험이다. 이러한 우려를 불식시키기 위해서는 사회적 가치 노동 개념이 어디까지나 노동 개념의 확장이지, 기존 고용 차별에 대한 면죄부가 아니라는 점을 분명히 해야 한다. 즉, 중증장애인의 경쟁 노동시장 참여를 촉진하는 노력(예: 정당한 차별금지와 편의제공 의무 이행)은 계속되어야 하며, 동시에 그들이 비공식적으로 수행하는 다양한 사회 기여 활동도 가치 있게 인정하자는 이중의 전략이 필요하다. 이는 협약 제27조가 말하는 "동등한 고용 기회"와 "합리적 편의 제공"(United Nations, 2006; 고용노동부, 2022)의 이행과 더불어, 협약 제8조가 요구하는 "장애인의 능력과 공헌에 대한 인식 제고"(UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 2022)를 함께 추진하는 것으로 이해할 수 있다.

결국 사회적 가치 노동 개념은 기존 노동관의 대안으로서, 포용적이고 인간 중심적인 노동 철학을 제시한다. 이 개념은 중증장애인을 시혜나 부양의 대상이 아닌, 사회적 가치를 창출하는 주체로 자리매김하게 한다는 점에서 의의가 크다. 동시에, 그러한 가치 창출이 정당한 사회적 보상과 결합될 수 있도록 제도적 뒷받침이 필요하며, 이는 사회 전체의 인식 전환과 정책 혁신을 요구한다.

〈표 II-1〉 기존 노동과 사회적 가치 노동 개념 비교

| 구분 | 기존의 노동 개념 | 사회적 가치 중심의 노동 개념 |
|---|---|---|
| 가치 기준 | 경제적 생산성, 이윤 창출 | 사회적 기여, 권리 실현 |
| 노동 주체 | 고용 가능한 능력 보유자 중심 | 모든 시민(장애 여부와 무관) |
| 노동 형태 | 임금노동 및 시장경제 활동 위주 | 다양한 활동(돌봄, 자원봉사, 권익옹호 등 포함) |
| 평가 방식 | 산출량·효율 등 계량 지표로 평가 | 삶에 미치는 긍정적 영향과 사회적 변화로 평가 |
| 노동의 예시 | 기업 생산직, 서비스직 등 유급 일자리 | 장애인 인식개선 교육, 지역사회 활동, 문화예술 창작 등 |

### 4) 국제 인권 조약과 국가의 노동권 보장 및 인식개선 의무

국제사회와 각국 정부는 중증장애인을 포함한 모든 장애인의 노동권 보장과 인식 개선을 위해 다양한 규범과 정책을 도입해왔다. 특히 UN 장애인권리협약은 장애인의 노동권을 포괄적으로 규정하고 있으며, 이에 따라 우리나라를 비롯한 당사국에 법적·정책적 의무를 부여하고 있다. 〈표 Ⅱ-2〉에서는 협약과 관련 일반논평의 주요 내용 및 이에 상응하는 국내 법령과 정책을 정리하였다.

〈표 Ⅱ-2〉 UN 장애인권리협약 및 관련 국제기준과 국내 법령 주요 내용

| 국제 인권 기준<br>(장애인권리협약 및 일반논평 제8호 등) | 국내 법령 및 정책 |
|---|---|
| UN 장애인권리협약 제27조(근로 및 고용) “장애인이 개방적이고 포용적이며 접근 가능한 노동시장과 작업환경에서 자유롭게 선택하거나 수락한 노동을 통해 생계를 얻을 권리”(동등한 근로권 보장),<br>고용에서 장애인에 대한 차별 금지 및 동일 노동에 대한 공정한 보수 보장, 합리적 편의 제공등 장애인이 직장에서 필요한 지원 조치를 취할 국가 의무 | □ 헌법 제32조 제1항 “모든 국민은 근로의 권리를 가진다.” (장애를 이유로 한 근로권 배제 금지의 헌법적 근거)<br>□ 헌법 제34조 제5항:“신체장애자 등 생활능력이 없는 국민은 법률이 정하는 바에 의해 국가의 보호를 받는다.” (중증장애인에 대한 생존권 및 국가 보호 의무 규정)<br>□ 장애인복지법 제21조: 국가와 지자체는 장애인이 적성과 능력에 맞는 직업에 종사하도록 직업재활 서비스를 제공해야 함(직업지도·훈련, 취업 알선 등)<br>□ 장애인고용촉진 및 직업재활법: 공공·민간 사업체에 일정 비율 이상의 장애인 고용의무 부과(고용할당 제도)<br>□ 제5조의2:모든 사업주는 직장 내 장애인 인식개선 교육을 연1회 이상 실시해야 함(사업주·근로자의 장애인에 대한 인식 개선 의무화)<br>□ 장애인차별금지법(장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률) 제10조 모집, 채용, 승진 등 고용 전 과정에서 장애인 차별 금지, 장애인 근로자가 필요한 경우 정당한 편의 제공 의무, 위반 시 시정명령 및 과태료 등 제재 (고용상 차별에 대한 구제 절차) |

위 표의 내용에서 보듯, 국제 규범과 국내 법체계는 중증장애인의 노동권 보장과 인식개선을 위한 다층적인 장치를 마련하고 있다. 우선 국제적으로는 장애인권리협약(CRPD) 제27조를 통해 동등한 노동권, 비차별 원칙, 합리적 편의 제공 의무등을 명문화함으로써, 장애인이 일반 노동시장에 완전하고 평등하게 참여해야 함을 강조한다(United Nations, 2006). 특히 협약은 “개방적이고 포용적인 노동시장”이라는 표현을 사용하여, 장애인을 별도로 분리하는 대신 사회의 통상적인 고용 환경에서 함께 일할 수 있어야 함을 명확히 하고 있다. 또한 협약 제8조는 사회 전반의 인식개선에 초점을 맞춰, 당사국이 장애인의 역량과 그들이 사회·노동에 기여하는 바에 대한 인식을 높이기 위한 캠페인을 전개하고 교육을 실시할 것을 요구한다(United Nations, 2006). 이는 중증장애인에 대한 편견을 해소하고, 그들도 사회의 동등한 일원으로서 가치 있는 역할을 수행할

수 있다는 믿음을 확산시키는 국가의 책무라 할 수 있다.

국내 법령 역시 이러한 국제적 기준을 반영하여, 헌법에서부터 개별 법률에 이르기까지 장애인의 노동권과 관련된 조항들을 두고 있다. 헌법은 모든 국민에게 근로의 권리를 천명하고 있어, 장애인도 예외가 아님을 분명히 한다. 또한 헌법 제34조 제5항은 중증 장애인 등 생활능력이 없는 국민에 대한 국가의 보호 의무를 규정함으로써, 일할 수 없는 경우에도 인간다운 생활을 보장해야 할 국가 책임을 명시하고 있다. 이는 노동능력 여부와 무관하게 인간으로서의 존엄을 보호하려는 사회권적 접근으로, 노동을 못하면 생존권도 스스로 책임지라는 능력주의를 지양하는 헌법 가치라 할 수 있다.

일반 법률로는 장애인복지법에서 장애인의 직업재활과 취업 지원에 관한 국가 책임을 규정하고 있으며, 장애인고용촉진 및 직업재활법에서는 장애인 고용 의무제와 각종 고용 지원 정책의 근거를 마련하고 있다. 특히 2018년부터 동 법률에 도입된 직장 내 장애인 인식개선 교육 의무화는 협약 제8조의 이행조치로서, 모든 사업주와 근로자가 연1회 이상 장애 관련 교육을 받도록 함으로써 직장 문화 전반의 변화를 도모하고 있다(고용노동부, 2019). 이는 장애인 고용의 양적 확대뿐 아니라 질적 환경 개선, 즉 장애인에 대한 동료들의 이해와 수용도를 높이는 노력을 제도화했다는 점에서 의의가 크다.

또한 장애인차별금지법(장차법)은 고용 영역에서의 직접차별, 간접차별, 괴롭힘 금지와 합리적 편의 제공 의무를 상세히 규정하여, 장애인이 채용부터 승진, 근속, 교육훈련, 퇴직에 이르기까지평등한 대우를 받을 권리를 보호하고 있다. 예컨대 사용자는 장애인을 이유로 채용을 거부하거나 불리하게 대우해서는 안 되며, 장애로 인해 수행에 어려움이 있는 업무는 업무환경이나 조건을 합리적으로 조정하여 장애인이 수행할 수 있도록 해야 한다. 이러한 규정은 합리적 편의 제공을 법적 의무로 명문화함으로써, 과거에 통용되던 “장애인이 못하니까 어쩔 수 없다”는 관행을 불법화하였다. 이에 따라 고용 현장에서 장애인이 보조공학기기나 유연한 근무조건을 요구할 때, 이는 권리로서 정당화되며, 사용자도 이를 제공하기 위한 노력을 해야 한다.

요약하면, 국제적 수준에서는 권리로서의 노동(Decent Work)개념이 확대되면서 장애인의 노동권이 인간다운 삶과 사회참여의 핵심 요소로 부각되었고(International Labour Organization, 2008), 국내적으로도 헌법과 법률을 통해 이러한 권리를 보장하기 위한 제도가 구축되어 왔다. 그러나 법과 현실 사이에는 여전히 간극이 존재하기에, 다음 장의 결론에서는 이러한 규범들을 실천으로 옮기기 위한 구체적 제언을 제시한다.

### 4) 실천적 제언

이 연구에서는 중증장애인의 노동을 사회적 가치 생산 활동으로 재개념화할 필요성과 그 방향을 철학적·역사적 맥락에서 살펴보았다. 기존의 생산성 중심 노동 개념은 중증장애인을 구조적으로 배제하여 왔으나, 인권 패러다임의 전환과 사회적 가치에 대한 재인식은 이제 이러한 낡은 개념을 변화시킬 것을 요구하고 있다(Matthews, 2021; UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 2022).

사회적 가치 노동 개념은 장애인을 비롯한 모든 개인이 자신이 할 수 있는 방식으로 사회에 기여하고, 그 가치를 인정받을 수 있는 포용적 사회를 지향한다(Folbre, 2001; Kittay, 1999). 이를 현실화하기 위해서는 단순한 인식 변화뿐만 아니라 제도적·정책적 혁신과 지원이 뒷받침되어야 한다.

마지막으로, 연구 결과를 토대로 한 실천적 제언을 다음과 같이 정리한다:

첫째, 노동 개념의 재정의 및 법제화가 필요하다. 현행 법령과 정책에서 사용하는 노동 관련 개념을 재검토하여, 임금노동이 아닌 형태의 사회적 기여도'일'로 인정하는 규정을 마련한다. 예를 들어, 장애인복지법이나 고용정책 기본계획 등에 "사회서비스형 일자리"나 "자원봉사 및 돌봄 활동에 대한 보상" 조항을 신설해 중증장애인의 다양한 활동을 공식적으로 인정하도록 한다.

둘째, 사회적 가치 기반 일자리가 창출되어야 한다. 중증장애인이 참여할 수 있는 사회적기업, 협동조합, 자활기업등을 육성하고, 이들이 생산하는 제품이나 서비스의 사회적 가치를 측정·보상하는 체계를 구축한다. 정부 및 공공기관 조달에 사회적 가치 평가를 반영하여, 중증장애인을 고용하거나 그들이 만드는 사회적 가치를 창출하는 조직이 경제적으로 지속가능하도록 지원한다(한국장애인개발원, 2023).

셋째, 소득 보전 및 복지 연계 방안이 마련되어야 한다. 사회적 가치 노동을 수행하는 중증장애인에 대해 소득 보전 정책을 강화한다. 예를 들어, 일정 시간 이상의 사회공헌 활동을 하는 장애인에게는 활동지원서비스 추가 제공, 장려수당 지급, 또는 연금액 증액 등 인센티브를 부여한다. 이를 통해 중증장애인이 경제적 부담 없이 사회참여 활동에 나설 수 있도록하며, 이러한 활동이 빈곤 악화를 초래하지 않도록한다(England, 2005; Folbre, 2012).

넷째, 인식 개선과 교육의 지속적 추진이 필요하다. 장애인의 노동에 대한 사회적 인식 전환 캠페인을 지속적으로 전개한다. 교육과 미디어를 통해 "장애인은 사회의 부담이 아니라 함께 가치 창출을 할 수 있는 동료 시민"이라는 메시지를 확산시킨다(Berne, Morales, Langstaff, & Sins Invalid, 2018). 특히 기업 경영자와 인사담당자 대상 교육을 강화하여, 장애인 고용이 기업의 사회적 가치 창출 전략의 일환임을 이해시키고, 직장 내 정기적인 다양성 훈련으로 포용적 조직문화를 정착시킨다(고용노동부, 2019).

다섯째, 정책 이행 모니터링과 장애인의 참여가 필요하다. 제안된 정책들이 현장에서 효과적으로 작동하는지 평가하고 개선하는 체계를 마련한다. 장애인 당사자와 단체들이 정책 결정 및 평가 과정에 직접 참여하여, 사회적 가치 노동 현장의 목소리가 반영되도록 한다(Kim, 2021). 이를 위해 정부위원회나 자문기구에 중증장애인 대표의 참여를 보장하고, 정기적인 실태조사를 실시해 근거 기반의 정책 수립과 수정을 이루어 나간다.

중증장애인의 노동을 사회적 가치 생산으로 보는 관점 전환은 인간 존엄성과 사회 통합을 실현하는 길이다. 이것은 단지 장애인만을 위한 것이 아니라, 노동의 의미를 인간다운 삶과 공동체 발전의 차원에서 재조명함으로써 사회 전체의 포용성과 지속가능성을 높이는 과정이기도 하다(Johnson, 2015). 물론 이러한 변화는 하루아침에 이루어지지 않는다. 그러나 국제인권 기준에 부합하는 법제도의 정비, 그리고 꾸준한 인식 개선 노력과 정책적 지원이 뒷받침된다면, 우리는 “일할 수 없다”는 이유로 누구도 소외되지 않는 사회”, “모두가 자신만의 방식으로 사회에 공헌하고 존중받는 사회”에 한 걸음 더 다가설 수 있을 것이다. 중증장애인의 노동에 대한 새로운 개념 정립은 곧 우리 사회의 성숙함을 가늠하는 지표가 될 것이며, 이를 위한 지속적인 학술 연구와 정책 실천이 요구된다.

## 3. 장애인권리협약에 따른 권리중심 직무 활용 공공일자리 추진 방안 탐색

### 1) 장애인권리협약 내 장애 인식 제고 관련 내용 분석

#### (1) 장애 인식 제고의 중요성

장애인권리협약은 전 세계 180여 개국 이상이 비준한 보편적 인권 조약으로서, 장애인의 권리 증진을 위한 국제 표준을 제시한다(Seo et al., 2018). 그 중 제8조 “인식 제고” 조항은 장애인에 대한 사회적 인식 변화를 촉구하는 특별한 조항으로, 협약의 다른 권리 실현에 선행하는 기반으로 여겨진다. 제8조는 국가들이 장애인의 존엄과 권리에 대한 존중을 증진하고, 부정적 고정관념과 편견을 타파하며, 장애인의 역량과 공헌에 대한 긍정적 인식을 높이기 위한 즉각적이고 효과적인 조치를 취할 의무를 명시한다. 이는 장애인 권리가 실질적으로 구현되기 위해서는 법과 정책뿐 아니라 사회 전반의 의식 개선이 필수적임을 인정한 것이다(Bachelet, 2020). 특히 제8조는 협약 내 다른 조항들과 달리 즉각적 이행 의무로 해석된다. 접근성과 같은 일부 권리가 점진적 이행을 허용하는 것과 대비되어, 인식 제고 조치는 지체 없이 시행되어야 함을 협약은 강조하고 있다(Seo et al., 2018). 이러한 즉각적 조치를 통해 장애인을 둘러싼 잘못된 통념과 차별적 태도를 조속히 시정하지 않고서는, 교육·고용 등 여타 분야의 권리 이행에도 한계가 따르기 때문이다. 결과적으로 장애에 대한 대중의 인식 변화는 장애인 권리협약 전체의 성공적 이행을 위한 열쇠이자, 장애인의 완전한 사회참여를 달성하기 위한 선결 과제라고 할 수 있다(Zhou, 2020).

여기서는 국제적 시각에서 제8조의 내용을 조명하고, 협약 이행을 위한 각국의 역할과 정책 과제를 살펴보고, 이러한 협약 이행의 임무를 중증장애인의 권리중심 직무로서의 가능성을 탐색하고자 한다. 이를 위해 유엔 장애인권리위원회가 채택한 일반논평 제1호부터 제8호의 주요 내용을 함께 정리하여 제8조 이행과의 관련성을 분석하고자 한다. 아울러 제8조에 기반한 대중 인식 캠페인의 국내외 실제 사례들을 조사하고, 이러한 캠페인에서 장애인 당사자가 수행할 수 있는 역할과 직무를 유형별로 정리하여 제시한다. 이를 통해 장애인 당사자의 능동적 참여가 포함된 인식 제고 전략이 어떠한 형태로 구현될 수 있는지 논의하고, 향후 정책적 과제를 제언한다.

#### (2) CRPD 제8조의 주요 내용

CRPD 제8조 “인식 제고(Awareness-raising)”는 국가 당사국들이 장애인에 관한 인식 개선을 위해 취해야 할 조치들을 구체적으로 열거하고 있다. 제8조 1항에 따르면, 당사국은 다음의 목적을 위해 즉각적이고 효과적이며 적절한 조치를 취할 것을 약속한다:

(a) 장애인에 대해 가족을 포함한 사회 전체에 걸쳐 인식을 높이고, 장애인의 권리와 존엄에 대한 존중을 장려할 것.

(b) 모든 생활 영역에서 장애인에 대한 고정관념, 편견 및 해로운 관행을 싸우고 없앨 것. 특히 성별과 연령에 기반한 차별적 태도를 없앨 것.

(c) 장애인의 능력과 공헌에 대한 인식을 증진할 것.

또한 제8조 2항에서는 이러한 목적 달성을 위한 구체적인 수단을 예시하고 있다. 여기에 포함되는 조치들은:

- 공공 인식 캠페인 실시: 장애인 권리에 대한 수용성 증진, 장애인에 대한 긍정적 인식과 사회적 인식 제고, 장애인의 기술과 능력, 노동 시장 및 직장에서의 공헌에 대한 인정 등을 목표로 설계된 지속적인 공공 캠페인을 시작하고 유지하는 것.
- 교육 체계에서의 존중 교육: 모든 교육 단계(어린이부터 고등교육까지)에서 장애인 권리에 대한 존중의 태도를 함양하는 것. 이를 통해 어릴 때부터 다양성과 포용의 가치를 가르치는 것이 중요하다.
- 미디어의 역할 장려: 모든 형태의 언론 매체가 협약의 목적에 부합하도록 장애인을 존중적인 방식으로 묘사하도록 장려하는 것. 방송, 신문, 영화, 소셜미디어 등에 이르는 매체 전반에서 장애인의 모습이 편견 없이 다뤄지도록 국가가 지도할 필요가 있다.
- 장애인 권리 관련 교육 프로그램: 장애인과 장애인 권리에 관한 인식 제고 교육(training) 프로그램을 개발하고 촉진하는 것. 공무원, 전문가, 서비스 제공자 등 다양한 대상에 대한 체계적인 교육이 포함된다.

이처럼 제8조는 사회 전반에 걸친 문화 변혁(culture shift)을 촉진하기 위한 다각적인 접근을 요구한다. 법률적 권리 보장만으로는 장애인의 삶이 개선되기 어려우며, 태도의 변화가 수반되어야 함을 명문화한 것이다(Devandas Aguilar, 2020). 나아가 인식 개선 활동에는 반드시 장애인 당사자의 직접적인 참여와 지도력이 중요함을 협약의 원칙은 시사하고 있다. 협약 전문과 제4조 3항 등은 정책 수립 및 이행 과정에서 장애인 당사자의 적극적인 협의를 요구하며, 제8조 이행 역시 “우리 없이 우리에 대한 (어떠한 것도 결정 할 수) 없다”는 슬로건처럼 장애인 당사자가 주도하는 인식 개선이 이상적이라는 방향을 제시한다(Utami, 2020).

### (3) CRPD 제8조 관련 CRPD 일반논평 내용 검토

유엔장애인권리위원회는 협약 각 조항의 의미와 이행 지침을 담은 일반논평(General

Comments)을 채택해왔다. 2014년부터 2022년까지 발표된 제1호부터 제8호 일반논평은 각각 협약의 주요 조항에 대한 심층 해설을 제공하며, 여러 곳에서 인식 제고의 중요성을 강조하고 있다. 각 일반논평의 핵심 내용과 제8조와의 관련성을 살펴보면 다음과 같다:

- 일반논평 제1호 (2014) – 제12조 법 앞의 평등한 인정: 모든 장애인이 법적으로 동등한 의사능력과 권리능력을 가진다는 점을 확인하고, 후견제 등 관행을 지원결정제로 전환할 것을 권고한다. 이 과정에서 국가들은 장애인의 의사결정 능력에 대한 사회의 편견을 불식시키기 위한 교육과 캠페인이 필요하다고 강조한다. 즉, 장애인의 자기결정권을 존중하는 인식을 높이는 것이 법적 능력 보장의 전제임을 언급하고 있다(CRPD 위원회, 2014a).
- 일반논평 제2호 (2014) – 제9조 접근성: 물리적 환경, 정보통신, 서비스 등의 접근성 보장을 다루며, 이를 위해 인식 제고와 훈련의 필요성을 언급한다. 장애인 접근권은 기술적·법적 기준 설정뿐만 아니라, 대중과 이해관계자들의 인식 변화 없이는 실현되기 어렵다. 일반논평은 공공·민간 분야 종사자들에게 접근성의 중요성을 교육하고, 인식 개선을 통해 접근성 조치의 이행을 가속화해야 함을 강조한다(CRPD 위원회, 2014b).
- 일반논평 제3호 (2016) – 제6조 장애여성: 장애 여성과 여아가 겪는 다중차별을 다루며, 성별과 장애에 기반한 편견을 해소하기 위한 노력이 필요함을 지적한다. 특히 가부장적 문화와 장애에 대한 오해가 중첩되어 장애 여성에 대한 심각한 차별이 발생하므로, 이를 타개하기 위한 대중 인식 제고 캠페인이 필수적이다. 국가들은 여성 장애인의 권리와 역량에 대한 긍정적 이미지 제고, 성폭력 등 해악에 대한 사회적 경각심을 높이는 활동을 지원해야 한다(CRPD 위원회, 2016a).
- 일반논평 제4호 (2016) – 제24조 통합교육: 포괄적 교육 실현을 위한 지침으로, 장애 학생의 일반학교 완전 통합을 강조한다. 이 목표를 이루기 위해서는 교육 공동체의 인식 개선이 전제되어야 함을 밝힌다. 교사, 학부모, 학생들이 장애에 대해 긍정적이고 협력적인 태도를 갖도록 하는 것이 중요하며, 이를 위한 교사 연수, 학교 차원의 캠페인, 반편견 교육 등의 전략을 권고한다(CRPD 위원회, 2016b).
- 일반논평 제5호 (2017) – 제19조 자립생활: 시설 수용이 아닌 지역사회에서의 자립생활 권리를 해설하며, 지역사회 통합을 가로막는 편견에 대응할 것을 주문한다. 장애인이 지역사회에서 살아가는 것에 대한 두려움이나 거부감은 종종 잘못된 인식에서 비롯되므로, 탈시설(deinstitutionalization)을 추진하는 국가들은 커뮤니티 주민 대상 인식개선 프로그램, 미디어 캠페인을 통해 “장애인은 우리와 함께 지역사회를 이루는 구성원”이라는 메시지를 확산할 필요가 있다(CRPD 위원회, 2017).
- 일반논평 제6호 (2018) – 제5조 평등과 차별 금지: 모든 형태의 장애 기반 차별을 철폐하기 위한 원칙을 제시하면서, 차별의 근원이 되는 편견과 고정관념에 적극 대처할 것을 강조한다. 위원회는 “차별을 해결하기 위해서는 사회 전반에 퍼진 태도를 변화시키는 것이 필수적”이라고 언급하면서, 제8조상의 인식 제고 조치와의 연계를 분명히 했다(CRPD 위원회, 2018a). 즉 법적 제재와 더불어 긍정적 인식 증진, 대중 캠페인, 교육 등이 차별 해소 전략의 일환임을 밝힌 것이다.

- 일반논평 제7호 (2018) – 제4(3)조 및 제33(3)조: 당사자 참여: 장애인 당사자의 정책 참여 권리를 다룬 일반논평으로, 국가가 법·정책 수립부터 모니터링까지 모든 과정에 장애인 당사자와 대표단체를 충분히 참여시켜야 함을 규정한다. 이 원칙은 제8조 인식 제고 이행에도 적용되어, 장애인 당사자가 주체로서 캠페인을 설계·실행할 때 그 효과가 크다는 점을 뒷받침한다. 또한 정부와 사회가 장애인 단체와 소통·협력하는 과정 자체가 결정권을 가진 시민으로서의 장애인에 대한 인식을 제고하는 교육적 효과를 가진다고 볼 수 있다(CRPD 위원회, 2018b).
- 일반논평 제8호 (2022) – 제27조 근로 및 고용: 장애인의 고용권을 해설한 최신 일반논평으로, 장애인 고용에 있어서의 차별을 제거하고 포괄적 노동시장을 구축하기 위한 세부 지침을 제공한다. 여기서 위원회는 고용주와 직장 동료들의 인식 개선을 강력히 촉구하고 있다. 장애인의 고용을 가로막는 큰 장애물 중 하나가 고용주의 낮은 기대치와 편견이므로, 국가 차원에서 캠페인, 인센티브, 교육을 통해 직장 내 장애인에 대한 긍정적 인식을 높이는 노력이 필요하다(CRPD 위원회, 2022). 또한 장애인 당사자가 고용 정책 논의와 실행에 참여하여 모범 사례를 주도할 때, 사회 전반의 고용 문화가 변화할 수 있음을 시사한다.

이상의 일반논평들을 종합하면, 유엔장애인권리위원회는 협약 이행 과정에서 지속적인 인식 개선 노력이 필요함을 누차 강조해왔음을 알 수 있다. 즉 법률의 변화만큼이나 “마음과 생각의 변화”가 중요하며, 이를 위해 각 영역별로 특화된 인식 제고 전략이 요구된다. 이러한 국제적 해석은 제8조의 이행을 위한 각국의 정책 과제를 설정하는 데 중요한 지침이 된다.

### (4) 국제인권법 체계에서의 CRPD 제8조 인식제고 해석과 적용

국제인권법에서는 오래전부터 인권에 대한 인식과 교육의 중요성이 강조되어 왔다. 세계인권선언(UDHR, 1948) 전문은 “모든 개인과 사회의 모든 기관은 이 선언을 마음에 새겨 가르침과 교육을 통해 이러한 권리와 자유에 대한 존중을 증진해야 한다”고 명시하고 있다. 또한 세계인권선언 제26조 2항에서도 교육의 목적 중 하나로 인권과 기본적 자유에 대한 존중 강화를 들고 있다(UN General Assembly, 1948). 이러한 원칙 하에 이후 채택된 여러 핵심 국제인권조약들도 권리 실현을 위한 인식제고와 교육 의무를 부분적으로 반영하고 있다. 아래에서는 CRPD 제8조와 8대 핵심 인권조약 간의 교차점을 중심으로 국제적 해석과 적용을 살펴본다.

#### ① 시민적 및 정치적 권리규약(ICCPR, 1966)

ICCPR 자체에는 일반 대중 대상의 인식개선 조항이 명시되어 있지는 않지만, 사상·양

심의 자유(제19조)와 혐오 선동의 금지(제20조) 등을 통해 차별과 증오의 확산을 막는 국가의 책무를 규정하고 있다. 이는 역으로 관용과 이해를 증진하는 조치의 필요성을 내포한다고 할 수 있다. 예컨대 ICCPR 제20조는 “어떠한 차별이나 적의를 선동하는 선전”을 법으로 금지하도록 요구함으로써, 국가가 편견 해소와 인권존중 문화 형성을 위해 노력해야 함을 시사한다(UN, 1966).

② **경제적·사회적·문화적 권리규약**(ICESCR, 1966)

ICESCR은 교육권(제13조)에서 교육이 “인격의 완전한 발전과 인권·자유에 대한 존중 강화”를 지향해야 한다고 규정하고 있다. 이는 장애인을 포함한 모든 사람에게 인권 의식 함양을 위한 교육을 제공할 국가 의무를 의미한다. 또한 노동권 등 조항 이행을 위해 권리 관련 정보제공 및 인식제고가 필요한 경우가 많다. 예컨대 모든 사람이 권리를 알고 행사하도록 노동자·고용주 대상 인권교육 프로그램 시행은 사회권 실현의 일부로 이해될 수 있다(UN, 1966).

③ **인종차별철폐협약**(ICERD, 1965)

ICERD 제7조는 인권조약 중 가장 명시적으로 인식제고를 규정한 조항 중 하나로 평가된다. 동 조항에서 당사국들은 “교육과 문화, 정보 분야에서 즉각적이고 효과적인 조치”를 취하여 인종에 대한 편견을 제거하고 이해, 관용, 우의를 증진할 것을 약속하고 있다. 즉 교과과정 개편, 대중매체를 통한 홍보, 다문화 이해교육 등이 국가의 의무로서 요구되며, 이는 CRPD 제8조와 유사한 사회적 인식변화 전략이다. 실제로 인종차별철폐위원회는 국가보고서 심의 시 인종혐오적 표현에 대응한 대중 캠페인 여부, 학교 교육에서 다양성 존중 교육 실시 여부 등을 중요한 심사 요소로 보고 있다(UN CERD Committee, 2009).

④ **여성차별철폐협약**(CEDAW, 1979)

CEDAW도 성평등 증진을 위한 인식변화에 강조점을 두고 있다. 제5조 (a)에서 당사국은 “남녀의 역할에 관한 편견과 고정관념을 없애기 위해 사회적·문화적 행동양식을 변경하기 위한 모든 적절한 조치”를 취할 의무를 부담하여야 한다(UN, 1979). 이는 성역할에 대한 전통적 관념을 변화시키기 위한 교육, 미디어 프로그램, 캠페인 등을 포함한다. 예컨대 CEDAW 위원회는 초창기 일반권고에서도 성별고정관념이 여성차별의 뿌리임을 강조하며, 대중매체와 교육을 통한 인식개선을 각국에 촉구한 바 있다(CEDAW Committee, 1987). 이러한 접근은 CRPD 제8조에서 요구하는 장애 관련 편견 타파와 궤를 같이하며, 두 조약 모두 문화적 관행의 변화를 권리 실현의 필수 조건으로 보고 있

다고 할 수 있다.

⑤ 고문방지협약(CAT, 1984)

CAT은 주로 정부 공권력 행위 통제를 다루지만, 인식제고 측면에서 전문직 교육을 명시하고 있다. 제10조에서 당사국은 법집행관, 경찰, 군인 등에게 고문금지에 관한 교육과 정보 제공을 의무화하고 있다. 이는 일반대중 대상은 아니나, 특정 집단(공무원 등)에 대한 인권의식 교육의 중요성을 보여준다. 유사하게 CRPD 제8조 2항 (d)도 장애인 권리에 관한 인식훈련 프로그램을 권고하는데, 이는 공무원·전문가 집단의 장애 인권의식 향상을 통해 차별적 관행을 예방하려는 취지이다. 실제로 장애인권리위원회도 사법부, 정책입안자, 교사, 언론인 등을 대상으로 정기적 인권교육을 실시할 것을 각국에 권고하고 있다(UN CRPD Committee, 2022)

⑥ 아동권리협약(CRC, 1989)

CRC 역시 인식제고와 교육에 관한 명확한 조항을 두고 있다. 제42조에서 당사국은 “협약의 원칙과 조항을 성인과 아동 모두에게 널리 알려야” 할 의무가 있다고 규정하여, 아동권리에 관한 대국민 교육·홍보를 요구하고 있다. 또한 제29조(1)(b)는 아동 교육의 목표 중 하나로 인권과 자유에 대한 존중을 심화시키는 것을 명시하고 있다. 이는 학교 교육과 공공 캠페인을 통해 아동과 부모, 지역사회가 아동권리를 이해하도록 하는 국가 노력을 포함하며, 장애아동의 권리도 그 일환으로 다뤄진다. 실제로 아동권리위원회는 장애아동에 대한 사회적 낙인 제거를 위해 대중 인식제고를 촉구하고, 포용교육(인클루시브 교육)의 일환으로 비장애 아동에게 장애인권 교육을 실시할 것을 권장해 왔다(CRC Committee, 2006).

⑦ 이주노동자권리협약(ICRMW, 1990)

이주노동자권리협약은 인식제고를 명문화하고 있지는 않지만, 이주민에 대한 편견과 혐오에 대응하는 국가의 역할을 강조하고 있다. 협약 전문과 여러 조항에서 이주노동자가 인권의 주체임을 인식시키고, 이들에 대한 사회적 인식 개선이 필요함을 시사하고 있다. 예를 들어 ICRMW 제33조는 이주노동자에게 체류국의 법과 관습에 관한 정보를 제공할 의무를 명시하는데, 이는 거꾸로 수용사회에 이주민의 권리에 대한 이해를 높이는 노력과 병행되어야 효과적이다. 유엔은 별도로 이주민에 대한 부정적 인식 개선을 위한 가이드라인과 캠페인(예: International Migrants Day)을 통해 각국 정부와 언론에 정확한 정보 제공과 인권 존중 보도를 권고하고 있다(UN, 1990).

이상과 같이 국제인권법 체계 내에서 CRPD 제8조는 기존 인권교육·인식제고 의무를 장애인 분야에 특화하여 강화한 사례로 평가되고 있다. 유엔 인권최고대표사무소(OHCHR)는 2020년 인식제고 보고서에서 “비록 국제법상 ‘인식제고’의 개념이 명확히 정의되지는 않았으나, 이는 일반적으로 정보 전달과 소통을 통해 태도와 행동을 긍정적으로 변화시키는 광범위한 노력을 포괄한다”고 설명하였다(OHCHR, 2020). 또한 단순한 대중 캠페인만으로는 효과가 제한적일 수 있으므로, 당사자의 참여와 체계적인 전략이 중요하다고 지적하였다(OHCHR, 2020). CRPD 위원회도 각국 심의를 통해 장애인 당사자의 적극적 참여, 장기적 국가전략 수립, 정례적인 교육 프로그램 도입 등을 반복 권고해왔다. 요컨대 국제인권법에서의 인식제고는 인권 교육(human rights education), 대중 캠페인, 문화적 관행 개선 등을 망라하는 개념으로 확립되어 왔으며, CRPD 제8조는 이를 장애인권 분야에서 구체적이고 실효적으로 이행하기 위한 기준을 제시하고 있다.

### (5) CRPD 제8조 ‘인식제고’의 협약 내 의의

CRPD 제8조는 협약에서 이례적으로 하나의 조항 전체를 인식개선에 할애하고 있다. 이는 과거 장애인 관련 국제논의에서 법적 권리 보장 외에 사회적 태도 변화의 중요성이 부각된 결과이다. 협약 초안 단계부터 각국 대표들은 차별의 근본원인인 부정적 인식과 사회적 편견을 다루지 않고서는 장애인에 대한 권리 실현이 어렵다는 점을 강조하여, 별도의 조항을 포함시켰습다. 실제로 많은 사회에서 장애인 차별금지법 등이 제정되었어도, 뿌리깊은 고정관념과 부정적 태도로 인해 법 집행의 효과가 반감되는 문제가 있었다(Guernsey et al., 2007). 이러한 배경에서 도입된 제8조는 장애인에 대한 긍정적인 이미지와 인식 확산 뿐 아니라, 차별과 낙인 제거를 위한 교육·홍보까지 포괄하는 광범위한 인식개선 전략을 국가에 부과하고 있다. 특히 제8조 2항은 인식제고를 위한 구체적 수단을 예시하는데, 대중 인식개선 캠페인, 교육 체계 내 장애인권 교육, 미디어에서의 올바른 장애인 이미지 확산, 장애 관련 인식개선 교육프로그램 개발 등을 포함하고 있다. 주목할 점은 제8조 2항 (a)(iii)에서 “장애인의 능력과 노동시장 및 직장에서의 기여에 대한 인식 제고”를 명시하여, 장애인의 고용 분야에서의 기여도를 사회가 인식하도록 촉구하고 있다는 것이다.

이처럼 CRPD는 장애인 권리옹호에 있어 법·제도적 접근과 더불어 사회문화적 접근을 병행하고 있으며, 제8조는 협약의 사회적 모델(social model) 지향을 상징적으로 보여주는 조항이다. 국제기구들도 “CRPD가 인식제고를 위한 별도 조항을 둔 것은 낙인과 태도 장벽이 장애인의 권리 실현에 핵심적 장애요인임을 인정한 것”이라고 평가한다(UNICEF, 2013). 제8조의 존재는 협약 전체 목적 달성을 위한 근본적인 태도 변화의

필요성을 환기시키며, 다른 실체적 권리 조항들(교육, 고용, 접근성 등)의 이행을 촉진하는 촉매적 역할을 담당하고 있다.

### 2) CRPD 제8조 이행을 위한 각국의 역할과 정책 과제

CRPD 제8조를 효과적으로 이행하려면, 국가 및 사회 전반에 걸쳐 다층적인 전략과 지속적인 노력이 필요하다. 국제 인권 메커니즘과 전문가들은 다음과 같은 국가의 역할과 정책 과제를 강조하고 있다.

첫째, 장기적이고 종합적인 국가 전략을 수립하여야 한다. 인식 개선을 위한 일회성 행사나 단편적 프로그램만으로는 태도 변화를 이루기 어렵다. 각국 정부는 장애 인식 제고를 위한 국가 전략이나 행동계획을 수립하여, 교육·미디어·고용·지역사회 등 다양한 영역을 아우르는 종합대책을 마련해야 한다(Nam, 2023). 예컨대, 영국이나 호주는 범정부 전략의 일환으로 대중 캠페인, 학교 교육, 고용주 대상 가이드라인 등을 통합적으로 추진한 바 있다. 우리나라의 경우 유엔 권고에 따라 장애인 당사자의 효과적 참여가 보장된 중장기 인식개선 전략의 부재가 지적되고 있으며(Nam, 2023), 향후 이를 보완하는 정책 설계가 요구된다.

둘째, 교육 체계 내 장애인권 교육을 강화하여야 한다. 초중등 교육과 고등교육 과정에 장애인권 및 다양성 교육을 체계적으로 통합하는 것이 중요하다. 어릴 때부터 장애를 자연스러운 인간 다양성의 하나로 이해하고, 편견 없이 교류하는 경험을 쌓을 수 있도록 포괄적 교육 환경을 조성해야 한다(Devandas Aguilar, 2020). 교사 양성과정 및 재직 교원의 연수에 장애인식 개선 내용이 포함되어야 하며, 또래 장애인 강사가 학교를 방문하여 직접 이야기하는 프로그램 등도 효과적이다. 이러한 노력은 제8조 2항 (b)에서 강조된 바와 같이, 교육 시스템 전반에 존중과 포용의 태도를 심어주는 역할을 한다.

셋째, 공공 캠페인을 전개하고 미디어를 활용하여야 한다. 정부 주도 또는 민관 협력으로 대중 홍보 캠페인을 전개하여 일반 국민의 인식을 변화시켜야 한다. 텔레비전, 라디오, 신문, 온라인 매체, 소셜미디어 등을 총동원한 멀티미디어 캠페인을 통해 장애인의 권리와 역량을 알리고, 차별적 표현 근절을 위한 메시지를 확산시킬 필요가 있다(Council of Europe, 2017). 캠페인 내용은 장애인의 긍정적인 삶의 이야기, 성공 사례, 그리고 일상 속에서 비장애인이 실천할 수 있는 포용 행동 등을 포함하도록 설계된다. 이때 정부는 민간 미디어에 장애인 관련 보도 가이드라인을 제시하거나, 우수 사례를 포상하는 등 언론의 장애 감수성 제고를 유도할 수 있다.

넷째, 사회 각 분야 전문인 대상으로 장애인식개선 교육이 진행되어야 한다. 공무원,

교사, 의료진, 법조인, 경찰, 기업 인사담당자 등 전문 직군별 장애인권 교육을 제도화하는 것이 과제이다. 특정 직군이 자신의 업무 영역에서 장애인을 대할 때 필요한 지식과 태도를 배양하도록 맞춤형 교육 프로그램을 마련해야 한다. 예컨대, 경찰과 법원 종사자에게는 장애인의 사법접근권 보장을 위한 인식 교육을, 의료인에게는 장애인의 건강권과 의사소통 접근성 교육을 실시하는 식이다. 우리나라에서는 2018년부터 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따라 모든 사업장에 직장 내 장애인 인식개선 교육을 연 1회 이상 의무화한 바 있는데(Baek & Yu, 2019 보고서 참조), 이러한 법정 교육을 내실화하고 체계적인 커리큘럼을 개발하는 것이 지속적 과제로 남아 있다.

다섯째, 장애인 단체 및 당사자의 참여가 보장되어야 한다. 인식 개선 활동의 기획, 실행, 평가 전 과정에 장애인 당사자와 그들이 이끄는 장애인단체(DPO)를 참여시키는 것이 국가의 중요한 책무이다(Utami, 2020). 이는 단순히 당사자의 의견을 듣는 것을 넘어, 캠페인의 주체로서 장애인들이 활약할 기회를 제공하는 것을 의미한다. 정부는 장애인단체에 인식개선 사업에 대한 지원금과 자원을 제공하고, 이들이 중심이 되어 지역사회에서 캠페인을 펼치도록 장려해야 한다. 국제사회에서는 “장애인 당사자의 참여 없는 인식개선 캠페인은 효과가 제한적”이라는 인식이 확산되어 있으며, 실제로 장애인이 직접 기획·출연한 캠페인이 대중의 공감을 더 이끌어낸다는 보고가 있다(Bachelet, 2020). 따라서 국가 정책 차원에서 장애인 주도(peer-led) 인식개선을 적극 지원할 필요가 있다.

여섯째, 특정 집단에 대한 편견을 해소하기 위한 노력이 요구된다. 장애인 커뮤니티 내에서도 정신적 장애, 지적장애, 자폐성 장애 등에 대한 사회적 낙인이 특히 심각한 경우가 있다. UN 장애인위원회도 여러 국가에 이러한 특정 장애 유형에 대한 부정적 인식을 우려하며 대책을 권고하였다(Nam, 2023). 이에 각국은 정신장애인에 대한 이해 증진 캠페인, 자폐성 장애에 대한 올바른 정보 확산, 지적장애인의 능력에 대한 인식 개선 등 세분화된 접근을 취해야 한다. 예컨대, 정신장애인 당사자가 참여하는 공공 정신건강 인식 캠페인, 자폐성 장애인의 재능을 조명하는 다큐멘터리 제작, 지적장애인의 고용 성공담을 알리는 언론 기사 등의 방법이 활용될 수 있다. 편견이 심한 영역일수록 당사자의 목소리와 얼굴을 드러내어 일반 국민과 연결시키는 전략이 중요하다.

일곱째, 성과에 대한 모니터링과 평가가 실시되어야 한다. 인식 제고 노력의 효과를 측정하고 지속적으로 개선하는 것 또한 정책 과제이다. 주기적인 여론조사, 태도 조사, 미디어 모니터링을 통해 대중의 장애인에 대한 인식 수준과 변화 추이를 파악해야 한다. 이를 바탕으로 어떤 메시지와 매체가 효과적인지, 어느 분야에 편견이 잔존하는지를 분석하여 전략을 보완할 수 있다(Council of Europe, 2017). 또한 인식개선 활동은 짧은 기간에 성과를 내기 어려우므로, 장기적 관점의 평가 지표를 설정하고 꾸준히 추진하는 인내가 요구된다. 국제적으로는 「지속가능발전목표(SDGs)」에서도 2030년까지 장애포용적 사회 달성을 위한 지표에 태도 개선이 포함되어 있어(Bachelet, 2020), 각국이 글로

벌 목표에 맞춰 자국의 성과를 점검하는 것도 필요하다.

한편, 위와 같은 과제들을 이행하는 과정에서, 국가 간 경험 공유와 협력이 이루어지는 것도 국제 사회의 추세이다. 예컨대 유럽평의회는 회원국들의 인식개선 우수사례를 모아 가이드라인을 제공하고(Council of Europe, 2017), 유엔 인권이사회 산하에서 매년 장애인 권리 연례토론을 개최하여 회원국들이 정책 경험을 공유하도록 장려하고 있다(UN OHCHR, 2020). 이러한 국제적 협력은 각국이 창의적인 접근법을 차용하고, 공통의 어려움(예: 깊이 뿌리박힌 편견, 재원 부족 등)을 함께 해결하는 데 기여한다. 요컨대, 장애 인식 제고는 전 세계가 직면한 사회문화적 도전이며, 국제 인권 규범에 부합하는 방향으로 국가들이 역할을 다하는 것이 요구된다.

### 3) 국내 법령 및 정책에서의 CRPD 제8조의 적용 또는 연계 현황

우리나라는 2008년 CRPD 비준 이후, 협약상의 인식제고 의무를 이행하기 위해 여러 법령 개정과 정책 도입을 추진해 왔다. 특히 장애인 관련 기본법령에 인식개선에 관한 조항을 신설하거나 강화하여 법체계에 협약 정신을 반영하였다. 주요 법령과 정책상의 연계 내용은 다음과 같다.

#### (1) 「장애인복지법」

장애인복지법은 2007년 전면개정을 통해 제25조 “사회적 인식개선” 조항을 신설하였다. 이 조항은 국가와 지방자치단체로 하여금 학생, 공무원, 근로자, 일반 국민 등을 대상으로 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육 및 홍보(공익광고 등)를 실시하도록 의무화하였다. 또한 초·중등교육법상 교과서에 장애인식개선 내용을 포함하도록 국가의 책무를 규정하여, 학교 교육 과정에 장애인에 대한 올바른 이해를 증진시키는 장치를 마련하였다. 2015년에는 장애인복지법을 재개정하여 인식개선교육 의무 이행기관을 확대하였고, 현재 공공기관, 교육기관, 사업장 등 폭넓은 분야에서 장애인 인식개선교육이 실시되도록 하고 있다(보건복지부, 2015 개정). 장애인복지법 제25조에 근거하여 중앙정부와 지자체는 매년 장애인식 개선 관련 예산을 편성해 대국민 홍보 캠페인, 교육 자료 배포, 강사 양성 등을 추진하고 있다. 예컨대 보건복지부는 장애인식개선 교육기관 지정제도(동법 시행령 제16조의2 등)를 운영하여, 전문성을 갖춘 민간 기관을 선정·지원함으로써 전국적인 교육 시행을 뒷받침하고 있다(보건복지부, 2024).

### (2) 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」(장애인차별금지법)

장애인차별금지법은 장애인에 대한 모든 형태의 차별을 금지하고 권리구제수단을 규정한 기본법이다. 법률 제24조에서 국가와 지자체는 장애인차별 예방을 위해 필요한 교육 및 홍보 시책을 강구해야 한다고 규정하고 있다. 특히 공공기관 종사자, 사업주, 교육기관 관계자 등을 대상으로 장애인 차별방지 교육을 실시하고, 장애인에 대한 사회적 인식 제고를 위한 조치를 취할 책무가 명시되어 있다. 또한 동법은 장애인에 대한 괴롭힘 및 혐오표현 방지도 언급하고 있어, 이를 위한 대중 인식 개선 캠페인과 가이드라인 마련이 권고될 수 있다(법제처, 2007). 이처럼 장애인차별금지법은 법적 제재와 더불어 예방적 차원의 인식변화 노력을 포함하고 있으며, 이는 CRPD 제8조의 취지와 부합한다고 하겠다.

### (3) 「장애인고용촉진 및 직업재활법」(장애인고용법)

장애인의 경제활동 참여를 촉진하기 위한 장애인고용법은 고용 분야에서의 인식개선을 중점적으로 다루고 있다. 2008년 법 개정을 통해 사업주에게 장애인식개선교육 실시 의무를 부과하였고, 2017년 개정으로 해당 의무를 더욱 강화하였다. 2018년 5월 29일부로 모든 사업주는 매년 1회 이상 전 직원 대상 장애인식개선교육을 해야 하며, 이를 이행하지 않을 시 최대 300만원의 과태료를 부과하도록 규정되었다(고용노동부, 2018). 이 의무교육의 목적은 직장 내 장애인에 대한 편견과 차별을 해소하고 안정적 근무환경을 조성함으로써 장애인 고용을 촉진하는 데 있다. 교육 내용은 장애의 정의와 유형, 장애인에 대한 이해, 직장에서의 예절 및 소통 방법, 차별 금지와 편의제공 등으로 표준화되었고, 한국장애인고용공단이 지정한 전문교육기관이나 자체 강사를 통해 집합·온라인 교육 등 다양한 방식으로 시행되고 있다. 또한 근로자 50인 미만 사업장의 부담을 줄이기 위해 고용노동부 장관이 제공하는 표준 교육자료를 활용한 자율교육(게시, 배포 등)도 허용된다. 이러한 법적 장치는 CRPD 제8조 2항(d)의 인식훈련 프로그램 요구에 부응하는 것으로, 고용 현장에서의 장애 인권교육을 제도화한 모범 사례로 평가되고 있다.

### (4) 기타 관련 정책 및 계획

정부는 장애인복지법 제25조에 따라 5년마다 장애인정책종합계획을 수립하고 있는데, 이 종합계획에 사회적 인식개선 분야가 항상 포함되고 있다. 예를 들어 제5차 장애인정책종합계획(2018~2022)과 제6차 계획(2023~2027)에서는 장애인에 대한 국민 인식 제고를 독립된 추진영역으로 다루면서, 세부과제로 장애 인권 홍보 강화, 교육 프로그램 개발, 언론 모니터링 등이 명시되었다(보건복지부, 2018; 2023). 특히 최근 제6차 계획은 새 정부 국정철학인 “약자복지” 기조 하에 장애인 권리에 대한 사회적 공감대 확산을

강조하고, 글로벌 스탠다드에 부합하는 인식개선 노력을 추진 방향으로 제시하고 있다. 또한 중앙정부 차원의 캠페인으로 매년 4월 장애인의 날(4월 20일) 전후에 "장애인식개선 주간"을 운영하여 방송매체를 통한 홍보, 지역사회 행사, 체험 프로그램 등을 펼치고 있다. 지방자치단체들도 자체적으로 장애 이해 교육, 공익광고 게시, 지역 시민참여 캠페인 등을 전개하며 지역사회 차원의 인식개선에 동참하고 있다(서울시, 2022). 최근에는 SNS 및 디지털 매체를 활용한 대중 참여형 캠페인도 확산되어, 젊은 세대의 장애인권 인식을 높이는 데 기여하고 있다.

이와 같이 한국의 국내 법령·정책에는 CRPD 제8조에서 요구하는 사항들이 일정 부분 반영되어 있다. 〈표 Ⅱ-3〉은 CRPD 제8조 등 국제인권규범 등이 요구하는 장애 인식제고 조치와 이에 대응하는 대한민국의 법령 및 정책을 비교한 것이다.

〈표 Ⅱ-3〉 CRPD 제8조 등 국제인권규범 등이 요구하는 장애 인식제고 조치와 이에 대응하는 대한민국의 법령 및 정책 비교

| 국제 인권규범(UN) | 대한민국 법령 및 정책 |
|---|---|
| 〈장애인 인식개선의 일반 의무〉<br>· CRPD 제8조 1항: 사회 전반에 걸친 장애인 권리에 대한 인식 제고 및 존엄성 존중 촉진<br>· UDHR 전문: 인권 존중을 위한 교육과 홍보 (UN, 1948)<br>· CERD 제7조: 인종적 편견을 없애기 위한 교육·문화 조치 의무<br>※ 국제규범 전반에 걸쳐 인권에 대한 교육·홍보의 필요성 명시 | 〈사회적 인식개선에 관한 법적 의무〉<br>·「장애인복지법」 제25조: 국가와 지자체는 학생·공무원·근로자·국민 대상 장애인 인식개선 교육 및 공익광고 등 홍보 실시 의무<br>·「장애인차별금지법」 제24조: 차별 예방을 위한 교육·홍보 시책 강구 의무<br>· 정부 주도 장애인식개선 캠페인: 매년 장애인의 날 계기 전국적 홍보활동 전개 등<br>※ 법률로 국가 주도의 장애인 인식개선 노력 규정, 예산 및 실행계획 수반 |
| 〈교육 체계 내 인권·인식 교육〉<br>· CRPD 제8조 2항(b): 모든 교육체계 수준에서 장애인 권리에 대한 존중의 태도 함양<br>· CRC 제29조/42조: 아동에게 인권존중 교육, 협약 내용의 광범위한 보급 (UN, 1989)<br>· CEDAW 제10조(c): 남녀평등 및 성역할 고정관념 해소를 위한 교육 촉구 (UN, 1979) | 〈학교 및 교육기관에서의 장애인식 교육〉<br>· 「초·중등교육법」 개정(2007): 교과서에 장애인식개선 내용 포함 의무화<br>· 교육부 지침: 초중등 학교에서 장애이해교육 연 2시간 이상 실시 권고<br>· 대학 및 공공직업훈련기관에서도 장애 인권강좌 개설 장려<br>· 장애학생 공동교육(통합교육) 시 비장애 학생 대상 사전교육 실시 프로그램 운영 |
| 〈대중매체와 홍보 캠페인〉<br>· CRPD 제8조 2항(a): 효과적인 공공 인식제고 캠페인 실시 – 장애인 권리 수용성 제고, 긍정적 인식 확산<br>· CRPD 제8조 2항(c): 모든 매체가 협약 목적에 부합하도록 장애인 묘사 장려<br>· CERD 제7조: 정보 분야에서 편견 억제 및 이해 증진 조치(UN, 1965)<br>· CEDAW 제5조: 매체를 통한 성평등 의식제고 (여성에 대한 고정관념 개선) | 〈언론·미디어 및 공공홍보 정책〉<br>· 정부기관·지자체의 공익광고 제작: 장애인단체 등과 협력하여 TV, 라디오, 인터넷 광고 송출<br>· 방송통신위원회의 방송평가 항목: 장애인 등 소수자에 대한 올바른 표현 장려 및 차별표현 제재<br>· 언론중재위·기자협회의 장애 관련 보도 가이드라인 제정(장애 비하적 표현 자제 등)<br>· 문화체육관광부: 매년 대국민 홍보사업 (UCC 공모전, 캠페인송 등) 지원 |
| 〈특정 집단 대상 인식교육〉<br>· CRPD 제8조 2항(d): 장애인과 그 권리에 관 | 〈직장 및 공공부문 대상 의무교육〉<br>·「장애인고용법」 제5조 및 제5조의2: 사업주 및 |

| | |
|---|---|
| 한 인식교육 프로그램 추진 (전문직, 공동체 등 대상)<br>· CAT 제10조: 공무원 등에게 인권(고문방지) 교육 의무(UN, 1984)<br>· CEDAW 제5조(b): 가족교육 통해 모성 및 부성 역할의 이해 증진(UN, 1979)<br>※ 각 조약위원회 권고: 공무원, 입법자, 교사 등 대상 인권교육 | 근로자 대상 장애인식개선교육 연 1회 의무화 (2018 시행)<br>· 공공기관 인사지침: 공무원 장애인 인권교육 정기 실시(예: 국가인권위원회 e-러닝 과정 이수)<br>· 의료인, 교원 연수 등에 장애인 인식교육 포함 (보건의료인 면허신고 보수교육 등)<br>· 지역사회 주민대상 장애체험 및 이해교육: 주민센터, 복지관 통해 프로그램 제공 |
| 〈장애인 당사자 참여 및 전략〉<br>· CRPD 제8조 실행 가이드: 당사자의 효과적 참여와 장기 전략 수립 강조(CRPD Committee 권고사항)<br>· UDHR/빈선언 등: 인권교육 시 당사자 및 시민사회 협력 원칙(UN, 1993 Vienna Declaration)<br>※ 국제사회, 인식개선에 장애인단체 등 이해당사자 그룹 참여 권장 | 〈정책 수립 및 이행에서 장애인 참여〉<br>· 장애인식개선 교육강사에 장애 당사자 채용 권장: 고용공단 강사 양성 과정에 장애인 참여 확대<br>· 인식개선 캠페인 기획 시 장애인 단체와 협의: 정부 캠페인 자문위원에 장애인 대표 포함<br>· 2022년 CRPD 위원회 권고에 따라 장애인식개선 종합계획 수립 검토: 정부, 장애인단체와 협력하여 장기전략 마련 추진 중(보건복지부, 2023 발표)<br>· 지자체 장애인식개선 협의체 구성: 지역 장애계, 교육청, 기업 등이 참여하는 거버넌스 운영 사례 |

〈표 Ⅱ-3〉에서 볼 수 있듯이, 국제적 기준과 국내 제도는 전반적으로 유사한 방향성을 가지지만, 실행 수준과 효과 면에서는 지속적인 점검과 개선이 요구된다. 한국은 비교적 법·제도 측면에서는 협약 요구사항을 충족하고 있으나, 실제 이행률과 사회의 체감 변화 측면에서 과제가 남아 있다. 예를 들어, 장애인복지법에 따라 공공·민간 부문에서 인식개선교육이 의무화되어 있음에도, 2017~2020년 사이 의무교육 이행률이 평균 60% 수준에 그쳤고, 특히 2020년에는 국가기관의 절반 이상(49.4%)이 교육을 실시하지 못한 것으로 나타났다(Kim et al., 2021). 이는 법적 의무와 현장 실행 간의 괴리를 보여주며, 향후 제도 실효성 확보가 중요함을 시사한다. 이에 대한 대응으로 전문가들은 인식개선 교육 내용의 내실화(장애에 대한 올바른 관점 제공), 교육 미이행에 대한 점검·제재 강화, 온라인 교육의 보완, 그리고 '정신적 장애인' 등 편견이 심한 분야에 대한 집중 캠페인의 필요성을 제기하고 있다(Nam, 2023). 요컨대, 국내에서도 CRPD 제8조의 이념은 폭넓게 수용되었으나, 지속가능한 실행전략과 사회문화적 변혁을 위한 노력이 앞으로도 계속 요구되고 있다.

### 4) CRPD 제8조 관련 UN장애인권리위원회의 권고

대한민국에 대한 유엔장애인권리위원회의 1차(2014년) 및 2·3차 병합(2022년) 최종견해(Concluding Observations)를 살펴보면, 인식개선, 당사자 참여, 고용 확대 세 측면에서 일관된 권고가 제시되어 왔다.

첫째, 인식 개선에 관한 권고이다. 1차 최종견해(2014)에서 위원회는 “한국 사회와 미디어 전반에 장애인 존엄성과 능력, 권리에 대한 인식제고 캠페인이 부족하다”고 우려를 표명하였다(유엔장애인권리위원회, 2014). 이를 개선하기 위해 장기적이고 체계적인 인식개선 전략 수립을 권고하였는데, 특히 “장애인 당사자의 효과적 참여를 보장한” 캠페인 수행의 중요성을 강조하였다(유엔장애인권리위원회, 2014). 이후 2·3차 병합보고서 최종견해(2022)에서도 이 문제가 재차 언급되었다. 위원회는 장애인 권리에 관한 장기전략 부재와 특히 자폐성·지적·정신장애인에 대한 사회적 편견과 부정적 태도가 여전히 만연함을 지적하면서, “장애인단체와 협력하여 편견에 대항하는 국가전략을 채택하고 그 결과를 모니터링할 것”을 권고하였다(유엔장애인권리위원회, 2022). 요컨대 두 차례의 권고 모두 사회 전반의 인식개선을 위한 대중 인식 개선 캠페인과 같은 국가 차원의 적극적 노력을 촉구하였으며, 장애인의 직접적인 참여가 그 핵심 수단임을 명확히 밝혔다.

둘째, 당사자 참여에 관한 권고이다. 위원회는 협약 제4조 3항 및 제33조에 비추어, 정책결정 과정에서의 장애인 당사자 참여를 지속적으로 강조하였다. 2014년 최종견해에서는 “장애인정책조정위원회 등 의사결정 기구에서 장애인의 효과적 참여와 협의를 강화”할 것을 권고하여(유엔장애인권리위원회, 2014), 국가 거버넌스에 장애인 당사자 대표의 적극적 포함을 주문했다. 2022년 최종견해에서도 마찬가지로 장애인단체(DPOs)의 활발한 참여 보장이 여러 항목에 걸쳐 언급되었다. 특히 인식개선 전략 수립, 탈시설 추진, 고용정책 개발 등에서 “장애인과의 긴밀한 협의”를 전제할 것을 요구하였다(유엔장애인권리위원회, 2022). 이는 당사자의 참여 없이 장애인 정책을 설계하거나 시행해서는 안 된다는 CRPD의 근본 원칙이 반복 천명된 것으로 볼 수 있다. 위원회 권고는 정부가 장애인 당사자를 정책 파트너로 인정하고 제도적으로 참여시킬 것을 분명히 한 것으로, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업(또는 ‘CRPD 캠페이너’)과 같은 당사자 주도 일자리 정책은 이러한 권고의 구현과 맥락을 같이 한다.

셋째, 고용 확대(근로 및 고용)에 관한 권고이다. 1차 최종견해(2014)에서 위원회는 “법정 장애인 고용할당제에도 불구하고 장애인의 고용률이 일반 인구에 비해 현저히 낮으며, 특히 여성장애인과 중증장애인의 실업률이 높다”고 우려하였다(유엔장애인권리위원회, 2014). 또한 최저임금법이 “근로능력이 현저히 부족한 자”를 최저임금 적용 제외 대상으로 규정하고, 그로 인해 많은 장애인 노동자가 최저임금 이하의 임금을 받는 현실을 지적하였다(유엔장애인권리위원회, 2014). 이와 연관하여 장애인 보호작업장에 과도하게

의존하고 그곳에서 열린 노동시장으로 이동할 전략이 부재한 점도 문제로 들었다. 이에 대한 권고로 “최저임금 적용제외 조항을 재검토하거나 보완임금제도를 도입”하고, “장애인을 분리 고용하는 보호작업장을 점진적으로 폐지하여 대안적 고용모델을 찾을 것”을 촉구하였다(유엔장애인권리위원회, 2014). 이어 2·3차 최종견해(2022)에서는 이러한 문제가 여전히 개선되지 않았음을 지적하며 보다 강한 조치를 권고했다. 위원회는 “최저임금법의 장애인 적용제외 조항을 철폐하고, 보호작업장에서 열린 고용시장으로의 전환을 위한 구체적 계획”을 수립할 것을 주문하였고, 아울러 공공 및 민간 부문에서의 고용할당제 준수 강화와 합리적 편의 제공의 의무화 등을 권고하였다(유엔장애인권리위원회, 2022).

이와 같은 위원회의 일관된 메시지는 중증장애인을 포함한 모든 장애인의 고용 기회를 늘리고, 질 낮은 분리형 고용을 개선할 것을 의미한다고 할 수 있다. 이상의 국제적 권고들은 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업과 같은 일자리 정책의 당위성과 연관성이 크다. 인식개선을 위한 당사자 참여 전략은 캠페이너 고용으로 실현될 수 있고, 중증장애인 고용 확대와 최저임금 수준의 임금 보장이라는 권고 역시 캠페이너 직무 도입으로 일부 충족될 수 있다. 이와 같이 유엔장애인권리위원회의 권고사항들은 이와 같은 인식개선 직무를 중심으로 한 새로운 공공일자리 정책 모델의 필요성을 뒷받침하는 국제적 근거가 될 수 있다.

### 5) CRPD 제8조 이행을 위한 장애 인식 제고 캠페인의 실제 사례

CRPD 제8조의 이행 맥락에서, 전 세계 여러 국가와 단체들은 다양한 대중 인식 제고 캠페인을 전개해왔다. 이러한 사례들은 무엇이 효과적인 전략인지, 장애인 당사자의 참여를 어떻게 실현하는지에 대한 유용한 교훈을 제공한다. 아래에서는 국제 및 국내 사례를 몇 가지 유형별로 살펴본다.

#### (1) 글로벌 캠페인(WeThe15)

2021년 도쿄 패럴림픽을 앞두고 출범한 #WeThe15 캠페인은 세계 인구의 15%에 해당하는 12억 명 장애인의 목소리를 결집시킨 글로벌 인권운동이다. 국제패럴림픽위원회(IPC)와 국제장애연맹(IDA) 등 스포츠·인권 분야의 사상 최대 규모 연합이 주도하여, “전 세계 인구 15%의 우리는 하나다”라는 메시지로 차별 종식과 포용 사회를 촉구했다(International Paralympic Committee, 2021). 런칭 당시 전 세계 225개 유명 건물을 보라색 조명으로 밝히고, 홍보 영상이 75억 회에 달하는 조회수를 기록하는 등 전례 없는 범위의 대중 관심을 이끌어냈다(International Paralympic Committee, 2021). WeThe15는 장애인을 위한 별도의 캠페인이 아닌 보편적 인권 캠페인으로 자리매김하며, 향후 10년 간 분야별 세부 행동을 전개할 계획을 발표하였다. 이 글로벌 사례는 정부, 국제기구, 민간, 예술계가 연대하여 장애 인권을 주류 담론으로 확산시킨 모범으로 평가된다.

#### (2) 국가 차원의 장기 캠페인

##### ① 싱가포르의 "See the True Me"

싱가포르는 2016년부터 5개년 계획으로 “See the True Me(내 안의 진짜 모습을 봐주세요)”라는 전국 규모 캠페인을 펼쳤다(Council of Europe, 2017). 이 캠페인은 장애인을 동정이나 두려움의 대상이 아닌, 우리 사회의 평범한 이웃으로 인식하도록 유도하는 것을 목표로 삼았다. 정부 기관과 장애인 단체가 협력하여 TV 광고, 지하철 포스터, 온라인 영상 등을 제작했고, 가족 단위에서 장애인을 존중하게 행동하는 법을 소개하는 컨텐츠도 배포되었다. 예를 들어, 광고에서는 장애인 당사자들이 등장해 “나에 대해 모르는 면을 알아봐달라”고 이야기하며 장애보다 개개인의 개성을 조명하였다. 5년간의 노력 끝에 싱가포르 사회에서 장애에 대한 대화가 늘어나고, 고용주들의 인식 개선에도 진전이 있었다는 평가를 받는다. 이 사례는 정부의 선제적인 투자와 캠페인의 연속성이 중요함을 보여준다.

② 독일 Aktion Mensch의 사회통합 캠페인

독일에서는 정부보다 민간 비영리단체인 Aktion Mensch가 1960년대부터 장애 인식 개선을 이끌어왔다. Aktion Mensch는 복권 기금을 활용하여 방대한 홍보 예산을 운영하며, 매년 새로운 주제로 전국 캠페인을 전개한다(Min, 2022). 예컨데 2018년 캠페인 “미래 미션” 시리즈에서는 장애 아동들이 등장하는 영상 광고를 통해, 온라인에서 실제로 일어나는 혐오 발언을 그대로 노출시켰다. 화면 속 장애아동 위로 “장애인의 출생을 제한해야 한다” “사회통합은 멍청한 짓”과 같은 악성 댓글이 떠오르며, 이를 보는 시청자에게 큰 충격과 각성을 주었다(Min, 2022). 이어서 Aktion Mensch는 이러한 부정적 반응에 대응하여 무엇이 잘못되었는지 토론을 촉구하는 현실 쇼크 후속 캠페인을 실시, 사회적 담론을 이끌어냈다. 또한 동 단체는 장애인의 날(5월 5일) 행사를 전국 수천 개 시설과 연계하여 치밀하게 조직하고, 학교 교육자료와 홍보물을 무료로 배포하여 지역 단위의 참여를 확산시킨다(Min, 2022). 독일 사례는 풀뿌리 수준에서 지속적이고 전문적인 캠페인 인프라를 갖추는 것이 가능한지 보여주며, 민간영역에서 창의적 아이디어와 안정적 재원을 확보한 점이 특징적이다.

③ 영국 Channel 4와 문화 프로그램

영국의 Channel 4 방송사는 패럴림픽 중계를 혁신적으로 활용하여 장애 인식 개선에 기여한 사례로 유명하다. 2012년 런던패럴림픽 당시 Channel 4는 “Meet the Superhumans”라는 캠페인을 통해 장애인 선수들을 영웅적으로 조명했고, 2016년 리우패럴림픽 때는 “We’re The Superhumans”이라 하여 음악, 춤, 일상생활에서 활약하는 다양한 장애인들의 모습을 경쾌하게 담은 광고를 제작하였다. 이러한 미디어 캠페인은 수백만 시청자들에게 장애에 대한 긍정적이고도 현실적인 이미지를 심어주었다고 평가된다. 그 결과 영국에서는 패럴림픽 이후 장애인에 대한 국민적 관심과 인식이 크게 향상되었고, Channel 4는 2016년 광고로 Cannes Lions 그랑프리를 수상하며 창의성을 인정받았다. 이처럼 대중문화와 예술을 접목한 접근법은 감성에 호소하여 장애에 대한 태도를 변화시키는 힘이 크다. 영화제, 예술전시, 공연 예술 등을 통한 장애인 이야기의 전달도 효과적인 사례로 볼 수 있으며, 이러한 문화 캠페인은 제8조에서 말하는 “장애인의 능력과 공헌 인식 제고”를 가장 생생하게 구현하는 방법 중 하나다.

(3) 국내 사례

한국에서는 2010년대 후반부터 법정 의무교육으로 장애인식개선 교육이 도입되고, 공공기관과 학교, 기업에서 다양한 프로그램이 실시되고 있다. 예를 들어, 고용노동부와 한

국장애인고용공단은 장애인식개선 강사 자격을 부여하여 장애 당사자 강사들이 전국 직장과 학교를 방문하여 교육을 진행하도록 하고 있다. 많은 기업들이 시각장애인 안대를 착용하고 체험해보기, 휠체어 이용 체험 등 참여형 교육을 실시하고 있으며, 이러한 체험 활동은 참가자들이 장애인의 불편을 몸소 느끼고 공감하도록 돕는다(백영은 & 유은주, 2018). 한편 지역사회 차원에서는 장애인의 날(4월 20일)이나 세계 장애인의 날(12월 3일) 전후로 지자체와 복지관 주최 캠페인이 활발하다. 예컨대, 한 지방자치단체는 “장애공감 서포터즈”를 조직하여 대학생 및 장애인 당사자가 함께 거리 홍보, SNS 챌린지 등을 벌였고, 또 다른 지역에서는 공공도서관에서 시각장애 체험전과 점자책 만들기 행사를 열어 주민들의 관심을 모았다(국내 언론보도 사례 참조). 다만 이러한 노력들이 아직은 전국적으로 파편적이고 일회적 행사에 머무는 경우가 많아, 이를 상시적 교육·캠페인 체계로 안착시키는 것이 과제로 지적된다(Nam, 2023). 국내에서도 앞으로 국제 모범 사례를 참고하여 보다 혁신적이고 지속가능한 인식개선 캠페인 모델을 개발할 필요가 있다.

이상의 사례 분석을 통해 도출되는 공통된 성공 요인은 ① 장애인 당사자의 적극적인 참여, ② 감정에 호소하거나 공감을 이끌어내는 창의적 기획, ③ 다양한 채널을 통한 광범위한 도달, ④ 일회성이 아닌 장기적인 관여로 요약될 수 있다. 이러한 요소를 갖춘 캠페인이 사회 분위기를 변화시키고 정책 입안자에도 영향을 미쳐, 실제 제도 개선과 자원 배분으로 이어지는 선순환을 확인할 수 있었다. 반대로 캠페인이 일회성 이벤트에 그치거나 당사자의 목소리를 배제하면, 대중의 기억 속에 오래 남지 못하거나 오히려 반감이 생기는 위험도 있다. 그러므로 제8조 구현을 위한 인식제고 캠페인은 곧 전략 예술이라고 할 수 있으며, 전문성 있는 기획과 당사자 리더십, 꾸준한 투자가 조화를 이룰 때 비로소 궁극적 목표인 사회 전반의 장애포용 문화를 현실화할 수 있을 것이다.

### 6) CRPD 캠페이너의 개념과 주요 직무

앞서 논의한 바와 같이, 장애인 당사자의 직접적인 참여와 주도는 인식 제고 활동의 효과성을 높이는 핵심 요소이다. 이는 장애인이 더 이상 캠페인의 객체나 수혜자가 아니라 변화의 주체로서 활동하는 것을 의미한다. 중증장애인이 캠페인을 기획, 추진, 평가하는 등 캠페인의 주체, 즉 "캠페이너(campaigner)"로서 장애인권리협약 제8조 등에서 규정하는 국가의 장애에 대한 대중적 인식 제고 캠페인 활동을 대리, 지원하는 주체로 활동하는 것을 제시해 볼 수 있다.

#### (1) CRPD 캠페이너의 개념

일반적으로 '캠페이너(campaigner)'란 사회적, 정치적, 환경적 등 특정 이슈에 대해 사람들의 관심과 행동 변화를 이끌어 내기 위해 캠페인(campaign)을 적극적으로 조직하거나 참여하는 사람을 말한다. 캠페이너는 '목적 지향적이고 의도적인 공적 활동을 하는 사람'으로 정의되며, 장애인 당사자 활동가가 자신의 권리와 사회적 인식 개선을 위해 펼치는 활동은 이에 정확히 부합한다고 할 수 있다(김도현, 2021). 국내에서도 인권운동네트워크 바람은 장애인 당사자가 직접 장애인권 캠페인을 벌일 때 이를 수행하는 활동가를 '캠페이너'라 제시한 바 있고(인권운동네트워크 바람, 2022), 미라클365(장애인식 개선 캠페인)는 장애인 당사자뿐 아니라 장애 인식 개선을 적극적으로 펼치는 개개인을 공식적으로 캠페이너로 소개하고 있다. 해외의 경우 장애인 당사자들이 장애 인권과 관련된 캠페인에서 스스로를 Campaigner로 표현하는 것이 흔하게 발견되고 있다. 영국의 장애인 권리 단체 Scope는 장애인 당사자가 펼치는 캠페인에 적극 참여하는 개인들을 공식적으로 'Disability Campaigner'라 명명하고, 그 활동을 대중적으로 홍보하고 있다(Scope, 2024). 국제장애인연맹(IDA, International Disability Alliance) 역시 장애인 당사자가 적극적인 옹호 활동을 펼칠 때, 활동가를 Campaigner로 부르는 관행을 가지고 있는 것으로 알려져 있다.

장애인권리협약 제8조(대중 인식 제고)에서 요구하는 활동이 적극적이고 공개적인 캠페인 성격을 띠고 있으며, 이를 수행하는 장애인 당사자는 본질적으로 캠페이너(campaigner)의 역할을 수행하고 있다고 할 수 있다. 장애인권리위원회는 일반논평을 통해 장애인 당사자가 사회적, 정책적 변화를 위한 옹호 활동(advocacy)에 직접 참여할 것을 촉구하며, 당사자들이 직접 캠페인에 나서야 함을 강조하고 있으므로(CRPD Committee, 2018), 이는 위에서 제시한 캠페이너의 역할과 정확히 일치한다고 볼 수 있다.

이러한 근거와 실제 사례들을 바탕으로 장애인 당사자가 캠페인을 직접 조직하거나 참

여하는 경우, 이를 명확하게 ‘캠페이너’로 명명하는 것은 적절하고 타당한 용어로 판단되고, 캠페이너로 포괄적으로 제시하기보다 장애인권리협약 제8조에 따른 국가의 장애에 대한 대중적 인식 제고 캠페인 활동을 수행하는 사람이므로 캠페이너 앞에 장애인권리협약 또는 약칭으로 CRPD를 추가하고 ‘CRPD 캠페이너’로 명명하는 것이 타당하다고 판단된다.

### (2) CRPD 캠페이너의 직무

장애인권리협약 제8조는 장애에 대한 인식개선과 권리 존중의 증진을 위해 효과적인 조치를 취할 것을 강조한다. 이를 구현하는 데에는 캠페이너(campaigner)의 활동이 핵심적이다. 캠페이너는 개인부터 소규모 그룹, 대규모 연합에 이르기까지 다양한 수준에서 권익옹호와 인식개선 캠페인을 주도한다. 아래에서는 캠페이너의 직무를 크게 개인 캠페인(Individual Campaign, IC), 그룹 캠페인(Group Campaign, GC), 연대 캠페인(Solidarity Campaign, SC)의 세 가지 유형으로 구분하고 유형별로 하위 직무, 구체적 활동, 주요 역할과 과제를 제시하였다.

#### ① 개인 차원 CRPD 캠페이너 직무

개인 차원 CRPD 캠페이너 직무는 개인이 독립적으로 수행하는 권익옹호 및 인식개선 활동을 말한다. 1인 시위나 SNS 콘텐츠 제작 등 개인 캠페이너의 활동은 규모는 작아도 즉각적이고 창의적인 메시지 전달이 가능하며, 자신의 이야기로 공감을 불러일으키는 강점이 있다. 개인 캠페인은 협약 제8조의 취지에 따라 일상 속에서 장애에 대한 긍정적 이미지를 보여주고 편견을 깨는 데 기여한다. 개인 차원의 CRPD 캠페인 직무는 크게 직접행동, 인식개선 및 홍보로 구분되며, 이를 다시 CRPD 캠페이너가 수행하게 될 직무와 직무별 하위 활동 및 주요 과제(역할 및 책임)을 간략히 제시한 결과는 〈표 Ⅱ-4〉와 같다.

〈표 Ⅱ-4〉 CRPD 캠페이너의 개인 차원 직무 구분

| 직무 범주 | 하위 직무 | 직무 정의 | 세부 활동 예시 | 주요 활동 내용(사례 기반) |
|---|---|---|---|---|
| 직접행동 | 1인 시위 | 혼자서 공공장소에서 피켓 등을 활용해 항의 메시지를 표출하는 캠페인 활동 | 예: 정부청사 앞에서 장애인 이동권 보장 촉구 1인 시위 | · 개인이 피켓 제작 및 메시지 전달을 통해 장애인 권리 침해 사례를 고발하거나 특정 정책에 대한 의견을 표명하여 사회적 관심 촉구 |
| 직접행동 | 피켓팅 및 개인 선전전 | 거리에서 혼자 피켓을 들고 서 있거나 전단을 배포하며 장애 | 예: 장애인식 개선 슬로건이 적힌 피켓을 들고 거리 전 | · 장애인 인식 개선 메시지가 담긴 피켓을 직접 제작·배포하고, 지나가는 시민들에게 전단지를 나누어 주며 대면 소통 진행 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 관련 메시지를 알리는 활동 | 단 배포 | · 일반 시민에게 장애인 문제를 직접 알리고 관심을 유도하여 권리 이슈에 대한 참여 독려 |
| 미디어/ 온라인 | SNS 개인 캠페인 | 개인 SNS나 블로그를 통해 장애 인식개선 메시지를 공유하고 확산하는 활동 | 예: 장애 관련 해시태그 챌린지 참여 및 게시물 올리기 | · 해시태그 챌린지 등에 참여하거나 자신의 SNS·블로그에 장애 이슈를 포스팅하여 온라인 상에서 목소리를 내는 활동<br>· 개인적 경험과 의견을 콘텐츠로 만들어 널리 공유함으로써 온라인 공간에서 장애인식 제고 메시지를 확산하고 대중의 참여 촉진 |
| 홍보/ 직접행동 | 공익 캠페인 활동 참여 및 지원 | 공익 목적의 장애인식 개선 캠페인에 개인 자격으로 참여하여 홍보대사나 연사 등으로 활동 | 예: 인식개선 캠페인 홍보 영상 출연, 캠페인 걷기대회 연설 | · 캠페인 관련 인터뷰에 응하거나 홍보 영상에 출연하고, 캠페인 행사(예: 걷기대회)에 참여하여 자신의 경험담과 스토리 연설<br>· 캠페인의 얼굴(face)로서 친근하고 긍정적인 이미지를 보여주며, 솔직한 이야기로 사람들의 공감을 이끌어내어 핵심 메시지를 효과적으로 전달 |
| 정책옹호/ 온라인 | 온라인 서명운동 참여 | 장애인 권리 옹호를 위한 온라인 서명 캠페인에 참여하거나 주도하는 활동 | 예: 시청각장애인 지원법 제정 촉구 온라인 청원 동참 | · 인터넷 청원 플랫폼을 통해 장애 관련 법안 통과를 위한 서명운동에 참여하고, 자신의 SNS를 통해 서명 링크를 공유·확산하는 활동 진행<br>· 다수 시민들의 서명을 모아 입법부나 정부에 제출 |
| 자문/ 정책옹호 | 지역사회 인식개선 자문 | 정부 또는 기업의 장애인식 개선 캠페인 기획에 자문 역할로 참여하여 장애 포용성을 높이는 활동 | 예: 지자체 인식개선 캠페인 자문위원으로 콘텐츠 검토 | · 캠페인 초기에 자문위원으로 참여하여 홍보물과 프로그램이 장애인을 포용하고 있는지 점검하고, 캠페인 메시지나 이미지에 차별적 요소가 없도록 조언<br>· 필요시 캠페인 스태프를 대상으로 장애감수성 교육을 실시하여 프로젝트 전반에 장애인 관점이 반영되도록 함 |
| 지역사회/ 직접행동 | 지역사회 인식개선 코디네이터 | 지역 단위에서 주민 참여형 장애인식 개선 활동을 기획·운영하는 활동 | 예: 마을 주민 대상 장애 이해 워크숍 기획 및 봉사자 조직 | · 지역 주민을 대상으로 워크숍이나 간담회를 기획하고, 지역 학교·복지관·지역매체와 협력 네트워크 구축<br>· 필요시 비장애인 자원봉사자를 조직하여 함께 활동 진행.<br>· 지역 인식개선 캠페인 참여를 독려하고, 지역에서의 성과를 토대로 전국적 캠페인과 연계되는 기반을 마련하는 교량 역할 수행 |
| 교육/ 인식개선 | 지역사회 인식개선 강사 | 학교, 기업, 공공기관 등에 방문하여 장애인식 개선 교육을 수행하는 강사 역할 | 예: 초등학교에서 장애 이해 교육 실시 | · 대상별 맞춤 교육 자료와 교안을 준비하고, 다양한 교육 현장(학교, 기업, 관공서 등)을 방문하여 강의 진행<br>· 강의 후에는 질의응답과 토론을 통해 쌍방향 소통을 하고, 교육 효과에 대한 피드백을 수집하여 내용 개선 |
| 예술/ 인식개선 | 예술 작품 창작 및 전시 | 장애인의 삶과 경험을 주제로 예술 작품(미술, 사진, 문학 등)을 제작하고 | 예: 장애인식 개선 사진전 개최 | · 그림, 사진, 시 등 다양한 예술 작품을 창작하여 온라인 갤러리나 오프라인 전시회 개최<br>· 예를 들어 장애인의 현실을 담은 사진전을 열어 대중이 작품을 관람하게 함. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 대중에게 선보이는 활동 | | · 예술적 표현을 통해 장애인의 경험에 대한 감성적인 이해와 공감을 이끌어내고, 관람자들이 장애 문제를 새로운 시각으로 성찰할 수 있도록 하는 역할 담당 |
| 예술/ 홍보 | 문화예술 활용 홍보 | 연극, 음악, 영화 등 문화예술 분야에 참여하거나 이를 활용하여 장애인식 메시지를 전달하는 활동 | 예: 장애인 역할 배우로 영화 출연, 공연 후 관객과 대화 세션 | · 장애 관련 내용을 담은 연극, 영화 등에 기획 단계부터 조언하거나 직접 출연하여 메시지 전달<br>· 문화행사에서 관객과의 대화 시간에 패널로 참석해 자신의 이야기 공유. 공연이나 예술작품 속에 장애인의 다양한 모습과 능력을 녹여내 감상자들의 고정관념을 깨고 새로운 시각을 갖도록 유도 |
| 미디어/ 온라인 | 개인 영상 제작 및 공유 | 장애인이 직접 본인의 권리 이슈나 경험을 영상으로 만들어 온라인에 공유하는 활동 | 예: 휠체어 이용자의 하루를 촬영하여 유튜브 업로드 | · 자신이 겪는 장애 관련 이슈를 설명하거나 일상을 영상으로 담아 SNS에 게시<br>· 예를 들어 이동권의 어려움을 겪는 일상을 브이로그로 찍어서 올릴 수 있음 |
| 미디어 | 팟캐스트 및 블로그 운영 | 장애 이슈를 다루는 개인 팟캐스트나 블로그 채널을 개설하여 정기적으로 콘텐츠를 생산·운영하는 활동 | 예: 장애인식 개선 교육강사의 팟캐스트 개설 | · 장애 관련 다양한 주제로 팟캐스트 에피소드 녹음이나 블로그 글을 작성하여 정기적으로 업로드(예: 장애인식 개선 강사로서 현장의 경험과 조언을 공유하는 팟캐스트 방송)<br>· 청중과 댓글이나 사연으로 소통하며, 꾸준한 콘텐츠 생산으로 관심 커뮤니티 형성 |
| 미디어 | 미디어 콘텐츠 창작 | 유튜브, 틱톡 등 온라인 플랫폼에서 장애 관련 콘텐츠를 창의적으로 제작하는 활동 | 예: 장애인의 일상과 의견을 담은 유튜브 채널 운영 | · 일상 속 장애 경험을 보여주는 브이로그 영상, 장애인 권리에 관한 정보성 카드뉴스 등 콘텐츠를 기획·촬영하여 게시<br>· 구독자 및 팔로워들과 댓글, 라이브 방송 등으로 소통하며 궁금증에 답함 |

개인 캠페이너는 1인 미디어이자 활동가로서 자신의 경험과 전문성을 바탕으로 주변에 영향력을 미친다. Bachelet(2020)에 따르면 이러한 개인의 이야기와 참여는 본인에게도 자아실현과 고용 기회를 제공하는 긍정적 효과가 있다. 많은 장애인이 자신의 이야기를 나누고 그것이 타인에게 도움이 될 때 큰 보람을 느낀다고 하며(Bachelet, 2020), 이러한 1인 캠페인들의 축적이 사회 전반의 인식 변화를 이끄는 밑거름이 된다. 〈표 Ⅱ-4〉에서 제시한 직무 유형은 서로 중복되거나 결합된 형태로 수행될 수도 있으며, 한 사람이 둘 이상의 역할을 겸하기도 한다. 예컨대, 장애인 강사가 동시에 지역사회 캠페인 코디네이터로 활동하면서 교육과 캠페인을 통합하는 경우도 있다. 중요한 것은 이러한 직무들이 단순한 일자리가 아니라 사회 변화를 이끄는 실천이라는 점이다. 장애인 당사자가 자신의 경험과 역량을 활용하여 직접 대중과 소통할 때, 비장애인 주도의 일방향

메시지보다 훨씬 설득력 있고 영향력 있는 인식 개선이 일어난다(Bachelet, 2020). 또한 이러한 역할들은 장애인 당사자들에게 자아실현과 고용 기회를 제공한다는 점에서도 중요하다. 많은 장애인들이 자신의 이야기를 나누고 싶어하며, 그것이 타인에게 도움이 될 때 큰 보람을 느낀다. 인식개선 분야에서의 활약은 장애인 개인의 전문성 신장과 사회참여에도 기여하는 바가 크다. 따라서 정부와 사회는 이러한 분야에서 장애인의 역량 개발을 지원하고, 직업적 인증이나 보수를 부여하는 등 직업화를 도모할 필요가 있다. 예를 들어, 장애인 인식개선 강사 양성 프로그램의 내실화와 처우 개선, 장애인 컨설턴트 풀(pool) 조성 등이 고려될 수 있다. 나아가 기술의 발전은 새로운 참여 형태를 가능하게 하고 있다. 예컨대, 가상현실(VR)이나 증강현실(AR) 콘텐츠 제작에 장애인이 참여하여 몰입형 체험을 설계하거나, 소셜미디어 챌린지를 장애인 인플루언서가 주도하여 바이럴 캠페인을 일으키는 등 디지털 시대의 혁신적 직무도 등장하고 있다. 이러한 변화에 발맞춰 장애인 당사자가 활약할 수 있는 장(場)을 계속해서 넓혀가는 것이 중요하다.

### ② 그룹 차원 CRPD 캠페이너 직무

그룹 차원 CRPD 캠페이너 직무는 소규모 집단(2~10인 규모)이 공동 주제로 함께 수행하는 활동을 의미한다. 개인보다 협력과 분업이 가능하므로 보다 다양한 방식으로 캠페인을 전개할 수 있다. 중증장애인을 포함한 집단이 결성될 경우 개별 활동의 한계를 서로 보완하고, 더 큰 사회적 영향력을 발휘할 수 있다. 그룹 캠페인은 장애인 당사자들이 집단으로 참여하여 수행하는 캠페인으로, 직접행동, 인식개선, 홍보, 정책옹호 등의 범주에서 이루어진다. 여러 명의 장애인이 협업함으로써 개인 캠페인보다 더욱 강한 사회적 메시지와 영향력을 발휘할 수 있으며(김도현, 2021; 장애인권리위원회, 2018), 중증장애인의 경우 개별 활동 시 겪는 제약을 집단 활동으로 보완·극복할 수 있다는 장점이 있다. 집단적인 목소리는 장애인이 사회적 그룹의 시민으로서 권리를 주장하고 있음을 분명히 전달하여 큰 효과를 낼 수 있다. 다만 효과적인 직접행동을 위해서는 사전의 안전 확보와 메시지 설계, 지역사회와의 소통·조율 등이 필수적이며, 행동 후 언론 대응 및 시민 소통 전략도 미리 준비해야 할 필요가 있다.

이와 같이 그룹 차원의 CRPD 캠페이너 직무는 크게 직접행동, 인식개선, 홍보 및 정책 옹호로 구분되며, 이를 다시 CRPD 캠페이너가 수행하게 될 직무와 직무별 하위 활동 및 주요 과제(역할 및 책임)을 간략히 제시한 결과는 〈표 Ⅱ-5〉와 같다.

〈표 Ⅱ-5〉 CRPD 캠페이너의 그룹 차원 직무 구분

| 직무 범주 | 하위 직무 | 직무 정의 | 세부 활동 예시 | 주요 활동 내용(사례 기반) |
|---|---|---|---|---|
| 직접행동/조직 | 집단 캠페인 기획 및 운영 | 장애인식 개선 캠페인을 집단 차원에서 기획 단계부터 평가까지 | 예: 장애인 권리증진 퍼레이드 또는 집회 공동 기획 | · 여러 중증장애인 당사자가 캠페인의 방향과 전략을 함께 결정하고 역할을 분담하여 실행<br>· 지역사회, 공공기관, 기업 등과의 네트 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 공동으로 설계·운영하는 활동 | | 워크를 구축하고 대규모 퍼레이드나 집회 조직 |
| 직접행동/ 인식개선 | 당사자 집단 증언과 발표 | 장애인 당사자들이 여러 명이 함께 자신의 경험과 요구를 공공장소나 미디어에서 발표하는 활동 | 예: 장애인 권리침해 사례에 대한 집단 증언 행사 개최 | · 장애인들이 단체로 무대에 올라 각자의 이야기(권리 침해 경험, 요구사항 등)를 발표하거나, 방송 인터뷰 등에 단체로 출연<br>· 구성원들은 사전에 발표 내용을 서로 조율해가며, 보다 효과적으로 메시지를 전달하도록 협력 |
| 직접행동 | 집단 시위 | 다수의 장애인들이 함께 거리행진이나 집회를 통해 요구를 표출하는 직접행동 캠페인 활동 | 예: 장애인 차별철폐를 위한 대규모 가두행진 및 구호 제창 | · 장애인들이 공동의 요구를 가지고 피켓, 현수막 등을 준비하여 집단으로 시위 진행<br>· “장애인도 시민이다” 등의 구호를 함께 외치며 차별에 반대하는 메시지를 강력히 전달 |
| 정책옹호/ 직접행동 | 서명운동 | 장애인 권리와 관련된 청원이나 서명운동을 집단적으로 기획·진행하는 활동 | 예: 장애인권리 보장을 위한 오프라인 서명운동 전개 | · 장애계 단체들이 협력하여 청원서를 작성하고 거리 및 온라인에서 서명을 받는 활동 진행<br>· 모인 서명은 국회, 관계 부처 등에 제출하여 정책 변화 촉구<br>· 다수의 서명을 통해 국민적 지지 여론을 보여줌으로써 정부에 대한 권리 옹호 수단으로 활용 |
| 직접행동/ 퍼포먼스 | 플래시몹 | 불특정 다수가 모이는 공공장소에서 약속된 시간에 플래시몹 형태로 장애 인권 메시지를 퍼포먼스로 표현하는 활동 | 예: 지하철역에서 휠체어 이용권 보장을 주제로 플래시몹 진행 | · 사전에 안무나 퍼포먼스를 준비한 뒤 사람들이 많은 장소에서 일제히 실행<br>· 짧고 강렬한 퍼포먼스를 통해 주변 대중의 시선을 끌고 장애인 권리에 관한 메시지를 즉각적으로 전달(예: 이동권 제약을 형상화한 플래시몹으로 시민들의 이목을 집중시킴) |
| 인식개선/ 교육 | 집단 상담 및 동료 멘토링 | 장애인 당사자들로 구성된 집단이 서로의 경험을 공유하고 신규 장애인 당사자나 가족을 멘토링하는 활동 | 예: 중증장애인 간 정기적인 권리옹호 경험 공유 모임 | · 중증장애인들이 일정 규모의 그룹을 이루어 정기적으로 만나 상담과 지지 활동 진행 · 선배 격의 장애인 활동가들이 신규 참여자들에게 자신의 경험(권리 옹호 활동 참여 경험 등)을 이야기하고 조언함으로써, 신규 장애인 및 가족의 권리 이해와 자기옹호 역량 향상 |
| 인식개선/ 지역사회 | 지역사회 협력 프로젝트 | 지역 내 학교, 기업, 지자체 등과 협력하여 공동의 장애인식 개선 프로그램을 기획·실행하는 활동 | 예: 청소년 동아리와 함께하는 장애 이해 교육 캠페인 | · 이러한 동료 멘토링을 통해 참여자들은 서로 힘을 얻고 인식개선 활동에 더욱 적극적으로 나설 수 있게 됨<br>· 장애인 단체가 지역의 학교 동아리나 기업 등과 파트너십을 맺어 인식개선 행사 공동 주최. 예컨대 장애인과 비장애인이 함께하는 봉사활동이나 캠페인을 기획하여 실행하고, 지역 언론에 보도자료 배포 |
| 인식개선/ 예술 | 공공장소 문화예술 | 거리, 공원 등 공공장소에서 | 예: 광장 한복판에서 휠체어 | · 전문 예술인 혹은 아마추어로 구성된 장애인 공연팀이 공공장소에서 작은 연 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 퍼포먼스 | 장애인의 현실이나 권리를 주제로 연극, 무언극 등의 예술 공연을 실시하는 활동 | 이용자의 일상을 표현한 거리연극 | 극이나 퍼포먼스 진행<br>· 대중에게 장애인이 겪는 현실과 차별 상황을 창의적이고 몰입감 있게 표현하여 지나가는 사람들이 자연스럽게 관람하도록 유도 |
| 홍보 | 거리 홍보(선전전) | 번화가나 지하철역 등 인구 밀집 지역에서 캠페인 홍보물을 배포하고 시민들과 직접 소통하는 활동 | 예: 지하철역에서 장애인식 개선 리플렛 나눠주기 | · 여러 명의 장애인 캠페이너들이 유동인구가 많은 거리나 역에 나가 리플렛, 스티커 등을 배포하며 캠페인 취지 설명<br>· 시민들에게 직접 말을 걸어 장애인 관련 퀴즈를 내거나 의견을 듣는 활동 진행 |
| 홍보/예술 | 공연예술 및 문화 집단활동 | 장애인들로 합창단, 연극팀, 댄스팀 등의 예술 공연 단체를 구성하여 활동하는 직무 | 예: 장애인 합창단 정기 공연 및 순회공연 실시 | · 노래, 연주, 무용 등으로 구성된 장애인 공연팀을 만들어 정기적인 연습과 공연 진행<br>· 지역 문화축제나 복지관 행사에 초청되어 무대를 꾸미거나 자체적으로 공연 개최 |
| 홍보/예술/지역사회 | 시각예술 활동(전시/벽화) | 장애인의 현실과 권리 메시지를 담은 시각예술 작품을 공동으로 제작하여 전시하거나 지역에 벽화를 그리는 활동 | 예: 장애인 삶을 주제로 한 사진·그림 전시회 개최; 마을 벽화 그리기 | · 장애인 예술가들로 구성된 그룹이 사진전, 그림전 등을 열어 일반 시민들에게 공개하거나, 지역 공공시설의 벽에 장애인 권리 메시지가 담긴 벽화를 협업 제작 |
| 홍보/미디어 | 집단 미디어 콘텐츠 제작 | 장애인 당사자들이 팀을 이루어 영상, 다큐, SNS용 콘텐츠 등을 함께 제작하는 활동 | 예: 장애인 당사자들이 공동 출연하는 단편 영화 제작 | · 여러 장애인이 기획자, 출연자, 촬영자로 역할을 나누어 유튜브용 다큐멘터리나 단편 영화 제작<br>· 공동으로 장애인들의 일상과 도전을 보여주는 콘텐츠를 제작하여 온라인에 공개하고 홍보 |
| 홍보/예술/협업 | 공동 창작물 제작 및 발표 | 장애인과 비장애인이 함께 연극, 뮤지컬, 다큐 등을 공동 창작하여 발표하는 활동 | 예: 장애인 권리를 주제로 한 장애인-비장애인 합작 연극 공연 | · 장애인만이 아닌 비장애인 동료들도 함께 참여하여 하나의 작품을 제작<br>· 예를 들어 장애인 인권 이야기를 담은 연극을 장애인 배우와 비장애인 배우가 함께 만들어 무대에 올리는 등의 활동 진행 |
| 정책옹호 | 장애 접근성 모니터링 | 공공 및 민간 시설, 미디어 콘텐츠 등의 장애 접근성과 포용성을 집단으로 모니터링하고 평가하는 활동 | 예: 장애인 편의시설 실태를 조사하여 결과 보고서 발표 | · 여러 명의 장애인으로 구성된 모니터링 팀이 각종 건물, 도로, 대중교통의 편의시설 설치 현황을 점검하고, TV나 신문 등의 장애인 묘사에 대한 모니터링 수행<br>· 조사 결과를 백서나 보고서로 정리하여 언론과 관계기관에 발표하고, 접근성이 부족하거나 편견적 요소가 발견된 부분에 대해 개선 촉구 |
| 정책옹호 | 정책 모니터링 및 제안 | 장애인 권리와 관련된 법률·정책을 분석 모니터링하고, | 예: 장애인권리협약 이행 촉구를 위한 국회 토론회 | · 장애계 활동가들이 함께 현행 법과 정책을 연구하여 문제점을 파악하고, 개선을 위한 자료 준비<br>· 국회 공청회나 정부 토론회에 집단으로 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 개선안을 집단으로 도출하여 제안하는 활동 | 참석 | 참석해 의견을 발표하고, 필요하면 입법자나 정책결정자를 직접 면담하는 활동 진행 |

〈표 Ⅱ-5〉에서 제시한 바와 같이 중증장애인 당사자가 집단으로 참여하는 캠페인은 개인 활동에 비해 더 큰 사회적 메시지와 영향력을 발휘할 수 있다. 특히 중증장애인의 경우, 개별 활동 시 겪는 물리적, 심리적, 환경적 제약을 집단 활동을 통해 보완하고 극복할 수 있는 장점이 있다(김도현, 2021; Nam, 2023). 또한 집단 활동은 대중에게 장애인이 개별 사례가 아니라 사회적 그룹으로 존재하며 권리를 가진 시민으로서 목소리를 내고 있음을 분명하게 전달하는 효과가 크다(장애인권리위원회, 2018).

특히 개인과 집단 차원의 직접 행동은 장애인권리협약 제8조의 목적을 달성하기 위해 활용 가능한 강력한 수단이 될 수 있다. 직접행동은 즉각적이고 명확한 메시지를 전달하여 사회적 이슈에 대한 긴급성을 강조할 수 있으며, 장애인의 목소리를 보다 강력하고 효과적으로 표현할 수 있는 방법으로 평가된다(김도현, 2021; 장애인권리위원회, 2018). 다만, 이러한 직접행동이 효과적으로 이뤄지려면 안전한 환경 마련, 명확한 메시지 설계, 지역사회와의 사전 소통 및 조율 등이 필수적이다. 또한 행동 이후의 언론 대응 및 시민과의 소통 방식 등을 사전에 충분히 준비하여 행동의 목적과 의도가 왜곡되지 않도록 관리하는 것이 중요하다(Nam, 2023).

### ③ 연대 차원 CRPD 캠페이너 직무

연대 차원 CRPD 캠페이너 직무는 사업수행기관 간, 장애인 운동 단체 간 또는 장애인과 타 사회운동 간의 연대를 통해 공동으로 수행되는 캠페인 또는 개별 단체나 그룹을 넘어 연합체 혹은 네트워크 수준에서 협력하는 활동을 의미한다. 국내외 장애인단체의 연대, 다양한 사회적 약자 운동과의 교차연대, 국제적인 장애인 권리 캠페인 참여 등이 이에 포함될 수 있다. 연대 캠페인을 통해 장애계는 광범위한 협력과 지지 기반을 확보하여 보다 거시적인 변화를 추구할 수 있다. 특히 UN 장애인권리위원회도 장애인 당사자의 폭넓은 연대를 통한 인식개선 활동을 권고하고 있으며, 국제 캠페인에의 참여는 국내 이슈를 국제사회와 연결시켜 국가의 책임 이행을 촉구하는 데 활용될 수 있다. 여러 조직의 인력과 자원을 결집하여 정책 제안, 대중 서명운동, 연대 퍼포먼스, Disability Pride 행사, 다기관 공동포럼 등 폭넓은 활동을 펼친다. 범사회적 연대를 통해 캠페인 메시지의 도달 범위와 정책 영향력을 극대화하는 것이 특징이다. 이와 같이 CRPD 캠페이너가 연대 캠페인 직무 수준에서 수행하게 될 직무와 직무별 하위 활동 및 주요 과제(역할 및 책임)을 간략히 제시한 결과는 〈표 Ⅱ-6〉과 같다.

〈표 Ⅱ-6〉 CRPD 캠페이너의 연대 차원 직무 구분

| 직무 범주 | 하위 직무 | 직무 정의 | 세부 활동 예시 | 주요 활동 내용 |
|---|---|---|---|---|
| 연대/조직 | 연대체 구성 및 운영 | 여러 장애인단체와 활동가들이 모여 연합 조직(네트워크)에 참여하거나 이를 결성하고 운영하는 활동 | 예: 전국 장애인차별철폐 공동투쟁단 조직 및 참여 | · 권리옹호 및 인식개선을 위하여 활동하는 연합단체에 가입하거나 이를 결성하고 조직하는 활동 진행<br>· 공통의 목표를 가진 장애인단체들이 모여 연대 회의를 구성하고, 공동 행동 계획 수립<br>· 정기적인 연대 모임을 주최하고 참여 단체 간 의사소통을 조율하며, 공동 성명이나 계획 작성. 예를 들어 매년 4월 20일을 앞두고 여러 단체가 420장애인차별철폐공동투쟁단을 결성해 함께 행동<br>· 연대체 운영자는 다양한 단체의 의견을 수렴하여 합의점을 도출하고, 연대 조직의 방향성을 유지하며 이끌어가는 역할 담당 |
| 연대/직접 행동 | 공동 캠페인 기획 및 수행 | 복수의 단체가 협력하여 하나의 캠페인을 공동 기획하고 실행하는 활동 | 예: 여러 장애인단체가 함께 전국적인 장애인 권리 홍보 캠페인 진행 | · 참여 단체들이 캠페인 기획단을 꾸려 주제, 슬로건, 일정을 협의하고 역할 분담<br>· 각 단체의 전문성(법률, 미디어, 조직력 등)을 살려 공동 캠페인의 효과 극대화. 예컨대 장애인 이동권 보장을 위해 전국 단위의 동시다발 캠페인을 기획하여 동일한 날 각 지역에서 행사를 열 수 있음 |
| 연대/직접 행동 | 연합 시위 및 행진 | 여러 단체와 개인이 함께 참여하는 대규모 집회나 시위를 조직하거나 지원하는 활동 | 예: 장애인 권리존중을 위한 범국민 연합 행진 개최 | · 전국적 연대 조직의 이름으로 대규모 집회를 열고 행진을 진행하거나(예: 장애인권리 증진을 위한 연대 행진, Disability Pride 행진 등), 이와 같은 집회나 시위에 참여<br>· 캠페이너는 이와 같은 행사에 참여하거나 참여할 사람을 모으거나 이러한 행사에 필요한 사항을 준비하는 활동 담당 |
| 연대/정책 옹호 | 공동 서명 및 청원 | 여러 단체가 함께 서명운동이나 청원서를 만들고 추진하는 연대 옹호 활동 | 예: 장애인권리협약 이행 촉구를 위한 100여 개 단체 공동 청원 | · 장애계 연대체 이름으로 청원서를 작성하고 참여 단체 공동 명의로 정부에 제출<br>· 온·오프라인 서명운동을 동시에 벌여 폭넓은 지지를 모음<br>· 각 단체는 자기 조직의 회원과 지지자들에게 청원 동참을 독려하여 서명자를 모집하고, 모인 서명은 연대체에서 취합하여 국회나 정부 부처에 전달 |
| 연대/국제 | 국제 연대 참여 | 국제적인 장애인 권리 운동이나 캠페인에 국내 장애인당사자가 참여하거나 연대하는 활동 | 예: 세계 장애인의 날(12월 3일) 국제 캠페인 동참; WeThe15 글로벌 캠페인 참여(IPC, 2021) | · 국제 장애인단체 연맹(IDA 등)의 캠페인에 한국 장애인단체가 함께 참여하거나, 국제사회에서 진행되는 온라인 캠페인에 동참하여 국내외로 메시지 확산 |
| 연대/교차 운동 | 교차운동 연대 활동 | 장애인 운동과 다른 사회운동(여성, 노동, 환경 | 예: 여성단체와 함께 장애여성 인권 캠페인; 노동·빈 | · 장애인단체가 여성단체, 노동조합, 소수자 인권단체 등과 손잡고 교차적 이슈에 대해 공동 행동에 나섬 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 등)이 연대하여 협력하는 활동 | 곤 운동과 연대 집회 | |
| 연대/역량 강화 | 네트워크 자원 및 정보 공유 | 장애인 권리옹호 네트워크 내에서 인력, 정보, 자료 등을 상호 공유하여 연대 효과를 높이는 활동 | 예: 연대 단체 간 캠페인 매뉴얼 공유, 미디어 대응 교육 워크숍 공동 진행 | · 규모가 큰 단체가 축적한 캠페인 노하우를 작은 단체들과 공유하거나, 여러 단체가 함께 전략회의를 열어 정보 교환 |
| 연대/미디어 | 공동 미디어 캠페인 | 여러 단체가 공동으로 기획·제작하여 언론 및 소셜미디어를 통해 진행하는 활동 | 예: 다수의 장애인권 단체들이 함께 만든 공익광고 영상 방영 | · 연대체 이름으로 공용 로고와 해시태그를 만들어 통일된 메시지의 미디어 캠페인 진행<br>· 공동 제작한 홍보 영상을 SNS와 유튜브에 올리고, 각 단체의 채널을 통해 동시에 확산시킴<br>· 언론사 기자들을 초청하여 캠페인 발표 간담회를 열어 미디어 보도를 이끌어냄 |
| 연대/홍보 | 연대 성명 및 공동 기자회견 | 사회 현안이나 정부 조치에 대해 여러 단체가 함께 공식 입장을 발표하는 활동 | 예: 장애계 20개 단체 공동 성명 발표 및 기자회견 개최 | · 장애인 관련 중요한 이슈가 발생했을 때 연대 단체들 명의의 성명을 작성하여 발표하고, 기자회견 함께 진행<br>· 공동 성명을 통해 연대의 단합된 입장을 대내외에 알리고, 기자회견을 통해 언론 보도를 확산시켜 여론을 환기함 |
| 연대/국제/정책옹호 | 국제 협약 활용 옹호 | UN 장애인권리협약 등 국제 인권 메커니즘을 활용하여 국가의 정책 변화를 이끌어내는 연대 옹호 활동 | 예: 장애인단체 연대체가 UN 장애인권리위원회에 대한민국 병행보고서 제출 | · 여러 단체가 힘을 모아 유엔 장애인권리위원회에 한국의 협약 이행 실태에 대한 공동 보고서를 제출하고, 제네바에서 개최되는 심의에 대표단을 파견<br>· 유엔으로부터 받은 권고사항을 국내 캠페인에 활용하여 정부에 이행 촉구 |
| 연대/문화 | 연대 문화행사 및 축제 | 복수의 장애인단체가 함께 기획하는 문화 예술 행사나 축제를 통해 즐겁게 인식개선을 도모하는 활동 | 예: 장애인권 연대 문화제, 장애인식 개선 영화제 공동 개최 | · 여러 단체가 공동 주최자로 참여하여 대중이 쉽게 다가올 수 있는 축제 형식의 행사 개최<br>· 장애시민 권리 페스티벌을 열어 연대 단체별 부스를 운영하고 공연, 영화 상영, 체험 프로그램 등을 마련<br>· 단체 간 협업으로 다양한 콘텐츠를 제공하여 시민들의 흥미를 끌고 자연스럽게 장애인권 메시지를 접하도록 함 |
| 연대/정책옹호 | 정책 연대 및 공동 로비 | 장애인 권리 관련 법안이나 정책을 두고 여러 단체가 연대하여 공동으로 입법 로비를 펼치는 활동 | 예: 장애인권리보장법 제정을 위해 연대 단체들이 국회 공동 로비 실시 | · 연대 단체들이 협의체를 구성해 국회의원 간담회, 정부 부처 면담 등 추진<br>· 공동 정책요구안을 작성하여 국회에 제출하고, 법안 발의자 확보를 위해 여러 단체의 인맥과 전문성 동원 |
| 홍보/예술 | 공동 | 장애인과 | 예: 장애인 권 | · 장애인만이 아닌 비장애인 동료들도 함께 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| /협업 | 창작물 제작 및 발표 | 비장애인이 함께 연극, 뮤지컬, 다큐 등을 공동 창작하여 발표하는 활동 | 리를 주제로 한 장애인-비장애인 합작 연극 공연 | 참여하여 하나의 작품 제작<br>· 포용적 공동 창작을 통해 참여자 상호간 이해를 높이고, 관객에게도 강렬한 통합의 메시지 전달 |
| 정책옹호 | 장애 접근성 모니터링 | 공공 및 민간 시설, 미디어 콘텐츠 등의 장애 접근성과 포용성을 집단으로 모니터링하고 평가하는 활동 | 예: 장애인 편의시설 실태를 조사하여 결과 보고서 발표 | · 여러 명의 장애인으로 구성된 모니터링 팀이 각종 건물, 도로, 대중교통의 편의시설 설치 현황을 점검하고, TV나 신문 등의 장애인 묘사에 대한 모니터링 수행<br>· 조사 결과를 백서나 보고서로 정리하여 언론과 관계기관에 발표하고, 접근성이 부족하거나 편견적 요소가 발견된 부분에 대해 개선 촉구 |
| 정책옹호 | 정책 모니터링 및 제안 | 장애인 권리와 관련된 법률·정책을 분석 모니터링하고, 개선안을 집단으로 도출하여 제안하는 활동 | 예: 장애인권리협약 이행 촉구를 위한 국회 토론회 참석 | · 장애계 활동가들이 함께 현행 법과 정책을 연구하여 문제점을 파악하고, 개선을 위한 자료 준비<br>· 국회 공청회나 정부 토론회에 집단으로 참석해 의견을 발표하고, 필요하면 입법자나 정책결정자를 직접 면담하며 권리 옹호 활동 진행 |

연대 캠페인은 다수의 주체가 힘을 합치는 만큼 사회 전반에 울림을 주는 대규모 움직임이 될 수 있다. 국제적으로도 2021년 출범한 WeThe15 캠페인은 국제패럴림픽위원회(IPC)와 국제장애인연맹(IDA) 등 20여 개 기관이 결집한 글로벌 캠페인으로, 전 세계 15% 인구인 장애인의 포용과 차별 종식을 촉구하였다. Parsons IPC 위원장은 이를 “역대 최대의 인권운동”으로 칭하며 향후 10년간 정부·기업과 협력해 변화를 추구한다고 밝히기도 했다. 이처럼 연대 캠페인은 광범위한 동참을 이끌어 내어 사회적 인식과 정책을 움직이는 힘이 있다. 실제로 한국에서도 전국장애인차별철폐연대 등 여러 단체들의 연대로 장애인 이동권 보장을 위한 지하철 시위와 서명운동이 전개되어 국회의 법률 개정 논의를 이끌어낸 바 있다. 이러한 연합 행동은 협약 제8조가 지향하는 전사회적 인식 개선을 실질적으로 앞당기며, 장애인 당사자가 권리 주체로서 연대하여 변화를 만들어냄을 보여준다.

### 7) 소결

유엔 장애인권리협약 제8조는 장애인의 권리 증진이 제도적 차원의 조치 이외에도 사회 구성원의 생각, 태도 및 마음의 변화 속에서 시작된다는 사실을 상기시키며, 인식 변화의 필요성을 천명하고 있다. 국제적 시각에서 살펴본 바와 같이, 장애인권리위원회의 일반논평들, 유엔 인권이사회의 논의, 대한민국 정부에 대한 최종견해, 그리고 각국의 캠페인 경험은 모두 대중 인식 제고가 협약 이행의 촉매임을 확인해주고 있다. 제8조 이행을 위해 국가가 수립해야 할 정책 과제는 교육, 미디어, 법제, 지역사회에 걸친 광범위한 영역을 포괄하며, 그 성공 여부는 정치적 의지와 사회적 공감대에 달려 있다.

특히 강조해야 할 것은 장애인 당사자의 주도적 참여이다. “Nothing About Us Without Us”라는 구호처럼, 장애인 없는 인식개선 노력은 효과도, 정당성도 반감될 수밖에 없다. 반면 장애인이 기획하고 이야기하고 실천하는 캠페인은 대중의 마음을 움직이고 지속적인 변화를 낳는다. 이러한 접근은 CRPD가 지향하는 권리주체로서의 장애인에 대한 모습과 비전일 수 있다. 장애인 당사자가 교사, 홍보대사, 창작자, 컨설턴트, 코디네이터, 예술가 등 다양한 역할로 참여할 때, 사회는 장애에 대한 새로운 관점을 배우고 포용의 방향으로 나아갈 수 있다. 물론 과제는 여전히 많다. 수백 년 동안 누적되어 온 편견을 단기간에 없애기는 어렵고, 새로운 세대마다 교육을 반복해야 할 것이다. 또 기술의 변화로 인식개선 방법론도 진화해야 하며, 특히 인터넷 공간에서의 혐오와 잘못된 정보에 대응하는 디지털 리터러시 전략도 필요하다. 이 모든 과정에 충분한 재정 투입과 정책적 우선순위 부여가 이루어져야 할 것이다. 장애 인식 제고는 사회통합을 위한 투자이며, 그 성과는 장애인뿐 아니라 모두가 다양성을 존중하며 사는 성숙한 시민사회로 돌아온다.

마지막으로, 장애인 권리 증진을 위한 인식 개선은 협약 당사국 정부만의 임무가 아니라 시민사회, 기업, 지역공동체, 국제기구의 협력적 노력으로 완수될 수 있다. 국제적으로 공유된 성공 사례와 교훈을 바탕으로, 각국의 현실에 맞는 창의적인 캠페인들이 더 많이 시도되어야 한다. 우리 사회도 국제 흐름에 발맞춰 장애인의 인권과 능력에 대한 대중의 상식과 상상을 한 단계 끌어올리는 도전을 계속해나가야 할 것이다. 장애에 대한 인식이 바뀔 때 비로소 세상이 바뀐다는 신념으로, 지속가능한 인식 제고의 길을 힘차게 열어가야 할 시점이다.

# Ⅲ

# 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업 현황 및 최근 동향

1. 사업 추진 배경 및 필요성
2. 사업의 개념 및 지향 모델
3. 추진 근거
4. 사업 추진 현황
5. 사업의 특성 및 성과
6. 사업의 가치 및 발전 가능성

# III. 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업 현황 및 최근 동향

## 1. 사업 추진 배경 및 필요성

### 1) 사업 추진 배경

장애인 인구는 전체 인구 대비 '경제활동률'과 '고용률'은 낮으며, 실업률은 높다. 그중에서도 중증장애인의 경제활동률과 고용률은 경증장애인의 절반 수준이다. 비장애인을 포함한 전체인구와 비교하면 전체 인구의 3분의 1도 되지 않는 낮은 수치로 대한민국 사회에서 살아가고 있다. 장애인은 중증일수록, 여성일수록 일을 하며 살아가기가 어렵다. 현재 많은 중증장애인들이 비장애인이 설계한 노동시장에서 그 몸을 구겨 넣어서 적응하고, 재활하기를 강요당하고 있다(전권협, 2021).

그동안 중증장애인의 취업 관련 정책이 「장애인고용촉진 및 직업 재활법」 및 「장애인복지법」 등에 따라 다양하게 추진되어 왔으나, 중증장애인의 고용률은 지난 10여년 동안 20% 수준에 그쳐있다. 이는 기존 정책이 경증장애인 위주로 진행되어 왔고, 중증장애인의 노동할 능력에 대한 불신이 사회 전반에 확산되어 있기 때문이라고 할 수 있다.

전통적인 장애인일자리사업(2007년 도입)은 장애인의 소득보충과 사회참여에 일정 기여를 했으나, 직무 유형이나 지원 방식에서 중증장애인의 욕구를 충분히 반영하지 못하고 있다는 문제가 지속 제기되었다(한국장애인개발원, 2018). 예컨대 당시 장애인일자리 사업은 일반형, 복지형, 특화형 등으로 분류되어 운영되었지만, 지나치게 생산성에 초점을 맞춘 과업이나 낮은 임금 등으로 인해 최중증장애인들은 참여가 어려웠다(한국장애인개발원, 2018; 최바름, 2023).

이러한 배경에서 중증장애인의 노동권 보장을 위한 현실적 대안을 요구하는 움직임이 일어났다. 2017년 말 전국장애인차별철폐연대 등 장애인단체들은 한국장애인고용공단 서울지사를 점거하고 약 85일간 농성을 벌이며, "중증장애인 노동권을 보장하라"는 구호 아래 △"중증장애인 공공일자리 1만 개 보장" △"중증장애인 최저임금 적용 제외 폐지" 등을 핵심 요구로 내세웠다(김유미, 2022). 이러한 장애인 당사자들의 투쟁은 중증장애인이 실질적으로 일할 자리를 만들라는 강력한 사회적 메시지를 던진 것이다. 이어 2019년에는 서울시청 점거 농성을 통해 탈시설과 지역사회 권리 보장을 요구하였고, 마침내 이러한 요구를 수용한 서울시가 2020년 전국 최초로 "서울형 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업"을 시범 도입하기에 이르렀다(김유미, 2022).

이 사업의 등장은 생산성 중심으로 형성된 기존 고용체계에서 소외된 최중증장애인의

노동권을 보장하기 위한 운동과 정책적 노력의 결실로 평가된다(윤정향, 2024). 요컨대, 권리중심 중증장애인 공공일자리는 최중증장애인의 고용 배제 문제에 대한 현실적 대안으로서, 당사자 운동의 압력과 지방정부의 결단이 결합하여 탄생한 새로운 일자리 모델이다. 서울형 공공일자리사업은 중앙정부의 재정지원 장애인일자리에서조차 사각지대에 놓인 중증장애인을 위한 선도적인 일자리 창출을 통해 기존 장애인일자리의 패러다임의 변화를 선도하였다는 의미를 갖는다(석희정 외, 2024). 이 사업은 중증장애인이 권익옹호, 인식개선, 문화예술 활동 등 다양한 사회적 가치 활동에 참여하고 보수를 받는 구조로, 기존의 보호작업장 중심 고용모델의 한계를 극복하고자 기획되었다(Jeong & Lee, 2021).

서울시 외에도 경기도 등 여러 지자체가 이 모델을 벤치마킹하여 운영 중이며, 참여자들은 노동자로서의 정체성을 회복하고 자존감을 높였다는 평가를 받고 있다(경기복지재단, 2022). 그러나 법제도 미비와 재정 지원의 지속성 문제 등으로 인해, 일부 지역에서는 예산 미편성으로 사업이 축소 또는 중단되기도 했다(Lee, 2023). 그러나 이 사업은 UN 협약의 노동권 보장과 사회적 가치 노동 개념을 제도화하는 국내 실천 사례로 의의가 있다. 특히 권리중심 일자리는 임금노동 중심 패러다임에서 벗어나, 중증장애인이 사회에 기여하고 존재의 의미를 실현할 수 있도록 지원하는 점에서 정책적 가치를 가진다(Jeong & Lee, 2021).

### 2) 사업의 필요성 및 목적

중증장애인을 위한 권리중심 공공일자리 사업은 노동할 권리를 보편적으로 보장하고 사회적 가치를 창출하기 위하여 제안된 사업이다. 이 사업의 필요성을 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

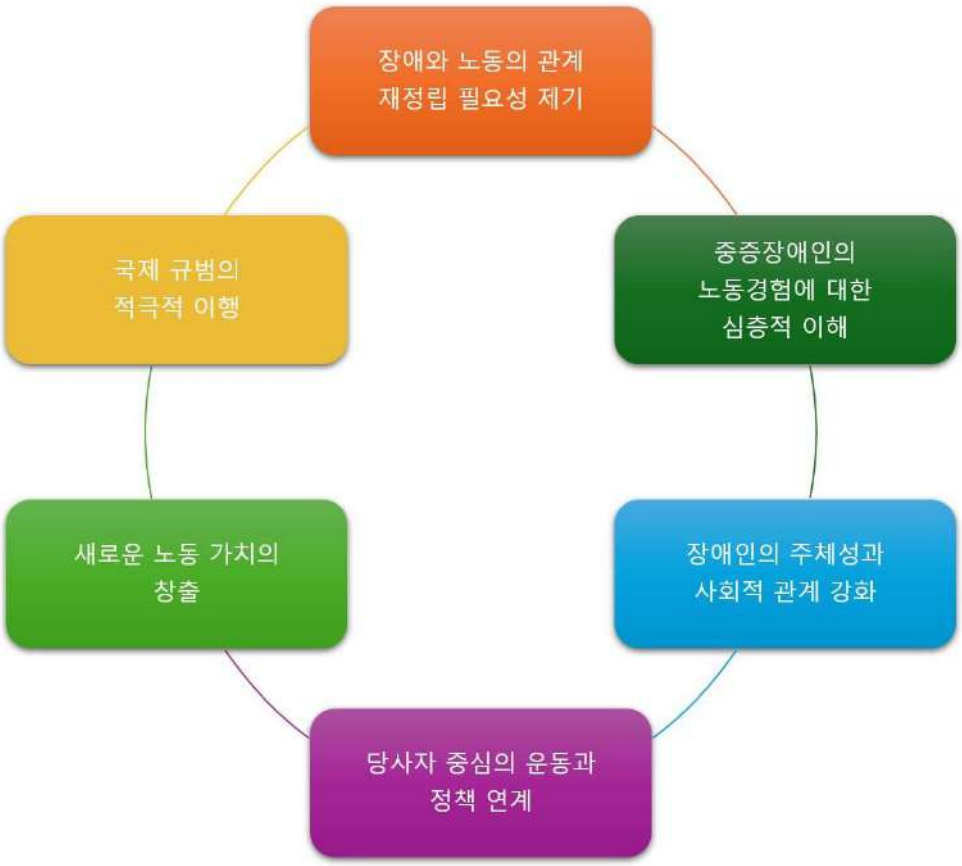
첫째, 노동시장 진입이 어려운 최중증장애인에게도 “일할 권리”를 보장해야 한다는 인식 전환이 필요했다. 장애인도 비장애인과 동등하게 노동을 통해 자아실현을 하고 사회의 일원으로서 인정받을 권리가 있지만, 기존의 생산성과 효율 중심의 일자리에서는 이들의 자리가 없었다. 따라서 권리중심 공공일자리는 유엔장애인권리협약에 근거하여 “중증 장애를 지닌 자에게 안정된 일자리 및 다양한 직무 활동을 제공”함으로써 “이것 또한 노동이다”라는 개념을 구현하고자 하였다(최형민, 2023). 즉, 특정 생산품이나 서비스 생산이 아니라, 사회에 배제된 중증장애인이 다양한 활동을 통해 노동자로 인정받을 수 있도록 하는 것 자체가 이 사업의 목적이었다(최형민, 2023).

둘째, 이 사업은 사회적 가치를 생산하는 새로운 노동 개념을 제안하기 위하여 제안되었다. 권리중심 일자리에서 수행되는 직무들은 전통적인 시장경제에서 가치로 간주되지 않을 수 있는 활동들이지만, 장애인의 권리 증진과 사회 통합이라는 중요한 가치를 창출한다. 예를 들어, 장애인 당사자가 자신의 경험을 바탕으로 권익옹호 캠페인, 장애인 인

식개선 교육, 문화예술 공연 등을 수행하는 것은 사회적 가치의 생산으로 인식된다. 이러한 활동은 UNCRPD 제8조가 요구하는 장애인에 대한 인식 제고와도 부합하며, 실제로 UN 장애인권리위원회도 2014년 한국 정부에 장애인에 대한 장기적 인식개선 전략의 부재를 지적한 바 있다(김유미, 2022). 권리중심 공공일자리는 바로 이러한 국제적 권고에 부응하여, 장애인 당사자가 주체가 되어 사회와 대중에게 장애인의 존엄성과 권리를 알리고 요구하는 활동을 펼침으로써, 기존에 부족했던 사회적 가치를 생산하는 새로운 노동 모델을 제시했다(김유미, 2022).

요컨대, 이 사업은 중증장애인에 대한 노동권 보장의 공백을 메우고, 노동을 통한 사회참여와 가치창출의 새로운 길을 열어주는 데 있었다. 이를 통해 “비장애인 중심의 생산성·이윤 노동생태계”에서 벗어나 “권리 중심의 노동 패러다임”으로 전환해야 한다는 담론이 힘을 얻었다(윤정향, 2024). 이 사업은 이러한 패러다임 전환을 실천적으로 모색하는 사례로서, 중증장애인의 권리적 노동 생태계를 구축하려는 목적을 지닌다. 요컨대, 이 사업은 “장애 정도가 매우 심한 사람도 자신의 방식으로 노동하며 사회에 기여할 수 있다”는 믿음을 제도화한 것으로, 노동에 대한 인식 전환과 사회적 가치 창출이라는 두 마리 토끼를 잡고자 하는 데 그 의의와 목적이 있다.

권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리는 그동안 노동영역에서 배제되어, 비경제활동인구로 규정되었던 최중증장애인이 탈시설하여 지역사회에서의 삶의 기반들을 새로이 만들어가고자 하는 일자리이다. 실제로 이 일자리에 참여하는 중증장애인들은 임금노동을 처음 해보는 경우가 많으며, 임금노동을 해봤다고 하더라도 최저임금을 받고 일을 해봤다는 노동자는 찾기가 힘들다. 권리중심일자리는 최중증장애인이 살아가는 지역사회에서 활동지원 및 근로지원 제도를 사용하여 노동할 일자리를 제공하고 그 과정을 통해 최저임금을 지급하는 양질의 일자리다. 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리는 기존에 시장으로의 이전을 목표로 하는 재활중심의 일자리와는 다르다. 공공영역에서 중증장애인이 일할 권리의 존재를 인정받고자 하며, 처음으로 장애인이 갖는 ‘노동의 권리’를 국가와 지방자치단체의 의무로써 보장하는데 큰 의미가 있다. 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리는 전국장애인차별철폐연대의 투쟁으로 지난 2020년에 서울에서 출발했다. 현재 이 일자리는 시범사업을 거쳐 전국에서 운영되고 있다. 더 이상 최중증장애인이 지역사회에서 일을 하여 정당한 임금을 받는 것이 허망하고 불가능한 이야기가 아니다(전권협, 2021).




[그림 Ⅲ-1] 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 목적

권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리는 중증장애인이 사회에 더욱 적극적으로 참여하고, 사회의 일원으로서 인정받고, 그들의 능력과 기여를 인정받을 수 있는 사회참여 증진 기회를 제공한다. 또한, 해당 사업은 중증장애인이 자신의 삶을 스스로 주도하고, 자립을 할 수 있는 기회를 제공하도록 한다. 또한, 중증장애인이 필요한 서비스와 지원을 받을 수 있게 능력 발휘와 성취감이 증진되며, 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리는 '노동의 기회'를 통해 중증 및 최중증 장애인들이 필요한 서비스와 지원을 받을 수 있게 도움을 주며 삶의 질을 향상하게 시키는데 있어 매우 중요한 역할을 한다(최형민, 2023).

## 2. 사업의 개념 및 지향 모델

### 1) 사업의 개념

2024년 발의한 권리중심 중중장애인 맞춤형 공공일자리 지원 특별법안에 따르면, '권리중심공공일자리'란 국가, 지방자치단체 및 공공기관등이 중증장애인의 사회참여 촉진, 노동권 보장 및 장애인권리협약 홍보를 통한 시민사회 인식개선을 위하여 중증장애인에게 권리옹호, 문화예술, 인식제고 직무를 제공하는 맞춤형 일자리로, 다음 각 목의 활동을 중점적으로 수행하며 사회적 가치를 창출하는 일자리를 말한다.

〈표 Ⅲ-1〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리의 하위 활동

| |
|---|
| 가. 장애인의 권리와 존엄성을 존중하는 활동 |
| 나. 장애인에 대한 고정관념, 선입견, 편견, 유해한 관습 등을 근절하는 활동 |
| 다. 장애인의 능력, 가치 및 사회 공헌 등에 대한 인식을 증진하는 활동 |
| 라. 사업체 등 노동시장에서 장애인의 기술, 실적, 능력과 기여에 대한 인식을 제고하는 활동 |
| 마. 장애인의 인간으로서의 존엄성을 바탕으로 대중매체 등에서 장애인의 긍정적인 가치를 표현하는 활동 |
| 바. 장애인의 의사소통 방식에 적합한 방식으로 정보를 제공하기 위하여 기존 정보를 수정·조정하거나 개발·창조·재생산하는 활동 |
| 사. 사회 구성원의 인권 감수성을 증진하는 활동 |
| 아. 그 밖에 사회 전반에서 장애인에 대한 인식을 개선시키는 활동으로서 장애인 공동의 이익 증진과 공동체 발전에 기여하는 활동 |

권리중심 공공일자리의 가장 혁신적인 부분은 바로 '권리중심'이라는 개념이다. 이 개념은 이중적 의미를 지니고 있다. 하나는 헌법상 기본권인 노동권이 중증장애인들에게도 보장되어야 한다는 의미에서 '권리중심'이다. 정책의 목표 자체가 생산성이 아닌 바로 그 헌법적·시민적 권리를 구현하는 데 맞추어져 있다. 다른 관점에서 보자면 정부가 중증장애인들에게 직·간접적으로 제공하는 일자리는 큰 그림에서 권리의 실현을 위한 플랫폼인 셈이다. 누구도 정부가 선거를 주기적으로 치르는 것을 두고 시민에 대한 시혜라고 생각하지 않는다. 투표는 시민의 권리이기 때문이다. 마찬가지로 중증장애인들의 일자리를 창출하는 사업도 시혜가 아니라 권리 실현의 플랫폼을 마련하는 정책이다. 기존의 복지일자리는 이 부분을 미처 포착할 수 없었다. 권리중심 공공일자리는 이 지점을 정확하게 인식하면서 나온 새로운 개념이다. 다른 하나는 이러한 기본권을 구현하기 위한 비경제적 활동 역시 노동으로 인정한다는 의미에서 '권리중심'이다. 노동할 권리의 보장을 넘어 '그 보장을 요구하는 활동 자체'를 노동이라 본 것이다. 이 부분이야말로 권리중심 공공일자리 개념의 핵심이며, 우리의 정형화된 사고에 균열을 낸 지점이다. 권리중심 공공일자리의 권익옹호 활동은 오랫동안 '생산'되지 못한 권리의 당사자들이 자신들의 권리를

직접 옹호하는 활동, 그래서 때로는 자신의 직·간접적 '고용주'인 정부의 정책을 비판하고 정부의 적극적인 정책 결정과 집행을 요구하는 시민적 활동을 국가가 공적인 활동으로 인정하고 지원한다는 의미가 있다. 여기서 정부는 권리 보장의 미흡한 점들을 이들을 통해 발굴하고, 그것을 인정하고, 중증장애인 당사자들을 정책 공동생산의 동반자로, 때로는 조언자로 여기겠다는 의지를 표출한다. 아울러 사실은 시민이 정부의 고용주라는 민주주의 체제의 본질적 진실을 인정하는 셈이다(최태현, 2024).

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원사업은 노동시장에서 배제된 최중증장애인이 권익옹호, 문화예술, 인식개선교육이라는 세가지 직무를 수행하는 일자리를 통하여 「UN장애인권리협약」을 홍보하는 등 비경제적인 가치를 창출하는 사업이다. 참여자 지원 자격을 보면, 장애정도가 매우 심한 중증장애인을 50% 이상 채용하는 것을 조건으로 뇌병변장애인, 발달장애인 등 중증장애인과 지역사회에서 탈시설한 중증장애인에게 우선적인 참여 기회를 제공한다(석희정 외, 2024). 이 사업은 '중증장애인'에 특화된 일자리를 제공하고, 경제적 이익을 창출하는 전통적인 노동 방식이 아닌 사회적 이익을 창출하는 새로운 노동 방식을 추구한다는 점에서 기존의 재정지원 일자리 사업과 큰 차이가 있다. 중증장애인의 노동권을 보장하기 위해서는 이 사업과 같은 형태의 일자리 사업이 더욱 확대되고 지속적으로 추진될 필요가 있다.




[그림 Ⅲ-2] 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 3대 주요 직무

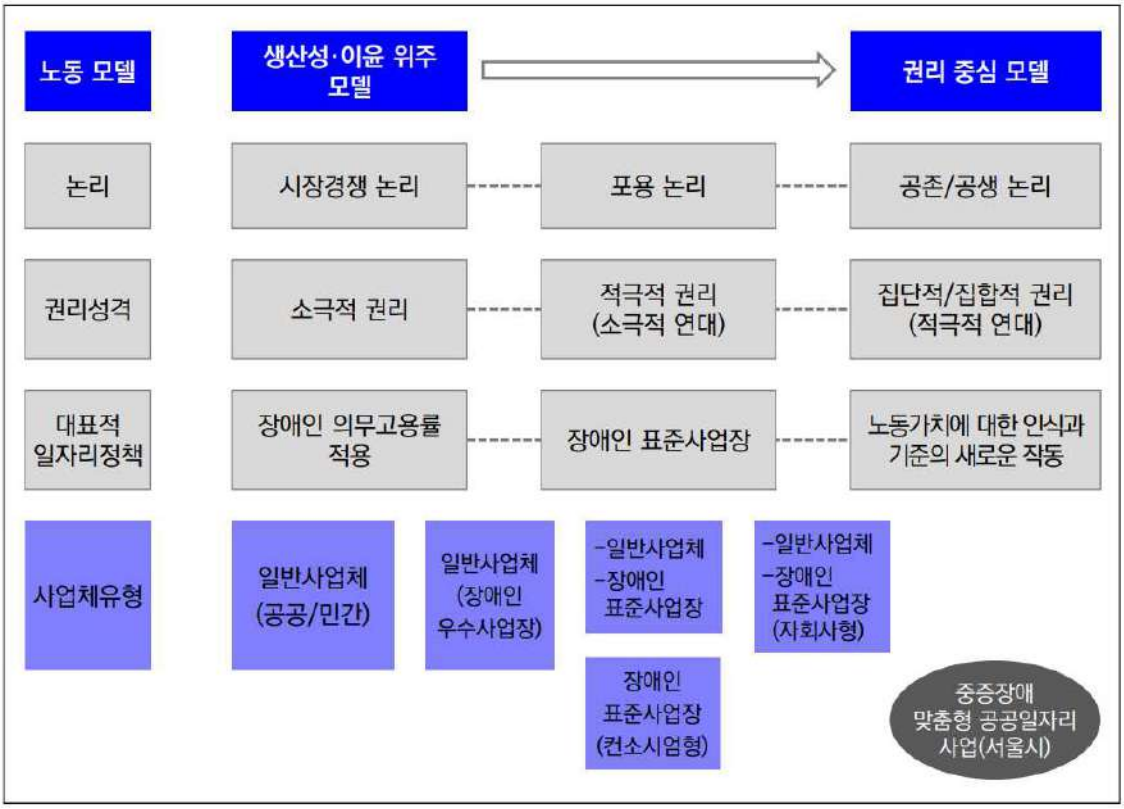
[그림 Ⅲ-2]에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업을 통해 중증장애인이 수행하는 직무는 크게 3가지다. 장애인 권익옹호, 문화예술, 장애인 인식개선 등이다. 이들 직무의 목적은 유엔장애인권리협약에 따른 장애인 인권 보호다. 장애인권리협약에는 장애인의 평등권·생명권·건강권·이동권·노동권 등을 보장해야 한다고

규정한다. UN 장애인권리위원회는 사람들이 장애를 바르게 이해하고 장애인 권리를 존중할 수 있도록 교육·홍보 등의 노력이 필요하다고 우리나라에 권고한 바 있다. UN 권고에 따라 필요한 장애인 인권 보호 활동을 중증장애인이 참여 가능한 일자리로 만든 것이 바로 '권리 중심 중증장애인 공공일자리'다. 장애인 권익 옹호 활동에는 장애인 편의시설, 의료기관 등 이용 시 불편사항 모니터링, 지역사회 관련 제도 모니터링, 장애인 차별 해소를 위한 퍼포먼스 등이 있다. 문화예술활동은 미술·연극·댄스·노래 등 창작활동을 통해 근육장애인 등의 생각·소망 등을 표현하는 활동이고, 장애인 인식 개선 활동은 장애인·비장애인 대상으로 장애인에 대한 인식을 개선하는 강의 및 강사 양성 등이 포함된다(조은소리, 2023).

### 2) 지향 모델

윤정향(2024)은 비장애인 중심의 노동 관점에서 벗어나 다양한 노동의 가치를 발굴하고 장애인 노동의 사회적 지위를 찾아가는 운동적·정책적 노력의 결실로 '권리중심형 공공일자리'가 주목을 받고 있다고 평가하고, 이 사업이 비록 정부의 공공형 재정일자리 사업의 성격을 지니고 있으나, '생산성·이윤 중심 관점의 노동'이 아닌 '권리 중심형 노동'이라는 새로운 일자리 규범의 확장적 모델을 제시한 바 있다. [그림 1]은 장애인을 위한 지속가능 노동이 생산성·이윤 우위 노동 패러다임 안에서는 파편적·개별적 정책이나 운동으로 존재하지만, 권리 중심의 노동 패러다임으로 인식과 사회 체계가 달라진다면 장애인을 위한 지속가능 노동도 달성할 수 있을 것이라는 관점을 도식화한 것이다. 생산성·이윤 우위 노동 모델과 권리 중심 노동 모델을 각각 △논리, △권리 성격, △대표적 일자리 정책으로 변별하고 속성을 단순·도식화하였다. 먼저 '논리' 차원으로 보면, 생산성·이윤 우위 노동 모델은 '시장경쟁과 이익 추구'를 핵심 논리로 하므로 비용 대비 효율을 중시하고 이윤 극대화를 강조한다. 권리 중심 노동 모델은 사회 주체의 '공존/공생' 논리를 골간으로 하므로, 화폐적 가치 창출을 넘어 다양한 사회적 (재)생산의 가치를 강조한다. 시장경쟁 논리에서 공존/공생 논리로의 이행 단계에는 '포용의 논리'가 작동한다. 즉 비장애인 중심으로 작동하는 생산 패러다임에서 배제되었던 노동 약자들을 틀 안으로 포괄하여 배제를 줄여나가는 의미를 담고 있다. 매우 폭넓은 영역으로 존재할 수 있다. '권리 성격' 차원으로 보면, 생산성·이윤 우위 노동 모델은 '소극적 권리'를 강조하며 '권리 중심 노동 모델'은 '집단적(집합적) 권리' 혹은 '적극적 연대 권리'를 강조한다. 권리 담론에서 흔히 등장하는 소극적/적극적 구분은 연구자에 따라 전달 메시지가 비슷하면서도 다양하다. 마크 프레초(2015)의 인권 범주 구분 외에 노동운동에서 조직적 연대를 설명할 때(정이환, 2003; 이병훈, 2014) 사용하는 의미를 참고하여 이분법의 경계를 지양하고자 하였다. 프레초는 소극적 권리를 정부 권력을 견제하기도 하는 보호 권리로서 생명, 신체 보존, 언론·출판·집회·결사의 자유 등을 보장하는 것으로 정

의한다. 적극적 권리는 사회보장 프로그램의 제도화를 통해 정부가 제공하는 급여 권리를 뜻한다(마크 프레초, 2015: 153). 사회복지학에서 복지권을 자유권, 정치권, 사회권 발달로 구분하는 것과 유사하다. 다만 사회복지 부문에서 바라보는 사회권은 사회보장급여권을 넘어 매우 포괄적인 권리여서, 인권사회학에서 분류하는 '3세대 인권'의 개념과도 일부 중첩된다. 복지국가 발달에서 사회권의 획득은 노동조합이나 정치적 권력장치의 연대를 바탕으로 하기 때문이지만 사회권의 확장은 다른 차원의 매개 조건과 맥락이 요구될 수도 있어서이다. 사회권 개념은 제도적 보장뿐만 아니라 배제와 부재의 조건에서 국가와 사회에 '생존이라는 인간의 근원적 필요에 대한 존중의 요구(장은주, 2016)'라는 점에서 청구권 자체가 구성적인 속성을 담고 있다(윤정향, 2022). 심재진 외(2018)는 장애인권리협약의 '접근권'에 대한 해석을 반차별권(합리적 편의제공 의무)과 비교하여, 접근권의 권리대상이 집단이고, 제공 의무가 사전적이며, 그 기준의 표준화가 가능한 반면, 합리적 편의제공 의무는 권리대상이 개인이고, 제공 시점이 사후적이고, 기준이 개별적이라고 설명했다. 이런 점에서 사회권은 전통적 인권 분류 개념에 따라 '개인'의 권리로 한정할 필요가 없으며, 이행 과정의 권리 성격에 해당하는 적극적 권리(소극적 연대)에서부터 '집단적/집합적 권리'까지 아우를 수 있다. 민족, 인종, 집단, 계급지위, 정체성과 불평등을 기존의 틀 안에서 맞추는 것이 아니라 틀 자체를 재구성하는 변화도 사회권(요구권 성격)에 해당할 수 있다는 의미이다. 마지막 범주로, 이 글에서 예시로 담은 '대표적 일자리 정책'을 보면, 생산성·이윤 우위 노동 모델에서는 '장애인 의무고용제'를 떠올릴 수 있다. 현재 경제체제하에서는 보조금 기반의 접근(마타 러셀, 2019)에 머무는 것을 나타낸 것이다. 이행 단계의 대표 정책으로는 '장애인 표준사업장 정책'을 들 수 있다(러셀의 시민권 기반의 접근에 해당). 한국에서 장애인 표준사업장은 다양한 변형들이 시도되고 있어서 권리 중심 노동 모델로 나아가는 데 유의미한 역할을 기대해 볼 만하다. 권리 중심 모델의 대표 정책은 '노동 가치에 대한 인식과 기준이 새롭게 작동'하는 내용을 담아야 하는데, 현재로서는 '중증장애 맞춤형 공공일자리 사업' 정도를 모델 정신에 부합하는 시도로 볼 수 있다. 다만 이 사업은 생산성·이윤 위주 노동 생태계 안에서 시도된 권리 중심형 '일자리'이므로 그 자체가 지속가능한 장애인 고용 모델을 대표하지는 못한다. 생산성·이윤 우위 모델에서는 장애인에 대한 차별을 피하기 어려우며 장애인의 노동은 권리적 접근보다는 통제된 환경에서 보호적 접근으로 위축될 가능성이 크기 때문이다. [그림 Ⅲ-3]에서 자회사형 장애인 표준사업장을 권리 중심 모델에 가장 가깝게 배치한 이유는 현시점에서 장애인의 노동 기본권을 비교적 앞선 모습으로 구현하고 있다고 보기 때문이다. 시장경쟁 논리가 중심이 되는 지금의 경제 생태계에서도 권리적 성격으로 취할 수 있는 다양한 방법들과 창의적인 생각들을 담고 있다.




[그림 Ⅲ-3] 생산성 이윤 위주 모델과 권리 중심 모델 관계에서 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 위치

※ 출처: 윤정향(2024). 장애인 고용과 권리 중심 노동 생태계: 기업 사례로 본 이행의 가능성과 시사점. 월간 노동리뷰 2024년 9월호, pp.34-51.

## 3. 추진 근거

권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업은 「UN 장애인의 권리에 관한 협약(이하 유엔장애인권리협약)」 제8조에 따른 장애인에 대한 인식제고와 제27조에 따른 공공부문의 중증장애인 고용 의무를 이행하고, 국가 및 지방자치단체가 중증장애인이 직접 장애인에 대한 권리를 옹호하고 인식을 개선하는 일자리 사업에 참여함으로써 중증장애인에게 맞춤형 공공일자리를 지원하는 것을 목적으로 한다.

유엔장애인권리협약은 협약의 당사국이 캠페인 등을 통해 장애인에 대한 긍정적 인식과 장애인의 권리에 대한 존중 의식을 제고해야 한다고 명시하고 있다. 국가가 국제법상의 장애 인식 제고 조항을 이행하고 있지 않은 상황에서, 권리중심 공공일자리는 국가를 대신해 장애 인식과 권리를 제고하는 노동인 것이다(최바름, 2023).

한국은 2008년 12월 유엔장애인권리협약을 비준했고, 2009년부터 협약이 국내에 발효되었다. 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리는 유엔장애인권리협약과 유엔장애인권리위원회의 견해를 주요하게 활용한다. 유엔장애인권리위원회는 2014년 한국 정부에 “사회와 언론에서 장애인의 존엄성, 능력, 권리에 대한 인식 제고 캠페인이 부족하고, 장애인의 효과적인 참여를 통한 장애인 인식 제고에 대한 장기적인 전략이 부재하다”라고 지적한 바 있다. 또한 2022년 9월에도 유엔장애인권리위원회는 한국 정부의 국가 보고서를 심의하고, 유엔장애인권리협약에 부합하지 않는 국내 장애인 정책에 대해 우려를 표명, 79개의 권고 사항을 제시했다(김유미, 2022).

국제법상 근거가 유엔장애인권리협약에 있다면, 국내에서는 헌법에서 그 근거를 찾아볼 수 있다. 헌법상 모든 국민은 노동할 권리가 있다. 국가는 고용 증진과 적정임금 보장을 위해 노력해야 한다. 이에 따라 정부는 장애인복지법에 근거해 장애인 일자리 사업을 실시하며 장애인의 노동시장 참여, 자립 기반 마련 등을 지원해왔다. 그러나 경증장애인 중심으로 일자리 사업이 추진되고 있어 중증장애인은 제도의 사각지대에 있다는 지적이 있었다. 대부분의 민간 기업들은 시장경쟁 우위를 확보하기 위해 노동생산성을 기준으로 사람을 고용한다. 중증장애인은 상대적으로 생산성 면에서 경쟁력이 낮게 평가돼 노동시장에서 소외되고 있다. 그러나 중증장애인도 노동을 통해 생계를 유지하고 사회와 교류할 권리가 있다. 이들의 권리 보호를 위해 정부가 나서서 공공일자리를 확충해야 한다(조은소리, 2023).

조례를 제·개정하여 권리중심 일자리 사업의 근거를 마련하기도 하였다(〈표 Ⅲ-2〉). 광주광역시 남구는 전국 지방자치단체 최초로 독립된 조례를 제정하여 중증장애인의 노동권을 보장하였다. 경기도는 장애인 일자리 창출 및 장애인 고용촉진·직업재활 지원 조례의 일부를 개정하였는데, 권리중심중증장애인맞춤형공공일자리의 정의, 지원에 관한 사항, 확보를 위한 공공기관의 역할 등을 추가하여 UN이 권고한 권리중심중증장애인맞춤

형공공일자리 확보를 위한 제도적 근거를 마련하고 경기도 내 중증장애인의 자립·자활을 위한 일자리창출에 기여하고자 했다. 전북특별자치도 역시 장애인 고용촉진 및 직업재활 지원 조례의 일부를 개정하였다. 노동의 개념과 가치를 중증장애인의 시각에서 새롭게 정의하고 중증장애인에게 다양한 경제활동 및 취업의 기회를 제공하고자 하였으며, 권리중심중증장애인맞춤형공공일자리를 정의하고, 사업 지원을 위한 세부사항을 규정한 것이 핵심이다.

〈표 Ⅲ-2〉 지방자치단체별 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 조례 현황

| 구분 | 지역 | 시기 | 조례명 |
|---|---|---|---|
| 제정 | 광주광역시 남구 | 2024년 12월 | 광주광역시 남구 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원 조례 |
| 개정 | 경기도 | 2024년 12월 | 경기도 장애인 일자리 창출 및 장애인 고용촉진 · 직업재활 지원 조례 |
| | 전북특별자치도 | 2024년 12월 | 전북특별자치도 장애인 고용촉진 및 직업재활 지원 조례 |

이 외에도 전라남도, 세종특별자치시, 서울특별시 은평구에서 권리중심중증장애인맞춤형공공일자리 조례 제정을 위한 토론회·공청회를 진행하였으나, 실제 조례 제정의 결과로 이어지지 못했다.

# 4. 사업 추진 현황

## 1) 사업 수행기관 현황

〈표 Ⅲ-3〉 2024년 사업 수행기관(위탁기관) 현황

(단위: 개소)

| 부산 | 인천 | 광주 | 경기 | 강원 | 전북 | 전남 | 경남 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 8 | 11 | 2 | 34 | 4 | 10 | 17 | 27 |

자료: 서미화의원실 제공, 17개 광역시도 제출 자료(2025년 1월)

〈표 Ⅲ-3〉과 같이 2024년 기준, 광역 시도단위로 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업을 운영하고 있는 곳은 9개 지역(부산, 인천, 광주, 경기, 강원, 전북, 전남, 경남, 충북)이다. 사업 수행기관 수는 경기가 34개소로 가장 많았고, 경남 27개소, 전남 17개소, 인천 11개소, 전북 10개소, 부산 8개소, 강원 4개소, 광주 2개소가 운영되고 있다.

〈표 Ⅲ-4〉 2024년 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 회원 단체

| 지역 | 단체 수 | 목록 | | |
|---|---|---|---|---|
| 서울 | 19 | 가온장애인자립생활센터 | 새벽지기장애인자립생활센터 | 이음장애인자립생활센터 |
| | | 강남장애인자립생활센터 | 성동장애인자립생활센터 | 장애인자립생활센터판 |
| | | 강동장애인자립생활센터 | 성북장애인자립생활센터 | 중구장애인자립생활센터 |
| | | 남은자장애인자립생활센터 | 송파솔루션장애인자립생활센터 | 중랑장애인자립생활센터 |
| | | 노들장애인야학 | 용산행복장애인자립생활센터 | 한울림장애인자립생활센터 |
| | | 노들장애인자립생활센터 | 우리하나은평장애인자립생활센터 | |
| | | 동서울장애인자립생활센터 | 은평장애인자립생활센터 | |
| 경기 | 21 | 김포장애인야학 | 에바다장애인자립생활센터 | 전국장애인부모연대 양평지회 |
| | | 두리장애인자립생활센터 | 여주시장애인자립생활센터 | 전국장애인부모연대 오산지회 |
| | | 상록수장애인자립생활센터 | 의정부장애인자립생활센터 | 전국장애인부모연대 의왕시지회 |
| | | 소담장애인자립생활센터 | 이삭장애인자립생활센터 | 포천나눔의집장애인자립생활센터 |
| | | 수지장애인자립생활센터 | 전국장애인부모연대 경기지부 | 함께꿈꾸는세상 사회적협동조합 |
| | | 아람장애인자립생활센터 | 전국장애인부모연대 부천지회 | 햇빛촌장애인자립생활센터 |
| | | 안산단원장애인자립생활센터 | 전국장애인부모연대 안산지회 | 화성동부장애인자립생활센터 |
| 전남 | 8 | 광양장애인자립생활센터 | 순천팔마장애인자립생활센터 | 유달장애인자립생활지원센터 |
| | | 나주변화장애인자립생활센터 | 신안군중증장애인자립생활지원센터 | 전남여성장애인연대 |
| | | 무안장애인자립생활센터 | 여수장애인자립생활센터 | |
| 경남 | 9 | 경남장애인자립생활센터협의회 | 김해장애인자립생활센터 | 진해장애인인권센터 |
| | | 김해서부장애인인권센터 | 밀양장애인자립생활센터 | 진해장애인자립생활센터 |
| | | 김해서부장애인자립생활센터 | 양산장애인자립생활센터 | 통영장애인자립생활센터 |
| 전북 | 4 | 고창장애인자립생활지원센터 | 새빛장애인자립생활센터 | |
| | | 늘사랑장애인자립생활지원센터 | 세움장애인자립생활지원센터 | |
| 부산 | 3 | 가람장애인자립생활센터 | 전국장애인부모연대 부산지부 | 한국뇌병변장애인인권협회 부산지역협회 |
| 강원 | 2 | 원주장애인자립생활센터 | 춘천호반장애인자립생활센터 | |
| 광주 | 1 | 광주나눔장애인자립생활센터 | | |

※ 출처: 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리 홈페이지

## 2) 일자리 참여자 수

최근 3년간 권리중심공공일자리 참여자 수는 〈표 Ⅲ-4〉와 같다.

〈표 Ⅲ-5〉 최근 3년간(2022-2024) 권리중심공공일자리 참여자 수

(단위: 명)

| | 2022년 | 2023년 | 2024년 |
|---|---|---|---|
| 서울 | 350 | 400 | - |
| 부산 | - | - | 34 |
| 인천 | 27 | 70 | 70 |
| 광주 | - | - | 12 |
| 경기 | 707 | 536 | 197 |
| 강원 | - | 41 | 41 |
| 전북 | 10 | 76 | 146 |
| 전남 | 82 | 93 | 120 |
| 경남 | 11 | 104 | 117 |

※ 자료: 서미화의원실 제공, 17개 광역시도 제출 자료(2025년 1월)

〈표 Ⅲ-5〉에서 제시한 바와 같이 서울은 2022년 350명에서 2023년 400명으로 50명 증원되었으나, 2024년에는 사업이 폐지되었다. 부산은 2024년 34명으로 사업을 시작하였다. 인천은 2022년 27명에서 2023년 70명으로 43명 증원되었고, 2024년에는 증원 없이 70명을 유지하였다. 광주는 2024년 12명으로 사업을 시작하였다. 인원 규모가 가장 큰 경기의 경우, 타지역과 달리 최근 3년간 꾸준한 감원을 진행하였다. 2022년에는 707명이 참여하였으나, 2023년에는 171명 감원되어 536명이 참여하였고, 2024년에는 다시 339명이 감원되어 197명이 참여하였다. 강원은 2023년과 2024년에 동일하게 41명이 참여하였다. 전북은 2022년 10명이었던 인원을 2023년에는 600% 이상 증원되어 76명이 참여하였고, 2024년에는 70명이 증원되어 146명이 참여하였다. 전남은 2022년에 82명이 참여하였고, 2023년에는 11명 증원된 92명이, 2024년에는 27명 증원된 120명이 참여하였다. 경남은 2022년 11명이 참여하였고, 2023년에 900% 이상 대폭 증원되어 104명이 참여하였고, 2024년에는 13명이 증원되어 117명이 참여하였다.

### 3) 지역별 사업 기간

〈표 Ⅲ-6〉은 2025년 기관별 사업계획서를 통해 나타난 광역 시도별 사업 기간 현황을 나타낸 것이다. 별도로 사업 기간을 표기하지 않은 경우, 예산서 상에 나타난 내역을 참고하였다.

〈표 Ⅲ-6〉 2025년 광역 시도별 사업 기간 현황

(단위: 개월)

| 광주 | 경기 | 인천 | 강원 | 전북 | 전남 | 부산 | 경남 | 충북 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 12 | 10 | 10 | 12 | 12 | 12 | 10 | 9 | 10 |

자료: 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 제공,
각 센터 사업계획서(광주 나눔, 경기 두리, 인천 민들레, 전북 새빛, 전남 광양, 부산 부뇌협, 경남 김해, 충북 옥천 2025, 강원 원주 2024)

〈표 Ⅲ-6〉에서 제시한 바와 같이, 광주, 강원, 전북, 전남은 1년 단위로 운영하였으며, 경기와 충북, 인천, 부산은 10개월, 경남은 9개월 동안 사업을 운영하고 있었다.

### 4) 지역별 사업 예산

〈표 Ⅲ-7〉 최근 3년간(2022-2024) 광역 시도 사업 예산 현황

(단위: 백만원)

| | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 비고 |
|---|---|---|---|---|
| 서울 | 4,557 | 5,803 | - | |
| 부산 | - | - | 317 | 시비50%, 구비50% |
| 인천 | 138 | 408 | 520 | 시비50%, 구비50% |
| 광주 | - | - | 73 | |
| 경기 | 8,889 | 6,165 | 2,200 | |
| 강원 | - | 393 | 610 | 시비50%, 구비50% |
| 전북 | 33 | 514 | 1,246 | (22년) 도비30%, 시군비70%<br>(23~4년) 도비20%, 시군비80% |
| 전남 | 685 | 1,493 | 2,089 | 도비30%, 시군비70% |
| 경남 | 60 | 834 | 996 | (22년) 도비100%<br>(23~4년) 도비30%, 시군비70% |

자료: 서미화의원실 제공, 17개 광역시도 제출 자료(2025년 1월)

최근 3년간 광역 시도의 사업 예산은 〈표 Ⅲ-7〉과 같다. 서울은 2022년 4,557백만원, 2023년 5,803만원을 지원하였다. 부산은 2024년 317백만원의 예산을 지원하였는데, 시에서 50%, 구에서 50%를 지원하는 형태였다. 인천은 2022년 138백만원, 2023년 408백만원, 2024년 520백만원으로 꾸준히 증액되었으며, 시비와 구비 지원 비율은 각 50%였다. 광주는 2024년 73백만원을 지원하였다. 경기는 예산 지원규모가 3년간 꾸준히 감액되었는데, 2022년 8,889백만원에서 2023년 6,165백만원으로 30.64% 감액하였고, 다시 2024년에 2,200백만원으로 64.31% 감액하였다. 이는 2022년 대비 총 75.25% 감액한 예산이었다. 강원은 2023년 393백만원에서 2024년 610백만원으로 증액하였으며, 시와 구에서 각각 50%를 지원하여다. 전북은 2022년 33백만원에서 2023년 514백만원으로 1,457.58% 증액하였고, 다시 2024년에 1,246백만원으로 142.41% 증액하였다. 22년에는 도에서 30%, 시군에서 70%를 지원하였으나, 23-24년에는 도에서 20%, 시군에서 80%를 지원하였다. 전남은 2022년에 685백만원, 2023년에 1,493백만원, 2024년에 2,089백만원을 지원하며 꾸준히 증액하였다. 도에서 30%를, 시군에서 70%를 지원하였다. 경남은 2022년 60백만원, 2023년 834백만원, 2024년 996백만원으로 꾸준히 증액되었으며, 22년에는 도비 100%로 지원한 반면, 23-23년에는 도비 30%에 시군비 70%를 합하여 예산을 지원하였다.

### 5) 기관별 사업 인력 구성

〈표 Ⅲ-8〉 2025년 광역 시도 센터별 사업 인력 구성 현황

(단위: 명)

| | 광주 | 경기 | 인천 | 강원 | 전북 | 전남 | 부산 | 경남 | 충북 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 참여자 | 5 | 30 | 5 | 15 | 10 | 10 | 5 | 7 | 10 |
| 전담인력 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |

자료: 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 제공,
각 센터 사업계획서(광주 나눔, 경기 두리, 인천 민들레, 전북 새빛, 전남 광양, 부산 부뇌협, 경남 김해, 충북 옥천 2025, 강원 원주 2024)

2025년 사업계획서를 통해 확인된 각 지역, 센터의 참여자 수 대비 전담인력 배치 현황은 〈표 Ⅲ-8〉과 같다. 전담인력 수를 별도로 표기하지 않은 경우, 예산서 상에 나타난 내역을 참고하였다.

경기는 참여자 30명에 전담인력 3명이 배치되어, 10:1 비율로 배치됨을 확인하였다. 이는 전북과 충북에서도 동일한 비율로 나타났다. 강원은 참여자 15명에 전담인력 2명이 배치되어, 7.5:1 비율로 배치됨을 확인하였다. 경남은 참여자 7명에 전담인력 1명이 배치되었다. 광주와 인천, 부산은 참여자 5인당 전담인력 1명이 배치되었다. 이는 전남에서 참여자 10명에 전담인력 2명이 배치된 것과 동일한 비율이었다. 참여자 대 전담인력 비율이 가장 높은 곳은 10:1(경기, 전북, 충북)이었으며, 가장 낮은 곳은 5:1(광주, 전남, 인천, 부산)이었다.

### 6) 일자리 사업 직무 내용 및 범위

현재 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리는 '장애인권리옹호활동', '문화예술활동', '장애인인식개선강사활동'을 3대 직무로 제시한다. 직무를 수행하며 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리의 노동자들은 지역사회의 환경을 변화시키고, 시민들의 장애인에 대한 인식을 개선하고자 한다. 나아가 기존에 비장애인과 장애인이 지역사회에서 맺고 있던 관계를 변화시키는 활동을 통해 유엔장애인권리협약(CRPD)을 알리고, 이행하는 것을 목표로 하고 있다. 기존에 노동시장에 만들어져 있는 일자리가 '능력중심' 일자리이고, 그 일자리가 재화와 서비스를 생산한다면, '권리중심'의 일자리는 노동이라는 행위 자체를 권리로서 수행하는 공공부문의 의무가 강화된 일자리이며, 이 일자리를 통해 생산되는 것은 서비스나 재화가 아닌 '권리'다. 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리를 통해 최중증장애인은 권리의 주체로서 유엔장애인권리위원회 권고를 주도하여 이행한다. 유엔장애인권리협약 제1차 국가보고서에 대한 장애인권리위원회의 최종견해 제8조 인식 제고에 따르면 위원회는 "대한민국이 인권의 주체로서 장애인의 긍정적인 이미지를 확대하기 위해 인식제고 캠페인을 강화할 것을 권장하였다. 특히 위원회는 협약의 내용과 목적을 체계적이고 지속적으로 홍보하고, 공무원 · 국회의원 · 언론 · 일반 대중들에게 관련 교

육을 제공할 것을 권고한다"고 명시하고 있다. 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리에 참여하는 최중증장애인은 협약의 내용을 3대 직무를 통해 체계적·지속적으로 정부 공무원, 국회의원, 언론, 일반 대중들에게 알리고 홍보한다. 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리는 유엔장애인권리위원회의 권고를 최중증장애인이 직접 이행한다는 점에서 큰 의미가 있다. 장애인권리협약의 당사자가 되는 국가의 의무와 역할을 지역사회의 최중증장애인이 직접 이행하는 것이다(우정규, 2021).

〈표 Ⅲ-9〉 2025년 광역 시도 센터별 운영 직무 현황

| | 권익옹호 | 문화예술 | 인식개선 |
|---|---|---|---|
| 광주 나눔 | ◦지역사회 변화를 위한 Disability Pride 행진<br>◦UN장애인권리협약 홍보 캠페인<br>◦편의시설 미설치 및 불편한 곳을 찾아서 자료화<br>◦권익옹호 활동 교양교육 및 토론<br>◦장애인권익옹호 현장활동<br>◦지역피플퍼스트 | ◦캘리그라피: UN 장애인권리협약 전시<br>◦음악자조활동: 동료들과 정기적으로 핸드벨을 배우고 공연<br>◦'이것도 작품이다'각종 공예활동 및 지역사회 작품 기부 | ◦장애인식개선 캠페인 진행<br>◦지역사회에 축제에 참여하여 인권에 대한 이야기 전달 |
| 경기 두리 (시흥) | ◦개인별 캠페인(장애인 권리협약의 권리 홍보)<br>◦그룹별 캠페인(UNCRPD 모니터링, UN장애인권리협약이행홍보활동, 권익옹호직무전문화 활동)<br>◦집단 캠페인(인권 영화제, 사회변화를 위한 행진, UN장애인권리협약이행을 위한 기자회견 및 거리캠페인) | ◦그룹 문화예술활동(노래여 날아가라, 마음을 두드리는 난타, 나를 표현하는 예술여행)<br>◦집단 문화예술활동(장애, 비장애 통합 문화예술페스티벌) | ◦개인별 장애인인식개선(장애인식개선 강사 양성)<br>◦그룹 장애인인식개선(글로벌 장애인권리 리더 양성, 환경과 함께 권리 찾아) |
| 강원 원주 | ◦(사회참여공익활동)<br>◦장애인인권 및 권리옹호교육<br>◦지역사회편의시설조사 모니터링<br>◦권익보호현장활동 캠페인<br>◦Disability Pride Parade<br>◦쉬운언어 스티커 만들기<br>◦공공일자리 사진전 | ◦(자아실현창작활동)<br>◦음악활동<br>◦창작예술활동<br>◦몸짓(댄스활동) | ◦(인식개선활동)<br>◦장애인인식개선(교육)활동<br>◦공익형영상제작<br>◦자립생활그리기 Zine |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 전북<br>새빛 | ◦특별교통수단 만족도 설문조사<br>◦동료상담<br>◦자조모임<br>◦장애인 권익옹호 서포터즈 조직<br>◦신문기사 스크랩 | ◦교육 사업<br>◦건강증진 사업<br>◦문화활동<br>◦문학사업<br>◦예술활동<br>◦권리중심 문화예술제<br>◦의회 모니터링 사업 | ◦자료 조사 활동<br>◦인식개선 공모전 사업<br>◦인식개선 카드뉴스 사업<br>◦인식개선 캠페인 사업<br>◦인식개선 교육 영상 제작<br>◦인식개선 퀴즈대회<br>◦인식개선 서포터즈 구성 |
| 부산<br>부뇌협 | ◦지역사회 편의시설 모니터링<br>◦장애인권익옹호 현장 활동<br>◦장애인권익옹호활동에 필요한 선전물 만들기<br>◦권익옹호현장활동 SNS 홍보 활동<br>◦발달장애인 피플퍼스트 활동<br>◦장애인권익옹호 역량 강화 교육<br>◦토론회, 보고회, 평가회 | ◦이것도 노동이다<br>◦장애인생활체육 프로그램 참여 | ◦장애인인식개선 홍보 진행<br>◦부산오륙도장애인인권영화제 참여<br>◦장애인인식개선 캠페인 |
| 충북<br>옥천 | ◦장애인차별금지법 편의시설 모니터링<br>◦지역사회 변화를 위한 활동 'Disability Pride'<br>◦최중증장애인 '나는 일할 수 있다' | ◦'나는 권리를 생산하는 예술가다' 난타 및 댄스활동 및 공연<br>◦'나는 권리를 생산하는 화가다' 미술활동 및 전시회 | ◦직장 내 장애인식개선교육 파견사업<br>◦장애인권 및 인식개선 캠페인<br>◦SNS 장애인 인식개선 홍보<br>◦UN장애인권리협약 홍보 캠페인<br>◦옥천마을장애인인권영화제 홍보 및 활동 |
| 전남<br>광양 | ◦저상버스 인식개선 캠페인<br>◦편의시설 조사·설치 모니터링<br>◦권익옹호역량강화교육(전담인력, 노동자)<br>◦자립기술지원 생활요리'요리 하고 권리 잡고'<br>◦SNS인권수호자: 디지털 배움터(일자리 활동 영상, 이미지 제작, 정책, 제도, 집회 등 SNS 공유 및 홍보)<br>◦권익옹호 현장 활동(기사회견, 차별사례 진정, 간담회, 시민회의, 연대회의 등) | ◦자립창작 공작소(창작미술활동)'참새 방앗간'<br>◦자립생활 춤추는(핸드벨연주) '종소리 음악대 '<br>◦당연한 권리, 자립, 행복 '당! 당당한 Cheer Up' 치어리딩<br>◦드림, 드림(dream) '나도 배우다'(인형극,동화구연, 동극)<br>◦자립자급자족 '자자자해'(한지공예) | ◦장애인인식개선 '종소리 음악대'핸드벨 공연<br>◦장애인인식개선 강의 '이것도 강의다'동화구연<br>◦드림, 드림(dream) '나도 배우다'동극 공연<br>◦'당! 당당한 cheer up' 치어리딩 공연<br>◦인식개선 환경정화활동 '다 함께 동네 한바퀴'<br>◦지역사회 장애인식개선 캠페인'이것도 노동이다' |

| | | |
|---|---|---|
| 경남<br>김해 | ◦오늘도 뚠뚠(역량강화교육)<br>◦시민기자단(차별시정활동)<br>◦꼬리에 꼬리를 무는 모니터링(언론 및 인터넷 모니터링)<br>◦여기어때?!(편의시설 모니터링)<br>◦자바라!(차별표현바로잡기)<br>◦나의 세상으로 초대해(SNS 및 유튜브 활동)<br>◦우리의 이름은?!(홍보 및 캠페인)<br>◦나의해방일지(창작물 제작 및 공연예술 활동) | |

자료: 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 제공,
각 센터 사업계획서(광주 나눔, 경기 두리, 전북 새빛, 전남 광양, 부산 부뇌협, 경남 김해, 충북 옥천 2025, 강원 원주 2024)

〈표 Ⅲ-9〉는 각 센터의 사업계획서를 통해 확인된 3대 직무 운영 현황이다. 권익옹호, 문화예술, 인식개선이라는 3대 직무의 틀 안에서 지역과 참여자 특성에 맞게 계획된 개별 활동을 진행하고 있음을 알 수 있다. 강원의 경우, 3대 직무 영역을 '사회참여공익활동', '자아실현창작활동', '인식개선활동'으로 새롭게 정의하여 운영하고 있다. 경남(김해)의 경우, 권익옹호와 문화예술을 융합한 직무 유형 안에서 활동을 개발하여 운영하고 있다.

### 7) 사업 운영 모델

권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리는 2020년 서울지역에서 시작되었고, 2021년에는 서울, 경기지역으로 확대되었다. 2024년에는 2020년부터 진행한 서울지역이 사업 폐지로 진행하지 않게 되었지만, 부산, 광주 등 다양한 지역에서 권리중심 공공일자리를 새롭게 진행하고 있다. 2024년, 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리는 8개 광역지자체, 4개 기초지자체에서 진행중이며 노동자 총 1,266명으로 사업이 진행되고 있다. 전라남도는 2022년 7개월간의 시범사업 후 2024년 현재 8개 시·군에서 14개 단체에서 장애인 노동자 120명, 전담 인력 24명으로 12개월의 사업으로 운영 중이다.

권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업 운영에 있어 절차와 지원체계에 대한 내용은 2024년 발의된 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원 특별법안 제3조와 제8조에서 다루고 있다.

> 제3조(국가 등의 의무) ① 국가, 지방자치단체 및 공공기관등은 권리중심공공일자리를 발굴·창출 하고 이를 중증장애인에게 제공하도록 노력하여야 한다.② 국가와 지방자치단체는 제1항에 따른 책무를 다하기 위하여 필요한 예산을 확보하는 등 행정적·재정적 지원방안을 마련하여야 한다.
>
> 제8조(권리중심공공일자리지원사업의 실시 및 지원센터의 설치·지정) ① 국가, 지방자치단체 및 공공 기관등은 다음 각 호의 사업(이하 "권리중심공공일자리지원사업"이

라 한다)을 실시할 수 있다. 1. 권리중심공공일자리의 개발 및 발굴 2. 중증장애인에 대한 권리중심공공일자리 정보 제공 및 상담 3. 권리중심공공일자리 연계 4. 권리중심공공일자리지원사업의 실적·성과 관리 5. 그 밖에 권리중심공공일자리 지원을 위하여 필요한 사업으로서 보건복지부령으로 정하는 사업 ② 보건복지부장관 및 시·도지사는 권리중심공공일자리지원사업을 실시하기 위하여 권리중심 공공일자리지원센터(이하 “지원센터”라 한다)를 설립하거나 해당 업무를 수행할 능력이 있다고 인정하는 기관·단체 또는 법인을 지원센터로 지정할 수 있다.③ 보건복지부장관 및 시·도지사는 지원센터의 설립 또는 운영 등에 필요한 경비를 예산의 범위에서 출연 또는 보조할 수 있다. ④ 제2항에 따른 지원센터의 지정기간은 최소 3년으로 한다. ⑤ 보건복지부장관 및 시·도지사는 지원센터가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 지정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 그 지정을 취소하여야 한다. 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우 2. 제6항에 따른 지정 기준에 미달한 경우 3. 권리중심공공일자리지원사업을 수행하지 아니한 경우 ⑥ 그 밖에 지원센터의 지정 기준, 지정 절차·방법 및 운영 등에 필요한 사항은 보건복지부령 으로 정한다.

2025년 지방자치단체의 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리 지원 업무지침을 통해 사업 추진 체계를 확인한 결과는 〈표 Ⅲ-10〉과 같다.

강원과 충북, 전북은 도에서 시군을 거쳐 수행기관으로 이어지는 추진체계에서 각각 사업 운영 총괄, 수행기관 공모와 평가, 사업 진행 등의 역할을 하도록 하였다. 광주의 경우 시군을 대신하여 광주광역시 장애인 종합지원센터가 수행기관 공모 및 지도 점검의 역할을 맡았다. 경기의 경우 도를 대신하여 경기복지재단이 사업의 총괄을 맡고 있으며, 수행기관에 이어 일자리 참여자의 역할까지 명시하였다. 부산과 강원, 충북은 사업 진행 절차에 따른 담당 주체별 역할도 함께 제시하였다.

〈표 Ⅲ-10〉 2025년 지역별 사업 추진체계 및 역할

| 지역 | 추진체계 및 역할 | |
|---|---|---|
| 광주 | 광주광역시 | ▸ 사업운영 총괄<br>▸ 사업계획 수립<br>▸ 사업비 교부 및 정산 |
| | 광주광역시 장애인 종합지원센터 | ▸ 수행기관 공모 및 선정 심사운영위원회 운영<br>▸ 수행기관 지도·점검<br>– 보조금 지급, 취소 및 반환, 정산 등 사후관리<br>▸ 근로자 모집 및 선발 지원<br>▸ 수행기관 평가 및 사업수행 결과 보고 |
| | 수행기관 | ▸ 사업계획 수립 및 제출<br>▸ 홍보 및 근로자 모집<br>▸ 사업집행 및 실적보고 |

<table>
<tr>
<td>강원<br>충북</td>
<td>
<table>
<tr><td>도</td><td>▸ 사업 운영 총괄 및 사업계획 수립<br>▸ 사업비 교부(도→시군) 및 정산 등<br>▸ 수행기관 지도점검(상/하반기)</td></tr>
<tr><td>시군</td><td>▸ 수행기관 공모 및 선정 심사위원회 운영<br>▸ 참여자 모집지원<br>▸ 수행기관 지도점검(상/하반기)<br>▸ 사업비 교부(시군→수행기관) 및 정산 등<br>▸ 수행기관 평가 및 사업수행 결과 보고 등</td></tr>
<tr><td>수행기관</td><td>▸ 사업계획 수립 및 제출<br>▸ 사업 홍보, 참여자 모집 및 선발, 기본교육 실시<br>▸ 프로그램 기획 및 사업 추진실적 보고(월) 등</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>전북</td>
<td>
<table>
<tr><td>전북특별자치도</td></tr>
<tr><td>• 사업 추진 계획 수립 및 예산 지원<br>• 사업수행기관 (시·군) 지원 및 관리<br>• 사업수행기관 지도점검 및 평가<br>• 사업 관련 실적 취합(시·군→도)</td></tr>
<tr><td>시·군</td></tr>
<tr><td>• 사업 수행 또는 사업 선정(민간수행기관) 및 관리<br>• 참여자 모집 및 선발, 교육 및 직무 배치, 지역자원 연계 등 장애인일자리사업 진행<br>• 사업진행 및 결과보고(시·군→도)<br>• 장애인일자리사업 참여자 일자리 취업 지원<br>• 수행기관 담당자 교육(보조금 집행 및 사용 등)<br>• 수행기관 지도점검(반기, 필요시 수시)<br>• 배치기관 담당자 및 참여자 만족도 조사 등</td></tr>
<tr><td>민간수행기관</td></tr>
<tr><td>• 참여자 모집 및 선발, 교육 및 직무 배치, 지역자원 연계 등 장애인일자리사업 진행<br>• 참여자 복무관리(근태관리 등)<br>• 일자리 프로그램 기획 및 추진실적 보고<br>• 연도말 사업 추진실적 및 보조금 집행실적 보고</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

**경기**

| | |
|---|---|
| **경기복지재단 (누림센터)** | • 장애인 맞춤형 일자리 공모사업 사업계획 수립·시행<br>• 수행기관 선정·관리·감독<br>(누림센터에서 공개모집 後, 선정 심사위원회를 개최·의결을 통해 선정)<br>※ 현장 모니터링: 경기도 담당 부서와 함께 진행할 수 있음<br>• 장애인 맞춤형 일자리 공모사업 성과평가 지표 개발 및 평가<br>• 장애인 맞춤형 일자리 공모사업 활성화를 위한 홍보<br>• 장애인 일자리 관련 민관협의체 운영<br>(장애인일자리 운영자문, 신규 장애인 일자리 모델 개발 등)<br>• 경기도 장애인 신규 일자리 사업 개발을 위한 업무지원 |
| **수행기관** | • 일자리 프로그램 발굴과 추진계획 수립 · 시행<br>• 사업 참여자 모집, 등록, 상담, 선발, 현장투입 등 일자리 운용 제반 업무 수행<br>• 보수지급, 근무상황, 업무확인 등 참여 장애인 관리<br>• 사업 추진실적 보고 및 정산보고, 기타 요청사항 회신 등<br>• 일자리 참여자 안전관리 계획 수립 및 실행 등 |
| **일자리참여자** | • 일자리 참여(근무상황 및 업무 확인)<br>• 교육, 만족도 조사 참여, 의견 개진<br>• 지역사회 내 자립생활 기반 강화 |

**부산 강원 충북**

| 절 차 | 담당주체 | 내 용 |
|---|---|---|
| 공고 및 안내 | 구군 | • 수행기관 모집 공고<br>– 선정기준, 위탁내용, 신청 시 필요서류 등 안내(서식 1) |
| ⇩ | | |
| 신청 | 수행기관 | • 신청 서류 제출<br>– 사업 위탁운영 신청서(서식 2)<br>– 사업계획서(서식 3)<br>– 법인등기부등본, 사업자등록증(고유번호증) 사본<br>– 결산서 등 재정상태 확인 가능 서류<br>– 신청자격 입증 서류 |
| ⇩ | | |
| 심사위원회 심사 | 구군 | • 심사위원회 구성 및 심의<br>– 구성: 3명 이상의 장애 관련 전문가 및 공무원<br>– 평가기준 : 수행기관 타당성, 사업계획 적정성 등 (서식 5)<br>• 선정된 법인·단체 개별 통지(서식 6) 및 홈페이지 게시 |
| ⇩ | | |
| 사업 위탁 약정 체결 | 구군 및 수행기관 | • 위탁 약정 체결(서식 8)<br>– 부정수급 및 사업을 제대로 수행하지 못하는 경우 등 선정 취소 사유 명시 |

### 8) 기대효과

권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업은 노동시장에서 배제된 최중증 장애인이 우선적으로 참여가능한 맞춤형 3대 직무 즉, 권익 옹호, 문화예술, 인식개선 교육 등으로 구성된 노동을 통해 비장애 중심의 사회의 지속적 변화를 목표로 한다. 중증장애인이 지역사회 구성원으로서 자립할 수 있는 환경을 조성하고, 탈시설화 정책과 연계를 통해 장애인의 지역사회 통합 및 정착을 지원하고자 한다.

기존 일자리와 차별성 확보하는 측면에서, 물품 생산활동과 판매 행위를 지양하고, 장애인의 권리 생산과 장애인 인식개선을 통한 지역사회 변화를 추구한다. 최중증장애인을 우선 고용하고자 시장에서 배제된 최중증장애인을 우선으로, 능력·효율의 중심이 아닌, 재활의 대상이 아닌, 권리의 주체로 공공영역 일자리 보장한다. 지역사회와 다양한 자원 연결을 위해, 장애인자립생활센터, 장애인 거주 시설, 지역공동체, 마을공동체와 연계한다. 노동자의 지속적인 고용보장을 위해 중증장애인 노동자의 연속적인 일자리 참여 보장, 지속 가능한 일자리 승계를 요구한다(조은소리, 2024).

이러한 목표에 따라 사업을 운영하였을 경우, 각 사업수행기관에서 제시한 사업의 기대효과는 〈표 Ⅲ-11〉과 같다.

〈표 Ⅲ-11〉 2025년 기관별 사업 기대효과

| 기관 | 기대효과 |
|---|---|
| 충북 옥천 | ◦ 권리중심의 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여를 통해 경제활동을 하며 경제활동을 하지 않는 중증장애인에게 취업 의욕을 고취한다.<br>◦ 헌법에 의한 '모든 국민의 노동의 권리'를 준수, UN장애인권리협약을 이행하고 최중증장애인의 사회참여 확대와 노동활동으로 지역사회에 내재 되어 있는 노동취약계층이라는 인식을 개선하고 인권과 평등을 기초로 한 사회변혁 도모한다.<br>◦ 『장애인복지법』 제19조, 제53조에 따라 중증장애인 특히 최중증장애인 및 탈시설 중증장애인에게 취업의 기회를 제공하여 자립생활 기반을 확장한다.<br>◦ 권리중심 공공일자리를 통한 최중증·중증장애인들의 활발한 노동력 확보로 지역사회 내 장애인에 대한 긍정적인 이미지 강화, 인식의 제고와 중증장애인의 역할을 수행 함으로써 자신의 존재를 인지하고 지역사회에서 자존감 있는 삶을 추구하고 스스로 자립할 수 있는 역량을 발휘할 수 있는 기본적 욕구 해결이 될 수 있다.<br>◦ '충북형 최중증장애인 권리중심 일자리'는 충북 전역을 비롯하여 옥천군의 탈시설, 지체, 발달, 뇌병변, 중복 장애 등, 최중증장애인의 3대 직무 활동이 노동으로 인정되는 인식변화와 중증장애인의 사회참여 기회를 제공하여 진정한 자립생활 실천하고 지역사회에 장애와 비장애인이 함께 더불어 살아가는 인식의 변화를 이끌어내고 더 나아가서는 장애인 권리의 사회적 변화를 이룰 수 있다.<br>◦ 이번 사업으로 중증장애인의 일자리가 복지의 영역이 아닌, 차별화된 노동력에 대한 새로운 정의를 충북전역 및 옥천군에 확장하고자 한다. |

| | |
|---|---|
| 전북 중증센터 | (참여자)<br>◦ 맞춤형 일자리 제공을 통해 경제적 자립기반 마련 및 사회적 참여 권리 증진<br>◦ 장애인의 사회활동 참여 촉진으로 사회적 고립 완화<br>◦ 직무수행 능력을 통한 역량 강화 및 자존감 향상<br>(지역사회)<br>◦ 지역사회 연대와 참여 증진: 장애에 대한 사회적 편견 해소에 대한 공연을 관람하면서 지역사회와 사회적 통합 촉진<br>◦ 포용적 문화 확산: 장애인들의 주체적인 참여 활동과 공연을 통해 차이와 다양성에 대한 감수성을 높이고 다름, 차이 생활문화에 편견이 아닌 포용적 소통 문화 확산 |
| 경남 김해 | ◦ 노동시장에서 배제되었던 중증장애인이 노동권을 보장받고 장애유형별 다양한 일자리 직무를 개발하고 보급하여 사회참여 및 경제활동 참여를 촉진하여 독립적인 존재로서 가치를 인정받는 것에 기여함.<br>◦ 비경제활동 또는 취업에 배제되고 있는 최중증장애인에게 일자리를 제공함으로써 사회참여의 기회를 제공하여 경제활동 참여를 촉진함으로써 자립생활 여건이 향상함.<br>◦ 비장애인 중심의 소위 말하는 최대이윤과 최대실적을 목표로 하는 생산적인 일자리가 주를 이룬 노동시장에서 권리를 생산하고 사회와 변화를 만들어가는 노동으로써 노동의 한 분야를 개척하는 계기가 됨.<br>◦ 노동시장에서 소외되고 배제된 사회적 소수자인 장애인의 노동개념과 노동환경의 변화를 꾀하여 다양한 유형의 노동자가 일할 권리를 보장하는데 기여함.<br>◦ 모두에게 동등한 취업의 기회를 제공함으로써 중증장애인이 지역사회 구성원으로서 자립할 수 있는 환경을 조성하는 것에 기여함.<br>◦ 권리중심 3대 직무를 통해 최중증장애인이 일을 할 수 있는 조건을 일자리와 교육, 지원의 체계를 연결함으로써 지역사회 직접 참여를 통해 지역사회 내의 최중증장애인의 경제 활동 참여에 대한 왜곡된 인식을 변화함. |
| 강원 원주 | ◦ 장애인의 자립생활이 지역사회로의 완전한 통합에 기준 할 때, 최중증장애인의 고용·교육·지원이 연결된 노동정책은 필수적이며, 중증장애인 강원형 일자리의 ‘사회참여공익활동직무’, ‘장애인인식개선교육직무’, ‘자아실현창작활동직무’는 최중증장애인이 일할 수 있는 조건을 일자리와 교육·지원의 체계를 연결함으로써 구성 가능함. 최중증장애인이 3대 직무를 통해 지역사회에 직접 참여하고, 장애인의 권리 옹호와 장애인 인식 개선에 기여함으로써 지역사회의 변화를 이끌어낼 것으로 기대한다.<br>◦ 중증장애인의 참여가 우선적으로 보장되는 “중증장애인 강원형 일자리지원사업”은 중증장애인 실업 상태의 원인이 장애인의 몸(손상)에 있는 것이 아니라 사회에 있음을 확인하고, 지금까지 실패한 장애인 노동정책의 관점을 전환하고 개선하려는 정책적 변화의 방향성을 보여줌. 본 일자리를 통해 최중증장애인의 노동을 권리로 보장함으로써 ‘시혜와 동정의 대상’이었던 중증장애인이 ‘권리의 주체’로 변화할 것으로 기대한다. |

| | |
|---|---|
| 경기 두리<br>(시흥) | ◦ 노동시장에서 배제되었던 중증장애인이 노동권을 보장받고 장애유형별 다양한 일자리 직무를 개발하고 보급하여 사회참여 및 경제활동 참여를 촉진하여 독립적인 존재로서 가치를 인정받는 것에 기여함.<br>◦ 비경제활동 또는 취업에 배제되고 있는 최중증장애인에게 일자리를 제공함으로써 사회참여의 기회를 제공하여 경제활동 참여를 촉진함으로써 자립생활 여건이 향상함.<br>◦ 비장애인 중심의 소위 말하는 최대이윤과 최대실적을 목표로 하는 생산적인 일자리가 주를 이룬 노동시장에서 권리를 생산하고 사회와 변화를 만들어가는 노동으로써 노동의 한 분야를 개척하는 계기가 됨.<br>◦ 노동시장에서 소외되고 배제된 사회적 소수자인 장애인의 노동개념과 노동환경의 변화를 꾀하여 다양한 유형의 노동자가 일할 권리를 보장하는데 기여함.<br>◦ 모두에게 동등한 취업의 기회를 제공함으로써 중증장애인이 지역사회 구성원으로서 자립할 수 있는 환경을 조성하는 것에 기여함.<br>◦ 권리중심 3대 직무를 통해 최중증장애인이 일을 할 수 있는 조건을 일자리와 교육, 지원의 체계를 연결함으로써 지역사회 직접 참여를 통해 지역사회 내의 최중증장애인의 경제 활동 참여에 대한 왜곡된 인식을 변화함. |

자료: 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 제공,
각 센터 사업계획서(광주 나눔, 경기 두리, 전북 새빛, 전남 광양, 경남 김해, 충북 옥천 2025, 강원 원주 2024)

최형민(2023)의 연구에서는 서울시 권리중심 공공일자리 사업 참여 장애인의 삶의 질 변화에 대해 긍정적인 영향을 미친 것으로 보고하였다.

*"공공일자리 프로그램에 참여한 참여자들은 평균적으로 삶의 질이 어느 정도 개선되었으며, 업무 만족도 또한 평균 이상임을 나타낸다. 또한, 교육 및 훈련 프로그램은 참여자들에게 유용했으며, 대부분의 참여자들이 이 프로그램을 추천할 만큼 긍정적인 경험을 한 것으로 보인다. 그러나 참여자들의 나이와 권리 찾기의 난이도 등 몇 가지 요소에서 다소 다양한 경험이 있음을 확인할 수 있다. 종합적으로, 공공일자리 프로그램은 참여자들의 삶의 질 향상과 업무 만족도 향상에 긍정적인 영향을 미치며, 교육 및 훈련 프로그램도 유용하게 활용되었다고 할 수 있다. 참여 전 삶의 질이 참여 후 삶의 질의 변화와 유의미한 양의 관계가 있다고 해석할 수 있다. 즉, 참여 전 삶의 질이 높을수록 참여 후 삶의 질의 변화도 높다고 볼 수 있다. 이 모델은 데이터의 약 65.1%를 설명하며, 모델 자체가 통계적으로도 유의하다. 따라서 참여 전 삶의 질이 높다면, 권리중심형 공공일자리 프로그램을 참여하여 삶의 질이 좋아질 가능성이 크다고 할 수 있다."*

## 5. 사업의 특성 및 성과

### 1) 사업의 특성

권리중심 중증장애인 공공일자리 사업은 기존의 장애인 일자리 사업과는 성격과 운영 방식 면에서 뚜렷이 구별된다. 그 특성을 몇 가지로 정리하면 다음과 같다.

#### (1) 최중증장애인을 우선으로 하는 고용 사업

이 사업은 중증 및 최중증장애인을 주요 대상으로 삼는다. 서울시 사업 지침에서는 “스스로 일상생활이 어렵고 사실상 경제활동 기회가 없는 장애의 정도가 극도로 심한 장애인”을 최중증장애인으로 정의하고, 이들을 우선적으로 고용해왔다(최바름, 2023). 다시 말해, 다른 어떤 일자리에도 참여하기 힘들었던 이들을 대상자로 삼아왔다는 점에서 포용성이 매우 높다. 실제로 서비스업 보조 등 기존 장애인일자리의 직무를 수행하기 어려워 배제되었던 이들이 이 사업을 통해 비로소 노동에 참여하게 되었다는 점이 사업의 출발점이다(최바름, 2023).

#### (2) 권리중심이면서 동시에 공공부문이 주도하는 일자리 사업

사업의 철학은 “권리 중심”이라는 말 그대로, 장애인을 시혜나 보호의 객체가 아닌 권리의 주체이자 노동의 주체로 바라보는 것이다. 따라서 작업 환경과 내용이 장애인 당사자의 권리를 실현하는 방향으로 구성된다. 이를 뒷받침하기 위해 사업은 공공일자리 형태로 정부(주로 지방자치단체)의 재정 지원을 받아 운영된다. 중앙정부 차원의 법정 제도화는 아직 이루어지지 않았지만, 서울시를 시작으로 여러 지방정부가 정책적으로 추진함으로써 공공 부문에서 주도하는 모델이 되었다. 서울형 사업이 성공적으로 안착하자, 경기도(2021년 시범사업 도입)와 전라남도, 전라북도, 경상남도, 강원도 춘천시 등지로 지방 차원의 확산이 이루어졌고, 2022년 기준 이들 지역까지 포함하여 약 650명의 장애인이 참여하는 규모로 성장하였다(김유미, 2022). 이러한 지역 확산 추이는 권리중심 일자리 모델이 전국적 확대 가능성을 내포하고 있으며, 실제로 각 지역 복지 예산과 정책 공약을 통해 지속 추진되고 있음을 보여준다(석희정 외, 2024).

#### (3) 중증장애인에게 적합한 직무를 개별 요구와 특성에 따라 제공하는 맞춤형 고용 사업

“맞춤형”이라는 명칭이示하듯, 이 사업에서 장애인 노동자들이 수행하는 업무는 개별적인 욕구와 능력에 따라 조정된다. 직무 분야는 크게 ① 장애인 권익옹호, ② 장애인

인식개선, ③ 문화예술 활동의 세 범주로 시작되었으며(석희정 외, 2024), 참여자들은 이 중 자신의 적성과 관심에 맞는 영역에서 활동한다. 예를 들어, 발달장애인의 경우 자신이 겪는 차별 경험을 바탕으로 인권 캠페인에 참여하거나(권익옹호), 오랜 교육을 통해 습득한 예술적 재능을 살려 공연 및 전시를 하기도 하며(문화예술), 장애인 당사자로서 지역 학교나 시설 등에 찾아가 장애 인식개선 교육을 진행하기도 한다. 중요한 것은 이러한 활동들이 획일적으로 정해져 있는 것이 아니라, 각 참여자의 선호와 능력에 따라 세부내용이 달라진다는 점이다. 현장의 실천에서는 "모든 노동자가 똑같은 방식으로 일하는 것이 아니라, 각자의 할 수 있는 지점에 맞춰 직무를 구성"하는 것을 중시하고 있었다(석희정 외, 2024). 이를테면, 글자 쓰기가 어려워 스트레스를 받는 참여자는 대필이나 그림그리기 등 다른 표현 방식으로 업무를 수행하도록 하고, 팔을 사용하기 힘든 참여자는 도장 찍기 등 대체 활동으로 직무를 수행하게 하는 식이다(석희정 외, 2024). 이처럼 직무를 개인별로 유연하게 재설계하여 장애인이 *"자신이 할 수 있는 방식의 노동"*을 할 수 있게 돕는 것이 이 사업의 핵심 특성 중 하나이다.

### (4) 고용서비스와 연계한 맞춤형 고용 지원 사업

권리중심 공공일자리의 또 다른 특징은 적극적인 지원 체계이다. 참여 장애인은 주로 주당 15시간 또는 20시간 정도의 시간제 노동을 하며(김유미, 2022), 일한 만큼의 **월급(시급 기준 최저임금 이상)**을 받는다. 이들은 단순히 일자리만 제공받는 것이 아니라 원활한 근무를 위한 다양한 지원을 함께 받는다. 예를 들어, 근로지원인(지원인력) 서비스를 신청하여 업무 수행 중 도움을 받을 수 있는데, 서울시의 경우 1인당 월 60시간 상당의 근로지원인을 매칭해주는 제도를 운용하였다(서울시복지재단, 2021). 또한 사업수행기관마다 전담인력(코디네이터)이 배치되어 일정 수의 장애인 노동자들을 관리·지원한다(서울시는 2021년부터 기관당 1명 전담인력 배치). 경기도의 경우 전담인력 확충을 위해 2024년에 정규인력을 증원하기도 하였다(석희정 외, 2024). 나아가, 현장에서는 문화예술 강사, 활동보조인, 자립생활센터 활동가 등 비장애인 전문가들이 동료로서 참여하여 장애인 노동자들과 함께 일하거나 보조를 맞추고 있다(김유미, 2022). 이러한 협업은 장애인 노동자가 동료 노동자로서 성장을 도모하는 한편, 비장애인들도 장애인의 노동을 이해하고 지원하는 포용적 작업문화를 만드는 데 기여한다. 결국 권리중심 공공일자리에서는 *"중증장애인 근로자의 존재 자체와 다양한 행동 특성을 있는 그대로 수용"*하는 태도가 중요하며(석희정 외, 2024), 지원인력들은 구체적이고 느긋한 업무 지도, 기다려주는 태도 등을 통해 이들의 잠재력을 이끌어낸다(석희정 외, 2024).

### (5) 중증장애인 당사자와의 협치에 기반한 고용 사업

이 사업은 시작부터 장애인 당사자 단체와 지방정부의 협력적 거버넌스 속에 추진되었

다는 점도 특징이다. 서울형 모델의 경우 전국장애인야학협의회 등이 사업 설계와 시행에 적극적으로 참여하여 민관협업 형태로 운영되었고(박경석, 2020), 이러한 거버넌스 구조가 참여자들의 높은 만족도와 사업의 안정적 운영에 기여했다는 평가를 받는다. 사업의 방향성은 단순히 일자리 제공에 머무르지 않고, 중증장애인의 지역사회 완전 참여와 통합이라는 더 큰 목표와 맞닿아 있다. 다시 말해, 이 사업은 장애인의 탈시설·자립생활을 뒷받침하는 하나의 축으로서, 지역사회 안에서 장애인이 자신의 역할과 "자리"를 만들어가는 노동을 지향한다(김유미, 2022). 실제 노들장애인야학 사례에서 보듯이, 오랫동안 시설에 머물던 최중증장애인이 일자리 사업을 통해 지역 축제 무대에 오르고 관객과 소통하는 변화가 나타나는데, 이는 이 사업이 개인의 삶의 변화와 지역사회의 인식 변화를 동시에 추구함을 보여준다(최바름, 2023; 김유미, 2022). 요약하면 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업은 대상에서 직무, 지원, 운영체계에 이르기까지 권리보장과 맞춤지원을 핵심 가치로 삼는 혁신적 사업이라 할 수 있다.

### 2) 사업의 주요 성과

권리중심 중증장애인 공공일자리 사업은 시행된 지 몇 년 되지 않았지만, 벌써 여러 측면에서 의미 있는 성과를 거두고 있다. 양적 성과와 질적 성과를 나누어 살펴보면 다음과 같다. .

#### (1) 참여자 수 및 사업 규모의 확대

2020년 서울시에서 처음 약 260명 규모로 시작된 이 사업은(김유미, 2022), 이후 다른 지자체로 확산되면서 참여자 수가 크게 증가하였다. 2022년 말 기준 전국(서울 및 4~5개 지자체)에서 약 650명의 장애인이 이 일자리에서 일하고 있었고(김유미, 2022), 2024년에는 경기도에서만 참여자 수를 전년 대비 200명 증원하여 총 700명 규모로 확대하는 등 공격적인 확대 정책을 펼치고 있다(석희정 외, 2024). 이러한 증가 추이는 본 사업이 중증장애인 일자리 창출에 상당한 기여를 하고 있음을 보여준다. 비록 아직 절대적인 수치는 크지 않으나, 최중증장애인을 위한 일자리라는 한정된 대상 범위를 고려하면 단기간에 빠른 성과를 낸 것이라 평가할 수 있다. 나아가 참여 지자체도 꾸준히 늘어나 2023년 이후로도 일부 지방자치단체들이 신규 도입을 검토하고 있어, 지역사회 기반의 일자리 모델 확산이라는 성과가 계속될 전망이다.

#### (2) 직무의 다양화와 전문화

사업 초기에 설정된 3대 직무(권익옹호, 인식개선, 문화예술)는 현장에서 실행되는 과정에서 세부 활동 프로그램의 다양화가 이루어졌다. 예를 들어, 권익옹호 분야에서는 △온라인 캠페인(SNS 콘텐츠 제작, 유튜브 방송 등), △정책 모니터링(장애인 편의시설 점검, 정책제안서 작성) 같은 새로운 과업들이 등장했다. 인식개선 분야에서는 △학교 방문 교육, △지역 축제 참여 부스 운영 등 활동 형태가 넓어지고 있으며, 문화예술 분야에서도 △합창단, 연주팀, 댄스팀 조직, △미술작품 제작 및 전시 등 초기에는 예상하지 못한 다양한 예술적 시도가 나타났다(석희정 외, 2024). 전문가들은 이처럼 기존 직무 범위 내에서 세부과업이 다양화된 것을 긍정적으로 평가하며, 앞으로도 “개별 장애인의 특성과 선호를 반영한 맞춤형 직무 개발”을 더욱 체계화할 필요가 있다고 제언한다(석희정 외, 2024). 이는 권리중심 일자리 사업이 경직된 틀에 머물지 않고, 참여자의 성장과 욕구에 따라 진화하고 있음을 보여준다. 그 결과, 사업에 초기부터 참여한 장애인들은 매년 새로운 활동에 도전하며 역량이 개발되고 있고, 일부는 외부 워크숍에 참여해 강연을 하거나 예술가로서 인정을 받는 등 전문성의 향상도 나타나고 있다(최형민, 2023).

### (3) 참여자 만족도와 삶의 질 변화

가장 주목할 만한 성과는 참여 장애인들의 만족도 향상과 삶의 질 개선이다. 여러 평가 연구에 따르면, 권리중심 공공일자리에 참여한 이후 장애인 당사자들의 전반적인 삶의 만족도가 유의미하게 높아진 것으로 나타난다. 예를 들어, 경기도 사업 참여자를 대상으로 한 조사에서 “사람들을 만나는 기회”에 대한 만족도 점수가 참여 전 평균 2.17점에서 참여 후 3.42점으로 크게 상승하여, 모든 삶의 영역 중 가장 큰 폭의 향상을 보였다(석희정 외, 2024). 이는 일자리 참여를 통해 사회적 관계망이 넓어지고 고립감이 감소한 효과로 해석된다. 뿐만 아니라 “사회 구성원의 일원으로 인정받는 느낌”, “자기 역할이 생긴 것에 대한 자부심” 등을 호소하는 참여자들이 많았는데, 이는 이미 2021년 서울시 자체평가에서도 “경제활동을 통해 사회구성원으로서 자부심을 느끼게 되었다”는 점이 보고된 바 있어(김혜정, 2021), 이 사업이 자아존중감과 사회적 인정 측면에서 긍정적 영향을 주고 있음이 확인되었다. 만족도 조사 결과를 구체적으로 보면, 업무 자체에 대한 만족감이 매우 높다.

서울시 권리중심 일자리 참여자들을 대상으로 한 연구에서 다수의 응답자가 “일자리 참여 후 자신의 삶의 질이 개선되었다”고 느끼고 있으며, 업무 만족도 역시 “매우 만족” 수준으로 높게 나타났다(최형민, 2023). 특히 “현재 담당하고 있는 직무가 자신에게 잘 맞는다”고 응답한 비율이 높아, 참여자들이 자신에게 적합한 일을 하고 있다고 인식하고 있었다(석희정 외, 2024). 이는 맞춤형 직무 배치가 상당 수준 효과를 거두고 있음을 시사한다. 또한 권리중심 일자리 참여자들은 사업에서 제공하는 각종 교육 및 훈련 지원에 대해서도 “매우 도움이 되었다”는 평가를 내리고, 이 일자리를 다른 최중증장애인에게

추천할 의향을 보이는 등(최형민, 2023), 사업에 대한 만족감과 신뢰가 전반적으로 높은 것으로 조사되었다. 이러한 만족도의 향상은 삶의 질 전반의 긍정적 변화와 연결된다. 참여자들은 이전에는 경험하지 못했던 사회참여의 기쁨과 역할 수행의 보람을 느끼게 되었다고 입을 모은다. “내 삶에서 가장 만족스러운 부분이 일(직업)”이라고 응답한 점수가 다른 항목보다 높게 나타난 조사도 있는데(석희정 외, 2024), 이는 권리중심 공공일자리가 단순한 시간 보내기가 아닌 삶의 의미를 부여하는 활동으로 받아들여지고 있음을 뜻한다.

한편, 경제적 측면에서의 만족도는 다른 영역에 비해 상대적으로 낮게 나타났다. 예컨대 “급여 수준”이나 “생활비의 여유”에 대한 만족도는 참여 전보다 약간 떨어졌는데(석희정 외, 2024), 이는 일부 참여자의 경우 공공일자리 소득으로 인해 기존의 복지급여(예: 기초생활수급)의 감소 등 소득보전 체계의 한계를 겪었기 때문으로 보인다. 또한 “출퇴근의 어려움”이나 “동료와의 관계” 만족도가 낮게 나타난 점은, 중증장애인이 이동권 문제나 의사소통 문제 등으로 일부 불편을 겪고 있음을 보여준다. 이러한 부분은 향후 지원인력 확충과 이동편의 개선 등을 통해 개선이 필요한 과제로 지적된다(석희정 외, 2024).

그럼에도 불구하고, 전반적으로 참여 이전에 비해 이후에 삶의 만족도 점수가 고르게 상승하는 경향을 보이고(석희정 외, 2024), “권리중심 일자리 참여를 통해 자신의 권리를 찾고 있다”고 응답하는 등(최형민, 2023) 주관적 삶의 질 향상 효과는 뚜렷하다. 이는 권리중심 공공일자리가 단순한 소득보전 프로그램을 넘어, 참여자의 삶 자체를 변화시키고 있음을 의미한다.

### (4) 사회적 영향과 파급효과

권리중심 일자리 사업의 성과는 개인적 차원에 국한되지 않고, 사회적 가치 실현 측면에서도 나타나고 있다. 우선, 이 사업을 통해 다수의 중증장애인 당사자가 적극적으로 사회에 목소리를 내기 시작했다. 거리 캠페인, 언론 인터뷰, 예술 공연 등을 통해 장애인 노동자의 존재와 권리를 알리는 활동이 각 지역에서 이루어지면서, 지역 주민들의 장애인에 대한 인식 변화를 촉진하는 계기가 되고 있다.

노들장애인야학의 공연팀 사례에서는, 거리공연에 참여한 비장애인 관객들이 장애인 공연자들과 함께 어울려 춤추고 소통하는 장면이 연출되어 큰 호응을 얻었는데(김유미, 2022), 이러한 소통의 경험은 지역사회 구성원들에게 장애인에 대한 편견을 깨는 강력한 메시지가 되었다. 권리중심 일자리 참여자들은 자신들의 노동을 통해 타인의 삶에도 긍정적 영향을 미치고 있다는 자부심을 갖게 되었고, 이는 다시금 그들의 사회적 역할 수행 의지를 강화하는 선순환을 이루고 있다(김유미, 2022).

또한 정책적 파급효과로서, 권리중심 일자리 모델의 등장은 정부의 장애인 고용정책

담론에 새로운 방향성을 제시하였다. 과거에는 중증장애인 고용 문제를 주로 보호고용시설이나 직업재활훈련의 틀에서 논의했다면, 이제는 권리 기반의 직접적 고용이라는 접근이 등장한 것이다. 이러한 변화는 다른 취약계층 일자리 정책이나 사회적 일자리에 대해서도 시사점을 주고 있으며, “노동의 가치와 기준을 새롭게 작동”시키는 정책 모델로 주목받고 있다(윤정향, 2024). 실제로 권리중심 공공일자리 사업은 2022년 보건복지부의 장애인일자리사업 개편 논의에도 영향을 미쳐, 복지부가 신규로 개발한 일부 직무(예: 활동보조사 보조, 도서관 보조 등)와의 정합성에 대한 토론이 이루어지기도 했다(최바름, 2023). 비록 서울시에서 2023년에 권익옹호 직무를 폐지하고 유사한 서비스 보조직으로 대체하는 논란이 있었지만, 역설적으로 이는 권리중심 일자리의 고유 가치가 무엇인지 사회적으로 재확인하는 계기가 되었다. 장애계와 전문가들은 해당 논란을 겪으면서 “최중증장애인의 사회적 삶의 가능성을 확장시킨 이 모델의 취지를 훼손해서는 안 된다”고 역설하며(최바름, 2023), 사업의 안정성과 본래 취지 유지의 중요성을 사회적으로 부각시켰다. 이러한 과정 모두가 이 사업이 만들어낸 사회적 성과의 일부라 할 수 있다.

요컨대, 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업은 참여자 규모의 확대, 직무 다양화, 당사자 만족도 및 삶의 질 향상, 그리고 사회적 인식 변화 등 다층적인 성과를 달성하고 있다. 비록 갈 길이 멀고 해결해야 할 과제들도 존재하지만(예: 적절한 급여 수준, 안정적 예산 확보 등), 짧은 기간 동안 거둔 이러한 성과들은 이 사업이 중증장애인 고용 문제의 실질적 대안으로서 충분한 잠재력을 지니고 있음을 보여준다.

## 6. 사업의 가치 및 발전 가능성

### 1) 사업의 가치

권리중심 공공일자리 사업은 단순한 복지 일자리 프로그램을 넘어, 전통적인 일자리 패러다임에 대한 근본적인 인식 전환을 촉발한 점에서 그 가치를 찾을 수 있다. 이 사업이 함의하는 가치들을 몇 가지 측면에서 논의하면 다음과 같다.

#### (1) 노동 패러다임의 전환

이 사업의 가장 큰 가치는 “노동”에 대한 개념 자체를 확장한 데 있다. 산업사회에서 노동은 통상 임금을 대가로 한 생산 활동으로 여겨졌으나, 권리중심 일자리는 생산물이나 서비스의 유무와 상관없이 노동 그 자체를 권리 실현의 행위로 인정한다. 한 참여자는 이 사업의 의의를 설명하며 “급여를 받으면 그만큼의 노동력을 제공하거나 제품을 생산하는 것이 기존의 개념이었는데, 권리중심 일자리에서는 눈에 보이는 무언가를 만들지 않는다. 하지만 가장 중요한 것을 만든다. 그 첫째는 최중증장애인들의 노동할 권리이다”라고 강조하였다(석희정 외, 2024). 즉, 노동의 산출물이 물질적 결과물이 아니라 장애인의 권리 실현과 선택의 가치일지라도, 그것이야말로 가장 중요한 성과로 평가된다는 것이다. 이는 “노동이라는 게 참여 자체로 이루어질 수도 있다. 무조건 뭔가를 생산해야만 노동이 아니”라는 인식으로 요약되는데(석희정 외, 2024), 이러한 참여노동의 개념은 노동에 내재된 인간적 가치에 주목하게 만든다. 권리중심 일자리 노동자는 출근하여 동료와 어울리고 자신의 능력 범위 내에서 사회에 기여하는 활동에 참여하는 것만으로도 노동의 주체가 된다. 이로써 노동을 통해서만 비로소 시민으로 인정받던 근대적 패러다임을 넘어, 권리로서의 노동이라는 새로운 패러다임을 제시한 것이 이 사업의 가장 본질적인 가치라 할 수 있다(윤정향, 2024).

#### (2) 사회적 가치 생산과 인식 변화

권리중심 일자리의 두 번째 가치는, 다양한 사회적 가치를 생산함으로써 우리 사회의 인식 지형을 바꾸는 점이다. 앞서 논의한 대로 이 사업의 세부 직무들은 장애인 권익옹호 활동, 인식개선 교육, 문화예술 공연 등으로 구성되는데, 이 모든 활동은 사회에 긍정적인 변화를 일으키는 효과를 지닌다. 장애인 노동자들이 벌이는 권익옹호 캠페인은 지역사회에 인권의식과 포용의 메시지를 전파하고, 발달장애인 예술가의 공연은 사람들에게 다름의 아름다움과 공존의 가능성을 체험하게 한다. 이러한 사회적 가치의 창출은 참여자 개인의 만족을 넘어, 공공의 이익과 공동체의 발전에 기여한다는 점에서 중요하다. 실제 평가에서도 권리중심 일자리 사업의 사회적 가치 중 *“장애인의 기본권 보장”*

에 대한 평가지표가 가장 높게 나타나(평균 3.48점), 이 사업이 장애인 권익 신장에 이바지하고 있음을 보여준다. 또한 “장애인의 사회참여 기회 제공” 목표 달성도에 대해서도 참여자들이 높은 점수를 부여하여(석희정 외, 2024), 본 사업이 추구하는 공공목적이 현장에서 실현되고 있음을 확인할 수 있다. 이는 장애인을 둘러싼 사회적 인식에도 서서히 변화가 일어나고 있다는 방증이다. 권리중심 일자리의 존재와 활동을 통해 비장애인들은 장애인을 동등한 노동의 주체로 인식하게 되고, 장애인의 노동권에 대한 공감대가 확산되고 있다. 이러한 인식 전환은 장기적으로 장애인에 대한 고용주와 동료들의 태도 변화를 이끌어내어, 더 많은 장애인의 고용기회를 창출하는 기반이 될 것이다(윤정향, 2024).

### (3) 포용적 노동생태계와 공동체 형성

권리중심 일자리가 보여준 또 다른 가치는 포용적 노동생태계를 구축하는 가능성이다. 이 사업 현장에서는 앞서 언급했듯이 다양한 지원인력과 비장애인 동료들이 함께 일하며, 장애유무에 관계없는 동등한 협력관계를 형성하려는 노력이 이루어진다. 노들장애인야학의 사례에서, 비장애인 예술강사는 발달장애인 노동자들과 공연을 준비하며 처음에는 학생과 교사의 관계였던 이들을 진정한 동료로 인식하게 되었다고 고백한다(최바름, 2023). “예전엔 내가 가르치고 돕는 입장이었지만, 이번 공연을 준비하면서 내 몸도 같이 무대에 서게 되고... 정말 동료가 되었다”는 이러한 변화는(최바름, 2023) 장애인과 비장애인이 협업을 통해 서로 배우고 동등한 책임을 지는 관계로 거듭날 수 있음을 보여준다. 이는 궁극적으로 노동현장에서의 포용적 문화 조성으로 이어진다.

기존의 노동환경에서는 중증장애인의 독특한 행동이나 의사소통 방식을 문제시하고 통제하려는 경향이 있었으나, 권리중심 일자리의 환경에서는 그러한 행동들을 있는 그대로 받아들이고 존중한다(석희정 외, 2024). 예컨대 한 공간에 여러 발달장애인이 모여 각자 특유의 표현을 하고 있어도, 누구도 그것을 이상하게 여기지 않고 “오히려 가만히 조용히 있는 사람이 이상하게 보일 정도”라는 현장 증언은(석희정 외, 2024) 이 사업장이 얼마나 포용적인 작업장인가를 단적으로 말해준다. 이러한 문화 속에서 장애인 노동자들은 동료와 소통하는 법, 노동자로서의 책임감 등을 배우며 성장하고(석희정 외, 2024), 비장애인들은 다양성을 존중하는 자세를 익힌다. 결국 권리중심 공공일자리는 서로 다른 사람들이 함께 일하는 공동체의 가치를 실현하고 있으며, 이는 향후 우리 사회의 기업과 조직문화에도 긍정적 영향을 미칠 수 있는 선도적 모델이라 할 수 있다.

### (4) 인권기반 정책의 실험장

마지막으로, 권리중심 일자리 사업의 가치는 정책적 실험 측면에서도 주목된다. 이 사

업은 대한민국에서 처음으로 “UN 장애인권리협약에 기반한 일자리”를 표방하고 시작된 사례로서(최형민, 2023), 국제인권 기준을 지방자치단체 정책에 적극 반영하려 한 선구적 시도였다. 장애인권리협약이 강조하는 지역사회 포함(Inclusion), 차별 없는 고용, 최저임금 보장 등의 원칙을 현실 정책으로 구현하여, 그 실행 가능성과 효과를 입증하고 있다는 점에서 의의가 있다. 권리중심 일자리 노동자들은 국내 정책 환경에서 자칫 추상적으로 여겨질 수 있는 인권 담론을 구체적 일상의 변화로 만들어내고 있다. 예컨대 최중증장애인들에게 최저임금을 적용하면서도(과거에는 이들이 생산성이 낮다는 이유로 최저임금 적용 제외 대상이 되곤 했음), 동시에 그들이 충분히 일할 수 있도록 과업을 조정하고 지원서비스를 제공한 경험은, “최저임금 적용 제외 조항의 폐지”라는 인권 요구를 현실화하기 위한 모델이 되었다. 실제로 이러한 가치 구현 노력은 정책 입안자와 시민들에게 깊은 인상을 주었고, 장애인 노동권에 대한 사회적 담론을 시혜적 복지에서 권리 보장으로 이동시키는 데 기여했다(윤정향, 2024). 더 나아가 권리중심 일자리에서 나타난 여러 성과와 과제들은 향후 유관 정책(예: 장애인연금과 소득활동의 병행, 중증장애인 직업훈련 개편 등)에 있어 중요한 참고자료가 되고 있다.

요컨대, 권리중심 공공일자리 사업은 인권 기반 노동정책의 살아있는 실험장으로서, 그 결과물 자체가 우리 사회의 정책적 자산이 된다는 가치가 있다. 이상 살펴본 바와 같이, 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업은 노동에 대한 새로운 인식을 이끌어내고 사회적 연대와 포용의 가치를 높였으며, 인권 지향의 정책 방향을 제시했다는 점에서 다층적인 의미와 가치를 지닌다. 중증장애인 당사자들은 이를 통해 비로소 노동의 주체로 거듭나고, 사회는 이를 통해 보다 성숙한 공동체로 나아갈 수 있는 가능성을 확인한 것이다. 이러한 가치들은 이 사업이 단순한 지방정부 프로그램을 넘어 우리 시대의 사회혁신 사례로 평가받는 이유가 되고 있다.

### 2) 사업의 발전 가능성

권리중심 중증장애인 공공일자리 사업이 초기 단계에서 가시적 성과와 가치를 보여준 만큼, 앞으로 이 사업을 지속 가능하게 발전시키고 더욱 확산하기 위한 노력이 중요하다. 향후 전망과 과제를 중심으로 발전 방향을 논하면 다음과 같다.

#### (1) 제도화와 지속 가능성 확보

현재 권리중심 일자리는 주로 지방자치단체의 재정으로 운영되고 있어, 정책적 지속성이 다소 불안정한 측면이 있다. 실제로 2022년 지방선거 이후 서울시의 정책 기조 변화로 인해 2023년 초 서울시 사업에서 핵심 직무였던 권익옹호 활동이 갑작스럽게 폐지되

는 일이 발생하였다(최바름, 2023). 이로 인해 당사자들은 “내년에는 사업 전체가 없어지거나 예산이 삭감되는 것 아니냐”는 불안을 느끼기도 했다(최바름, 2023). 이러한 사례는 이 사업이 정책 변화와 예산 상황에 취약할 수 있음을 보여준다. 따라서 권리중심 공공일자리의 철학과 성과를 법제화하고 국가사업으로 격상시킬 필요성이 제기된다.

향후 발전을 위해서는 중앙정부 차원에서 이 사업을 공식적인 장애인 고용정책 프로그램으로 포함시키거나, 최소한 안정적 재원 배분을 보장하는 방안을 마련해야 한다는 의견이 많다(석희정 외, 2024). 예를 들면, 「장애인복지법」 또는 「장애인고용촉진법」 등에 근거 규정을 신설하여 최중증장애인 공공일자리 지원 근거를 명확히 하고, 국비 지원이나 특별교부금 형태로 각 지자체 사업을 뒷받침하는 방식을 고려할 수 있다. 이를 통해 어느 지역에 거주하든 최중증장애인이라면 권리중심 일자리 기회를 누릴 수 있도록 전국적 제도화를 추진하는 것이 장기적 발전 방향이라고 하겠다.

제도화는 또한 사업의 본래 취지(권리 중심의 노동)가 흔들리지 않도록 기준을 확립하는 역할도 할 것이다. 즉, 권익옹호와 인식개선 같은 직무의 가치를 법령이나 지침으로 천명해두면, 향후 정책 담당자가 바뀌더라도 임의로 사업 내용을 변경하거나 축소하기 어려워질 것이다. 이러한 제도적 뒷받침은 권리중심 일자리 사업의 철학과 성과를 지속가능하게 보호하는 기반이 될 것으로 전망된다.

### (2) 규모 확대와 전국 확산

앞서 살펴본 바와 같이, 장애인단체들은 최초부터 중증장애인 공공일자리 1만 개 창출을 요구해왔다(김유미, 2022). 현재 참여자가 수백 명 수준에 그치고 있는 것을 감안하면, 아직 목표 대비 부족한 것이 현실이다. 향후 발전 방향으로는 이 사업의 규모를 지속적으로 확대하여 더 많은 최중증장애인에게 기회를 제공하는 것이 필수적이다. 이를 위해 각 지역에서 시범사업으로 운영중인 권리중심 일자리를 모든 시·도로 확산하는 노력이 필요하다. 다행히 현재 경기도 등 일부 지방정부에서는 민선8기 공약으로 이 사업을 채택하여 큰 폭의 예산 증액과 인원 확충을 이뤄냈고(석희정 외, 2024), 다른 지자체들도 벤치마킹에 관심을 보이고 있다.

정부와 장애계가 협력하여 우수사례를 공유하고 컨설팅 지원을 제공한다면, 아직 사업을 도입하지 않은 광역자치단체나 기초자치단체들도 참여할 가능성이 높다. 특히 지방정부의 재정 형편에 따라 편차가 생기지 않도록, 앞서 언급한 중앙차원의 지원 체계가 뒷받침된다면 전국적 확대는 한층 탄력을 받을 것이다. 궁극적으로 전국 확산이 이루어지면, 현재의 수백 개 수준에서 수천, 나아가 만 단위의 일자리 창출도 달성할 수 있을 것으로 기대된다. 그렇게 된다면 중증장애인 고용 문제는 상당 부분 해소되어, 한국도 비로소 “모든 장애인이 일하는 꿈같은 목표”(윤정향, 2024)에 한 걸음 다가설 수 있을 것이다.

### (3) 직무 개발과 혁신

권리중심 공공일자리의 향후 발전을 위해서는 직무의 지속적인 개발과 혁신도 중요하다. 현재 3대 직무로 운영되고 있는 틀을 유지하면서도, 변화하는 사회환경과 참여자의 다양성에 맞게 새로운 활동 영역을 탐색할 필요가 있다. 전문가들은 “신규 직무 영역의 시범 도입”을 제언하며, 예컨대 환경정의, 사회적 약자 연대, 지역 커뮤니티 활동 등 장애인 노동자의 시각과 역량을 살릴 수 있는 새로운 분야를 발굴해볼 것을 제시하고 있다(석희정 외, 2024). 이는 권리중심 일자리의 사회적 가치 스펙트럼을 넓히고, 참여자들에게 지속적인 동기부여를 한다는 점에서 의미가 있다. 다만 새로운 직무를 도입할 때에도 기존 3대 직무의 고유한 취지—즉, 생산성 논리에서 벗어나 권리와 사회적 가치를 생산하는 노동—를 훼손하지 않도록 유의해야 할 것이다(윤정향, 2024).

예컨대 앞서 서울시에서 일어난 서비스업보조 직무로의 대체와 같은 사례는, 신규 직무 도입의 방향성이 잘못될 경우 사업 취지에 부합하지 않게 될 위험을 보여준다(최바름, 2023). 따라서 신규 직무는 현장 장애인 노동자와 전문가들의 충분한 논의를 거쳐 시범 운영하고, 그 효과를 평가한 뒤 확산하는 단계적 접근이 요구된다. 동시에, 현재 운영 중인 직무들도 더 체계화된 분류와 매뉴얼 개발이 필요하다.

경기도 연구에서는 향후 직무별 세부 분류체계 정립과 표준화 작업, 직무별 전문인력 양성 과정 등이 제안되었는데(석희정 외, 2024), 이는 권리중심 일자리의 품질 관리와 전문성 강화를 위해 중요한 과제가 될 것이다. 이러한 노력을 통해 참여자들은 자신의 적성과 능력에 더욱 최적화된 활동을 하고, 사회에 제공되는 가치도 극대화될 수 있을 것으로 기대된다.

### (4) 지원체계 강화

사업이 확대됨에 따라 지원체계의 강화도 필수적이다. 앞서 만족도 결과에서 나타났듯이 많은 참여자가 “전담인력이 턱없이 부족하다”는 점을 지적했고(과반수 응답), “업무 지시를 천천히 기다려주는 것”이 가장 필요한 지원 조치로 꼽혔다(석희정 외, 2024). 이는 현장의 지원인력 확보와 교육이 중요함을 보여준다.

향후 발전 방향으로, 참여자 대 지원인력 비율을 낮추어 1명의 전담인력이 지나치게 많은 장애인을 담당하지 않도록 하고, 근로지원인 역시 지원시간을 확대하거나 추가 인력풀을 구성하여 빈틈없는 보조가 가능하도록 해야 한다. 동시에 지원인력에 대한 전문 교육 프로그램을 마련하여, 중증장애인의 특성에 맞는 의사소통법, 위기상황 대응, 직무 코칭 방법 등을 체계적으로 습득하게 할 필요가 있다. 예컨대 “구체적으로 지시하고 충분히 기다려주는 법”, “장애 유형별 의사소통 기술” 등을 교육받은 지원인력은 참여자의

작업효율과 만족도를 높이는 데 크게 기여할 것이다.

이와 함께 교통 및 이동 지원도 고려해야 한다. 만족도 조사에서 낮게 나타난 출퇴근 만족도를 개선하려면(석희정 외, 2024), 이동지원 서비스(장애인 콜택시 연계 등)를 강화하거나 재택/원격 활동 비중을 높이는 등의 보완책도 생각해볼 수 있다. 또한 복지제도와의 연계 측면에서는, 권리중심 일자리 소득으로 인해 생계급여 등이 감소하지 않도록 장애인소득 공제 한도 확대 등 제도 조정을 검토할 필요가 있다. 이를 통해 참여자들이 실질적인 소득 향상을 체감하면서도 기존 복지혜택과 병행할 수 있게 되어, 사업 참여의 인센티브를 높일 수 있을 것이다.

### (5) 성과 평가와 홍보

사업의 장기적인 발전을 위해서는 체계적인 성과 평가와 사회적 홍보도 중요하다. 2021년 서울시복지재단에서 권리중심 일자리 사업 평가체계 연구를 수행하여 평가지표를 개발한 바 있는데(김혜정, 2021), 향후 이러한 지표를 활용하여 정기적인 성과 모니터링을 실시해야 한다. 특히 권리중심 일자리의 성과는 양적 지표 외에도 질적인 변화(참여자의 삶의 변화, 지역사회의 인식 변화 등)가 중요하므로, 인터뷰나 사례연구 등의 방법을 병행한 종합 평가체계를 구축할 필요가 있다. 이를 통해 얻은 데이터와 이야기는 다시 사업의 가치를 입증하고 개선점을 도출하는 데 쓰일 것이다.

아울러, 권리중심 일자리의 성과와 가치를 대중에게 적극적으로 알리는 홍보 노력이 요구된다. 아직까지도 많은 국민들에게는 '권리중심 중증장애인 공공일자리'라는 용어가 생소하며(최형민, 2023), 일부 보도에서 왜곡되거나 부정적인 시각이 나타난 경우도 있었다. 따라서 사업 수행 주체와 정부는 협력하여, 성공 사례를 스토리텔링한 영상이나 다큐멘터리 제작, 언론 기고 등을 통해 사업의 긍정적 효과와 필요성을 사회 전반에 확산시켜야 한다. 이는 단지 사업 지지를 얻는 것을 넘어, 장애인 노동권에 대한 사회적 합의를 형성하고 차별적 인식을 개선하는 교육적 효과도 가져올 것이다.

### (6) 장애인 노동 생태계와의 연계

권리중심 공공일자리가 전체 장애인 노동 생태계 속에서 정착할 수 있도록 다른 고용 및 복지정책과의 연계를 강화해야 한다. 권리중심 일자리에서 역량을 키운 장애인이 보다 포괄적인 고용시장(예: 장애인표준사업장이나 사회적기업 등)으로 진출을 희망하는 경우에 대비한 연계 경로를 마련하거나, 반대로 일반 노동시장에 있다가 탈락한 최중증장애인이 권리중심 일자리로 유입될 수 있는 통로를 만드는 등 유연한 이동체계를 구축할 필요가 있다(윤정향, 2024).

이를 위해 장애인고용공단, 자립생활센터, 복지관 등 유관 기관들과의 협력 네트워크

를 공고히 하고, 필요한 정보를 공유하며 개별 장애인의 생애주기에 맞춘 일자리 설계를 도모해야 한다. 또한 탈시설 정책과 병행하여, 시설에서 지역사회로 나온 최중증장애인에게 권리중심 일자리를 우선 연계함으로써 자립생활 정착을 지원하는 방안도 고려할 수 있다. 이런 식으로 권리중심 일자리가 장애인 고용의 한 축으로서 다른 정책들과 조화를 이루게 된다면, 이 사업은 보다 통합적이고 지속적인 장애인 노동 생태계의 일부로 자리매김할 것이다.

결론적으로, 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업의 미래는 지속가능한 제도화, 전국적 확대, 내실있는 직무 개발, 촘촘한 지원체계, 체계적 평가와 홍보, 그리고 정책 연계 강화에 달려 있다고 하겠다. 이러한 과제들을 충실히 이행해나간다면, 향후 10년 뒤인 2033년쯤에는 “사회에서 배제되었던 중증장애인도 노동의 기회를 누리는” (최형민, 2023) 현실이 도래할 수 있을 것이다. 중증장애인들이 더 이상 노동시장의 잉여 인구가 아닌, 각자의 자리에서 필요한 일을 수행하는 동등한 노동 주체로 살아가는 사회 – 권리중심 공공일자리 사업은 그런 사회를 향한 밑거름이 되고 있으며, 앞으로도 더욱 그 가치를 확산시켜나갈 것이다.

### 3) 유사 사례 분석

권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리의 유사사례로 취약계층의 노동권 보장을 위해 국가와 지방자치단체가 예산을 지원하는 형태의 사업 중 장애인일자리 사업과 노인일자리 사업이 있다. 이들 사업의 현황을 먼저 살펴본 후, 각 사업의 특성을 비교 분석하고자 한다.

#### (1) 장애인일자리사업

장애인일자리사업은 ①'괜찮은 일자리' 제공을 통한 장애인 차별 해소와 사회통합 실현, ②지방자치단체의 장애인일자리사업 자율적 운영범위 확대, ③현장의 원활한 사업 운영을 위한 중앙 지원체계 강화, ④장애인일자리사업 참여자의 안정적인 민간일자리 취업 지원, ⑤장애인일자리사업 참여자 및 담당자의 적극 참여 유도를 기본방향으로 다양한 일자리사업을 실시하였다. 사업유형으로는 ①일반형 일자리(전일제/시간제), ②복지일자리(참여형/특수교육-복지연계형), ③특화형 일자리(시각장애인 안마사파견사업/발달장애인 요양보호사 보조일자리) 등 3가지 유형으로 구분된다.

2025년 기준 장애인일자리사업의 배정인원은 〈표 Ⅲ-12〉와 같다.

〈표 Ⅲ-12〉 장애인일자리사업 유형별 배정인원(2023년)

(단위: 명)

| 구분 | 일반형 일자리 | | 복지 일자리 | 특화형 일자리 | | 총계 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 전일제 | 시간제 | | 시각장애인 안마사 | 발달장애인 요양보호사 보조 | |
| 참여자 수 | 7,740 | 4,075 | 19,094 | 1,360 | 1,277 | 33,546 |
| | 11,815 | | | 2,637 | | |

자료: 보건복지부(2025). 2025 장애인일자리사업 안내. 세종: 저자.

〈표 Ⅲ-12〉에서 제시한 바와 같이, 2025년 장애인일자리사업 참여자는 2024년보다 2,000명(5.9%) 증가한 33,546명이다. 세부적으로는 복지일자리가 19,094명으로 가장 많고, 다음으로 일반형 일자리 11,815명, 특화형 일자리 2,637명의 순으로 나타났다.

장애인일자리 사업의 하위유형별 사업의 내용을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

### ① 일반형 일자리

일반형 일자리는 미취업 장애인에게 근로 기회를 제공하여 일정 기간 소득을 보장하며, 궁극적으로 일반 노동시장 전이를 목표로 하는 일자리이다. 근무시간에 따라 전일제와 시간제로 구분되며, 만 18세 이상 장애인복지법 상 등록장애인 중 미취업 장애인이 신청할 수 있다. 사업내용은 〈표 Ⅲ-13〉과 같다.

〈표 Ⅲ-13〉 일반형 일자리 사업내용

<table>
<tr><th rowspan="2">구분</th><th rowspan="2">사업기간</th><th colspan="3">지원액</th><th rowspan="2">지원인원<br>(명)</th><th rowspan="2">국고보조율</th></tr>
<tr><th colspan="2">근로시간</th><th>인건비(원)</th><th>운영비</th></tr>
<tr><td rowspan="2">일반형<br>일자리</td><td rowspan="2">전일제</td><td>12개월</td><td>1월~11월</td><td>주 5일<br>(40시간)</td><td rowspan="2">2,096,270원</td><td rowspan="2">235,210원<br>(1인/월)</td><td rowspan="3">7,740명</td></tr>
<tr><td>12월</td><td>주 5일<br>(37.5시간)</td><td>1,965,880원</td></tr>
<tr><td rowspan="2">시간제</td><td rowspan="2">12개월</td><td>1월~11월</td><td>주 20시간</td><td>1,048,140원</td><td rowspan="2">117,610원<br>(1인/월)</td><td rowspan="2">4,075명</td></tr>
<tr><td>12월</td><td>주 19시간</td><td>993,980원</td></tr>
</table>

자료: 보건복지부(2025). 2025 장애인일자리사업 안내. 세종: 저자.

일반형 일자리의 수행기관은 시·도 또는 시·군·구청장이 직접 수행하거나 민간 위탁사업 수행기관이 수행한다. 수행기관은 읍·면·동 주민센터에 행정도우미 1인씩 우선 배치하여야 하며, 잔여 배정 인원으로 전담지원 행정도우미 및 복지서비스 지원요원으로 배치 가능하다. 또한, 직무수행 과 근태관리가 가능한 경우 재택근무도 가능하며, 장애인 직업재활시설 지원요원으로도 배치가 가능하다.

일반형 일자리에서 진행하고 있는 직무별 내용은 〈표 Ⅲ-14〉와 같다.

〈표 Ⅲ-14〉 일반형 일자리 세부직무

| 직 무 명 | 직무내용 | 주요 배치기관 | 비 고 |
|---|---|---|---|
| 행정도우미 | 복지행정 업무지원 | 시·군·구청,<br>행정복지센터, 보건소,<br>공공기관 등 | 행정복지센터에 1인 우선 배치 |
| 전담지원<br>행정도우미 | 장애인일자리사업 업무 전담지원 | 시·군·구청,<br>민간수행기관 | 문서작성, 데이터 관리 등 업무가 가능한 사람 |
| 복지서비스<br>지원요원 | 장애인일자리사업 참여자 직무지원<br>사회(장애인)복지 전반의 행정전담 지원 및 직접서비스(프로그램) 지원<br>*다만 프로그램 참여불가 | 장애인일자리사업 민간수행기관, 발달장애인 요양보호사 보조 사업수행기관, 비영리 복지시설(기관), 중증장애인생산품 생산시설 등 | 장애인일자리사업 민간수행기관 우선 배치<br>반드시 직접서비스 및 행정업무와 관련된 고유업무 배정<br>사회복지관련 전공자 또는 유경험자 우대 |
| 직업재활<br>시설지원요원<br>(시간제 한정) | 생산활동 직무<br>(하청 임가공 등의 작업활동이나 직접 생산활동) | 장애인보호작업장,<br>장애인근로사업장 | 시설 1개소당 기본 1명,<br>근로장애인 20명당 추가 1명 배치 가능<br>(직업적응훈련시설 제외) |

자료: 보건복지부(2025). 2025 장애인일자리사업 안내. 세종: 저자.

### ② 복지일자리

복지일자리는 장애의 정도가 심해 취업이 어려운 장애인에게 장애 유형에 따른 다양한 일자리를 개발·보급하여 직업경험을 통한 직업생활 및 사회참여를 지원하는 일자리로 참여형과 특수교육-복지연계형으로 구분된다.

신청 대상은 참여형 복지일자리는 만 18세 이상의 장애인복지법 상 등록된 장애인 중 미취업 장애인이며, 특수교육-복지연계형 복지일자리는 사업년도 기준 미취업 전공과 학생이다. 복지일자리의 사업내용은 〈표 Ⅲ-15〉와 같다.

〈표 Ⅲ-15〉 복지일자리 사업내용

| 구분 | 사업 기간 | 지원액 | | | 지원인원(명) | 국고보조율 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 근로시간 | 인건비(원) | 운영비 | | |
| 복지일자리 | 12개월 | 주 14시간 이내 (월 56시간) | 561,680원 | 23,690원 (1인/월) | 19,094명 | 서울 30% 지방 50% |

자료: 보건복지부(2025). 2025 장애인일자리사업 안내. 세종: 저자.

복지일자리의 직무는 참여형과 특수교육-복지연계형이 동일하며, 사무직종(10개), 서비스 직종(20개), 노무직종(17개) 등 47개의 직무를 기준으로 배치하며, 지방자치단체의 판단에 따라 신규직무 개발도 가능하다. 복지일자리의 직종별 세부직무는 〈표 Ⅲ-16〉과 같다.

〈표 Ⅲ-16〉 복지일자리 세부 직무

| 구분 | 직무내용 |
|---|---|
| 사무 직종 (10개) | 대형서점 도서정리, 우편물 분류, 사무, 도서관, 사서보조, 은행서비스 안내, 건강검진센터 지원, 스포츠이용시설 안내, 재래시장관리, 인식개선교육, 보조 강사, 온라인 콘텐츠 모니터링 |
| 서비스 직종 (20개) | 영유아 돌봄, 어린이, 동화 구연, 홀몸어르신, 안부확인, 사회서비스사업 모니터링, 실버케어, 디앤디케어(D&D Care), 교통약자 승하차지원, 반려동물돌봄, 캠핑장관리, 템플스테이 업무 보조, 문화예술 활동, 스포츠영상 촬영 및 편집, 생활체육, 보조코치, 다문화 아동·청소년 학습 및 생활지도, 발달장애인특화, 활동지원사보조, 정신장애특화, 동료지원활동, 농-농케어, 물리치료보조, 무인정보단말기(키오스크) 안내, 병원 내 환자이송보조 및 안내 |
| 노무 직종 (17개) | 호텔객실관리, 기부물품관리, 환경정리, 버스청결관리, 공공자전거 세척, 이동보조기기, 분해 세척 및 소독, 다회용품 세척 및 관리, 급식지원, 대형마트, 매장정리 및 상품관리, 장애인전용주차, 구역계도 및 홍보, 세탁, 장난감 세척, 문서파기, 농업·임업·어업 관련 직무, 정리 및 수납, 방역·소독활동, 업사이클링·리사이클링 |

자료: 보건복지부(2025). 2025 장애인일자리사업 안내. 세종: 저자.

### ③ 특화형 일자리

특화형 일자리는 안마사 자격은 있으나 미취업 상태인 시각장애인에게 일자리를 제공하는 시각장애인 안마사파견 사업과 발달장애인에게 요양보호사의 업무 전반을 지원하는 일자리를 제공하는 발달장애인 요양보호사 보조 일자리로 구분된다. 특화형 일자리의 사업내용은 〈표 Ⅲ-17〉과 같다.

〈표 Ⅲ-17〉 특화형 일자리 사업내용

| 구분 | 사업기간 | 지원액 | | | | 지원인원(명) | 국고보조율 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 근로시간 | | 인건비(원) | 운영비 | | |
| 시각장애인 안마사파견 | 12개월 | 1월~11월 | 주 5일 (25시간) | 1,313,930원 | 153,330원 (1인/월) | 1,360명 | 전체 80% |
| | | 12월 | 주 5일 (23.5시간) | 1,233,690원 | | | |
| 발달장애인 요양보호사 보조 | | 12개월 | 1월~11월 | 주 5일 (25시간) | 1,313,930원 | 155,660원 (1인/월) | 1,277명 |
| | | 12월 | 주 5일 (23.5시간) | 1,233,690원 | | | |

자료: 보건복지부(2025). 2025 장애인일자리사업 안내. 세종: 저자.

신청대상에 따른 구분으로 시각장애인 안마사파견 사업은 만 18세 이상의 장애인복지법에 따라 등록된 미취업 시각장애인 중 「의료법」 제82조 및 「안마사에 관한 규칙」 제3조에 따라 안마사 자격을 인증받은 자가 신청할 수 있으며, 발달장애인 요양보호사 보조 일자리는 만 18세 이상의 장애인복지법에 따라 등록된 미취업 상태의 지적·자폐성 장애인이 신청할 수 있다. 특화형 일자리의 직종별 세부직무는 〈표 Ⅲ-18〉과 같다.

〈표 Ⅲ-18〉 특화형 일자리 세부직무

| 구분 | 직무내용 | 배치기관 |
|---|---|---|
| 시각장애인 안마사파견 | 노인복지관, 경로당 등 노인복지시설을 이용하는 노인에게 건강 상태 및 질환 등을 사전 확인, 유의하여 전신 안마 및 신체 부위별 안마서비스 등을 제공 | 안마서비스 제공을 위한 일정 시설 여건 등을 갖춘 노인복지관, 경로당 등 노인여가복지시설 및 주·야간보호, 단기보호를 제공하는 재가노인복지시설 |
| 발달장애인 요양보호사 보조 | 식사 도와드리기, 이동(보행) 도와드리기, 말벗하기, 거주환경 청소하기, 심부름하기, 어르신 문제상황, 모니터링, 부식(간식 등)복용, 도와드리기, 주변 정리하기, 프로그램 및 치료 진행 지원 | 시설형 (노인복지시설, 요양병원) 방문형 (방문요양서비스 기관) |

자료: 보건복지부(2025). 2025 장애인일자리사업 안내. 세종: 저자.

〈표 Ⅲ-19〉는 보건복지부가 제출한 2022~2024년 장애인일자리 사업 추진 실적과 2025년 계획이다. 전체 및 일자리 유형별 참여 인원과 연도별 예산을 표시하였다.

〈표 Ⅲ-19〉 장애인일자리 사업 추진 실적

| | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 2025년 |
|---|---|---|---|---|
| 참여 인원(명) | 30,330 | 32,446 | 34,762 | 예산상 지원인원은 33,546명 (전일제 7,740, 시간제 6,524, 복지형 19,094, 안마사파견 1,360, 요양보호사 보조 1,277명), 11~12월 지자체별로 참여자를 모집하였으며 선발된 장애인이 1월부터 해당 일자리에서 근무할 예정 |
| 일반형(전일제) | 7,611 | 7,989 | 8,072 | |
| 일반형(시간제) | 3,639 | 4,177 | 4,277 | |
| 복지일자리 | 16,816 | 17,890 | 19,701 | |
| 시각장애인 안마사 파견 | 1,197 | 1,217 | 1,342 | |
| 발달장애인 요양보호사 보조 | 1,067 | 1,173 | 1,370 | |
| 예산(백만원) | 183,943 | 206,137 | 221,524 | |

자료: 서미화의원실 제공, 보건복지부 제출 자료(2025년 1월)

〈표 Ⅲ-20〉는 보건복지부가 제출한 2022~2024년 장애인직업재활시설 사업 추진 실적이다. 전체 및 기관 유형별 참여 인원과 장애인직업재활 기능보강사업 예산을 표시하였다. 2025년에는 해당 사업이 지방으로 이양됨에 따라 별도 추진계획을 수립하지 않았다고 보고하였다.

〈표 Ⅲ-20〉 장애인직업재활시설 사업 추진 실적

| | 2022년 | 2023년 | 2024년 | 2025년 |
|---|---|---|---|---|
| 참여 인원(명) | 20,504 | 20,819 | 21,225 | 지방이양사업으로 별도 추진계획 미수립 |
| 기관 현황(개소) | 773 | 792 | 811 | |
| 근로사업장 | 68 | 70 | 69 | |
| 보호작업장 | 667 | 682 | 704 | |
| 직업훈련시설 | 38 | 40 | 38 | |
| 장애인직업재활시설 기능보강사업 예산 (백만원) | 11,298 | 9,458 | 10,211 | |

자료: 서미화의원실 제공, 보건복지부 제출 자료(2025년 1월)

### (2) 노인일자리 및 사회활동 지원사업

노인일자리 및 사회활동 지원사업은 노인이 활기차고 건강한 노후생활을 영위할 수 있도록 공익활동, 일자리, 재능나눔 등 다양한 사회활동을 지원하여 노인복지 향상에 기여하는 것을 목적으로 한다.

사업의 참여 대상은 공공형에서 만 65세 이상 기초연금 수급자, 사회서비스형에서 만 65세 이상 사업 참여 가능자(일부 유형 만 60세 이상 사업참여 가능), 시장형에서 만 60세 이상 사업 참여 가능자로 정하고 있다.

수행기관은 참여자 활동 지원 등 노인 일자리 및 사회활동 지원 사업을 직접적으로 수행하는 기관으로, 시군구(노인복지 담당과), 노인복지관, 시니어클럽, 대한노인회 취업지원센터, 종합사회복지관, 노인복지센터, 지역문화원, 지자체 전담기관(실버인력뱅크 등) 등이 해당된다.

사업유형에 따른 정의와 예시는 〈표 Ⅲ-21〉과 같다.

〈표 Ⅲ-21〉 노인일자리 및 사회활동 지원사업 유형별 분류

| 유형 | | 정의 | 예시 |
|---|---|---|---|
| 공공형 | | 노인이 자기만족과 성취감 향상 및 지역사회 공익증진을 위해 자발적으로 참여하는 봉사활동 | 노노케어(취약노인 안부확인) 취약계층지원, 보육시설 봉사 등 공익증진을 위한 프로그램 |
| 사회서비스형 | | 노인의 경력과 활동역량을 활용하여 사회적 도움이 필요한 영역(지역사회 돌봄, 안전 관련 등)에 서비스를 제공 | 가정 및 세대간 서비스, 취약계층 전문서비스, 공공전문 서비스(공공행정업무지원) 등 |
| 사회서비스형 선도모델 | | 지역 사회가 보유한 자원과 기업 등의 외부자원을 활용하여 신규 노인일자리 아이템 개발, 창출 | 돌봄, 안전, 환경문제 등 지역사회가 당연한 현안을 해소하는 일자리 등 |
| 시장형 | 시장형 사업단 | 노인에게 적합한 업종 중 소규모 매장 및 전문 직종 사업단 등을 공동으로 운영하여 노인일자리 창출 | 식품제조 및 판매, 매장운영(실버카페), 운송(실버택배) 등 |
| | 취업 알선형 | 일정 교육을 수료하거나 관련 업무능력 있는 자를 수요처로 연계하여 근무기간에 대한 일정 임금을 지급받을 수 있는 일자리 | 시험감독 보조, 경비원 시설관리자, 가사도우미 등 |
| | 시니어 인턴십 | 노인에게 기업 인턴 연계후 인건비 지원 계속 고용 시 기업에 인건비 추가 지원 | 한식조리, 매장 관리원, 영화 보조원, 자동차 검사대행원 등 |
| | 고령자 친화기업 | 노인의 경륜을 활용하여 경쟁력을 갖추고 양질의 노인일자리를 창출할 수 있는 기업의 설립 및 운영지원 | 공모심사에 따른 기업 모집 |

노동시장에서 이중배제적 환경 하에 있는 노인을 대상으로 보조적인 소득 제공을 통해 경제적 안정을 취할 수 있다는 점에서 노인일자리는 그 의미가 적지 않다 할 수 있다. 노인일자리는 노인들에게 사회참여, 자활 및 자립의 기회를 제공하는 노인고용 지원정

책이다.

노인일자리 사업은 노인의 삶의 만족도를 향상시키기 위해 고안된 대표적인 정책으로을 꼽을 수 있다. 2004년 정부는 노인의 보충적 소득보장 및 사회참여 기회를 확대하고자 노인일자리사업을 도입하였다. 노인일자리사업은 노년기 역할의 긍정성을 강조하는 활동이론과 지속이론에 기반하고 있다. 활동이론에 따르면, 노인은 나이가 듦에 따라 신체기능 쇠퇴, 은퇴, 사회적 관계망 축소 등으로 역할상실을 경험하지만, 중년기에 수행했던 역할을 노년기에 적합한 생산적인 역할들로 대체하여 긍정적인 삶의 만족도를 형성하고 성공적 노화에 이르게 된다는 것이다(전진, 정송화, 2024).

우리나라에서 노인일자리에 대한 공적 지원사업은 보건복지부의 '노인일자리 및 사회활동 지원사업'으로 이해되는 경향이 강한데 이것은 보건복지부 외의 정부 부처에서 제공되거나 자치단체에서 자체적으로 제공 하는 사업이 없거나 매우 작기 때문이다. 해당 사업은 2004년부터 정부의 공약사업으로 시작하여 꾸준히 규모를 확대해 오면서 노인들의 소득 확대를 가능케 하는 대표적인 정책으로 그 역할을 꾸준히 해왔다. 사업내용 면에서도 노인이 갖는 신체적 여건을 고려하는 등에 따라 참여자의 95% 이상이 사업에 계속 참여를 희망하는 등 높은 만족도를 보이는 것으로 확인되고 있다(김대건, 2024).

### 4) 사업 간 비교 분석 결과

#### (1) 추진 배경

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업은 2017년 전국장애인차별철폐연대 등 장애계의 투쟁을 배경으로 탄생하였다(전국장애인차별철폐연대, 2017). 당시 장애인단체들은 “중증장애인 공공일자리 1만 개 보장” 및 “중증장애인 최저임금 적용 제외 폐지” 등을 요구하며 한국장애인고용공단 서울지사 점거 농성을 벌였고, 이는 “중증장애인이 실질적으로 일할 자리를 만들라”는 사회적 메시지를 던졌다(김유미, 2022). 이러한 움직임을 수용하여 서울시는 2020년 전국 최초로 서울형 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업을 시범 도입하였다. 즉, 생산성 중심의 기존 고용체계에서 소외된 최중증장애인의 노동권 보장 요구가 직접적 배경이 되었으며(전국장애인차별철폐연대, 2017), 이후 이 모델은 서울 외에 경기도 등 여러 지자체로 확산되어 운영되기 시작하였다(전국장애인차별철폐연대, 2017).

이에 비해 기존 장애인일자리 사업은 장애인의 소득보전과 사회참여 기회를 늘리기 위한 복지정책적 필요에서 출발하였다. 2000년대 중반 장애인 고용률이 낮고 실업률이 높은 현실을 개선하고자, 정부는 2007년에 장애인일자리사업을 도입하였다(보건복지부, 2007). 이 사업은 장애인복지법 등에 근거하여 마련되었으며, 취업 취약계층인 장애인에게 일자리를 제공함으로써 사회 통합을 촉진하려는 목적에서 시작되었다. 즉, 2000년대 중반의 장애인 복지 패러다임에서 경제활동 촉진과 빈곤 완화를 위해 도입된 것이 장애인일자리사업의 배경이었다(보건복지부, 2007). 특히 노무현 정부 시기인 2007년에 처음 시행되어 이후 계속 확대되었다.

한편, 기존 노인일자리 사업은 고령화에 따른 노인 빈곤과 사회적 고립 문제를 해결하고 활기차고 건강한 노후생활을 지원하기 위한 정책으로 2004년에 처음 도입되었다(보건복지부, 2004). 2004년 정부는 노인의 보충적 소득보장 및 사회참여 기회 확대를 목표로 노인일자리사업을 시작하였으며, 이는 노년층에게 “긍정적인 역할”을 부여하려는 활동이론 등에 기반한 것이었다(보건복지부, 2004). 즉, 생산적 노화와 활동적 노화를 촉진하고자 노인복지 패러다임 전환의 일환으로 노인일자리 및 사회활동 지원사업이 등장하였다. 특히 2004년 이 사업은 정부의 국정과제로 채택되며 꾸준히 규모가 확대되어 왔으며, 이는 급속한 고령화로 인한 사회적 부양부담 증가와 노인 빈곤 문제에 대응하는 정책적 노력의 결과였다(보건복지부, 2004).

요약하면, 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업은 장애인운동의 요구와 권리보장 흐름 속에서 하향식(bottom-up)으로 등장한 반면, 장애인일자리사업과 노인일자리사업은 정부 주도의 상향식(top-down) 복지정책으로 각각 2000년대에 도입되었다는 차이가 있다. 전자는 권리 및 사회적 가치 중심의 패러다임 전환을 배경으로 하고, 후자는 취약계층의 소득보전과 사회참여 촉진이라는 복지정책의 연장선에서 출발했다는 배경상의 차

이점을 보인다.

### (2) 목적

각 사업은 필요성에 부응하는 고유한 목적을 설정하고 있다. 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업의 목적은 한마디로 “장애인도 권리를 생산하는 노동의 주체가 된다”는 것을 구현하는 데 있다(김유미, 2022). 보다 구체적으로, 이 사업은 기존 노동시장에 진입하기 어려운 최중증장애인에게 “안정된 일자리와 다양한 직무 활동을 제공함으로써 ‘이것 또한 노동이다’라는 개념을 구현”하려는 목표를 갖고 시작되었다(김유미, 2022). 즉 중증장애인의 노동권 보장과 사회적 가치 실현이 동등하게 핵심 목적이라 할 수 있다. 이를 통해 장애인 당사자가 스스로 사회에 기여하고 시민에게 장애인의 존엄성과 권리를 알리는 권리 옹호적 노동을 창출하는 것이다(김유미, 2022). 유엔장애인권리협약에서 요구하는 장애인의 권익옹호와 인식개선 활동을 일자리 형태로 제도화하여, 장애인에게 사회변화의 주체로서 역할을 부여하는 것이 이 사업의 독자적인 목적이라 할 수 있다(김유미, 2022).

요컨대, 권리중심 공공일자리는 “노동권 보장을 통한 사회통합”과 “사회적 가치 창출”이라는 두 가지 목적을 동시에 추구한다(김유미, 2022). 이러한 목적 아래 국가나 지자체가 수행해야 할 장애인 인권옹호 활동을 장애인이 일자리 형태로 수행하게 하고, 이에 대해 정당한 임금을 지급함으로써 장애인도 동등한 노동 주체가 되게 하는 것이 궁극적인 취지이다(김유미, 2022).

장애인일자리사업(기존)의 목적은 취업 취약계층인 장애인에게 일자리 제공을 통해 사회참여 기회 확대와 소득보장을 지원하는 데 있다(보건복지부, 2007). 이 사업은 한편으로는 일정 기간의 임금 지원을 통해 장애인의 생활 안정을 도모하고(소득보충), 다른 한편으로는 실제 근로 경험을 쌓게 하여 일반 노동시장으로의 전이를 목표로 하고 있다(보건복지부, 2007). 또한 장애 유형별 맞춤형 일자리를 발굴·보급하여 장애인의 고용 기회를 확대하는 것도 중요한 목적이다(보건복지부, 2007). 따라서 장애인일자리사업은 장애인의 자립생활 지원과 고용촉진을 주요 목적으로 삼고 있는 것이다. 이는 장애인복지의 실현과 연계되어 있으며, 단순한 생계지원이 아니라 “근로 연계를 통한 장애인복지 실현 및 자립생활 활성화”를 내걸고 있다(보건복지부, 2007). 즉, 장애인이 일자리 경험을 통해 능력을 배양하고 자신감과 경력을 쌓아 추후 민간일자리 취업까지 이어지도록 하는 것이 정책적 지향점이다. 물론 현실적으로는 많은 참여자들이 사업 기간 동안의 소득보전과 사회활동 자체에 의미를 두고 있지만, 명목상의 정책 목적은 일반 노동시장 진입 디딤돌로서 기능하도록 설계된 것이다.

노인일자리 사업의 목적은 노인이 “활기차고 건강한 노후생활”을 영위할 수 있도록 다양한 사회활동을 지원하여 노인복지 향상에 기여하는 것이다(보건복지부, 2004). 구체적

으로, 노년기 소득보충과 사회적 역할 제공을 통해 노인의 삶의 질을 높이는 것을 목표로 삼고 있다. 노인일자리사업은 노인에게 자기만족과 성취감을 줄 수 있는 사회공헌 활동을 제공하고, 이를 통해 노인의 사회적 고립을 예방하며 정신적·신체적 건강 유지를 도모하는 것이 궁극적인 목적이다(보건복지부, 2004). 이는 단순한 경제지원이 아니라 노인의 존엄한 노후와 자아실현을 지원하는 복지정책이라는 비전을 갖고 있다(보건복지부, 2004). 정부 공식 목적 서술에 따르면, 공익활동·일자리·재능나눔 등 다양한 사회활동 지원을 통해 노인복지 향상에 기여한다고 명시되어 있다(보건복지부, 2004). 또한 노인일자리사업은 세대통합과 지역사회 공익증진에도 기여하도록 설계되어 있어, 이를 통해 지역사회에서 노인이 의미 있는 역할을 수행하고 사회적 약자 지원에 동참하는 것을 목적으로 하고 있다(보건복지부, 2004). 따라서 노인일자리사업의 핵심 목적은 “소득 지원 + 보람 있는 사회참여”로 요약되며, 나아가 건강한 노화와 사회통합이라는 보다 큰 목표를 지향한다(보건복지부, 2004).

### (3) 대상

각 사업의 대상은 그 성격에 따라 상이하게 설정되어 있다.

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 대상은 이름 그대로 최중증장애인이다. 구체적으로는 스스로 일반 노동시장에 참여하기 극히 어려운 정도의 중증장애인, 특히 탈시설 장애인을 포함한 집단을 주된 대상으로 삼았다(경향신문, 2022). 2020년 서울시 시범사업 당시에는 ‘최중증·탈시설 장애인’ 260명을 선발하여 시작했으며(비마이너 기사, 2022), 여기서 최중증장애인이라 함은 보조인력이나 특별한 지원 없이는 일상 활동과 노동참여가 어려운 중증의 장애인을 말한다. 일반적으로 장애인 등록 등급(과거 1~3급 등)으로 치면 가장 높은 지원 요구도를 지닌 장애인들이 해당된다. 예를 들어 지적·자폐성 등 발달장애인 중에서도 돌봄 지원이 상시 필요한 경우, 중증 뇌병변장애인, 중증 뇌성마비장애인, 중증 시각·청각장애와 추가장애를 가진 경우 등이 이에 포함될 수 있다. 서울시 사업은 특히 오랜 기간 시설에 머물러 사회 경험이 부족했던 탈시설 장애인들을 포함시켜, 이들이 지역사회에서 첫 노동경험을 쌓을 수 있도록 배려하였다(비마이너, 2022).

권리중심 공공일자리의 대상 선정은 이렇게 가장 취약한 장애인 계층을 우선 고려하여, 기존 고용사업에서 소외된 이들이 최대한 참여할 수 있도록 이루어졌다. 다만 지방자치단체별로 구체적인 자격 기준은 조금씩 다를 수 있으며, 예컨대 일부 지역은 장애등급제 폐지 이후 “장애정도가 심한 장애인”으로 분류되는 자 중에서도 추가 요건(예: 활동지원서비스 최대등급 등)을 참고하여 선발하기도 한다. 핵심은 노동능력 유무의 기존 판단 기준을 넘어, 원하는 의지만 있으면 누구나 참여할 수 있게 대상 폭을 넓혔다는 점이다(경향신문, 2022).

장애인일자리사업(기존)은 만 18세 이상의 등록장애인 중 미취업 장애인이면 누구나 원칙적으로 참여 대상이 된다(한국장애인개발원, 2022). 따라서 경증·중증 여부를 불문하고 취업 상태가 아니라면 신청 가능하도록 폭넓게 열려 있다. 단, 몇 가지 예외가 있어서 국민건강보험 직장가입자(피부양자는 제외), 사업자등록이 있는 자, 다른 재정지원 일자리사업 참여자, 장애인일자리사업 2년 연속 참여자 등은 중복 참여 및 장기 참여 제한 규정으로 인해 대상에서 제외된다(한국장애인개발원, 2022). 이는 사업 취지가 신규 실업 장애인들에게 기회를 제공하는 것이므로 중복수혜를 방지하기 위한 것이다. 장애인일자리사업은 내담자의 장애유형이나 정도에 따라 참여 가능한 세부 유형이 나뉘는데, 일반형일자리(전일제·시간제)는 비교적 작업능력이 있는 장애인이 행정 업무 등을 수행하도록 하고, 복지일자리는 “취업이 특히 어려운 장애인”에게 제공되는 일종의 사회참여형 일자리로 장애유형별 단순 업무를 부여한다(한국장애인개발원, 2022). 특화형일자리는 자격증 보유자(안마사 등)나 특수분야(요양보조)에 해당하는 장애인을 대상으로 한다(한국장애인개발원, 2022). 따라서장애인일자리사업은 광범위한 미취업 장애인을 포괄하되, 세부 사업 유형별로 요구되는 조건(예: 시각장애인의 경우 안마사 자격 소지)이 있는 구조이다(한국장애인개발원, 2022). 일반적으로는 지자체별 모집공고에 따라 신청을 받고, 참가 희망자가 정원을 초과할 경우 장애 정도, 경제상황, 미취업 기간 등의 요소를 고려하여 선발한다. 요약하면 대상 범위는 넓지만 경쟁 선발을 통해 참여자가 결정되는 체계라 할 수 있다.

노인일자리사업의 대상은 기본적으로 만 65세 이상의 노인으로 설정되어 있다. 그러나 세부 유형에 따라 연령 기준과 소득 기준이 달리 적용된다. 전형적인 공익활동형 일자리의 경우 “만 65세 이상·기초연금 수급자”를 대상으로 한다(보건복지부, 2022). 즉 소득이 상대적으로 낮은 고령층을 우선 대상으로 삼아, 경제적 취약계층 노인에게 공공일자리를 제공하는 구조이다. 한편 사회서비스형 일자리나 시장형 일자리의 경우에는 보다 젊은 노인도 참여할 수 있는데, 사회서비스형은 일부 유형에 한해 만 60세 이상까지 확대 참여를 허용하며, 시장형(예: 취업알선형, 시니어인턴십 등)은 만 60세 이상이면 누구나 참여 가능하다(보건복지부, 2022). 이는 사회서비스형이나 시장형 일자리가 요구하는 역량이 더 높고, 일반 노동시장과의 연결 가능성이 있기 때문에 비교적 연령 범위를 낮춘 것이다. 또한 사회서비스형은 소득조건 없이 모집하는 경우도 있어, 전문성 있는 노인 인력을 폭넓게 활용하려는 취지가 있다(보건복지부, 2022). 종합하면 노인일자리사업의 대상은 공익활동형에서는 저소득 65세 이상 노인에 중점을 두고, 기타 유형에서는 활동 역량이 있는 60세 이상 노인까지 포괄하는 형태라 할 수 있다(보건복지부, 2022). 참고로 만 65세 이상이라도 기초연금을 받지 않는 상대적으로 고소득 노인은 공익형에 참여할 수 없고, 대신 시장형 등의 일자리에 지원할 수 있다. 또한 노인일자리사업은 보건복지부 사업 외에도 일부 지자체 자체사업이나 민간 연계 사업이 있을 수 있으나, 대다수는 이 범주 내에서 운영되므로 일반적으로 위 연령 기준이 적용된다(보건복지부,

2022).

### (4) 수행 직무

권리중심 중증장애인 공공일자리에서 수행되는 직무는 기존의 생산 중심 노동과 달리, 사회적 가치 실현과 권리 옹호 활동에 초점을 맞추고 있다. 이 사업의 직무는 크게 세 가지 분야로 분류되는데, ① 장애인 권익옹호 활동, ② 문화예술 활동, ③ 장애인 인식개선 교육/강사 활동이 그것이다(경향신문, 2022). 권익옹호 활동에는 장애인 당사자가 지역사회에서 장애인의 권리를 옹호하기 위한 캠페인, 모니터링, 상담, 제도 개선 요구 등이 포함된다. 예를 들어 장애인 편의시설이나 의료기관 이용 시 불편사항을 조사·모니터링하여 개선점을 제안하거나, 장애인 차별 사례를 수집·발표하는 활동 등이 해당된다. 또한 장애계 현안에 대해 대중을 대상으로 홍보하거나 정책 제언을 하는 일도 권익옹호 직무의 일부이다. 두 번째로 문화예술 활동은 장애인이 예술적 표현을 통해 자신의 생각과 권리를 알리는 창작 활동을 말한다. 예컨대 미술, 연극, 음악, 댄스 등의 영역에서 장애인들이 작품을 만들거나 공연을 열어 장애인 삶과 권리에 대한 메시지를 전달하는 일을 수행한다. 세 번째로 장애인 인식개선 교육 및 강사 활동은 장애인이 직접 강사로 참여하여 비장애인 주민이나 학생, 공무원 등을 대상으로 장애인식 개선 교육을 진행하는 역할이다. 이를 위해 장애인 당사자가 일정 교육을 받아 강사로 활동하거나, 보조강사로서 교육현장에서 자신의 경험을 전달하는 식으로 이루어진다. 이러한 세 가지 직무를 통해 권리중심 공공일자리 노동자는 지역사회의 환경을 변화시키고 시민들의 장애 인식 개선에 기여하는 것을 목표로 한다. 실제 예를 보면, 한 최중증장애인 노동자는 지역 축제 무대에 올라 공연을 펼치고, 다른 노동자들은 행정기관과 국회의원, 언론 등에 유엔장애인권리협약의 내용을 알리는 활동을 지속적으로 수행하였다고 보고된 바 있다(경향신문, 2022). 또한 장애인당사자들이 팀을 이루어 “장애는 불행이 아니다” 등의 메시지를 예술작품이나 퍼포먼스로 표현함으로써 지역 주민들의 인식을 변화시키기도 했다. 정리하면, 권리중심 일자리의 수행 직무는 전통적 시장경제에서는 가치로 간주되지 않을 수 있으나 사회통합에는 필수적인 일로서, 장애인 권리 증진과 관련된 모든 활동을 망라한다고 볼 수 있다. 이는 국가와 사회가 수행해야 할 인권옹호 업무를 장애인 노동자가 담당하도록 한 획기적인 직무 구성이라 할 수 있다(경향신문, 2022).

장애인일자리사업(기존)에서의 직무는 사업 유형에 따라 다소 차이가 있다. 일반형 일자리에 참여하는 장애인은 보통 행정 및 사무보조 업무를 수행하는 경우가 많다. 이들은 전국 시·군·구청이나 읍·면·동 주민센터, 공공기관 등에 배치되어 장애인복지와 관련된 행정보조, 자료 정리, 민원 안내 등의 일을 담당한다(한국장애인개발원, 2022). 예를 들어 구청 장애인복지과에서 문서 복사나 우편물 발송을 돕거나, 주민센터에서 민원 안내 도우미로 활동하기도 한다. 근무시간에 따라 전일제(주 5일, 40시간) 또는 시간제(주 20

시간 내외)로 근무하며, 근무 내용은 기관의 필요에 따라 사무지원, 데이터 입력, 도서관 관리 보조 등 비교적 일반 노동시장과 유사한 보조업무를 맡게 된다(한국장애인개발원, 2022). 복지일자리(참여형)의 경우, 취업이 어려운 장애인을 대상으로 한 사회공헌 성격의 직무가 주어진다. 참여자들은 주로 시간제(주 14~15시간 등)로 근무하면서, 장애유형별로 할 수 있는 일들을 수행한다. 예컨대 시각장애인은 점자도서관 책 정리나 음성 안내 봉사 등을 할 수 있고, 지체장애인은 동네 공원 환경정화나 복지시설에서의 간단한 업무 지원을 할 수 있다. 복지일자리는 '참여형'이라는 말처럼 일의 생산성보다는 참여 자체에 의미를 두는 경우가 많아, 노인일자리의 공익활동과 유사하게 봉사활동 성격의 일이 다수이다. 일부 참여자는 복지관, 도서관, 지역 아동센터 등에서 도우미 역할을 하거나, 거리 캠페인에 참여하여 교통안내 등의 봉사를 하기도 한다. 한편 복지일자리의 특수교육-복지연계형은 장애학생(전공과 학생 등) 대상으로 방과후 또는 방학 중에 일 경험을 제공하는 것으로, 이 경우 학교 환경에서 서류 정리, 교재 운반 보조 등의 직무를 수행하도록 되어 있다. 마지막으로 특화형 일자리는 특정 전문자격이나 직무를 가진 장애인을 위한 것으로, 대표적으로 시각장애인 안마사 파견사업과 발달장애인 요양보호사 보조일자리가 있다. 시각장애인 안마사는 자격증을 갖춘 시각장애인을 노인복지관이나 경로당 등에 파견하여 어르신들에게 안마 서비스를 제공하는 직무이다. 이는 시각장애인의 전통적 직업인 안마를 활용하여 노인 건강증진에 기여하는 일로, 현재까지 특화형에서 중요한 비중을 차지한다. 발달장애인 요양보호사 보조일자리는 요양보호사 자격은 없지만 돌봄 역량을 가진 발달장애인을 요양원 등에 배치하여, 전문 요양보호사의 보조 업무(예: 식사 보조, 말벗, 환경 정돈 등)를 수행하게 하는 직무이다. 이를 통해 발달장애인에게 돌봄 분야의 직무능력 습득 기회를 주고 장차 요양보조 일자리에 연계하려는 취지이다. 종합하면 장애인일자리사업의 수행 직무는 행정보조부터 복지봉사, 전문기술 서비스 보조까지 다양하며, 전반적으로는 "생산현장보다는 공공 및 복지영역의 보조 업무"가 주류라 할 수 있다. 이러한 직무 구성은 장애인의 능력 범위 내에서 사회에 기여할 수 있는 일을 발굴하려는 노력의 결과이지만, 동시에 단순하고 반복적인 업무가 많아 직무 다양성 측면에서는 한계가 있다는 평가도 있다(한국장애인개발원, 2022).

노인일자리사업의 수행 직무 역시 사업 유형별로 구분된다. 공공형(공익활동) 일자리에서 노인들은 노노케어, 취약계층 지원, 공공시설 봉사 등 지역사회 공익증진을 위한 다양한 봉사활동을 수행한다(보건복지부, 2022). 예를 들어 대표적인 공익활동인 노노(老老)케어의 경우, 비교적 건강한 노인이 거동이 불편한 독거노인 집을 방문하여 안부를 확인하고 말벗이 되어 주는 역할을 한다(보건복지부, 2022). 그 밖에 취약계층 아동 보육시설에서 보조 교사 역할을 하거나, 거리 환경미화, 공원 지킴이, 스쿨존 교통안전 지도 등 지역사회에 필요하지만 인력 부족한 분야에서 봉사활동을 한다(보건복지부, 2022). 이러한 공익활동은 주로 월 30시간(하루 3시간 정도, 주 20시간 정도 근무하여 월 60~80시간 일하고, 그에 상응하는 수당(월 60~70만원대 수준)을 받는다. 한편 사회

서비스형 선도모델은 지역문제 해결을 위한 신규 일자리를 개발하는 모델사업으로, 예를 들어 환경지킴이, 지역순찰, 재해예방 활동 등 지역사회 현안 해결형 일자리 프로젝트를 수행하는 것이다. 이는 지자체와 기업의 협력으로 운영되기도 한다. 시장형 일자리는 크게 네 가지로 나뉘는데, 시장형 사업단, 취업알선형, 시니어 인턴십, 고령자 친화기업이 그것이다. 시장형 사업단은 노인들이 공동으로 작은 사업체를 운영하는 형태로, 예를 들어 실버카페(노인 카페), 실버택배, 식품 제조 판매 등의 업종에서 노인들이 직접 근로한다. 이 경우 노인들은 근로자로서 일정 임금을 받는데, 판매 수익으로 일부 충당되고 부족분은 보조금으로 지원된다. 취업알선형은 취업 의사가 있고 능력이 있는 노인을 민간 일자리 수요처에 연결해주는 사업으로, 예를 들어 경비원, 시설관리자, 시험감독 보조, 가사도우미 등 직종에 교육을 거쳐 취업을 알선하고 일정 기간 인건비를 지원한다. 시니어인턴십은 기업이 노인을 인턴으로 채용하면 정부가 인건비 일부를 지원하고, 인턴 후 정규 고용으로 이어지면 추가 지원을 해주는 형태로, 노인이 민간기업 일자리에 진입하도록 돕는 프로그램이다. 고령자친화기업은 아예 노인적합형 업종으로 구성된 기업을 설립·운영하도록 지원하여, 다수의 노인을 고용하게 만드는 모델이다. 이처럼 시장형은 영리활동 및 민간 취업에 방점이 찍혀 있어, 노인들이 단순 봉사에 머물지 않고 실제 소득을 창출하는 일에 참여하게 한다. 요컨대, 노인일자리 사업의 직무 범위는 복지형 봉사활동에서 소규모 사업 운영까지 매우 넓으며, 대부분의 노인들은 자신의 건강상태와 희망에 따라 공익형(봉사)이나 사회서비스형에 참여하고, 일부는 사업단이나 취업알선형으로 노동시장과 연계된 일자리를 수행한다. 최근 정책에서는 단순 공익활동보다는 사회서비스형과 민간형 일자리의 비중을 늘려, 노인 일자리의 다양성과 생산성을 높이려는 추세이다(보건복지부, 2022).

### (5) 추진 절차 및 체계

권리중심 중증장애인 공공일자리 사업은 주로 지방자치단체의 주도 아래, 장애인당사자 단체와 협력하여 추진되는 체계를 가진다. 서울시의 경우 2020년 시범사업 당시 장애인자립생활센터(IL센터) 등 지역의 장애인단체들을 수행기관으로 선정하여, 이 단체들이 참여 장애인을 모집·관리하고 직무 수행을 지원하도록 하였다(전국장애인차별철폐연대, 2017). 이러한 모델은 이후 다른 지자체로 확산되면서 각 지역별로 "권리중심 공공일자리 지원센터" 또는 이를 전담하는 부서가 생겨나는 형태로 발전하였다(전국장애인차별철폐연대, 2017). 예를 들어 경기도는 2021년부터 도 차원의 지원체계를 마련하여, 도내 여러 장애인자립생활센터를 사업 수행기관으로 지정하고 운영하였다(경기도청, 2022). 실제로 2023년 기준 권리중심 일자리 사업을 운영하는 곳은 전국 9개 시·도가 있었고, 경기도 34개소, 경남 27개소, 전남 17개소 등 총 100여 개에 이르는 수행기관(대부분 장애인자립생활센터)이 참여하고 있다(경기도청, 2022). 이는 한 지역 내 여러

기관들이 분담하여 많은 중증장애인들을 현장에서 지원한다는 것을 의미한다. 추진 절차를 보면, 먼저 각 지자체(광역 또는 기초)가 예산을 확보한 후 사업 공모 또는 지정을 통해 수행기관을 선정한다. 수행기관(예: ○○장애인자립생활센터)은 해당 지역의 중증장애인들로부터 참여 신청을 받아 선발을 진행한다. 선발 시에는 장애 정도, 의지, 기존 일자리 참여 여부 등을 고려하나, 가급적 많은 최중증장애인에게 기회를 주려는 방향으로 이루어진다. 선발된 장애인 노동자는 수행기관의 노동지원팀에 소속되어 1년간 근로계약(혹은 이에 준하는 참여 약정)을 맺고 일하게 된다(경기도청, 2022). 지원 체계 측면에서, 중증장애인이 원활히 직무를 수행할 수 있도록 전담인력과 동료지원인 등이 배치된다. 예컨대 2020년 서울 시작 당시에는 장애인 노동자 120명 당 전담인력 24명(1:5 비율)을 두고 12개월 간 사업을 운영하였다는 보고가 있다(서울시청, 2020). 전담인력은 장애인 노동자의 근태관리, 직무 지도, 필요 서비스 연계 등을 담당하며, 동료지원인은 일종의 퍼스널 어시스턴트(활동지원사와 유사한 역할)로서 최중증장애인의 옆에서 업무를 보조한다(서울시청, 2020). 이러한 지원체계를 통해 “장애인과 비장애인이 협업”하며 업무를 수행하는 것이 특징인데, 이는 동료지원인도 노동에 함께 참여함으로써 상호간 성장과 인식 개선을 도모하는 효과를 낸다(서울시청, 2020). 행정적으로는 지자체의 장애인일자리 담당 부서가 전체 사업을 총괄하고, 월별로 참여자 임금을 지급하며, 수행기관을 감독·평가한다. 각 수행기관은 매월 활동보고서와 정산보고를 지자체에 제출하고, 사업 종료 시에는 성과보고회를 여는 등 지자체-수행기관 협력체계로 운영된다(경기도청, 2022). 일부 지역(예: 광주 남구, 경기도 등)은 조례를 통해 지원센터의 설치와 운영에 관한 근거를 마련하여, 보다 안정적인 제도화 틀 안에서 추진절차를 밟도록 하고 있다(광주광역시청, 2022). 요약하면 권리중심 공공일자리 사업은 지자체 예산 편성 → 수행기관 선정 → 대상자 모집/선발 → 직무수행 지원 → 평가 및 보고의 절차를 거치며, 수행기관인 장애인단체와 지자체가 긴밀히 연계된 체계로 운영되고 있다(경기도청, 2022).

장애인일자리사업(기존)은 중앙정부(보건복지부)와 공공기관(한국장애인개발원), 지방자치단체, 수행기관이 유기적으로 연결된 다층적 추진체계를 가지고 있다. 우선 보건복지부가 매년 사업 계획을 수립하고 예산을 확보하여, 각 시·도 및 시·군·구에 참여 인원 및 예산을 배정한다(보건복지부, 2022). 한국장애인개발원은 이 사업의 중앙 지원기관으로서 사업 지침 마련, 담당자 교육, 사업 관리 시스템 운영, 모니터링과 평가 등을 담당한다. 실제로 개발원은 장애인일자리사업 전담 부서를 두고 전국 수행 현황을 통합 관리하며, 참가자 모집 기간에 홍보와 안내를 실시한다(한국장애인개발원, 2022). 한편 이 사업은 2년 연속 참여 제한 규정이 있어 동일인이 3년 연속으로는 못하기 때문에, 많은 경우 2년 일하고 1년 쉬는 식으로 교대가 이루어진다. 이런 순환 참여 구조는 더 많은 장애인에게 돌아가도록 하기 위한 운영 원칙이다. 종합하면 장애인일자리사업 추진체계는 중앙-지방의 협력과 공공-민간 수행기관의 역할 분담으로 특징지어지며, 해마다 정형

화된 절차(모집→선발→배치→평가)에 따라 운영된다(한국장애인개발원, 2022).

노인일자리사업은 규모가 크고 참여자도 방대하기 때문에 표준화된 전국 단위 절차와 전담 수행기관 체계가 발달해 있다. 보건복지부는 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영지침을 매년 발령하여 모든 지자체와 수행기관이 이를 따르도록 한다(보건복지부, 2022). 한국노인인력개발원이라는 전문 기관이 있어 정책 개발, 프로그램 지원, 전산 시스템 운영 등을 담당한다. 노인일자리사업은 2027년까지 노인 인구의 10% 수준인 100만 개 이상의 일자리를 제공한다는 목표 하에 운영되고 있다(보건복지부, 2022). 노인일자리사업은 중앙정부 기획 – 지방정부 집행 – 전문 수행기관 운영 – 참여자 활동 – 평가 및 개선의 프로세스가 확립된 전국적 사업이며, 특히 수행기관(예: 시니어클럽, 대한노인회 등)의 조직망을 통해 현장이 운영되는 구조라는 점이 특징이다(보건복지부, 2022).

### (6) 주요 성과

권리중심 중증장애인 공공일자리 사업은 시행 이래 단기간에 여러 성과를 창출한 것으로 평가된다. 우선 가장 큰 성과는, 최중증장애인 당사자들에게 생애 첫 노동 경험과 소득을 제공함으로써 이들의 자존감과 삶의 활력을 높였다는 점이다(경향신문, 2022). 실제 참여자들의 사례를 보면, 과거 재택이나 시설에 머물며 사회와 단절되어 있던 중증장애인들이 일자리를 통해 사람들을 만나고 지역사회와 소통하면서 삶의 만족도가 크게 향상되었다는 보고가 있다(경향신문, 2022). 한 참가자는 “습관처럼 한숨 쉬던 버릇도 없어졌다”고 말할 정도로 정신적인 변화가 있었고, 규칙적인 노동을 함으로써 신체적인 활력도 얻었다고 하였다). 이처럼 개인 차원에서 심리·정서적 효과가 두드러진 것은 중요한 성과로 꼽을 수 있다. 두 번째로, 권리중심 일자리는 장애인 권리옹호 및 인식개선 분야에서 가시적 성과를 창출하였다. 참여자들은 다양한 권리옹호 활동을 통해 지역사회의 변화를 이끌어냈는데, 예컨대 장애인 편의시설에 대한 모니터링 결과를 지자체에 건의하여 실제로 장애인 접근성이 개선된 사례, 장애인 인식개선 교육을 통해 일반 시민들의 태도 변화가 관찰된 사례 등이 보고되었다. 또한 문화예술 활동을 통해 지역 축제 등에서 장애인 공연이 정례화되거나, 장애인 당사자가 제작한 컨텐츠가 언론에 보도되는 등 장애인에 대한 긍정적 관심을 증대시키는 효과도 있었다고 평가된다(경향신문, 2022). 세 번째로 정책적 측면의 성과로, 이 사업 모델이 전국적으로 확산될 수 있는 가능성을 입증했다는 점을 들 수 있다. 앞서 언급했듯 2020년 서울에서 시작된 권리중심 일자리가 불과 몇 년 만에 여러 지자체로 퍼져나가 2022년 600여 명, 2024년 약 1000명 규모로 성장한 것은 하나의 성과라 할 수 있다(경향신문, 2022). 이는 “중증장애인 고용문제의 실질적 대안으로 충분한 잠재력을 지닌다”는 평가로 이어졌으며, 실제로 각 지역

의 복지정책 공약에 이 사업이 포함되거나 지방의회 차원에서 조례 제정이 이루어지는 등 제도화의 기반이 마련되는 성과도 나왔다(경향신문, 2022). 예컨대 광주광역시 남구의 경우 전국 최초로 관련 독립 조례를 제정하여 이 사업의 지속 근거를 확보하였고, 경기도와 전라북도도 기존 장애인고용 관련 조례에 이 사업 지원 근거를 삽입하는 개정을 하였다. 이러한 입법적 성과는 권리중심 공공일자리 모델이 일시적 시범사업을 넘어, 지속가능한 정책으로 자리매김할 수 있음을 보여주는 지표이다. 마지막으로 사회적 성과로, 권리중심 일자리는 "노동의 개념과 가치에 대한 인식 전환"을 가져왔다는 평가를 받았다(경향신문, 2022). 생산성이 낮은 활동도 사회적으로 가치 있는 노동일 수 있으며, 국가가 그런 노동에 대해 임금을 보장할 수 있다는 새로운 패러다임을 실천함으로써, 장애인뿐 아니라 비장애인에게도 노동에 대한 시각을 넓히는 영향을 미쳤다는 것이다. 이처럼 권리중심 일자리는 개인적 차원의 변화, 사회적 인식개선, 정책 확산과 제도화, 노동관의 전환 등 다층적인 성과를 거두고 있는 것으로 분석된다.

장애인일자리사업(기존)은 15년 넘게 지속되면서 상당한 성과를 축적하였다. 우선 양적 확대를 통한 혜택 인원 증가를 들 수 있다. 2007년 도입 이후 2023년까지 약 10만 명 이상의 장애인이 이 사업에 한번 이상 참여하였고, 그로 인해 소득 보전과 사회참여 기회를 얻었다(한국장애인개발원, 2023). 특히 다른 직업을 구하기 어려웠던 중증장애인이나 고령 장애인에게 맞춤형 일자리를 제공함으로써 이들의 생활 안정을 도모한 것이 중요한 성과이다. 복지일자리 참여자들은 비록 월 몇십만 원의 적은 수당이지만 이를 통해 생활비를 보충하고 사회활동을 지속할 수 있었으며, 어떤 참여자는 "일자리사업에 참여하면서 삶의 리듬을 되찾았다"고 말하기도 했다(한국장애인개발원, 2023). 둘째, 장애인의 사회적 고립 완화와 역량 강화 측면에서 성과가 있었다. 일자리에 참여한 장애인들은 규칙적인 출퇴근과 직장 동료와의 상호작용을 통해 사회성과 기술을 익히고, 자존감도 향상되는 효과를 보였다는 연구 결과가 있다(한국장애인개발원, 2018). 일하지 않던 때보다 삶의 만족도가 증가하고 우울감이나 위축감이 감소했다는 응답이 다수 포착되어, 이 사업이 장애인의 사회적 재활에 기여한다는 평가이다. 셋째, 장애인일자리사업은 일부 참여자의 경우 일반 고용으로 전이되는 성과도 나타났다. 특히 전일제 일반형일자리에서 행정 업무를 수행했던 장애인들 중 몇몇은 성실성과 능력을 인정받아 사업 종료 후 해당 기관에 정규직(또는 무기계약직)으로 채용되거나, 민간 기업에 취업하는 사례가 보고되었다. 이러한 성공 사례는 아직 많지는 않지만, 사업 본래 목적 중 하나인 "취업연계"가 이루어진 긍정적 결과로 볼 수 있다(에이블뉴스, 2020). 예를 들어, A지자체에서 복지일자리로 근무하던 한 청각장애인은 직무 숙련도를 인정받아 지역 기업의 사무직으로 취업에 성공하였다는 보도가 있었다(에이블뉴스, 2020). 넷째, 장애인일자리사업은 지방자치단체의 장애인복지 인프라를 강화하는 부수적 성과도 있었다. 많은 장애인들이 시·군·구청 및 주민센터에서 업무를 보조하면서 행정 현장에 장애인 당사자의 목소리를 전달하고, 공무원들은 장애인과 함께 일하며 이해의 폭을 넓히는 등 조직 문화에도 긍정

적 영향이 있었다는 평가이다(한국장애인개발원, 2023). 또한 장애인일자리사업의 수행으로 축적된 노하우는 각종 직무 매뉴얼 제작, 지원기술 개발 등으로 이어져 장애인 고용지원에 활용되고 있다. 한편, 통계적으로 장애인일자리사업 참여자들의 평균 소득이 사업 이전보다 증가하고, 일정 비율은 이후 다른 일자리(타 재정지원 사업 포함)에 재참여하거나 취업하는 선순환이 관찰된 것도 성과라 할 수 있다(한국장애인개발원, 2018). 요약하면 장애인일자리사업은 다수 장애인의 삶의 질 향상, 사회참여 기회 제공, 일부의 고용 전이, 행정 및 정책 측면 효과 등을 주요 성과로 거두었다고 평가할 수 있다.

노인일자리사업은 오랜 기간 운영되며 개인적·사회적 측면에서 다양한 성과를 나타냈다. 가장 큰 성과는 노인빈곤 완화에 기여했다는 점이다. 우리나라는 상대적 노인빈곤율이 OECD 최고 수준이었는데, 노인일자리사업을 통해 매년 100만 명 가까운 어르신들이 적지만 정기적인 소득을 얻음으로써 빈곤갭을 줄이는 효과가 있었다는 분석이 있다(보건복지부, 2023). 실제로 기초연금(월 30만원)과 노인일자리 활동비(월 27~30만원)를 합하면 월 약 60만원이 되어, 최저생계비의 상당 부분을 충당할 수 있게 되며, 이는 일정 기간이나마 절대빈곤을 예방하는 역할을 한다(보건복지부, 2023). 둘째, 노인의 건강 및 삶의 만족도 개선 성과가 다수 연구를 통해 입증되었다. 노인일자리 참여자는 비참여 노인에 비해 우울감이 유의하게 낮고, 자신의 삶에 대한 만족도가 높다는 조사 결과가 꾸준히 보고되었다(보건복지부, 2023). 규칙적인 사회활동이 신체 기능 저하를 늦추고 인지기능 유지에도 도움이 되어, 장기적으로 의료비 절감 효과도 있다는 평가이다. 보건복지부 역시 노인일자리사업이 “어르신들의 삶의 만족도 증가, 우울감 개선, 의료비 절감 등 측면에서 의미 있다”고 공식적으로 밝혔다. 셋째, 노인일자리사업은 사회적 효용 창출 면에서 성과를 냈다. 예를 들어 공익활동형 사업을 통해 독거노인 안부확인, 취약계층 지원 등의 서비스가 이뤄져, 돌봄 공백을 메우는 효과가 있었다. 이것은 노인이 노인을 돌보는 상호부조의 형태로 지역사회 돌봄망이 형성된 것으로 볼 수 있다. 또한 스쿨존 교통지원, 지역 환경정화 등 활동을 통해 지역사회 안전과 미관 개선에도 이바지했다. 시장형 사업단의 경우 노인들이 생산한 물품과 서비스가 경제 활동으로 연결되어 부가가치를 창출하고, 일부 수익사업은 자립하여 노인 스스로 지속적 일자리를 만들어내기도 했다. 넷째, 세대통합과 사회인식 변화도 중요한 성과로 언급된다. 노인일자리사업에 참여한 어르신들이 지역사회에서 어린이집이나 학교, 마을 행사 등에 참여하면서 자연스럽게 세대 간 교류가 일어나고, 젊은 세대는 적극적으로 사회활동 하는 노인의 모습을 보며 고령사회에 대한 인식을 긍정적으로 바꾸게 되는 효과가 있었다. 특히 과거에는 노인을 돌봄이나 부양의 대상으로만 여겼다면, 이제는 사회에 기여하는 일원으로 보는 시각이 확대되었는데, 여기에 노인일자리사업이 기여했다는 평가가 있다(보건복지부, 2023). 다섯째, 정책적으로 노인일자리사업은 노인복지 분야 핵심사업으로 자리잡으며 안정적인 제도 기반을 마련한 성과가 있었다. 2004년 이후 사업이 중단 없이 지속·확대되면서, 관련 예산 확보와 인프라(전국 250여 개 시니어클럽 등)가 구축되었고, 2021년

에는 노인일자리 전문기관인 한국노인인력개발원이 공단으로 승격되어 조직 규모를 갖추는 등 제도적 성숙이 이루어진 것으로 평가되고 있다.

### (7) 종합

위에서 제시한 각 사업의 목적, 대상, 수행 직무 등을 살펴본 결과와 각 사업의 주요 특성 등을 제시한 자료를 종합하여 3가지 유사 사업의 특성을 간략히 요약, 비교한 결과는 〈표 Ⅲ-22〉와 같다.

〈표 Ⅲ-22〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리, 장애인일자리 및 노인일자리 사업 비교

| 항목 | 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 | 장애인일자리사업 (기존) | 노인일자리사업 (기존) |
|---|---|---|---|
| **등장 배경** | ◦장애인권리운동의 요구로 2020년 서울시 시범 도입 (중증장애인 노동권 보장 운동의 성과) | ◦장애인 고용률 낮음에 따라 2007년 정부 도입 (취약계층 소득보전·사회참여 확대 목적) | ◦고령화로 인한 노인빈곤 문제 대응 위해 2004년 정부 도입(활기찬 노후·사회참여 지원) |
| **필요성** | ◦최중증장애인의 극심한 고용 배제 해소, 권리 기반의 새로운 일자리 창출 필요 | ◦장애인에 안정적 일자리 제공하여 빈곤 완화 및 사회통합 필요(취업취약계층 보호) | ◦노년층 소득보충과 역할 상실 방지, 건강하고 존엄한 노후생활 지원 필요(고령사회 대책) |
| **목적** | ◦최중증장애인의 노동권 보장 및 사회적 가치 창출 (권리옹호·인식개선 등 “이것도 노동” 구현) | ◦장애인 사회참여 기회 확대와 소득보장 지원; 궁극적으로 일반 노동시장 전이 촉진(자립생활 활성화) | ◦노인의 활기찬 노후, 사회공헌 기회 제공 및 소득보충(건강증진과 삶의 만족도 향상 통한 복지 향상) |
| **대상** | ◦일반 노동시장 참여 어려운 최중증장애인 (특히 탈시설 장애인 등) 중심 | ◦만 18세 이상 등록장애인 중 미취업자(일부 자격제한 있음; 유형별 세분화) | ◦만 65세 이상 노인(공익형은 기초연금수급자, 사회서비스·시장형은 60세 이상도 포함) |
| **수행 직무** | ◦장애인 권익옹호(권리옹호 캠페인, 모니터링 등), 문화예술(예술창작·공연), 인식개선 교육(강사 활동) 등 사회적 가치 활동 | ◦일반형: 행정기관 사무보조 등 일반 노동 보조업무<br>◦복지형: 복지관·공공장소에서 단순 봉사활동<br>◦특화형: 시각장애인 안마서비스, 발달장애인 요양보호 보조 등 전문분야 보조 | ◦공익활동: 노노케어, 환경미화, 안전지도 등 봉사활동<br>◦사회서비스형: 돌봄·시설지원 등 사회서비스 제공<br>◦시장형: 사업단 운영(카페, 택배 등), 취업알선(경비·가사 등), 시니어인턴십, 고령자친화기업 등 |
| **추진 절차·체계** | ◦지자체 주관, 장애인자립생활센터 등 수행기관이 모집·운영<br>◦연 1회 계약(1년)으로 참여<br>◦전담인력·동료지원인 배치 등 지원체계 구축<br>◦지자체별 조례 기반 마련 추세 | ◦복지부·장애인개발원 중앙총괄, 지자체 집행; 매년 말 지자체별 공개 모집→선발→배치; 국비+지방비 예산 매칭; 수행기관(복지관 등) 협조<br>◦1년 단위 사업, 2년 연속 참여 제한 | ◦복지부·노인인력개발원 중앙총괄, 지자체 및 수행기관(시니어클럽 등) 운영<br>◦매년 전국 통합 모집(12월)→선발(12월)<br>◦국비 대폭 지원(일부 지방비)<br>◦다수 9~12개월 활동<br>◦수행기관 전담관리 하에 행정복지센터 등과 연계 |
| **예산** | ◦지자체 자체 예산으로 운영(2023년 전국 약 120~140억 원 규모 추정)<br>◦1인당 연 1,100만 원 내외 비용(최저임금 수준 임금+운영비)<br>◦일부 지자체는 예산 부족으로 규모 제한<br>◦중앙정부 예산지원 없음(향후 국가사업화 필요) | ◦국고+지방비로 연간 수천억 원 규모(2023년 국비 2,227억+지방비 합 약 4,400억 원)<br>◦2023년 참여자 29,546명, 1인당 연 평균 750만 원 내외<br>◦임금 수준: 전일제 월 200만 원, 시간제 100만, 복지일자리 50만 등<br>◦매년 예산+인원 증가 추세 | ◦중앙정부 재정투입 최대(2024년 약 1조 3천억 국비, 총사업비 2조 원 근접)<br>◦2024년 일자리 109.8만 개 제공 계획<br>◦공익형 1인당 연 324만 원(월27만x12), 사회서비스형 720만 이상, 시장형 유형별 차등<br>◦2027년까지 예산 대폭 확대 계획(노인인구 10% 목표) |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **참여 인원** | ◦비교적 소규모: 2020년 서울 260명 시작 → 2022년 전국 ~650명 → 2024년 900-1,000명 추산 (서울 중단 영향)<br>◦경기도 최대 규모(700명), 기타 지자체 수십수백명<br>◦최중증장애인 인구 대비 아직 극히 일부만 참여 | ◦중규모: 2007년 ~5천명 → 2016년 1.48만 → 2022년 2.75만 → 2023년 2.95만명 (2025년 3.35만명 계획)<br>◦복지일자리 53%, 일반형 39%, 특화형 8% 구성 (2023년)<br>◦장애인 인구 대비 1% 정도 혜택, 경쟁률 지역별 상이 | ◦매우 대규모: 2010년대 중반 40만명 → 2020년대 초 7080만명 → 2024년 109.8만명 예정 (사상 최고치)<br>◦공익형 약 60~70%, 사회서비스+시장형 30~40%<br>◦65세 이상 인구의 약 8~9%(2024년 기준) 참여, 2027년 10% 목표 |
| **주요 성과** | ◦최중증장애인에 생애 첫 일자리·소득 제공 (자존감·삶의 질 향상)<br>◦권리옹호 활동 통해 지역사회 변화와 인식개선 기여 (편의시설 개선 등 성과)<br>◦모델의 전국 확산 및 조례 제정 등 제도화 진전 (경기도·광주남구 등)<br>◦장애인 노동에 대한 패러다임 전환 촉발 (사회적 가치도 노동으로 인정) | ◦수만 명 장애인에게 사회참여 기회와 소득보전 제공(삶의 안정 및 사회적 고립 완화 효과)<br>◦일부 참여자의 민간취업 및 자립 성공 사례 (일자리→취업 연계 성과)<br>◦공공부문 장애인 인식 개선 및 행정 보조인력 활용 효과<br>◦장애인 고용촉진 정책의 중요성 부각(정책 지속 확장 기반) | ◦노인빈곤 완화에 기여(기초연금+일자리 수당으로 생계 보조)<br>◦노인 삶의 만족도·건강 개선(우울감 감소, 의료비 절감 연구결과)<br>◦독거노인 돌봄 등 사회서비스 보완, 지역사회 공익 증진(안전, 환경 등)<br>◦세대통합 및 긍정적 노인상 확산(사회공헌하는 노인 이미지)<br>◦국책사업으로 자리매김(인프라 구축, 국제 모범 사례) |
| **문제점 및 한계** | ◦지자체 재량에 좌우돼 지속성 불안(정권 교체 시 서울 사업 폐지 사례)<br>◦예산 부족으로 소규모에 머묾(중앙 지원 부재)<br>◦성과 계량화 어려워 일부 “비생산적” 비판; 직무범위 제한 및 개별 맞춤 부족<br>◦전담인력 등 운영 인프라 미흡(지원인력 처우 등)<br>◦참여자 생계보장엔 여전히 부족한 소득 수준 | ◦낮은 임금과 2년 참여 제한으로 경제적 실효성 제한<br>◦최중증장애인 참여 저조(생산성 위주 설계로 배제 발생)<br>◦민간 취업전환 저조(사업 끝나면 실업으로 복귀하는 사례 다수)<br>◦단순·반복 직무 많아 역량 개발 한계<br>◦행정절차 번잡 및 효율성 문제<br>◦내부 형평성 논란(유형간 보수차 등) | ◦“용돈벌이” 수준 보상으로 빈곤 근원 해결 한계<br>◦일부 일자리 인위적 창출/낮은 생산성 비판<br>◦청년층 등과의 세대 형평성 논쟁<br>◦참여 제한 기준으로 인한 사각지대 (예: 비수급 가난한 노인 제외 등)<br>◦고령 참여자의 안전사고 위험<br>◦재정부담 지속가능성 우려(고령자 급증 대비) |
| **개선 방안** | ◦국가 차원 법제화·예산 지원으로 안정화(법률 또는 지침에 근거 명시)<br>◦참여규모 확대 및 타 분야 직무 개발(환경, 커뮤니티 등)<br>◦전담인력·보조공학 지원 확충; 성과평가 체계화 및 홍보로 사회적 공감대 강화<br>◦임금 인상 및 고용기간 연장 등 처우 개선 | ◦중증장애인 맞춤 트랙 도입 등 경증 편중 완화<br>◦임금 수준 인상(최저임금 이상 보장 검토)과 참여기간 유연화<br>◦일자리→취업 연계 프로그램 강화(취성패 연계, 채용연계 인센티브 등)<br>◦교육훈련 병행으로 역량개발; 행정 절차 간소화 및 정보시스템 고도화<br>◦새로운 모델(창업형, 재택IT형 등) 시범 도입 | ◦일자리 질 향상(전문성 살린 양질 일자리 늘리기)<br>◦참여자 맞춤배치 및 유형전환 유연화<br>◦활동비 현실화 검토(수당 인상 또는 추가일 기회 부여)<br>◦민간·기업 CSR 연계 일자리 확충<br>◦세대융합형 프로젝트 개발<br>◦60대 초중반 등 사각지대용 일자리 보완<br>◦평가·모니터링 강화로 부실 운영 개선 |
| **기타 특이사항** | ◦국제적으로 유례 드문 권리기반 일자리 모델(장애인권리협약 이행 사례로 주목)<br>◦헌법상 근로권 실질 구현 측면 강조<br>◦장애인운동이 정책 견인한 상징적 사례<br>◦탈시설 정책과 연계되어 지역사회 정착 지원 역할 | ◦장애인복지법 시행령에 근거 조항 존재(법적 기반 명확)<br>◦복지부-고용부 간 경계에 있는 사업(고용+복지 성격)<br>◦일부 지자체 자체 일자리사업과 병행 운영 사례<br>◦공식 고용통계에 반영 안 되어 성과 외부 노출 한계<br>◦코로나19 등 위기 시 대면→비대면 전환 등 유연 대응 경험 | ◦노인복지법에 근거 규정 추진 중(사업 법정화 시도)<br>◦공적연금의 보완재로 기능(준연금 성격)<br>◦사회적기업/협동조합과 연계한 모델 많음<br>◦디지털 격차와 디지털 일자리 창출 이슈 공존<br>◦노년기 활동이론 실천 사례로 학술적 관심 높음 |

### 5) 해외 관련 사례 분석

국내에서 2020년도부터 지자체별로 시행되기 시작한 '권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리'는 정부 및 지자체가 중증장애인의 노동권을 보장하고 UN장애인권리협약을 홍보하여 시민사회 인식개선을 도모하기 위해 중증장애인이 문화예술, 권익옹호, 인식개선 직무를 수행하는 일자리 사업이다. UN장애인권리협약 '제8조 인식제고'에 따르면 장애인의 권리에 대한 감수성 증진, 장애인에 대한 긍정적인 인식 및 보다 증대된 사회적 인식의 촉진, 직장과 고용시장에서 장애인의 기술, 실적, 능력과 기여에 대한 인정 촉진을 실현하기 위해 대중인식 캠페인을 추진, 지속해야 한다. 또한 '제27조 근로 및 고용'에 따르면 당사국은 다른 사람들과 동등한 조건으로 장애인의 노동권을 인정해야 하며, 공공부문에서 장애인을 고용할 것을 강조하고 있다. 이 내용에 비춰볼 때, 중증장애인 당사자가 자신의 권리를 대중에게 알리고 홍보하는 활동이 공공부문에서 인정받고, 지역사회 인식 개선에 기여하는 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업은 협약 이행을 위한 하나의 정책적 실천으로 볼 수 있다.

국내의 실천 사례 이외에도 이 사업의 발전 가능성과 동향을 파악하기 위해서는 UN장애인권리협약에 근거한 권익옹호 활동에 대한 해외 사례를 탐색하고, 이를 국내외 같이 정부의 재정을 지원받아 일자리 형태로 사업을 추진하고 있는 사례가 있는지에 대해 살펴볼 필요가 있다. 그러나 현재까지 수집된 해외 사례를 분석한 결과, 정부가 직접 재정을 지원하여 중증장애인이 권익옹호 활동을 수행하는 임금노동 모델은 찾기 어려웠다. 대신, 해외에서는 장애인 당사자가 권익옹호 활동을 수행하는 모델이 존재하며, 일부 국가는 정부 차원의 재정 지원을 통해 장애인의 노동권을 보장하는 정책을 운영하고 있다. 이에 따라, 이 연구에서는 해외 사례를 크게 두 가지 범주로 구분하여 분석하고자 한다. 첫째, 장애인 당사자가 권익옹호 활동을 수행하는 사례(캐나다, 호주, 영국), 둘째, 정부의 재정 지원을 통해 장애인 고용을 보장하는 사례(호주, 일본)를 검토하고, 이를 권리중심 공공일자리와 비교하여 그 의미와 시사점을 도출하고자 한다.

① 캐나다

㉠ People first of Canada

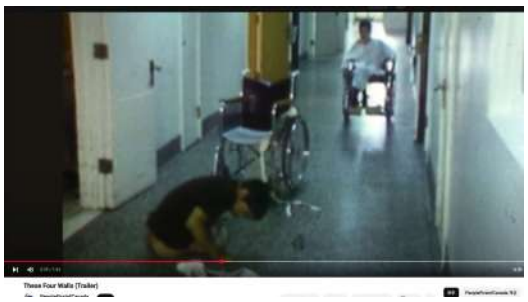
People first of Canada(PFC)는 지적·발달장애인의 권익 증진을 위해 활동하는 캐나다의 전국 단위 단체이다. 이 단체는 유엔 장애인권리협약과 캐나다 권리와 자유 헌장에 근거하여 장애인의 탈시설과 지역사회 통합을 목표로 하며 다음과 같은 활동을 수행한다.

- 장애인 거주시설 폐쇄 및 자립생활 정책 개선 활동
- 장애인의 자립생활을 위한 인식개선 캠페인 및 다큐멘터리 제작 ("These Four

Walls", "The Freedom Tour")

- 장애인 당사자가 직접 참여하는 특별위원회 운영

PFC는 회원들이 직접 조직을 운영하는 100% 회원 주도형 단체로, 동료지원, 개인 경험 공유, 리더십 개발 등을 통해 장애인 당사자들이 자신의 삶을 주도적으로 이끌어갈 수 있도록 지원하는 활동을 이어 나가고 있다. 이들은 지역사회 자립생활 권리 뿐만 아니라, 고용에 대한 평등한 접근, 통합교육 확대, 소득 보장 및 지원, 법적 권리 보호 등 다양한 영역과 의제를 다루는 권익옹호 활동을 전개하고 있다.

<table>
<tr>
<td>
</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>People First Canada 공식 홈페이지</td>
<td>다큐멘터리 These Four Walls</td>
</tr>
<tr>
<td>
</td>
<td>
</td>
</tr>
<tr>
<td>고용에 대한 평등한 접근 프로젝트</td>
<td>소득 보장 및 지원에 관한 활동</td>
</tr>
</table>

㉡ Inclusion Canada

Inclusion Canada는 지적장애인과 그 가족의 권리 증진 및 지역사회 완전한 통합을 목표로 하는 전국 단위 협의체이다. 이 단체는 캐나다 전역의 13개 주 및 준주 회원 조직과 300개 이상의 지역 협회로 구성되어 있으며, 장애인의 자립과 권익을 보호하기 위해 정책 개선 및 법률 제정 활동을 수행하고 있다.

Inclusion Canada는 유엔 장애인권리협약의 원칙에 따라 장애인의 권리를 실현하는

것을 핵심 목표로 삼고 있으며, 이를 위해 다양한 권익옹호 활동을 전개하고 있다. 주요 활동으로는 ① 포용적 교육 확대, ② 법적 권리 보호 및 정책 개선, ③ 소득 보장과 고용 지원, ④ 의료 및 사회서비스 접근성 강화 등이 있다.

특히 Inclusion Canada는 장애인 당사자가 지역사회에서 동등한 시민으로 살아갈 수 있도록 지원하는 구조를 구축하고 있으며, 지적장애인의 탈시설과 자립생활을 촉진하는 데에도 집중하고 있다. 이 과정에서 정부 및 지역사회와 협력하여 법적·제도적 변화를 이끌어내는 데 중점을 두고 있다.

한편 Inclusion Canada는 정부의 공식적인 재정 지원을 받으며 운영되는 구조가 아니며, 장애인 당사자와 이 활동을 지지하는 비장애인들이 함께 권익옹호 활동을 수행하지만 구체적으로 임금을 받으며 활동하는 일자리 형태로 구성되어 있는지 여부는 확인할 수가 없다.

㉢ Institution Watch

Institution Watch는 캐나다의 People First of Canada(PFC)와 Inclusion Canada가 공동으로 운영하는 전국 태스크포스로, 지적장애인의 시설 수용 종식을 목표로 활동하는 조직이다. 2002년에 결성된 이후, 장애인이 지역사회에서 완전히 통합된 삶을 살아갈 수 있도록 정책 개선과 인식 개선, 법·제도 개혁을 추진하는 데 집중하고 있다. Institution Watch의 특징은 장애인 당사자의 경험을 중심으로 시설 수용의 문제점을 알리고, 장애인이 지역사회에서 살아갈 권리를 보장받을 수 있도록 변화를 만들어 간다는 점에 있다.

Institution Watch는 시설 중심의 돌봄이 장애인의 자율성과 기본권을 심각하게 제한한다고 보고, 전국적인 탈시설화를 이루기 위해 다양한 활동을 펼치고 있다.주요 활동은 다음과 같다. 첫째, 캐나다 전역의 장애인 거주시설 운영 실태를 감시하고, 시설 수용이 장애인들에게 미치는 영향을 분석하여 정책적 대안을 제시한다. 둘째, 탈시설의 필요성을 알리는 다큐멘터리 및 캠페인을 제작하여 사회적 인식을 변화시키는 데 힘쓰고 있다. 대표적으로 These Four Walls와 The Freedom Tour는 장애인 거주시설의 문제점을 조명하고, 지역사회 기반의 자립생활 지원이 왜 필요한지 강조하는 콘텐츠로 활용되고 있다. 셋째, 정부 및 지방자치단체와 협력하여 탈시설화를 위한 법적·제도적 개혁을 촉진하고 있으며, 이를 위해 정책 제안과 법률 개정 노력을 지속하고 있다.

가장 최신의 활동으로 Institution Watch는 마니토바 주의 마지막 발달장애인 거주시설인 MDC의 폐쇄를 위해 노력해왔고, 마침내 2025년 1월 23일, 해당 시설이 폐쇄되는 성과를 이끌어냈다. 이 과정에서 장애인 당사자들의 적극적인 권익옹호 활동이 이루어졌음을 2025년 2월 뉴스레터를 통해 강조하였다.



Profoundly sorry: Plaque unveiled to mark closure of MDC

This winter, the Province of Manitoba marked the end of an era for the institutionalization of people with intellectual disabilities.

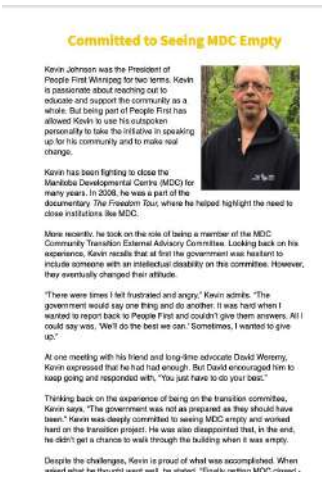
On Thursday, January 23, 2025, the province acknowledged the closure of the Manitoba Developmental Centre in Portage la Prairie with a ceremony at the provincial legislature building. In attendance were former residents of the centre, along with family members and supporters.

"I offer my most sincere and heartfelt apology to all former residents of the Manitoba Developmental Centre and their families. I am profoundly sorry for the harms that you experienced, for the loss that families endured, and for government policies and practices that restricted you from living in community and with your family," Families Minister Nahanni Fontaine said at the ceremony.

A plaque was unveiled at the ceremony, which will be placed in the MDC Cemetery. The future of the MDC land and facility has not been determined.

In a press release marking the last person leaving MDC, Valerie Wolbert, the President of People First of Manitoba and Treasurer of People First of Canada had this to say: "We have been fighting to get people out of MDC for decades and I'm very proud that we have reached our goal."

MDC의 폐쇄



Committed to Seeing MDC Empty

Kevin Johnson was the President of People First Winnipeg for two terms. Kevin is passionate about reaching out to educate and support the community as a whole. But being part of People First has allowed Kevin to use his outspoken personality to take the initiative in speaking up for his community and to make real change.

Kevin has been fighting to close the Manitoba Developmental Centre (MDC) for many years. In 2008, he was a part of the documentary *The Freedom Tour*, where he helped highlight the need to close institutions like MDC.

More recently, he took on the role of being a member of the MDC Community Transition External Advisory Committee. Looking back on his experience, Kevin recalls that at first the government was hesitant to include someone with an intellectual disability on this committee. However, they eventually changed their attitude.

"There were times I felt frustrated and angry," Kevin admits. "The government would say one thing and do another. It was hard when I wanted to report back to People First and couldn't give them answers. All I could say was, 'We'll do the best we can.' Sometimes, I wanted to give up."

At one meeting with his friend and long-time advocate David Weremy, Kevin expressed that he had had enough. But David encouraged him to keep going and responded with, "You just have to do your best."

Thinking back on the experience of being on the transition committee, Kevin says, "The government was not as prepared as they should have been." Kevin was deeply committed to seeing MDC empty and worked hard on the transition project. He was also disappointed that, in the end, he didn't get a chance to walk through the building when it was empty.

Despite the challenges, Kevin is proud of what was accomplished. When

MDC 폐쇄 과정에 함께 한 People First Winnipeg 회장 Kevin Johnson 소개

② 호주

호주의 호주장애인단체연합(Australian Federation of Disability Organisations, AFDO)은 장애인 당사자들이 주도하는 단체로서, 유엔장애인권리협약(UNCRPD)에 기반하여 장애인의 권익을 옹호하고, 정책 개선 및 국제 연대 활동을 활발히 전개하고 있다. 이들은 장애인과 그 가족에 대한 지역사회의 인식 제고를 위해 다양한 활동을 수행하고 있다.

첫째, 장애인 권익옹호 및 정책 개선 활동을 수행하고 있다. AFDO는 장애인의 권리가 법과 정책에 실질적으로 반영될 수 있도록 정부 및 관련 기관과 협력하고 있다. 이들은 장애인 고용, 교육, 소득 보장, 의료 접근성 등 다양한 분야에서 제도 개선을 요구하며, 장애인 당사자가 정책 결정 과정에 직접 참여할 수 있도록 목소리를 내고 있다. 특히, 정부 부처 내 장애인 고용률을 15%로 확대할 것을 촉구하는 캠페인을 벌이며, 장애인의 공공부문 고용을 확대하기 위한 정책적 변화를 요구하고 있다. 이와 함께 장애인 차별 철폐 및 포용 사회 구축을 위한 법·제도 개선을 지속적으로 추진하는 중이다.

둘째, 회원 단체들과의 협력 및 장애인 역량 강화 사업을 추진하고 있다. AFDO는 호주 전역의 다양한 장애인 단체들과 협력하며 공동의 목표를 추진하고 있다. 회원 단체들과 정기적으로 회의를 열고, 공동 전략을 수립하는 한편, 장애인 당사자들이 지역사회에서 효과적으로 활동할 수 있도록 교육 프로그램과 자원 지원도 제공하고 있다. 이런 방식으로 각 장애인 단체가 지역에서 독립적으로 활동할 수 있도록 역량을 강화하고, 연대할 수 있도록 돕고 있다.

셋째, 국제 연대 및 아시아 태평양 지역 협력 사업을 추진하고 있다. AFDO는 호주

내에서만 활동하는 것이 아니라, 국제적으로도 장애인 권익 옹호 활동을 펼치고 있다. 특히 아시아 태평양 지역에서의 장애인 권리 증진을 위한 네트워크를 구축하고, 국제적 연대 활동에도 적극적으로 참여하고 있다. 이러한 활동을 통해 국제사회와 협력하며 장애인 권리 보장을 위한 글로벌 차원의 변화를 촉진하는 역할을 하고 있다.

넷째, 장애인 고용 촉진을 위한 캠페인 사업을 추진하고 있다. AFDO는 장애인의 경제적 자립과 노동권 보장을 위한 활동에도 힘쓰고 있다. 최근에는 정부 부처에서 장애인 고용 비율을 15%로 확대하는 정책을 도입할 것을 요구하는 캠페인을 전개했다. 이 캠페인은 장애인의 공공부문 참여 확대를 촉진하고, 노동시장 내 평등한 기회를 보장하는 데 초점을 맞추고 있다.

이상과 같이 AFDO는 장애인 당사자들이 직접 운영하고 활동하는 단체로서, 장애인 권익 보호, 정책 개선, 국제 연대, 고용 촉진 등 다양한 영역에서 적극적으로 활동하고 있다. 특히, 장애인 당사자들이 직접 정책 개선 활동에 참여하고, 장애인 고용 확대 및 법적 권리 보장을 위한 변화를 만들어가고 있다는 점에서 의미가 크다. AFDO의 활동은 장애인들이 단순히 '복지 서비스의 대상'이 아니라, 사회 변화를 만들어 가는 주체라는 점을 강조하며, 권리 중심의 장애인 운동을 전개하는 중요한 사례로 볼 수 있다.

③ 영국

영국의 Shape Arts는 장애인 당사자가 중심이 되어 운영하는 영국의 문화예술 단체로, 장애의 사회적 모델을 기반으로 활동을 전개하고 있다. 단순히 장애인의 예술 참여를 지원하는 차원을 넘어, 예술계를 보다 포용적인 공간으로 만들고, 장애 예술인들이 주체적으로 활동할 수 있는 환경을 조성하는 데 집중하고 있다. Shape Arts는 장애인과 비장애 예술인의 협업을 촉진하고, 장애 예술인들이 기존 예술계에서 더 넓은 기회를 가질 수 있도록 지원하는 다양한 프로그램을 다음과 같이 운영하고 있다.

첫째, Shape Open라는 장애·비장애 예술인의 협업을 통한 연간 전시회를 운영하고 있다. Shape Open은 Shape Arts가 매년 주최하는 포용적 예술 전시회로, 장애 예술인과 비장애 예술인이 함께 작업한 작품을 전시하며, 사회 속 장애의 의미와 예술의 역할을 탐구하는 장을 제공한다. 이 전시는 단순히 장애인의 예술 활동을 지원하는 것을 넘어, 장애를 바라보는 사회적 시각을 확장하고, 장애 예술인들이 동등한 예술가로 인정받을 수 있는 기회를 제공한다는 점에서 중요한 의미를 가진다.

둘째, Adam Reynolds Award, 장애 예술인을 위한 창작 지원 프로그램을 운영하고 있다. Adam Reynolds Award는 장애 예술인들에게 재정적 지원과 창작 공간을 제공하는 프로그램으로, 수상자에게는 예술 창작을 위한 레지던시 기회와 멘토링 지원이 제공되며, Shape Arts와 협력하는 기관에서 전시 기회를 얻을 수도 있다. 이 프로그램은 장애 예술인들이 전문적인 예술가로 성장할 수 있도록 돕는 중요한 지원 시스템 중 하나

로, Shape Arts가 장애 예술인들의 창작 환경개선을 위해 적극적으로 노력하고 있음을 보여준다.

셋째, Emergent 프로그램, 신진 장애 예술가를 위한 멘토링 및 네트워크 지원 사업을 운영하고 있다. Shape Arts는 새로운 장애 예술인을 발굴하고 지원하기 위해 “Emergent” 프로그램을 운영하고 있다. 이 프로그램은 신진 장애 예술인들에게 멘토링과 네트워크를 제공하며, Shape Arts가 운영하는 다양한 프로젝트와 연결해 창작 기회를 넓혀주는 역할을 한다. 특히 장애 예술인들이 기존의 주류 예술계에서 더욱 활발히 활동할 수 있도록 돕는 데 초점을 맞추고 있다.

이와 같이 Shape Arts는 장애 예술인들이 단순히 예술 창작을 ‘허용받는’ 위치에 머무르는 것이 아니라, 예술계의 주체적인 구성원으로 활동할 수 있도록 환경을 조성하는 데 힘쓰고 있다. 이들의 활동은 장애 예술인을 지원하는 데서 그치지 않고, 장애를 바라보는 사회적 시각을 변화시키는 데까지 연결된다는 점에서 중요한 의미를 가진다. Shape Arts가 운영하는 프로그램들은 장애 예술인의 창작을 지원하고, 기존 예술계에 도전할 기회를 제공하며, 더 나아가 장애와 예술에 대한 사회적 논의를 확장하는 데 기여하고 있다.

(2) 정부 재정 지원 일자리

① 호주의 NDIS Peer Educators, Participant Reference Group

호주의 국가장애보험제도(National Disability Insurance Scheme, NDIS)는 장애인의 삶의 질을 향상시키기 위해 운영되는 국가 차원의 장애 지원 제도이다. 이 시스템 내에서 NDIS 참여자들이 직접 정책 개선에 목소리를 내고, 동료 장애인들에게 정보를 제공하는 중요한 역할을 하는 두 가지 그룹이 있다.

- NDIS 참여자 자문 그룹(Participant Reference Group, PRG)
- NDIS 피어 에듀케이터(Peer Educators)

이 두 그룹은 NDIS가 실제 이용자들의 요구를 반영하고, 장애인 당사자들이 정책 결정 과정에 주체적으로 참여할 수 있도록 하는 핵심 구조라고 볼 수 있다.

먼저, NDIS 참여자 자문 그룹(Participant Reference Group, PRG)은 NDIS를 이용하는 장애인 및 그 가족들의 목소리를 대변하는 공식 자문 기구로, 총 23명의 장애인 및 장애인 가족이 구성원으로 참여하며, NDIS 운영 기관(National Disability Insurance Agency, NDIA)과 정기적으로 회의를 열어 정책 개선 방향을 논의한다. 이 그룹의 역할은 단순한 의견 개진을 넘어, NDIS의 운영 방식 및 서비스 제공 방식에 대한 피드백 제공, NDIS 관련 법률 개정 과정에서 참여자들의 입장을 반영하도록 지원, NDIS의 지속적인 개선을 위한 장애인 당사자의 시각 전달과 같은 적극적인 정책 참여

에 초점을 맞추고 있다. PRG 구성원들은 NDIA, 장애인 대표 및 돌봄 제공자 단체(Disability Representative and Carer Organisations, DRCO), 독립 자문 위원회(Independent Advisory Council, IAC)등의 추천을 받아 선발되며, 장애인의 실제 경험을 기반으로 한 정책적 논의를 이끌어간다. 특히 NDIS는 장애인 당사자가 정책 개발과 의사결정 과정에 적극적으로 참여할 수 있도록 Participant Engagement Payment Policy를 시행하고 있다. 이에 따라, PRG 활동에 참여하는 장애인들은 시간당 $50(최대 4시간), 또는 하루 최대 $250(8시간)의 보수를 받으며, 교통비, 주차비, 식비, 접근성 장비 비용, 지원인/돌봄 제공자 비용 등도 사전 승인 후 지원받을 수 있다. 즉, PRG의 장애인 당사자들은 단순한 자원봉사자가 아니라, 정책적 조언을 제공하는 '전문가'로 인정받고 보수를 받으며 활동하고 있다는 점에서 의미가 크다.

둘째, NDIS Peer Educators, 장애인을 위한 동료 교육 프로그램 운영 사업은 장애인 당사자들이 직접 교육자가 되어, 다른 장애인들에게 NDIS 제도와 권리, 서비스 활용 방법을 안내하는 역할을 수행하는 프로그램이다. NDIS의 복잡한 절차와 지원 계획을 쉽게 이해할 수 있도록 장애인 당사자 중심의 교육을 제공하며, 장애인들이 NDIS를 보다 효과적으로 활용할 수 있도록 강화된 동료 지원 서비스를 제공한다. 이 프로그램은 기존의 기관 중심 교육과 달리, 장애인 당사자들이 직접 다른 장애인들에게 정보를 제공한다는 점에서 차별화된다.

NDIS의 PRG와 Peer Educators 프로그램은 장애인들이 단순히 정책의 수혜자가 아니라, 정책을 만들어가고 다른 장애인을 지원하는 주체라는 점을 보여주는 중요한 사례다. PRG는 NDIS 정책 결정 과정에 장애인 당사자의 목소리를 반영하는 공식 자문 기구로, Peer Educators는 장애인들이 직접 정보를 공유하고, 동료 장애인들의 역량 강화를 지원하는 교육 프로그램으로 자리 잡고 있다. 이러한 구조는 NDIS가 장애인을 단순한 서비스 이용자가 아니라, 제도의 핵심 구성원으로 인정하고 있다는 점에서 중요한 의미를 가진다.

② 미국의 Schedule A

미국 연방정부는 중증장애인을 경쟁 절차 없이 고용할 수 있는 'Schedule A' 특별 채용 프로그램을 운영하고 있다. 특히 지적장애 및 정신장애가 있는 사람은 Schedule A를 통해 연방정부 일자리에 지원할 수 있다.

대부분의 연방 정부 기관에는 장애인 고용 지원 담당관(Selective Placement Program Coordinator, SPPC)이 배치되어 있으며, 이들은 장애인의 채용과 배치, 근무환경 조정 등에서 관리자들을 지원하는 역할을 한다. SPPC는 장애인이 핵심 직무를 수행하는 데 필요한 건축적·환경적 조정을 제안하거나, 현재 채용 공고, 직무 종류, 채용 절차, 합리적 편의 제공 방법등에 대한 정보를 장애인 지원자에게 제공한다. 또한, 장애

인 구직자를 지원하는 공공 및 민간 기관들과 협력하여, 기관의 채용 프로그램과 기회를 외부에 공유하고, 장애인 고용이 원활하게 이루어지도록 조율하는 역할을 수행한다.

③ 일본의 장애인 공공부문 고용 확대 사업

일본 정부는 장애인 고용 촉진을 위해 공공부문에서의 장애인 채용을 적극적으로 확대하고 있으며, 이를 통해 장애인의 노동시장 참여를 강화하고 있다. 특히, 일본 후생노동성은 공공부문이 장애인 고용 확대의 모범 사례가 되어야 한다는 원칙 아래, 국가 및 지방자치단체에서의 장애인 고용률을 지속적으로 높이고 있다.

일본은 법정 장애인 고용률 제도를 통해 모든 사업체가 일정 비율 이상의 장애인을 고용하도록 의무화하고 있다. 2024년 기준 일본의 민간 기업의 법정 고용률은 2.5%이며, 국가 및 지방 공공단체(공무원 부문)의 법정 고용률은 2.8%로 설정되어 있다. 특히 2024년 4월부터 이 법정 고용률이 0.2% 인상되면서, 공공부문에서의 장애인 채용 확대가 더욱 강조되고 있다. 공공부문에서 장애인 고용을 촉진하기 위해, 국가 및 지방 공공단체에는 장애인 채용 보고 의무, 장애인 고용 계획 수립, 고용 상황 공표 등의 의무가 부과되고 있다.

이에 일본 후생노동성 본부 및 전국 도도부현 노동국에서는 장애인을 적극 채용하고 있으며, 우편물의 발송 및 접수, 서류 정리 및 불필요한 서류 폐기, 복사용지 보충 및 문서 자료 입력, 데이터 정리 및 기타 사무 지원 업무 등의 직무를 수행할 수 있도록 업무 환경을 조성하고 있다. 또한 이들의 직무가 단순 업무에 국한되지 않고, 장애인의 직무 수행 능력을 고려한 다양한 행정 지원 업무를 맡을 수 있도록 배치하는 것이 특징적이다. 이는 장애인 근로자들이 공공기관 내에서 지속적으로 근무할 수 있도록 지원하고, 공공부문이 민간기업의 장애인 고용 확대를 이끄는 선례가 될 수 있도록 한다는 취지에서 운영되고 있다.

# Ⅳ

# 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업에 대한 인식 및 요구

1. 설문조사
2. 초점집단면담

# Ⅳ. 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업에 대한 인식 및 요구

## 1. 설문조사

### 1) 조사 방법

#### (1) 참여자

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업에 참여한 중증장애인 당사자, 사업수행기관의 전담인력 및 타 일자리 사업 참여 장애인을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사 참여자의 집단별 인구사회학적 특성은 다음과 같다.

**① 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 참여 중증장애인**

설문에 참여한 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 참여 중증장애인 199명에 대한 인구사회학적 특성은 〈표 Ⅳ-1-1〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-1〉 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 참여자의 인구사회학적 특성

단위: 명(%)

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 성 | 남성 | | | 여성 | |
| | 109(54.8) | | | 90(45.2) | |
| 연령대 | 20대 이하 | 30대 | | 40대 | 50대 이상 |
| | 77(38.7) | 46(23.1) | | 31(15.6) | 45(22.6) |
| 장애유형 | 지적·자폐성장애 | 지체·뇌병변장애 | | 기타 | |
| | 127(63.8) | 56(28.1) | | 16(8.0) | |
| 중복장애 여부 | 중복장애 있음 | | | 중복장애 없음 | |
| | 131(65.8) | | | 68(34.2) | |
| 장애정도 | 장애의 정도가 심한 장애인(중증장애, 기존1~3급) | | | 장애의 정도가 심하지 않은 장애인(경증장애, 기존4~6급) | |
| | 195(98.0) | | | 4(2.0) | |
| 학력 | 중학교 졸업 이하 | 고등학교 졸업 | | 대학교 졸업 이상 | |
| | 32(16.1) | 124(62.3) | | 43(21.6) | |
| 지역 | 수도권(서울, 경기) | 충청권(충북, 강원) | | 호남(광주, 전북, 전남) | 영남(부산) |
| | 56(28.1) | 26(13.1) | | 109(54.8) | 8(4.0) |
| 기초생활 수급 여부 | 수급자 및 차상위 | | | 비수급자 | |
| | 114(57.3) | | | 85(42.7) | |
| 장애인 활동지원 인정 시간 | 60시간 이하 | 61시간 이상 90시간 이하 | 91시간 이상 120시간 이하 | 121시간 초과 | 이용하지 않음 |
| | 36(18.1) | 30(15.1) | 24(12.1) | 49(24.6) | 60(30.2) |
| 이전 일자리 경험 | 있음(이전에 일을 해본 경험이 있음) | | | 없음(직업 활동이 처음) | |
| | 153(76.9) | | | 46(23.1) | |

〈표 Ⅳ-1-1〉에서 제시한 바와 같이 설문에 참여한 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자들의 성별은 남성이 109명(54.8%), 여성이 90명(45.2%)으로, 전체 199명 중 남성이 더 많은 것으로 나타났다. 연령대는 20대 이하가 77명(38.7%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 30대 46명(23.1%), 50대 이상 45명(22.6%), 40대 31명(15.6%) 순으로 나타났다.

또한 장애유형의 경우 지적·자폐성장애가 127명(63.8%)으로 절반 이상을 차지했고, 지체·뇌병변장애가 56명(28.1%), 기타 장애가 16명(8.0%)로 조사되었다. 중복장애 여부에서는 중복장애가 있는 응답자가 131명(65.8%)으로 나타나, 중복장애를 가진 참여자의 비중이 상당히 높음을 확인할 수 있었다. 장애정도는 대부분이 '심한 장애'(중증장애, 기존 1~3급)로, 해당 응답자는 195명(98.0%)에 달했다.

학력 수준은 고등학교 졸업자가 124명(62.3%)으로 가장 많았으며, 대학교 졸업 이상이 43명(21.6%), 중학교 졸업 이하가 32명(16.1%)로 나타났다. 지역 분포는 호남(광주, 전남, 전북)(54.8%) 지역이 가장 높은 비율을 보였으며, 그 다음으로 수도권(서울, 경기)(28.1%), 충청권(강원, 충북)(13.1%), 영남(부산)(4.0%) 순으로 나타났다.

기초생활수급자 여부에서는 수급자 및 차상위 계층이 전체의 57.3%로 나타나, 해당 일자리 참여자 중 상당수가 경제적으로 취약한 계층임을 보여준다. 장애인 활동지원 인정 시간에서는 활동지원 서비스를 '이용하지 않음' 응답자가 60명(30.2%)으로 가장 많았으며, '121시간 초과'가 49명(24.6%)로 뒤를 이었다. 이는 활동지원이 필요한 중증장애인의 참여가 높음을 보여주는 지표로 해석할 수 있다.

끝으로, 이전 일자리 경험은 '있음'이 153명(76.9%)으로 대다수를 차지하였으며, '직업활동이 처음'인 응답자는 46명(23.1%)이었다. 이는 본 사업이 재취업 혹은 경력 지속을 위한 경로로도 활용되고 있음을 시사한다.

### ② 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업수행기관 전담인력

설문에 참여한 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력 69명에 대한 인구사회학적 정보는 〈표 Ⅳ-1-2〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-2〉 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업수행기관 전담인력의 인구사회학적 특성

단위: 명(%)

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 성 | 남성 | | 여성 | |
| | 20(29.0) | | 49(71.0) | |
| 연령대 | 20대 이하 | 30대 | 40대 | 50대 이상 |
| | 21(30.4) | 10(14.5) | 23(33.3) | 15(21.7) |
| 학력 | 고등학교 졸업 이하 | 대학교 졸업 | 대학원 졸업 이상 | |
| | 13(18.8) | 51(73.9) | 5(7.2) | |
| 소지 자격 | 사회복지사 | 장애인 재활상담사 | 특수교사 | 기타 (없음, 보육교사) |
| | 52(75.4) | 3(4.3) | 1(1.4) | 13(18.8) |
| 근무 지역 | 수도권(서울, 경기) | 충청(충북, 강원) | 영남(부산, 경남) | 호남권(광주, 전북, 전남) |
| | 24(34.8) | 5(7.2) | 8(11.6) | 32(46.4) |
| 장애인 복지 관련 총 경력 | 1년 미만 | 1년 이상 2년 미만 | 2년 이상 3년 미만 | 3년 이상 |
| | 21(30.4) | 15(21.7) | 11(15.9) | 22(31.9) |
| 권리중심 맞춤형 공공일자리 사업 담당 경력 | 1년 미만 | 1년 이상 2년 미만 | 2년 이상 3년 미만 | 3년 이상 |
| | 32(46.4) | 16(23.2) | 12(17.4) | 9(13.0) |
| 소속 사업수행기관 유형 | 장애인자립생활센터 | | 장애인단체 등(장애인복지관, 직업재활시설 등) | |
| | 57(82.6) | | 12(17.4) | |
| 일자리 참여자의 장애유형 | 지적·자폐성장애 | 지체·뇌병변장애 | 구분 없음 | |
| | 25(36.2) | 10(14.6) | 34(49.3) | |
| 사업수행기관 내 일자리 참여 인원 | 10명 미만 | 10명 이상 20명 미만 | 20명 이상 30명 미만 | 30명 이상 |
| | 13(25.0) | 21(40.4) | 12(23.1) | 6(11.5) |
| 사업수행기관 내 일자리 사업 전담인력 수 | 1명 | 2명 | 3명 이상 | 없음 |
| | 16(30.2) | 16(30.2) | 18(34.0) | 3(5.7) |
| 사업수행기관 내 일자리 사업 지원인력 수 | 5명 미만 | 5명 이상 10명 미만 | 10명 이상 | 없음 |
| | 14(28.0) | 20(40.0) | 10(20.0) | 6(12.0) |

〈표 Ⅳ-1-2〉에서 제시한 바와 같이 설문에 참여한 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업수행기관 전담인력의 성별은 여성이 49명(71.0%), 남성이 20명(29.0%)으로, 여성이 더 많은 것으로 나타났다. 연령대는 40대가 23명(33.3%)으로 가장 많았으며, 20대 이하가 21명(30.4%), 50대 이상이 15명(21.7%), 30대가 10명(14.5%)으로 분포되었다. 학력 수준은 대학교 졸업이 51명(73.9%)으로 가장 많았으며, 고등학교 졸업 이하는 13명(18.8%), 대학원 졸업 이상은 5명(7.2%)로 나타났다.

자격사항에서는 사회복지사 자격증을 보유한 응답자가 52명(75.4%)로 가장 많았으며,

그 외 장애인재활상담사(4.3%), 특수교사(1.4%)가 일부 있었고, 13명(18.8%)은 기타(보육교사, 무자격 등)로 응답하였다. 근무지역은 호남권(46.4%)가 가장 많았고, 수도권(34.8%), 영남권(11.6%), 충청권(7.2%)가 뒤를 이었다. 장애인 복지 관련 총 경력은 3년 이상이 22명(31.9%)으로 가장 많았으며, 1년 미만도 21명(30.4%)에 달해 신입과 경력자의 분포가 고르게 나타났다. 권리중심 맞춤형 일자리 사업 담당 경력에서는 1년 미만이 32명(46.4%)으로 절반 가까이를 차지하였으며, 3년 이상은 9명(13.0%)에 불과해, 사업 경력이 비교적 짧은 담당자들이 많은 편이었다.

소속 사업수행기관의 유형은 장애인자립생활센터가 57명(82.6%)으로 가장 많았고, 장애인단체(10.1%), 장애인복지관과 직업재활시설이 각각 1명(1.4%)씩 응답하였다. 사업수행기관 내 일자리 참여자의 장애유형의 경우, 지적·자폐성장애가 25명(36.2%), 지체·뇌병변장애가 10명(14.6%)이었으며, 구분 없이 운영하는 기관이 절반가량인 34명(49.3%)으로 조사되었다. 사업수행기관 내 일자리 참여자 수는 10명 이상 20명 미만이 21명(40.4%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 10명 미만(25.0%), 20명 이상 30명 미만(23.1%), 30명 이상(11.5%) 순이었다.

사업수행기관 일자리 사업 전담인력은 3명 이상이 18명(34.0%)으로 가장 많았고, 1명 또는 2명 체계도 각각 16명(30.2%)씩 분포하였다. 전담인력이 없는 기관도 3곳(5.7%) 있었다. 사업수행기관 일자리 사업 지원인력은 5명 이상 10명 미만이 20명(40.0%)으로 가장 많았으며, 5명 미만은 28.0%, 10명 이상은 20.0%였고, 지원인력이 없음이라고 응답한 경우도 6명(12.0%)으로 확인되었다.

### ③ 타 일자리 사업 참여자

설문에 참여한 타 일자리 사업 참여자 133명에 대한 인구사회학적 정보는 〈표 Ⅳ-1-3〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-3〉 타 장애인 관련 일자리 사업 참여자의 인구사회학적 특성

단위: 명(%)

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 성 | 남성 | | | 여성 | | |
| | 58(43.6) | | | 75(56.4) | | |
| 연령대 | 20대 이하 | 30대 | | 40대 | 50대 이상 | |
| | 44(33.1) | 30(22.6) | | 27(20.3) | 32(24.1) | |
| 장애유형 | 지적·자폐성장애 | 지체·뇌병변장애 | | 기타 | | |
| | 86(64.7) | 34(25.6) | | 13(9.8) | | |
| 중복장애 여부 | 중복장애 있음 | | | 중복장애 없음 | | |
| | 84(63.2) | | | 49(36.8) | | |
| 장애정도 | 장애의 정도가 심한 장애인 (중증장애, 기존1~3급) | | | 장애의 정도가 심하지 않은 장애인 (경증장애, 기존4~6급) | | |
| | 127(95.5) | | | 6(4.5) | | |
| 학력 | 중학교 졸업 이하 | 고등학교 졸업 | | 대학교 졸업 이상 | 무학 | |
| | 24(18.0) | 73(54.9) | | 25(18.8) | 11(8.3) | |
| 거주지역 | 수도권(서울, 경기, 인천) | 충청권(대전) | | 영남권(대구, 울산, 경남) | 호남권(광주, 전북, 제주) | |
| | 92(69.2) | 1(0.8) | | 34(25.6) | 6(4.5) | |
| 기초생활수급 여부 | 수급자 및 차상위 | | | 비수급자 | | |
| | 61(45.9) | | | 72(54.1) | | |
| 장애인 활동지원 인정 시간 | 60시간 이하 | 61시간 이상 90시간 이하 | 91시간 이상 120시간 이하 | 121시간 초과 | 이용하지 않음 | |
| | 25(18.8) | 5(3.8) | 14(10.5) | 41(30.8) | 48(36.1) | |
| 이전 일자리 경험 | 있음(이전에 일을 해본 경험이 있음) | | | 없음(직업 활동이 처음) | | |
| | 92(69.2) | | | 41(30.8) | | |
| 참여하는 일자리의 사업 분류 | 장애인직업재활시설 등 기타 일자리 | | | 복지일자리 사업 | | |
| | 48(31.2) | | | 106(68.8) | | |

〈표 Ⅳ-1-3〉에서 제시한 바와 같이 타 일자리 사업 참여 장애인의 성별은 여성 응답자가 75명(56.4%)으로 남성 58명(43.6%)보다 다소 높은 비율을 보였다. 연령대는 20대 이하가 44명(33.1%)으로 가장 많았고, 50대 이상(24.1%), 30대(22.6%), 40대(20.3%) 순으로 나타났다. 장애유형은 지적·자폐성장애가 전체의 64.7%(86명)를 차지해 가장 많았으며, 지체·뇌병변장애가 25.6%(34명), 기타 장애가 9.8%(13명)로 분포되었다. 중복장애 여부에 대해서는 중복장애가 있다고 응답한 이들이 84명(63.2%)으로, 중복장애가 없는 이들(36.8%)보다 높은 비율을 보였다. 장애 정도는 중증장애인이 전체의 95.5%(127명)로 대부분을 차지했으며, 경증장애인은 4.5%(6명)였다.

학력 수준은 고등학교 졸업자가 73명(54.9%)으로 가장 많았으며, 대학교 졸업 이상이 25명(18.8%), 중학교 졸업 이하는 24명(18.0%)이었다. 무학 응답자도 11명(8.3%) 있었

다. 거주지역을 살펴보면, 수도권 지역이 92명(69.2%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 영남권 34명(25.6%), 호남권 6명(4.5%), 충청권 1명(0.8%) 순으로 나타났다. 기초생활 수급 여부는 비수급자가 72명(54.1%)로 수급자 및 차상위(45.9%)보다 높은 비율을 보였다.

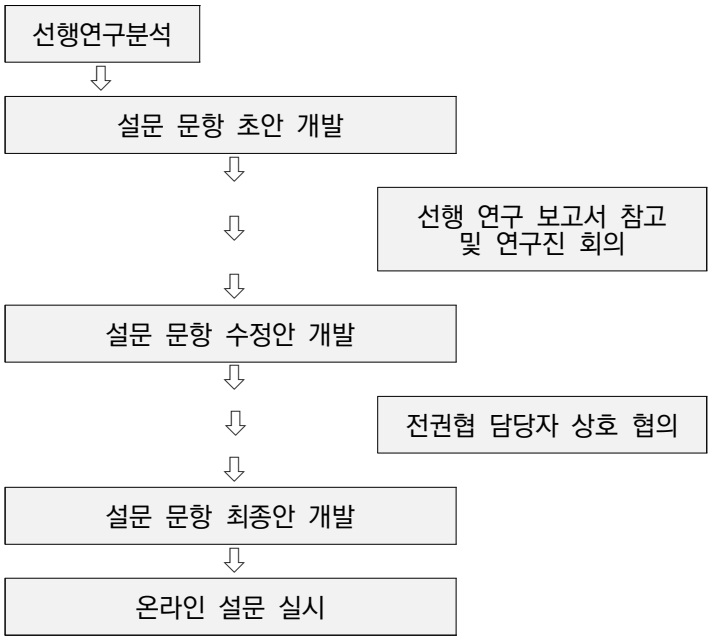
장애인 활동지원 인정 시간은 '이용하지 않음'이 48명(36.1%)으로 가장 많았으며, '121시간 초과'가 41명(30.8%)로 뒤를 이었다. '60시간 이하'는 25명(18.8%), 그 외는 소수였다. 이전 일자리 경험은 '있다'고 응답한 이가 92명(69.2%)으로 '없다'(30.8%)보다 많아, 다수의 응답자가 과거 일자리 경험이 있는 것으로 나타났다.

참여 일자리의 사업 분류는 복지일자리 사업 참여자 전체의 106명(68.8%)로 가장 많았고, 장애인직업재활시설 등 그밖의 일자리에 참여하는 장애인이 48명(31.2%)이었다.

### (2) 실시 절차

선행연구 분석을 통해 주요 개념들을 바탕으로 연구진의 논의를 거쳐 설문 문항 초안을 개발하였다. 이전에 실시된 장애인 일자리 관련 연구, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 관련 연구(김기룡 외(2022), 박혜원, 김원호(2024), 양숙미 외(2023), 채광식(2023))를 확인하며 내용 타당도 검증을 하였고, 여기서 제안된 수정사항들을 반영하여 설문 문항 수정안을 개발하였으며, 수정된 설문 문항을 바탕으로 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 담당자와 상호 협의하며 최종 설문 문항을 확정하였다. 확정된 설문 문항은 온라인 설문이 가능하도록 인터넷 설문조사 시스템을 활용하여 개발하였다 (https://ko.surveymonkey.com).

설문조사는 2024년 12월부터 2025년 5월까지 실시하였으며, 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 소속 수행기관의 일자리 참여자, 전담인력, 그밖에 장애인 근로자를 대상으로 온라인 설문 참여를 요청하였다. 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 경우 소속 기관의 지원인력, 활동지원인력 등의 도움을 받아 PC 또는 스마트폰을 활용하여 온라인 설문에 참여하였다. 참여자에서 220부, 전담인력에서 87부, 기타 일자리 종사자에서 157부의 설문이 수집되었으며, 이 중에서 전체 응답에 성실하게 참여했는지 여부, 결측값 등을 기준으로 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 199부, 전담인력의 69부, 기타 일자리의 133부를 최종 분석 대상자료로 선정하였다.




[그림 Ⅳ-1-1] 설문조사 개발 및 실시 과정

### (3) 설문 조사도구 개발

최종 설문 문항의 하위 영역별 구성은 〈표 Ⅳ-1-4〉와 같으며, 문항 구성은 기본 인적사항, 직무 수행 실태, 개선 요구를 포함하여 2~3파트로 구성되었다. 소요 시간은 약 20분이다. 권리중심 맞춤형 공공일자리 사업 참여자용(128문항)과 사업수행기관 전담인력용(99문항), 타 일자리 사업 참여 장애인용(104문항)으로 구분하여 개발하였다(〈부록 1〉 설문지 참조).

〈표 Ⅳ-1-4〉 설문 조사도구 구성 내용

| 대상 | PART | 주요내용 | 문항 수 | 세부문항 수* |
|---|---|---|---|---|
| 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자 | Ⅰ. 기본 인적사항 | 성, 연령, 장애유형, 중복장애, 장애정도, 학력, 거주지역, 기초생활수급여부, 장애인활동지원 서비스 이용 시간, 이전 일자리 경험 여부 | 1 | 10 |
| | Ⅱ. 직무 수행 실태 | 직무 | 13 | 13 |
| | | 근무 환경 | 6 | 6 |
| | | 직무 만족도와 성과 | 2 | 21 |
| | | 어려움 | 1 | 28 |
| | | 계속 참여 여부 | 3 | 29 |
| | Ⅲ. 개선 요구 | 개선 필요 정도 | 1 | 12 |
| | | 행·재정적 필요 사항 | 1 | 8 |
| | | 기타 의견 | 1 | 1 |
| 소계 | | | 29 | 128 |
| 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력 | Ⅰ. 기본 인적사항 | 성, 연령, 학력, 자격사항, 거주지역, 장애인 복지 관련 총 경력, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 담당 기간, 일자리 사업 수행기관 유형, 소속 기관 참여자의 장애 유형 | 1 | 9 |
| | Ⅱ. 직무 수행 실태 | 직무 | 9 | 20 |
| | | CRPD | 2 | 6 |
| | | 직무 만족도 외 | 6 | 16 |
| | | 사회적 가치와 성과 | 2 | 24 |
| | Ⅲ. 개선 요구 | 어려움 | 1 | 1 |
| | | 개선 필요 정도 | 1 | 13 |
| | | 행·재정적 필요 사항 | 1 | 9 |
| | | 기타 의견 | 1 | 1 |
| 소계 | | | 24 | 99 |
| 기타 장애인 일자리 근로자 | Ⅰ. 기본 인적사항 | 성, 연령, 장애유형, 중복장애, 장애정도, 학력, 거주지역, 기초생활수급여부, 장애인활동지원 서비스 이용 시간, 이전 일자리 경험 여부 | 1 | 10 |
| | Ⅱ. 직무 수행 실태 | 직무 | 10 | 10 |
| | | 근무 환경 | 6 | 6 |
| | | 직무 만족도와 성과 | 2 | 21 |
| | | 어려움 | 1 | 28 |
| | | 계속 참여 여부 | 3 | 29 |
| 소계 | | | 23 | 104 |

* 세부문항은 문항수 내 영역 및 유형 등을 세분화한 질문의 수를 나타냄

## 2) 조사 결과

### (1) 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 참여자

#### ① 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 특성

ⓐ 타인의 도움이 필요한 정도

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자가 일을 하는 동안 타인의 도움이 어느 정도 필요한지에 대하여 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-5〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-5〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 일을 할 때 타인의 도움이 필요한 정도

| | 빈도(명) | 비율(%) |
|---|---|---|
| 혼자서 수행할 수 있음 | 31 | 16.9 |
| 약간의 도움을 받아 수행할 수 있음 | 70 | 38.3 |
| 많은 도움을 받아 수행할 수 있음 | 65 | 35.5 |
| 그때그때 다름 | 17 | 9.3 |
| 전체 | 183 | 100 |

〈표 Ⅳ-1-5〉에서 제시한 바와 같이 전체 응답자 183명 중 70명(38.3%)이 약간의 도움을 받아 수행할 수 있음이라고 응답해 가장 높은 비율을 차지하였고, 많은 도움을 받아 수행할 수 있음이라는 응답은 65명(35.5%)으로 뒤를 이었다. 반면 혼자서 수행할 수 있음이라고 응답한 비율은 16.9%(31명), 그때그때 다름은 9.3%(17명)으로 나타났다.

ⓑ 일자리 사업 참여 기간

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자가 일자리 사업에 참여한 기간을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-6〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-6〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 일자리 사업 참여 기간

| | 빈도(명) | 비율(%) |
|---|---|---|
| 1년 미만 | 44 | 27.8 |
| 1년 이상 2년 미만 | 55 | 34.8 |
| 2년 이상 3년 미만 | 32 | 20.3 |
| 3년 이상 | 27 | 17.1 |
| 전체 | 158 | 100 |

〈표 Ⅳ-1-6〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업 참여자의 일자리 사업 참여 기간은 1년 이상 2년 미만으로 답한 비율이 34.8%(55명)로 가장 많았고, 1년 미만으로 답한 비율이 27.8%(44명)으로 뒤를 이었다. 2년 이상 3년 미만은 20.3%(32명), 3년 이상은 17.1%(27명)이었다.

ⓒ 이 일자리를 선택한 이유

참여하고 있는 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리를 선택한 이유를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-7〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-7〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 현재 일자리 선택 이유

| | 빈도(명) | 비율(%) |
|---|---|---|
| 오래 다닐 수 있을 것 같아서 | 33 | 18.9 |
| 보수가 많은 것 같아서 | 4 | 2.3 |
| 적성, 취향에 맞아서 | 16 | 9.1 |
| 내 능력 수준에 맞아서 | 33 | 18.9 |
| 근무시간 등의 근로 조건, 작업환경이 맘에 들어서 | 40 | 22.9 |
| 사회적으로 인정받는(이미지가 좋은) 일자리라서 | 10 | 5.7 |
| 주변 사람의 권유로 | 4 | 2.3 |
| 이 일자리(직장) 말고는 대안이 없어서 | 35 | 20.0 |
| 전체 | 175 | 100 |

〈표 Ⅳ-1-7〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리를 선택한 이유에 대해 조사한 결과, 근무시간 등의 근로 조건 및 작업환경이 마음에 들(22.9%), 이 일자리 외에는 대안이 없어서(20.0%), 오래 다닐 수 있을 것 같아서(18.9%), 내 능력 수준에 맞아서(18.9%) 등의 응답이 상대적으로 높은 비율을 차지하였다. 반면, 보수가 많아서(2.3%) 및 주변 사람의 권유로(2.3%)는 낮은 비율을 보였다.

ⓓ 근무 중 질병 또는 사고 경험

권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 참여자를 대상으로 근무하는 동안 질병이나 사고를 경험하였는지 여부를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-8〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-8〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 참여자의 근무 중 질병 또는 사고 경험

| | 빈도(명) | 비율(%) |
|---|---|---|
| 없다 | 160 | 92.5 |
| 있다 | 13 | 7.5 |
| 전체 | 173 | 100 |

〈표 Ⅳ-1-8〉에서 제시한 바와 같이 응답자의 92.5%가 없다, 7.5%가 있다라고 응답하였다.

ⓔ 출퇴근 교통수단

권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 참여자를 대상으로 근무하는 동안 이용하는 출퇴근 교통수단을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-9〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-9〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 참여자의 출퇴근 교통수단

| | 빈도(명) | 케이스 퍼센트(%) |
|---|---|---|
| 도보 | 51 | 29.7 |
| 이륜차(자전거, 오토바이) | 2 | 1.2 |
| 자가용 | 40 | 23.3 |
| 버스 | 54 | 31.4 |
| 지하철/전철 | 15 | 8.7 |
| 택시(일반/장애인용) | 50 | 29.1 |
| 휠체어/스쿠터 | 18 | 10.5 |
| 전체 | 230 | 133.9 |

〈표 Ⅳ-1-9〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 참여자의 출퇴근 교통수단은 버스(31.4%), 도보(29.7%), 택시(일반/장애인용, 29.1%)의 이용 비율이 높았으며, 자가용 이용(23.3%)도 다수 응답한 것으로 나타났다. 반면, 지하철/전철(8.7%), 휠체어/스쿠터(10.5%), 이륜차(자전거, 오토바이, 1.2%)의 비율은 상대적으로 낮았다.

ⓕ 출퇴근 소요시간(왕복)

권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 참여자를 대상으로 왕복 출퇴근에 소요되는 시간을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-10〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-10〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 참여자의 출퇴근 소요시간(왕복)

| | 빈도(명) | 비율(%) |
|---|---|---|
| 30분 미만 | 83 | 48.0 |
| 30분 이상 1시간 미만 | 55 | 31.8 |
| 1시간 이상 2시간 미만 | 27 | 15.6 |
| 2시간 이상 | 8 | 4.6 |
| 전체 | 173 | 100 |

〈표 Ⅳ-1-10〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 참여자의 출퇴근 소요시간은 30분 미만이라는 응답이 83명(48.0%)으로 가장 많았으며, 30분 이상 1시간 미만은 55명(31.8%), 1시간 이상 2시간 미만은 27명(15.6%), 2시간 이상은 8명(4.6%)으로 나타났다.

### ③ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 근무 환경

#### ⓐ 사업장 규모

권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 참여자를 대상으로 근무하고 있는 사업장의 인원 규모를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-11〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-11〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 참여자의 사업장 규모

| | 빈도(명) | 비율(%) |
|---|---|---|
| 5인 미만 | 7 | 4.0 |
| 5인 이상 30인 미만 | 131 | 75.8 |
| 30인 이상 300인 미만 | 30 | 17.4 |
| 300인 이상 | 5 | 2.9 |
| 전체 | 173 | 100 |

〈표 Ⅳ-1-11〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 참여자가 근무하는 사업장의 종사자 수에 따른 사업체 규모 분포를 분석한 결과, 5인 이상 30인 미만 규모의 사업체에 속한 비율이 131명(75.8%)으로 가장 높게 나타났다. 이어서 30인 이상 300인 미만은 30명(17.4%), 5인 미만은 7명(4.0%), 300인 이상은 5명(2.9%)으로 조사되었다.

#### ⓑ 안전 정도

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 참여자를 대상으로 근무하고 있는 직장의 안전 정도를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-12〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-12〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 참여자의 소속 직장에 대한 안전 정도

| | 빈도(명) | 비율(%) |
|---|---|---|
| 매우 안전하다 | 79 | 45.7 |
| 안전한 편이다 | 80 | 46.2 |
| 위험한 편이다 | 5 | 2.9 |
| 매우 위험하다 | 9 | 5.2 |
| 전체 | 173 | 100 |

〈표 Ⅳ-1-12〉에서 제시한 바와 같이 일자리의 안전 정도에 대한 인식을 조사한 결과, 응답자의 91.9.%가 대체로 안전한 편이다라고 응답하여, 대다수의 응답자가 근무 환경을 안전하다고 인식하는 것으로 나타났다. 반면, 위험한 편이다(2.9%) 및 매우 위험하다(5.2%)라고 응답한 비율은 상대적으로 낮았다.

### ⓒ 쾌적함 정도

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 참여자를 대상으로 근무하고 있는 직장의 쾌적함 정도를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-13〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-13〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 참여자의 소속 직장에 대한 쾌적함 정도

| | 빈도(명) | 비율(%) |
|---|---|---|
| 매우 쾌적하다 | 60 | 34.7 |
| 쾌적한 편이다 | 104 | 60.1 |
| 쾌적하지 않은 편이다 | 4 | 2.3 |
| 매우 쾌적하지 않다 | 5 | 2.9 |
| 전체 | 173 | 100 |

〈표 Ⅳ-1-13〉에서 제시한 바와 같이 응답자의 34.7%가 매우 쾌적하다, 60.1%가 쾌적한 편이다라고 응답하여, 전체적으로 근무 환경이 쾌적하다고 평가하는 비율이 높게 나타났다. 반면, 쾌적하지 않은 편이다(2.3%) 및 매우 쾌적하지 않다(2.9%)라고 응답한 비율은 상대적으로 낮았다.

### ⓓ 복리후생

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자가가 인식하는 현재 일하는 일자리의 복리 후생 수준에 대해 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-14〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-14〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자가 현재 일하는 곳에서의 복리 후생 수준

| | 빈도(명) | 케이스 퍼센트(%) |
|---|---|---|
| 유급휴일 및 휴가 | 96 | 57.5 |
| 4대 보험 | 112 | 67.1 |
| 출산휴가 및 육아휴직 | 4 | 2.4 |
| 시간외 수당 | 2 | 1.2 |
| 상해보험 | 5 | 3.0 |
| 퇴직금(또는 퇴직연금) | 79 | 47.3 |
| 교육훈련 | 20 | 12.0 |
| 상여금 | 10 | 6.0 |
| 의료비 및 건강검진 | 5 | 3.0 |
| 전체 | 333 | 199.5 |

〈표 Ⅳ-1-14〉에서 제시한 바와 같이 현재 참여하는 일자리 사업으로부커 제공받는 복리 후생에 대한 분석 결과, 4대 보험(67.1%), 유급휴일 및 휴가(57.5%), 퇴직금(또는 퇴직연금, 47.3%)이 상대적으로 높은 비율을 차지하는 것으로 나타났다. 반면, 출산휴가 및 육아휴직(2.4%), 시간외 수당(1.2%), 상해보험(3.0%), 의료비 및 건강검진(3.0%) 등은 비교적 낮은 응답률을 보였다.

### ③ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 담당 직무에 대한 인식

#### ⓐ 담당 직무 유형

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리에 참여하는 중증장애인의 담당 직무 유형을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-15〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-15〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 담당 직무 유형

| 직무 유형 | 빈도(명) | 케이스 퍼센트(%) |
|---|---|---|
| 문화예술 직무 | 140 | 76.9 |
| 권리옹호 직무 | 152 | 83.5 |
| 장애인식개선 직무 | 151 | 83.0 |
| 전체 | 443 | 243.4 |

〈표 Ⅳ-1-15〉에서 제시한 바와 같이 이 질문에서는 참여자들이 담당하고 있는 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리의 직무 유형에 대해 분석하였다. 권리옹호 직무를 담당하는 참여자가 152명(83.5%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 장애인식개선 직무 151명(83.0%), 문화예술 직무 140(76.9%) 순으로 많은 것으로 나타났다. 대부분의 참여자가 3대 주요 직무를 모두 담당하고 있음을 확인할 수 있다.

설문 참여자가 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리의 3대 직무 중 하나인 문화예술 직무를 담당하고 있는 경우 주로 어떤 활동을 수행하고 있는지에 대하여 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-16〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-16〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 문화예술 직무 중 세부 담당 활동 현황

| 세부 담당 활동 | 빈도(명) | 케이스 퍼센트(%) |
|---|---|---|
| 음악 | 142 | 71.4 |
| 미술 | 123 | 61.8 |
| 극·영상 | 47 | 23.6 |
| 체육 | 74 | 37.2 |
| 문예 | 20 | 10.1 |
| 전체 | 406 | 204.1 |

〈표 Ⅳ-1-16〉에서 제시한 바와 같이 문화예술 직무 중 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자가 담당하고 있는 세부 활동에는 음악 관련 활동이 142명(71.4%)으로 가장 많았고, 미술 관련 활동이 123명(61.8%)으로 뒤를 이었다. 다음으로는 체육 관련 활동이 74명(37.2%), 극·영상 관련 활동이 47명(23.6%), 문예 관련 활동이 20명(10.1%)으로 나타났다.

각 세부 담당 활동은 서술형 응답으로 수집하였고 각 응답자가 자유 서술식 답변으로 제출한 내용을 활동의 상위 유형으로 유목화하여 제시하였다. 난타, 하모니카, 핸드벨,

풍물놀이 등 악기 연주와 민요, 노래, 합창 등은 음악 관련 활동으로 분류하였고, 종이접기, 뜨개질, 도예, 그림그리기, 공예활동 등은 미술 관련 활동에 포함하였다. 댄스, 건강체조 등은 체육 활동으로 분류하였고, 영화 감상이나 연극 관련 활동은 극·영상 활동으로 분류하였다. 글쓰기를 비롯한 문학 관련 활동은 문예 활동에 포함하였다.

설문 참여자가 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리의 3대 직무 중 하나인 권리옹호 직무를 담당하고 있는 경우 주로 어떤 활동을 수행하고 있는지에 대하여 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-17〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-17〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 권리옹호 직무 중 세부 담당 활동 현황

| 세부 담당 활동 | 빈도(명) | 케이스 퍼센트(%) |
|---|---|---|
| 역량강화 교육 | 27 | 13.6 |
| 모니터링 활동 | 79 | 39.7 |
| 캠페인 활동 | 117 | 58.8 |
| 전체 | 223 | 112.1 |

〈표 Ⅳ-1-17〉에서 제시한 바와 같이 권리옹호 직무 중 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자가 담당하고 있는 세부 활동에는 캠페인 활동이 117명(58.8%)으로 가장 많았고, 모니터링 활동이 79건, 역량강화 교육이 27건으로 보고되었다. 각 세부 담당 활동은 서술형 응답으로 수집하였고 각 응답자가 자유 서술식 답변으로 제출한 내용을 활동의 상위 유형으로 유목화하여 제시하였다. 집회 참여, 장애인 권리 홍보 활동, Disability Pride 행진 참여, 픽토그램 바로 알리기 등은 캠페인 활동으로 분류하였다. 편의시설, 지역사회, 이동권에 대한 모니터링 활동은 모니터링 활동에 포함되었으며, 권익옹호 역량 강화 교육, 자조 모임 등은 역량강화 교육으로 포함되었다.

설문 참여자가 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리의 3대 직무 중 하나인 인식개선 직무를 담당하고 있는 경우 주로 어떤 활동을 수행하고 있는지에 대하여 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-18〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-18〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 인식개선 직무 중 세부 담당 활동 현황

| 세부 담당 활동 | 빈도(명) | 케이스 퍼센트(%) |
|---|---|---|
| 역량강화 교육 | 40 | 20.1 |
| 모니터링 활동 | 33 | 16.6 |
| 캠페인 활동 | 104 | 52.3 |
| 인식개선 활동 | 53 | 26.6 |
| 전체 | 230 | 115.6 |

〈표 Ⅳ-1-18〉에서 제시한 바와 같이 인식개선 직무 중 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자가 담당하고 있는 세부 활동에는 캠페인 활동이 104명(52.3%)으로 가

장 많았고, 인식개선 활동이 53명(26.6%), 역량강화 교육이 40명(20.1%), 모니터링 활동이 33명(16.6%)으로 뒤를 이었다. 각 세부 담당 활동은 서술형 응답으로 수집하였고 각 응답자가 자유 서술식 답변으로 제출한 내용을 활동의 상위 유형으로 유목화하여 제시하였다. 장애인 인권 홍보, 장애인 차별 금지법 홍보, 플로깅 등은 캠페인 활동에 포함되었고, 인식 개선 강사 활동, 인식개선 공모전 참여 등은 인식개선 활동 포함되었다. 산업 안전 교육, 성인권 교육, 인권교육 등 다양한 교육 내용은 역량강화 교육으로 분류하였고, 이동권, 편의시설, 지역사회에 대한 모니터링 활동은 모니터링 활동으로 분류하였다.

### ⓑ 가장 좋았던 직무

권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리에서 가장 재미있고 보람되었던 세부 활동에 대하여 참여자가 응답한 결과는 〈표 Ⅳ-1-19〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-19〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자 가장 재미있었다고 생각하는 직무

| 직무 유형 | 빈도(명) | 케이스 퍼센트(%) |
|---|---|---|
| 문화예술 | 111 | 55.8 |
| 권리옹호 | 43 | 21.6 |
| 인식개선 | 33 | 16.6 |
| 기타 의견 | 14 | 7.0 |
| 전체 | 201 | 101 |

〈표 Ⅳ-1-19〉에서 제시한 바와 같이 가장 좋았던 직무를 묻는 질문에는 문화예술 직무로 응답한 경우가 111명(55.8%)으로 가장 많았고, 권리옹호직무는 43명(21.6%), 인식개선직무는 33명(16.6%)건, 기타 의견이 14명(7.0%) 순으로 이어졌다.

### ④ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도

#### ⓐ 전체

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무만족도를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-20〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-20〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도

| | | 매우 그렇다 | 그런 편이다 | 보통이다 | 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | 평균 (표준편차) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 위생요인 | 임금 또는 소득에 만족 | 64(38.1) | 48(28.6) | 39(23.2) | 13(7.7) | 4(2.4) | 3.92(1.07) |
| | 근로 환경에 만족 | 76(45.2) | 61(36.3) | 26(15.5) | 5(3.0) | 0(0) | 4.24(0.82) |
| | 근로 시간에 만족 | 74(44.0) | 57(33.9) | 32(19.0) | 4(2.4) | 1(0.6) | 4.18(0.87) |
| | 의사소통 및 인간관계 | 74(44.0) | 62(36.9) | 28(16.7) | 4(2.4) | 0(0) | 4.23(0.81) |
| | 인사고과의 공정성 | 64(38.1) | 61(36.3) | 35(20.8) | 6(3.6) | 2(1.2) | 4.07(0.92) |
| | 복리후생 | 65(38.7) | 48(28.6) | 44(26.2) | 8(4.8) | 3(1.8) | 3.98(1.00) |
| | 장애에 대한 배려와 편의 | 87(51.8) | 57(33.9) | 21(12.5) | 3(1.8) | 0(0) | 4.36(0.77) |
| 요인 평균 | | | | | | | 4.14(0.91) |
| 동기요인 | 직업 안정성에 만족 | 72(42.9) | 58(34.5) | 26(15.5) | 7(4.2) | 5(3.0) | 4.10(1.01) |
| | 일의 내용에 만족 | 79(47.0) | 59(35.1) | 26(15.1) | 4(2.4) | 0(0) | 4.27(0.81) |
| | 개인의 발전 가능성 | 78(46.4) | 56(33.3) | 29(17.3) | 3(1.8) | 2(1.2) | 4.22(0.88) |
| 요인 평균 | | | | | | | 4.20(0.90) |
| 전체 평균 | | | | | | | 4.16(0.91) |

〈표 Ⅳ-1-20〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 공공일자리 참여자의 직무 만족도를 조사한 결과, 평균 4.16으로 대체로 만족하는 것으로 나타났고, 요인별로는 동기 요인(M=4.20, SD=0.90)이 위생 요인(M=4.14, SD=0.91)보다 더 높은 것으로 나타났다.

위생 요인 중에서는 '장애에 대한 배려와 편의'(M=4.36, SD=0.77) 항목이 가장 높았으며, 그 뒤를 이어 '근로 환경에 만족'(M=4.24, SD=0.82), '의사소통 및 인간관계'(M=4.23, SD=0.81), '근로 시간에 만족'(M=4.18, SD=0.87) 순으로 나타났다. 반면 '임금 또는 소득에 만족'(M=3.92, SD=1.07)로 상대적으로 낮은 만족도를 보였다.

동기 요인에서는 '일의 내용에 만족'(M=4.27, SD=0.81) 항목이 가장 높았고, 그 다음으로 '개인의 발전 가능성'(M=4.22, SD=0.88), '직업 안정성에 만족'(M=4.10, SD=1.01) 순으로 나타났다.

### ⓑ 변인별 비교

#### ㉠ 성별

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무만족도를 성별에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-21〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-21〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도에 대한 성별 차이 비교

| | | 여(n=80) M(SD) | 남(n=88) M(SD) | *t* |
|---|---|---|---|---|
| 위생요인 | 임금 또는 소득에 만족 | 3.86(0.98) | 3.98(1.14) | -0.695 |
| | 근로 환경에 만족 | 4.26(0.72) | 4.22(0.90) | -0.474 |
| | 근로 시간에 만족 | 4.20(0.85) | 4.17(0.89) | -0.655 |
| | 의사소통 및 인간관계 | 4.20(0.82) | 4.25(0.81) | 0.367 |
| | 인사고과의 공정성 | 3.99(0.95) | 4.14(0.89) | 0.220 |
| | 복리후생 | 3.94(0.95) | 4.01(1.06) | 0.067 |
| | 장애에 대한 배려와 편의 | 4.24(0.83) | 4.47(0.69) | -0.399 |
| 요인 평균 | | 4.10(0.70) | 4.18(0.72) | -0.700 |
| 동기요인 | 직업 안정성에 만족 | 4.06(0.97) | 4.14(1.04) | -1.052 |
| | 일의 내용에 만족 | 4.23(0.84) | 4.31(0.78) | -0.476 |
| | 개인의 발전 가능성 | 4.23(0.94) | 4.22(0.82) | -1.940 |
| 요인 평균 | | 4.17(0.82) | 4.22(0.74) | -0.406 |
| 전체 평균 | | 4.12(0.71) | 4.19(0.70) | -0.627 |

〈표 Ⅳ-1-21〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 공공일자리 참여자의 직무 만족도에 대한 성별 차이를 비교한 결과, 전체 직무 만족도 평균은 여성(M=4.12, SD=0.71)보다 남성(M=4.19, SD=0.70)이 다소 높았으나, 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다.

요인별로 보면 위생요인의 경우 여성(M=4.10, SD=0.70)과 남성(M=4.18, SD=0.72) 모두 유사한 수준이었으며, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

세부 항목별로는 남성의 경우 '장애에 대한 배려와 편의'(M=4.47, SD=0.69), '의사소통 및 인간관계'(M=4.25, SD=0.81), '근로 환경에 만족'(M=4.22, SD=0.90) 순으로 만족도가 높았으며, 여성의 경우는 '근로 환경에 만족'(M=4.26, SD=0.72), '장애에 대한 배려와 편의'(M=4.24, SD=0.83), '근로 시간에 만족'(M=4.20, SD=0.85) 순으로 나타났다. 두 집단 모두 '임금 또는 소득에 만족'(여성 M=3.86, 남성 M=3.98) 항목에서 상대적으로 낮은 만족도를 보였다.

동기요인의 경우도 여성(M=4.17, SD=0.82)과 남성(M=4.22, SD=0.74)의 평균 만족도 차이는 근소했으며, 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다.

동기요인의 세부 항목을 보면, 여성은 '일의 내용에 만족'(M=4.23, SD=0.84)과 '개인

의 발전 가능성'(M=4.23, SD=0.94)이 가장 높았으며, 남성은 '일의 내용에 만족'(M=4.31, SD=0.78), '개인의 발전 가능성'(M=4.22, SD=0.82), '직업 안정성에 만족'(M=4.14, SD=1.04) 순으로 나타났다.

### ㉡ 연령대

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무만족도를 연령대에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-22〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-22〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도에 대한 연령대별 차이 비교

| | | 20대 이하[a] (n=65) M(SD) | 30대[b] (n=37) M(SD) | 40대[c] (n=27) M(SD) | 50대 이상[d] (n=39) M(SD) | *F* | *Scheffe* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 위생요인 | 임금 또는 소득에 만족 | 4.00(1.05) | 3.92(1.14) | 4.04(0.81) | 3.72(1.19) | 0.645 | n/a |
| | 근로 환경에 만족 | 4.15(0.91) | 4.24(1.01) | 3.96(0.98) | 3.97(1.18) | 0.677 | n/a |
| | 근로 시간에 만족 | 4.26(0.73) | 4.32(0.85) | 4.26(0.76) | 4.23(0.93) | 0.089 | n/a |
| | 의사소통 및 인간관계 | 4.22(0.80) | 4.41(0.80) | 4.11(0.80) | 4.21(0.89) | 0.762 | n/a |
| | 인사고과의 공정성 | 4.26(0.78) | 4.35(0.79) | 4.04(0.85) | 4.00(1.05) | 1.493 | n/a |
| | 복리후생 | 4.26(0.73) | 4.19(1.02) | 4.22(0.97) | 4.18(0.91) | 0.090 | n/a |
| | 장애에 대한 배려와 편의 | 4.25(0.75) | 4.22(0.89) | 4.11(0.89) | 4.28(0.79) | 0.255 | n/a |
| 요인 평균 | | 4.16(0.69) | 4.22(0.66) | 4.08(0.76) | 4.07(0.77) | 0.358 | n/a |
| 동기요인 | 직업 안정성에 만족 | 4.05(0.82) | 4.24(0.83) | 3.89(1.12) | 4.05(1.00) | 0.808 | n/a |
| | 일의 내용에 만족 | 4.02(0.94) | 3.92(1.01) | 3.93(1.04) | 4.00(1.10) | 0.102 | n/a |
| | 개인의 발전 가능성 | 4.32(0.77) | 4.49(0.69) | 4.44(0.70) | 4.23(0.87) | 0.858 | n/a |
| 요인 평균 | | 4.23(0.72) | 4.25(0.81) | 4.15(0.76) | 4.13(0.86) | 0.226 | n/a |
| 전체 평균 | | 4.18(0.69) | 4.23(0.66) | 4.10(0.75) | 4.09(0.75) | 0.332 | n/a |

〈표 Ⅳ-1-22〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도를 연령대에 따라 비교한 결과, 전체 직무 만족도의 평균은 30대(M=4.23, SD=0.66), 20대 이하(M=4.18, SD=0.69), 40대(M=4.10, SD=0.75), 50대 이상(M=4.09, SD=0.75) 순으로 나타났으나, 연령대에 따른 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=0.332).

위생 요인은 30대(M=4.22, SD=0.66)가 가장 높았으며, 이어 20대 이하(M=4.16, SD=0.69), 40대(M=4.08, SD=0.76), 50대 이상(M=4.07, SD=0.77)의 순서로 나타났지만, 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다(F=0.358).

동기 요인의 경우도 30대(M=4.25, SD=0.81)가 가장 높았고, 그 다음으로 20대 이하(M=4.23, SD=0.72), 40대(M=4.15, SD=0.76), 50대 이상(M=4.13, SD=0.86)의 순이었으나 역시 연령대 간 유의미한 차이는 없었다(F=0.226).

세부 항목별로 위생 요인에서 만족도가 가장 높은 항목은 연령대에 따라 다소 차이를

보였으나, 모든 연령대에서 '근로 시간에 만족' 항목(20대 이하 M=4.26; 30대 M=4.32; 40대 M=4.26; 50대 이상 M=4.23)의 만족도가 공통적으로 높게 나타났다. 반면, 모든 연령대에서 '임금 또는 소득에 만족' 항목(20대 이하 M=4.00; 30대 M=3.92; 40대 M=4.04; 50대 이상 M=3.72)의 만족도가 상대적으로 낮았다.

동기 요인에서는 모든 연령대에서 '개인의 발전 가능성' 항목의 만족도가 가장 높게 나타났으며(20대 이하 M=4.32; 30대 M=4.49; 40대 M=4.44; 50대 이상 M=4.23), 반대로 '일의 내용에 만족' 항목(20대 이하 M=4.02; 30대 M=3.92; 40대 M=3.93; 50대 이상 M=4.00)의 만족도가 상대적으로 낮았다.

### ㉢ 장애유형

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무만족도를 장애유형에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-23〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-23〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도에 대한 장애유형별 차이 비교

| | | 지적·자폐성장애[a] (n=106) M(SD) | 지체·뇌병변장애[b] (n=47) M(SD) | 기타[c] (n=15) M(SD) | *f* | *scheffe* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 위생요인 | 임금 또는 소득에 만족 | 4.06(1.02) | 3.60(1.15) | 4.00(0.93) | 3.163** | n/a |
| | 근로 환경에 만족 | 4.28(0.77) | 4.09(0.95) | 4.40(0.74) | 1.271 | n/a |
| | 근로 시간에 만족 | 4.25(0.77) | 3.96(1.08) | 4.47(0.64) | 2.493* | n/a |
| | 의사소통 및 인간관계 | 4.22(0.80) | 4.28(0.85) | 4.13(0.74) | 0.195 | n/a |
| | 인사고과의 공정성 | 4.15(0.81) | 3.94(1.11) | 3.87(0.92) | 1.286 | n/a |
| | 복리후생 | 4.11(0.89) | 3.68(1.20) | 3.93(0.96) | 2.478* | n/a |
| | 장애에 대한 배려와 편의 | 4.41(0.74) | 4.26(0.85) | 4.33(0.72) | 0.629 | n/a |
| 요인 평균 | | 4.21(0.68) | 3.97(0.79) | 4.16(0.61) | 1.886 | n/a |
| 동기요인 | 직업 안정성에 만족 | 4.20(0.89) | 3.83(1.26) | 4.27(0.80) | 1.809 | n/a |
| | 일의 내용에 만족 | 4.32(0.76) | 4.11(0.91) | 4.40(0.74) | 1.373 | n/a |
| | 개인의 발전 가능성 | 4.24(0.85) | 4.15(1.00) | 4.33(0.72) | 0.293 | n/a |
| 요인 평균 | | 4.25(0.74) | 4.03(0.87) | 4.33(0.67) | 1.612 | n/a |
| 전체 평균 | | 4.22(0.68) | 3.99(0.79) | 4.21(0.60) | 1.880 | n/a |

*$p<0.1$, **$p<0.05$

〈표 Ⅳ-1-23〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도를 장애유형에 따라 비교한 결과, 전체 직무 만족도는 지적·자폐성장애(M=4.22, SD=0.68), 기타 장애(M=4.21, SD=0.60), 지체·뇌병변장애(M=3.99, SD=0.79) 순으로 나타났으나, 장애유형 간 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=1.880).

위생 요인은 지적·자폐성장애(M=4.21, SD=0.68), 기타 장애(M=4.16, SD=0.61), 지체·뇌병변장애(M=3.97, SD=0.79) 순으로 나타났으며, 장애유형 간 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=1.886).

동기 요인 역시 기타 장애(M=4.33, SD=0.67), 지적·자폐성장애(M=4.25, SD=0.74), 지체·뇌병변장애(M=4.03, SD=0.87) 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=1.612).

위생 요인의 세부 항목 중 통계적으로 유의한 차이가 나타난 항목은 다음과 같다.

'임금 또는 소득에 만족' 항목에서는 지적·자폐성장애(M=4.06, SD=1.02)가 가장 높았고, 기타 장애(M=4.00, SD=0.93), 지체·뇌병변장애(M=3.60, SD=1.15) 순으로 나타났으며, 장애유형 간 유의한 차이가 나타났다(F=3.163, $p<0.05$).

'근로 시간에 만족' 항목에서는 기타 장애(M=4.47, SD=0.64)가 가장 높았고, 지적·자폐성장애(M=4.25, SD=0.77), 지체·뇌병변장애(M=3.96, SD=1.08) 순으로 나타나, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=2.493, $p<0.1$).

'복리후생' 항목에서는 지적·자폐성장애(M=4.11, SD=0.89)가 가장 높았으며, 기타 장애(M=3.93, SD=0.96), 지체·뇌병변장애(M=3.68, SD=1.20) 순으로 나타났고, 장애유형 간 유의미한 차이가 있었다(F=2.478, $p<0.1$).

그 외 위생 요인의 '장애에 대한 배려와 편의'(전체 $M\geq4.26$) 항목은 모든 장애유형에서 가장 높은 수준의 만족도를 보였다.

동기 요인의 세부 항목에서는 모든 장애유형에서 '일의 내용에 만족'(전체 $M\geq4.11$) 항목이 가장 높은 수준으로 나타났으며, 모든 항목에서 장애유형 간 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

### ㉣ 학력

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무만족도를 학력에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-24〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-24〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도에 대한 학력별 차이 비교

| | | 중졸 이하[a] (n=26) M(SD) | 고졸[b] (n=106) M(SD) | 대졸 이상[c] (n=36) M(SD) | *f* | *scheffe* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 위생 요인 | 임금 또는 소득에 만족 | 4.27(1.04) | 3.90(1.01) | 3.75(1.20) | 1.897 | n/a |
| | 근로 환경에 만족 | 4.38(0.80) | 4.19(0.82) | 4.28(0.85) | 0.646 | n/a |
| | 근로 시간에 만족 | 4.31(0.88) | 4.14(0.86) | 4.22(0.90) | 0.425 | n/a |
| | 의사소통 및 인간관계 | 4.42(0.64) | 4.16(0.81) | 4.28(0.91) | 1.196 | n/a |
| | 인사고과의 공정성 | 4.12(0.91) | 4.04(0.86) | 4.11(1.09) | 0.130 | n/a |
| | 복리후생 | 4.19(0.94) | 3.92(1.00) | 3.97(1.06) | 0.743 | n/a |
| | 장애에 대한 배려와 편의 | 4.46(0.71) | 4.31(0.81) | 4.42(0.69) | 0.534 | n/a |
| 요인 평균 | | 4.31(0.70) | 4.09(0.70) | 4.15(0.75) | 0.939 | n/a |
| 동기 요인 | 직업 안정성에 만족 | 4.38(0.75) | 4.02(1.04) | 4.14(1.05) | 1.417 | n/a |
| | 일의 내용에 만족 | 4.42(0.81) | 4.22(0.82) | 4.31(0.79) | 0.727 | n/a |
| | 개인의 발전 가능성 | 4.50(0.81) | 4.13(0.86) | 4.28(0.94) | 1.952 | n/a |
| 요인 평균 | | 4.44(0.67) | 4.12(0.79) | 4.24(0.80) | 1.790 | n/a |
| 전체 평균 | | 4.35(0.68) | 4.10(0.70) | 4.18(0.74) | 1.258 | n/a |

〈표 Ⅳ-1-24〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도를 학력에 따라 비교한 결과, 전체 직무 만족도 평균은 중졸 이하(M=4.35, SD=0.68), 대졸 이상(M=4.18, SD=0.74), 고졸(M=4.10, SD=0.70)의 순서로 나타났으나, 학력 간 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=1.258).

위생 요인의 경우 중졸 이하(M=4.31, SD=0.70)가 가장 높았으며, 대졸 이상(M=4.15, SD=0.75), 고졸(M=4.09, SD=0.70) 순으로 나타났으나, 학력 간 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=0.939).

동기 요인은 중졸 이하(M=4.44, SD=0.67), 대졸 이상(M=4.24, SD=0.80), 고졸(M=4.12, SD=0.79)의 순서였으며, 역시 학력 간 유의미한 차이는 없었다(F=1.790).

위생 요인의 세부 항목별로 살펴보면, 중졸 이하 집단은 '장애에 대한 배려와 편의'(M=4.46, SD=0.71), '의사소통 및 인간관계'(M=4.42, SD=0.64), '근로 환경에 만족'(M=4.38, SD=0.80) 항목에서 높은 만족도를 나타냈다. 대졸 이상 집단 역시 '장애에 대한 배려와 편의'(M=4.42, SD=0.69) 항목이 가장 높게 나타났으며, 고졸 집단도 동일한 항목(M=4.31, SD=0.81)에서 가장 높은 만족도를 보였다. 반면, 모든 집단에서 '임금 또는 소득에 만족'(중졸 이하 M=4.27; 고졸 M=3.90; 대졸 이상 M=3.75)의 만족도가

상대적으로 낮았다.

동기 요인의 경우 모든 학력 집단에서 '개인의 발전 가능성'(중졸 이하 M=4.50; 대졸 이상 M=4.28; 고졸 M=4.13) 항목에서 가장 높은 만족도를 나타냈다. 중졸 이하 집단은 '일의 내용에 만족'(M=4.42)과 '직업 안정성에 만족'(M=4.38)도 상대적으로 높았다.

### ㉤ 기초생활 수급 여부

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무만족도를 기초생활 수급 여부에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-25〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-25〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도에 대한 수급 여부별 차이 비교

| | | 수급자 및 차상위 (n=97) M(SD) | 비수급자 (n=71) M(SD) | t |
|---|---|---|---|---|
| 위생 요인 | 임금 또는 소득에 만족 | 3.90(1.15) | 3.96(0.95) | -0.364 |
| | 근로 환경에 만족 | 4.24(0.88) | 4.24(0.75) | -0.018 |
| | 근로 시간에 만족 | 4.24(0.89) | 4.11(0.84) | 0.919 |
| | 의사소통 및 인간관계 | 4.24(0.86) | 4.21(0.74) | 0.204 |
| | 인사고과의 공정성 | 4.08(1.00) | 4.04(0.80) | 0.280 |
| | 복리후생 | 3.94(1.09) | 4.03(0.88) | -0.593 |
| | 장애에 대한 배려와 편의 | 4.34(0.80) | 4.38(0.72) | -0.333 |
| 요인 평균 | | 4.17(0.76) | 4.14(0.64) | 0.253 |
| 동기 요인 | 직업 안정성에 만족 | 4.08(1.08) | 4.13(0.91) | -0.281 |
| | 일의 내용에 만족 | 4.29(0.85) | 4.24(0.75) | 0.389 |
| | 개인의 발전 가능성 | 4.23(0.97) | 4.21(0.74) | 0.118 |
| 요인 평균 | | 4.21(0.82) | 4.19(0.68) | 0.118 |
| 전체 평균 | | 4.18(0.75) | 4.15(0.64) | 0.217 |

〈표 Ⅳ-1-25〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도를 기초생활 수급 여부에 따라 비교한 결과, 전체 직무 만족도 평균은 수급자 및 차상위(M=4.18, SD=0.75), 비수급자(M=4.15, SD=0.64) 집단 간에 큰 차이가 없었으며, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(t=0.217).

위생 요인은 수급자 및 차상위(M=4.17, SD=0.76)와 비수급자(M=4.14, SD=0.64)가 유사한 수준으로 나타났으며, 두 집단 간 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(t=0.253).

동기 요인 역시 수급자 및 차상위(M=4.21, SD=0.82), 비수급자(M=4.19, SD=0.68) 간 큰 차이가 나타나지 않았고, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(t=0.118).

세부 항목별로 위생 요인의 경우, 수급자 및 차상위 집단에서는 '장애에 대한 배려와 편의'(M=4.34, SD=0.80), '근로 환경에 만족'(M=4.24, SD=0.88), '의사소통 및 인간관

계’(M=4.24, SD=0.86)의 만족도가 높았다. 비수급자 집단에서도 ‘장애에 대한 배려와 편의’(M=4.38, SD=0.72), ‘근로 환경에 만족’(M=4.24, SD=0.75), ‘의사소통 및 인간관계’(M=4.21, SD=0.74)의 순으로 만족도가 높았다. 반면, 두 집단 모두 ‘임금 또는 소득에 만족’ 항목(수급자 및 차상위 M=3.90, 비수급자 M=3.96)의 만족도가 가장 낮았다.

동기 요인의 세부 항목에서는 수급자 및 차상위는 ‘일의 내용에 만족’(M=4.29, SD=0.85), ‘개인의 발전 가능성’(M=4.23, SD=0.97), ‘직업 안정성에 만족’(M=4.08, SD=1.08) 순으로 나타났고, 비수급자도 ‘일의 내용에 만족’(M=4.24, SD=0.75), ‘개인의 발전 가능성’(M=4.21, SD=0.74), ‘직업 안정성에 만족’(M=4.13, SD=0.91)의 순이었다.

### ㉤ 장애인 활동지원 서비스 이용 시간

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무만족도를 활동지원 서비스 이용 시간에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-26〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-26〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도에 대한 활동지원 서비스 이용 시간별 차이 비교

| | | 60시간 이하[a] (n=36) M(SD) | 90시간 이하[b] (n=30) M(SD) | 120시간 이하[c] (n=24) M(SD) | 120시간 초과[d] (n=49) M(SD) | 기타[e] (n=60) M(SD) | *f* | *scheffe* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 위생 요인 | 임금 또는 소득에 만족 | 4.04 (0.93) | 3.80 (1.26) | 3.85 (0.99) | 3.79 (1.18) | 4.05 (0.98) | 0.560 | n/a |
| | 근로 환경에 만족 | 4.28 (0.74) | 4.12 (0.78) | 4.40 (0.75) | 3.98 (1.02) | 4.41 (0.68) | 2.082* | n/a |
| | 근로 시간에 만족 | 4.12 (0.88) | 4.12 (0.83) | 4.25 (0.91) | 4.02 (0.98) | 4.34 (0.77) | 0.904 | n/a |
| | 의사소통 및 인간관계 | 4.28 (0.79) | 4.20 (0.71) | 4.25 (0.79) | 4.21 (0.84) | 4.21 (0.87) | 0.043 | n/a |
| | 인사고과의 공정성 | 4.04 (0.89) | 3.84 (0.99) | 4.10 (1.07) | 4.05 (0.94) | 4.18 (0.83) | 0.602 | n/a |
| | 복리후생 | 4.24 (0.78) | 3.88 (0.97) | 4.05 (1.00) | 3.69 (1.20) | 4.09 (0.92) | 1.569 | n/a |
| | 장애에 대한 배려와 편의 | 4.40 (0.71) | 4.36 (0.70) | 4.25 (0.85) | 4.40 (0.80) | 4.34 (0.79) | 0.161 | n/a |
| 요인 평균 | | 4.20 (0.67) | 4.05 (0.76) | 4.16 (0.77) | 4.02 (0.73) | 4.23 (0.68) | 0.684 | n/a |
| 동기 요인 | 직업 안정성에 만족 | 4.32 (0.75) | 3.88 (1.17) | 4.30 (0.80) | 3.74 (1.21) | 4.30 (0.85) | 2.843** | n/a |
| | 일의 내용에 만족 | 4.28 (0.74) | 4.08 (0.81) | 4.40 (0.82) | 4.19 (0.86) | 4.36 (0.80) | 0.736 | n/a |
| | 개인의 발전 가능성 | 4.20 (0.71) | 4.04 (1.02) | 4.30 (1.03) | 4.19 (0.92) | 4.30 (0.81) | 0.440 | n/a |
| 요인 평균 | | 4.27 (0.67) | 4.00 (0.78) | 4.33 (0.79) | 4.04 (0.85) | 4.32 (0.75) | 1.410 | n/a |
| 전체 평균 | | 4.22 (0.65) | 4.03 (0.74) | 4.22 (0.76) | 4.03 (0.74) | 4.26 (0.68) | 0.928 | n/a |

*$p<0.1$, **$p<0.05$

〈표 Ⅳ-1-26〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도를 활동지원 서비스 이용 시간에 따라 비교한 결과, 전체 직무 만족도 평균은 기타 그룹(M=4.26, SD=0.68), 120시간 이하(M=4.22, SD=0.76), 60시간 이하(M=4.22, SD=0.65), 90시간 이하(M=4.03, SD=0.74), 120시간 초과(M=4.03, SD=0.74) 순으로 나타났으나, 그룹 간 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=0.928).

위생 요인은 기타 그룹(M=4.23, SD=0.68)이 가장 높았고, 다음으로 60시간 이하(M=4.20, SD=0.67), 120시간 이하(M=4.16, SD=0.77), 90시간 이하(M=4.05, SD=0.76), 120시간 초과(M=4.02, SD=0.73) 순이었으나, 그룹 간 통계적으로 유의미한

차이는 없었다(F=0.684).

동기 요인 역시 120시간 이하(M=4.33, SD=0.79), 기타 그룹(M=4.32, SD=0.75), 60시간 이하(M=4.27, SD=0.67), 120시간 초과(M=4.04, SD=0.85), 90시간 이하(M=4.00, SD=0.78)의 순서로 나타났으며, 그룹 간 유의미한 차이는 없었다(F=1.410).

세부 항목별로 통계적으로 유의미한 차이가 나타난 항목을 보면, 동기 요인의 '직업 안정성에 만족' 항목에서는 60시간 이하(M=4.32, SD=0.75), 기타 그룹(M=4.30, SD=0.85), 120시간 이하(M=4.30, SD=0.80)가 높았던 반면, 120시간 초과(M=3.74, SD=1.21)와 90시간 이하(M=3.88, SD=1.17)는 상대적으로 낮았으며, 그룹 간 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다(F=2.843, p<0.05).

세부적으로 위생 요인에서는 대체로 '장애에 대한 배려와 편의'(전체 M≥4.25)와 '근로 환경에 만족'(전체 M≥3.98) 항목의 만족도가 높았으며, 모든 그룹에서 '임금 또는 소득에 만족'(전체 M≤4.05)이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

동기 요인의 경우 모든 그룹에서 '일의 내용에 만족'(전체 M≥4.08)과 '개인의 발전 가능성'(전체 M≥4.04)의 만족도가 비교적 높게 나타났다.

### ㉤ 이전 일자리 경험 여부

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무만족도를 이전 일자리 경험 여부에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-27〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-27〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도에 대한 이전 일자리 경험 유무별 차이 비교

| | | 있음 (n=128) M(SD) | 없음 (n=40) M(SD) | *t* |
|---|---|---|---|---|
| 위생 요인 | 임금 또는 소득에 만족 | 3.90(1.10) | 4.00(0.96) | -0.525 |
| | 근로 환경에 만족 | 4.25(0.80) | 4.20(0.88) | 0.335 |
| | 근로 시간에 만족 | 4.22(0.81) | 4.08(1.02) | 0.916 |
| | 의사소통 및 인간관계 | 4.20(0.83) | 4.30(0.76) | -0.660 |
| | 인사고과의 공정성 | 4.05(0.95) | 4.10(0.81) | -0.272 |
| | 복리후생 | 4.02(1.00) | 3.85(1.00) | 0.911 |
| | 장애에 대한 배려와 편의 | 4.35(0.76) | 4.38(0.81) | -0.168 |
| 요인 평균 | | 4.14(0.71) | 4.13(0.72) | 0.102 |
| 동기 요인 | 직업 안정성에 만족 | 4.10(1.00) | 4.10(1.03) | 0.009 |
| | 일의 내용에 만족 | 4.27(0.82) | 4.28(0.78) | -0.064 |
| | 개인의 발전 가능성 | 4.21(0.86) | 4.25(0.95) | -0.245 |
| 요인 평균 | | 4.19(0.79) | 4.21(0.74) | -0.111 |
| 전체 평균 | | 4.16(0.71) | 4.15(0.71) | 0.035 |

〈표 Ⅳ-1-27〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도를 이전 일자리 경험 여부에 따라 비교한 결과, 전체 직무 만족도 평균은 이전 일자리 경험이 있는 집단(M=4.16, SD=0.71)과 경험이 없는 집단(M=4.15, SD=0.71) 간 차이가 거의 없었으며, 통계적으로 유의미한 차이도 나타나지 않았다(t=0.035).

위생 요인은 이전 일자리 경험이 있는 집단(M=4.14, SD=0.71)과 경험이 없는 집단(M=4.13, SD=0.72) 간 매우 유사한 수준이었으며, 두 집단 간 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(t=0.102).

동기 요인 역시 이전 일자리 경험이 없는 집단(M=4.21, SD=0.74)과 경험이 있는 집단(M=4.19, SD=0.79)이 비슷한 수준으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(t=-0.111).

세부 항목별로 위생 요인의 경우 두 집단 모두 '장애에 대한 배려와 편의'(경험 있음 M=4.35; 경험 없음 M=4.38)와 '근로 환경에 만족'(경험 있음 M=4.25; 경험 없음 M=4.20) 항목의 만족도가 가장 높았고, 반대로 두 집단 모두 '임금 또는 소득에 만족'(경험 있음 M=3.90; 경험 없음 M=4.00) 항목의 만족도가 가장 낮게 나타났다.

동기 요인의 세부 항목에서도 두 집단 모두 '일의 내용에 만족'(경험 있음 M=4.27; 경험 없음 M=4.28)과 '개인의 발전 가능성'(경험 있음 M=4.21; 경험 없음 M=4.25) 항목의 만족도가 높았으며, '직업 안정성에 만족' 항목은 두 집단 모두 동일한 수준(M=4.10)으로 나타났다.

◎ 일자리 참여 기간

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무만족도를 일자리 참여 기간에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-28〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-28〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도에 대한 일자리 참여 기간별 차이 비교

| | | 1년 미만[a] (n=42) M(SD) | 2년 미만[b] (n=53) M(SD) | 3년 미만[c] (n=30) M(SD) | 3년 이상[d] (n=26) M(SD) | *f* | *scheffe* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 위생 요인 | 임금 또는 소득에 만족 | 4.19(0.99) | 3.83(1.10) | 3.87(1.07) | 3.88(1.21) | 0.987 | n/a |
| | 근로 환경에 만족 | 4.40(0.77) | 4.28(0.82) | 4.00(0.74) | 4.35(0.85) | 1.642 | n/a |
| | 근로 시간에 만족 | 4.43(0.67) | 4.17(0.85) | 3.97(1.03) | 4.27(0.87) | 1.828 | n/a |
| | 의사소통 및 인간관계 | 4.21(0.90) | 4.25(0.76) | 4.17(0.65) | 4.31(0.97) | 0.155 | n/a |
| | 인사고과의 공정성 | 4.19(0.89) | 4.09(0.88) | 3.90(0.88) | 4.19(1.02) | 0.711 | n/a |
| | 복리후생 | 4.21(0.90) | 3.98(1.03) | 3.90(0.88) | 4.04(1.18) | 0.689 | n/a |
| | 장애에 대한 배려와 편의 | 4.52(0.63) | 4.32(0.89) | 4.20(0.66) | 4.42(0.81) | 1.528 | n/a |
| 요인 평균 | | 4.31(0.67) | 4.13(0.71) | 4.00(0.62) | 4.21(0.84) | 1.207 | n/a |
| 동기 요인 | 직업 안정성에 만족 | 4.31(0.81) | 4.11(1.01) | 3.80(1.16) | 4.19(1.17) | 1.510 | n/a |
| | 일의 내용에 만족 | 4.40(0.80) | 4.30(0.80) | 4.20(0.71) | 4.23(0.95) | 0.449 | n/a |
| | 개인의 발전 가능성 | 4.45(0.74) | 4.26(0.81) | 4.20(0.76) | 4.04(1.11) | 1.377 | n/a |
| 요인 평균 | | 4.39(0.72) | 4.23(0.73) | 4.07(0.73) | 4.15(0.97) | 1.119 | n/a |
| 전체 평균 | | 4.33(0.66) | 4.16(0.69) | 4.02(0.63) | 4.19(0.84) | 1.209 | n/a |

〈표 Ⅳ-1-28〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도를 일자리 참여 기간에 따라 비교한 결과, 전체 직무 만족도 평균은 1년 미만(M=4.33, SD=0.66)이 가장 높았으며, 이어 3년 이상(M=4.19, SD=0.84), 2년 미만(M=4.16, SD=0.69), 3년 미만(M=4.02, SD=0.63) 순으로 나타났으나, 그룹 간 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=1.209).

위생 요인은 1년 미만(M=4.31, SD=0.67), 3년 이상(M=4.21, SD=0.84), 2년 미만(M=4.13, SD=0.71), 3년 미만(M=4.00, SD=0.62) 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=1.207).

동기 요인 역시 1년 미만(M=4.39, SD=0.72), 2년 미만(M=4.23, SD=0.73), 3년 이상(M=4.15, SD=0.97), 3년 미만(M=4.07, SD=0.73) 순이었으나, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=1.119).

세부 항목별로 위생 요인에서는 모든 그룹에서 '장애에 대한 배려와 편의'(1년 미만 M=4.52, 3년 이상 M=4.42, 2년 미만 M=4.32, 3년 미만 M=4.20)의 만족도가 가장 높았다. 또한 '근로 환경에 만족'(1년 미만 M=4.40)과 '근로 시간에 만족'(1년 미만 M=4.43)도 높은 수준을 보였다. 반면, '임금 또는 소득에 만족'은 모든 집단에서 상대적

으로 낮은 편이었다(최저 M=3.83).

동기 요인의 경우, '개인의 발전 가능성'(1년 미만 M=4.45), '일의 내용에 만족'(1년 미만 M=4.40), '직업 안정성에 만족'(1년 미만 M=4.31) 항목은 1년 미만 참여 집단에서 모두 높은 만족도를 보였다. 3년 미만 집단은 동기 요인의 전반적인 만족도가 다소 낮은 경향을 보였다.

### ⑤ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 성과에 대한 인식

#### ⓐ 전체

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-29〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-29〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 대한 인식

| | | 매우 그렇다 | 그런 편이다 | 보통이다 | 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | 평균 (표준편차) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 개인적 측면 | 사회 참여 확대 | 83(4.94) | 58(34.5) | 25(14.9) | 0(0) | 2(1.2) | 4.31(0.81) |
| | 소득 증진 | 69(41.1) | 60(35.7) | 34(20.2) | 5(3.0) | 0(0) | 4.15(0.85) |
| | 자립생활 증진 | 69(41.1) | 65(38.7) | 32(19.0) | 2(1.2) | 0(0) | 4.2(0.78) |
| | 삶의 질 향상 | 74(44.0) | 65(38.7) | 27(16.1) | 2(1.2) | 0(0) | 4.26(0.77) |
| | 자아실현 | 75(44.6) | 58(34.5) | 32(19.0) | 2(1.2) | 1(0.6) | 4.21(0.83) |
| | 사회적 관계 증진 | 76(45.2) | 61(36.3) | 29(17.3) | 2(1.2) | 0(0) | 4.26(0.78) |
| | 사회에 대한 소속감 증진 | 73(43.5) | 66(39.3) | 27(16.1) | 1(0.6) | 1(0.6) | 4.24(0.79) |
| 요인 평균 | | | | | | | 4.23(0.8) |
| 사회적 측면 | 사회적 가치 생산에 기여 | 82(48.8) | 54(32.1) | 29(17.3) | 2(1.2) | 1(0.6) | 4.27(0.83) |
| | 장애 인식 개선에 기여 | 97(57.7) | 44(26.2) | 27(16.1) | 0(0) | 0(0) | 4.42(0.75) |
| | 일자리 창출에 기여 | 99(58.9) | 47(28.0) | 18(10.7) | 3(1.8) | 1(0.6) | 4.43(0.8) |
| | 사회 통합에 기여 | 90(53.6) | 49(29.2) | 27(16.1) | 1(0.6) | 1(0.6) | 4.35(0.81) |
| 요인 평균 | | | | | | | 4.37(0.8) |
| 전체 | | | | | | | 4.28(0.8) |

〈표 Ⅳ-1-29〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과에 대한 인식을 조사한 결과, 전체 평균은 M=4.28(SD=0.80)으로, 참여자들은 전반적으로 사업 성과에 대해 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

사회적 측면의 인식 평균은 M=4.37(SD=0.80)으로 개인적 측면(M=4.23, SD=0.80)보다 높게 나타났다. 사회적 측면 항목 중에서는 '일자리 창출에 기여'(M=4.43, SD=0.80), '장애 인식 개선에 기여'(M=4.42, SD=0.75), '사회 통합에 기여'(M=4.35, SD=0.81), '사회적 가치 생산에 기여'(M=4.27, SD=0.83) 순으로 인식이 높았다.

개인적 측면에서는, '사회 참여 확대'(M=4.31, SD=0.81), '삶의 질 향상'(M=4.26, SD=0.77), '사회적 관계 증진'(M=4.26, SD=0.78), '사회에 대한 소속감 증진'(M=4.24, SD=0.79) 항목이 상대적으로 높았으며, 그 외에도 '자아실현'(M=4.21, SD=0.83), '자립생활 증진'(M=4.20, SD=0.78), '소득 증진'(M=4.15, SD=0.85) 항목도 전반적으로 높은 수준으로 인식되었다.

전 항목에서 평균이 4.0 이상으로 나타나, 사업의 성과가 참여자의 삶과 사회적 통합에 긍정적으로 기여하고 있다는 인식이 확인되었다.

**ⓑ 변인별 비교**

**㉠ 성**

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식을 성에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-30〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-30〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식에 대한 성별 차이 비교

| | | 여 (n=80) M(SD) | 남 (n=88) M(SD) | t |
|---|---|---|---|---|
| 개인적 측면 | 사회 참여 확대 | 4.25(0.88) | 4.36(0.75) | -0.906 |
| | 소득 증진 | 4.15(0.81) | 4.15(0.88) | 0.017 |
| | 자립생활 증진 | 4.15(0.78) | 4.24(0.79) | -0.731 |
| | 삶의 질 향상 | 4.24(0.78) | 4.27(0.75) | -0.297 |
| | 자아실현 | 4.16(0.88) | 4.26(0.80) | -0.766 |
| | 사회적 관계 증진 | 4.16(0.85) | 4.34(0.71) | -1.483 |
| | 사회에 대한 소속감 증진 | 4.20(0.86) | 4.28(0.71) | -0.692 |
| 요인 평균 | | 4.19(0.72) | 4.27(0.68) | -0.792 |
| 사회적 측면 | 사회적 가치 생산에 기여 | 4.20(0.89) | 4.34(0.77) | -1.098 |
| | 장애 인식 개선에 기여 | 4.35(0.80) | 4.48(0.71) | -1.094 |
| | 일자리 창출에 기여 | 4.35(0.87) | 4.50(0.73) | -1.214 |
| | 사회 통합에 기여 | 4.26(0.90) | 4.42(0.72) | -1.262 |
| 요인 평균 | | 4.29(0.75) | 4.43(0.69) | -1.301 |
| 전체 평균 | | 4.23(0.70) | 4.33(0.66) | -1.018 |

〈표 Ⅳ-1-30〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과에 대한 인식을 성별에 따라 비교한 결과, 전체 평균은 남성(M=4.33, SD=0.66)이 여성(M=4.23, SD=0.70)보다 다소 높았으나, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(t=-1.018).

개인적 측면의 인식 평균은 남성(M=4.27, SD=0.68), 여성(M=4.19, SD=0.72) 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(t=-0.792). 세부 항목에서는 남성이 '사회 참여 확대'(M=4.36), '사회적 관계 증진'(M=4.34), '자립생활 증진'(M=4.24) 항목에서 비교적 높은 인식을 보였고, 여성은 '삶의 질 향상'(M=4.24), '자아실현'(M=4.16), '소득 증진'(M=4.15) 항목에서 유사한 수준의 인식을 보였다.

사회적 측면의 인식 평균은 남성(M=4.43, SD=0.69)이 여성(M=4.29, SD=0.75)보다 다소 높았으며, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(t=-1.301). 모든 세부 항목에서 남성이 여성보다 다소 높은 평균을 보였으며, 특히 '장애 인식 개선에 기여'(남 M=4.48, 여 M=4.35), '일자리 창출에 기여'(남 M=4.50, 여 M=4.35), '사회 통합에 기여'(남 M=4.42, 여 M=4.26) 항목에서 차이가 두드러졌다.

전반적으로 남녀 모두 사업 성과에 대해 긍정적인 인식을 보였으며, 항목별 평균은 모두 4.0 이상으로 나타났다.

### ㉡ 연령대

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식을 연령대에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-31〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-31〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식에 대한 연령대별 차이 비교

| | | 20대 이하[a] (n=65) M(SD) | 30대[b] (n=37) M(SD) | 40대[c] (n=27) M(SD) | 50대 이상[d] (n=39) M(SD) | *f* | *scheffe* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 개인적 측면 | 사회 참여 확대 | 4.23(0.84) | 4.38(0.68) | 4.22(0.80) | 4.44(0.88) | 0.709 | n/a |
| | 소득 증진 | 4.11(0.87) | 4.30(0.81) | 4.26(0.71) | 4.00(0.92) | 0.989 | n/a |
| | 자립생활 증진 | 4.15(0.78) | 4.27(0.80) | 4.26(0.71) | 4.15(0.84) | 0.266 | n/a |
| | 삶의 질 향상 | 4.26(0.73) | 4.27(0.80) | 4.19(0.83) | 4.28(0.76) | 0.096 | n/a |
| | 자아실현 | 4.22(0.86) | 4.27(0.77) | 4.26(0.86) | 4.13(0.86) | 0.217 | n/a |
| | 사회적 관계 증진 | 4.25(0.73) | 4.22(0.85) | 4.30(0.78) | 4.28(0.83) | 0.073 | n/a |
| | 사회에 대한 소속감 증진 | 4.17(0.82) | 4.22(0.85) | 4.30(0.72) | 4.36(0.71) | 0.526 | n/a |
| 요인 평균 | | 4.20(0.69) | 4.27(0.71) | 4.25(0.70) | 4.23(0.71) | 0.105 | n/a |
| 사회적 측면 | 사회적 가치 생산에 기여 | 4.22(0.87) | 4.30(0.88) | 4.22(0.75) | 4.38(0.78) | 0.378 | n/a |
| | 장애 인식 개선에 기여 | 4.42(0.75) | 4.41(0.76) | 4.30(0.78) | 4.51(0.76) | 0.440 | n/a |
| | 일자리 창출에 기여 | 4.37(0.91) | 4.57(0.65) | 4.33(0.73) | 4.46(0.79) | 0.635 | n/a |
| | 사회 통합에 기여 | 4.29(0.86) | 4.51(0.69) | 4.19(0.79) | 4.38(0.85) | 1.003 | n/a |
| 요인 평균 | | 4.32(0.75) | 4.45(0.65) | 4.26(0.72) | 4.44(0.74) | 0.548 | n/a |
| 전체 평균 | | 4.24(0.68) | 4.34(0.67) | 4.26(0.67) | 4.31(0.69) | 0.179 | n/a |

〈표 Ⅳ-1-31〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자

의 사업 성과에 대한 인식을 연령대에 따라 비교한 결과, 전체 평균은 30대(M=4.34, SD=0.67), 50대 이상(M=4.31, SD=0.69), 40대(M=4.26, SD=0.67), 20대 이하(M=4.24, SD=0.68) 순으로 나타났으며, 연령대 간 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=0.179).

개인적 측면의 인식 평균은 30대(M=4.27, SD=0.71), 40대(M=4.25, SD=0.70), 50대 이상(M=4.23, SD=0.71), 20대 이하(M=4.20, SD=0.69)의 순으로 나타났으나, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=0.105). 세부 항목에서는 모든 연령대에서 '사회 참여 확대', '삶의 질 향상', '자립생활 증진' 항목의 평균이 4.15 이상으로 높았으며, '소득 증진' 항목은 50대 이상(M=4.00)에서 상대적으로 낮게 나타났다.

사회적 측면의 인식 평균은 30대(M=4.45, SD=0.65), 50대 이상(M=4.44, SD=0.74), 20대 이하(M=4.32, SD=0.75), 40대(M=4.26, SD=0.72) 순이었으나, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=0.548). 세부 항목에서는 모든 연령대에서 '장애 인식 개선에 기여'(전체 M≥4.30), '일자리 창출에 기여'(전체 M≥4.33) 항목의 인식이 높게 나타났다.

전 연령대에서 모든 항목의 평균이 4.0 이상으로 나타나, 참여자들은 연령과 관계없이 공공일자리 사업의 성과를 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 확인되었다.

### ㉢ 장애유형

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식을 장애 유형에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-32〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-32〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식에 대한 장애유형별 차이 비교

| | | 지적·자폐성장애[a] (n=106) M(SD) | 지체·뇌병변장애[b] (n=47) M(SD) | 기타[c] (n=15) M(SD) | *f* | *scheffe* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 개인적 측면 | 사회 참여 확대 | 4.34(0.79) | 4.26(0.87) | 4.27(0.80) | 0.197 | n/a |
| | 소득 증진 | 4.27(0.83) | 3.87(0.85) | 4.13(0.74) | 3.796** | n/a |
| | 자립생활 증진 | 4.22(0.77) | 4.15(0.83) | 4.20(0.77) | 0.122 | n/a |
| | 삶의 질 향상 | 4.28(0.74) | 4.15(0.83) | 4.40(0.74) | 0.788 | n/a |
| | 자아실현 | 4.28(0.81) | 4.11(0.89) | 4.07(0.80) | 0.987 | n/a |
| | 사회적 관계 증진 | 4.30(0.76) | 4.15(0.83) | 4.27(0.80) | 0.622 | n/a |
| | 사회에 대한 소속감 증진 | 4.25(0.82) | 4.19(0.74) | 4.33(0.72) | 0.210 | n/a |
| 요인 평균 | | 4.28(0.70) | 4.12(0.70) | 4.24(0.65) | 0.801 | n/a |
| 사회적 측면 | 사회적 가치 생산에 기여 | 4.30(0.84) | 4.19(0.85) | 4.33(0.72) | 0.327 | n/a |
| | 장애 인식 개선에 기여 | 4.47(0.73) | 4.30(0.81) | 4.40(0.74) | 0.869 | n/a |
| | 일자리 창출에 기여 | 4.45(0.82) | 4.36(0.82) | 4.47(0.64) | 0.227 | n/a |
| | 사회 통합에 기여 | 4.41(0.79) | 4.21(0.88) | 4.33(0.72) | 0.921 | n/a |
| 요인 평균 | | 4.41(0.71) | 4.27(0.75) | 4.38(0.67) | 0.639 | n/a |
| 전체 평균 | | 4.33(0.68) | 4.18(0.70) | 4.29(0.65) | 0.795 | n/a |

** $p<0.05$

〈표 Ⅳ-1-32〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과에 대한 인식을 장애유형에 따라 비교한 결과, 전체 평균은 지적·자폐성장애(M=4.33, SD=0.68), 기타 장애(M=4.29, SD=0.65), 지체·뇌병변장애(M=4.18, SD=0.70) 순으로 나타났으며, 장애유형 간 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=0.795).

개인적 측면의 인식 평균은 지적·자폐성장애(M=4.28, SD=0.70), 기타 장애(M=4.24, SD=0.65), 지체·뇌병변장애(M=4.12, SD=0.70) 순으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=0.801). 다만, '소득 증진' 항목에서는 장애유형 간 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며(F=3.796, p<0.05), 지적·자폐성장애(M=4.27)가 가장 높았고, 지체·뇌병변장애(M=3.87)가 가장 낮았다.

사회적 측면의 인식 평균은 지적·자폐성장애(M=4.41, SD=0.71), 기타 장애(M=4.38, SD=0.67), 지체·뇌병변장애(M=4.27, SD=0.75) 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=0.639). 모든 장애유형에서 '장애 인식 개선에 기여'(M≥4.30), '일

자리 창출에 기여'(M≥4.36), '사회 통합에 기여'(M≥4.21) 항목의 인식이 높았다.

모든 항목의 평균이 4.0 이상으로 나타나, 장애유형에 관계없이 참여자들은 사업 성과를 전반적으로 긍정적으로 인식하고 있음을 확인할 수 있었다.

**㉣ 학력**

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식을 학력에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-33〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-33〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식에 대한 학력별 차이 비교

| | | 중졸 이하[a] (n=26) M(SD) | 고졸[b] (n=106) M(SD) | 대졸 이상[c] (n=36) M(SD) | *f* | *scheffe* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 개인적 측면 | 사회 참여 확대 | 4.46(0.95) | 4.27(0.80) | 4.31(0.75) | 0.558 | n/a |
| | 소득 증진 | 4.31(0.88) | 4.12(0.81) | 4.11(0.92) | 0.543 | n/a |
| | 자립생활 증진 | 4.46(0.71) | 4.09(0.80) | 4.31(0.75) | 2.796* | n/a |
| | 삶의 질 향상 | 4.46(0.76) | 4.18(0.75) | 4.33(0.79) | 1.665 | n/a |
| | 자아실현 | 4.46(0.76) | 4.11(0.85) | 4.33(0.79) | 2.322 | n/a |
| | 사회적 관계 증진 | 4.54(0.71) | 4.18(0.77) | 4.28(0.85) | 2.257 | n/a |
| | 사회에 대한 소속감 증진 | 4.50(0.71) | 4.15(0.80) | 4.33(0.76) | 2.398* | n/a |
| 요인 평균 | | 4.46(0.70) | 4.16(0.68) | 4.29(0.71) | 2.066 | n/a |
| 사회적 측면 | 사회적 가치 생산에 기여 | 4.58(0.70) | 4.18(0.87) | 4.33(0.76) | 2.553* | n/a |
| | 장애 인식 개선에 기여 | 4.69(0.68) | 4.36(0.76) | 4.39(0.77) | 2.107 | n/a |
| | 일자리 창출에 기여 | 4.62(0.70) | 4.42(0.78) | 4.33(0.93) | 0.976 | n/a |
| | 사회 통합에 기여 | 4.54(0.71) | 4.30(0.79) | 4.33(0.93) | 0.891 | n/a |
| 요인 평균 | | 4.61(0.65) | 4.31(0.73) | 4.35(0.70) | 1.759 | n/a |
| 전체 평균 | | 4.51(0.67) | 4.22(0.68) | 4.31(0.67) | 2.040 | n/a |

*$p<0.1$

〈표 Ⅳ-1-33〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과에 대한 인식을 학력에 따라 비교한 결과, 전체 평균은 중졸 이하(M=4.51, SD=0.67), 대졸 이상(M=4.31, SD=0.67), 고졸(M=4.22, SD=0.68) 순으로 나타났으며, 학력 간 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=2.040).

개인적 측면의 인식 평균은 중졸 이하(M=4.46, SD=0.70), 대졸 이상(M=4.29, SD=0.71), 고졸(M=4.16, SD=0.68) 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=2.066). 세부 항목 중 '자립생활 증진'(F=2.796, $p<0.1$)과 '사회에 대한 소속감 증진'(F=2.398, $p<0.1$) 항목에서 유의미한 차이가 나타났으며, 두 항목 모두 중졸 이하 집단이 가장 높은 평균을 보였다(M=4.46, M=4.50).

전체적으로 중졸 이하 집단은 모든 개인적 항목에서 평균 4.46 이상을 기록하며 가장

긍정적인 인식을 보였다.

사회적 측면의 인식 평균은 중졸 이하(M=4.61, SD=0.65), 대졸 이상(M=4.35, SD=0.70), 고졸(M=4.31, SD=0.73) 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=1.759). 세부 항목 중 '사회적 가치 생산에 기여'에서 유의미한 차이가 나타났으며(F=2.553, p〈0.1), 중졸 이하(M=4.58)가 가장 높은 인식을 보였다. '장애 인식 개선에 기여' 항목에서도 차이는 통계적으로 유의하지 않았지만 중졸 이하 집단(M=4.69)이 가장 높은 평균을 보였다.

모든 학력 집단에서 전 항목의 평균이 4.0 이상으로 나타났으며, 특히 중졸 이하 집단은 모든 항목에서 가장 높은 평균을 기록해 사업 성과에 대한 인식이 가장 긍정적인 것으로 나타났다.

### ㉤ 기초생활 수급 여부

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식을 기초생활 수급 여부에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-34〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-34〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식에 대한 기초생활 수급 여부별 차이 비교

| | | 수급자 및 차상위 (n=97) M(SD) | 비수급자 (n=71) M(SD) | *t* |
|---|---|---|---|---|
| 개인적 측면 | 사회 참여 확대 | 4.37(0.83) | 4.23(0.78) | 1.152 |
| | 소득 증진 | 4.16(0.91) | 4.13(0.75) | 0.297 |
| | 자립생활 증진 | 4.23(0.81) | 4.15(0.75) | 0.586 |
| | 삶의 질 향상 | 4.28(0.79) | 4.23(0.74) | 0.442 |
| | 자아실현 | 4.23(0.84) | 4.20(0.84) | 0.227 |
| | 사회적 관계 증진 | 4.27(0.81) | 4.24(0.75) | 0.234 |
| | 사회에 대한 소속감 증진 | 4.30(0.75) | 4.17(0.83) | 1.060 |
| 요인 평균 | | 4.26(0.72) | 4.19(0.67) | 0.653 |
| 사회적 측면 | 사회적 가치 생산에 기여 | 4.33(0.79) | 4.20(0.89) | 1.022 |
| | 장애 인식 개선에 기여 | 4.41(0.76) | 4.42(0.75) | -0.086 |
| | 일자리 창출에 기여 | 4.41(0.83) | 4.45(0.77) | -0.306 |
| | 사회 통합에 기여 | 4.32(0.86) | 4.38(0.74) | -0.478 |
| 요인 평균 | | 4.37(0.72) | 4.36(0.72) | 0.052 |
| 전체 평균 | | 4.30(0.69) | 4.25(0.67) | 0.446 |

〈표 Ⅳ-1-34〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과에 대한 인식을 기초생활 수급 여부에 따라 비교한 결과, 전체 평균은 수급자 및 차상위(M=4.30, SD=0.69), 비수급자(M=4.25, SD=0.67)로 수급자 집단이 소폭

높았으나, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(t=0.446).

개인적 측면의 인식 평균은 수급자 및 차상위(M=4.26, SD=0.72), 비수급자(M=4.19, SD=0.67)로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(t=0.653). 세부 항목별로는 수급자 집단에서 '사회 참여 확대'(M=4.37), '삶의 질 향상'(M=4.28), '사회적 관계 증진'(M=4.27), '자립생활 증진'(M=4.23) 등의 인식이 상대적으로 높았다. 비수급자 집단도 전반적으로 높은 인식을 보였으나, '사회에 대한 소속감 증진' 항목에서는 두 집단 간 차이가 다소 두드러졌다(수급자 M=4.30, 비수급자 M=4.17).

사회적 측면의 인식 평균은 수급자 및 차상위(M=4.37, SD=0.72), 비수급자(M=4.36, SD=0.72)로 거의 동일한 수준을 보였으며, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(t=0.052). 세부 항목에서는 두 집단 모두 '장애 인식 개선에 기여'(수급자 M=4.41, 비수급자 M=4.42), '일자리 창출에 기여'(수급자 M=4.41, 비수급자 M=4.45), '사회 통합에 기여'(수급자 M=4.32, 비수급자 M=4.38) 항목에서 높은 인식을 나타냈다.

모든 항목에서 평균이 4.0 이상으로 나타나, 수급 여부와 관계없이 참여자들은 사업 성과에 대해 전반적으로 긍정적인 인식을 가지고 있는 것으로 나타났다.

### ㉤ 장애인 활동지원 서비스 이용 시간

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식을 활동지원 서비스 이용 시간에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-35〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-35〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식에 대한 활동지원 서비스 이용 시간별 차이 비교

| | | 60시간 이하[a] (n=25) M(SD) | 90시간 이하[b] (n=25) M(SD) | 120시간 이하[c] (n=20) M(SD) | 120시간 초과[d] (n=42) M(SD) | 기타[e] (n=56) M(SD) | *f* | *scheffe* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 개인적 측면 | 사회 참여 확대 | 4.16 (0.75) | 4.32 (0.63) | 4.40 (0.75) | 4.29 (0.92) | 4.36 (0.86) | 0.327 | n/a |
| | 소득 증진 | 4.12 (0.83) | 4.12 (0.78) | 4.30 (0.73) | 4.00 (0.94) | 4.23 (0.85) | 0.631 | n/a |
| | 자립생활 증진 | 4.16 (0.80) | 4.24 (0.66) | 4.15 (0.75) | 4.12 (0.89) | 4.27 (0.77) | 0.264 | n/a |
| | 삶의 질 향상 | 4.28 (0.74) | 4.28 (0.79) | 4.20 (0.83) | 4.26 (0.73) | 4.25 (0.79) | 0.040 | n/a |
| | 자아실현 | 4.24 (0.83) | 4.16 (0.80) | 4.25 (0.79) | 4.26 (0.80) | 4.18 (0.92) | 0.099 | n/a |
| | 사회적 관계 증진 | 4.32 (0.75) | 4.16 (0.69) | 4.20 (0.83) | 4.31 (0.78) | 4.25 (0.84) | 0.208 | n/a |
| | 사회에 대한 소속감 증진 | 4.28 (0.74) | 4.20 (0.58) | 4.20 (0.70) | 4.31 (0.75) | 4.21 (0.95) | 0.161 | n/a |
| 요인 평균 | | 4.22 (0.70) | 4.21 (0.63) | 4.24 (0.67) | 4.22 (0.70) | 4.25 (0.75) | 0.019 | n/a |
| 사회적 측면 | 사회적 가치 생산에 기여 | 4.24 (0.78) | 4.28 (0.68) | 4.40 (0.75) | 4.26 (0.83) | 4.25 (0.96) | 0.137 | n/a |
| | 장애 인식 개선에 기여 | 4.36 (0.76) | 4.36 (0.70) | 4.55 (0.83) | 4.40 (0.77) | 4.43 (0.76) | 0.229 | n/a |
| | 일자리 창출에 기여 | 4.36 (0.99) | 4.36 (0.64) | 4.60 (0.75) | 4.45 (0.80) | 4.41 (0.80) | 0.331 | n/a |
| | 사회 통합에 기여 | 4.24 (1.01) | 4.24 (0.72) | 4.60 (0.68) | 4.33 (0.85) | 4.36 (0.77) | 0.703 | n/a |
| 요인 평균 | | 4.30 (0.74) | 4.31 (0.61) | 4.54 (0.68) | 4.36 (0.73) | 4.36 (0.77) | 0.371 | n/a |
| 전체 평균 | | 4.25 (0.66) | 4.25 (0.60) | 4.35 (0.65) | 4.27 (0.69) | 4.29 (0.74) | 0.082 | n/a |

〈표 Ⅳ-1-35〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과에 대한 인식을 활동지원 서비스 이용 시간에 따라 비교한 결과, 전체 평균은 120시간 이하(M=4.35, SD=0.65)가 가장 높았으며, 이어 기타(M=4.29, SD=0.74), 120시간 초과(M=4.27, SD=0.69), 60시간 이하 및 90시간 이하(M=각각 4.25) 순으로 나타났으나, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=0.082).

개인적 측면의 인식 평균은 기타(M=4.25, SD=0.75), 120시간 이하(M=4.24, SD=0.67), 120시간 초과(M=4.22, SD=0.70), 60시간 이하(M=4.22, SD=0.70), 90시간

이하(M=4.21, SD=0.63) 순이었으며, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=0.019). 모든 그룹에서 '사회 참여 확대', '삶의 질 향상', '자립생활 증진' 항목의 평균이 높았으며, 120시간 이하 집단은 특히 '소득 증진'(M=4.30), '일자리 창출에 기여'(M=4.60)에서 높은 인식을 보였다.

사회적 측면의 인식 평균은 120시간 이하(M=4.54, SD=0.68), 120시간 초과 및 기타(M=4.36), 90시간 이하(M=4.31), 60시간 이하(M=4.30) 순으로 나타났으나, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=0.371).

전반적으로 모든 그룹에서 '장애 인식 개선에 기여', '일자리 창출에 기여', '사회 통합에 기여' 항목의 인식이 고르게 높게 나타났다(M≥4.24). 모든 그룹의 전체 평균과 요인 평균이 4.0 이상으로 나타나, 활동지원 서비스 이용 시간과 관계없이 참여자들은 사업 성과를 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 확인되었다.

### ㉤ 이전 일자리 경험 여부

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식을 이전 일자리 경험 여부에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-36〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-36〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식에 대한 이전 일자리 경험 여부별 차이 비교

| | | 있음 (n=128) M(SD) | 없음 (n=40) M(SD) | *t* |
|---|---|---|---|---|
| 개인적 측면 | 사회 참여 확대 | 4.33(0.74) | 4.25(1.01) | 0.530 |
| | 소득 증진 | 4.14(0.81) | 4.18(0.96) | -0.224 |
| | 자립생활 증진 | 4.16(0.79) | 4.33(0.76) | -1.190 |
| | 삶의 질 향상 | 4.24(0.75) | 4.30(0.82) | -0.416 |
| | 자아실현 | 4.22(0.80) | 4.20(0.94) | 0.124 |
| | 사회적 관계 증진 | 4.25(0.77) | 4.28(0.82) | -0.176 |
| | 사회에 대한 소속감 증진 | 4.24(0.75) | 4.25(0.90) | -0.055 |
| 요인 평균 | | 4.23(0.68) | 4.25(0.76) | -0.223 |
| 사회적 측면 | 사회적 가치 생산에 기여 | 4.30(0.79) | 4.20(0.97) | 0.642 |
| | 장애 인식 개선에 기여 | 4.41(0.76) | 4.45(0.75) | -0.320 |
| | 일자리 창출에 기여 | 4.42(0.82) | 4.45(0.75) | -0.193 |
| | 사회 통합에 기여 | 4.33(0.82) | 4.40(0.78) | -0.488 |
| 요인 평균 | | 4.36(0.71) | 4.38(0.74) | -0.090 |
| 전체 평균 | | 4.28(0.66) | 4.30(0.74) | -0.180 |

〈표 Ⅳ-1-36〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과에 대한 인식을 이전 일자리 경험 여부에 따라 비교한 결과, 전체 평균은

이전 일자리 경험이 없는 집단(M=4.30, SD=0.74)이 경험이 있는 집단(M=4.28, SD=0.66)보다 소폭 높았으나, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(t=-0.180).

개인적 측면의 인식 평균은 일자리 경험 없음(M=4.25, SD=0.76), 있음(M=4.23, SD=0.68)으로 유사하게 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(t=-0.223). 세부 항목에서는 '자립생활 증진'과 '삶의 질 향상', '사회적 관계 증진' 등 대부분의 항목에서 집단 간 큰 차이가 없었고, 모든 항목에서 평균 4.0 이상으로 높은 인식을 보였다.

사회적 측면의 인식 평균도 경험 없음(M=4.38, SD=0.74), 있음(M=4.36, SD=0.71)으로 큰 차이를 보이지 않았으며(t=-0.090), 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

모든 항목에서 집단 간 비슷한 인식 수준을 보였으며, 특히 '장애 인식 개선에 기여', '일자리 창출에 기여', '사회 통합에 기여' 항목 모두에서 평균 4.3 이상으로 높게 나타났다. 전 항목의 평균이 4.0 이상으로 나타나, 이전 일자리 경험 여부와 관계없이 참여자들은 공공일자리 사업의 성과를 전반적으로 긍정적으로 인식하고 있음을 알 수 있다.

### ◎ 일자리 참여 기간

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식을 일자리 참여 기간에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-37〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-37〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과 인식에 대한 일자리 참여 기간별 차이 비교

| | | 1년 미만[a] (n=42) M(SD) | 2년 미만[b] (n=53) M(SD) | 3년 미만[c] (n=30) M(SD) | 3년 이상[d] (n=26) M(SD) | *f* | *scheffe* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 개인적 측면 | 사회 참여 확대 | 4.36(0.79) | 4.36(0.86) | 4.17(0.91) | 4.42(0.76) | 0.526 | n/a |
| | 소득 증진 | 4.43(0.83) | 4.06(0.86) | 4.10(0.84) | 4.31(0.74) | 1.868 | n/a |
| | 자립생활 증진 | 4.38(0.76) | 4.09(0.79) | 4.20(0.66) | 4.27(0.87) | 1.107 | n/a |
| | 삶의 질 향상 | 4.33(0.79) | 4.21(0.82) | 4.27(0.64) | 4.38(0.85) | 0.372 | n/a |
| | 자아실현 | 4.31(0.81) | 4.21(0.88) | 4.23(0.77) | 4.23(0.91) | 0.120 | n/a |
| | 사회적 관계 증진 | 4.29(0.83) | 4.26(0.79) | 4.27(0.69) | 4.31(0.84) | 0.021 | n/a |
| | 사회에 대한 소속감 증진 | 4.26(0.89) | 4.25(0.83) | 4.20(0.71) | 4.38(0.75) | 0.263 | n/a |
| 요인 평균 | | 4.34(0.74) | 4.20(0.70) | 4.20(0.66) | 4.33(0.75) | 0.412 | n/a |
| 사회적 측면 | 사회적 가치 생산에 기여 | 4.40(0.86) | 4.25(0.87) | 4.07(0.78) | 4.42(0.76) | 1.253 | n/a |
| | 장애 인식 개선에 기여 | 4.50(0.74) | 4.45(0.77) | 4.27(0.74) | 4.42(0.76) | 0.602 | n/a |
| | 일자리 창출에 기여 | 4.48(0.77) | 4.49(0.70) | 4.23(1.01) | 4.50(0.76) | 0.819 | n/a |
| | 사회 통합에 기여 | 4.43(0.77) | 4.45(0.72) | 4.13(0.97) | 4.42(0.81) | 1.159 | n/a |
| 요인 평균 | | 4.45(0.75) | 4.41(0.68) | 4.18(0.74) | 4.44(0.72) | 1.050 | n/a |
| 전체 평균 | | 4.38(0.73) | 4.28(0.68) | 4.19(0.65) | 4.37(0.71) | 0.519 | n/a |

〈표 Ⅳ-1-37〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자

의 사업 성과에 대한 인식을 일자리 참여 기간에 따라 비교한 결과, 전체 평균은 1년 미만(M=4.38, SD=0.73), 3년 이상(M=4.37, SD=0.71), 2년 미만(M=4.28, SD=0.68), 3년 미만(M=4.19, SD=0.65) 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=0.519).

개인적 측면의 인식 평균은 1년 미만(M=4.34, SD=0.74), 3년 이상(M=4.33, SD=0.75), 2년 미만과 3년 미만이 각각 M=4.20으로 유사하게 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=0.412). 세부 항목에서는 '소득 증진' 항목에서 1년 미만(M=4.43)과 3년 이상(M=4.31) 집단의 인식이 높았고, '자립생활 증진', '삶의 질 향상', '사회적 관계 증진' 등의 항목도 모든 그룹에서 평균 4.0 이상으로 나타났다.

사회적 측면의 인식 평균은 1년 미만(M=4.45, SD=0.75), 3년 이상(M=4.44, SD=0.72), 2년 미만(M=4.41, SD=0.68), 3년 미만(M=4.18, SD=0.74) 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=1.050).

모든 그룹에서 '장애 인식 개선에 기여', '일자리 창출에 기여', '사회 통합에 기여' 항목은 평균 4.1 이상으로 높게 나타났고, 1년 미만 집단은 전 항목에서 가장 높은 인식을 보였다. 모든 참여 기간 집단에서 전 항목 평균이 4.0 이상으로 나타나, 일자리 참여 기간과 관계없이 참여자들은 공공일자리 사업의 성과를 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

### ⑥ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업에 대한 어려움

#### ⓐ 전체

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움(1순위, 2순위)에 대한 인식을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-38〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-38〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움에 대한 인식(1순위, 2순위)

| | 1순위 | | 2순위 | |
|---|---|---|---|---|
| | 빈도(명) | 비율(%) | 빈도(명) | 비율(%) |
| 장애로 인해 체력적으로 힘들다 | 20 | 12.0 | 8 | 4.8 |
| 장애 이외 건강 문제 등으로 체력적으로 힘들다 | 6 | 3.6 | 9 | 5.4 |
| 일 자체가 어렵고 힘들다 | 3 | 1.8 | 1 | 0.6 |
| 의사소통이 어렵다(장애문제) | 13 | 7.8 | 14 | 8.4 |
| 보수, 복리후생이 적다 | 8 | 4.8 | 25 | 15.0 |
| 고용 불안정(비정규직 등) 계약 종료 등으로 불안하다 | 56 | 33.5 | 12 | 7.2 |
| 업무환경(편의시설, 작업장 환경 등)이 열악하다 | 4 | 2.4 | 14 | 8.4 |
| 업무가 맘에 들지 않는다(나하고 맞지 않는다) | 1 | 0.6 | 0 | 0 |
| 원하는 만큼 성과가 발생하지 않는다 | 5 | 3.0 | 5 | 3.0 |
| 일자리(직장)가 멀고 출퇴근이 어렵다 | 3 | 1.8 | 5 | 3.0 |
| 직장동료나 상사와의 불화가 힘들다 | 1 | 0.6 | 2 | 1.2 |
| 장애에 대한 배려가 없다(또는 차별과 선입견) | 1 | 0.6 | 2 | 1.2 |
| 개인적 사유 발생으로 힘들다(학업, 육아, 가사, 돌봄 등) | 2 | 1.2 | 1 | 0.6 |
| 특별히 없다 | 43 | 25.7 | 68 | 40.7 |
| 전체 | 166 | 100 | 166 | 100 |

〈표 Ⅳ-1-38〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 수행 중 어려움에 대한 인식을 조사한 결과는 다음과 같다.

1순위로는 '고용 불안정(비정규직 등)'이 33.5%(56명)로 가장 높았고, '특별히 없다'는 응답이 25.7%(43명)로 뒤를 이었다. 이어 '장애로 인해 체력적으로 힘들다'(12.0%, 20명), '의사소통이 어렵다(장애문제)'(7.8%, 13명), '보수·복리후생이 적다'(4.8%, 8명) 순으로 나타났다.

2순위에서는 '특별히 없다'가 40.7%(68명)로 가장 많았으며, 그다음으로는 '보수·복리후생이 적다'(15.0%, 25명), '의사소통이 어렵다(장애문제)'(8.4%, 14명), '업무환경이 열악하다'(8.4%, 14명), '고용 불안정'(7.2%, 12명) 순으로 나타났다.

1순위와 2순위 모두에서 '고용 불안정', '의사소통의 어려움', '복리후생 부족'이 반복적으로 주요 응답으로 나타나, 직무 안정성, 소통, 보상체계에 대한 어려움 인식이 높게 나타났다. 한편, '특별히 없다'는 응답 비율이 각각 25.7%, 40.7%로 비교적 높게 나타났다.

### ⓑ 변인별 비교

#### ㉠ 성

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움(1순위, 2순위)에 대한 인식을 성별에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-39〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-39〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움 인식에 대한 성별 차이 비교

| | 1순위 | | | 2순위 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 여 n(%) | 남 n(%) | $\chi^2$ | 여 n(%) | 남 n(%) | $\chi^2$ |
| 장애로 인해 체력적으로 힘들다 | 11(13.9%) | 9(10.2%) | 12.592 | 5(6.3%) | 3(3.4%) | 9.905 |
| 장애 이외 건강 문제 등으로 체력적으로 힘들다 | 4(5.1%) | 2(2.3%) | | 6(7.6%) | 3(3.4%) | |
| 일 자체가 어렵고 힘들다 | 2(2.5%) | 1(1.1%) | | 1(1.3%) | 0(0.0%) | |
| 의사소통이 어렵다(장애문제) | 4(5.1%) | 9(10.2%) | | 7(8.9%) | 7(8.0%) | |
| 보수, 복리후생이 적다 | 3(3.8%) | 5(5.7%) | | 11(13.9%) | 14(15.9%) | |
| 고용 불안정(비정규직 등) 계약 종료 등으로 불안하다 | 28(35.4%) | 28(31.8%) | | 5(6.3%) | 7(8.0%) | |
| 업무환경(편의시설, 작업장 환경 등)이 열악하다 | 1(1.3%) | 3(3.4%) | | 6(7.6%) | 8(9.1%) | |
| 업무가 맘에 들지 않는다(나하고 맞지 않는다) | 1(1.3%) | 0(0.0%) | | 3(3.8%) | 2(2.3%) | |
| 원하는 만큼 성과가 발생하지 않는다 | 2(2.5%) | 3(3.4%) | | 0(0.0%) | 0(0.0%) | |
| 일자리(직장)가 멀고 출퇴근이 어렵다 | 1(1.3%) | 2(2.3%) | | 4(5.1%) | 1(1.1%) | |
| 직장동료나 상사와의 불화가 힘들다 | 1(1.3%) | 0(0.0%) | | 1(1.3%) | 1(1.1%) | |
| 장애에 대한 배려가 없다(또는 차별과 선입견) | 1(1.3%) | 0(0.0%) | | 1(1.3%) | 1(1.1%) | |
| 개인적 사유 발생으로 힘들다 (학업, 육아, 가사, 돌봄 등) | 2(2.5%) | 0(0.0%) | | 1(1.3%) | 0(0.0%) | |
| 특별히 없다 | 17(21.5%) | 26(29.5%) | | 27(34.2%) | 41(46.6%) | |
| 기타 | 1(1.3%) | 0(0.0%) | | 1(1.3%) | 0(0.0%) | |
| 전체 | 79 (100.0%) | 88 (100.0%) | 167 (100.0%) | 79 (100.0%) | 88 (100.0%) | 167 (100.0%) |

〈표 Ⅳ-1-39〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 수행 중 어려움에 대한 인식을 성별에 따라 비교한 결과는 다음과 같다.

1순위로는 여성과 남성 모두 '고용 불안정(비정규직 등)'을 가장 많이 선택하였으며, 각각 35.4%(28명), 31.8%(28명)로 나타났다. 그다음으로는 '특별히 없다'는 응답이 여성 21.5%(17명), 남성 29.5%(26명)로 나타났고, '장애로 인해 체력적으로 힘들다'는 응답이

여성 13.9%(11명), 남성 10.2%(9명)로 뒤를 이었다. ‘의사소통이 어렵다(장애문제)’는 남성(10.2%)이 여성(5.1%)보다 높게 나타났다.

2순위 응답에서도 ‘특별히 없다’는 응답이 가장 많았으며, 여성은 34.2%(27명), 남성은 46.6%(41명)로 나타났다. 이어 ‘보수·복리후생이 적다’는 항목이 여성 13.9%(11명), 남성 15.9%(14명)로 두 번째로 많았고, ‘의사소통이 어렵다(장애문제)’는 여성 8.9%, 남성 8.0%로 유사한 수준이었다. ‘업무환경이 열악하다’는 남성(9.1%)이 여성(7.6%)보다 다소 높게 나타났다.

1순위와 2순위 모두에서 고용 불안정, 복리후생, 의사소통 등과 같은 요인이 공통적으로 주요 어려움으로 인식되었으며, 남성은 전반적으로 ‘특별히 없다’는 응답 비율이 여성보다 높았다.

### ㉡ 연령대

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움(1순위, 2순위)에 대한 인식을 연령대에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-40〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-40〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움 인식에 대한 연령대별 차이 비교

| | 1순위 | | | | | 2순위 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 20대 이하 n(%) | 30대 n(%) | 40대 n(%) | 50대 이상 n(%) | $\chi^2$ | 20대 이하 n(%) | 30대 n(%) | 40대 n(%) | 50대 이상 n(%) | $\chi^2$ |
| 장애로 인해 체력적으로 힘들다 | 6 (9.4%) | 3 (8.1%) | 5 (18.5%) | 6 (15.4%) | | 2 (3.1%) | 2 (5.4%) | 2 (7.4%) | 2 (5.1%) | |
| 장애 이외 건강 문제 등으로 체력적으로 힘들다 | 4 (6.3%) | 2 (5.4%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | | 4 (6.3%) | 2 (5.4%) | 0 (0.0%) | 3 (7.7%) | |
| 일 자체가 어렵고 힘들다 | 1 (1.6%) | 2 (5.4%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (3.7%) | 0 (0.0%) | |
| 의사소통이 어렵다(장애문제) | 6 (9.4%) | 2 (5.4%) | 3 (11.1%) | 2 (5.1%) | | 8 (12.5%) | 1 (2.7%) | 5 (18.5%) | 0 (0.0%) | |
| 보수, 복리후생이 적다 | 1 (1.6%) | 3 (8.1%) | 1 (3.7%) | 3 (7.7%) | | 9 (14.1%) | 6 (16.2%) | 2 (7.4%) | 8 (20.5%) | |
| 고용 불안정(비정규직 등) 계약 종료 등으로 불안하다 | 24 (37.5%) | 10 (27.0%) | 11 (40.7%) | 11 (28.2%) | | 2 (3.1%) | 1 (2.7%) | 4 (14.8%) | 5 (12.8%) | |
| 업무환경(편의시설, 작업장 환경 등)이 열악하다 | 2 (3.1%) | 2 (5.4%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | | 7 (10.9%) | 5 (13.5%) | 2 (7.4%) | 0 (0.0%) | |
| 업무가 맘에 들지 않는다(나하고 맞지 않는다) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (3.7%) | 0 (0.0%) | 43.162 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 52.839** |
| 원하는 만큼 성과가 발생하지 않는다 | 1 (1.6%) | 2 (5.4%) | 1 (3.7%) | 1 (2.6%) | | 2 (3.1%) | 1 (2.7%) | 2 (7.4%) | 0 (0.0%) | |
| 일자리(직장)가 멀고 출퇴근이 어렵다 | 0 (0.0%) | 1 (2.7%) | 1 (3.7%) | 1 (2.6%) | | 2 (3.1%) | 2 (5.4%) | 0 (0.0%) | 1 (2.6%) | |
| 직장동료나 상사와의 불화가 힘들다 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (2.6%) | | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (3.7%) | 1 (2.6%) | |
| 장애에 대한 배려가 없다(또는 차별과 선입견) | 0 (0.0%) | 1 (2.7%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 2 (5.1%) | |
| 개인적 사유 발생으로 힘들다(학업, 육아, 가사, 돌봄 등) | 0 (0.0%) | 1 (2.7%) | 0 (0.0%) | 1 (2.6%) | | 0 (0.0%) | 1 (2.7%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | |
| 특별히 없다 | 19 (29.7%) | 7 (18.9%) | 4 (14.8%) | 13 (33.3%) | | 28 (43.8%) | 15 (40.5%) | 8 (29.6%) | 17 (43.6%) | |
| 기타 | 0 (0.0%) | 1 (2.7%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | | 0 (0.0%) | 1 (2.7%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | |
| 전체 | 64 (100.0%) | 37 (100.0%) | 27 (100.0%) | 39 (100.0%) | 167 (100.0%) | 64 (100.0%) | 37 (100.0%) | 27 (100.0%) | 39 (100.0%) | 167 (100.0%) |

** $p<0.05$

〈표 Ⅳ-1-40〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 수행 중 어려움에 대한 인식을 연령대에 따라 비교한 결과는 다음과 같다.

1순위 응답에서는 전 연령대에서 '고용 불안정(비정규직 등)'이 가장 높은 비율로 나타났으며, 40대(40.7%, 11명), 20대 이하(37.5%, 24명), 50대 이상(28.2%, 11명), 30대(27.0%, 10명) 순이었다. 다음으로는 '특별히 없다'는 응답이 50대 이상(33.3%, 13명), 20대 이하(29.7%, 19명), 30대(18.9%, 7명), 40대(14.8%, 4명) 순으로 나타났다. '장애로 인해 체력적으로 힘들다'는 응답은 40대(18.5%), 50대 이상(15.4%)에서 상대적으로 높게 나타났다($\chi^2$=43.162).

2순위 응답에서도 '특별히 없다'는 응답이 모든 연령대에서 가장 많았으며, 50대 이상(43.6%, 17명), 20대 이하(43.8%, 28명), 30대(40.5%, 15명), 40대(29.6%, 8명) 순이었다. 다음으로는 '보수·복리후생이 적다'가 50대 이상(20.5%), 30대(16.2%), 20대 이하(14.1%) 순으로 나타났다. '장애로 인한 체력적 어려움'은 40대(7.4%)에서 가장 높게 나타났으며, 연령대 간 유의미한 차이가 있었다($\chi^2$=52.839, $p<0.05$).

1순위와 2순위 모두에서 '고용 불안정'과 '복리후생 부족', '장애로 인한 체력적 어려움'이 주요 응답으로 나타났다.

㉢ 장애유형

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움(1순위, 2순위)에 대한 인식을 장애유형에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-41〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-41〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움 인식에 대한 장애유형별 차이 비교

| | 1순위 | | | | 2순위 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 지적·자폐성장애 n(%) | 지체·뇌병변장애 n(%) | 기타 n(%) | $\chi^2$ | 지적·자폐성장애 n(%) | 지체·뇌병변장애 n(%) | 기타 n(%) | $\chi^2$ |
| 장애로 인해 체력적으로 힘들다 | 10 (9.5%) | 7 (14.9%) | 3 (20.0%) | | 4 (3.8%) | 4 (8.5%) | 0 (0.0%) | |
| 장애 이외 건강 문제 등으로 체력적으로 힘들다 | 4 (3.8%) | 2 (4.3%) | 0 (0.0%) | | 4 (3.8%) | 2 (4.3%) | 3 (20.0%) | |
| 일 자체가 어렵고 힘들다 | 3 (2.9%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | | 1 (1.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | |
| 의사소통이 어렵다(장애문제) | 10 (9.5%) | 3 (6.4%) | 0 (0.0%) | | 14 (13.3%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | |
| 보수, 복리후생이 적다 | 5 (4.8%) | 3 (6.4%) | 0 (0.0%) | | 14 (13.3%) | 11 (23.4%) | 0 (0.0%) | |
| 고용 불안정(비정규직 등) 계약 종료 등으로 불안하다 | 36 (34.3%) | 16 (34.0%) | 4 (26.7%) | | 1 (1.0%) | 9 (19.1%) | 2 (13.3%) | |
| 업무환경(편의시설, 작업장 환경 등)이 열악하다 | 3 (2.9%) | 1 (2.1%) | 0 (0.0%) | | 13 (12.4%) | 1 (2.1%) | 0 (0.0%) | |
| 업무가 맘에 들지 않는다(나하고 맞지 않는다) | 1 (1.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 29.650 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 66.221** |
| 원하는 만큼 성과가 발생하지 않는다 | 3 (2.9%) | 2 (4.3%) | 0 (0.0%) | | 2 (1.9%) | 1 (2.1%) | 2 (13.3%) | |
| 일자리(직장)가 멀고 출퇴근이 어렵다 | 2 (1.9%) | 1 (2.1%) | 0 (0.0%) | | 4 (3.8%) | 1 (2.1%) | 0 (0.0%) | |
| 직장동료나 상사와의 불화가 힘들다 | 0 (0.0%) | 1 (2.1%) | 0 (0.0%) | | 0 (0.0%) | 2 (4.3%) | 0 (0.0%) | |
| 장애에 대한 배려가 없다(또는 차별과 선입견) | 1 (1.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | | 2 (1.9%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | |
| 개인적 사유 발생으로 힘들다(학업, 육아, 가사, 돌봄 등) | 2 (1.9%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | | 1 (1.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | |
| 특별히 없다 | 24 (22.9%) | 11 (23.4%) | 8 (53.3%) | | 44 (41.9%) | 16 (34.0%) | 8 (53.3%) | |
| 기타 | 1 (1.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | | 1 (1.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | |
| 전체 | 105 (100.0%) | 47 (100.0%) | 15 (100.0%) | 167 (100.0%) | 105 (100.0%) | 47 (100.0%) | 15 (100.0%) | 167 (100.0%) |

** $p<0.05$

〈표 Ⅳ-1-41〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 수행 중 어려움에 대한 인식을 장애유형에 따라 비교한 결과는 다음과 같다.

1순위 응답에서는 세 집단 모두에서 '고용 불안정(비정규직 등)'이 가장 높게 나타났으며, 지적·자폐성장애 34.3%(36명), 지체·뇌병변장애 34.0%(16명), 기타 26.7%(4명) 순이었다. 다음으로는 '특별히 없다'는 응답이 기타 집단에서 53.3%(8명)로 가장 높았으며, 지적·자폐성장애(22.9%)와 지체·뇌병변장애(23.4%)는 유사한 비율로 나타났다. '장애로 인해 체력적으로 힘들다'는 항목은 기타(20.0%)와 지체·뇌병변장애(14.9%) 집단에서 상대적으로 높았다($\chi^2$=29.650).

2순위 응답에서는 '특별히 없다'는 응답이 모든 집단에서 가장 많았으며, 기타 53.3%(8명), 지적·자폐성장애 41.9%(44명), 지체·뇌병변장애 34.0%(16명) 순으로 나타났다. 다음으로는 '보수·복리후생이 적다'가 지체·뇌병변장애 23.4%(11명), 지적·자폐성장애 13.3%(14명)에서 상대적으로 높게 나타났다. 한편, '장애로 인해 체력적으로 힘들다'는 항목은 지체·뇌병변장애(8.5%)가 가장 높았으며, 장애유형 간 통계적으로 유의미한 차이가 있었다($\chi^2$=66.221, $p<0.05$).

1순위와 2순위 모두에서 '고용 불안정', '복리후생 부족', '체력적 어려움' 등 직무 안정성과 신체적 부담에 대한 항목이 주요 어려움으로 인식되었으며, 기타 장애 집단에서는 '특별히 없다'는 응답 비율이 두드러지게 높았다.

### ㉣ 학력

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움(1순위, 2순위)에 대한 인식을 학력에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-42〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-42〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움 인식에 대한 학력별 차이 비교

| | 1순위 | | | | 2순위 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 중졸 이하 n(%) | 고졸 n(%) | 대졸 이상 n(%) | $\chi^2$ | 중졸 이하 n(%) | 고졸 n(%) | 대졸 이상 n(%) | $\chi^2$ |
| 장애로 인해 체력적으로 힘들다 | 2 (8.0%) | 10 (9.4%) | 8 (22.2%) | | 1 (4.0%) | 2 (1.9%) | 5 (13.9%) | |
| 장애 이외 건강 문제 등으로 체력적으로 힘들다 | 1 (4.0%) | 5 (4.7%) | 0 (0.0%) | | 0 (0.0%) | 6 (5.7%) | 3 (8.3%) | |
| 일 자체가 어렵고 힘들다 | 0 (0.0%) | 1 (0.9%) | 2 (5.6%) | | 1 (4.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | |
| 의사소통이 어렵다(장애문제) | 3 (12.0%) | 8 (7.5%) | 2 (5.6%) | | 3 (12.0%) | 9 (8.5%) | 2 (5.6%) | |
| 보수, 복리후생이 적다 | 0 (0.0%) | 6 (5.7%) | 2 (5.6%) | | 4 (16.0%) | 16 (15.1%) | 5 (13.9%) | |
| 고용 불안정(비정규직 등) 계약 종료 등으로 불안하다 | 6 (24.0%) | 42 (39.6%) | 8 (22.2%) | | 3 (12.0%) | 8 (7.5%) | 1 (2.8%) | |
| 업무환경(편의시설, 작업장 환경 등)이 열악하다 | 1 (4.0%) | 1 (0.9%) | 2 (5.6%) | | 1 (4.0%) | 11 (10.4%) | 2 (5.6%) | |
| 업무가 맘에 들지 않는다(나하고 맞지 않는다) | 1 (4.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 41.310* | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 34.854 |
| 원하는 만큼 성과가 발생하지 않는다 | 0 (0.0%) | 3 (2.8%) | 2 (5.6%) | | 0 (0.0%) | 5 (4.7%) | 0 (0.0%) | |
| 일자리(직장)가 멀고 출퇴근이 어렵다 | 1 (4.0%) | 1 (0.9%) | 1 (2.8%) | | 1 (4.0%) | 3 (2.8%) | 1 (2.8%) | |
| 직장동료나 상사와의 불화가 힘들다 | 0 (0.0%) | 1 (0.9%) | 0 (0.0%) | | 0 (0.0%) | 2 (1.9%) | 0 (0.0%) | |
| 장애에 대한 배려가 없다(또는 차별과 선입견) | 0 (0.0%) | 1 (0.9%) | 0 (0.0%) | | 1 (4.0%) | 0 (0.0%) | 1 (2.8%) | |
| 개인적 사유 발생으로 힘들다(학업, 육아, 가사, 돌봄 등) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 2 (5.6%) | | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (2.8%) | |
| 특별히 없다 | 10 (40.0%) | 27 (25.5%) | 6 (16.7%) | | 10 (40.0%) | 44 (41.5%) | 14 (38.9%) | |
| 기타 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (2.8%) | | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (2.8%) | |
| 전체 | 25 (100.0%) | 106 (100.0%) | 36 (100.0%) | 167 (100.0%) | 25 (100.0%) | 106 (100.0%) | 36 (100.0%) | 167 (100.0%) |

*$p<0.1$

〈표 Ⅳ-1-42〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자

의 사업 수행 중 어려움에 대한 인식을 학력에 따라 비교한 결과는 다음과 같다.

1순위 응답에서는 고졸 집단이 '고용 불안정(비정규직 등)'을 39.6%(42명)로 가장 많이 선택하였으며, 중졸 이하(24.0%), 대졸 이상(22.2%) 집단 순으로 나타났다. '특별히 없다'는 응답은 중졸 이하 집단이 40.0%(10명)로 가장 높았고, 고졸(25.5%), 대졸 이상(16.7%) 순이었다. 반면, '장애로 인해 체력적으로 힘들다'는 항목에서는 대졸 이상 집단이 22.2%(8명)로 가장 높게 나타났으며, 항목 간 통계적으로 유의미한 차이가 있었다($\chi^2$=41.310, p〈0.1).

2순위 응답에서도 '특별히 없다'는 응답이 가장 많았으며, 고졸(41.5%), 중졸 이하(40.0%), 대졸 이상(38.9%) 순으로 나타났다. 다음으로는 '보수·복리후생이 적다'가 고졸 15.1%(16명), 대졸 이상 13.9%(5명), 중졸 이하 16.0%(4명)로 비교적 고르게 나타났다. '장애로 인해 체력적으로 힘들다'는 항목은 대졸 이상 집단에서 13.9%(5명)로 가장 높게 나타났으며, 연령 간 통계적으로 유의미한 차이는 없었다($\chi^2$=34.854).

1순위와 2순위 모두에서 '고용 불안정', '복리후생 부족', '체력적 어려움' 등이 주요 응답으로 나타났으며, 중졸 이하 집단에서는 '특별히 없다'는 응답 비율이 가장 높아 상대적으로 어려움을 덜 인식하는 경향이 나타났다.

### ㉤ 기초생활 수급 여부

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움(1순위, 2순위)에 대한 인식을 기초생활 수급 여부에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-43〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-43〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움 인식에 대한 기초생활 수급 여부별 차이 비교

| | 1순위 | | | 2순위 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 수급자 및 차상위 n(%) | 비수급자 n(%) | $\chi^2$ | 수급자 및 차상위 n(%) | 비수급자 n(%) | $\chi^2$ |
| 장애로 인해 체력적으로 힘들다 | 10(10.4%) | 10(14.1%) | 14.445 | 4(4.2%) | 4(5.6%) | 8.050 |
| 장애 이외 건강 문제 등으로 체력적으로 힘들다 | 4(4.2%) | 2(2.8%) | | 4(4.2%) | 5(7.0%) | |
| 일 자체가 어렵고 힘들다 | 2(2.1%) | 1(1.4%) | | 1(1.0%) | 0(0.0%) | |
| 의사소통이 어렵다(장애문제) | 11(11.5%) | 2(2.8%) | | 7(7.3%) | 7(9.9%) | |
| 보수, 복리후생이 적다 | 6(6.3%) | 2(2.8%) | | 15(15.6%) | 10(14.1%) | |
| 고용 불안정(비정규직 등) 계약 종료 등으로 불안하다 | 26(27.1%) | 30(42.3%) | | 7(7.3%) | 5(7.0%) | |
| 업무환경(편의시설, 작업장 환경 등)이 열악하다 | 1(1.0%) | 3(4.2%) | | 6(6.3%) | 8(11.3%) | |
| 업무가 맘에 들지 않는다(나하고 맞지 않는다) | 1(1.0%) | 0(0.0%) | | 0(0.0%) | 0(0.0%) | |
| 원하는 만큼 성과가 발생하지 않는다 | 3(3.1%) | 2(2.8%) | | 4(4.2%) | 1(1.4%) | |
| 일자리(직장)가 멀고 출퇴근이 어렵다 | 2(2.1%) | 1(1.4%) | | 3(3.1%) | 2(2.8%) | |
| 직장동료나 상사와의 불화가 힘들다 | 1(1.0%) | 0(0.0%) | | 1(1.0%) | 1(1.4%) | |
| 장애에 대한 배려가 없다(또는 차별과 선입견) | 0(0.0%) | 1(1.4%) | | 2(2.1%) | 0(0.0%) | |
| 개인적 사유 발생으로 힘들다(학업, 육아, 가사, 돌봄 등) | 1(1.0%) | 1(1.4%) | | 0(0.0%) | 1(1.4%) | |
| 특별히 없다 | 27(28.1%) | 16(22.5%) | | 41(42.7%) | 27(38.0%) | |
| 기타 | 1(1.0%) | 0(0.0%) | | 1(1.0%) | 0(0.0%) | |
| 전체 | 96 (100.0%) | 71 (100.0%) | 167 (100.0%) | 96 (100.0%) | 71 (100.0%) | 167 (100.0%) |

〈표 Ⅳ-1-43〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 수행 중 어려움에 대한 인식을 기초생활 수급 여부에 따라 비교한 결과는 다음

과 같다.

1순위 응답에서는 비수급자 집단이 '고용 불안정(비정규직 등)'을 42.3%(30명)로 가장 많이 응답하였으며, 수급자 및 차상위 집단은 27.1%(26명)로 나타났다. 다음으로는 '특별히 없다'는 응답이 수급자 집단 28.1%(27명), 비수급자 22.5%(16명) 순으로 높았다. '의사소통이 어렵다(장애문제)'는 항목에서는 수급자 집단이 11.5%(11명), 비수급자 집단이 2.8%(2명)로 차이를 보였으며, 전체 항목 간 통계적으로 유의미한 차이는 없었다($\chi^2$=14.445).

2순위 응답에서도 '특별히 없다'는 응답이 양 집단 모두에서 가장 높았으며, 수급자 및 차상위 집단은 42.7%(41명), 비수급자는 38.0%(27명)로 나타났다. 다음으로는 '보수·복리후생이 적다'가 수급자 집단에서 15.6%(15명), 비수급자 집단에서 14.1%(10명)로 유사하게 나타났다. '업무환경이 열악하다'는 항목은 비수급자(11.3%)가 수급자(6.3%)보다 다소 높았으며, 두 집단 간 통계적으로 유의미한 차이는 없었다($\chi^2$=8.050).

1순위와 2순위 모두에서 '고용 불안정', '복리후생 부족', '의사소통의 어려움' 등이 주요 어려움으로 인식되었으며, 수급자 집단은 '의사소통', 비수급자 집단은 '업무환경' 측면에서 상대적으로 더 높은 어려움을 보고하였다.

### ㉤ 장애인 활동지원 서비스 이용 시간

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움(1순위, 2순위)에 대한 인식을 활동지원 서비스 이용 시간에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-44〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-44〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움 인식에 대한 활동지원 서비스 이용 시간별 차이 비교

| | 1순위 | | | | | | 2순위 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 60시간 이하 n(%) | 90시간 이하 n(%) | 120시간 이하 n(%) | 120시간 초과 n(%) | 기타 n(%) | $\chi^2$ | 60시간 이하 n(%) | 90시간 이하 n(%) | 120시간 이하 n(%) | 120시간 초과 n(%) | 기타 n(%) | $\chi^2$ |
| 장애로 인해 체력적으로 힘들다 | 4 (16.7%) | 2 (8.0%) | 1 (5.0%) | 5 (11.9%) | 8 (14.3%) | | 4 (16.7%) | 0 (0.0%) | 1 (5.0%) | 2 (4.8%) | 1 (1.8%) | |
| 장애 이외 건강 문제 등으로 체력적으로 힘들다 | 2 (8.3%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 3 (7.1%) | 1 (1.8%) | | 0 (0.0%) | 1 (4.0%) | 0 (0.0%) | 1 (2.4%) | 7 (12.5%) | |
| 일 자체가 어렵고 힘들다 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (5.0%) | 0 (0.0%) | 2 (3.6%) | | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (2.4%) | 0 (0.0%) | |
| 의사소통이 어렵다(장애문제) | 3 (12.5%) | 1 (4.0%) | 1 (5.0%) | 4 (9.5%) | 4 (7.1%) | | 2 (8.3%) | 1 (4.0%) | 3 (15.0%) | 3 (7.1%) | 5 (8.9%) | |
| 보수, 복리후생이 적다 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 6 (14.3%) | 2 (3.6%) | | 3 (12.5%) | 7 (28.0%) | 4 (20.0%) | 7 (16.7%) | 4 (7.1%) | |
| 고용 불안정(비정규직 등) 계약 종료 등으로 불안하다 | 2 (8.3%) | 11 (44.0%) | 10 (50.0%) | 14 (33.3%) | 19 (33.9%) | | 0 (0.0%) | 1 (4.0%) | 2 (10.0%) | 7 (16.7%) | 2 (3.6%) | |
| 업무환경(편의시설, 작업장 환경 등)이 열악하다 | 2 (8.3%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 2 (3.6%) | | 2 (8.3%) | 0 (0.0%) | 1 (5.0%) | 1 (2.4%) | 10 (17.9%) | |
| 업무가 맘에 들지 않는다(나하고 맞지 않는다) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (2.4%) | 0 (0.0%) | 59.574 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 63.636 |
| 원하는 만큼 성과가 발생하지 않는다 | 1 (4.2%) | 2 (8.0%) | 1 (5.0%) | 0 (0.0%) | 1 (1.8%) | | 1 (4.2%) | 2 (8.0%) | 0 (0.0%) | 1 (2.4%) | 1 (1.8%) | |
| 일자리(직장)가 멀고 출퇴근이 어렵다 | 0 (0.0%) | 1 (4.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 2 (3.6%) | | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 2 (4.8%) | 3 (5.4%) | |
| 직장동료나 상사와의 불화가 힘들다 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (2.4%) | 0 (0.0%) | | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (2.4%) | 1 (1.8%) | |
| 장애에 대한 배려가 없다(또는 차별과 선입견) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (1.8%) | | 1 (4.2%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (1.8%) | |
| 개인적 사유 발생으로 힘들다(학업, 육아, 가사, 돌봄 등) | 1 (4.2%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (1.8%) | | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (1.8%) | |
| 특별히 없다 | 9 (37.5%) | 8 (32.0%) | 6 (30.0%) | 8 (19.0%) | 12 (21.4%) | | 11 (45.8%) | 13 (52.0%) | 9 (45.0%) | 16 (38.1%) | 19 (33.9%) | |
| 기타 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (1.8%) | | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (1.8%) | |
| 전체 | 24 (100.0%) | 25 (100.0%) | 20 (100.0%) | 42 (100.0%) | 56 (100.0%) | 167 (100.0%) | 24 (100.0%) | 25 (100.0%) | 20 (100.0%) | 42 (100.0%) | 56 (100.0%) | 167 (100.0%) |

〈표 Ⅳ-1-44〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자

의 사업 수행 중 어려움에 대한 인식을 활동지원 서비스 이용 시간에 따라 비교한 결과는 다음과 같다.

1순위 응답에서는 전반적으로 '고용 불안정(비정규직 등)'이 가장 높은 응답률을 보였으며, 120시간 이하 50.0%(10명), 90시간 이하 44.0%(11명), 기타 33.9%(19명), 120시간 초과 33.3%(14명), 60시간 이하 8.3%(2명) 순으로 나타났다. 반면 '특별히 없다'는 응답은 60시간 이하 37.5%(9명), 90시간 이하 32.0%(8명), 120시간 이하 30.0%(6명), 기타 21.4%(12명), 120시간 초과 19.0%(8명) 순으로 낮아지는 경향을 보였다.

'장애로 인해 체력적으로 힘들다'는 항목은 기타 집단 14.3%(8명), 60시간 이하 16.7%(4명), 120시간 초과 11.9%(5명) 등에서 상대적으로 높게 나타났다($\chi^2$=59.574). 특히 60시간 이하 집단에서는 '의사소통이 어렵다(12.5%)', '장애 이외 건강 문제로 힘들다(8.3%)' 등 체력적·소통 관련 항목이 고르게 응답되었다.

2순위 응답에서는 '특별히 없다'가 전반적으로 가장 높은 비율을 보였으며, 90시간 이하 52.0%(13명), 120시간 이하 45.0%(9명), 60시간 이하 45.8%(11명), 120시간 초과 38.1%(16명), 기타 33.9%(19명) 순이었다. 이어 '보수·복리후생이 적다'는 항목이 90시간 이하 28.0%(7명), 120시간 이하 20.0%(4명), 120시간 초과 16.7%(7명) 등에서 상대적으로 높았다.

'장애로 인해 체력적으로 힘들다'는 항목은 대체로 기타(1.8%)를 제외하고 모든 집단에서 4~17% 수준으로 나타났으며, $\chi^2$=63.636으로 집단 간 차이가 존재했다. 또한 '업무환경이 열악하다'는 항목은 기타 집단(17.9%)에서 가장 높게 나타났다.

1순위와 2순위 모두에서 '고용 불안정', '복리후생 부족', '체력적 어려움'이 반복적으로 주요 응답으로 나타났으며, 활동지원 서비스 이용 시간이 짧은 집단일수록 체력적 문제와 의사소통의 어려움을 상대적으로 더 많이 호소하는 경향이 나타났다.

◎ 이전 일자리 경험 여부

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움(1순위, 2순위)에 대한 인식을 이전 일자리 경험 여부에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-45〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-45〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움 인식에 대한 이전 일자리 경험 여부별 차이 비교

| | 1순위 | | | 2순위 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 있음 n(%) | 없음 n(%) | $\chi^2$ | 있음 n(%) | 없음 n(%) | $\chi^2$ |
| 장애로 인해 체력적으로 힘들다 | 17(13.4%) | 3(7.5%) | | 7(5.5%) | 1(2.5%) | |
| 장애 이외 건강 문제 등으로 체력적으로 힘들다 | 5(3.9%) | 1(2.5%) | | 7(5.5%) | 2(5.0%) | |
| 일 자체가 어렵고 힘들다 | 3(2.4%) | 0(0.0%) | | 0(0.0%) | 1(2.5%) | |
| 의사소통이 어렵다(장애문제) | 8(6.3%) | 5(12.5%) | | 11(8.7%) | 3(7.5%) | |
| 보수, 복리후생이 적다 | 5(3.9%) | 3(7.5%) | | 21(16.5%) | 4(10.0%) | |
| 고용 불안정(비정규직 등) 계약 종료 등으로 불안하다 | 42(33.1%) | 14(35.0%) | | 7(5.5%) | 5(12.5%) | |
| 업무환경(편의시설, 작업장 환경 등)이 열악하다 | 2(1.6%) | 2(5.0%) | | 9(7.1%) | 5(12.5%) | |
| 업무가 맘에 들지 않는다(나하고 맞지 않는다) | 0(0.0%) | 1(2.5%) | 12.449 | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 13.447 |
| 원하는 만큼 성과가 발생하지 않는다 | 3(2.4%) | 2(5.0%) | | 2(1.6%) | 3(7.5%) | |
| 일자리(직장)가 멀고 출퇴근이 어렵다 | 3(2.4%) | 0(0.0%) | | 4(3.1%) | 1(2.5%) | |
| 직장동료나 상사와의 불화가 힘들다 | 1(0.8%) | 0(0.0%) | | 2(1.6%) | 0(0.0%) | |
| 장애에 대한 배려가 없다(또는 차별과 선입견) | 1(0.8%) | 0(0.0%) | | 2(1.6%) | 0(0.0%) | |
| 개인적 사유 발생으로 힘들다(학업, 육아, 가사, 돌봄 등) | 2(1.6%) | 0(0.0%) | | 1(0.8%) | 0(0.0%) | |
| 특별히 없다 | 34(26.8%) | 9(22.5%) | | 53(41.7%) | 15(37.5%) | |
| 기타 | 1(0.8%) | 0(0.0%) | | 1(0.8%) | 0(0.0%) | |
| 전체 | 127 (100.0%) | 40 (100.0%) | 167 (100.0%) | 127 (100.0%) | 40 (100.0%) | 167 (100.0%) |

〈표 Ⅳ-1-45〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 수행 중 어려움에 대한 인식을 이전 일자리 경험 여부에 따라 비교한 결과는 다음과 같다.

1순위 응답에서는 '고용 불안정(비정규직 등)'이 두 집단 모두에서 가장 높은 비율로 나타났으며, 이전 일자리 경험 있음 33.1%(42명), 없음 35.0%(14명)로 유사하게 나타났다. 다음으로는 '특별히 없다'는 응답이 경험 있음 26.8%(34명), 없음 22.5%(9명)로 뒤를 이었고, '장애로 인해 체력적으로 힘들다'는 항목은 경험 있음 집단에서 13.4%(17명)로 높게 나타났다($\chi^2$=12.449).

2순위 응답에서도 '특별히 없다'는 응답이 가장 높았으며, 경험 있음 41.7%(53명), 없음 37.5%(15명)로 나타났다. 다음으로는 '보수·복리후생이 적다'가 경험 있음 16.5%(21명), 없음 10.0%(4명), '의사소통이 어렵다(장애문제)'는 경험 있음 8.7%(11명), 없음 7.5%(3명)로 나타났다. '고용 불안정'은 경험 없음 집단에서 12.5%(5명)로 상대적으로 높았으며, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다($x^2$=13.447).

1순위와 2순위 모두에서 '고용 불안정', '복리후생 부족', '의사소통의 어려움', '체력적 부담'이 주요 어려움으로 나타났으며, 경험 있음 집단은 '장애로 인한 체력적 어려움'과 '복리후생 부족' 비율이 더 높게 나타나는 경향을 보였다.

### ㉦ 일자리 참여 기간

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움(1순위, 2순위)에 대한 인식을 일자리 참여 기간에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-46〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-46〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움 인식에 대한 일자리 참여 기간별 차이 비교

| | 1순위 | | | | | 2순위 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1년 미만 n(%) | 2년 미만 n(%) | 3년 미만 n(%) | 3년 이상 n(%) | $\chi^2$ | 1년 미만 n(%) | 2년 미만 n(%) | 3년 미만 n(%) | 3년 이상 n(%) | $\chi^2$ |
| 장애로 인해 체력적으로 힘들다 | 10 (23.8%) | 4 (7.7%) | 2 (6.7%) | 4 (15.4%) | | 1 (2.4%) | 3 (5.8%) | 1 (3.3%) | 1 (3.8%) | |
| 장애 이외 건강 문제 등으로 체력적으로 힘들다 | 2 (4.8%) | 1 (1.9%) | 0 (0.0%) | 2 (7.7%) | | 4 (9.5%) | 1 (1.9%) | 1 (3.3%) | 3 (11.5%) | |
| 일 자체가 어렵고 힘들다 | 2 (4.8%) | 1 (1.9%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (3.8%) | |
| 의사소통이 어렵다(장애문제) | 1 (2.4%) | 7 (13.5%) | 3 (10.0%) | 1 (3.8%) | | 3 (7.1%) | 5 (9.6%) | 2 (6.7%) | 1 (3.8%) | |
| 보수, 복리후생이 적다 | 1 (2.4%) | 3 (5.8%) | 1 (3.3%) | 1 (3.8%) | | 1 (2.4%) | 9 (17.3%) | 7 (23.3%) | 5 (19.2%) | |
| 고용 불안정(비정규직 등) 계약 종료 등으로 불안하다 | 10 (23.8%) | 14 (26.9%) | 16 (53.3%) | 7 (26.9%) | | 2 (4.8%) | 6 (11.5%) | 1 (3.3%) | 2 (7.7%) | |
| 업무환경(편의시설, 작업장 환경 등)이 열악하다 | 2 (4.8%) | 0 (0.0%) | 1 (3.3%) | 1 (3.8%) | | 10 (23.8%) | 1 (1.9%) | 1 (3.3%) | 1 (3.8%) | |
| 업무가 맘에 들지 않는다(나하고 맞지 않는다) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (3.8%) | 49.902 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 60.055** |
| 원하는 만큼 성과가 발생하지 않는다 | 0 (0.0%) | 3 (5.8%) | 0 (0.0%) | 2 (7.7%) | | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 3 (10.0%) | 2 (7.7%) | |
| 일자리(직장)가 멀고 출퇴근이 어렵다 | 1 (2.4%) | 2 (3.8%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | | 0 (0.0%) | 1 (1.9%) | 2 (6.7%) | 2 (7.7%) | |
| 직장동료나 상사와의 불화가 힘들다 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (3.8%) | | 1 (2.4%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (3.8%) | |
| 장애에 대한 배려가 없다(또는 차별과 선입견) | 1 (2.4%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | | 1 (2.4%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | |
| 개인적 사유 발생으로 힘들다(학업, 육아, 가사, 돌봄 등) | 1 (2.4%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | | 1 (2.4%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | |
| 특별히 없다 | 10 (23.8%) | 17 (32.7%) | 7 (23.3%) | 6 (23.1%) | | 17 (40.5%) | 26 (50.0%) | 12 (40.0%) | 7 (26.9%) | |
| 기타 | 1 (2.4%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | | 1 (2.4%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | |
| 전체 | 42 (100.0%) | 52 (100.0%) | 30 (100.0%) | 26 (100.0%) | 150 (100.0%) | 42 (100.0%) | 52 (100.0%) | 30 (100.0%) | 26 (100.0%) | 150 (100.0%) |

** $p<0.05$

〈표 Ⅳ-1-46〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자

의 사업 수행 중 어려움에 대한 인식을 일자리 참여 기간에 따라 비교한 결과는 다음과 같다.

1순위 응답에서는 '고용 불안정(비정규직 등)'이 전체적으로 가장 높은 비율을 보였으며, 특히 3년 미만 집단에서 53.3%(16명)로 가장 높게 나타났다. 이어 2년 미만(26.9%), 3년 이상(26.9%), 1년 미만(23.8%) 순으로 나타났다. '장애로 인해 체력적으로 힘들다'는 항목은 1년 미만 집단에서 23.8%(10명)로 가장 높았으며, 3년 이상(15.4%)과 2년 미만(7.7%)보다 높게 나타났다($\chi^2$=49.902).

'특별히 없다'는 항목은 2년 미만(32.7%), 1년 미만(23.8%), 3년 미만(23.3%), 3년 이상(23.1%) 집단에서 유사한 수준으로 나타났다.

2순위 응답에서도 '특별히 없다'가 가장 높은 비율을 차지했으며, 2년 미만(50.0%), 1년 미만(40.5%), 3년 미만(40.0%), 3년 이상(26.9%) 순으로 나타났다. 다음으로는 '보수·복리후생이 적다'가 3년 미만(23.3%), 3년 이상(19.2%), 2년 미만(17.3%) 순으로 높게 나타났다.

한편, '장애로 인해 체력적으로 힘들다'는 항목은 1년 미만(2.4%)을 제외한 나머지 집단에서 모두 3~6% 수준으로 나타났으며, 항목 간 통계적으로 유의미한 차이가 있었다($\chi^2$=60.055, p<0.05).

1순위와 2순위 모두에서 '고용 불안정', '복리후생 부족', '장애로 인한 체력적 어려움'이 반복적으로 주요 어려움으로 인식되었으며, 특히 1년 미만 집단은 체력적 어려움을, 3년 미만 집단은 고용 불안을 가장 높게 응답한 점이 특징적이다.

**⑦ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 계속 참여 희망 여부**

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 계속 참여 희망 여부를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-47〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-47〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 계속 참여 희망 여부

| | 빈도(명) | 비율(%) |
|---|---|---|
| 계속 참여하여 일하고 싶다 | 162 | 97.0 |
| 계속 참여하고 싶지 않다 | 5 | 3.0 |
| 전체 | 167 | 100 |

〈표 Ⅳ-1-47〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 계속 참여 희망 여부를 조사한 결과, 전체 응답자 167명 중 162명(97.0%)이 '계속 참여하여 일하고 싶다'고 응답하였으며, '계속 참여하고 싶지 않다'고 응답한 비율은 5명(3.0%)에 불과하였다.

이를 통해 다수의 참여자가 현재의 맞춤형 공공일자리에 대해 높은 지속 참여 의사를 가지고 있음을 알 수 있으며, 본 사업이 중증장애인의 고용 안정성과 직무 만족에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 시사한다.

**ⓐ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 계속 참여 희망 이유**

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 계속 참여를 희망하는 이유(1순위, 2순위)를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-48〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-48〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 계속 참여 희망 이유(1순위, 2순위)

| | | 1순위 | | 2순위 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 빈도(명) | 비율(%) | 빈도(명) | 비율(%) |
| 선호 | 하고 있는 일의 내용이 적성에 잘 맞아서 | 31 | 19.3 | 22 | 13.7 |
| | 여가시간을 활용하기 위해 | 7 | 4.3 | 13 | 8.1 |
| 자기개발 | 자신의 발전을 위해 | 30 | 18.6 | 13 | 8.1 |
| | 지식이나 기술의 활용을 위해 | 0 | 0 | 3 | 1.9 |
| | 당당히 사회에 참여하려고 | 21 | 13.0 | 31 | 19.3 |
| 근로환경 | 복리후생이 잘 되어 있어서 | 1 | 0.6 | 3 | 1.9 |
| | 장애인에 대한 배려와 편의제공을 잘하고 있어서 | 10 | 6.2 | 14 | 8.7 |
| | 학력, 경력, 기술 등 장애 이외의 취업 조건 문제로 다른 일자리를 찾기 힘들어서 | 2 | 1.2 | 9 | 5.6 |
| 소득유지 | 돈을 벌지 않으면 가구의 생계가 어려워서 | 13 | 8.1 | 9 | 5.6 |
| | 용돈 마련, 저축, 노후준비를 위해 | 15 | 9.3 | 16 | 9.9 |
| 사회적요구 | 사회적으로 좋은 일자리라는 인식 때문에 | 8 | 5.0 | 5 | 3.1 |
| | 가족이나 주변 사람이 계속 다니라는 권유로 | 1 | 0.6 | 4 | 2.5 |
| | 장애인이 일할 만한 일자리(업무)가 없어서 | 22 | 13.7 | 19 | 11.8 |
| 전체 | | 161 | 100 | 161 | 100 |

〈표 Ⅳ-1-48〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 계속 참여를 희망하는 이유(1순위, 2순위)를 조사한 결과는 다음과 같다.

1순위 응답에서 가장 높은 비율은 '하고 있는 일의 내용이 적성에 잘 맞아서'로 나타났으며, 전체의 19.3%(31명)가 선택하였다. 그 다음으로는 '자신의 발전을 위해' 18.6%(30명), '장애인이 일할 만한 일자리가 없어서' 13.7%(22명), '당당히 사회에 참여하려고' 13.0%(21명), '용돈 마련, 저축, 노후준비를 위해' 9.3%(15명) 순으로 나타났다.

2순위 응답에서는 '당당히 사회에 참여하려고'가 19.3%(31명)로 가장 높았고, 이어서 '하고 있는 일의 내용이 적성에 잘 맞아서' 13.7%(22명), '용돈 마련, 저축, 노후준비를 위해' 9.9%(16명), '장애인이 일할 만한 일자리가 없어서' 11.8%(19명), '장애인에 대한 배려와 편의 제공이 잘 되어 있어서' 8.7%(14명) 순으로 나타났다.

1·2순위 응답을 종합해 보면, 적성과 자기 발전, 사회참여에 대한 동기 외에도 현실적인 직업 선택의 제약과 경제적 필요가 공공일자리 계속 참여를 희망하는 주요한 이유로 작용하고 있음을 확인할 수 있다.

**ⓑ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 계속 참여 비희망 이유**

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 계속 참여를 희망하지 않는 이유(1순위, 2순위)를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-49〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-49〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 계속 참여 비희망 이유(1순위, 2순위)

| | | 1순위 | | 2순위 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 빈도(명) | 비율(%) | 빈도(명) | 비율(%) |
| 업무 조건 | 이미 정해진 고용계약기간이 만료되기 때문에 | 1 | 20.0 | 0 | 0 |
| | 묵시적·관행적으로 계약이 종료될 것이기 때문에 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 사업주가 그만두라면 언제든지 그만둔다는 조건(임시직 등)으로 채용되었으므로 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 현재 하는 업무(프로젝트)가 끝나기 때문에 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 특정 계절 동안만 일할 수 있기 때문에 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 개인 조건 | 다른 일이 하고 싶어서 | 2 | 40.0 | 1 | 20.0 |
| | 나이가 너무 많아서 | 1 | 20.0 | 1 | 20.0 |
| | 학업·가족부양·건강 등의 이유로 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 다니던 직장이 마음에 들지 않아서 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 장애로 인해 계속 일하기 어려울 것 같아서 | 0 | 0 | 1 | 20.0 |
| | 내가 일할 만한 직무(업무)가 없는 것 같아서 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 그저 일하고 싶지 않아서 또는 일할 필요가 없어서 | 0 | 0 | 1 | 20.0 |
| | 창업을 위해 준비 중이어서 | 0 | 0 | 1 | 20.0 |
| | 기타 | 1 | 20.0 | 0 | 0 |
| 전체 | | 5 | 100 | 5 | 100 |

〈표 Ⅳ-1-49〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 계속 참여를 희망하지 않는 이유(1순위, 2순위)를 조사한 결과는 다음과 같다.

1순위 응답에서 가장 높은 비율은 '다른 일이 하고 싶어서'로 40.0%(2명)가 선택하였고, 이어 '나이가 너무 많아서' 20.0%(1명), '이미 정해진 고용계약기간이 만료되기 때문에' 20.0%(1명), '기타' 20.0%(1명) 순으로 나타났다.

2순위에서는 '다른 일이 하고 싶어서', '나이가 너무 많아서', '장애로 인해 계속 일하기 어려울 것 같아서', '그저 일할 필요가 없어서', '창업을 위해 준비 중이어서'가 각각 20.0%(1명)로 동일한 비율로 나타났다.

비희망 사유는 주로 개인의 진로 변화 및 연령적 요인과 관련된 항목에 집중되었으며,

업무 조건보다는 개인 조건에 따른 선택이 대부분을 차지하였다. 전체 응답자가 5명으로 소수이긴 하나, 공공일자리 지속 참여의 비희망 요인은 내적 동기 또는 개인 사정에 따른 변화 가능성과 관련이 있음을 보여준다.

### ⑧ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업에 대한 개선 방안

#### ⓐ 전체

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안에 대한 인식을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-50〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-50〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안에 대한 인식

| | 매우 필요하다 | 다소 필요하다 | 보통이다 | 별로 필요하지 않다 | 전혀 필요하지 않다 | 평균 (표준편차) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 직무 활동 수행에 필요한 인적 지원(근로지원인, 직무지도원, 작업지도원 등) | 80 (48.8) | 42 (25.6) | 23 (14.0) | 11 (6.7) | 8 (4.9) | 4.07 (1.16) |
| 직장생활 유지를 위한 장애인보조기구 지원(장애인보조기구 구입 및 유지비) | 65 (39.6) | 33 (20.1) | 23 (14.0) | 18 (11.0) | 25 (15.2) | 3.58 (1.48) |
| 직장생활 유지를 위한 출퇴근 지원(출·퇴근 비용 지원, 출퇴근 통근차량 등) | 85 (51.8) | 32 (19.5) | 24 (14.6) | 14 (8.5) | 9 (5.5) | 4.04 (1.23) |
| 직장생활 유지를 위한 건강관리 지원(장애치료 및 투약비, 건강권리비 등) | 74 (45.1) | 51 (31.1) | 22 (13.4) | 12 (7.3) | 5 (3.0) | 4.08 (1.07) |
| 자신감 증진 등 심리적지지 또는 심리정서적 지원 | 77 (47.0) | 44 (26.8) | 31 (18.9) | 10 (6.1) | 2 (1.2) | 4.12 (1.00) |
| 직장생활 유지에 대한 사회적지지(가족지지, 직장 내 사업주 및 동료지지 등) | 85 (51.8) | 41 (25.0) | 28 (17.1) | 8 (4.9) | 2 (1.2) | 4.21 (0.98) |
| 일자리(직장)에서 장애를 고려한 업무 부여(직무조정, 업무량 조정, 초과근무 면제, 재택근무지원 등) | 68 (41.5) | 34 (20.7) | 40 (24.4) | 13 (7.9) | 9 (5.5) | 3.85 (1.21) |
| 사업주 및 직장 동료의 장애에 대한 인식 개선을 위한 노력 | 81 (49.4) | 33 (20.1) | 34 (20.7) | 8 (4.9) | 8 (4.9) | 4.04 (1.16) |
| 직업생활 상담 지원 확대 | 74 (45.1) | 44 (26.8) | 34 (20.7) | 8 (4.9) | 4 (2.4) | 4.07 (1.16) |
| 장애를 이유로 한 승진, 임금, 직무 부여 등의 차별적인 제도 시정 노력 | 76 (34.5) | 37 (22.6) | 32 (19.5) | 9 (5.5) | 10 (6.1) | 3.98 (1.20) |
| 일자리(직장)의 장애를 배려한 복리후생 제도 마련(중증장애인 유급휴가 추가 지원, 장애로 인한 휴식 등을 위한 휴가비용 지원 등) | 87 (53.0) | 35 (21.3) | 28 (17.1) | 7 (4.3) | 7 (4.3) | 4.15 (1.11) |
| 중증장애인에게 적합한 다양한 일자리 개발 및 직무의 다양화 | 99 (60.4) | 34 (15.5) | 21 (9.5) | 7 (3.2) | 3 (1.4) | 4.34 (0.98) |
| 전체 | | | | | | 4.04 (1.15) |

〈표 Ⅳ-1-50〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안에 대한 인식을 조사한 결과, 전체 평균은 4.04(SD=1.15)로, 참여자들은 전반적으로 공공일자리 사업의 다양한 개선 방안에 대해 필요성을 인식하고 있는 것으로 나타났다.

항목별로 살펴보면, 가장 높은 평균값은 '중증장애인에게 적합한 다양한 일자리 개발 및 직무의 다양화'(M=4.34, SD=0.98)로 나타났으며, 그 뒤를 이어 '직장생활 유지에 대한 사회적 지지'(M=4.21, SD=0.98), '장애를 배려한 복리후생 제도 마련'(M=4.15, SD=1.11), '자신감 증진 등 심리정서적 지원'(M=4.12, SD=1.00), '건강관리 지원'(M=4.08, SD=1.07), '직무 활동 수행에 필요한 인적 지원'(M=4.07, SD=1.16), '직업생활 상담 지원 확대'(M=4.07, SD=1.16) 순으로 나타났다.

다소 낮은 평균을 보인 항목으로는 '장애 인식 개선을 위한 노력'(M=4.04, SD=1.16), '출퇴근 지원'(M=4.04, SD=1.23), '장애를 이유로 한 차별 제도 시정 노력'(M=3.98, SD=1.20), '장애를 고려한 업무 부여'(M=3.85, SD=1.21), '장애인보조기구 지원'(M=3.58, SD=1.48) 등이 있었다.

이와 같은 결과는 참여자들이 일자리의 양적 확대뿐만 아니라, 직무 수행의 실질적인 지원과 사회적·심리적 지지를 포괄하는 전방위적 개선을 필요로 하고 있음을 시사한다.

**ⓑ 변인별 비교**

**㉠ 성**

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안에 대한 인식을 성에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-51〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-51〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안 인식에 대한 성별 차이 비교

| | 여 (n=77) M(SD) | 남 (n=87) M(SD) | *t* |
|---|---|---|---|
| 직무 활동 수행에 필요한 인적 지원(근로지원인, 직무지도원, 작업지도원 등) | 4.13(1.14) | 4.01(1.18) | 0.653 |
| 직장생활 유지를 위한 장애인보조기구 지원(장애인보조기구 구입 및 유지비) | 3.49(1.51) | 3.66(1.45) | -0.698 |
| 직장생활 유지를 위한 출퇴근 지원(출·퇴근 비용 지원, 출퇴근 통근차량 등) | 4.21(1.06) | 3.89(1.35) | 1.715 |
| 직장생활 유지를 위한 건강관리 지원(장애치료 및 투약비, 건강관리비 등) | 4.22(0.97) | 3.95(1.15) | 1.595 |
| 자신감 증진 등 심리적지지 또는 심리정서적 지원 | 4.21(0.88) | 4.05(1.10) | 1.033* |
| 직장생활 유지에 대한 사회적지지(가족지지, 직장 내 사업주 및 동료지지 등) | 4.26(0.88) | 4.17(1.06) | 0.570 |
| 일자리(직장)에서 장애를 고려한 업무 부여(직무조정, 업무량 조정, 초과근무 면제, 재택근무지원 등) | 3.84(1.23) | 3.85(1.20) | -0.034 |
| 사업주 및 직장 동료의 장애에 대한 인식 개선을 위한 노력 | 4.14(1.05) | 3.95(1.25) | 1.042 |
| 직업생활 상담 지원 확대 | 4.08(0.96) | 4.07(1.11) | 0.055 |
| 장애를 이유로 한 승진, 임금, 직무 부여 등의 차별적인 제도 시정 노력 | 4.12(1.08) | 3.85(1.29) | 1.425 |
| 일자리(직장)의 장애를 배려한 복리후생 제도 마련(중증장애인 유급휴가 추가 지원, 장애로 인한 휴식 등을 위한 휴가비용 지원 등) | 4.21(1.06) | 4.09(1.17) | 0.663 |
| 중증장애인에게 적합한 다양한 일자리 개발 및 직무의 다양화 | 4.40(0.80) | 4.28(1.12) | 0.842 |
| 전체 | 4.11(0.75) | 3.98(0.93) | 0.939 |

*$p<0.1$

〈표 Ⅳ-1-51〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안에 대한 인식을 성별에 따라 비교한 결과, 전체 평균은 여성(M=4.11, SD=0.75), 남성(M=3.98, SD=0.93) 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(t=0.939).

여성 참여자가 남성보다 평균이 더 높게 나타난 항목은 '출퇴근 지원'(여성 M=4.21, 남성 M=3.89), '건강관리 지원'(M=4.22, 3.95), '심리정서적 지원'(M=4.21, 4.05), '차별적 제도 시정 노력'(M=4.12 vs. 3.85), '복리후생 제도 마련'(M=4.21, 4.09) 등으로 나타났다. 특히 심리정서적 지원 항목은 여성(M=4.21, SD=0.88)이 남성(M=4.05, SD=1.10)보다 높게 나타났으며, 해당 항목에서 $p<0.1$ 수준의 통계적 유의성이 확인되었다(t=1.033).

남성 참여자가 여성보다 평균이 약간 더 높게 나타난 항목은 '보조기구 지원'(여성 M=3.49, 남성 M=3.66) 뿐이었다.

평균 차이가 거의 없거나 동일한 항목으로는 '직무 배려'(여성 M=3.84, 남성

M=3.85), ‘직업상담 확대’(M=4.08, 4.07), ‘직무 인적지원’(M=4.13, 4.01) 등이 있었다.

전반적으로 여성 참여자들이 대부분의 항목에서 남성보다 약간 더 높은 개선 필요 인식을 보였으며, 특히 ‘심리정서적 지원’, ‘건강관리’, ‘출퇴근 지원’ 항목에서 상대적으로 높은 평균을 나타냈다. 그러나 성별에 따른 통계적으로 유의한 차이는 확인되지 않았다.

### ㉡ 연령대

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안에 대한 인식을 연령대에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-52〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-52〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안 인식에 대한 연령대별 차이 비교

| | 20대 이하[a] (n=63) M(SD) | 30대[b] (n=37) M(SD) | 40대[c] (n=26) M(SD) | 50대 이상[d] (n=38) M(SD) | *f* | *scheffe* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 직무 활동 수행에 필요한 인적 지원(근로지원인, 직무지도원, 작업지도원 등) | 3.92 (1.25) | 4.19 (1.17) | 4.04 (1.08) | 4.21 (1.04) | 0.670 | n/a |
| 직장생활 유지를 위한 장애인보조기구 지원(장애인보조기구 구입 및 유지비) | 3.44 (1.47) | 3.46 (1.57) | 3.46 (1.61) | 4.00 (1.27) | 1.346 | n/a |
| 직장생활 유지를 위한 출퇴근 지원(출·퇴근 비용 지원, 출퇴근 통근차량 등) | 3.83 (1.37) | 4.08 (1.14) | 3.85 (1.35) | 4.47 (0.83) | 3.521** | n/a |
| 직장생활 유지를 위한 건강관리 지원(장애치료 및 투약비, 건강관리비 등) | 4.05 (1.10) | 4.19 (1.05) | 3.85 (1.22) | 4.18 (0.95) | 0.597 | n/a |
| 자신감 증진 등 심리적지지 또는 심리정서적 지원 | 4.11 (1.05) | 4.08 (1.04) | 4.00 (1.02) | 4.26 (0.89) | 0.399 | n/a |
| 직장생활 유지에 대한 사회적지지(가족지지, 직장 내 사업주 및 동료지지 등) | 4.30 (0.87) | 4.22 (1.00) | 4.15 (1.05) | 4.11 (1.09) | 0.354 | n/a |
| 일자리(직장)에서 장애를 고려한 업무 부여(직무조정, 업무량 조정, 초과근무 면제, 재택근무지원 등) | 3.73 (1.26) | 4.03 (1.07) | 3.85 (1.26) | 3.87 (1.23) | 0.471 | n/a |
| 사업주 및 직장 동료의 장애에 대한 인식 개선을 위한 노력 | 4.11 (1.06) | 4.03 (1.24) | 4.04 (1.22) | 3.95 (1.23) | 0.159 | n/a |
| 직업생활 상담 지원 확대 | 4.08 (1.08) | 4.08 (1.04) | 4.12 (1.07) | 4.03 (0.97) | 0.041 | n/a |
| 장애를 이유로 한 승진, 임금, 직무 부여 등의 차별적인 제도 시정 노력 | 4.05 (1.11) | 4.14 (1.18) | 4.04 (1.15) | 3.66 (1.36) | 1.214 | n/a |
| 일자리(직장)의 장애를 배려한 복리후생 제도 마련(중증장애인 유급휴가 추가 지원, 장애로 인한 휴식 등을 위한 휴가비용 지원 등) | 4.16 (1.12) | 4.14 (1.25) | 4.12 (1.07) | 4.16 (1.03) | 0.012 | n/a |
| 중증장애인에게 적합한 다양한 일자리 개발 및 직무의 다양화 | 4.38 (0.97) | 4.27 (1.04) | 4.19 (1.06) | 4.42 (0.89) | 0.377 | n/a |
| 전체 | 4.01 (0.88) | 4.07 (0.91) | 3.97 (0.84) | 4.11 (0.77) | 0.175 | n/a |

** $p<0.05$

〈표 Ⅳ-1-52〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안에 대한 인식을 연령대에 따라 비교한 결과, 전체 평균은 50대 이상(M=4.11, SD=0.77), 30대(M=4.07, SD=0.91), 20대 이하(M=4.01, SD=0.88), 40대(M=3.97, SD=0.84) 순으로 나타났으나, 연령대 간 통계적으로 유의한 차이는 없었다

(F=0.175).

통계적으로 유의미한 차이가 나타난 항목은 '출퇴근 지원'(F=3.521, p<0.05)으로, 50대 이상(M=4.47, SD=0.83)이 다른 연령대에 비해 가장 높게 나타났다. 직무 인적지원, 보조기구 지원, 건강관리 지원, 심리정서적 지원, 사회적지지, 직무조정, 직업상담, 제도 시정 노력, 복리후생 제도 마련, 직무 다양화 등 모든 항목에서 연령대 간 평균 차이는 있었으나, 통계적으로 유의하지 않았다. 특히 보조기구 지원(M=4.00)과 출퇴근 지원(M=4.47) 항목에서 50대 이상 집단의 평균이 가장 높아, 연령이 높을수록 실질적 지원(이동, 보조기구 등)에 대한 필요 인식이 높다는 점을 시사했다.

반면, 20대 이하는 직무 인적지원(M=3.92), 직무조정(M=3.73), 보조기구 지원(M=3.44) 항목에서 상대적으로 낮은 평균을 보였으나, 심리정서적 지원(M=4.11)이나 직업상담 지원(M=4.08) 항목에서는 다른 연령대와 유사한 수준을 유지하였다.

전반적으로 모든 연령대에서 다양한 사업 개선 방안에 대해 높은 인식을 보였으나, 특정 항목에서의 평균 차이는 연령에 따른 필요의 우선순위가 다를 수 있음을 보여준다.

### ㉢ 장애 유형

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안에 대한 인식을 장애 유형에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-53〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-53〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안 인식에 대한 장애 유형별 차이 비교

| | 지적·자폐성장애[a] (n=104) M(SD) | 지체·뇌병변장애[b] (n=46) M(SD) | 기타[c] (n=14) M(SD) | *f* | *scheffe* |
|---|---|---|---|---|---|
| 직무 활동 수행에 필요한 인적 지원(근로지원인, 직무지도원, 작업지도원 등) | 3.98 (1.23) | 4.37 (0.83) | 3.71 (1.38) | 3.240* | n/a |
| 직장생활 유지를 위한 장애인보조기구 지원(장애인보조기구 구입 및 유지비) | 3.31 (1.55) | 4.24 (1.04) | 3.43 (1.60) | 9.475** | a〈b |
| 직장생활 유지를 위한 출퇴근 지원(출·퇴근 비용 지원, 출퇴근 통근차량 등) | 3.96 (1.32) | 4.15 (1.11) | 4.21 (0.80) | 0.542 | n/a |
| 직장생활 유지를 위한 건강관리 지원(장애치료 및 투약비, 건강권리비 등) | 4.08 (1.10) | 4.02 (1.09) | 4.29 (0.83) | 0.322 | n/a |
| 자신감 증진 등 심리적지지 또는 심리정서적 지원 | 4.12 (1.05) | 4.09 (0.98) | 4.29 (0.73) | 0.215 | n/a |
| 직장생활 유지에 대한 사회적지지(가족지지, 직장 내 사업주 및 동료지지 등) | 4.23 (0.98) | 4.15 (1.05) | 4.29 (0.73) | 0.144 | n/a |
| 일자리(직장)에서 장애를 고려한 업무 부여(직무조정, 업무량 조정, 초과근무 면제, 재택근무지원 등) | 3.78 (1.25) | 3.93 (1.22) | 4.07 (0.83) | 0.527 | n/a |
| 사업주 및 직장 동료의 장애에 대한 인식 개선을 위한 노력 | 4.12 (1.11) | 3.87 (1.34) | 4.07 (0.83) | 0.720 | n/a |
| 직업생활 상담 지원 확대 | 4.09 (1.05) | 4.07 (1.04) | 4.00 (0.96) | 0.044 | n/a |
| 장애를 이유로 한 승진, 임금, 직무 부여 등의 차별적인 제도 시정 노력 | 4.12 (1.13) | 3.70 (1.36) | 3.86 (1.03) | 2.059 | n/a |
| 일자리(직장)의 장애를 배려한 복리후생 제도 마련(중증장애인 유급휴가 추가 지원, 장애로 인한 휴식 등을 위한 휴가비용 지원 등) | 4.17 (1.22) | 4.11 (0.90) | 4.07 (1.00) | 0.087 | n/a |
| 중증장애인에게 적합한 다양한 일자리 개발 및 직무의 다양화 | 4.38 (0.99) | 4.26 (1.02) | 4.29 (0.83) | 0.234 | n/a |
| 전체 | 4.03 (0.91) | 4.08 (0.75) | 4.05 (0.75) | 0.062 | n/a |

*$p<0.1$, **$p<0.05$

〈표 Ⅳ-1-53〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안에 대한 인식을 장애 유형에 따라 비교한 결과, 전체 평균은 지체·뇌병변장애(M=4.08, SD=0.75), 기타(M=4.05, SD=0.75), 지적·자폐성장애(M=4.03, SD=0.91) 순으로 나타났으며, 장애유형 간 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=0.062).

통계적으로 유의미한 차이가 나타난 항목은 두 가지였다. '장애인보조기구 지원' 항목

에서 지체·뇌병변장애 집단(M=4.24, SD=1.04)이 지적·자폐성장애 집단(M=3.31, SD=1.55)보다 유의하게 높게 나타났으며, 사후검증 결과 a<b로 확인되었다(F=9.475, p<0.05). '직무 활동 수행에 필요한 인적 지원' 항목에서도 유의미한 차이(F=3.240, p<0.1)가 나타났으나, 사후검증 결과는 유의한 그룹 간 차이를 명확히 특정하지 않았다.

나머지 항목들에서는 장애 유형 간 유의미한 차이가 없었다. 그럼에도 불구하고 모든 집단에서 평균 4점 이상을 기록한 항목은 '중증장애인에게 적합한 다양한 일자리 개발 및 직무의 다양화'(M=4.26~4.38), '직장생활 유지를 위한 건강관리 지원'(M=4.02~4.29), '심리정서적 지원', '사회적 지지' 항목도 모든 집단에서 긍정적 인식 수준을 보였다(M≥4.00). 반면, 전반적으로 평균이 낮았거나 편차가 큰 항목은 '장애인보조기구 지원', '직무 부여 조정', '장애 인식 개선 노력'으로, 이는 향후 개선과제의 핵심 영역으로 고려될 수 있다.

지체·뇌병변장애 참여자의 경우 보조기기 및 인적 지원 요구 수준이 특히 높게 나타난 반면, 지적·자폐성장애 참여자는 전체적으로 고르게 높은 인식을 보였으나 항목 간 편차가 컸다는 점에서 맞춤형 지원의 필요성이 강조된다.

㉣ 학력

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안에 대한 인식을 학력에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-54〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-54〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안 인식에 대한 학력별 차이 비교

| | 중졸 이하[a] (n=24) M(SD) | 고졸[b] (n=104) M(SD) | 대졸 이상[c] (n=36) M(SD) | *f* | *scheffe* |
|---|---|---|---|---|---|
| 직무 활동 수행에 필요한 인적 지원(근로지원인, 직무지도원, 작업지도원 등) | 4.38 (1.10) | 4.00 (1.18) | 4.06 (1.12) | 1.027 | n/a |
| 직장생활 유지를 위한 장애인보조기구 지원(장애인보조기구 구입 및 유지비) | 3.83 (1.37) | 3.47 (1.50) | 3.72 (1.49) | 0.799 | n/a |
| 직장생활 유지를 위한 출퇴근 지원(출·퇴근 비용 지원, 출퇴근 통근차량 등) | 4.33 (0.92) | 4.01 (1.26) | 3.92 (1.32) | 0.896 | n/a |
| 직장생활 유지를 위한 건강관리 지원(장애치료 및 투약비, 건강권리비 등) | 4.50 (0.66) | 4.06 (1.07) | 3.86 (1.25) | 4.635** | a〉c |
| 자신감 증진 등 심리적지지 또는 심리정서적 지원 | 4.42 (0.83) | 4.11 (0.98) | 3.97 (1.13) | 1.463 | n/a |
| 직장생활 유지에 대한 사회적지지(가족지지, 직장 내 사업주 및 동료지지 등) | 4.38 (0.82) | 4.20 (0.96) | 4.14 (1.13) | 0.437 | n/a |
| 일자리(직장)에서 장애를 고려한 업무 부여(직무조정, 업무량 조정, 초과근무 면제, 재택근무지원 등) | 4.29 (1.04) | 3.83 (1.17) | 3.61 (1.36) | 2.373 | a〉c |
| 사업주 및 직장 동료의 장애에 대한 인식 개선을 위한 노력 | 4.21 (0.88) | 4.06 (1.15) | 3.89 (1.35) | 0.568 | n/a |
| 직업생활 상담 지원 확대 | 4.33 (0.87) | 4.06 (1.03) | 3.94 (1.15) | 1.046 | n/a |
| 장애를 이유로 한 승진, 임금, 직무 부여 등의 차별적인 제도 시정 노력 | 4.04 (1.23) | 4.04 (1.12) | 3.75 (1.38) | 0.816 | n/a |
| 일자리(직장)의 장애를 배려한 복리후생 제도 마련(중증장애인 유급휴가 추가 지원, 장애로 인한 휴식 등을 위한 휴가비용 지원 등) | 4.17 (1.01) | 4.18 (1.10) | 4.03 (1.25) | 0.261 | n/a |
| 중증장애인에게 적합한 다양한 일자리 개발 및 직무의 다양화 | 4.42 (0.97) | 4.31 (0.95) | 4.36 (1.10) | 0.135 | n/a |
| 전체 | 4.27 (0.67) | 4.03 (0.86) | 3.94 (0.90) | 1.193 | n/a |

** $p<0.05$

〈표 Ⅳ-1-54〉에서 제시한 바와 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안에 대한 인식을 학력에 따라 비교한 결과, 전체 평균은 중졸 이하(M=4.27, SD=0.67), 고졸(M=4.03, SD=0.86), 대졸 이상(M=3.94, SD=0.90) 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=1.193).

건강관리 지원 항목에서 중졸 이하 집단(M=4.50, SD=0.66)이 대졸 이상 집단(M=3.86, SD=1.25)에 비해 유의하게 높게 나타났다(F=4.635, $p<0.05$).

장애 고려 업무 부여 항목에서도 중졸 이하 집단(M=4.29, SD=1.04)이 대졸 이상 집단(M=3.61, SD=1.36)보다 높았으며, 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다(F=2.373, p<0.1).

그 외 항목들은 다음과 같은 경향을 보였는데, 중졸 이하 집단은 대부분 항목에서 평균 4.0 이상으로 개선 필요성에 대해 가장 높은 인식을 보였으며, 특히 '심리정서적 지원'(M=4.42), '직업생활 상담 지원'(M=4.33), '출퇴근 지원'(M=4.33) 항목에서 높게 나타났다. 고졸 및 대졸 이상 집단은 대부분 항목에서 유사하거나 다소 낮은 평균을 보였으며, 특히 대졸 이상 집단은 '장애 인식 개선 노력'(M=3.89), '차별 시정 노력'(M=3.75) 등 일부 항목에서 비교적 낮은 인식을 보였다.

학력에 따라 인식에 차이는 있었으나, 전반적으로 모든 학력 집단에서 '중증장애인에게 적합한 다양한 일자리 개발' 항목은 가장 높게 인식되었으며(M=4.31~4.42), 이는 공통적으로 중요하게 여기는 개선 요구로 해석할 수 있다.

㉤ 기초생활 수급 여부

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안에 대한 인식을 기초생활 수급 여부에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-55〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-55〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안 인식에 대한 기초생활 수급 여부별 차이 비교

| | 수급자 및 차상위 (n=94) M(SD) | 비수급자 (n=70) M(SD) | *t* |
|---|---|---|---|
| 직무 활동 수행에 필요한 인적 지원(근로지원인, 직무지도원, 작업지도원 등) | 4.24(1.08) | 3.83(1.22) | 2.308** |
| 직장생활 유지를 위한 장애인보조기구 지원(장애인보조기구 구입 및 유지비) | 3.68(1.50) | 3.44(1.44) | 1.020 |
| 직장생활 유지를 위한 출퇴근 지원(출·퇴근 비용 지원, 출퇴근 통근차량 등) | 4.22(1.13) | 3.79(1.32) | 2.236** |
| 직장생활 유지를 위한 건강관리 지원(장애치료 및 투약비, 건강권리비 등) | 4.17(1.01) | 3.96(1.15) | 1.259 |
| 자신감 증진 등 심리적지지 또는 심리정서적 지원 | 4.22(0.97) | 3.99(1.03) | 1.509 |
| 직장생활 유지에 대한 사회적지지(가족지지, 직장 내 사업주 및 동료지지 등) | 4.32(0.94) | 4.07(1.01) | 1.614 |
| 일자리(직장)에서 장애를 고려한 업무 부여(직무조정, 업무량 조정, 초과근무 면제, 재택근무지원 등) | 3.99(1.17) | 3.66(1.24) | 1.756* |
| 사업주 및 직장 동료의 장애에 대한 인식 개선을 위한 노력 | 4.09(1.15) | 3.99(1.17) | 0.542 |
| 직업생활 상담 지원 확대 | 4.23(0.92) | 3.86(1.15) | 2.262** |
| 장애를 이유로 한 승진, 임금, 직무 부여 등의 차별적인 제도 시정 노력 | 4.12(1.13) | 3.79(1.27) | 1.763* |
| 일자리(직장)의 장애를 배려한 복리후생 제도 마련(중증장애인 유급휴가 추가 지원, 장애로 인한 휴식 등을 위한 휴가비용 지원 등) | 4.27(1.06) | 3.99(1.17) | 1.600 |
| 중증장애인에게 적합한 다양한 일자리 개발 및 직무의 다양화 | 4.38(0.94) | 4.27(1.03) | 0.720 |
| 전체 | 4.16(0.78) | 3.88(0.91) | 2.088 |

*$p<0.1$, **$p<0.05$

〈표 Ⅳ-1-55〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안에 대한 인식을 기초생활 수급 여부에 따라 비교한 결과, 전체 평균은 수급자 및 차상위 집단(M=4.16, SD=0.78)이 비수급자 집단(M=3.88, SD=0.91)보다 높았으며, 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다(t=2.088).

직무 활동 수행에 필요한 인적 지원 항목에서 수급자 및 차상위 집단(M=4.24, SD=1.08)이 비수급자 집단(M=3.83, SD=1.22)에 비해 유의하게 높았다(t=2.308, p〈0.05).

출퇴근 지원 항목도 수급자 집단(M=4.22, SD=1.13)이 비수급자(M=3.79, SD=1.32)보다 유의미하게 높게 나타났다(t=2.236, p〈0.05).

직업생활 상담 지원 확대 항목에서도 수급자 집단(M=4.23, SD=0.92)이 비수급자(M=3.86, SD=1.15)보다 유의하게 높았다(t=2.262, p<0.05).

장애를 이유로 한 차별 제도 시정 노력과 장애 고려 업무 부여 항목에서도 수급자 집단의 평균이 더 높았으며, 통계적으로는 p<0.1 수준에서 유의한 차이를 보였다.

그 외 대부분 항목에서도 수급자 집단이 비수급자보다 평균값이 높았으나, 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 전반적으로 기초생활 수급자 및 차상위 계층이 비수급자보다 전반적으로 사업 개선의 필요성을 더 높게 인식하고 있음을 시사하며, 이들에 대한 맞춤형 지원 확대가 중요한 개선 방향임을 시사한다.

### ㉤ 장애인 활동지원 서비스 이용 시간

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안에 대한 인식을 활동지원 서비스 이용 시간에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-56〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-56〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안 인식에 대한 활동지원 서비스 이용 시간별 차이 비교

| | 60시간 이하[a] (n=23) M(SD) | 90시간 이하[b] (n=25) M(SD) | 120시간 이하[c] (n=20) M(SD) | 120시간 초과[d] (n=41) M(SD) | 기타[e] (n=50) M(SD) | *f* | *scheffe* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 직무 활동 수행에 필요한 인적 지원(근로지원인, 직무지도원, 작업지도원 등) | 3.83 (1.11) | 4.24 (0.88) | 3.90 (1.29) | 4.59 (0.74) | 3.76 (1.36) | 4.896** | n/a |
| 직장생활 유지를 위한 장애인보조기구 지원(장애인보조기구 구입 및 유지비) | 3.17 (1.40) | 4.00 (1.32) | 3.35 (1.46) | 4.00 (1.36) | 3.33 (1.59) | 2.367* | n/a |
| 직장생활 유지를 위한 출퇴근 지원(출·퇴근 비용 지원, 출퇴근 통근차량 등) | 3.65 (1.27) | 4.24 (1.16) | 3.90 (1.41) | 4.44 (0.87) | 3.85 (1.34) | 2.798** | n/a |
| 직장생활 유지를 위한 건강관리 지원(장애치료 및 투약비, 건강관리비 등) | 3.87 (1.14) | 4.20 (1.04) | 4.10 (1.12) | 4.24 (0.86) | 3.98 (1.19) | 0.649 | n/a |
| 자신감 증진 등 심리적지지 또는 심리정서적 지원 | 3.65 (1.11) | 4.16 (1.03) | 3.95 (1.15) | 4.44 (0.81) | 4.13 (0.96) | 2.541** | n/a |
| 직장생활 유지에 대한 사회적지지(가족지지, 직장 내 사업주 및 동료지지 등) | 3.74 (1.21) | 4.40 (0.87) | 4.15 (1.18) | 4.34 (0.85) | 4.25 (0.89) | 1.843 | n/a |
| 일자리(직장)에서 장애를 고려한 업무 부여(직무조정, 업무량 조정, 초과근무 면제, 재택근무지원 등) | 3.70 (1.29) | 4.00 (1.04) | 3.45 (1.47) | 4.10 (1.14) | 3.80 (1.18) | 1.202 | n/a |
| 사업주 및 직장 동료의 장애에 대한 인식 개선을 위한 노력 | 3.91 (1.16) | 3.92 (1.15) | 3.85 (1.35) | 4.05 (1.30) | 4.22 (0.98) | 0.590 | n/a |
| 직업생활 상담 지원 확대 | 3.78 (1.17) | 4.04 (0.98) | 4.10 (1.17) | 4.27 (0.81) | 4.05 (1.11) | 0.826 | n/a |
| 장애를 이유로 한 승진, 임금, 직무 부여 등의 차별적인 제도 시정 노력 | 3.83 (1.23) | 3.88 (1.27) | 3.90 (1.33) | 3.93 (1.29) | 4.15 (1.04) | 0.437 | n/a |
| 일자리(직장)의 장애를 배려한 복리후생 제도 마련(중증장애인 유급휴가 추가 지원, 장애로 인한 휴식 등을 위한 휴가비용 지원 등) | 4.04 (1.02) | 3.88 (1.20) | 4.20 (1.28) | 4.44 (0.84) | 4.07 (1.21) | 1.514 | n/a |
| 중증장애인에게 적합한 다양한 일자리 개발 및 직무의 다양화 | 4.22 (0.90) | 4.28 (0.98) | 4.20 (1.28) | 4.44 (0.95) | 4.38 (0.93) | 0.339 | n/a |
| 전체 | 3.78 (0.87) | 4.10 (0.81) | 3.92 (1.05) | 4.27 (0.69) | 4.00 (0.87) | 1.481 | n/a |

*$p<0.1$, **$p<0.05$

〈표 Ⅳ-1-56〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자

의 사업 개선 방안에 대한 인식을 활동지원 서비스 이용 시간에 따라 비교한 결과, 전체 평균은 120시간 초과 이용 집단(M=4.27, SD=0.69)이 가장 높았고, 60시간 이하 집단(M=3.78, SD=0.87)이 가장 낮았다. 다만, 전체 평균에 대한 통계적으로 유의한 차이는 없었다(F=1.481, n.s.).

직무 활동 수행에 필요한 인적 지원에서는 120시간 초과 집단(M=4.59, SD=0.74)이 가장 높았고, 기타 집단(M=3.76, SD=1.36)과 60시간 이하 집단(M=3.83, SD=1.11)이 상대적으로 낮았으며, 통계적으로 유의미한 차이(F=4.896, $p<0.05$)가 나타났다.

장애인보조기구 지원 항목에서도 집단 간 유의한 차이(F=2.367, $p<0.1$)가 확인되었다.

출퇴근 지원 역시 120시간 초과 집단(M=4.44, SD=0.87)이 가장 높았고, 60시간 이하 집단(M=3.65, SD=1.27)이 가장 낮아 통계적으로 유의미한 차이(F=2.798, $p<0.05$)가 있었다.

심리정서적 지원에서도 120시간 초과 집단(M=4.44, SD=0.81)이 가장 높은 반면, 60시간 이하 집단은 가장 낮은 평균(M=3.65, SD=1.11)을 보여 통계적으로 유의한 차이(F=2.541, $p<0.05$)가 나타났다.

이 외 항목에서는 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았으나, 대체로 활동지원 서비스 이용 시간이 많은 집단일수록 개선 방안에 대한 요구 수준이 높게 나타나는 경향을 보였다.

㉦ 이전 일자리 경험 여부

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안에 대한 인식을 이전 일자리 경험 여부에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-57〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-57〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안 인식에 대한 이전 일자리 경험 여부별 차이 비교

| | 있음 (n=125) M(SD) | 없음 (n=39) M(SD) | *t* |
|---|---|---|---|
| 직무 활동 수행에 필요한 인적 지원(근로지원인, 직무지도원, 작업지도원 등) | 4.06(1.18) | 4.08(1.11) | -0.061 |
| 직장생활 유지를 위한 장애인보조기구 지원(장애인보조기구 구입 및 유지비) | 3.63(1.48) | 3.41(1.46) | 0.817 |
| 직장생활 유지를 위한 출퇴근 지원(출·퇴근 비용 지원, 출퇴근 통근차량 등) | 4.09(1.18) | 3.87(1.36) | 0.960 |
| 직장생활 유지를 위한 건강관리 지원(장애치료 및 투약비, 건강권리비 등) | 4.11(1.03) | 3.97(1.22) | 0.698 |
| 자신감 증진 등 심리적지지 또는 심리정서적 지원 | 4.12(0.96) | 4.13(1.13) | -0.045 |
| 직장생활 유지에 대한 사회적지지(가족지지, 직장 내 사업주 및 동료지지 등) | 4.20(0.96) | 4.26(1.04) | -0.314 |
| 일자리(직장)에서 장애를 고려한 업무 부여(직무조정, 업무량 조정, 초과근무 면제, 재택근무지원 등) | 3.86(1.16) | 3.82(1.35) | 0.160 |
| 사업주 및 직장 동료의 장애에 대한 인식 개선을 위한 노력 | 4.10(1.13) | 3.85(1.25) | 1.215 |
| 직업생활 상담 지원 확대 | 4.14(0.96) | 3.85(1.25) | 1.371 |
| 장애를 이유로 한 승진, 임금, 직무 부여 등의 차별적인 제도 시정 노력 | 4.05(1.11) | 3.74(1.45) | 1.209 |
| 일자리(직장)의 장애를 배려한 복리후생 제도 마련(중증장애인 유급휴가 추가 지원, 장애로 인한 휴식 등을 위한 휴가비용 지원 등) | 4.21(1.04) | 3.95(1.32) | 1.125 |
| 중증장애인에게 적합한 다양한 일자리 개발 및 직무의 다양화 | 4.39(0.90) | 4.15(1.20) | 1.141 |
| 전체 | 4.08(0.81) | 3.92(0.96) | 1.013 |

〈표 Ⅳ-1-57〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안에 대한 인식을 이전 일자리 경험 여부에 따라 비교한 결과, 전체 평균은 이전 일자리 경험이 있는 집단이 4.08(SD=0.81), 경험이 없는 집단이 3.92(SD=0.96)으로, 경험이 있는 집단이 다소 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다($t=1.013$, $p>.05$).

세부 항목별로 살펴보면, 모든 항목에서 통계적으로 유의한 차이는 없었으나, 전반적으로 경험이 있는 집단이 전반적인 개선 필요성에 대해 더 높게 인식하는 경향을 보였다.

'직무 활동 수행에 필요한 인적 지원', '건강관리 지원', '장애 인식 개선 노력', '직업생활 상담 확대', '차별 시정 노력', '장애 배려 복리후생', '직무 다양화' 항목에서 모두 경험이 있는 집단의 평균이 더 높았다.

특히 '직무의 다양화'(경험 있음: M=4.39, 없음: M=4.15), '직업생활 상담 지원 확대'(경험 있음: M=4.14, 없음: M=3.85), '장애를 배려한 복리후생 제도'(경험 있음: M=4.21, 없음: M=3.95) 항목은 두 집단 간 차이가 비교적 크게 나타났으나, 통계적으로는 유의하지 않았다.

◎ 일자리 참여 기간

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안에 대한 인식을 일자리 참여 기간에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-58〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-58〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안 인식에 대한 일자리 참여 기간별 차이 비교

| | 1년 미만[a] (n=42) M(SD) | 2년 미만[b] (n=51) M(SD) | 3년 미만[c] (n=30) M(SD) | 3년 이상[d] (n=25) M(SD) | *f* | *scheffe* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 직무 활동 수행에 필요한 인적 지원(근로지원인, 직무지도원, 작업지도원 등) | 4.05 (1.21) | 4.06 (1.21) | 4.40 (0.97) | 3.84 (1.25) | 1.112 | n/a |
| 직장생활 유지를 위한 장애인보조기구 지원(장애인보조기구 구입 및 유지비) | 3.60 (1.56) | 3.59 (1.49) | 3.73 (1.46) | 3.12 (1.45) | 0.859 | n/a |
| 직장생활 유지를 위한 출퇴근 지원(출·퇴근 비용 지원, 출퇴근 통근차량 등) | 3.81 (1.42) | 4.04 (1.22) | 4.37 (0.93) | 3.80 (1.41) | 1.775 | n/a |
| 직장생활 유지를 위한 건강관리 지원(장애치료 및 투약비, 건강관리비 등) | 3.98 (1.16) | 3.98 (1.24) | 4.30 (0.84) | 4.12 (0.93) | 0.674 | n/a |
| 자신감 증진 등 심리적지지 또는 심리정서적 지원 | 4.07 (1.02) | 4.04 (1.11) | 4.33 (0.92) | 4.04 (0.93) | 0.618 | n/a |
| 직장생활 유지에 대한 사회적지지(가족지지, 직장 내 사업주 및 동료지지 등) | 4.19 (1.02) | 4.22 (1.10) | 4.43 (0.82) | 4.12 (0.93) | 0.541 | n/a |
| 일자리(직장)에서 장애를 고려한 업무 부여(직무조정, 업무량 조정, 초과근무 면제, 재택근무지원 등) | 4.05 (1.08) | 3.71 (1.36) | 4.17 (0.91) | 3.48 (1.19) | 2.432* | n/a |
| 사업주 및 직장 동료의 장애에 대한 인식 개선을 위한 노력 | 4.07 (1.13) | 3.98 (1.27) | 4.17 (1.05) | 4.04 (1.17) | 0.163 | n/a |
| 직업생활 상담 지원 확대 | 4.14 (0.95) | 4.04 (1.20) | 4.20 (0.92) | 3.84 (1.14) | 0.610 | n/a |
| 장애를 이유로 한 승진, 임금, 직무 부여 등의 차별적인 제도 시정 노력 | 4.17 (1.08) | 3.88 (1.32) | 4.10 (1.09) | 3.80 (1.32) | 0.717 | n/a |
| 일자리(직장)의 장애를 배려한 복리후생 제도 마련(중증장애인 유급휴가 추가 지원, 장애로 인한 휴식 등을 위한 휴가비용 지원 등) | 4.26 (0.94) | 3.94 (1.22) | 4.50 (0.86) | 3.92 (1.38) | 2.083 | n/a |
| 중증장애인에게 적합한 다양한 일자리 개발 및 직무의 다양화 | 4.36 (1.01) | 4.29 (1.04) | 4.47 (0.82) | 4.16 (1.07) | 0.461 | n/a |
| 전체 | 4.06 (0.87) | 3.98 (0.99) | 4.26 (0.64) | 3.86 (0.79) | 1.136 | n/a |

*$p<0.1$

〈표 Ⅳ-1-56〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안에 대한 인식을 일자리 참여 기간에 따라 비교한 결과, 전체 평균은 3년 미만 참여자 집단이 4.26(SD=0.64)으로 가장 높았고, 1년 미만 참여자 집단이 4.06(SD=0.87), 2년 미만이 3.98(SD=0.99), 3년 이상이 3.86(SD=0.79) 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이는 없었다(F=1.136).

세부 항목별로 살펴보면, '일자리에서 장애를 고려한 업무 부여' 항목에서만 유의미한 차이가 확인되었다(F=2.432, p<.1). 3년 미만 참여자 집단이 해당 항목에 대해 가장 높은 개선 필요 인식을 보였고(M=4.17, SD=0.91), 반면 3년 이상 참여자 집단은 가장 낮은 평균을 나타냈다(M=3.48, SD=1.19).

그 외 대부분의 항목에서 통계적으로 유의한 차이는 없었지만, 일부 항목에서 참여 기간이 짧은 집단일수록 개선 필요 인식이 더 높은 경향이 관찰되었다. 예를 들어, '직무 활동 수행에 필요한 인적 지원' 항목에서 3년 미만 집단이 M=4.40(SD=0.97)로 가장 높았고, '출퇴근 지원' 또한 3년 미만 집단에서 M=4.37(SD=0.93)로 높게 나타났다. '복리후생 제도 마련' 항목도 3년 미만 집단이 M=4.50(SD=0.86)로 가장 높았다.

### ⑨ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업에 대한 행·재정적 지원 요구

#### ⓐ 전체

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업에 대한 행·재정적 지원 요구를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-59〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-59〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업에 대한 행·재정적 지원 요구

| | 매우 필요하다 | 다소 필요하다 | 보통이다 | 별로 필요하지 않다 | 전혀 필요하지 않다 | 평균 (표준편차) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 중증장애인이 계속적으로 일을 할 수 있는 일자리 확대 | 128 (78.0) | 18 (11.0) | 11 (6.7) | 4 (2.4) | 3 (1.8) | 4.61 (0.86) |
| 중증장애인 맞춤형 직무 개발 및 마련 | 115 (70.1) | 29 (17.7) | 14 (8.5) | 4 (2.4) | 2 (1.2) | 4.53 (0.85) |
| 근로지원인 등 인적지원에 필요한 제도적 근거 마련 | 121 (73.8) | 25 (15.2) | 15 (9.1) | 2 (1.2) | 1 (0.6) | 4.60 (0.76) |
| 보조기기, 시설·설비 등 물적 지원에 필요한 제도적 근거 마련 | 100 (60.1) | 32 (19.5) | 22 (13.4) | 5 (3.0) | 5 (3.0) | 4.32 (1.02) |
| 근무 직장 내 장애인편의시설 확충·개선 | 104 (63.4) | 34 (20.7) | 20 (12.2) | 5 (3.0) | 1 (0.6) | 4.43 (0.87) |
| 중증장애인의 업무 능력 향상을 위한 맞춤형 교육 및 연수 과정 운영 | 96 (58.5) | 35 (21.3) | 27 (16.5) | 5 (3.0) | 1 (0.6) | 4.34 (0.90) |
| 증증장애인에 대한 편견 해소 및 차별 예방을 위한 직장 내 인식 개선 | 96 (58.5) | 30 (18.3) | 26 (15.9) | 9 (5.5) | 3 (1.8) | 4.26 (1.03) |
| 중증장애인 고용 보호 정책 및 확대 | 111 (67.7) | 29 (17.7) | 20 (12.2) | 4 (2.4) | 0 (0) | 4.51 (0.80) |
| 전체 | | | | | | 4.45 (0.90) |

〈표 Ⅳ-1-59〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업에 대한 행·재정적 지원 요구를 조사한 결과, 전체 평균은 4.45(SD=0.90)로, 공공일자리 참여자들은 전반적으로 행·재정적 지원의 필요성에 대해 높은 인식을 보였다.

가장 높은 평균값을 보인 항목은 '중증장애인이 계속적으로 일을 할 수 있는 일자리 확대'(M=4.61, SD=0.86)였으며, 다음으로 '근로지원인 등 인적지원에 필요한 제도적 근거 마련'(M=4.60, SD=0.76), '중증장애인 맞춤형 직무 개발 및 마련'(M=4.53, SD=0.85), '중증장애인 고용 보호 정책 및 확대'(M=4.51, SD=0.80) 순으로 나타났다.

반면, '증증장애인에 대한 편견 해소 및 차별 예방을 위한 직장 내 인식 개선'(M=4.26, SD=1.03), '보조기기, 시설·설비 등 물적 지원에 필요한 제도적 근거 마련'(M=4.32, SD=1.02)은 비교적 낮은 평균값을 나타냈으나, 여전히 '보통 이상' 이상의 인식 수준으로 확인되었다.

전체적으로 모든 항목이 평균 4.0 이상을 상회하고 있어, 참여자들은 공공일자리의 지속성과 고용 안정성 확보를 위한 구조적 지원 전반에 대해 높게 요구하고 있는 것으로

해석된다. 이는 일자리 양적 확대와 더불어 제도적, 환경적, 직무적 질 개선이 함께 병행되어야 함을 시사한다.

**ⓑ 변인별 비교**

**㉠ 성**

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업에 대한 행·재정적 지원 요구를 성에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-60〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-60〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 행 · 재정적 지원 요구에 대한 성별 차이 비교

| | 여 (n=77) M(SD) | 남 (n=87) M(SD) | *t* |
|---|---|---|---|
| 중증장애인이 계속적으로 일을 할 수 있는 일자리 확대 | 4.58(0.88) | 4.63(0.85) | -0.353 |
| 중증장애인 맞춤형 직무 개발 및 마련 | 4.56(0.73) | 4.51(0.94) | 0.397 |
| 근로지원인 등 인적지원에 필요한 제도적 근거 마련 | 4.55(0.84) | 4.66(0.68) | -0.927 |
| 보조기기, 시설·설비 등 물적 지원에 필요한 제도적 근거 마련 | 4.23(1.06) | 4.40(0.98) | -1.055 |
| 근무 직장 내 장애인편의시설 확충·개선 | 4.45(0.85) | 4.41(0.88) | 0.300 |
| 중증장애인의 업무 능력 향상을 위한 맞춤형 교육 및 연수 과정 운영 | 4.35(0.90) | 4.33(0.91) | 0.122 |
| 증증장애인에 대한 편견 해소 및 차별 예방을 위한 직장 내 인식 개선 | 4.29(0.97) | 4.24(1.09) | 0.274 |
| 중증장애인 고용 보호 정책 및 확대 | 4.49(0.75) | 4.52(0.85) | -0.188 |
| 전체 | 4.44(0.69) | 4.46(0.71) | -0.221 |

〈표 Ⅳ-1-60〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 행·재정적 지원 요구에 대한 인식을 성별에 따라 비교한 결과, 전체 평균은 남성(M=4.46, SD=0.71), 여성(M=4.44, SD=0.69) 순으로 다소 차이를 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다(t=-0.221).

여성 참여자의 평균값이 상대적으로 높은 항목은 '중증장애인 맞춤형 직무 개발 및 마련'(여성 M=4.56, 남성 M=4.51), '장애인편의시설 확충 및 개선'(여성 M=4.45, 남성 M=4.41), '편견 해소 및 인식 개선'(여성 M=4.29, 남성 M=4.24) 등이었다.

반대로 남성 참여자가 더 높게 응답한 항목은 '근로지원인 등 인적지원 제도 마련'(남성 M=4.66, 여성 M=4.55), '보조기기 등 물적 지원 제도 마련'(남성 M=4.40, 여성 M=4.23), '중증장애인 고용 보호 정책 확대'(남성 M=4.52, 여성 M=4.49) 등이었다.

그러나 모든 항목에서 유의수준($p<.05$)을 충족하는 성별 간 차이는 발견되지 않았으

며, 남녀 모두 전반적으로 평균 4.0 이상의 높은 요구 수준을 보였다는 점에서 정책적 지원의 필요성은 성별과 무관하게 공통적으로 인식되고 있는 것으로 해석된다.

㉡ 연령대

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업에 대한 행·재정적 지원 요구를 연령대에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-61〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-61〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 행 · 재정적 지원 요구에 대한 연령대별 차이 비교

| | 20대 이하[a] (n=63) M(SD) | 30대[b] (n=37) M(SD) | 40대[c] (n=26) M(SD) | 50대 이상[d] (n=38) M(SD) | *f* | *scheffe* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 중증장애인이 계속적으로 일을 할 수 있는 일자리 확대 | 4.60(0.87) | 4.46(1.02) | 4.54(0.90) | 4.82(0.61) | 1.528 | n/a |
| 중증장애인 맞춤형 직무 개발 및 마련 | 4.49(0.97) | 4.57(0.73) | 4.42(0.95) | 4.63(0.67) | 0.383 | n/a |
| 근로지원인 등 인적지원에 필요한 제도적 근거 마련 | 4.62(0.79) | 4.54(0.93) | 4.54(0.71) | 4.68(0.53) | 0.299 | n/a |
| 보조기기, 시설·설비 등 물적 지원에 필요한 제도적 근거 마련 | 4.29(1.07) | 4.16(1.09) | 4.35(1.09) | 4.53(0.80) | 0.839 | n/a |
| 근무 직장 내 장애인편의시설 확충·개선 | 4.51(0.82) | 4.24(1.04) | 4.54(0.86) | 4.42(0.76) | 0.878 | n/a |
| 중증장애인의 업무 능력 향상을 위한 맞춤형 교육 및 연수 과정 운영 | 4.32(0.96) | 4.35(0.89) | 4.46(0.86) | 4.29(0.87) | 0.209 | n/a |
| 증증장애인에 대한 편견 해소 및 차별 예방을 위한 직장 내 인식 개선 | 4.43(0.86) | 4.30(1.08) | 4.27(1.04) | 3.95(1.21) | 1.762 | n/a |
| 중증장애인 고용 보호 정책 및 확대 | 4.56(0.80) | 4.41(0.90) | 4.42(0.90) | 4.58(0.64) | 0.466 | n/a |
| 전체 | 4.48(0.74) | 4.38(0.77) | 4.44(0.74) | 4.49(0.54) | 0.191 | n/a |

〈표 Ⅳ-1-61〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 행·재정적 지원 요구에 대한 인식을 연령대에 따라 비교한 결과, 전체 평균은 50대 이상(M=4.49, SD=0.54), 20대 이하(M=4.48, SD=0.74), 40대(M=4.44, SD=0.74), 30대(M=4.38, SD=0.77) 순으로 나타났으며, 연령대 간 통계적으로 유의미한 차이는 확인되지 않았다(F=0.191).

모든 연령대에서 가장 높은 요구 수준을 보인 항목은 '중증장애인이 계속적으로 일을 할 수 있는 일자리 확대'로, 특히 50대 이상 집단에서 평균 M=4.82로 가장 높게 나타났다. 다음으로는 '근로지원인 등 인적지원에 필요한 제도적 근거 마련'이 전 연령에서 모두 평균 4.5 이상으로 높은 수준을 보였다.

20대 이하 집단은 '편견 해소 및 차별 예방을 위한 직장 내 인식 개선'에 대한 요구가

가장 높았으며(M=4.43), 30대 집단은 '맞춤형 직무 개발 및 마련'(M=4.57), 40대 집단은 '맞춤형 교육 및 연수 과정 운영'(M=4.46)에 대한 요구가 상대적으로 높았다.

50대 이상 집단은 '일자리 확대'(M=4.82)와 '보조기기 등 물적 지원에 대한 제도적 근거 마련'(M=4.53) 항목에서 가장 높은 평균값을 나타냈다.

전반적으로 모든 연령대에서 평균 4.0 이상 수준의 높은 요구를 보여, 행·재정적 제도 개선의 필요성에 대해 연령과 관계없이 공감하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

㉣ 장애 유형

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업에 대한 행·재정적 지원 요구를 장애 유형에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-62〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-62〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 행 · 재정적 지원 요구에 대한 장애유형별 차이 비교

| | 지적·자폐성장애[a] (n=104) M(SD) | 지체·뇌병변장애[b] (n=46) M(SD) | 기타[c] (n=14) M(SD) | *f* | *scheffe* |
|---|---|---|---|---|---|
| 중증장애인이 계속적으로 일을 할 수 있는 일자리 확대 | 4.53(0.94) | 4.78(0.70) | 4.64(0.63) | 1.656 | n/a |
| 중증장애인 맞춤형 직무 개발 및 마련 | 4.57(0.81) | 4.43(0.98) | 4.57(0.65) | 0.406 | n/a |
| 근로지원인 등 인적지원에 필요한 제도적 근거 마련 | 4.59(0.81) | 4.63(0.68) | 4.64(0.63) | 0.073 | n/a |
| 보조기기, 시설·설비 등 물적 지원에 필요한 제도적 근거 마련 | 4.26(1.06) | 4.54(0.75) | 4.07(1.38) | 2.064 | n/a |
| 근무 직장 내 장애인편의시설 확충·개선 | 4.44(0.89) | 4.41(0.88) | 4.43(0.65) | 0.018 | n/a |
| 중증장애인의 업무 능력 향상을 위한 맞춤형 교육 및 연수 과정 운영 | 4.41(0.88) | 4.24(0.95) | 4.14(0.95) | 0.964 | n/a |
| 증증장애인에 대한 편견 해소 및 차별 예방을 위한 직장 내 인식 개선 | 4.37(0.96) | 4.04(1.19) | 4.21(0.97) | 1.578 | n/a |
| 중증장애인 고용 보호 정책 및 확대 | 4.51(0.81) | 4.54(0.78) | 4.36(0.84) | 0.289 | n/a |
| 전체 | 4.46(0.75) | 4.45(0.61) | 4.38(0.64) | 0.071 | n/a |

〈표 Ⅳ-1-62〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 행·재정적 지원 요구에 대한 인식을 장애 유형에 따라 비교한 결과, 전체 평균은 지적·자폐성장애(M=4.46, SD=0.75), 지체·뇌병변장애(M=4.45, SD=0.61), 기타(M=4.38, SD=0.64)의 순으로 나타났으며, 장애유형 간 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=0.071).

모든 장애유형 집단에서 '중증장애인이 계속적으로 일을 할 수 있는 일자리 확대'와 '근로지원인 등 인적지원에 필요한 제도적 근거 마련'에 대한 요구가 가장 높았다. 특히 지체·뇌병변장애 집단은 '일자리 확대'(M=4.78)에서 가장 높은 수준의 요구를 보였다.

기타 집단은 '근로지원인 등 인적지원'(M=4.64) 항목에서 가장 높은 평균값을 나타냈다. '보조기기, 시설·설비 등 물적 지원에 필요한 제도적 근거 마련' 항목에서는 지체·뇌병변장애 집단(M=4.54)이 가장 높은 수치를 보였으나, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=2.064). 반면, '직장 내 인식 개선' 항목에서는 지적·자폐성장애 집단이 M=4.37로 가장 높았고, 지체·뇌병변장애 집단은 M=4.04로 다소 낮은 응답을 보였다.

전반적으로 장애 유형과 관계없이 모든 항목에서 평균 4.0 이상으로 높게 나타나, 제도적·물적·심리적 지원에 대한 폭넓은 필요성과 공감이 확인되었다.

**㉣ 학력**

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업에 대한 행·재정적 지원 요구를 학력에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-63〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-63〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 행 · 재정적 지원 요구에 대한 학력별 차이 비교

| | 중졸 이하[a] (n=24) M(SD) | 고졸[b] (n=104) M(SD) | 대졸 이상[c] (n=36) M(SD) | *f* | *scheffe* |
|---|---|---|---|---|---|
| 중증장애인이 계속적으로 일을 할 수 있는 일자리 확대 | 4.63(0.82) | 4.64(0.80) | 4.50(1.06) | 0.277 | n/a |
| 중증장애인 맞춤형 직무 개발 및 마련 | 4.63(0.82) | 4.61(0.69) | 4.25(1.18) | 1.492 | n/a |
| 근로지원인 등 인적지원에 필요한 제도적 근거 마련 | 4.63(0.71) | 4.59(0.78) | 4.64(0.72) | 0.074 | n/a |
| 보조기기, 시설·설비 등 물적 지원에 필요한 제도적 근거 마련 | 4.54(0.72) | 4.34(1.02) | 4.14(1.17) | 1.411 | n/a |
| 근무 직장 내 장애인편의시설 확충·개선 | 4.46(0.88) | 4.46(0.86) | 4.33(0.89) | 0.302 | n/a |
| 중증장애인의 업무 능력 향상을 위한 맞춤형 교육 및 연수 과정 운영 | 4.17(0.96) | 4.39(0.90) | 4.31(0.89) | 0.653 | n/a |
| 증증장애인에 대한 편견 해소 및 차별 예방을 위한 직장 내 인식 개선 | 4.46(0.93) | 4.30(0.95) | 4.03(1.28) | 1.141 | n/a |
| 중증장애인 고용 보호 정책 및 확대 | 4.54(0.78) | 4.51(0.80) | 4.47(0.84) | 0.056 | n/a |
| 전체 | 4.51(0.70) | 4.48(0.69) | 4.33(0.73) | 0.663 | n/a |

〈표 Ⅳ-1-63〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 행·재정적 지원 요구에 대한 인식을 학력에 따라 비교한 결과, 전체 평균은 중졸 이하(M=4.51, SD=0.70), 고졸(M=4.48, SD=0.69), 대졸 이상(M=4.33, SD=0.73) 순으로 나타났으나, 학력 간 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(F=0.663).

모든 학력 집단에서 '중증장애인이 계속적으로 일을 할 수 있는 일자리 확대'와 '근로지원인 등 인적지원에 필요한 제도적 근거 마련'에 대한 요구 수준이 가장 높았다.

특히, '근로지원인 등 인적지원' 항목은 모든 집단이 평균 4.59 이상으로 매우 높은 수준을 보였다. '중증장애인 맞춤형 직무 개발 및 마련'은 중졸 이하(M=4.63), 고졸

(M=4.61), 대졸 이상(M=4.25)으로, 대졸 이상 집단의 요구 수준이 상대적으로 낮았다. '보조기기, 시설·설비 등 물적 지원'은 중졸 이하(M=4.54) 집단에서 가장 높은 평균을 보였으며, 대졸 이상은 M=4.14로 가장 낮았다. '직장 내 인식 개선' 항목에서도 대졸 이상 집단(M=4.03)이 중졸 이하(M=4.46), 고졸(M=4.30)에 비해 다소 낮은 인식을 보였으나, 유의미한 차이는 없었다.

전반적으로 모든 학력 수준에서 평균 4.0 이상의 높은 요구 수준이 나타났으며, 학력에 관계없이 제도적·환경적·인식적 지원의 필요성에 공감하고 있는 것으로 해석된다.

### ㉤ 기초생활 수급 여부

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업에 대한 행·재정적 지원 요구를 기초생활 수급 여부에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-64〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-64〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 행 · 재정적 지원 요구에 대한 기초생활 수급 여부별 차이 비교

| | 수급자 및 차상위 (n=94) M(SD) | 비수급자 (n=70) M(SD) | *t* |
|---|---|---|---|
| 중증장애인이 계속적으로 일을 할 수 있는 일자리 확대 | 4.64(0.85) | 4.57(0.88) | 0.490 |
| 중증장애인 맞춤형 직무 개발 및 마련 | 4.61(0.77) | 4.43(0.94) | 1.333 |
| 근로지원인 등 인적지원에 필요한 제도적 근거 마련 | 4.62(0.79) | 4.59(0.71) | 0.261 |
| 보조기기, 시설·설비 등 물적 지원에 필요한 제도적 근거 마련 | 4.41(0.92) | 4.20(1.14) | 1.337 |
| 근무 직장 내 장애인편의시설 확충·개선 | 4.45(0.90) | 4.41(0.83) | 0.237 |
| 중증장애인의 업무 능력 향상을 위한 맞춤형 교육 및 연수 과정 운영 | 4.39(0.87) | 4.27(0.95) | 0.857 |
| 증증장애인에 대한 편견 해소 및 차별 예방을 위한 직장 내 인식 개선 | 4.32(1.00) | 4.19(1.08) | 0.818 |
| 중증장애인 고용 보호 정책 및 확대 | 4.61(0.74) | 4.37(0.87) | 1.823* |
| 전체 | 4.51(0.68) | 4.38(0.73) | 1.147 |

*$p<0.1$

〈표 Ⅳ-1-64〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 행 · 재정적 지원 요구를 기초생활 수급 여부에 따라 비교한 결과, 전체 평균은 수급자 및 차상위(M=4.51, SD=0.68), 비수급자(M=4.38, SD=0.73)로, 수급자 집단이 다소 더 높은 요구 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 없었다(t=1.147).

'중증장애인 고용 보호 정책 및 확대' 항목에서 수급자 집단(M=4.61)이 비수급자 집단(M=4.37)보다 유의하게 높은 평균을 보여, 기초생활 수급 여부에 따라 유의미한 차이가 있었다(t=1.823, p<.1).

'중증장애인이 계속적으로 일을 할 수 있는 일자리 확대', '근로지원인 등 인적지원',

'맞춤형 직무 개발', '편의시설 개선', '직장 내 인식 개선' 등 대부분 항목에서 수급자 집단이 비수급자보다 높은 평균을 보였으나, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

특히, '보조기기 및 시설 지원'(M=4.41, 4.20), '맞춤형 교육 및 연수 운영'(M=4.39, 4.27)에서도 수급자 집단의 요구가 높게 나타났으나 유의수준에는 미치지 않았다.

결과적으로, 기초생활 수급 여부에 따라 전반적인 요구 수준에는 큰 차이가 없었지만, 고용 보호 정책 확대에 대한 요구는 수급자 집단에서 상대적으로 더 강하게 나타났다.

### ㉤ 장애인 활동지원 서비스 이용 시간

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업에 대한 행·재정적 지원 요구를 활동지원 서비스 이용 시간에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-65〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-65〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 행 · 재정적 지원 요구에 대한 활동지원 서비스 이용 시간별 차이 비교

| | 60시간 이하[a] (n=23) M(SD) | 90시간 이하[b] (n=25) M(SD) | 120시간 이하[c] (n=20) M(SD) | 120시간 초과[d] (n=41) M(SD) | 기타[e] (n=55) M(SD) | *f* | *scheffe* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 중증장애인이 계속적으로 일을 할 수 있는 일자리 확대 | 4.48 (0.85) | 4.64 (0.91) | 4.55 (0.89) | 4.93 (0.26) | 4.44 (1.07) | 4.778** | n/a |
| 중증장애인 맞춤형 직무 개발 및 마련 | 4.39 (0.78) | 4.60 (0.91) | 4.45 (0.89) | 4.68 (0.76) | 4.47 (0.90) | 0.633 | n/a |
| 근로지원인 등 인적지원에 필요한 제도적 근거 마련 | 4.35 (0.83) | 4.76 (0.60) | 4.50 (0.83) | 4.83 (0.44) | 4.51 (0.90) | 2.791** | n/a |
| 보조기기, 시설·설비 등 물적 지원에 필요한 제도적 근거 마련 | 4.04 (0.82) | 4.44 (1.04) | 4.25 (0.97) | 4.73 (0.55) | 4.11 (1.27) | 5.062** | n/a |
| 근무 직장 내 장애인편의시설 확충·개선 | 4.13 (0.92) | 4.40 (1.00) | 4.35 (0.99) | 4.61 (0.67) | 4.47 (0.86) | 1.219 | n/a |
| 중증장애인의 업무 능력 향상을 위한 맞춤형 교육 및 연수 과정 운영 | 4.17 (0.94) | 4.12 (0.97) | 4.35 (1.09) | 4.51 (0.71) | 4.38 (0.91) | 0.968 | n/a |
| 증증장애인에 대한 편견 해소 및 차별 예방을 위한 직장 내 인식 개선 | 4.04 (1.19) | 4.36 (0.86) | 4.15 (1.23) | 4.29 (1.08) | 4.33 (0.94) | 0.431 | n/a |
| 중증장애인 고용 보호 정책 및 확대 | 4.26 (0.92) | 4.48 (0.87) | 4.40 (0.94) | 4.73 (0.59) | 4.49 (0.79) | 1.720 | n/a |
| 전체 | 4.23 (0.69) | 4.48 (0.71) | 4.38 (0.80) | 4.66 (0.44) | 4.40 (0.79) | 1.672 | n/a |

** $p<0.05$

〈표 Ⅳ-1-65〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 행 · 재정적 지원 요구를 활동지원 서비스 이용 시간에 따라 비교한 결과, 전체 평균은 120시간 초과 집단(M=4.66, SD=0.44)이 가장 높았으며, 90시간 이하(M=4.48), 기

타(M=4.40), 120시간 이하(M=4.38), 60시간 이하(M=4.23) 순으로 나타났다. 전반적으로 활동지원 이용 시간이 많을수록 지원 요구 수준이 높아지는 경향을 보였다.

'중증장애인이 계속적으로 일을 할 수 있는 일자리 확대' 항목에서 유의한 차이가 나타났다(F=4.778, p<.05). 특히 120시간 초과 집단(M=4.93)의 요구가 가장 높았고, 60시간 이하 집단(M=4.48)은 상대적으로 낮았다.

'근로지원인 등 인적지원에 필요한 제도적 근거 마련'(F=2.791, p<.05)과 '보조기기, 시설·설비 등 물적 지원'(F=5.062, p<.05) 항목에서도 유의한 차이가 있었으며, 이 역시 120시간 초과 집단의 요구가 가장 높았다.

기타 항목(예: 직무 개발, 편의시설 확충, 교육 연수, 인식 개선 등)은 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았지만, 대부분 120시간 초과 이용자가 가장 높은 평균을 나타냈다. 결과적으로, 활동지원 서비스 이용 시간이 많을수록 직무 지속과 근무환경 개선을 위한 행·재정적 지원에 대한 요구가 높아지는 경향이 확인된다.

### ㉤ 이전 일자리 경험 여부

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업에 대한 행·재정적 지원 요구를 이전 일자리 경험 여부에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-66〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-66〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 행·재정적 지원 요구에 대한 이전 일자리 경험 여부별 차이 비교

| | 있음 (n=125) M(SD) | 없음 (n=39) M(SD) | *t* |
|---|---|---|---|
| 중증장애인이 계속적으로 일을 할 수 있는 일자리 확대 | 4.65(0.75) | 4.49(1.14) | 0.824 |
| 중증장애인 맞춤형 직무 개발 및 마련 | 4.59(0.69) | 4.33(1.22) | 1.262 |
| 근로지원인 등 인적지원에 필요한 제도적 근거 마련 | 4.59(0.75) | 4.64(0.78) | -0.352 |
| 보조기기, 시설·설비 등 물적 지원에 필요한 제도적 근거 마련 | 4.35(0.95) | 4.23(1.22) | 0.646 |
| 근무 직장 내 장애인편의시설 확충·개선 | 4.42(0.87) | 4.49(0.85) | -0.447 |
| 중증장애인의 업무 능력 향상을 위한 맞춤형 교육 및 연수 과정 운영 | 4.39(0.84) | 4.18(1.07) | 1.133 |
| 증증장애인에 대한 편견 해소 및 차별 예방을 위한 직장 내 인식 개선 | 4.25(1.04) | 4.31(1.03) | -0.314 |
| 중증장애인 고용 보호 정책 및 확대 | 4.48(0.79) | 4.59(0.85) | -0.744 |
| 전체 | 4.47(0.65) | 4.41(0.85) | 0.450* |

*$p<0.1$

〈표 Ⅳ-1-66〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업에 대한 행·재정적 지원 요구를 이전 일자리 경험 여부에 따라 비교한 결과, 전체 평균은 이전 일자리 경험이 있는 집단(M=4.47, SD=0.65)이 없는 집단(M=4.41,

SD=0.85)보다 약간 높은 값을 보였으며, p<0.1 수준에서 통계적으로 유의미한 차이 나타났다(t=0.450).

중증장애인이 계속적으로 일을 할 수 있는 일자리 확대(M=4.65 vs. 4.49), 중증장애인 맞춤형 직무 개발 및 마련(M=4.59 vs. 4.33), 중증장애인의 업무 능력 향상을 위한 맞춤형 교육 및 연수 과정 운영(M=4.39 vs. 4.18) 등 대부분 항목에서 이전 일자리 경험이 있는 집단의 요구가 상대적으로 더 높은 것으로 나타났다.

반면, 근로지원인 등 인적지원에 필요한 제도적 근거 마련(M=4.59 vs. 4.64), 근무 직장 내 장애인 편의시설 확충·개선(M=4.42 vs. 4.49), 차별 예방 및 인식 개선(M=4.25 vs. 4.31), 고용 보호 정책 및 확대(M=4.48 vs. 4.59) 항목에서는 이전 일자리 경험이 없는 집단에서 약간 더 높은 값을 보였다.

전반적으로, 이전 일자리 경험이 있는 집단은 대부분의 항목에서 더 높은 요구 수준을 보였으나, 두 집단 간에는 통계적으로 유의미한 차이가 없었다(p<0.1).

### ◎ 일자리 참여 기간

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업에 대한 행·재정적 지원 요구를 일자리 참여 기간에 따라 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-67〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-67〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 행 · 재정적 지원 요구에 대한 일자리 참여 기간별 차이 비교

| | 1년 미만[a] (n=42) M(SD) | 2년 미만[b] (n=51) M(SD) | 3년 미만[c] (n=30) M(SD) | 3년 이상[d] (n=25) M(SD) | *f* | *scheffe* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 중증장애인이 계속적으로 일을 할 수 있는 일자리 확대 | 4.57(0.80) | 4.63(0.85) | 4.83(0.59) | 4.32(1.25) | 1.637 | n/a |
| 중증장애인 맞춤형 직무 개발 및 마련 | 4.43(0.97) | 4.61(0.70) | 4.70(0.70) | 4.32(1.11) | 1.095 | n/a |
| 근로지원인 등 인적지원에 필요한 제도적 근거 마련 | 4.48(0.89) | 4.67(0.68) | 4.77(0.43) | 4.44(1.00) | 1.576 | n/a |
| 보조기기, 시설·설비 등 물적 지원에 필요한 제도적 근거 마련 | 4.17(1.15) | 4.29(1.03) | 4.60(0.67) | 4.16(1.28) | 1.878 | n/a |
| 근무 직장 내 장애인편의시설 확충·개선 | 4.40(0.94) | 4.39(0.80) | 4.60(0.67) | 4.28(1.17) | 0.775 | n/a |
| 중증장애인의 업무 능력 향상을 위한 맞춤형 교육 및 연수 과정 운영 | 4.43(0.89) | 4.24(1.03) | 4.50(0.73) | 4.20(0.96) | 0.838 | n/a |
| 증증장애인에 대한 편견 해소 및 차별 예방을 위한 직장 내 인식 개선 | 4.29(1.04) | 4.22(1.12) | 4.40(0.93) | 4.12(1.05) | 0.363 | n/a |
| 중증장애인 고용 보호 정책 및 확대 | 4.48(0.80) | 4.53(0.83) | 4.70(0.60) | 4.24(0.97) | 1.579 | n/a |
| 전체 | 4.40(0.76) | 4.45(0.70) | 4.64(0.56) | 4.26(0.81) | 1.343 | n/a |

〈표 Ⅳ-1-66〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자

의 사업에 대한 행·재정적 지원 요구를 일자리 참여 기간에 따라 비교한 결과, 전체 평균은 1년 미만(M=4.40, SD=0.76), 2년 미만(M=4.45, SD=0.70), 3년 미만(M=4.64, SD=0.56), 3년 이상(M=4.26, SD=0.81)으로 나타났다. 3년 미만 그룹의 요구 수준이 상대적으로 높았으며, 3년 이상 그룹의 요구 수준이 가장 낮았다. 그러나, 이들 간의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다(F=1.343).

중증장애인이 계속적으로 일을 할 수 있는 일자리 확대(M=4.83 vs. 4.32), 근로지원인 등 인적 지원에 필요한 제도적 근거 마련(M=4.77 vs. 4.44) 등 일부 항목에서 3년 미만 그룹의 요구가 상대적으로 높았다. 보조기기, 시설·설비 등 물적 지원에 필요한 제도적 근거 마련(M=4.60 vs. 4.16), 중증장애인 맞춤형 직무 개발 및 마련(M=4.70 vs. 4.32) 등에서는 3년 미만 그룹에서 요구 수준이 높았다.

전반적으로, 3년 미만 그룹에서 요구가 높게 나타났지만, 전체적으로 통계적으로 유의미한 차이는 발견되지 않았다. 이 결과는 일자리 참여 기간이 길어질수록 요구 수준이 감소하는 경향을 보였지만, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다는 점에서 전체적으로 지원 요구가 높게 유지되고 있음을 보여준다.

### ⑩ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 확대를 위해 필요한 사항에 대한 기타 의견

그밖에 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리의 사업 확대를 위해 필요한 사항을 서술형으로 응답하도록 한 질문에 대해서는 권리중심일자리 지원 확대(예산, 참여자 수 확대), 권리중심일자리(참여자 수) 확대, 근로지원인 지원 의무화, 사업 시행 지역 확대, 사회적 인식개선(권리중심일자리를 노동으로 인식), 업무 환경 개선, 일자리 참여자 간 장애이해교육(서로 다른 장애유형), 일자리 참여자와 전담인력 간 의사소통 지원, 전담인력 근무환경 개선, 직업 능력 향상을 위한 교육, 편의시설 설비 지원 등을 보고하였다.

### (2) 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력의 인식 및 요구

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업수행기관의 전담인력을 대상으로 이 사업에 대한 인식 및 요구를 조사한 결과는 다음과 같다.

#### ① 사업수행기관 전담인력의 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업에 대한 인식

ⓐ 일주일 근무 시간 중 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 업무를 수행하는 시간

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 전담인력이 일주일에 맡은 업무 중 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 업무를 수행하는 시간을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-68〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-68〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력의 주당 사업 관련 업무 수행 시간

| | 빈도(명) | 비율(%) |
|---|---|---|
| 10시간 미만 | 12 | 22.6 |
| 10시간 이상 20시간 미만 | 17 | 32.1 |
| 20시간 이상 30시간 미만 | 2 | 3.8 |
| 30시간 이상 40시간 미만 | 1 | 1.9 |
| 40시간 이상 | 21 | 39.6 |
| 전체 | 53 | 100 |

〈표 Ⅳ-1-68〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력의 주당 사업 관련 업무 수행 시간에 대한 조사 결과, 전체 전담인력 53명 중, 39.6%(21명)는 40시간 이상을 업무에 할애하고 있었고, 32.1%(17명)는 10시간 이상 20시간 미만을, 22.6%(12명)는 10시간 미만을 할애한다고 응답했다. 3.8%(2명)는 20시간 이상 30시간 미만, 1.9%(1명)는 30시간 이상 40시간 미만을 할애한다고 보고하였다.

대부분의 전담인력이 주당 10시간 이상을 할애하고 있으며, 특히 40시간 이상 업무를 수행하는 비율이 가장 높은 것으로 나타났다.

ⓑ 전담인력 직무에 포함되는 내용

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 전담인력 직무에 포함되는 내용을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-69〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-69〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력의 직무에 포함되는 내용

| | 빈도(명) | 케이스 퍼센트(%) |
|---|---|---|
| 사업 계획 및 사업 공모 관련 사무 | 41 | 78.8 |
| 참여자 모집 등 홍보 | 36 | 69.2 |
| 근로자 근태 관리 | 44 | 84.6 |
| 급여 지급 등 예산 집행 관련 사무 | 39 | 75.0 |
| 근로자 상담 및 교육 | 42 | 80.8 |
| 세부 직무(프로그램) 기획 | 41 | 78.8 |
| 세부 직무(프로그램) 운영 | 45 | 86.5 |
| 세부 직무(프로그램) 평가 | 36 | 69.2 |
| 프로그램 관련 행사 진행 | 45 | 86.5 |
| 지역사회 홍보 및 협력 | 37 | 71.2 |
| 사업 보고 관련 사무 | 41 | 78.8 |
| 전체 | 447 | 100 |

〈표 Ⅳ-1-69〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 전담인력 직무에 포함되는 내용에 대한 조사 결과, 전담인력의 직무로는 여러 항목이 포함되어 있으며, 가장 많이 수행되는 업무 항목은 세부 직무(프로그램) 운영(86.5%)과 프로그램 관련 행사 진행(86.5%)으로 나타났다. 근로자 근태 관리(84.6%)와 근로자 상담 및 교육(80.8%) 또한 높은 비율을 보였다.

그 외에도 사업 계획 및 사업 공모 관련 사무(78.8%), 세부 직무(프로그램) 기획(78.8%), 사업 보고 관련 사무(78.8%)가 포함되었으며, 참여자 모집 등 홍보(69.2%)와 세부 직무(프로그램) 평가(69.2%), 지역사회 홍보 및 협력(71.2%)도 중요한 업무로 수행되고 있다.

전체적으로 전담인력은 다양한 직무를 수행하며, 특히 프로그램 운영과 행사 진행, 근로자 관리와 관련된 업무가 큰 비중을 차지하고 있다.

### ② 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 운영 절차

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 운영 절차를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-70〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-70〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 운영 절차

| | | 사업 초기 | 분기별 | 매 월 | 매 주 | 필요시 마다 수시로 | 사업 후기 | 평균 (표준편차) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 기획 단계 | 사업 기획 및 공모 신청 | 37 (69.8) | 6 (11.3) | 1 (1.9) | 0 (0) | 5 (9.4) | 4 (7.5) | 1.91 (1.68) |
| | 사업 홍보 및 참여자 모집 | 32 (60.4) | 2 (3.8) | 3 (5.7) | 0 (0) | 9 (17.0) | 7 (13.2) | 2.49 (2.03) |
| 운영 단계 | 참여자 선발, 계약 체결, 업무 배치 | 37 (69.8) | 0 (0) | 2 (3.8) | 1 (1.9) | 9 (17.0) | 4 (7.5) | 2.19 (1.89) |
| | 개인별 지원(초기상담 및 욕구 조사 등) | 18 (34.0) | 8 (15.1) | 3 (5.7) | 3 (5.7) | 20 (37.7) | 1 (1.9) | 3.04 (1.82) |
| | 참여자 교육(기본 교육, 직무 교육) | 12 (22.6) | 15 (28.3) | 2 (3.8) | 1 (1.9) | 23 (43.4) | 0 (0) | 3.15 (1.73) |
| | 내외부 협력을 위한 회의 | 0 (0) | 5 (9.4) | 13 (24.5) | 8 (15.1) | 27 (50.9) | 0 (0) | 4.08 (1.07) |
| | 연계 자원 활용(인적, 물적) | 0 (0) | 5 (9.4) | 8 (15.1) | 3 (5.7) | 37 (69.8) | 0 (0) | 4.36 (1.06) |
| 평가 단계 | 모니터링, 평가 | 0 (0) | 14 (26.4) | 10 (18.9) | 2 (3.8) | 14 (26.4) | 13 (24.5) | 4.04 (1.59) |
| | 직무 관련 발표(공연, 전시 등) | 0 (0) | 11 (20.8) | 3 (5.7) | 0 (0) | 21 (39.6) | 18 (34.0) | 4.60 (1.52) |
| | 사업 보고서 작성 및 평가회 | 1 (1.9) | 9 (17.0) | 3 (5.7) | 0 (0) | 8 (15.1) | 32 (60.4) | 4.91 (1.64) |
| 전체 | | | | | | | | 3.48 (1.91) |

〈표 Ⅳ-1-70〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 운영 절차에 대한 조사 결과, 전체적으로, 사업의 기획 단계에서는 사업 기획 및 공모 신청(69.8%)과 사업 홍보 및 참여자 모집(60.4%)이 주요 업무로, 사업 초기 단계에서 많은 시간이 투자되고 있다. 이 단계에서의 평균 값은 1.91로 나타났다.

운영 단계에서는 참여자 선발, 계약 체결, 업무 배치(69.8%)가 중요한 업무로 진행되며, 그 외 개인별 지원(초기 상담 및 욕구 조사 등)(34.0%)과 참여자 교육(22.6%)이 포함된다. 이 단계에서 내외부 협력을 위한 회의(50.9%)와 연계 자원 활용(69.8%)이 수시로 이루어지는 업무로 나타났다. 이 단계의 평균 값은 3.04로 나타났다.

평가 단계에서는 모니터링 및 평가(26.4%)와 직무 관련 발표(39.6%)가 중요한 항목으로 나타나며, 사업 보고서 작성 및 평가회는 사업 후기로 많이 진행되며 60.4%의 참여자가 이 과정을 경험한 것으로 조사되었다. 평가 단계의 평균 값은 4.91로 나타났다.

전반적으로, 이 사업은 기획, 운영, 평가 단계로 나뉘어 있으며, 각 단계별로 다양한

활동들이 진행된다. 특히, 평가 단계에서는 사업이 끝난 후 보고서 작성 및 평가가 중요한 역할을 하고 있음을 알 수 있다.

### ③ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담 인력의 담당 직무 유형

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담 인력의 담당 직무 유형을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-71〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-71〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 담당 직무 유형

| | 빈도(명) | 케이스 퍼센트(%) |
|---|---|---|
| 문화예술직무 | 41 | 89.1 |
| 권리옹호직무 | 42 | 91.3 |
| 장애인식개선직무 | 43 | 93.5 |
| 전체 | 126 | 273.9 |

〈표 Ⅳ-1-71〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담 인력의 담당 직무 유형에 대한 조사 결과, 전담 인력의 주요 직무 유형은 장애인식개선직무(93.5%), 권리옹호직무(91.3%), 문화예술직무(89.1%)로 나타났으며, 전체적으로 이 세 가지 직무 유형이 주요 업무로 담당되고 있음을 알 수 있다. 각 직무는 전담 인력의 업무에 있어서 큰 비율을 차지하며, 이들 직무 유형은 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 핵심적인 분야로 볼 수 있다.

#### ⓐ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 문화예술 직무 중 세부 활동 현황

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 문화예술 직무 중 세부 담당 활동 현황을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-72〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-72〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 문화예술 직무 중 세부 담당 활동 현황

| | 빈도(명) | 케이스 퍼센트(%) |
|---|---|---|
| 음악 | 60 | 113.21 |
| 미술 | 40 | 75.47 |
| 극·영상 | 15 | 28.30 |
| 체육 | 29 | 54.72 |
| 문예 | 8 | 15.09 |
| 전체 | 152 | 286.79 |

〈표 Ⅳ-1-72〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인

력의 문화예술 직무 중 세부 담당 활동 현황에 대한 조사 결과, 전담 인력의 문화예술 직무에서 가장 많이 수행하는 활동은 음악(113.21%)으로, 전체적으로 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 그 다음으로는 미술(75.47%)이 많이 수행되며, 체육(54.72%)과 극/영상(28.30%) 활동도 활발히 진행되고 있다. 문예 활동은 상대적으로 적은 비율(15.09%)을 차지한다.

각 세부 담당 활동은 서술형 응답으로 수집하였고 각 응답자가 자유 서술식 답변으로 제출한 내용을 활동의 상위 유형으로 유목화하여 제시하였다. 난타, 핸드벨, 사물놀이 등 악기 연주와 노래, 합창 등 노래 활동은 음악 관련 활동으로 분류하였으며, 미술 창작활동, 뜨개질, 도예, 공예활동 등은 미술 관련 활동으로 분류하였다. 댄스, 건강증진(체조) 등은 체육 활동에, 영화 감상이나 제작, 연극 관련 활동은 극·영상에 포함하였다. 문예 관련 활동으로는 글쓰기를 비롯한 문예 활동이 포함되었다.

**ⓑ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 권리옹호 직무 중 세부 담당 활동 현황**

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 권리옹호 직무 중 세부 담당 활동 현황을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-73〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-73〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 권리옹호 직무 중 세부 담당 활동 현황

| | 빈도(명) | 케이스 퍼센트(%) |
|---|---|---|
| 역량강화 교육 | 17 | 32.08 |
| 모니터링 활동 | 53 | 100 |
| 캠페인 활동 | 45 | 84.91 |
| 전체 | 115 | 216.99 |

〈표 Ⅳ-1-73〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 권리옹호 직무 중 세부 담당 활동 현황에 대한 조사 결과, 전담 인력의 권리옹호 직무에서 가장 많이 수행하는 활동은 모니터링 활동(100%)으로, 모든 전담 인력이 참여하는 주요 활동임을 알 수 있다. 그다음으로는 캠페인 활동(84.91%)이 활발히 진행되고 있으며, 역량강화 교육(32.08%)도 일정 비율로 수행되고 있다.

각 세부 담당 활동은 서술형 응답으로 수집하였고 각 응답자가 자유 서술식 답변으로 제출한 내용을 활동의 상위 유형으로 유목화하여 제시하였다. 편의시설, 지역사회, 이동권에 대한 모니터링 활동은 모니터링 활동으로, 장애인권리협약 홍보 활동, 장애인권 옹호 활동, Disability Pride 행진 참여, 픽토그램 바로 알리기 등은 캠페인 활동으로 분류하였다. 역량강화 교육에는 권익옹호 역량 강화 교육, 자조 모임 등이 포함되었다.

**ⓒ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 인식개선 직무 중 세부 담당 활동 현황**

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 인식개선 직무 중 세부 담당 활동 현황을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-74〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-74〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 인식개선 직무 중 세부 담당 활동 현황

| | 빈도(명) | 케이스 퍼센트(%) |
|---|---|---|
| 역량강화 교육 | 1 | 1.89 |
| 캠페인 활동 | 67 | 126.42 |
| 인식개선 활동 | 23 | 43.40 |
| 전체 | 91 | 171.71 |

〈표 Ⅳ-1-74〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 인식개선 직무 중 세부 담당 활동 현황에 대한 조사 결과, 전담 인력의 인식개선 직무에서 가장 많이 수행하는 활동은 캠페인 활동(126.42%)으로, 다수의 전담 인력이 해당 활동을 담당하고 있다. 그다음으로 인식개선 활동(43.40%)이 일정 비율로 진행되며, 역량강화 교육(1.89%)은 상대적으로 적은 비율로 수행되고 있다.

각 세부 담당 활동은 서술형 응답으로 수집하였고 각 응답자가 자유 서술식 답변으로 제출한 내용을 활동의 상위 유형으로 유목화하여 제시하였다. 지역행사 참여, 공연, 캠페인 등은 캠페인 활동으로 분류하였고, 인식 개선 강의 활동, 콘텐츠 제작 등은 인식개선 활동으로 분류하였다. 역량강화 교육에는 영상을 통한 장애인식개선 교육이 포함되었다.

같은 활동을 실시하면서도 지역과 기관의 실정에 따라 권리옹호직무 또는 인식개선직무로 구분하여 운영하고 있는 것으로 확인되었다.

### ④ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 주로 반영하고 있는 장애인권리협약의 내용

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 주로 반영하고 있는 장애인권리협약의 내용을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-75〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-75〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 주로 반영하고 있는 장애인권리협약의 내용

| | 빈도(명) | 케이스 퍼센트(%) |
|---|---|---|
| 1. 장애인의 권리는 무엇인가? (1,2조) | 37 | 84.1 |
| 2. UN 장애인권리협약은 무엇인가? (3,4,5,6,7,8조) | 32 | 72.7 |
| 3. 소중한 생명을 지킬 권리 (10,11,16조) | 18 | 40.9 |
| 4. 법·정치적으로 평등할 권리 (12,13,15조) | 20 | 45.5 |
| 5. 어디든, 무엇에든 접근할 권리 (9,20,21조) | 30 | 68.2 |
| 6. 고유성과 자유, 사생활을 보호받을 권리 (14,17,18,22조) | 22 | 50.0 |
| 7. 혼자서, 더불어서 살아갈 권리 (19,23,28,29조) | 30 | 68.2 |
| 8. 건강하게 배우고, 일하며 즐길 권리 (24,25,26,27,30조) | 27 | 61.4 |
| 9. 장애인의 권리를 지키기 위한 우리나라의 노력 (33조 등) | 22 | 50.0 |
| 10. 장애인의 권리를 지키기 위한 국제사회의 노력 (32조 등) | 16 | 36.4 |
| 기타(협약 자체를 알림) | 1 | 2.3 |
| 전체 | 255 | 579.5 |

〈표 Ⅳ-1-75〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 주로 반영하고 있는 장애인권리협약의 내용에 대한 조사 결과, 가장 많이 반영되는 내용은 "장애인의 권리는 무엇인가?" (1,2조) (84.1%)로, 참여자들이 장애인 권리에 대한 기본적인 이해를 가장 중요하게 반영하고 있음을 보여준다. 그다음으로 "UN 장애인권리협약은 무엇인가?" (3,4,5,6,7,8조) (72.7%)가 주요하게 다뤄지며, "어디든, 무엇에든 접근할 권리" (9,20,21조)와 "혼자서, 더불어서 살아갈 권리" (19,23,28,29조) (각각 68.2%)도 중요하게 반영되고 있다.

그 외 "소중한 생명을 지킬 권리" (10,11,16조) (40.9%), "법·정치적으로 평등할 권리" (12,13,15조) (45.5%) 등이 다뤄졌으며, "장애인의 권리를 지키기 위한 국제사회의 노력" (32조 등)은 상대적으로 적은 비율인 36.4%로 반영된 것으로 나타났다.

### ⓐ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 진행하고 있는 장애인권리협약 제8조의 인식 개선 사업

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 진행하고 있는 장애인권리협약 제8조의 인식 개선 사업을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-76〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-76〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 진행하고 있는 장애인권리협약 제8조의 인식 개선 사업

| | 빈도(명) | 케이스 퍼센트(%) |
|---|---|---|
| 장애인 권리 증진 등 대중인식 캠페인 | 41 | 93.2 |
| 교육 현장에서의 인식 개선 | 18 | 40.9 |
| 언론 기관에 대한 모니터링 | 12 | 27.3 |
| 전체 | 71 | 161.4 |

〈표 Ⅳ-1-76〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 진행하고 있는 장애인권리협약 제8조의 인식 개선 사업에 대한 조사 결과,

가장 많이 진행되는 인식 개선 사업은 "장애인 권리 증진 등 대중인식 캠페인"으로, 93.2%가 이를 수행하고 있었다. 그다음으로 "교육 현장에서의 인식 개선"이 40.9%로 진행되고 있으며, "언론 기관에 대한 모니터링"은 27.3%에서 수행되고 있다. 대중인식 캠페인 외에도 교육 현장과 언론 기관을 대상으로 한 인식 개선 활동이 일정 비율로 진행되고 있음을 알 수 있다.

**㉠ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 대중인식 캠페인 활동의 내용**

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 대중인식 캠페인 활동의 내용을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-77〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-77〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 대중인식 캠페인 활동의 내용

| | 빈도(명) | 케이스 퍼센트(%) |
|---|---|---|
| 장애인의 권리에 대한 수용성 함양 | 24 | 54.5 |
| 장애인에 대한 긍정적인 인식과 사회적 인식 증대 촉진 | 41 | 93.2 |
| 장애인의 기술, 장점 및 능력과 직장 및 고용시장에의 기여에 대한 인식 증진 | 21 | 47.7 |
| 전체 | 86 | 195.5 |

〈표 Ⅳ-1-77〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 진행된 대중인식 캠페인 활동의 내용에 대한 조사 결과, 가장 많이 진행된 캠페인 활동은 "장애인에 대한 긍정적인 인식과 사회적 인식 증대 촉진"으로, 93.2%에서 이를 수행하였다. 그다음으로 "장애인의 권리에 대한 수용성 함양"이 54.5%, "장애인의 기술, 장점 및 능력과 직장 및 고용시장에의 기여에 대한 인식 증진"이 47.7%에서 이루어졌다.

### ㉡ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 장애인권리협약 내용 활용 빈도

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 장애인권리협약 내용 활용 빈도를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-78〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-78〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 장애인권리협약 내용 활용 빈도

| | 빈도(명) | 비율(%) |
|---|---|---|
| 매일, 매 시간 | 4 | 9.1 |
| 주 3회 이상 | 3 | 6.8 |
| 주 1회 이상 | 10 | 22.7 |
| 월 2회 이상 | 5 | 11.4 |
| 월 1회 이상 | 3 | 6.8 |
| 필요시 마다 수시로 | 16 | 36.4 |
| 거의 다루지 않음 | 3 | 6.8 |
| 전체 | 44 | 100 |

〈표 Ⅳ-1-78〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 장애인권리협약 내용 활용 빈도에 대한 조사 결과, 전체적으로, 36.4%의 응답자가 장애인권리협약 내용을 "필요시마다 수시로" 활용한다고 답했다. 그 다음으로 "주 1회 이상" 활용한 비율이 22.7%, "매일, 매 시간" 활용한 비율은 9.1%였다. "월 2회 이상"과 "월 1회 이상" 활용한 비율은 각각 11.4%와 6.8%였으며, "거의 다루지 않음"이라고 답한 비율도 6.8%로 나타났다.

이 결과는 사업 수행 과정에서 장애인권리협약의 내용이 주기적으로 활용되는 경우도 있지만, 상황에 따라 필요한 경우에 수시로 활용되는 경향이 있음을 보여준다.

### ㉢ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 장애인권리협약 내용을 교육하는 방법

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 장애인권리협약 내용을 교육하는 방법을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-79〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-79〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 장애인권리협약 내용을 교육하는 방법

| | 빈도(명) | 케이스 퍼센트(%) |
|---|---|---|
| 온라인 강의(장애인개발원, 이탈, 유튜브 등) | 33 | 75.0 |
| 읽기 자료 활용 | 16 | 36.4 |
| 외부 강사 활용 | 18 | 40.9 |
| 내부 강사 활용 | 15 | 34.1 |
| 별도로 진행하지 않음 | 2 | 4.5 |
| 전체 | 84 | 190.9 |

〈표 Ⅳ-1-79〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 장애인권리협약 내용을 교육하는 방법에 대한 조사 결과, 가장 많이 활용된 교육 방법은 "온라인 강의(장애인개발원, 이탈, 유튜브 등)"로, 75.0%의 응답자가 이를 사용한다고 답했다. "외부 강사 활용"은 40.9%, "읽기 자료 활용"은 36.4%, "내부 강사 활용"은 34.1%로 나타났다. "별도로 진행하지 않음"이라고 응답한 비율은 4.5%였다.

이 결과는 장애인권리협약 교육이 주로 온라인 강의를 통해 이루어지며, 외부 강사나 읽기 자료도 활용되고 있음을 보여준다.

**㉣ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 장애인권리협약 내용 교육 빈도**

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 장애인권리협약 내용을 교육하는 빈도를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-80〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-80〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 장애인권리협약 내용 교육 빈도

| | 빈도(명) | 비율(%) |
|---|---|---|
| 연 1회 | 5 | 11.4 |
| 분기별 1회 | 10 | 22.7 |
| 월 1회 | 12 | 27.3 |
| 주 1회 | 12 | 27.3 |
| 필요시 마다 수시로 | 5 | 11.4 |
| 전체 | 44 | 100 |

〈표 Ⅳ-1-80〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행 중 장애인권리협약 내용 교육 빈도에 대한 조사 결과, 가장 많이 진행되는 빈도는 "월 1회"와 "주 1회"로 각각 27.3%씩 응답되었고, "분기별 1회"가 22.7%, "연 1회"가 11.4%로 나타났다. "필요시마다 수시로" 교육을 진행한다고 응답한 비율은 11.4%였다.

이 결과는 장애인권리협약 내용에 대한 교육이 주기적으로 이루어지고 있음을 보여주

며, 월 1회 또는 주 1회 진행하는 경우가 많다는 것을 알 수 있다.

### ⑤ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력의 직무 만족도

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력의 직무 만족도를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-81〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-81〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력의 직무 만족도

| | 매우 그렇다 | 그런 편이다 | 보통 이다 | 그렇지 않은 편이다 | 전혀 그렇지 않다 | 평균 (표준편차) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 사업의 운영정책과 방침을 만족스럽게 생각한다 | 5 (11.1) | 16 (35.6) | 16 (35.6) | 7 (15.6) | 1 (2.2) | 3.38 (0.96) |
| 사업 업무를 하면서 만족감과 보람을 느낀다 | 13 (28.9) | 25 (55.6) | 7 (15.6) | 0 (0) | 0 (0) | 4.13 (0.66) |
| 나는 이 사업에 참여하는 중증장애인과의 관계에 만족한다 | 18 (40.0) | 20 (44.4) | 7 (15.6) | 0 (0) | 0 (0) | 4.24 (0.71) |
| 나는 사업수행기관 직원과의 관계에 만족한다 | 19 (42.2) | 17 (37.8) | 6 (13.3) | 1 (2.2) | 2 (4.4) | 4.11 (1.03) |
| 나는 이 사업에서 내가 맡은 직무에 대해 만족한다 | 13 (28.9) | 22 (48.9) | 9 (20.0) | 1 (2.2) | 0 (0) | 4.04 (0.77) |
| 내가 근무하는 장소와 근로 환경에 대해 만족한다 | 9 (20.0) | 19 (42.2) | 12 (26.7) | 4 (8.9) | 1 (2.2) | 3.69 (0.97) |
| 내가 일하는 직무에 대한 처우(임금 등)에 대해 만족한다 | 3 (3.5) | 8 (17.8) | 13 (28.9) | 12 (26.7) | 9 (20.0) | 2.64 (1.19) |
| 전체 | | | | | | 3.75 (1.05) |

〈표 Ⅳ-1-81〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력의 직무 만족도에 대한 조사 결과, 전체적으로 직무 만족도의 평균은 3.75(표준편차 1.05)로 나타났으며, 응답자들은 전반적으로 사업에 대한 만족도가 어느 정도 있다고 평가했다.

항목별로 살펴보면, "사업 업무를 하면서 만족감과 보람을 느낀다"가 가장 높은 평균값인 4.13(표준편차 0.66)을 기록하며, 참여자들이 이 사업을 통해 일정 부분 보람을 느끼고 있음을 보여준다. 또한 "나는 이 사업에 참여하는 중증장애인과의 관계에 만족한다"는 항목도 4.24(표준편차 0.71)로 높게 평가되었으며, "나는 사업수행기관 직원과의 관계에 만족한다"는 항목도 4.11(표준편차 1.03)으로 긍정적인 반응을 보였다.

반면, "내가 일하는 직무에 대한 처우(임금 등)에 대해 만족한다"는 항목이 2.64(표준편차 1.19)로 상대적으로 낮은 만족도를 보였다. 이는 처우에 대한 불만이 있음을 시사한다. "사업의 운영정책과 방침을 만족스럽게 생각한다"는 항목은 3.38(표준편차 0.96)로 중간 정도의 만족도를 보였으며, "내가 근무하는 장소와 근로 환경에 대해 만족한다"는 항목은 3.69(표준편차 0.97)로 다소 만족스럽다고 평가되었다.

이 결과는 전반적으로 직무에 대한 만족도가 높은 편임을 나타내지만, 임금 및 근로 환경에 대한 개선이 필요한 부분임을 보여준다.

### ⑥ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 직무 수행 과정에서 지원 제공 방식

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 직무 수행 과정에서 지원 제공 방식을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-82〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-82〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 직무 수행 과정에서 지원 제공 방식

| | 빈도(명) | 케이스 퍼센트(%) |
|---|---|---|
| 세부 직무(활동) 참여시 프로그램을 운영한다. (주 강사 역할) | 32 | 71.1 |
| 세부 직무(활동) 참여시 프로그램을 보조한다. (보조 강사 역할) | 30 | 66.7 |
| 담당을 맡은 참여자의 개별 활동을 지원한다. (직무지원 역할) | 24 | 53.3 |
| 각종 행정 사무를 지원한다. | 31 | 66.7 |
| 연계 자원을 활용하여 필요한 지원을 연결한다. | 32 | 71.1 |
| 전체 | 149 | 328.9 |

〈표 Ⅳ-1-82〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 직무 수행 과정에서의 지원 제공 방식에 대한 조사 결과, 전체적으로, 직무 수행 과정에서 다양한 지원 방식이 활용되고 있으며, 주요 지원 방식은 프로그램 운영, 개별 활동 지원, 그리고 행정 사무 지원이다.

응답의 71.1%가 주 강사 역할로 보고하였는데, 프로그램 운영에서 중요한 역할을 담당하고 있음을 알 수 있었다. 66.7%는 보조 강사로서 참여하고 있으며, 53.3%는 개별 활동을 지원하며, 참여자가 각자의 직무를 보다 효율적으로 수행할 수 있도록 돕고 있다. 66.7%는 행정 업무를 지원하며 직무 수행에 있어 필수적인 행정적 역할을 담당하고 있으며, 71.1%가 연계 자원을 활용하여 필요한 지원을 제공하는 역할을 맡고 있다.

이러한 결과는 직무 수행에서 각 참여자가 여러 역할을 통합적으로 맡고 있으며, 이를 통해 프로그램 운영뿐만 아니라 행정적인 지원, 개별적인 활동 지원 등의 다양한 방식을 통해 원활하게 지원이 이루어지고 있다는 것을 보여준다.

### ⑦ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력 교육 현황

#### ⓐ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력 내부 교육시간

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력 내부 교육시간을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-83〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-83〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 **전담인력 내부 교육시간**

| | 빈도(명) | 비율(%) |
|---|---|---|
| 5시간 미만 | 9 | 20.5 |
| 5시간 이상 10시간 미만 | 18 | 40.9 |
| 10시간 이상 | 13 | 29.5 |
| 안하고 있음 | 4 | 9.1 |
| 전체 | 44 | 100 |

〈표 Ⅳ-1-83〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력의 내부 교육 시간에 대한 조사 결과, 전담인력의 내부 교육 시간은 다양하게 분포되어 있으며, 그 중 5시간 이상 10시간 미만의 교육을 받는 비율이 가장 높다.

구체적으로, 5시간 미만의 교육을 받은 인력은 20.5%로 비교적 적은 비율을 차지하고 있으며, 5시간 이상 10시간 미만 교육을 받은 인력은 40.9%로 가장 높은 비율을 기록했다. 10시간 이상의 교육을 받은 인력은 29.5%, 교육을 전혀 받지 않은 인력은 9.1%였다.

#### ⓑ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력 외부 교육시간

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력 외부 교육시간을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-84〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-84〉 **권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력 외부 교육시간**

| | 빈도(명) | 비율(%) |
|---|---|---|
| 5시간 미만 | 8 | 17.8 |
| 5시간 이상 10시간 미만 | 15 | 33.3 |
| 10시간 이상 | 15 | 33.3 |
| 안하고 있음 | 2 | 4.4 |
| 기타(잘 모르겠음) | 5 | 11.1 |
| 전체 | 45 | 100 |

〈표 Ⅳ-1-84〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력의 외부 교육 시간에 대한 조사 결과, 외부 교육 시간을 받은 전담인력 중에서 5시간 이상 10시간 미만의 교육을 받은 비율이 가장 높은 비율을 차지했다. 33.3%가 이

범위에 해당하며, 10시간 이상의 교육을 받은 비율도 동일하게 33.3%를 기록했다. 5시간 미만의 교육을 받은 인력은 17.8%, 외부 교육을 전혀 받지 않은 인력은 4.4%였다. 그 외에도 11.1%는 교육 시간을 잘 모르겠다고 응답하였다.

이 결과는 전담인력 대부분이 일정 시간 이상의 외부 교육을 받았다는 것을 보여주며, 특히 10시간 이상 교육을 받은 인력이 상당히 높은 비율을 차지하는 것을 확인할 수 있다.

**ⓒ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력 내·외부 교육 내용**

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력 내·외부 교육 내용을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-85〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-85〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력 내·외부 교육 내용

| | 빈도(명) | 케이스 퍼센트(%) |
|---|---|---|
| 장애인권 이해 및 지원 | 32 | 72.7 |
| 권리중심 일자리의 개념과 내용 | 29 | 65.9 |
| 장애인권리협약 내용 이해 | 27 | 61.4 |
| 직무 내용 및 프로그램 운영 관련 | 30 | 68.2 |
| 권리중심 일자리 전담인력 간 협력 | 19 | 43.2 |
| 행정 사무 관련 기술 | 23 | 52.3 |
| 기타(행정프로그램 사용, 직무 개발 교육) | 2 | 4.5 |
| 전체 | 162 | 368.2 |

〈표 Ⅳ-1-85〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력의 내외부 교육 내용에 대한 조사 결과, 장애인권 이해 및 지원에 대한 교육이 가장 많이 진행되었으며, 72.7%가 해당 교육을 받았다. 이어서 직무 내용 및 프로그램 운영 관련 교육(68.2%)과 권리중심 일자리의 개념과 내용에 대한 교육(65.9%)이 높게 나타났다. 장애인권리협약 내용 이해를 위한 교육도 61.4%로 상당히 많은 비율을 차지했다.

그 외에도 행정 사무 관련 기술에 대한 교육을 받은 비율은 52.3%, 권리중심 일자리 전담인력 간 협력 교육은 43.2%였다. "기타" 항목에서는 행정 프로그램 사용과 직무 개발 교육에 대한 교육을 받은 비율이 4.5%로 나타났다.

이 결과는 전담인력들이 장애인권 관련 교육과 직무 관련 교육에 높은 비율로 참여하고 있음을 보여주며, 행정 사무 및 내부 협력 등에 대한 교육도 중요한 부분으로 다뤄지고 있음을 알 수 있다.

### ⑧ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 인프라, 지역사회통합, 안전관리에 대한 전담인력의 인식

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 인프라, 지역사회통합, 안전관리에 대한 전담인력의 인식을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-86〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-86〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 인프라, 지역사회통합, 안전관리에 대한 전담인력의 인식

| | 매우 그렇다 | 그런 편이다 | 보통 이다 | 그렇지 않은 편이다 | 전혀 그렇지 않다 | 평균 (표준편차) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1) 참여자의 양적 확대와 일자리의 질적 강화를 위한 광역(기초)자치단체-수행기관이 잘 수립하고 있다. | 4 (8.9) | 13 (28.9) | 16 (35.6) | 9 (20.0) | 3 (6.7) | 3.13 (1.06) |
| 2) 지역사회와 장애인이 상생·협력하는 신규 일자리를 다양하게 개발하고 있다. | 5 (11.1) | 10 (22.2) | 16 (35.6) | 11 (24.4) | 3 (6.7) | 3.07 (1.10) |
| 3) 참여자가 지역공동체의 일원이 될 수 있도록 지역사회와 장애인을 통합하는 효과를 내고 있다. | 8 (17.8) | 15 (33.3) | 18 (40.0) | 3 (6.7) | 1 (2.2) | 3.58 (0.94) |
| 4) 중증장애인 참여자는 전반적으로 만족하고 있다. | 21 (46.7) | 16 (35.6) | 8 (17.8) | 0 (0) | 0 (0) | 4.29 (0.76) |
| 5) 안전사고 관리체계(안전사고 매뉴얼 배포, 교육 등) 갖추고 있다. | 9 (20.0) | 19 (42.2) | 13 (28.9) | 4 (8.9) | 0 (0) | 3.73 (0.89) |
| 전체 | | | | | | 3.56 (1.05) |

〈표 Ⅳ-1-86〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 인프라, 지역사회 통합, 안전 관리에 대한 전담인력의 인식에 대한 조사 결과, 전담인력들은 참여자의 양적 확대와 일자리의 질적 강화를 위한 광역 및 기초 자치단체와 수행기관의 협력이 잘 이루어지고 있다고 인식하고 있으며, 이 항목의 평균 점수는 3.13(표준편차 1.06)로 나타났다. 이는 긍정적인 의견이 상당히 많았음을 보여준다.

지역사회와 장애인이 상생·협력하는 신규 일자리가 다양하게 개발되고 있다는 인식은 평균 3.07(표준편차 1.10)으로 나타났으며, 이는 긍정적인 평가가 있지만 일부 참여자는 그에 대한 인식이 다소 부족할 수 있음을 시사한다.

"참여자가 지역공동체의 일원이 될 수 있도록 지역사회와 장애인을 통합하는 효과를 내고 있다"는 항목에서는 평균 3.58(표준편차 0.94)로, 전담인력들이 지역사회 통합에 긍정적인 평가를 하고 있음을 확인할 수 있다.

중증장애인 참여자들의 전반적인 만족도는 높은 편으로, 평균 4.29(표준편차 0.76)로 나타났다. 이는 대부분의 참여자들이 사업에 대해 만족하고 있음을 의미한다.

안전사고 관리체계에 대해서는 평균 3.73(표준편차 0.89)로, 안전 교육 및 매뉴얼 배포 등 안전 관리에 대한 중요성이 잘 반영되고 있음을 확인할 수 있다.

전체적으로, 전담인력들은 사업의 인프라, 지역사회 통합, 안전 관리 등에 대해 긍정적으로 인식하고 있으며, 사업이 잘 진행되고 있다고 평가하고 있음을 보여준다.

### ⑨ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 사회적 가치에 대한 전담인력의 인식

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 사회적 가치에 대한 전담인력의 인식을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-87〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-87〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 사회적 가치에 대한 전담인력의 인식

| | 매우 그렇다 | 그런 편이다 | 보통 이다 | 그렇지 않은 편이다 | 전혀 그렇지 않다 | 평균 (표준편차) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1)[인권 보장]이 사업은 장애인을 비롯한 모든 국민의 존엄성을 유지하는 기본권(행복추구권, 평등권 등 헌법상 보장되는 권리보장을 위해 작동한다. | 15 (33.3) | 22 (48.9) | 8 (17.8) | 0 (0) | 0 (0) | 4.16 (0.71) |
| 2)[안전 선도]사업장의 근로 및 작업환경의 안전 기준 및 시설 등은 다른 일반 민간(기업) 사업장의 안전한 근로환경을 선도한다. | 11 (24.4) | 17 (37.8) | 17 (37.8) | 0 (0) | 0 (0) | 3.87 (0.79) |
| 3)[건강한 생활 유도]이 사업 활동은 장애인의 건강한 생활영위에 긍정적으로 영향을 미친다. | 20 (44.4) | 19 (42.2) | 5 (11.1) | 1 (2.2) | 0 (0) | 4.29 (0.76) |
| 4)[안정적인 근로 유지]이 사업 참여자의 일할 권리를 보장하고 안정적인 근로조건 등을 유지한다. | 14 (31.1) | 17 (37.8) | 10 (22.2) | 3 (6.7) | 1 (2.2) | 3.89 (1.01) |
| 5)[사회통합]중증장애인에 대한 일자리 기회를 제공하고 사회통합에 기여한다. | 18 (40.0) | 18 (40.0) | 8 (17.8) | 1 (2.2) | 0 (0) | 4.18 (0.81) |
| 6)[대기업, 중소기업 간 상생 유도]이 사업은 대기업이나 중소기업과의 상생 및 협력을 위해 노력한다. | 5 (11.1) | 7 (15.6) | 16 (35.6) | 13 (28.9) | 4 (8.9) | 2.91 (1.12) |
| 7)[사회연대]이 사업은 장애인과 비장애인의 사회적 연대와 통합 그리고 협력에 기여한다. | 14 (31.1) | 18 (40.0) | 13 (28.9) | 0 (0) | 0 (0) | 4.02 (0.78) |
| 8)[일자리]사업 참여를 통해 장애인들은 일반기업에서도 일자리를 찾을 역량과 동기를 부여 받는다. | 8 (17.8) | 14 (31.1) | 16 (35.6) | 5 (11.1) | 2 (4.4) | 3.47 (1.06) |
| 9)[지역사회]이 사업을 통해 차별금지 선도 등 지역사회 통합 효과를 창출한다. | 15 (33.3) | 20 (44.4) | 9 (20.0) | 1 (2.2) | 0 (0) | 4.09 (0.79) |
| 10)[사회적 책임에 기여]이 사업은 지자체(시도) 또는 수행기관의 사회적 책임이행에 기여한다. | 17 (37.8) | 19 (42.2) | 9 (20.0) | 0 (0) | 0 (0) | 4.18 (0.75) |
| 11)[재활용, 에너지 절약 등 환경 보호]이 사업장에서는 자원재활용과 에너지절약 등을 비롯한 환경의 지속가능성에 기여한다. | 8 (17.8) | 18 (40.0) | 15 (33.3) | 2 (4.4) | 2 (4.4) | 3.62 (0.98) |
| 12)[참여]이 사업에서는 장애인을 포함하여 다양한 참여자들이 민주적 의사결정과 참여를 실현한다. | 17 (37.8) | 22 (48.9) | 5 (11.1) | 1 (2.2) | 0 (0) | 4.22 (0.74) |
| 13)[기타]이 사업은 정부의 장애인 고용정책 실현에 기여한다. | 16 (35.6) | 20 (44.4) | 8 (17.8) | 1 (2.2) | 0 (0) | 4.11 (0.86) |
| 전체 | | | | | | 3.91 (0.93) |

〈표 Ⅳ-1-87〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 사회적 가치에 대한 전담인력의 인식은 전반적으로 긍정적인 평가를 받았다. 전체 평균 점수는 3.91(표준편차 0.93)로, 사업이 사회적 가치 실현에 중요한 기여를 하고 있다는

인식이 강하게 나타났다.

인권 보장 항목에서 이 사업이 장애인 및 모든 국민의 존엄성을 유지하는 기본권 보장에 기여한다고 인식한 비율이 가장 높았으며, 평균 4.16(표준편차 0.71)로 매우 긍정적인 평가가 이루어졌다. 안전 선도 항목에서는 사업장의 근로 환경이 다른 민간 사업장에 비해 안전한 기준을 선도한다고 평가된 항목이 평균 3.87(표준편차 0.79)로, 긍정적인 인식이 있긴 했으나 다른 항목보다는 다소 낮았다. 건강한 생활 유도 항목에서는 장애인의 건강한 생활 영위에 긍정적인 영향을 미친다고 평가된 항목이 평균 4.29(표준편차 0.76)로, 매우 긍정적인 인식이 나타났다. 안정적인 근로 유지 항목에서는 사업 참여자의 일할 권리 보장과 안정적인 근로조건을 유지한다는 인식이 평균 3.89(표준편차 1.01)로, 만족스러운 결과가 나타났다. 사회통합 항목에서는 중증장애인에게 일자리 기회를 제공하고 사회통합에 기여한다고 평가된 항목이 평균 4.18(표준편차 0.81)로 긍정적인 평가가 이루어졌다. 대기업, 중소기업 간 상생 유도 항목에서는 대기업과 중소기업 간 상생 및 협력을 위한 노력에 대한 평가가 상대적으로 낮았으며, 평균 2.91(표준편차 1.12)로 다른 항목들보다 낮은 점수를 기록했다. 사회연대 항목에서는 장애인과 비장애인 간의 사회적 연대와 통합에 기여한다고 평가된 항목이 평균 4.02(표준편차 0.78)로 긍정적인 평가를 받았다. 일자리 항목에서는 사업을 통해 장애인들이 일반기업에서도 일자리를 찾을 역량과 동기를 부여받는다고 평가된 항목이 평균 3.47(표준편차 1.06)로 나타났다. 지역사회 항목에서는 이 사업이 지역사회 통합 효과를 창출한다고 평가한 항목이 평균 4.09(표준편차 0.79)로 긍정적인 평가가 이루어졌다. 사회적 책임에 기여 항목에서는 사업이 지자체나 수행기관의 사회적 책임 이행에 기여한다고 평가된 항목이 평균 4.18(표준편차 0.75)로 긍정적인 평가를 받았다. 환경 보호 항목에서는 환경의 지속 가능성에 기여한다는 평가가 평균 3.62(표준편차 0.98)로, 상대적으로 낮은 점수를 기록했다. 참여 항목에서는 사업에서 장애인을 포함한 다양한 참여자들이 민주적 의사결정과 참여를 실현한다고 평가된 항목이 평균 4.22(표준편차 0.74)로 긍정적인 평가가 이루어졌다. 마지막으로, 기타 항목에서는 정부의 장애인 고용정책 실현에 기여한다고 평가된 항목이 평균 4.11(표준편차 0.86)로 나타났다.

이 결과는 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업이 여러 측면에서 사회적 가치 실현에 긍정적으로 기여하고 있다는 인식이 뚜렷하게 나타난 것을 보여준다.

### ⑩ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 성과에 대한 전담인력의 인식

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 성과에 대한 전담인력의 인식을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-88〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-88〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 성과에 대한 전담인력의 인식

| | 매우 그렇다 | 그런 편이다 | 보통이다 | 그렇지 않은 편이다 | 전혀 그렇지 않다 | 평균 (표준편차) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 취약계층 참여자의 생활안정에 기여 | 21 (46.7) | 17 (37.8) | 6 (13.3) | 1 (2.2) | 0 (0) | 4.29 (0.79) |
| 참여자의 민간기업 취업에 도움 | 4 (8.9) | 13 (28.9) | 14 (31.1) | 11 (24.4) | 3 (6.7) | 3.09 (1.08) |
| 참여자의 근로의식을 높이는데 기여 | 14 (31.1) | 24 (53.3) | 5 (11.1) | 2 (4.4) | 0 (0) | 4.11 (0.78) |
| 지역사회 안에서 장애인식개선에 도움 | 18 (40.0) | 23 (51.1) | 3 (6.7) | 1 (2.2) | 0 (0) | 4.29 (0.69) |
| 투입예산 대비 사업성과가 높음 | 15 (33.3) | 15 (33.3) | 15 (33.3) | 0 (0) | 0 (0) | 4.00 (0.83) |
| 중증장애인 노동의 새 패러다임 제시 | 20 (44.4) | 16 (35.6) | 9 (20.0) | 0 (0) | 0 (0) | 4.24 (0.77) |
| 최중증장애인 노동을 통한 지역사회 변화 | 21 (46.7) | 15 (17.4) | 8 (9.3) | 1 (2.2) | 0 (0) | 4.22 (0.90) |
| UN장애인 권리협약 홍보대사로의 직무 | 17 (37.8) | 19 (42.2) | 6 (13.3) | 2 (4.4) | 1 (2.2) | 4.09 (0.95) |
| 시설 장애인 탈시설 및 취업 욕구 발현 | 15 (33.3) | 21 (46.7) | 9 (20.0) | 0 (0) | 0 (0) | 4.13 (0.73) |
| 근로지원인 참여자 대상 맞춤식 교육 제공을 통한 참여자의 근무 효과성 증대 | 14 (31.1) | 21 (46.7) | 8 (17.8) | 2 (4.4) | 0 (0) | 4.04 (0.82) |
| 경제적 자립 및 자긍심 향상 | 21 (46.7) | 15 (33.3) | 9 (20.0) | 0 (0) | 0 (0) | 4.27 (0.78) |
| 전체 | | | | | | 4.07 (0.89) |

〈표 Ⅳ-1-88〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 성과에 대한 전담인력의 인식은 전반적으로 긍정적인 평가가 이루어졌다. 전체 평균 점수는 4.07(표준편차 0.89)로, 사업의 성과가 상당히 높게 평가되었음을 나타낸다.

취약계층 참여자의 생활 안정에 기여 항목에서 가장 높은 평가를 받았으며, 평균 4.29(표준편차 0.79)로 참여자의 생활 안정에 큰 기여가 있다고 인식됐다. 참여자의 민간기업 취업에 도움 항목은 상대적으로 낮은 점수를 받았으며, 평균 3.09(표준편차 1.08)로 취업에 대한 기여가 다소 부족하다고 평가되었다. 참여자의 근로의식을 높이는데 기여 항목에서 평균 4.11(표준편차 0.78)로 긍정적인 평가가 이루어졌으며, 이는 근로 의식 개선에 유의미한 기여가 있었다는 것을 나타낸다. 지역사회 안에서 장애인식 개선에 도움 항목에서는 평균 4.29(표준편차 0.69)로, 지역사회에서의 장애인식 개선에 대

한 기여가 높게 평가되었다. 투입예산 대비 사업 성과가 높음 항목에서는 평균 4.00(표준편차 0.83)으로, 사업의 예산 대비 성과가 적절하게 이루어졌다고 평가되었다. 중증장애인 노동의 새 패러다임 제시 항목에서는 평균 4.24(표준편차 0.77)로, 중증장애인 노동에 대한 새로운 패러다임을 제시했다고 평가됐다. 최중증장애인 노동을 통한 지역사회 변화 항목은 평균 4.22(표준편차 0.90)로, 지역사회에 긍정적인 변화를 일으킨 것으로 평가되었다. UN 장애인 권리협약 홍보대사로의 직무 항목에서는 평균 4.09(표준편차 0.95)로, 홍보대사 역할에 대한 기여가 상당히 긍정적으로 평가되었다. 시설 장애인 탈시설 및 취업 욕구 발현 항목은 평균 4.13(표준편차 0.73)으로, 시설 장애인에 대한 탈시설 및 취업 욕구 발현에 기여한 것으로 평가되었다. 근로지원인 참여자 대상 맞춤식 교육 제공을 통한 참여자의 근무 효과성 증대 항목에서는 평균 4.04(표준편차 0.82)로, 근로지원인 교육을 통한 근무 효과성 증대에 긍정적인 평가가 이루어졌다. 마지막으로, 경제적 자립 및 자긍심 향상 항목은 평균 4.27(표준편차 0.78)로, 경제적 자립과 자긍심 향상에 긍정적인 영향을 미친 것으로 평가되었다.

이와 같은 결과는 사업이 여러 방면에서 사회적 가치를 실현하고 있으며, 특히 참여자의 생활 안정과 근로 의식 향상, 경제적 자립 등을 지원하는 데 중요한 역할을 하고 있다는 것을 보여준다.

### ⑪ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행의 어려움에 대한 전담인력의 인식

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행의 어려움에 대한 전담인력의 인식을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-89〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-89〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행의 어려움에 대한 전담인력의 인식

| | 빈도(명) | 케이스 퍼센트(%) |
|---|---|---|
| 장소 대관(실내 공간 확보) 및 강사 섭외 | 15 | 34.1 |
| 전담인력 부족으로 인한 업무의 과중 | 29 | 65.9 |
| 지침교육 및 회계교육 미실시, 양식 미흡 등으로 인한 행정 처리 혼란 | 17 | 38.6 |
| 취업 경험 없는 중증장애인 대상 교육 및 훈련 | 15 | 34.1 |
| 장애유형별 이해 및 지원 어려움 | 23 | 52.3 |
| 개인별 맞춤 직무지원에 따른 사업비 자부담 | 15 | 34.1 |
| 업무 담당자의 잦은 이직과 교체로 사업관리 어려움 | 14 | 31.8 |
| 기관에서 제공하는 일자리에 장애인 배치, 개인별 관심사항 및 재능과 무관하게 참여 | 4 | 9.1 |
| 전체 | 132 | 300 |

〈표 Ⅳ-1-89〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행의 어려움에 대한 전담인력의 인식을 조사한 결과, 가장 큰 어려움으로는 전담인력 부족으로 인한 업무 과중이 꼽혔으며, 65.9%의 응답자가 이를 어려움으로 인식했다. 이는

인력 부족이 전반적인 업무 처리에 큰 부담을 주고 있음을 나타낸다. 그 다음으로 장애 유형별 이해 및 지원 어려움이 52.3%로 두 번째로 많은 응답을 얻었고, 지침교육 및 회계교육 미실시, 양식 미흡 등으로 인한 행정 처리 혼란도 38.6%의 응답자에게 어려움으로 지적되었다.

개인별 맞춤 직무지원에 따른 사업비 자부담과 장소 대관(실내 공간 확보) 및 강사 섭외는 각각 34.1%로, 사업의 원활한 진행을 위한 예산 및 공간 확보 문제를 반영한 어려움으로 나타났다. 또한, 취업 경험 없는 중증장애인 대상 교육 및 훈련이 34.1%로 언급되었다.

업무 담당자의 잦은 이직과 교체로 인한 사업관리 어려움은 31.8%로 나타났으며, 이는 인력의 안정성 문제와 사업의 지속적인 운영에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 마지막으로, 기관에서 제공하는 일자리에 장애인 배치, 개인별 관심사항 및 재능과 무관하게 참여하는 문제는 9.1%로 상대적으로 적게 보고되었다.

전체적으로 전담인력은 다양한 어려움을 겪고 있으며, 특히 인력 부족과 행정적 혼란, 그리고 맞춤형 지원과 훈련 제공의 어려움이 큰 문제로 인식되고 있다.

### ⑫ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력이 적절하다고 인식하는 전담인력 1인당 담당 참여자 수

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력이 적절하다고 인식하는 전담인력 1인당 담당 참여자 수를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-90〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-90〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력이 적절하다고 인식하는 전담인력 1인당 담당 참여자 수

| | 빈도(명) | 비율(%) |
|---|---|---|
| 2명 이하 | 9 | 16.9 |
| 3명 이상 4명 이하 | 6 | 11.3 |
| 5명 이상 6명 이하 | 29 | 54.7 |
| 7명 이상 8명 이하 | 5 | 9.5 |
| 9명 이상 | 4 | 7.5 |
| 전체 | 53 | 100 |

〈표 Ⅳ-1-90〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력이 적절하다고 인식하는 전담인력 1인당 담당 참여자 수에 대한 조사 결과, 5명 이상 6명 이하의 담당 참여자를 적절하다고 인식한 비율이 가장 높았으며, 54.7%의 응답자가 이를 선택했다. 그 다음으로 2명 이하를 적절하다고 응답한 비율은 16.9%였고, 3명 이상 4명 이하는 11.3%로 나타났다.

7명 이상 8명 이하는 9.5%, 9명 이상은 7.5%로 비교적 낮은 비율을 기록했으며, 이는 많은 전담인력이 적절하다고 판단하는 담당 참여자 수에 대한 분포를 나타낸다.

전반적으로, 5명 이상 6명 이하의 담당 참여자가 가장 적절하다고 인식되고 있으며, 이는 각 전담인력이 보다 효율적으로 지원할 수 있는 범위로 인식되고 있음을 보여준다.

### ⑬ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 사업 개선 방안에 대한 인식

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 사업 개선 방안에 대한 인식을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-91〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-91〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 사업 개선 방안에 대한 인식

| | 매우 필요하다 | 다소 필요하다 | 보통이다 | 별로 필요하지 않다 | 전혀 필요하지 않다 | 평균 (표준편차) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 직무 활동 수행에 필요한 인적 지원(근로지원인, 직무지도원, 작업지도원 등) | 33 (73.3) | 4 (8.9) | 7 (15.6) | 0 (0) | 1 (2.2) | 4.51 (0.92) |
| 직장생활 유지를 위한 장애인보조기구 지원(장애인보조기구 구입 및 유지비 | 19 (42.2) | 16 (35.6) | 7 (15.6) | 2 (4.4) | 1 (2.2) | 4.11 (0.98) |
| 직장생활 유지를 위한 출퇴근 지원(출·퇴근 비용 지원, 출퇴근 통근차량 등) | 23 (51.1) | 13 (28.9) | 9 (20.0) | 0 (0) | 0 (0) | 4.31 (0.79) |
| 직장생활 유지를 위한 건강관리 지원(장애치료 및 투약비, 건강관리비 등) | 17 (37.8) | 15 (33.3) | 13 (28.9) | 0 (0) | 0 (0) | 4.09 (0.82) |
| 자신감 증진 등 심리적지지 또는 심리정서적 지원 | 22 (48.9) | 17 (37.8) | 6 (13.3) | 0 (0) | 0 (0) | 4.36 (0.71) |
| 직장생활 유지에 대한 사회적지지(가족지지, 직장 내 사업주 및 동료지지 등) | 24 (53.3) | 13 (28.9) | 7 (15.6) | 1 (2.2) | 0 (0) | 4.33 (0.83) |
| 일자리(직장)에서 장애를 고려한 업무 부여(직무조정, 업무량 조정, 초과근무 면제, 재택근무지원 등) | 19 (42.2) | 12 (26.7) | 11 (24.4) | 2 (4.4) | 1 (2.2) | 4.02 (1.03) |
| 사업주 및 직장 동료의 장애에 대한 인식 개선을 위한 노력 | 22 (48.9) | 12 (26.7) | 9 (20.0) | 2 (4.4) | 0 (0) | 4.20 (0.92) |
| 직업생활 상담 지원 확대 | 17 (37.8) | 14 (31.1) | 14 (31.1) | 0 (0) | 0 (0) | 4.07 (0.84) |
| 장애를 이유로 한 승진, 임금, 직무 부여 등의 차별적인 제도 시정 노력 | 23 (26.7) | 11 (12.8) | 8 (17.8) | 3 (6.7) | 0 (0) | 4.20 (0.97) |
| 일자리(직장)의 장애를 배려한 복리후생 제도 마련(중증장애인 유급휴가 추가 지원, 장애로 인한 휴식 등을 위한 휴가비용 지원 등) | 25 (55.6) | 12 (26.7) | 5 (11.1) | 3 (6.7) | 0 (0) | 4.31 (0.92) |
| 중증장애인의 지속적이고 안정된 일자리 확대 | 34 (75.6) | 6 (13.3) | 5 (11.1) | 0 (0) | 0 (0) | 4.64 (0.68) |
| 중증장애인에게 적합한 다양한 일자리 개발 및 직무의 다양화 | 34 (75.6) | 5 (11.1) | 4 (8.9) | 2 (4.4) | 0 (0) | 4.58 (0.84) |
| 전체 | | | | | | 4.29 (0.88) |

〈표 Ⅳ-1-91〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력의 사업 개선 방안에 대한 인식 결과, 전체 평균은 4.29(표준편차 0.88)로 나타났으며, 대부분의 항목에서 높은 필요도를 보였다.

직무 활동 수행에 필요한 인적 지원(근로지원인, 직무지도원, 작업지도원 등)이 가장 높은 필요성(4.51, 표준편차 0.92)을 나타냈으며, 그 다음으로 중증장애인의 지속적이고 안정된 일자리 확대 (4.64, 표준편차 0.68)와 중증장애인에게 적합한 다양한 일자리 개발 및 직무의 다양화 (4.58, 표준편차 0.84)가 높은 중요도를 보였다. 직장생활 유지를 위한 출퇴근 지원 (4.31, 표준편차 0.79)과 장애를 이유로 한 승진, 임금, 직무 부여 등의 차별적인 제도 시정 노력 (4.20, 표준편차 0.97)도 중요한 개선 항목으로 평가되었고, 자신감 증진 등 심리적지지 또는 심리정서적 지원 (4.36, 표준편차 0.71)도 유의미하게 필요하다고 응답한 비율이 높았다.

### ⑭ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 행·재정적 지원 요구

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 행·재정적 지원 요구를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-92〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-92〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 행·재정적 지원 요구

| | 매우 필요하다 | 다소 필요하다 | 보통이다 | 별로 필요하지 않다 | 전혀 필요하지 않다 | 평균 (표준편차) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 근로지원인 등 인적지원에 필요한 제도적 근거 마련 | 31 (68.9) | 7 (15.6) | 7 (15.6) | 0 (0) | 0 (0) | 4.53 (0.76) |
| 보조기기, 시설·설비 등 물적 지원에 필요한 제도적 근거 마련 | 25 (55.6) | 13 (28.9) | 7 (15.6) | 0 (0) | 0 (0) | 4.40 (0.75) |
| 근무 직장 내 장애인편의시설 확충·개선 | 27 (60.0) | 11 (24.4) | 7 (15.6) | 0 (0) | 0 (0) | 4.44 (0.76) |
| 중증장애인의 업무 능력 향상을 위한 맞춤형 교육 및 연수 과정 운영 | 19 (42.2) | 16 (35.6) | 10 (22.2) | 0 (0) | 0 (0) | 4.20 (0.79) |
| 증증장애인에 대한 편견 해소 및 차별 예방을 위한 직장 내 인식 개선 | 23 (51.1) | 13 (28.9) | 8 (17.8) | 1 (2.2) | 0 (0) | 4.29 (0.84) |
| 중증장애인 일자리사업 실태조사 실시 및 지원 방안 마련을 위한 관련 연구 진흥 | 20 (44.4) | 18 (40.0) | 6 (13.3) | 1 (2.2) | 0 (0) | 4.27 (0.78) |
| 중증장애인 일자리사업 지원 등에 관한 사항이 명시된 관련 법령 제·개정 | 29 (64.4) | 9 (20.0) | 7 (15.6) | 0 (0) | 0 (0) | 4.49 (0.76) |
| 사업 참여 종료 후 장애인의 고용전이 대책 마련 | 24 (53.3) | 14 (31.1) | 7 (15.6) | 0 (0) | 0 (0) | 4.38 (0.75) |
| 중증장애인 고용 보호 정책 및 확대 | 28 (62.2) | 9 (20.0) | 8 (17.8) | 0 (0) | 0 (0) | 4.44 (0.78) |
| 전체 | | | | | | 4.38 (0.77) |

〈표 Ⅳ-1-92〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 행·재정적 지원 요구에 대한 조사 결과, 전체 평균은 4.38(표준편차 0.77)로 나타났다. 이 결과는 대부분의 항목에서 높은 수준의 필요성을 나타냈다.

근로지원인 등 인적지원에 필요한 제도적 근거 마련이 가장 높은 요구를 받았으며

(M=4.53, 표준편차 0.76), 중증장애인 일자리사업 지원 등에 관한 사항이 명시된 관련 법령 제·개정과 보조기기, 시설·설비 등 물적 지원에 필요한 제도적 근거 마련도 중요한 개선이 필요한 부분으로 나타났다(M=4.49, 표준편차 0.76, M=4.40, 표준편차 0.75). 그 외에도 근무 직장 내 장애인편의시설 확충·개선(M=4.44, 표준편차 0.76), 중증장애인 고용 보호 정책 및 확대(M=4.44, 표준편차 0.78) 등의 항목에서도 높은 요구가 있음을 알 수 있었다.

반면, 중증장애인의 업무 능력 향상을 위한 맞춤형 교육 및 연수 과정 운영(M=4.20, 표준편차 0.79)과 증증장애인에 대한 편견 해소 및 차별 예방을 위한 직장 내 인식 개선(M=4.29, 표준편차 0.84) 등의 항목은 상대적으로 낮은 수준의 요구를 보였다.

종합적으로 볼 때, 전반적으로 모든 항목에서 4.0 이상의 높은 요구가 나타났으며, 특히 인적 지원과 법적 기반 마련에 대한 요구가 크다는 것을 시사한다.

**⑮ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 확대를 위해 필요한 사항에 대한 기타 의견**

그밖에 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리의 사업 확대를 위해 필요한 사항을 서술형으로 응답하도록 한 질문에 대해서는 권리중심 공공일자리 법제화, 더 많은 중증장애인 채용을 위한 사업 확장, 사업예산 확대, 안정적인 채용 유지를 위한 사업 구조 개편, 일자리 참여자 대상 심리 정서 지원(교육), 전담인력 배치 의무화, 전담인력 처우 개선, 지방자치단체의 권리중심 공공일자리 개념에 대한 올바른 인식 등을 보고하였다.

### (3) 타 일자리 사업 참여 장애인

#### ① 장애인 일자리 종사자의 일자리 내용

장애인 일자리 종사자의 일자리 내용을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-93〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-93〉 장애인 일자리 종사자의 일자리 내용

| | | 직업재활 등<br>(n=48)<br>n(%) | 복지일자리<br>(n=106)<br>n(%) | 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리<br>(n=199)<br>n(%) |
|---|---|---|---|---|
| 권리옹호 중심 직무 | | 0(0) | 0(0) | 199(100.0) |
| AI 데이터 라벨링 | | 1(2.1) | 3(2.9) | 0(0.0) |
| 장애인 인식개선강사 | | 1(2.1) | 8(7.6) | 0(0.0) |
| 사서보조 | | 1(2.1) | 6(5.7) | 0(0.0) |
| 보육도우미 | | 0(0) | 0(0) | 0(0.0) |
| 바리스타 | | 3(6.3) | 8(7.6) | 0(0.0) |
| 사무보조 | | 4(8.3) | 17(16.2) | 0(0.0) |
| 동료지원상담가 | | 3(6.3) | 5(4.8) | 0(0.0) |
| 환경지킴이 | | 1(2.1) | 7(6.7) | 0(0.0) |
| 전동휠체어 충전기 관리 | | 0(0) | 0(0) | 0(0.0) |
| 작물 재배 | | 0(0) | 0(0) | 0(0.0) |
| 안마 | | 0(0) | 0(0) | 0(0.0) |
| 조리보조 | | 1(2.1) | 1(1.0) | 0(0.0) |
| 생활폐기물 선별 | | 1(2.1) | 0(0) | 0(0.0) |
| 상품 및 매장관리 | | 1(2.1) | 0(0) | 0(0.0) |
| 환경미화 | | 1(2.1) | 24(22.9) | 0(0.0) |
| 제조업 | | 15(31.3) | 0(0) | 0(0.0) |
| 기타 | 문화예술/체육 | 8(16.7) | 17(16.2) | 0(0.0) |
| | 권익옹호 | 2(4.2) | 6(5.7) | 0(0.0) |
| | 사회복지 | 5(10.4) | 3(2.9) | 0(0.0) |
| 전체 | | 48(100.0) | 105(100.0) | 199(100.0) |

〈표 Ⅳ-1-93〉에서 제시한 바와 같이 장애인 일자리 종사자의 일자리 내용을 조사한 결과, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리는 199명 모두 해당 직무에 종사하고 있으며, 복지일자리와 관련된 직무 중에서는 사무보조(16.2%), 환경미화(22.9%), 제조업(31.3%) 등의 직무가 포함되어 있다. 직업재활 등에서는 제조업(31.3%)이나 문화예술/체육(16.7%) 등 다양한 직무가 포함되어 있다.

### ② 장애인 일자리 종사자의 종사상 지위

장애인 일자리 종사자의 종사상 지위를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-94〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-94〉 장애인 일자리 종사자의 종사상 지위

| | 직업재활 등<br>(n=48)<br>n(%) | 복지일자리<br>(n=106)<br>n(%) | 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리<br>(n=199)<br>n(%) |
|---|---|---|---|
| 상용근로자 | 37(78.7) | 59(56.7) | 0(0.0) |
| 임시근로자 | 7(14.9) | 36(34.6) | 199(100.0) |
| 일용근로자 | 2(4.3) | 9(8.7) | 0(0.0) |
| 자영업자 | 1(2.1) | 0(0.0) | 0(0.0) |
| 전체 | 47(100.0) | 104(100.0) | 199(100.0) |

〈표 Ⅳ-1-94〉에서 제시한 바와 같이 장애인 일자리 종사자의 종사상 지위를 조사한 결과, 직업재활 등 분야에서의 종사상 지위는 대부분 상용근로자(78.7%)로 나타났으며, 임시근로자(14.9%)와 일용근로자(4.3%)도 일부 포함되어 있다. 자영업자는 2.1%로 소수에 해당한다. 복지일자리 분야에서는 상용근로자가 56.7%로 주를 이루며, 임시근로자(34.6%)와 일용근로자(8.7%)도 일정 부분 확인되었다. 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리에서는 임시근로자가 100%를 차지했다.

이 결과를 통해, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리는 임시근로자 형태로 운영되고 있음을 알 수 있으며, 다른 두 분야에서는 상용근로자 비율이 상대적으로 높은 경향을 보이는 것을 확인할 수 있었다.

### ③ 장애인 일자리 종사자의 고용 형태

장애인 일자리 종사자의 고용 형태를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-95〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-95〉 장애인 일자리 종사자의 고용 형태

| | 직업재활 등<br>(n=48)<br>n(%) | 복지일자리<br>(n=106)<br>n(%) | 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리<br>(n=199)<br>n(%) |
|---|---|---|---|
| 계약직 | 16(18.6) | 70(81.4) | 199(100.0) |
| 시간제 | 5(14.7) | 29(85.3) | 0(0.0) |
| 임시직 | 2(28.6) | 5(71.4) | 0(0.0) |
| 정규직 | 25(92.6) | 2(7.4) | 0(0.0) |
| 전체 | 48(31.2) | 106(68.8) | 199(100.0) |

〈표 Ⅳ-1-95〉에서 제시한 바와 같이 장애인 일자리 종사자의 고용 형태를 조사한 결과, 직업재활 등 분야에서는 대부분 정규직(92.6%)으로 고용되어 있으며, 그 외 계약직

(18.6%)과 시간제(14.7%) 근로자가 포함되어 있다. 임시직은 28.6%로 상대적으로 적은 비율을 차지한다. 복지일자리 분야에서는 계약직이 81.4%로 매우 높은 비율을 차지하며, 시간제(85.3%)와 임시직(71.4%)은 상대적으로 높은 비율로 존재한다. 정규직은 소수인 7.4%에 불과하다. 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리에서는 계약직이 100%를 차지했다.

④ 시간제 일자리 종사자가 시간제로 일하는 이유

시간제 일자리 종사자가 시간제로 일하는 이유를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-96〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-96〉 시간제 일자리 종사자가 시간제로 일하는 이유

| | 직업재활 등 n(%) | 복지일자리 n(%) | 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 n(%) | $\chi^2$ |
|---|---|---|---|---|
| 전일제 일자리를 구할 수 없어서 | 1(25.0%) | 9(36.0%) | 7(19.4%) | 7.208 |
| 일자리 사정(특성) 상 긴 시간을 일할 수 없어서 | 1(25.0%) | 10(40.0%) | 14(38.9%) | |
| 개인 사정(특성) 상 긴 시간을 일하고 싶어도 일할 수 없어서 | 1(25.0%) | 6(24.0%) | 12(33.3%) | |
| 긴 시간을 일할 수는 있으나 일하고 싶지 않아서 | 1(25.0%) | 0(0.0%) | 3(8.3%) | |
| 전체 | 4(100.0%) | 25(100.0%) | 37(100.0%) | 65(100.0%) |

〈표 Ⅳ-1-96〉에서 제시한 바와 같이 시간제 일자리 종사자가 시간제로 일하는 이유를 조사한 결과, 직업재활 등 분야에서 시간제 일자리를 선택한 이유로는 전일제 일자리를 구할 수 없어서와 일자리 사정(특성) 상 긴 시간을 일할 수 없어서가 각각 25%로 동일한 비율을 보였으며, 개인 사정(특성) 상 긴 시간을 일하고 싶어도 일할 수 없어서와 긴 시간을 일할 수는 있으나 일하고 싶지 않아서는 각각 25%와 25%의 비율을 보였다.

복지일자리 분야에서 시간제 일자리를 선택한 이유로는 일자리 사정(특성) 상 긴 시간을 일할 수 없어서가 40%로 가장 높은 비율을 차지하고 있으며, 전일제 일자리를 구할 수 없어서와 개인 사정(특성) 상 긴 시간을 일하고 싶어도 일할 수 없어서는 각각 36%와 24%를 차지했다. 긴 시간을 일할 수는 있으나 일하고 싶지 않아서는 0%로 나타났다.

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서는 일자리 사정(특성) 상 긴 시간을 일할 수 없어서가 38.9%로 가장 높은 비율을 차지하고 있으며, 개인 사정(특성) 상 긴 시간을 일하고 싶어도 일할 수 없어서가 33.3%, 전일제 일자리를 구할 수 없어서가 19.4%를 차지했다. 또한, 긴 시간을 일할 수는 있으나 일하고 싶지 않아서는 8.3%로

나타났다.

### ⑤ 장애인 일자리 종사자의 현 일자리 참여 기간

장애인 일자리 종사자의 현 일자리 참여 기간을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-97〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-97〉 장애인 일자리 종사자의 현 일자리 참여 기간

| | 직업재활 등 n(%) | 복지일자리 n(%) | 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 n(%) | $\chi^2$ |
|---|---|---|---|---|
| 1년 미만 | 5(11.9%) | 29(30.2%) | 44(27.8%) | 41.577*** |
| 1년 이상 2년 미만 | 9(21.4%) | 38(39.6%) | 55(34.8%) | |
| 2년 이상 3년 미만 | 3(7.1%) | 5(5.2%) | 32(20.3%) | |
| 3년 이상 | 25(59.5%) | 24(25.0%) | 27(17.1%) | |
| 전체 | 42(100.0%) | 96(100.0%) | 158(100.0%) | 296(100.0%) |

*** $p<0.01$

〈표 Ⅳ-1-97〉에서 제시한 바와 같이 장애인 일자리 종사자의 현 일자리 참여 기간에 대한 조사 결과는 다음과 같다.

직업재활 등 분야에서 1년 미만에 해당하는 종사자는 11.9%였으며, 1년 이상 2년 미만은 21.4%, 2년 이상 3년 미만은 7.1%, 3년 이상은 59.5%로 나타났다.

복지일자리 분야에서 1년 미만은 30.2%, 1년 이상 2년 미만은 39.6%, 2년 이상 3년 미만은 5.2%, 3년 이상은 25.0%로 조사되었다.

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서 1년 미만은 27.8%, 1년 이상 2년 미만은 34.8%, 2년 이상 3년 미만은 20.3%, 3년 이상은 17.1%로 나타났다.

$\chi^2$ 값은 41.577로, 이는 $p<0.01$ 수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있다는 것을 의미한다.

⑥ 장애인 일자리 종사자의 1일 근무 시간

장애인 일자리 종사자의 1일 근무 시간을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-98〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-98〉 장애인 일자리 종사자의 1일 근무 시간

| | 직업재활 등 n(%) | 복지일자리 n(%) | 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 n(%) | $\chi^2$ |
|---|---|---|---|---|
| 3시간 미만 | 2(4.3%) | 4(4.0%) | 3(1.8%) | 98.830*** |
| 3시간 이상 4시간 미만 | 12(26.1%) | 39(39.4%) | 109(63.7%) | |
| 4시간 이상 5시간 미만 | 5(10.9%) | 45(45.5%) | 50(29.2%) | |
| 5시간 이상 | 27(58.7%) | 11(11.1%) | 9(5.3%) | |
| 전체 | 46(100.0%) | 99(100.0%) | 171(100.0%) | 316(100.0%) |

*** $p<0.01$

〈표 Ⅳ-1-98〉에서 제시한 바와 같이 장애인 일자리 종사자의 1일 근무 시간을 조사한 결과, 전체적으로 1일 근무 시간에 대한 응답에서 직업재활 등, 복지일자리, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 간의 차이가 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($\chi^2$ = 98.830, $p<0.01$).

직업재활 등 분야에서 3시간 미만 근무는 4.3%, 3시간 이상 4시간 미만은 26.1%, 4시간 이상 5시간 미만은 10.9%, 5시간 이상 근무는 58.7%로 나타났다.

복지일자리 분야에서는 3시간 미만 근무가 4.0%, 3시간 이상 4시간 미만은 39.4%, 4시간 이상 5시간 미만은 45.5%, 5시간 이상 근무는 11.1%로 조사되었다.

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서 3시간 미만 근무는 1.8%, 3시간 이상 4시간 미만은 63.7%, 4시간 이상 5시간 미만은 29.2%, 5시간 이상 근무는 5.3%로 나타났다.

### ⑦ 장애인 일자리 종사자의 월 급여

장애인 일자리 종사자의 월 급여를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-99〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-99〉 장애인 일자리 종사자의 월 급여

| | 직업재활 등 n(%) | 복지일자리 n(%) | 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 n(%) | $\chi^2$ |
|---|---|---|---|---|
| 100만원 미만 | 17(37.0%) | 78(78.8%) | 160(92.5%) | 92.925*** |
| 100만원 이상 150만원 미만 | 12(26.1%) | 14(14.1%) | 13(7.5%) | |
| 150만원 이상 200만원 미만 | 8(17.4%) | 5(5.1%) | 0(0.0%) | |
| 200만원 이상 | 9(19.6%) | 2(2.0%) | 0(0.0%) | |
| 전체 | 46(100.0%) | 99(100.0%) | 173(100.0%) | 318(100.0%) |

*** $p<0.01$

〈표 Ⅳ-1-99〉에서 제시한 바와 같이 장애인 일자리 종사자의 월 급여에 대한 조사 결과는 다음과 같다. 전체에 대한 $\chi^2$ 값은 92.925로, 이는 $p<0.01$ 수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있다는 것을 의미한다.

직업재활 등 분야에서 100만원 미만은 37.0%, 100만원 이상 150만원 미만은 26.1%, 150만원 이상 200만원 미만은 17.4%, 200만원 이상은 19.6%로 나타났다.

복지일자리 분야에서 100만원 미만은 78.8%, 100만원 이상 150만원 미만은 14.1%, 150만원 이상 200만원 미만은 5.1%, 200만원 이상은 2.0%로 조사되었다.

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서 100만원 미만은 92.5%, 100만원 이상 150만원 미만은 7.5%, 150만원 이상 200만원 미만은 0.0%, 200만원 이상은 0.0%로 나타났다.

### ⑧ 장애인 일자리 사업 참여자의 현재 일하는 곳에서의 복리후생 수준

장애인 일자리 사업 참여자의 현재 일하는 곳에서의 복리 후생 수준을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-100〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-100〉 장애인 일자리 사업 참여자의 현재 일하는 곳에서의 복리후생 수준

| | 직업재활 등 n(케이스 퍼센트) | 복지일자리 n(케이스 퍼센트) | 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 n(케이스 퍼센트) |
|---|---|---|---|
| 유급휴일·휴가 | 29(15.7) | 60(32.4) | 96(51.9) |
| 4대 보험 | 38(18.7) | 53(26.1) | 112(55.2) |
| 출산휴가/육아휴직 | 8(50.0) | 4(25.0) | 4(25.0) |
| 시간외 수당 | 14(73.7) | 3(15.8) | 2(10.5) |
| 상해보험 | 9(33.3) | 13(48.1) | 5(18.5) |
| 퇴직금(또는 퇴직연금) | 33(23.6) | 28(20.0) | 79(56.4) |
| 교육훈련 | 10(21.3) | 17(36.2) | 20(42.6) |
| 상여금 | 11(47.8) | 2(8.7) | 10(43.5) |
| 의료비, 건강검진 | 6(50.0) | 1(8.3) | 5(41.7) |
| 기타(없음, 모름) | 0(0.0) | 6(100.0) | 0(0.0) |
| 전체 | 45(351.1) | 99(188.9) | 167(199.4) |

〈표 Ⅳ-1-100〉에서 제시한 바와 같이 장애인 일자리 사업 참여자의 현재 일하는 곳에서의 복리후생 수준에 대한 조사 결과는 다음과 같다.

직업재활 등 분야에서 복리후생 항목별로 유급휴일·휴가는 15.7%, 4대 보험은 18.7%, 출산휴가/육아휴직은 50.0%, 시간외 수당은 73.7%, 상해보험은 33.3%, 퇴직금(또는 퇴직연금)은 23.6%, 교육훈련은 21.3%, 상여금은 47.8%, 의료비, 건강검진은 50.0%, 기타(없음, 모름)는 0.0%로 나타났다.

복지일자리 분야에서 유급휴일·휴가는 32.4%, 4대 보험은 26.1%, 출산휴가/육아휴직은 25.0%, 시간외 수당은 15.8%, 상해보험은 48.1%, 퇴직금(또는 퇴직연금)은 20.0%, 교육훈련은 36.2%, 상여금은 8.7%, 의료비, 건강검진은 8.3%, 기타(없음, 모름)는 100.0%로 조사되었다.

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서 유급휴일·휴가는 51.9%, 4대 보험은 55.2%, 출산휴가/육아휴직은 25.0%, 시간외 수당은 10.5%, 상해보험은 18.5%, 퇴직금(또는 퇴직연금)은 56.4%, 교육훈련은 42.6%, 상여금은 43.5%, 의료비, 건강검진은 41.7%, 기타(없음, 모름)는 0.0%로 나타났다.

### ⑨ 장애인 일자리 종사자가 현 일자리를 선택한 이유

장애인 일자리 종사자가 현 일자리를 선택한 이유를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-101〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-101〉 장애인 일자리 종사자가 현 일자리를 선택한 이유

| | 직업재활 등 n(%) | 복지일자리 n(%) | 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 n(%) | $\chi^2$ |
|---|---|---|---|---|
| 오래 다닐 수 있을 것 같아서 | 12(26.1%) | 17(17.2%) | 33(18.9%) | 26.181** |
| 보수가 많은 것 같아서 | 0(0.0%) | 7(7.1%) | 4(2.3%) | |
| 적성, 취향에 맞아서 | 12(26.1%) | 11(11.1%) | 16(9.1%) | |
| 내 능력 수준에 맞아서 | 8(17.4%) | 11(11.1%) | 33(18.9%) | |
| 근무시간 등의 근로 조건, 작업환경이 맘에 들어서 | 6(13.0%) | 28(28.3%) | 40(22.9%) | |
| 사회적으로 인정받는(이미지가 좋은) 일자리라서 | 1(2.2%) | 4(4.0%) | 10(5.7%) | |
| 주변 사람의 권유로 | 2(4.3%) | 5(5.1%) | 4(2.3%) | |
| 이 일자리(직장) 말고는 대안이 없어서 | 5(10.9%) | 16(16.2%) | 35(20.0%) | |
| 전체 | 46(100.0%) | 99(100.0%) | 175(100.0%) | 320(100.0%) |

** $p<0.05$

〈표 Ⅳ-1-101〉에서 제시한 바와 같이 장애인 일자리 종사자가 현 일자리를 선택한 이유에 대한 조사 결과, 전체에 대한 $\chi^2$ 값은 26.181로, 이는 $p<0.05$ 수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있다는 것을 의미한다.

직업재활 등 분야에서 "오래 다닐 수 있을 것 같아서"가 26.1%였으며, "보수가 많은 것 같아서"는 0.0%, "적성, 취향에 맞아서"는 26.1%, "내 능력 수준에 맞아서"는 17.4%, "근무시간 등의 근로 조건, 작업환경이 맘에 들어서"는 13.0%, "사회적으로 인정받는(이미지가 좋은) 일자리라서"는 2.2%, "주변 사람의 권유로"는 4.3%, "이 일자리(직장) 말고는 대안이 없어서"는 10.9%로 나타났다.

복지일자리 분야에서는 "오래 다닐 수 있을 것 같아서"가 17.2%, "보수가 많은 것 같아서"는 7.1%, "적성, 취향에 맞아서"는 11.1%, "내 능력 수준에 맞아서"는 11.1%, "근무시간 등의 근로 조건, 작업환경이 맘에 들어서"는 28.3%, "사회적으로 인정받는(이미지가 좋은) 일자리라서"는 4.0%, "주변 사람의 권유로"는 5.1%, "이 일자리(직장) 말고는 대안이 없어서"는 16.2%였다.

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서는 "오래 다닐 수 있을 것 같아서"가 18.9%, "보수가 많은 것 같아서"는 2.3%, "적성, 취향에 맞아서"는 9.1%, "내 능력 수준에 맞아서"는 18.9%, "근무시간 등의 근로 조건, 작업환경이 맘에 들어서"는 22.9%, "사

회적으로 인정받는(이미지가 좋은) 일자리라서"는 5.7%, "주변 사람의 권유로"는 2.3%, "이 일자리(직장) 말고는 대안이 없어서"는 20.0%였다.

### ⑩ 장애인 일자리 사업 참여자의 소속 직장에 대한 안전 정도

장애인 일자리 사업 참여자의 소속 직장에 대한 안전 정도를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-102〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-102〉 장애인 일자리 사업 참여자의 소속 직장에 대한 안전 정도

| | 직업재활 등<br>n(%) | 복지일자리<br>n(%) | 권리중심<br>중증장애인 맞춤형<br>공공일자리<br>n(%) | $\chi^2$ |
|---|---|---|---|---|
| 매우 안전하다 | 20(43.5%) | 42(42.9%) | 79(45.7%) | 4.455 |
| 안전한 편이다 | 21(45.7%) | 45(45.9%) | 80(46.2%) | |
| 위험한 편이다 | 3(6.5%) | 8(8.2%) | 5(2.9%) | |
| 매우 위험하다 | 2(4.3%) | 3(3.1%) | 9(5.2%) | |
| 전체 | 46(100.0%) | 98(100.0%) | 173(100.0%) | 317(100.0%) |

〈표 Ⅳ-1-102〉에서 제시한 바와 같이 장애인 일자리 사업 참여자의 소속 직장에 대한 안전 정도에 대한 조사 결과, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

직업재활 등 분야에서 "매우 안전하다"는 응답이 43.5%, "안전한 편이다"는 45.7%, "위험한 편이다"는 6.5%, "매우 위험하다"는 4.3%로 나타났다.

복지일자리 분야에서는 "매우 안전하다"가 42.9%, "안전한 편이다"는 45.9%, "위험한 편이다"는 8.2%, "매우 위험하다"는 3.1%였다.

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서는 "매우 안전하다"가 45.7%, "안전한 편이다"는 46.2%, "위험한 편이다"는 2.9%, "매우 위험하다"는 5.2%로 조사되었다.

### ⑪ 장애인 일자리 사업 참여자의 소속 직장에 대한 쾌적함 정도

장애인 일자리 사업 참여자의 소속 직장에 대한 쾌적함 정도를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-103〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-103〉 장애인 일자리 사업 참여자의 소속 직장에 대한 쾌적함 정도

| | 직업재활 등 n(%) | 복지일자리 n(%) | 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 n(%) | $\chi^2$ |
|---|---|---|---|---|
| 매우 쾌적하다 | 16(34.8%) | 29(29.6%) | 60(34.7%) | 13.569** |
| 쾌적한 편이다 | 23(50.0%) | 55(56.1%) | 104(60.1%) | |
| 쾌적하지 않은 편이다 | 4(8.7%) | 12(12.2%) | 4(2.3%) | |
| 매우 쾌적하지 않다 | 3(6.5%) | 2(2.0%) | 5(2.9%) | |
| 전체 | 46(100.0%) | 98(100.0%) | 173(100.0%) | 317(100.0%) |

*** $p<0.05$*

〈표 Ⅳ-1-103〉에서 제시한 바와 같이 장애인 일자리 사업 참여자의 소속 직장에 대한 쾌적함 정도에 대한 조사 결과, 전체에 대한 $\chi^2$ 값은 13.569로, 이는 $p<0.05$ 수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있음을 의미한다.

직업재활 등 분야에서 "매우 쾌적하다"는 응답이 34.8%, "쾌적한 편이다"는 50.0%, "쾌적하지 않은 편이다"는 8.7%, "매우 쾌적하지 않다"는 6.5%로 나타났다.

복지일자리 분야에서는 "매우 쾌적하다"가 29.6%, "쾌적한 편이다"는 56.1%, "쾌적하지 않은 편이다"는 12.2%, "매우 쾌적하지 않다"는 2.0%였다.

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서는 "매우 쾌적하다"가 34.7%, "쾌적한 편이다"는 60.1%, "쾌적하지 않은 편이다"는 2.3%, "매우 쾌적하지 않다"는 2.9%로 조사되었다.

### ⑫ 장애인 일자리 사업 참여자의 근무 중 질병이나 사고 경험

장애인 일자리 사업 참여자의 근무 중 질병이나 사고 경험을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-104〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-104〉 장애인 일자리 사업 참여자의 근무 중 질병이나 사고 경험

| | 직업재활 등 n(%) | 복지일자리 n(%) | 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 n(%) | $\chi^2$ |
|---|---|---|---|---|
| 없다 | 40(87.0%) | 92(93.9%) | 160(92.5%) | 2.137 |
| 있다 | 6(13.0%) | 6(6.1%) | 13(7.5%) | |
| 전체 | 46(100.0%) | 98(100.0%) | 173(100.0%) | 317(100.0%) |

〈표 Ⅳ-1-104〉에서 제시한 바와 같이 장애인 일자리 사업 참여자의 근무 중 질병이나 사고 경험에 대한 조사 결과, 통계적으로 유의미한 차이가 없었다.

직업재활 등 분야에서는 "없다"는 응답이 87.0%, "있다"는 13.0%로 나타났다.

복지일자리 분야에서는 "없다"가 93.9%, "있다"는 6.1%였으며,

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서는 "없다"가 92.5%, "있다"는 7.5%로 조사되었다.

### ⑬ 장애인 일자리 사업 참여자의 출퇴근 교통수단

장애인 일자리 사업 참여자의 출퇴근 교통수단을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-105〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-105〉 장애인 일자리 사업 참여자의 출퇴근 교통수단

| | 직업재활 등<br>n(케이스 퍼센트) | 복지일자리<br>n(케이스 퍼센트) | 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리<br>n(케이스 퍼센트) |
|---|---|---|---|
| 도보 | 13(15.5) | 20(23.8) | 51(60.7) |
| 이륜차(자전거, 오토바이) | 1(16.7) | 3(50.0) | 2(33.3) |
| 자가용 | 8(14.8) | 6(11.1) | 40(74.1) |
| 버스 | 12(10.9) | 44(40.0) | 54(49.1) |
| 지하철/전철 | 19(20.7) | 58(63.0) | 15(16.3) |
| 택시(일반/장애인용) | 10(11.2) | 29(32.6) | 50(56.2) |
| 휠체어/스쿠터 | 4(12.9) | 9(29.0) | 18(58.1) |
| 전체 | 46(102.7) | 98(249.5) | 173(347.8) |

〈표 Ⅳ-1-105〉에서 제시한 바와 같이 장애인 일자리 사업 참여자의 출퇴근 교통수단에 대한 조사 결과는 다음과 같다.

직업재활 등 분야에서는 도보(15.5%), 이륜차(16.7%), 자가용(14.8%), 버스(10.9%), 지하철/전철(20.7%), 택시(11.2%), 휠체어/스쿠터(12.9%) 순으로 나타났다. 복지일자리 분야에서는 도보(23.8%), 이륜차(50.0%), 자가용(11.1%), 버스(40.0%), 지하철/전철(63.0%), 택시(32.6%), 휠체어/스쿠터(29.0%)가 조사되었다. 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서는 도보(60.7%), 이륜차(33.3%), 자가용(74.1%), 버스(49.1%), 지하철/전철(16.3%), 택시(56.2%), 휠체어/스쿠터(58.1%) 순으로 나타났다.

각각의 교통수단의 이용 비율에 있어, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서 도보, 자가용, 휠체어/스쿠터 사용 비율이 상대적으로 높았으며, 복지일자리 분야에서는 지하철/전철과 버스 이용 비율이 높은 특징을 보였다. 직업재활 등 분야에서는 다양한 교통수단이 고르게 분포한 경향을 보였다.

### ⑭ 장애인 일자리 사업 참여자의 출퇴근 소요 시간(왕복)

장애인 일자리 사업 참여자의 출퇴근 소요 시간(왕복)을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-106〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-106〉 장애인 일자리 사업 참여자의 출퇴근 소요 시간(왕복)

| | 직업재활 등<br>n(%) | 복지일자리<br>n(%) | 권리중심<br>중증장애인<br>맞춤형<br>공공일자리<br>n(%) | $\chi^2$ |
|---|---|---|---|---|
| 30분 미만 | 11(23.9%) | 24(24.5%) | 83(48.0%) | 22.624** |
| 30분 이상 1시간 미만 | 16(34.8%) | 44(44.9%) | 55(31.8%) | |
| 1시간 이상 2시간 미만 | 13(28.3%) | 23(23.5%) | 27(15.6%) | |
| 2시간 이상 | 6(13.0%) | 7(7.1%) | 8(4.6%) | |
| 전체 | 46(100.0%) | 98(100.0%) | 173(100.0%) | 317(100.0%) |

*** p〈0.05*

〈표 Ⅳ-1-106〉에서 제시한 바와 같이 장애인 일자리 사업 참여자의 출퇴근 소요 시간(왕복)에 대한 조사 결과, $\chi^2$ 값은 22.624로, p〈0.05 수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있음을 알 수 있다.

직업재활 등 분야에서는 30분 미만(23.9%), 30분 이상 1시간 미만(34.8%), 1시간 이상 2시간 미만(28.3%), 2시간 이상(13.0%)의 비율로 나타났다. 복지일자리 분야에서는 30분 미만(24.5%), 30분 이상 1시간 미만(44.9%), 1시간 이상 2시간 미만(23.5%), 2시간 이상(7.1%)으로 조사되었다. 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서는 30분 미만(48.0%), 30분 이상 1시간 미만(31.8%), 1시간 이상 2시간 미만(15.6%), 2시간 이상(4.6%)의 비율로 나타났다.

이 결과에 따르면, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서는 다른 두 분야에 비해 출퇴근 소요 시간이 짧은 비율(30분 미만)이 상대적으로 높았다. 또한, 복지일자리 분야에서는 30분 이상 1시간 미만의 소요 시간이 가장 많은 비율을 차지했다. 직업재활 등 분야는 1시간 이상 2시간 미만의 비율이 높은 특징을 보였다.

### ⑮ 장애인 일자리 사업 참여자의 사업장 규모

장애인 일자리 사업 참여자의 사업장 규모를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-107〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-107〉 장애인 일자리 사업 참여자의 사업장 규모

| | 직업재활 등 n(%) | 복지일자리 n(%) | 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 n(%) | $\chi^2$ |
|---|---|---|---|---|
| 5인 미만 | 6(13.0%) | 11(11.2%) | 7(4.0%) | 31.210*** |
| 5인 이상 30인 미만 | 18(39.1%) | 60(61.2%) | 131(75.7%) | |
| 30인 이상 300인 미만 | 18(39.1%) | 16(16.3%) | 30(17.3%) | |
| 300인 이상 | 4(8.7%) | 11(11.2%) | 5(2.9%) | |
| 전체 | 46(100.0%) | 98(100.0%) | 173(100.0%) | 317(100.0%) |

*** $p<0.01$

〈표 Ⅳ-1-107〉에서 제시한 바와 같이 장애인 일자리 사업 참여자의 사업장 규모에 대한 조사 결과, $\chi^2$ 값은 31.210으로, $p<0.01$ 수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있음을 알 수 있다.

직업재활 등 분야에서는 5인 미만(13.0%), 5인 이상 30인 미만(39.1%), 30인 이상 300인 미만(39.1%), 300인 이상(8.7%)의 비율로 나타났다. 복지일자리 분야에서는 5인 미만(11.2%), 5인 이상 30인 미만(61.2%), 30인 이상 300인 미만(16.3%), 300인 이상(11.2%)으로 조사되었다. 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서는 5인 미만(4.0%), 5인 이상 30인 미만(75.7%), 30인 이상 300인 미만(17.3%), 300인 이상(2.9%)의 비율로 나타났다.

이 결과에 따르면, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서는 5인 이상 30인 미만의 사업장 비율이 가장 높았으며, 복지일자리 분야 역시 동일한 경향을 보였다. 반면, 직업재활 등 분야에서는 사업장의 규모가 상대적으로 다양한 분포를 보였고, 30인 이상 300인 미만의 사업장이 다른 두 분야에 비해 더 높은 비율을 차지했다.

### ⑯ 장애인 일자리 사업 참여자의 직무 만족도

장애인 일자리 사업 참여자의 직무 만족도를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-108〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-108〉 장애인 일자리 사업 참여자의 직무 만족도

| | | 직업재활 등[a] (n=45) M(SD) | 복지일자리[b] (n=96) M(SD) | 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리[c] (n=168) M(SD) | *F* | *scheffe* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 위생요인 | 임금 또는 소득에 만족 | 3.76(0.98) | 3.56(1.22) | 3.92(1.07) | 2.955* | n/a |
| | 근로 환경에 만족 | 4.00(1.02) | 4.06(1.04) | 4.24(0.82) | 1.781 | n/a |
| | 근로 시간에 만족 | 4.20(0.76) | 3.88(1.13) | 4.18(0.87) | 2.966* | n/a |
| | 의사소통 및 인간관계 | 4.00(0.83) | 4.01(1.02) | 4.23(0.81) | 2.364* | n/a |
| | 인사고과의 공정성 | 3.98(0.92) | 3.65(1.09) | 4.07(0.92) | 5.093** | b〈c |
| | 복리후생 | 3.87(1.08) | 3.49(1.22) | 3.98(1.00) | 5.471** | b〈c |
| | 장애에 대한 배려와 편의 | 4.04(0.95) | 4.03(0.98) | 4.36(0.77) | 5.295* | n/a |
| 요인 평균 | | 3.98(0.76) | 3.81(0.87) | 4.14(0.71) | 5.574** | b〈c |
| 동기요인 | 직업 안정성에 만족 | 3.76(0.98) | 3.56(1.22) | 4.10(1.01) | 7.425** | b〈c |
| | 일의 내용에 만족 | 4.00(1.04) | 4.05(1.03) | 4.27(0.81) | 2.508* | n/a |
| | 개인의 발전 가능성 | 4.07(0.91) | 3.70(1.13) | 4.22(0.88) | 7.545** | b〈c |
| 요인 평균 | | 3.94(0.86) | 3.77(0.94) | 4.20(0.78) | 8.066*** | b〈c |
| 전체 평균 | | 3.97(0.76) | 3.80(0.87) | 4.16(0.71) | 6.674** | b〈c |

*$p<0.1$, **$p<0.05$, ***$p<0.01$

〈표 Ⅳ-1-108〉에서 제시한 바와 같이 장애인 일자리 사업 참여자의 직무 만족도에 대한 조사 결과, 전체 평균에서 복지일자리 분야(M=3.80, SD=0.87)와 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야(M=4.16, SD=0.71) 간에 유의미한 차이($p<0.01$)가 있었다.

위생요인 항목에서, 임금 또는 소득에 대한 만족도는 직업재활 등 분야(M=3.76, SD=0.98), 복지일자리 분야(M=3.56, SD=1.22), 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야(M=3.92, SD=1.07) 순으로 나타났으며, $\chi^2$ 값은 2.955로 $p<0.1$ 수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 근로 환경에 대한 만족도는 세 분야에서 큰 차이를 보이지 않았으나, 근로 시간에 대한 만족도는 복지일자리 분야에서 상대적으로 낮은 점수를 보였고, 의사소통 및 인간관계 항목에서도 복지일자리 분야에서 낮은 만족도가 나타났다. 인사고과의 공정성에 대해, 복지일자리 분야(M=3.65, SD=1.09)와 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야(M=4.07, SD=0.92) 사이에 통계적으로 유의미한 차이($p<0.05$)가 있었으며, 복리후생 항목에서 복지일자리 분야(M=3.49, SD=1.22)와 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야(M=3.98, SD=1.00) 사이에 차이가 났다($p<0.01$). 장애에 대한 배려와 편의 항목에서도 복지일자리 분야(M=4.03, SD=0.98)와

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야(M=4.36, SD=0.77) 사이에 유의미한 차이가 나타났으며($p<0.05$), 요인 평균 점수에서도 복지일자리 분야(M=3.81, SD=0.87)와 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야(M=4.14, SD=0.71) 사이에 유의미한 차이($p<0.01$)가 있었다.

동기요인 항목에서는, 직업 안정성에 대한 만족도에서 복지일자리 분야(M=3.56, SD=1.22)가 가장 낮았고, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야(M=4.10, SD=1.01)에서 높은 점수를 기록했다($p<0.01$). 일의 내용에 대한 만족도와 개인의 발전 가능성에 대한 만족도 또한 복지일자리 분야에서 상대적으로 낮았으며, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서 가장 높은 점수를 보였다($p<0.05$, $p<0.01$). 동기요인의 요인 평균에서도 복지일자리 분야(M=3.77, SD=0.94)가 가장 낮았고, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야(M=4.20, SD=0.78)에서 가장 높았다($p<0.01$).

이러한 결과는 복지일자리 분야에서 직무 만족도가 다른 두 분야에 비해 낮은 것으로 나타났으며, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야가 상대적으로 높은 직무 만족도를 보였음을 알 수 있다.

### ⑰ 장애인 일자리 사업 참여자의 사업 성과에 대한 인식

장애인 일자리 사업 참여자의 사업 성과에 대한 인식을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-109〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-109〉 장애인 일자리 사업 참여자의 사업 성과에 대한 인식

| | | 직업재활 등[a] (n=45) M(SD) | 복지일자리[b] (n=96) M(SD) | 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리[c] (n=168) M(SD) | *F* | *scheffe* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 개인적 측면 | 사회 참여 확대 | 4.07(0.75) | 3.97(0.97) | 4.31(0.81) | 5.226* | b〈c |
| | 소득 증진 | 3.98(0.89) | 3.74(1.04) | 4.15(0.85) | 5.457* | b〈c |
| | 자립생활 증진 | 4.04(0.80) | 3.80(1.08) | 4.20(0.78) | 4.986* | b〈c |
| | 삶의 질 향상 | 4.13(0.94) | 3.93(0.98) | 4.26(0.77) | 4.440* | n/a |
| | 자아실현 | 4.00(1.00) | 3.72(0.99) | 4.21(0.83) | 9.074*** | b〈c |
| | 사회적 관계 증진 | 4.00(1.00) | 3.82(1.01) | 4.26(0.78) | 7.479** | b〈c |
| | 사회에 대한 소속감 증진 | 4.16(0.98) | 3.85(0.98) | 4.24(0.79) | 6.069** | b〈c |
| 요인 평균 | | 4.05(0.80) | 3.83(0.85) | 4.23(0.70) | 8.398*** | b〈c |
| 사회적 측면 | 사회적 가치 생산에 기여 | 4.16(0.93) | 3.86(1.00) | 4.27(0.83) | 6.320** | b〈c |
| | 장애 인식 개선에 기여 | 4.22(0.85) | 3.98(1.05) | 4.42(0.75) | 7.791** | b〈c |
| | 일자리 창출에 기여 | 4.09(1.00) | 4.02(0.99) | 4.43(0.80) | 7.230** | b〈c |
| | 사회 통합에 기여 | 4.18(0.86) | 3.88(1.03) | 4.35(0.81) | 8.504*** | b〈c |
| 요인 평균 | | 4.16(0.85) | 3.93(0.93) | 4.37(0.72) | 8.717*** | b〈c |
| 전체 평균 | | 4.09(0.79) | 3.87(0.85) | 4.28(0.68) | 9.144*** | b〈c |

*$p<0.1$, **$p<0.05$, ***$p<0.01$

〈표 Ⅳ-1-109〉에서 제시한 바와 같이 장애인 일자리 사업 참여자의 사업 성과에 대한 인식을 조사한 결과, 전체 평균($F=9.144$, $p<0.001$)에서는 복지일자리 분야($M=3.87$, $SD=0.85$)와 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야($M=4.28$, $SD=0.68$) 간에 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었으며, 복지일자리 분야가 상대적으로 낮은 인식을 보였다.

개인적 측면에서, 사회 참여 확대는 직업재활 등 분야($M=4.07$, $SD=0.75$), 복지일자리 분야($M=3.97$, $SD=0.97$), 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야($M=4.31$, $SD=0.81$) 순으로 나타났다. 복지일자리 분야와 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야 간에 유의미한 차이($p<0.05$)가 발견되었다. 또한 소득 증진($F=5.457$, $p<0.01$) 및 자립생활 증진($F=4.986$, $p<0.01$) 항목에서도 복지일자리 분야가 낮은 만족도를 보였고, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야가 상대적으로 높은 평가를 받았다. 자아실현 항목에서는 복지일자리 분야($M=3.72$, $SD=0.99$)가 상대적으로 낮은 점수를 기록했으며, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야($M=4.21$, $SD=0.83$)에서는 높은 점수를 보였다($p<0.001$). 또한 사회적 관계 증진과 사회에 대한 소속감 증진 항목에서도 복

지일자리 분야가 상대적으로 낮은 만족도를 나타냈고, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야가 더 높은 평가를 받았다.

사회적 측면에서도 유사한 경향이 나타났다. 사회적 가치 생산에 기여($F=6.320$, $p<0.01$) 및 장애 인식 개선에 기여($F=7.791$, $p<0.01$) 항목에서 복지일자리 분야가 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야보다 낮은 만족도를 기록했으며, 일자리 창출에 기여($F=7.230$, $p<0.01$) 및 사회 통합에 기여($F=8.504$, $p<0.001$) 항목에서도 유의미한 차이가 있었다.

결론적으로, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야의 참여자들은 사업 성과에 대해 높은 만족도를 보였으며, 복지일자리 분야는 전반적으로 낮은 만족도를 보였다. 이는 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업이 개인적, 사회적 측면 모두에서 긍정적인 성과를 내고 있다는 것을 나타낸다.

### ⑱ 장애인 일자리 사업 참여자의 사업 어려움에 대한 인식(1순위, 2순위)

장애인 일자리 사업 참여자의 사업 어려움에 대한 인식(1순위, 2순위)을 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-110〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-110〉 장애인 일자리 사업 참여자의 사업 어려움에 대한 인식(1순위, 2순위)

| | 1순위 | | | | 2순위 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 직업재활 등 n(%) | 복지일자리 n(%) | 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 n(%) | $\chi^2$ | 직업재활 등 n(%) | 복지일자리 n(%) | 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 n(%) | $\chi^2$ |
| 장애로 인해 체력적으로 힘들다 | 8 (17.8%) | 10 (10.4%) | 20 (12.0%) | | 3 (6.7%) | 3 (3.1%) | 8 (4.8%) | |
| 장애 이외 건강 문제 등으로 체력적으로 힘들다 | 2 (4.4%) | 8 (8.3%) | 6 (3.6%) | | 5 (11.1%) | 6 (6.3%) | 9 (5.4%) | |
| 일 자체가 어렵고 힘들다 | 0 (0.0%) | 1 (1.0%) | 3 (1.8%) | | 2 (4.4%) | 3 (3.1%) | 1 (0.6%) | |
| 의사소통이 어렵다(장애문제) | 6 (13.3%) | 5 (5.2%) | 13 (7.8%) | | 3 (6.7%) | 3 (3.1%) | 14 (8.4%) | |
| 보수, 복리후생이 적다 | 4 (8.9%) | 9 (9.4%) | 8 (4.8%) | | 1 (2.2%) | 10 (10.4%) | 25 (15.0%) | |
| 고용 불안정(비정규직 등) 계약 종료 등으로 불안하다 | 3 (6.7%) | 13 (13.5%) | 56 (33.5%) | | 1 (2.2%) | 12 (12.5%) | 12 (7.2%) | |
| 업무환경(편의시설, 작업장 환경 등)이 열악하다 | 0 (0.0%) | 2 (2.1%) | 4 (2.4%) | | 3 (6.7%) | 0 (0.0%) | 14 (8.4%) | |
| 업무가 맘에 들지 않는다(나하고 맞지 않는다) | 1 (2.2%) | 3 (3.1%) | 1 (0.6%) | 44.017** | 0 (0.0%) | 5 (5.2%) | 0 (0.0%) | 55.554** |
| 원하는 만큼 성과가 발생하지 않는다 | 1 (2.2%) | 0 (0.0%) | 5 (3.0%) | | 4 (8.9%) | 2 (2.1%) | 5 (3.0%) | |
| 일자리(직장)가 멀고 출퇴근이 어렵다 | 1 (2.2%) | 5 (5.2%) | 3 (1.8%) | | 3 (6.7%) | 4 (4.2%) | 5 (3.0%) | |
| 직장동료나 상사와의 불화가 힘들다 | 1 (2.2%) | 1 (1.0%) | 1 (0.6%) | | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 2 (1.2%) | |
| 장애에 대한 배려가 없다(또는 차별과 선입견) | 1 (2.2%) | 1 (1.0%) | 1 (0.6%) | | 0 (0.0%) | 1 (1.0%) | 2 (1.2%) | |
| 개인적 사유 발생으로 힘들다(학업, 육아, 가사, 돌봄 등) | 0 (0.0%) | 1 (1.0%) | 2 (1.2%) | | 1 (2.2%) | 0 (0.0%) | 1 (0.6%) | |
| 특별히 없다 | 16 (35.6%) | 33 (34.4%) | 43 (25.7%) | | 17 (37.8%) | 47 (49.0%) | 68 (40.7%) | |
| 기타 | 1 (2.2%) | 4 (4.2%) | 1 (0.6%) | | 2 (4.4%) | 0 (0.0%) | 1 (0.6%) | |
| 전체 | 45 (100.0%) | 96 (100.0%) | 167 (100.0%) | 308 (100.0%) | 45 (100.0%) | 96 (100.0%) | 167 (100.0%) | 308 (100.0%) |

** $p<0.05$

〈표 Ⅳ-1-110〉에서 제시한 바와 같이 장애인 일자리 사업 참여자의 사업 어려움에 대한 인식을 조사한 결과는 다음과 같다.

1순위 어려움에서, 직업재활 등 분야에서는 장애로 인해 체력적으로 힘들다(17.8%), 의사소통이 어렵다(장애문제)(13.3%), 보수, 복리후생이 적다(8.9%) 등의 어려움이 주요 문제로 나타났다. 복지일자리 분야에서는 장애로 인해 체력적으로 힘들다(10.4%), 고용 불안정(13.5%), 보수, 복리후생이 적다(9.4%) 등의 어려움이 주요하게 나타났다. 반면, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서는 고용 불안정(33.5%), 장애로 인해 체력적으로 힘들다(12.0%), 보수, 복리후생이 적다(4.8%) 등이 주요 어려움으로 나타났다. $\chi^2$ 값은 44.017로 $p<0.01$ 수준에서 장애로 인한 체력적 어려움에 대한 통계적으로 유의미한 차이가 있었음을 알 수 있다.

2순위 어려움에서, 직업재활 등 분야에서는 특별히 없다(35.6%), 장애로 인해 체력적으로 힘들다(6.7%), 장애 이외 건강 문제로 체력적으로 힘들다(11.1%) 등이 주요한 어려움으로 나타났다. 복지일자리 분야에서는 특별히 없다(49.0%), 고용 불안정(12.5%), 장애로 인해 체력적으로 힘들다(3.1%)가 주요한 어려움으로 나타났다. 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서는 특별히 없다(40.7%), 장애로 인해 체력적으로 힘들다(4.8%), 장애 이외 건강 문제로 체력적으로 힘들다(5.4%) 등이 두 번째 어려움으로 나타났다. $\chi^2$ 값은 55.554로, 장애로 인한 체력적 어려움에 대한 $p<0.01$ 수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었다.

전반적으로 장애로 인한 체력적 어려움이 각 분야에서 주요한 어려움으로 나타났으며, 고용 불안정 문제는 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서 두드러지게 나타났다. 이 결과는 각 사업 분야의 참여자들이 겪는 주된 어려움을 잘 보여준다.

### ⑲ 장애인 일자리 사업 참여자의 일자리 계속 참여 희망 여부

장애인 일자리 사업 참여자의 일자리 계속 참여 희망 여부를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-111〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-111〉 장애인 일자리 사업 참여자의 일자리 계속 참여 희망 여부

| | 직업재활 등<br>n(%) | 복지일자리<br>n(%) | 권리중심<br>중증장애인<br>맞춤형<br>공공일자리<br>n(%) | $\chi^2$ |
|---|---|---|---|---|
| 계속 참여하여 일하고 싶다 | 40(90.9%) | 86(91.5%) | 162(97.0%) | 4.686* |
| 계속 참여하고 싶지 않다 | 4(9.1%) | 8(8.5%) | 5(3.0%) | |
| 전체 | 44(100.0%) | 94(100.0%) | 167(100.0%) | 305(100.0%) |

*$p<0.1$

〈표 Ⅳ-1-111〉에서 제시한 바와 같이 장애인 일자리 사업 참여자의 일자리 계속 참여 희망 여부를 조사한 결과, $\chi^2$ 값은 4.686으로 $p<0.1$ 수준에서 통계적으로 유의미한

차이가 있음을 알 수 있으며, 이는 각 분야에서 일자리 계속 참여 희망 여부에 차이가 있음을 나타낸다.

직업재활 등 분야에서 계속 참여하여 일하고 싶다고 응답한 비율은 90.9%였으며, 계속 참여하고 싶지 않다는 응답은 9.1%였다. 복지일자리 분야에서는 계속 참여하여 일하고 싶다는 응답이 91.5%였고, 계속 참여하고 싶지 않다는 응답은 8.5%였다. 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서는 계속 참여하여 일하고 싶다는 응답이 97.0%로 가장 높았고, 계속 참여하고 싶지 않다는 응답은 3.0%였다.

ⓐ 장애인 일자리 사업 참여자의 일자리 계속 참여 희망 이유(1순위, 2순위)

장애인 일자리 사업 참여자의 일자리 계속 참여 희망 이유(1순위, 2순위)를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-112〉와 같다.

〈표 Ⅳ-1-112〉 장애인 일자리 사업 참여자의 일자리 계속 참여 희망 이유(1순위, 2순위)

| | | 1순위 | | | | 2순위 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 직업재활 등 n(%) | 복지일자리 n(%) | 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 n(%) | $\chi^2$ | 직업재활 등 n(%) | 복지일자리 n(%) | 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 n(%) | $\chi^2$ |
| 선호 | 하고 있는 일의 내용이 적성에 잘 맞아서 | 13 (32.5%) | 22 (25.6%) | 31 (19.3%) | | 8 (20.0%) | 9 (10.5%) | 22 (13.7%) | |
| | 여가시간을 활용하기 위해 | 1 (2.5%) | 5 (5.8%) | 7 (4.3%) | | 1 (2.5%) | 6 (7.0%) | 13 (8.1%) | |
| 자기개발 | 자신의 발전을 위해 | 4 (10.0%) | 8 (9.3%) | 30 (18.6%) | | 7 (17.5%) | 10 (11.6%) | 13 (8.1%) | |
| | 지식이나 기술의 활용을 위해 | 0 (0.0%) | 2 (2.3%) | 0 (0.0%) | | 0 (0.0%) | 2 (2.3%) | 3 (1.9%) | |
| | 당당히 사회에 참여하려고 | 10 (25.0%) | 12 (14.0%) | 21 (13.0%) | | 5 (12.5%) | 4 (4.7%) | 31 (19.3%) | |
| 근로환경 | 복리후생이 잘 되어 있어서 | 0 (0.0%) | 1 (1.2%) | 1 (0.6%) | | 3 (7.5%) | 0 (0.0%) | 3 (1.9%) | |
| | 장애인에 대한 배려와 편의제공을 잘하고 있어서 | 5 (12.5%) | 7 (8.1%) | 10 (6.2%) | | 3 (7.5%) | 11 (12.8%) | 14 (8.7%) | |
| | 학력, 경력, 기술 등 장애 이외의 취업 조건 문제로 다른 일자리를 찾기 힘들어서 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 2 (1.2%) | 40.836** | 1 (2.5%) | 6 (7.0%) | 9 (5.6%) | 47.773*** |
| 소득유지 | 돈을 벌지 않으면 가구의 생계가 어려워서 | 1 (2.5%) | 11 (12.8%) | 13 (8.1%) | | 3 (7.5%) | 10 (11.6%) | 9 (5.6%) | |
| | 용돈 마련, 저축, 노후준비를 위해 | 2 (5.0%) | 7 (8.1%) | 15 (9.3%) | | 2 (5.0%) | 18 (20.9%) | 16 (9.9%) | |
| 사회적 요구 | 사회적으로 좋은 일자리라는 인식 때문에 | 1 (2.5%) | 0 (0.0%) | 8 (5.0%) | | 1 (2.5%) | 1 (1.2%) | 5 (3.1%) | |
| | 가족이나 주변 사람이 계속 다니라는 권유로 | 0 (0.0%) | 4 (4.7%) | 1 (0.6%) | | 2 (5.0%) | 3 (3.5%) | 4 (2.5%) | |
| | 장애인이 일할 만한 일자리(업무)가 없어서 | 2 (5.0%) | 6 (7.0%) | 22 (13.7%) | | 2 (5.0%) | 5 (5.8%) | 19 (11.8%) | |
| 기타 | | 1 (2.5%) | 1 (1.2%) | 0 (0.0%) | | 2 (5.0%) | 1 1.2%) | 0 (0.0%) | |
| 전체 | | 40 (100.0%) | 86 (100.0%) | 161 (100.0%) | 287 (100.0%) | 40 (100.0%) | 86 (100.0%) | 161 (100.0%) | 287 (100.0%) |

**p<0.05, ***p<0.01

〈표 Ⅳ-1-112〉에서 제시한 바와 같이 장애인 일자리 사업 참여자의 일자리 계속 참여 희망 이유(1순위, 2순위)에 대한 조사 결과, $\chi^2$ 값이 1순위 이유에서 선호하는 일의 내용이 적성에 잘 맞아서 항목은 $p<0.01$로, 유의미한 차이를 보였으며, 여가시간을 활용하기 위해와 자기 개발과 관련된 항목도 유의미한 차이가 있음을 나타냈다. 2순위 이유에서 선호하는 일의 내용이 적성에 잘 맞아서 항목은 $p<0.01$ 수준에서 유의미한 차이를 보였고, 소득 유지와 장애인이 일할 만한 일자리 항목도 유의미한 차이가 있었다.

1순위 이유를 살펴보면, 직업재활 등 분야에서는 선호하는 일의 내용이 적성에 잘 맞아서가 32.5%로 가장 높은 응답률을 보였고, 그 뒤를 당당히 사회에 참여하려고(25.0%)와 자기 개발(10.0%)이 차지했다. 복지일자리 분야에서는 선호하는 일의 내용이 적성에 잘 맞아서가 25.6%로 가장 높았고, 그 뒤를 당당히 사회에 참여하려고(14.0%)와 자기 개발(9.3%)이 차지했다. 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서는 선호하는 일의 내용이 적성에 잘 맞아서가 19.3%, 자기 개발(18.6%), 당당히 사회에 참여하려고(13.0%)가 뒤를 이었다.

2순위 이유는, 직업재활 등 분야에서 선호하는 일의 내용이 적성에 잘 맞아서(20.0%)가 가장 많았고, 당당히 사회에 참여하려고(12.5%)와 자기 개발(17.5%)이 뒤를 이었다. 복지일자리 분야에서는 선호하는 일의 내용이 적성에 잘 맞아서(10.5%)가 가장 많았고, 그 뒤를 용돈 마련, 저축, 노후 준비를 위해(20.9%)와 소득 유지(11.6%)가 차지했다. 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서는 선호하는 일의 내용이 적성에 잘 맞아서(13.7%)가 가장 높았고, 그 뒤를 장애인이 일할 만한 일자리(업무)가 없어서(13.7%)와 소득 유지(11.8%)가 차지했다.

### ⓑ 장애인 일자리 사업 참여자의 일자리 계속 참여 비희망 이유(1순위, 2순위)

장애인 일자리 사업 참여자의 일자리 계속 참여 비희망 이유(1순위, 2순위)를 조사한 결과는 〈표 Ⅳ-1-113〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1-113〉 장애인 일자리 사업 참여자의 일자리 계속 참여 비희망 이유(1순위, 2순위)

| | | 1순위 | | | 2순위 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 직업재활 등 n(%) | 복지일자리 n(%) | 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 n(%) | 직업재활 등 n(%) | 복지일자리 n(%) | 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 n(%) |
| 업무 조건 | 이미 정해진 고용계약기간이 만료되기 때문에 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (20.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| | 묵시적·관행적으로 계약이 종료될 것이기 때문에 | 0 (0.0%) | 1 (11.1%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (11.1%) | 0 (0.0%) |
| | 사업주가 그만두라면 언제든지 그만둔다는 조건(임시직 등)으로 채용되었으므로 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| | 현재 하는 업무(프로젝트)가 끝나기 때문에 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (11.1%) | 0 (0.0%) |
| | 특정 계절 동안만 일할 수 있기 때문에 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| 개인 조건 | 다른 일이 하고 싶어서 | 0 (0.0%) | 2 (22.2%) | 2 (40.0%) | 0 (0.0%) | 1 (11.1%) | 1 (20.0%) |
| | 나이가 너무 많아서 | 0 (0.0%) | 1 (11.1%) | 1 (20.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (20.0%) |
| | 학업·가족부양·건강 등의 이유로 | 0 (0.0%) | 1 (11.1%) | 0 (0.0%) | 1 (33.3%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| | 다니던 직장이 마음에 들지 않아서 | 0 (0.0%) | 1 (11.1%) | 0 (0.0%) | 1 (33.3%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| | 장애로 인해 계속 일하기 어려울 것 같아서 | 2 (66.7%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (33.3%) | 0 (0.0%) | 1 (20.0%) |
| | 내가 일할 만한 직무(업무)가 없는 것 같아서 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (11.1%) | 0 (0.0%) |
| | 그저 일하고 싶지 않아서 또는 일할 필요가 없어서 | 1 (33.3%) | 1 (11.1%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 3 (33.3%) | 1 (20.0%) |
| | 창업을 위해 준비 중이어서 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 1 (20.0%) |
| 기타 | | 0 (0.0%) | 2 (22.2%) | 1 (20.0%) | 0 (0.0%) | 2 (22.2%) | 0 (0.0%) |
| 전체 | | 3 (100.0%) | 9 (100.0%) | 5 (100.0%) | 3 (100.0%) | 9 (100.0%) | 5 (100.0%) |

〈표 Ⅳ-1-113〉에서 제시한 바와 같이 장애인 일자리 사업 참여자의 일자리 계속 참여 비희망 이유(1순위, 2순위)에 대한 조사 결과는 다음과 같다.

1순위 이유를 살펴보면, 직업재활 등 분야에서는 장애로 인해 계속 일하기 어려울 것 같아서가 66.7%로 가장 높은 비율을 보였고, 그 뒤를 그저 일하고 싶지 않아서 또는 일할 필요가 없어서(33.3%)가 차지했다. 복지일자리 분야에서는 다른 일이 하고 싶어서가 22.2%로 가장 높았고, 장애로 인해 계속 일하기 어려울 것 같아서(0.0%)가 뒤를 이었다. 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서는 다른 일이 하고 싶어서가 40.0%로 가장 높았고, 그 뒤를 나이가 너무 많아서(20.0%)와 장애로 인해 계속 일하기 어려울 것 같아서(0.0%)가 차지했다.

2순위 이유는 직업재활 등 분야에서 장애로 인해 계속 일하기 어려울 것 같아서(33.3%)가 가장 높았고, 그저 일하고 싶지 않아서 또는 일할 필요가 없어서(0.0%)가 뒤를 이었다. 복지일자리 분야에서는 장애로 인해 계속 일하기 어려울 것 같아서(33.3%)가 가장 높았고, 그 뒤를 그저 일하고 싶지 않아서 또는 일할 필요가 없어서(33.3%)와 다니던 직장이 마음에 들지 않아서(33.3%)가 차지했다. 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서는 장애로 인해 계속 일하기 어려울 것 같아서(20.0%)가 가장 높았고, 그저 일하고 싶지 않아서 또는 일할 필요가 없어서(20.0%)가 뒤를 이었다.

### (4) 소결

#### ① 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 인식 및 요구

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리에 참여한 중증장애인(n=199)을 대상으로 사업에 대한 직무 만족도 및 개선 요구를 분석한 결과, 전반적인 만족도는 높은 수준(전체 평균 M=4.16)으로 나타났다. 동기요인(M=4.20)이 위생요인(M=4.14)보다 약간 높은 것으로 분석되었으며, '장애에 대한 배려와 편의'(M=4.36), '근로 환경'(M=4.24), '일의 내용'(M=4.27) 등이 주요 만족 요인으로 확인되었다.

통계적으로 유의미한 차이는 다음과 같은 항목에서 도출되었다. 첫째, 장애유형에 따라 '임금 또는 소득 만족도'($F=3.163$, $p<.05$), '근로 시간 만족도'($F=2.493$, $p<.1$), '복리후생'($F=2.478$, $p<.1$)에서 유의한 차이가 있었다. 지적·자폐성장애 참여자의 만족도가 지체·뇌병변장애 참여자보다 높게 나타났다. 둘째, 기초생활수급 여부에 따라 '직무수행 인적지원', '출퇴근 지원', '상담지원' 등에서 수급자 그룹의 요구도가 유의미하게 높았다($p<.05$). 셋째, 활동지원시간, 학력 등 일부 변수에 따라서도 물적 지원 및 제도 개선 요구에 유의한 차이가 보고되었다.

이러한 결과는 중증장애인의 개인적 조건에 따라 사업 참여 경험의 질과 정책 요구가 상이함을 시사하며, 특히 지체·뇌병변장애 참여자와 기초생활수급자, 장시간 활동지원 이

용자에 대한 맞춤형 지원이 필요함을 강조한다.

### ② 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 인식 및 요구

사업수행기관 전담인력(n=69)을 대상으로 한 분석에서는 직무 수행 실태와 사업 개선 요구 수준을 중심으로 집단 간 차이를 분석하였다. 전체적으로 전담인력의 업무 경력은 비교적 짧고, 자립생활센터 소속 비율이 높았으며, 일자리 참여자에 대한 실무 부담을 많이 경험하고 있었다.

통계적으로 유의미한 결과는 기초생활수급 여부에 따른 차이에서 확인되었다. 수급자 및 차상위 계층 전담인력은 비수급자에 비해 사업 개선 요구 전반(M=4.16 vs. 3.88, t=2.088, p<.05)이 유의하게 높았고, '인적지원', '출퇴근지원', '직업생활 상담지원' 항목 모두에서 동일한 경향이 나타났다(p<.05). 일부 항목에서는 제도 시정 노력, 장애 고려 직무 배치에 대한 요구 역시 p<.1 수준에서 유의성을 보였다.

이는 경제적 취약성이 전담인력의 정책 요구 인식에도 영향을 미칠 수 있음을 보여주는 결과이며, 실무자의 업무 환경 개선과 복지적 접근이 정책 설계 시 반드시 함께 고려되어야 함을 시사한다.

### ③ 타 장애인 일자리 사업 참여자의 인식 및 직무 만족도

타 장애인 일자리 사업(복지일자리 및 기타 직업재활 사업 등)에 참여 중인 장애인(n=133)을 대상으로 권리중심 공공일자리 참여자와의 비교 분석을 실시하였다. 분석 결과, 권리중심 공공일자리 참여자는 개인적 성과, 사회적 성과, 직무 만족도, 지속 참여 의향 등 전 항목에서 타 사업 참여자에 비해 유의하게 높은 결과를 보였다.

구체적으로, '자아실현'(F=9.074, p<.001), '사회적 관계 증진'(F=7.479, p<.01), '소득 증진'(F=5.457, p<.01) 등 주요 항목에서 권리중심 일자리 참여자의 긍정적 인식이 통계적으로 유의미하게 높았다. 또한 '사회 통합에 기여'(F=8.504, p<.001), '장애 인식 개선'(F=7.791, p<.01) 등 사회적 성과 지표에서도 동일한 경향이 나타났다. 직무 만족도 면에서도 '개인의 발전 가능성'(F=7.545, p<.01) 및 전체 만족도(F=8.066, p<.001)가 통계적으로 유의하게 높았다.

이러한 결과는 권리중심 공공일자리가 타 일자리 유형에 비해 중증장애인의 삶의 질 향상과 사회통합에 기여하는 정도가 더 크며, 보다 효과적인 지원 모델로 작용할 수 있음을 보여준다.

### ④ 요약 및 시사점

세 집단 모두에서 장애유형, 기초생활수급 여부, 활동지원 시간, 일자리 유형에 따라 인식과 요구의 유의미한 차이가 확인되었다. 특히 권리중심 공공일자리 참여자는 다른 일자리 참여자에 비해 직무 만족도 및 성과 인식이 높았으며, 특정 장애유형(지체·뇌병변 장애)이나 취약 계층(수급자)의 경우 낮은 만족도와 높은 요구 수준을 동시에 보였다.

이러한 결과는 향후 중증장애인 공공일자리 정책 설계 시 장애유형 맞춤형 직무 설계와 지원 체계 강화, 전담인력의 복지환경 보장 및 제도 개선 참여 활성화, 취약계층 참여자(수급자, 장시간 활동지원 이용자)에 대한 보편적 지원 보장, 타 일자리와의 성과 격차 해소를 위한 권리중심 일자리 확산과 같은 내용을 고려하여야 함을 시사한다.

## 2. 초점집단면담

### 1) 방법

### 1) 연구방법

#### (1) 참여자 구성 및 면담 진행 절차

이 연구에서는 전국 각 지역 지자체에서 운영 중인 '권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리'(이하 권리중심 공공일자리) 참여 장애인 노동자 20명을 만나 인터뷰를 진행했다. 인터뷰는 지역별로 총 3그룹으로 나누어 진행했으며, 각 그룹별로 약 2시간 정도 진행되었다. 연구자는 중립적인 태도로 참여자들이 자유롭게 의견을 표현할 수 있도록 유도하였으며, 참여자들이 편안하게 자신의 경험과 생각을 나눌 수 있도록 돕기 위해 다양한 질문을 개방형으로 제시하였다. 인터뷰 진행 시 참여자들의 사전 동의를 얻어 전체 녹취기록을 남겼으며, 녹취된 인터뷰 내용을 전체 전사하였다. 연구 참여자들은 〈표 Ⅳ-〉와 같다.

〈표 Ⅳ-114〉 초점집단면담 참여자 현황

| 연번 | 이름 (가명) | 장애유형 | 지역 | 일자리 참여기간 |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 송승완 | 지적장애, 시각장애, 지체장애 | 수도권 | 2년 |
| 2 | 강슬기 | 뇌병변장애 | 수도권 | 2년 |
| 3 | 김기범 | 지적장애 | 수도권 | 1년 2개월 |
| 4 | 박수영 | 지적장애 | 수도권 | 2년 6개월 |
| 5 | 김예림 | 지적장애 | 수도권 | 1년 9개월 |
| 6 | 이태민 | 지적장애 | 수도권 | 1년 9개월 |
| 7 | 김종현 | 지적장애 | 수도권 | 1개월 |
| 8 | 배주현 | 지체장애 | 부산 | 10개월 |
| 9 | 최민호 | 지체장애 | 부산 | 1년 |
| 10 | 김민지 | 지적장애 | 부산 | 9개월 |
| 11 | 이진기 | 지적장애 | 부산 | 10개월 |
| 12 | 강해린 | 지적장애 | 부산 | 10개월 |
| 13 | 김민석 | 지적장애 | 부산 | 10개월 |
| 14 | 박지훈 | 뇌병변장애 | 부산 | 10개월 |
| 15 | 이혜인 | 지적장애, 뇌병변장애 | 부산 | 7개월 |
| 16 | 이석민 | 지적장애 | 전남 | 2년 9개월 |
| 17 | 윤정한 | 지체장애 | 전남 | 3년 |
| 18 | 전소연 | 뇌병변장애 | 전남 | 2년 4개월 |
| 19 | 이지훈 | 지체장애 | 전남 | 1년 5개월 |
| 20 | 안유진 | 지체장애 | 전남 | 2년 8개월 |

### (2) 질문지 구성

이 연구에서는 사전에 구성된 반구조화(semi-structured) 질문지를 바탕으로 초점집단면담을 진행했다. 질문지는 연구목적에 따라 총 6가지의 질문과 이에 따른 하위 질문들로 구성되었으며, 면담 참여자들이 자유롭게 의견을 공유하고 자신의 이야기를 나눌 수 있도록 유도하였다.

면담 질문지는 아래와 같이 구성하였다.

- 권리중심 공공일자리에 참여하며 어떤 일(직무)을 하고 있나요?
- 권리중심 공공일자리에 참여하는 하루 일과는 어떻게 되나요?
- 권리중심 공공일자리에서 가장 즐거운 일과 어려운 점은 무엇인가요?
- 권리중심 공공일자리에 참여하기 이전에는 어떤 일을 하였나요? 일을 하지 않았더라면 어떤 일상을 살았나요?
- 권리중심 공공일자리에 참여하고 나의 삶에는 어떤 변화가 생겼나요?
- 권리중심 공공일자리가 계속되기 위해서는 어떤 것이 개선되어야 한다고 생각하나요?

### (3) 실시 절차

이 연구는 권리중심 공공일자리 참여자들의 개별적인 경험들을 바탕으로 그 의미와 개선 방안에 대해 제시하고자 한다. 인터뷰 데이터에서 이론을 도출하는 귀납적 방법으로 연구가 진행되어야 하며 이에 가장 적절한 방법으로 **Charmaz(2006)가 제시한 구성주의 근거이론 방법(Cunstructive Grounded Theory)**를 선택하였다.

Charmaz(2006)의 구성주의 접근은 연구자와 참여자가 공동으로 경험의 의미를 구성해 나간다는 전제하에 이루어지며, 현상에 대한 해석적 이해를 중시한다. 따라서 사전에 고정된 가설 없이 현장의 초점집단면담(FGI) 데이터를 바탕으로 이론이 귀납적으로 도출되도록 설계되었다. 연구 참여자는 전국 각지의 권리중심 공공일자리 사업에 참여 중인 중증장애인 20명으로, 발달장애·뇌병변장애·지체장애 등 다양한 장애유형과 지역 배경을 포함하여 이론적 표집(theoretical sampling)을 구현하였다. 이는 자료 수집과 분석 과정에서 나타나는 개념들을 더욱 풍부히 하고 범주 개발을 포화(saturation)에 이를 때까지 발전시키기 위함이었다(Charmaz, 2006). 면담 자료는 참여자 동의를 얻어 전사된 후 근거이론의 절차에 따라 반복적으로 비교·분석되었다.

#### ① 개방코딩: 의미단위 추출과 개념화

분석의 1단계로 개방코딩(open coding)을 실시하여 면담 자료로부터 중요한 의미단

위를 문장별, 사건별로 식별하고 명명하였다. 연구팀은 각 인터뷰 기록을 세밀히 읽으며 참가자들이 언급한 경험, 감정, 인식의 단편들을 코드화하였고, 유사한 내용은 상위 개념으로 묶였다. 개방코딩 결과 총 166개의 1차 의미단위가 도출되었고, 이를 반복 비교하는 과정을 통해 의미 유사성에 따라 21개의 하위범주(sub-category), 8개의 범주(category)로 범주화하였다. 예를 들어, “시설에서 강제 노동만 했고 정당한 임금을 못 받았다”, “보호작업장에서 월급 없이 힘들게 일했다” 등의 진술들은 모두 “이전 일자리에서의 노동착취 경험”이라는 하위범주로 묶였다. 이러한 방식으로 각 의미단위들은 해당 경험의 성격에 맞게 개념화되어 범주로 정리되었다. 개방코딩 과정에서는 연구자의 주관적 해석과 참여자의 맥락을 모두 존중하였으며, 연구 메모(memoing)를 통해 초기 개념이 갖는 의미와 잠재적 관계를 기록하였다.

**② 축코딩: 범주 간 관계와 패러다임 모형**

2단계 축코딩(axial coding)은 개방코딩을 통해 도출된 범주들을 서로 연결하여 핵심현상을 중심으로 이야기 맥락을 조직하는 단계이다. Strauss와 Corbin이 제안한 코딩 패러다임에 따라, 범주 간의 인과관계와 조건들을 식별하고 범주들이 어떠한 맥락에서 어떤 작용/상호작용 전략을 통해 결과로 이어지는지 분석하였다. 이 연구에서는 권리중심 공공일자리 참여 경험을 중심현상으로 설정하고, 이를 발생시키거나 영향을 미친 선행 요인들(인과적 조건)과 주변 상황(맥락 조건, 중재 조건)을 탐색하였다. 예컨대, 참여자들이 권리중심 일자리에 이르기까지 겪은 “열악한 이전 노동경험”과 “사회적 배제”는 중심현상의 인과적 조건으로 파악되었다. 또한 “장애인자립생활센터의 지원적인 분위기”, “파트타임 유연근무” 등의 환경은 맥락적 조건으로, “개인별 활동지원 인력의 유무”, “기초생활수급 제도” 등은 중재적 조건으로 분석되었다. 이러한 조건 하에 참여자들이 취한 행동/상호작용 전략—이를테면 “동료와 협력하여 권익옹호 활동에 참여”, “사업 지속을 위해 정책 요구” 등—을 밝히고, 그로 인한 결과(개인적 변화와 사회적 변화)를 도출하였다. 축코딩을 통해 각 범주들은 중심현상을 둘러싼 원인, 맥락, 전략, 결과의 맥락 속에서 재구성되었다. 이 과정은 선형적이라기보다 순환적 비교 방법(constant comparison)으로 진행되었는데, 새로운 연결 관계나 예외 사례를 발견하면 이전 데이터에 재적용하여 범주 구조를 수정·보완하였다. 연구팀은 범주 간 관계모형이 충분히 설명력을 가질 때까지 자료와 이론적 아이디어 사이를 끊임없이 오가며 패러다임 모형을 발전시켰다.

**③ 선택코딩: 중심현상과 이론적 서사 구축**

최종 3단계인 선택코딩(selective coding)은 연구의 핵심범주(core category)를 선정하고 다른 범주들과의 관계를 통합하여 하나의 이론적 설명 혹은 이야기(line)를 구성하

는 단계이다. 본 연구에서는 “권리중심 공공일자리 참여를 통한 중증장애인의 정체성 전환과 권한강화”를 핵심범주로 확정하였다. 이 핵심범주는 참여자들의 모든 경험 요소를 관통하는 주제로서, 다른 범주들(이전의 삶, 참여경험, 변화, 어려움, 개선 요구, 미래희망 등)을 포괄하고 설명한다. 선택코딩 과정에서 연구자들은 범주들 간의 연결을 한층 추상화하여 스토리라인을 기술하였다. 예를 들어, “열악한 보호작업장의 경험(인과적 조건)으로 인해 권리중심 일자리 참여(중심현상)가 절실해졌고, 지원적 환경(맥락)과 개인의지(중재 조건) 속에서 다양한 권익옹호 활동(전략)을 펼침으로써 자기효능감 향상과 사회인식 개선(결과)에 이르렀다”는 식의 서사를 정교화하였다. 이러한 이야기식 코딩은 참여자들의 경험 흐름을 하나의 통합된 이론으로 엮어내며, 이론적 포화에 도달했음을 확인하는 작업이기도 하다. 또한 구성주의 근거이론의 취지에 따라, 연구자는 선택코딩 단계에서도 참여자 인용구와 연구 메모를 대조하며 해석의 투명성과 신빙성을 높였다. 최종적으로 도출된 이론은 “권리중심 공공일자리 참여를 통한 중증장애인의 권리 실현과 사회적 주체로의 성장”으로 요약될 수 있으며, 이는 후술할 패러다임 모형과 스토리라인으로 구체화되었다.

### (4) 신뢰도와 타당도를 높이기 위한 노력

근거이론 연구에서 신뢰도와 타당도는 연구자의 해석적 주관성과 참여자의 목소리 간의 균형을 잘 맞추는 과정에서 매우 중요한 요소이다. 이 연구에서는 신뢰도와 타당도를 확보하기 위해 다음과 같은 방법들을 사용하였다.

첫째, 연구자간 신뢰도(Inter-code Reliability)를 확보하기 위한 과정을 진행하였다. 1차적으로 한 연구자가 인터뷰 자료를 반복적으로 읽고 분석하여 주요 개념을 도출하고, 이를 기반으로 코드를 생성하였다. 생성된 코드 및 범주를 다른 연구자가 검토하는 과정을 통해 논의 및 수정되었으며, 이를 통해 연구자의 해석에 대한 신뢰성을 높이기 위한 보완적 절차로 활용되었다.

둘째, 자료의 타당성을 확보하기 위하여 추가 데이터 수집과 이론적 포화를 위하여 노력하였다. 이론적 포화(theoretical saturation)에 도달할 때까지 데이터를 수집하고 분석하였다. 즉, 더 이상 새로운 범주나 개념이 도출되지 않거나 기존 개념에 대한 추가 설명이 필요하지 않다고 판단될 때까지 자료를 계속 분석하였다. 이 과정을 통해 연구의 타당성(validity)을 높였고, 연구가 심층적이고 포괄적인 분석에 기초하고 있음을 보장하였다.

셋째, 심층 인터뷰 및 기타 자료를 추가로 활용하였다. 초점집단면담 외에도 개별 연락을 통해 추가적인 인터뷰나 참여자의 일지 기록 등을 보충 자료로 활용하여, 연구의 신뢰성을 높였다. 또한, 기존 문헌 및 정책 자료를 참고하여 분석 결과가 현재의 연구 문헌과 어떻게 일치하는지, 혹은 차별화되는지 비교하였다.

넷째, 연구자의 편향성 최소화를 위하여 노력하였다. 연구자는 연구 메모(memoing)를 통해 코딩 과정에서 자신이 느낀 주관적인 해석이나 편향을 기록하여 이를 분석에 반영하지 않도록 하였다. 또한, 귀납적 접근을 통해 이론을 도출하되, 연구자의 주관적 개입을 최소화하여 자료 중심의 분석이 이루어지도록 하였다.

## 2) 연구 결과

### (1) 개방코딩

권리중심 공공일자리에 참여하는 노동자들의 인터뷰를 분석하여 개방코딩을 진행한 결과 총 166개의 의미단위가 도출되었고, 21개의 하위범주, 8개의 범주로 유목화되었다.

| 의미단위 | 하위범주 | 범주 |
|---|---|---|
| • 미술 활동 | 문화예술 활동 | 권리중심 공공일자리 참여 경험 (직무 경험 등) |
| • 연 1회 작품 전시회 진행 | | |
| • 난타, 댄스 활동 | | |
| • 훌라춤 배우기 | | |
| • ‘원댄스’ - 발달장애인이 자신의 몸을 활용하여 표현하는 예술 활동 | | |
| • 연 1회(10월) 발달장애인 페스티벌 댄스 공연 출연 | | |
| • 연극 활동 | | |
| • 민요 배우기 | | |
| • 노래와 춤 수업 | | |
| • 뜨개질, 비즈공예, 목공 공예 등 공예 활동 | | |
| • 그림 그리기 및 공유회 | | |
| • ‘무적의 무지개’ - 장애운동 민중가요 배우기 (노래, 가사의 의미 등) | | |
| • 홍보 피켓 만들기 및 꾸미기 | | |
| • 트로트 댄스, 핸드벨 활동 | | |
| • 장애인 생활체육 프로그램 참여 (축구, 볼링, 보치아) | | |
| • 체육 대회 참여자 응원 물품 제작 및 응원 활동 | | |
| • 사진 촬영, 사진 전시회 | | |
| • 합창 연습 및 공연 | | |
| • ‘이글위글’ - 몸 예술 활동 | | |
| • 종이접기 활동 (권리중심 공공일자리 관련 글귀 작성) | | |
| • 시청이나 동주민센터 앞에서 피켓팅 진행, 개선사항 요구 | 권익옹호 활동 | |
| • 지역 내 기자회견, 지하철 선전전 및 캠페인 진행 | | |
| • 타 지역 및 기관 연대활동 | | |
| • 지역사회 내 장애인 인권 관련 문제 발생 시 문제 제기 | | |
| • 장애 해방 역사 (국내 장애운동 관련 영상 시청, 토론 진행) | | |
| • 권리방위대 활동 - 활체어 접근성, 이동권, 장애인 화장실 설치 및 개방 여부 등 모니터링 진행 | | |
| • 저상버스 모니터링 활동 (배차간격, 실제 탑승 가능 여부) | | |
| • 권리편지 쓰기 – 주요 정치인 등에게 장애인 관련 정책 요구 편지 작성 및 발송 | | |
| • 동물해방 수업 – 동물권, 비건 관련 사회적 이슈 학습 | | |
| • 김포시청에서 활동지원 24시간을 요구하며 매일 1인 시위 | | |
| • 프랑스 패럴림픽 투쟁 참여 | | |
| • 권리중심 공공일자리 홍보 활동 | | |
| • 지하철 역 인근 UN CRPD 관련 선전물 나눔 및 피켓 시위 | | |
| • 편의시설 모니터링 | | |
| • 언론 모니터링 | | |
| • 전국 장애인 결의대회, 디스어빌리티 프라이드 행진 참여 | | |
| • 피플퍼스트 활동 및 대회 참여 | | |
| • 점자블록, 음성신호기 모니터링 | | |
| • 안전신문고 → 편의시설 등 문제 사항 촬영 및 개선 요청 시스템 | | |
| • 유튜브 촬영 → 권리중심 공공일자리 알려내기 | | |
| • 집회/시위 참여 전 관련 자료 스마트폰으로 조사해서 알아보기 | | |

| | | |
|---|---|---|
| • 공공장소에서 장애인식개선 활동<br>• UN CRPD 홍보 책자 시민 배포<br>• 지역 행사에서 장애인식개선 홍보 부스 운영<br>• 유엔 장애인 권리 협약 홍보<br>• 권리 중심 일자리 홍보<br>• 지하철 역사 내 UN 장애인 권리 협약 홍보 스티커 부착<br>• 인식개선 교육 강사 활동<br>• 장애인 거주시설 방문 장애인식개선 교육 진행<br>• 장애인식개선 교육 자료 제작<br>• 주킹(줍기) 쓰레기 줍기 활동 | 장애인 식개선 활동 | |
| • 의사소통 카드 활동 (의사소통 카드를 뽑아서 자신의 감정 표현하기)<br>• 스피치 활동<br>• 핸드폰 사용법<br>• 직무 관련 안전교육 이수<br>• 월간회의 진행 | 그 외 직무 | |
| • 1일 4시간, 주 5일 출근 (20시간)<br>• 1일 3시간, 주 5일 출근 (15시간)<br>• 1일 4시간, 주 3회, 1일 3시간 주 1회 (15시간) | 근무형태 | |
| • 댄스활동<br>• 퍼포먼스 활동을 통한 자기표현과 권리찾기<br>• 의사소통 활동을 통한 감정 교류<br>• 외부활동<br>• 그림그리기를 통한 심리적 안정<br>• 민요 배우기를 통한 자기표현<br>• 모니터링 등 외부 활동<br>• 댄스 연습<br>• 외부 모니터링 활동 및 사진 촬영 | 즐겁고 재밌는 일 | 일자리 사업의 긍정적 측면 |
| • 모르는 것을 배우게 된 것 (공부)<br>• 지역사회가 변화하는 것을 보게 되는 것<br>• 장애인의 경험에 대한 사회적 공유<br>• 정책개발에 주체적 참여<br>• 경제적 자립감<br>• 장애인 노동에 대한 재인식과 자기효능감 향상<br>• 사람들을 만나면서 자존감이 높아짐<br>• 장애인 복지 향상에 기여하고 있다는 점<br>• 자기효능감 및 자존감 향상<br>• 지역사회 변화와 개선에 기여<br>• 내가 목소리를 내고 있다는 것 | 뿌듯하거나 의미있는 일 | |
| • 불안정 계약 형태<br>• 전담인력 부족<br>• 근로지원인 서비스 사용 제한<br>• 발달장애인 조력자 (지원인력) 부족으로 발생하는 어려움 | 일자리 사업 운영 형태 | 일자리 사업에서 어려운 점 |
| • 장애 특성으로 인한 어려움 (지체장애인 → PPT 제작 어려움)<br>• 장애인식개선 강의 강의대상/강의처 발굴의 어려움<br>• 장애유형별 직무 난이도 조정의 어려움 | 직무상 어려움 | |
| • 출퇴근 이동 거리 및 시간<br>• 출퇴근 시 교통수단<br>• 타 지역 출장 시 지역별 장애인콜택시 이용 등록 절차 | 출/퇴근 이동 시 어려움 | |
| • 인식개선 활동 시 시민들의 무관심<br>• 매일 출근해서 피곤함 | 기타 개인적 | |

| | | |
|---|---|---|
| | 어려움 | |
| • 거주시설 내 강제 노동 (건축, 도축 등 기술직)<br>• 장애인 보호작업장 – 자동차 부품 조립<br>• 장애인 보호작업장 – 마스크 제작, 포장<br>• 장애인 보호작업장 – 작은 부품 조립, 와이퍼 제작<br>• 장애인 보호작업장 – 보호작업장 내 반장 역할<br>• 장애인 보호작업장 – 쿠키 포장 작업<br>• 특수학교 내 카페 근무<br>• 장애인 협회 사무직<br>• 거주시설 내 보호작업장 | 장애인 일자리 | 권리중심 공공일자리 참여 전의 삶 |
| • 쿠팡 물류센터 근무<br>• 일용직 노동자<br>• (장애를 가지기 전) 주택 건설<br>• (장애를 가지기 전) 피부 관리실 운영<br>• 재택근무<br>• 공장 노동, 조선업, 신안 염전 등 일용직 노동<br>• 지자체 내 계약직 근로자<br>• 아르바이트 어플 통해 다양한 아르바이트 구직활동 및 참여 | 일반 노동시장 내 일자리 | |
| • 기초생활수급자 자격 유지로 직업활동에 제한<br>• 노점상 (껌, 초콜렛 등 판매)<br>• 복지관 프로그램 참여<br>• 법학 전공 후 로스쿨 준비 | 기타 경험 | |
| • 성급한 생활습관의 변화<br>• 한글 학습 기회<br>• 권리에 대한 학습 및 인식 증진<br>• 활동적, 적극적 성격으로 변화<br>• 외부 활동, 여가활동 경험 확대<br>• 스트레스 감소로 인한 음주 습관 변화<br>• 자신감, 자기효능감 향상<br>• 장애에 대한 자기 긍정<br>• 건강 및 심리적 안정<br>• 자기조절력 향상 및 심리적 안정<br>• 대인기피증, 우울증 회복 | 개인적 변화 | 일자리 사업을 통한 변화 |
| • 즐거운 일을 통한 수입 확보<br>• 경제적 자립심 확보<br>• 노동시간 대비 늘어난 수입<br>• 이전 직장에 비해 수입 축소 | 경제적인 변화 | |
| • 동료 등 인간관계 및 사회적 인프라 확보<br>• 가족의 자립에 대한 인정<br>• 동료, 타인의 생각과 행동에 대한 이해<br>• 다른 장애 유형에 대한 이해<br>• 노동자로서 인정받음<br>• 사회적 고립에서 사회 참여로의 변화<br>• 감정 조절 변화<br>• 동료 관계 및 정서적 지지<br>• 사회적 상호작용 증가 및 정서적 변화<br>• 동료와 함께하는 즐거움<br>• 타인과의 협력 경험 | 관계의 변화 | |
| • 개인의 상태와 특성, 조건에 따라 업무 중 편의 제공 (휴식, 충분한 이해)<br>• 다양한 외부활동 (지역사회, 공연, 타 지역 연대 활동 등)<br>• 직장 분위기 자체가 편함 | 업무환경적 변화 | |

| | | |
|---|---|---|
| • 좋아하는 일을 할 수 있음<br>• 하고 싶은 일을 함<br>• 업무가 쉽고 편함<br>• 근무시간이 길지 않아서 체력적으로 힘들지 않음<br>• 내가 매일 출/퇴근할 수 있는 직장이 있다는 점 자체가 좋음 | | |
| • 지자체 내 장애인 이동권 권익옹호 활동을 통한 물리적 접근권 향상<br>• 정책적 소통 및 제도적 대응을 통한 정치인 태도 변화<br>• 저상버스 기사의 태도 변화<br>• 도로에 점자블록 파손, 경사 등 개선 요청 후 개선 과정까지 확인함. | 사회적 변화 | |
| • 일자리의 정규직화<br>• 일자리 예산 확대 및 정부의 노력<br>• 일자리 인원 확대<br>• 일자리 폐지에 대한 두려움 없이 일 하고 싶음 | 지속 가능한 계약 | 일자리 사업 지속을 위해 필요한 것 |
| • 퇴직금이 없는 형태가 아쉬움<br>• 일자리 시간 증대를 통한 급여 확대<br>• 기초생활수급 자격 유지가 가능한 형태의 일자리 보장 | 임금 | |
| • 개인의 삶의 질 향상<br>• 사회적으로 장애인식 개선 효과<br>• 장애인 당사자의 권리옹호 효과 | 권리 실현의 장 | 일자리 사업의 의미 |
| • 화가<br>• 지금보다 더 열심히 권리중심 공공일자리에 참여하는 것<br>• 장애 인권 운동가<br>• 사회복지사 자격증 취득<br>• 동료상담가 활동 | 진로 (꿈) | 향후 계획, 바라는 점 |

### (2) 범주 간 관계 탐색

#### ① 권리중심 공공일자리 사업 참여 이전의 삶

인터뷰 참여자들은 권리중심 공공일자리에 참여하기 이전, 각자의 상황과 조건에 따른 노동 경험에 대해 진술했다. 발달장애, 뇌병변장애를 가진 이들의 경우 대부분 보호작업장이나 거주시설 내 노동 경험이 있었으며, 지체장애인의 경우 일반 노동시장 내에서 일자리 경험에 대해서도 언급하였다.

##### ⓐ 장애인 일자리

보호고용을 중심으로 한 일자리를 경험한 참여자들을 거주시설 내 일자리, 보호작업장, 특수학교 내 카페, 장애인 협회(민간단체) 사무직 등의 일자리에 대해 언급했다.

"(거주시설에서) 노동... 노동을 엄청 많이 했어요. 그냥 노동 착취였고, 급여 같은 건 제대로 못 받았고. 집 짓는 것도 했고, 돼지 잡는 거 있잖아요. 도축." (김기범)

"그 자동차 부품 조립하는 거. 아니면 마스크 제작해서 불량 검사하는거. 그런거 하고 포장하고 다 했어요. 10년 다녔어요. 월급은 20~30만원." (박수영)

보호고용된 참여자들은 대부분 적절한 수준의 임금을 받지 못한 채 과도한 수준의 노동을 요구 받아왔다. 김기범은 거주시설에서 살며 건축이나 도축 등 육체노동을 해왔지만, 이에 대한 정당한 임금을 지급받지 못하여 이를 '노동 착취였다'라고 인식하고 있었다. 한편, 박수영은 약 10년 간 지역사회 내 보호작업장에서 단순 조립 및 포장 업무를 수행해왔다. 그러나 해당 보호작업장은 직업훈련시설로 분류되어 최저임금 수준에 미치지 않는 훈련비만 지급 받아 왔으며, 실질적인 임금 노동과 동일한 형태의 업무를 수행했음에도 정당한 노동 대가를 보장받지 못했다.

"이분 같은 경우에는 워낙에 말씀도 잘하시고 성실히 하다 보니까 거기 직원들이 약간 반장 같은 걸로 일을 더 많이 시킨거죠. 그래서 다른 사람들 출근하기 전에 더 일찍 와서 작업을 시작할 준비를 해놔라, 업무가 끝나고 나서 다른 사람들이 하고 나간 거 치우는 일까지 이분에게 다 맡긴다던지..." (박수영 소속 센터 전담인력)

"보호작업장에서 일할 때는 좁은 방에 앉아서 작업하고 월급도 조금이라 힘들었거든요." (김종현)

"쿠키 포장을 했거든요. 작업장에서. 많이 힘들었어요. 눈 한쪽의 거의 실명 상태인데, 한쪽 눈만 보이는 상태에서 일 하려니깐 많이 힘들었어요." (송승완)

또한 박수영은 자신의 기존 업무와 별개로 업무 준비, 업무 후 정리 등의 반장 역할을 맡아왔다. 하지만 이에 대한 별도의 보수는 지급되지 않았다. 김종현은 보호작업장의 업무 환경에 대해서 지적했다. 좁은 노동 환경과 낮은 임금은 김종현이 일을 지속하기에 힘든 조건이었다고 설명했다. 송승완은 보호작업장에서 일하였지만, 장애 특성과 상태를 고려하지 않은 직무를 오랜시간 수행해야 했고, 이 지점이 힘들었다고 언급했다. 이들은 각자가 경험한 장애인 일자리의 노동조건이 부당했다고 인식하고 있었으며, 현재의 일자리는 그에 비해 높은 임금과 낮은 강도의 직무가 요구되어 더 만족스럽다고 언급했다.

**ⓑ 일반 노동시장 내 일자리**

상대적으로 장애 정도가 경증에 해당되거나, 장애를 후천적으로 가지게 된 참여자들의 경우에는 보호고용 외 일반 노동시장 내에서 경쟁고용을 통한 일자리 경험도 가지고 있었다.

> “저는 쿠팡 물류센터에 있었거든요. 내리갈굼이 있었어요. 저도 어쩔 수 없었죠. 너무 힘들어서 그만두고 택배 일도 하다가, 한 달 반 정도 하니 힘들어서 그만두고 용역을 돌았어요. 근데 용역도 잘 안 뽑아주더라고요.” (이태민)

> “다치기 전에는 전원주택 짓는 일을 했어요. 그렇게 활동적이고 육체적인 일을 하다가 2020년도에 장애를 가지게 되니 할 수 있는 일이 없더라고요.” (최민호)

> “뇌졸중으로 쓰러지기 전에는 피부관리실을 운영했어요. 쓰러진 뒤로 몸이 이렇게 되니 사람들을 많이 상대해야 하는 피부관리실 일을 하기가 어렵더라고요. 대인기피증도 생기고...” (전소연)

이들은 일반 노동시장에서의 노동 경험이 있으나, 장애를 가진 상태로 해당 일자리를 안정적으로 지속하기 어려웠다고 진술했다. 발달장애인 청년 이태민은 물류센터나 택배 등 단순노무직에 종사했으나 직장 내에서 괴롭힘과 갈등을 견디기 어려웠고, 다른 일자리를 찾고자 했을 때는 채용되지 않았다고 했다. 후천적으로 장애인이 된 최민호와 전소연은 장애를 가지기 전 종사했던 분야에서 더 이상 활동하기 어려웠으며 이후 자신의 장애 특성에 맞는 일자리를 찾아야 했다고 언급했다. 이외에도 지자체 내 계약직 근로자, 일용직 노동자, 각종 아르바이트 경험 등에 대해 공유해 주었으나, 이들은 모두 장애를 이유로 안정적이고 지속적인 일자리를 찾기 어려웠던 것으로 보인다.

**ⓒ 기타**

장애인 보호고용 형태의 일자리나 일반 노동시장 내 일자리에 해당되지 않는 경제활동을 하였거나, 일자리 경험 자체가 없는 참여자도 다수 있었다.

"시설에서 도망쳐 나온 후로는 껌 팔았어요. 옛날에는 300원짜리 껌도 있었고, 500원짜리 초콜렛도 있었잖아요. 이거 팔았거든요." (김기범)

"거주시설에 있을 때 서류 작성하는 일을 잠깐 했는데요, 장애인 수급비 때문에 못하게 해서 그 이후로 일을 하지 못했어요." (강슬기)

"일하기 전에는 그냥 장애인 모임이나 복지관에 다녔어요. 운동도 하고..." (이혜인)

"저는 대학에서 법학을 전공했습니다. 지자체 계약직 근로자로 일을 하다가 로스쿨 지원을 위해서 그만두었어요. 그 사이에 제가 몸이 안 좋아져서 수술을 하고 회복하는 사이에 경력 단절이 되어버린 거죠." (안유진)

탈시설 후 노점상을 통해 경제활동을 했던 김기범은 수입이 충분히 확보되지 않아 결국 시설로 복귀하는 선택을 할 수밖에 없었다고도 언급했다. 그 외에도 기초생활수급자 자격을 유지하기 위해 일자리를 포기하거나, 스스로 일을 하지 못하는 상태로 여겨 일자리를 가져본 경험이 없는 참여자도 있었다. 대학을 졸업하고 학업을 이어 나가고자 했던 안유진 또한 건강상의 이유로 포기할 수밖에 없었다고 대답했다.

각 참여자들의 권리중심 공공일자리 참여 전 일자리 경험은 결국 안정적이고 지속가능하며 적절한 임금이 주어지는 형태는 찾아보기 어려웠다. 장애인만을 고용하는 보호작업장이나 직업재활시설에서는 최저임금법 제7조에 의해 최저임금조차 지급하지 않는 경우가 대부분이었으며, 임금 수준 대비 강도 높은 노동을 요구하였다. 적절한 수준의 임금을 지급하는 일반 노동시장의 경우, 장애를 가진 몸으로 지속하기 어려운 조건의 일자리였다. 참여자들은 대부분 일자리와 사회참여에 대한 욕구가 있었으나, '중증장애인이 참여할 수 있는 일자리가 없다'는 인식과 사회적인 현실에서 그 욕구는 좌절되었다. 각자의 상황과 맥락 속에서 다양한 시도를 해왔으나, 이들은 권리중심 공공일자리를 만나기 이전까지 만족스러운 수준의 일자리를 찾기 어려웠던 것이다.

② 권리중심 공공일자리 참여 경험

이러한 인터뷰 참여자들의 삶에 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리의 제도화는 큰 변화를 가져다주었다. 권리중심 공공일자리는 일반노동 시장 안에서 적절한 일자리를 가지기 어려운 최중증의 발달, 뇌병변, 탈시설 장애인이 지역사회 안에서 장애인의 권리를 알려내고 사회변화를 위해 활동하는 직무를 구성하여 이들이 최저임금 이상의 임금을 받을 수 있는 일자리이다. 인터뷰 참여자들은 중증장애인으로 전국 각 지역에서 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업을 통해 주 15시간 혹은 20시간씩 장애인자립생활센터에서 일자리에 참여하고 있다. 이들의 주요 직무는 문화예술, 권익옹호, 장애인식개선이며 그 직무의 양상은 각자가 소속된 운영 단체마다 조금씩 다르게 구성되어 있다.

ⓐ 문화예술

문화예술의 경우, 노래하기, 춤추기, 연극 등을 연습하고 지역 축제에서 공연을 올리거나, 미술 활동, 사진 찍기, 공예 작업을 통해 지역사회 내 전시회를 진행하여 각자의 성과를 드러낸다. 또한 장애인권리협약 내용을 담은 작품을 만들어 집회 현장에서 활용한다. 이들의 문화예술 활동은 문화예술 그 자체에서 그치지 않고, 장애인권리협약을 홍보하거나 지역사회 장애인식 개선을 위한 공연과 전시회에서 대중들에게 보이게 됨으로써 권익옹호와 장애인식개선 직무와 긴밀하게 연결된다.

ⓑ 권익옹호

권익옹호 활동은 권리중심 공공일자리의 3가지 주요 직무를 관통하는 가장 핵심적인 직무로서, 중증장애인 노동자들이 직접 장애인권리협약을 근거로 하여 장애인이 지역사회에서 차별받지 않고 동등한 권리를 보장받으며 함께 살아갈 수 있도록 다양한 투쟁 활동으로 구성되어 있다. 이들은 지하철역이나 각 지역에서 유동 인구가 많은 구역에서 장애인권리협약 내용을 담은 전단지를 배포하거나 1인시위를 하기도 하며, 지역사회 내에서 발생한 장애인 차별 이슈에 직접 대응하는 활동도 하고 있다. 또한, 각 지역에서 장애인의 접근권과 관련하여 편의시설 설치 여부, 저상버스 운영 실태를 직접 방문하고 체험함으로써 그 현황을 모니터링하고 지자체 등에 개선을 요구하기도 한다. 각자가 활동하는 지역뿐만 아니라, 국내 장애운동 역사를 공부하고 직접 장애인 권리 보장을 요구하는 집회 현장에 참여하여 장애인 권리 증진에 기여하는 활동을 이어 나간다.

ⓒ 장애인식개선

장애인식개선 활동은 교육활동을 중심으로 구성되어 있다. 장애인 당사자인 참여자들이 직접 자신들이 장애를 가지고 살아가는 경험을 바탕으로 공공기관이나 민간 단체, 기

업 등을 방문하여 장애인식개선 교육을 진행한다. 이러한 교육활동에는 강의를 준비하는 모든 과정까지 포함된다. 강의자료를 제작하고, 강의처를 발굴하고, 강의를 연습하기도 한다. 강의 외에도 참여자들은 지역 내 행사에서 장애인식개선 부스를 운영하거나, 장애인권리협약과 권리중심 공공일자리에 대해 시민들에게 알리는 활동, 쓰레기 줍기 활동 등을 통해 장애인이 우리 사회의 구성원으로 함께 살아가고 있으며 동등한 시민주체라는 사실을 다양한 방식으로 홍보하고 알려낸다.

**③ 권리중심 공공일자리 참여를 통한 변화**

이러한 권리중심 공공일자리 참여 경험은 참여자들에게 개인적, 경제적, 관계적, 업무환경적, 사회적 변화를 가져다주었다. 참여자들은 각자의 삶의 영역에서 발생하고 경험한 변화에 대해 대부분 긍정적인 입장을 밝혔다.

**ⓐ 개인적 변화**

먼저 각 참여자들은 권리중심 공공일자리 참여를 통해 심리적, 정서적, 신체적, 인지적 차원에서의 개인적인 변화를 경험했다고 진술했다. 이들은 특히 공통적으로 일자리 참여를 통해 자신감과 자기효능감이 향상되었다고 언급했으며, 심리적 안정감을 얻었다고 했다. 소극적이었던 성격이 적극적이고 활동적인 모습으로 변화했으며, 외부활동이나 여가활동 경험이 확대되고 신체적인 건강도 회복되었다고 증언했다.

"저는 권리중심 일자리를 알기 전에는 집 안에서만 콕 박혀서 생활했기 때문에 굉장히 무기력했었고 하루가 너무 길었거든요. 근데 이 권리중심 공공일자리를 만나고부터는 '아 나도 어딘가 출근할 데가 생겼다!'라는 생각에 굉장히 기분이 좋았고요." (전소연)

"제가 할 수 있는 일이 제가 할 수 있다는 자신감을 가지게 해주었습니다. 거기서 내가 모르는 공부도 배웠고 내가 제가 할 수 있는 일이 너무 없고, 이제껏 안 해봤는데 여기서는 배워서 할 수 있어서 좋아요." (이혜인)

"몸이 많이 약한데 아프다는 소리 안 하고 끝까지 열심히 잘 다니고 있었어요." (이혜인)

"예전 직장 다닐 때는 스트레스가 많아서 술을 매일 먹었는데, 이제는 술이 줄었어요." (이태민)

"(쓰러지고 난 후에) 대기 기피증도 생기고 그러다 보니까 우울증도 많이 생겼었거든요. 근데 이 권리 중심 일자리를 알고 나서부터 세상이 달라졌어요." (전소연)

전소연과 이혜인은 자기효능감 증진을 주요한 변화로 언급했다. 이들은 공통적으로 '내가 할 수 있는 일이 생겼다'는 감각을 가지게 되었다고 진술하며, 이것이 곧 자신들의 일상생활의 양상을 변화시켰다고 느끼고 있었다. 이혜인과 이태민은 신체적, 정신적 건강 측면에서의 변화를 언급했다. 이혜인은 권리중심 공공일자리에 참여하게 된 이후로 이전과 다르게 몸이 자주 아프지 않고 열심히 출근하고 있으며, 이태민은 음주 습관이 개선되었다. 이들에게 권리중심 공공일자리는 건강한 일상으로의 회복을 가져다 준 것이다. 이어서 전소연은 후천적 장애로 인해 가지게 된 대인기피증, 우울증 등 정신적 어려움을 극복하는데 일자리가 도움이 되었다고 증언했다.

**ⓑ 경제적 변화**

참여자들은 대부분 이전 직장에 비해 현재의 임금 수준에 만족한다고 의사를 표현했다. 한편 일반 노동시장에서 노동 경험이 있었던 참여자의 경우 '일하는 시간을 늘려도 좋으니 월급이 올랐으면 좋겠다'는 의견도 제시하였다. 전반적으로는 업무의 내용이나 수준에 비해 적정 수준의 급여를 받고 있다고 생각하고 있었으며, 권리중심 공공일자리가 첫 직장인 참여자들은 경제적 자립심까지 얻게 되었다고 진술했다.

"남편이 벌어온 돈으로만 먹고 살아야 되는 그런 사람이었는데 이제 지금은 작은 돈이지만 조금씩 적금도 들고 해가지고 내가 뭐 집에서 불편한 데가 있다 그러면 내가 번 돈으로 직접 리모델링도 하고 TV가 너무 작아서 글씨가 잘 안 읽혀진다 그러면 TV도 큰 걸로 또 바꾸고 그러면서 굉장히 뿌듯해요." (전소연)

"일단 권리중심 일자리는 4시간 일하고 80만원 벌잖아요. 적게 일하고 돈을 좀 많이 주니까 괜찮은 것 같고" (강해린)

"훨씬 안정적인 일자리이고, 수입도 생기고 즐거운 일자리" (김기범)

전소연은 경제적 자립감에 대해 언급했다. 이전에는 남편에게 경제적으로 의존할 수밖에 없는 상황이었지만, 권리중심 공공일자리를 통해 자신이 직접 취득한 근로소득으로 필요한 물건을 구입했을 때 뿌듯함을 느꼈다. 이는 단순히 물건 구입을 통해 얻게 되는 기쁨과 쾌락을 넘어선 자기결정권과 선택권, 경제력, 자립감을 가져다 준 것이다. 김기범은 권리중심 공공일자리가 가져다 주는 안정감에 대해 언급했다. 그는 권리중심 공공일자리 참여 이전에 거주시설 내 강제 노동에 참여하거나 탈시설 후 안정적인 일자리를 찾지 못해 노점상으로 경제활동을 이어왔다. 이에 김기범은 이전의 일자리에 비해 현재의 일자리가 훨씬 더 안정적이라고 여기고 있었으며, 일을 하는 현장 자체가 가져다주는 즐거움에 대해서도 언급했다.

**ⓒ 관계의 변화**

심리적, 정서적, 경제적 변화는 참여자들의 인간관계에서 변화로까지 이어졌다. 이들은 일자리를 가지고 안정적인 수입을 얻음에 따라 가족과 주변인의 신뢰를 얻었으며, 동료 등 더 많은 인간관계 및 사회적 인프라를 확보하게 되었다. 이는 단순한 관계의 확장을 넘어서 개인의 인격적 성장과 사회적 일원으로 인정받는 과정으로 이어졌다.

"예전에는 부모님께서 제가 자립하는 것을 많이 반대하셨는데, 지금은 부모님도 자립하는 것을 인정해 주시게 되었어요." (강슬기)

"동료들과 함께 어울려 취미를 찾는다던지, 노래방에도 가고, 영화도 많이 보러 가고..." (김예림)

"동료와 주말에 한 번씩 만나서 술 한 잔 하면서 일 하는 거, 힘들 것에 대해서 소통하는게 좋았고, 또 다들 나를 이제는 직장인으로, 노동자로 대우해줘요." (박지훈)

"나는 다른 사람들이랑 협력을 할 수 없는 사람이라고 생각했고, 그래서 취업도 안된다고 생각했는데, 여기 와서 보니 직무도 다양하고, 같이 일하는 사람들도 다양하고, 지원해주시는 선생님들과 같이 얘기하다보니 저도 협력을 할 수 있더라고요." (강해린)

강슬기는 자립에 대한 가족의 반대를 권리중심 공공일자리를 통해 극복하게 되었다고 해석하였다. '아무것도 스스로 할 수 없는 중증장애인'으로만 존재해왔던 강슬기는 권리중심 공공일자리에 참여하게 되며 '경제활동과 사회적 역할을 할 수 있는 존재'로 거듭났다. 이에 강슬기는 가족들에 의해 '자립할 수 없는 사람'에서 '자립이 가능한 사람'으로 인정받는 경험을 하게 되었다. 김예림과 박지훈은 권리중심 공공일자리를 통해 인간관계가 확장되는 경험을 하였다. 일자리에 참여하는 것은 단순히 돈을 버는 행위를 넘어서 함께 일하는 동료가 생기고, 그 동료들과 관계를 맺을 수 있는 기회가 된 것이다. 강해린은 '타인과 협력하는 경험'을 주요한 변화로 지적했다. 장애를 가진 강해린은 학창시절 협력에서 제외되는 대상으로 낙인찍혀 왔다. 그러나 자신 또한 지원인력이 함께 한다면 타인과 협력할 수 있다는 사실을 알게 되었고, 이는 강해린에게 상당한 사회적 경험을 할 수 있는 기회로 확장되었다.

함께 일하는 동료가 생겼다는 것, 그들과 나 또한 협력적 존재가 될 수 있다는 경험은 참여자들의 사회적 관계망을 확장해 주었다. 이는 단지 일터에서의 경험으로 그치지 않고, 각자의 일상에서 새로운 만남과 또 다른 활동으로까지 연결되었다.

### ⓓ 업무 환경적 변화

참여자들이 권리중심 공공일자리가 이전 직장이나 사회활동과의 주요한 차이점이라고 언급했던 부분은 업무 환경적 변화였다. 이들은 직무 자체가 여타 다른 장애인 일자리와 다르게 활동적이고 즐거웠으며, 직장 분위기 또한 편안하고 개인의 장애 특성과 상태를 충분히 고려해 주기 때문에 만족스럽게 일을 할 수 있다고 증언했다.

"내가 하고 싶은 것 있으면 하면 되고, 하기 싫거나 힘들 때는 조금 쉬었다가 다시 하라고 해서. 예전에 시설에 있을 때는 하기 싫어도 억지로 해야 했거든요. 여기서는 내가 하고 싶은 일이 많으니깐 제대로 할 수 있잖아요." (김기범)

"아무래도 분위기가 편한 것도 있고..." (강해린)

"예전에 보호작업장에서는 계속 앉아서만 일 했는데, 여기서는 내가 안 가본 지역에도 외부 활동으로 다녀올 수 있고. 그래서 좋았어요." (박수영)

"하루에 3시간 근무이기 때문에 체력적으로도 부담되지 않고, 제가 매일 출, 퇴근할 수 있는 곳이 있다는 사실 자체가 저에게는 감사한 일이에요." (안유진)

김기범과 강해린은 '편안한 분위기'가 이들이 경험한 이전 일자리와 가장 큰 차이점이라고 언급했다. 이들은 각자 이전 직장에서 주로 하기 싫은 일을 강요받거나, 특정 공간을 벗어나지 못하는 지루한 일자리와 다르게 외부활동도 다양해지고, 직무가 다양하며, 자신의 상태와 상황에 따라 때로는 휴식도 허용되는 편안한 분위기가 권리중심 공공일자리에서 가능하다는 점에서 업무환경적 변화를 크게 느끼고 있었다. 또한 안유진은 장애특성상 오랜 시간 근무가 어려웠으나, 자신의 장애상태에 맞게 적절한 수준의 근무시간과 노동량이라는 점에서 긍정적인 평가를 내렸다.

### ⓔ 사회적 변화

권리중심 공공일자리의 핵심 업무인 권익옹호 활동을 통해 참여자들은 실제로 변화하는 지역사회를 목격했다. 직접 지역사회를 모니터링한 결과를 토대로 지자체에 요구한 사항이 반영되기도 하였으며, 지속적인 저상버스 탑승 활동은 저상버스 운전기사의 태도가 달라지는 등 다양한 지역사회 변화를 일으킨 경험에 대해 증언했다.

"유엔 장애인권리협약에 대해 홍보도 할 겸 관련해서 시의원에게 엽서를 보냈더니, 구청에서 연락이 와서 앞으로 잘하겠다는 답변을 받았어요." (박지훈)

"저희가 저상버스 모니터링을 하면서 버스를 자주 타니깐, 이제 저상버스 기사님이 전동휠체어만 보여도 차를 노란선에 그냥 세우시더라고요. 예전에는 안 그랬는데..." (강해린)

"도록에 보면 점자블록이 있는데, 그게 너무 파손되어 있는 경우에 사진을 찍어서 붙여달라고 민원을 넣거나, 도로가 너무 경사진 곳에 휠체어 이용자들이 다니기 힘드니 수리를 해달라고 요구했어요. 진짜 개선이 되었는가도 확인해보고. 개선된 적도 있고 그때는 많이 뿌듯했어요." (이석민)

박지훈은 직접적인 정책 소통을 시도하였으며, 그 결과로 지자체로부터 답변을 받아내는 성과가 있었다고 언급했다. 박지훈의 경험은 장애인 당사자가 동등한 시민 주체로서 사회 변화에 참여한 사례가 되었다. 강해린은 지속적인 저상버스 모니터링 활동을 통해 버스 기사의 태도 변화를 일으켰다. 활동 이전에는 저상버스 탑승할 일이 많지 않아 강해린 당사자에게도, 버스 운행 기사에게도 휠체어 이용자가 저상버스를 이용하는 현상은 낯설었지만, 저상버스 모니터링 및 탑승하기 활동을 지속한 결과 이 행위는 장애인과 버스기사, 버스를 이용하는 시민들에게도 점차 익숙한 장면으로 자리잡게 되었다. 이석민은 지역 내 도로 파손으로 인해 장애인의 보행권이 침해되는 현장에 대해 직접 문제제기를 하고, 이것이 해결되기까지 모든 과정을 지켜보고 참여한 목격자가 되었다. 장애인에게 장벽을 초래하는 현장을 방치하지 않고 직접 개선되는 과정에 참여한 경험은 이석민에게도, 지역사회에도 한 발 더 성장하는 기회로 작동되었다.

권리중심 공공일자리는 단순히 일자리 참여자들의 개인적인 성장과 경제적인 자립을 넘어서 실제로 지역사회를 변화시키는데 기여했다. 이는 권리중심 공공일자리가 단순히 중증장애인의 일자리를 확보하는 차원을 넘어서 우리 사회가 조금 더 통합적이고 포용적인 방식으로 진보하는데 그 역할을 하고 있다는 사실을 보여주는 것이다.

권리중심 공공일자리 경험은 단순히 일하는 것에서 그치지 않고, 중증장애인이 노동자로서 정체성을 확립하고 사회적 역할을 만들어가는 과정이었다. 참여자들은 출근할 곳이 생기면서 무기력에서 벗어나고, 스스로 할 수 있는 일이 늘어나는 경험을 통해 자신감을 얻었다. 또한, 노동을 통해 경제적 안정과 관계망의 확장을 경험하면서, 단순히 생계를 유지하는 것이 아니라 '노동자로 인정받는 것'이 자신에게 어떤 의미인지 깨닫게 되었다. 더 나아가, 이들의 활동은 개인적인 변화에서 멈추는 것이 아니라 지역사회 변화를 직접 만들어 내는 힘이 되고 있었다. 권리중심 공공일자리에서 이루어지는 권익옹호 활동이 실제로 정책을 바꾸고, 사회적 시선을 변화시키는 데 기여하고 있었던 것이다. 참여자들은 단순한 일자리 참여자가 아니라, 노동자로서 사회의 변화를 만들어 가는 주체였다.

#### ④ 권리중심 공공일자리 참여 경험의 긍정적 측면과 어려운 점

앞서 살펴 보았듯이, 권리중심 공공일자리는 중증장애인들이 노동자로서 역할을 수행

할 수 있도록 지원하는 중요한 제도적 장치다. 참여자들은 이 일자리에서 다양한 긍정적인 경험을 했지만, 동시에 사업 운영 과정에서 어려움을 겪기도 했다. 이러한 긍정적 요인과 어려운 측면이 공존하는 상황 속에서, 참여자들은 각자의 방식으로 적응하며 노동자로서의 정체성을 확립해 나가는 과정에 대해 진술하였다.

**ⓐ 일자리 사업의 긍정적 측면**

**㉠ 즐겁고 재밌는 일**

참여자들은 문화예술, 권익옹호, 장애인식개선 직무를 통해 각자 즐거움을 경험하고 있었다. 춤이나 노래, 그림 그리기를 통해 자신을 표현하거나, 외부활동을 하며 새로운 경험을 쌓아가는 과정이 이 일자리의 가장 좋은 점이라고 제시했다.

"저는 솔직히 민요가 제일 좋은 것 같아요. 소리를 많이 배우고 낼 수 있으니깐 가장 좋은 것 같아요." (김예림)

"춤 추는거. 원댄스가 제일 재밌어요." (박수영)

"저는 미술이요. 그냥 그림 그릴 때는 마음이 편하더라고요." (이태민)

"저는 돌아다니는 것을 좋아하는데, 모니터링을 수행하면서 부산 지역의 다양한 곳을 돌아다니는 것이 가장 좋았어요." (박지훈)

김예림, 박수영, 이태민을 포함한 다수의 참여자들은 문화예술 활동을 가장 즐거운 경험으로 손꼽았다. 노래와 춤, 미술 활동을 통해 자기를 표현하고 외부인에게 '나도 일할 수 있다'는 사실을 알려내기 가장 직관적이고도 적절한 도구로 작동했다. 또한 박지훈을 포함한 여러 참여자들은 '다양한 외부 활동의 기회'를 권리중심 공공일자리의 즐거운 요소로 제시했다. 시설 거주 경험, 보호작업장 노동 경험, 자유롭지 못한 이동권 등으로 인해 이들은 대체로 외출 경험이 저조한 삶을 살아왔다. 그러나 권리중심 공공일자리를 통해 접근 가능한 공간을 찾아가고, 이동권을 확보하는 활동을 통해 더 넓은 세상을 경험해볼 수 있었던 것이다.

참여자들에게 권리중심 공공일자리는 무엇보다도 다른 장애인 일자리와 다르게 즐겁고 재밌는 활동을 하면서 직무를 수행할 수 있다는 점에서 긍정적으로 다가왔다. 특히 문화예술 활동은 자신을 표현할 수 있는 수단임과 동시에 심리적인 안정감을 가져다 주었다. 또한 다양한 외부활동은 참여자들에게 새로운 경험을 제공하고 그 자체가 이전과 다른 즐거움이라는 점에서 긍정적인 평가를 내릴 수 있었다.

### ㉡ 뿌듯하거나 의미있는 일

권리중심 공공일자리는 단순 즐거움과 유희를 넘어서 참여자들이 직접 성과를 얻고 자신들이 동등한 시민주체로 나서게 되는 경험을 제공하기도 했다.

"장애인들이 이동할 때의 불편한 점과 인식들에 대해 조금 더 면밀히 파악하였거나 시의 개선점에 대해 이야기할 수 있는 점이 좋았어요." (박지훈)

"저희들이 또 이런 권리중심 공공일자리를 통해서 중증장애인도 일을 할 수 있다는 그런 거에 사실 장애인으로서는 참 뿌듯한 그런 생각이 많이 들어요." (배주현)

"전국에서 많은 장애인 분들이 목소리를 내기 때문에 조금이라도 장애인복지나 그런 데에 저희가 기여한다고 생각이 들어서 결의대회도 의미가 있고..." (안유진)

박지훈은 정책활동에 주체적으로 참여하는 경험이 의미있게 다가왔다고 언급했다. 그간 중증장애인은 우리 사회에서 '목소리 없는 존재'로 여겨져왔다. 생산적이지 않고 충분한 능력을 갖추지 않아 사회적인 역할을 할 수 없는 존재로 여겨지다가, 권리중심 공공일자리에 참여하게 됨에 따라 단순히 일을 하는 것을 넘어서 장애인 노동자로서 자신의 권리를 이야기 하고, 정책 변화에 기여하며, 사회적 역할을 수행하는 경험을 할 것이다. 배주현과 안유진은 '장애인도 노동할 수 있다'는 그 명제 자체로 뿌듯함을 느꼈다. 이들은 단순한 노동이 아니라 장애인의 권리를 알리고 직접 변화를 만들어 나가는 과정에서 더 큰 의미를 찾고 있었다. 이는 기존의 '장애인은 노동할 수 없는 존재'라는 사회적 편견을 깨는 중요한 경험이기도 하다.

## ⓑ 일자리 사업에서 어려운 점

### ㉠ 일자리 사업 운영 형태의 어려움

참여자들은 권리중심 공공일자리 사업의 안정적이지 못한 운영 형태에 대해 어려움을 느끼고 있었다. 지자체 사업으로 운영되기 때문에 1년 계약직이라는 불안정한 계약 형태, 일자리 사업 전담인력과 업무 지원 인력의 부족을 대표적으로 제시하였다.

"계약직이라서... 권리중심 일자리는 계속되어야 하는데" (강슬기)

"권리중심 공공일자리가 서울에서는 폐지되었는데, 저희 지역에서도 사라지게 될까봐. 같이 모여서 권리중심 공공일자리가 사라지지 않길 바라는 마음으로 결의대회도 하고..." (이지훈)

"피플퍼스트 대회 나갔을 때 발표를 했는데, 대본을 읽을 때 지원자가 없어서 저 혼자 읽는 것이 너무 어려웠어요." (이진기)

강슬기는 권리중심 공공일자리가 지속 가능한 일자리라는 확신이 없기에 불안함을 느끼고 있었다. 이지훈은 다른 지역(서울시)에서 해당 일자리가 폐지되어 수많은 중증장애인 해고자가 발생한 사례를 목격한 것에 대해 자신이 속한 지역에서도 폐지되지 않기를 바라는 마음을 담아 결의대회를 진행하기도 했다고 언급했다. 또한 이진기는 권리중심 공공일자리 사업의 예산 부족으로 인해 참여자들의 직무가 매끄럽게 진행될 수 있도록 하는 지원인력, 전담인력 채용이 충분히 이루어지지 않아 어려움을 겪었다고 증언하였다. 이는 권리중심 공공일자리 사업이 지자체의 한정적인 예산으로 집행되기 때문에 발생하는 문제이다. 이들의 문제의식은 중증장애인 노동자가 각자의 직무를 원활하게 수행하고 활동할 수 있도록 하기 위해서는 예산의 증액과 충분한 지원인력의 배치가 전제되어야 한다는 요구와도 연결된다.

### ㉡ 직무상 어려움

참여자들은 직무 자체에서 경험하는 어려움에 대해서도 언급했다. 개인의 장애 특성으로 인해 수행하기 어려운 직무가 있는 경우도 발생했고, 다양한 유형의 장애인이 함께 모여 일을 하기 때문에 각각의 장애 특성에 맞는 적절한 직무가 배치되가 어렵다는 점도 언급했다. 그러나 이 부분에 대해서는 서로 소통하며 조율하는 과정을 거친다고도 하였다.

### ㉢ 출/퇴근 시 이동의 어려움

수도권 지역을 제외한 지방에서 활동하는 권리중심 공공일자리 참여자들의 경우, 대중교통과 장애인 특별교통수단 이용에서의 어려움도 일을 하는데 영향을 미치는 요소라고 언급했다. 출퇴근 시 이동거리가 너무 멀어 피로하다는 점, 타 지역 출장 시 각 지자체별로 장애인콜택시 이용을 위해서 새로 등록해야 한다는 점에서 번거롭고 때로는 이동에 대한 곤란함을 겪는 점이 불편한 요소로 작동하였다. 이 외에도 기타 개인적인 어려움으로는 인식개선 활동 시 시민들이 무관심할 때 느껴지는 좌절감, 육체적 피로감 등에 대해서도 언급했다.

권리중심 공공일자리는 중증장애인들이 노동자로서 역할을 수행하고, 자신의 권리를 실현할 수 있는 기회를 제공하는 중요한 제도로 평가되고 있다. 참여자들은 이 일자리에서 의미 있는 경험을 하면서도, 운영의 불안정성과 직무 수행 과정에서의 어려움을 함께 겪고 있었다. 사업이 지속될 수 있을지에 대한 불안, 지원인력의 부족, 직무 배치의 어

려움, 이동권 문제 등은 참여자들에게 현실적인 고민이 되었다. 하지만 이들은 단순히 주어진 환경에 적응하는 것에서 멈추지 않았다. 노동자로서 자신들의 권리를 보장받기 위해 목소리를 내고, 변화를 만들어 가기 위해 직접 행동하며, 이 일자리가 더 안정적인 구조로 자리 잡을 수 있도록 다양한 방식으로 노력하고 있었다.

### ⑤ 권리중심 공공일자리의 지속가능성을 위해 필요한 것

권리중심 공공일자리 사업이 지속될 수 있도록, 참여자들은 단순히 노동자로서 일하는 것을 넘어 적극적으로 목소리를 내고 있었다. 특히, 사업의 안정성을 보장받기 위해 정책 제안을 하거나, 집회와 결의대회에 참여하는 등 다양한 방식으로 대응하고 있었다. 이 부분에 대해 권리중심 공공일자리 참여자들은 대표적으로 일자리의 지속가능한 계약 형태 보장과 임금 확대에 대해 언급했다.

#### ⓐ 지속 가능한 계약

"1년 단위의 계약직 형태로 채용되는 문제는 해결되어야 하고, 정규직으로 계속 고용이 되었으면..." (강슬기)

"저희가 지금 사실 불안함이 항상 있거든요. 매일매일 불안해요. 이 권리중심 일자리가 혹시 없어지지 않을까 그런 걱정 없이 직장생활을 했으면 좋겠거든요." (전소연)

"기존에 있었던 분들 말고 또 다른 분들의 인원을 추가할 수 있는 그런 그런 게 있어야 되는데 그게 아직 없거든요." (이석민)

현재 모든 지역의 권리중심 공공일자리는 1년 계약직 형태로 채용되고 있으며, 퇴직금 지급이 되지 않는 11개월 계약으로 이루어지기도 한다. 이에 대해 강슬기와 전소연은 불안감을 표현하였고, 재계약에 대한 불안을 가지지 않아도 되는 정규직 형태로 일자리 사업이 변화하길 바라고 있었다. 또한 이석민은 일자리 인원이 한정되어 있기 때문에 새로운 사람이 채용될 시에 기존 인원이 탈락할 수 있다는 가능성에 대해서도 불안해하고 있었다. 이에 대해 신규 인원 채용이 가능하도록 일자리 인원의 확대가 이루어지길 바란다고 언급했다.

#### ⓑ 임금

"우리 기초생활수급자들은 일하면 우리 수급비가 깎인다고 하잖아요. 안 깎였으면 좋겠어요. 기초수급비는 그대로 나오고 월급은 월급대로 받았으면 좋겠어요." (이혜인)

"퇴직금을 안 주려고 11개월로 계약을 하거든요..." (송승완)

참여자들에게 권리중심 공공일자리 임금은 단순히 금액 그 자체보다, 근로소득이 발생하기 때문에 이어지는 다른 불안감, 즉 기초생활수급자 자격으로부터 탈락될 것에 대한 두려움이 큰 어려움 중 하나였다. 이에 이혜인은 기초생활수급비에 영향을 미치지 않으며 임금을 받아 조금 더 인간다운 삶을 영위할 수 있기를 바라고 있었다. 또한 퇴직금이 지급되지 않는 것에 대해 아쉬움을 표현하였다.

권리중심 공공일자리는 중증장애인들에게 단순한 고용 기회가 아니라, 노동자로서의 정체성을 확립하고 사회적 역할을 수행할 수 있는 기반을 제공하고 있다. 하지만 현재의 운영 방식은 안정적이지 못하고, 참여자들은 지속적인 고용 보장과 임금 문제 해결이 필요하다고 강하게 요구하고 있었다. 특히, 1년 단위의 계약 형태로 인한 불안정성과 기초생활수급자 자격 유지에 대한 고민은 단순한 개인적 어려움이 아니라, 장애인 노동권 보장의 구조적 문제로 이어지고 있었다. 이에 따라, 권리중심 공공일자리가 진정한 '노동'으로 자리 잡기 위해서는 일자리의 지속성과 안정성을 보장하는 제도적 변화가 필요하며, 이러한 변화는 참여자들의 목소리와 함께 점차적으로 이루어져야 할 과제이기도 하다.

#### ⑥ 권리중심 공공일자리를 통해 바라는 점

권리중심 공공일자리를 통해 참여자들은 경제적 자립심을 확보했을 뿐만 아니라, 중증장애인인 자신이 노동자로서 역할을 수행하고 사회적 변화를 만들어가는 중요한 과정을 겪었다. 이를 통해 이들은 자신감을 회복하고, 사회적 관계를 형성하며, 노동자로서의 정체성을 확립하는 경험을 했다. 기존의 장애인 일자리 사업과 비교했을 때, 이 일자리는 노동의 의미를 새롭게 정의하고 있는 것이다. 각 참여자들에게 이 일자리가 가지는 의미와 더불어 일자리를 통해 새롭게 얻게 된 꿈, 앞으로 바라는 점에 대해서 질문했다.

##### ⓐ 일자리 사업이 가지는 의미 - 권리 실현의 장

"일자리 사업이 계속되어야 장애인에 대한 인식이 개선돼요." (강해린)

"권리중심 공공일자리가 없었다면 저희가 목소리를 크게 내는 것이 아주 작아질 것 같아요." (전소연)

참여자들은 일자리 사업이 가지는 의미에 대해 개인적인 차원을 넘어서 사회적인 변화

를 가져오는 제도라는 점을 강조했다. 강해린은 일자리 사업 지속은 장애인식 개선의 효과를 가져다준다는 점에서 의미를 두고 있었다. 전소연은 권리중심 공공일자리를 통해 자신의 목소리를 되찾았으며, 이 일자리가 사라지게 된다면 자신들의 자기 주체성을 상실하게 될 것을 우려했다. 권리중심 공공일자리는 각자가 개인으로 존재했을 때 실현하기 어려웠던 '목소리'를 확대해내고, '장애인은 일을 못 할거야'라는 주변의 인식을 변화시키는 계기가 되었다. 그 변화를 직접 이뤄낸 주체이자 과정을 목격한 목격자로서, 권리중심 공공일자리 노동자들은 일자리 사업의 의미를 '권리 실현의 장'으로 평가했다.

**ⓑ 향후 계획 및 바라는 점**

권리중심 공공일자리 참여 경험은 참여자들에게 새로운 삶의 비전과 꿈을 제시해주었다. 각자의 경험은 향후 새로운 진로를 그리는데 방향성을 제시해주기도 했으며, 권리중심 공공일자리 자체를 계속해서 안정적으로 참여하고 싶다는 소망을 가지게 되기도 했다.

"내 꿈은 화가. 화가 되고 싶어요." (김기범)

"저는 앞으로 계속해서 장애인권운동가가 되고 싶어요." (강슬기)

"내년에 지금보다 더 열심히 권리중심 일자리를 더 열심히 해야겠다는 마음이 있어요." (박수영)

"앞으로는 사회복지사 자격증도 따고 싶고, 학교도 계속 다니면서..." (최민호)

문화예술 활동을 통해 그림 그리기에 자신의 재능을 발견한 김기범은 그 재능을 발전시켜 화가가 되고 싶다는 새로운 꿈을 가지게 되었다. 강슬기는 권익옹호 활동을 하며 더 넓은 세상을 경험하였고, 자기 자신의 자립 가능성을 확인하였으며, 계속해서 장애인권 운동을 하고 싶다는 마음을 표현했다. 보호작업장 근무 시에는 '열심히 하고 싶다'는 생각을 가져본 적이 없었다던 박수영은 권리중심 공공일자리에 대해서 '더 열심히 해야겠다'는 다짐을 하게 되었다고 했다. 최민호는 후천적 장애를 가지게 되며 이전에 하던 일을 지속할 수는 없다고 판단하고 좌절하였으나, 장애인식개선 강사 활동을 하며 사회복지 영역에서 전문성을 가지고 활동하고 싶다는 의지를 가지게 되었다고 언급했다.

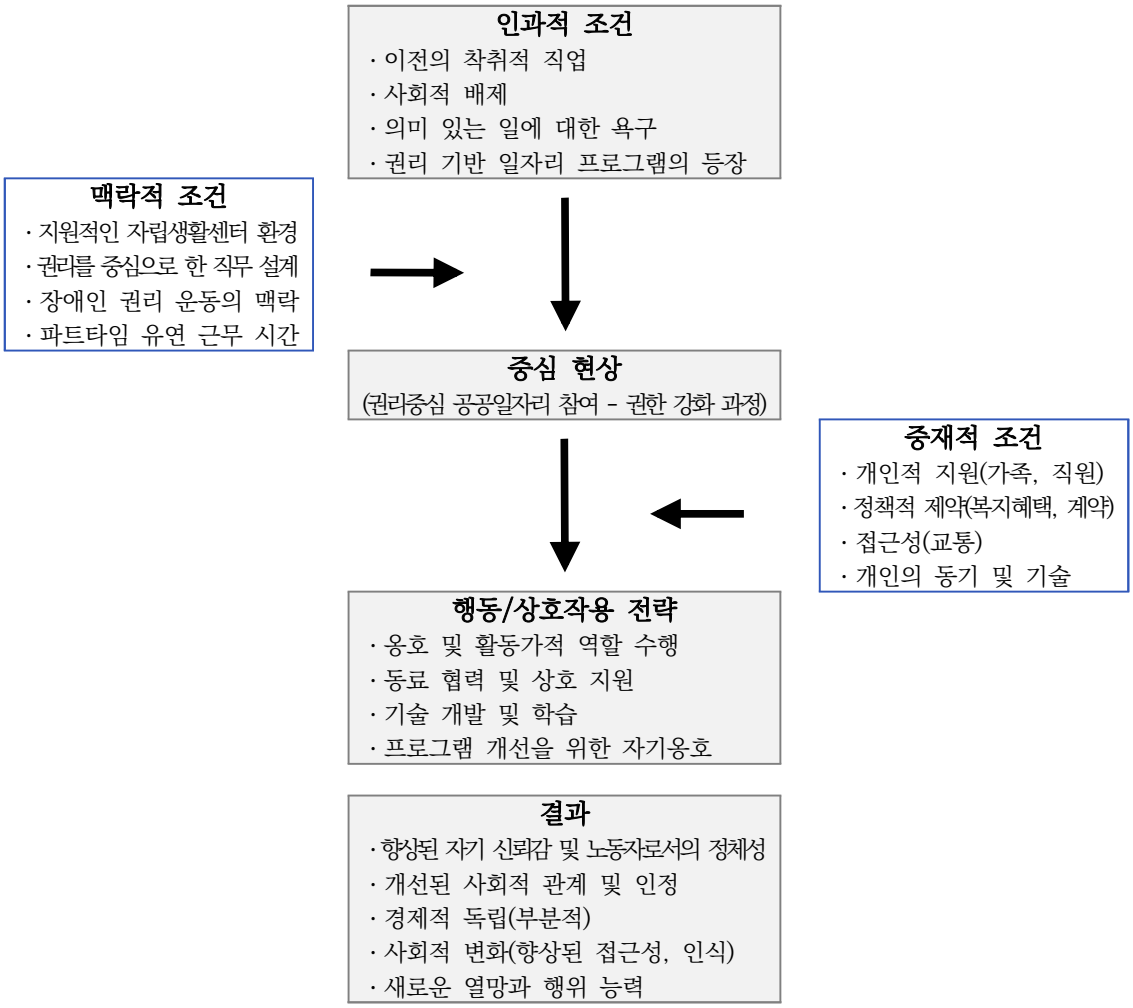
이처럼 권리중심 공공일자리는 중증장애인에게 새로운 꿈과 삶에 대한 비전을 가져다주었다. 가능성과 희망을 발견한 참여자들은 자신도 사회 구성원으로서 역할을 하며 각자의 삶을 더 풍요롭게 만들어가기 위해 끊임없이 새로운 전환점을 맞이하고 있다.

권리중심 공공일자리는 단순한 일자리가 아니라, 장애인의 노동권을 실현하는 공간이

자, 개인의 삶과 사회를 변화시키는 중요한 장이었다.가능성과 희망을 발견한 참여자들은 단순히 주어진 일을 수행하는 것이 아니라, 노동자로서 사회 구성원으로 자리 잡아가며 각자의 삶을 더 풍요롭게 만들어가고 있었다. 이는 장애인 노동의 패러다임을 변화시키는 과정이며, 이러한 흐름이 지속된다면 권리중심 공공일자리는 장애인 노동 정책의 중요한 전환점이 될 수 있을 것이다.

### (3) 패러다임 모형을 통한 현상 분석

근거이론의 코딩 패러다임에 따라 도출된 연구 결과를 인과적 조건 → 중심현상 → 맥락/중재 조건 → 작용/상호작용 전략 → 결과의 흐름으로 재구성하였다.




[그림 Ⅳ-2] 연구 패러다임 모형 도식화 결과

[그림 Ⅳ-5]는 이 연구의 패러다임 모형을 도식화한 것이다. 먼저, 인과적 조건은 참여자들이 권리중심 공공일자리에 참여하게 된 배경 요인들로, “사회에서 배제된 이전 삶”

과 “장애인 일자리의 부재 및 착취 경험”으로 요약된다. 다수의 참여자들은 권리중심 공공일자리 이전에 장애인 보호작업장, 거주시설, 혹은 일반노동시장 등에서 일자리를 경험했지만, 장애인 노동에 대한 편견과 차별 속에서 지속가능하고 정당한 고용을 얻지 못했다. 보호작업장의 경우 최저임금법 제7조에 따른 장애인 임금적용 제외 조항으로 인해 최저임금에 못 미치는 훈련비 수준의 급여만 받거나 과도한 노동착취를 겪었고, 일반 일자리의 경우 장애로 인한 직장 내 괴롭힘과 차별, 잦은 이직을 경험했다. 또한 일부 참여자는 노점상과 같은 비공식 경제활동이나 사실상 일자리 공백 상태에 놓여 있었는데, 이는 기초생활수급 유지 요건 등 구조적 문제로 “일을 하고 싶어도 할 수 없는” 현실을 반영했다. 이처럼 만성적인 일자리 부족과 열악한 노동경험이 권리중심 공공일자리라는 새로운 대안을 찾게 만든 주요 인과조건이었다. 중심 현상은 이러한 조건에서 참여자들이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리에 참여하여 겪게 된 핵심적인 경험, 즉 “권리 기반의 새로운 일자리에서 노동자로 거듭나는 과정”이다. 이 사업의 특징은 UN 장애인권리협약(CRPD)의 이념에 따라 “장애인도 동등한 권리로써 일할 수 있다”는 전제를 정책으로 구현한 것으로, 참여자들은 지역사회 내 장애인자립생활센터 등에서 주 15~20시간 근무하며 최저임금 이상의 급여를 받는 공공일자리 노동자로 고용되었다. 중심현상인 권리중심 일자리 참여 경험의 내부에는 세 가지 대표적인 직무 활동이 존재한다: (a) 문화예술 활동, (b) 권익옹호 활동, (c) 장애인 인식개선 교육이다. 참여자들은 노래, 춤, 연극, 미술 전시 등 문화예술 활동을 통해 자신을 표현하고, 동시에 그 작품과 공연에 장애인권리의 메시지를 담아 지역사회에 전달하였다. 가장 핵심적인 권익옹호 활동의 경우, 장애인 당사자인 중증장애인 노동자들이 직접 거리로 나가 장애인권리협약 홍보 전단을 배포하거나 1인 시위, 캠페인을 벌였고, 지하철역, 버스 등 이동권 접근성 모니터링과 각종 편의시설 실태 조사를 통해 지방자치단체에 개선을 요구하는 등 적극적인 권리 투쟁 활동을 수행하였다. 또한 참여자들은 학교, 공공기관, 기업 등을 찾아다니며 자신의 삶을 바탕으로 장애인식개선 교육을 직접 강의하고, 지역 행사에서 캠페인 부스를 운영하며 시민들에게 장애인 권리와 본 일자리의 의미를 알렸다. 이처럼 중심현상인 권리중심 공공일자리 참여는 단순히 “일을 한다”는 차원을 넘어 “노동을 통한 권리 실천”이라는 독특한 경험이었다. 참여자들은 처음으로 노동자로서의 정체성을 부여받아 “시혜적 보호”의 대상이 아닌, 자기 권리를 주장하고 사회에 기여하는 주체”로서 활동하게 되었다.

맥락적 조건과 중재적 조건은 중심현상이 펼쳐지는 배경과 이를 둘러싼 영향 요인들이다. 맥락(context)은 권리중심 공공일자리 사업 자체의 구조와 환경을 가리킨다. 주요 맥락 조건으로, 첫째 “지원적이고 수용적인 직장 분위기”를 들 수 있다. 이 사업은 장애인자립생활센터 등 당사자 단체가 운영하는 경우가 많아, 직장 내에서 장애 특성이 충분히 고려되고 “편안한 분위기” 속에서 업무가 이뤄졌다. 예를 들어, 참여자들은 “하기 싫거나 힘들 땐 쉬었다 하라 해서, 이전 시설에선 억지로 해야 했던 것과 다르다”고 언급

하여 자유롭고 인간적인 작업 환경을 강조했다. 둘째, 직무의 다양성과 유의미함이다. 권리중심 일자리의 업무들은 앞서 언급한 바와 같이 문화예술, 권익옹호, 교육 등 활동적이고 즐거운 일들로 구성되어 있어, 과거 단순노무나 반복 작업과는 차별화되었다. 한 참여자는 "예전에 보호작업장에서는 계속 앉아서 단순작업만 했는데, 여기서는 밖에 나가 다양한 외부활동을 할 수 있어 좋다"고 비교하였다. 셋째, 근무시간과 임금체계도 맥락 조건이다. 대부분 주 15~20시간의 파트타임으로 운영되어 "체력적으로 부담되지 않는" 점과, 일한 만큼의 정당한 임금(최저임금 이상)이 보장되는 점이 참여자들에게 안정감을 제공했다. 이러한 맥락 덕분에 참여자들은 직무 만족도가 높았으며, 처음으로 "내게도 출근할 곳이 생겼다"는 자긍심을 가질 수 있었다.

중재적 조건(intervening conditions)은 중심현상의 전개와 참가자들의 전략 선택에 영향을 미치는 추가적인 개인적·사회적 요인들이다. 본 연구에서 드러난 중재 조건에는, 첫째 "개인적 지원체계"가 있다. 중증장애인의 원활한 업무 수행을 위해 지원고용 인력 또는 근로지원인이나 활동지원사의 도움이 일부 제공되었으며, 이는 특히 협업과 외부활동에 중요한 역할을 했다. 한 참여자는 "지원인 선생님들과 같이 얘기하며 일을 하니, 나도 다른 사람과 협력할 수 있다는 걸 알게 되었다"고 말해, 보조 인력의 지원이 사회적 협력 경험을 가능케 했음을 보여주었다. 가족의 지지 또한 개인의 변화를 중재하였다. 예를 들어, 발달장애인 강슬기의 부모는 처음엔 자립을 반대했으나 딸이 꾸준히 일자리에 참여하며 성장하자 이제는 자립을 인정해주게 되었다고 한다. 둘째, "정책 및 제도의 제약"도 중재 조건으로 나타났다. 많은 참여자들이 기초생활수급비 등 복지혜택과 임금 사이의 충돌을 우려하였다. 실제로 수급자 신분인 참여자는 임금이 발생함에 따라 생계비 지원이 줄어드는 딜레마를 경험했으며, 이혜인은 "수급비가 깎이지 않고 월급은 월급대로 받았으면 좋겠다"고 토로하였다. 이는 장애인 고용과 복지체계 간의 구조적 모순으로, 참여자들의 경제적 자립에 여전히 장애 요인으로 작용하고 있었다. 아울러 이동권 문제도 업무 수행의 중재적 조건이었다. 수도권 외 지역의 참여자들은 출퇴근 시 대중교통 및 장애인 콜택시 이용의 어려움, 타 지역 출장 시 교통수단 연계의 불편함을 겪어, 충분한 교통 접근성 지원이 필요함을 시사했다. 이러한 중재적 조건들은 참여자들이 업무에 몰입하고 성취감을 얻는 데 때로는 장애물로, 때로는 극복해야 할 도전으로 존재하였다.

행동/상호작용 전략은 중심현상 속에서 참여자들이 취한 구체적인 대응과 행동 양식이다. 권리중심 공공일자리 참여자들은 새로운 일자리 환경에 능동적으로 적응하고 변화하기 위해 다양한 전략을 활용하였다. 그 중 핵심 전략은 동료와의 협업 및 상호지지이다. 참여자들은 함께 일하는 동료 중증장애인들과 팀을 이루어 문화제 준비를 하거나, 집회에 같이 참여하는 등 또래 집단의 유대를 강화했다. 이는 일터 안팎에서 사회적 기술과 대인관계 능력을 향상시키는 계기가 되었다. 강해린은 학창시절 협력에서 배제되었던 자신이 이제는 "여럿과 협력적 존재가 될 수 있음"을 경험하며 사회성에 큰 발전을 이루었

다고 했다. 또 다른 전략은 자기옹호와 역량 강화이다. 참여자들은 권익옹호 직무를 수행하면서 동시에 자신의 권리를 직접 주장하는 연습을 하게 되었다. 직장에서 어려움이 있을 때 스스로 의견을 내고, 필요시에는 상급기관에 정책 건의를 하는 등 "스스로 목소리를 내는" 행동이 두드러졌다. 실제로 참여자들은 일자리의 운영 불안정에 대응하여 집회 참석이나 정책 제안 활동에 적극 나섰는데, 이는 단순한 노동자가 아닌 행동하는 권리주체로서의 모습을 보여준다. 셋째 전략으로 기술 학습과 자기계발을 들 수 있다. 많은 이들이 일자리 참여 후 새로운 기술(노래, 미술, 강의 등)을 배웠고 이에 자부심을 느꼈다. "해보지 않았던 공부를 여기서 배워서 할 수 있게 되었다", "내 재능(그림 그리기)을 발견하여 발전시키고 싶다" 등의 언급처럼, 참여자들은 주어진 업무를 넘어 자신의 성장 목표를 세우고 있었다. 끝으로, 일상 구조화와 책임 의식 함양도 중요한 전략이다. 처음 직장생활을 시작한 참여자들은 "매일 정해진 시간에 출근하고 퇴근하는 생활"을 스스로 관리하며 성실성과 책임감을 키웠다. 이러한 다각적인 행동 전략들은 참여자들이 권리중심 일자리에서 최대한 배우고, 기여하고, 변화하자는 태도로 임했음을 보여주며, 결과적으로 더 큰 변화를 이끌어내는 원동력이 되었다.

결과는 중심현상과 이러한 전략적 행동의 산출물로, 참여자 개인과 주변, 더 나아가 사회 차원에서 발생한 변화들이다. 이 연구에서 확인된 결과는 개인적 변화, 관계적 변화, 업무환경 변화, 경제적 변화, 사회적 변화의 다섯 갈래로 정리된다. 첫째, 개인적 변화로서 거의 모든 참여자가 "자신감 향상"과 "심리적 안녕감 증진"을 보고하였다. 권리중심 일자리에 출근하기 전까지 "집에 콕 박혀 무기력하게 지냈다"던 이들은 이제 "출근할 곳이 생겼다는 생각에 기분이 좋다"며 하루의 활력이 생겼다고 표현했다. 대인기피증이나 우울감을 겪었던 일부 참여자도 "세상이 달라졌다"며 정신건강이 호전되었고, 술로 스트레스를 해소하던 습관을 줄이는 등 신체적 건강면에서도 긍정적 변화가 있었다. 즉, 일자리는 자기효능감의 향상을 가져와 자신을 새로운 눈으로 보게 했다. 둘째, 경제적 변화 측면에서, 참여자들은 비록 part-time 급여이지만 "안정적인 수입이 생겼다"는 점에 큰 만족을 표했다. 특히 이 일자리가 첫 직장인 이들은 "경제적 자립심"을 얻었다고 진술했는데, 전소연의 경우 남편 소득에만 의존하던 삶에서 벗어나 "내가 번 돈으로 집안 리모델링도 하고, 필요한 물건을 직접 사니 뿌듯하다"고 말했다. 이는 단순한 금전적 기여를 넘어, 자기결정권의 획득이라는 의미를 가진다. 다만 일반 노동시장 경험이 있는 일부 참여자는 "일하는 시간을 더 늘려 월급을 올리고 싶다"며 소득 향상을 바라는 목소리도 있었다. 셋째, 관계의 변화로서 가정 및 사회에서 인정과 지지를 받게 되었다. 앞서 언급했듯 가족들은 참가자를 "더 이상 돌봄 대상 아닌 독립 가능한 사람"으로 보기 시작했고 주변인들도 "이제는 너를 직장인으로 대우한다"며 시선이 달라졌다. 동료와의 새로운 우정도 삶을 풍요롭게 했다. 몇몇은 동료들과 취미생활 공유(노래방, 영화보기 등)를 하거나 주말에 만나 서로의 어려움을 나누는 사이가 되었다고 한다. 이처럼 사회적 관계망 확대는 참여자들에게 자신이 "사회 속의 한 사람"임을 체감하게 했고, 인간적

성장과 사회적 소속감으로 이어졌다. 넷째, 업무환경적 변화는 참여자들이 강조한 결과 중 하나로, “일하기 좋은 환경을 처음 경험했다”는 깨달음이다. 과거에는 좁은 작업실에 앉아 시키는 일만 했던 이들이 이제는 다양한 장소를 누비고 유연한 근무 분위기에서 일하면서, 일터 환경이 노동 만족도에 얼마나 큰 영향을 주는지 체감하게 되었다. 김기범은 “전에 하기 싫어도 억지로 했는데, 여기선 하고 싶은 일이 많으니 제대로 할 수 있다”며 업무환경 개선의 의미를 전했다. 마지막으로 사회적 변화는 권리중심 공공일자리의 거시적 효과로 볼 수 있다. 참여자들이 수행한 권익옹호 활동은 실제로 지역사회의 변화를 촉발했다. 예컨대 “지하철역 점자블록 파손을 신고하여 보수되었다”, “저상버스 기사들의 태도가 달라졌다”는 등의 성과를 직접 목격하면서, 자신들의 일이 의미 있는 사회 기여임을 확인했다. 박지훈은 시의원에게 엽서를 보내 장애인권리협약 이행을 촉구한 결과 구청으로부터 개선 약속을 받아냈고, 강해린은 반복된 저상버스 탑승 시위 끝에 “이젠 버스기사님이 전동휠체어만 봐도 먼저 준비해준다”고 변화된 모습을 증언했다. 이석민 역시 편의시설 개선 요구가 실현되어 “뿌듯했다”고 말하며 자신감과 시민으로서의 보람을 느꼈다. 이러한 사회적 변화 경험은 참여자들에게 “우리도 지역사회를 바꾸는 주체”라는 긍지를 부여했고, 동시에 주변의 장애인식 개선에도 기여하여 장애인 노동에 대한 새로운 담론을 형성하는 결과를 낳았다.

요약하면, 권리중심 공공일자리 사업 참여로 인해 개인적 성장(심리·신체·기술), 사회적 통합(관계망 확장, 인식 변화), 경제적 자립(수입 확보), 노동환경 개선에 대한 인식 그리고 지역사회 변화 촉진이라는 다층적 결과가 나타났다. 이러한 결과들은 서로 맞물려 “중증장애인의 삶을 전환”시키는 동력이 되었으며, 궁극적으로 “장애인 노동은 권리이며 사회를 변화시킨다”는 중심 메시지를 도출하게 했다.

### (4) 선택코딩

#### ① 핵심범주

개방코딩과 축코딩을 통해 인터뷰 내용을 분석한 결과를 바탕으로, 권리중심 공공일자리에 참여한 장애인 노동자들의 경험에 대한 핵심범주를 **"권리중심 공공일자리 참여를 통한 중증장애인의 정체성 전환과 권한강화"**로 결정하였다.

#### ② 이야기 윤곽 (story line) : 삶의 전환에 대한 내러티브

위의 패러다임 모형을 토대로, 연구 참여자들의 경험을 하나의 변혁적 이야기로 재구성할 수 있다. 스토리 라인은 개별 범주들을 시간의 흐름과 인과의 맥락 속에서 서사 형태로 엮어낸 것으로, 참여자들이 어떻게 권리중심 일자리 참여를 통해 자신의 정체성과 삶을 변화시켰는지를 보여준다. 이 이야기의 시작은 "배제와 종속의 삶"이다. 권리중심 공공일자리 사업에 참여하기 이전, 중증장애인 참여자들의 삶은 대개 가족과 시설에 의존하며 비자발적이고 제한된 역할 속에 머물러 있었다. "장애인은 노동할 수 없는 존재"라는 사회적 통념 아래, 이들은 보호작업장 등에서 유사노동을 하거나 집에서 무위로 시간을 보내야 했다. 김기범은 거주시설에서 임금 없이 고된 노동에 시달렸고, 강슬기는 수급비 규정 때문에 하고 싶던 일마저 포기해야 했다. 이러한 좌절과 무기력의 일상에서, 권리중심 공공일자리의 등장은 하나의 전환점으로 찾아왔다. "새로운 기회의 만남" 단계에서 참여자들은 우연한 계기 또는 지역사회 단체의 권유로 권리중심 공공일자리에 지원하게 되었다. 처음 면접을 보고 채용될 당시만 해도, 많은 이들이 반신반의한 상태였다. 그러나 사업이 지향하는 "장애인도 노동자"라는 철학과 동료 중증장애인들의 존재는 곧 큰 동기부여가 되었다. 참여자들은 일자리에서의 첫날을 "삶의 첫 출근"으로 기억하며, 설렘과 긴장 속에 새 역할에 발을 내딛었다.

"권리중심 일자리에서의 성장" 단계는 참여자들의 본격적인 탈바꿈이 일어나는 과정이다. 이들은 문화예술을 통해 숨겨진 재능을 발견하고, 권익옹호 활동을 통해 억눌려왔던 목소리를 분출하기 시작했다. 예컨대, 전소연은 거리 시위를 하며 비로소 "내 의견을 세상에 크게 말할 수 있게 되었다"고 하였고, 박지훈은 정책결정자를 향해 직접 의견을 개진하면서 "능동적 시민"이 되는 경험을 했다. 처음에는 낯설고 두려웠던 대중 앞 발언도 차츰 익숙해졌고, 동료들과 함께 장애인 권리 구호를 외치는 순간 연대감과 자신감을 체득해갔다. 또한 협력의 경험은 사회관계망의 확장으로 이어졌다. 이전까지는 '협력할 수 없는 존재'로 낙인찍혀 왔던 중증장애인들이 지원인력과 동료 노동자들과 함께 일상을 나누고 직무를 수행함에 따라 사회적인 소속감을 느끼고 자기효능감을 증대하는 경험으로 이어졌다. 뇌병변장애 여성인 전소연은 동료들과 예술 공연을 준비하며 오래간만에 웃고 즐기는 법을 배웠다. 강슬기의 가족들은 달라진 모습에 놀랐고, "이제는 자립이 가

능하겠다"며 응원을 보내기 시작했다. 참여자 개개인은 이렇게 노동자이자 활동가로 거듭나면서, 내면에 자리했던 "나는 할 수 없다"는 생각을 깨뜨리고 "나도 사회에 필요한 사람"이라는 새로운 자아상을 형성하였다.

물론 "도전에 맞선 대응" 국면도 존재한다. 사업 참여 중에도 운영상의 어려움과 사회적 장벽이 나타나, 이는 또 다른 변화를 위한 자극제가 되었다. 예를 들어, 지원인력 부족으로 혼자 이동해야 할 때 겪는 곤란함, 대중교통의 미비로 출근길에 지친 날들, 그리고 1년 단위 계약직이라는 신분에서 오는 불안정한 미래 등이 그것이다. 이러한 난관에 직면하여 참여자들은 다시 옛 자신으로 돌아갈 것인가, 앞으로 나아갈 것인가의 선택을 반복적으로 요구받았다. 대부분의 참여자들은 포기 대신 행동을 선택하였다. 동료들과 함께 목소리를 높여 "이 일자리를 지켜달라"고 요구했고, 스스로도 역량을 키워 더 많은 일을 해내겠다는 의지를 다졌다. 이 과정에서 그들은 단순히 보호받는 이용자가 아니라, 권리를 요구하고 만들어가는 주체임을 다시 한번 확인하였다. 참여자들이 처한 현실의 제약은 '새로운 권리 실현의 장'으로 재구성되었고, 이는 곧 장애인 당사자 운동의 한 부분으로 연결되었다.

스토리 라인의 결말부에서, 참여자들의 현재와 미래는 희망으로 채색된다. "새로운 꿈과 역할의 확립" 단계에서, 이들은 권리중심 공공일자리 참여를 통해 각자 인생의 목표를 새롭게 정립하였다. 김기범은 미술 활동을 통해 "화가가 되고 싶다"는 꿈을 꾸게 되었고, 강슬기는 자신을 "장애인권 운동가"로 성장시키겠다는 포부를 밝혔다. 최민호 등은 사회복지사 자격증 취득이나 더 높은 교육과정 진학 등의 계획을 세우며 장기적인 커리어 비전을 수립하였다.

또한 많은 참여자가 "이 일자리가 안정적으로 계속되었으면 좋겠다"고 입을 모았는데, 이는 곧 자신들의 역할이 지속되길 바란다는 뜻이기도 하다. 권리중심 공공일자리 노동자로서의 정체성은 이들에게 이제 빼앗기고 싶지 않은 자기 삶의 중요한 일부가 되었다. 전소연은 "이 일자리가 없어지면 자기 주체성을 잃게 될 것 같아 두렵다"고까지 말하며, 일자리가 개인의 존재 가치와 연결되었음을 시사했다.

결국 이들의 이야기는 "권리를 찾은 개인이 사회의 변화를 이끈다"는 메시지로 귀결된다. 권리중심 공공일자리의 경험은 참여자 개개인의 삶을 변모시켰을 뿐 아니라, "장애인은 일할 수 없다"는 사회 편견을 깨는 현실 증거가 되었다. 과거 주변인에 머물렀던 이들이 이제는 당당한 노동의 주체로, 지역사회를 변화시키는 행위자로 우뚝 서게 된 것이다. 이러한 내러티브는 장애인 당사자의 정체성 변화(의존적 대상 → 능동적 권리주체), 행위능력 향상(무력감 → 자기옹호) 그리고 사회적 역할 전환(비생산인구 → 동료 노동자 겸 시민활동가)을 생생히 그려준다.

요컨대, 연구 참여자들의 경험담을 한 편의 이야기로 재구성하면 "배제된 삶에서 권리를 실천하는 노동자로 다시 태어나기까지"의 여정이라 할 수 있다. 이 여정 속에서 정체

성, 에이전시(행위성), 사회적 지위가 재편되었으며, 이는 권리중심 공공일자리라는 혁신적 제도가 가져온 변화임을 극명하게 보여준다. 결론적으로 권리중심 공공일자리는 단순한 장애인 고용 정책이 아니라, 장애인 노동권을 실현하고 사회적 변화를 만들어 가는 중요한 장이었다. 그리고 참여자들은 그 변화를 직접 만들어 가는 주체로서, 노동자로서, 이 과정의 중심에 서 있다. 이들이 만들어 가는 과정이 지속된다면, 권리중심 공공일자리는 단순한 일자리 이상의 의미를 가지며, 장애인 노동 정책의 전환점을 마련하는 중요한 기회가 될 것이다.

### (5) 논의

근거이론방법을 적용한 이 연구의 결과에 대한 논의를 내용적 함의, 정책적 함의 및 방법론적 함의로 각각 구분하여 제시하면 다음과 같다.

#### ① 내용적 함의

이 연구 결과는 중증장애인에게 권리 기반의 일자리가 제공될 때 어떠한 긍정적 변화가 일어나는지를 실증적으로 보여준다는 점에서, 기존의 장애인 고용 연구들과 맥을 같이한다. 선행 연구들에서도 장애인의 유급 고용 경험이 삶의 질 향상과 자기효능감 증대에 기여함을 보고한 바 있다(최형민, 2023). 특히 서울시 권리중심 공공일자리 참여자들을 대상으로 한 한 연구에서는, 참여 이후 삶의 질 지표가 유의미하게 향상되었으며 사회참여 욕구가 충족되었다고 한다(최형민, 2023). 이는 본 연구 참여자들이 진술한 개인적·사회적 변화와 일치한다. 또한 최중증 발달장애인의 권리중심 일자리 경험을 다룬 연구(최바름, 2023)에서는 이들이 동료 노동자로서 관계 맺는 과정을 강조하는데, 이 연구에서도 동료와의 협력 및 관계 확장이 핵심 결과로 나타나 기존 논의를 뒷받침한다. 요컨대, “일할 기회의 부여” 자체가 중증장애인에게는 사회적 배제 상황을 극복하는 강력한 수단이 됨을 확인할 수 있다.

그러나 이 연구는 단순히 고용이 주는 심리사회적 효과를 넘어, “권리중심”이라는 가치 지향적 일자리의 효과를 구체화했다는 점에서 기존 문헌에 대한 확장을 제공한다. 과거 장애인 고용정책은 주로 보호작업장이나 단순 일자리 제공에 초점을 두었고, 일부 연구들은 이러한 보호고용 모델이 낮은 임금과 격리된 작업환경 때문에 장애인의 자존감 향상에 한계가 있다고 비판해왔다. 실제로 한국의 경우 장애인 직업재활시설에서 장애인 근로자에게 최저임금 적용을 제외하는 관행이 오랫동안 유지되었으며, 이는 “장애인은 저렴한 임금으로도 일할 수 있다”는 잘못된 시그널을 사회에 줌으로써 장애인에 대한 차별을 강화한다는 지적이 있다. 이러한 맥락에서, 권리중심 공공일자리 모델은 “최중증장애인도 정당한 임금 노동을 할 수 있다”는 패러다임 전환을 보여준다.

이뿐만 아니라, 권리중심 공공일자리는 기존 노동시장에서 요구하는 ‘생산성’에 대해 새로운 패러다임을 제시하였다. 참여자들이 권리중심 공공일자리를 통해 생산한 것은 기존 시장에서 추구하는 “생산가치가 있는 상품”과는 완전히 다른 ‘권리’라는 상품이었다. 권리를 생산한 노동자들은 이윤을 남기는 착취적 노동이 아닌, 가치를 남기는 협력적 노동을 실천했다. 이를 통해 불평등에 대항하고, 사회적 변화를 도모하며, 중증장애인 노동의 새로운 대안을 제시한 것이다.

따라서 이 모델은 노동권과 시민권을 연계하여 장애인에게 사회변혁적 역할까지 부여하고 있는 것이다. 이는 장애인 노동에 대한 기존 담론—단순 생산성 논리나 동정적 시

혜 관점—을 넘어, 노동의 사회문화적 의미를 재해석하게 만든다. 특히, 참여자들이 자신들의 활동을 통해 지역사회의 변화를 직접 이루어냈다고 인식하는 부분은, 장애인 고용을 개인적 재활(rehabilitation) 차원이 아니라 집합적 사회참여 차원으로 바라보는 관점을 제시한다. 이는 최근 장애인운동 연구에서 강조되는 "장애인 당사자의 주체적 참여"와 궤를 같이한다. 예컨대, 장애학(disability studies)에서는 장애인을 수동적 복지수혜자가 아닌 능동적 권리주체로 보아야 한다고 주장하는데, 권리중심 일자리 경험은 이를 실제 사례로 입증하고 있다.

또한 근거이론적으로 볼 때, 이 연구의 최종 이론은 "중증장애인의 권한강화(empowerment) 과정"을 제시함으로써 장애인 노동 연구의 이론 지평을 넓혔다. 기존 정량연구들이 확인한 현상을 과정 중심의 이론으로 연결짓고, 그 속에서 정체성 변화와 맥락의 역할을 해명하였다는 의의가 있다.

**② 정책적 함의**

이 연구는 현행 권리중심 공공일자리 사업이 참여자 개인에게 매우 유의미한 변화를 가져옴을 보여주었지만, 동시에 사업의 불안정성과 구조적 한계도 드러냈다. 이는 향후 정책 개선의 시급성을 시사한다. 우선, 고용 지속성과 안정성을 확보하기 위한 제도 개선이 필요하다. 현재 다수 지방자치단체에서 시행 중인 권리중심 공공일자리는 1년 단위 기간제 계약 형태로 운영되어, 참여자들이 해마다 재계약 여부를 걱정해야 하는 불안정성이 존재한다. 인터뷰 참여자 전소연이 "이 일자리가 없어질까 불안하다"고 말한 것처럼, 정규직화에 준하는 고용 보장은 참여자들의 가장 큰 바람이었다. 일부 지자체에서는 11개월 계약 후 1개월 공백을 두어 퇴직금 미지급 등 비용을 줄이는 편법도 쓰이고 있어, 이는 장애인 노동권 관점에서 바람직하지 않다. 정책적으로 이 사업을 국가 사업으로 승격하여 예산을 안정적으로 확보하고, 상시적 일자리로 전환하는 방안을 고려해야 한다. 실제 2023년에는 국회와 정부 차원에서 '권리중심 중증장애인 공공일자리 사업'의 법적 근거를 마련하려는 움직임이 있었다. 이러한 입법화와 제도화가 이뤄진다면, 일자리의 지속가능성이 담보되어 더 많은 장애인들이 장기적으로 참여할 수 있을 것이다.

다음으로, 임금 및 복지제도 연계의 개선이 필요하다. 참여자들이 제기한 바와 같이, 현재 기초생활수급 장애인의 경우 일정 임금 이상 소득이 발생하면 생계급여가 감소하거나 자격을 상실하게 된다. 이는 일을 할수록 오히려 전체 소득 수준이 크게 나아지지 않거나 불이익을 받는 "복지 함정"이 되어 구직 의욕을 떨어뜨릴 우려가 있다. 따라서 권리중심 공공일자리와 같은 중증장애인 대상 공공일자리 소득은 복지급여 산정에서 예외를 두는 등 유연한 조치가 요구된다. 일부 국가에서는 장애인 근로소득에 대해 일정액 공제를 적용하거나 보조금 형태로 지원하여 근로유인을 보존하고 있다. 우리나라에서도 유사한 대책을 검토함으로써 장애인이 일자리 사업에 참여하더라도 빈곤해지지 않는 환

경을 조성해야 한다.

아울러, 최저임금법 상의 장애인 적용제외 조항(제7조)에 대한 전면 재검토도 필요하다. 권리중심 공공일자리는 “중증장애인도 생산적 노동이 가능하고, 그에 대한 정당한 임금을 받을 가치가 있다”는 것을 증명하였다. 장애계에서는 오래전부터 해당 조항이 UN 장애인권리협약 제27조(고용에서의 권리)에 반한다며 폐지를 요구해왔으며, 이에 대해 정책 입안자들이 이 목소리에 응답하여 모든 장애인에게 최저임금 이상의 보편적 노동권을 보장할 때가 되었다.

또 한 가지 정책적 함의는 지원체계 강화이다. 이 연구 참여자들의 경험 속에서, 개인별 지원인의 도움과 대중교통 접근성 등은 여전히 개선 여지가 있는 부분으로 나타났다. 이는 단순히 개별 사업 차원의 문제가 아니라 사회적 인프라의 문제다. 권리중심 일자리의 확대와 성공을 위해서는 장애인이 자유롭게 출퇴근하고 직무를 수행할 수 있는 환경이 뒷받침되어야 한다. 예를 들면, 중증장애인 이동지원 서비스의 확충, 근무지 내 장애편의시설 확보, 충분한 근로지원인 및 활동지원사 배치 등이 요구된다. 특히 발달장애인의 경우 직무지도 인력의 역할이 매우 중요한데, 현재 일부 지역에선 인력 부족으로 한 명의 지원인이 여러 명을 동시에 지원하는 어려움이 있다고 한다. 이를 해결하기 위해 국가는 지원 인력 배치 기준을 마련하고 재정을 투입하여, 장애인 노동자가 각자의 특성과 필요에 맞는 근로환경에서 역량을 발휘할 수 있게 해야 한다.

마지막으로, 권리중심 공공일자리의 전국적 확산을 정책과제로 언급할 필요가 있다. 현재 이 사업은 서울시와 일부 지자체에서 시범적으로 운영되고 있으나, 그 성과가 입증된 만큼 중앙정부 차원의 추진이 요구된다. 고용의 안정성과 더불어 지역간 격차를 축소하고, 더 많은 중증장애인의 채용을 보장하기 위함이다. 이는 장애인 고용정책의 패러다임을 전환하는 일이기도 하다. 과거의 고용할당제나 보호고용 중심 정책에서 나아가, “권리중심형 일자리”를 국가 프로그램으로 도입한다면, 최중증장애인까지 포괄하는 전국 단위의 포용적 고용체계를 구축할 수 있을 것이다.

**③ 방법론적 함의**

한편, 이 연구는 Charmaz의 구성주의 근거이론을 적용하여 이론 생성 과정을 상세히 보여주었다는 점에서 방법론적으로도 기여한다. 특히, 근거이론 연구에서 중요한 개념 간 연결과 범주의 통합을 패러다임 모형과 스토리 라인으로 체계화함으로써, 복잡한 질적 자료를 이론화하는 하나의 모범을 제시하였다. Charmaz(2006)는 구성주의 근거이론에서 연구자와 참여자의 공동 구성성(co-construction)을 강조하는데, 이 연구에서는 참여자들의 직접 목소리를 다수 인용하고 연구자 메모를 반영하여 이론을 구성함으로써 자료에 밀착된 이론화를 실현하였다. 예를 들어, “노동자로 인정받는 것이 자신에게 어떤 의미인지 깨닫게 되었다”와 같은 참여자의 핵심 진술은 이론화 과정에서 “노동자 정

체성의 확립"이라는 범주로 승화되었다. 이렇게 1차 자료와 개념적 범주를 왕복하는 구성주의적 접근은, 근거이론의 신뢰도와 이해 가능성을 높여준다.

또한 Strauss & Corbin이 제시한 패러다임 모형을 융통성 있게 활용하면서도 Charmaz의 유연한 코딩 방식을 조화시킨 점도 이론적 의의이다. 개방코딩-축코딩-선택코딩이라는 일련의 단계는 Strauss & Corbin(1998)식의 체계성을 따르지만, 그 적용에 있어서는 자료에 드러난 참여자의 주관적 의미 세계를 우선시하였다. 이는 Glaser식의 고전적 근거이론이 지나치게 연구자 주도적 범주화에 치우칠 수 있다는 비판에 대응하는 것이기도 하다. 나아가, 이 연구는 장애인 노동이라는 주제 영역에서 새로운 개념을 제안하였다. 예컨대, "권리 실천의 장으로서의 일자리", "동료노동자 되기", "노동을 통한 주체성 회복" 등의 개념은 기존 장애인 고용 연구에서 충분히 다루지 않았던 측면을 이론화한 것이다. 이러한 개념은 장애인 노동 경험을 권리 담론, 사회적 참여, 집단적 정체성 형성의 맥락에서 이해하도록 해준다. 이는 장애학 및 노동사회학 분야에 근거이론을 통해 실제 당사자 경험 기반의 이론적 틀을 제공한 것으로 평가될 수 있다.

결과적으로, 이 연구는 근거이론 방법론의 적용 가능성을 확장하면서, 장애인 노동 연구에 경험적 근거를 갖춘 이론적 통찰을 보탰다. 이러한 2차적 기여는 향후 유사한 연구(예: 다른 지역의 사례, 장애유형별 사례 등)에서 이론을 비교·발전시키는 토대가 될 것이다.

**④ 실천적 함의: 프로그램 설계와 장애인 권리 증진**

이 연구 결과는 권리중심 중증장애인 공공일자리와 같은 프로그램을 기획·운영하는 현장에 여러 실천적 시사점을 제공한다. 첫째, 프로그램 설계 측면에서, 단순히 일자리 숫자를 늘리는 것뿐만 아니라 직무의 내용과 환경을 권리중심으로 구성하는 것이 중요함을 확인하였다. 참여자들이 이 일자리에서 의미를 느낀 가장 큰 이유는, 주어진 일이 지루한 잡무가 아니라 사회적 가치를 지닌 활동이었기 때문이다. 따라서 유사한 장애인 일자리 사업을 계획할 때, 장애인의 자아실현과 권익옹호를 동시에 달성할 수 있는 창의적인 직무를 개발하는 노력이 필요하다. 예를 들어, 문화예술에 재능이 있는 장애인에게는 지역 문화 행사 기획자로서의 역할을, 정책에 관심이 있는 장애인에게는 모니터링 요원이나 자문위원 역할을 부여하는 식의 맞춤형 직무 디자인이 요구된다. 이는 참여자의 동기부여를 높이고 지속적인 참여를 이끌어내는 핵심 요인이 될 것이다.

둘째, 교육 및 지원의 측면에서, 중증장애인이 처음 노동 세계에 참여할 때 겪는 시행착오를 줄이기 위한 사전교육 및 멘토링이 필요하다. 이 연구 참여자들은 새로운 역할에 적응하는 과정에서 동료 및 지원인에게 많은 것을 배웠다고 했다. 이를 프로그램화한다면, 선배 참여자가 신입 참여자에게 노하우를 전수하는 동료 멘토 프로그램이나, 기본적인 노동교육(근로자 권리, 직장 예절 등)을 제공하는 오리엔테이션 과정을 생각해볼 수

있다. 이러한 지원 장치들은 장애인 노동자로서의 정체성 획득을 촉진하고 초기 탈락률을 줄이는 데 도움이 될 것이다.

셋째, 옹호와 협력 측면에서, 권리중심 공공일자리 모델이 더욱 확산되기 위해서는 장애인 단체와 지자체, 기업 간 협력이 중요하다. 현재 이 사업은 주로 장애인 단체가 수행 주체가 되어 왔으나, 앞으로는 일반 기업이나 공공기관에서도 이 철학을 받아들여 포용적 고용모델을 도입하도록 유도할 필요가 있다. 예컨대, 한 지역사회 내에서 공공기관은 정책 모니터링 역할로, 민간기업은 장애인식 개선 교육이나 컨설팅 역할로, 장애인 단체는 권익옹호 활동과 문화예술 활동 파트로 각각 중증장애인을 고용하여 다기관 연계 일자리를 만드는 방안을 생각해볼 수 있다. 이는 권리중심 공공일자리의 취지를 널리 퍼뜨리고 더 많은 장애인에게 다양한 선택지를 제공할 것이다. 또한 장애인 당사자들이 정책 결정 과정에 직접 참여하도록 보장하는 것도 실천적 함의 중 하나이다. 연구 참여자들이 스스로 정책 제언과 집회에 나섰듯이, 프로그램 운영자들은 참여자들의 목소리가 피드백 메커니즘을 통해 정책 개선에 반영되도록 해야 한다. 이를 위해 정기적인 운영 간담회나 참여자 위원회를 구성하여, 일자리의 질 향상과 문제 해결에 당사자가 주체로 관여할 수 있게 해야 한다.

넷째, 장애인 권리옹호 운동과 사회통합 측면에서의 함의를 들 수 있다. 권리중심 공공일자리 참여자들은 단순히 개인의 일자리 만족에 그치지 않고 지역사회 변화를 이끌었다는 점에서, 이 모델은 장애인과 비장애인 간의 사회적 거리감을 좁히는 효과가 있다. 거리 캠페인, 교육활동 등을 통해 시민들은 장애인을 “동등한 시민으로서 목소리를 내는 사람”으로 접하게 되었고, 이는 지역사회의 인식 개선으로 이어졌다. 따라서 향후 유사 사업을 운영하는 지방정부나 단체들은 이점을 부각하여 비장애인 커뮤니티와의 연대를 모색할 수 있다. 예컨대, 일반 주민들을 초대하는 권리중심 공공일자리 성과 발표회나 장애인권 페스티벌을 개최하여, 참여자들의 활동을 공유하고 지역사회 구성원들과 어울릴 기회를 만드는 것이다. 이는 장애인 고용 사업이 곧 지역사회 통합 사업임을 보여주는 계기가 될 것이다.

종합하면, 이 연구의 발견은 실천 현장에서 “무엇을 개선하고 강화해야 하는가”에 대한 구체적 방향을 제공한다. 장애인 노동에 새로운 대안을 제시한 권리중심 중증장애인 공공일자리 모델은 이미 많은 긍정적 가능성을 증명하였으며, 이제 남은 과제는 안정적 확대와 지속적인 질 관리이다. 이를 위해 정책입안자, 현장실무자, 장애인 당사자가 협력하여 장애인의 노동할 권리를 현실 속에서 구현해 나가야 할 것이다.

# V

# 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 발전 방안

1. 주요 연구 결과 분석
2. 정책 개선 과제 도출
3. 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업의 중장기 발전 방안

# V. 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 발전 방안

## 1. 주요 연구 결과 분석

### 1) 이론적 배경

중증장애인의 노동권 보장은 헌법과 국제조약(예: UN 장애인권리협약)에 명시된 기본권임에도, 산업사회에서 노동이 생산성과 효율 중심으로 정의된 탓에 중증장애인은 오랫동안 노동 주체로 구조적 배제되어 왔다. 자본주의 생산체제에서 “일할 수 없음” 자체가 장애로 간주되는 풍조가 형성되어 왔으며(Matthews, 2021), 그 결과 중증장애인은 생산활동의 범주에서 제외되고 경제적 가치가 낮게 평가되어 왔다. 과거 한국의 장애인복지 정책도 생산성과 능력 중심으로 전개되어, 중증장애인은 가족 부양이나 시설 보호의 대상으로만 여겨지는 경향이 강했다(박경석, 2020). 실제로 1960년대 이후 도입된 보호고용(장애인 보호작업장 등)은 일반 노동시장에 참여가 어려운 중증장애인에게 작업 기회를 제공했으나, 최저임금 적용 제외로 인해 열악한 임금 수준에 머물렀다. 2020년 기준 전체 장애인 근로자의 약 66%가 최저임금 미만의 급여를 받고 있고, 그 중 89%는 보호작업장에서 일하고 있다는 통계는 이러한 현실을 단적으로 보여준다(김성태 & 명숙, 2023). 이러한 시혜적·보호적 접근에서는 장애인의 노동이 온전한 노동으로 인정되지 못하고 “비생산적 존재”로 낙인찍히는 악순환이 지속되었다. 1980년대 이후 국제적으로 장애인 노동권에 대한 인식이 변화하면서, 한국도 장애인고용촉진법 제정(1990)과 장애인 의무고용제도 도입 등 통합고용을 지향하는 노력이 이루어졌다. 그러나 현실에서는 경증 장애인 중심의 고용이 주를 이루고 중증장애인은 여전히 취업 기회에서 소외되었다(김태양, 2020; 윤정향, 2024).

이러한 한계를 극복하기 위해 최근에는 노동의 개념을 재구성하려는 시도가 제기된다. 즉, 중증장애인의 노동을 사회적 가치를 생산하는 활동으로 재정의하고, 노동을 통해 얻는 보상과 사회적 인정 체계를 확장하자는 것이다. 이는 돌봄노동 등 기존에 저평가되던 활동을 사회적으로 가치 있는 노동으로 인정하려는 움직임과 맥을 같이한다. 장애인 당사자의 노동이 개인의 생계뿐 아니라 지역사회에 긍정적 영향을 미치고 사회적 가치를 창출한다는 관점을 받아들여, 중증장애인 노동을 시혜나 재활이 아닌 권리이자 사회공헌 행위로 바라보는 패러다임 전환이 필요하다는 주장이다(박경석, 2020; 윤정향, 2024).

이러한 이론적 배경하에 등장한 개념이 “사회적 가치 생산 노동”이다. 이는 장애인의 노동을 경제적 효율성만이 아니라 사회적 가치 창출에 기여하는 포괄적 개념으로 보는

것이며, 장애인도 다양한 방식으로 공동체에 유용한 기여를 할 수 있다는 믿음에 기반한다. 이 개념은 UN 장애인권리협약의 정신과도 통하며, 노동권을 복지의 시혜가 아닌 인권으로 구현하려는 철학적 토대를 제공한다(석희정 외, 2024). 요컨대 권리중심 노동 패러다임은 중증장애인을 온전한 노동 주체로 인정하고, 그들의 노동이 갖는 사회적 가치를 재조명함으로써 장애인 고용정책의 새로운 전환을 추구한다.

### 2) 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 현황 및 최근 동향

위와 같은 배경에서 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업(이하 권리중심 공공일자리)이 새로운 대안으로 부상하였다. 이 사업은 노동시장에서 배제된 최중증장애인에게 공공부문에서 사회적 가치 실현을 위한 맞춤형 일자리 기회를 제공함으로써, 헌법과 장애인권리협약에 명시된 노동권을 현실에서 구현하려는 시도이다(석희정 외, 2024). 2020년 서울시에서 최초로 약 260명 규모의 시범사업으로 시작된 이후(김유미, 2022), 경기도를 비롯한 전라남도, 전라북도, 경상남도, 강원도, 춘천시 등 여러 지자체로 빠르게 확대되었다.

2024년 현재 서울, 경기, 부산 등 약 9개 광역자치단체에서 사업을 운영 중이며, 참여 중인 중증장애인은 전국적으로 약 1,000명 내외에 이르는 것으로 파악된다. 이는 불과 몇 년 사이에 단기간에 달성한 빠른 성과로 평가되며, 2023년 이후에도 다른 지자체들의 신규 도입 검토가 계속되어 참여 지역이 꾸준히 늘어나는 추세이다. 이 사업의 추진 근거로는 2024년 말 국회에 발의된 「권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 지원 특별법안」이 있다. 동 법안은 권리중심 공공일자리의 정의, 국가·지자체의 책임, 재정지원 등의 근거를 담고 있으며, 법제화를 통해 사업의 안정적 추진 기반을 마련하려는 움직임이 구체화된 것이다. 현재까지 권리중심 공공일자리는 지방자치단체 조례나 지침 수준에서 운영되고 있으나, 앞으로는 상위 법령화를 통해 국가 정책으로 편입될 가능성이 높아졌다. 사업의 개념과 특성을 살펴보면, “권리중심”이라는 명칭이 드러내듯이 이 일자리에서는 장애인 당사자가 단순히 임금을 받는 것에 그치지 않고 자신과 동료 장애인의 권익옹호 활동과 사회적 기여를 능동적으로 수행하는 노동자로 자리매김하도록 지원한다는 점이 가장 큰 특징이다. 전통적인 보호고용이나 복지일자리와 달리, 장애인의 노동을 시혜가 아닌 권리의 관점에서 재해석한 모델인 것이다. 예를 들어 권리중심 공공일자리의 참여자들은 각자의 직무를 통해 동료 장애인의 권리옹호, 지역사회 장애인 인식개선 활동, 문화예술 활동을 통한 사회와의 소통 등을 수행한다. 이러한 직무들은 비장애인에게도 유익한 사회적 가치를 창출하면서 동시에 장애인 당사자에게는 자아실현과 사회참여의 기회를 부여한다. 이는 장애인을 온전한 노동의 가치 생산자로 보는 패러다임 전환에 기반한 것으로, “장애인도 사회 변화에 기여하는 적극적 생산자”라는 인식을 확산시키고자 한다(최바름, 2023).

사업 추진 현황을 구체적으로 보면, 운영 주체는 주로 지방자치단체와 해당 지자체로부터 위탁을 받은 장애인자립생활센터(IL센터) 등의 비영리 단체들이다. 예컨대 2024년 기준 경기도의 수행기관은 34개소, 경남 27개소, 전남 17개소 등의 규모로 지역별 여러 기관이 사업을 집행하고 있다. 참여자들은 대부분 **시간제(주 14~15시간 내외)**로 근무하며, 활동지원사 등 지원인력의 도움을 받아 직무를 수행한다. 직무 분야는 크게 ① 장애인 권익옹호 활동, ② 장애인식개선 및 교육활동, ③ 문화예술 활동의 세 범주로 나눌 수 있다. 구체적으로는 △장애인 권리교육, 캠페인, 모니터링 등 권익옹호, △학교나 지역사회에서의 인식개선 강의, △미술·공연 등 문화예술 작품활동 등이 이루어지고 있다. 참여자는 자신의 적성과 관심에 따라 이 중 하나 이상의 분야에서 활동하며, 이를 통해 지역사회 변화를 이끌어내는 사회적 성과를 창출하고 있다.

주요 성과로는 참여자들의 삶의 변화와 사업의 확산을 들 수 있다. 우선, 상당수 최중증장애인에게 생애 첫 노동경험을 제공함으로써 삶의 질 향상에 기여한 점이 큰 성과이다. 기존에 일자리 기회가 전무하던 최중증장애인 당사자들이 급여를 받고 정기적으로 사회적 역할을 수행하게 되면서 자존감과 삶의 만족도가 크게 높아졌다. 한 조사에 따르면, 경기도 사업 참여자의 경우 “사람들을 만나는 기회”에 대한 만족도가 참여 이전 2.17점에서 이후 4.07점으로 상승했고, 자신의 삶의 질이 개선되었다고 느끼는 응답이 매우 높게 나타났다(최형민, 2023). 또한 현재 담당하는 직무가 자신에게 잘 맞는다고 생각하는 정도가 높고, 주변에 이 일자리를 추천할 의향도 높은 것으로 조사되었다(최형민, 2023). 이러한 긍정적 경험은 참여자들을 “내 삶에서 가장 만족스러운 부분이 일(직업)”이라고까지 말하게 할 정도로 큰 의미로 다가왔다고 한다(석희정 외, 2024). 더불어 가족과 지역사회의 인식 변화도 나타나, 참여자 가족들이 장애인을 더 이상 보호대상이 아니라 일하는 사회인으로 인식하게 되었다는 피드백이 다수 보고되었다.

최근 동향으로는, 앞서 언급한 법제화 추진 외에 중앙정부 차원의 관심 증가가 있다. 고용노동부와 보건복지부 등 관련 부처에서도 권리중심 일자리 모델을 장애인 고용정책의 새로운 한 축으로 검토하기 시작했다. 특히 2023년 고용노동부는 장애인고용률이 3.17%로 상승했다는 보도자료에서 “고용이 어려운 최중증장애인을 위한 새로운 일자리 모델 개발”의 필요성을 언급하며 권리중심 일자리 사례를 주목하고 있다(고용노동부, 2024). 이러한 움직임은 향후 권리중심 공공일자리 사업이 국가 정책으로 편입되고, 예산 지원이 확대될 가능성을 보여준다. 요컨대, 권리중심 공공일자리는 짧은 기간 내에 성과와 가능성을 입증하며 국내 장애인 고용·복지 담론에 중요한 화두를 던졌고, 이제는 제도적 안착과 전국적 확대를 모색하는 단계에 접어들고 있다.

3) 사업에 대한 인식 및 요구(설문조사 결과)

이 연구에서는 권리중심 공공일자리 사업과 관련된 이해관계자를 대상으로 설문조사를

실시하여, 사업에 대한 인식과 개선 요구를 파악하였다. 설문조사는 △사업 참여 장애인(권리중심 일자리 참여자), △사업 수행기관 전담인력(IL센터 종사자 등), △다른 유형의 장애인일자리사업 참여자 등을 대상으로 이루어졌다. 총 응답자는 장애인 일자리 참여자 199명, 수행기관 전담인력 69명, 기타 일자리 참여 장애인 133명 등으로, 이들의 다양한 의견이 수집되었다. 우선, 사업 참여 장애인들의 경우 전반적으로 사업에 대한 만족도가 매우 높게 나타났다. 응답한 권리중심 일자리 참여자 중 다수는 현재 수행 중인 업무에 보람과 만족을 느끼고 있었으며, 이 일자리가 자신의 삶의 질을 향상시켰다고 평가했다. 예를 들어 "업무 자체에 대한 만족도"를 묻는 문항에서 상당수가 "매우 만족" 응답을 선택하였고, "일자리 참여 이후 삶의 변화"에 대해서도 긍정적 변화가 있었다는 응답이 압도적으로 많았다(최형민, 2023). 특히 교육·훈련 프로그램의 도움에 대한 질문에는 거의 모든 참여자가 "매우 도움이 되었다"고 답변하였고, 권리중심 일자리를 다른 최중증장애인에게 추천하고 싶다는 비율도 높게 나타났다. 이러한 결과는 권리중심 일자리가 최중증장애인 당사자들의 자기효능감 고취와 사회참여 욕구 충족에 크게 기여하고 있음을 보여준다. 실제로 많은 참여자들이 "이전에는 상상도 못했던 사회참여의 기쁨과 역할 수행의 보람을 느끼고 있다"고 입을 모았다.

사업 수행기관 전담인력(실무자)들의 인식도 대체로 긍정적이었다. 이들은 권리중심 공공일자리 사업이 "단순한 일자리 제공을 넘어 중증장애인의 지역사회 완전 참여를 지향하는 혁신적인 사업"이라는 점에 공감하고 있었다. 전담인력들은 참여자들의 높은 만족도가 사업의 안정적 운영에 기여한다고 평가하면서, 현장에서 느낀 몇 가지 개선점도 제안하였다. 예를 들어 일부 전담인력은 "참여자들의 직무 역량에 대한 체계적 진단과 배치가 강화될 필요가 있다"고 응답했고, "타 복지서비스(활동지원 등)와의 시간 조정 문제"를 언급하며 제도적 보완을 요구하기도 했다. 이는 현장에서 사업을 운영하는 종사자들의 시각에서 본 실질적인 개선 요구로서, 이후 정책과제 도출에 반영되었다.

또한 권리중심 일자리 사업 참여자와 타 일자리 사업 참여자 간 설문조사 결과를 비교한 결과, 두 그룹 간 인식과 경험에 상당한 차이가 나타났다. 권리중심 일자리 참여자는 전반적인 일자리 만족도(75%)가 타 일자리 참여자(약 44%)에 비해 현저히 높았으며, 특히 일자리를 통한 사회적 기여와 자존감 향상 등 정서적 만족도가 두드러졌다. 또한 권리중심 일자리 참여자는 노동권에 대한 명확한 인식을 보였는데, 약 80%가 "장애인에게도 최저임금 보장이 필수적"이라고 응답한 반면, 타 일자리 참여자는 노동을 권리보다는 생계유지나 보호의 측면에서 받아들이는 경향이 높아 노동권 보장 요구가 상대적으로 낮았다.

근로조건 측면에서는 두 그룹 모두 현행 급여 수준에 만족하지 못했으나, 권리중심 일자리 참여자(약 68%)는 급여 수준과 고용 안정성 개선에 대해 적극적으로 요구한 반면, 타 일자리 참여자는 낮은 임금과 고용 불안정을 수동적으로 수용하는 태도를 보였다. 이는 권리중심 일자리가 노동자의 권리 인식을 높이고, 장애인의 기대 수준과 근로조건에

대한 인식을 적극적으로 변화시키고 있음을 시사한다.

직무 적합성 및 다양성에 대한 평가에서도 권리중심 일자리 참여자는 약 69%가 자신의 흥미와 적성에 맞는 일을 하고 있다고 응답했으며, 동시에 직무 다양성 확대에 대한 높은 요구(약 64%)를 나타냈다. 반면, 타 일자리 참여자 중 자신의 직무가 적합하다고 느끼는 비율은 약 37%에 불과했고, 직무 다양성에 대한 기대도 낮았다. 사업에 대한 추천 의향 또한 권리중심 일자리 참여자(85%)가 타 일자리 참여자(48%)보다 현저히 높아, 사업에 대한 전반적인 신뢰와 만족도 측면에서도 권리중심 일자리가 상대적으로 긍정적 평가를 받고 있음을 알 수 있다.

종합하면, 권리중심 일자리 사업은 타 일자리 사업에 비해 장애인의 사회적 참여, 노동권 인식, 직무 만족도 등에서 명확한 장점이 있으며, 참여자의 권리와 삶의 질 향상에 긍정적 영향을 미치고 있다. 다만, 급여 수준과 고용 안정성, 직무 다양성 및 맞춤화 등 근로조건 측면에서 참여자의 높아진 기대를 충족시키기 위한 정책적 보완이 요구된다. 한편, 기존 장애인 일자리 사업에도 권리 중심의 접근을 확대 적용하여 참여자의 노동권 인식 개선을 도모할 필요가 있다.

또한 설문 응답 내용 중 기타 의견 조사 결과, 응답자 다수는 “권리중심 일자리가 지자체 재정 여건에 따라 편차가 커질 수 있다”는 점을 지적하며 지속성에 대한 걱정을 나타냈다. 또한 “아직까지 일반 국민 인지도가 낮아 지원 규모가 제한될까 우려된다”는 의견도 있었다. 이는 사업이 성공적으로 정착하기 위해 안정적 예산 지원과 대국민 홍보가 중요함을 시사한다. 마지막으로 설문에서는 개선이 필요한 영역을 묻는 문항들도 포함되었다. 응답자들은 공통적으로 “사업의 장기적 지속을 위한 제도 개선”, “참여 대상 확대 및 선정의 공정성”, “직무 다양화”, “전담인력 지원 강화” 등을 주요 과제로 꼽았다. 예컨대 장애인 참여자들은 *“이 사업이 계속되기 위해 무엇이 개선되어야 하는가?”*라는 질문에 “정부의 지속적인 지원과 법적 기반 마련”, “더 다양한 일자리 종류 개발”, “일자리 참여기간 연장” 등을 많이 언급하였다. 전담인력들은 “참여자 모집 및 선발 절차의 공정성”, “급여와 근로조건의 향상”, “전담인력 처우 개선” 등을 개선사항으로 지적했다. 이러한 설문조사 결과는 권리중심 공공일자리 사업이 긍정적 효과를 발휘하고 있으면서도 한편으로 정책적 보완 요구가 존재함을 보여준다. 특히 사업 지속성(법·예산), 대상자 선정의 투명성, 직무 및 지원체계 고도화 등은 설문 응답자 다수가 공감한 핵심 개선과제로 드러났다. 이는 다음 절의 정책 개선 과제 도출에 중요한 근거로 작용하였다.

### 4) 사업에 대한 인식 및 요구(초점집단면담 결과)

설문조사의 정량적 결과를 보완하고 심층적인 요구사항을 파악하기 위해, 권리중심 공공일자리 참여자들을 대상으로 초점집단면담(FGI)을 실시하였다. 총 20명의 최중증장애인 참여자가 다양한 장애유형(지적·발달장애, 뇌병변장애, 지체장애 등)과 지역 배경을

대표하도록 선정되었으며, 이들의 경험과 요구를 질적 분석하였다. 면담 참여자들은 모두 현재 권리중심 일자리에서 일하고 있는 당사자들로, 자신의 삶에 일어난 변화와 느끼는 바람을 생생하게 공유하였다.

FGI 결과, 중증장애인 당사자의 시각에서 본 권리중심 일자리의 가치와 개선점이 다각도로 드러났다. 먼저, 대부분의 참여자들은 권리중심 공공일자리를 통해 삶의 획기적인 변화를 경험했다고 입을 모았다. 한 참여자는 “시설에 갇혀 강제노동만 했고 정당한 임금을 못 받았던 과거”를 떠올리며, 지금은 “일을 통해 건강한 일상을 되찾았다”고 말했다. 실제로 후천적 장애로 우울증과 대인기피증을 갖게 되었던 한 참가자는 이 일자리에 참여한 후 사회와 다시 연결되고 우울감을 극복하게 되었다고 털어놓았다. 또 다른 참여자 이석민 씨는 “지역사회에 장애인이 겪는 장벽이 있다면, 이제는 방치하지 않고 내가 직접 개선과정에 참여한다”며, 권리중심 일자리가 자신뿐 아니라 지역사회 성장의 기회가 되었다고 강조했다. 이렇듯 FGI 참가자들은 권리중심 일자리가 자신들에게 자존감 회복과 사회구성원으로서의 역할을 가져다준 점을 가장 큰 성과로 꼽았다.

한편, 보다 나은 사업을 위해 당사자들이 직접 느끼는 개선 요구도 심층적으로 제기되었다. 가장 빈번하게 언급된 것은 “사업이 계속 지속될 수 있을까에 대한 불안”이었다. 많은 참여자가 현재 이 일자리가 1년 단위 사업으로 운영되는 것에 대해 “내년에도 이 일을 할 수 있을지 걱정”이라며 지속 가능한 고용에 대한 희망을 나타냈다. 이들은 한목소리로 “권리중심 일자리가 단발성으로 끝나지 않고 우리의 일자리로 계속 이어지길 바란다”며, 정부의 책임 있는 지속지원을 요청했다. 이는 사업의 제도화와 안정적 예산 확보에 대한 당사자 요구로서, 정책적 개선 필요성과 직접 연결되는 부분이다.

또한 참여 대상의 선정 및 범위와 관련해서는 공정성과 포용성이 주요 이슈로 나타났다. 여러 참여자들은 현행 선발 과정에 대해 “정말 이 일이 꼭 필요한 사람들이 우선 참여하고 있는지 모르겠다”, “주변에 나보다 더 중증인데 신청 기회조차 없었던 친구들이 있다”는 등으로 우려를 표했다. 이에 따라 “진짜로 필요한 최중증장애인이 빠짐없이 참여할 수 있도록 선발기준이 개선되어야 한다”, “선정 과정도 투명하게 공개되면 좋겠다”는 요구가 제기되었다. 특히, 발달장애나 중증뇌병변장애 등 취업취약 유형별로 선발쿼터를 두어 참여 기회를 넓혀달라는 구체적 제안도 있었다. 이는 사업 대상자를 더욱 세분화·확대하여 포용적 일자리로 발전시켜달라는 당사자의 바람으로 해석된다.

직무와 지원체계에 대한 요구도 중요한 주제로 다루어졌다. 대부분의 참여자는 현재 수행 중인 업무에 만족을 표하면서도, “하고 싶은 일이 더 많다”, “새로운 활동도 도전해 보고 싶다”고 말하여 직무 다양화에 대한 기대를 나타냈다. 일부 발달장애인 참여자는 “단순 반복적인 사무보조보다, 내 흥미에 맞는 창의적인 활동을 더 하고 싶다”는 의견을 주었고, 시각장애인 참여자는 “IT 기술을 활용한 일도 할 수 있다”며 새로운 직무 영역 발굴을 건의했다. 이는 권리중심 일자리의 직무 포트폴리오를 확대하고, 참여자의 적성

에 맞는 배치를 강화해야 함을 시사한다.

아울러 직무 수행 중 제공되는 지원에 대해서도 “현재 지원인력이 너무 부족하다”는 지적이 나왔다. 예컨대 의사소통에 어려움이 있는 참여자는 “동료지원가가 옆에서 도와주면 좋겠다”고 했고, 휠체어 이용자는 “직무 수행 공간의 물리적 환경이 좀 더 편리해졌으면 한다”고 언급했다. 이는 개별화된 직무 지원체계의 필요성을 보여주며, “지원인력을 확충하고 보조공학기기 지원을 제도화해야 한다”는 요구로 이어졌다.

마지막으로, 사업 운영 전반에 장애인 당사자의 목소리를 반영해 달라는 요구가 중요하게 제기되었다. 참여자들은 “우리 의견이 정책 결정에 더 많이 반영되면 좋겠다”, *“참여자들이 모여 서로의 경험을 나누고 제안할 창구가 필요하다”*고 강조했다. 이는 장애인 당사자 참여 거버넌스의 구축 요구로서, “정기적인 간담회나 위원회에 당사자 대표가 참여하도록 해달라”는 구체적 제안으로 나타났다. 또한 몇몇 참여자는 다른 지역의 권리중심 일자리 참여자들과 연대하고 싶다는 뜻을 밝히며, 전국 단위의 참여자 협의체나 네트워크 구성을 희망했다. 이는 사업이 단순히 각 지역 개별사업에 머물지 않고, 당사자들이 주체가 되는 운동으로도 발전할 가능성을 보여주는 대목이다.

요약하면, 초점집단면담을 통해 권리중심 공공일자리의 긍정적 효과—자존감 회복, 사회참여 확대, 삶의 질 향상—가 입증됨과 동시에, 사업 지속성과 내실화를 위한 당사자들의 정책적 요구가 분명히 드러났다. 특히 법적 기반 마련과 연속고용, 선정기준 개선으로 가장 필요한 사람에게 기회 제공, 직무 다양화 및 맞춤 지원 강화, 당사자 의견을 정책에 반영 등이 현장의 목소리로 확인되었다. 이러한 FGI 결과는 앞서의 설문조사 결과와 함께 본 사업의 개선을 위한 구체적인 정책 과제 도출에 근거 자료가 되었다.

## 2. 정책 개선 과제 도출

### 1) 정책 개선 방안 마련의 필요성

중증장애인의 경제활동 참여는 여전히 극히 낮은 수준이며, 기존 장애인 고용정책은 주로 경증장애인 중심으로 이루어져 중증장애인은 보호작업장 등에 머무는 한계가 있었다(김기룡, 2023). 이러한 현실 속에서 “권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리” 사업은 중증장애인을 위한 새로운 일자리 패러다임으로 등장하였다. 특히 이 사업은 단순한 일자리 제공을 넘어 장애인 당사자가 장애인권리협약의 취지에 따라 자신의 권리 옹호와 인식 개선을 위한 활동을 직무로 수행한다는 점에서 의의가 크다. 이는 장애인이 시혜나 보호의 객체가 아니라 사회 변화의 주체적 활동가로 자리매김한다는 의미를 가지며, UN 장애인권리위원회도 장애인의 정책 참여와 대중 인식개선 캠페인 주도 참여를 권고한 바 있다(UN 장애인권리위원회, 2018).

이 보고서에서는 'CRPD 캠페이너'를 중심으로 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업의 정책 개선 방안과 2026년부터 2030년까지의 중·장기 발전 로드맵을 제시하고자 한다. CRPD 캠페이너란 장애인 당사자가 사회적·정치적 이슈에 대해 캠페인을 주도적으로 조직하거나 참여하여 변화를 이끌어내는 활동가를 의미한다(김도현, 2021). 이들은 장애인권리협약 제8조에서 규정한 장애에 대한 대중적 인식제고 캠페인을 수행하는 주체로서, 정부가 수행해야 할 인식개선 의무를 현장에서 대리하는 역할을 담당한다. 국내에서도 장애인 당사자가 주도하는 권리옹호 활동을 공식적으로 “캠페이너”로 명명하여 부르고 있으며, 영국 등 해외에서도 “Disability Campaigner”라는 용어가 통용되고 있다(Scope, 2024; IDA, 2024 인용). 이러한 맥락에서 권리중심 공공일자리 참여자를 ‘CRPD 캠페이너’로 재정의하고 그 활동을 체계화하는 것은 타당한 접근이라 할 수 있다.

현재 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업은 2020년 서울시에서 약 260명 규모로 시작되어 다른 지자체로 확산되었으며, 2022년 말 기준으로 전국 4~5개 지자체에서 약 650명의 중증장애인이 이 사업에 참여하고 있다(김유미, 2022). 이후 일부 지자체에서 적극적인 확대 정책을 통해 2024년에는 경기도만 해도 참여자가 전년 대비 200명 늘어난 약 700명에 달하는 등 빠른 성장세를 보이고 있다(석희정 외, 2024). 그러나 선행연구 등을 통해 확인하였듯이 아직까지 해당 사업은 각 지자체 단위의 사업으로 추진되고 있어 법적 기반 미비, 지역 간 편차, 재정의 불안정성, 직무 체계의 표준화 부족 등의 개선과제가 남아 있다. 또한 설문조사 및 초점집단면담을 통해 이 사업의 참여자들은 일자리의 장기 지속과 처우 개선을 강하게 요구하고 있으며, 최중증장애인의 참여 보장과 지역사회의 인식 제고 역시 향후 발전을 위해 해결해야 할 과제로 지적되었다. 이에 연구결과를 바탕으로, 권리중심 공공일자리 사업의 비전과 목표를 재정립하

고 6대 추진전략 및 세부 정책과제를 제안한다. 나아가 2026년부터 2030년까지 총 1만 개의 'CRPD 캠페이너' 일자리 창출을 목표로 단계별 실행계획을 수립하며, 이를 위한 중·장기 발전 로드맵을 제시하고자 한다. 이 정책 제안은 정부 보고서 및 정책 제안서 형식에 맞추어 학술적 근거와 실천 전략을 조화시키고 있으며, 궁극적으로 중증장애인 공공일자리 모델이 지속가능한 권리보장형 일자리 제도로 정착·확대되는 데 기여하는 것을 목적으로 한다.

### 2) 정책 개선 과제 도출 결과

앞서 분석한 이론적 배경, 사업 현황, 이해관계자 인식 및 요구를 토대로 정책 개선 과제 도출 과정을 진행하였다. 여기서는 발견되거나 분석된 정책 개선 과제들을 목록화하고, 이를 사업 추진 기반 마련, CRPD캠페이너로의 확대 개편 추진, 사업 참여 중증장애인 지원 강화, 사업 수행 체계 고도화, 장애인 당사자와의 협치 기반의 사업 운영 체계 구축, 지역사회 인식 개선 등의 6개의 추진 방향으로 범주화하여 제시하고자 한다. 이러한 분류는 다양한 정책 과제들에 우선순위와 담당 주체를 명확히 하기 위한 것으로, 각 범주별 과제들은 상호 연관성을 가지면서도 각각 특유의 실행 방안을 필요로 한다. 이를 위하여 추진 방향별 추진 전략을 제시하고, 이에 따른 정책 과제 순으로 범주화하는 절차를 진행하였고, 그 결과를 제안 근거와 함께 제시하면 〈표 Ⅴ-1〉과 같다.

〈표 Ⅴ-1〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 발전을 위한 정책 개선 과제 도출 결과

| 추진 방향 | 추진 전략 | 정책 과제 | 제안 근거 |
|---|---|---|---|
| 사업 추진 기반 마련 | 권리중심 일자리의 법적 기반 마련 | · 「권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원법」 제정 추진<br>· 시행령·지침 개정 등을 통해 중앙정부 사업으로 추진 | · 정부의 지속적 지원과 법적 기반 필요성 강조(현황 분석 자료)<br>· 국가 차원의 법적·제도적 지원체계 요구(초점집단면담) |
| | 국비 예산 지원 및 재정 지원 방안 마련 | · 중앙정부 재정 지원 근거 마련(국비 및 지방비 매칭 방안 제안)<br>· 다양한 재원 확보 방안 마련(장애인고용촉진기금 활용 등) | · 안정적 예산 지원 필수(설문조사)<br>· 지자체별 재정편차 문제로 국비 확보 필요성 제기(초점집단면담) |
| | 공적 전달체계 구축 | · 중앙정부 차원의 권리중심 공공일자리(또는 CRPD캠페이너중앙지원센터) 설치 · 운영<br>· 광역자치단체별 권리중심 공공일자리(또는 CRPD캠페이너광역지원센터) 설치 · 운영 검토 | · 사업을 효과적으로 운영할 수 있는 공적 전달체계 구축 필요(이론적 배경 등) |
| CRPD 캠페이너로의 확대 개편 추진 | 'CRPD 캠페이너' 직업 명칭 도입 및 공식화 | · 직업 명칭을 'CRPD 캠페이너'로 공식화<br>· CRPD 캠페이너 직무를 개인/그룹/연대 캠페인 활동(직접행동, 인식개선, 홍보 등)으로 체계화 | · 장애인 당사자 캠페인 주체화를 위한 'CRPD 캠페이너' 모델 및 직무 구체화 제안(이론적 배경 및 현황 분석 자료) |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | · CRPD 캠페이너 직무 표준 매뉴얼 개발 및 직무 교육 프로그램 운영 | |
| | 동료지원가 지원 제도 도입 | · CRPD캠페이너 활동을 지원, 조력하는 동료지원가 제도 도입 방안 마련<br>· 동료지원가 시범 운영 및 적용 확대 | · 사업 참여자의 초기 직무 적응을 위하여 동료 중증장애인을 통한 정보 제공, 상담 지원 등 검토 필요(선행연구 등) |
| | 사업 참여 인원 확대 | · 중증장애인 참여 인원 확대를 위한 중장기 지원 계획 수립<br>· 실업자 및 비경활인구 유입 방안 마련 등 중증장애인 참여 확대를 위한 홍보, 상담, 정보제공 방안 마련 | · 사업 참여자 확대 요구(이론적 배경, 현황 분석 자료 및 초점집단면담 등) |
| 사업 참여 중증장애인 지원 강화 | 연속 고용 보장 및 근무 방식 개선 | · 참여 기간에 제한을 두지 않는 정규직화 추진<br>· 다양한 형태의 근무 유형 개발 및 운영(주 10시간/15시간/20시간/30시간 등) | · 고용 불안으로 참여자들의 장기 지속 요구(초점집단면담) |
| | 최중증 장애인 우선 고용 및 참여자 선정 기준 마련 | · 선발 기준에 최중증 장애인 우선권 반영<br>· 유형별 참여 쿼터 도입(발달장애, 중증뇌병변 등)<br>· 참여자 선정을 위한 적격성 평가 기준 및 절차 마련 | · 최중증장애인 참여 보장을 위한 제도 개선 및 적격성 선정 기준 마련 요구(초점집단면담) |
| | 참여자 임금 수준 및 근로조건 향상 | · 연속 고용에 따른 호봉제 급여 체제 도입 방안 마련<br>· 근로시간 탄력화 등 개인 맞춤 근로조건 지원 체제 운영<br>· 유급 병가 등 복리후생 도입 및 처우 개선 방안 마련 | · 전담인력과 참여자 급여·근로조건 향상 요구 및 최저임금 보장 필수(설문조사 및 현황 분석 자료) |
| | 개인맞춤형 직무 지원체계 강화 | · 최중증장애인의 선호 직무와 연계할 수 있는 맞춤고용 지원 체제 구축<br>· 별도의 지원인력 배치 확대 또는 근로지원인 확대 배치 방안 마련<br>· 근무지 등으로의 이동 지원 방안 마련 및 지원 체계 구축<br>· 보조기기 지원 확대 및 지원 체계 구축<br>· 직무 연수 및 교육 프로그램 참여 지원 | · 지원인력 부족 및 보조공학기기 지원 확대 필요성 제기(초점집단면담) |
| 사업 수행 체계 고도화 | 전담인력 확충 및 처우 개선 | · 강화된 전담인력 배치기준 마련<br>· 전담인력 임금 인상 및 정규직화 등 처우 개선<br>· 전담인력을 위한 직무 지원 매뉴얼 개발 및 보급<br>· 전담인력 직무 연수 프로그램 운영 | · 전담인력 처우 개선과 전문인력 확충 및 소진 문제 해결 필요성 제기(설문조사 및 초점집단면담) |
| | 사업수행기관 | · 사업수행기관 성과 평가 준거 | • 전문역량 갖춘 단체를 사업수 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 성과 관리 체계 구축 | 및 성과 관리 매뉴얼 개발<br>· 사업수행기관 평가 인증 및 관리 체계 구축<br>· 우수 사업수행기관에 대한 인센티브 지원 | 행 기관으로 선정, 성과 미흡 시 개선(선행연구)<br>• 참여자 만족·사회적 효과 등 평가하여 정책에 반영(선행연구, FGI) |
| | 맞춤형 직무 지원 체제 구축 | · 개인별 선호 직무, 개인별 정당한 편의제공 유형 및 작업 환경을 고려한 맞춤형 직무 지원 체계 구축(개인별캠페이너직무지원계획 수립 및 운영) | • 개인별 역량 진단을 통한 맞춤 배치 필요(선행연구 및 FGI) |
| | 직무 다양화 및 새로운 직무 영역 개발 | · 권익옹호·문화예술 외 CRPD 홍보와 장애인식 개선 관련 환경, IT, 미디어 연계 직무 발굴<br>· 직무 수행 우수 사례 공유 체제 구축 | · 참여자들이 다양한 직무에 대한 기대와 창의적 활동 욕구 표명(설문조사 및 초점집단면담) |
| 장애인 당사자와의 협치 기반의 사업 운영 체계 구축 | 범정부 차원의 협의체 구축 | · 중앙정부(보건복지부, 고용노동부, 교육부, 문화체육관광부, 국토교통부 등), 지방자치단체, 장애인단체 간 사업 운영 관리 및 지속 가능성 제고를 위한 협의체 운영 | • 중앙(복지부·고용부 등)-지방-공공기관 협의체 운영(선행연구) |
| | 장애인 당사자 의견 반영을 위한 거버넌스 구축 | · 사업수행기관별 참여자 대표 간담회 정례화하여 현장 의견 수렴<br>· 사업수행기관별 참여자 위원회 또는 운영협의체 구성<br>· 전국 단위 참여자 네트워크 구축 및 연례 워크숍 개최 | · 참여자의 정책 결정 참여 기회 확대 요구 및 전국 단위 네트워크 구축 필요성 제기(초점집단면담) |
| 지역사회 인식 개선 | 지역사회 네트워크 구축 | · 지역사회 내 장애인식 개선 및 이 사업에 대한 이해 증진과 협력 체계 구축을 위한 지역사회 내 복지시설, 고용기관, 기업, 시민사회단체와의 협의체 구성 및 운영 | • 지역 복지기관, 자원봉사자, 기업 등과 협력체계 마련(선행연구) |
| | 대국민 장애인식개선 캠페인 개최 | · 매년 중앙 차원 및 지역 차원의 CRPD캠페이너 연합캠페인 행사(축제) 운영 지원 | · 지속적 캠페인의 필요성 제기(초점집단면담) |
| | 다양한 지역사회 인식제고 프로그램 운영 | · 지역사회 주민의 사업에 대한 인식 개선을 위한 프로그램 운영 지원<br>· 온라인 플랫폼 연계 대국민 인식 개선 활동 추진 | · 국민 인지도 낮아 사업 제한 우려로 대국민 홍보 중요성 강조(설문조사 및 초점집단면담) |

〈표 V-1〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 개선을 위한 정책과제가 다층적으로 존재함을 확인할 수 있다. 구체적으로 살펴보면, 먼저 첫 번째 추진 방향은 사업 추진 기반 마련으로서, 권리중심 공공일자리의 법적 근거를 마련하고 안정적 재정 지원과 공적 전달체계 구축을 추진 전략으로 제안하였다. 이와 같

은 추진 전략아래 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원법 제정 및 중앙정부 사업화 추진, 중앙정부 재정 지원 확보와 지방비 매칭, 장애인고용촉진기금 활용 등의 다양한 재원 확보 방안 마련, 사업 운영의 효율화를 위한 공적 전달체계 구축(중앙 및 광역단위 CRPD 캠페이너 지원센터 설치·운영)을 정책과제로 제안하였다.

두 번째 추진 방향은 CRPD 캠페이너로의 확대 개편 추진으로, 장애인 당사자가 캠페인의 주체가 되어 권리를 중심으로 한 장애인식개선 활동을 수행하도록 하는 것을 추진 전략으로 제안하였다. 이를 위해 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리라는 직업 명칭을 'CRPD 캠페이너'로 공식화하고, 개인·그룹·연대 캠페인 활동으로 직무를 구체화하며, 캠페이너 직무 매뉴얼과 교육 프로그램 개발 및 운영, 캠페이너의 활동 지원을 위해 동료지원가 제도를 도입하는 방안을 정책 과제로 제안하였다.

세 번째 추진 방향은 사업 참여 중증장애인 지원 강화로, 중증장애인의 지속적인 참여를 보장하고 실질적 근로조건과 환경을 개선하는 것을 추진 전략으로 제안하였다. 이를 위하여 참여자의 연속 고용 보장 및 근무 형태의 다양화, 최중증 장애인 우선 고용과 적격성 평가 기준 마련, 참여자 임금 및 근로조건 향상(최저임금 이상 급여 보장, 탄력적 근무 시간, 유급 병가 등 복리후생 제공), 개인맞춤형 직무 지원 체계 구축(선호 직무 연계, 이동 및 보조기기 지원 확대, 별도 지원인력 확대) 등을 정책과제로 제안하였다.

네 번째 추진 방향은 사업 수행 체계 고도화로, 전담인력을 확충하고 전문성을 높여 사업 수행의 질을 높이는 것을 추진 전략으로 제안하였다. 이를 위하여 전담인력의 배치기준을 강화하고, 임금 인상 및 정규직화 등 처우 개선을 통해 전담인력의 전문성과 지속성을 확보하며, 직무 지원 매뉴얼과 직무 연수 프로그램 운영 등을 정책과제로 제안하였다.

다섯 번째 추진 방향은 장애인 당사자 참여 거버넌스 체계 구축으로, 사업 운영 및 정책 결정 과정에 장애인 당사자의 의견을 적극적으로 반영하는 것을 추진 전략으로 제안하였다. 이를 위하여 참여자 대표 간담회 정례화, 지자체별 참여자 위원회 구성, 전국단위 참여자 네트워크 구축 및 연례 워크숍 개최 등을 정책과제로 제안하였다.

여섯 번째 추진 방향은 지역사회 인식 개선으로 지역사회 네트워크를 구축하고, 대국민 장애인식개선 캠페인을 개최하며 다양한 지역사회 인식제고 프로그램 운영을 추진 전략으로 제안하였다. 이를 위하여 지역사회 내 장애인식 개선 및 이 사업에 대한 이해 증진과 협력 체계 구축을  위한 지역사회 내 복지시설, 고용기관, 기업, 시민사회단체와의 협의체 구성 및 운영, 지역 차원의 장애인식 개선 캠페인 활동 지원, 매년 중앙 차원 및 지역 차원의 CRPD캠페이너 연합캠페인 행사(축제) 운영 지원, 지역사회 주민의 사업에 대한 인식 개선을 위한 프로그램 운영 지원, 온라인 플랫폼 연계 대국민 인식 개선 활동 추진 등을 정책과제로 제안하였다.

### 3) 정책과제별 실행 방안

사업 추진 방향에 따른 정책과제에 대한 구체적인 실행 방안은 다음과 같다.

#### (1) 사업 추진 기반 마련

사업 추진 기반 마련을 위한 구체적인 추진 전략으로는 권리중심 일자리의 법적 기반 마련, 국비 예산 지원 및 재정 지원 방안 마련, 공적 전달체계 구축이 제안되었다. 추진 전략별 정책 과제에 대한 구체적인 실행 방안을 제시하면 다음과 같다.

##### ① 권리중심 일자리의 법적 기반 마련

권리중심 일자리의 법적 기반 마련을 추진하기 위한 구체적인 정책과제로 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원법 제정 추진, 시행령 및 지침 개정 등을 통해 중앙정부 사업으로 추진을 제안하였다. 정책과제별 구체적인 실행 방안은 다음과 같다.

##### ㉠ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원법 제정 추진

이 정책과제는 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업을 안정적으로 지속하기 위한 특별법 제정을 의미한다. 현재까지 이 사업은 지침이나 지자체 조례 등에 근거하여 운영되고 있어 법적 위상이 불안정하다. 특별법을 제정하면 국가 차원에서 본 사업의 목적과 운영 체계를 공식화하고, 재정 지원 및 행정적 지원을 의무화할 수 있다. 이는 중증장애인의 노동권을 법적으로 보장하는 기반이 되며, 유사 사업들과 차별화된 권리중심 철학을 제도화하는 효과가 있다(박경석, 2020).

이를 실행하기 위해서는 입법 로드맵을 수립하고 이해관계자의 지지를 확보하는 전략이 필요하다. 우선 이미 국회에 발의된 관련 특별법안(2024년 12월 발의)을 적극 활용하여 장애계, 법률 전문가, 국회의원, 정부부처 관계자 등이 참여하는 입법 추진 TF를 구성한다. TF는 법안의 세부 내용을 조율하고, 공청회 및 국회 토론회 등을 통해 사회적 공감대를 형성한다. 예를 들어, 국회와 장애인단체 공동 주최로 중증장애인 권리중심 일자리 법제화를 위한 토론회를 개최하여 각계 의견을 수렴하고 지지를 얻는다. 또한 장애인단체 연대 캠페인을 통해 국민 서명운동, SNS 홍보 등을 전개함으로써 입법 필요성에 대한 여론을 조성한다.

입법 과정에서는 보건복지부, 기획재정부 등 관계 부처와 협의를 거쳐 시범사업 성과 자료와 비용-편익 분석 등 근거를 제시하여 재정 당국의 협조를 이끌어낸다. 필요한 경우 법률 시행 시기를 유예하거나 단계적으로 확대 시행하는 조항을 포함시켜 재정부담을 완화하는 방안도 고려한다. 이러한 일련의 추진방안을 통하면 특별법 제정을 통해 사업

의 법적 기반을 공고히 할 수 있을 것이다(김기룡, 2023).

**㉡ 시행령 및 지침 개정 등을 통해 중앙정부 사업으로 추진**

이 정책과제는 현재 지방자치단체 위주로 시행되는 권리중심 공공일자리 사업을 중앙정부의 국가 사업으로 격상시키는 것을 말한다. 법 제정이 장기 과제라면, 그 이전 단계로서 보건복지부의 시행령 개정 또는 지침 발령 등을 통해 본 사업을 국가차원의 사업으로 편입시킬 수 있다. 이를 통해 예산 확보와 정책 추진에 있어 중앙정부의 책임성을 높이고, 지역 간 편차를 줄여 사업을 전국적으로 확대하는 토대를 마련한다.

중앙정부 사업화는 권리중심 일자리의 철학과 모델을 전국 표준으로 확산시키는 데에도 기여할 것이다(석희정 외, 2024). 구체적 추진방안으로, 보건복지부의 기존 장애인 일자리사업 내에 '권리중심형 일자리' 예산 항목을 신설하는 방안을 검토한다. 매년 예산 편성 시 보건복지부가 본 사업을 별도 세부사업으로 요구하여 국고보조사업 형태로 포함시키도록 한다. 이를 뒷받침하기 위해 국가 정책계획(국정과제나 5개년 계획 등)에 권리중심 일자리 사업을 명시하도록 정책 건의를 병행한다.

중앙정부 사업 편입이 가시화되면, 이후 시행령이나 행정지침을 개정하여 사업 대상, 내용, 지원 방식 등을 전국 공통으로 규정한다. 아울러, 중앙정부 주도의 권리중심일자리 운영 지침서를 만들어 지자체에 배포하고 이행을 점검한다. 이러한 과정을 거쳐 중앙정부 사업화가 이루어지면 사업의 안정성과 범위가 크게 확대될 것으로 기대된다(김기룡, 2023).

**② 국비 예산 지원 및 재정 지원 방안 마련**

국비 예산 지원 및 재정 지원 방안 마련을 추진하기 위한 구체적인 정책과제로 권중앙정부 재정 지원 근거 마련(국비 및 지방비 매칭 등), 다양한 재원 확보 방안 마련(장애인고용촉진기금 활용 등)을 제안하였다. 정책과제별 구체적인 실행 방안은 다음과 같다.

**㉠ 중앙정부 재정 지원 근거 마련(국비 및 지방비 매칭 등)**

이 정책과제는 본 사업에 대한 국비 지원의 법적 근거를 확보하고 지방비와 매칭하는 재정 구조를 만드는 것이다. 현재 지자체 예산에 주로 의존하는 상황에서 지역 간 재정 여건에 따라 사업 규모와 품질에 격차가 발생하고 있다. 국비 지원 근거를 마련하면 모든 지자체가 최소한의 재정을 확보하여 사업을 운영할 수 있으며, 중앙정부도 공동책임을 지고 지속적인 재정 지원을 하게 된다. 이는 중증장애인 공공일자리의 안정성과 지속성을 담보하기 위한 핵심 정책 과제이다(김기룡, 2023). 실행방안으로, 앞서 언급한 중앙정부 사업화와 연계하여 국고보조사업 형태로 예산을 지원하도록 제도화한다. 예를 들

어 중앙정부가 사업비의 일정 비율(예: 50%)을 부담하고 나머지를 지방자치단체가 매칭하도록 규정할 수 있다. 이를 위해 행정안전부와 협의하여 지방교부세에 장애인권리중심 일자리 관련 항목을 반영하거나, 지자체 평가 시 권리중심 일자리 추진 실적을 인센티브로 제공하는 방안을 추진한다. 이렇게 하면 재정력이 약한 지자체도 사업을 유지할 수 있고 전국적 균형을 이룰 수 있다. 또한, 국회 예산심의 단계에서 관련 상임위원회 위원들을 대상으로 간담회를 열어 국비 지원의 당위성을 설명하고 예산 증액을 설득한다. 중앙정부의 일부 재정지원이 시작되면 지자체별로 부담률 체계를 정해 공동분담하도록 하고, 이를 법령이나 지침에 명문화하여 일관성 있게 적용한다. 이러한 국비-지방비 매칭 체계 구축은 사업 예산의 안정적 확보를 위한 선결조건으로 제시된다(김기룡, 2023).

**㉡ 다양한 재원 확보 방안 마련(장애인고용촉진기금 활용 등)**

이 정책과제는 국비·지방비 외에도 추가적인 재원 확보 전략을 강구하여 사업 규모를 확대하고 재정을 다변화하려는 제안이다. 중증장애인 일자리 사업의 장기적 성장과 참여 인원 확대를 위해서는 기존 예산만으로는 한계가 있으므로, 특별기금이나 민간 자원을 활용하는 등 재원 확충이 필요하다. 다양한 재원을 확보하면 경기 변동이나 예산 우선순위 변경에 상관없이 꾸준히 사업을 추진할 수 있고, 더 많은 중증장애인에게 일자리 기회를 제공할 수 있다(석희정 외, 2024).

구체적 실행방안으로, 중증장애인 고용지원 특별기금(가칭) 설립을 검토한다. 이 기금은 복권기금이나 장애인고용촉진기금 등 기존의 목적성 기금을 일부 전입받거나, 공기업·민간의 기부금을 모금하여 조성할 수 있다. 먼저 기금 설계를 위한 연구용역을 실시하여 운영 방안을 마련하고, 고용노동부 산하 장애인고용공단, 복지재단 등 관련 기관과 협의체를 구성해 추진 전략을 논의한다. 동시에 민간 기업의 사회공헌(CSR) 프로그램과 연계하여 후원을 유치하거나, 크라우드펀딩 등을 통한 국민 모금 캠페인을 전개하는 방안도 고려한다.

한편, 기존의 장애인고용촉진기금을 본 사업에 활용하는 방안으로는, 동 기금의 용도에 권리중심 일자리 지원 항목을 추가하도록 제도 개선을 건의할 필요가 있다. 마지막으로, 지자체 차원에서도 지역사회복지기금 등을 활용하여 추가 예산을 확보하도록 유도하고, 우수 사례를 공유함으로써 재원 확보 노력을 확산시킬 수 있다. 이러한 다각적인 재원 마련 전략을 통해 사업 예산의 확장성과 지속성을 높일 수 있을 것이다(김기룡, 2023).

### ③ 공적 전달체계 구축

공적 전달체계 구축을 추진하기 위한 구체적인 정책과제로 중앙정부 차원의 권리중심 공공일자리 또는 'CRPD 캠페이너' 중앙지원센터 설치·운영, 광역자치단체별 권리중심 공공일자리 또는 'CRPD 캠페이너' 광역지원센터 설치·운영 검토를 제안하였다. 정책과제별 구체적인 실행 방안은 다음과 같다.

#### ㉠ 중앙정부 차원의 권리중심 공공일자리 또는 'CRPD 캠페이너' 중앙지원센터 설치·운영

이 정책과제는 전국의 권리중심 공공일자리 사업을 총괄 지원하고 체계화하기 위한 중앙 지원센터를 구축하는 것이다. 중앙 지원센터는 권리중심 일자리의 컨트롤타워 역할을 수행하면서 지침 개발, 교육훈련, 모니터링, 성과관리 등을 일원화하여 지원한다. 특히 'CRPD 캠페이너' 직무의 전문성 향상과 네트워크 구축을 중앙에서 도울 수 있으며, 지역 간 편차를 줄이고 우수 모델을 확산시키는 중추적 기관이 될 수 있다. 중앙지원센터 설치는 이미 일부 연구에서 광역 차원의 관리체계 필요성으로 제기된 바 있으며(석희정 외, 2024), 이를 통해 사업 운영의 효율성과 효과성을 높이고자 한다.

구체적으로, 보건복지부 산하에 (또는 위탁 형태로) “CRPD 캠페이너 중앙지원센터”를 설립한다. 이 센터에는 장애인권익옹호, 직업재활, 교육훈련, 홍보 등 분야의 전문인력을 배치하여 사업 전반을 지원한다. 주요 기능으로는 표준 운영매뉴얼 개발, 전국 담당자 교육, 캠페인 콘텐츠 개발 및 배포, 성과 평가와 연구 등이 있다. 예를 들어 센터에서 권리중심 일자리 표준 매뉴얼과 직무별 활동 지침을 만들어 각 지역에 제공하고, 연 1회 전국 사업 담당자 워크숍을 개최해 지자체와 수행기관을 교육·소통한다. 또한 중앙정부와 지자체 간, 그리고 지자체 상호 간 협의체의 사무국 역할을 하여 정보 공유와 정책 조율을 지원한다. 나아가 캠페이너들의 전국 네트워크 활동(예: 전국 캠페이너 연합캠페인)을 기획·지원하고, 우수 사례를 전국에 전파하는 일도 맡는다. 이러한 중앙지원센터 운영으로 권리중심 공공일자리 사업의 거버넌스가 강화되고, 사업 효과가 극대화될 것으로 기대된다.

#### ㉡ 광역자치단체별 권리중심 공공일자리 또는 'CRPD 캠페이너' 광역지원센터 설치·운영 검토

이 정책과제는 각 광역 시·도 단위에서 권리중심 일자리 사업을 지원·조정하는 광역지원센터를 설치하도록 권장하거나 검토하는 것이다. 광역지원센터는 광역자치단체 수준에서 관할 시·군·구의 수행기관들을 총괄 지원하여 지역 내 통합적 운영체계를 구축하는 역할을 담당한다. 현재 시·군·구별로 사업이 산발적으로 이루어지는 경우, 광역 차원의

지원체계가 부족하여 전문성 차이나 정보 공유의 어려움이 있다. 따라서 시·도 단위의 중간지원조직을 두면 지자체 간 조정과 지원이 원활해지고, 상향식 관리체계가 보완될 수 있다(석희정 외, 2024). 실행방안으로, 우선 권리중심 공공일자리 사업을 선도적으로 운영 중인 광역지자체(예: 경기도 등)를 중심으로 시범적으로 광역지원센터를 설치하도록 유도한다. 이는 광역자치단체 직속기관이나 산하기관(장애인종합지원센터 등)에 전담팀을 꾸리는 방식이 될 수 있다. 광역센터의 기능으로는 지역 내 수행기관에 대한 컨설팅 및 관리, 참여자 교육 프로그램 운영, 지역 특화 직무 개발 지원 등이 포함된다. 예를 들어 광역센터에서 해당 지역 특성에 맞는 캠페인 아이템을 개발하여 산하 시·군·구에 제안하거나, 현장의 애로사항을 수렴하여 광역 차원에서 해결책을 제공한다. 또한 광역단위의 운영협의체를 구성하여 시·군·구 담당자 회의를 정례화하고 정보교류를 촉진한다. 중앙지원센터와 연계하여 광역센터 담당자의 역량 강화 교육이나 중앙-광역-기초 간 3계층 협력체계를 구축하는 것도 한 방안이다. 이러한 광역지원센터 도입은 지역 내 여러 수행기관을 총괄·조정할 상위 관리체계를 마련함으로써 사업 운영의 통일성과 전문성을 높이는 결과를 가져올 것이다(석희정 외, 2024).

### (2) CRPD 캠페이너로의 확대 개편 추진

CRPD 캠페이너로의 확대 개편 추진을 위한 구체적인 추진 전략으로는 CRPD 캠페이너 직업 명칭 도입 및 공식화, 동료지원가 지원 제도 도입, 사업 참여 인원 확대가 제안되었다. 추진 전략별 정책 과제에 대한 구체적인 실행 방안을 제시하면 다음과 같다.

#### ① CRPD 캠페이너 직업 명칭 도입 및 공식화

CRPD 캠페이너 직업 명칭 도입 및 공식화를 위한 구체적인 정책과제로 직업 명칭을 ‘CRPD 캠페이너’로 공식화, CRPD 캠페이너 직무를 개인/그룹/연대 캠페인 활동(직접행동, 인식개선, 홍보 등)으로 체계화, CRPD 캠페이너 직무 표준 매뉴얼 개발 및 직무교육 프로그램 운영을 제안하였다. 정책과제별 구체적인 실행 방안은 다음과 같다.

##### ㉠ 직업 명칭을 ‘CRPD 캠페이너’로 공식화

이 정책과제는 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업 참여자의 공식 직업명을 'CRPD 캠페이너'로 명명하고 사용하도록 하는 것이다. 여기서 CRPD란 유엔 장애인권리협약(Convention on the Rights of Persons with Disabilities)을 의미하며, 캠페이너는 이 협약의 이행과 장애인 권리 증진을 위해 활동하는 사람이라는 정체성을 강조한다. 'CRPD 캠페이너'라는 명칭을 공식 직업명으로 사용할 경우, 해당 일자리의 가치와 목적

이 명확해지고 대외적으로도 인식 제고에 도움이 될 것으로 예상된다. 즉, 단순히 공공근로나 행정보조가 아닌, 인권옹호 활동가로서의 위상을 갖게 되어 참여자들의 자긍심을 높이고 직무의 사회적 의미를 분명히 할 수 있을 것이다.

이를 추진하기 위해 사업 지침과 근로계약서 등에 직무명을 통일하여 'CRPD 캠페이너'로 표기하도록 수정할 필요가 있다. 또한 대내외 홍보자료, 언론 보도에서도 해당 용어를 사용하게끔 안내하여 통일성을 기하여야 할 것이다. 이 명칭의 의미와 유래(CRPD 협약에 기반함)를 교육하고 공유하여 참여자 본인은 물론 고용기관, 지역사회가 그 의미를 이해하도록 할 필요가 있다. 나아가 정부의 공식 직업분류(예: 한국직업사전에 등재)를 추진하여 'CRPD 캠페이너'가 하나의 신규 직업군으로 인정받도록 노력할 수 있다. 명칭의 공식화와 확산을 통해 이 사업이 국제적 장애인 권리 기준과 연결된 권리중심 일자리 모델임을 분명히 할 수 있으며, 이는 장애인 당사자의 권리 실현과 사회적 인식 개선 효과를 높여 줄 것이다.

**㉡ CRPD 캠페이너 직무를 개인/그룹/연대 캠페인 활동(직접행동, 인식개선, 홍보 등)으로 체계화**

이 정책과제는 'CRPD 캠페이너'가 수행하는 직무 내용을 구체화하여, 캠페인 활동 중심의 직무 체계를 확립하는 것이다. 권리중심 일자리의 핵심은 중증장애인이 스스로 인권 옹호와 인식개선 캠페인에 나선다는 데 있으므로, 개인 또는 그룹 차원의 다양한 캠페인 활동을 공식적인 직무로 인정하고 체계적으로 지원해야 한다. 직접행동(예: 시위, 퍼포먼스), 대중 인식개선 교육, 온라인 홍보, 정책 제안 등 여러 형태의 활동이 모두 직무 범위에 포함될 수 있으며, 이를 표준화된 직무 기술서로 정립하는 것이 필요하다. 이렇게 직무를 체계화하면 캠페이너들이 수행해야 할 역할이 명확해지고, 이에 맞는 교육과 평가도 가능해질 것이다.

구체적인 실행 방안으로, 우선 현재 각 지역에서 캠페이너들이 수행하는 다양한 활동 사례를 조사·분석하여 공통되는 직무 요소와 핵심 과업을 도출한다. 이를 바탕으로 직무 체계도를 작성하는데, 예컨대 개인 캠페인 활동(개인이 지역사회에서 독립적으로 수행하는 인권옹호 활동), 그룹 또는 연대 활동(여러 캠페이너가 팀을 이루어 진행하는 공동 캠페인), 대시민 직접행동(가두캠페인, 집회 등), 대국민 홍보(미디어 활용, SNS 홍보), 장애인 인식교육(학교나 공공기관에서 강사로 활동) 등의 세부 영역으로 구분할 수 있다. 각 영역마다 수행할 수 있는 과업의 예시와 필요한 역량 등을 명시하여 직무 기준을 만든다. 이러한 작업은 중앙지원센터나 전문가 TF를 통해 이뤄지며, 현장의 캠페이너들도 참여하여 자신들의 업무를 구조화하도록 한다. 직무 체계화가 완료되면 이를 지침서로 배포하고, 신규 참여자 교육이나 사업 평가 시 활용한다. 그 결과 캠페이너 직무의 전문성이 높아지고, 중증장애인의 권리옹호 활동이 일자리 속에서 체계적으로 이루어질 수

있다.

㉢ CRPD 캠페이너 직무 표준 매뉴얼 개발 및 직무 교육 프로그램 운영

이 정책과제는 캠페이너들이 수행해야 할 업무 절차와 방법을 상세히 안내하는 직무 매뉴얼을 개발하고, 체계적인 직무 교육 프로그램을 운영하는 것이다. 표준 매뉴얼은 권리중심 일자리의 철학, 캠페인 기획 방법, 대민 홍보 요령, 정책제안서 작성법, 장애인식 교육 기법 등 캠페이너로서 알아야 할 지식과 수행 절차를 담은 지침서를 말한다. 이를 통해 전국의 캠페이너들이 일정 수준 이상의 역량과 일관된 방향성을 갖고 활동하도록 지원할 수 있다. 또한 정기적 교육 프로그램을 통해 캠페이너의 직무 능력을 향상시키고 새로운 활동 기법을 습득하도록 한다. 이는 단순한 오리엔테이션을 넘어, 지속적인 훈련을 통해 전문 인권옹호가로 성장시키는 투자라 볼 수 있다(석희정 외, 2024).

구체적 실행 방안으로, 중앙지원센터 주도로 현장 전문가, 장애인단체 활동가, 직업훈련 전문가 등이 참여하는 매뉴얼 개발 TF를 구성한다. TF는 앞서 체계화한 직무 내용을 바탕으로 실무적 지침과 사례를 매뉴얼에 담는다. 예를 들어, ‘캠페인 진행 단계’ 챕터에서는 이슈 선정부터 홍보물 제작, 거리캠페인 실행, 피드백 수집까지의 과정을 상세히 설명하고, 참고할 수 있는 우수 사례를 삽입한다. 또한 ‘장애인 인권교육 방법’ 챕터에서는 다양한 장애 유형에 대한 소개, 효과적인 전달법, 질의응답 요령 등을 제시한다. 완성된 매뉴얼은 책자와 전자파일로 배포하고, 모든 캠페이너가 활용할 수 있도록 교육한다. 동시에 직무 교육 프로그램을 운영하는데, 신규 캠페이너를 위한 기본교육(예: 권리중심 노동의 이해, 캠페인 기획 워크숍 등)을 실시하고, 경력 캠페이너를 위한 심화교육(리더십, 매체 활용 등)을 주기적으로 진행한다.

한편, 연 1회 정도 전국 캠페이너들이 모이는 합동 연수회를 열어 서로 경험을 공유하고 추가 교육을 받도록 하는 것도 효과적이다. 이러한 매뉴얼과 교육 프로그램을 통해 캠페이너들은 자신들의 역할과 방법론을 명확히 인지하게 되고, 중증장애인 당사자 운동의 전문성이 강화될 것이다.

② 동료지원가 지원 제도 도입

동료지원가 지원 제도 도입을 위한 구체적인 정책과제로 CRPD 캠페이너 활동을 지원, 조력하는 동료지원가 제도 도입 방안 마련, 동료지원가 시범 운영 및 적용 확대를 제안하였다. 정책과제별 구체적인 실행 방안은 다음과 같다.

㉠ CRPD 캠페이너 활동을 지원, 조력하는 동료지원가 제도 도입 방안 마련

이 정책과제는 중증장애인 캠페이너들의 활동을 곁에서 지원·조력할 동료지원가(peer

supporter) 제도를 공식 도입하는 방안을 마련하는 것이다. 동료지원가는 의사소통이나 이동 등에 추가 지원이 필요한 최중증장애인 캠페이너와 1:1로 페어를 이루어 업무를 보조하고 협업하는 조력자 역할을 담당하는 사람을 말한다. 예를 들어 발달장애인 캠페이너의 의사소통을 지원하거나, 뇌병변장애 캠페이너의 이동과 자료 준비를 지원하는 방식이다. 현재 일부 지역에서 비공식적으로 이러한 지원이 이뤄지기도 하나, 제도적으로 자리잡지 않아 안정적 지원이 어렵다.

동료지원가 제도가 도입되면 최중증장애인의 직무 수행 가능성이 대폭 높아지고, 이들이 캠페이너로서 권리를 실현할 수 있는 기회가 확대될 것이다(석희정 외, 2024). 구체적인 방안으로, 우선 동료지원가의 역할과 자격 기준을 정의할 필요가 있다. 지원 대상은 주로 발달장애인, 중증 뇌병변 등 높은 지원 요구가 있는 캠페이너로 하고, 지원자는 장애인에 대한 이해와 소통능력을 갖춘 사람으로 정할 수 있다.

또한 지방자치단체별로 동료지원가 채용 정원을 책정하고 인건비 예산을 확보하도록 할 필요가 있다. 예컨대 캠페이너 5명당 1명 정도의 비율로 동료지원가를 배치하는 것을 목표로 할 수 있다. 이를 위해 행정적으로는 권리중심 일자리 예산에 동료지원가 인건비 항목을 추가하도록 지침을 개정할 필요가 있다. 또한 교육 프로그램을 마련하여 지원가로 활동하기 원하는 사람들을 모집·훈련하고, 훈련 과정에서는 장애인권, 소통 기술, 보조공학 활용법 등을 약 40시간 내외로 교육하고 수료자를 인증하는 시스템을 구축할 필요가 있다. 이렇게 양성된 동료지원가는 권리중심 일자리 현장에서 정식 채용되어 캠페이너와 한 팀을 이루어 근무할 수 있게 해야 할 것이다. 우선 시범적으로 몇몇 지역에서 1:1 페어로 동료지원가를 운영해보고, 성공 사례가 도출되면 이를 전국으로 확대 추진할 수 있어야 할 것이다. 이 제도 도입으로 지원 인력이 추가됨에 따라 최중증장애인도 안정적으로 캠페인 업무를 해낼 수 있고, 캠페이너들의 직무 지속성과 성과가 높아질 것으로 예상된다.

**㉡ 동료지원가 시범 운영 및 적용 확대**

이 정책과제는 동료지원가 제도를 도입한 후 시범사업을 운영하고 점진적으로 전국으로 확대 적용하는 실행 단계에 관한 것이다. 새로운 제도가 효과적으로 정착하려면 초기 시범 운영을 통해 현장에서의 작동 방식을 검증하고 개선점을 찾는 과정이 필요하다. 따라서 일부 지역 또는 수행기관에서 먼저 동료지원가를 배치하여 운영해보고 성과를 평가한 뒤, 이를 근거로 다른 지역으로 확산시킬 필요가 있다. 단계적 확대를 통해 지자체와 기관들이 적응할 시간을 갖게 되고, 최적의 운영 모델을 공유하여 시행착오를 줄일 수 있다.

구체적 실행방안으로, 1단계 시범사업에서는 권리중심 일자리 참여자 중 지원 필요도가 가장 높은 사례들을 선정하여 동료지원가를 지원한다. 예를 들어 최중증장애인 참여

비율이 높은 수행기관 2~3곳을 선정하여 각각 몇 명의 동료지원가를 투입, 지원하는 방안을 고려해 볼 수 있는 것이다. 시범기간 동안 캠페이너-지원가 간 협업의 효과(업무수행량 증가, 캠페이너 만족도 향상 등)를 모니터링하고, 캠페이너, 지원가, 기관 담당자의 피드백을 수집하여 운영 지침을 개선하는 등의 노력이 요구된다. 평가 결과 동료지원가의 유용성이 확인되면, 2단계로 확대 시행을 한다. 이때 각 지자체별로 신청을 받아 희망하는 곳부터 지원가 배치를 늘릴 수 있을 것이다.

중앙지원센터는 시범 운영 결과를 바탕으로 표준화된 동료지원가 운영 매뉴얼을 배포하여 전국적 확산을 담당할 수 있다.  또한 예산 확보를 위해 중앙정부 차원에서 추가 재정을 투입하거나, 성과가 우수한 지자체에 인센티브를 주어 참여를 독려한다. 최종적으로 전국 모든 수행기관에서 필요에 따라 동료지원가를 활용할 수 있게 되면, 이 사업은 최중증장애인 포용성이 한층 강화된 모습으로 발전하게 될 것이다.

### ③ 사업 참여 인원 확대

사업 참여 인원 확대를 위한 구체적인 정책과제로 중증장애인 참여 인원 확대를 위한 중장기 지원 계획 수립, 실업자 및 비경활인구 유입 방안 마련 등 중증장애인 참여 확대를 위한 홍보, 상담, 정보제공 방안 마련을 제안하였다. 정책과제별 구체적인 실행 방안은 다음과 같다.

#### ㉠ 중증장애인 참여 인원 확대를 위한 중장기 지원 계획 수립

이 정책과제는 권리중심 공공일자리 사업의 참여자 수를 확대하기 위해 장기적인 목표와 전략을 담은 중장기 계획을 수립하는 것이다. 현재 권리중심 일자리의 참여자는 제한된 규모이지만, 실업 상태에 있는 많은 중증장애인들이 일자리와 사회참여를 원하고 있다. 이에 부응하여 향후 5년, 10년에 걸쳐 단계적으로 참여 인원을 늘리는 로드맵을 정하고, 이에 맞춰 예산과 지원체계를 확충하려는 것이다. 중장기 계획이 수립되면 정책의 연속성이 보장되고, 정부와 지자체가 사전 준비를 통해 무리 없이 확대를 실현할 수 있다(석희정 외, 2024).

계획 수립을 위해 우선 현재 잠재적 수요를 파악하여야 한다. 장애인고용 통계와 실태조사 등을 활용하여 노동을 희망하는 중증장애인 규모와 특성을 분석한다. 이를 바탕으로, 예컨대 “5년 내 참여자 2배 확대”와 같은 정량 목표를 설정한다. 그런 다음 연차별 증원 계획을 세우고, 매년 몇 개 지자체에서 신규로 도입하거나, 기존 지자체에서 몇 명을 증원할지 등의 세부 목표를 정한다. 중장기 계획에는 인원 확대에 따른 예산 증가분 추계, 인력(전담인력 등) 확보 계획, 교육훈련 인프라 확충 등 지원방안도 포함하여야 할 것이다. 또한 참여자 확대 시 품질 저하가 발생하지 않도록 단계별 평가 지표를 설정

해, 인원 증대와 서비스 품질을 동시에 관리한다. 이 계획은 관계부처 합동으로 수립하여 국무회의 보고나 장애인정책조정회의 등을 통해 확정하고 발표하는 방안을 검토해 볼 수 있다. 이후 매년 이행 점검을 통해 계획 대비 성과를 평가하며, 필요시 계획을 조정되어야 할 것이다. 이러한 중장기 로드맵이 있으면 일자리 확대가 일관된 방향으로 추진되어 보다 많은 중증장애인이 권리중심 일자리의 혜택을 누리게 될 수 있다.

**㉡ 실업자 및 비경활인구 유입 방안 마련 등 중증장애인 참여 확대를 위한 홍보, 상담, 정보제공 방안 마련**

이 정책과제는 권리중심 일자리의 참여 대상을 넓히기 위해 잠재적 참여자를 적극 발굴·유인할 수 있는 홍보 및 상담 전략을 수립하는 것이다. 특히 오랫동안 집에 머물러 사회 참여 기회가 없었던 비경제활동 중증장애인이나 구직 단념 상태의 장애인을 발굴하여 이 사업으로 유입시키는 것이 중요하다. 이들은 정보 부족이나 자신감 결여로 인해 신청하지 못하는 경우가 많으므로, 찾아가는 홍보와 맞춤 상담을 통해 참여를 독려해야 한다. 이를 통해 참여자 저변을 확대하고 보다 다양한 중증장애인에게 권리중심 일자리의 기회를 제공할 수 있다.

구체적인 방안으로, 대대적인 홍보 캠페인을 전개하는 것이 필요하다. 온·오프라인 매체를 활용하여 권리중심 일자리 사업의 취지와 성과, 참여 방법 등을 홍보하는데, 특히 중증장애인 당사자의 성공 사례를 담아 홍보하면 동기부여에 효과적일 수 있다. 예를 들어 “집에서만 지내던 내가 캠페이너가 되어 지역을 변화시켰다”와 같은 실제 참여자의 이야기를 영상이나 기사로 제작해 배포할 수 있다. 또한 장애인복지관, 장애인자립생활센터 등 지역 사회복지 네트워크를 통해 찾아가는 설명회를 개최한다. 이때 장기간 집에 있는 중증장애인을 직접 방문하거나 소규모 간담회로 초청하여 사업 내용을 설명하고 참여를 권유한다. 필요한 경우 동료 장애인이 멘토로 동행하여 신뢰를 높일 수 있다. 더불어, 전담 상담 창구를 마련하여 전화, 온라인으로 문의를 받으면 개별 상담을 통해 참여 여건(예: 필요한 지원 서비스 등)을 안내한다. 특히 의료적 돌봄이 필요한 중증장애인의 경우 돌봄 연계와 병행 가능한지 등의 정보도 제공하여 참여 결정에 도움을 줄 수 있다.

마지막으로, 신청 절차를 단순화하고 대리 신청이나 방문 신청을 지원함으로써 의지가 있어도 절차적 어려움으로 참여 못하는 사례를 줄여 나가야 할 것이다. 이러한 적극적인 홍보·상담 전략을 통해 사업 인지도를 높이고, 사회와 단절된 중증장애인들의 노동시장 참여를 촉진할 수 있다.

### (3) 사업 참여 중증장애인 지원 강화

사업 참여 중증장애인 지원 강화를 위한 구체적인 추진 전략으로는 연속 고용 보장 및 근무 방식 개선, 최중증 장애인 우선 고용 및 참여자 선정 기준 마련, 참여자 임금 수준 및 근로조건 향상, 개인맞춤형 직무 지원체계 강화가 제안되었다. 추진 전략별 정책 과제에 대한 구체적인 실행 방안을 제시하면 다음과 같다.

#### ① 연속 고용 보장 및 근무 방식 개선

연속 고용 보장 및 근무 방식 개선을 위한 구체적인 정책과제로 참여 기간에 제한을 두지 않는 정규직화 추진, 다양한 형태의 근무 유형 개발 및 운영(주 10시간/15시간/20시간/30시간 등)을 제안하였다. 정책과제별 구체적인 실행 방안은 다음과 같다.

##### ㉠ 참여 기간에 제한을 두지 않는 정규직화 추진

이 정책과제는 권리중심 일자리 참여자의 고용 형태를 일정 기간 후 종료되는 한시적 계약이 아니라 기간의 정함이 없는 정규직으로 전환하는 것을 의미한다. 일반적으로 공공일자리 사업은 참여 기간에 제한(예: 1년 또는 2년 이내)을 두는 경우가 많았으나, 권리중심 일자리의 취지상 중증장애인의 지속적인 사회참여와 커리어 형성을 보장하기 위해서는 인위적인 기간 제한을 두지 않는 것이 바람직하다. 정규직화함으로써 참여자들은 고용불안 없이 안정적으로 일할 수 있고, 축적된 경험을 바탕으로 더욱 깊이 있는 캠페인 활동을 전개할 수 있다. 이는 장애인의 고용 안정 측면에서 큰 진전이며, 노동권 보장의 하나의 기준이 된다(박혜원, 김원호, 2024).

구체적인 실행 방안으로, 우선 현행 운영지침에서 혹시 설정된 참여 기한 제한 규정을 삭제하거나 연장할 필요가 있다. 지자체 조례나 지침에 참여기간 상한이 명시되어 있다면 이를 개정하여 “근무 기간에 제한을 두지 아니한다”로 수정하여야 할 것이다. 동시에 예산 편성 시에도 이를 고려하여 매년 참여자 교체를 전제로 한 예산 삭감이 없도록 하여야 할 것이다. 정규직화 추진에 따라 생길 수 있는 성과관리 문제에 대응하기 위해, 일정 기간마다 참여자의 활동성과를 평가하고 계속 근로 여부를 결정하는 내부 평가제를 운영할 수 있다. 그러나 이때 평가 결과가 저조하다고 해서 고용을 쉽게 종료하기보다는, 추가 교육이나 배치 전환 등의 개선 조치를 먼저 취한다. 또한 정규직 전환으로 인건비가 상승할 수 있으므로, 호봉제 도입(과제 19와 연계) 등으로 임금 체계를 개편하여 경력에 따른 자연증가를 반영하되 예산 충격을 완화하는 방안을 마련한다.

일부 선도 지역에서 정규직 전환을 시범 적용해보고, 그 효과(참여자 만족도 증가, 업무 숙련 향상 등)를 데이터로 축적하여 전국적으로 확산을 설득한다. 이러한 추진을 통해 권리중심 일자리 참여자는 안정적인 일자리를 누리게 되고, 중증장애인 고용의 새로

운 모형으로 자리잡을 것이다(박혜원 & 김원호, 2024).

**㉡ 다양한 형태의 근무 유형 개발 및 운영(주 10시간/15시간/20시간/30시간 등)**

이 정책과제는 참여 중증장애인의 건강 상태, 능력, 선호에 따라 유연한 근로시간 제도를 도입하는 것이다. 즉, 주당 근로시간을 획일적으로 정하지 않고 10시간, 15시간, 20시간, 30시간 등 여러 옵션을 마련하여 개인에게 맞는 근무시간을 선택하거나 조정할 수 있게 한다. 중증장애인 가운데는 하루 2~3시간만 일해도 되는 사람이 있고, 반대로 더 많은 시간 일하기를 희망하는 경우도 있다. 다양한 근무 유형을 제공하면 장애 특성이나 개인환경에 따른 맞춤 근무가 가능해져 참여 폭이 넓어진다. 또한 점진적으로 근무시간을 늘리면서 일할 수 있는 역량을 개발하는 경로로 활용될 수도 있다(석희정 외, 2024).

구체적 실행방안으로, 우선 표준 모델로 몇 가지 근무시간 유형을 제시할 수 있다. 예를 들어 주 10시간(주 2일 x 일 5시간), 주 15시간(주 3일 x 5시간), 주 20시간(주 5일 x 4시간), 주 30시간(주 5일 x 6시간) 등의 형태를 정하여 운영한다. 신규 참여자 모집 시 본인이 희망하는 근무시간대를 신청하도록 하고, 면담을 통해 건강상 무리가 없는 범위에서 결정한다. 근무 도중에도 참여자의 상태 변화에 따라 시간대를 탄력 변경할 수 있는 절차를 마련한다. 예컨대 건강이 악화되면 30시간에서 15시간으로 줄였다가 회복되면 다시 늘릴 수 있게 하는 식이다. 이러한 유연 근무를 뒷받침하기 위해, 급여 체계도 근로시간 비례로 설계하되 사회보험 가입 요건 등을 충족하도록 조정한다(예: 15시간 이상 근무자는 4대 보험 적용).

또한 다양한 근무 유형이 현장에서 충돌 없이 운영되려면, 근무일정 관리나 업무분장에 혼선이 없도록 조정 프로세스를 구축해야 한다. 전담인력이 각 유형별 근무자들의 일정을 취합해 주간 단위의 업무 계획을 수립하고 공유하는 역할을 맡을 수 있다. 마지막으로, 참여자들로부터 주어진 근무시간이 적절한지, 추가 근무 희망이나 어려움은 없는지 피드백을 주기적으로 받아 근무유형 제도를 개선한다. 이러한 노력으로 장애 특성에 유연하게 대응하는 포용적 근무환경이 조성될 것이다.

**② 최중증 장애인 우선 고용 및 참여자 선정 기준 마련**

최중증 장애인 우선 고용 및 참여자 선정 기준 마련을 위한 구체적인 정책과제로 선발 기준에 최중증 장애인 우선권 반영, 유형별 참여 쿼터 도입(발달장애, 중증뇌병변 등), 참여자 선정을 위한 적격성 평가 기준 및 절차 마련을 제안하였다. 정책과제별 구체적인 실행 방안은 다음과 같다.

**㉠ 선발 기준에 최중증 장애인 우선권 반영**

이 정책과제는 사업 참여자 선발 시 최중증장애인을 우대하는 기준을 도입하는 것이다. 즉, 지원자 중 장애 정도가 매우 심하여 다른 일자리 기회가 거의 없는 경우 선발에 가점을 주거나 우선 선발되도록 하는 정책이다. 이를 통해 지원 요구도가 가장 높은 장애인의 참여를 보장하고, 권리중심 일자리의 혜택이 가장 취약한 계층에 먼저 돌아가도록 하여야 할 것이다. 이는 UN 장애인권리협약의 형평성 원칙에도 부합하며, 사회적 취약계층인 최중증장애인의 노동권 실현을 앞당기는 효과가 있다.

구체적 방안으로, 참여자 선정 절차에서 평가항목에 장애 정도 또는 지원 필요도를 포함시킨다. 예를 들어 선발 심사 시 “일반 노동시장 진입 어려움”이나 “지원 인력·장치 필요 수준” 등을 평가하여, 특정 기준 이상이면 우선 합격권을 부여한다. 또는 별도의 우선선발 트랙을 운영하여 최중증장애인 몇 명은 경쟁 없이 선발하는 방안도 고려할 수 있다. 이때 최중증장애인의 직무 수행을 뒷받침할 지원체계(동료지원가 등)가 마련되어야 실효성을 담보할 수 있으므로, 연계 방안을 함께 수립한다. 선발위원에게는 이러한 우선권의 취지를 교육하여 공감대를 형성하고, 투명성을 위해 우선권 적용으로 합격한 인원 비율 등을 공개한다. 또한, 우선권이 다른 지원자의 기회를 지나치게 박탈하지 않도록 참여정원을 확충하는 방향과 병행한다. 즉, 우선선발로 인해 탈락자가 생기기보다 정원을 늘려 모두 수용하는 것이 궁극적 목표이다. 이러한 최중증장애인 우선권 적용으로 그간 일자리 접근이 어려웠던 최중증 당사자들이 권리중심 일자리에 참여하여 사회에 나올 수 있게 된다.

**㉡ 유형별 참여 쿼터 도입(발달장애, 중증뇌병변 등)**

이 정책과제는 장애유형에 따른 참여자 쿼터(할당)를 설정하여, 특정 장애유형으로 참여자가 편중되지 않고 다양한 장애 당사자들이 고르게 참여하도록 하는 것이다. 현재 사업 참여자는 주로 이동권 문제를 겪는 신체장애인이 다수를 차지할 가능성이 있는데, 인지적 지원이 필요한 발달장애인이나 중증 뇌병변장애인 등도 적극 포함해야 한다는 요구가 있다. 유형별 쿼터를 두면 각 장애 특성에 맞는 권익옹호 활동이 풍부해져 캠페인의 포괄성이 높아지고, 이 사업이 특정 장애계층만의 일이 아니라 모든 중증장애인의 권리 운동으로 자리매김하게 된다.

구체적인 실행방안으로, 우선 지역별 장애인 인구 구성과 사업 여건을 고려해 장애유형별 목표비율을 설정한다. 예를 들어 “발달·자폐성 장애인 OO% 이상, 뇌병변장애인 OO% 이상”과 같이 권장 비율을 정하고, 선발 시 이를 참고하도록 한다. 한편 현실적으로 지원자 풀이 유형별로 차이가 있으므로 탄력적 쿼터로 운영한다. 특정 유형의 지원자가 부족한 경우 다른 유형으로 충원하되, 차년도에 더 적극적 홍보로 균형을 맞추도록 하는 식이다. 또한, 유형별 쿼터를 실질적으로 실현하려면 각 유형 장애인이 원활히 활동할 수 있는 직무환경과 지원체계가 전제되어야 한다. 예컨대 발달장애인 참여 확대를

위해서는 이해하기 쉬운 교육자료 개발과 동료지원가 배치 등이 따라야 하고, 시각장애인 참여를 위해서는 점자 자료나 화면낭독기 제공이 수반되어야 한다. 쿼터 도입 후에는 정기적으로 참여자 구성 현황을 모니터링하여 미흡한 부분은 개선 대책을 세운다. 이러한 노력을 통해 다양한 장애를 가진 중증장애인들이 동등한 기회로 캠페이너에 참여하고, 서로의 강점을 살려 연대하게 될 것이다.

**㉡ 참여자 선정을 위한 적격성 평가 기준 및 절차 마련**

이 정책과제는 권리중심 일자리 지원자의 적격성을 공정하고 객관적으로 판단하기 위한 평가 기준과 절차를 수립하는 것이다. 기존에는 각 수행기관이 자체적으로 참여 희망자를 선발해왔으나, 명확한 기준이 없으면 선발의 공정성이 의심받거나 부적합한 인원이 참여하여 어려움이 생길 우려가 있다. 따라서 권리중심 일자리의 목적에 부합하는 참여 대상 요건을 정하고, 선발 과정에 표준화된 절차를 도입함으로써 투명성과 효율성을 높이고자 한다. 이는 마치 복지서비스의 사정 과정처럼, 필요성과 의지를 고루 평가하여 적절한 대상자를 참여시키는 장치라 할 수 있다.

구체적 방안으로, 중앙 차원에서 참여자 평가도구를 개발한다. 여기에는 장애 정도, 기존의 사회참여 경험, 권리옹호 활동 의지, 주변 지원망, 건강 상태 등을 종합 고려하는 지표가 포함될 수 있다. 지원자가 제출한 신청서와 면접, 추천서 등을 토대로 이 지표에 따라 점수화 혹은 등급화하여 선발 여부를 판단한다. 평가 항목은 권리중심 일자리의 특성에 맞게 구성해야 한다. 예를 들어 일반 취업 능력과는 별개로 “인권감수성”이나 “캠페인에 대한 관심도” 같은 항목을 넣어 본 사업에 얼마나 적합한지 살펴본다. 절차 측면에서는, 지자체별로 선발위원회를 구성하되 위원에 장애인당사자(예: 기존 참여자 대표)와 전문가를 포함시켜 투명성을 높인다. 또한 선발 과정에서 탈락한 지원자에게는 결과와 함께 피드백이나 추후 다시 도전할 기회를 안내하여 수용성을 높인다. 이러한 표준화된 기준과 절차를 마련함으로써 선발 단계부터 공정성과 전문성을 확보하고, 참여자 구성의 질을 담보할 수 있을 것이다(석희정 외, 2024).

**③ 참여자 임금 수준 및 근로조건 향상**

참여자 임금 수준 및 근로조건 향상을 위한 구체적인 정책과제로 연속 고용에 따른 호봉제 급여 체제 도입 방안 마련, 근로시간 탄력화 등 개인 맞춤 근로조건 지원 체제 운영, 유급 병가 등 복리후생 도입 및 처우 개선 방안 마련을 제안하였다. 정책과제별 구체적인 실행 방안은 다음과 같다.

**㉠ 연속 고용에 따른 호봉제 급여 체제 도입 방안 마련**

이 정책과제는 정규직화 및 장기근속을 전제로, 권리중심 일자리 참여자들에게 호봉제와 유사한 급여 상승 체계를 마련하는 것이다. 현재 대부분의 공공일자리 사업은 급여가 최저임금 수준에 고정되어 있고 경력에 따른 임금인상이 없다. 그러나 권리중심 일자리에서 오랜 기간 종사하며 숙련도와 역량이 향상된 캠페이너들에게는 그 기여를 인정하여 임금을 높여주는 보상체계가 필요하다. 이는 참여자에게 경력 발전 경로를 제시하고 동기를 부여하며, 장애인 일자리의 질을 향상시키는 조치이다(박혜원 & 김원호, 2024).

실행방안으로, 우선 권리중심 일자리 전담인력의 보수체계를 참고하거나, 유사 직종(예: 사회복지시설의 활동지원사 등)의 호봉표를 참고하여 캠페이너 급여 기준표를 설계한다. 예를 들어 1년차에는 월○○원, 3년차에는 월○○원으로 약 5% 인상, 5년차에는 또 일정액 인상 등의 식으로 단계별 임금을 정한다. 이 때 경력 인정 범위도 정의해야 한다(본 사업의 경력만 인정할지, 유사 경력 포함할지). 초기 예산부담을 감안해 급여 인상폭이나 속도를 무리 없이 설정하되, 최저임금 상승분 이상은 반영하도록 한다.

또한 호봉 승급 외에 직책 수당이나 성과급 등의 제도도 도입을 검토한다. 예컨대 참가자 중 리더 역할을 하는 사람에게는 소정의 수당을 더 지급하거나, 우수 캠페인 실적을 낸 경우 포상금을 지급하는 방안을 만들어보는 것이 필요하다. 이러한 급여 체계 개편은 중앙정부의 예산 지원과 연계되어야 하므로(과제 3), 중앙 차원에서 지자체에 가이드라인을 배포하고 국고 보조 시 인건비 상승분을 반영한다. 결국 체계적인 보상제도의 마련으로 캠페이너들은 일한 만큼 경제적 보상을 받을 수 있고, 이는 중증장애인도 전문 직업인으로 성장할 수 있다는 인식을 확산시키게 될 것이다(박혜원 & 김원호, 2024).

### ㉡ 근로시간 탄력화 등 개인 맞춤 근로조건 지원 체제 운영

이 정책과제는 근무 형태나 시간, 장소 등 근로조건을 유연하게 조정하여 개별 중증장애인의 상황에 최적화된 작업 환경을 제공하는 것을 뜻한다. 장애 특성상 건강 컨디션이나 돌봄 일정 등에 따라 근로시간을 조정해야 하거나, 원격근무 등의 방안이 필요한 경우가 있다. 이를 제도적으로 지원하여 장애로 인한 제약이 최소화된 상태에서 안정적으로 일할 수 있는 환경을 조성하려는 것이다. 이는 단지 사회적으로 배려한다는 차원을 넘어, 각 개인이 최고의 성과를 낼 수 있는 조건을 맞춤 제공함으로써 생산성을 높이는 효과도 있다.

구체적 실행으로, 우선 탄력근무제를 도입한다. 예를 들어 하루 8시간 연속 근무가 어려운 참여자는 오전·오후로 나눠서 일하도록 하거나, 요일별 근로시간을 달리할 수 있게 한다. 통상 근무요일 외에 주말이나 저녁 시간을 일부 대체근무로 활용할 수 있는 선택근무제도 고려한다(물론 캠페인 성격상 대다수 활동은 주중에 이루어지겠지만, 온라인 콘텐츠 제작 등은 자택에서 유연시간에 할 수 있음). 또한 원격근무(재택근무) 시스템을 부분 도입하여 거동이 불편한 경우 집에서 온라인 홍보나 자료 작성 업무를 할 수 있도

록 한다. 이러한 운영을 위해 정보통신 기술 지원과 원격 근무관리 방식을 마련해 둔다.

그리고 개인별 건강상태에 따른 휴게시간 추가 부여나 탄력 출퇴근도 허용하여, 예를 들어 어떤 캠페이너는 오전에 기능훈련(재활치료)을 받고 오후에 근무하도록 조정한다. 근로조건 유연화와 더불어, 각 개인에게 필요한 합리적 편의(편의시설, 보조공학기기 등)는 적극 제공되어야 하며(과제 25와 연계), 전담인력은 개별 근무계획을 수립·조정하는 코디네이터 역할을 수행한다. 이러한 맞춤 근로조건 지원체계를 운영함으로써 중증장애인 근로자들은 자신의 능력을 최대한 발휘하며 무리없이 일할 수 있는 환경을 얻고, 고용 지속성도 향상될 것이다.

**㉢ 유급 병가 등 복리후생 도입 및 처우 개선 방안 마련**

이 정책과제는 권리중심 일자리 참여자들에게 유급 병가, 휴가, 각종 수당 등 기본적인 복리후생을 제공하고 전반적인 처우를 개선하는 정책을 마련하는 것이다. 기존 공공일자리 사업에서는 엄밀한 의미의 고용이 아니어서 복지혜택이 미흡하거나, 있다 해도 무급인 경우가 많았다. 그러나 캠페이너를 정규 노동자로 인정하고 장기간 근무를 독려하려면 일반 근로자에 준하는 처우가 필요하다. 유급 병가는 아플 때 소득 걱정 없이 쉴 권리를 보장하고, 그 외에도 경조사휴가, 출산휴가 등 기본 휴가 제도를 마련해야 한다. 또한 상해보험 가입, 건강검진 지원, 식비 교통비 지급 등도 고려하여 종합적인 처우 개선이 이뤄져야 한다(박혜원 & 김원호, 2024).

구체적 실행방안으로, 우선 유급 병가 제도를 도입한다. 연간 일정 일수 (예: 연 5일 또는 한 달에 1일 등) 병가를 보장하여 그 기간 중에는 임금을 정상 지급한다. 병가 사용 시 별도 증빙을 간소화하여 실제로 필요한 때 쉽게 쓸 수 있게 하고, 사용 후 복귀 시 대체 인력을 투입하거나 업무 재배치를 통해 업무공백을 메우는 체계를 갖춘다. 다음으로, 연차 유급휴가를 공식적으로 부여한다. 권리중심 일자리도 노동이므로 일정 근속기간마다 쉴 권리가 있다는 인식을 가지고, 예를 들면 1년 근무 시 15일의 유급휴가를 준다(현행 근로기준법 수준을 준용). 또한 건강관리 지원을 위해 정기건강검진을 무료로 받게 하거나, 과로방지를 위한 휴게시간 엄수 등을 제도화한다. 처우개선 측면에서 급식비나 교통비 보조도 중요하다. 현재 최저임금 수준의 급여에서 추가 비용을 본인이 부담하면 실질소득이 줄어들기에, 최소한의 식비·교통비는 별도 수당으로 책정하여 지급하도록 한다. 그밖에 장애인고용촉진 및 직업재활법상의 장애인고용 장려금 등을 본 사업 참여자에게 적용할 수 있는지 검토하여, 추가 수당 형태로 지급하는 방안도 찾는다. 마지막으로 이러한 복리후생 도입 내용을 사업 지침에 명문화하고, 전국적으로 균일하게 적용되도록 중앙에서 관리한다. 이러한 처우 개선 노력은 캠페이너들의 직무 만족도와 삶의 질을 높여줄 것이며, 장애인 일자리의 질적 수준을 한 단계 끌어올리는 효과를 가져올 것이다(박혜원 & 김원호, 2024).

④ 개인맞춤형 직무 지원체계 강화

개인맞춤형 직무 지원체계 강화을 위한 구체적인 정책과제로 최중증장애인의 선호 직무와 연계할 수 있는 맞춤고용 지원 체제 구축, 별도의 지원인력 배치 확대 또는 근로지원인 확대 배치 방안 마련, 근무지 등으로의 이동 지원 방안 마련 및 지원 체계 구축, 보조기기 지원 확대 및 지원 체계 구축, 직무 연수 및 교육 프로그램 참여 지원을 제안하였다. 정책과제별 구체적인 실행 방안은 다음과 같다.

㉠ 최중증장애인의 선호 직무와 연계할 수 있는 맞춤고용 지원 체제 구축

이 정책과제는 각 참여자 개개인의 흥미와 선호에 부합하는 직무에 배치될 수 있도록 지원하는 맞춤고용(Customized Employment) 체계를 구축하는 것이다. 중증장애인이라고 해서 모두 동일한 업무를 잘 수행하는 것이 아니며, 각자의 강점과 관심 분야가 다르다. 따라서 획일적인 일이나 임의 배치보다는, 개인별 적성에 맞는 캠페인 활동 영역을 찾고 그쪽으로 배치하는 것이 효율적이다. 이는 참여자의 직무 만족도와 성과를 높이고, 장애인 개개인의 다양성을 존중하는 권리중심 접근이라 할 수 있다.

구체적으로, 개인별 역량·흥미 진단 단계를 도입한다. 참여 신청 또는 초기 교육 시 직업재활 전문가(장애인재활상담사)와 함께 간단한 직무적성검사나 관심 분야 설문지를 실시한다. 이를 통해 어떤 유형의 캠페인 활동(권익옹호, 교육, 홍보, 예술 등)에 흥미가 있는지, 어떤 환경에서 능력을 발휘하는지를 파악한다. 결과는 예컨대 A씨는 권익옹호 활동에 적합, B씨는 교육활동에 적합 등의 프로파일로 정리된다. 이후 실제 배치 시 이 자료를 고려하여 업무를 분담한다. 만약 선호 영역이 분명치 않다면 직무 체험 기간을 활용한다. 예를 들어 입직 초기 3개월 동안 여러 종류의 캠페인 업무를 돌아가며 해보고, 본인이 가장 잘할 수 있고 만족도 높은 분야를 최종 선택하도록 한다. 이러한 순환 체험을 통해 참여자는 자기에게 맞는 직무를 스스로 발견하게 된다. 일단 주된 업무 분야가 정해지면, 그에 맞는 세부과업을 할당하고 목표를 설정하여 개별 업무지원 계획(Individual Work Plan)을 수립한다. 전담인력은 정기적으로 개인 면담을 통해 해당 업무가 적절한지 점검하고, 필요시 직무 변경이나 보직 조정을 지원한다. 또한 개인의 성장에 따라 새로운 도전을 할 기회도 제공하여 지루함을 느끼지 않게 한다. 이러한 맞춤고용 지원체계는 장애인을 수동적 일자리 제공의 객체가 아니라 능동적 직무 선택의 주체로 만들어 주며, 결과적으로 직무성과와 참여자의 행복 모두 향상되는 선순환을 기대할 수 있다.

㉡ 별도의 지원인력 배치 확대 또는 근로지원인 확대 배치 방안 마련

이 정책과제는 권리중심 일자리 현장에 추가적인 지원인력을 충분히 배치하여 중증장

애인 캠페이너의 활동을 보조하고 업무 효율을 높이는 것을 말한다. 앞서 10~11번 과제로 동료지원가 제도(장애인 동료에 의한 지원)를 다루었지만, 여기에서는 일반적인 근로지원인이나 활동지원사 등의 인력을 얼마나 확보할 것인지에 초점을 둔다. 현실적으로 모든 최중증장애인에게 동료지원가를 배치하기 전이라도, 기존의 장애인 활동지원 서비스나 근로지원인 제도를 활용하여 업무 중 필요한 도움(신변처리, 이동 보조 등)을 받을 수 있다. 지원인력을 충분히 확보하지 못하면 캠페이너들이 업무 외 부담에 지쳐 이직률 증가나 업무 차질이 발생할 수 있으므로, 이에 대한 선제적 대책이 필요하다(석희정 외, 2024).

실행방안으로, 우선 장애인 근로지원인 제도(고용노동부 운영)를 본 사업과 연계한다. 현재 근로지원인은 중증장애 근로자가 업무를 수행하도록 돕는 인력을 정부가 지원하는 제도인데, 권리중심 일자리 캠페이너들도 이 대상에 포함되도록 한다. 이를 위해 고용노동부와 협의하여 근로지원인 배정 기준에 본 사업 참여자를 명시하거나, 별도 인원 배정을 요청한다. 특히 이동이나 의사소통 지원이 필요한 참여자에게는 근로지원인을 최대 시간 지원받도록 한다. 또한 지방자치단체 차원에서는 활동지원서비스를 탄력 활용하는 방안을 마련한다. 예컨대 활동지원사가 근무 시간 중에 동행하여 개인적 돌봄과 업무보조를 일부 겸하도록 하는 것이다. 이를 위해 관련 지침을 개정하여 활동지원 시간이 일자리 수행을 보조하는 데 쓰일 수 있도록 허용해야 한다. 나아가, 수행기관 자체적으로 자원봉사자나 인턴 등을 모집하여 서포터로 투입하는 것도 권장한다. 예를 들어 사회복지학과 학생들이 주 1회 캠페이너들을 도와 활동하는 서포터즈 프로그램(과제 41 참조)이 활성화되면 일손을 크게 보탤 수 있다. 마지막으로, 이러한 지원인력 확충 계획에 필요한 예산을 산정하여 중앙과 지방 예산에 반영하고, 지원인력에게도 일정한 교육(장애인 인권, 업무보조 방법 등)을 실시하여 효과를 극대화한다. 그 결과 현장 지원인력이 충분히 확보되면 캠페이너들은 핵심 업무에 집중할 수 있고, 보다 많은 최중증장애인이 무리 없이 직무를 수행하게 될 것이다.

**㉣ 근무지 등으로의 이동 지원 방안 마련 및 지원 체계 구축**

이 정책과제는 중증장애인 캠페이너들의 출퇴근과 업무상 이동을 원활히 지원하기 위한 체계를 구축하는 것이다. 중증장애인은 대중교통 이용이 어렵거나 시간이 많이 걸리는 경우가 많아, 이동에 대한 지원이 부족하면 출근 자체가 힘들어질 수 있다. 또한 캠페인 업무 특성상 지역사회 곳곳에 나가야 할 일이 빈번한데, 이동수단이 확보되지 않으면 활동 범위가 제한된다. 따라서 장애인 콜택시, 셔틀 차량 등 교통편의를 체계적으로 제공하여 캠페이너들이 이동의 어려움 없이 일할 수 있도록 해야 한다(석희정 외, 2024).

구체적 추진방안으로, 먼저 장애인 이동서비스와 연계한다. 지방자치단체마다 운영 중

인 장애인콜택시나 바우처 택시를 활용하여 캠페이너의 출퇴근을 지원하되, 정기예약제를 도입해 매일 같은 시간에 차량을 배정받도록 한다. 예를 들어 A참여자는 매주 월~금 오전 9시에 집에서 사무실까지 콜택시 정기 예약을 걸어두면, 담당 부서는 해당 시간대를 우선 배차한다. 또한 수행기관에서 자체적으로 통근차량을 운행하도록 지원할 수 있다. 몇몇 기관이 모여 공동으로 차량을 임차하여 여러 캠페이너를 태워오는 셔틀 버스 형식도 검토된다. 이를 위한 차량 임차비나 유류비 등을 예산에 반영한다. 업무 중 이동을 위해서는, 기관별로 휠체어리프트 차량 등을 확보하거나, 필요 시 차량 공유 플랫폼과 제휴하여 장애인탑승 가능 차량을 호출할 수 있게 한다. 예산 여건이 된다면 권리중심 일자리 전용 차량을 구입하여 두는 것도 방법이다. 아울러 이동 동선을 짤 때 지역사회 무장애 환경 정보를 제공하여 캠페이너들이 접근 가능한 경로를 알 수 있도록 돕는다. 담당 전담인력은 참여자의 출퇴근 애로를 수시로 파악하고 교통 당국과 협의하여 문제를 해결하는 이동 코디네이터 역할을 수행한다. 이러한 다층적인 이동지원 체계가 구축되면, 중증장애인 캠페이너들은 물리적 이동의 부담을 덜고 보다 넓은 공간에서 활발히 활동할 수 있을 것으로 기대된다.

**㉣ 보조기기 지원 확대 및 지원 체계 구축**

이 정책과제는 캠페이너들의 업무 수행에 필요한 각종 보조공학기기를 적시에 제공하고, 그 이용을 지원하는 체계를 마련하는 것이다. 중증장애인이 정보접근이나 의사소통, 이동, 작업을 원활히 하기 위해서는 개인별 맞춤 보조기기의 역할이 매우 크다. 예를 들어 시각장애인은 스크린리더(화면낭독기)가 필요하고, 뇌병변장애인은 특수마우스나 의사소통 기기가 필요할 수 있다. 현재도 일부 보조기기 지원 제도가 있지만 권리중심 일자리 현장에 최적화된 지원은 부족한 상황이다. 따라서 전용 예산을 확보하여 필요한 장비를 구입·지원하고, 기술 지원과 유지보수를 체계화함으로써 캠페이너들의 업무 접근성을 높이고자 한다(석희정 외, 2024).

구체적 방안으로, 권리중심 일자리 예산에 직무 보조기기 예산을 별도 항목으로 계상한다. 이를 통해 각 참여자에게 꼭 맞는 장비를 지원할 재원을 마련한다. 필요 기기의 선정은 개인별 상담을 거쳐 결정하며, 예를 들어 시각장애 캠페이너에게는 점자디스플레이나 화면낭독 소프트웨어를, 청각장애 캠페이너에겐 속기·자막 앱이나 보청기 업그레이드를, 지체장애 캠페이너에겐 전동휠체어 추가 배터리나 특수 입력장치를 제공하는 식이다. 또한 공용 장비로 캠페인 활동에 필요한 확성기, 보조공학이 탑재된 노트북 등도 구비해둔다. 지원 체계 측면에서는, 보조기기 사용법에 대한 교육 및 사후지원을 제공한다. 전문기관과 연계하여 캠페이너와 전담인력에게 기기 활용법을 훈련하고, 고장이나 문제 발생 시 빠르게 수리 또는 대체할 수 있도록 긴급 지원 체계를 구축한다. 아울러 새로운 보조공학 기술 동향을 지속적으로 파악하여 사업에 도입 가능한지 검토하고, 우수한 기

기는 중앙지원센터 차원에서 공동 구매하여 보급하기도 한다. 이런 보조기기 지원 확대는 장애로 인한 작업 제약을 최소화하여 캠페이너들이 동등한 조건에서 업무 역량을 발휘하도록 돕고, 동시에 기술의 힘으로 장애인 노동의 효율성과 품질을 높이는 효과를 가져올 것이다.

**㉤ 직무 연수 및 교육 프로그램 참여 지원**

이 정책과제는 캠페이너들이 외부의 직무 연수나 교육 프로그램에 참여할 수 있도록 장려하고 지원하는 것을 의미한다. 권리중심 일자리라는 특화된 분야 이외에도, 관련된 일반 역량(예: IT 활용, 홍보 기법, 인권법 등)에 대한 교육 기회가 많다. 캠페이너들이 이러한 프로그램에 참여하면 새로운 지식과 기술을 습득하여 자기계발을 할 수 있고, 이를 다시 직무에 적용해 성과를 높일 수 있다. 또한 동료 장애인이나 비장애인과 교류하며 시야를 넓히는 계기가 되어 사회통합에도 긍정적이다. 그러나 교육 참여에 시간적·경제적 제약이 있을 수 있으므로, 제도적으로 이를 지원하려는 것이다.

실행방안으로, 먼저 교육 정보 제공체계를 만든다. 중앙지원센터나 수행기관에서 캠페이너들에게 유용한 각종 교육 프로그램 정보를 수집하여 정기적으로 공지한다. 예컨대 장애인복지관의 인권강사 교육, 고용센터의 컴퓨터 활용 교육, 시민사회단체의 정책옹호 연수 등 관련성이 높은 강좌들을 선별하여 추천한다.

다음으로 참여 지원금을 마련한다. 캠페이너가 외부 연수를 받고 싶을 경우 교육비 및 교통비 등을 지원해주는 제도이다. 연간 1인당 얼마까지 지원하는 한도를 정해, 신청 시 기관에서 부담하거나 중앙에서 보조한다. 또한 근무 조정을 통해 교육 참여를 독려한다. 즉 교육일정이 근무시간과 겹칠 경우 유급 교육휴가로 인정하거나 근무시간을 조정해준다. 교육 이수 후에는 동료들과 공유회를 열어 배운 내용을 발표하도록 함으로써 전체 팀의 역량 향상으로 연결한다. 중앙 차원에서도 연 1회 정도 권리중심 일자리 관련 전국 워크숍을 개최하여 캠페이너들이 한데 모여 공동 교육과 교류를 할 수 있게 한다(과제 40과 연계). 이처럼 지속적인 학습과 성장 기회를 제공함으로써 캠페이너들은 전문직업인으로서 자기 발전을 이룰 수 있고, 사업은 더욱 풍부한 인적 자원을 얻게 될 것이다.

### (4) 사업 수행 체계 고도화

사업 수행 체계 고도화 를 위한 구체적인 추진 전략으로는 전담인력 확충 및 처우 개선, 사업수행기관 성과 관리 체계 구축, 맞춤형 직무 지원 체제 구축, 직무 다양화 및 새로운 직무 영역 개발이 제안되었다. 추진 전략별 정책 과제에 대한 구체적인 실행 방안을 제시하면 다음과 같다.

#### ① 전담인력 확충 및 처우 개선

전담인력 확충 및 처우 개선을 위한 구체적인 정책과제로 강화된 전담인력 배치기준 마련, 전담인력 임금 인상 및 정규직화 등 처우 개선, 전담인력을 위한 직무 지원 매뉴얼 개발 및 보급, 전담인력 직무 연수 프로그램 운영을 제안하였다. 정책과제별 구체적인 실행 방안은 다음과 같다.

##### ㉠ 강화된 전담인력 배치기준 마련

이 정책과제는 권리중심 일자리 사업을 지원하는 전담인력(코디네이터)의 인력배치 기준을 개선하여, 참여자 수 대비 충분한 인력이 배치되도록 하는 것을 의미한다. 현재 일부 지역에서는 전담인력 1명이 너무 많은 참여자를 관리하여 업무 과중과 서비스 질 저하 문제가 나타난다. 따라서 적정한 참여자 대 전담인력 비율을 정하고, 그에 맞춰 인원을 충원함으로써 현장 운영의 밀도를 높이고자 한다. 충분한 전담인력 확보는 참여자들에게 제공되는 지원의 세밀함과 즉각성을 보장하고, 전담인력의 번아웃 방지에도 기여한다(석희정 외, 2024).

구체적 방안으로, 우선 정책적으로 권고하는 배치비율을 설정한다. 예를 들어 “참여자 10명당 전담인력 1명”과 같은 기준을 중앙지침에 명시한다. 만약 현재 어떤 지역이 20명당 1명 수준이라면, 이를 10:1로 점차 개선하도록 목표를 제시한다. 이를 실현하기 위해 추가 인건비 예산을 산출하여 중앙정부 지원 예산에 포함시키거나, 지자체가 자체 확보하도록 유도한다. 1차적으로 최중증장애인 비율이 높아 업무부담이 큰 기관에 우선적으로 전담인력을 1~2명씩 증원하는 시범 시행을 한다. 그 효과(참여자 만족도 향상, 행정오류 감소 등)를 근거로, 전담인력 충원의 필요성을 설득하여 전국적으로 확대한다. 또한 전담인력 배치기준에는 단순 인원 수뿐 아니라 역할 분담도 포함할 수 있다. 예컨대 한 기관에 3명의 전담인이 있다면, 각각 업무조정 담당, 복지서비스 연계 담당, 지역협력 담당 등 세분화하여 전문성을 살리도록 권장한다. 이러한 배치 기준 강화와 충원으로 전담인력 1인당 부담이 적정 수준으로 내려가면, 참여자 개개인에게 더 세심한 지원을 제공할 수 있게 된다. 결과적으로 캠페이너들의 활동 효율과 만족도가 높아지고, 사업 운영의 안정성도 향상될 것이다.

### ㉡ 전담인력 임금 인상 및 정규직화 등 처우 개선

이 정책과제는 권리중심 일자리 전담인력의 근로조건을 개선하여, 이들의 임금을 올리고 고용을 안정화하는 등의 조치를 취하는 것을 의미한다. 전담인력은 사업의 성공에 핵심적인 역할을 하나, 상대적으로 낮은 급여와 비정규 계약으로 인해 인력 이탈이나 사기 저하 문제가 발생할 수 있다. 전문성과 헌신을 요구하는 직무인 만큼, 처우를 개선하여 유능한 인재의 유입과 유지를 촉진해야 한다(석희정 외, 2024).

실행방안으로, 우선 전담인력의 급여 수준을 상향 조정한다. 현행 급여를 분석한 후, 유사 직종(사회복지사, 직업재활사 등) 평균에 견주어 부족한 부분을 메울 인상폭을 결정한다. 예를 들어 현재 월급이 사회복지사 평균 대비 80% 수준이면 100% 이상이 되도록 몇 년에 걸쳐 단계적으로 인상한다. 이때 재원은 국비 지원 등을 통해 마련하며, 인상분에 대해서는 중앙정부가 일정 비율 부담하는 것도 고려한다. 다음으로 정규직 전환을 추진한다. 전담인력이 지자체 기간제 계약직으로 있는 경우, 일정 근속(예: 2년) 후 무기계약직이나 정규직으로 전환하는 제도를 도입한다. 이를 위해 지자체별 인력 계획에 본 사업 전담인력 정원 반영을 건의하고, 지방공무원이나 공공기관 정원으로 흡수하는 방안도 논의한다. 또한 승진 체계나 보직 체계도 마련하여, 우수 전담인력은 팀장 등 상위직책으로 승급할 수 있는 경로를 제시한다.

처우 개선의 또 다른 측면으로, 전담인력에게도 일정한 휴식과 복지혜택을 부여할 필요가 있다. 연차휴가 사용 촉진, 심리상담 지원(번아웃 예방 프로그램 운영), 역량개발 기회 제공(교육 훈련 참여 지원) 등을 통해 근무여건을 향상시킨다. 이러한 다각적 처우 개선을 통해 전담인력들은 일에 대한 자부심과 안정감을 가지고 일할 수 있으며, 이는 곧 참여자 지원의 질적 향상으로 이어질 것이다.

### ㉢ 전담인력을 위한 직무 지원 매뉴얼 개발 및 보급

이 정책과제는 권리중심 일자리 전담인력들이 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 표준화된 업무 매뉴얼을 개발하여 보급하는 것이다. 권리중심 일자리 사업은 일반적인 고용지원 사업과는 달리 인권옹호 중심의 고유한 내용이 많아, 신규 전담인력은 업무 적응에 어려움을 겪을 수 있다. 또한 지역마다 운영 방식이 달라 최적의 노하우가 공유되지 못하는 문제도 있다. 따라서 전담인력 업무의 모범 절차와 방법론을 담은 매뉴얼을 만들어 전국적으로 활용하면, 업무 품질을 고르게 높이고 신입 인력도 빠르게 역량을 갖추게 할 수 있다(석희정 외, 2024).

구체적 실행으로, 중앙지원센터 주관 하에 경험 많은 전담인력과 전문가로 구성된 매뉴얼 편찬팀을 꾸린다. 이들은 모집·선발에서부터 프로그램 운영, 모니터링과 평가, 협력체계 구축까지 전담인력이 맡는 모든 업무 단계에 대해 상세한 지침을 작성한다. 예를

들어 참여자 모집 절차 부분에는 홍보물 배포, 설명회 개최, 신청 접수 및 심사 등 일련의 과정을 체크리스트 형태로 정리하고 주의사항을 기술한다. 갈등 상황 대처 챕터에서는 참여자 간 분쟁이나 가족 민원 등에 대처하는 요령을 담고, 필요시 사례별 해결 방법을 제시한다.

또한 우수 운영사례를 매뉴얼에 포함시켜, 어떤 방식으로 일했을 때 좋은 성과가 있었는지 공유한다. 완성된 매뉴얼은 책자와 온라인 파일로 전국 지자체와 수행기관에 배포하고, 교육을 통해 활용법을 숙지시킨다. 전담인력들은 이를 참고하여 업무를 추진하면서 동시에 현장의 개선점을 피드백하여 매뉴얼을 보완해 나간다. 이렇게 지속 갱신 가능한 살아있는 매뉴얼로 운영하면, 권리중심 일자리 사업의 운영 수준이 전체적으로 향상되고 어디서든 일정 품질 이상을 담보할 수 있을 것이다.

**㉣ 전담인력 직무 연수 프로그램 운영**

이 정책과제는 권리중심 일자리 전담인력들의 전문성 향상과 역량 개발을 위해 정기적인 직무 연수 프로그램을 운영하는 것이다. 전담인력은 단순 행정담당이 아니라 장애인 인권, 옹호활동 지원, 지역사회 연계 등 폭넓은 지식을 요구하는 직무이므로, 체계적인 교육 훈련이 중요하다. 지속적인 연수를 통해 최신 정보를 업데이트하고 업무에 대한 성찰과 재충전의 기회를 제공하면, 전담인력들의 서비스 수준이 향상되고 소진을 예방할 수 있다.

구체적 실행 방안으로, 연 1회 전국 전담인력 워크숍을 개최한다. 중앙지원센터 주최로 1박 2일 또는 2박 3일의 연수 행사를 마련하여, 모든 지역의 전담인력이 한자리에 모여 교육과 교류를 하도록 할 수 있다. 교육내용으로는 권리중심 노동의 철학 재점검, 국내외 장애인권리운동 사례 공유, 캠페인 기획과 평가 기법, 심리적 자기관리(소진 예방) 워크숍 등이 포함될 수 있다. 강사로는 학계 전문가, 인권운동가, 우수 전담인력 등이 참여하여 이론과 실제를 균형 있게 다룬다. 또한 분임토의나 그룹활동을 통해 서로의 경험을 나누고 네트워킹을 형성한다.

이 외에도 온라인 학습 플랫폼을 구축하여 상시 학습을 지원할 수 있다. 예컨대 중앙지원센터 웹사이트에 전담인력 전용 코너를 개설해 장애인 인권, 직업재활, 사례관리 등에 관한 이러닝 과정을 제공하고, 이수를 권장한다. 분기별로 지역권역별 미니 연수를 개최하여 인접 지자체 전담인력들끼리 모여 현안 토론과 지역 협력방안 모색의 장을 가질 수도 있다. 그리고 전담인력의 마음건강을 위해 별도의 소진 예방 프로그램(심리상담 핫라인 운영, 연 1회 힐링 캠프 등)도 병행할 수 있다. 이러한 연수 프로그램 운영은 전담인력들이 전문직으로 성장하는 밑거름이 되며, 결국 참여자 지원의 질 제고와 사업 지속성 확보로 귀결될 것이다.

### ② 사업수행기관 성과 관리 체계 구축

사업수행기관 성과 관리 체계 구축을 위한 구체적인 정책과제로 사업수행기관 성과 평가 준거 및 성과 관리 매뉴얼 개발, 사업수행기관 평가 인증 및 관리 체계 구축, 우수 사업수행기관에 대한 인센티브 지원을 제안하였다. 정책과제별 구체적인 실행 방안은 다음과 같다.

#### ㉠ 사업수행기관 성과 평가 준거 및 성과 관리 매뉴얼 개발

이 정책과제는 권리중심 일자리 사업을 위탁받아 운영하는 수행기관들에 대한 객관적 성과 평가체계를 마련하고, 그 기준과 방법을 담은 관리 매뉴얼을 만드는 것이다. 현재 수행기관별로 운영 역량에 차이가 있고, 일부 기관은 사업 취지에 맞지 않게 형식적으로 운영하는 우려도 제기된다. 이에 각 기관의 운영 실적을 정기 평가하여 책임성을 부여하고, 개선을 유도할 필요가 있다. 공정한 평가 기준이 있으면 기관 간 건전한 경쟁을 촉진하고, 전체 사업의 효과성을 높이는 방향으로 피드백을 제공할 수 있다(석희정 외, 2024).

구체적 실행방안으로, 먼저 평가 지표를 개발한다. 수행기관 평가에서는 참여자 충원율, 프로그램 충실도, 예산 집행의 효율성, 참여자 만족도, 지역사회 평가 등을 종합적으로 고려해야 한다. 권리중심 일자리의 특성을 반영하여, 일반 취업률 대신 참여자 권익옹호 활동 성과나 사회적 영향 등을 지표에 포함시킬 수도 있다(석희정 외, 2024). 예를 들어 “참여자 권리옹호 활동 건수 및 그로 인한 정책변화 사례” 같은 지표를 개발할 수 있다. 이러한 지표 개발을 위해 학계·현장 전문가 워킹그룹을 운영하고 워크숍을 통해 합의된 지표체계를 확정한다.

다음으로, 성과관리 매뉴얼을 만든다. 이 매뉴얼에는 평가 지표별 측정 방법, 평가 절차, 주기, 평가위원 구성, 결과 활용 방안 등이 담긴다. 예컨대 연말에 외부 평가위원단(학계, 장애계, 행정 전문가)이 각 기관의 연간 운영보고서와 현장 인터뷰 등을 통해 평가를 실시하고 등급을 부여하는 프로세스를 규정한다. 또한 평가결과 데이터를 지속 축적하여 최선의 실제를 도출하거나, 공통적인 취약점을 파악해 교육 자료로 활용하는 방법도 명시한다. 이러한 평가 기준과 매뉴얼이 마련되면 수행기관들은 스스로 목표를 설정하고 성과를 개선하는 데 참고하게 되고, 중앙 및 지자체는 그 결과를 정책 개선과 지원 근거로 활용할 수 있다. 이는 권리중심 일자리 사업이 성과 중심의 체계적인 관리 하에 더욱 내실 있게 운영되는 기반이 될 것이다(석희정 외, 2024).

#### ㉡ 사업수행기관 평가 인증 및 관리 체계 구축

이 정책과제는 사업수행기관 평가를 실시한 이후 평가 결과에 따른 인증제도와 사후

관리 체계를 구축하는 것이다. 단순히 점수만 매기는 데서 그치지 않고, 우수 기관은 인증·포상하고 미흡한 기관은 개선 조치를 취하도록 함으로써 지속적인 질 관리가 이루어지게 하는 것이 목표다. 이는 사회복지시설 평가제도와 유사하게, 권리중심 일자리 수행기관에도 품질관리 메커니즘을 도입하는 것이다. 이를 통해 수행기관 전반의 서비스 수준을 상향 평준화할 수 있다.

구체적 실행방안으로, 먼저 평가 등급제를 운영한다. 앞서 도출된 평가 점수에 따라 A, B, C, D 등의 등급을 부여하고, 일정 기준 미달 기관은 재위탁 제한 등의 조치를 검토한다. 예를 들어 D등급 기관에 대해서는 다음 연도 사업 위탁을 취소하거나, 일정 기간 개선 후 재평가를 조건으로 계약 연장한다. 반면 우수(A등급) 기관에는 인센티브를 제공한다(과제 33과 연계). 인센티브는 포상금 지급, 사업 규모 확대 기회 부여, 모범사례 홍보 등을 포함한다. 또한 일정 등급 이상 획득 기관에는 인증서를 수여하여 대외적으로 공인된 운영기관임을 표시한다. 이 인증은 향후 사업 재신청 시 가점을 주는 등 혜택과 연결하여 기관들의 동기를 높인다. 평가 후 컨설팅 체계도 구축한다. 성과가 낮은 기관이나 신규 기관을 대상으로, 우수기관 실무자와 전문가로 구성된 현장 컨설팅팀을 파견하여 몇 주간 운영을 도와주고 노하우를 전수한다. 이를 통해 낙후된 기관은 빠르게 배워서 개선하고, 전체 수준을 따라잡는다. 마지막으로 중앙과 지자체는 평가 결과를 모니터링하며, 공통적인 문제(예: 참여자 만족도 저하)가 발견되면 정책에 반영하여 지침을 개선한다. 이러한 평가-인증-컨설팅의 관리체계가 선순환하면 수행기관들은 지속적으로 책임성을 갖고 서비스 질 향상에 힘쓰게 되고, 사업 전체의 신뢰도와 성과가 높아질 것이다(석희정 외, 2024).

**㉣ 우수 사업수행기관에 대한 인센티브 지원**

이 정책과제는 평가를 통해 선정된 우수 수행기관에 대해 다양한 인센티브를 제공하여, 모범 사례를 확산시키고 기관들의 적극적인 참여를 장려하는 것이다. 인센티브는 앞서 언급한 재정적 보상이나 사업 기회 확대뿐만 아니라, 대외적 인정이나 추가 지원 등 폭넓게 구상할 수 있다. 적절한 인센티브 부여는 성과 중심 문화를 조성하고, 수행기관들이 창의성과 열의를 가지고 권리중심 일자리를 운영하도록 유도하는 효과가 있다.

구체적인 실행방안으로, 우선 포상금 및 표창을 수여한다. 연말 평가에서 최고 등급을 받은 기관에는 지자체장 또는 장관 명의의 표창장을 수여하고, 소정의 포상금(또는 추가 예산)을 지원할 수 있다. 둘째, 사업 확대의 우선권을 주는 것이다. 새로운 사업이나 시범사업이 있을 때 우수기관에 우선 참여할 기회를 주거나, 다음 연도 권리중심 일자리 인원 배정 시 그 기관에 더 많은 인원을 맡길 수 있도록 한다. 이는 기관 입장에서 사업 규모를 키우고 영향력을 확대할 기회이므로 큰 동기부여가 된다. 셋째, 성공사례 홍보 지원을 하는 것이다. 우수기관의 운영 노하우와 성과를 사례집으로 발간하거나 언론에

홍보하여, 기관의 이미지 제고에 도움을 준다. 넷째, 인증마크 활용을 허용한다. 우수기관에게 “권리중심 중증장애인 공공일자리 우수기관”과 같은 인증마크를 부여해 대외홍보에 활용하게 하고, 향후 유사 사업 공모 시 신인도 평가에 반영될 수 있도록 한다. 마지막으로, 우수기관의 리더나 담당자에게 해외 연수나 정책포럼 참여 기회를 부여하여 계속 발전을 도모한다. 이러한 인센티브는 기관들로 하여금 평가를 단순한 통과관문이 아니라 노력에 대한 보상으로 인식하게 만들고, 결과적으로 권리중심 일자리 사업의 혁신과 우수 모델 확산에 기여할 것이다.

**③ 맞춤형 직무 지원 체제 구축**

맞춤형 직무 지원 체제 구축을 위한 구체적인 정책과제로 개인별 선호 직무, 개인별 정당한 편의제공 유형 및 작업 환경을 고려한 맞춤형 직무 지원 체계 구축(개인별캠페이너 직무지원 계획 수립 및 운영)을을 제안하였다. 구체적인 실행 방안은 다음과 같다.

이 정책과제는 앞서 22번 정책과제와 연계되며, 개별 캠페이너별로 구체적인 직무지원 계획을 수립하여 실행하는 것을 강조한 것이다. 22번에서 맞춤고용 체계를 구축했다면, 여기서는 각 참여자에 대한 개별화된 지원 계획서를 작성하고 지속 관리하는 운영상의 실천을 뜻한다. 즉, 단순히 배치 시 고려하는 것을 넘어, 문서화된 지원 계획을 세워 체계적으로 추적·관리함으로써 맞춤 지원의 실효성을 높이고자 한다.

실행방안으로, 참여자별로 “개인별 캠페이너 지원 계획(Individual Support Plan)”을 수립한다. 이 계획에는 해당 참여자의 강점, 약점, 선호 직무, 필요한 지원(보조기기, 지원인력 등), 연간 목표 등이 포함된다. 전담인력은 참여자와 면담을 통해 이러한 내용을 정리하고, 관련 전문가 의견이 필요하면 직업재활사나 심리사의 조언도 받는다. 예를 들어, 한 캠페이너의 계획에는 “선호 직무: 장애인 인식교육, 필요한 지원: 대중 앞 발표 스킬 코칭, 목표: 연말까지 교육 진행 5회”와 같이 구체적으로 기재한다. 이 계획은 참여자, 전담인력, 기관장이 함께 서명하여 합의된 것으로 만들고, 분기별 혹은 반기별로 이행 점검을 한다. 점검 시 목표 달성도와 지원의 적절성을 평가하고, 필요하면 계획을 수정하거나 자원을 추가 투입한다. 또한 계획 이행에 여러 부서나 기관이 관여할 경우(예: 교육 목표 달성을 위해 교육청 협력이 필요하다면) 전담인력이 중간에서 해당 협력을 조율한다.

중앙지원센터는 이러한 개인별 계획 수립·관리의 표준 양식을 마련해 제공하고, 주기적으로 각 지역 실적을 모니터링하여 우수 사례를 공유한다. 결과적으로 개인별 지원 계획 제도가 정착되면 한 사람 한 사람 맞춤형 성장 경로를 가지게 되어 캠페이너의 능력이 최대한 발현될 수 있고, 계획에 기반한 체계적 지원으로 업무성과도 높아진다 (석희정 외, 2024).

④ 직무 다양화 및 새로운 직무 영역 개발

직무 다양화 및 새로운 직무 영역 개발을 위한 구체적인 정책과제로 권익옹호·문화예술 외 CRPD 홍보와 장애인식 개선 관련 환경, IT, 미디어 연계 직무 발굴, 직무 수행 우수 사례 공유 체제 구축을 제안하였다. 정책과제별 구체적인 실행 방안은 다음과 같다.

㉠ 권익옹호·문화예술 외 CRPD 홍보와 장애인식 개선 관련 환경, IT, 미디어 연계 직무 발굴

이 정책과제는 권리중심 일자리에서 수행할 수 있는 새로운 직무 영역을 적극 탐색하여 추가하는 것이다. 현재 캠페이너들의 주된 활동이 권익옹호, 인식개선 캠페인, 문화예술 공연 등에 국한되어 있다면, 이를 보다 다양화하여 환경 감시, 정보기술(IT), 미디어 콘텐츠 제작 등 공익성을 띠는 다른 분야로 확대하자는 취지이다. 이는 중증장애인의 역량 활용 기회를 다각화하고, 일자리의 사회공헌 범위를 넓혀줄 것으로 기대된다.

구체적인 실행방안으로, 먼저 신규 직무 아이디어 공모나 전문가 자문을 통해 잠재적 직무 리스트를 만든다. 예컨대 환경 분야에서는 “장애인 당사자 관점의 무장애 환경 모니터링 요원”, IT 분야에서는 “공공 웹사이트 접근성 평가 요원”, 미디어 분야에서는 “장애 인식개선 유튜브 콘텐츠 크리에이터” 등의 아이디어가 나올 수 있다. 이렇게 도출된 아이템 중 실현 가능성이 높은 것을 선정하여 시범 직무 프로젝트를 운영한다. 예를 들어 2025년에 “공공기관 웹접근성 모니터링” 직무로 10명을, “지역 환경감시단” 직무로 10명을 각각 선발하여 6개월간 시범 수행해 본다(이때 관련 전문기관과 협력하여 교육 실시). 시범 운영 후 성과를 평가하여 정규 직무로 채택할지 결정한다(김유미, 2022; 석희정 외, 2024). 이렇게 한두 개씩 신규 직무를 검증하고 추가하면, 점진적으로 캠페이너들이 활동할 수 있는 분야가 넓어진다. 또한 기존 직무 내에서도 세부과업을 다양화한다. 예를 들어 권익옹호 캠페인도 정책제안, 모니터링, 당사자 조직화 등 세부 역할을 나눠 전문화할 수 있다.

이를 지원하기 위해 앞서 언급한 직무 Toolkit을 개발하여 각 직무별 수행 가능한 세부과업 목록과 매뉴얼을 제공한다. 예를 들어 권익옹호 Toolkit에는 정책제안서 작성법, 캠페인 기획법 등이 포함되고, 문화예술 활동 Toolkit에는 공연기획부터 무대진행까지 체크리스트가 포함될 수 있다(석희정 외, 2024). 이러한 새로운 영역 발굴과 세분화 작업은 캠페이너들에게 창의적 도전 기회를 제공하고, 개인의 흥미에 맞는 일거리를 찾아갈 수 있게 해주며, 동시에 사업의 사회적 가치를 다원화하는 효과가 있다.

㉡ 직무 수행 우수 사례 공유 체제 구축

이 정책과제는 권리중심 일자리 캠페이너들이 현장에서 수행한 우수한 활동 사례들을

체계적으로 수집·공유하는 시스템을 만들자는 것이다. 각 지역과 기관에서 캠페이너들의 다양한 성공사례가 축적되고 있는데, 이것이 개별 공간에만 머무르지 않고 전국적으로 전파되어 벤치마킹될 수 있도록 한다. 우수 사례를 공유하면 동료 캠페이너들의 동기부여가 되고, 다른 지역에서도 이를 응용하여 새로운 시도를 해볼 수 있어 사업 전체의 혁신 확산에 기여한다.

실행방안으로, 중앙지원센터 주도로 우수 사례 DB(Database)를 구축할 수 있다. 수행기관들이 정기적으로 제출하는 활동 보고서나 평가 결과에서 뛰어난 성과를 보인 사례를 발굴하여, 사례의 배경, 추진 과정, 결과, 성공 요인 등을 표준화된 양식으로 정리한다. 예를 들어 어떤 지역에서 캠페이너들의 활동으로 지자체 장애인 정책이 개선된 사례, 또는 캠페인 통해 지역 주민 인식이 획기적으로 변화한 사례 등을 선정한다. 이렇게 정리된 사례들은 온라인 플랫폼(예: 권리중심일자리 웹사이트)에 게시하여 누구나 열람하도록 하고, 분류나 키워드 검색이 가능하게 한다. 또한 연말에 우수사례 발표회를 개최하여, 선정된 캠페이너나 전담인력이 직접 사례를 발표하고 질의응답을 진행한다. 이 자리에는 타 지역 관계자들도 참여시켜 교차 학습을 촉진한다. 한편 사례 공유를 독려하기 위해 우수사례 공모전을 열어 참여자들의 자발적인 사례 제출을 유인하고, 우수작에게 포상한다. 그리고 이러한 성공담을 모아 사례집이나 홍보 책자로 발간하여 대외적으로도 배포한다(김유미, 2022). 예를 들어 "나에게 일자리가 생겼어요" 등의 제목으로 캠페이너들의 감동 스토리를 수기 공모받아 시상식을 개최하고 책으로 묶어내면, 내부 공유뿐 아니라 국민 인식개선에도 도움이 된다(석희정 외, 2024). 이처럼 우수 사례 공유 체계가 마련되면 캠페이너들은 서로에게서 배우며 더 나은 활동을 설계할 수 있고, 권리중심 일자리의 성과와 가치가 널리 알려져 사회적 지지 기반도 강화될 것이다.

### (5) 장애인 당사자와의 협치 기반의 사업 운영 체계 구축

장애인 당사자와의 협치 기반의 사업 운영 체계 구축을 위한 구체적인 추진 전략으로는 범정부 차원의 협의체 구축, 장애인 당사자 의견 반영을 위한 거버넌스 구축이 제안되었다. 추진 전략별 정책 과제에 대한 구체적인 실행 방안을 제시하면 다음과 같다.

#### ① 범정부 차원의 협의체 구축

범정부 차원의 협의체 구축을 위한 구체적인 정책과제로 중앙정부(보건복지부, 고용노동부, 교육부, 문화체육관광부, 국토교통부 등), 지방자치단체, 장애인단체 간 사업 운영 관리 및 지속 가능성 제고를 위한 협의체 운영을 제안하였다. 구체적인 실행 방안은 다음과 같다.

이 정책과제는 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업의 종합적 발전을 위해 범부처 협력 거버넌스를 구축하는 것이다. 보건복지부, 고용노동부, 교육부, 문화체육관광부, 국토부 등 관련 중앙부처와 지방자치단체, 장애인단체 대표들이 함께 참여하는 정례 협의체를 구성하여, 부처 간 정책 연계를 강화하고 지역 간 정보를 공유하며 사업 추진 상의 장애를 조율한다. 이는 정부 내 장애인 고용 및 복지정책의 통합적 접근을 가능케 하고, 각 부처의 자원과 권한을 활용해 본 사업을 다각도로 지원하기 위함이다. 유엔 장애인권리협약에서도 장애인 권리 실현을 위한 협력체계 구축을 강조하고 있으며, 국내 연구에서도 범부처 협력의 필요성이 지적되고 있다(석희정 외, 2024).

구체적 실행방안으로, 국무조정실 주관 하에 관계부처 국장급 이상의 범정부 추진위원회를 구성하고 분기별 회의를 개최한다. 첫 회의는 장관급이 참석하는 출범식 형태로 격상시켜 각 부처의 관심과 참여를 독려한다. 이 협의체에서는 부처별 역할을 분담하여 과제를 추진하도록 한다. 예를 들어 고용노동부는 장애인 의무고용제와 본 사업의 연계 방안을 연구하고, 교육부는 초·중등학교 장애인식교육에 캠페이너를 강사로 활용하는 프로그램을 마련하며, 문화체육관광부는 문화예술 직무 지원책을 추진하는 식으로 각 부처가 자신의 전문 분야에서 지원 정책을 내도록 역할을 명확히 한다(석희정 외, 2024).

또한 매 회의마다 예산 현황, 사업 실적을 점검하고 애로사항을 논의하여 공동 해결책을 모색한다. 중앙 차원의 협의체와 더불어, 중앙-지방 연석회의도 구성한다. 분기 또는 반기마다 중앙 부처 담당자와 시·도 국장급 공무원이 온·오프라인 회의를 열어 지방의 현안을 청취하고 우수사례를 공유하며, 신규 사업 도입을 희망하는 지자체에 대한 컨설팅 체계를 운영한다. 이러한 범정부 협의체 운영을 통해 국가 차원에서 본 사업의 지속가능성을 높이고 정책적 일관성을 확보할 수 있을 것이다(김기룡, 2023).

#### ② 장애인 당사자 의견 반영을 위한 거버넌스 구축

장애인 당사자 의견 반영을 위한 거버넌스 구축을 위한 구체적인 정책과제로 사업수행기관별 참여자 대표 간담회 정례화하여 현장 의견 수렴, 사업수행기관별 참여자 위원회 또는 운영협의체 구성, 전국 단위 참여자 네트워크 구축 및 연례 워크숍 개최를 제안하였다. 정책과제별 구체적인 실행 방안은 다음과 같다.

**㉠ 사업수행기관별 참여자 대표 간담회 정례화하여 현장 의견 수렴**

이 정책과제는 권리중심 일자리 사업의 정책 결정과 운영에 참여자의 목소리를 체계적으로 반영하기 위해, 정기적인 현장 간담회를 개최하는 것이다. 중증장애인 당사자인 캠페이너들이 일선에서 느끼는 어려움과 개선 아이디어를 직접 듣고 정책에 피드백하는 구조를 마련함으로써, “Nothing about us without us”의 원칙을 구현하려는 취지이다. 이는 단순한 민원 수렴을 넘어 협치의 한 형태로, 장애인 당사자가 자기 일자리 정책에 실질적으로 영향력을 행사하도록 보장한다(석희정 외, 2024).

구체적 실행방안으로, 지자체별로 분기 1회 이상 참여자 간담회를 정례화한다. 간담회에는 해당 지자체 공무원, 수행기관 담당자, 참여자 대표들이 모여 자유롭게 의견을 개진한다. 의제는 근무환경, 임금복지, 직무내용, 애로사항 등 포괄적으로 다루고, 제안된 개선점은 기록하여 추후 조치 여부를 피드백한다. 특히 현장에서 바로 해결 가능한 사안(예: 보조기기 추가 지원 요청)은 즉각 조치하고, 제도 개선이 필요한 사안(예: 근로조건 개선)은 상급기관에 건의하도록 절차화한다. 중앙 차원에서도 연 1회 전국 간담회를 개최하여, 각 지역의 참여자 대표들이 모여 보다 거시적인 정책 건의를 할 기회를 마련한다. 여기에는 중앙부처 관계자도 참석하여 직접 소통하고 답변함으로써 참여자들에게 정책 참여의 실감을 줄 수 있다. 간담회에서 제기된 주요 이슈들은 앞선 범정부 협의체나 지자체 정책회의에 상정하여 실제 제도 개선으로 이어지게 한다. 예컨대 간담회에서 캠페이너들이 “최저임금 이상 급여 보장”을 강하게 요구한다면(실제로 현장 요구로 제기되고 있음), 이를 정책 테이블에서 논의하여 반영하는 식이다. 이러한 정례 간담회는 참여자들의 주체성 고양과 함께, 정책 집행의 현장 적합성을 높이는 효과가 있을 것이다.

**㉡ 사업수행기관별 참여자 위원회 또는 운영협의체 구성**

이 정책과제는 각 권리중심 일자리 사업수행기관 내부에 참여자 대표 기구를 설치하는 것이다. 사업수행기관별로 캠페이너들 가운데 대표를 선출하거나 모임을 구성하여, 기관 운영에 대한 의견을 전달하고 내부 의사결정에 일정 부분 참여하도록 한다. 이를 통해 일자리 운영의 투명성과 민주성을 높이고, 참여자들이 스스로 사업의 주체가 되어 연대감을 형성하게 된다. 일종의 노동조합 또는 협의체와 유사한 기능을 함으로써, 장애인 당사자의 권익을 스스로 옹호하는 구조를 갖추려는 것이다(석희정 외, 2024).

구체적 실행으로, 수행기관장은 참여자 전원의 의견을 수렴해 운영협의체 규정을 마련

한다. 협의체는 참여자 대표 몇 명(규모에 따라 2~5인)을 뽑아 구성하며, 매월 또는 격월 정기회의를 개최한다. 회의에서는 근무 일정, 프로그램 내용, 애로사항, 새로운 아이디어 등을 자유롭게 논의하고, 기관 담당자는 이를 경청하여 가능한 것부터 시행한다. 또한 협의체 의견을 예산 편성이나 인사 등에 참고하여 공동 결정의 요소를 도입한다. 예를 들어, 다음 연도 캠페인 활동 계획을 수립할 때 협의체와 사전에 논의하여 참여자들이 원하고 필요한 사업을 반영한다. 필요시 기관 내 분과를 두어, 직무별(홍보팀, 교육팀 등)로 참여자들이 모여 세부 사항을 조율하게 할 수도 있다. 이 협의체는 기관 차원을 넘어 지역 단위 네트워크로 연계될 수 있다. 인근 수행기관의 참여자 대표들끼리 교류 모임을 가져 서로 경험을 공유하고 지역 이슈에 공동 대응하는 것도 권장된다. 이러한 참여자 위원회/협의체가 뿌리내리면, 권리중심 일자리의 운영은 당사자 중심으로 더욱 발전하고 참여자들은 조직화된 힘을 갖게 되어 권익향상과 자기옹호에 큰 도움이 될 것이다.

**㉢ 전국 단위 참여자 네트워크 구축 및 연례 워크숍 개최**

이 정책과제는 권리중심 일자리 캠페이너들 간에 전국적인 네트워크를 형성하고, 해마다 전체 참여자가 모이는 워크숍을 개최하는 것이다. 현재는 지역별로만 교류하는 경우가 많지만, 전국 단위로 연대하면 정보와 경험의 폭이 넓어지고, 하나의 운동 공동체로 성장할 수 있다. 또한 연례 워크숍은 참여자들에게 축제이자 학습의 장이 되어 사기를 북돋우고 공동 정체성을 강화한다.

구체적 추진방안으로, 중앙지원센터 주도로 온라인 공간에 전국 캠페이너 커뮤니티를 만든다. SNS 그룹이나 전용 웹게시판을 통해 지역을 뛰어넘어 캠페이너들이 소통할 창구를 제공한다. 이를 통해 서로의 활동을 소개하고 궁금한 점을 묻고 답하며, 연대감을 키운다. 아울러 매년 1회 “전국 권리중심 캠페이너 워크숍”을 개최한다. 이 워크숍에는 전국 모든 권리중심 일자리 참여자들을 초청하여 1~2일간 진행한다. 주요 프로그램으로는 우수활동 사례 발표, 분과 토론(권익옹호, 문화예술, 교육 등 분야별 토론), 팀 빌딩 활동(레크리에이션, 연극 등) 그리고 전국 캠페인 기획 등이 있을 수 있다. 특히 분과 토론을 통해 지역 간 공동 캠페인 주제를 발굴하거나, 연대 가능한 사안을 찾는 데 주력한다. 또한 워크숍에서 전체 참여자들이 한목소리로 대외 메시지를 낼 수 있다. 예를 들어 공동 선언문을 채택하여 정부나 사회에 장애인 권리 증진을 촉구하는 캠페이너 선언을 발표함으로써 영향력을 행사한다. 이러한 전국 네트워크와 연례 워크숍은 캠페이너들에게 전국적 연대의식을 심어주고, 자신들이 거대한 변화의 일부임을 인식하게 해준다. 더불어 지역 간 격차를 해소하고 모든 곳에서 모범적 활동이 이루어지도록 상호 배우는 계기가 될 것이다.

### (6) 지역사회 인식 개선

지역사회 인식 개선을 위한 구체적인 추진 전략으로는지역사회 네트워크 구축, 대국민 장애인식개선 캠페인 개최, 다양한 지역사회 인식제고 프로그램 운영이 제안되었다. 추진 전략별 정책 과제에 대한 구체적인 실행 방안을 제시하면 다음과 같다.

#### ① 지역사회 네트워크 구축

지역사회 네트워크 구축을 위한 구체적인 정책과제로 지역사회 내 장애인식 개선 및 이 사업에 대한 이해 증진과 협력 체계 구축을 위한 지역사회 내 복지시설, 고용기관, 기업, 시민사회단체와의 협의체 구성 및 운영을 제안하였다. 구체적인 실행 방안은 다음과 같다.

이 정책과제는 권리중심 일자리 사업이 지역사회 안에서 다양한 기관 및 단체와 연계하여 시너지 효과를 내도록, 지역 단위 협력 네트워크를 구축하는 것이다. 구체적으로, 장애인복지관, 일자리센터, 지역 기업, 시민사회단체, 자원봉사센터 등과 정기적으로 소통하고 협력방안을 모색하는 협의체를 구성한다. 이를 통해 지역사회 전반에 장애인권리에 대한 이해를 높이고, 필요시 자원 공유나 공동행동이 가능하게 된다.

구체적 실행방안으로, 시·군·구마다 지자체 주도로 “권리중심 일자리 지역협의체”를 조직한다. 여기에는 앞서 언급한 각 분야 대표자들이 참여하며, 분기별 회의를 통해 협력사업을 논의한다. 예를 들어 지역 내 공공도서관이나 주민센터 행사에 캠페이너들이 참여하여 캠페인 부스를 운영하는 방안, 지역 기업의 CSR 프로그램과 연계해 장애인식개선 교육을 하는 방안 등이 논의될 수 있다.

또한 복지시설과는 사례관리 정보를 공유하여 권리중심 일자리 대상자 발굴에 협력하고, 고용기관과는 발달장애인 직무 개발이나 취업 연계(커리어 전환 지원과제와 연계)를 상호 지원한다. 시민사회단체(장애인단체, 인권단체 등)와는 공동 캠페인을 기획하거나 서명운동 등을 연대 추진하고, 자원봉사 조직과는 친구 맺기 프로그램 등을 통해 캠페이너에게 활동 보조와 사회적 교류를 제공한다. 이러한 네트워크는 정례회의 외에도 수시 소통체계를 유지하여, 지역사회에서 장애인 권리와 관련된 이슈가 발생하면 함께 대응한다. 예컨대 장애인 접근성이 부족한 시설 개선 캠페인을 지역 시민단체와 공동으로 벌이거나, 인식개선 공연단을 꾸려 기업 연수에 참여하는 등 다자간 협력이 가능해진다. 이처럼 지역사회의 다양한 주체가 권리중심 일자리와 연대하면 지역 공동체의 포용성이 높아지고, 사업 또한 외부 자원을 활용하여 풍부해질 수 있다.

#### ② 대국민 장애인식개선 캠페인 개최

장애인 당사자 의견 반영을 위한 거버넌스 구축을 위한 구체적인 정책과제로 중앙 차

원 및 지역 차원의 CRPD캠페이너 연합캠페인 행사(축제) 운영 지원을 제안하였다. 구체적인 실행 방안은 다음과 같다.

이 정책과제는 권리중심 일자리의 핵심 활동인 장애인 인식개선 캠페인을 전국적으로 활성화하기 위해, 지역과 중앙 차원에서 캠페인 개최를 지원하는 것이다. 캠페이너들이 주체가 된 장애인식개선 캠페인을 각 지역사회에서 정기적으로 벌이고, 중앙 차원에서는 매년 전국 규모의 연합 캠페인이나 축제를 개최하여 사회적 파급력을 높인다. 이를 통해 일반 국민의 장애인권에 대한 이해와 지지가 크게 향상되고, 이는 곧 중증장애인의 권리 실현과 일자리 사업 확장의 밑거름이 된다.

구체적 실행방안으로, 지역 차원의 캠페인은 지자체별로 연 1회 이상 개최하도록 지원한다. 지자체는 캠페인에 필요한 행정지원(장소 제공, 홍보 지원 등)과 소정의 예산을 뒷받침하고, 지역 장애인단체나 주민들이 참여하여 공동 기획토록 한다. 예를 들어 장애인의 날(4월 20일) 즈음에 시청 광장이나 공원 등에서 캠페이너들이 주축이 된 거리캠페인, 체험부스, 공연 등을 열어 시민들과 소통하는 행사를 열 수 있다. 중앙 차원의 연합캠페인은 연 1회 전국축제 형태로 추진한다. 중앙지원센터와 전국 참여자 네트워크(과제 40)를 중심으로 한 조직위원회를 구성하여 행사를 준비한다. 행사의 내용은 캠페인 퍼레이드, 작품 전시, 우수 캠페인 시상, 대중 콘서트 등 다채롭게 꾸며 대중의 관심을 모은다. 전국 각지의 캠페이너들이 한자리에 모여 자신의 지역에서 진행했던 캠페인을 발표하거나 퍼포먼스를 선보이고, 시민들은 이를 통해 장애인 당사자의 목소리를 직접 듣고 체험한다. 정부 부처(복지부 등)와 지자체도 공동 주최로 참여하여 공식 후원하고, 언론을 통해 널리 홍보한다. 특히 'CRPD 캠페이너 페스티벌'과 같이 브랜드화하여 매년 열리는 행사로 정착시키면, 장애인식개선의 국민적 축제로 자리매김할 수 있다. 이러한 지역 및 전국 캠페인 활성화는 장애인권 담론을 사회 주류에 부각시키고, 궁극적으로 장애인에 대한 편견을 감소시켜 권리중심 정책에 대한 지지기반을 강화할 것이다(김유미, 2022).

**③ 다양한 지역사회 인식제고 프로그램 운영**

다양한 지역사회 인식제고 프로그램 운영을 위한 구체적인 정책과제로 지역사회 주민의 사업에 대한 인식 개선을 위한 프로그램 운영 지원, 온라인 플랫폼 연계 대국민 인식개선 활동 추진을 제안하였다. 구체적인 실행 방안은 다음과 같다.

**㉠ 지역사회 주민의 사업에 대한 인식 개선을 위한 프로그램 운영 지원**

이 정책과제는 권리중심 일자리 사업 자체와 장애인 권리에 대해 지역사회 주민들의 이해와 지지를 높이는 프로그램을 운영하도록 지원하는 것이다. 캠페이너들이 열심히 활

동하더라도, 정작 지역 주민들이 이 사업이 무엇이고 왜 필요한지 모르면 지속적 성원을 얻기 어렵다. 따라서 주민들을 대상으로 사업을 소개하고 함께 교류하는 프로그램을 마련하여 상호 이해 증진을 꾀한다. 이는 지역사회의 장애인에 대한 태도를 개선하고, 장애인과 비장애인이 함께하는 포용적 지역 공동체를 만드는 데 기여한다.

구체적 실행방안으로, 각 지자체와 수행기관이 협력하여 “권리중심 일자리 체험의 날” 등의 행사를 기획한다. 이 행사에서는 일반 주민들이 캠페이너들과 하루 동안 활동해보는 기회를 제공한다. 예를 들어 희망 주민을 모집하여 캠페이너와 짝을 지어 거리캠페인을 체험하거나, 캠페이너가 진행하는 인권교육에 청중으로 참여하게 한다. 이를 통해 주민들은 장애인 노동자의 일상을 이해하고 편견을 깨는 체험을 하게 된다. 또 하나의 프로그램으로 주민 대상 설명회를 정례화한다. 동주민센터나 마을회관 등에서 권리중심 일자리 참여자들이 직접 나서서 자기 일의 의미와 변화를 발표하고, 주민들과 질의응답을 갖는다. 이때 사업에 참여 중인 장애인의 가족, 이웃 등도 함께 초청하여 경험을 공유하면 공감대를 넓힐 수 있다. 또한 스토리텔링 홍보를 강화한다. 지방자치단체의 공식 SNS나 소식지에 캠페이너들의 이야기를 연재하여 주민들이 자연스럽게 접하도록 한다. 예컨대 “우리 동네 캠페이너 ○○씨 이야기”를 시리즈로 게재하면 주민들의 관심과 응원이 높아진다. 지역 언론과 협력하여 기획기사를 싣거나 지역 방송 라디오 프로그램에 캠페이너와 주민이 함께 출연하는 것도 좋은 방법이다. 이러한 주민 대상 프로그램을 통해 권리중심 일자리 사업은 더 이상 낯선 행정용어가 아니라 우리 지역의 자랑스러운 운동으로 인식될 것이며, 장애인에 대한 이해와 연대가 일상 속에 자리잡게 될 것이다.

### ㉡ 온라인 플랫폼 연계 대국민 인식 개선 활동 추진

이 정책과제는 온라인을 통한 장애인식 개선 캠페인을 적극 추진하여, 권리중심 일자리의 영향력을 전국민으로 확대하는 것이다. 인터넷과 소셜미디어를 활용하면 물리적 한계를 넘어 더 많은 대중에게 메시지를 전파할 수 있고, 코로나와 같은 상황에서도 지속적으로 캠페인을 벌일 수 있다. 특히 젊은 세대나 직장인 등 오프라인 행사에 직접 참여하지 못하는 계층에게 다가가기 위해서는 온라인 캠페인이 필수적이다. 또한 온라인 공간은 쌍방향 소통이 가능하므로, 대중과의 교류를 통해 인식 개선 효과를 높일 수 있다.

구체적 실행방안으로, 중앙지원센터 차원에서 온라인 캠페인 플랫폼을 구축·운영한다. 예를 들어 권리중심 캠페이너들의 활동 소식을 전하고 국민들이 참여할 수 있는 챌린지나 이벤트를 진행하는 웹사이트 또는 SNS 페이지를 개설한다. 콘텐츠는 캠페이너들이 직접 제작하는 동영상, 블로그 글, 카드뉴스 등 다양하게 구성한다. 예컨대 “오늘의 캠페이너” 시리즈 영상을 통해 한 캠페이너의 하루를 소개하거나, 장애인권 퀴즈 챌린지를 통해 즐겁게 학습하도록 유도한다. 또한 해시태그 운동을 벌여 많은 시민이 동참하도록 한다. 예를 들어 #장애인권리옹호 등의 해시태그와 함께 자신이 생각하는 장애인권 메시

지를 SNS에 올리는 캠페인을 전개하면 참여 저변을 넓힐 수 있다. 각 지역 수행기관도 지역 소셜미디어 커뮤니티(맘카페, 지역밴드 등)와 연계하여 온라인 홍보를 강화한다. 아울러 유명 유튜버나 인플루언서와 협업하여 권리중심 일자리 취지를 알리는 콘텐츠 콜라보를 시도할 수 있다. 예를 들면 인기 크리에이터가 캠페이너와 하루를 바꿔 살아보기 체험 영상을 제작하면 젊은 층의 관심을 끌 것이다.

마지막으로, 온라인상에서 수렴된 국민 의견이나 댓글 반응을 모니터링하여 정책 참고 자료로 활용한다. 온라인 캠페인을 통해 국민의 장애인식이 서서히 변화하고, 이는 곧 현실 사회의 포용성 향상으로 이어질 것이다(김유미, 2022). 특히 전국적 홍보를 통해 사업에 대한 인지도가 높아지면 정치적 지지도 확보되어 향후 예산 증액과 참여자 수 확대 등의 선순환 효과도 기대할 수 있다.

## 3. 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업의 중장기 발전 방안

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업이 궁극적으로 안정적인 사회제도로 정착하고, 더 많은 중증장애인의 노동권 보장과 사회참여를 실현하기 위해서는 중장기적 안목에서의 발전 전략이 필요하다. 중장기 발전 방안이란 향후 5년, 10년을 내다보고 사업의 규모와 질을 어떻게 향상시킬 것인지에 대한 큰 방향을 제시하는 것이다. 앞서 도출된 정책과제들과 실행전략을 바탕으로, 중장기적으로 추구해야 할 핵심 발전 방안을 몇 가지로 정리하면 다음과 같다.

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 비전 체계는 장애인 당사자의 **노동권 보장과 사회적 가치 실현**을 중심에 두고 수립되었다. [그림 Ⅴ-1]은 사업의 **비전**, **목적**, **목표**, 그리고 이를 달성하기 위한 **추진방향**과 **전략**을 제시하고, 연도별 주요 추진과제를 개괄하여 제시한 것이다.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 비전 | 중증장애인이 권리의 주체로서 사회에 참여하고, 동등한 노동권을 실현하는 포용적 사회 구현 | | | | |
| 목적 | UN 장애인권리협약의 이행을 통해 중증장애인의 사회적 가치 생산 노동을 보장하고, 지속가능한 공공일자리 모델로 자립생활과 권리옹호 실현 | | | | |
| 목표 | 2026년까지 2,000명 규모 확충, 2028년까지 전국적 확대로 5,000명 달성, 2030년까지 총 10,000명의 CRPD 캠페이너 일자리 창출 | 참여자 최저임금 이상 소득 보장, 적절한 편의제공 및 지원체계 확보, 지속적인 권리옹호 캠페인 성과 창출 및 사회인식 개선 달성 | | | |
| 추진 방향 | 제도적 기반 구축 | 지속 가능한 직업 모델 구축 | 참여자 지원 강화 | 사업수행체계 고도화 | 당사자 참여 거버넌스 구축 |
| 추진 전략 | 법률 제정 및 국가사업화로 사업 지속성 확보 | ‘CRPD 캠페이너’ 직무 정립 및 직업정체성 확립 | 최중증장애인 우선 고용과 맞춤형 지원체계 확충 | 전담인력·수행기관 역량 강화로 사업 품질 제고 | 장애인 정책결정 참여 거버넌스 구축 및 지역사회 인식개선 지원 협력 구축 |
| 추진 과제 | 법적 기반 마련 재정 안정화 공적 전달체계 구축 | 직업 명칭 변경 및 직무 체계화 동료지원가 도입 사업 참여 인원 확대 | 고용 연속성 보장 선정 기준 개선 처우 개선 및 맞춤 지원 | 전담인력 전문화 및 수행기관 성과관리 | 협의체 및 당사자 참여 체계 구축 지역협력 및 대중캠페인 운영 |

| | | |
|---|---|---|
| 단계별 추진계획 | 단기. (2026년) | 법률 제정 추진 및 국가사업 전환 준비, 시범사업 내실화 |
| | | · 법제화: 특별법 국회 통과 및 시행령 마련 ('26)<br>· 조직 정비: 중앙/광역 지원센터 설립, 운영지침 수립<br>· 참여 확대: 참여자 2,000명 규모 확보(최중증 50% 이상)<br>· 교육 훈련: 캠페이너 직무 표준교육 프로그램 시행 시작 |
| | ⇩ | ⇩ |
| | 중기 (2027~2028년) | 전국적 확대 시행 및 제도 정착, 5,000명 규모 달성 |
| | | · 전국 확산: 전국 17개 시·도로 사업 확대('27~'28)<br>· 재정 안정: 국비-지방비 매칭 안정화, 장애인고용기금 일부 투입<br>· 질적 제고: 호봉제 임금체계 도입('27), 복리후생 적용 확대('28)<br>· 모델 구축: 동료지원가 제도 시범 운영 후 전 지역 확대<br>· 캠페인: 매년 전국 단위 CRPD 캠페이너 연합 캠페인 개최 |
| | ⇩ | ⇩ |
| | 장기. (2029~2030년) | 최종 목표 달성 및 지속가능 일자리 제도화, 10,000명 완성 |
| | | · 1만명 달성: 2030년까지 참여자 1만 명 달성 및 유지 계획 수립<br>· 지속 제도: 권리중심일자리특별법에 따른 상시사업화, 참여자 고용연한 제한 폐지<br>· 고용 지원: 최중증 지원 강화 위한 보조인력 대폭 확충('29~'30)<br>· 평가 환류: 사업 성과 사회적 영향 평가 및 정책 환류 체계 구축<br>· 문화 정착: 장애인 권리옹호 캠페인이 지역사회 문화로 정착 |

[그림 Ⅴ-1] 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 비전 체계 및 중장기 발전 방안

[그림 Ⅴ-1]에서 제시한 비전 체계도는 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업이 지향하는 최종 모습과 이를 위해 필요한 전략들을 종합적으로 보여주고 있다. **비전**은 중증장애인의 권리 중심 노동을 통한 포용사회 구현이며, **목적**은 협약 이행과 자립생활의 보장이다. 이를 실현하기 위한 5**대 추진방향**과 구체적인 **추진전략**이 제시되어 있으며, 단기·중기·장기의 **단계별 계획**을 통해 2030년까지 1만개의 일자리 창출 목표를 달성하고자 하는 로드맵을 한눈에 파악할 수 있다.

# Ⅵ

# 결론 및 제언

1. 결론
2. 제언

# Ⅵ. 결론 및 제언

## 1. 결론

과거 장애인 고용 정책은 주로 생산성과 능력 중심으로 접근해 왔으며, 이로 인해 중증장애인은 일반 고용 시장에서 배제되고 보호작업장과 같은 제한적 환경에서 근로 기회를 얻었다. 보호작업장은 장애인을 노동의 주체가 아닌 보호와 재활의 대상으로 간주하여 최저임금 이하의 급여가 지급되는 등 노동권 보장이 제대로 이루어지지 않았다. 2020년 기준 전체 장애인 노동자의 약 66%가 최저임금 미만의 급여를 받았으며, 이 중 대부분이 보호작업장에 종사하고 있었다(함께걸음, 2023; 박경석, 2020).

UN 장애인권리협약(2008)은 장애인이 자유롭게 선택한 노동 및 고용 기회를 비장애인과 동등하게 누릴 권리를 강조하며, 공공부문의 장애인 고용 촉진을 국가적 책무로 규정하였다. 그러나 민간 중심의 장애인 의무고용 정책만으로는 최중증장애인의 노동권을 충분히 보장하지 못하고 있었다(윤정향, 2024). 이에 따라 등장한 개념이 '권리 중심의 노동'으로, 이는 생산성과 이윤이 아닌 인간의 권리 실현과 존엄성에 초점을 둔 새로운 노동 생태계를 의미한다. 즉, 중증장애인을 동등한 시민으로 인정하고, 국가가 주도적으로 공공일자리를 제공해야 한다는 인식이 확산된 것이다(김기룡, 2023; 박경석, 2020).

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업은 이러한 패러다임 전환 속에서 서울시가 2020년에 처음 도입하였다. 이 사업은 중증장애인 개개인의 특성과 권리를 중심에 두고 맞춤형 공공일자리를 제공하는 것이 특징이다. 사업 초기 서울시는 권익옹호, 문화예술, 인식개선이라는 3대 직무를 설정해 260명의 일자리를 창출하였고, 이후 경기도 등 타 지자체로 확산되어 전국적으로 확대되고 있다.

이 사업은 참여자들의 노동자 정체성과 자존감을 높이는 등 긍정적 효과를 가져왔으며, 삶의 질 향상과 사회적 관계 확대 측면에서도 뚜렷한 성과를 나타내었다(최형민, 2023). 특히 권익옹호 활동과 문화예술을 통해 지역사회 인식 개선에도 기여하였다. 그러나 사업의 안정성과 지속가능성 문제, 낮은 급여 수준과 처우 개선 요구, 제한적인 직무의 다양성 부족, 수행기관 역량 부족, 전담인력 소진 등의 운영상 한계가 지적되었다(석희정 외, 2024).

이 연구에서는 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업의 운영 실태와 효과를 면밀히 분석하였다. 양적 조사 결과, 캠페이너로 일하고 있는 중증장애인 참여자들은 자신의 일자리에 대한 만족도가 매우 높은 것으로 나타났다. 특히 일반적인 복지일자리 참여자들이 느끼는 낮은 만족도와 대비되어, 권리중심 일자리 참여자들은 직무에 대한 보람과 자긍심을 강하게 보고하였다. 이는 단순한 근로가 아닌 사회적 가치 실현에 기여한다는 인식

이 만족도로 이어진 것으로 풀이된다. 또한 캠페이너로서 활동한 이후 삶의 질이 전반적으로 향상되었다는 응답이 다수였다. 구체적으로는 사회참여가 활발해지면서 우울감이나 소외감이 감소하고, 지역사회 내 인간관계와 사회적 지지가 늘어나는 등 긍정적인 변화가 보고되었다. 이러한 정성적 효과들은 권리중심 일자리 사업이 중증장애인의 자기효능감과 주체성을 높이고, 나아가 삶의 질까지 증진시키는 포용적 고용 모델임을 시사한다. 한편, 질적 인터뷰 및 관계자 조사를 통해 도출된 사업의 한계점도 있었다. 다수의 참여자들은 현재 지급되는 급여 수준이 낮아 경제적 어려움이 여전하다고 지적했고, 고용의 안정성에 대한 불안감도 표출하였다(석희정 등, 2024). 현행 사업이 지자체 예산에 크게 의존하다 보니, 지자체장의 정책 의지나 재정 상황에 따라 일자리 지속 여부가 좌우될 수 있다는 우려가 나타난 것이다. 또한 캠페이너 직무 내용이 일부 영역에 국한되어 직무 다양성이 부족하며, 개인별 맞춤 지원이 체계적으로 이루어지지 않는 점도 문제점으로 지적되었다(석희정 등, 2024). 예를 들어 현재 직무가 권익옹호, 문화예술, 인식개선 3대 분야로 구분되나 그 안에서 세분화·전문화가 미흡하여, 참여자의 다양한 재능을 살릴 수 있는 기회가 충분치 않다는 의견이 있었다. 그리고 사업을 수행하는 기관들의 전문성 부족과 일부 전담인력의 업무 과중도 드러났다. 몇몇 수행기관은 장애인 인권에 대한 이해가 부족한 채 사업을 운영하거나 캠페이너들의 활동을 효과적으로 지원하지 못했고, 현장에서 캠페이너들을 돕는 코디네이터들이 과중한 업무로 소진(burn-out)되는 사례도 확인되었다(전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회, 2025). 이러한 연구 결과를 종합하면, 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업은 “장애인 당사자 중심의 인식개선”이라는 새로운 모델을 구현함으로써 상당한 성과를 거두고 있지만, 동시에 지속 확대를 위해 해결해야 할 과제들도 있다는 것을 알 수 있다.

분석의 시사점으로는 다음과 같다. 첫째, 중증장애인을 수동적 수혜자가 아니라 능동적 권리옹호자로 자리매김시킨 이 사업의 철학과 성과에 대해서는 사회적 공감대가 충분히 확인되었다. 인터뷰에 참여한 관계 공무원, 협력기관, 시민들 대부분이 이 사업의 취지에 공감하며 장애인 당사자의 활동에 긍정적 인식을 보였다. 이는 권리중심 일자리의 정당성이 사회적으로 인정받고 있음을 보여준다. 둘째, 사업의 정책 목표와 CRPD 의무이행의 합치라는 점에서, 본 모델은 국내 장애인 고용정책의 방향을 인권기준에 맞게 재정렬하는 선도적 사례라는 평가를 받았다. 다시 말해 국제인권조약에서 명시된 내용을 현실 정책에서 구현함으로써 국가 인권의무 이행을 앞당기는 효과가 있다는 것이다. 이는 정부 차원에서 동 사업을 적극 지원해야 할 논거로도 활용될 수 있다. 셋째, 사업 운영상의 한계로 지적된 사항들은 모두 정책 개선을 통해 충분히 보완 가능한 것들이다. 낮은 급여와 고용 불안 문제는 국가 예산 지원과 제도화를 통해 해결할 수 있고, 직무 다양성과 지원체계 미비 문제는 직무 개발 연구 및 전문인력 양성으로 극복할 수 있다. 실제로 본 연구를 통해 이러한 개선 요구에 대한 구체적 정책대안이 제시되었는데, 이는 다음 결론 부분에서 자세히 언급한다. 넷째, 가장 주목할 점은 장애인 당사자들이 이 사

업을 통해 비로소 자신의 목소리를 사회에 전달할 통로를 얻었다는 점이다. 참여자들은 인터뷰에서 “처음으로 사회에 필요한 일을 하고 있다는 자부심을 느꼈다”, “우리도 지역사회를 변화시킬 수 있다는 것을 알았다”고 밝히고 있어, 권리중심 일자리가 가져온 당사자 역량강화(empowerment) 효과를 확인할 수 있었다. 이는 사회적 취약계층으로 여겨졌던 최중증장애인들이 주체적 시민으로 변모하는 과정으로, 정책의 변혁적 힘을 보여준다. 요컨대, 권리중심 공공일자리 사업의 성과와 한계에 대한 본 연구의 분석은, 캠페이너 중심 인식개선 활동의 가능성과 발전조건을 함께 제시함으로써 향후 정책추진의 나침반 역할을 할 수 있을 것이다.

또한 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업의 지속 가능성과 실효성을 높이기 위해서는 법·제도적 지원 강화, 고용 안정성 확보 및 최저임금 보장, 직무 다양화 및 개인 맞춤형 접근, 수행기관과 지원인력의 전문성 향상, 사회적 인식개선 캠페인 등의 정책과제가 반드시 추진되어야 한다. 이러한 정책과제는 중증장애인의 노동권을 권리로 보장하고, 나아가 장애인 노동이 사회 전체의 가치 창출에 기여하는 선순환 구조를 구축하는데 기여할 것이다.

## 2. 제언

이 연구가 제기한 핵심 연구 문제는 “어떻게 최중증장애인에게 의미있는 공공일자리를 제공하면서 동시에 장애인식개선(CRPD 제8조)을 실현할 수 있는가”였다. 연구 결과, 그 답은 권리중심 중증장애인 공공일자리 모델에서 찾을 수 있었다. 이 사업은 최중증장애인을 권리옹호 캠페이너로 고용함으로써, 이들이 일자리의 주체가 되어 스스로 권리를 주장하고 사회를 변화시키는 이중적 목표를 달성하고 있었다.

첫째, 장애인 당사자들은 캠페이너로 활동하며 노동권을 실질적으로 누리고 있었는데, 이는 기존 보호작업장 중심의 고용 체계에서 배제되었던 이들에게 처음으로 열린 권리기반의 노동 기회였다. 둘째, 그들이 수행하는 다양한 인식개선 캠페인(개인·그룹·연대활동)은 지역사회와 대중의 장애에 대한 인식을 전환시키는 효과를 보였다. 이는 국가차원에서 이행해야 할 CRPD 제8조의 과제를 장애인 당사자 고용을 통해 구현한 사례로 평가된다. 결론적으로, “장애인 당사자를 고용하여 인식개선 활동을 펼친다”는 본 사업의 기본 구상은 핵심 연구문제에 대한 현실적 해법이라 할 수 있다. 다만 연구를 통해 드러난 바와 같이, 이러한 모델이 장기적으로 지속되고 확산되기 위해서는 몇 가지 개선조건이 따른다. 충분한 급여와 고용안정, 직무의 질 제고, 지원체계 강화 등이 그것이다.

장애인 당사자 캠페이너들이 주도하는 인식개선 활동을 널리 확산하는 것은 CRPD 제

8조의 효과적인 이행을 위해 필수적이다. 이를 위한 확대 방안을 위에서 제안한 정책 개선 방안 이외에 이를 중앙정부, 지방정부(지역사회), 수행기관, 장애인 당사자라는 네 가지 측면에서 정리하면 다음과 같다.

중앙정부의 과제로 가장 우선적으로 필요한 사항은 법제도 정비다. 정부는 권리중심 일자리의 법적 지위를 확보하기 위한 입법을 지원하고, 법 제정 전이라도 가능한 행정규칙 개선을 신속히 추진해야 한다. 또한 국가 예산에 권리중심 일자리 항목을 신설하고 시범사업 및 연구개발 비용 등을 지원함으로써 재정적 뒷받침을 강화해야 한다. 아울러 국무조정실 등 범정부 차원의 태스크포스(TF)를 공식화하여 고용부·복지부·교육부 등 관련 부처들의 정책 연계를 강화할 필요가 있다(전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회, 2025). 이를 통해 장애인 고용정책, 복지정책, 평생교육정책 등이 권리중심 일자리와 유기적으로 연결되도록 하고, 부처 간 칸막이를 넘어서는 통합적 지원이 이루어질 수 있다. 마지막으로 정부는 권리중심 일자리 사업의 성과를 체계적으로 연구·발표하여 정책 근거를 축적하고, 대국민 홍보를 강화해야 한다(전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회, 2025). 이를 통해 사회적 지지기반을 넓히고 정치적 추진동력을 확보할 수 있을 것이다.

지방정부 및 지역사회의 과제로 지방자치단체는 민선 단체장의 교체 등 정치적 변화에도 사업이 흔들리지 않도록 지속성 담보 장치를 마련해야 한다. 이를 위해 지방의회 차원의 지원 결의안 채택이나 관련 조례 제정을 추진하여, 사업의 목적과 지원근거, 예산 편성 의무 등을 명문화해야 한다. 이미 일부 지자체에서 권리중심 일자리 조례를 제정한 사례가 있으므로(김대건, 2024), 이러한 입법을 전국적으로 확산시켜 정책의 연속성을 확보해야 한다. 또한 지역 단위에서 장애인단체, 복지기관, 기업, 시민단체 등이 참여하는 협의체를 구성하여 사업을 공동 지원하고 지역사회의 자원을 연계해야 한다. 예를 들어 지역 기업이 캠페이너들의 홍보활동을 후원하거나, 지역 미디어가 캠페인 활동을 집중 조명하는 식의 협력이 가능하다. 더 나아가 권리중심 일자리 직무를 각 지역의 특수성에 맞게 현지화하는 노력도 필요하다(전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회, 2025). 이는 앞서 언급한 직무 다양화와 연결되며, 지역 주민들이 체감할 수 있는 밀착형 캠페인을 개발하여 지역사회의 지지를 끌어낼 수 있을 것이다. 한편, 권리중심 일자리를 지역사회 탈시설 정책과 연계하여 활용하는 방안도 제언된다(전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회, 2025). 시설에서 지역사회로 나온 중증장애인에게 우선적으로 캠페이너 일자리 참여 기회를 부여함으로써, 지역사회 정착에 필요한 역할과 소득을 동시에 제공할 수 있다. 이는 지역사회 통합돌봄의 관점에서도 장애인의 자립생활을 지원하는 혁신적 수단이 될 것이다.

사업수행기관(운영주체)의 과제로 일자리 사업을 직접 운영하는 기관들은 전문 운영기관으로 거듭나기 위한 자기혁신 노력이 필요하다. 내부적으로는 직원 대상 장애인권 교육을 정기화하고, 우수 운영사례를 연구하여 벤치마킹을 수행함으로써 전문성을 높여야

한다. 기관 간에는 지역 및 전국 단위의 수행기관 협의체를 활성화하여 공동의 목소리를 내고 정보를 공유해야 한다. 이를 통해 서로의 경험과 자료를 교환하면서 문제 발생 시 공동 대응하고, 정책건의도 연대하여 추진할 수 있을 것이다. 또한 각 수행기관은 자체적으로 성과 평가·보고 체계를 구축하여 투명하게 운영 현황을 공개하고, 품질관리 시스템을 마련하여 서비스 수준을 제고해야 한다(전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회, 2025). 더불어, 기관은 지역사회 내 다양한 자원(자원봉사자, 전문강사 등)을 동원하여 캠페이너들의 활동을 보조하고, 참여자들에게 필요한 심리·정서적 지원도 제공할 수 있어야 한다. 예컨대 정기적인 간담회나 상담을 통해 캠페이너들의 애로사항을 청취하고 마음건강을 챙기는 것도 운영기관의 중요한 역할이다. 결국 수행기관이 열린 태도로 지속 학습하고 협력할 때, 권리중심 일자리의 현장 실행력이 담보될 것이다.

장애인 당사자(캠페이너 및 예비 참여자) 측면의 과제로는 권리중심 일자리의 주인공인 중증장애인 당사자들 역시 자신의 권리와 목소리를 지속적으로 주장하는 노력을 이어가야 한다. 캠페이너들은 노동자이자 시민으로서, 정책 결정자들에게 현장의 이야기를 직접 전달하고 개선을 요구하는 주체적 활동을 강화해야 한다. 예를 들어 캠페이너들끼리 모이는 자조모임에서 건의사항을 도출해 지방의회나 국회에 청원을 제출하는 등의 bottom-up 운동을 이어나가야 한다. 이러한 당사자의 꾸준한 요구와 연대 행동이 결국 정책 변화를 추동하는 힘이 된다. 또한 기존 캠페이너들은 앞으로 참여할 신규 장애인 동료들에게 멘토가 되어주어야 한다. 앞서 언급한 동료지원가 또는 멘토링 체계를 통해 자신의 경험과 노하우를 전수함으로써, 더 많은 장애인들이 권리중심 일자리의 취지와 방법을 학습하고 역량을 갖추도록 돕는 것이 필요하다(최바름, 2023). 이는 단지 개인적 조언을 넘어 장애인 운동 세대 간 지식과 의지의 계승이라는 의미가 있다. 결국 장애인 당사자들이 단결되고 깨인 시민으로서 행동할 때 권리중심 일자리 사업은 그 본래 목표인 “장애인의 시민권과 존재 의미 보장”을 달성할 수 있을 것이다(전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회, 2025).

권리중심 중증장애인 공공일자리 사업의 발전을 위한 위와 같은 정책 제안들은 단순히 장애인 복지를 조금 확대하는 차원이 아니다. 이는 중증장애인의 시민권과 인간다운 삶을 근본적으로 보장하는 새로운 노동정책 패러다임으로 이어져야 한다. 장애인의 사회적 가치 노동은 개인의 존엄을 세우는 동시에 공동체의 연대를 강화하는 혁신적 모델로서, 보다 정의롭고 포용적인 사회로 나아가는 하나의 핵심 경로가 될 것이라 확신한다. 본 연구의 결론과 제언이 현실 정책으로 구현되어, 장애인들이 권리의 주체로 당당히 일하고 사회를 변화시키는 미래상이 하루빨리 실현되기를 기대한다.

# 참고문헌


고용노동부. (2024년 5월 23일). 2023년 장애인 고용률 3.17%로 지속 상승 [보도자료]. 고용노동부 홈페이지

권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 지원 특별법안. (2024년 12월 23일). 국회 발의 법률안(발의자: 서미화 의원 등)

김기룡. (2023). 중증장애인 공공일자리 특별법 제정 제안 자료. 서울: 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리 제공기관협회.

김기룡 외. (2022). 지자체 중증장애인 공공일자리 실태 조사. 서울: 한국장애인고용공단.

김대건. (2024). 노인일자리 지원을 위한 광역자치단체 조례 분석 연구. 차세대융합기술학회논문지, 8(12), 3110-3121

김유미. (2022). 사회 안에 '자리'를 만드는 노동: 노들장애인야학 권리중심 일자리. 오늘의 교육, (71), 71-80.

김성태 & 명숙. (2023년 8월 4일). "직업재활시설은 시설인가, 사업체인가?" 함께걸음.

김태양. (2020년 11월 25일). "장애인 의무고용제도 시행 30년, 또 다른 시작이 필요하다." 프라임경제.

박경석. (2020). 중증장애인의 노동권 보장과 장애인 고용 정책 개선 방안. 서울: 함께걸음.

박혜원, 김원호. (2024). 장애인 일자리의 질 분석. 경기: 한국장애인고용공단 고용개발원.

보건복지부. (발행년도 미상). 정책의 이해: 장애인정책 주요연혁. 보건복지부 홈페이지 (2025년 3월 22일 검색)

정중규. (2021년 11월 8일). "장애인 노동의 르네상스를 꿈꾸며: 장애인 노동과 아나키즘의 만남." 프레시안.

정중규. (2023년 5월 22일). "중증장애인생산품 우선구매제도, 이대로 좋은가?" 브런치스토리.

석희정, 김수정, 김남희, 박주태. (2024). 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 개선방안 연구. 수원: 경기복지재단.

양숙미, 김두영, 강민지, 장지웅. (2023). 장애인일자리사업 종합평가 연구. 서울: 한국장애인개발원.

윤정향. (2024). 장애인 고용과 권리 중심 노동 생태계: 기업 사례로 본 이행의 가능성과 시사점. 노동리뷰, 2024년 9월호, 34-51

이재윤. (2023년 12월 7일). "[그래픽] 장애인 경제활동 참가율." 연합뉴스.

전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회. (2024). 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 홈페이지. (2024년 자료, https://www.arpjd.or.kr 에서 검색).

전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회(전권협). (2021). 우리는 함께 살 수 있을까 (경기권 중일 협업단 토론회 자료집). 수원: 경기권중증장애인자립생활센터 협의회.

전진, 정송화. (2024). 노인일자리사업 참여가 삶의 만족도에 미치는 영향에 관한 메타분석. 노인복지연구, 79(3), 185-209.

정다운. (2018). 중증장애인 노동권 실태와 개선 방향. 월간 복지동향, 2018년 2월호(통권 232호), 42-48.

조은소리. (2023년 4월 17일). "중증장애인 '권리 생산'하는 공공일자리, 노동부가 주도해야." 참여와혁신

조은소리. (2024). 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 현황과 사례 그리고 센터의 역할. 세종시 최중증장애인 권리중심 공공일자리 확보를 위한 정책토론회 (세종보람장애인자립생활센터 주최) 발표자료.

참여연대 장애인권위원회. (2021). 장애인 최저임금 적용 제외 제도 개선 요구 성명서. 참여연대.

채광식, 여하림, 박주희, 송승봉. (2023). 2023년 장애인일자리사업 만족도 조사 결과 보고서. 한국장애인개발원.

최바름. (2023). 권리중심 공공일자리 사업에서 최중증발달장애인의 동료노동자되기. 한국문화인류학, 56(3), 91-129.

최연진, 곽주현, & 이가흔. (2023년 4월 6일). “장애인 일자리가 없다, 기업들 고용 장벽에 생존 벼랑 내몰리는 장애인들.” 한국일보.

최태현. (2024). 권리중심 공공일자리와 민주주의의 재생. 비마이너.

최형민. (2023). 서울시 권리중심형 공공일자리 사업 참여 장애인의 삶의 질 변화에 관한 연구. 장애의 재해석, 4(1), 333-348.

한국장애인고용공단 고용개발원. (2020). 2020년 장애인경제활동실태조사 결과 보고서. 고용노동부.

한국장애인개발원(Koddi). (2023). 사회적가치 일자리 사업 추진 전략 보고서. 한국장애인개발원 홈페이지 자료.

Australian Bureau of Statistics. (2020, July 24). Disability and the labour force (2018). Retrieved from https://www.abs.gov.au/articles/disability-and-labour-force

Australian Federation of Disability Organisations. (n.d.). What we do. Retrieved February 2025, from https://afdo.org.au/about-us/what-we-do

Australian Government. (2021). Inclusive Employment for People with Disability Report. Canberra: Department of Social Services.

Berne, P., Morales, A. L., Langstaff, D., & Sins Invalid. (2018). Ten Principles of Disability Justice. WSQ: Women’s Studies Quarterly, 46(1-2), 227–230. https://doi.org/10.1353/wsq.2018.0003

Bundesagentur für Arbeit. (2020). Bericht der Bundesregierung über die Situation von Menschen mit Behinderungen (독일 연방정부 장애인 관련 보고서). Nürnberg: Author.

Bureau of Labor Statistics. (2023). Persons with a Disability: Labor Force Characteristics Summary. U.S. Department of Labor (news release). Retrieved from https://www.bls.gov

Carter, E. W., Austin, D., & Trainor, A. A. (2012). Predictors of postschool employment outcomes for young adults with severe disabilities. Journal of Disability Policy Studies, 23(1), 50–63.

Chan, F., Strauser, D., Maher, P., Lee, E.-J., Jones, R., & Johnson, E. T. (2010). Factors associated with employment outcomes among people with disabilities. Rehabilitation Counseling Bulletin, 53(4), 202–211.

Disability:IN. (2021). Disability Facts: Global Employment [Infographic]. Retrieved from https://disabilityin.org

Deutschland.de. (2023, November 28). Inclusion in Germany: Facts and figures. Retrieved from https://www.deutschland.de/en/topic/life/inclusion-in-germany-facts-and-figures

Ellenkamp, J. J., Brouwers, E. P., Embregts, P. J., Joosen, M. C., & van Weeghel, J. (2016). Work environment-related factors in obtaining and maintaining work in a competitive employment setting for employees with intellectual disabilities: A systematic review. Journal of Occupational Rehabilitation, 26(1), 56–69.

England, P. (2005). Emerging theories of care work. Annual Review of Sociology, 31, 381–399. https://doi.org/10.1146/annurev.soc.31.041304.122317

Folbre, N. (2001). The Invisible Heart: Economics and Family Values. New York: New Press.

Folbre, N. (2012). Should women care less? Intrinsic motivation and gender inequality.

British Journal of Industrial Relations, 50(4), 597–619.

Hernandez, B., Keys, C. B., & Balcazar, F. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review. Journal of Rehabilitation, 66(4), 4–16.

Inclusion Canada. (n.d.). Who we are. Retrieved from https://inclusioncanada.ca/who-we-are/

Institution Watch. (n.d.). A joint project of People First of Canada and Inclusion Canada. Retrieved from https://www.institutionwatch.ca/

Japan Ministry of Health, Labour and Welfare [일본 후생노동성]. (2022). 障害者雇用施策 (2022년 장애인 고용 백서). 도쿄: 일본 후생노동성.

Johnson, T. (2015, January 28). Capitalist ethics, ideas influence ableist prejudice. The Daily Wildcat. Retrieved from https://wildcat.arizona.edu/… /column-capitalist-ethics-ideas-influence-ableist-prejudice/:contentReference[oaicite:12]{index=12}

Kim, J. H. (2021). A comparative study on employment outcomes by disability types. Disability & Employment Studies, 8(1), 35–52.

Kim, J. (2021). Rethinking the value of unpaid work: Disability, care, and recognition. Korean Journal of Social Welfare, 73(2), 33–58.

Kittay, E. F. (1999). Love's Labor: Essays on Women, Equality and Dependency. New York: Routledge.

Kulkarni, M., & Lengnick-Hall, M. L. (2014). Obstacles to success in the workplace for people with disabilities: A review and research agenda. Human Resource Development Review, 13(2), 158–180.

Lamichhane, K. (2012). Employment situation and policy landscape for persons with disabilities in Nepal. Asia Pacific Journal of Disability Rehabilitation, 23(2), 70–90.

Lindstrom, L., Doren, B., & Miesch, J. (2007). Transition to employment: Role of self-determination and self-efficacy. Exceptional Children, 73(3), 331–347.

Matthews, D. (2021, January 1). Disability and welfare under monopoly capitalism. Monthly Review, 72(8). Retrieved from https://monthlyreview.org/2021/01/01/disability-and-welfare-under-monopoly-capitalism/

Migliore, A., Butterworth, J., & Hart, D. (2012). Emerging employment outcomes of youth with intellectual and developmental disabilities. Journal of Disability Policy Studies, 23(2), 76–85.

National Disability Insurance Scheme. (n.d.-a). Participant Reference Group. Retrieved from https://www.ndis.gov.au/about-us/reference-group-updates/participant-reference-group

National Disability Insurance Scheme. (n.d.-b). Participant Engagement Payment Policy. Retrieved from https://www.ndis.gov.au/community/have-your-say/participant-engagement-payment-policy

Ne'eman, A. (2021). The ADA at 30: Disability employment and the future of work. Washington, DC: Center for American Progress.

Park, M. (2017). A study on determinants of employment for persons with disabilities in Korea. Korean Journal of Social Welfare Research, 54, 45–66.

People First of Canada. (n.d.). Welcome to People First of Canada. Retrieved from

https://www.peoplefirstofcanada.ca/

People First of Canada. (2019). Updater Winter 2019 [Newsletter]. Retrieved from https://www.peoplefirstofcanada.ca/wp-content/uploads/2019/08/UpdaterWinter2019ENGLISH.pdf

People First of Canada. (2008). The Freedom Tour [Film]. Retrieved from https://youtu.be/0tKw7vGo3ro

Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2005). Corporate culture and the employment of persons with disabilities. Behavioral Sciences & the Law, 23(1), 3–20.

Shape Arts. (n.d.). About us. Retrieved from https://www.shapearts.org.uk/

Shape Arts. (n.d.). Shape Open: Annual inclusive art exhibition. Retrieved from https://www.shapearts.org.uk/shape-open

Shape Arts. (n.d.). Adam Reynolds Award. Retrieved from https://www.shapearts.org.uk/adam-reynolds-award

Shape Arts. (n.d.). Emergent: Supporting new and emerging disabled artists. Retrieved from https://www.shapearts.org.uk/emergent

Simonsen, M. L., et al. (2011). Factors influencing employment of individuals with intellectual disabilities: A systematic review. Journal of Vocational Rehabilitation, 35(3), 163–175.

Simonsen, M. L., Fabian, E. S., Buchanan, L., & Luecking, R. G. (2011). Factors influencing employment of individuals with disabilities: A review of the literature. Journal of Vocational Rehabilitation, 35(3), 163–177.

Statistics Canada. (2019). Canadian Survey on Disability 2017: A demographic, employment and income profile of Canadians with disabilities. Ottawa: Government of Canada.

Statistics Canada. (2018). Canadian Survey on Disability 2017: Labour Market Outcomes of Persons with Disabilities. Ottawa: Government of Canada.

Stevens, G. (2002). Employers' perceptions and practices regarding the employment of people with disabilities: A literature review. Labour Market Trends, 110(5), 243–251.

Stone, D. L., & Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. Academy of Management Review, 21(2), 352–401.

The Australian. (2024, Feb 6). Disability sector to flex poll muscles. The Australian. (Online article)

United Nations Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2022). General Comment No. 8 on Article 27: The right to work and employment (CRPD/C/GC/8). Geneva: UN.

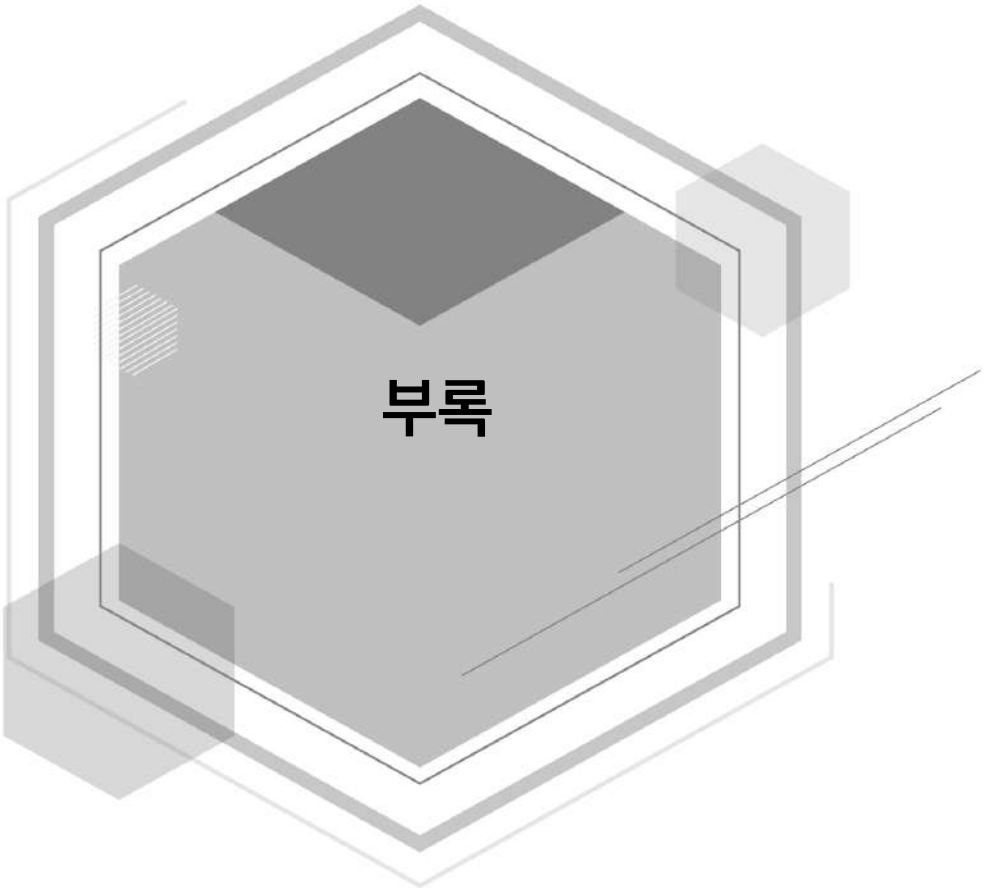
Unger, D. D. (2002). Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: Myths or realities? Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 17(1), 2–10.

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2023, February 28). Employment population ratio for people with a disability increases to 21.3 percent in 2022. The Economics Daily. Retrieved from https://www.bls.gov/opub/ted/2023/employment-population-ratio-for-people-with-a-disability-increases-to-21-3-percent-in-2022.htm

U.S. Office of Personnel Management. (n.d.). Hiring authorities: Schedule A for persons with disabilities. Retrieved from https://www.opm.gov/policy-data-oversight/disability-employment/hiring-authorities/

Wehman, P., Sima, A., Ketchum, J., West, M., & Chan, F. (2018). Competitive employment

for youth with significant disabilities: Early predictors and participation. Journal of Vocational Rehabilitation, 48(3), 281–293.



# 부록

[부록] 설문조사지

조사지 번호 | | | | |

# 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 참여자용 조사지

③

8

8

6

6 6

8

II 6

8 ?U 6 8 8

A: AU ?

반 □

반 □

다음은 귀하의 일반사항에 관한 질문입니다. 해당되는 사항에 기입하거나 체크해 주십시오.

| | |
|---|---|
| 1. 성 | |
| 2. 연령대 | A: I : N: U: |
| 3. 장애유형 | |
| 4. 중복장애 | |
| 5. 장애정도 | 2 6 ?단 3 2 6 N단 3 |
| 6. 학력 | |
| 7. 거주지역 | |
| 8. 기초생활수급 여부 | |
| 9. 장애인 활동 지원 서비스 이용 시간 | 관 반 |
| 10. 이전 일자리 경험 | 2 3 2 3 |

11. 귀하께서 참여하는 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 직무는 어떻게 되십니까?(중복응답 가능)

변
변
변
변 2 3

12. 문화예술 직무에서 하고 있는 활동(세부 직무에는 어떤 것들이 있습니까?

13. 권리옹호 하고 있는 활동(세부 직무에는 어떤 것들이 있습니까?

14. 장애인식개선 직무에서 하고 있는 활동(세부 직무에는 어떤 것들이 있습니까?

15. 귀하가 참여한 활동(세부 직무) 중 가장 즐거웠고 보람되었던 것은 무엇입니까?

16. 직무를 수행할 때 타인의 도움이 얼마나 필요합니까?

방
방
방
방
방 2 3

17. 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 고용형태는 어떻게 되십니까?

방 방

방 방 방 2 3

18. 시간제로 일을 하는 주된 이유는 무엇입니까?

방

방 2 3

방 즐 증

방

방 2 3

19. 현재 참여하는 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 참여기간은 어떻게 되십니까?

_____년 _____개월

20. 현재 참여하는 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리의 하루(1일) 근무시간은 어떻게 되십니까?

방 ? 방 A 방 I 방 N

방 U 방 _ 방 ~ 방 ※

방 2 3

21. 현재 참여하는 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리의 월 급여는 어떻게 되십니까?

방 단NO 방 U: 단OO 방 ?: : 단?NO

방 ?NOEA: : 방 A: :

방 2 3

22. 참여하는 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리에서 제공하는 복리후생은 무엇입니까? 해당란에 모두 V 표시해 주십시오. 중복응답 가능)

변 · 변 N
변 9 변
변 변 2 3
변 변
변 6 변 2 3

23. 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리를 선택한 주된 이유는 무엇입니까?

방
방
방 6
방
방 6
방 2 3
방
방 2 3
방 2 3

다음은 일자리(직장) 근무환경에 대한 질문입니다. 해당란에 V 체크해 주십시오.

24. 참여하는 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리(직장) 안전정도는 어떻게 됩니까?

방 방
방 방

25. 참여하는 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리(직장) 쾌적함 정도는 어떻게 됩니까?

방 방
방 방

26. 귀하께서 참여하는 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 직무 수행 시 질병이나 사고를 당한 적이 있습니까?

방 방

27. 일자리(직장)까지 출퇴근할 때 주로 이용하시는 교통수단을 모두 V 표시해 주십시오(중복응답 가능)
단, 주된 수단을 이용하기 위해 잠시 이용하는 다른 수단은 제외합니다. (버스, 지하철 등을 타기 위해 도보로 잠시 이용하는 등)

변 변 2 6 3 변
변 변 9 변 2 9 3
변 9 변 2 3

28. 일자리(직장)까지 출퇴근하는 데 소요되는(왕복 기준) 몇 분입니까?

방 ?단A○ 방 I : 단U○ 방 _ : 단※○
방 ○ 단?? ○ 방 ?A:

29. 귀하께서 참여하는 권리중심 중증장애인맞춤형 공공장애인 일자리 사업장의 규모는 어떠합니까?

방 ?단N 방 U단○ 방 ?: 단A○ 방 I : 단N○
방 U 단○○ 방 ?: : 단?○○ 방 A: : 단A○○ 방 I: :

30. 참여하는 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 직무 만족도는 어떠하십니까?

| 문항 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않은 편이다 | 보통이다 | 그런편이다 | 매우 그렇다 |
|---|---|---|---|---|---|
| 임금 또는 소득에 만족 | | | | | |
| 직업 안정성에 만족 | | | | | |
| 일의 내용에 만족 | | | | | |
| 근로 환경에 만족 | | | | | |
| 근로 시간에 만족 | | | | | |
| 개인의 발전가능성 | | | | | |
| 의사소통 및 인간관계 | | | | | |
| 인사고과의 공정성 | | | | | |
| 복리후생 | | | | | |
| 장애에 대한 배려와 편의 | | | | | |

31. 귀하께서 참여하는 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리의 성과는 어떠하십니까?

| 문항 | | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않은 편이다 | 보통이다 | 그런편이다 | 매우 그렇다 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 개인적 측면 | 사회 참여 확대 | | | | | |
| | 소득 증진 | | | | | |
| | 자립생활 증진 | | | | | |
| | 삶의 질 향상 | | | | | |
| | 자아실현 | | | | | |
| | 사회적 관계 증진 | | | | | |
| | 사회에 대한 소속감 증진 | | | | | |
| 사회적 측면 | 사회적 가치 생산에 기여 | | | | | |
| | 장애 인식 개선에 기여 | | | | | |
| | 일자리 창출에 기여 | | | | | |
| | 사회 통합 기여 | | | | | |

32. 귀하께서 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업에 참여하면서 겪고 있는 어려움은 무엇입니까?

| 문항 | 1순위 | 2순위 |
|---|---|---|
| 장애로 인해 체력적으로 힘들다 | | |
| 장애 이외 건강 문제 등으로 체력적으로 힘들다 | | |
| 일 자체가 어렵고 힘들다 | | |
| 의사소통이 어렵다(장애문제) | | |
| 보수, 복리후생이 적다 | | |
| 고용 불안정(비정규직 등) 계약 종료 등으로 불안하다 | | |
| 업무환경(편의시설, 작업장 환경 등)이 열악하다 | | |
| 업무가 맘에 들지 않는다(나하고 맞지 않는다) | | |
| 원하는 만큼 성과가 발생하지 않는다 | | |
| 일자리(직장)가 멀고 출퇴근이 어렵다 | | |
| 직장동료나 상사와의 불화가 힘들다 | | |
| 장애에 대한 배려가 없다(또는 차별과 선입견) | | |
| 개인적 사유 발생으로 힘들다(학업, 육아, 가사, 돌봄 등) | | |
| 특별히 없다 | | |
| 기타(구체적으로 명시) | | |

33. 귀하께서는 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리에 계속 참여하고 싶으십니까?

방 방

## 34. 귀하께서 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리에 계속 참여하고 싶은 이유가 무엇입니까?

| 문항 | | 1순위 | 2순위 |
|---|---|---|---|
| 선호 | 하고 있는 일의 내용이 적성에 잘 맞아서 | | |
| | 여가시간을 활용하기 위해 | | |
| 자기 개발 | 자신의 발전을 위해 | | |
| | 지식이나 기술의 활용을 위해 | | |
| | 당당히 사회에 참여하려고 | | |
| 근로 환경 | 복리후생이 잘 되어 있어서 | | |
| | 장애인에 대한 배려와 편의제공을 잘 하고 있어서 | | |
| | 학력, 경력, 기술 등 장애 이외의 취업 조건 문제로 다른 일자리를 찾기 힘들어서 | | |
| 소득 유지 | 돈을 벌지 않으면 가구의 생계가 어려워서 | | |
| | 용돈 마련, 저축, 노후준비를 위해 | | |
| 사회적 요구 | 사회적으로 좋은 일자리라는 인식 때문에 | | |
| | 가족이나 주변 사람이 계속 다니라고 권유해서 | | |
| | 장애인이 일할 만한 일자리(업무)가 없어서 | | |
| 기타(구체적으로 명시) | | | |

## 35. 귀하께서 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리에 계속 참여하고 싶지 않은 이유가 무엇입니까?

| 문항 | 1순위 | 2순위 |
|---|---|---|
| 이미 정해진 고용계약기간이 만료되기 때문에 | | |
| 묵시적·관행적으로 계약이 종료될 것이기 때문에 | | |
| 사업주가 그만두라면 언제든지 그만둔다는 조건(임시직 등)으로 채용되었으므로 | | |
| 현재 하는 업무(프로젝트)가 끝나기 때문에 | | |
| 특정 계절 동안만 일할 수 있기 때문에 | | |
| 다른 일이 하고 싶어서 | | |
| 나이가 너무 많아서 | | |
| 학업·가족부양·건강 등의 이유로 | | |
| 다니던 직장이 마음에 들지 않아서 | | |
| 장애로 인해 계속 일하기 어려울 것 같아서 | | |
| 내가 일할 만한 직무(업무)가 없는 것 같아서 | | |
| 그저 일하고 싶지 않아서 또는 일할 필요가 없어서 | | |
| 창업을 위해 준비 중이어서 | | |
| 기타(구체적으로 명시) | | |

이 일자리 사업은 어떤 점이 개선되어야 한다고 생각하십니까? 각 문항을 잘 읽고 해당되는 사항에 체크(V)해 주십시오.

36. 이 일자리 사업에서 개선되어야 한다고 생각하는 것은 어떤 점입니까? 개선 필요 정도를 각각 체크해 주십시오.

| 문항 | 전혀 필요하지 않다 | 별로 필요하지 않다 | 보통이다 | 다소 필요하다 | 매우 필요하다 |
|---|---|---|---|---|---|
| 직무 활동 수행에 필요한 인적 지원(근로지원인, 직무지도원, 작업지도원 등) | | | | | |
| 직장생활 유지를 위한 장애인보조기구 지원(장애인보조기구 구입 및 유지비) | | | | | |
| 직장생활 유지를 위한 출퇴근 지원(출·퇴근 비용 지원, 출퇴근 통근차량 등) | | | | | |
| 직장생활 유지를 위한 건강관리 지원(장애치료 및 투약비, 건강관리비 등) | | | | | |
| 자신감 증진 등 심리적지지 또는 심리정서적 지원 | | | | | |
| 직장생활 유지에 대한 사회적지지(가족지지, 직장 내 사업주 및 동료지지 등) | | | | | |
| 일자리(직장)에서 장애를 고려한 업무 부여(직무조정, 업무량 조정, 초과근무 면제, 재택근무지원 등) | | | | | |
| 사업주 및 직장 동료의 장애에 대한 인식 개선을 위한 노력 | | | | | |
| 직업생활 상담 지원 확대 | | | | | |
| 장애를 이유로 한 승진, 임금, 직무 부여 등의 차별적인 제도 시정 노력 | | | | | |
| 일자리(직장)의 장애를 배려한 복리후생 제도 마련(중증장애인 유급휴가 추가 지원, 장애로 인한 휴식 등을 위한 휴가비용 지원 등) | | | | | |
| 중증장애인에게 적합한 다양한 일자리 개발 및 직무의 다양화 | | | | | |
| 기타(구체적으로 명시) | | | | | |

37. 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리에 참여하기 위하여 행·재정적으로 필요한 사항을 제시한 항목입니다. 필요 정도를 각각 체크해 주십시오.

| 문항 | 전혀 필요하지 않다 | 별로 필요하지 않다 | 보통이다 | 다소 필요하다 | 매우 필요하다 |
|---|---|---|---|---|---|
| 중증장애인이 계속적으로 일을 할 수 있는 일자리 확대 | | | | | |
| 중증장애인 맞춤형 직무 개발 및 마련 | | | | | |
| 근로지원인 등 인적지원에 필요한 제도적 근거 마련 | | | | | |
| 보조기기, 시설·설비 등 물적 지원에 필요한 제도적 근거 마련 | | | | | |
| 근무 직장 내 장애인편의시설 확충·개선 | | | | | |
| 중증장애인의 업무 능력 향상을 위한 맞춤형 교육 및 연수 과정 운영 | | | | | |
| 증증장애인에 대한 편견 해소 및 차별 예방을 위한 직장 내 인식 개선 | | | | | |
| 중증장애인 고용 보호 정책 및 확대 | | | | | |
| 기타(구체적으로 명시) | | | | | |

38. 그 밖에 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리를 위해 필요한 사항이 있다면 아래 빈 칸에 자유롭게 작성해 주십시오.

| |
|---|
| |

설문에 참여해주셔서 감사합니다.

조사지 번호 | | | | |

# 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 전담인력용 조사지

③

8

8 6

6 6

8

II 6

8 ?U 6 8

8

A: AU ?

반 □

반 □

다음은 귀하의 일반사항에 관한 질문입니다. 해당되는 사항에 기입하거나 체크해 주십시오.

| | |
|---|---|
| 1. 성 | |
| 2. 연령대 | A: I : N: U: |
| 3. 학력 | |
| 4. 자격사항 | |
| 5. 거주지역 | |
| 6. 장애인복지 관련 총 경력 | ? ? 단A A 단<br>I 단N N 단U U |
| 7. 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 담당 기간 | ? ? 단A A 단<br>I 단N N 단U U |
| 8. 일자리 사업 수행기관 유형 | |
| 9. 소속 기관 참여자의 장애 유형 | 2 6 3 |

10. 귀 기관의 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업과 연관된 참여 장애인, 전담인력, 지원인력 수를 기입해 주십시오.

변 _____명

변 _____명

변 _____명

11. 귀하가 생각하는 사업담당자 1인이 담당할 수 있는 적절한 참여자 수를 기입해 주십시오.

? _____명

12. 귀하가 맡은 업무 중 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업 업무를 1주일에 평균 몇 시간씩 수행합니까?

? _____시간

13. 이 사업에서 전담인력이 담당하는 직무에는 어떤 내용이 포함됩니까?(중복응답 가능)

변 변

변 변

변 변 2 3

변 2 3 변 2 3

변 변

변 변 2

14. 이 사업의 운영 절차는 어떻게 진행됩니까?

| 문항 | | 사업 초기 | 분기별 | 매 월 | 매 주 | 필요시 마다 수시로 | 사업 후기 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 기획 단계 | 사업 기획 및 공모 신청 | | | | | | |
| | 사업 홍보 및 참여자 모집 | | | | | | |
| 운영 단계 | 참여자 선발, 계약 체결, 업무 배치 | | | | | | |
| | 개인별 지원(초기상담 및 욕구 조사 등) | | | | | | |
| | 참여자 교육(기본 교육, 직무 교육) | | | | | | |
| | 내외부 협력을 위한 회의 | | | | | | |
| | 연계 자원 활용(인적, 물적) | | | | | | |
| 평가 단계 | 모니터링, 평가 | | | | | | |
| | 직무 관련 발표(공연, 전시 등) | | | | | | |
| | 사업 보고서 작성 및 평가회 | | | | | | |
| 기타(구체적으로 명시) | | | | | | | |

15. 귀 기관에서 운영하는 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 직무는 어떻게 되십니까?(중복응답 가능)

변 변 변

변 2 3

16. 문화예술 직무에서 하고 있는 활동(세부 직무에는 어떤 것들이 있습니까?

17. 권리옹호 하고 있는 활동(세부 직무에는 어떤 것들이 있습니까?

18. 장애인식개선 직무에서 하고 있는 활동(세부 직무에는 어떤 것들이 있습니까?

19. 장애인권리협약의 주요 내용 중 기관에서 진행하는 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리의 직무에 주로 반영하고 있는 내용은 무엇입니까?(중복응답 가능)

변 ?8 ③2?6A 3
변 A8 간간 ③2I6N6U6_6~6※ 3
변 I8 2?:6?6?_ 3
변 N8 2?A6?I6?U 3
변 U8 6 2?06A:6A? 3
변 _8 6 2?N6?~6?※6AA 3
변 ~8 6 2?O6AI6A※6AO 3
변 ※8 6 2AN6AU6A_6A~6I: 3
변 O8 2I 3
변 ?:8 2I A 3
변 2 3

20. 현재 진행하는 일자리는 협약 제8조 중 어떤 측면에 초점을 맞추어 이루어 집니까?(중복 응답 가능)

변
변
변
변 2 3

21. 대중인식 캠페인 활동은 주로 어떤 내용으로 진행됩니까?(중복 응답 가능)

변
변
변 6
변 2 3

22. 현재 진행하는 일자리에서는 얼마나 자주많이 장애인권리협약의 내용이 다루어집니까?

방 6 방 I 방 ?
방 A 방 ? 방

방 방 2 3

23. 직무 활동에 장애인권리협약의 내용을 적용하기 위하여 관련 교육을 어떤 방법으로 실시합니까?(중복응답 가능)

변 2 6 6 3
변
변
변
변
변
변 2 3

24. 직무 활동에 장애인권리협약의 내용을 적용하기 위하여 관련 교육을 얼마나 자주 실시합니까?(중복응답 가능)

방 ? 방 ? 방 ?
방 ? 방 2 3

25. 귀하의 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업 직무만족도를 묻는 질문입니다. 해당란에 V를 표시해 주십시오.

| 문항 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않은 편이다 | 보통이다 | 그런편이다 | 매우 그렇다 |
|---|---|---|---|---|---|
| 사업의 운영정책과 방침을 만족스럽게 생각한다. | | | | | |
| 사업의 업무를 하면서 만족감과 보람을 느낀다. | | | | | |
| 나는 이 사업에 참여하는 중증장애인과의 관계에 만족한다 | | | | | |
| 나는 사업수행기관 직원과의 관계에 만족한다 | | | | | |
| 나는 이 사업에서 내가 맡은 직무에 대해 만족한다 | | | | | |
| 나는 내가 근무하는 장소와 근로 환경에 대해 만족한다 | | | | | |
| 내가 일하는 직무에 대한 처우(임금 등)에 대해 만족한다 | | | | | |

26. 사업에 참여하는 중증장애인의 직무 수행과정에서 전담인력이 어떤 방식으로 지원(도움)을 제공합 니까?(중복응답 가능)

변 2 3 82 3
변 2 3 82 3
변 82 3
변 8
변 8
변 2 3

27. 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업 전담인력에 대한 연간 내부 교육시간은 어떻게 됩니까?

방 U 방 U 단: 방 ?:
방 방 2 3

28. 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업 전담인력에 대한 연간 외부 교육시간은 어떻게 됩니까?

방 U 방 U 단: 방 ?:
방 방 2 3

29. 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업 전담인력의 역량강화를 위한 내·외부교육 내용은 무엇입니까?(중복응답 가능)

변
변
변
변
변
변

변

변

변 2 3

30. 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업의 인프라, 지역사회통합, 안전관리에 대한 질문입니다. 해당란에 V로 표시해 주십시오.

| 문항 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않은 편이다 | 보통이다 | 그런편이다 | 매우 그렇다 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1) 참여자의 양적 확대와 일자리의 질적 강화를 위한 광역(기초)자치단체-수행기관이 잘 수립하고 있다. | | | | | |
| 2) 지역사회와 장애인이 상생·협력하는 신규 일자리를 다양하 게 개발하고 있다. | | | | | |
| 3) 참여자가 지역공동체의 일원이 될 수 있도록 지역사회와 장애인을 통합하는 효과를 내고 있다. | | | | | |
| 4) 중증장애인 참여자는 전반적으로 만족하고 있다. | | | | | |
| 5) 안전사고 관리체계(안전사고 매뉴얼 배포, 교육 등) 갖추고 있다. | | | | | |

31. 다음은 귀하가 인식하는 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업의 사회적 가치에 대한 질문 입니다. 해당란에 V를 표시해 주십시오.

| 문항 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않은 편이다 | 보통이다 | 그런편이다 | 매우 그렇다 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1) [인권 보장] 이 사업은 장애인을 비롯한 모든 국민의 존엄성을 유지하는 기본권(행복추구권, 평등권 등 헌법상 보장되는 권리_보장을 위해 작동한다. | | | | | |
| 2) [안전 선도] 사업장의 근로 및 작업환경의 안전 기준 및 시설 등은 다른 일반 민간(기업) 사업장의 안전한 근로환경을 선도한다. | | | | | |
| 3) [건강한 생활 유도] 이 사업 활동은 장애인의 건강한 생활 영위에 긍정적으로 영향을 미친다. | | | | | |
| 4) [안정적인 근로 유지] 이 사업 참여자의 일할 권리를 보장 하고 안정적인 근로조건 등을 유지한다. | | | | | |
| 5) [사회통합] 중증장애인에 대한 일자리 기회를 제공하고 사 회통합에 기여한다. | | | | | |
| 6) [대기업, 중소기업 간 상생 유도] 이 사업은 대기업이나 중 소기업과의 상생 및 협력을 위해 노력한다. | | | | | |
| 7) [사회연대] 이 사업은 장애인과 비장애인의 사회적 연대와 통합 그리고 협력에 기여한다. | | | | | |
| 8) [일자리] 사업 참여를 통해 장애인들은 일반기업에서도 일 자리를 찾을 역량과 동기를 부여 받는다. | | | | | |
| 9) [지역사회] 이 사업을 통해 차별금지 선도 등 지역사회 통합 효과를 창출한다. | | | | | |
| 10) [사회적 책임에 기여] 이 사업은 지자체(시도) 또는 수행 기관의 사회적 책임이행에 기여한다. | | | | | |
| 11) [재활용, 에너지 절약 등 환경 보호] 이 사업장에서는 자 원재활용과 에너지절약 등을 비롯한 환경의 지속가능성에 기여한다. | | | | | |
| 12) [참여] 이 사업에서는 장애인을 포함하여 다양한 참여자들이 민주적 의사결정과 참여를 실현한다. | | | | | |
| 13) [기타] 이 사업은 정부의 장애인 고용정책 실현에 기여한다. | | | | | |

32. 다음은 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업의 성과에 대한 질문입니다. 해당란에 V를 표시해 주십시오.

| 문항 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않은 편이다 | 보통이다 | 그런편이다 | 매우 그렇다 |
|---|---|---|---|---|---|
| 취약계층 참여자의 생활안정에 기여 | | | | | |
| 참여자의 민간기업 취업에 도움 | | | | | |
| 참여자의 근로의식을 높이는데 기여 | | | | | |
| 지역사회 안에서 장애인식개선에 도움 | | | | | |
| 투입예산 대비 사업성과가 높음 | | | | | |
| 중증장애인 노동의 새 패러다임 제시 | | | | | |
| 최중증장애인 노동을 통한 지역사회 변화 | | | | | |
| UN장애인 권리협약 홍보대사로의 직무 | | | | | |
| 시설 장애인 탈시설 및 취업 욕구 발현 | | | | | |
| 근로지원인 참여자 대상 맞춤식 교육 제공을 통한 참여자의 근무 효과성 증대 | | | | | |
| 경제적 자립 및 자긍심 향상 | | | | | |

다음은 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업 지원 방안에 관한 귀하의 의견을 알아보기 위한 문항입니다. 각 문항을 잘 읽고 해당되는 사항에 기입하거나 체크(V)해 주십시오.

33. 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업을 수행하면서 어려운 점은 무엇입니까? (중복응답 가능)

변 2 3
변
변 6
변 2 3
변
변
변
변 6
변 2 3

34. 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업의 개선 방안에 대해 필요한 정도를 묻는 질문입니다. 해당란에 V 표시해 주십시오.

| 문항 | 전혀 필요하지 않다 | 별로 필요하지 않다 | 보통이다 | 다소 필요하다 | 매우 필요하다 |
|---|---|---|---|---|---|
| 직무 활동 수행에 필요한 인적 지원 (근로지원인, 직무지도원, 작업지도원 등) | | | | | |
| 직장생활 유지를 위한 장애인보조기구 지원 (장애인보조기구 구입 및 유지비) | | | | | |
| 직장생활 유지를 위한 출퇴근 지원 (출·퇴근 비용 지원, 출퇴근 통근차량 등) | | | | | |
| 직장생활 유지를 위한 건강관리 지원 (장애치료 및 투약비, 건강관리비 등) | | | | | |
| 자신감 증진 등 심리적지지 또는 심리정서적 지원 | | | | | |
| 직장생활 유지에 대한 사회적지지 (가족지지, 직장 내 사업주 및 동료지지 등) | | | | | |
| 일자리(직장)에서 장애를 고려한 업무 부여 (직무조정, 업무량 조정, 초과근무 면제, 재택근무지원 등) | | | | | |
| 사업주 및 직장 동료의 장애에 대한 인식 개선을 위한 노력 | | | | | |
| 직업생활 상담 지원 확대 | | | | | |
| 장애를 이유로 한 승진, 임금, 직무 부여 등의 차별적인 제도 시정 노력 | | | | | |
| 일자리(직장)의 장애를 배려한 복리후생 제도 마련 (중증장애인 유급휴가 추가 지원, 장애로 인한 휴식 등을 위한 휴가비용 지원 등) | | | | | |
| 중증장애인의 지속적이고 안정된 일자리 확대 | | | | | |
| 중증장애인에게 적합한 다양한 일자리 개발 및 직무의 다양화 | | | | | |
| 기타(구체적으로 명시) | | | | | |

35. 다음은 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업에 참여하기 위하여 행·재정적으로 필요한 질문입니다. 해당란에 V로 표시해 주십시오.

| 문항 | 전혀 필요하지 않다 | 별로 필요하지 않다 | 보통이다 | 다소 필요하다 | 매우 필요하다 |
|---|---|---|---|---|---|
| 근로지원인 등 인적지원에 필요한 제도적 근거 마련 | | | | | |
| 보조기기, 시설·설비 등 물적 지원에 필요한 제도적 근거 마련 | | | | | |
| 근무 직장 내 장애인편의시설 확충·개선 | | | | | |
| 중증장애인의 업무 능력 향상을 위한 맞춤형 교육 및 연수 과정 운영 | | | | | |
| 중증장애인에 대한 편견 해소 및 차별 예방을 위한 직장 내 인식 개선 | | | | | |
| 중증장애인 일자리사업 실태조사 실시 및 지원 방안 마련을 위한 관련 연구 진흥 | | | | | |
| 중증장애인 일자리사업 지원 등에 관한 사항이 명시된 관련 법 령 제·개정 | | | | | |
| 사업 참여 종료 후 장애인의 고용전이 대책 마련 | | | | | |
| 중증장애인 고용 보호 정책 및 확대 | | | | | |

36. 그 밖에 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업을 위해 필요한 사항이 있다면 아래 빈칸에 자유롭게 작성해 주십시오.

| |
|---|
| |

설문에 참여해주셔서 감사합니다.

조사지 번호 | | | | |

# 장애인일자리 근로자용 조사지

③

8

8

6 6 6

8

II 6

8 ?U 6

8 8

A: AU ?

반 □

반 □

다음은 귀하의 일반사항에 관한 질문입니다. 해당되는 사항에 기입하거나 체크해 주십시오.

| | |
|---|---|
| 1. 성 | |
| 2. 연령대 | A: I : N: U: |
| 3. 장애유형 | |
| 4. 중복장애 | |
| 5. 장애정도 | 2 6 ?단 3 2 6 N단 3 |
| 6. 학력 | |
| 7. 거주지역 | |
| 8. 기초생활수급 여부 | |
| 9. 장애인활동 지원서비스 이용시간 | 관[illegible]반 |
| 10. 이전 일자리 경험 | 2 3 2 3 |

11. 귀하께서 참여하는 장애인 일자리의 사업 분류는 어떻게 됩니까?

방 2 6 3
방
방
방 2 3

12. 이 일자리에서 본인이 주로 어떤 일을 하셨습니까? 본인이 주로 어떤 일을 하는지 선택해주십시오.

방 ⑤⑬ 방
방 방
방 방
방 방
방 방
방 방
방 방
방 방
방 2 3

13. 이 일자리에서 본인의 종사상 지위는 어떻게 됩니까?

방
방
방
방
방
방 2 3

14. 일자리의 고용형태는 어떻게 됩니까?

방
방
방
방
방 2 3

15. 시간제로 일을 하는 주된 이유는 무엇입니까?

방
방 2 3
방 즐 증
방
방 2 3

16. 현재 참여하는 일자리 참여기간은 어떻게 되십니까?

_____년 _____개월

17. 현재 참여하는 일자리의 하루(1일) 근무시간은 어떻게 되십니까?

방 ? 방 A 방 I 방 N
방 U 방 _ 방 ~ 방 ※
방 2 3

18. 현재 참여하는 일자리의 월 급여는 어떻게 되십니까?

방 단NO 방 U: 단OO 방 ?: : 단?NO
방 ?NOEA: : 방 A: :
방 2 3

19. 참여하는 일자리에서 제공하는 복리후생은 무엇입니까? 해당란에 모두 V 표시해 주십시오. 중복응답 가능)

변 · 변 N
변 9 변
변 변 2 3

변 변
변 6 변 2 3

20. 이 일자리를 선택한 주된 이유는 무엇입니까?

방
방
방 6
방
방 6
방 2 3
방
방 2 3
방 2 3

P•A•R•T Ⅱ

# 장애인일자리 직무 수행 실태 (근무 환경)

다음은 일자리(직장) 근무환경에 대한 질문입니다. 해당란에 V 체크해 주십시오.

21. 이 일자리(직장) 안전정도는 어떻게 됩니까?

방 방
방 방

22. 이 일자리(직장) 쾌적함 정도는 어떻게 됩니까?

방 방
방 방

23. 귀하께서 이 일자리의 직무 수행 시 질병이나 사고를 당한 적이 있습니까?

방 방

24. 일자리(직장)까지 출퇴근할 때 주로 이용하시는 교통수단을 모두 V 표시해 주십시오(중복응답 가능)
단, 주된 수단을 이용하기 위해 잠시 이용하는 다른 수단은 제외합니다. (버스, 지하철 등을 타기 위해 도보로 잠시 이용하는 등)

변 변 2 6 3 변
변 변 9 변 2 9 3
변 9 변 2 3

25. 일자리(직장)까지 출퇴근하는 데 소요되는(왕복 기준) 몇 분입니까?

방 ?단A○ 방 I : 단U○ 방 _ : 단※○
방 ○ 단?? ○ 방 ?A:

26. 이 일자리 사업장의 규모는 어떠합니까?

방 ?단N 방 U단○ 방 ?: 단A○ 방 I : 단N○
방 U 단○○ 방 ?: : 단?○○ 방 A : : 단A○○ 방 I : :

27. 귀하께서 참여하는  일자리 직무 만족도는 어떠하십니까?

| 문항 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않은 편이다 | 보통이다 | 그런편이다 | 매우 그렇다 |
|---|---|---|---|---|---|
| 임금 또는 소득에 만족 | | | | | |
| 직업 안정성에 만족 | | | | | |
| 일의 내용에 만족 | | | | | |
| 근로 환경에 만족 | | | | | |
| 근로 시간에 만족 | | | | | |
| 개인의 발전가능성 | | | | | |
| 의사소통 및 인간관계 | | | | | |
| 인사고과의 공정성 | | | | | |
| 복리후생 | | | | | |
| 장애에 대한 배려와 편의 | | | | | |

28. 귀하께서 참여하는 일자리의 성과는 어떠하십니까?

| 문항 | | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않은 편이다 | 보통이다 | 그런편이다 | 매우 그렇다 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 개인적 측면 | 사회 참여 확대 | | | | | |
| | 소득 증진 | | | | | |
| | 자립생활 증진 | | | | | |
| | 삶의 질 향상 | | | | | |
| | 자아실현 | | | | | |
| | 사회적 관계 증진 | | | | | |
| | 사회에 대한 소속감 증진 | | | | | |
| 사회적 측면 | 사회적 가치 생산에 기여 | | | | | |
| | 장애 인식 개선에 기여 | | | | | |
| | 일자리 창출에 기여 | | | | | |
| | 사회 통합 기여 | | | | | |

29. 귀하께서 일자리 사업에 참여하면서 겪고 있는 어려움은 무엇입니까?

| 문항 | 1순위 | 2순위 |
|---|---|---|
| 장애로 인해 체력적으로 힘들다 | | |
| 장애 이외 건강 문제 등으로 체력적으로 힘들다 | | |
| 일 자체가 어렵고 힘들다 | | |
| 의사소통이 어렵다(장애문제) | | |
| 보수, 복리후생이 적다 | | |
| 고용 불안정(비정규직 등) 계약 종료 등으로 불안하다 | | |
| 업무환경(편의시설, 작업장 환경 등)이 열악하다 | | |
| 업무가 맘에 들지 않는다(나하고 맞지 않는다) | | |
| 원하는 만큼 성과가 발생하지 않는다 | | |
| 일자리(직장)가 멀고 출퇴근이 어렵다 | | |
| 직장동료나 상사와의 불화가 힘들다 | | |
| 장애에 대한 배려가 없다(또는 차별과 선입견) | | |
| 개인적 사유 발생으로 힘들다(학업, 육아, 가사, 돌봄 등) | | |
| 특별히 없다 | | |
| 기타(구체적으로 명시) | | |

30. 귀하께서는 현재의 일자리에서 계속 일하고 싶으십니까?

방 방

## 31. 귀하께서 이 일자리에 계속 참여하고 싶은 이유가 무엇입니까?

| 문항 | | 1순위 | 2순위 |
|---|---|---|---|
| 선호 | 하고 있는 일의 내용이 적성에 잘 맞아서 | | |
| | 여가시간을 활용하기 위해 | | |
| 자기 개발 | 자신의 발전을 위해 | | |
| | 지식이나 기술의 활용을 위해 | | |
| | 당당히 사회에 참여하려고 | | |
| 근로 환경 | 복리후생이 잘 되어 있어서 | | |
| | 장애인에 대한 배려와 편의제공을 잘 하고 있어서 | | |
| | 학력, 경력, 기술 등 장애 이외의 취업 조건 문제로 다른 일자리를 찾기 힘들어서 | | |
| 소득 유지 | 돈을 벌지 않으면 가구의 생계가 어려워서 | | |
| | 용돈 마련, 저축, 노후준비를 위해 | | |
| 사회적 요구 | 사회적으로 좋은 일자리라는 인식 때문에 | | |
| | 가족이나 주변 사람이 계속 다니라고 권유해서 | | |
| | 장애인이 일할 만한 일자리(업무)가 없어서 | | |
| 기타(구체적으로 명시) | | | |

## 32. 귀하께서 이 일자리에 계속 참여하고 싶지 않은 이유가 무엇입니까?

| 문항 | 1순위 | 2순위 |
|---|---|---|
| 이미 정해진 고용계약기간이 만료되기 때문에 | | |
| 묵시적·관행적으로 계약이 종료될 것이기 때문에 | | |
| 사업주가 그만두라면 언제든지 그만둔다는 조건(임시직 등)으로 채용되었으므로 | | |
| 현재 하는 업무(프로젝트)가 끝나기 때문에 | | |
| 특정 계절 동안만 일할 수 있기 때문에 | | |
| 다른 일이 하고 싶어서 | | |
| 나이가 너무 많아서 | | |
| 학업·가족부양·건강 등의 이유로 | | |
| 다니던 직장이 마음에 들지 않아서 | | |
| 장애로 인해 계속 일하기 어려울 것 같아서 | | |
| 내가 일할 만한 직무(업무)가 없는 것 같아서 | | |
| 그저 일하고 싶지 않아서 또는 일할 필요가 없어서 | | |
| 창업을 위해 준비 중이어서 | | |
| 기타(구체적으로 명시) | | |

**설문에 참여해주셔서 감사합니다.**