

권리중심공공일자리 운영실태 및 개선방안 연구 발표 및 토론회

● 개요

- (일 시) 2025. 4. 14.(월) 14:00
- (장 소) 국회 의원회관 대회의실
- (공동주관) 국회의원 김선민, 서미화
전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회, 한국장애인직업재활시설협회
- (공동주최) 국회의원 박주민, 소병훈, 전재수, 김예지, 김주영, 이수진, 용혜인, 천준호, 이성윤,
이용우, 정혜경, 조계원, 한창민
단 체 권리중심노동자해복투, 장애인차별금지추진연대, 장애와인권발바닥행동,
전국장애인부모연대, 전국장애인야학협의회, 전국장애인차별철폐연대,
한국뇌병변장애인인권협회, 한국장애인자립생활센터협의회, 한국장애포럼
- (참석대상) 국회의원, 정부부처, 장애인단체 관계자, 장애인복지 및 직업재활 관계자,
권리중심 노동자, 중증장애인 당사자 등

● 세부일정

시간	내용	비고
14:00	환영사	
14:15	현장 및 영상 축사	
14:30	기념사진 촬영	
14:35	발제 <권리중심공공일자리 운영실태 및 개선 방안 연구> 결과 김기룡 중부대학교 교수	
15:15	토론 조우연_두레일터 시설장 이정주_경기도장애인복지종합지원센터 센터장 김용탁_장애인고용공단 고용개발원 선임연구위원 김민정_보건복지부 장애인자립기반과 과장	
15:55	사례 발표	
16:10	상호 토론 및 질의 응답	
16:40	폐회 및 사진 촬영	

목 차

● 환영사 _ 1P

- 김선민 국회의원
- 서미화 국회의원
- 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 박경석 대표
- 한국장애인직업재활시설협회 이상헌 회장

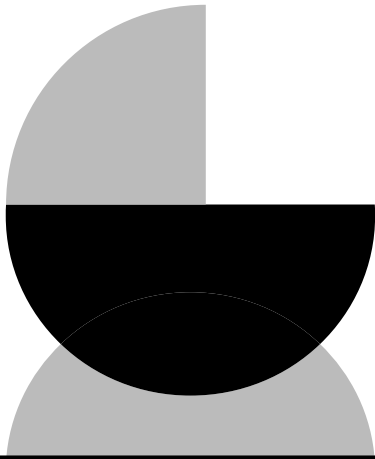
● 축 사 _ 11P

- 박주민 국회의원
- 소병훈 국회의원
- 전재수 국회의원
- 김예지 국회의원
- 김주영 국회의원
- 이수진 국회의원
- 천준호 국회의원
- 정혜경 국회의원
- 조계원 국회의원
- 전국장애인차별철폐연대 권달주 상임공동대표
- 한국장애인자립생활센터협의회 이형숙 회장

● 발 제 _ 35P

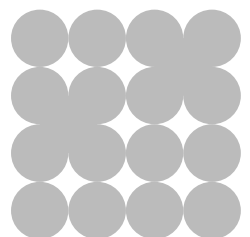
● 발표자료 _ 81P

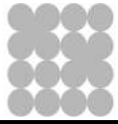
● 토론문 _ 105P



환영사

- 김선민 국회의원
- 서미화 국회의원
- 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 박경석 대표
- 한국장애인직업재활시설협회 이상헌 회장





환 영 사



안녕하십니까

조국혁신당 대표 권한대행 김선민입니다.

<권리중심공공일자리 운영실태 및 개선방안 연구> 발표 및 토론회 개최를 진심으로 축하드리며, 함께해주신 모든 분들을 환영합니다.

오늘 뜻깊은 자리를 마련해주신 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회(이하 전권협), 한국장애인직업재활시설협회 관계자 여러분의 노고에 감사드립니다.

아울러 공동 주관으로 함께해주신 더불어민주당 서미화 의원님과, 연구를 수행하고 발표를 준비 해주신 전권협, 중부대학교 산학협력단에도 감사의 말씀을 드립니다.

‘권리중심공공일자리’는 기존의 직업재활 중심 정책과 시장 중심 고용 방식으로는 다루기 어려웠던 최중증장애인의 노동 현실에 대한 새로운 접근이자 정책적 전환입니다. 전권협은 노동의 기회조차 얻기 어려운 이들이 지역사회에서 자신의 역할을 갖고, 권리를 실현할 수 있도록 권리 기반 공공일 자리를 설계하고 운영해 왔습니다. 중증장애인을 비경제활동인구로 고정시키는 기존의 시각에서 벗어나, 보호의 대상이 아닌 노동의 주체로 바라본 실천이자 정책적 진전이기도 합니다.

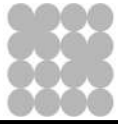
오늘 발표되는 연구는 그동안의 성과와 한계를 검토하고, 제도의 지속성과 실효성을 높이기 위한 개선 방향을 제시하는 중요한 토대가 될 것입니다. 권리중심공공일자리가 안정적인 국가 정책으로 자리잡기 위한 제도적 기반을 마련하는 데에도 큰 역할을 하리라 기대합니다.

지난해 12월, 저는 「권리중증장애인맞춤형공공일자리 지원 특별법」을 공동 대표 발의했습니다. 이 법은 중증장애인을 위한 맞춤형 일자리를 국가의 책무로 규정하고, 현재 지자체별로 운영되고 있는 시범사업을 제도화하기 위한 근거를 담고 있습니다. 무엇보다 중증장애인의 노동을 단순한 지원이나 배려의 차원이 아닌, 권리로서 보장해야 한다는 사회적 인식 전환을 입법으로 뒷받침하고자 했습니다. 오늘 발표되는 연구 결과는 이러한 법안의 필요성과 방향성을 구체화해 주는 자료로서도 큰 의미가 있습니다.

조국혁신당은 장애인을 포함한 모든 시민이 노동권, 주거권 등 기본적인 권리를 온전히 누릴 수 있는 사회권 선진국을 지향하고 있습니다. 앞으로도 장애인 노동권 보장을 위한 입법 활동과 정책 지원에 최선을 다하겠습니다.

자리에 함께해주신 모든 분들의 헌신과 연대가 더 큰 변화를 이끄는 힘이 되기를 진심으로 기원합니다.

감사합니다.



환 영 사



안녕하십니까.

소리로 보는 시각장애인 더불어민주당 비례대표 국회의원 서미화입니다.

<권리중심공공일자리 운영 실태 및 개선방안 연구 결과 발표회>에 함께하시는 여러분 환영합니다.

오늘 이 자리를 함께 마련해주신 조국혁신당 김선민 의원님과 전국권리중심중증장애인 맞춤형공공일자리협회 박경석 대표님, 한국장애인직업재활시설협회 이상헌 회장님께 감사드리며, 공동주최로 힘 보태어주시는 박주민, 소병훈, 전재수, 김예지, 김주영, 이수진, 용혜인, 천준호, 이성운, 이용우, 정혜경, 조계원, 한창민 의원님과 권리중심노동자해복투, 장애인차별금지추진연대, 장애와인권발바닥행동, 전국장애인부모연대, 전국장애인야학협의회, 전국장애인차별철폐연대, 한국뇌병변장애인인권협회, 한국장애인자립생활센터협의회, 한국장애포럼의 모든 관계자 분들께 감사의 인사를 전합니다.

우리 사회에서 중증장애인이 노동하며 자립생활을 영위하기란 참 어려운 실정입니다. 기존에 비장애인 중심으로 만들어진 노동·산업구조는 오랜 세월을 앞으로만 달리며 장애인의 노동을 변두리로 밀어내었습니다. 그리고 임금의 영역에서 장애인을 차별해 온 ‘최저임금 적용제외’ 문제와 계약직을 탈피하지 못하는 기성 공공일자리를 개선하지 않고 방치하며 이러한 실태를 고착시켰습니다. 이처럼 중증장애인의 안정적·연속적 일자리 참여와 자립을 저해하는 장벽들이 너무나 많습니다. 이는 반드시 해결되어야 할 과제이고, 제가 국회에서 풀어나가야 할 과업일 것입니다.

이러한 배경 속에서 ‘권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리(이하 권리중심공공일자리)’는, 지난 몇 년간 지역사회 장애인단체 등 사회서비스 네트워크와 연계하여, 혁신적인 대안 제도로 확산되었습니다. 권리중심공공일자리는 최종중장애인이 수행할 수 있는 맞춤형 직무를 제시하고, 일자리를 통해 최저임금 이상의 급여를 지급함으로써 지역사회의 중증장애인에게 든든한 자립기반이 되고 있습니다.

2020년 서울지역에서 시작된 권리중심공공일자리가 해마다 점진적으로 확대될 수 있었던 것은 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회와 지역에서 연대해주신 분들의 노력 덕분입니다. 오늘 이 자리에 함께해주신 여러분의 연대가 모여, 우리는 오늘의 권리중심공공일자리를 지켜낼 수 있었습니다.

2025년 현재 10개 이상의 광역·기초 지방자치단체에서 1,400명 이상의 중증장애인이 권리중심공공일자리에 참여하고 있고, 해마다 여건이 개선되며 일자리의 질적인 수준도 높아지고 있습니다.

하지만 지난 2024년 서울지역 사업 폐지로 인한 400명 해고 사태와 지역별로 분절적으로 운영되는 문제 등 여전히 개선해야 할 문제 또한 많은 것이 사실입니다.

오늘 발표될 ‘권리중심공공일자리 운영 실태 및 개선방안 연구’는 그간 주목받지 못했던 중증장애인의 노동권과 일자리의 운영 실태를 자세히 살피며, 권리중심공공일자리를 총괄적으로 분석한 최초의 연구입니다.

바쁘신 와중에도 뜻깊은 연구와 발제를 맡아주신 중부대학교 김기룡 교수님과 함께하신 연구진들께도 감사의 인사를 드립니다.

오늘 발표회를 통해, 여러분들과 함께 권리중심공공일자리의 나아갈 방향을 모색할 수 있어 기쁩니다. 그리고 저는 이 자리에 함께하시는 모든 분께 권리중심공공일자리가 제도화하는 방향으로 힘차게 나아가야 함을 제안하며, 제가 발의한 「권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원 특별법(이하 특별법)」의 제정에 힘을 보태주시길 요청합니다.

지역사회에서 UN 장애인권리협약을 홍보하며 권리옹호·인식개선·문화예술 직무를 수행하는 ‘권리중심’ 노동자를 더욱이 많이 만날 수 있도록 국회에서 최선을 다하겠습니다.

다시 한번 오늘 <권리중심공공일자리 운영 실태 및 개선방안 연구 결과 발표회>에 참여해주신 모든 분께 감사의 인사를 드립니다.

감사합니다.

2025년 4월 14일
국회의원 서미화



환영사



“빛의 혁명” 권리중심공공일자리
전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 대표 박경석

1990년 장애인고용촉진법이 제정되고, 30년이 지난 2020년 5월 14일 서울시에서 ‘서울형권리중심중증장애인맞춤형공공일자리’를 300명의 중증장애인들에게 공공일 자리를 시범사업으로 시작한다고 공식 발표 하였습니다.

그리고 오늘, 국회에서 「권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 지원 특별법」을 공동 대표발의 해 주신 더불어민주당 서미화, 조국혁신당 김선미 의원님, 그리고 한국장애인직업재활협회와 함께 공동주관으로 「노동의 새로운 패러다임, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 현황, 성과 및 개선방안」 토론회를 진행합니다.

오늘 여러분과 나누고 싶은 것은 이것입니다. “중증장애인 중에서도, 누가 더 무능력한가?”를 기준으로 먼저 고용하고, 시장에서 배제된 중증장애인과 장애인거주시설에서 탈시설해서 나온 중증장애인들을 우대하는 고용정책을 어떻게 생각하고, 어떻게 서울시가 최초로 받아들일 수 있었는지 궁금하지 않으십니까.

1990년에 장애인고용촉진법이 제정되어 시장 내에서 300인 이상 기업 의무고용 2%를 만들어 내었을 때, 시간을 걸리겠지만 변화가 있을 것이라 기대했습니다. 그리고 지금 지나간 시간만큼 변화도 많이 있었습니다. 그러나 그 변화는 학력이 있고 시장 내에서 일정 정도 능력을 인정받거나 가능성이 있는 장애인을 중심으로 변화가 있었습니다.

2000년에 장애인고용촉진및직업재활법으로 전면 개정 되었을 때는 10년 동안 기다렸더니 중증장애인에게 떨어지는 일자리는 없고 경증장애인과 지체장애인들이 중심의 법으로 한정된 것을 비판하며 법의 주무 부처를 보건복지부로 옮겨야 한다는 갈등을 장애인계에서 겪으면서까지 중증장애인 일자리 마련을 위해 노력했습니다.

시장에 진출하기 위한 전 단계로서 직업재활의 개념으로 중증장애인 일자리 마련의 시

간을 보낸 것이 20년입니다. 재활을 통한 고용의 역할은 의미 있었으나, 그런 한편 여전히 시장에서 배제된 채 비경제활동인구에 속한 중증장애인들에게 ‘내 일자리’는 꿈 같은 희망 고문에 불과했습니다.

오늘 토론회는 비장애중심주의(Ableism)의 땅에서 또 다른 땅(Against Ableism)을 만들기 위한 초석을 놓고 거름을 뿌리는 과정이라고 생각합니다. 2020년에 서울시에서 시작된 권리중심공공일자리는 오세훈 서울시장의 갈라치기 혐오정치에 의해 중증장애인 노동자 400명이 해고 되고 폐기되었습니다. 그러나 2025년 현재 우리는 13개 지자체에서 1,400명으로 확대되고 있는 현실을 보고 있습니다. 이제 다음 단계로 나아가야 합니다. 지자체장의 ‘선의’로 시행되는 일자리가 아니라, 국가가 제도와 예산을 만들고 지자체가 함께 협력해서 지역적 차별 없이, 최종중증장애인들에게 의미 있는 일자리로 제공되어야 할 책무가 있음을 확인해야 합니다.

윤석열은 파면되었습니다. 광장에서 민주주의를 외친 목소리와 행동을 ‘빛의 혁명’이라 말합니다. 이번 토론회를 거쳐 우리가 함께 「권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 지원 특별법」을 제정해 나간다면, 그것은 장애인들의 ‘빛의 혁명’ 일 것입니다. 지금까지의 시장과 재활 중심의 노동 개념을 변화시키고 중증장애인 노동의 새로운 패러다임, ‘권리중심’으로 함께 가고 싶습니다.



환 영 사



안녕하십니까. 한국장애인직업재활시설협회 회장 이상현입니다.

<권리중심공공일자리 운영실태 및 개선방안 연구> 발표회에 참석해 주신 모든 분들께 진심으로 감사드리며, 따뜻하게 환영의 인사를 드립니다.

오늘 의미있는 발표회를 함께 마련해 주신 김선민 조국혁신당 당대표 권한대행님과 더불어민주당 서미화 의원님, 그리고 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회에 깊은 감사의 말씀을 전하며 공동주최로 힘을 보태주신 박주민, 소병훈, 전재수, 김예지, 김주영, 이수진, 용혜인, 천준호, 이성윤, 이용우, 정혜경, 조계원, 한창민 의원님과 권리중심노동자해복투, 장애인차별금지추진연대, 장애와인권발바닥행동, 전국장애인부모연대, 전국장애인야학협의회, 전국장애인차별철폐연대, 한국뇌병변장애인인권협회, 한국장애인자립생활센터협의회, 한국장애포럼의 관계자 분들께 감사의 인사를 전합니다.

직업재활시설은 지난 지난 수십 년간 중증장애인이 일을 통해 사회에 참여하고 삶의 주체로 살아갈 수 있도록 노력해 왔습니다. 최근에는 권리중심 맞춤형 공공일자리가 중증장애인의 노동권 보장을 위한 또 하나의 중요한 축으로 자리잡고 있습니다.

하지만 오늘 이 자리에서 다시금 확인하게 되듯, 여전히 많은 중증장애인에게 일자리는 너무나 멀고 제한적인 현실입니다. 노동은 권리이며, 인간다운 삶의 기반이지만, 우리 사회는 아직 그 권리를 충분히 보장하지 못하고 있습니다.

이러한 현실을 바꾸기 위해서는 권리중심 맞춤형 공공일자리, 직업재활시설 등 다양한 일자리 정책이 안정적으로 운영될 수 있는 법·제도적 기반을 마련하고, 서로 상호 보완적으로 작동하며 함께 나아가는 구조를 지속적으로 논의하고 만들어 나가야 할 것입니다.

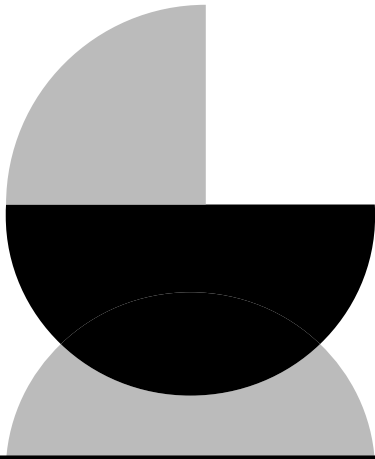
오늘 발표회가 중증장애인의 노동권과 일자리가 국가의 중요한 과제임을 확인하고 우리 사회 모두가 관심을 가지고 같은 마음과 목표로 함께 나아가는 출발점이 되기를 바랍니다.

<중증장애인 권리중심공공일자리 운영 실태 및 개선방안> 연구와 발제를 맡아주신 중부대학교 김기룡 교수님, 토론으로 귀한 의견을 모아주신 토론자 여러분께 감사드립니다.

오늘의 토론회가 중증장애인의 노동권 보장을 위한 의미 있는 논의로 이어지고, 제도의 발전과 협력의 길을 여는 계기가 되기를 진심으로 바랍니다.

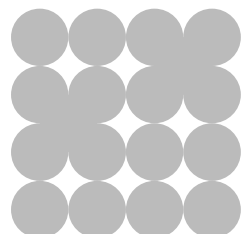
다시 한 번 참석해 주신 모든 분들께 깊이 감사드리며, 뜻깊은 시간 되시기를 바랍니다.

감사합니다.



축사

- 박주민 국회의원
- 소병훈 국회의원
- 전재수 국회의원
- 김예지 국회의원
- 김주영 국회의원
- 이수진 국회의원
- 천준호 국회의원
- 정혜경 국회의원
- 조계원 국회의원
- 전국장애인차별철폐연대 권달주 상임공동대표
- 한국장애인자립생활센터협의회 이형숙 회장





축 사

국회의원 박주민



「권리중심공공일자리 운영 실태 및 개선 방안 연구」 발표회 개최를
진심으로 축하드립니다.

중증장애인의 노동권 보장을 위한 제도적 기반을 다지기 위해 노력해오신 전국권리중
심중증장애인맞춤형공공일자리협회, 한국장애인직업재활시설협회, 김선민 대표 권한대
행님, 서미화 의원님을 비롯한 모든 관계자 여러분께 깊이 감사드립니다.

권리중심공공일자리는 기존의 시장 중심, 생산성 중심의 고용 패러다임을 넘어, 인간의
존엄과 권리를 중심에 둔 새로운 노동의 가치를 실현하는 중요한 제도입니다.

특히 기존의 노동시장으로부터 배제된 최중증장애인이 지역사회 안에서 일할 수 있는
조건을 만들어가는 이 정책은, ‘일자리’ 이상의 의미로 인간으로서 존엄하게 살아가
기 위한 권리를 실현하는 중요한 정책입니다. 특히 기존 노동시장에서 반복적으로 배
제되어 온 최중증장애인을 중심에 두고 설계된 이 사업은, 복지의 틀을 넘어 ‘권리의
구현’이라는 국가적 과제를 향해 나아가는 혁신적인 시도입니다.

그러나 아직 제도적 기반이 부족하고, 지역 간 격차와 고용의 불안정성은 여전히 해결
되어야 할 과제로 남아 있습니다. 오늘 이 자리가 권리중심공공일자리특별법의 조속한
제정과 제도 정착을 위한 중요한 전환점이 되길 바랍니다. 또한, 노동자 당사자의 목소
리와 현장 경험이 정책 개선에 적극 반영되는 계기가 되기를 기대합니다.

저도 국회 보건복지위원으로서 중증장애인의 노동권 보장과 권리 중심의 제도 마련을
위해 앞으로도 계속 함께하겠습니다. 다시 한 번 오늘 행사의 성공적인 진행을 기원드
리며, 참석하신 모든 분들께 감사의 말씀을 전합니다.

고맙습니다.



축 사

국회의원 소병훈



안녕하십니까. 국회의원 소병훈입니다.

<권리중심 공공일자리 운영실태 및 개선방안 연구 발표 및 토론회>에 함께해 주신 모든 분들을 환영합니다. 뜻깊은 자리 마련해 주신 서미화 의원님과 조국혁신당 김선민 대표 권한대행님, 그리고 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 및 한국장애인직업재활시설협회 관계자 여러분께 감사드립니다.

기존에 정부가 추진해오던 장애인 일자리는 시장경제 기반의 공급자적 중심의 정책이라는 한계가 있었습니다. 일자리의 질부터 보수, 그리고 안정성 등 당사자에 대한 존중이 부족했습니다. 권리중심 공공일자리는 이러한 장애인 일자리의 시혜적 운영 패러다임을 혁신적으로 바꿨습니다. 여기서 ‘권리중심’이란 장애인에게도 헌법상 기본권인 노동권을 보장할 것과 이를 쟁취하기 위한 활동 역시 노동으로 인정하는 것을 의미합니다. 다시 말해 노동의 목적을 생산성의 제고가 아닌 헌법적, 시민적 권리 구현에 두고 있는 것입니다.

이를 위해 2020년 중증장애인공공일자리 사업이 출범한지 6년 차에 접어들고 있지만 여전히 고용의 불안정성 및 불확실성은 해소되지 않았습니다. 더욱이 지자체 재량으로 운영되고 있어 지역 간 격차도 심화되고 있습니다. 무엇보다 양산형 장애인 일자리 추진에 급급해 정작 일자리 자체의 질적 제고 등은 외면하는 정부의 소극적인 태도는 사업의 가장 큰 걸림돌입니다.

장애의 유무와 관계없이, 우리는 모두 노동을 통해 “할 수 있다”라는 효능감을 느끼며 스스로 세상을 살아낼 수 있는 힘을 기릅니다. 그리고 국가는 국민에게 이러한 노동의 가치를 누릴 수 있는 권리를 마땅히 보장해야 합니다.

오늘 발표회에서 권리중심공공일자리 사업이 운영되어온 실태와 개선점을 진단하고 사업이 향후 나아가야 할 방향에 대한 활발한 논의가 이뤄지길 바랍니다. 나눠진 고견 잘 담아 저도 국회에서 보건복지위원으로서 할 수 있는 모든 지원을 아끼지 않겠습니다. 아울러 서미화 의원님과 김선민 대표 권한대행님이 공동으로 대표 발의 해주신 <권리중심 중증장애인 맞춤형

공공일자리 지원 특별법>의 통과를 위해서도 함께 힘을 보태겠습니다.

다시 한번 행사 개최를 축하드리며, 이 자리에 함께해 주신 모든 분들께 평안과 행복이 가득
하길 기원합니다.

감사합니다.



축 사

국회의원 전재수



반갑습니다.

국회 문화체육관광위원장 전재수 국회의원입니다.

<권리중심공공일자리 운영 실태 및 개선 방안 연구> 결과 발표회의 개최를 진심으로 축하드립니다.

장애인의 노동권과 사회적 포용을 함께 고민하는 뜻깊은 자리를 마련해 주신 조국혁신당 김선민 당대표 권한대행과 더불어민주당 서미화 국회의원, 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회, 한국장애인직업재활시설협회를 비롯한 모든 관계자 여러분께 감사의 말씀을 전합니다.

권리중심공공일자리 사업은 오랜 시간 노동시장 바깥에 머물러야 했던 최중증장애인들에게 노동의 권리를 실현할 수 있는 소중한 기회를 제공하고 있습니다. 이는 단순한 일자리 정책을 넘어 권리로서의 노동, 함께 살아가는 사회의 방향을 제시하는 중요한 실천이기도 합니다.

2020년 서울에서 처음으로 시행된 이 사업은 현재까지 13개 지역에서 총 1,500여 개의 일자리를 만들어 왔습니다. 하지만 최근 서울시의 사업 중단으로 400여 명의 장애인 노동자가 일터를 잃는 안타까운 일이 벌어졌습니다. 이러한 현실은 제도적 기반의 부족과 안정적이고 지속 가능한 체계 확보의 필요성을 분명하게 보여주고 있습니다.

이번 발표회가 이러한 과제를 해결하는 소중한 밑거름이 되기를 바라며, 오늘 논의될 내용들이 중증장애인들의 실질적인 권리 증진으로 이어지기를 기대합니다.

권리로서의 노동, 의미 있는 공공일자리, 그리고 국가의 책임. 이 세 가지가 함께 맞물릴 때, 비로소 진정한 포용 사회가 시작된다고 생각합니다. 앞으로도 장애인의 노동권이 온전히 보장될 수 있도록 국회에서도 함께 고민하고, 필요한 정책적 지원을 할 수 있도록 노력하겠습니다.

다시 한번 오늘 발표회의 개최를 축하드리며, 함께하신 모든 분들의 건승을 기원합니다. 고맙습니다.



축 사

국회의원 김예지



여러분 안녕하십니까.

국민의힘 국회의원 김예지입니다.

바쁘신 가운데 ‘권리중심공공일자리 운영실태 및 개선방안 연구 발표 및 토론회’에 참석해주신 내외귀빈 여러분께 환영의 인사를 드립니다.

토론회의 원활한 주최를 위해 힘써주신 박경석 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 대표님과 이상헌 한국장애인직업재활시설협회 회장님을 비롯한 모든 관계자분들께 감사의 말씀을 전합니다.

아울러 내실 있는 토론회를 위해 발제를 맡아주신 김기룡 중부대학교 교수님, 그리고 토론과 사례 발표를 담당해주신 김민정 보건복지부 장애인자립기반과 과장님, 조윤경 한국장애인고용공단 고용개발원장님, 이정주 경기도장애인복지종합지원센터 센터장님, 조우연 두레일터 시설장님, 그리고 권리중심노동자 및 직업재활 노동자분들께 깊은 감사를 드립니다.

장애인과 비장애인이 함께 공동체를 이루며 살아가기 위해 장애인의 자립지원과 노동은 필수적인 권리입니다. 그러나 대부분의 중증장애인들은 기존의 노동시장에서 배제되고 있으며, 장애인의 노동권은 외면당하고 있는 것이 현실입니다. 실제로 전체의 80%에 달하는 중증장애인이 경제활동에 참여하지 못하고 있습니다.

이러한 상황에서 열리는 권리중심공공일자리 운영실태 및 개선방안 연구 발표 및 토론회는 권리중심공공일자리의 운영 현황을 파악하여 그 문제점을 분석하여 개선방안을 제시하고, 현장에서 직접 일하시는 중증장애인 노동자들의 목소리를 듣고 구체적인 정책 방향을 제시할 수 있어 그 의미가 큼니다.

저 또한 장애 당사자이자 국회 보건복지위원회 위원으로서 장애계 현장의 목소리를 경청하고 반영하고자 최선을 다하고 있습니다. 21대에 이어 22대 국회에서도 장애인 근로자도 최저임금제를 적용받을 수 있도록 하는 최저임금법 개정안과 이로 인해 발생할 수 있는 고용 위축을 보완하도록 임금의 일부를 국가가 지원하도록 하는 장애인고용촉진법 일부개정법률안을 대표발의하였습니다. 또한, 21대 국회에서 1인 중증장애인기업

사업주에 업무지원인을 제공할 수 있도록 장애인기업법 일부개정법률안을 대표발의하여 국회 본회의를 통과해 시범사업 중에 있습니다. 앞으로도 여러분들께서 만들어낸 노동의 가치가 우리나라 장애인의 자립생활에 긍정적인 영향을 끼칠 수 있도록 항상 함께하겠습니다.

다시 한번 참석해주신 모든 분께 감사드리며, 여러분의 건강과 행복을 기원합니다.

감사합니다.



축 사

국회의원 김주영



안녕하십니까. 국회 환경노동위원회 간사 더불어민주당 경기 김포(갑) 국회의원 김주영입니다.

권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리는 기존 노동시장에서 배제되어왔던 중증장애인에게 일할 권리를 보장하기 위해 마련된 새로운 형태의 고용 정책입니다. 단순히 일자리를 제공하는 데 그치지 않고, 중증장애인의 특성과 역량을 고려하여 사회적 가치 창출에 기여할 수 있도록 설계된 공공일자리입니다.

특히 권익옹호, 문화예술, 인식개선이라는 3대 직무를 통해 UN장애인권리협약의 가치를 실현하고, 장애인 노동권 보장의 구체적인 해법을 제시한다는 점에서 제도적 의의가 큼니다.

권리중심공공일자리는 중증장애인을 위한 복지가 아니라 헌법이 보장한 노동권을 실현하는 사회적 장치입니다. 일자리는 삶의 기반이자, 일할 수 있다는 것만으로도 사회적으로 존중받는 조건이 됩니다. 일할 권리는 헌법이 보장하는 기본권이며 우리 사회가 반드시 지켜야 할 약속입니다.

그러나 현장에서는 여전히 해결해야 할 과제들이 많습니다. 일자리의 지속성, 수행기관의 불안정, 담당자의 과도한 업무 부담 등 정책적 미비점들이 존재합니다. 오늘 토론회는 이러한 문제를 정면으로 다루고, 제도 개선을 함께 모색하는 데 있어 중요한 역할을 하고 있다고 생각합니다.

저 역시 국회 환경노동위원회 간사, 더불어민주당 민생연석회의 노동사회위원회 위원장으로서 정책적, 입법적 지원을 위해 최선을 다하겠습니다.

이번 토론회에 참석해주신 모든 분들께 깊이 감사드리며, 오늘의 논의가 중증장애인의 노동권 보장을 위한 사회적 약속을 구체화하는 계기가 되기를 기대합니다. 감사합니다.



축 사

국회의원 이수진



안녕하십니까?

국회 보건복지위원회 위원 이수진입니다.

먼저 〈권리중심공공일자리 운영 실태 및 개선 방안 연구〉 결과 발표회를 주관하시는 국회 보건복지위 더불어민주당 서미화 의원님, 조국혁신당 대표권한대행 김선민 의원님, 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회, 한국장애인직업재활시설협회를 비롯해, 공동주최로 자리를 빛내주시는 권리중심노동자해복투, 장애와인권발바닥행동, 장애인차별금지추진연대, 전국장애인부모연대, 전국장애인야학협의회, 전국장애인차별철폐연대, 한국뇌병변장애인인권협회, 한국장애인자립생활센터협의회, 한국장애포럼과 여러 의원님 여러분 반갑습니다.

발제를 맡으신 중부대 김기룡 교수님과 토론·사례 발표에 참여하시는 보건복지부 장애인자립기반과 김민정 과장님, 한국장애인고용공단 고용개발원 조운경 원장님, 경기도 장애인복지종합지원센터 이정주 센터장님, 두레일터 조우연 시설장님, 권리중심 노동자, 직업재활 노동자, 모두 감사합니다.

고용노동부의 장애인 의무고용현황(‘23.12월말 기준)에 따르면, ‘23년 장애인 의무고용 사업체(32,316개소)의 장애인 고용률은 3.17%로 전년대비 0.05%, 장애인 고용인원 12,500명이 증가했습니다. 장애인 고용률이 지속 상승하고 있지만, 민간기업은 장애인 고용을 어려워하고 있어 지속가능한 양질의 민간 일자리 확대가 쉬운 상황이 아닙니다.

UN「장애인의권리에관한협약」에 따라, 장애인은 다른 사람과 동등하게 노동권을 인정받고 있습니다. 인류 모든 구성원의 천부적 존엄성 가치 및 동등하고 양도 불가능한 권리를 가지고 있습니다.

그러나 대부분의 기업은 장애인 의무고용 대신 고용부담금을 내고 있으며, ‘20년 7월, 서울시가 권리중심공공일자리를 처음 도입하였으나, 오세훈 서울시장은 ‘24년에 서울형 권리중심공공일자리 예산을 전액 삭감했습니다. 이로 인해 최중증장애인 노동자와 근로지원사 400명이 집단해고되는 사태가 발생했습니다.

이를 개선하기 위한 방안으로, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 운영 실태 및 성과를 분석하고, 사업 관계자를 대상으로 한 인식 및 요구 조사를 토대로 필요한 정책 과제를 도출할 필요가 있습니다.

오늘 〈권리중심공공일자리 운영 실태 및 개선 방안 연구〉를 통해 뜻있는 분들이 다양한 해법을 제시해 주실 것이라 생각합니다. 저 또한 보건복지위원회 위원으로서 중증장애인의 노동권을 보장하고, 권리중심의 공공일자리 체계를 확립하기 위해 노력하겠습니다. 장애인과 돌봄노동자의 존엄과 건강한 생활을 위해 힘쓰겠습니다. 감사합니다.



축 사

국회의원 천준호



안녕하십니까, 국회 보건복지위원회 소속 천준호 국회의원입니다.

「<권리중심공공일자리 운영 실태 및 개선 방안 연구> 결과 발표회 및 토론회」에 참석해주신 여러분, 환영합니다.

먼저 이번 토론회를 마련해주신 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회(전권협)와 한국장애인 직업재활시설협회, 김선민 조국혁신당 당대표 권한대행님과 서미화 더불어민주당 의원님께 진심으로 감사드립니다. 공동주최해주신 동료 의원님들께도 감사드립니다.

또한 발제를 맡아주신 김기룡 중부대학교 교수님과 좌장 및 토론자 여러분, 그리고 사례 발표에 나서주신 권리중심공공일자리 노동자께도 깊은 존경의 인사 올립니다.

UN 「장애인의 권리에 관한 협약」 제8조는 국가가 ‘장애인의 능력과 이들의 기여에 대한 인식을 증진할 것’을 명시하고 있습니다. 또한 제27조는 ‘다른 사람과 동등하게 장애인이 노동조합권을 행사할 수 있도록 보장한다’는 국가의 책무도 규정하고 있습니다.

그러나 한국장애인고용공단이 2024년 발간한 자료에 따르면, 지난해 상반기에도 국내 중증장애인 고용률은 23.3%에 그쳤습니다. 중증장애인의 노동 능력에 대한 인식을 제고하고 노동할 권리를 보장하기 위한 우리 사회의 노력이 미흡했음을 인정할 수밖에 없습니다.

이제 기존 노동시장에 국한되어 있던 패러다임을 전환해야 합니다.

현재 일부 지자체는 권익옹호, 문화예술, 인식개선교육 등 분야의 공공일 자리를 중증장애인에 제공하는 시범사업을 진행 중입니다. 또 지난해 12월에는 이 사업을 안정화하고 확대하기 위한 「권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원 특별법안」이 국회에 제출되었습니다. 이제 시범사업을 정책으로 정착시키기 위한 동력이 절실합니다.

오늘 발표 및 토론회가 중증장애인을 위한 권리중심 공공일 자리의 실효를 확인하고, 이를 정착시키기 위해 힘을 모으는 자리가 되기를 바랍니다. 참석자분들께서 다양한 현장의 목소리를 들려주시면 감사하겠습니다.

저도 이곳에서 나눈 의견들이 종합적으로 정책에 반영될 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

다시 한번 이처럼 귀한 자리를 마련하기 위해 애써주신 관계자 여러분께 머리 숙여 감사 인사드립니다.

감사합니다.



축 사

국회의원 정혜경



안녕하십니까 비정규직 여성 노동자 국회의원 정혜경입니다.

먼저 권리중심공공일자리 운영 실태 및 개선 방안 연구 결과 발표회를 주최해주신 ‘전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회’에 감사 인사드립니다. 공동주최에 참여해주신 여러 의원님들과 참석해주신 모든 분께도 감사의 인사드립니다.

“이것도 노동이다.”라는 장애인차별철폐연대의 구호처럼 중증장애인의 노동은 단순히 돈을 버는 활동을 넘어, 인간의 존엄과 권리를 알리고 세상을 바꿔나가는 중요한 활동입니다. 하지만 우리 사회에 뿌리 깊게 남아있는 생산성 중심의 노동관은 모든 노동을 경제적 가치로 환산해버립니다. 그 냉혹한 인식 속에서 장애인은 차별받고 배제되어왔습니다.

봄이 왔습니다.

차별과 혐오로 정권을 유지하고, 민주주의를 총칼로 짓밟으려 했던 윤석열이 파면되고 새로운 세상으로 향할 기회가 열렸습니다. 우리 사회는 이제 평등과 공존의 장이 되어야 합니다. 차별을 넘어 평등으로, 배제를 넘어 공존으로 나아가야 합니다.

그 길에 권리중심공공일자리 사업을 다시 활성화하고 강화하기 위한 논의는 필수적입니다. 이를 통해 생산성을 기준으로 노동을 평가하는 것이 아니라, 사회적 가치를 창출하는 노동을 인정하고, 중증장애인 스스로 지역사회 속에 녹아들 수 있도록 해야 합니다.

그러기 위해선 ‘권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원 특별법안’을 하루빨리 통과시켜 장애인의 권리중심노동을 증진하기 위한 정부와 시민사회의 논의가 활발히 이루어질 수 있도록 하는 것이 무엇보다 중요합니다.

장애인의 노동은 우리 사회를 더 풍요롭고 다양하게 만드는 당연한 권리이며, 이를 보장해주는 것이 국가와 사회의 책임입니다. 장애인이 보호의 대상이 아니라, 권리의 주체가 될 수 있도록 저 또한 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.



축 사

국회의원 조계원



안녕하십니까.

더불어민주당 원내부대표, 여수시를 국회의원 조계원입니다.

「권리중심공공일자리 운영 실태 및 개선 방안 연구 결과 발표회」 개최를 진심으로 축하드립니다. 발표회를 준비해 주신 박경석 권리중심중증장애인맞춤형공공일자리 협회 회장님을 비롯한 임원진 여러분의 노고에도 감사드립니다. 단순한 정책 발표를 넘어 우리 사회의 장애인 노동권 현 실태를 짚고, 어떻게 보장해나갈 것인지 고민하는 자리가 되길 바랍니다.

최고의 복지는 일자리입니다. 장애인, 그중에서 최중증장애인들이 양질의 일자리를 구하기는 쉽지 않습니다. 2022년 등록 장애인 가운데 경제활동을 하는 장애인은 35.4%인 88만명 정도라고 합니다. 그중 월평균 임금이 100만원을 밑도는 장애인은 28.2%인 17만8285명에 불과합니다.

중증장애인 노동권을 보장하기 위해 권리중심공공일자리 시범 사업이 실시되고 있지만 노동자 해고, 줄어드는 일자리 공급 등 또 다른 문제를 양산하고 있습니다. 그뿐만 아니라 지역 간 격차 심화 등 갈 길이 멍니다.

장애인 노동권 보장은 선택이 아닌, 국가의 책무입니다. 당당히 노동하며 살아갈 권리는 국가가 장애인을 위해 베푸는 시혜가 아니라 모든 국민이 보장받아야 할 기본권입니다.

오늘 발표되는 연구 결과와 토론을 통해, 권리중심공공일자리의 실효성 있는 구체적인 제도 개선 방안이 마련되길 바랍니다. 더 나아가 이 사업이 한시적 지원 사업이 아닌, 국가의 책임 있는 공공제도로 자리매김할 수 있도록 제도적 근거를 마련하는 데 큰 역할을 할 것으로 기대합니다.

국회에도 이미 ‘권리중심중증장애인맞춤형공공일자리 지원에 관한 특별법’이 발의되어 있습니다. 중증장애인들이 제도적 기반 위에서 지속 가능한 양질의 일자리에서 일할 수 있도록 국회가 앞장서야 합니다.

저도 입법적 노력을 다하겠습니다. 다시 한번 ‘권리중심공공일자리 운영 실태 및 개선 방안 연구 결과 발표회’ 개최를 축하드립니다.



축 사

전국장애인차별철폐연대 상임공동대표 권달주



안녕하십니까.

전국장애인차별철폐연대 상임공동대표 권달주입니다.

오늘 공동주관으로 이 자리를 함께 만들어주신 김선민 국회의원님, 서미화 국회의원님, 그리고 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회, 한국장애인직업재활시설협회 관계자 여러분께 진심으로 감사드립니다.

오늘 우리는 단지 하나의 제도를 논의하는 것이 아니라, 장애인의 삶, 그중에서도 ‘노동을 통해 존엄하게 살아갈 권리’에 대해 이야기하고자 이 자리에 모였습니다.

장애인의 노동은 여전히 무능력하다고 취급받고 있습니다. 장애인고용촉진법이 제정된 지 수십 년이 지났지만, 중증장애인은 여전히 일할 기회를 찾기 어렵습니다. 설사 일자리를 구하더라도 그 노동은 불안정하고, 정당한 평가와 보상을 받기 어렵습니다. 일하고 싶어도 자리가 없고, 일할 수 있어도 존중받지 못하는 현실은 반복되고 있습니다. 이것은 단순한 행정의 부족이 아니라, 명백한 사회적 차별입니다.

그런 현실 속에서, 권리중심공공일자리는 새로운 가능성을 열어준 제도였습니다. 최중증장애인이 직접 일터에 나서고, 동료와 관계를 맺으며, 자신의 노동을 통해 지역사회의 구성원이 되어 가는 과정. 이것이야말로 우리가 오랫동안 말해온 ‘장애인의 권리 기반 자립생활’의 핵심이었습니다.

많은 분들이 이 일자리를 통해 말씀하셨습니다.

“나는 처음으로 아침에 출근하는 기쁨을 느꼈다.”

“내가 누군가에게 필요한 사람이라는 걸 알게 됐다.”

이런 변화는, 단지 개인의 감동이 아니라 사회가 책임져야 할 제도적 과제입니다.

하지만 이 변화는 너무 쉽게 흔들립니다. 서울시의 해고 사태가 대표적인 예입니다. 지자체장에 따라 일자리가 끊기고, 노동의 자리가 또다시 사라지는 현실 속에서 우리는 중증장애인의 노동권을 보장해달라고 외치고 있습니다.

이제 더 이상 권리중심공공일자리를 ‘한시적 사업’으로 두어서는 안 됩니다. 「권리

중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 지원 특별법」의 제정은 더 이상 미룰 수 없는 과제입니다. 일할 수 있다는 것, 일한 만큼 존중받는다는 것. 그것이 곧 인간의 존엄이며, 우리가 살아가야 할 사회의 기본입니다.

오늘 발표되는 연구는 단순한 자료 정리가 아닙니다. 이 안에는 현장의 목소리, 당사자의 경험, 수행기관의 고민, 그리고 제도화에 대한 구체적인 제안이 담겨 있습니다. 이 발표가 정부와 국회의 책임 있는 행동으로 이어지기를 강력히 기대합니다.

전국장애인차별철폐연대는 장애인의 노동이 더 이상 예외가 아니라 모든 시민과 같은 ‘당연한 권리’로 자리 잡을 수 있도록 끝까지 싸우겠습니다.

권리중심공공일자리가 제도화되고, 더 많은 중증장애인들이 자신의 이름으로, 자신의 자리에서 일할 수 있는 세상을 위해 끝까지 투쟁하겠습니다.

감사합니다.



축 사

한국장애인자립생활센터협의회 회장 이형숙



한국장애인자립생활센터협의회 회장 이형숙

안녕하세요. 한국장애인자립생활센터협의회 회장 이형숙입니다.

오늘 이 뜻깊은 자리에 함께해 주신 모든 분들께 진심으로 감사드립니다. 무엇보다 권리중심공공일자리의 의미를 정책과 현장의 목소리로 담아내기 위해 애써 주신 연구진 여러분, 그리고 이 자리를 준비해 주신 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회, 한국장애인직업재활시설협회 동지들과, 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 지원 특별법을 발의하신 서미화, 김선민 의원님 등 모든 분들께 깊은 감사의 마음을 전합니다.

우리는 오늘 단지 하나의 정책을 검토하고 개선방안을 논의하는 자리를 넘어, 중증장애인의 권리를 실현하는 새로운 노동의 길, 특히 유엔장애인권리협약(CRPD)이 지향하는 바를 우리 사회 안에 구체적으로 뿌리내리는 실천의 자리에 함께하고 있습니다.

CRPD는 분명히 말합니다. 제8조 인식개선, 그리고 제27조 노동권은 장애인의 존엄을 실현하는 핵심 축입니다. 장애인의 권리를 스스로 말하고, 사회에 기여하며, 노동의 주체로 참여할 수 있어야 한다는 이 국제적 기준이 바로 권리중심공공일자리를 통해 현실이 되고 있습니다.

이 일자리는 단순한 고용이 아닙니다. 여기서 일하는 분들은 지역사회에서 자신의 권리를 말하고, 불평등을 드러내고, 제도 개선을 요구하는 ‘CRPD 캠페이너’로서의 노동을 하고 있습니다. 바로 이 점에서, 권리중심공공일자리는 권익옹호의 일자리이며, 장애인자립생활운동의 정신을 담은 일자리입니다.

저는 늘 말해왔습니다.

“장애인자립생활센터의 역할은 첫째도 권익옹호, 둘째도 권익옹호, 셋째도 권익옹호입니다.”

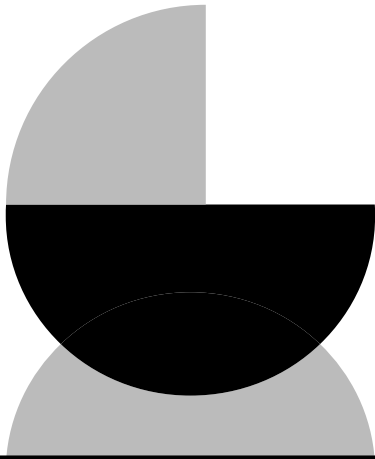
그렇기에 권리중심공공일자리는 장애인자립생활센터를 통해 제대로 자리 잡아야 합니다. 단순한 행정사업이 아니라, 권익옹호의 본질이 훼손되지 않도록, 당사자의 목소리와 실천이 중심이 되는 방식으로 운영되어야 합니다.

현재도 여러 지역에서 이 일자리가 지자체장의 의지에 따라 중단되거나 축소되는 현실을 우리는 마주하고 있습니다. 하지만 우리는 알고 있습니다. 이 일자리가 곧 자립생활이고, 이 노동이 곧 인권 실현의 방식이라는 것을 말입니다.

이제는 더 이상 머뭇거릴 시간이 없습니다. 이 사업이 당사자의 권리로서 법제화되고, 국가가 책임지는 제도적 기반 위에 서야 합니다. 자립생활센터들이 이 운동의 중심에서 권익옹호의 가치를 지키며 함께 설 수 있도록, 더 많은 제도적 지원과 사회적 연대가 필요합니다.

오늘 발표되는 연구 결과가 그 길을 여는 단단한 초석이 되기를 바랍니다. 그리고 이 자리에 계신 모든 분들이 그 변화의 동반자가 되어 주시기를 기대합니다. 우리의 실천이 법이 되고, 우리의 삶이 존중받는 세상, 그 자립의 길을, 권리의 이름으로 함께 열어갑시다.

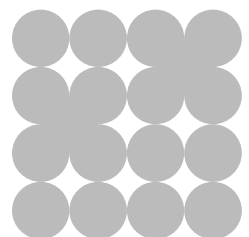
감사합니다.



발제

[권리중심공공일자리 운영실태 및 개선 방안 연구] 결과

김기룡 중부대학교 교수



중증장애인 노동의 새로운 패러다임 - CRPD 캠페이너

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 현황, 성과 및 개선 방안¹⁾

김기룡, 정유진, 김수경(중부대학교)

1. 서론

장애인의 노동권 보장은 헌법과 국제조약에서 명시된 기본권임에도 불구하고, 현실에서는 특히 중증장애인의 다수가 노동 기회에서 배제되고 있다. 대한민국의 경우 전체 중증장애인의 약 76.2%가 경제활동인구에 포함되지 못하고 있으며, 중증장애인의 경제활동참가율은 65.1%에 불과할 정도로 노동시장 참여가 저조한 실정이다(김기룡, 2023). 이는 장애인 고용 정책이 주로 경증장애인 위주로 추진되고, 중증장애인은 보호작업장 등 제한적인 환경에 머물러 온 구조적 한계를 반영한다(박경석, 2020). 비록 정부가 장애인 의무고용제 등을 시행하고 있으나 민간 기업의 장애인 고용률은 약 3% 내외에 그치고 있어 중증장애인의 안정적 고용 기회는 극히 부족하다(윤정향, 2024). 이러한 현실은 장애인을 보호나 재활의 대상으로 보는 관점에서 비롯되며, 특히 최중증장애인의 노동권이 충분히 구현되지 못하고 있음을 보여준다.

한편 2008년 비준된 유엔장애인권리협약(Convention on the Rights of the People with Disabilities, 이하 CRPD)은 장애인이 자신이 선택한 노동에서 비장애인과 동등한 권리를 지님을 명시하고, 공공부문에서의 장애인 고용 촉진을 국가의 책무로 강조한다. 그러나 현재까지 민간 중심의 장애인 의무고용제만으로는 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). 즉, 노동을 복지의 일부가 아닌 인권 실현의 수단으로 바라보는 인식 전환이라 할 수 있다.

이러한 패러다임 전환의 흐름 속에서 2020년 서울시에서 「권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업」이 처음 도입되었다(전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회, 2024). 이 사업은 최중증장애인 개인의 능력과 요구에 맞추어 공공부문에서 권이용호와 사회참여를 핵심으로 하는 맞춤형 일자리를 제공하려는 혁신적 시도로 평가된다(김기룡

1) 이 발표 원고는 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회에서 진행한 “권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 현황, 성과 및 개선 방안” 연구보고서를 축약한 것임

외, 2022). 이후 경기도 등 다른 지자체로 확산되며 전국적인 사업으로 확대되어, 중증 장애인 당사자가 격리된 작업장이 아닌 지역사회에서 인권옹호 활동가로 참여할 수 있는 새로운 고용 모델을 정착시키고자 하는 노력으로 이어졌다. 이는 장애인 고용 패러다임의 변화를 의미한다. 실제로 권리중심 공공일자리는 중증장애인의 노동을 “권리”의 관점에서 재해석하여, 참여 장애인이 단순한 임금 수급자가 아니라 권익옹호 활동과 사회적 기여를 수행하는 능동적 노동자로 자리매김하도록 지원한다. 예를 들어, 이 일자리에서 장애인 당사자는 자신과 동료 장애인의 권리를 옹호하고 지역사회에서 장애인 인식개선 활동을 펼치며, 문화예술 활동을 통해 사회와 소통하는 직무를 수행한다. 이러한 접근은 장애인을 완전한 노동의 주체로 인정하고 동시에 사회 변화를 위한 가치 생산자로 바라보는 패러다임 전환에 근거한다(최바름, 2023).

특히 CRPD 제8조 “장애에 관한 인식 제고(Awareness-raising)” 조항은 당사국이 수행해야 할 구체적인 조치들을 제시하고 있는데, 사회 전반에서 장애인의 권리에 대한 존중을 촉진하고 장애인에 대한 편견과 고정관념을 제거하며 장애인의 역량과 기여에 대한 인식을 높이는 것을 목표로 한다. 이를 위해 CRPD는 지속적인 공공 인식 캠페인, 교육 체계에서의 인권교육, 미디어를 통한 장애인 이미지 개선, 전문가 대상의 인권교육 등을 강조하며 장애인 당사자의 적극적인 참여가 핵심임을 명시하였다. 유엔장애인권리위원회는 “장애인 당사자가 인식개선 활동의 주체로 폭넓게 참여하고 모범사례를 주도할 때 사회 전반의 문화 변혁이 가속화된다”고 지적하면서, 장애인이 스스로 자신의 이야기를 전하고 권리를 옹호할 때 대중의 인식을 효과적으로 변화시킬 수 있음을 강조하였다(UN 장애인권리위원회, 2022). 이러한 관점에서 볼 때 서울시가 시작한 권리중심 중증장애인 공공일자리의 직무는 협약 제8조가 요구하는 인식제고 및 권익옹호 활동과 밀접한 관련이 있으며, 해당 직무를 수행하는 사람(캠페이너, campaigner)의 역할은 협약상의 국가 의무 이행과 맞닿아 있다고 할 수 있다. 실제로 이 사업의 참여자들은 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 장애인 당사자에게 인식개선 캠페인 직무를 부여함으로써 협약 이행과 장애인 고용을 결합한 혁신적 접근이며, 장애인 고용정책이 국제인권기준을 구현하는 새로운 경로임을 보여준다.

따라서 이 연구는 이러한 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업을 통하여 “최중증장애인에게 의미있는 공공일자리를 제공하면서 동시에 CRPD 제8조의 장애 인식개선을 어떻게 실현할 수 있는가”라는 문제에 답하고자 한다. 즉 단순한 일자리 제공을 넘어 권리 구현과 사회변화를 목표로 한 중증장애인 공공일자리의 가치와 과제를 규명하는 것이 이 연구의 목적이다. 이를 위해 이 연구는 다음과 같은 세부 연구목표를 설정하였다: 첫째, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업이 어떠한 특성을 지니고 있는가, 특히 사

회적 가치 노동으로서의 특성, 장애인권리협약의 인식 제고 캠페이너로서의 역할과 어떠한 관련이 있는가; 둘째, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업은 어떻게 추진되었고 현재 어떻게 시행되고 있는가; 셋째, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 성과와 한계는 무엇인가; 넷째, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업에 대한 현장의 인식과 요구는 어떠한가; 다섯째, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업은 지속 가능한 일자리 사업으로 발전하기 위한 방안은 무엇인가.

2. 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 추진 현황과 과제

1) 사업 제안 배경 및 추진 경과

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업은 중증장애인의 열악한 고용 현실을 타개하기 위한 대안적 접근으로서 2020년 서울시에서 처음 시작되었다. 이 사업의 배경에는 장애인당사자 운동과 정책담론의 변화가 자리한다. 2010년대 후반 장애인 단체와 활동가들은 “일할 수 없다”는 이유로 누구도 배제되지 않아야 한다는 권리 기반의 고용 철학을 주장하며, 최종중증장애인을 위한 새로운 일자리 모델을 요구해왔다(박경석, 2020). 이러한 흐름에서 2019년 전국장애인차별철폐연대 등의 단체는 “권리중심 중증장애인 공공일자리” 개념을 제안하였고, 마침내 2020년 서울시가 시범사업을 통해 이를 실현하였다(김기룡, 2023).

서울시는 2020년 약 260명의 최종중증장애인을 선발하여 국내 최초로 권리중심 공공일자리 시범사업을 실시하였고, 그 성과를 바탕으로 2021~2022년에 사업을 확대하였다(김유미, 2022). 이후 경기도를 비롯하여 전라남도, 전라북도, 경상남도, 강원도 등 여러 지방자치단체가 이 모델을 받아들여 권리중심 공공일 자리를 도입하였다(김기룡 외, 2022). 예를 들어 경기도는 도 단위에서 사업을 추진하여 2022년 약 700여 명, 2023년 500여 명 이상의 중증장애인을 권리중심 일자리에 참여시켰으며, 전남·전북·경남 등도 2022년부터 수십 명 규모로 사업을 시작하여 이듬해 확대하였다(서미화의원실, 2025). 2023년까지 권리중심 공공일자리 사업은 전국 7개 이상의 광역 지자체로 확산되어, 총 참여자 수가 1,000명을 넘는 수준에 이르렀다. 이는 중증장애인 공공일자리 모델의 전국적 확산이라는 성과로 평가된다.

〈표 1〉 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

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

다만 지역별 추진 과정에서 편차도 나타나고 있다. 서울시는 2020년 이후 매년 참여자를 증원하여 2023년에는 400명까지 확대하였으나, 2024년 예산 및 정책 방향 변경으로 서울시 사업이 중단되는 일이 발생했다(서미화의원실, 2025). 반면 부산시와 광주시 등은 2024년에 새롭게 사업을 도입하여 각각 30여 명, 10여 명 규모로 시작하는 등, 지자체별로 사업 추진 경과에 차이가 있다.

이러한 차이에도 불구하고, 권리중심 일자리 모델은 국내 장애인 고용 정책 담론에 큰 반향을 일으켰다. 과거 중증장애인 고용을 주로 보호작업장이나 직업재활훈련의 틀에서 논의했다면, 이제는 권리 기반의 직접적 공공고용이라는 새로운 접근이 등장한 것이다(윤정향, 2024). 이 변화는 장애인 고용정책 전반에 새로운 방향성을 제시하며, 노동의 가치와 기준을 “인간다운 삶과 공동체 발전”의 차원에서 재조명하도록 하는 계기가 되었다(윤정향, 2024). 실제로 2022년 보건복지부의 장애인일자리사업 개편 논의에서 권리중심 일자리의 철학이 참조되어, 복지부가 신규로 개발한 일부 직무(예: 활동지원사 보조, 도서관 보조 등)의 정당성과 한계를 두고 논의가 이루어지기도 했다(최바름, 2023).

2024년에는 국회에서도 이 사업의 지속 추진을 위한 입법 움직임이 시작되었다. 2024년 12월 서미화 의원 등은 「권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 지원에 관한 특별법안」을 발의하여, 국가 차원에서 사업의 법적 근거와 재정 지원을 마련하려는 노력을 보여주었다(서미화의원실, 2024). 이는 권리중심 공공일자리 사업이 일시적 정책이 아니라 장기적·제도적으로 뒷받침되어야 함을 보여주는 중요한 진전이다. 즉, 최중증장애인들에게 안정적인 공공일자리 기회를 제공하고 이를 통해 장애인 노동권을 실질적으로 구현하기 위해, 중앙정부와 지방정부가 함께 제도화하려는 움직임이라 할 수 있다.

2) 사업 추진 현황 및 성과

권리중심 중증장애인 공공일자리 사업은 기존의 장애인 일자리와 여러 측면에서 차별화된 특징을 지닌다. 가장 큰 특징은 직무의 내용과 목적에서 나타난다. 이 사업에서 수행되는 직무는 전통적인 생산 중심의 노동과 달리 사회적 가치 실현과 권익옹호 활동에 초점을 맞추고 있다. 중증장애인 공공일자리의 업무는 물품 생산이나 영리 서비스가 아니라 장애인 당사자의 권리 증진과 사회변화를 위한 활동으로 구성된다. 현재 권리중심 공공일자리 참여자들이 수행하는 주요 직무 유형은 크게 장애인 권익옹호 활동, 문화예술 활동, 장애인식개선 강사 교육 활동으로 세 범주로 나눌 수 있다

- (1) 장애인 권익옹호 활동: 장애인 당사자가 지역사회에서 자신의 권리를 옹호하고 제도 개선을 요구하는 캠페인, 모니터링, 상담 등을 수행한다. 예를 들어 장애인 편의시설이나 의료 서비스 이용 시 불편 사항을 조사·모니터링하여 개선점을 제안하거나, 장애인 차별 사례를 수집·발표하는 등의 활동이 이에 속한다. 또한 장애계 현안에 대해 대중을 대상으로 홍보하거나 정책 제언을 하는 것도 중요한 권익옹호 직무의 일부이다
- (2) 문화예술 활동: 장애인이 예술적 표현을 통해 자신의 생각과 권리를 알리는 창작 활동을 수행한다. 예컨대 미술, 연극, 음악, 댄스 등의 영역에서 장애인 당사자들이 팀을 이루어 작품을 만들거나 공연을 열어, 장애인의 삶과 권리 메시지를 사회에 전달하는 일이다. 이러한 문화예술 직무를 통해 장애인 노동자는 지역 축제 무대에 올라 공연을 펼치거나, 자신들의 예술 작품을 전시하며 대중과 소통한다. 실제로 한 최중증장애인 노동자는 지역 축제에서 비장애인 관객들과 함께 어울려 춤추는 공연을 선보여 큰 호응을 얻었고, 이는 지역 주민들의 장애인에 대한 편견을 깨는 계기가 되었다고 보고된 바 있다(김유미, 2022).
- (3) 장애인 인식개선 교육 및 강사 활동: 장애인 당사자가 직접 강사로 참여하여 비장애인 주민, 학생, 공무원 등을 대상으로 장애인식 개선 교육을 진행하는 역할이다. 이를 위해 참여 장애인들은 일정 교육을 받아 강사로 활동하거나 보조강사로서 자신의 경험을 전달하는 방식으로 교육에 참여한다. 장애인 강사는 지역 학교나 기관을 방문해 장애 관련 내용을 교육하고, 청중의 인식을 변화시키는 데 기여한다. 이런 활동을 통해 장애인 당사자의 목소리가 교육 현장에 직접 전달되는 효과가 있다.

이상의 세 가지 주요 직무 분야를 통해, 권리중심 일자리의 장애인 노동자는 지역사회의 환경을 변화시키고 시민들의 장애 인식을 개선하는 것을 목표로 일하고 있다. 실제 사례를 보면, 노동자들은 행정기관, 국회의원, 언론 등에 유엔장애인권리협약의 내용을 알리는 활동을 지속적으로 수행하였고, 장애인 당사자들이 팀을 이루어 “장애는 불행이

아니다” 등의 메시지를 예술 작품이나 퍼포먼스로 표현하여 지역 주민들의 인식에 변화를 주기도 했다. 요컨대, 권리중심 일자리에서 수행하는 업무들은 전통적 시장경제에서는 가치로 간주되지 않을 수 있으나 사회통합에는 필수적인 일이며, “장애인 권리 증진과 관련된 모든 활동”을 포괄한다고 볼 수 있다. 이는 국가와 사회가 수행해야 할 인권 옹호 업무를 장애인 노동자가 담당하도록 한 획기적인 직무 구성이라는 평가를 받고 있다.

이상에서 살펴보았듯이 권리중심 공공일자리의 참여자캠페이너들은 다층적인 역할을 수행하고 있다. 이러한 활동을 통해 거둔 사업의 성과는 크게 개인적 성과와 사회적 성과로 구분할 수 있다.

우선 참여자 개인 차원의 성과로, 다수의 최종증장애인 당사자들이 일자리에 참여함으로써 삶의 변화를 경험하고 있다. 관련 연구에서 보고된 설문조사와 면담 결과를 종합하면, 권리중심 공공일자리에 참여한 이후 자신에게 적합한 일을 하고 있다고 느끼는 비율이 매우 높았고(최형민, 2023), 교육·훈련 지원이 “매우 도움이 되었다”는 평가도 다수였다(석희정 등, 2024). 많은 참여자들이 이 일자리를 다른 최종증장애인에게 추천할 의향을 보이는 등, 사업에 대한 전반적 만족감과 신뢰가 높게 나타났다(최형민, 2023). 특히 “내 삶에서 가장 만족스러운 부분이 ‘일(직업)’이다”라고 응답한 점수가 다른 어떤 영역보다 높게 나타났다는 조사 결과(석희정 등, 2024)는 권리중심 일자리가 단순한 시간 때우기가 아니라 삶의 의미를 부여하는 활동으로 받아들여지고 있음을 보여준다. 실제로 면담에 참여한 한 중증장애인은 “시설에 갇혀 강제노동만 했고 정당한 임금을 못 받았던 과거”에 비해 “지금은 일을 통해 건강한 일상을 되찾았다”고 말하며, 일자리가 자신의 삶에 가져온 변화를 생생하게 증언하였다. 또 다른 참여자는 사고로 장애를 얻은 후 겪었던 우울증과 대인기피를 이 일자리 참여를 통해 극복하게 되었고, “지역사회 한 구성원으로 다시 태어난 느낌”이라고 표현하기도 했다(석희정 등, 2024). 이처럼 권리중심 공공일자리는 참가자의 자존감 회복과 사회참여 확대라는 심리사회적 효과를 가져온 것으로 나타났다. 실제 설문조사에서도 참여 이전에 비해 이후에 전반적인 삶의 만족도가 상승하는 경향이 확인되었고, 다수의 참여자가 “권리중심 일자리 참여를 통해 자신의 권리를 찾고 있다”고 응답하는 등(최형민, 2023), 주관적 삶의 질 향상 효과가 뚜렷하게 드러났다. 이는 권리중심 공공일자리가 단순한 소득보전 프로그램을 넘어 참여자의 삶 자체를 변화시키고 있음을 의미한다(석희정 등, 2024).

다음으로 사회적 측면의 성과로, 이 사업을 통해 다수의 중증장애인 당사자가 사회에 목소리를 내기 시작했다는 점을 들 수 있다. 권리중심 일자리 노동자들은 거리 캠페인, 언론 인터뷰, 예술 공연 등을 통해 장애인 노동자의 존재와 권리를 각 지역사회에 알리고 있으며, 이러한 활동이 지역 주민들의 장애인에 대한 인식 변화를 촉진하는 계기가 되고 있다. 앞서 언급한 장애인 공연팀 사례에서 비장애인 관객들이 장애인 공연자들과 함께 어울려 춤추고 소통하는 모습은 편견을 깨는 강력한 메시지가 되었고, 참여자들은

자신의 노동이 타인의 삶에도 긍정적 영향을 미친다는 자부심을 갖게 되었다고 한다(김유미, 2022). 이는 다시금 그들의 사회적 역할 수행 의지를 강화하는 선순환을 이루고 있다(김유미, 2022).

정책적 측면에서도 파급효과가 보고되었다. 권리중심 일자리 모델의 등장은 정부의 장애인 고용정책 담론에 새로운 방향을 제시하였으며, 중증장애인 고용을 권리와 직접고용의 틀에서 논의하도록 만들었다(윤정향, 2024). 여러 지자체의 사례를 통해 권리중심 일자리가 실효성 있는 대안 모델임이 입증되자, 정부도 기존의 장애인일자리사업을 재편하면서 일부 권리옹호적 요소를 도입하려는 움직임을 보였다(최바름, 2023). 비록 2023년 서울시가 권익옹호 직무를 폐지하고 이를 유사한 돌봄보조 직무로 대체하려 한 논란이 있었지만, 장애계와 전문가들은 오히려 그 과정을 통해 권리중심 일자리의 고유한 가치를 재확인하였다(최바름, 2023). “최중증장애인의 사회적 삶의 가능성을 확장시킨 이 모델의 취지를 훼손해서는 안 된다”는 장애계의 강한 주장과 사회적 공론화가 이루어졌고, 이는 사업의 안정성과 본래 취지 유지의 중요성을 널리 각인시키는 결과를 낳았다(최바름, 2023). 이러한 일련의 과정 모두가 권리중심 공공일자리 사업이 만들어낸 사회적 성과의 일부라 할 수 있다.

요컨대, 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업은 참여자 규모의 확대, 직무의 다양화, 당사자 만족도 및 삶의 질 향상, 그리고 사회적 인식 변화 등 다층적인 성과를 달성하고 있다(석희정 등, 2024). 비록 시행 기간이 짧고 아직 해결해야 할 과제들도 존재하지만, 짧은 기간 동안 거둔 이러한 성과들은 이 사업이 중증장애인 고용 문제의 실질적 대안으로서 충분한 잠재력을 지니고 있음을 보여준다.

3) 사업의 당면 과제 및 개선 방안

권리중심 공공일자리 사업이 거둔 성과에도 불구하고, 현 단계에서 해결해야 할 몇 가지 당면 과제가 지적되고 있다. 우선 제도적 지속성의 문제가 있다. 현재 이 사업은 지자체 예산으로 운용되는 경우가 많아, 지자체장의 의지나 예산 상황에 따라 사업 규모나 지속여부가 영향을 받는다. 실제로 앞서 언급한 서울시 사례처럼, 정치적·재정적 이유로 사업이 축소 또는 중단되는 위험이 존재한다. 이는 참여 중증장애인들에게 일자리의 안정성에 대한 불안을 야기하며, 사업이 가시적인 성과를 내고 있음에도 지속가능성이 확보되지 않으면 장기적 효과를 담보하기 어렵다(석희정 등, 2024). 따라서 사업의 연속성과 안정성을 보장하기 위한 법·제도적 장치가 시급한 과제다. 2024년 국회에 발의된 특별법안은 이러한 필요성에 대한 대응으로 평가되며, 향후 이 법이 제정된다면 국가 예산으로 사업을 지원하고 표준화된 운영기준을 마련하는 등 중앙정부 차원의 뒷받침이 가능

해질 것으로 기대된다(김기룡, 2023; 서미화 등, 2024).

두 번째 과제로는 적절한 처우와 보상의 문제가 있다. 권리중심 공공일자리 참여자들은 대부분 최종증장애인으로, 근로시간이 제한적이고 임금 수준도 최저임금 수준에 머무르는 경우가 많다. 설문조사 결과 경제적 측면 만족도는 다른 영역에 비해 낮게 나타났는데, 일부 참여자의 경우 일자리 소득으로 인해 기존의 기초생활수급비 등이 감소함으로써 실질 소득이 크게 늘지 않는 한계를 겪었다(석희정 등, 2024). 또한 현행 복지제도 하에서는 최종증장애인이 장기간 충분한 소득을 올리기 어려운데, 일정 소득을 넘어서면 각종 수당이 감소하거나 의료비 경감 혜택이 줄어드는 소득보전 체계의 한계도 드러났다. 이에 따라 많은 참여자들이 “급여 수준 향상”과 “소득에 따른 복지혜택 조정”을 중요한 개선 요구로 꼽았다(석희정 등, 2024). 향후에는 참여자들의 적정 임금 수준을 보장하면서도, 추가 소득이 오히려 손해가 되지 않도록 기초생활보장 등 복지제도와와의 협성을 높이는 정책 개선이 필요하다. 예를 들어 권리중심 일자리 소득에 대해서는 일정 부분 소득공제를 적용하거나, 장애인연금 기초급여 등과 중복 수령이 가능하도록 예외를 두는 방안을 고려해볼 수 있다.

세 번째로, 직무 수행을 위한 지원체계 강화가 과제로 지적된다. 최종증장애인이 권리옹호와 캠페인 업무를 원활히 수행하기 위해서는 이동 및 의사소통 보조 등 개별적 지원이 필수적이다. 현재 많은 참여자가 이동권 문제나 의사소통상의 어려움을 겪고 있으며, 이는 출퇴근의 어려움이나 동료와의 관계 만족도 저하로 나타나고 있다(석희정 등, 2024). 따라서 근로지원인 서비스의 확충과 보조기기 지원이 요구된다. 중증장애인 근로지원인을 충분히 배치하고 지원 시간을 확대함으로써, 참여자들이 현장에서 겪는 물리적 어려움을 덜어줄 필요가 있다. 또한 활동 중 발생할 수 있는 위험에 대비한 안전 대책과, 감정노동이나 스트레스 관리 지원 등 정신적 지원 프로그램도 마련되어야 한다. 현재 일부 지자체에서는 전담인력을 통해 참여자들의 활동을 지원하고 있으나, 전담인력 1인이 담당하는 참여자 수가 많아 세심한 지원에 한계가 있다는 지적이 있다. 예컨대 권리중심 일자리 참여자와 전담인력의 비율이 어떤 지역은 7.5:1(15명 참여자당 2명 인력)까지 가기도 하여, 전담 인력 확충이 필요한 상황이다(서미화의원실, 2025). 향후에는 1:1 또는 1:2 수준의 밀착 지원을 목표로 인력을 충원하고, 업무 보조뿐 아니라 심리정서적 지지 역할도 수행할 수 있도록 전문 교육을 제공해야 할 것이다.

네 번째 과제는 사업 대상 및 절차의 투명성·공정성이다. 권리중심 공공일자리는 그 취지상 최종증장애인에게 열려 있지만, 예산 등의 제한으로 희망자 모두가 참여하지는 못한다. 이 때문에 대상자 선정 기준과 과정의 공정성이 중요하다. 선행연구 등에서는 일부 선발 과정의 불투명성이나 지역 간 형평성 문제를 제기하는 의견이 있었다. 따라서 참여자 선발 시 공개 모집과 명확한 선정 기준, 그리고 장애유형·지역 안배 등을 고려한 운영지침의 표준화가 요구된다. 특별법 등이 제정되면 이러한 부분을 명문화하여, 누가 어떤 절차로 이 일자리에 참여할 수 있는지를 투명하게 해야 할 것이다. 아울러 현재는

사업 시행 초기인 만큼 참여자들의 직무 역량이나 업무 숙련도가 제각각인데, 이에 대한 체계적인 교육 훈련 체계도 과제로 지적된다. 참여자들이 권리옹호자 또는 캠페이너로서 효과적으로 활동하려면 인권 교육 기법, 홍보 전략, 정책 옹호 방법 등에 대한 전문성이 필요하므로, 표준화된 직무 교육 프로그램과 활동 매뉴얼을 개발·보급해야 한다는 요구가 현장에서 제기되었다. 실제 초점집단면담 결과, 여러 참여자들이 “체계적인 교육을 받고 싶다”, “일하는 방법을 서로 공유하면 좋겠다”는 바람을 표현하였으며, 전문가들도 캠페이너 지침서 마련을 제안하였다(석희정 등, 2024). 이를 통해 전국의 캠페이너들이 일정 수준 이상의 역량과 일관된 방향성을 갖고 활동하도록 지원할 수 있을 것이다.

요컨대, 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업의 당면과제는 사업의 지속 가능성 확보(법적 기반 및 예산 안정화), 적절한 급여와 복지 연계 개선, 직무 수행 지원체계 강화(근로지원, 이동편의 등), 사업 운영의 투명성과 전문성 제고로 요약될 수 있다. 이러한 분야에서의 개선이 이루어진다면, 본 사업은 더욱 견고한 기반 위에서 발전할 수 있을 것이다.

3. 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업에 대한 현장의 인식 및 요구

이 연구에서는 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업에 대한 현장의 인식과 요구 등을 파악하기 위하여 설문조사와 초점집단면담을 실시하였다. 간략한 절차와 주요 연구 결과 및 시사점을 소개하면 다음과 같다.

1) 설문조사: 주요 결과 및 시사점

이 연구에서는 사업 참여자들과 관계자들의 인식과 요구를 파악하기 위해 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 참여 중증장애인, 해당 사업을 지원하는 수행기관 전담인력, 그리고 비교군으로 다른 장애인일자리 사업 참여 장애인 등 세 집단을 대상으로 시행되었다. 총 응답자는 사업 참여 장애인 199명, 전담인력 69명, 기타 장애인일자리 참여자 64명으로, 이들은 성별, 연령, 장애유형, 지역 등에서 다양한 분포를 보였다. 설문 문항은 참여자들의 직무 만족도, 사업에 대한 인식(성과 및 한계), 개인적 변화, 개선 요구 사항 등을 포괄하도록 구성되었다.

사업 참여자, 사업 전담인력 및 타 사업 일자리 사업 참여자 등을 대상으로 실시한 설문조사의 주요 내용은 다음과 같다.

(1) 사업 참여자

① 사업 만족도

설문조사 결과, 사업 참여 중증장애인 상당수가 권리중심 공공일자리 참여 후 개인 생활에 긍정적 변화가 있었다고 응답하였다. 먼저 직무 만족도의 경우 대체로 높은 직무만족도를 보여주었고, 특히 장애유형에 따른 차이가 있는 것으로 나타났다(〈표 1〉 참조).

〈표 2〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 직무 만족도에 대한 장애유형별 차이 비교

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

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

〈표 2〉에서 제시한 바와 같이, 전체 만족도 점수는 장애유형에 따른 유의미한 차이가 발견되지 않았으나, “임금 또는 소득에 만족”, “근로 시간에 만족”, “복리후생” 등의 항목에서는 지적·자폐성장애 참여자가 지체·뇌병변장애 참여자보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 차이는 지적·자폐성장애인이 지체·뇌병변장애인보다 직업재활시설 이용 비율이 더 높고, 실업률이 더 높다는 것과 관련이 있다고 볼 수 있다. 낮은 임금, 적은 근로시간, 열악한 복리후생을 경험했을 가능성이 더 높기 때문에 권리중심 공공일자리 참여한 지적·자폐성장애인이 지체·뇌병변장애인보다 만족도가 더 높게 나타난 것으로 볼 수 있다.

② 사업 참여자의 사업 성과에 대한 인식

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 참여자를 대상으로 사업 성과에 대한 인식을 조사한 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 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 3>에서 제시한 바와 같이, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과에 대한 인식을 조사한 결과, 참여자들은 전반적으로 사업 성과에 대해 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 특히 사회적 측면(M=4.37, SD=0.80)에서의 성과가 개인적 측면(M=4.23, SD=0.80)에서의 성과보다 더 높은 것으로 나타났고, 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) 순으로 인식이 높았고, 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) 항목이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

③ 사업 참여자의 사업 참여 과정에서의 어려움

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 어려움(1순위, 2순위)에 대한 인식을 조사한 결과는 <표 4>와 같다.

〈표 4〉 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 4〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 수행 중 어려움에 대한 인식을 조사한 결과, 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.

④ 사업 참여자가 인식하는 사업 개선 방안

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안에 대한 인식을 조사한 결과는 〈표 5〉와 같다.

〈표 5〉 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, 건강관리비 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 5〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 개선 방안에 대한 인식을 조사한 결과, 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), ‘건강 관리 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.

⑤ 사업 참여자가 인식하는 행·재정적 지원 요구

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업에 대한 행·재정적 지원 요구를 조사한 결과는 <표 6>과 같다.

<표 6> 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)
중증장애인에 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 6>에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업에 대한 행·재정적 지원 요구를 조사한 결과, 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, ‘중증장애인에 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.

(2) 사업 전담인력

① 전담인력이 인식하는 사업에 대한 만족도

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력의 직무 만족도를 조사한 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 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 중증장애인과 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 7>에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력의 직무 만족도에 대한 조사 결과, 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 중증장애인과 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 시사

한다. "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. 이러한 결과는 전반적으로 직무에 대한 만족도가 높은 편임을 나타내지만, 임금 및 근로 환경에 대한 개선이 필요한 부분임을 보여준다.

② 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 직무 수행 과정에서 지원 제공 방식

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 직무 수행 과정에서 지원 제공 방식을 조사한 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 직무 수행 과정에서 지원 제공 방식

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 8>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.

② 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 사회적 가치에 대한 전담인력의 인식

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 사회적 가치에 대한 전담인력의 인식을 조사한 결과는 <표 9>와 같다.

〈표 9〉 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 9〉에서 제시한 바와 같이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 사회적 가치에 대한 전담인력의 인식은 전반적으로 긍정적인 평가를 받았다. 전체적으로 이 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, 긍정적

인 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 일 자리를 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.

③ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 성과에 대한 전담인력의 인식

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 성과에 대한 전담인력의 인식을 조사한 결과는 <표 10>과 같다.

〈표 10〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 성과에 대한 전담인력의 인식

	매우 그렇다	그런 편이다	보통 이다	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 맞춤형 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 10〉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 대한 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 탈 시설 및 취업 욕구 발현 항목은 평균 4.13(표준편차 0.73)으로, 시설 장애인에 대한 탈 시설 및 취업 욕구 발현에 기여한 것으로 평가되었다. 근로지원인 참여자 대상 맞춤형 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.

④ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행의 어려움에 대한 전담인력의 인식

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행의 어려움에 대한 전담인력의 인식을 조사한 결과는 <표 11>과 같다.

<표 IV-1-11> 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 11>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 장애유형별 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.

⑤ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 사업 개선 방안에 대한 인식

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 사업 개선 방안에 대한 인식을 조사한 결과는 <표 12>와 같다.

〈표 12〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 사업 개선 방안에 대한 인식

	매우 필요하다	다소 필요하다	보통 이다	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 12〉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 필요성을 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.

⑥ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 행·재정적 지원 요구

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 행·재정적 지원 요구를 조사한 결과는 <표 13>과 같다.

<표 13> 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 행·재정적 지원 요구

	매우 필요하다	다소 필요하다	보통 이다	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)
중증장애인에 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 13>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 중증장애인에 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.

⑦ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 사업 개선 방안에 대한 인식

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 사업 개선 방안에 대한 인식을 조사한 결과는 <표 14>과 같다.

<표 14> 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 사업 개선 방안에 대한 인식

	매우 필요하다	다소 필요하다	보통 이다	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 14>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.

⑧ 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 행·재정적 지원 요구

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 행·재정적 지원 요구를 조사한 결과는 <표 15>와 같다.

<표 15> 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 전담인력의 행·재정적 지원 요구

	매우 필요하다	다소 필요하다	보통 이다	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)
중증장애인에 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 15>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, 시

설·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 중증장애인에 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.

(3) 타 일자리 사업 참여자와의 비교

① 장애인 일자리 종사자가 현 일자리를 선택한 이유

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리, 복지일자리 및 직업재활 등 장애인 일자리 종사자가 현 일자리를 선택한 이유를 조사한 결과는 <표 16>과 같다.

<표 16> 장애인 일자리 종사자가 현 일자리를 선택한 이유

	직업재활 등 n(%)	복지일자리 n(%)	권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 n(%)	χ^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%)	320(100.0%)
전체	46(100.0%)	99(100.0%)	175(100.0%)	

**p<0.05

<표 16>에서 제시한 바와 같이 장애인 일자리 종사자가 현 일자리를 선택한 이유에 대한 조사 결과, 전체에 대한 χ^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%, "사회적으로 인정받는(이미지가 좋은) 일자리라서"는 5.7%, "주변 사람의 권유로"는 2.3%, "이 일자리(직장) 말고는 대안이 없어서"는 20.0%였다.

② 장애인 일자리 사업 참여자의 직무 만족도

장애인 일자리 사업 참여자의 직무 만족도를 조사한 결과는 <표 17>과 같다.

<표 IV-17> 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
위생 요인	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
동기 요인	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 17〉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, χ^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.

③ 장애인 일자리 사업 참여자의 사업 성과에 대한 인식

장애인 일자리 사업 참여자의 사업 성과에 대한 인식을 조사한 결과는 〈표 18〉과 같다.

〈표 18〉 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 18〉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 복지일자리 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.

④ 장애인 일자리 사업 참여자의 일자리 계속 참여 희망 여부

장애인 일자리 사업 참여자의 일자리 계속 참여 희망 여부를 조사한 결과는 <표 19>와 같다.

<표 19> 장애인 일자리 사업 참여자의 일자리 계속 참여 희망 여부

	직업재활 등 n(%)	복지일자리 n(%)	권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 n(%)	χ^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 19>에서 제시한 바와 같이 장애인 일자리 사업 참여자의 일자리 계속 참여 희망 여부를 조사한 결과, χ^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.

2) 초점집단면담: 주요 결과 및 시사점

(1) 개요

설문조사의 정량적 결과를 보완하고 보다 심층적인 요구사항을 파악하기 위해, 권리중심 공공일자리 참여자들을 대상으로 초점집단면담(FGI)을 실시하였다. 총 20명의 최종장애인 참여자가 FGI에 참여하였으며, 다양한 장애유형(지적·발달장애, 뇌병변장애, 지체장애 등)과 지역 배경을 대표하도록 선정되었다. 이들은 모두 현재 권리중심 공공일자리에서 캠페이너로 활동하고 있는 당사자들로서, 면담을 통해 자신의 삶에 일어난 변화와 느끼는 바람을 생생하게 공유하였다. 질적 분석 기법을 적용하여 면담 내용을 분석한 결과, 중증장애인 당사자의 시각에서 본 권리중심 일자리의 가치와 개선점이 다각도로 드러났다.

(2) 결과

참여자들은 권리중심 공공일자리 이전에 대부분 보호작업장, 거주시설 등에서 열악한 노동환경을 경험하였다. 보호작업장은 과도한 노동 대비 낮은 임금을 제공하거나 최저임금 이하의 훈련비만 지급하여 '노동착취'로 인식되었다. 일반 노동시장에서도 장애로 인한 직장 내 차별과 괴롭힘 등으로 인해 지속적인 고용이 어려웠다. 또한 기초생활수급자 신분 유지 문제로 인해 적극적인 경제활동을 포기하거나, 불안정한 비공식 노동에 의존하기도 하였다. 권리중심 공공일자리는 장애인 당사자가 직접 장애인권리협약을 근거로 권리옹호, 문화예술, 장애인식개선 등의 직무를 수행하는 일자리이다. 참여자들은 지역사회 행사에서의 공연, 미술 전시회 등 문화예술 활동을 통해 자신을 표현하고 장애 인식개선 활동을 펼쳤다. 또한 지하철 역사, 저상버스 모니터링 등 권익옹호 활동을 직접 수행하며 지역사회 변화를 체험하였다. 장애인식개선 강사로 활동하며 강의 자료 제작부터 실제 강의까지 모든 과정을 참여자가 주도하였다.

참여자들은 일자리 참여 후 심리적, 경제적, 관계적, 업무환경적, 사회적 측면에서 긍정적인 변화를 보고하였다. 개인적으로는 자존감과 자기효능감이 증가하고, 활동적이며 적극적인 성격으로 변화하였다. 경제적으로는 일정 수준의 임금을 확보하여 경제적 자립감을 느꼈으며, 이전보다 안정적인 생활이 가능해졌다. 관계적으로는 동료 및 지역사회와의 상호작용이 증가하고 가족의 자립 인정으로 사회적 관계가 개선되었다. 업무 환경 측면에서는 장애 특성에 맞게 유연한 근무 환경이 제공되었고, 사회적으로는 참여자들의 권익옹호 활동이 실제 정책 변화와 지역사회 접근성 개선에 기여하여 사회적 성취감을 경험했다.

참여자들이 느끼는 긍정적 측면은 문화예술 활동을 통한 자기표현, 외부 활동 확대, 권익옹호와 인식개선 활동을 통한 사회적 역할 수행에서 비롯된 자부심이었다. 그러나 계약직 형태의 불안정한 고용 상태, 지원 인력 부족, 장애 특성에 따른 직무 수행의 어려움, 출퇴근 시 장애인 교통수단 미비 등 현실적인 어려움도 제기되었다.

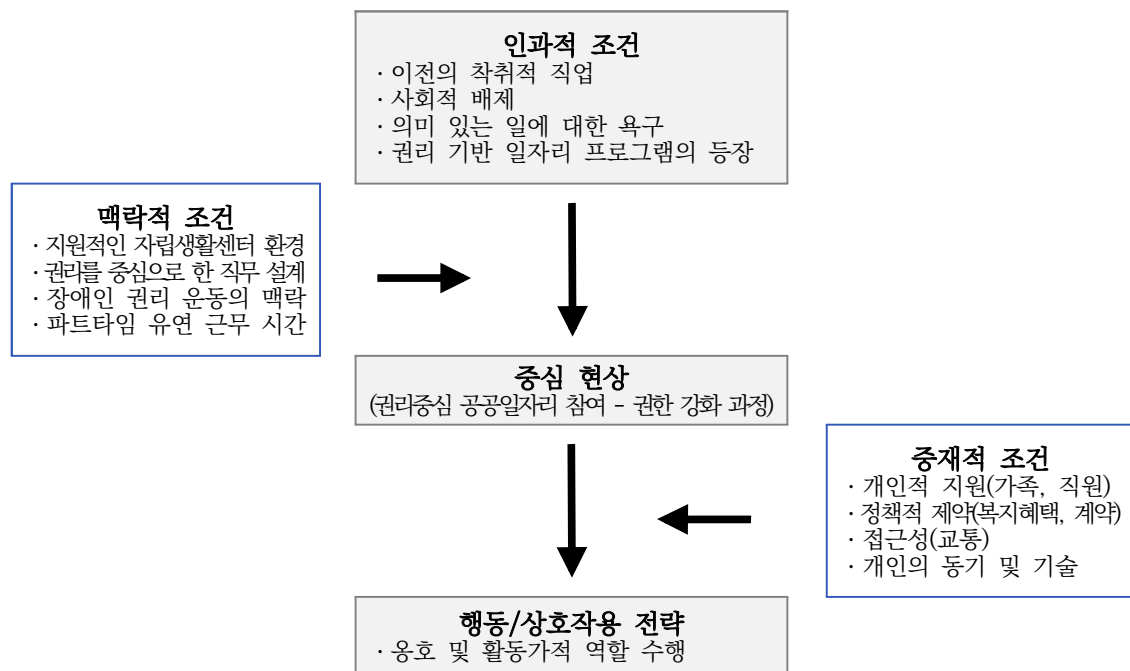
참여자들은 권리중심 공공일자리의 지속 가능성을 위해 안정적인 고용 형태와 임금 보

장을 요구하였다. 특히 1년 단위의 계약 형태를 정규직으로 전환하거나 기초생활수급자 자격 유지 문제 해결 등 안정적 고용과 소득 보장을 정책적으로 보장할 것을 촉구했다. 참여자들은 일자리가 지속되어야 장애 인식 개선과 장애인의 권리 실현이 가능하다고 강조하였다.

참여자들은 이 일자리 경험을 통해 장애인 권리 운동가, 문화예술가, 사회복지사 등 개인의 장기적인 비전을 설정하고 실천할 의지를 가지게 되었다. 권리중심 공공일자리는 단순한 일자리 제공을 넘어 장애인의 권리를 실현하고 사회 변화를 만들어가는 핵심적인 장으로 기능하며, 참여자 개인의 삶의 질을 획기적으로 변화시키는 의미 있는 정책임을 보여주었다.

이 초점집단면담을 통해 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업은 참여 중증장애인들의 자존감 및 자기효능감 증진과 경제적 자립을 실현하는 효과가 뚜렷하다는 것을 확인하였다. 그러나 사업의 지속성을 보장하기 위해서는 계약직 고용 형태 개선, 충분한 지원 인력 및 교통편의 제공, 기초생활수급자 지원 제도의 보완 등 다양한 정책적 해결 방안이 반드시 마련되어야 한다는 과제를 남겼다. 그럼에도 이와 같은 연구 결과는 중증장애인 노동을 단순 고용 차원이 아닌 권리 실현과 사회적 참여의 관점에서 재조명하며, 향후 권리중심 공공일자리 사업이 중증장애인 노동 정책의 새로운 패러다임으로 자리 잡을 수 있음을 시사한다.

한편, 근거이론의 코딩 패러다임에 따라 도출된 연구 결과를 인과적 조건 → 중심현상 → 맥락/중재 조건 → 작용/상호작용 전략 → 결과의 흐름으로 재구성한 결과는 [그림 1]과 같다.



- 동료 협력 및 상호 지원
- 기술 개발 및 학습
- 프로그램 개선을 위한 자기옹호

결과

- 향상된 자기 신뢰감 및 노동자로서의 정체성
- 개선된 사회적 관계 및 인정
- 경제적 독립(부분적)
- 사회적 변화(향상된 접근성, 인식)
- 새로운 열망과 행위 능력

[그림 1] 연구 패러다임 모형 도식화 결과

[그림 1]은 본 연구의 패러다임 모형이다. 먼저 인과적 조건은 참여자들이 권리중심 공공일자리에 참여하게 된 배경으로, ‘사회적 배제와 장애인 일자리의 부재 및 착취 경험’으로 요약된다. 대부분 참여자는 이전에 보호작업장이나 일반 노동시장에서 차별과 과도한 노동착취를 겪었고, 일부는 일자리 공백 상태에 놓여 기초생활수급 유지 문제로 경제활동 자체를 하지 못하는 구조적 어려움에 처해 있었다.

중심 현상은 참여자들이 권리중심 공공일자리를 통해 “권리 기반의 노동자로 거듭나는 경험”이다. 이 사업은 장애인권리협약의 이념에 따라 장애인이 지역사회에서 문화예술, 권익옹호, 장애인식개선 교육 등의 직무를 수행하며 최저임금 이상의 정당한 임금을 받고 일하는 환경을 제공했다. 참여자들은 공연이나 전시회를 통해 자신을 표현하고, 거리 캠페인 및 이동권 모니터링 등 적극적인 권리 옹호 활동을 수행하며 지역사회에 장애인 권리 메시지를 전달하였다. 이를 통해 참여자들은 처음으로 시혜적 보호 대상에서 벗어나 자기 권리를 주장하는 주체로서 노동자로서의 정체성을 확립하게 되었다.

맥락적 조건은 사업의 구조와 환경을 나타낸다. 장애인자립생활센터 중심의 운영 방식 덕분에 장애 특성이 충분히 고려되는 지원적이고 수용적인 직장 분위기가 조성되었고, 문화예술·권익옹호 등 의미 있고 다양한 직무 활동과 유연한 근무시간 및 정당한 임금 보장이 이루어져 참여자들의 만족도가 매우 높았다.

중재적 조건으로는 개인적 지원체계와 제도적 제약이 있었다. 활동지원사 등의 인력 지원은 참여자의 업무 수행과 사회적 협력 경험을 촉진하였으나, 기초생활수급자들의 복지혜택과 임금 충돌 문제는 경제적 자립의 큰 장애 요소로 작용했다. 또한 이동권 문제로 인한 출퇴근과 출장 등 업무 수행에 불편함이 있어 추가적인 교통 접근성 개선이 요구되었다.

행동/상호작용 전략으로는 동료 간 협업과 상호지지를 통해 사회성과 관계능력을 키웠으며, 자기옹호 능력을 발전시키고 직무 기술을 새롭게 학습하여 역량을 강화했다. 또한 일상적인 출퇴근 생활을 통해 책임감을 함양하고 자기관리 능력을 높였다.

결과적으로 권리중심 공공일자리 참여는 참여자들에게 개인적(자존감 향상, 정신적·신

체적 건강 개선), 경제적(안정적 수입 확보와 경제적 자립감), 관계적(가족·사회로부터의 인정과 동료 관계 형성), 업무환경적(유연하고 지원적인 노동환경 경험), 사회적(지역사회 장애인 접근성 개선 및 인식개선 성과) 측면에서 다차원적 변화를 가져왔다. 이러한 변화는 중증장애인의 삶을 근본적으로 전환시키는 계기가 되었으며, 장애인 노동이 권리이자 사회 변화의 중요한 촉매제가 될 수 있음을 확인하는 결과를 낳았다.

4. CRPD 캠페이너로서의 직업적 가치 제고 및 지속 가능한 일자리로서의 발전 방향

1) CRPD 캠페이너로서의 신규 직업명 제안의 필요성

앞선 논의와 현장 의견에서 공통적으로 제기된 바는, 권리중심 공공일자리 사업의 참여자들을 정당한 노동자로서 인정하고 그 사회적 정체성을 확립할 필요가 있다는 것이다. 현재 이 사업의 참여자는 공식적으로는 공공일자리 “참여자” 또는 “근로자”로 불리지만, 이들의 수행 직무가 일반적 고용 체계에서 전례가 드문 형태이기 때문에 사회적으로 명확히 인지되지 않고 있다. 이에 이 연구에서는 사업 참여자를 “CRPD 캠페이너”라는 신규 직업명으로 정식화할 것을 제안한다. “CRPD 캠페이너”란 ‘유엔장애인권리협약(CRPD)의 이행을 위해 장애인 인식개선과 권익옹호 캠페인을 수행하는 전문 인력’으로 정의할 수 있다.

신규 직업명 제안의 필요성은 몇 가지 측면에서 제시해 볼 수 있다. 우선, 직업 정체성 확립을 위해서도 필요하다. 이 연구 결과 사업의 참여자들은 자신의 일을 단순한 취로나 임시적 활동이 아니라, 사회적 가치를 창출하는 엄연한 직업으로 받아들이고 있었다. 그러나 공식적인 직업명이나 직종 분류가 존재하지 않으면, 이들의 활동은 고용체계 내에서 “특수활동” 정도로 여겨져 직업적 위상이 불안정할 수 있다. 이러한 활동에 대해 “CRPD 캠페이너”라는 명칭을 부여하고 이를 국가직업분류나 지방공무원 직종 등에 반영하면, 이들은 정식 직업인으로서의 지위를 인정받게 된다. 이는 참여자들의 자긍심 고취와 사회적인 인식 제고에도 기여할 것이다.

둘째, 국제인권 의무 이행의 관점에서 보더라도, CRPD 캠페이너라는 직업명은 정책적 상징성과 정당성을 갖고 있다. 장애인권리협약 제8조 이행을 위해 장애인 당사자를 활용한 인식개선 캠페인을 하는 것은 우리나라가 국제사회에 보여줄 모범 사례가 될 수 있다. 이미 2021년 도쿄패럴림픽을 계기로 출범한 “WeThe15” 캠페인 등 국제적으로도 장애인 당사자가 주도하는 대규모 인식개선 운동이 전개되고 있다. 한국에서 CRPD 캠페이너라는 공식 직군을 운영하는 것은, 협약의 취지를 국내 고용정책에 구체화한 혁신 사례로서 국제적으로도 충분히 인정받을 수 있을 것으로 예상된다. 또한 캠페이너들은

장애인권리위원회의 권고사항을 국내에 전파하고 정부의 이행을 감시·촉구하는 역할도 수행할 수 있으므로, 협약 이행을 현장과 연결하는 가교 역할의 전문인력이 될 수도 있다. 이와 같이 CRPD 캠페이너는 단순한 국내 신규직종이 아니라, 국제인권 기준을 실행하는 주체로서 의미를 지닐 수 있다.

셋째, 제도적 지원 근거 마련 및 향후 사업 확대를 위해서도 직업명 정식화는 필요하다. 현재 이 사업은 “공공일자리 사업” 또는 “복지일자리 사업” 등의 일환으로 분류되어 운영되는데, 만약 CRPD 캠페이너가 하나의 직군으로 인정받는다면 향후 공무원이나 공공기관 채용 시 해당 직무를 반영하거나, 직업재활 프로그램에 이 직종을 포함시키는 등 제도 설계가 수월해질 수 있다. 이를테면 지방자치단체의 사회서비스 정책이나 고용노동부의 장애인 고용 정책에서 CRPD 캠페이너 직종을 공식 도입하면, 사업이 안정적으로 자리잡는 기반이 된다. 특별법안 등 입법 과정에서도 “CRPD 캠페이너”라는 용어가 명시되면, 정부 부처와 지자체가 이를 공적인 직업으로 인지하고 예산과 인력을 계획할 수 있을 것이다. 더 나아가 중증장애인 고용의무제를 운영하는 기업이나 공공기관에서도, 사회공헌 차원에서 일정 비율의 CRPD 캠페이너를 채용하거나 위탁고용하는 모델을 상상해볼 수 있다. 실제 해외 일부 사례를 보면 정부 부처가 장애인 당사자를 정책자문관이나 커뮤니티 워커로 고용하여 장애인 정책 홍보를 담당케 하는 경우도 있다 (Australian Government, 2021 보고서). 우리나라에서도 CRPD 캠페이너가 정착된다면, 정부기관 및 공공기관의 장애인 고용 다변화 차원에서 이들을 전문인력으로 흡수할 수 있을 것이다.

넷째, 당사자 역량 강화 측면에서, 직업명 부여와 함께 표준 교육과 자격체계를 마련할 필요가 있다. “CRPD 캠페이너”를 전문 직업으로 삼는다면, 이에 상응하는 교육훈련 과정과 자격 인증도 개발될 수 있다. 예를 들어 국가인권위원회나 장애인단체 연합 차원에서 캠페이너 교육프로그램을 만들고 수료증이나 자격증을 부여하면, 캠페이너로 활동하려는 장애인들이 체계적으로 준비할 수 있다. 이는 신규 인력 진입을 촉진하고 질적 수준을 담보하는 효과가 있다. 석희정 등(2024)은 권리중심 일자리 참여자들의 경험 연구에서 “동료지원가의 역할과 자격 기준을 정의할 필요”를 언급하였는데, 이는 궁극적으로 캠페이너와 같은 직군의 전문성 제도화를 뜻하는 것이다. 현장의 베테랑 캠페이너들은 추후 강사나 코치가 되어 신규 캠페이너를 양성하는 선순환 구조를 만들 수도 있다. 이렇게 되면 CRPD 캠페이너 직업은 개별 지역사업을 넘어 전국적 인력풀과 커리어 경로를 갖추게 되어 지속가능성이 한층 높아질 것이다.

이와 같이, CRPD 캠페이너 직업명 도입은 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업의 내실을 다지고 외연을 확장하기 위한 필수 과제라 할 수 있다. 이는 단지 명칭의 문제가 아니라, 장애인 노동의 패러다임 전환을 제도화하는 상징적 조치다. 새로운 직업명의 채택을 통해 최중증장애인 노동자들이 “캠페이너”로서 정당한 지위를 얻고, 자신들의 일을 보다 자부심 있게 수행할 수 있을 것으로 기대된다.

2) CRPD 캠페이너의 역할과 사회적 가치 생산 노동으로서의 의의

CRPD 캠페이너로서의 직무는 앞서 정리한 바와 같이 권리옹호, 인식개선, 사회변혁을 목표로 하는 다층적 활동들로 이루어진다. 이러한 역할은 전통적인 노동의 범주에 속하지 않지만, 사회적 가치(social value)를 생산하는 노동으로서 중요한 의의를 지닌다. 이러한 직무를 수행하는 캠페이너의 활동 구조는 개인, 그룹, 연대의 세 가지 차원으로 나뉜다. 캠페이너들은 개인 차원에서 1인 시위, SNS 홍보, 온라인 청원 등 개별적 활동을 펼치고, 그룹 차원에서는 동료 장애인들과 함께 집단시위나 퍼포먼스, 동료상담 등 협동 활동을 수행하며, 연대 차원에서는 장애인단체 연대활동이나 공동 캠페인, 정책 연대 등 사회운동적인 활동까지 아우른다. <표 20>은 CRPD 캠페이너 직무의 유형과 이러한 활동 구조를 요약한 것이다.

<표 20> CRPD 캠페이너 직무 유형 및 활동 구조 (개인-그룹-연대 차원)

구분	주요 직무 및 활동 사례
개인 차원 (개별 캠페인 활동)	- 직접 캠페인: 피켓 시위, 전단 배포 등을 통해 거리에서 장애인 권리 메시지 전파 - 온라인 홍보: 개인 SNS나 블로그를 통해 장애 인식개선 콘텐츠 제작·공유 및 해시태그 챌린지 참여 - 캠페인 참여: 공익 목적의 인식개선 캠페인에 홍보대사나 연사로 참여하여 자신의 이야기 전달 - 정책 옹호: 인터넷 청원 플랫폼을 통한 장애인 권리 관련 온라인 서명운동 참여 및 주도
그룹 차원 (동료 및 지역사회 협동 활동)	- 집단 증언: 여러 장애인이 무대나 미디어를 통해 함께 자신의 권리침해 경험과 요구 발표 - 집단 시위: 다수의 장애인이 피켓과 현수막을 들고 거리행진 및 구호 제창 등 공동 시위 전개 - 집단 서명운동: 장애단체들이 협력하여 오프라인 서명대 마련, 모은 서명을 국회나 정부에 제출 - 플래시몹 퍼포먼스: 지하철역 등 공공장소에서 사전 준비한 춤이나 퍼포먼스를 집단 실행하여 대중의 관심 유도 - 동료 상담·멘토링: 중증장애인들이 자조모임을 구성하여 정기적으로 만나 경험 공유 및 신규 참여자 멘토링 - 지역 협력 프로그램: 장애인 단체가 지역의 학교 동아리, 기업 등과 파트너십을 맺어 공동 인식개선 행사 기획·실행
연대 차원 (사회연대 및 정책활동)	- 연대 캠페인: 여러 장애인단체가 연합하여 공동 미디어 캠페인 기획·제작 - 공동 성명·기자회견: 사회 현안에 대해 장애계 단체들이 함께 성명 발표 및 기자회견 개최하여 연대된 입장 표명 - 국제 옹호: 장애인단체 연대체가 협력하여 UN 장애인권리위원회 등에 한국 정부의 이행 실태에 대한 병행보고서 공동 제출, 국제사회 권고를 국내 캠페인에 활용 - 연대 문화행사: 여러 단체가 공동 주최로 장애인권 연대 문화제나 장애인식개선 영화제 등을 열어 시민 참여 유도

	• 정책 연대 및 공동 로비: 장애인 권리 관련 법안 제정이나 정책 개정을 위해 단체들이 연합하여 국회 의원 간담회, 정부 면담 추진 및 공동 로비 활동
--	---

우선, CRPD 캠페이너의 핵심 역할은 장애인 인권옹호자이자 인식개선 활동가라는 점이다. 이들은 자신들의 경험과 목소리를 활용하여 사회적 인식과 태도를 변화시키는 일을 한다. 이로써 직접적인 재화나 서비스를 생산하지는 않지만, 편견 해소, 의식 향상, 정책 변화라는 무형의 사회적 산출물을 만들어낸다. 이러한 산출물은 금전적 가치로 환산하기 어렵지만, 사회 통합과 인권 실현에 필수적인 가치이다. 예를 들어 한 캠페이너가 지역 학교에서 장애인식 교육을 실시하여 학생들의 인식이 개선되었다면, 이는 미래 세대의 포용문화 형성이라는 큰 가치를 생산한 것이다. 또 다른 캠페이너가 지자체의 장애인 편의시설 확충 정책을 이끌어냈다면, 이는 지역사회의 접근성 향상과 장애인 권리 증진으로 이어진다. 이처럼 CRPD 캠페이너의 노동은 공익을 창출하고 사회 문제를 해결하는데 기여하는 사회적 가치 노동이다.

경제학자들은 돌봄노동이나 자원봉사처럼 시장에서 제대로 평가되지 않는 일을 “보이지 않는 노동”이라고 칭하며, 이러한 영역의 가치를 재평가해야 한다고 지적해왔다(Folbre, 2001; England, 2005). 장애인의 권리옹호 활동 역시 그동안 가시적 노동으로 인정되지 못했으나, 권리중심 일자리의 등장은 이를 공적인 노동으로 승인한 혁신적 사례이다. 한 참여자는 자신의 일의 의미를 다음과 같이 설명했다: “급여를 받으면 그만큼의 노동력을 제공하거나 제품을 생산하는 것이 기존의 개념이었는데, 권리중심 일자리에서는 눈에 보이는 무언가를 만들진 않는다. 하지만 가장 중요한 것을 만든다. 그 첫째는 최종증장애인들의 ‘노동할 권리’이다”(석희정 등, 2024). 즉, 노동의 산출물이 물질적 결과물이 아니라 장애인의 권리 실현과 선택의 가치일지라도, 그것이야말로 가장 중요한 성과로 평가된다는 것이다. 이 말은 “노동이라는 게 참여 자체로 이루어질 수도 있다. 무조건 뭔가를 생산해야만 노동이 아니다”라고 요약될 수 있는데(석희정 등, 2024), 이러한 “참여노동”의 개념은 노동에 내재된 인간적 가치에 주목하게 만든다. CRPD 캠페이너들은 출근하여 동료와 어울리고 자신의 능력 범위 내에서 사회에 기여하는 활동에 참여하는 것만으로도 노동의 주체가 된다. 이를 통해 노동을 통해서만 비로소 시민으로 인정받던 근대적 패러다임을 넘어, 권리로서의 노동이라는 새로운 패러다임을 실천하고 있는 것이다.

이러한 측면에서 CRPD 캠페이너의 노동은 “권리 실현을 위한 노동”이라는 독자적 의미를 지닌다. 전통적인 시각에서 노동의 가치는 생산성, 효율성, 이윤 창출에 의해 판단되었다. 그러나 캠페이너들의 노동은 인간의 존엄과 사회적 연대를 증진하는 가치에 의해 평가된다. 이들은 장애인 당사자의 경험 지식(experiential knowledge)을 기반으로 활동하기 때문에, 비장애인이 대신할 수 없는 고유한 전문성을 갖고 있다. 예를 들어 장애로 인한 차별을 겪어본 당사자만이 전할 수 있는 강력한 메시지가 있고, 동료 장애인

에게 줄 수 있는 공감과 지지가 있다. 이는 캠페이너 노동이 가지는 고유한 사회적 가치이다. 장애계에서는 이를 가리켜 “당사자 지식의 사회적 활용”이라고 부르며, 탈시설 활동이나 동료상담 등에서도 중요하게 여겨왔다(전국권리중심중증장애인공공일자리협회, 2021). CRPD 캠페이너는 이러한 당사자 지식을 체계적으로 활용하여 사회 변혁에 기여하는 직업군이라는 점에서, 새로운 지식노동의 형태로 볼 수도 있다.

또한 CRPD 캠페이너의 활동은 장애인 당사자들만을 위한 것이 아니라 사회 전체의 포용성과 지속가능성을 높이는 과정이다(Johnson, 2015). 이들의 노동을 통해 얻어지는 결과물—예컨대 편견 감소, 사회적 인식 개선—은 비장애인도 살기 좋은 사회를 만들기 때문이다. 장애인의 이동권이 개선되면 노인이나 유아차 이용자 등 모두에게 이롭고, 다양성 존중 문화가 확산되면 기업과 조직의 혁신에도 도움이 된다. 이러한 파급효과는 CRPD 캠페이너 노동이 갖는 공익적 가치를 극대화한다. “연대 캠페인”과 “정책 연대” 등의 활동을 통해 수많은 시민을 결집하고 여론을 환기시키는 캠페이너의 노력은, 사회적 변화를 가속화하는 촉매제 역할을 한다. 실제로 전국장애인차별철폐연대 등과 캠페이너들이 함께 추진한 장애인 이동권 보장 운동은 지하철 시위와 대규모 서명운동을 통해 국회의 법률 개정 논의를 이끌어낸 바 있는데, 이는 연대 캠페인의 힘을 잘 보여준다. 이렇듯 CRPD 캠페이너의 역할은 사회 전반에 울림을 주는 변화의 물결을 일으킬 수 있으며, 이는 협약 제8조가 지향하는 전사회적 인식개선을 앞당기는 효과를 낳는다.

CRPD 캠페이너의 노동은 장애인 당사자의 주체적 참여를 통해 사회적 가치를 생산하는 혁신적인 형태의 노동이다. 이는 장애인 개인의 권리 실현이라는 미시적 가치에서 시작하여, 사회 인식 변화와 정책 개선이라는 거시적 가치로 확장된다. 이러한 활동을 노동으로 인정하고 적절히 보상하는 권리중심 공공일자리 모델은, 노동의 패러다임을 확장한 역사적 실험이라 평가할 수 있다(윤정향, 2024). 사회적 가치 생산 노동으로서 CRPD 캠페이너의 의의는, 앞으로 노동의 개념을 재정의하고 포용적 고용 생태계를 구축하는 데 중요한 시금석이 될 것이다. 이는 장애인만을 위한 것이 아니라, 일의 의미를 인간의 존엄과 공동체 발전의 차원에서 재조명함으로써 사회 전체의 포용성과 지속가능성을 높이는 과정이기도 하다. 결국 CRPD 캠페이너는 “일을 통한 시민권”을 체현하는 주체라고 할 수 있다. 노동은 소득 획득의 수단일 뿐 아니라 사회 구성원으로서 인정받는 경로인데, 캠페이너들은 그동안 배제되었던 최중증장애인들에게 이 경로를 열어주었다. 동시에 그 노동은 다른 이들의 인권을 증진함으로써 공동체에 기여하고 있다. 이러한 상호성이 CRPD 캠페이너 역할의 본질적 가치이다. 이는 장애인과 비장애인이 함께 발전하는 사회라는 장애인권리협약의 비전을 구현하는 하나의 모델로서, 앞으로 더욱 발전시켜야 할 중요한 사회적 자산이라 할 것이다.

3) CRPD 캠페이너의 지속 가능한 성장과 발전을 위한 정책 개선 방안 및 향

후 발전 방향

CRPD 캠페이너 직업의 가치와 의의를 극대화하고, 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업을 지속가능한 일자리 제도로 정착·발전시키기 위해서는 다층적인 정책 개선과 지원이 뒤따라야 한다. 앞서 도출된 과제들을 해결하고 캠페이너 일자리의 장기적 발전을 도모하기 위한 구체적인 방안을 제안하면 <표 21>과 같다.

<표 21> 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 발전을 위한 정책 개선 과제 도출 결과

추진 방향	추진 전략	정책 과제
사업 추진 기반 마련	권리중심 일자리의 법적 기반 마련	· 「권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원법」 제정 추진 · 시행령·지침 개정 등을 통해 중앙정부 사업으로 추진
	국비 예산 지원 및 재정 지원 방안 마련	· 중앙정부 재정 지원 근거 마련(국비 및 지방비 매칭 방안 제안) · 다양한 재원 확보 방안 마련(장애인고용촉진기금 활용 등)
	공적 전달체계 구축	· 중앙정부 차원의 권리중심 공공일자리(또는 CRPD캠페이너중앙지원센터) 설치·운영 · 광역자치단체별 권리중심 공공일자리(또는 CRPD캠페이너광역지원센터) 설치·운영 검토
CRPD 캠페이너로의 확대 개편 추진	‘CRPD 캠페이너’ 직업 명칭 도입 및 공식화	· 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 직무 교육 프로그램 운영
	동료지원가 지원 제도 도입	· CRPD캠페이너 활동을 지원, 조력하는 동료지원가 제도 도입 방안 마련 · 동료지원가 시범 운영 및 적용 확대
	사업 참여 인원 확대	· 중증장애인 참여 인원 확대를 위한 중장기 지원 계획 수립 · 실업자 및 비경활인구 유입 방안 마련 등 중증장애인 참여 확대를 위한 홍보, 상담, 정보제공 방안 마련
사업 참여 중증장애인 지원 강화	연속 고용 보장 및 근무 방식 개선	· 참여 기간에 제한을 두지 않는 정규직화 추진 · 다양한 형태의 근무 유형 개발 및 운영(주 10시간/15시간/20시간/30시간 등)
	최종증 장애인 우선 고용 및 참여자 선정 기준 마련	· 선발 기준에 최종증 장애인 우선권 반영 · 유형별 참여 쿼터 도입(발달장애, 중증뇌병변 등) · 참여자 선정을 위한 적격성 평가 기준 및 절차 마련
	참여자 임금 수준 및 근로조건 향상	· 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 마련
	개인맞춤형 직무 지원체계 강화	· 최종증장애인의 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 체제 구축 · 보조기기 지원 확대 및 지원 체제 구축 · 직무 연수 및 교육 프로그램 참여 지원
사업 수행 체계 고도화	전담인력 확충 및 처우 개선	· 강화된 전담인력 배치기준 마련 · 전담인력 임금 인상 및 정규직화 등 처우 개선 · 전담인력을 위한 직무 지원 매뉴얼 개발 및 보급 · 전담인력 직무 연수 프로그램 운영
	사업수행기관 성과 관리 체계 구축	· 사업수행기관 성과 평가 준거 및 성과 관리 매뉴얼 개발 · 사업수행기관 평가 인증 및 관리 체계 구축 · 우수 사업수행기관에 대한 인센티브 지원
	맞춤형 직무 지원	· 개인별 선호 직무, 개인별 정당한 편의제공 유형 및 작업 환경을 고려

	체제 구축	한 맞춤형 직무 지원 체계 구축(개인별캠페이너직무지원 계획 수립 및 운영)
	직무 다양화 및 새로운 직무 영역 개발	· 권익옹호·문화예술 외 CRPD 홍보와 장애인식 개선 관련 환경, IT, 미디어 연계 직무 발굴 · 직무 수행 우수 사례 공유 체계 구축
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
	장애인 당사자 의견 반영을 위한 거버넌스 구축	· 사업수행기관별 참여자 대표 간담회 정례화하여 현장 의견 수렴 · 사업수행기관별 참여자 위원회 또는 운영협의체 구성 · 전국 단위 참여자 네트워크 구축 및 연례 워크숍 개최
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
	대국민 장애인식개선 캠페인 개최	· 매년 중앙 차원 및 지역 차원의 CRPD캠페이너 연합캠페인 행사(축제) 운영 지원
	다양한 지역사회 인식제고 프로그램 운영	· 지역사회 주민의 사업에 대한 인식 개선을 위한 프로그램 운영 지원 · 온라인 플랫폼 연계 대국민 인식 개선 활동 추진

〈표 21〉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 같은 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 배치 기준을 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, 전국 단위 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.

한편, 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 실현을 중심에 두고 수립되었다. [그림 2]는 사업의 비전, 목적, 목표, 그리고 이를 달성하기 위한 추진방향과 전략을 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	참여자 최저임금 이상 소득 보장, 적절한 편의제공 및 지원체계 확보, 지속적인

	달성, 2030년까지 총 10,000명의 CRPD 캠페이너 일자리 창출		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·수행기 관 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	협업체 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) · 조직 정비: 중앙/광역 지원센터 설립, 운영지침 수립 · 참여 확대: 참여자 2,000명 규모 확보(최중증 50% 이상) · 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) · 재정 안정: 국비-지방비 매칭 안정화, 장애인고용기금 일부 투입 · 질적 제고: 호봉제 임금체계 도입('27), 복리후생 적용 확대('28) · 모델 구축: 동료지원가 제도 시범 운영 후 전 지역 확대 · 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 · 지속 제도: 권리중심일자리특별법에 따른 상사사업화, 참여자 고용연한 제한 폐지 · 고용 지원: 최중증 지원 강화 위한 보조인력 대폭 확충('29~'30) · 평가 환류: 사업 성과 사회적 영향 평가 및 정책 환류 체계 구축 · 문화 정착: 장애인 권리옹호 캠페이너가 지역사회 문화로 정착

[그림 2] 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 비전 체계 및 중장기 발전 방안

[그림 2]에서 제시한 비전 체계도는 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업이 지향하는 최종 모습과 이를 위해 필요한 전략들을 종합적으로 보여주고 있다. 비전은 중증장애인

의 권리 중심 노동을 통한 포용사회 구현이며, 목적은 협약 이행과 자립생활의 보장이다. 이를 실현하기 위한 5대 추진방향과 구체적인 추진전략이 제시되어 있으며, 단기·중기·장기의 단계별 계획을 통해 2030년까지 1만개의 일자리 창출 목표를 달성하고자 하는 로드맵을 한눈에 파악할 수 있다.

5. 결론 및 제언

1) 결론

이 연구는 중증장애인 노동의 새로운 패러다임으로서 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업을 고찰하고, 그 중심에 있는 CRPD 캠페이너의 의미와 발전 방향을 탐색하였다. 연구 결과를 종합하면 다음과 같은 결론을 얻을 수 있다.

첫째, 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업은 최중증장애인의 노동권 보장과 사회참여를 혁신적으로 실현한 모델이다. 이 사업은 장애인을 보호의 대상이 아닌 권리의 주체이자 노동의 주체로 대우함으로써, 장애인 고용정책의 패러다임 전환을 이끌어냈다. 참여자들은 권익옹호와 인식개선 등 사회적 가치 생산 업무를 수행하며, 이를 통해 스스로의 삶의 질을 높이고 공동체에 기여하고 있었다. 이는 CRPD 제27조(고용권)와 제8조(인식제고) 등 국제인권기준을 국내 정책에 접목한 모범 사례로, 장애인 고용 정책의 새로운 지평을 연 것으로 평가된다.

둘째, CRPD 캠페이너로 명명된 사업 참여 장애인 노동자들은 전통적 의미의 근로자와는 다른 형태로나, 분명한 직업적 정체성과 가치를 지닌다. 이들은 장애인 당사자로서 자신의 경험과 권리를 사회에 전달하는 인권옹호 활동가이며, 동시에 임금을 받고 일하는 노동자다. CRPD 캠페이너의 다채로운 활동(개인 캠페인, 그룹 활동, 연대 운동)은 노동의 개념을 확장시켜, 생산이나 서비스가 아닌 권리 구현과 사회변화도 충분히 노동이 될 수 있음을 보여준다. 이는 노동을 인간의 존엄과 권리 실현의 수단으로 바라보는 권리중심 노동 패러다임의 구현이며, 장애인 노동에 대한 사회 인식을 근본적으로 변화시키는 성과라 할 수 있다.

셋째, 이 사업은 참여자 개인에게 높은 만족과 긍정적 변화를, 사회에는 장애인에 대한 인식 개선과 정책 혁신의 단초를 제공하는 등 다층적 성과를 나타냈다. 그러나 지속 발전을 위해 해결해야 할 과제들도 발견되었다. 구체적으로, 제도적 지속성(법적 기반 미흡, 지자체 예산 의존), 경제적 처우(낮은 임금과 복지혜택 충돌), 지원체계(근로지원인 등 부족), 운영 측면(대상자 선정 공정성, 교육훈련 체계 부족) 등의 문제가 지적되었다. 이는 새로운 사업으로서 초기 시행착오와 환경 미비에 따른 것으로, 정책적 보완을 통해

개선이 가능하다.

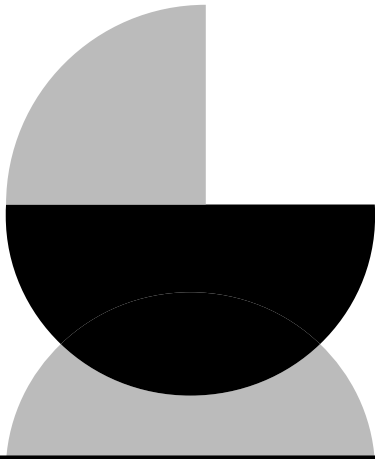
넷째, 이러한 과제를 해결하고 CRPD 캠페이너 일자리를 지속가능한 양질의 일자리로 발전시키기 위해, 이 연구에서는 여러 정책 개선 방안을 제안하였다. 법제화와 국가책임 강화, 임금 인상 및 복지 연계 개선, 전문인력 확충과 보조공학 지원, 표준 교육 프로그램 및 자격제 도입, 사회적 인식 제고와 협력 체계 구축 등이 그것이다. 특히 “CRPD 캠페이너”라는 직업명을 공식화하고 이에 맞는 자격·훈련·평가 체계를 구축할 것을 강조하였는데, 이는 캠페이너들의 직업적 위상을 높이고 사업을 제도권으로 안착시키는 핵심 전략이 될 것이다.

결론적으로, 중증장애인 권리중심 공공일자리와 CRPD 캠페이너는 우리 사회가 궁극적으로 지향해야 할 포용적 노동의 비전을 제시하고 있다. 노동이란 누구에게나 권리이며, 그 형태는 다양할 수 있다는 것을 증명한 이 사업은 비단 장애인만이 아니라 모든 사람이 자신의 방식으로 사회에 공헌하고 존중받을 수 있는 사회를 향한 한 걸음이라 할 수 있다. 향후 정부와 사회가 본 사업의 성과와 한계를 겸허히 수용하고, 본 연구에서 제안한 개선 방안을 실행에 옮긴다면, CRPD 캠페이너 일자리는 한시적 사업을 넘어 지속가능한 제도로 뿌리내릴 수 있을 것이다. 이를 통해 최중증장애인들도 비장애인과 동등하게 자신이 가치 있다고 느끼는 일을 하며, “일하는 시민”으로서 당당히 살아갈 수 있을 것이다.

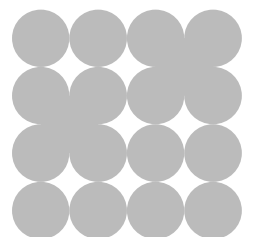
2) 제언

앞으로의 연구와 정책에서는 권리중심 장애인일자리 효과성에 대한 장기적 평가와 사회경제적 파급효과 분석을 지속할 필요가 있다. 또한 캠페이너 모델의 국외 사례 비교나 다른 사회적 가치 일자리 영역과의 연계 연구 등을 통해, 본 사업을 더욱 풍부하게 발전시킬 수 있는 아이디어를 모색해야 한다. 실천적으로는, 장애인 당사자와 정책입안자, 연구자 등이 함께 참여하는 협의체를 구성하여 지속적인 소통과 모니터링을 할 것을 제안한다. 이를 통해 정책 시행의 현황을 점검하고 유연하게 개선해 나간다면, 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업은 중증장애인 고용문제의 해법일 뿐 아니라 인권 중심의 포용사회를 앞당기는 원동력이 될 것으로 확신한다.

마지막으로, “중증장애인 노동의 새로운 패러다임”으로서 CRPD 캠페이너들이 던지는 메시지를 기억해야 한다. 그것은 바로 일할 권리는 모든 인간의 존엄을 세우는 기반이며, 그 어떤 형태의 노동도 사회를 변화시킬 힘이 있다는 것이다. 이 메시지가 우리 사회 전반에 깊이 스며들 때, 비로소 장애인과 비장애인 모두가 함께 일하고 살아가는 진정한 포용 사회가 실현될 것이다. 이에 이 연구의 논의가 정책적 실천으로 이어져, 권리중심 일자리가 굳건히 자리잡고 확대되기를 기대한다.



발표자료



중증장애인 노동의 새로운 패러다임 – CRPD 캠페이너

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 현황, 성과 및 개선 방안

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업: 최종장애인에게 의미있는 공공일 자리를 제공하면서 동시에 CRPD 제8조의 장애 인식개선을 실현하는 혁신적 사회적 가치 생산 일자리 사업임

김기룡(중부대학교)



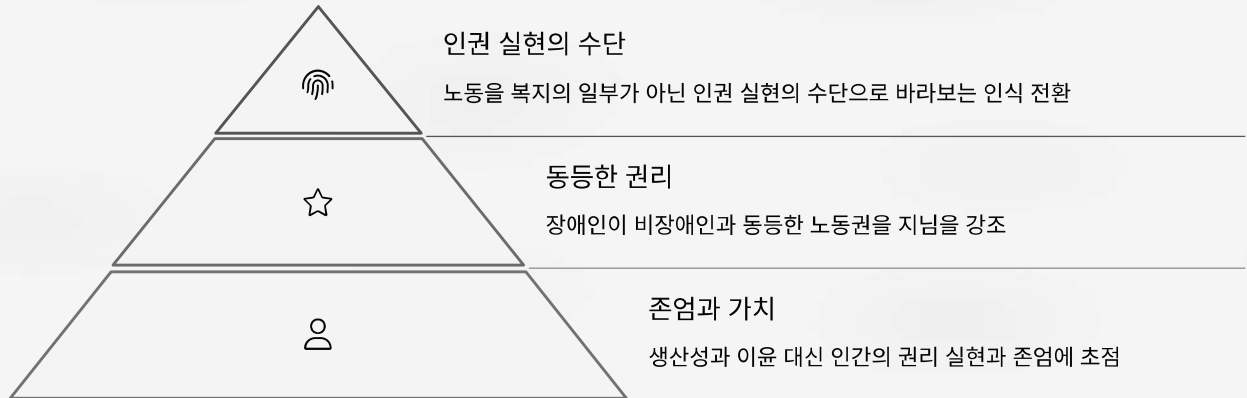
권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 연구 목적

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

<연구문제>

- 첫째, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업이 어떠한 특성을 지니고 있는가? 특히 사회적 가치 노동으로서의 특성, 장애인권리협약의 인식 제고 캠페이너로서의 역할과 어떠한 관련이 있는가?(이론적 배경 고찰)
- 둘째, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업은 어떻게 추진되었고 현재 어떻게 시행되고 있는가?(현황 분석)
- 셋째, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 성과와 한계는 무엇인가?(현황 분석)
- 넷째, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업에 대한 현장의 인식과 요구는 어떠한가?(설문조사 및 초점집단면담)
- 다섯째, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업은 지속 가능한 일자리 사업으로 발전하기 위한 방안은 무엇인가?(정책 과제 개발 및 발전 방향 제안)

권리중심 노동의 개념과 의의



"권리중심 노동"이란 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 있음. 이는 유엔장애인권리협약(CRPD)의 정신을 실현하는 접근법임.

유엔장애인권리협약(CRPD)의 의미와 중요성

제8조 인식제고

당사국이 장애인의 권리에 대한 존중을 촉진하고, 편견과 고정관념을 제거하며, 장애인의 역량과 기여에 대한 인식을 높이는 것을 목표로 함

제27조 노동권

장애인이 자신이 선택한 노동에서 비장애인과 동등한 권리를 지님을 명시하고, 공공부문에서의 장애인 고용 촉진을 국가의 책무로 강조

당사자 참여의 중요성

장애인 당사자가 인식개선 활동의 주체로 폭넓게 참여하고 모범사례를 주도할 때 사회 전반의 문화 변화가 가속화됨

2008년 비준된 유엔장애인권리협약(CRPD)은 장애인 권리 보장의 국제적 기준을 제시함. 특히 제8조는 장애인 당사자가 인식개선 활동의 주체가 되어야 함을 강조하며, 이는 권리중심 중증장애인 공공일자리의 직무와 밀접한 관련이 있음.

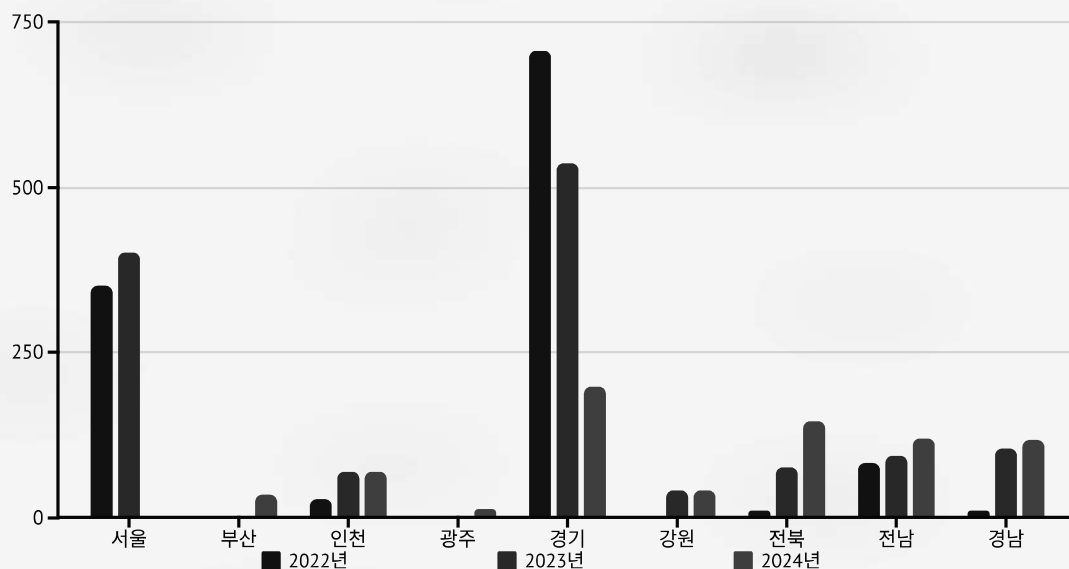




권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 등장 배경



권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 전국적 확산



2023년까지 권리중심 공공일자리 사업은 전국 7개 이상의 광역 지자체로 확산되어, 총 참여자 수가 1,000명을 넘는 수준에 이르렀음. 이는 중증장애인 공공일자리 모델의 전국적 확산이라는 성과로 평가됨.

다만 지역별 추진 과정에서 편차도 나타나고 있음. 서울시는 2020년 이후 매년 참여자를 증원하여 2023년에는 400명까지 확대하였으나, 2024년 예산 및 정책 방향 변경으로 서울시 사업이 중단되는 일이 발생했음. 반면 부산시와 광주시 등은 2024년에 새롭게 사업을 도입하여 각각 30여 명, 10여 명 규모로 시작하는 등 지자체별로 사업 추진 경과에 차이가 있음.

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공 일자리의 특징과 직무



장애인 권익옹호 활동

장애인 당사자가 지역사회에서 자신의 권리를 옹호하고 제도 개선을 요구하는 캠페인, 모니터링, 상담 등을 수행

문화예술 활동

장애인이 예술적 표현을 통해 자신의 생각과 권리를 알리는 창작 활동을 수행

장애인식개선 교육

장애인 당사자가 직접 강사로 참여하여 비장애인 주민, 학생, 공무원 등을 대상으로 장애인식 개선 교육을 진행

권리중심 중증장애인 공공일자리 사업은 기존의 장애인 일자리와 여러 측면에서 차별화된 특징을 지님. 가장 큰 특징은 직무의 내용과 목적에서 나타남. 이 사업에서 수행되는 직무는 전통적인 생산 중심의 노동과 달리 사회적 가치 실현과 권리옹호 활동에 초점을 맞추고 있음.



권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리의 성과

권리중심 공공일자리의 참여자(캠페이너)들은 다층적인 역할을 수행하고 있음. 이러한 활동을 통해 거둔 사업의 성과는 크게 개인적 성과와 사회적 성과로 구분할 수 있음.



개인적 성과

- 자존감 회복과 사회참여 확대
- 삶의 만족도 상승
- 자신의 권리를 찾는 경험
- 경제적 자립 기반 마련
- 사회적 관계 형성



사회적 성과

- 장애인 당사자의 사회적 목소리 확대
- 지역사회 장애인식 개선
- 장애인 고용정책 담론 변화
- 권리중심 일자리 모델의 확산
- 장애인 권리 증진 문화 확산

"시설에 갇혀 강제노동만 했고 정당한 임금을 못 받았던 과거"에 비해 지금은 일을 통해 건강한 일상을 되찾았다고 말하며, 일자리가 자신의 삶에 가져온 변화를 생생하게 증언하였음.

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 당면 과제



제도적 지속성 확보

지자체 예산으로 운용되어 지자체장의 의지나 예산 상황에 따라 사업 규모나 지속여부가 영향을 받음



적절한 처우와 보상

최저임금 수준의 임금과 기초생활수급비 감소 문제 해결 필요



직무 수행 지원체계 강화

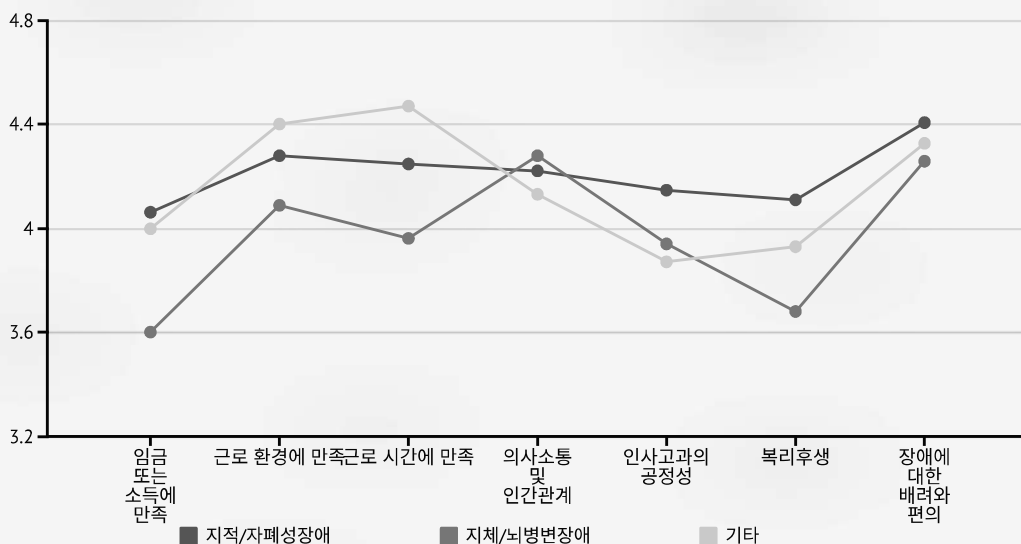
이동 및 의사소통 보조 등 개별적 지원 확충 필요



사업 대상 및 절차의 투명성

대상자 선정 기준과 과정의 공정성 확보 필요

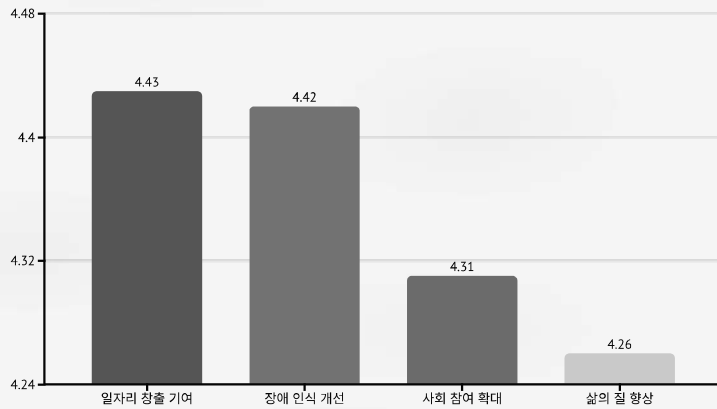
설문조사: 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 참여자의 직무 만족도



설문조사 결과, 사업 참여 중증장애인 상당수가 권리중심 공공일자리 참여 후 개인 생활에 긍정적 변화가 있었다고 응답하였음. 직무 만족도의 경우 대체로 높은 직무만족도를 보여주었고, 특히 장애유형에 따른 차이가 있는 것으로 나타났음.

지적·자폐성장애 참여자가 지체·뇌병변장애 참여자보다 임금 또는 소득 만족, 근로 시간 만족, 복리후생 항목에서 더 높은 만족도를 보였음. 이는 지적·자폐성장애인이 지체·뇌병변장애인보다 직업재활시설 이용 비율이 더 높고, 실업률이 더 높다는 것과 관련이 있다고 볼 수 있음.

설문조사: 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 성과에 대한 인식



권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 성과에 대한 인식을 조사한 결과, 참여자들은 전반적으로 사업 성과에 대해 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타남. 특히 사회적 측면에서의 성과(일자리 창출 기여, 장애 인식 개선)가 개인적 측면에서의 성과(사회 참여 확대, 삶의 질 향상)보다 더 높은 것으로 나타남.



설문조사: 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 참여 과정의 어려움

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업 수행 중 어려움에 대한 인식을 조사한 결과, 다음과 같은 주요 어려움이 확인되었음. 특별한 어려움이 없다는 응답도 25.7%(43명)로 나타났음.



고용 불안정

비정규직 등 계약 종료로 인한 불안감
33.5%(56명)



체력적 어려움

장애로 인한 체력적 부담
12.0%(20명)



의사소통 어려움

장애로 인한 의사소통 문제
7.8%(13명)



보수·복리후생 부족

임금 및 복리후생 혜택 부족
4.8%(8명)



업무환경 열악

편의시설, 작업장 환경 등의 문제
2.4%



특별한 어려움 없음

어려움을 느끼지 않는 참여자
25.7%(43명)

설문조사: 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 개선 방안에 대한 인식



다양한 일자리 개발 및 직무 다양화

중증장애인에게 적합한 다양한 일자리 개발 및 직무의 다양화가 가장 필요한 개선 방안으로 인식됨(평균 4.34)



사회적 지지 강화

직장생활 유지에 대한 사회적 지지(가족지지, 직장 내 사업주 및 동료지지 등)가 두 번째로 필요한 개선 방안으로 인식됨(평균 4.21)



복리후생 제도 마련

장애를 배려한 복리후생 제도 마련(중증장애인 유급휴가 추가, 장애로 인한 휴식 등을 위한 휴가비용 지원 등)이 세 번째로 필요한 개선 방안으로 인식됨(평균 4.15)

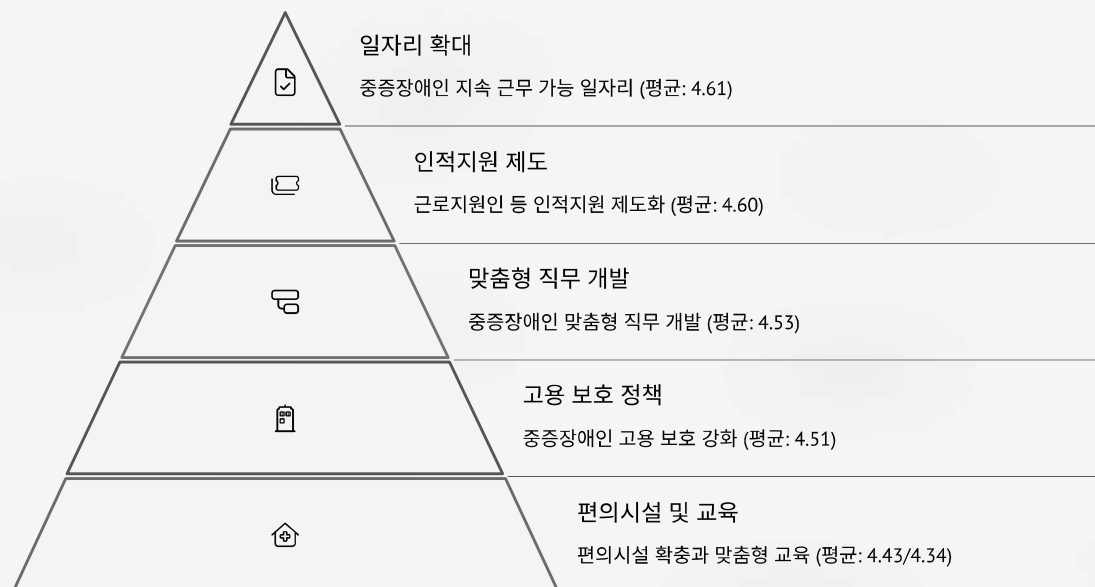


심리정서적 지원

자신감 증진 등 심리적지지 또는 심리정서적 지원이 네 번째로 필요한 개선 방안으로 인식됨(평균 4.12)

설문조사: 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 행·재정적 지원 요구

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 사업에 대한 행·재정적 지원 요구를 조사한 결과, 공공일자리 참여자들은 전반적으로 행·재정적 지원의 필요성에 대해 높은 인식을 보임.



참여자들은 일자리 확대와 인적지원 제도 마련을 가장 중요한 요구사항으로 인식하고 있으며, 맞춤형 직무 개발과 고용 보호 정책 확대 역시 높은 우선순위를 차지함.

설문조사: 사업 전담인력의 직무 만족도와 역할

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력의 직무 만족도에 대한 조사 결과, 응답자들은 전반적으로 사업에 대한 만족도가 어느 정도 있다고 평가했음. 항목별로 살펴보면, "사업 업무를 하면서 만족감과 보람을 느낀다"가 가장 높은 평균값인 4.13을 기록하며, 참여자들이 이 사업을 통해 일정 부분 보람을 느끼고 있음을 보여줌.

직무 만족도 주요 항목



중증장애인과 관계

중증장애인과 관계에 대한 만족도(4.24점)가 가장 높게 나타남



업무 수행 만족감과 보람

사업 업무를 수행하며 느끼는 만족감과 보람(4.13점)이 두 번째로 높음



직장 관계 및 환경

사업수행기관 직원과의 관계(4.11점), 맡은 직무 만족(4.04점), 근무 환경(3.69점)



임금 등 처우

임금 등 처우에 대한 만족도(2.64점)는 상대적으로 낮게 평가됨

지원 제공 방식



프로그램 운영 및 자원 연계

세부 직무 활동 참여시 프로그램 운영(71.1%), 연계 자원 활용 지원 연결(71.1%)



활동 보조 및 행정 지원

세부 직무 활동 참여시 프로그램 보조(66.7%), 각종 행정 사무 지원(66.7%)



개별 활동 지원

담당 참여자의 개별 활동 지원(53.3%)

설문조사: 사업 전담인력이 인식하는 권중일의 사회적 가치



건강한 생활 유도

이 사업 활동은 장애인의 건강한 생활영위에 긍정적으로 영향을 미친다(평균 4.29)



참여

이 사업에서는 장애인을 포함하여 다양한 참여자들이 민주적 의사결정과 참여를 실현한다(평균 4.22)



사회통합

중증장애인에 대한 일자리 기회를 제공하고 사회통합에 기여한다(평균 4.18)



사회적 책임

이 사업은 지자체(시도) 또는 수행기관의 사회적 책임이행에 기여한다(평균 4.18)

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 사회적 가치에 대한 전담인력의 인식은 전반적으로 긍정적인 평가를 받음. 전체적으로 이 사업이 사회적 가치 실현에 중요한 기여를 하고 있다는 인식이 강하게 나타남.

설문조사: 사업 전담인력이 인식하는 권중 일 사업의 성과

취약계층 생활안정 기여

참여자의 생활 안정에 큰 기여가 있다고 인식됨(평균 4.29)

지역사회 장애인식개선

지역사회에서의 장애인식 개선에 대한 기여가 높게 평가됨(평균 4.29)

경제적 자립 및 자긍심 향상

경제적 자립과 자긍심 향상에 긍정적인 영향을 미친 것으로 평가됨(평균 4.27)

중증장애인 노동의 새 패러다임 제시

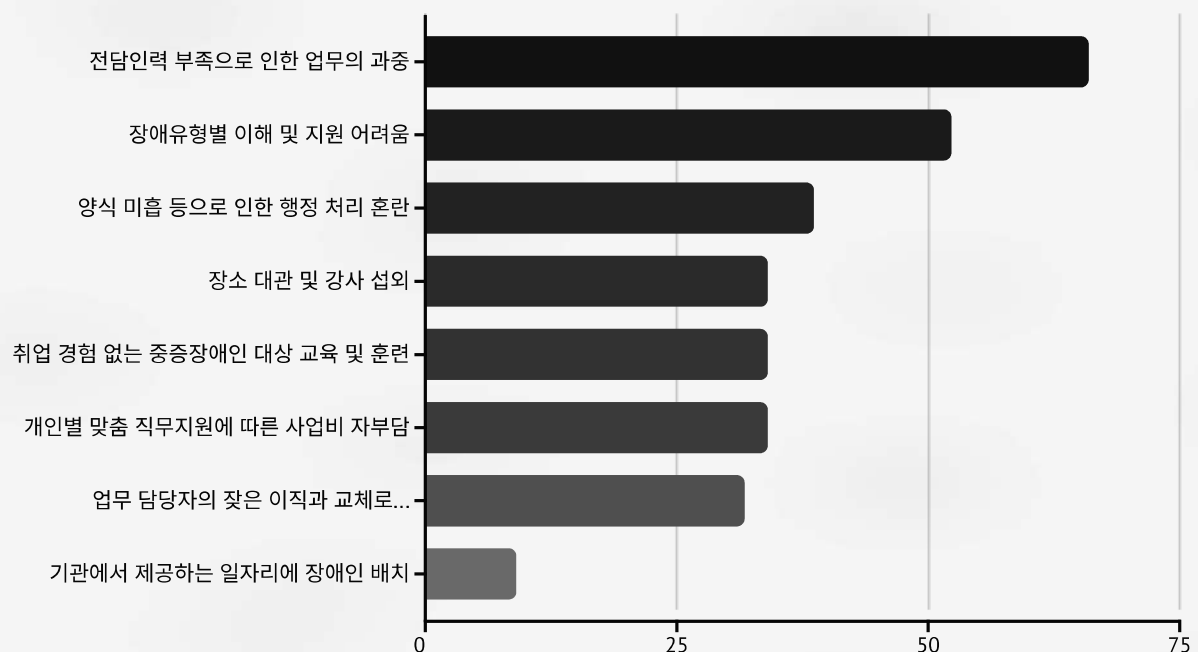
중증장애인에 대한 새로운 패러다임을 제시했다고 평가됨(평균 4.24)

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 성과에 대한 전담인력의 인식은 전반적으로 긍정적인 평가가 이루어졌음. 전체 평균 점수는 4.07로, 사업의 성과가 상당히 높게 평가되었음을 나타냄.

반면, '참여자의 민간기업 취업에 도움' 항목은 상대적으로 낮은 점수를 받았으며, 평균 3.09로 취업에 대한 기여가 다소 부족하다고 평가되었음.



설문조사: 전담인력의 사업 수행 어려움 정도



권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 수행의 어려움 정도에 대한 전담인력의 인식을 조사한 결과, 가장 큰 어려움으로는 전담인력 부족으로 인한 업무 과중이 꼽혔으며, 65.9%의 응답자가 이를 어려움으로 인식했음. 이는 인력 부족이 전반적인 업무 처리에 큰 부담을 주고 있음을 나타냄.

설문조사: 전담인력이 인식하는 사업 개선 방안



중증장애인의 지속적이고
안정된 일자리 확대

가장 높은 필요성을 나타냄(평
균 4.64)



중증장애인에게 적합한 다
양한 일자리 개발 및 직무
의 다양화

두 번째로 높은 필요성을 나타
냄(평균 4.58)



직무 활동 수행에 필요한
인적 지원

세 번째로 높은 필요성을 나타
냄(평균 4.51)



자신감 증진 등 심리적지
지 또는 심리정서적 지원

네 번째로 높은 필요성을 나타
냄(평균 4.36)

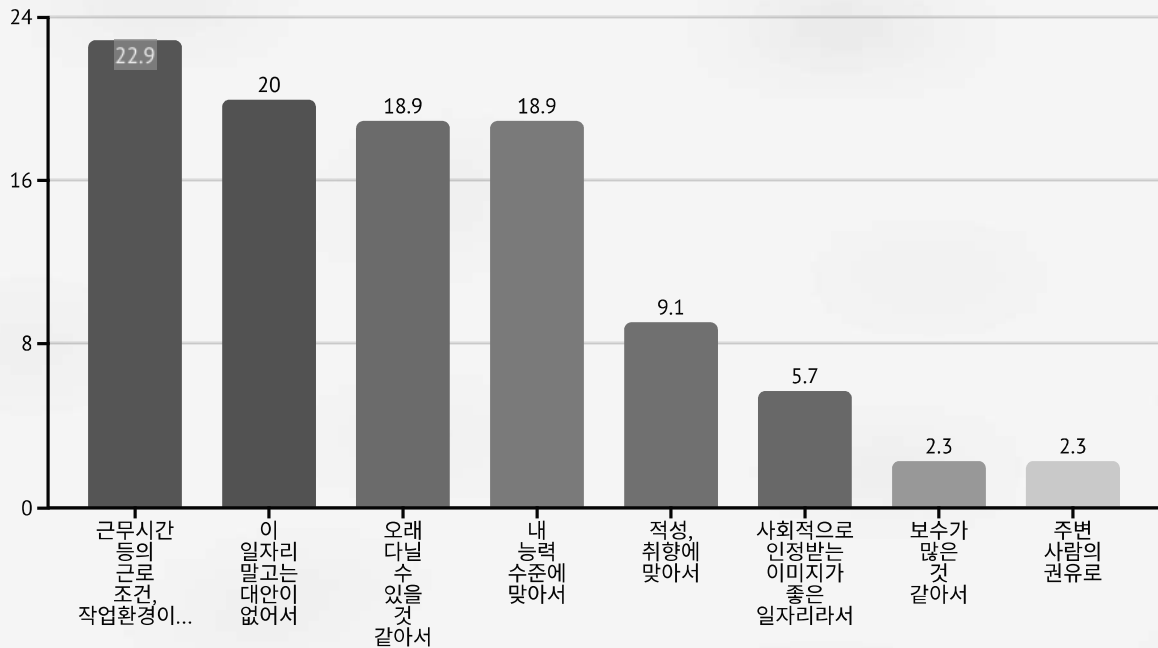
권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 전담인력의 사업 개선 방안에 대한 인식 결과, 전체 평균은 4.29로 나타났으며, 대부분의 항목에서 높은 필요도를 보임.



설문조사: 전담인력이 인식하는 행.재정적 지원 방안(요구)



설문조사: 타 일자리 사업과의 비교: 현 일자리 선택 이유



권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자들이 현 일자리를 선택한 이유를 조사한 결과, "근무시간 등의 근로 조건, 작업환경이 맘에 들어서"가 22.9%로 가장 높음. "이 일자리(직장) 말고는 대안이 없어서"가 20.0%, "오래 다닐 수 있을 것 같아서"와 "내 능력 수준에 맞아서"가 각각 18.9%로 나타남.

타 일자리 사업과의 비교: 직무 만족도

직업재활

적성·취향 적합성(26.1%)과 장기근무 가능성(26.1%)이 주요 선택 이유로 나타남.

직무 능력 개발과 개인 성장 기회를 중요시함.

복지일자리

근무조건 및 작업환경(28.3%)이 가장 중요한 선택 요인임.

출퇴근 용이성(18.6%)과 업무 난이도(17.5%)도 중요하게 고려됨.

권리중심 공공일자리

근무시간과 작업환경(22.9%)이 가장 중요함.

대안 부재(20.0%), 장기근무 가능성(18.9%)과 능력 수준 적합성(18.9%)이 고르게 분포함.

권리중심 일자리는 작업환경 만족도가 높으나, 직업재활은 적성 적합성에서, 복지일자리는 근무조건 면에서 더 높은 만족도를 보임. 모든 프로그램에서 장기근무 가능성이 중요 요인으로 작용.

타 일자리 사업과의 비교: 직무 만족도



권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리

전체 평균: 4.16

- 위생요인 평균: 4.14
- 동기요인 평균: 4.20
- 장애에 대한 배려와 편의: 4.36
- 일의 내용에 만족: 4.27



복지일자리

전체 평균: 3.80

- 위생요인 평균: 3.81
- 동기요인 평균: 3.77
- 장애에 대한 배려와 편의: 4.03
- 일의 내용에 만족: 4.05



직업재활 등

전체 평균: 3.97

- 위생요인 평균: 3.98
- 동기요인 평균: 3.94
- 장애에 대한 배려와 편의: 4.04
- 일의 내용에 만족: 4.00

장애인 일자리 사업 참여자의 직무 만족도에 대한 조사 결과, 전체 평균에서 복지일자리 분야(3.80)와 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야(4.16) 간에 유의미한 차이가 있었음.

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야가 다른 두 분야에 비해 대부분의 항목에서 높은 만족도를 보였으며, 특히 장애에 대한 배려와 편의, 일의 내용에 대한 만족도가 높게 나타났음.

타 일자리 사업과의 비교: 사업 성과에 대한 인식

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 (평균 4.28)

🏆 장애 인식 개선에 기여: 4.42

👥 사회 참여 확대: 4.31

😊 삶의 질 향상: 4.26

💡 자아실현: 4.21

🚶 자립생활 증진: 4.20

💰 소득 증진: 4.15

다른 일자리 사업 비교

복지일자리 분야 평균: 3.87

직업재활 등 분야 평균: 4.07

장애인 일자리 사업 참여자의 사업 성과에 대한 인식을 조사한 결과, 전체 평균에서는 복지일자리 분야(3.87)와 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야(4.28) 간에 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었으며, 복지일자리 분야가 상대적으로 낮은 인식을 보임.

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야의 참여자들은 사업 성과에 대해 높은 만족도를 보였으며, 특히 '장애 인식 개선에 기여'(4.42)와 '일자리 창출에 기여'(4.43) 항목에서 높은 평가를 받음.

타 일자리 사업과의 비교: 계속 참여 희망 여부

97%

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일
자리

참여자 중 계속 참여 희망 비율

91.5%

복지일자리

참여자 중 계속 참여 희망 비율

90.9%

직업재활 등

참여자 중 계속 참여 희망 비율

장애인 일자리 사업 참여자의 일자리 계속 참여 희망 여부를 조사한 결과, 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 분야에서 계속 참여하여 일하고 싶다는 응답이 97.0%로 가장 높았고, 복지일자리 분야에서는 91.5%, 직업재활 등 분야에서는 90.9%로 나타났다.

이는 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리에 대한 참여자들의 높은 만족도와 지속 의지를 보여주는 결과임. 다른 일자리 유형에 비해 더 많은 참여자가 계속해서 이 일자리에 참여하기를 희망하고 있음.

초점집단면담(FGI) 결과: 참여자들의 경험



이전 경험

참여자들은 권리중심 공공일자리 이전에 대부분 보호작업장, 거주시설 등에서 열악한 노동환경을 경험하였음. 보호작업장은 과도한 노동 대비 낮은 임금을 제공하거나 최저임금 이하의 훈련비만 지급하여 '노동 착취'로 인식되었음.



현재 활동

참여자들은 지역사회 행사에서의 공연, 미술 전시회 등 문화예술 활동을 통해 자신을 표현하고 장애 인식개선 활동을 펼쳤음. 또한 지하철 역사, 저상버스 모니터링 등 권익 옹호 활동을 직접 수행하며 지역사회 변화를 체험하였음.



긍정적 변화

참여자들은 일자리 참여 후 심리적, 경제적, 관계적, 업무환경적, 사회적 측면에서 긍정적인 변화를 보고하였음. 개인적으로는 자존감과 자기효능감이 증가하고, 활동적이며 적극적인 성격으로 변화하였음.

초점집단면담(FGI) 결과: 긍정적 측면과 어려움

긍정적 측면

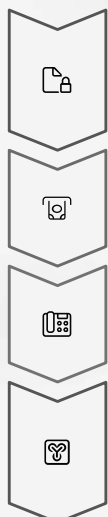
- 문화예술 활동을 통한 자기표현
- 외부 활동 확대
- 권익옹호와 인식개선 활동을 통한 사회적 역할 수행
- 자부심 향상
- 동료와의 관계 형성
- 경제적 자립감

어려움

- 계약직 형태의 불안정한 고용 상태
- 지원 인력 부족
- 장애 특성에 따른 직무 수행의 어려움
- 출퇴근 시 장애인 교통수단 미비
- 기초생활수급자 자격 유지 문제
- 안정적 소득 보장의 어려움

참여자들이 느끼는 긍정적 측면은 문화예술 활동을 통한 자기표현, 외부 활동 확대, 권익옹호와 인식개선 활동을 통한 사회적 역할 수행에서 비롯된 자부심이었음. 그러나 계약직 형태의 불안정한 고용 상태, 지원 인력 부족, 장애 특성에 따른 직무 수행의 어려움, 출퇴근 시 장애인 교통수단 미비 등 현실적인 어려움도 제기되었음.

초점집단면담(FGI) 결과: 요구사항과 비전



안정적인 고용 형태

1년 단위의 계약 형태를 정규직으로 전환하거나 고용 기간 제한 폐지

임금 보장

기초생활수급자 자격 유지 문제 해결 등 안정적 소득 보장

지원체계 강화

충분한 지원 인력 및 교통편의 제공

장기적 비전

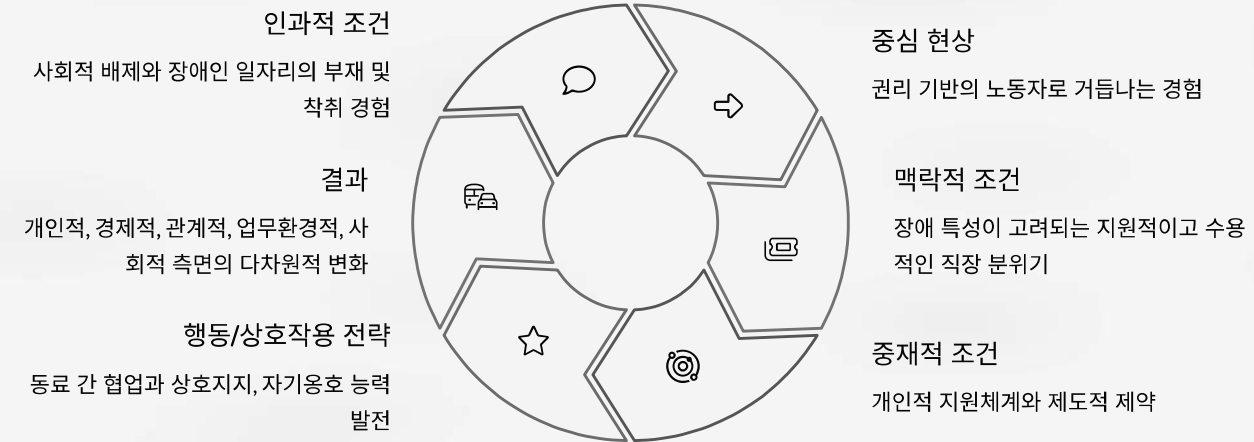
장애인 권리 운동가, 문화예술가, 사회복지사 등 개인의 장기적인 비전 설정

참여자들은 권리중심 공공일자리의 지속 가능성을 위해 안정적인 고용 형태와 임금 보장을 요구하였음. 특히 1년 단위의 계약 형태를 정규직으로 전환하거나 기초생활수급자 자격 유지 문제 해결 등 안정적 고용과 소득 보장을 정책적으로 보장할 것을 촉구함.

참여자들은 이 일자리 경험을 통해 장애인 권리 운동가, 문화예술가, 사회복지사 등 개인의 장기적인 비전을 설정하고 실천할 의지를 가지게 되었음.



초점집단면담(FGI) 결과: 연구 패러다임 모형



근거이론의 코딩 패러다임에 따라 도출된 연구 결과를 인과적 조건 → 중심현상 → 맥락 → 중재 조건 → 작용/상호작용 전략 → 결과의 흐름으로 재구성한 결과임. 이 모형은 권리중심 공공일자리 참여자들의 경험과 변화 과정을 체계적으로 보여줌.

CRPD 캠페이너로서의 신규 직업명 제안의 필요성



직업 정체성 확립

공식적인 직업명이나 직종 분류가 존재하지 않으면, 이들의 활동은 고용체계 내에서 "특수활동" 정도로 여겨져 직업적 위상이 불안정할 수 있음



국제인권 의무 이행

장애인권리협약 제8조 이행을 위해 장애인 당사자를 활용한 인식개선 캠페인을 하는 것은 우리나라가 국제사회에 보여줄 모범 사례가 될 수 있음



제도적 지원 근거 마련

CRPD 캠페이너가 하나의 직군으로 인정받는다면 향후 공무원이나 공공기관 채용 시 해당 직무를 반영하거나, 직업재활 프로그램에 이 직종을 포함시키는 등 제도 설계가 수월해질 수 있음



당사자 역량 강화

"CRPD 캠페이너"를 전문 직업으로 삼는다면, 이에 상응하는 교육훈련 과정과 자격 인증도 개발될 수 있음

앞선 논의와 현장 의견에서 공통적으로 제기된 바는, 권리중심 공공일자리 사업의 참여자들을 정당한 노동자로서 인정하고 그 사회적 정체성을 확립할 필요가 있다는 것임. 이에 이 연구에서는 사업 참여자를 "CRPD 캠페이너"라는 신규 직업명으로 정식화할 것을 제안함.

CRPD 캠페이너의 역할과 활동 구조

CRPD 캠페이너로서의 직무는 권리옹호, 인식개선, 사회변혁을 목표로 하는 다층적 활동들로 이루어짐. 이러한 직무를 수행하는 캠페이너의 활동 구조는 개인, 그룹, 연대의 세 가지 차원으로 나타남.



개인 차원의 활동

피켓 시위, 전단 배포 등을 통해 거리에서 장애인 권리 메시지 전파

개인 SNS나 블로그를 통해 장애 인식개선 콘텐츠 제작·공유

공익 목적의 인식개선 캠페인에 연사로 참여하여 자신의 이야기 전달



그룹 차원의 활동

여러 장애인이 함께 무대나 미디어를 통해 권리침해 경험과 요구 발표

다수의 장애인이 피켓과 현수막을 들고 거리행진 및 공동 시위 전개

공공장소에서 춤이나 퍼포먼스를 집단 실행하여 대중의 관심 유도



연대 차원의 활동

여러 장애인단체가 연합하여 공동 미디어 캠페인 기획·제작

장애계 단체들이 함께 성명 발표 및 기자회견으로 연대된 입장 표명

장애인단체 연대체가 UN에 한국 정부의 이행 실태 병행보고서 공동 제출

캠페이너들은 개인 차원에서 1인 시위, SNS 홍보 등 개별적 활동을 펼치고, 그룹 차원에서는 동료 장애인들과 함께 집단시위나 퍼포먼스 등 협동 활동을 수행하며, 연대 차원에서는 장애인단체 연대활동이나 공동 캠페인, 정책 연대 등 사회운동적인 활동까지 아우름.

CRPD 캠페이너의 사회적 가치 생산 노동으로서의 의의

CRPD 캠페이너의 노동은 장애인 당사자의 주체적 참여를 통해 사회적 가치를 생산하는 혁신적인 형태의 노동임. 이는 장애인 개인의 권리 실현이라는 미시적 가치에서 시작하여, 사회 인식 변화와 정책 개선이라는 거시적 가치로 확장됨.



권리 실현을 위한 노동

생산성, 효율성, 이윤 창출이 아닌 인간의 존엄과 사회적 연대를 증진하는 가치에 의해 평가됨



당사자 지식의 사회적 활용

장애인 당사자의 경험 지식을 기반으로 활동하기 때문에 비장애인이 대신할 수 없는 고유한 전문성 보유



사회 전체의 포용성 증진

장애인 당사자들만을 위한 것이 아니라 사회 전체의 포용성과 지속가능성을 높이는 활동

한 참여자는 자신의 일의 의의를 다음과 같이 설명했음: "급여를 받으면 그만큼의 노동력을 제공하거나 제품을 생산하는 것이 기존의 개념이었는데, 권리중심 일자리에서는 눈에 보이는 무언가를 만들진 않는다. 하지만 가장 중요한 것을 만든다. 그 첫째는 '최중증장애인들의 노동할 권리'이다."

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공 일자리 사업 발전을 위한 정책 개선 과제

- ⑤ 사업 추진 기반 마련
권리중심 일자리의 법적 기반 마련, 국비 예산 지원 및 재정 지원 방안 마련, 공적 전달체계 구축
- ⑥ CRPD 캠페이너로의 확대 개편 추진
'CRPD 캠페이너' 직업 명칭 도입 및 공식화, 동료지원가 지원 제도 도입, 사업 참여 인원 확대
- ⑦ 사업 참여 중증장애인 지원 강화
연속 고용 보장 및 근무 방식 개선, 최종중 장애인 우선 고용 및 참여자 선정 기준 마련, 참여자 임금 수준 및 근로조건 향상, 개인 맞춤형 직무 지원체계 강화
- ⑧ 사업 수행 체계 고도화
전담인력 확충 및 처우 개선, 사업수행기관 성과 관리 체계 구축, 맞춤형 직무 지원 체계 구축, 직무 다양화 및 새로운 직무 영역 개발



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

장애인 당사자 의견 반영을 위한 거버넌스 구축

- 사업수행기관별 참여자 대표 간담회 정례화하여 현장 의견 수렴
- 사업수행기관별 참여자 위원회 또는 운영협의체 구성
- 전국 단위 참여자 네트워크 구축 및 연례 워크숍 개최

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 지속적인 발전을 위해서는 장애인 당사자의 의견이 정책 결정 과정에 적극적으로 반영되는 거버넌스 체계가 필수적임. 이를 위해 범정부 차원의 협의체를 구축하고, 사업수행기관별로 참여자 대표 간담회를 정례화하며, 전국 단위의 참여자 네트워크를 구축하는 등의 방안이 제안되었음.

이러한 협치 기반의 운영 체계는 사업의 현장성을 높이고, 참여자들의 실질적인 요구를 정책에 반영함으로써 사업의 효과성과 지속가능성을 제고할 수 있을 것임.

지역사회 인식 개선을 위한 전략



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



대국민 장애인식개선 캠페인 개최

매년 중앙 차원 및 지역 차원의 CRPD 캠페이너 연합캠페인(행사, 축제) 운영 지원



다양한 지역사회 인식제고 프로그램 운영

지역사회 주민의 사업에 대한 인식 개선을 위한 프로그램 운영 지원, 온라인 플랫폼 연계 대국민 인식 개선 활동 추진

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 사회적 가치와 의미를 널리 알리고, 장애인에 대한 인식을 개선하기 위해서는 지역사회와의 적극적인 소통과 협력이 필요함. 이를 위해 지역사회 네트워크 구축, 대국민 장애인식개선 캠페인 개최, 다양한 지역사회 인식제고 프로그램 운영 등의 전략이 제안되었음.

이러한 활동을 통해 권리중심 공공일자리 사업의 사회적 인지도를 높이고, 장애인의 권리와 가치에 대한 사회적 공감대를 형성함으로써 사업의 지속가능성을 제고할 수 있을 것임.

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 비전 체계

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 비전 체계는 장애인 당사자의 노동권 보장과 사회적 가치 실현을 중심에 두고 수립되었음. 2030년까지 총 10,000명의 CRPD 캠페이너 일자리 창출을 목표로 하는 포괄적인 계획임.



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



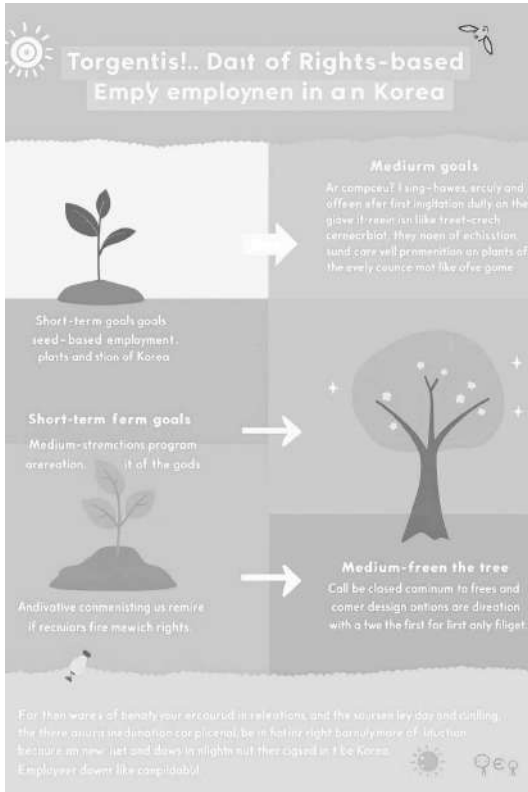
목표

2026년까지 2,000명 규모 확충, 2028년까지 전국적 확대 5,000명, 2030년까지 총 10,000명의 CRPD 캠페이너 일자리 창출 달성



추진 방향

제도적 기반 구축, 지속 가능한 직업 모델 구축, 참여자 지원 강화, 사업수행체계 고도화, 당사자 참여 거버넌스 구축



단계별 추진계획

단기(2026년)

시범사업 내실화, 법률 제정 추진 및 국가사업 전환 준비

중기(2027~2028년)

5,000명 규모 달성, 전국적 확대 시행 및 제도 정착

장기(2029~2030년)

10,000명 완성, 최종 목표 달성 및 지속가능 일자리 제도화

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 단계별 추진계획은 단기, 중기, 장기로 구분하여 수립되었음. 단기적으로는 특별법 국회 통과 및 시행령 마련, 중앙/광역 지원센터 설립, 2,000명 규모 확보 등을 추진하고, 중기적으로는 전국 17개 시·도로 사업 확대, 호봉제 임금체계 도입, 복리후생 적용 확대 등을 추진하며, 장기적으로는 2030년까지 참여자 1만명 달성, 권리중심일자리특별법에 따른 상시사업화, 참여자 고용연한 제한 폐지 등을 추진할 계획임.

결론: 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리의 의의

패러다임 전환

장애인을 보호의 대상이 아닌 권리의 주체이자 노동의 주체로 대우함으로써, 장애인 고용정책의 패러다임 전환을 이끌어냄

직업적 정체성

CRPD 캠페이너로 명명된 사업 참여 장애인 노동자들은 전통적 의미의 근로자와는 다른 형태로나, 분명한 직업적 정체성과 가치를 지님

다층적 성과

참여자 개인에게 높은 만족과 긍정적 변화를, 사회에는 장애인에 대한 인식 개선과 정책 혁신의 단초를 제공하는 등 다층적 성과를 나타냄

지속가능한 발전

법제화와 국가책임 강화, 임금 인상 및 복지 연계 개선, 전담인력 확충과 보조공학 지원, 표준 교육 프로그램 및 자격제 도입 등을 통해 지속가능한 양질의 일자리로 발전 가능

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업은 최중증장애인의 노동권 보장과 사회참여를 혁신적으로 실현한 모델임. 이 사업은 장애인을 보호의 대상이 아닌 권리의 주체이자 노동의 주체로 대우함으로써, 장애인 고용정책의 패러다임 전환을 이끌어냄.

결론적으로 중증장애인 권리중심 공공일자리와 CRPD 캠페이너는 우리 사회가 궁극적으로 지향해야 할 포용적 노동의 비전을 제시하고 있음. 노동이란 누구에게나 권리이며, 그 형태는 다양할 수 있다는 것을 증명한 이 사업은 비단 장애인만이 아니라 모든 사람이 자신의 방식으로 사회에 공헌하고 존중받을 수 있는 사회를 향한 한 걸음이라 할 수 있음.

제언: 향후 연구 및 정책 방향

연구 방향

- 권리중심 장애인일자리의 효과성에 대한 장기적 평가
- 사회경제적 파급효과 분석
- 캠페이너 모델의 국외 사례 비교
- 다른 사회적 가치 일자리 영역과의 연계 연구

정책 방향

- 장애인 당사자와 정책입안자, 연구자 등이 함께 참여하는 협의체 구성
- 지속적인 소통과 모니터링 체계 구축
- 정책 시행의 현황을 점검하고 유연하게 개선
- 중증장애인 노동의 새로운 패러다임 확산

앞으로의 연구와 정책에서는 권리중심 장애인일자리의 효과성에 대한 장기적 평가와 사회경제적 파급효과 분석을 지속할 필요가 있음. 또한 캠페이너 모델의 국외 사례 비교나, 다른 사회적 가치 일자리 영역과의 연계 연구 등을 통해 본 사업을 더욱 풍부하게 발전시킬 수 있는 아이디어를 모색해야 함.

마지막으로 중증장애인 노동의 새로운 패러다임으로서 CRPD 캠페이너들이 던지는 메시지를 기억해야 함. 그것은 바로 일할 권리는 모든 인간의 존엄을 세우는 기반이며, 그 어떤 형태의 노동도 사회를 변화시킬 힘이 있다는 것임. 이 메시지가 우리 사회 전반에 깊이 스며들 때, 비로소 장애인과 비장애인 모두가 함께 일하고 살아가는 진정한 포용 사회가 실현될 것임.

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리의 사회적 영향



인식 개선 효과

권리중심 공공일자리 참여자들의 장애인식 개선 교육과 캠페인 활동은 지역사회의 장애에 대한 인식을 긍정적으로 변화시키는 데 기여하고 있음. 장애인 당사자의 목소리가 직접 전달됨으로써 더욱 강력한 메시지를 전달하고 있음.



정책 변화 촉진

권리중심 공공일자리 참여자들의 권익옹호 활동은 장애인 관련 정책의 변화를 촉진하는 데 기여하고 있음. 장애인 당사자의 직접적인 참여와 목소리가 정책 결정 과정에 반영되면서 더욱 실효성 있는 정책이 마련되고 있음.



문화적 다양성 증진

권리중심 공공일자리 참여자들의 문화예술 활동은 사회의 문화적 다양성을 증진하는 데 기여하고 있음. 장애인 예술가들의 독특한 시각과 표현 방식이 문화예술계에 새로운 활력을 불어넣고 있음.

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리의 경제적 가치

1,000+

일자리 창출

2023년까지 전국적으로 1,000명 이상의 중증장애인에게 일자리 제공

10,000

목표 고용

2030년까지 10,000명의 CRPD 캠페이너 일자리 창출 목표

4.15

소득 증진 효과

참여자들이 평가한 소득 증진 효과 점수(5점 만점)

4.43

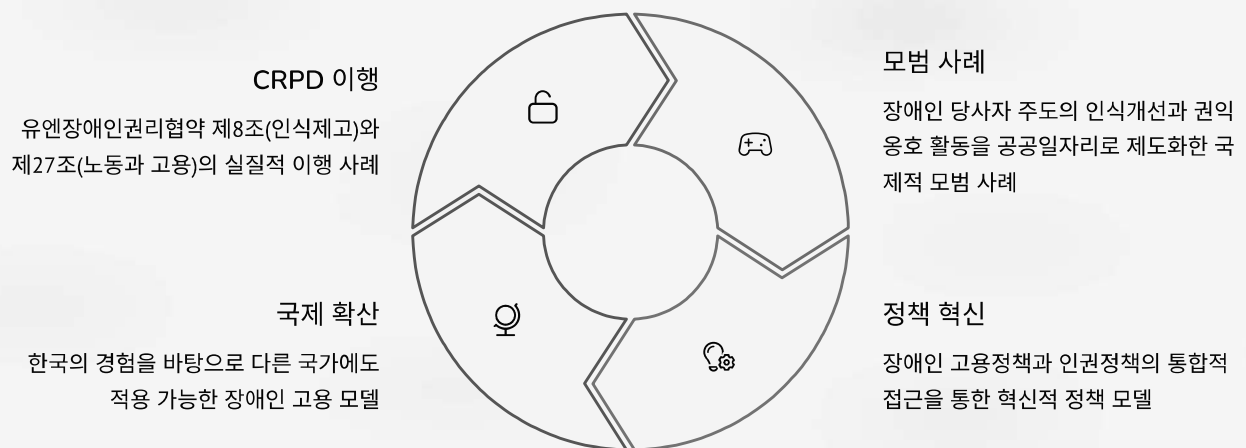
일자리 창출 기여도

참여자들이 평가한 일자리 창출 기여도 점수(5점 만점)

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업은 경제적으로도 중요한 가치를 창출하고 있음. 2023년까지 전국적으로 1,000명 이상의 중증장애인에게 일자리를 제공하였으며, 2030년까지 10,000명의 CRPD 캠페이너 일자리 창출을 목표로 하고 있음.

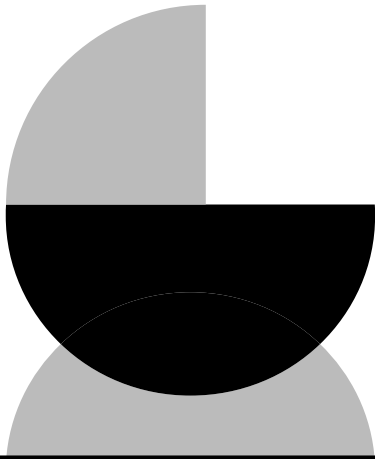
참여자들은 이 사업이 소득 증진에 미치는 효과를 5점 만점에 4.15점으로 평가하였으며, 일자리 창출에 기여하는 정도를 4.43점으로 높게 평가하였음. 이는 권리중심 공공일자리가 중증장애인의 경제적 자립과 사회적 가치 창출에 동시에 기여하고 있음을 보여줌.

권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리의 국제적 의의



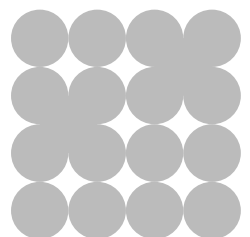
권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업은 국제적으로도 중요한 의의를 지님. 이 사업은 유엔장애인권리협약 제8조(인식제고)와 제27조(노동과 고용)의 실질적 이행 사례로서, 장애인 당사자 주도의 인식개선과 권익옹호 활동을 공공일자리로 제도화한 국제적 모범 사례임.

또한 장애인 고용정책과 인권정책의 통합적 접근을 통한 혁신적 정책 모델로서, 한국의 경험을 바탕으로 다른 국가에도 적용 가능한 장애인 고용 모델이 될 수 있음. 이는 장애인의 권리 증진과 사회참여 확대를 위한 국제적인 노력에 기여하는 중요한 사례임.



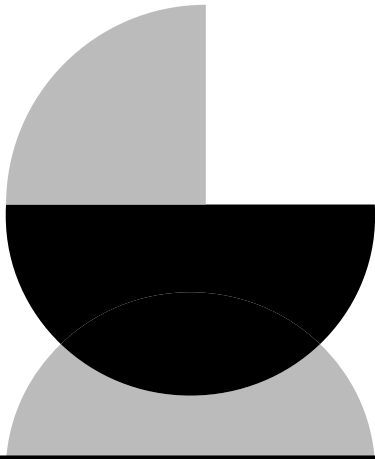
토론

- 조우연 두레일터 시설장



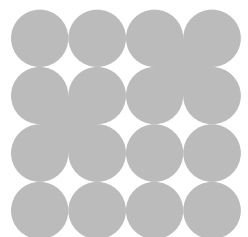
NOTE

NOTE



토론

- 이정주 경기도장애인복지종합지원센터 센터장



권리중심의 맞춤형 공공일자리 관련 연구 토론

경기도장애인복지종합지원센터 센터장 이정주

- 경기도는 2018년부터 「경기도 장애인고용촉진 및 직업재활 지원조례」 제5조(취업알선 등)에 근거하여 장애인 맞춤형 일자리 공모사업을 시작하였고, 2021년부터 서울시와 유사하게 경제적 활동 기회가 거의 없는 중증장애인을 대상으로 한 권리중심 맞춤형 일자리를 개발하여 중증장애인의 근로보장 및 사회 참여 기회를 제공한다
- 장애인 직업훈련, 적합직종 개발 및 직접 일자리 제공 등 일자리 창출사업을 추진하고 있으며, 크게 2가지 일자리 유형으로 구분하여 수행기관(장애인단체 및 비영리법인) 공모를 통해 선정된 기관에서 일자리 사업 추진하고 있다.

<표 1> 경기도 장애인 맞춤형 일자리 공모사업 일자리 유형

구 분	장애유형별 맞춤형 일자리	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리
사업대상	○ 만 18세 이상의 미취업 장애인 (수행기관별 5명 내외)	○ 만 18세 이상의 미취업 장애인 (수행기관별 10명 ~ 30명 내외)
사업내용	○ 장애유형에 따른 특성과 욕구에 적합한 특화직무 개발 및 운영 ○ 장애유형별 특화 직무와 연관된 민간 취업 연계 등	○ 심한 정도의 장애로 인하여 취업의 기회가 극히 제한된 중증 장애인에게 적합한 특화 직무 활동 ○ 직무 수행을 위한 참여자 고용 및 관리 ○ 지역사회 연계*하여 직무활동 수행
참 여 자 직무내용	○ 장애유형에 따른 특성과 욕구에 적합한 다양한 직종 및 직무(예시 : 조경관리, 전화상담 등)	○ 장애인권익옹호활동 ○ 장애인문화예술활동 ○ 장애인인식개선활동
운영인력 구성	○ 기관 내부인력 1인 배치	○ 참여자 10명 당 전담인력 1명 배치

- 중증 장애인 및 탈시설 장애인에게 우선적 참여 기회를 제공하기 위해 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리를 점차 확대하여 중증 장애인의 노동권 보장을 강화하고 있다.

<표 2> 경기도 장애인 맞춤형 일자리 공모사업 예산 및 참여인원

구 분	장애유형별 맞춤형 일자리		권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리	
	예산	참여인원	예산	참여인원
2021	250,000천원	40명	250,000천원	26명
2022	250,000천원	28명	2,200,000천원	197명
2023	250,000천원	40명	6,165,000천원	536명
2024	250,000천원	19명	8,889,000천원	707명
2025	443,575천원	45명(예정)	9,716,000천원	840명

- 권리중심 일자리의 경우 2021년 대비 2025년에 예산 약38배, 참여인원 30배 증가
- 이처럼 경기도는 '21년부터 사회적 장벽으로 비장애인, 경증장애인에 비해 경제활동에 참여기회가 거의 없고, 특히 뇌병변 및 발달장애인과 같이 장애정도가 심해 취업이 어려운 중증장애인에게 공공영역에서의 일자리를 지속적으로 발굴, 지원을 확대해왔다.

○ UN이 권고한 권리중심중증장애인맞춤형공공일자리 확보 관련 제도적 근거를 마련하기 위해 「경기도 장애인 일자리 창출 및 장애인 고용촉진·직업재활 지원 조례」 개정(2025.1.20.)

- 권리중심중증장애인맞춤형공공일자리 정의 추가

“권리중심중증장애인맞춤형공공일자리”란 경기도지사(이하 “도지사”라 한다)가 중증장애인 등을 고용하여, UN이 정한「장애인의 권리에 관한 협약」에 대하여 홍보·이행을 촉구하는 장애인 인식개선, 문화·예술활성화, 권리옹호를 추구하는 캠페인 일자리를 말한다.

- 권리중심중증장애인맞춤형공공일자리 지원에 관한 사항을 일자리 창출 사업 추진계획에 추가
- 공공사업에서의 장애인 적합 일자리 창출에 관한 사항에 중증장애인 일자리(권리옹호형, 문화·예술형, 인식개선형) 포함
- 장애인 직업재활 교육을 구체적으로 정함
- 권리중심중증장애인맞춤형공공일자리 지원사업을 정함

제6조의4(권리중심중증장애인맞춤형공공일자리 지원) 도지사는 경제활동을 하지 않거나 최저임금이 적용되지 않는 중증장애인을 우선적으로 지원하기 위해 예산의 범위에서 다음 각 호에 따른 지원을 할 수 있다.

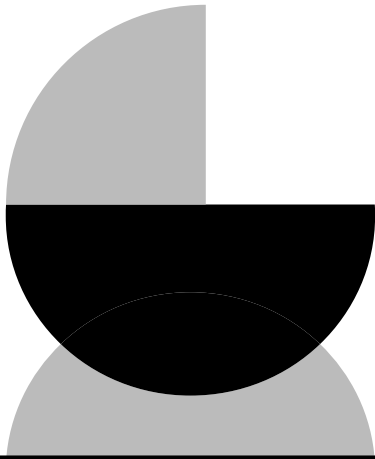
○ 2025년 경기도 장애인 맞춤형 일자리 공모사업 추진방향

- 사업의 전문성, 지속성 강화를 위해 사업주체를 공기관 위탁방식으로 변경
 - 2021년 ~ 2024년 : 경기도 직접 운영 → 2025년 : 경기복지재단(누림센터) 위탁 운영
- 성과관리 체계 구축
 - 경기도 장애인 맞춤형 일자리 특성을 반영한 평가지표 개발(양적+질적 지표 병행)
 - 평가제 도입을 통한 수행기관의 책임성 강화(2026년)
- 직무영역 다양화
 - 권익옹호, 문화예술, 인식개선 활동에 편중되어 있는 직무영역의 세분화 및 다양성 도모 (2025년 기준 패션모델, 웹툰, 영화, 정리수납 등 창의적인 직무 수행 중)
 - 민관협의체 구성·운영을 통해 민관 협력을 통한 지속가능한 일자리 창출
- 고용 안정성 개선
 - 기존 수행기관 단년 계약에서 2025년부터 2년(최대 4년) 계약으로 변경하여 운영의 연속성 보장
 - 성과평가를 통해 우수 수행기관 재계약 가능(1회, 2년 연장)
 - 연간 사업 기간이 확대되어 근로자의 소득 공백 해소
- 수행기관 전문성 향상
 - 현장평가자문단 운영을 통한 수행기관 모니터링 및 컨설팅
 - 수행기관 전담인력 교육(노무, 회계 등)을 통한 역량 강화
 - 수행기관 간 경험 및 노하우를 공유할 수 있는 간담회 운영

[2025년 경기도 장애인 맞춤형 일자리 공모사업 개요]

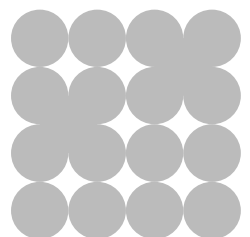
- 사업기간 : 2025. 1. ~ 12.
- 운영기관 : 경기복지재단(누림센터) ※ 위·수탁 계약 : 2025. 1. 3.
- 예 산 액 : 10,639,000천원
- 대 상 : 수행기관 53개소(장애유형별 9개소, 권리중심 44개소), 일자리 참여자 825명
- 누림센터 역할
 - 사업 수행기관 선정 및 보조금 교부·정산
 - 수행기관 모니터링 및 사업운영 관리(사업안내서 제작·보급 등)
 - 사업 평가지표 개발, 민관협의체 및 현장평가자문단 운영, 전담인력 교육, 수행기관 정담회 등

NOTE



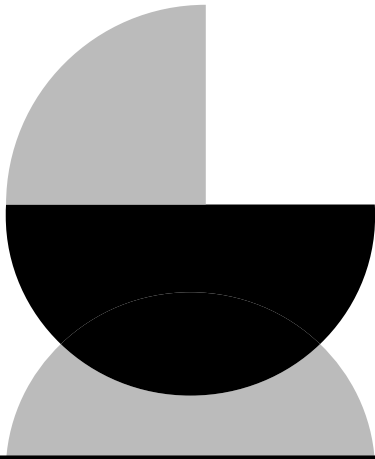
토론

- 김용탁 장애인고용공단 고용개발원 선임연구위원



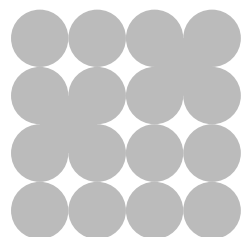
NOTE

NOTE



토론

- 김민정 보건복지부 장애인자립기반과 과장



NOTE

NOTE

MEMO



MEMO

