

경기도 중증장애인 일자리 사업의 과제

권리중심공공일자리의 현재와 미래 토론회

좌 장 박경석 (전권협 경기지부 대표)

발 제 경기도 권리중심 공공일자리의 성과와 과제
지속가능한 확대·발전을 위한 제도화 방안 - 김기룡 교수(중부대학교)

사례발표 한장완 권리중심 노동자(경기장애인부모연대 부천시회)
용상우 권리중심 노동자(소담장애인자립생활센터)

서동운 경기도장애인복지종합지원센터 누림 사무국장

토 론 김병태 안산단원장애인자립생활센터 소장

팔 도 전국장애인차별철폐연대 활동가

일 시 2026. 10. 23. (금) 10:00

장 소 경기도의회 대회의실

주 관 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 경기지부

공동주최 김주영·서미화·서영석 국회의원

김지호·김현덕·박은경·유호준·이철형·채정선·최명진 경기도의원

경기도 권리중심공공일자리의 현재와 미래 토론회

● 개요

- (일 시) 2026년 10월 23일(금) 오전 10시
- (장 소) 경기도의회 대회의실
- (공동주최) 국회의원 김주영·서미화·서영석
경기도의원 김지호·김현덕·박은경·유호준·이철형·채정선·최명진
- (주 관) 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 경기지부

● 세부일정

시간	내용	
10:00	인사말 및 축사 사진 촬영	
10:20		
10:25	사례 발표	용상우 소담장애인자립생활센터 권리중심 노동자 한장완 경기장애인부모연대 부천시회 권리중심 노동자
좌장		박경석 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 경기지부 대표
10:40	발제	김기룡 중부대학교 교수 〈경기도 권리중심 공공일자리의 성과와 과제 지속가능한 확대·발전을 위한 제도화 방안〉
11:10	토론	서동운 경기도장애인복지종합지원센터 누림 사무국장 김병태 안산단원장애인자립생활센터 소장 팔 도 전국장애인차별철폐연대 활동가
11:40	상호 토론 및 질의응답	
12:00	폐회	

목 차

● 환영사_4p

- 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 이영봉 대표
- 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 경기지부 박경석 대표

● 축 사_9p

- 서영석 더불어민주당 국회의원
- 경기장애인자립생활센터협의회 정기열 대표

● 사례발표_13p

- 용상우 소담장애인자립생활센터 권리중심공공일자리 노동자
- 한장완 경기장애인부모연대 부천시회 노동자

● 발 제_17p

- '경기도 권리중심공공일자리'의 성과와 과제: 지속가능한 확대·발전을 위한 제도화 방안'
김기룡 | 중부대학교 교수

● 토 론_81p

[좌장]

박경석 | 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 경기지부 대표

[토론]

서동운 | 경기도장애인복지종합지원센터 누림 사무국장

김병태 | 안산단원장애인자립생활센터 소장

팔 도 | 전국장애인차별철폐연대 활동가

• 이영봉 | 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 대표

이재명 대통령이 경기도지사 재임 시절인 2021년, 경기도 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업이 시작됐습니다. 코로나19라는 특수한 재난의 시기, 그러나 생산과 효율만을 우선하는 비장애중심의 고용 질서라는 상시적 재난의 시기 속에서 최종증장애인은 언제나 배제와 멀리 속에 살아야 했습니다. 법률에 따라 최저임금조차 받을 수 없는 존재로 낙인 찍힌 최종증장애인들은 그렇게 자본과 국가의 공조 속에 '노동'은 꿈도 꿀 수 없었습니다. 하지만 이것은 빼앗긴 권리입니다. 꿈꿀 수 없는 존재라고, 꿈꿀 권리조차 없는 것은 아닙니다. 우리는 일하기를 바랐고, 투쟁으로 그 권리를 쟁취했습니다. 그렇게 경기도에서 권리중심공공일자리가 시작된 지 이제 만 5년이 지났습니다.

다섯 개 단체, 25명의 노동자들이 열었던 경기도 권리중심공공일자리는 5년이 지나 880명으로 확대됐습니다. 수십 배의 인원이 늘었으니 이 성과를 기념하면 되는 걸까요. 도내 880명의 중증장애인이 노동하게 됐으니 감사한 마음으로 일하면 되는 걸까요? 그러나 경기도엔 20만 명의 중증장애인들이 살고 있습니다. 누군가는 지금도 최저임금을 받지 못하며 작업장에서 일하거나, 일할 기회조차 얻을 수 없이 거주시설에 갇혀 있을지 모릅니다. 20만 중증장애인이 당당히 일할 수 있도록, 아직도 더 많은 시간이 필요할지 모르겠습니다.

5년의 성장을 거듭한 경기도 권리중심공공일자리는 경기도의 노력과 수행기관의 적극적인 참여를 통해 그 내용도 채워 나가고 있습니다. 그러나 언제나 이 시도들은 '예산'이라는 이름으로 기각당하고 있습니다. 최종증장애인의 노동권을 보장하기 위한 이 일자리가 일할 기회는 제공했지만 권리로서의 노동의 체계를 충분히 갖추지는 못했습니다. 매년 퇴직금을 받을 수 없는 10개월, 11개월짜리 일자리에 머물고 있습니다. 한 달, 두 달을 쉬고서야 다시 일자리에 참여하기 위한 경쟁을 시작하게 되는 구조에 있습니다. 박한 전담인력 지원으로 노동자들의 직무 활동을 양질화하는 데에는 오직 기관의 적극적인 헌신과 노력이 요구되고 있습니다. 매년 불확실한 예산 구조로 인해 불안에 떨며 내 직장, 내 일자리가 사라질지 모른다는 불안이 해소되지 않고 있습니다.

지금도 마찬가지입니다. 만 5년이 지나 2027년 예산 편성을 진행하고 있는 지금 '재정 비상 상황'이라는 보도 속에 권리중심공공일자리 사업은 어떻게 될지 여전히 불확실합니다. 불확실성, 이것은 돈이나 숫자에 관한 표현이 아닙니다. 생애 첫 월급을 받은 사람, 소중한 돈으로 부모님에게 40년 만에 처음으로 용돈을 드렸다는 사람, 뒤늦게 취미 생활을 시작했다는 사람, 탈시설 후 이제 '내 이름으로 계약하는 집'을 꿈꾸게 됐다는 사람... 비로소 자기만의 삶을 선택할 수 있게 된 880명의 최종증장애인들의 일상이 '불확실'한 채로 놓여 있습니다.

유엔장애인권리협약이 지목하는 장애인의 노동권 보장, 장애인식개선 캠페인 수행의 책임 주체는 다른 무엇이 아니라 국가와 지방자치단체입니다. 법률과 예산이라는 질서를 만들어 온 중앙정부와 지방정부, 각 의회가 권리를 보장해야 할 책임의 주체라는 것을 협약은 분명하게 지목하고 있습니다.

서울에 뒤이어 권리중심공공일자리를 시작했던 경기도가 어느덧 전국에서 가장 많은 물량을 가진 최대 단위가 되었고, 평가제를 도입하며 그 내실 또한 가장 선진화된 모델로 향해 가고 있습니다. 한편 전담인력 지원 비율이나 12개월이 되지 않는 계약 기간 등, 낙후된 문제들도 산적해 있습니다. 성과를 인식하고 과제를 도출하기 위해, 전권협 경기지부는 사업 성과 보고 전시회와 함께 오늘 '경기도 권리중심공공일자리 현재와 미래 토론회'를 진행합니다. 발표를 준비해주신 중부대학교 김기룡 교수님, 토론을 준비하신 경기도장애인복지종합지원센터 누림의 서동운 국장님, 안산단원장애인자립생활센터 김병태 소장님, 전국장애인차별철폐연대 팔도 활동가님에 감사드립니다. 무엇보다 소담장애인자립생활센터 용상우 노동자, 경기장애인부모연대 부천지회 한장완 노동자의 사례 발표, 그리고 1년간 활동하신 노동의 결과와 성과를 전시해주신 880명 권리중심공공일자리 노동자들에게 특히 감사드립니다. 유엔장애인권리협약을 홍보하고 지역사회 변화를 만들어 온 노동자들이 있었기에 이 자리가 만들어질 수 있었습니다. 권리중심 노동자의 참여 없이는 결코 이 일자리의 현재와 미래를 논할 수 없을 것입니다. 지금도 노동으로 사회를 바꾸고 있는 권리중심 노동자들에 감사드리며, 시혜와 동정을 넘어 권리의 시대로 향하는 길목에 오늘 이 토론회가 자리하길 기대합니다.

2026년 10월 23일(금)

전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 이영봉

• 박경석 | 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 경기지부 대표

안녕하십니까.

이재명 대통령이 경기도지사로 재임하던 2021년, 경기도 권리중심중증장애인맞춤형공공일자리 사업이 시작되었습니다. 그 출발에는 장애인도 노동하며 살아갈 권리가 있다는 절박한 요구와 오랜 투쟁이 있었습니다. 자본의 이윤에 얼마나 기여하는가를 기준으로 사람의 가치를 재단하는 사회에서, 최중증 장애인은 자신의 노동을 시작할 기회조차 빼앗겨 왔습니다. 권리중심공공일자리는 이러한 배제에 맞서 노동의 자리를 열고, 사회가 인정해야 할 노동의 범위를 넓혀 온 실천입니다.

오늘 경기도 권리중심공공일자리는 880명 규모로 성장했습니다. 이 성과의 중심에는 노동자들이 있습니다. 유엔장애인권리협약을 알리고, 장애인에 대한 편견에 맞서고, 지역사회에서 마주하는 차별을 시민들과 함께 이야기해 온 노동자들이 있습니다. 자신의 경험을 말과 글, 그림과 공연으로 표현하고, 누구나 함께 살아갈 수 있는 사회를 요구해 온 노동자들이 있습니다. 경기도 권리중심공공일자리의 지난 시간은 최중증장애인이 사회를 변화시키는 노동의 주체임을 스스로 증명해 온 시간입니다.

저는 특히 권익옹호와 캠페인 노동의 가치를 분명히 말하고 싶습니다. 차별을 발견하고 알리는 일, 권리를 설명하고 시민의 공감을 조직하는 일, 국가와 지방자치단체에 책임 있는 변화를 요구하는 일은 우리 사회에 반드시 필요한 노동입니다. 누군가의 이동을 가로막는 장벽을 문제 삼는 목소리는 다른 시민의 이동할 권리도 넓힙니다. 시설 밖에서 함께 살아갈 권리를 알리는 캠페인은 지역사회의 책임을 일깨웁니다. 장애인의 존엄을 이야기하는 노동은 인간의 가치를 능력과 효율로 서열화하는 질서에 균열을 냅니다.

권리중심 노동자들은 바로 그 일을 해 왔습니다. 시민을 만나 권리를 알리고, 일상에 묻혀 있던 차별을 공적인 문제로 드러내며, 장애인이 지역사회의 동등한 구성원임을 자신의 노동으로 보여 주었습니다. 권익옹호와 캠페인을 지우면 이 일자리가 만들어 온 가장 중요한 성과도 지워집니다. 경기도는 이 노동의 공공적 가치를 분명하게 인정하고, 노동자들이 자신의 경험과 문제의식을 바탕으로 직무를 발전시킬 수 있도록 보장해야 합니다. 행정을 향해 개선을 요구하는 목소리까지 존중할 때 권익옹호 노동의 의미도 온전히 살아날 것입니다.

유엔장애인권리협약은 장애인에 대한 고정관념과 편견에 맞서고, 효과적인 인식개선 캠페인을 시작하고 지속할 것을 당사국의 의무로 제시합니다. 장애인의 동등한 노동권을 보장할 책임 역시 명시하고 있습니다. 중앙정부와 지방정부는 이 책임을 정책과 예산으로 이행해야 합니다. 권리중심 노동자들이

현장에서 수행해 온 노동의 가치를 인정하는 일은 국가와 경기도가 자신의 책임을 어떻게 다하고 있는지 돌아보는 일과 연결되어 있습니다.

2027년 예산을 편성하는 지금, 경기도와 경기도의회는 노동자들이 안심하고 다음 해를 준비할 수 있도록 고용 유지와 확대의 책임을 분명히 해야 합니다. 재정이 어렵다는 이유로 이미 열린 노동의 자리를 다시 닫아서는 안 됩니다. 노동자의 월급에는 생활이 걸려 있고, 출근할 직장에는 동료와의 관계와 지역사회에서 살아갈 미래가 걸려 있습니다. 국가 역시 지방정부에 책임을 남겨 두는 데서 벗어나 권리중심공공일자리의 법적 근거와 안정적인 재정 책임을 확립해야 합니다.

발제를 준비하신 중부대학교 김기룡 교수님, 토론을 준비하신 경기도장애인복지종합지원센터 누림의 서동운 국장님, 안산단원장애인자립생활센터 김병태 소장님, 전국장애인차별철폐연대 팔도 활동가님께 감사드립니다. 자신의 노동과 삶을 들려주실 소담장애인자립생활센터 용상우 노동자님, 경기장애인부모연대 부천지회 한장완 노동자님께도 깊이 감사드립니다. 성과 보고 전시회를 통해 한 해의 노동을 함께 나누어 주신 노동자 여러분께 힘찬 박수를 보냅니다.

오늘 이 자리는 노동자들이 만들어 온 변화를 확인하고, 그 변화를 지속할 책임을 함께 세우는 자리입니다. 경기도 권리중심공공일자리가 쌓아 온 성과는 더 많은 최종증장애인의 노동권으로 이어져야 합니다. 권익옹호와 캠페인 노동을 당당한 노동으로 인정하고, 그 노동을 안정적으로 지속할 권리를 보장해야 합니다. 노동자들이 투쟁으로 열고 노동으로 넓혀 온 이 길이 계속될 수 있도록 끝까지 함께 하겠습니다. 투쟁!

2026년 10월 23일(금)

전국권리중심증증장애인맞춤형공공일자리협회 경기지부 박경석

축 사

• 서영석 | 더불어민주당 국회의원, 보건복지위원회 간사

안녕하십니까. 국회 보건복지위원회 간사, 더불어민주당 부천시(갑) 국회의원 ‘국민비타민’ 서영석입니다. 「2026 경기도 권리중심공공일자리 현재와 미래 토론회」 개최를 진심으로 축하드립니다.

‘경기도 권리중심 공공일자리의 성과와 과제’를 주제로 뜻깊은 자리를 마련해 주신 전국권리중심증장애인맞춤형공공일자리협회 이영봉 대표님과 박경석 경기지부 대표님을 비롯한 관계자 여러분께 깊이 감사드립니다. 함께 공동주최에 참여해 주신 김주영·서미화 국회의원님과 경기도의회 의원님들께도 감사드리며, 경기도 곳곳에서 권리중심 노동자로 활동하고 계신 여러분께 존경과 응원의 말씀을 드립니다.

장애인권리협약과 장애인 관련 법에 담긴 권리를 알리고 지키는 권리옹호 활동, 문화예술 활동, 인식개선 활동은 그 자체로 사회적 가치를 만들어 내는 노동입니다. 이번 성과보고전시회에 경기도 17개 지역 22개 기관이 참여해 지난 1년간의 노동 성과를 도민들께 선보인 것은 ‘이것도 노동이다’라는 외침이 현장에서 이미 증명되고 있음을 보여 줍니다.

특히 경기도는 2021년 5월 권리중심 공공일자리 사업을 시작한 이후 꾸준히 사업을 확대해 왔고 올해로 시행 5주년을 맞았습니다. 지난 5년이 최종증장애인의 노동이 시혜나 복지의 대상이 아니라 정당한 노동임을 보여 준 시간이었다면, 이제는 그 노동을 안정적으로 보장할 제도적 기반을 논의해야 할 때입니다.

이번 토론회의 부제는 ‘누구를 위하여 좋은 올리나?’입니다. 권리중심 공공일자리란 일부 장애인만을 위한 것이 아니라, 누구도 배제되지 않는 포용사회를 만드는 일이기도 합니다. 오늘 발제와 현장 노동자분들의 사례발표, 토론자분들의 고견이 실질적인 해법으로 이어지기를 기대합니다.

저 역시 몇 해째 공동주최로 함께해 온 만큼 토론회의 목소리를 세심하게 살피고 권리중심 공공일자리가 최종증장애인의 노동권을 보장하는 제도로 자리 잡을 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

다시 한번 「2026 경기도 권리중심공공일자리 현재와 미래 토론회」 개최를 축하드리며, 함께하신 모든 분들의 건강과 건승을 기원합니다. 감사합니다.

2026년 10월 23일(금)

국회의원 서영석

• 정기열 | 경기장애인자립생활센터협의회 대표

안녕하십니까, 경기장애인자립생활센터협의회 대표 정기열입니다.

「2026 경기도 권리중심공공일자리 현재와 미래 토론회」를 개최하신 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 경기지부에 축하드립니다.

준비하는 데 애쓰신 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 이영봉 대표님, 경기지부 박경석 대표님과 실무자분들의 고생에 감사합니다. 또한 의미 있는 발표를 준비해주신 중부대학교 김기룡 교수님과 토론을 진행해주실 전권협 박경석 경기지부 대표님과 토론자이신 경기도장애인복지종합지원센터 누림 서동운 국장님, 안산단원장애인자립생활센터 김병태 소장님, 전국장애인차별철폐연대 팔도 활동가님께도 감사드립니다. 무엇보다 직접 유엔장애인권리협약을 홍보하고 가치를 생산해 오신 소담장애인자립생활센터 용상우, 경기장애인부모연대 부천지회 한장완 노동자를 비롯해 880명의 경기도 권리중심 노동자들에 깊은 감사를 드립니다.

경기도는 전국 16개 광역자치단체 중 가장 많은 인구가 살고 있고, 특히 중증장애인도 가장 많은 인구가 경기도에 있습니다. 한편 장애인거주시설이 가장 많은 곳이기도 합니다. 그만큼 경기도는 장애인이 시설이 아닌 지역사회에서 살아갈 권리를 보장하는 데 더욱 큰 책임을 져야 합니다.

그만큼 경기도는 중증장애인의 자립생활 정책이 촘촘하고 넓게 자리잡아야 합니다. 그런데 민선 9기가 시작된 지 4개월이 되어 가는 지금, 오히려 장애인권리를 위한 예산과 제도의 후퇴를 걱정하는 상황이 되어 가고 있습니다. 무엇보다 경기도에서 시민권을 보장하는 중요한 측면, 노동권의 후퇴가 우려되고 있습니다. 장애인이 지역사회 시민으로 살아가기 위해서, 자립생활을 위해서는 누군가의 선의에 의존해야 하거나 일부의 서비스만 받는 것이 아니라, 자기결정권의 기반이 되며 사회에 참여할 수 있는 노동의 자리가 반드시 제공되어야 합니다. 제도가 이것을 지원하지 않는다면 중증장애인을 복지의 대상으로, 객체로 머물게 할지 모릅니다.

그런 점에서 권리중심공공일자리는 분명한 성과를 가지고 있습니다. 중증장애인 노동자들은 자립생활센터를 비롯한 지역사회 현장에서, 이제는 당당한 시민으로서 노동을 수행해 나가고 있습니다. 권리중심 노동자들은 직접 장애인차별의 구조를 바꿔 나가고 있고, 유엔장애인권리협약을 홍보하는 캠페인 노동을 수행함으로써 주체적 시민으로 활동하고 있습니다. 이 노동의 성과는 노동자 개인의 변화에만 머물지 않습니다. 장애인차별을 드러내고 지역사회의 인식과 제도를 바꾸는 공공적 가치로 이어집니다. 권리중심공공일자리 사업이 그것을 뒷받침하고 있습니다.

지속되어야 할 노동권이 매년의 예산편성 과정에서 다시 존폐를 걱정해야 하는 현실은 바뀌어야 합니다. 그러나 권리중심공공일자리가 만들어진 가치가 이곳 2026년 경기도 권리중심공공일자리 사업 보고 전시회와 토론회에서 발견되고 있습니다. 이 성과를 확인하며, 개선 과제를 함께 모색함으로써 경기도 장애인의 권리를 함께 실현해 나가길 기대합니다. 경기장애인자립생활센터협의회도 노동자들과 함께 그 권리를 지키는 데 힘을 보태겠습니다.

감사합니다.

2026년 10월 23일(금)
경기장애인자립생활센터협의회 정기열

사례발표1

• 용상우 | 소담장애인자립생활센터 권리중심공공일자리 노동자

안녕하세요. 저는 2023년 11월부터 소담센터에서 권리중심 일자리 노동자로 일하고 있는 용상우라고 합니다. 저는 45살이고 뇌전증 약을 복용하는 지적장애인으로, 대학 졸업 후 첫 직장으로 권리중심 일자리에서 일하게 되었습니다.

아침에 일어나면 출근 준비를 하며 오늘 어딘가 갈 곳이 있고 동료들을 만나 생활에서 일어나는 일들을 다 같이 이야기 나눌 수 있다는 생각에 출근하는 것이 즐겁습니다.

저는 저의 마음을 솔직하게 글로 쓰는 것과 그림으로 나타내는 것을 잘합니다.

캠페인에 나가서 피켓을 들고 걸으며 지역의 아름다운 풍경을 보면서 지역 시민들을 만나 대화할 수 있어서 좋습니다.

플로깅에 나가서 사람들이 무심코 버린 쓰레기를 주우면서 환경오염을 미리 예방할 수 있습니다.

권중가 공연을 준비할 때 전담인력 선생님이 노래와 댄스를 가르쳐주면 동료들과 열심히 땀을 흘리며 연습을 할 때는 모두가 하나가 되는 느낌이 들기도 합니다.

텃밭에서 농산물을 기르고 수확한 것을 공유냉장고에 기부하면 취약계층을 도울 수 있어서 좋습니다. 저는 개인적으로 수확물을 판매해서 취약계층을 돕는 것도 좋다고 생각합니다.

권리중심 일을 하면서 처음으로 장애인의 권리를 알게 되었고 권리를 주장할 수도 있다는 것을 알게 되었습니다.

해마다 12월 31일이면 계약이 끝나서 한두 달 동안 일을 못하다가 재계약을 통해서 다시 근무를 시작하는 것보다는 앞으로 퇴직금을 받으며 지속적으로 권리중심 일자리에서 근무하고 싶습니다.

이상입니다.

저도 계속 일하고 싶습니다

• 한장완 | 경기장애인부모연대 부천시회 권리중심공공일자리 노동자

안녕하세요. 저는 경기장애인부모연대 부천시회 권리중심공공일자리 노동자 한장완이라고 합니다. 오늘은 제가 일하면서 느끼는 즐거움과 앞으로 바라는 점을 말씀드리겠습니다.

제가 일하면서 좋은 점은 세 가지입니다. 첫 번째는 즐겁게 일을 할 수 있다는 점입니다. 출근해서 동료들을 만나고 함께 일하는 시간이 좋습니다. 두 번째는 월급을 받는 점입니다. 제가 직접 일해서 번 돈이 생긴다는 것이 기쁩니다. 세 번째는 월급을 받으면 놀러 갈 수 있다는 점입니다. 가고 싶은 곳에 가고, 필요한 것을 사면서 제 돈을 어떻게 쓸지 스스로 결정할 수 있습니다.

저는 문화예술직무로 합창 수업에 참여하고 있습니다. 동료들과 함께 ‘거위의 꿈’과 ‘문어의 꿈’을 배우고 공연합니다. 각자 다른 목소리가 모여 하나의 노래가 됩니다. 함께 노래를 연습하고 공연을 준비하는 것도 제가 하는 일입니다. 앞으로도 동료들과 함께 노래하고, 더 많은 사람들 앞에서 공연하고 싶습니다.

장애인식개선직무와 권익옹호직무에도 참여하고 있습니다. 장애인도 일하는 사람이며, 자신의 생각을 말하고 원하는 삶을 선택할 권리가 있다는 것을 알리는 일입니다. 저는 오늘 이 자리에서 제 이야기를 전하는 것도 중요하다고 생각합니다. 우리에게 어떤 일이 필요하고, 어떤 점이 달라졌으면 좋겠는지 저희의 목소리를 직접 들어주셨으면 합니다.

저에게 직장은 함께 일하는 동료들과 사회복지사 선생님들을 만나는 곳이기도 합니다. 함께 노래하고 활동하는 사람들이 있어서 출근이 즐겁습니다. 저희가 안전하게 일할 수 있도록 도와주시는 선생님들도 계십니다. 저는 앞으로도 이분들과 함께 일하고 싶습니다.

하지만 일하면서 아쉬운 점도 있습니다. 지금은 한 달 근무시간이 64시간밖에 되지 않습니다. 근무시간이 짧으니까 월급도 많이 적습니다. 저는 지금보다 시간을 좀 더 늘려서 더 오래 일하고 싶습니다. 더 일하고, 그만큼 월급도 더 받고 싶습니다.

제가 번 돈으로 할 수 있는 일과 선택할 수 있는 것도 더 많아졌으면 좋겠습니다.

또 한 가지는 내년에도 계속 일할 수 있을지 걱정된다는 점입니다. 저희 일자리가 예산으로 운영되다 보니까 11월이 되면 솔직히 불안합니다. 내년에도 같이 일하던 동료분들과 저희를 안전하게 지켜주시는 사회복지사 선생님들을 2027년에도 웃으면서 다시 볼 수 있을까 걱정이 됩니다.

저는 내년에도 지금처럼 출근하고 싶습니다. 동료들과 합창 연습을 하고, 공연을 하고, 장애인의 권리를 알리는 일도 계속하고 싶습니다. 그런데 해마다 다시 일할 수 있을지 걱정해야 한다는 것이 아쉽습니다. 내년에도 일할 수 있다는 믿음이 있으면 마음 편하게 일하고 앞으로의 계획도 세울 수 있을 것 같습니다.

그래서 오늘 꼭 부탁드립니다. 모든 공공일자리에 근무하는 장애인 노동자들을 1년씩 재고용하는 것이 아니라 정규직으로 전환시켜 주세요. 저희도 안정적인 직장에서 오래 일하고 싶습니다. 근무시간을 늘려 더 일할 기회도 만들어 주세요.

저는 일을 하는 것이 즐겁고, 월급을 받는 것이 좋습니다. 제가 번 돈으로 놀러 갈 수 있는 것도 좋습니다. 이런 일상이 앞으로도 이어졌으면 좋겠습니다. 지금 함께 일하는 동료들과 선생님들을 내년에도, 그다음 해에도 계속 만나고 싶습니다.

저도 노동자입니다. 저도 더 많이 일하고 싶습니다. 저도 안정적으로 계속 일하고 싶습니다. 2027년에도 우리 모두 웃으면서 다시 만날 수 있었으면 좋겠습니다. 제 이야기를 들어주셔서 감사합니다.

주제발표

경기도 권리중심 공공일자리의 성과와 과제: 지속가능한 확대·발전을 위한 제도화 방안

김기룡 | 중부대학교 교수

경기도 권리중심 공공일자리의 성과와 과제

지속가능한 확대·발전을 위한 제도화 방안

김기룡(중부대학교 중등특수교육과 교수)

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

대한민국이 2008년 12월 비준하여 2009년 발효된 「장애인의 권리에 관한 협약」(Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 이하 ‘CRPD’; United Nations, 2006)은 제27조에서 장애인이 자유롭게 선택한 노동으로 생계를 꾸릴 권리를 인정하고 그 이행 조치의 하나로 공공부문의 장애인 고용을 명시하였으며, 제8조에서는 장애인에 대한 고정관념과 편견을 없애기 위한 인식제고 조치를 당사국에 요구하였다(김기룡, 2025b). 이 두 조항을 지역에서 함께 이행하려는 시도로 등장한 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리(이하 ‘권리중심 공공일자리’)는 기존 노동시장에 진입하기 어려운 중증장애인을 공공 재원으로 고용하여 권익옹호, 문화예술, 인식개선 직무를 맡기는 일자리로, 참여자는 이 직무를 통해 CRPD를 알리고 지역사회의 접근성과 장애인식을 바꾸는 활동을 수행한다(김기룡 외, 2025). 경기도는 2021년 시범사업으로 이 일자리를 도입한 뒤 2025년 1월 「경기도 장애인 일자리 창출 및 장애인 고용촉진·직업재활 지원 조례」를 개정하여 ‘권리옹호형·문화·예술형·인식개선형’ 중증장애인 일자리를 도의 적합 일자리로 명시하고, 도지사가 예산의 범위에서 전담자 인건비 등을 지원할 수 있도록 규정하였다(경기도 조례 제5조의4·제6조의4).

이와 같은 조례 개정과 함께 경기도는 2025년 사업 운영을 경기복지재단에 위탁하여 운영창구를 하나로 모으고 수행기관 평가지표와 평가 운영 매뉴얼을 개발하였으며, 2026년에는 이 지표에 따른 첫 수행기관 성과평가를 시행하고 있다(김기룡, 2026; 김기룡, 남용현, 2025). 중앙 차원에서도 국회에 「권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원 특별법안」(2024. 12.)이 계류되어 있는 가운데 2026년 3월 「장애인고용촉진 및 직업재활법」(이하 ‘장애인고용법’) 개정안이 발의되었고(헤럴드경제 미주판, 2026), 고용노동부의 2027년 정부 예산안에는 ‘지역주도 권리중심 중증장애인 참여 공공서비스 개선 시범사업’이 처음 이름을 올렸으나(전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 경기지부[전권협 경기지부], 2026), 사업 시행 예산 없이 연구용역 예산만 반영된 것으로 알려졌다(비마이너, 2026). 이와 같은 변화로 지방정부의 재량사업으로 운영되어 온 권리중심 공공일자리를 법률과 국가 재정에 근거한 제도로 옮기는 논의가 시작되었으나 국가 재정의 실제 투입은 아직 이루어지지 않고 있다.

그러나 이와 같은 제도 변화에도 불구하고 중증장애인이 노동에서 배제되는 현실은 국내외 자료에서 반복적으로 확인되고 있다. CRPD 위원회(유엔 장애인권리위원회)는 2022년 대한민국에 대한 2·3차 병합 최종견해에서 「최저임금법」이 장애인을 최저임금 적용에서 배제하고 있다고 우려하며 이 법을 재검토하라고 권고하였고(Committee on the Rights of Persons with Disabilities [CRPD Committee], 2022a, paras. 55-56), 2023년 상반기 장애인경제활동실태

조사에서 중증장애인의 고용률은 21.5%로 전체 국민 고용률 63.5%의 3분의 1 수준에 머물렀다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2023, 전국장애인차별철폐연대 외, 2024에서 재인용). 최저임금 적용에서 제외되는 노동자가 많은 직업재활시설의 2022년 월평균 임금은 64만 8천 원이었고 그 노동자의 61.4%가 최저임금 적용제외 대상이었으며(김기룡, 2025a), 권리중심 공공일 자리에 참여한 경기도 중증장애인 220명의 2024년 월평균 수입도 756,822원에 그쳐(석희정 외, 2024), 공공 재원으로 고용된 노동자 역시 소득과 고용의 불안에서 벗어나지 못한 것으로 나타났다.

최근의 사례는 이 사업을 뒷받침하는 제도가 실제 여건과 괴리되어 있다는 문제를 보여 주었는데, 사업이 처음 시작된 서울시는 2023년 말 사업을 종료하고 2024년 예산을 편성하지 않아 노동자 약 400명이 일자리를 잃었고(비마이너, 2024), 경기도에서는 2026년 8월 민선 9기 집행부가 재정 비상을 선언하고 2027년 본예산을 원점에서 재검토하기로 하면서 권리중심 공공일자리의 예산 삭감이 거론되고 있다(오마이뉴스, 2026; 전권협 경기지부, 2026). 경기도 사업은 2021년 25명 규모의 시범사업에서 출발하여 2025년 전국 참여자의 52.1%와 전국 예산의 53.9%를 차지하는 사업으로 성장하였고(서미화의원실, 2025), 2026년에는 전국 13개 지방자치 단체의 사업량 1,657명 가운데 850명(실제 참여자 약 880명)과 전국 예산 약 243.8억 원 가운데 약 127.7억 원(52.4%)을 차지하고 있어(전권협 경기지부, 2026; 전국장애인차별철폐연대, 2026) 경기도의 예산 결정은 곧 전국 사업 규모의 절반에 관한 결정이 된다. 따라서 경기도의 2027년 예산과 운영 기준은 도내 참여자의 고용뿐 아니라 고용노동부가 설계할 국가 사업과 전국 사업의 기준에 미칠 영향을 함께 고려하여 설계될 필요가 있다.

또한 이 사업이 이미 존재하는 국가의 고용 지원 제도와 연결되어 있지 않다는 점도 여러 자료에서 확인된다. 장애인고용법은 장애인 고용촉진 기본계획, 실태조사, 근로지원인, 고용장려금, 장애인고용촉진 및 직업재활기금을 두고 있으나, 2025년 전국 권리중심 공공일자리 사업비 약 185억 원은 전액 지방비였고(김기룡 외, 2025; 서미화의원실, 2025), 월 60시간 미만으로 일하는 참여자는 근로지원인 지원 대상에서 빠지며(김기룡, 2025b), 경기도 참여자의 근무기간은 2025년 10개월 이내, 2026년 12개월 미만으로 설정되어 계속근로 1년을 요건으로 하는 퇴직급여가 발생하지 않는다(김기룡, 남용현, 2025). 경기도 조례가 참여자 8명당 1명 기준의 전담인력 인건비 지원을 정하고 있음에도 경기도가 이 조항이 임의규정이라는 이유로 10명당 1명 기준을 유지하고 있다는 점(전권협 경기지부, 2026)도 지방의 제도가 마련되었다는 사실만으로는 지원 기준의 이행이 보장되지 않음을 의미한다.

권리중심 공공일 자리에 관한 선행연구는 주로 사업의 성과와 효과를 측정하는 관점, 참여 노동자의 경험을 해석하는 관점, 법적 근거의 필요성을 논증하는 관점에서 수행되어 왔다. 전국 참여자와 비교집단을 설문한 김기룡 외(2025)와 경기도 행정데이터와 참여자 설문을 분석한 석희정 외(2024)는 참여자의 삶의 만족도와 성과 인식이 높다는 결과를 보고하였고, 김수경 외(2025), 민경선(2025), 황신영과 석희정(2025)은 면담 자료를 통해 참여자가 노동자로서의 정체성을 형성해 가는 과정을 밝혔으며, 김기룡(2025a)은 국회 검토 과정의 쟁점을 분석하여 특별법 제정의 필요성을 제시한 바 있다. 그러나 기존 연구는 성과의 측정, 참여 경험의 해석, 입법 필요성 가운데 한 측면에 초점을 두었기 때문에, 경기도 사업을 법적 근거, 재정 구조, 고용 형

태, 처우와 지원 체계, 성과관리, 당사자 참여의 여러 차원에서 함께 진단하고 2026년 하반기의 고용노동부 예산안 편성, 서울시 조례 의결과 재의요구, 경기도 재정 비상을 반영하여 법률·정부·경기도의 과제로 연결한 연구는 찾아보기 어렵다.

경기도는 전국에서 가장 큰 사업 지역이자 조례 개정, 운영 위탁, 평가지표 도입을 가장 먼저 경험한 지역이어서, 경기도 사업을 분석하면 권리중심 공공일자리의 제도화가 어떤 조건에서 진전되고 어떤 조건에서 멈추는지를 확인할 수 있다. 또한 2025년 2월부터 시작된 수행기관 협약이 2026년 12월에 끝나고 같은 달 경기도의회가 2027년 본예산안을 의결하며, 국회는 2026년 정기국회에서 권리중심 공공일자리 관련 연구용역 예산이 담긴 정부 예산안을 심의한다(경기도, 2025; 비마이너, 2026; 전권협 경기지부, 2026). 따라서 이 결정들이 이루어지기 전인 2026년 10월에 경기도 사업의 5년을 점검하는 것은 그 결과를 예산과 지침, 법률의 결정에 반영할 수 있다는 점에서 의의가 있다.

이에 이 연구에서는 경기도 권리중심 공공일자리의 실태와 성과, 지속가능성을 제약하는 문제점, 최근 제도화 노력의 진전과 한계를 분석하고, 그 결과를 바탕으로 사업을 지속하고 확대하기 위하여 법률·정부·경기도 차원에서 추진해야 할 개선 과제를 제시하고자 한다. 분석에는 연구자가 수행하거나 참여한 연구보고서와 다른 연구진의 보고서·학술논문, 경기도 행정자료, 법안·조례 자료, 2026년 10월 11일까지의 정책 동향 자료를 사용하였으며, 분석의 기준으로는 법적 안정성, 재정 안정성, 고용 안정성, 처우·지원 체계, 성과관리 정합성, 당사자 참여 구조의 여섯 차원을 설정하였다. 이 연구가 제시하는 개선 과제에는 과제마다 대응하는 현황과 추진 주체, 시기를 밝히고, 경기도 고용 안정화 과제에 대해서는 소요 재원의 추계를 함께 제시하였다.

2. 연구 문제

이 연구의 목적을 달성하기 위한 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 전국과 경기도 권리중심 공공일자리의 운영 실태와 현황은 어떠한가?

둘째, 경기도 권리중심 공공일자리가 2021년 이후 거둔 성과는 무엇이며, 사업의 지속가능성을 제약하는 문제점은 여섯 차원의 분석 준거에서 어떻게 나타나는가?

셋째, 권리중심 공공일자리를 제도화하기 위한 국회, 중앙정부, 지방정부, 경기도의 최근 노력은 어떻게 전개되고 있으며, 그 노력의 한계는 무엇인가?

넷째, 사업의 지속가능한 확대·발전을 위하여 법률·정부·경기도 차원에서 추진해야 할 개선 과제는 무엇인가?

연구의 시간적 범위는 경기도가 시범사업을 도입한 2021년부터 이 연구를 정리한 2026년 10월 11일까지로 하였고, 공간적 범위는 경기도를 중심으로 하되 경기도 사업의 상대적 위치를 확인하기 위하여 전국 13개 시행 지역의 운영 기준과 서울시의 폐지·재도입 과정을 함께 다루었다. 내용적 범위는 사업의 법적 근거, 재정 구조, 고용 형태, 처우와 지원 체계, 성과관리, 당사자 참여의 여섯 영역으로 한정하였으며, 참여자 개인의 직무 경험이나 직무별 활동 내용은 선행연구의 결과를 인용하는 수준에서 다루었다. 이와 같이 범위를 정한 것은 이 연구의 목적

이 개별 참여자의 경험을 새로 밝히는 데 있지 않고 사업을 유지하는 제도적 조건을 진단하는 데 있기 때문이다.

II. 이론적 배경

1. 장애인권리협약의 노동권 규범과 국가의 의무

CRPD 제8조(인식제고)는 장애인에 대한 고정관념과 편견을 없애고 장애인의 능력과 기여에 대한 인식을 높이기 위한 즉각적이고 효과적인 조치를 당사국에 요구하는데, CRPD 위원회는 대한민국에 대한 1차 최종견해에서 정부가 협약을 체계적으로 알리지 않는다고 지적하고 장애인을 권리의 주체로 그리는 인식제고 캠페인을 강화하라고 권고하였다(CRPD Committee, 2014, paras. 15-16). 2022년의 2·3차 병합 최종견해에서도 CRPD 위원회는 장애인 권리에 관한 장기적 인식제고 전략이 없다는 점을 우려하면서 장애인 단체와 긴밀히 협의하고 이들을 참여시켜 국가 전략을 수립하라고 권고하였으므로(CRPD Committee, 2022a, paras. 17-18), 두 차례의 권고는 공통으로 장애인 당사자의 참여를 인식제고의 조건으로 제시하고 있다고 볼 수 있다. 이와 같은 권고는 장애인 당사자를 인식제고 활동의 수행자로 고용하는 권리중심 공공일자리의 설계와 직접 연결된다.

제27조(근로 및 고용)는 장애인이 자유롭게 선택한 노동으로 생계를 꾸릴 권리를 인정하고 그 이행 조치로 공공부문의 장애인 고용(제1항 (g))을 명시하고 있으며, 일반논평 제8호는 장애에 대한 고정관념과 낙인이 장애인의 노동을 가로막는다고 지적하면서 당사국이 공공·민간 부문의 고용주와 노동자를 대상으로 교육과 인식제고 캠페인을 실시하도록 요구하고, 국가가 고용주인 경우에는 장애인 포용에 더 엄격한 기준을 적용해야 한다고 보았다(CRPD Committee, 2022b, paras. 7, 40, 62, 69). 일반논평이 공공부문 고용과 인식제고를 함께 다루고 있다는 점은 제8조와 제27조가 실제 이행 과정에서 서로 맞물려 있음을 의미한다. 당사자가 인식제고 활동을 지속하려면 그 활동이 일회적 참여나 자원봉사에 머물지 않고 경제적 기반 위에 놓여야 하므로, 제27조의 노동권 보장은 제8조 이행의 조건이 된다고 할 수 있다(김기룡 외, 2025).

국외에서도 장애인 당사자의 권익옹호 활동에 재정을 지원하는 제도가 있으나 그 형태는 주로 자문 수당이나 단체 지원이다. 국외 제도인 호주 국가장애보험제도(NDIS)의 참여자 자문그룹은 장애인과 가족 23명에게 시간당 50호주달러(최대 4시간) 또는 하루 최대 250호주달러의 보수와 교통·지원인 비용을 지급하여 당사자를 정책 자문을 제공하는 전문가로 인정하고 있으나, 해외 사례를 검토한 김기룡 외(2025)는 정부가 직접 재정을 지원하여 중증장애인이 권익옹호 활동을 임금노동으로 수행하도록 한 모델은 찾기 어려웠다고 보고하였다. 이에 대응하는 국내 제도인 권리중심 공공일자리는 같은 활동을 근로계약에 따른 임금노동으로 제도화하였다는 점에서, 당사자 참여를 노동권 보장과 결합한 협약 이행 방식으로 평가할 수 있다.

국내의 장애인 고용정책은 장애인고용법에 따른 경쟁고용(의무고용·부담금·장려금)과 「장애인복지법」에 따른 보호고용(직업재활시설·재정지원 일자리)의 이원 구조로 설계되었는데, 두 축은 모두 일정 수준의 생산성을 전제하거나 시혜적 복지의 틀에 머물러 최중증장애인을 사실상 노동정책의 대상에서 제외해 왔다(김기룡, 2025a). 특히 「최저임금법」 제7조의 적용제외 인가

제도는 이 배제를 법으로 승인한 장치로 비판받아 왔으며, 최저임금 적용제외 노동자는 2022년 10,043명이었고(전국장애인차별철폐연대 외, 2024) 직업재활시설 노동자의 2022년 월평균 임금은 64만 8천 원에 머물렀다(김기룡, 2025a). CRPD 위원회가 2022년 최종견해에서 동일가치노동에 대한 동일보수를 보장하도록 최저임금법을 재검토하라고 권고한 것(CRPD Committee, 2022a, paras. 55-56)은 국내 고용정책의 이와 같은 구조가 협약의 기준과 맞지 않는다는 판단으로 볼 수 있다.

지역 차원에서 경기도는 2025년 조례 개정으로 경제활동을 하지 않거나 최저임금이 적용되지 않는 중증장애인을 우선 지원하도록 정하여(경기도 조례 제6조의4) 국내 고용정책에서 배제되어 온 집단을 정책 대상으로 명시하였다. 그러나 이 조항은 지원을 ‘할 수 있다’는 재량규정이어서 협약이 요구하는 국가의 이행 의무를 지방의 재량으로 대신하고 있는 상태라고 할 수 있다. 이 연구에서는 제8조와 제27조, 일반논평 제8호에서 국가의 법적·재정적 책임, 노동조건의 최저 기준, 성과의 판단 기준, 당사자 참여의 네 요소를 도출하고, 이를 경기도 사업의 쟁점과 결합하여 여섯 차원의 분석 준거를 설정하는 데 활용하였다. 두 조항이 권리중심 공공일자리에서 결합되는 규범 구조는 [그림 II-1]과 같다.



[그림 II-1] 권리중심 공공일자리의 규범 구조: CRPD 제8조와 제27조의 결합

※ 자료: CRPD Committee(2014, 2022a, 2022b), 김기룡(2025a)을 바탕으로 연구자 작성

2. 권리중심 공공일자리의 개념과 노동의 재구성

「권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원 특별법안」(2024) 제2조는 권리중심 공공일자리를 “국가, 지방자치단체 및 공공기관등이 중증장애인의 사회참여 촉진, 노동권 보장 및 장애인권리협약 홍보를 통한 시민사회 인식개선을 위하여 중증장애인에게 권리옹호, 문화예술, 인식제고 직무를 제공하는 맞춤형 일자리”로 정의하고 있다. 이 법안은 장애인의 권리와 존엄 존중, 고정관념·편견 근절, 능력과 사회공헌에 대한 인식 증진, 노동시장에서 장애인의 기여에 대

한 인식 제고, 접근 가능한 정보 생산, 인권 감수성 증진 등 8개 활동을 중점 직무로 정하였다. 이 활동들이 CRPD 제8조가 당사국에 요구하는 인식제고 조치와 문언상 상당 부분 겹친다는 점에서 이 일자리는 처음부터 협약 이행을 직무의 내용으로 삼도록 설계되었다고 볼 수 있다.

지방정부의 규정과 명칭은 지역마다 달라, 경기도는 2025년 조례 개정으로 ‘권리옹호형·문화·예술형·인식개선형’ 중증장애인 일자리를 도의 적합 일자리로 명시하였으나(경기도 조례 제5조의4), 13개 시행 지역 가운데 별도의 조례 근거를 갖춘 곳은 경기·전북 등 일부에 그치고, 사업명도 ‘중증장애인 강원형 일자리’, ‘중증장애인 맞춤형 복지일자리’(인천), ‘충북형 최중증장애인 권리중심일자리 시범운영’처럼 지역마다 달라 ‘권리중심’이라는 표현을 쓰지 않는 곳도 있다(김기룡, 남용현, 2025). 같은 성격의 사업이 지역에 따라 복지일자리로도, 권리중심 일자리로도 불리고 있다는 사실은 이 사업의 정책적 위상이 아직 하나로 정리되지 않았음을 의미한다.

이와 같은 차이에도 불구하고 각 지역의 사업은 대상, 직무, 고용 형태, 수행 주체, 목표에서 공통된 특징을 지니며, 그 특징을 보건복지부 장애인일자리사업과 비교하면 <표 II-1>과 같다. 대상은 뇌병변·발달·중복장애인과 탈시설 장애인처럼 노동시장에서 가장 멀리 있는 중증장애인을 우선하고, 직무는 재화나 서비스의 생산 대신 권익옹호, 문화예술, 인식개선 활동으로 구성되며, 참여자는 수행기관과 근로계약을 맺고 최저임금 이상의 임금과 4대 사회보험을 적용 받는다. 복지일자리가 주 14시간 이내(월 56시간)로 설계되어 월 60시간 이상을 요건으로 하는 근로지원인 배치를 받기 어렵고 연속 참여도 원칙적으로 2년으로 제한하는 반면, 권리중심 공공일자리는 대부분의 지역이 주 15~20시간(경기도는 주 16·20시간)의 근로계약을 맺고 참여 기간에 법정 제한이 없다는 점에서 제도의 설계 원리가 다르다(김기룡 외, 2025; 석희정 외, 2024; 전국장애인차별철폐연대, 2026).

<표 II-1> 기존 장애인일자리사업과 권리중심 공공일자리의 비교

구분	보건복지부 장애인일자리사업	권리중심 공공일자리
근거	「장애인복지법」 제21조, 같은 법 시행령 제13조의2	지방자치단체 조례·지침(경기·전북 등), 국가 법률 근거 부재
주관·재원	보건복지부, 국비·지방비 매칭	지방자치단체 자체 재원(국비 없음)
주요 직무	행정도우미, 환경정리, 주차계도, 사서보조 등 보조 직무	권익옹호, 문화예술, 인식개선(CRPD 홍보)
참여 제한	연속 참여 2년 제한(장애정도 심한 장애인 등 예외)	법정 제한 없음(지역별 지침에 따라 상이)
대상 우선순위	신규 중증장애인 우선	최중증·탈시설·중복장애인 우선
성과 관점	일자리 제공 실적, 참여자 만족, 일부 취업 연계	권리 실현, 사회적 가치 생산, 참여자 주체성

※ 자료: 경기도(2025), 김기룡 외(2025), 김혜정(2021)을 바탕으로 연구자 재구성

권리중심 공공일자리는 장애인의 노동 능력을 판정하는 대신 사회가 무엇을 노동으로 인정할 것인지를 정책의 질문으로 삼는다. 최태현(2024, 김기룡 외, 2025에서 재인용)은 ‘권리중심’이라는 말에 헌법상 노동권을 중증장애인에게 보장하는 ‘권리 실현의 플랫폼’이라는 의미와 권리 보장을 요구하는 활동 자체를 노동으로 인정한다는 의미가 겹쳐 있다고 보았고, 최바름(2023, 김기룡 외, 2025에서 재인용)은 국가가 인식제고 조항을 이행하지 않는 상황에서 이 일

자리를 국가를 대신하여 장애 인식과 권리를 높이는 노동으로 보았다. 김기룡 외(2025)가 이 일자리가 생산하는 것을 ‘권리’로 규정한 것도 노동의 기준을 생산량에서 사회적 기여로 옮겨 놓으려는 시도라는 점에서 같은 흐름에 있다고 할 수 있다.

이러한 재구성에는 한계에 대한 인식도 함께 따르는데, 윤정향(2024)은 권리중심 공공일자리를 생산성과 이윤을 우선하는 모델과 대비되는 ‘권리 중심 노동 모델’에 부합하는 시도로 평가하면서도, 이 시도가 여전히 생산성 중심의 노동 구조 안에서 이루어지고 있어 그 자체만으로 지속 가능한 장애인 고용 모델을 대표하기는 어렵다고 지적하였다. 또한 권리중심 공공일자리를 늘린다는 이유로 합리적 편의 제공과 통합고용 정책을 늦춘다면 이 일자리는 또 하나의 분리고용이 될 수 있는데, CRPD 위원회도 2022년 최종견해에서 장애인의 개방된 노동시장 참여를 배제하거나 제한하는 차별적 법령을 폐지하라고 권고하였다(CRPD Committee, 2022a, para. 56). 따라서 권리중심 공공일자리의 확대는 이 노동의 가치를 인정하는 법적·재정적 장치의 마련, 그리고 일반 노동시장에서의 차별 해소 정책과 함께 추진될 필요가 있다.

3. 선행연구 검토

권리중심 공공일자리에 관한 선행연구는 사업의 실태와 성과를 조사한 연구, 참여 노동자의 경험을 해석한 질적 연구, 제도화와 입법의 방향을 다룬 연구로 나눌 수 있다. 실태와 성과를 조사한 연구로서 김혜정(2021)은 서울형 사업 수행기관 15개소를 전수 조사하여 참여자 275명의 특성과 선발·배치 실태를 분석하고 수행기관의 60%가 세부 선발기준에서 일정한 능력을 갖춘 사람에게 높은 점수를 주고 있다는 결과를 바탕으로 평가체계의 방향을 제시하였다. 석희정 외(2024)는 경기도의 2021~2023년 행정데이터와 참여자 220명·종사자 30명 설문, 이해관계자 19명 초점집단면담, 전문가 15명 델파이 조사를 분석하여 참여 후 삶의 만족도가 높아진 반면 평균 근무기간은 7.6~9.1개월에 머물렀다는 결과를 보고하였다.

같은 유형의 연구로 김기룡 외(2025)는 전국 권리중심 공공일자리 참여자 199명과 전담인력 69명, 다른 장애인일자리 참여자 133명을 설문하고 참여 노동자 20명을 면담하여 권리중심 참여자의 성과 인식과 직무 만족도가 복지일자리 참여자보다 높지만 상용근로자 비율은 0.0%였다는 결과를 제시하였다. 김기룡과 남용현(2025)은 경기도 공모사업 수행기관 53개소의 전수 현황조사와 13명의 초점집단면담을 거쳐 수행기관 평가지표와 평가 운영 매뉴얼을 개발하였다. 참여 경험에 관한 질적 연구로는 노들장애인야학의 권리중심 일자리를 사회 안에 ‘자리’를 만드는 노동으로 기술한 김유미(2022), 참여자 20명의 초점집단면담을 분석하여 역량 확장과 경제적 자율성의 경험을 밝힌 김수경 외(2025), 참여 노동자의 경험을 ‘낮은 기대에 갇힘’에서 ‘삶의 동력이 됨’에 이르는 과정으로 정리한 민경선(2025), 경기도 사업 이해관계자의 관점에서 성과와 과제를 분석한 황신영과 석희정(2025)이 있다.

제도화와 입법을 다룬 연구로서 김기룡(2025a)은 국회 보건복지위원회 검토보고서의 쟁점을 분석하여 특별법 제정의 필요성을 논증하였고, 김기룡(2025b)은 제주 지역의 도입을 위하여 기존 장애인 고용 조례에 권리중심 일자리 조항을 신설하고 광역 단위 전문기관에 운영을 위탁하는 방식을 제안한 바 있으며, 윤정향(2024)은 기업 사례를 바탕으로 권리 중심 노동 생태계의 이행 가능성을 검토하였다. 이와 같은 선행연구는 사업의 성과와 참여 경험, 입법의 필요성을

확인하는 데 기여하였으나, 각 연구가 성과의 측정, 경험의 해석, 법적 근거의 논증 가운데 한 측면에 초점을 두었기 때문에 한 지역의 사업을 법적·재정적·고용·처우·성과관리·참여의 여러 차원에서 함께 진단한 연구는 찾아보기 어렵다. 또한 2026년 하반기의 고용노동부 예산안 편성, 서울시의회의 재도입 조례 의결과 서울시의 재의요구, 경기도의 재정 비상 선언은 기존 연구가 수행된 뒤에 일어난 변화여서, 이 변화를 반영하여 법률·정부·경기도의 과제를 연결하는 작업은 기존 연구에서 다루어지지 않았다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 분석 대상

이 연구의 분석 대상은 경기도가 2021년 시범사업으로 도입하여 2026년까지 운영해 온 권리중심 공공일자리며, 경기도를 대상으로 정한 것은 경기도가 전국 참여자의 과반을 고용하는 가장 큰 사업 지역이고 조례 개정, 운영 위탁, 평가지표 도입을 다른 지역보다 먼저 경험하여 제도화의 진전과 한계를 함께 확인할 수 있는 지역이기 때문이다. 경기도 사업의 실태는 연구자가 연구책임을 맡은 두 조사를 주자료로 분석하였다. 하나는 2025년 10월 경기도 장애인 맞춤형 일자리 공모사업 수행기관 53개소(권리중심 44개소, 장애유형별 9개소)를 대상으로 한 전수조사(응답률 100%)와 전문가·수행기관 실무자 13명의 초점집단면담이고(김기룡, 남용현, 2025), 다른 하나는 2024년 12월부터 2025년 5월까지 전국 권리중심 공공일자리 참여자 199명과 전담인력 69명, 다른 장애인일자리 참여자 133명을 설문하고 수도권·부산·전남의 참여 노동자 20명을 면담한 조사이다(김기룡 외, 2025). 김기룡과 남용현(2025)은 2025년 최종 연구보고서와 그 부속 자료인 평가지표 및 평가 운영 매뉴얼(안)을 분석하였으며, 두 조사가 같은 시기에 경기도와 전국을 각각 대상으로 하였으므로 이 연구는 경기도 수치를 전국 수치와 맞대어 경기도 사업의 상대적 위치를 확인하는 데 두 자료를 함께 사용하였다.

연구자가 수행한 조사의 결과를 다른 연구진의 자료와 대조하기 위하여 경기복지재단의 연구(석희정 외, 2024)와 서울시복지재단의 연구(김혜정, 2021), 참여자와 이해관계자의 면담에 기초한 학술논문(김수경 외, 2025; 민경선, 2025; 황신영, 석희정, 2025)을 교차 검토 자료로 삼았다. 전국과 시·도 간 비교에는 17개 광역지방자치단체가 국회에 제출한 2025년 4월 기준 자료(서미화의원실, 2025), 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회[전권협](2025)가 2025년 9월 기준으로 분석한 시·도별 운영 현황, 전국장애인차별철폐연대(2026)가 정리한 2026년 지방자치단체별 현황을, 경기도의 연도별 시계열에는 사업 주체인 경기도의 행정자료(경기도, 2025)를 사용하였다. 경기도의 시계열을 경기도 행정자료로 정한 것은 일부 선행 보고서가 경기도의 연도별 참여자와 예산을 연도 역순으로 적고 있어 이를 그대로 인용하면 경기도 사업이 해마다 줄어든 것처럼 해석될 위험이 있었기 때문이다.

최근 동향은 국회 의안 자료(의안번호 2121781, 2206836), 장애계가 마련한 장애인고용법 개정안 초안(2026. 1. 2.)과 서울시 조례 개정안 장애계 최종안, 서울특별시의 재의요구 보도자료(2026. 10. 1.), 서울장애인차별철폐연대가 2026년 10월 13일 서울시와의 협의를 위해 작성한 협의 제안서, 장애계 성명과 언론 보도를 이용하여 2026년 10월 11일까지의 변화를 반영하였으며, CRPD 위원회의 최종견해와 일반논평은 유엔 문서번호와 문단 번호를 확인하여 인용하

였다. 이 가운데 법안과 조례 개정안은 발의, 의결, 재의요구의 단계를 구분하여 인용하였으며, 서울시 조례 개정안은 의결된 안의 조문을 확인하지 못하였으므로 장애계 최종안을 기준으로 내용을 기술하였다. 분석에 사용한 주요 자료는 <표 Ⅲ-1>과 같다.

<표 Ⅲ-1> 분석에 활용한 주요 연구 및 자료

자료명	수행·발행	연도	주요 내용 및 활용
장애인 맞춤형 일자리 공모사업 평가지표 개발 연구	경기도장애인복 지종합지원센터 누림(중부대학교 산학협력단)	2025	경기도 수행기관 53개소 전수 현황조사(응답률 100%), 초점집단면담(13명), 평가지표·운영 매뉴얼 개발
권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 현황, 성과 및 개선 방안	전권협(중부대학 교산학협력단)	2025	전국 참여자 199명·전담인력 69명·비교집단 133명 설문, 참여자 초점집단면담 20명, 6대 추진방향·로드맵
경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 개선방안 연구	경기복지재단	2024	2021~2023 행정데이터, 참여자 220명·종사자 30명 설문, 초점집단면담 19명, 델파이 15명
서울형 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리사업 평가체계 연구	서울시복지재단	2021	서울형 사업 특성, 시범사업 평가, 평가지표 방향
권리중심 공공일자리 시·도별 추진 현황	서미화의원실	2025	17개 광역지방자치단체 제출자료(2022~2025)
지방자치단체별 권리중심 공공일자리 운영 현황	전국장애인차별 철폐연대	2026	2026년 13개 지방자치단체 운영 현황·예산, 2020~2026년 지역별 노동자 수
권리중심 중증장애인맞춤형공공일자 리 협의 제안서	서울장애인차별 철폐연대	2026	서울시 사업 경과, 2027년 요구안, 특화일자리 심사기준 비교
경기도 장애인일자리 사업 현황	경기도	2025	연도별 예산·사업량·참여인원, 근무조건
법안·조례(안), 정책 동향 자료	국회, 서울특별시, 언론 등 김수경 외(2025), 민경선(2025), 황신영과 석희정(2025)	2023 ~202 6	특별법안, 장애인고용법 개정안, 서울시 조례 개정안 및 재의요구, 경기도 재정 여건
권리중심 공공일자리 관련 학술논문		2025	참여자·이해관계자 면담에 기초한 질적 연구. 참여 경험과 고용 불안에 관한 교차 검토

일부 수치는 공식 통계가 아닌 2차 자료를 활용하였는데, 2026년 경기도 참여자 약 880명은 전권협 경기지부의 토론회 기획안(2026)에, 2026년 지방자치단체별 사업량과 예산은 전국장애인차별철폐연대(2026)가 정리한 현황에, 경기도의 재정 비상 선언과 2026년 제2회 추가경정예산안의 감액 규모는 언론 보도(오마이뉴스, 2026; 인천일보, 2026)에 근거한다. 고용노동부

2027년 예산안의 근로지원인과 권리중심 공공일자리 관련 내용, 서울시의회 표결 결과와 재의결 전망도 언론 보도(뉴스서울, 2026; 뉴스핌, 2026; 머니투데이, 2026a, 2026b; 비마이너, 2026)에 근거하므로, 이 연구는 해당 수치를 인용할 때마다 출처와 기준 시점을 밝혔으며, 공식 집계로 다시 확인할 필요가 있는 수치는 본문에 그 점을 함께 제시하였다.

2. 분석 준거

권리중심 공공일자리의 성과가 이미 여러 연구에서 확인되었음에도 사업의 존속이 해마다 불확실한 것은 성과를 낳는 사업의 설계와 그 사업을 유지하는 제도적 조건이 서로 다른 문제이기 때문이며, 이 연구는 이 점에 주목하여 사업이 단체장 교체나 재정 여건의 변화에도 일정한 규모와 노동조건을 유지하면서 고유한 목적에 맞게 운영될 수 있는 상태를 지속가능성으로 보고, 이를 판단하는 기준을 여섯 차원으로 나누었다. 차원은 이론적 배경에서 CRPD 제8조·제27조와 일반논평 제8호로부터 도출한 국가의 법적·재정적 책임, 노동조건, 최저 기준, 성과의 판단 기준, 당사자 참여의 네 요소에, 선행연구(김기룡 외, 2025; 김기룡, 남용현, 2025; 석희정 외, 2024)와 최근의 사건에서 되풀이하여 쟁점이 된 영역을 결합하여 정하였다. 차원별 판단 질문과 주요 분석 지표는 <표 III-2>와 같다.

법적 안정성은 사업이 단체장 교체나 정책 기조의 변화에도 유지될 수 있는 법적 근거를 갖추었는지를 묻고 재정 안정성은 국가와 광역·기초 지방자치단체가 재원을 나누어 부담하는 구조를 갖추었는지를 묻는데, 두 차원은 서울시의 사업 종료(2023년 말)와 경기도의 재정 비상선언(2026)에서 쟁점으로 드러났다. 고용 안정성은 참여자가 연 단위 계약이 끝난 뒤에도 계속 일할 수 있는지를, 처우·지원 체계는 최종증장애인의 노동을 가능하게 하는 임금과 전담인력, 근로지원인이 충분한지를 다루며, 두 차원은 참여자와 전담인력 조사에서 확인된 쟁점이다. 성과관리 정합성은 평가가 사업의 고유한 가치를 측정하고 개선에 기여하는지를, 당사자 참여 구조는 노동자 당사자가 사업 운영과 정책 결정에 참여하는지를 검토하는데, 앞의 차원은 2025년 평가지표 개발 과정에서, 뒤의 차원은 수행기관 운영위원회 구성 조사에서 쟁점으로 드러났다.

<표 III-2> 권리중심 공공일자리 지속가능성 분석틀

차원	판단 질문	주요 분석 지표
① 법적 안정성	사업이 단체장 교체·정책 기조 변화에도 유지될 수 있는 법적 근거를 갖추었는가?	법률·조례 근거, 규정의 의무성, 정의·직무 규정
② 재정 안정성	안정적이고 분담된 재원 구조를 갖추었는가?	재원 구성(국비·도비·시군비), 중기재정계획 반영, 예산 변동성
③ 고용 안정성	참여자가 지속 가능한 노동자로서 고용을 보장받는가?	근무기간, 계약 형태, 퇴직급여, 참여 제한, 위탁기간
④ 처우·지원 체계	최종증장애인의 노동을 가능케 하는 지원이 충분한가?	임금·소득, 전담인력 배치기준, 근로지원인·활동지원, 사업비
⑤ 성과관리 정합성	평가가 사업의 고유 가치를 측정하고 개선에 기여하는가?	평가지표 구성, 결과 활용, 생산성 지표 회귀 여부
⑥ 당사자 참여 구조	노동자 당사자가 사업 운영과 정책 결정에 실질적으로 참여하는가?	운영위원회 참여, 의견 반영 구조, 지역 균형

각 차원의 판정은 충족, 부분 충족, 미흡의 세 단계로 하였는데, 충족은 판단 질문이 요구하는 조건이 법률·조례·지침에 규정되어 있고 실제 운영에서도 이행되고 있는 경우를, 부분 충족은 조건의 일부가 규정되거나 이행되고 있으나 규정과 이행 가운데 한쪽이 불완전하거나 일부 기관·기간에 한정되는 경우를, 미흡은 조건이 규정되어 있지 않거나 규정이 있더라도 그 조건을 보장하지 못하여 판단 질문과 반대 방향의 사실이 확인되는 경우를 말한다. 판정 결과는 분석 결과의 종합 평가에서 차원별로 제시하였는데, 판정은 연구자의 판단이므로 판정의 근거가 된 수치와 사실을 판정과 함께 제시하여 독자가 그 판단을 검토할 수 있도록 하였다.

여섯 가지 차원과 별도로 사업의 성과와 최근 제도화 동향을 분석 항목으로 두었는데, 성과를 따로 분석한 것은 높은 성과와 불안정한 고용 조건이 함께 나타나는 현상 자체가 지속가능성 문제를 드러내는 현상이기 때문이고, 동향을 따로 분석한 것은 2026년의 입법·예산·조례 변화가 여섯 가지 차원의 조건을 바꾸고 있기 때문이다. 또한 여섯 가지 차원은 서로 연결되어 있어서, 국가 법률 근거가 없으면 사업은 지방정부의 재량사업이 되고 재량사업은 연 단위 보조금으로 편성되며 연 단위 보조금은 12개월 미만의 근로계약과 매년 반복되는 공모로 이어진다. 반면 성과관리와 당사자 참여 구조는 사업이 어떤 방향으로 운영되는지를 정하는 질적 조건이어서, 법적·재정적 기반이 갖추어지더라도 이 두 차원이 취약하면 사업은 생산성 지표나 행정 편의에 따라 운영될 수 있다.

3. 분석 절차

분석은 세 단계로 진행하였다. 첫째, 자료별로 수치와 연도, 법령·조례 조문, 인용문을 추출하여 기준 시점과 산출 방식을 함께 기록하였는데, 경기도 참여자 수는 2025년 6월 실제 참여 인원(776명), 보조금 지원 정원(792명), 연중 입·퇴사자를 포함한 연인원(2023년 610명)처럼 산출 기준에 따라 달라지므로 이 연구는 수치를 제시할 때마다 그 기준을 밝혔다. 자료 사이에 수치가 다를 때에는 기준 시점과 출처를 함께 적고, 경기도의 연도별 시계열은 경기도(2025)를, 시·도 간 비교는 2025년까지는 서미화의원실(2025)을, 2026년은 전국장애인차별철폐연대(2026)를 기준으로 삼았다.

둘째, 같은 쟁점을 다른 연구진이 다른 자료로 분석한 결과와 대조하여 연구자가 수행한 조사의 결과가 일치하는지를 확인하였다. 경기도 수행기관의 실태는 응답률 100%의 전수조사 자료를 주자료로 택하였는데, 이는 수행기관 사이의 예산 집행, 고용장려금 재투자, 전담인력 배치의 편차가 커서 일부 기관의 응답으로는 그 편차를 확인하기 어렵기 때문이며, 경기복지재단의 행정데이터와 설문(석희정 외, 2024)은 2021~2023년의 시계열과 참여자·종사자의 인식을 확인하는 데, 학술논문은 질적 결과를 대조하는 데 활용하였다. 연구자가 개발에 참여한 2025년 평가지표 역시 검토 대상에서 제외하지 않고, 현장의 문제 제기를 근거로 그 한계도 함께 다루었다.

셋째, 분석 결과를 여섯 차원으로 분류하여 차원별로 판정하고, 판정이 부분 충족이나 미흡인 차원마다 그 원인이 되는 현황을 정한 뒤 법률·정부·경기도의 과제를 도출하였으며, 각 과제에는 대응하는 현황과 추진 주체, 근거, 시기를 함께 적었다. 보고서의 표를 인용할 때에는 원자료의 표 번호를, 원문을 직접 인용할 때에는 쪽수를 붙였고, 법령과 조례는 원문과 개정안

대비표의 조문을 인용하였고 소요 재원의 추계 가정은 표의 주석에 밝혔다. 수치와 인용은 원 자료에서 작성한 발췌 기록과 2026년 10월 11일에 다시 대조하였다. 이상의 자료와 분석 준거, 절차를 정리하면 [그림 III-1]과 같다.



[그림 III-1] 연구의 분석틀과 절차

IV. 분석 결과

1. 전국 권리중심 공공일자리의 운영 실태

1) 도입과 확산 경과

전국 권리중심 공공일자리의 도입 경과를 검토한 결과, 이 사업은 장애인 당사자 운동의 요구를 지방정부가 받아들여 만든 상향식 정책으로 나타났다. 2017년 말 장애인 단체들은 한국장애인고용공단 서울지사를 약 85일간 점거하면서 ‘중증장애인 공공일자리 1만 개 보장’과 ‘최저임금 적용제외 폐지’를 요구하였고, 2019년 서울시청 점거 농성을 거친 뒤에야 서울시가 2020년 7월 11개 보조사업자와 약 260명 규모의 시범사업을 도입하였다(김기룡 외, 2025; 석희정 외, 2024). 운동의 요구가 정책으로 바뀌기까지 3년 가까이 걸렸다는 사실은 이 사업이 행정의 기획보다 당사자의 압력에서 출발하였음을 의미하며, 이와 같은 기원은 이후 권익옹호 직무의 정당성을 둘러싼 논쟁에도 영향을 미친 것으로 볼 수 있다.

서울시에 이어 경기도가 2021년 5개 수행기관, 25명 규모의 시범사업을 시작하였고(경기도, 2025; 석희정 외, 2024) 전남이 7개월간의 시범사업을 운영하는 등(김기룡 외, 2025) 사업은 광역지방자치단체를 중심으로 확산되었다. 2022년부터 2025년 사이에는 경남·인천·강원·전북·부산·광주·충북 등 광역지방자치단체와 춘천·제천·시흥·광주 서구 등 기초지방자치단체가 사업을 도입하여 2025년에는 9개 광역과 4개 기초, 모두 13개 지역에서 사업이 운영되었다(김기룡, 남용현, 2025). 서울시 사업은 2022년 350명(예산 약 45.6억 원), 2023년 400명(약 58.0억 원)으로 늘었고 2023년에는 1~12월 인건비와 연중 참여자의 퇴직금을 편성하였으나(서미화의원실, 2025; 서울장애인차별철폐연대, 2026), 서울시는 2023년 7월부터 집회·시위·캠페인을 직무에서 제외하고 권익옹호 직무를 체육시설·병원·도서관 등의 서비스업 보조 직무로 바꾸었으며(비마이

너, 2023) 2023년 말 사업을 종료하고 2024년 예산을 편성하지 않아 노동자 약 400명과 전담 인력 약 50명이 일자리를 잃었다(비마이너, 2024; 전국장애인차별철폐연대 외, 2024).

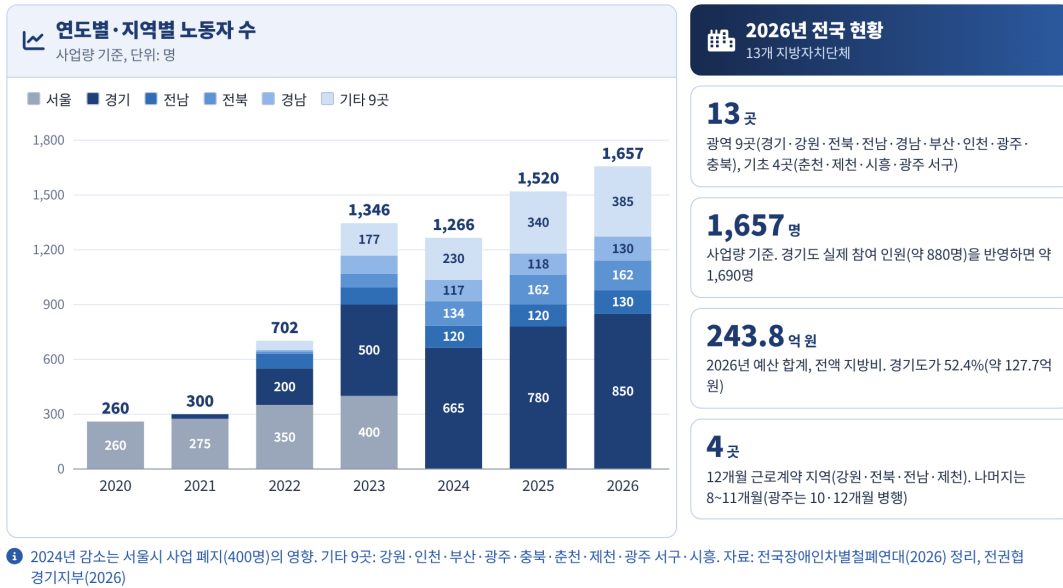
국회 제출자료에 따른 전국 사업 규모를 검토한 결과는 <표 IV-1>과 같다. 사업 규모는 2022년 6개 지역 692명에서 2025년 13개 지역 1,521명으로 2.2배가 되었고 같은 기간 예산은 약 73.8억 원에서 약 185억 원으로, 전담인력은 37명에서 163명으로 늘어난 것으로 나타났다. 2026년에는 13개 지방자치단체(광역시 9곳, 기초 4곳)의 사업량이 1,657명이고 경기도의 실제 참여 인원(약 880명)을 반영하면 약 1,690명이 일하고 있으므로(전권협 경기지부, 2026; 전국장애인차별철폐연대, 2026), 사업은 서울시의 사업 종료에도 불구하고 전체 규모를 꾸준히 키워왔다고 할 수 있는데, 이와 같은 증가는 상당 부분 경기도의 사업 확대에 따른 것으로, 경기도는 2025년 전국 참여자의 52.1%와 전국 예산의 53.9%를 차지하였다(서미화의원실, 2025).

<표 IV-1> 전국 권리중심 공공일자리 추진 현황(2022~2025)

구분	2022년	2023년	2024년	2025년	증감률
참여자 수(명)	692	1,375	1,256	1,521	119.8%
예산(천 원)	7,381,094	16,840,031	15,472,996	18,502,175	150.7%
수행기관 수(개소)	40	108	118	146	265.0%
전담인력 수(명)	37	113	125	163	340.5%
시행 지역 수(곳)	6	9	10	13	116.7%

※ 자료: 서미화의원실(2025). 광역지방자치단체 제출자료(2025. 4. 기준) 재구성. 증감률은 2022년 대비 2025년 기준임

2024년에 전국 참여자 수가 1,375명에서 1,256명으로 줄어든 것은 2023년 400명 규모였던 서울시 사업이 종료된 영향이며, 서울을 제외한 지역에서는 같은 기간 사업 물량이나 예산이 대체로 늘었다. 한 지역의 폐지가 전국 규모를 일시적으로 줄일 만큼 사업이 소수 지역에 집중되어 있다는 점은 가장 큰 사업 지역인 경기도의 예산 결정이 전국 사업의 규모와 방향에 직접 영향을 미친다는 것을 의미하며, 경기도의 2027년 예산 결정이 지닌 무게도 이와 같은 집중 구조에서 비롯된다고 볼 수 있다. 전국장애인차별철폐연대(2026)가 정리한 사업량 기준 시계열로 2020년 서울시 도입부터 2026년까지의 지역별 추이를 보면 [그림 IV-1]과 같은데, 자료마다 집계 기준이 달라 <표 IV-1>, <표 IV-3>과 수치에 일부 차이가 있다(예: 경기도의 2025년 사업량은 [그림 IV-1]에서 780명, <표 IV-3>에서 730명).



[그림 IV-1] 전국 권리중심 공공일자리의 연도별·지역별 노동자 수(2020~2026)

※ 자료: 전국장애인차별철폐연대(2026), 전권협 경기지부(2026)를 바탕으로 연구자 작성. 사업량 기준

2) 지역별 운영 구조의 편차

권리중심 공공일자리는 국가 사업이 아니어서 사업 명칭과 근거, 재원 구조, 근로시간, 사업 기간, 담당인력 기준을 지역마다 따로 정하고 있으며, 시·도별 운영 현황을 검토한 결과는 <표 IV-2>와 같다. 13개 시행 지역 가운데 별도의 조례 근거를 갖춘 곳은 경기·전북 등 일부이고 나머지 지역은 기존 장애인 일자리 사업의 일환으로 사업을 운영하고 있으며, 강원·인천·광주 서구는 사업명에 ‘권리중심’이라는 표현을 쓰지 않는 것으로 나타났다. 재원 구조는 광역 단독(경기·광주), 기초 단독(춘천·제천·시흥·광주 서구), 광역·기초 매칭(강원·전북·전남·경남·부산·인천·충북)으로 나뉘는데, 매칭 지역 가운데 전북은 도와 시·군이 2 : 8, 전남·경남·충북은 3 : 7로 비용을 분담하고 있어 기초지방자치단체의 부담이 큰 편이다(전권협, 2025; 전국장애인차별철폐연대, 2026).

<표 IV-2> 시·도별 권리중심 공공일자리 운영 현황(2026)

지역	노동자 (명)	주당 근로시 간	재원 분담	전담인력 배치기준	근로계약	위탁기간	2026년 예산 (백만 원)
경기도	850	20·16	도비 전액	10명당 1명	11개월	2년	12,769
강원도	59	15	도 50 : 시군 50	10명당 1명	12개월	3년	883
전북	162	15	도 20 : 시군 80	10명당 1명	12개월	매년·3년 혼재	2,426
전남	130	15	도 30 : 시군 70	5명당 1명	12개월	매년·3년 혼재	2,373
경남	130	15	도 30 : 시군 70	기관당 1명	9개월	3년	1,689
부산	77	16	시 50 : 구 50	기관당 1명	10개월	매년	1,073
인천	74	15	시 50 : 구 50	10명당 1명	10개월	매년	882
광주	35	15	시비 전액	5명당 1명	10·12개 월	3년	640
충북	50	15	도 30 : 시군 70	10명당 1명	9개월	매년	576
춘천	40	15	시비 전액	10명당 1명	10개월	매년	423
제천	20	14	시비 전액	10명당 1명	12개월	매년	249
시흥	10	16	시비 전액	기관당 1명	9개월	매년	166
광주 서구	20	14	구비 전액	5명당 1명	8개월	매년	235
합계	1,657	14~20	전액 지방비	-	12개월 4 곳	-	24,383

※ 자료: 전국장애인차별철폐연대(2026)의 2026년 시·도별 현황 재구성. 노동자는 사업량 기준이며 경기도의 실제 참여 인원은 약 880명임(전권협 경기도지부, 2026). 예산은 천 원 단위 원자료를 백만 원으로 반올림하여 행의 합과 합계가 다를 수 있음.

같은 직무를 수행하더라도 거주 지역에 따라 노동조건과 지원 수준이 달라지는 것으로 나타났다. 전담인력 배치기준은 참여자 5명당 1명(전남·광주·광주 서구)에서 10명당 1명(경기 등)까지 두 배 차이가 나고 경남·부산·시흥은 기관당 1명을 두며, 주당 근로시간은 14~20시간, 근로계약 기간은 8~12개월, 수행기관 위탁기간은 매년에서 3년까지로 지역마다 다르다(전국장애인차별철폐연대, 2026). 12개월 근로계약을 운영하는 지역은 강원·전북·전남·제천의 4곳이고 광주는 10개월과 12개월을 병행하므로, 1년 이상 계속근로를 요건으로 하는 퇴직급여는 대부분의 지역에서 적용되지 않고 있다. 2026년 13개 지방자치단체의 예산은 합계 약 243.8억 원으로 모두 지방비였다.

이와 같은 편차는 사업 설계의 다양성이라기보다 각 지방자치단체의 재정 여력과 정책 의지가 그대로 노동조건으로 옮겨진 결과로 볼 수 있다. 중앙정부의 재정 지원이 없는 상태에서 기초지방자치단체가 비용의 70~80%를 부담하는 지역은 사업을 늘리기 어렵고, 광역지방자치단체가 전액을 부담하는 경기도는 사업을 빠르게 키울 수 있었지만 도 재정의 변화에 그대로 노출되는데, 지역 간 노동조건의 차이를 줄일 국가 차원의 최소 기준은 아직 마련되지 않은 것으로 나타났다으므로, 지역 간 편차를 줄이는 문제는 개선 과제에서 법률과 표준 운영지침의 과제로

다시 다룬다.

2. 경기도 사업의 운영 실태

1) 사업 연혁과 추진체계

경기도 사업의 연혁을 검토한 결과, 권리중심 일자리는 기존의 장애인 맞춤형 일자리 공모 사업 안에서 별도 유형으로 시작되어 민선 8기 공약사업으로 확대된 것으로 나타났다. 경기도는 2018년부터 「장애인복지법」 제21조와 「경기도 장애인 일자리 창출 및 장애인 고용촉진·직업재활 지원 조례」에 근거하여 중복·뇌병변·발달장애인 등 중증장애인에게 적합한 일자리를 발굴하는 ‘장애인 맞춤형 일자리 공모사업’을 시행하였고, 2021년 그 안에 장애유형별 맞춤형 일자리(유형 I)와 구별되는 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리(유형 II)를 시범 도입하였다(김기룡, 남용현, 2025). 권리중심 일자리는 민선 8기 공약사업으로 채택되면서 빠르게 늘었으며(석희정 외, 2024), 민선 8기 도지사는 2026년까지 노동자 1,000명을 고용하겠다고 약속하였다(비마이너, 2024).

사업의 추진체계는 2025년에 크게 바뀌어, 경기도는 2025년부터 경기복지재단(경기도장애인복지종합지원센터 누림)에 사업 운영을 위탁하고 수행기관 협약기간을 약 2년(2025. 2.~2026. 12.)으로 정하였으며(경기도, 2025), 위탁기관은 1월 공고, 서류심사와 대면심사, 2월 협약과 보조금 교부, 2~12월 운영과 상반기 현장점검, 연말 평가·정산의 순서로 사업을 관리하고 있다. 수행기관 선정심사는 기관평가 30점, 사업평가 40점, 예산평가 30점으로 구성되어 있으나(김기룡, 남용현, 2025), 이 심사는 사업계획서를 중심으로 한 사전심사이기 때문에 2025년 평가지표가 개발되기 전까지는 사업의 성과를 평가하여 다음 선정에 반영하는 장치가 없었던 것으로 나타났다.

2025년 1월 개정 조례는 권리중심 일자리의 근거를 처음으로 조례에 담았는데, 제5조의4 제3호는 도가 제공하도록 노력해야 할 적합 일자리에 ‘권리옹호형·문화·예술형·인식개선형’ 중증장애인 일자리를 넣었고, 제6조의4는 경제활동을 하지 않거나 최저임금이 적용되지 않는 중증장애인을 우선 지원하기 위하여 도지사가 예산의 범위에서 위탁기관 참여자 8명당 1명 기준의 전담자 인건비, 장애인자립생활지원센터의 자립생활 프로그램 연계, 장애인 평생교육시설 연계 등을 지원할 수 있도록 하였다. 다만 이 조항들은 ‘노력’과 ‘할 수 있다’는 재량규정으로 되어 있어 조례 개정이 곧 지원 기준의 이행으로 이어지지는 않았는데, 이 문제는 뒤에서 법적 안정성의 문제로 다시 다룬다.

이와 같은 추진체계를 주체별로 정리하면 [그림 IV-2]와 같다. 경기도는 조례와 공모계획으로 사업의 기준을 정하고 도비로 재원 전액을 부담하며, 경기도의회는 조례 개정과 본예산 의결로 사업의 존속과 규모를 결정한다. 위탁기관인 경기복지재단은 공모와 선정, 협약과 보조금 교부, 현장점검, 성과평가와 정산을 맡고, 수행기관은 참여자와 근로계약을 맺고 전담인력을 두어 직무를 조직한다. 근로지원인과 장애인 고용장려금은 한국장애인고용공단을 통해 별도로 연계되며, 고용노동부의 2027년 정부 예산안에는 관련 연구용역 예산만 반영되어 국비는 아직 투입되지 않고 있다(비마이너, 2026). 재원과 기준은 경기도가, 운영 관리는 위탁기관이, 고용은 수행기관이 맡는 이 3단계 위탁 구조는 운영의 전문성을 높였으나, 경기도의 예산 결정이 수행

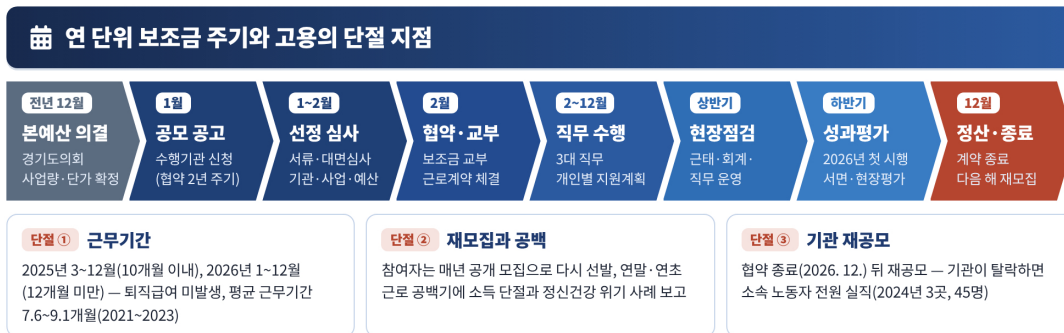
기관을 거쳐 참여자의 고용으로 곧바로 이어지는 구조이기도 하다.



[그림 IV-2] 경기도 권리중심 공공일자리의 운영 체계

※ 자료: 경기도(2025), 김기룡과 남용현(2025), 석희정 외(2024), 전국장애인차별철폐연대(2026), 비마이너(2026)를 바탕으로 연 구자 작성

연간 운영 주기를 참여자의 고용 관점에서 보면 [그림 IV-3]과 같다. 본예산 의결에서 공모와 선정, 협약과 근로계약, 직무 수행과 점검, 평가와 정산으로 이어지는 주기는 해마다 반복되는 보조금 사업의 절차이지만, 이 주기에 맞추어 근무기간이 10~11개월로 정해지고 참여자를 매년 다시 모집하며 협약이 끝나면 수행기관을 다시 공모하므로, 참여자의 고용은 근무기간, 재모집, 기관 재공모의 세 지점에서 끊길 수 있다. 이 세 지점의 문제는 뒤에서 고용 안정성의 문제로 다시 검토한다.



[그림 IV-3] 연간 운영 주기와 고용의 단절 지점

※ 자료: 경기도(2025), 김기룡과 남용현(2025), 석희정 외(2024), 비마이너(2024)를 바탕으로 연구자 작성

2) 사업 규모의 변화

경기도 권리중심 일자리의 연도별 추진 실적을 검토한 결과는 <표 IV-3>과 같다. 예산은 2021년 2.5억 원에서 2025년 6월 92.5억 원으로 37배가 되었고 참여자는 26명에서 776명으로 약 30배가 된 것으로 나타났으며, 같은 공모사업에 속한 장애유형별 맞춤형 일자리의 예산이 같은 기간 2.5억 원에서 4.5억 원으로 늘고 참여자가 40명 수준에 머문 것과 비교하면(김기룡, 남용현, 2025), 경기도는 장애인 맞춤형 일자리 공모사업의 재원 대부분을 권리중심 일자리에 집중해 왔다고 할 수 있다. 다만 2025년 예산과 참여자 수는 6월 기준(92.5억 원, 776명)과 연간 예산·보조금 지원 정원 기준(99.8억 원, 792명)이 서로 달라, 이 연구는 수치마다 기준 시점을 함께 표기하였다.

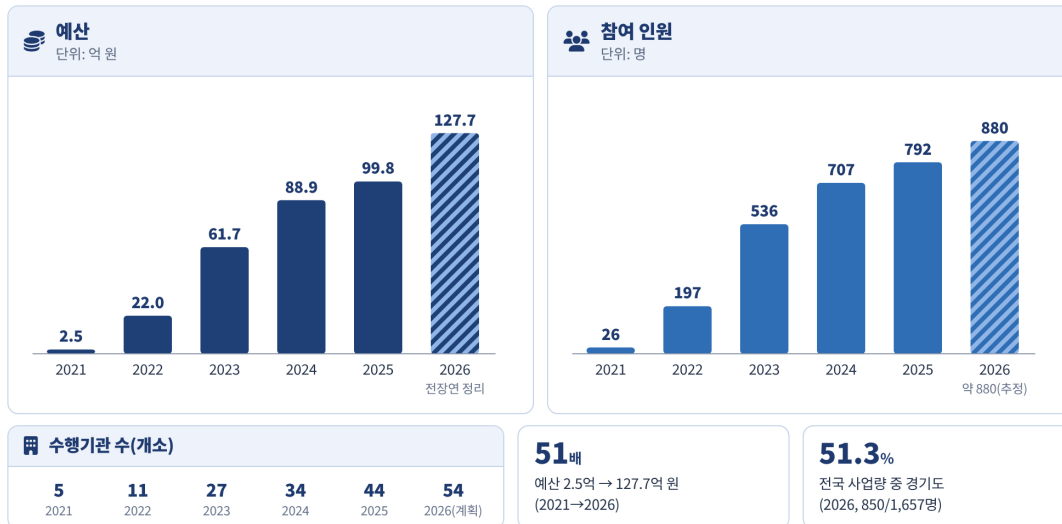
<표 IV-3> 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리 연도별 추진 실적

연도	예산(백만 원)	사업량(명)	참여 인원(명)	수행기관(개소)
2021	250	25	26	5
2022	2,200	200	197	11
2023	6,165	500	536	27
2024	8,889	665	707	34
2025	9,249(6월) / 9,979(연간)	730	776(6월) / 792(정원)	44
2026	12,769	850(계획)	약 880	54 내외(계획)

※ 자료: 경기도(2025); 김기룡과 남용현(2025) <표 III-6>; 석희정 외(2024); 서미화의원실(2025); 김기룡(2026); 전권협 경기지부(2026). 2025년 연간 예산과 792명(보조금 지원 노동자 정원)은 서미화의원실(2025) 기준이고, 2025년 수행기관 수는 김기룡과 남용현(2025)의 전수조사 기준(권리중심 44개소)이며 경기도(2025) 자료의 46개소는 장애유형별 일자리 수행기관을 포함한 수치임. 2026년 사업량과 수행기관 수는 공모계획 기준임. 2023년 참여 인원은 석희정 외(2024)의 행정데이터(연중 입·퇴사 포함 연인원)로는 610명임. 2026년 예산은 전국장애인차별철폐연대(2026)가 정리한 2026년 예산액임

수행기관도 2021년 5개소에서 2022년 11개소, 2023년 27개소를 거쳐 2025년 44개소로 늘었고, 2026년 공모계획은 전체 63개소 895명 가운데 권리중심 일자리 54개소 850명을 상정하였다(김기룡, 2026). 2026년 실제 참여자는 약 880명으로 알려져 있으므로(전권협 경기지부, 2026), 민선 8기에 제시된 1,000명 목표까지는 약 120명이 남아 있는 것으로 볼 수 있다. 다만 2026년 공모계획의 사업량(850명)과 토론회 기획안에 제시된 실제 참여자 수(약 880명)는

산출 기준이 서로 다르므로, 정확한 참여자 수는 경기도의 공식 집계로 확인할 필요가 있다. 2026년 예산은 약 127.7억 원으로 같은 자료의 2025년 예산(약 101.9억 원)보다 약 25% 늘었으며(전국장애인차별철폐연대, 2026), 예산과 참여 인원, 수행기관 수의 연도별 추이는 [그림 IV-4]와 같다.



[그림 IV-4] 경기도 권리중심 일자리의 사업 규모 추이(2021~2026)

※ 자료: <표 IV-3>과 같음. 2026년 예산은 전국장애인차별철폐연대(2026), 참여 인원은 전권협 경기지부(2026) 기준

그러나 규모가 커지는 과정에서도 개별 참여자의 고용은 끊길 수 있었는데, 2024년 경기도는 당초 700명 고용 계획을 도의회 심의 과정에서 665명으로 줄였고, 수행기관 공모에서 기존 기관 3곳이 탈락하면서 그 기관의 노동자 45명이 일자리를 잃었다(비마이너, 2024). 수행기관을 공모로 다시 선정하는 구조에서는 사업 총량이 늘어나는 해에도 기관의 탈락이 곧 소속 노동자의 실직으로 이어지므로, 사업 규모의 성장만으로는 참여자의 고용 안정을 판단하기 어렵다.

3) 운영 기준

2025~2026년 경기도 권리중심 일자리의 주요 운영 기준을 검토한 결과는 <표 IV-4>와 같다. 참여자는 최저임금 수준의 임금으로 주 16시간 또는 20시간 일하고 근무기간은 12개월 미만으로 설정된 것으로 나타났으며, 사업 대상은 경기도에 사는 만 18세 이상 미취업 중증장애인이고 중복·뇌병변·발달장애인과 최근 지역사회로 자립한 중증장애인을 우선 선발한다. 참여자는 매년 공개 모집으로 선발되며 2025년 조사에서 권리중심 수행기관은 모두 공개모집을 하였고 93.2%가 선발기준을 미리 정하여 공개하였다고 답하였다(김기룡, 남용현, 2025).

근무 유형은 월 80시간(주 20시간)과 월 64시간(주 16시간)이며 두 유형의 채용 비율이 2 : 8로 정해져 있어 참여자 다수가 주 16시간 근무에 배치되고, 급여는 2025년 최저시급 10,030 원과 주휴수당을 적용하여 월 1,048,140원과 838,510원이다. 근무기간은 2025년 3~12월(10개월 이내), 2026년 1~12월(12개월 미만)로 설정되어 있으며, 참여자는 고용보험에 가입해야 하고 2025년 조사에서 권리중심 수행기관 44곳은 모두 4대 사회보험에 가입하고 있었다(김기룡,

남용현, 2025). 이와 같은 근무 유형과 근무기간은 참여자의 월 소득을 84만~105만 원 수준에 묶어 두는 동시에 퇴직급여가 발생하지 않는 계약 구조를 만들며, 이 문제는 뒤에서 고용 안정성과 처우·지원 체계의 문제로 다시 다룬다.

경기도의 보조금은 참여자 인건비, 참여자 10명당 1명의 전담인력 인건비(2025년 월 2,096,270원), 사회보험료 기관부담분에 해당하는 운영비(참여자 월 80시간 기준 1인당 월 146,740원, 월 64시간 기준 117,390원, 전담인력 293,480원)로 구성되며, 보수와 사회보험료 외의 사업비는 지원하지 않는다. 수행기관이 받는 장애인 고용장려금은 중증장애인 일자리 창출 사업에 전액 사용하도록 되어 있고, 수행기관은 장애인자립생활지원센터, 장애인복지단체, 비영리법인·단체, 사회적협동조합 등 가운데 서류심사와 대면심사로 선정된다. 지원 대상에서 제외되는 기관에는 ‘최근 3년 이내에 불법시위를 주최·주도하거나 적극 참여한 단체’ 등이 포함 되어 있다(김기룡, 남용현, 2025, p. 49).

<표 IV-4> 경기도 권리중심 일자리 주요 운영 기준(2025~2026)

구분	주요 내용
대상	경기도 거주 만 18세 이상 미취업 중증장애인. 중복·뇌병변·발달장애인과 최근 지역사회로 자립한 중증장애인 우선
직무	장애인 권익옹호 활동, 문화예술 활동, 장애인 인식개선 활동
근무시간	월~금 근무 원칙. 월 80시간(주 20시간)과 월 64시간(주 16시간) 근무 채용 비율 2 : 8
급여	최저시급 적용, 주휴수당 포함. 2025년 기준 월 1,048,140원(월 80시간), 월 838,510원(월 64시간)
근무기간	2025년 3~12월(10개월 이내), 2026년 1~12월(12개월 미만). 참여자는 매년 공개 모집하여 선발
전담인력	참여자 10명당 1명(주 40시간) 인건비 지원(2025년 월 2,096,270원)
지원 범위	참여자·전담인력 보수 및 사회보험료(기관부담분). 그 외 사업비는 지원하지 않음
고용장려금	수행기관이 받는 장애인고용장려금은 중증장애인 일자리 창출 사업에 전액 사용
수행기관	장애인자립생활지원센터, 장애인복지단체, 비영리법인·단체, 사회적협동조합 등. 서류·대면심사로 선정

※ 자료: 김기룡과 남용현(2025) <표 III-1>~<표 III-3>(경기도장애인복지종합지원센터 2025년 공모 공고 기준) 재구성

4) 참여자와 수행기관의 특성

경기도 참여자의 특성을 검토한 결과, 사업이 확대되면서 참여자의 연령과 장애유형이 다양해졌으나 평균 근무기간은 해마다 1년에 크게 못 미친 것으로 나타났다. 2023년 행정데이터에서 연중 입·퇴사자를 포함한 참여자 610명의 평균 연령은 38.2세였고 20대가 39.2%, 지적장애인이 63.0%, 기초생활수급자가 33.9%였으며, 2021년과 비교하면 20대 비율은 22.2%에서 39.2%로 높아지고 기초생활수급자 비율은 59.3%에서 33.9%로 낮아졌고 참여자의 장애유형은 4개에서 13개로 늘었다(석희정 외, 2024). 같은 기간 참여자의 평균 근무기간은 2021년 7.85개월, 2022년 9.12개월, 2023년 7.62개월이었다(석희정 외, 2024).

2024년 경기도 참여자 220명 조사에서 참여자의 월평균 수입은 756,822원이었고, 기초생활수급자 62명의 수급비는 참여 전 평균 679,067원에서 참여 후 552,039원으로 약 12만 원 줄었다(석희정 외, 2024). 이전에 취업한 경험이 있는 참여자는 31.4%에 그쳤고 참여 경로는 이

미 참여하고 있는 지인을 통한 경우(38.6%)와 수행기관의 제안(30.0%)이 대부분이었으며, 참여 이유는 사회적 관계 형성(26.4%), 생계비 마련(25.5%), 사회적 가치 창출(24.5%)이 비슷한 비중을 차지하였다(석희정 외, 2024). 노동 경험이 적은 중증장애인이 주로 당사자 단체의 연결망을 통해 사업에 들어오고 있다는 점은 이 사업이 기존 고용서비스가 닿지 못한 집단에 도달하고 있음을 의미하는 동시에, 사업이 수행기관 회원을 중심으로 운영될 가능성도 함께 보여준다.

2025년 조사에서 권리중심 수행기관 44곳 가운데 장애인자립생활지원센터는 20곳(45.5%)으로 가장 많았고 비영리법인 11곳(25.0%), 비영리민간단체와 사회적협동조합이 각 5곳(11.4%)이었으며(김기룡, 남용현, 2025), 수행기관은 수원(8곳)과 안산(6곳) 등 24개 시·군에 분포하여 2024년의 18개 시·군에서 운영 지역이 늘었다. 그러나 2023년 기준 수행기관의 81.4%와 참여자의 81.6%가 경기 남부에 있었을 만큼 남부 편중이 뚜렷하고 나머지 7개 시·군에는 권리중심 수행기관이 없는 것으로 나타났다(김기룡, 남용현, 2025; 석희정 외, 2024). 기관당 평균 참여자는 17.93명이었는데 전담인력 가운데 일자리지원 현장 경력이 3년 미만인 사람이 61.3%였고 참여자 1인당 근무공간은 평균 9.70㎡로 장애유형별 수행기관(26.03㎡)의 약 37% 수준이었으므로(김기룡, 남용현, 2025), 수행기관의 인력과 공간은 사업 규모의 증가를 따라가지 못하고 있다고 볼 수 있다.

5) 운영 프레임의 종합

경기도 사업의 운영 체계와 실적을 투입·활동·산출·성과·영향의 운영 프레임으로 종합하면 [그림 IV-5]와 같다. 투입은 2026년 약 127.7억 원의 도비와 참여자 인건비, 10명당 1명의 전담인력, 근로지원인과 고용장려금 재투자로 구성되고, 활동은 공모와 근로계약, 개인별 일자리 지원계획, 권익옹호·문화예술·인식개선의 3대 직무, 활동 기록과 현장점검으로 이어진다. 산출은 2023년 활동 프로그램 297개와 활동 실적 7,613회로 나타났고, 성과는 참여자의 삶의 만족도와 노동자 정체성, 지역사회의 사회적 변화 사례로 확인되며, 이 성과는 CRPD 제8조의 인식 제고와 제27조의 노동권을 함께 이행하는 영향으로 이어진다.



[그림 IV-5] 경기도 권리중심 공공일자리의 운영 프레임

※ 자료: 석희정 외(2024), 김기룡 외(2025), 김기룡과 남용현(2025), 전국장애인차별철폐연대(2026)를 바탕으로 연구자 작성

이 프레임은 성과를 낳는 운영 과정과 그 과정을 유지하는 조건을 구분하여 보여준다. 법적 근거와 재정, 고용 형태는 운영 과정 전체를 떠받치는 기반 조건이고, 처우·지원 체계는 투입의 수준을, 성과관리는 산출과 성과가 다음 해의 운영으로 환류되는 방식을, 당사자 참여는 무엇을 성과로 볼지를 정하는 거버넌스를 이룬다. 이 연구가 사업의 성과와 지속가능성을 제약하는 문제점을 나누어, 앞에서는 운영 과정의 결과를, 뒤에서는 기반 조건과 환류·거버넌스의 문제를 검토한 것은 이 때문이며, 프레임의 각 요소는 여섯 차원의 분석 증거와 대응한다.

3. 경기도 사업의 성과

1) 참여자의 삶의 질과 노동자 정체성의 변화

경기도 참여자의 삶의 만족도 변화를 검토한 결과는 <표 IV-5>와 같다. 참여 전후의 삶의 만족도는 9개 영역 가운데 8개 영역에서 높아졌고 상승 폭은 ‘사람들을 만나는 기회’(+1.25), ‘소비의 자유로움’(+1.15), ‘정신적 건강’(+1.11) 순으로 큰 것으로 나타났는데(석희정 외, 2024), 상승 폭이 큰 세 영역 가운데 두 영역이 사회적 관계와 정신건강에 관한 것이라는 점은 이 일자리가 참여자에게 매일 출근하여 사람을 만나고 역할을 맡는 경험을 제공하였음을 의미한다. 반면 ‘생활비 여유’만은 3.47점에서 3.16점으로 낮아졌는데, 이는 최저임금 수준의 단시간 임금과 근로소득에 따른 수급비 감소가 실질 소득의 개선을 제약한 결과로 볼 수 있으며, 이 조사가 한 시점에서 참여 전과 후를 함께 묻는 회고식 측정이었다는 점에서 변화 폭이 실제보다 크게 나타났을 가능성도 고려할 필요가 있다.

<표 IV-5> 경기도 권리중심 일자리 참여 전·후 삶의 만족도 변화

영역	참여 전	참여 후	변화
사람들을 만나는 기회	2.17	3.42	+1.25
소비의 자유로움	1.97	3.12	+1.15
정신적 건강	2.16	3.27	+1.11
일상생활 자신감	2.29	3.36	+1.07
전반적인 삶의 질 여건	2.34	3.30	+0.96
일상생활 만족도	2.39	3.28	+0.89
신체적 건강	2.30	3.15	+0.85
가족관계	2.66	3.31	+0.65
생활비 여유	3.47	3.16	-0.31

※ 자료: 석희정 외(2024) <표 III-43>. 4점 척도, n=220. 단일 시점 설문에서 참여 전·후를 함께 응답한 회고식 측정임

전국 조사에서도 참여자의 사업 성과 인식은 5점 만점에 4.28점, 직무 만족도는 4.16점으로 복지일자리 참여자보다 유의하게 높은 것으로 나타났다(김기룡 외, 2025). 성과 인식의 세부 항목은 장애인식 개선 기여 4.42점, 일자리 창출 기여 4.43점, 사회참여 확대 4.31점, 삶의 질 향상 4.26점, 자립생활 증진 4.20점으로 모두 4점을 넘었고, 계속 참여를 희망한 비율은 97.0%였으며 그 이유로는 적성(19.3%)과 자기 발전(18.6%)이 많이 꼽혔고, 경기도 참여자 조사에서도 현재 기관에서 계속 일하기를 원한 비율이 97.3%였다(석희정 외, 2024). 그러나 이 일자리를 택한 이유로 ‘이 일자리 말고는 대안이 없어서’를 고른 응답도 20.0%였으므로, 높은 만족도의 일부는 최종증장애인에게 다른 노동 기회가 거의 없다는 사정과 함께 해석할 필요가 있다.

권리중심 공공일자리와 복지일자리 참여자의 성과와 근로조건을 비교한 결과는 <표 IV-6>과 같다. 권리중심 참여자의 직무 만족도와 성과 인식, 직업 안정성 만족도는 복지일자리 참여자보다 높았지만 상용근로자 비율은 0.0%로 복지일자리(56.7%)와 대조되었다(김기룡 외, 2025). 월 소득 100만 원 미만 비율(92.5%)과 고용 불안정을 가장 큰 어려움으로 꼽은 비율(33.5%)도 권리중심 참여자에게서 더 높게 나타났으므로, 사업의 효과는 여러 지표에서 확인되었으나 그 효과를 유지할 고용 조건은 갖추어지지 않았다고 볼 수 있으며, 이와 같은 불일치는 다음에서 다룰 구조적 문제와 직접 연결된다.

<표 IV-6> 권리중심 공공일자리와 복지일자리 참여자의 성과 및 근로조건 비교

구분	권리중심 공공일자리	복지일자리	비고
직무 만족도(5점)	4.16	3.80	p<.05
사업 성과 인식(5점)	4.28	3.87	p<.01
직업 안정성 만족(5점)	4.10	3.56	p<.05
계속 참여 희망	97.0%	91.5%	-
월 소득 100만 원 미만	92.5%	78.8%	p<.01
상용근로자 비율	0.0%	56.7%	-
가장 큰 어려움이 ‘고용 불안정’인 비율	33.5%	13.5%	-

※ 자료: 김기룡 외(2025) <표 IV-1-94>~<표 IV-1-111> 재구성. 설문 표본은 권리중심 199명, 타 장애인일자리 비교집단 133명이

며 문항별 분석 n은 상이함. 유의수준은 원자료 표의 범례 기준으로 보수적으로 표기함

질적 연구는 참여자가 자신을 노동자로 인식해 가는 과정을 보여주는데, 전국 참여 노동자 20명을 면담한 김기룡 외(2025)는 핵심 범주를 ‘권리중심 공공일자리 참여를 통한 중증장애인의 정체성 전환과 권한강화’로 정리하였는데, 참여자들은 보호작업장이나 거주시설에서 겪은 저임금 노동과 배제의 경험을 이야기한 뒤 주변 사람들이 자신을 대하는 방식이 달라졌다고 말하였다. 경기도 수행기관의 한 실무자도 참여자 15명 이상이 스스로를 협약을 알리는 ‘캠페이너’로 부르다며 이를 전담인력이 이룬 가장 큰 성과로 꼽았으며(김기룡, 남용현, 2025), 민경선(2025)과 김수경 외(2025)도 참여 노동자의 경험이 ‘낮은 기대에 갇힘’에서 ‘삶의 동력이 됨’에 이르는 과정이자 노동자 정체성과 경제적·관계적 자원을 얻어 가는 과정이라는 결과를 보고하여 연구자의 조사 결과와 같은 방향을 보였다.

“또 다들 나를 이제는 직장인으로, 노동자로 대우해줘요.”(권리중심 공공일자리 노동자, 김기룡 외, 2025)

“‘우리가 무슨 일을 하는 거냐’라고 하면 ‘UN 장애인권리협약을 홍보하는 우리는 캠페이너다!’ 이렇게 이제 자기 정체성을 갖는 분들이 그래도 한 15명 이상은 되거든요.”(경기도 수행기관 실무자, 김기룡, 남용현, 2025, p. 213)

경기도의 한 수행기관 실무자는 소속 노동자 30명 가운데 80%가 생애 처음 급여를 받는 사람이라고 말하였고, 자립주택에 입주하여 원가정에서 독립한 사례와 우울증 약 복용을 중단한 사례도 보고되었다(석희정 외, 2024). 이와 같은 사례는 일자리의 효과가 소득의 증가에 그치지 않고 자립생활과 건강으로도 이어질 수 있음을 보여주지만, 사례 보고의 성격상 그 효과의 크기와 지속 여부는 추적 조사를 통해 확인할 필요가 있다.

2) 지역사회 변화와 CRPD 제8조의 이행

경기도 권리중심 일자리의 활동 실적을 검토한 결과, 활동 프로그램은 2021년 50개에서 2022년 109개, 2023년 297개로 늘었고 활동 실적은 같은 기간 889회에서 3,946회, 7,613회로 늘어난 것으로 나타났다(석희정 외, 2024). 2023년 활동을 직무별로 보면 권익옹호 3,162회, 문화예술 3,218회, 인식개선 1,233회였는데, 권익옹호와 문화예술이 각각 40%를 넘은 데 비하여 인식개선은 16% 수준에 그쳤으므로 협약의 인식제고 의무와 가장 직접 연결되는 직무의 비중을 늘릴 여지가 있다고 볼 수 있다. 2025년 조사에서 권리중심 수행기관 한 곳이 1년 동안 수행한 활동은 평균적으로 CRPD 홍보 38.5회, 권익옹호 모니터링 18.3회, 사회 캠페인 14.7회, 전시·공연 13.0회, 인식개선 교육·강연 8.3회였으나, 기관에 따라 횟수의 차이가 매우 커서 평균만으로 기관의 활동 수준을 비교하기는 어려운 것으로 나타났다(김기룡, 남용현, 2025).

참여자들은 저상버스·지하철·투표소의 접근성을 점검하고 편의시설 개선을 요구하였으며, 시의회 의정 활동을 모니터링하고 CRPD 홍보, 장애인식개선 강의, 공연과 전시를 수행하였다. 2025년 현황조사에서 권리중심 수행기관 44곳은 모두 편의시설 개선, 정책 제안, 언론 보도 등

사회적 변화 사례를 1건 이상 보고하였고 81.8%는 사업이 포용적 지역공동체 형성에, 84.1%는 지역의 장애 인식 개선에 기여하였다고 답하였으며, 참여자의 권리 인식이 높아졌다는 응답은 93.2%였다(김기룡, 남용현, 2025). 전국 면담에서도 참여자들은 시의원에게 보낸 엽서에 구청이 개선을 약속하는 답을 보내왔다거나 저상버스 기사가 전동휠체어를 보면 정류장에 정확히 차를 세우게 되었다고 말하였고(김기룡 외, 2025), 경기도에서는 마을 축제에 장애인 공연을 정례적으로 넣도록 주민자치 조례 반영을 추진한 사례도 있었다(김기룡, 남용현, 2025).

이와 같은 활동은 CRPD 위원회가 두 차례의 최종견해에서 미흡하다고 지적한 인식제고(제8조)를 장애인 당사자가 지역에서 직접 수행한 결과라는 점에서 의미가 있다. 다만 주민의 인식 변화를 설문 등으로 공식 확인한 수행기관은 20.5%에 그쳤고 75.0%는 비공식적으로 체감하는 수준에 머물렀으므로(김기룡, 남용현, 2025), 지역사회 변화는 현재로서는 사례와 진솔로 확인되는 성과라고 할 수 있다. 정부 재정으로 중증장애인을 고용하여 권익옹호를 임금노동으로 수행하게 하는 사례가 해외에서도 찾기 어렵다는 점(김기룡 외, 2025)을 고려하면, 이 성과를 기록하고 측정하는 체계를 갖추는 일은 경기도 사업의 정당성을 입증하는 일인 동시에 이 모델을 다른 지역으로 확산할 수 있음을 입증하는 과제이기도 하다.

3) 경기도 정책·제도의 변화

경기도 사업이 정책과 제도에 미친 영향을 검토한 결과, 경기도는 전국 참여자의 과반을 고용하는 지역으로서 다른 지방정부가 사업을 도입할 때 참조하는 사례가 된 것으로 나타났다. 제주 도입 방안은 경기도처럼 기존 장애인 고용 조례를 개정하여 권리중심 일자리 조항을 신설하고 광역 단위 전문기관에 운영을 위탁하는 방식을 제안하였고(김기룡, 2025b), 전국 단위의 정책 제안에서도 광역지원센터를 시범적으로 설치할 지역으로 경기도가 거론되었다(김기룡 외, 2025). 경기도가 만든 조례와 전달체계, 평가체계가 다른 지역의 제도 설계에 참조되고 있다는 점에서, 경기도 사업의 성과는 도내 참여자의 변화에 그치지 않는다고 볼 수 있다.

제도적으로는 세 가지 변화가 있었다. 첫째, 2025년 조례 개정은 권리중심 일자리의 정의와 지원 근거, 전담인력 기준(8명당 1명)을 광역지방자치단체 조례에 명문화하였고, 둘째, 같은 해 경기도는 사업 위탁기관을 경기복지재단으로 일원화하고 수행기관 협약기간을 2년으로 정하여 매년 되풀이되던 수행기관 선정 부담을 줄였다. 셋째, 석희정 외(2024)가 사업 4년 차까지 결과보고서나 평가보고서가 없다는 전문가 의견을 보고한 상황에서 경기도는 2025년 평가지표와 평가 운영 매뉴얼을 개발하고 2026년 수행기관 성과평가를 시행하고 있다.

이 평가체계는 조직역량(30점)과 사업성과(70점: 공통 40점, 유형별 개별 30점)를 나누고, 권리중심 일자리에선 일반 노동시장 전환 지표를 적용하지 않는 대신 권익옹호 및 사회인식개선 활동 성과와 참여자의 자기결정권·주체성 향상을 별도의 지표로 평가하도록 설계되었다(김기룡, 남용현, 2025). 개인별 일자리지원계획서 양식도 함께 도입되어 당사자의 선호와 지원 내용을 기록하는 기반이 마련되었다(김기룡, 2026). 2025년 조사에서 권리중심 수행기관 44곳은 모두 「근로기준법」에 따른 근로계약을 체결하고 4대 사회보험에 가입하였으며 97.7%가 최저임금 이상을 지급하고 있었으므로(김기룡, 남용현, 2025), 근로계약과 사회보험 같은 노동권의 형식 요건은 대부분 갖추어진 것으로 나타났다. 평가체계의 영역별 구성과 배점은 [그림 IV-6]과

같다.



자료: 김기룡·남용현(2025) 평가지표 및 평가 운영 매뉴얼(안). 배점은 제안안으로 실제 적용 시 조정 가능

[그림 IV-6] 경기도 장애인 맞춤형 일자리 수행기관 평가체계의 구조

※ 자료: 김기룡과 남용현(2025) 평가지표 및 평가 운영 매뉴얼(안) 재구성

4. 지속가능성을 제약하는 문제점

1) 재량규정 중심의 조례와 국가 법률 근거 부재(법적 안정성)

법적 안정성을 검토한 결과, 권리중심 공공일자리는 국가 법률에 근거가 없는 지방자치단체의 재량사업이어서 사업의 존속과 규모가 단체장의 정책 의지와 지방의회의 예산 심의에 달려 있는 것으로 나타났다. 서울시는 2022년 지방선거 이후 시정 기조가 바뀌면서 2023년 7월부터 집회·시위·캠페인을 직무에서 제외하고 권익옹호 직무를 서비스업 보조 직무로 바꾸었고(김기룡 외, 2025; 비마이너, 2023), 2023년 말에는 사업 자체를 종료하고 2024년 예산을 편성하지 않아 노동자 약 400명이 일자리를 잃었다(비마이너, 2024). 사업이 처음 만들어진 도시에서 일어난 이 폐지는 법률 근거 없이 운영되는 사업이 정치 환경의 변화에 취약하다는 것을 보여준 사례라 할 수 있다.

경기도 조례는 2025년 개정으로 근거를 마련하였으나 핵심 조항은 재량규정으로, 제6조의4는 도지사가 예산의 범위에서 전담자 인건비 등을 지원‘할 수 있다’고 정하고 있으므로 집행부가 8명당 1명 기준을 이행하지 않더라도 조례 위반이 되지 않으며, 실제로 경기도는 이 조항이 임의규정이라는 이유로 10명당 1명 기준을 유지하고 있고 장애계는 이를 수행기관에 운영 부

담을 떠넘기는 조치로 비판하고 있다(전권협 경기지부, 2026). 또한 조례에는 고용기간, 위탁기간, 사업의 계속성, 당사자 참여에 관한 규정이 없고 성과 평가와 환류에 관한 규정도 구체적이지 않아(김기룡, 남용현, 2025), 조례가 사업의 지속성을 담보하는 장치로 기능하지 못하고 있는 것으로 볼 수 있다.

국가 법률에는 이 사업을 직접 규정한 조항이 없기 때문에, 권리중심 공공일자리가 노동정책인지 복지정책인지도 법적으로 정리되어 있지 않다. 2025년 국회 정책토론회에서 보건복지부는 기존 복지일자리와 유사성을, 고용노동부는 노동 개념의 차이를 들어 별도 입법에 신중한 입장을 보였는데(에이블뉴스, 2025), 두 부처가 서로 다른 이유로 거리를 두는 상황에서는 어느 부처도 이 사업의 재정과 기준을 책임지지 않게 된다. 지역마다 사업명이 다르고 일부 지역이 이 사업을 복지일자리로 부르는 현상도 법적 위상의 공백이 행정 현장에 그대로 드러난 결과로 볼 수 있다.

2) 도비 단일 재원과 2027년 예산 삭감 위험(재정 안정성)

재정 안정성을 검토한 결과, 경기도 사업은 국비와 시·군비 없이 도비로만 운영되고 있어도 재정의 변화가 사업 전체에 한꺼번에 영향을 미치는 구조로 나타났다. 이 구조 덕분에 경기도는 4년 만에 예산을 37배로 늘릴 수 있었지만, 경기도가 2026년 8월 재정 비상을 선언한 뒤 2027년 본예산 편성에서 3년 이상 계속된 사업과 성과가 낮은 사업을 원점에서 재검토하여 삭감하거나 일몰한다는 방침을 밝혔으므로(오마이뉴스, 2026), 2021년에 도입된 권리중심 공공일자리도 재검토 대상이 될 수 있다. 인천일보(2026)에 따르면 2026년 제2회 추가경정예산안에는 장애인 기회소득 19억 원을 포함하여 20여 개 사업 약 270억 원의 감액이 반영되었고 2027년 본예산 편성 한도는 2026년 본예산 대비 50% 수준으로 제한되었으며, 장애계는 이와 같은 흐름 속에서 2027년 예산 삭감을 우려하고 있다(전권협 경기지부, 2026).

시·군의 참여와 재정 분담은 제도화되지 않았는데, 경기도는 2025년부터 시·군 매칭형 사업을 도입하겠다는 계획을 밝힌 바 있으나(석희정 외, 2024) 2025~2026년 사업은 여전히 도비 전액으로 운영되었고(<표 IV-2>), 현장에서는 강제력 없는 매칭이 도와 시·군 사이의 책임 떠넘기기로 이어질 수 있다는 우려가 나왔다. 시·군이 사업 참여를 꺼리는 이유로는 홍보 부족, 추가 행정 업무, 장애인 수가 적은 군 지역에 정원을 배치하는 문제가 지적되었다(석희정 외, 2024).

“지금 참여하고 있는 사람들의 노동을 지원하는 정책을 유지하면서 매칭비율에 대한 기초지자체에 강제를 할 수 있는 게 아니라면 매칭은 좀 선부릅니다.”(장애인단체 관계자, 석희정 외, 2024, p. 149)

더 근본적인 문제는 CRPD 이행 책임이 국가에 있는데도 재정 부담은 지방정부가 모두 지고 있다는 점으로, 2025년 전국 사업비 약 185억 원과 2026년 13개 지방자치단체의 예산 약 243.8억 원은 모두 지방비였고(김기룡 외, 2025; 서미화의원실, 2025; 전국장애인차별철폐연대, 2026), 참여자 1인당 연간 비용이 최저임금 수준 임금과 운영비를 합하여 1,100만 원 내외로

추산되므로(김기룡 외, 2025) 이 사업은 국가 차원에서 보면 큰 재정 규모가 아니다. 따라서 국가가 협약 이행의 비용을 나누어 지지 않는 한 사업의 지속 여부는 재정 여건이 서로 다른 지방정부의 선택에 맡겨질 수밖에 없다.

3) 연 단위 계약과 퇴직급여 미적용(고용 안정성)

고용 안정성을 검토한 결과, 참여자의 고용은 연 단위 보조금에 묶여 있어 근무기간이 2025년 10개월 이내, 2026년 12개월 미만으로 설정되어 있고(김기룡, 남용현, 2025) 참여자는 매년 공개 모집으로 다시 선발되며, 2021~2023년 경기도 참여자의 평균 근무기간은 7.6~9.1개월이었던 것으로 나타났다(석희정 외, 2024). 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조는 계속근로기간이 1년 미만인 근로자를 퇴직급여 대상에서 제외하므로 12개월 미만의 계약에서는 퇴직급여가 생기지 않는다. 현장에서는 이 구조를 퇴직급여 예산을 피하려는 설계로 이해하고 있었으며, 다음 진술은 근무 시작 시기를 늦추어 10개월 계약을 유지해 온 관행을 보여준다.

“특히 경기도는 지금 1년 보조금 사업의 형태로 간다는 게 가장 치명적인 데다가 퇴직금 문제 때문에 작년까지는 2월부터 시작했어요. 그러니까 10개월 노동이었거든요.”(수행기관 관계자, 석희정 외, 2024, p. 131)

고용 불안은 참여자가 체감하는 가장 큰 어려움으로 나타났는데, 전국 조사에서 참여자는 모두 임시·계약직이었고 ‘고용 불안정’을 가장 큰 어려움으로 꼽은 비율은 33.5%였는데, 참여기간이 2년 이상 3년 미만인 집단에서는 이 비율이 53.3%로 가장 높아 사업에 자리를 잡아가는 시기의 참여자가 계약 종료를 특히 걱정하는 것으로 나타났다(김기룡 외, 2025). 연말·연초의 근로 공백기에 발달장애 노동자가 정신건강 위기를 겪은 사례도 보고되었으며(석희정 외, 2024), 경기도 사업 이해관계자를 면담한 황신영과 석희정(2025)의 연구 결과도 1년 단위 운영에 따른 고용 불안을 주요 과제로 꼽았다는 점에서 이 연구의 결과와 일치한다.

“참여자분들이 ‘내년에는 어떻게 되냐’ (중략) 확답을 못 드려요. 왜냐하면, 경기도 지침을 따라야 되니까.”(경기도 권리중심 수행기관 실무자, 김기룡, 남용현, 2025, p. 214)

경기도 운영 과정에서 ‘2년 이상 참여 제한’ 권고가 현장에 전달되자, 장기 참여자를 둔 수행기관이 다음 해 선정에서 불이익을 받을 수 있다는 불안이 퍼졌다(김기룡, 남용현, 2025). 이 권고는 보건복지부 장애인일자리사업의 순환형 참여 제한을 권리중심 일자리에 그대로 옮긴 것으로 같은 사람이 계속 일할 권리를 보장한다는 사업 취지와 맞지 않는다. 또한 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’) 제4조 제1항 제5호가 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 제공하는 일자리를 2년 사용기간 제한의 예외로 둘 수 있게 하고 있어 권리중심 공공일자리도 이 예외로 해석될 수 있으므로, 반복되는 단기계약을 막을 법적 장치는 마련되어 있지 않다고 볼 수 있다.

수행기관 선정과 노동자 고용이 묶여 있는 구조도 위험 요인으로 나타났는데, 기관이 공모

에서 탈락하면 그 기관의 노동자 전원이 일자리를 잃게 되는데, 2024년 수행기관 3곳의 탈락으로 노동자 45명이 해고된 일이 그 예이다(비마이너, 2024). 기관 역시 재공모에서 탈락하면 사업 공간의 임대 계약 등을 감당해야 하는 위험을 지게 되며, 경기복지재단 연구의 델파이 조사에서 전문가들은 짧은 위탁기간(7점 만점에 6.07점)과 사업 종료 시의 고용 불안(6.00점), 공모 탈락에 따른 소득 감소(6.00점)를 이 사업의 주요 한계로 높게 평가하였다(석희정 외, 2024).

다른 지역과 비교하면 이와 같은 단기 계약은 제도적으로 피할 수 없는 것이 아니다. 서울시는 2023년 1~12월 인건비와 연중 참여자의 퇴직금을 편성한 바 있고 2026년에는 강원·전북·전남·제천이 12개월 근로계약을 운영하고 있으므로(서울장애인차별철폐연대, 2026; 전국장애인차별철폐연대, 2026), 경기도의 10~11개월 계약은 연 단위 보조금 구조에서 비롯된 운영상의 선택이며 같은 보조금 구조에서도 연중 고용은 가능하다고 볼 수 있다.

4) 최저임금 수준의 임금과 지원 인력 부족(처우·지원 체계)

(1) 임금과 소득

처우와 소득을 검토한 결과, 참여자의 임금은 최저시급에 고정되어 경력이 쌓여도 오르지 않고 주 16~20시간의 단시간 근무여서 2025년 월 소득은 84만~105만 원에 머무는 것으로 나타났다. 전국 조사에서 참여자의 92.5%가 월 소득 100만 원 미만이었고 직무 만족 항목 가운데 ‘임금 또는 소득’ 만족도가 3.92점으로 가장 낮았으며 하루 근무시간은 3~4시간인 경우가 63.7%로 가장 많았다(김기룡 외, 2025). 경기도 참여자가 적정하다고 본 하루 근무시간은 평균 4.66시간이었으므로(석희정 외, 2024) 참여자 상당수는 현재보다 더 오래 일하여 소득을 늘리기를 원하고 있다고 볼 수 있다.

기초생활수급자에게는 근로소득이 늘수록 생계급여가 줄어드는 구조가 추가로 작용하는데, 경기도 참여자 가운데 기초생활수급자 62명의 수급비는 참여 후 평균 약 12만 원 줄었고 수급권을 잃을까 우려하여 구직 자체를 꺼리는 최종증장애인이 있다는 진술도 나왔다(석희정 외, 2024). 석희정 외(2024)와 김수경 외(2025)가 이 현상을 ‘복지 함정’으로 지적한 것처럼 근로소득과 복지급여를 조정하는 장치가 없으면 근로시간을 늘리더라도 참여자의 가구 소득은 기대만큼 늘지 않는다.

다른 장애인 노동과 비교하면 이 임금 수준은 이중의 의미를 지니는데, 직업재활시설의 2022년 월평균 임금이 64만 8천 원이었다는 점(김기룡, 2025a)에 비추어 보면 권리중심 공공일자리의 임금은 상대적으로 높아 국회 검토 과정에서는 최저임금 적용제외 노동자와의 형평성이 쟁점으로 제기되었다(김기룡, 2025a). 그러나 김기룡(2025a)이 지적한 것처럼 이 형평성 문제는 권리중심 공공일자리의 임금을 낮추는 방식이 아닌 장애인 노동자 전체의 임금 기준을 인간다운 삶이 가능한 수준으로 끌어올리는 방향에서 다룰 필요가 있다.

(2) 전담인력

전담인력 배치기준을 비교한 결과는 <표 IV-7>과 같다. 조례(8명당 1명), 실제 공모 기준(10명당 1명), 현장이 적정하다고 보는 기준(5명 내외당 1명) 사이에 차이가 큰 것으로 나타났다.

는데, 경기도 권리중심 수행기관이 응답한 전담인력 1명당 적정 참여자 수는 평균 5.49명이었고(김기룡, 남용현, 2025) 경기도 참여자가 응답한 적정 수는 3.48명이었으며(석희정 외, 2024), 전국 전담인력의 54.7%는 5~6명당 1명이 적정하다고 답하였다(김기룡 외, 2025). 이와 같은 결과는 조례가 정한 기준조차 현장이 적정하다고 보는 수준에 미치지 못하고, 실제 공모 기준은 그 조례 기준에도 미치지 못한다는 것을 의미한다.

<표 IV-7> 전담인력 배치기준의 비교

근거	배치기준	출처
경기도 조례 제6조의4(2025. 1. 개정)	참여자 8명당 1명	경기도 조례
경기도 공모 운영기준(2025~2026)	참여자 10명당 1명	김기룡과 남용현(2025)
경기도 수행기관 인식(적정 참여자 수)	1명당 평균 5.49명	김기룡과 남용현(2025)
경기도 참여자 인식(적정 참여자 수)	1명당 평균 3.48명	석희정 외(2024)
전국 전담인력 인식	5~6명당 1명(54.7%)	김기룡 외(2025)
전남·광주 운영기준	참여자 5명당 1명	전권협(2025)
서울시 조례 개정안 장애계 최종안(2026)	근로자 5명당 1명	서울시 조례 개정안(장애계 최종안)

전담인력은 참여자의 직무 지원, 근태·안전 관리, 교육, 회계·정산, 지역 연계를 모두 맡는데, 경기도 수행기관 종사자 30명을 조사한 결과 이들이 일주일에 활동 지원과 행정 업무에 쓰는 시간은 각각 14.65시간과 14.43시간으로 거의 같아 참여자 지원에 써야 할 시간의 상당 부분이 행정 업무에 들어가고 있었다(석희정 외, 2024). 경기도 권리중심 수행기관의 47.8%가 현재 전담인력 수가 부적절하다고 답하였고(김기룡, 남용현, 2025), 전국 전담인력이 꼽은 어려움(복수응답)은 ‘인력 부족으로 인한 업무 과중’이 65.9%로 가장 많았으며 채우 만족도는 5점 만점에 2.64점이었다(김기룡 외, 2025). 업무량에 비해 채우가 낮은 상태에서 전담인력의 1년 이상 근속률이 80% 이상인 수행기관은 54.5%에 그쳤다(김기룡, 남용현, 2025).

“이 전담 인력이 당사자를 지원하는 것만으로도 10대1이 너무 품이 많이 들어요. 그러면 근로 지원인까지 하면 이제 20대1인 거니까 너무 어렵고 적어도 이제 5대1은 돼야 된다.”(경기도 권리중심 수행기관 실무자, 김기룡, 남용현, 2025, p. 217)

수행기관은 부족한 인력과 채우를 자체 재원으로 메우고 있었는데, 한 수행기관은 고용장려금을 자부담으로 돌려 전담인력에게 생활임금을 맞추어 준다고 진술했고(김기룡, 남용현, 2025, p. 217), 다른 기관은 한 해에 약 1억 5천만 원의 자체 재정을 투입하였다고 말하였다(석희정 외, 2024). 전담인력의 근속과 전문성은 참여자 지원의 질과 직결되므로, 배치기준의 상향과 채우 개선을 수행기관의 자구 노력에 맡겨 두는 현재의 방식은 기관 간 격차를 키우고 사업 전체의 질을 낮출 위험이 있다.

(3) 근로지원인·활동지원 연계

근로지원인 연계를 검토한 결과, 최종증장애인의 직무 수행에 필요한 근로지원인은 기관마다 배치 수준의 차이가 큰 것으로 나타났다. 경기도 참여자의 88.2%는 근로지원인이 필요하다

고 답하였고 67.7%는 근무 첫날부터 필요하다고 답하였으나(석희정 외, 2024), 권리중심 수행기관 한 곳에 배치된 근로지원인은 평균 6.64명(중앙값 3명)이었고 보조인력이 충분하다고 답한 기관은 46.3%였다(김기룡, 남용현, 2025). 한 수행기관은 근로지원인 30명과 참여자 30명 등 70명 가까운 인원이 한 공간에서 일한다고 진술하였는데(김기룡, 남용현, 2025), 이 진술은 근로지원인 배치가 늘어날수록 공간과 관리의 부담도 함께 커진다는 것을 의미한다.

근로지원인 제도 자체의 제약도 확인되었는데, 월 60시간 미만 노동자는 근로지원인 지원 대상에서 빠지고(김기룡, 2025b), 근로지원인 예산이 연도 중에 일찍 소진되어 지원이 끊기는 일이 여러 해 되풀이되었으며(전국장애인차별철폐연대 외, 2024), 근로지원인이 사업의 성격을 잘 모른다는 지적도 나왔다(김기룡, 남용현, 2025). 김수경 외(2025)의 면담에서 참여자들은 근무 중 신변처리 지원이 필요해도 근로지원인의 역할이 활동지원사와 다르다는 이유로 도움을 요청하기 어려웠다고 말하였으므로, 두 제도의 경계에서 최종증장애인의 지원 공백이 생기고 있다고 볼 수 있다.

활동지원서비스와의 연계도 충분하지 않은 것으로 나타났는데, 근무 중에는 활동지원 시간을 직무 수행에 쓰기 어렵고(김기룡 외, 2025) 활동지원사 교육 일정이 잡히면 참여자가 휴가를 내야 하는 일정 충돌도 보고되었으며(김기룡, 남용현, 2025), 경기도 참여자의 출퇴근 만족도는 근무 만족 항목 가운데 가장 낮은 2.26점이었다(석희정 외, 2024). 경기도의 월 64시간 근무자는 근로지원인의 60시간 요건을 4시간 차이로 넘고 있으므로, 예산 삭감으로 근로시간이 줄면 이들의 근로지원인 지원도 함께 끊길 수 있다는 점에서 근로시간과 지원 제도는 함께 설계될 필요가 있다.

(4) 사업비와 최종증 지원의 역설

사업비 구조를 검토한 결과, 경기도는 보수와 사회보험료 외의 직무 활동비를 지원하지 않으므로 수행기관은 캠페인과 공연, 교육에 드는 비용을 장애인 고용장려금과 자부담으로 메우고 있는 것으로 나타났다. 2025년 조사에서 권리중심 수행기관의 고용장려금은 평균 약 5,837만 원이었고 이 가운데 사업에 재투자한 비율은 평균 70.6%(중앙값 81.1%)였으나 기관에 따라 0%에서 153%까지 차이가 컸으며, 재투자 용도는 역량강화(68.1%), 직무환경 개선(46.8%), 참여자 처우개선(42.6%) 순이었다(김기룡, 남용현, 2025). 사업 운영이 수행기관의 장려금 활용 방식에 따라 달라지는 구조에서는 같은 경기도 사업이라도 참여자가 받는 지원의 수준이 기관마다 다를 수밖에 없다.

참여자 1인당 같은 금액을 지원하는 현행 방식은 지원 필요도가 높은 최종증장애인을 많이 고용할수록 기관의 부담이 커지는 역설을 낳는다(김기룡, 남용현, 2025). 2024년 선발기준에서 장애의 정도가 심한 장애인과 심하지 않은 장애인의 배점 차이가 10점과 5점으로 크지 않았다는 점(석희정 외, 2024)을 함께 고려하면, 기관이 상대적으로 장애 정도가 가벼운 참여자를 선호할 유인은 선발 단계와 운영 단계 모두에 존재한다고 볼 수 있다. 이와 같은 구조는 사업이 우선 지원하려는 최종증장애인일수록 수행기관에 선발되기 어려워질 수 있다는 것을 의미한다.

이 역설을 풀려면 누가 더 많은 지원을 필요로 하는지 판단하는 기준이 있어야 하지만, 최종증장애인에 대한 공식 기준은 아직 없는 것으로 나타났다. 경기도 종사자들은 최종증 여부를

의사소통 정도(40.0%), 신변처리(20.0%), 장애 정도(13.3%) 등 서로 다른 기준으로 판단하고 있었고(석희정 외, 2024), 초점집단면담에서 전문가들은 뇌병변·발달장애인과 탈시설 장애인을 중심으로 지원 요구가 클수록 최종증으로 보는 기준이 필요하다고 말하였는데(김기룡, 남용현, 2025), 이와 같은 기준이 없으면 최종증장애인을 많이 고용한 기관에 더 많은 예산을 배분할 근거도 마련할 수 없다.

5) 평가지표와 사업 취지의 충돌 가능성(성과관리 정합성)

성과관리 정합성을 검토한 결과, 2025년 평가지표의 개발로 사업 시작 후 4년간 없던 평가 체계가 생겼으나 평가의 설계와 운용이 사업 취지와 어긋날 위험도 함께 확인되었다. 현장에서는 기존 평가가 일반 고용시장 진입률이나 출근율 같은 정량 지표에 치우쳐 ‘캠페인 노동’과 ‘예술 노동’의 가치를 왜곡한다고 비판하였다(김기룡, 남용현, 2025). 또한 일부 수행기관에서는 월 활동 횟수를 강제하고 성과를 서열화하여 갈등이 생겼으며, 중앙 부처 일자리사업 평가에서 정량 성과가 낮다는 이유로 낮은 평가를 받은 사례도 있었다(김기룡, 2025b).

연구자가 개발에 참여한 권리중심 개별지표 B.2.1(최종증장애인 및 취약계층 포용성)은 참여자 가운데 장애의 정도가 심한 장애인이 80% 이상인지, 신규 참여자가 20% 이상인지, 탈시설 장애인·여성장애인·기초생활수급자 등 취약계층이 20% 이상인지의 세 기준으로 점수를 매긴다(김기룡, 남용현, 2025). 신규 참여자 기준은 기관 회원 중심의 폐쇄적 운영을 막고 아직 진입하지 못한 중증장애인에게 기회를 열기 위해 넣었으며 실적 위주의 운영이 경증 참여자 선호로 이어질 수 있다는 석희정 외(2024)의 지적도 반영한 것이었으나, 정원이 고정되어 있으면 기관은 이 기준을 충족하기 위하여 기존 노동자 일부를 새 참여자로 바꾸어야 하므로 장애계는 이 기준이 안정적 일자리라는 사업 취지를 흐린다고 문제를 제기하였다(전권협 경기지부, 2026). 평가지표가 도입되기 전인 2024년의 초점집단면담에서도 참여자의 순환을 성과로 보는 관점은 이미 비판받고 있었다.

“다른 사람이 참여해야 실제로 참여한 사람이 늘어나니까 성과적으로 우수하다고 볼 수 있잖아요. 근데 저는 ‘그 성과 지표 자체가 잘못됐다’라고 주장하는 겁니다.”(장애인단체 관계자, 석희정 외, 2024, p. 145)

2025년 현황조사의 서술 응답에서도 ‘신입 30% 강제’가 기존 노동자의 노동권을 침해할 수 있다는 우려가 나왔다(김기룡, 남용현, 2025). 평가 운영 매뉴얼은 우수기관에 차기 선정 가점과 사업비 추가 지원을 주고 60점 미만 기관에는 컨설팅을 제공하되 3회 이상 기준에 미달하면 보조금을 삭감할 수 있도록 하고 있는데(김기룡, 남용현, 2025), 평가 결과가 수행기관 재선정이나 보조금 배분과 직접 연결되면 재정 긴축 국면에서 평가가 품질 개선보다 사업 축소의 근거로 쓰일 수 있다. 특히 보조금 삭감이 참여자 인건비에까지 미친다면 기관의 평가 결과가 노동자의 고용과 임금으로 전가된다는 점에서, 평가 결과의 활용 범위를 미리 정해 둘 필요가 있다.

성과를 입증할 기록도 부족한 것으로 나타났는데, 경기도 권리중심 수행기관의 54.5%는 참

여자의 변화를 체계적 기록 없이 면담과 관찰로만 파악하였고 44곳 가운데 42곳은 자기결정권과 주체성의 변화를 체계적으로 평가하지 않았으며 주민 인식 변화를 공식적으로 확인한 기관은 20.5%였고, 개인별 일자리지원계획서의 목표 구체성과 측정 가능성이 미흡하다고 응답한 권리중심 기관도 40.9%였다(김기룡, 남용현, 2025). 따라서 새 평가지표가 요구하는 근거를 현장이 생산할 수 있도록 기록 양식과 지원 체계를 함께 마련하지 않으면, 평가는 다시 출석률이나 활동 횟수 같은 손쉬운 지표에 의존하게 될 것으로 예상된다.

6) 운영 참여의 형식화와 지역 편중(당사자 참여 구조)

당사자 참여 구조를 검토한 결과, 이 사업은 당사자주의를 운영 원리로 내세우지만 노동자 당사자가 사업 운영에 참여하는 정도는 낮은 것으로 나타났다. 경기도 권리중심 수행기관 가운데 운영위원회의 참여자 대표 비율이 10% 미만인 기관은 78.8%였고, 참여자 의견을 반영하는 방법으로 ‘참여자 대표를 포함한 운영위원회’를 운영한다고 답한 기관은 2곳에 그쳤으며, 자기결정권 지원 방식으로 ‘직무 내용·업무 방식 결정에 참여자 의견 반영’을 고른 응답은 2.6%(복수응답 기준)였다(김기룡, 남용현, 2025). 참여자 대표회의는 연평균 5회 열렸으나 중앙값은 2.5회에 그쳐, 대다수 기관에서 참여자의 의견은 정기적인 의사결정 구조 대신 면담이나 만족도 조사를 통해 수렴되고 있었다.

경기도 차원에서도 사업 계획, 지침 개정, 평가 설계에 노동자 대표가 참여하는 상설 협의 기구는 확인되지 않았다. 2025년 평가지표 개발 과정에서 당사자 대표가 자문위원으로 참여하였으나 수행기관 실무자와 전문가를 중심으로 조사와 면담이 이루어졌고 참여 노동자를 직접 조사하지는 않았으며, 지표를 최종적으로 설계한 주체는 연구진이었던다는 점에서 이 문제는 연구자 자신의 성찰을 요구한다. ‘신규 참여자 비율’ 기준을 둘러싼 논란은 무엇을 성과로 볼 것인지를 정하는 과정에서 노동자 당사자가 빠질 때 평가가 사업의 취지와 어긋날 수 있음을 보여준 사례라 할 수 있다.

수행기관과 참여자가 경기 남부에 몰려 있어 같은 경기도민이라도 사는 곳에 따라 일할 기회가 다르며, 권익옹호 직무의 범위와 판단 기준을 정한 공식 문서도 없는 것으로 나타났다. 서울시는 재의요구에서 권익옹호 활동의 범위와 판단 기준이 불명확하다는 점을 근거로 들었다(서울특별시, 2026). 경기도는 평가 운영 매뉴얼안의 B.2.2 지표에서 1인 시위·선전전·서명운동 등 권익옹호 캠페인과 Disability Pride 행진 참여, 합법적 집회·시위 참여 및 연대를 활동 인정 범위의 예시로 들고 있으나(김기룡, 남용현, 2025), 이는 평가에서 활동 횟수를 인정하는 범위일 뿐 직무의 범위와 판단 기준, 활동 기록 방식을 정한 공식 지침은 아니며, 공모 지침에는 불법시위 관련 단체를 지원 대상에서 제외하는 조항이 있으므로(김기룡, 남용현, 2025, p. 49), 직무 기준이 마련되지 않으면 같은 논란이 생겼을 때 정당한 권익옹호 활동까지 위축될 수 있다.

5. 최근 제도화 동향

1) 국회의 입법 동향

국회의 입법 동향을 검토한 결과는 <표 IV-8>과 같다. 권리중심 공공일자리의 법제화는 21

대 국회의 특별법안에서 시작되어 22대 국회에서는 보건복지부 소관의 특별법안과 고용노동부 소관의 장애인고용법 개정안이라는 두 경로로 진행되고 있는 것으로 나타났다. 2023년 5월 우원식 의원 등 37인이 발의한 「중증장애인 노동권 보장 및 고용 활성화를 위한 공공일자리 지원 특별법안」(2023)은 21대 국회 임기 만료로 폐기되었으나, 2024년 12월 서미화·김선민 의원 등 21인이 권리중심 공공일 자리를 명시한 특별법안을 다시 발의하였고(「권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원 특별법안」, 2024), 2026년 3월에는 장애인고용법 개정안이 최저임금 적용제외 조항의 폐지를 담은 「최저임금법」 개정안과 함께 발의되었다(헤럴드경제 미주판, 2026).

<표 IV-8> 권리중심 공공일자리 관련 입법 경과

시기	발의자	법안명	주요 내용 및 경과
2023. 5.	우원식 의원 등 37인	중증장애인 노동권 보장 및 고용 활성화를 위한 공공일자리 지원 특별법안(의안번호 2121781)	정부·공공기관의 중증장애인 공공일자리 발굴·지원 의무. 21대 국회 임기만료로 폐기
2024. 12.	서미화·김선민 의원 등 21인	권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원 특별법안(의안번호 2206836)	보건복지부 소관, 정의·국가책무·3년 기본계획·지원센터·최저임금 이상·참여 연속성·정당한 편의·경영평가 반영 등 21개 조. 보건복지위원회 심사 중
2026. 3.	전현희 의원 대표발의	장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안	권리중심 공공일자리의 법적 근거 신설, 공공부문이 직접 일자리를 설계·제공하는 모델의 국가 확대. 같은 날 최저임금 적용제외 폐지 등을 담은 최저임금법 개정안 함께 발의

※ 자료: 국회 의안정보, 김기룡(2025a), 헤럴드경제 미주판(2026) 재구성

특별법안은 권리중심 공공일자리를 독립된 법률로 규율하여 생산성을 기준으로 삼는 기존 고용정책 체계와 분리해 운영하려는 접근이다(김기룡, 2025a). 21개 조와 부칙으로 구성된 이 법안은 국가와 지방자치단체에 예산 확보 등 행정적·재정적 지원방안을 마련할 의무를 지우고 보건복지부장관이 3년마다 기본계획을 세우고 실태조사를 하도록 하며 지정기간이 최소 3년인 권리중심 공공일자리 지원센터를 둘 수 있게 하였고, 참여자에게 최저임금 이상의 임금과 참여의 연속성을 보장하고 근로지원인·보조기기·출퇴근 지원 등 정당한 편의 제공을 의무화하며 매년 실적을 국회에 제출하고 공공기관 경영평가에 반영하도록 하였다(「권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원 특별법안」, 2024). 다만 특별법안에는 국비와 지방비의 분담 비율, 전담 인력 배치기준, 근로시간과 고용기간을 직접 정한 조문이 없어 사업의 노동조건 대부분은 하위 법령과 지침에 맡겨져 있으며, 대상인 중증장애인을 ‘근로 능력이 현저하게 상실된 사람’으로 정의한 조문은 능력과 관계없이 노동을 보장하려는 사업의 취지와 긴장 관계에 있는 것으로 나

타났다.

국회 검토 과정에서는 유사 일자리와의 중복, 직무의 추상성, 최저임금 적용제외 노동자와의 형평성, 지원센터 설치와 경영평가 반영의 효율성이 쟁점이 되었는데(김기룡, 2025a), 이 쟁점들은 법안이 통과되더라도 하위법령을 설계하는 단계에서 다시 다루어야 할 과제라 할 수 있다. 장애인고용법 개정 방식은 고용노동부 소관 고용정책 체계 안에 권리중심 공공일자리를 넣어 노동권 정책으로 위치시키려는 접근으로, 장애계가 마련한 개정안 초안(2026. 1. 2.)은 법의 목적에 ‘권리실현’을 추가하고 국가와 지방자치단체가 ‘능력과 관계없이’ 중증장애인을 고용하는 캠페인 일자리로 권리중심 공공일자리를 정의하며 국가와 지방자치단체의 직무 개발·협약 홍보 책무와 장애인 고용촉진 기본계획 반영을 규정하였다.

장애인고용법 개정 방식은 고용노동부의 5년 단위 장애인 고용촉진 기본계획과 장애인고용법상 실태조사 체계를 활용할 수 있다는 장점이 있으나, 의무고용·부담금·장려금 체계 안에서 사업의 고유한 목적이 흐려질 수 있다는 우려가 있다(김기룡, 2025a). 또한 개정안 초안에는 재정지원과 근로조건, 전담기관에 관한 조항이 없어 이를 하위법령과 후속 입법으로 보완해야 하는 것으로 나타났다. 두 방식의 차이를 비교한 결과는 <표 IV-9>와 같다.

<표 IV-9> 특별법안과 장애인고용법 개정 방식의 비교

구분	특별법안(2024. 12.)	장애인고용법 개정 방식(2026)
소관 부처	보건복지부	고용노동부
정책 위상	복지·인권 관점의 독자 사업	노동권·고용정책 체계 내 사업
계획 체계	독자 3년 기본계획, 실태조사	장애인 고용촉진 기본계획(5년)에 반영
근로조건	최저임금 이상, 참여 연속성 보장 명시	하위법령·지침에 위임될 가능성
전달체계	권리중심 공공일자리 지원센터	기존 고용 전달체계 활용 가능
장점	고유 가치 보호, 독자 예산·평가 체계	입법 경제성, 기금·근로지원인 등 기존 제도 연계 용이
쟁점	기존 사업과 중복 논란, 부처 간 이견	독자적 가치 희석 우려, 실효성 조항 보완 필요

※ 자료: 「권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원 특별법안」(2024), 「장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안」 초안(2026), 김기룡(2025a)을 바탕으로 연구자 작성

2) 중앙정부의 동향

중앙정부의 동향을 검토한 결과, 보건복지부와 고용노동부는 별도 입법에 신중한 입장이었고, 고용노동부가 2027년 정부 예산안에 관련 예산을 처음 반영하였으나 그 규모는 연구용역 수준에 머문 것으로 나타났다. 2025년 9월 17일 특별법 제정을 위한 국회 정책토론회에서 보건복지부는 직무를 법률에 구체적으로 적으면 정책을 유연하게 운용하기 어렵고 문화예술·권익 옹호 직무가 현재 운영 중인 복지일자리와 비슷하다는 점을 들어 별도 입법의 실익을 따져 보아야 한다고 밝혔으며, 고용노동부는 법안이 상정하는 노동이 고용노동부가 일반적으로 쓰는 노동 개념과 차이가 있다고 보았다(에이블뉴스, 2025). 두 부처의 입장은 이 사업을 각자의 기

존 정책 범주에 넣기 어렵다는 판단에서 출발하고 있다는 점에서, 앞서 확인한 법적 위상의 공백이 중앙정부의 판단에도 반영되어 있다고 볼 수 있다.

그런데 고용노동부는 2027년 정부 예산안에 ‘지역주도 권리중심 중증장애인 참여 공공서비스 개선 시범사업’이라는 이름의 예산 항목을 새로 반영하였으나(전권협 경기지부, 2026), 장애계에 따르면 당초 거론된 약 300억 원 규모가 예비타당성 조사 등을 이유로 단계적으로 줄어 사업 시행 예산 없이 약 2억 원의 연구용역 예산만 반영되었다(비마이너, 2026). 따라서 지방비로만 운영되던 사업에 국비가 들어갈 근거는 정부 예산안에 처음 마련되었으나, 2027년에 국비로 참여자를 고용하는 사업은 아직 예정되어 있지 않다고 할 수 있다. 총 38조 9,537억 원 규모의 2027년 고용노동부 예산안에는 장애인 근로지원인 시간당 단가 23% 인상과 지원 인원 500명 증원도 포함되어 있어(뉴스서울, 2026) 최종증장애인의 노동을 뒷받침하는 기반도 일부 확충될 것으로 예상된다. 2025년 정책토론회에서 별도 입법에 신중했던 고용노동부가 1년 만에 관련 예산을 정부안에 반영하였다는 사실은 중앙정부의 관여가 입법보다 연구와 예산 사업의 설계 쪽에서 먼저 시작되고 있음을 의미한다.

시범사업의 성격은 아직 정해지지 않았는데, 2027년 정부안은 연구용역 단계여서 시범사업의 규모와 기간, 국비 보조율, 지방비 매칭 조건, 기존 지방 사업과의 관계가 확정되지 않았고, 2026년 정기국회의 예산 심의에서 시행 예산이 반영되지 않으면 국비 지원은 빨라도 2028년 이후로 미루어진다. 또한 법률 근거 없이 예산 사업으로만 시작될 경우 해마다 예산 심의 결과에 따라 지속 여부가 달라질 수 있다. 또한 ‘지역주도’라는 설계가 지방비 매칭을 조건으로 운영되면 재정 여건이 어려운 지역은 참여하기 어렵고 이미 사업을 운영하는 지역의 부담은 오히려 커질 수 있으므로, 시범사업의 설계 원칙을 정하는 일은 2027년의 주요 과제가 될 것으로 예상된다.

3) 지방정부의 동향

지방정부의 동향을 검토한 결과, 조례를 통한 제도화가 확산되었으나 조례 제정 여부와 규범력은 지역마다 다른 것으로 나타났다. 광주광역시 남구는 2025년 1월 권리중심 공공일자리 지원에 관한 독립 조례를 처음 제정하였고(김기룡, 2025b) 경기도와 전북특별자치도는 기존 장애인 고용 조례를 개정하여 근거를 마련하였으나, 전남, 세종, 서울 은평구에서는 토론회와 공청회까지 열렸음에도 조례 제정에는 이르지 못하였다(김기룡 외, 2025). 조례 제정이 지역마다 다른 결과로 이어진 것은 지방의회의 구성과 집행부의 의지에 따라 제도화의 속도가 달라진다는 것을 의미한다.

서울시의회는 2026년 9월 11일 본회의에서 서울형 권리중심 공공일자리의 재도입 근거를 담은 「서울특별시 장애인 고용촉진 및 직업재활 지원 조례 일부개정조례안」을 재석 108명 중 찬성 69명, 반대 37명, 기권 2명으로 의결하였다(뉴스핌, 2026). 장애계 최종안을 기준으로 이 개정안은 권리중심 공공일자리의 정의, 추진계획 반영, 수요조사와 함께 최저임금 이상의 임금과 1년 이상 계속고용 보장 지원, 근로자 5명당 전담자 1명의 인건비 지원, 3년 위탁과 평가를 통한 지속 지원을 ‘하여야 한다’는 의무규정으로 두었는데, 이는 같은 구조의 조항을 재량규정으로 두고 전담인력 기준을 8명당 1명으로 정한 경기도 조례보다 규범력과 지원 수준이 모두

높은 내용이다. 의결 당일 전권협은 성명을 내어 서울시가 권리중심 공공일자리를 왜곡하고 있다고 비판하고 해고 노동자 400명의 복직 보장을 요구하였다(전권협, 2026). 다만 언론 보도는 의결된 개정안이 예산의 범위에서 최저임금 이상의 임금 지급과 1년 이상 계속고용을 지원하고 전담인력은 근로자 5명당 1명 수준으로 배치하도록 노력하는 내용이라고 전하고 있어(머니투데이, 2026b), 의결안의 규범 형식은 원문으로 확인할 필요가 있다.

서울시는 9월 30일 권익옹호 활동의 범위와 판단 기준이 불명확하고, 2023년 운영 실태조사에서 2020~2022년 직무활동의 50.4%가 집회·시위·캠페인과 관련되었으며, 의무규정이 시장의 예산편성 재량을 제약한다는 이유로 재의를 요구하였다(서울특별시, 2026). 재의요구의 근거가 된 50.4%는 2020~2022년 활동 1만 7,228건 가운데 집회·시위·캠페인 8,691건을 합한 비율로 두 활동을 나눈 내역은 공개되지 않았고(머니투데이, 2026b), 조사 대상 기간은 서울시가 집회·시위·캠페인을 직무에서 제외한 2023년 7월 이전이다. 「지방자치법」 제32조에 따라 재의에 부쳐진 조례안은 재적의원 과반수의 출석과 출석의원 3분의 2 이상의 찬성으로 다시 의결되어야 확정되는데, 9월 의결 당시의 찬성률(63.9%)이 이 기준에 미치지 못하였다는 점에서 조례의 확정 여부는 아직 불확실하다. 다만 서울시의회 다수당 원내대표가 11월 정례회에서 재의결을 추진하겠다고 밝혔고 언론은 다수당 단독으로 재의결이 가능한 의석 구조라고 보도하였으며, 서울시는 집회와 시위를 직무로 인정하여 예산을 지원하는 것이 상위법의 취지와 맞지 않는다는 입장을 유지하고 있다(머니투데이, 2026a, 2026b). 서울 사례는 지방의회가 조례로 사업을 되살릴 수 있음을 보여주었으나, 직무의 정당성에 대한 논쟁과 집행부의 예산 재량 앞에서 조례만으로는 사업의 지속을 보장하기 어렵다는 점도 함께 보여주었다.

서울장애인차별철폐연대는 2026년 10월 13일 서울시와의 협의를 위해 마련한 제안서에서 ‘집회·시위 금지’처럼 활동 형식을 금지하는 대신 권익옹호·문화예술·인식개선 직무의 세부 직무와 연계 협약 조항, 산출물을 목록으로 합의하고 활동계획과 활동일지로 수행 여부를 점검하는 방식을 제시하였으며, 2027년 사업으로 노동자 400명(주 15시간 200명, 주 20시간 200명), 12개월 근로계약과 퇴직급여, 전담인력 5명당 1명, 평가제 도입을 요구하였다(서울장애인차별철폐연대, 2026). 또한 서울시가 2024년부터 운영해 온 장애유형 맞춤형 특화일자리는 2026년 수행기관 심사에서 근무처 확보(15점)와 취업 연계 가능성 등 자립 지원 기여도(10점), 민간 취업 실적 가점을 두고 있어(서울장애인차별철폐연대, 2026), 취업 연계를 성과로 보는 사업과 권익옹호를 성과로 보는 사업의 평가 기준을 나누어야 한다는 점은 경기도가 2025년 평가지표에서 권리중심 일자리와 장애유형별 일자리의 개별 지표를 나눈 설계와 같은 방향에 있다.

4) 경기도의 동향

경기도의 동향을 검토한 결과, 경기도는 지난 2년 동안 사업 운영을 체계화하였으나 2026년 하반기부터 재정 긴축에 따른 예산 삭감 위험에 놓인 것으로 나타났다. 2025년에는 조례를 개정하고 경기복지재단 위탁으로 운영 창구를 하나로 모았으며 수행기관 협약기간을 2년으로 늘렸다. 같은 해 개발한 평가지표와 평가 운영 매뉴얼로 2026년 수행기관 성과평가(서면·현장평가)를 시행하고 있으며, 개인별 일자리지원계획서 양식도 도입한 뒤 전문가 자문을 거쳐 보완하고 있다(김기룡, 2026).

그러나 2026년 7월 출범한 민선 9기 경기도는 8월 재정 상황을 ‘비상’으로 선언하고 2027년 본예산을 원점에서 재검토하는 긴축 기조로 돌아섰다(오마이뉴스, 2026). 장애인 기회소득 등 장애인 관련 예산의 감액은 2026년 제2회 추가경정예산안에 이미 반영되었고(인천일보, 2026), 이러한 흐름 속에서 권리중심 공공일자리의 2027년 예산 삭감이 거론되고 있다(전권협 경기지부, 2026). 민선 8기의 공약사업으로 확대된 사업이 단체장이 바뀐 직후의 재정 재검토 대상에 오르고 있다는 점은 앞서 본 재량사업의 취약성이 경기도에서도 현실의 문제가 되었음을 의미한다.

2026년 하반기에는 세 가지 결정이 한꺼번에 겹치는데, 2025년 2월부터 시작된 수행기관 협약이 2026년 12월에 끝나 2027년 수행기관 공모를 준비해야 하고(경기도, 2025), 2026년에 처음 시행하는 성과평가의 결과가 연말에 나오며, 경기도의회가 2027년 본예산을 심의한다. 평가 결과가 예산 심의와 다음 공모에 어떻게 반영되는지에 따라 평가는 사업의 질을 높이는 도구가 될 수도 있고 사업을 줄이는 근거가 될 수도 있으므로, 경기도는 평가 결과의 활용 원칙을 이 시점에 명확히 할 필요가 있다.

6. 종합 평가

최근 제도화 동향을 영역별로 종합한 결과는 <표 IV-10>과 같다. 국회의 법안 발의, 고용노동부의 관련 예산 반영, 서울시의회의 조례 의결은 권리중심 공공일자리가 지방정부의 재량사업에서 국가 정책 의제로 옮겨 가고 있음을 보여주었으나 영역마다 한계가 남아 있는 것으로 나타났다. 입법은 두 법안의 소관 부처가 달라 경로가 나뉘어 있고 국가 사업은 연구용역 단계에 머물러 시행 시기와 보조율이 정해지지 않았으며, 지방 조례는 대부분 재량규정이어서 직무정당성 논쟁에 취약하고 경기도는 제도를 다듬어 왔지만 재정 긴축으로 예산 삭감 위험을 안고 있다.

<표 IV-10> 최근 제도화 동향의 성과와 한계

영역	진전	한계
입법	특별법안 계류, 장애인고용법 개정안 발의	입법 경로 분절과 소관 부처 미확정, 계류 장기화. 법안 간 근로조건·재정 조항 수준 상이
중앙정부	고용노동부 2027년 예산안에 관련 예산 첫 반영(연구용역), 근로지원인 확충	사업 시행 예산 미반영, 시범사업 규모·보조율·시행 시기 미확정, ‘지역주도’ 설계에 따른 지방 부담 지속 가능성
지방정부	독립 조례 제정, 조례 개정, 서울시의회 재도입 조례 의결	재량규정 중심, 집행부 재의요구, 직무정당성 논쟁 미해소
경기도	조례 개정, 2년 협약, 평가체계·개인별 지원계획 도입	재정 비상에 따른 삭감 위험, 연 단위 고용 유지, 평가지표의 순환형 회귀 우려, 조례 기준 미이행

여섯 가지 차원의 분석 준거에 따라 경기도 사업을 판정한 결과는 <표 IV-11>과 같다. 법적 안정성, 재정 안정성, 고용 안정성, 당사자 참여 구조의 네 차원은 미흡으로, 처우·지원 체계와 성과관리 정합성의 두 차원은 부분 충족으로 판정되었다. 법적 안정성은 조례 근거가 마

런되었으나 재량규정이어서 사업의 존속과 전담인력 기준의 이행을 보장하지 못하였고, 재정 안정성은 국비와 시·군비 없이 도비가 전액을 부담하는 가운데 2027년 예산 삭감이 거론되고 있으며, 고용 안정성은 12개월 미만 계약과 퇴직급여 미적용, ‘2년 참여 제한’ 권고, 기관 탈락에 따른 실직이 확인되어 판단 질문과 반대 방향의 사실이 나타났다. 당사자 참여 구조 역시 참여자 대표 비율이 10% 미만인 수행기관이 78.8%이고 경기도 차원의 상설 협의 기구가 없다는 점에서 미흡으로 판정하였다.

<표 IV-11> 분석 준거별 문제점과 판정

차원	주요 문제	핵심 근거	판정
① 법적 안정성	국가 법률 근거 부재, 조례의 재량규정, 고용·위탁기간 규정 부재	조례 제6조의4 “할 수 있다”, 서울 폐지(400명 해고)	미흡
② 재정 안정성	국비 0%·도비 100%, 시군 부담 부재, 재정 비상 국면 삭감 위험	2027년 예산 삭감 우려, 계속사업 재검토 방침	미흡
③ 고용 안정성	10~12개월 미만 고용, 퇴직급여 미적용, 매년 공개모집, 2년 참여 제한 권고, 기관 탈락 시 집단 실직	임시·계약직 100%, 2024년 45명 해고	미흡
④ 처우·지원	최저임금 고정, 복지 함정, 전담인력 10:1(조례 8:1 미이행), 근로지원인 연계 곤란, 사업비 미지원	월 100만 원 미만 92.5%, 전담인력 부적절 47.8%	부분 충족
⑤ 성과관리	정량 지표 편중 위험, 신규 참여자 비율 지표의 순환형 회귀 위험, 측정 체계 미흡	체계적 변화 측정 미흡 54.5%	부분 충족
⑥ 당사자 참여 구조	참여자 대표 참여 형식화, 남부 편중, 직무 기준·기록 체계 미비	참여자 대표 10% 미만 78.8%	미흡

처우·지원 체계는 권리중심 수행기관 44곳이 모두 근로계약을 체결하고 4대 사회보험에 가입하였으며 97.7%가 최저임금 이상을 지급하여 노동권의 형식 요건은 갖추었으나, 전담인력 배치가 조례 기준에 못 미치고 근로지원인 연계와 직무활동비 지원이 부족하다는 점에서 부분 충족에 해당한다. 성과관리 정합성은 2025년 평가지표가 개발되어 2026년 처음 적용되고 있고 권리중심 일자리에 일반 노동시장 전환 지표를 적용하지 않도록 설계되었으나, B.2.1의 신규 참여자 기준이 기존 노동자의 교체를 유도할 수 있고 수행기관의 54.5%가 참여자의 변화를 체계적으로 기록하지 않는다는 점에서 부분 충족으로 판정하였다. 두 차원은 제도의 형식이 갖추어졌다는 점에서 다른 네 차원과 구별되지만, 그 제도가 사업의 취지에 맞게 운영되는지는 2027년 이후의 운영 기준과 평가 결과를 통해 다시 확인할 필요가 있다. 여섯 차원의 판정과 미흡 차원이 서로 이어지는 제도의 연쇄를 함께 정리하면 [그림 IV-7]과 같다.



① ⑤ 성과관리와 ⑥ 당사자 참여는 법적·재정적 기반이 갖추어져도 사업이 어떤 방향으로 운영되는지를 정하는 질적 조건임

[그림 IV-7] 여섯 차원의 판정과 제도의 연쇄 구조

이와 같은 판정을 이론적 배경에서 도출한 협약의 네 요소와 연결하면, 미흡으로 판정된 네 차원은 모두 국가의 법적·재정적 책임과 노동조건의 최저 기준, 당사자 참여라는 협약의 요구가 지방정부의 재량에 맡겨진 영역이라 할 수 있다. 따라서 남은 한계는 법적 책임을 누가 지는가, 재정을 누가 얼마나 부담하는가, 무엇을 성과로 볼 것인가의 세 질문으로 모이며, 이 질문은 각각 국회의 법률, 고용노동부와 기획예산처의 시범사업 설계와 중기재정계획, 경기도와 위탁기관의 평가지표와 직무 기준으로 답해야 하는 문제이다. 이 연구가 개선 과제를 법률·정부·경기도의 세 층위로 나누어 제시하는 것은 이 때문이며, 2026년 정기국회와 경기도의회의 예산 심의가 같은 시기에 진행되므로 세 층위의 과제는 같은 시기에 함께 추진될 필요가 있다.

V. 지속가능한 확대·발전을 위한 개선 과제

1. 개선의 기본 방향

이 연구에서는 앞서 판정한 결과를 바탕으로 개선 과제를 설계하면서 네 가지 원칙을 적용하였다. 첫째, 권리중심 공공일자리를 헌법과 CRPD 제27조가 보장하는 노동권의 실현 수단으로 위치시켜, 사업의 존폐가 단체장의 정책 의지나 해마다의 예산 사정에 좌우되지 않도록 한다. 둘째, 사업의 존속과 참여자의 고용, 수행기관의 운영을 연 단위보다 긴 기간으로 보장하며, 셋째, 국가는 재정과 최소 노동기준을, 경기도는 운영과 품질을, 시·군은 지역 연계와 확산을 맡도록 역할을 나눈다. 넷째, 노동자 당사자가 사업의 설계와 평가에 참여하도록 하고 활동 기록을 공개하여, 이 사업이 공공의 재원으로 운영될 만한 공공성을 갖추었음을 스스로 입증하게 한다.

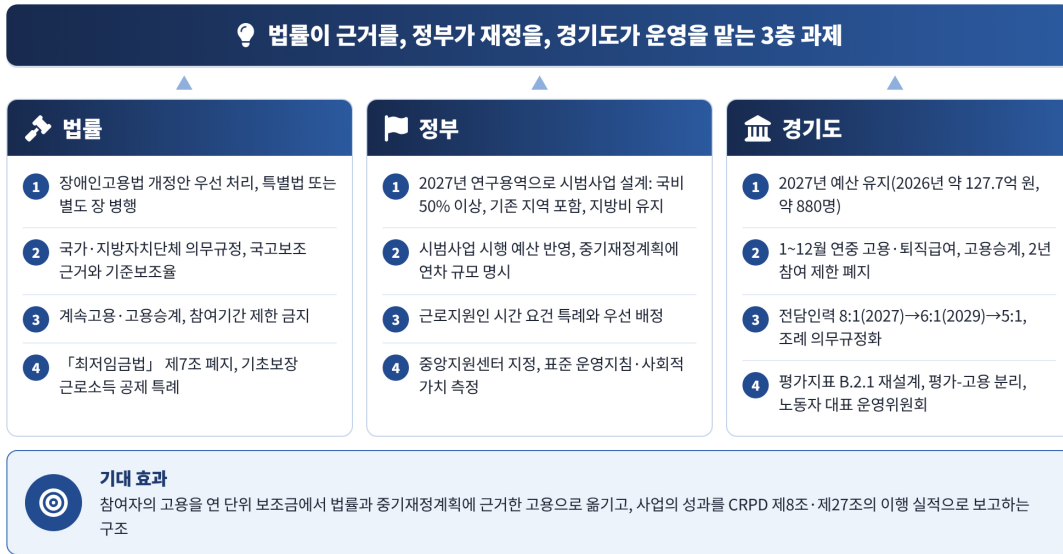
네 원칙은 미흡이나 부분 충족으로 판정된 여섯 차원의 문제에 각각 대응하는데, 첫째 원칙

은 국가 법률 근거가 없고 조례가 재량규정에 머무는 법적 안정성의 문제에, 둘째 원칙은 도비 단일 재원과 연 단위 계약에서 비롯된 재정·고용 안정성의 문제에 대응하며, 셋째 원칙은 전담 인력과 근로지원인, 직무활동비의 부족을 수행기관의 자구 노력에 맡겨 온 처우·지원 체계의 문제를 국가와 지방정부의 책임으로 옮기려는 것이다. 넷째 원칙은 평가지표와 사업 취지의 충돌, 운영 참여의 형식화에 대응하는데, 장애인과 장애인 단체가 정책의 개발과 이행에 참여하도록 한 CRPD 제4조 제3항은 이 원칙의 직접적인 근거가 된다.

과제는 법률이 근거와 최소 기준을, 중앙정부가 재정과 전달체계를, 경기도가 운영과 확대를 맡는 3층 구조로 배치하였다. 경기도의 과제를 법률·정부 과제와 나누어 제시한 것은 경기도가 2027년 예산과 조례, 공모 지침으로 당장 결정할 수 있는 사항과 국회와 중앙정부의 결정을 기다려야 하는 사항을 구분하기 위해서이며, 이렇게 나누면 국가의 결정이 늦어지더라도 경기도가 먼저 이행할 수 있는 과제가 분명해진다. 차원별 과제는 <표 V-1>과 같고, 층위별 핵심 과제를 정리하면 [그림 V-1]과 같다.

<표 V-1> 분석틀 차원별 개선 과제 개요

차원	법률 차원	정부 차원	경기도 차원
① 법적 안정성	장애인고용법 개정·특별법 제정, 의무규정	법 시행 준비, 하위법령 마련	조례 의무규정화, 기본계획 수립
② 재정 안정성	국고보조 근거·기준보조율 법정화	시범사업 국고보조사업화, 중기재정계획 반영	2027년 현행 규모 유지, 중기지방재정계획 반영, 국비 연계
③ 고용 안정성	계속고용·참여기간 제한 금지·고용승계	운영지침 최저기준(12개월 고용)	연중 고용·퇴직급여, 3년 위탁, 고용승계
④ 처우·지원	전담인력 기준, 정당한 편의 의무, 최저임금법·기초보장 특례	근로지원인 특례, 소득보장 연계	전담인력 기준 이행·표준인건비, 직무활동비, 최종증차등지원
⑤ 성과관리	실태조사·사회적 가치 평가 근거	평가 표준·사회적 가치 측정 모델	평가지표 보완, 3년 주기 평가, 고용 불이익 금지
⑥ 당사자 참여 구조	당사자 참여 보장 규정	범부처 협의체, 중앙지원센터	광역지원센터, 민관 운영위원회, 직무 가이드라인



[그림 V-1] 지속가능한 확대·발전을 위한 3층 개선 과제

2. 법률 차원의 개선 과제

1) 장애인고용법 개정안 우선 처리와 특별법 병행 추진

이 연구는 국회가 2026년 3월 발의된 장애인고용법 개정안을 먼저 처리하여 국가 법률 근거를 마련할 것을 제안한다. 2026년 정기국회에서 2027년 예산안과 함께 개정안이 처리되면 고용노동부가 설계하는 시범사업은 법률에 근거한 사업으로 출발할 수 있고, 장애인고용법에는 이미 장애인 고용촉진 기본계획, 실태조사, 근로지원인, 고용장려금, 장애인고용촉진 및 직업재활기금이 규정되어 있으므로 법 개정만으로도 이 사업과 기존의 재정·지원 수단을 연결할 수 있다. 장애계가 2025년 예산·정책요구안에서 고용노동부에 주 20시간 일자리 1만 개와 전담인력 2,000명, 12개월 사업기간 보장을 요구한 것도(전국장애인차별철폐연대 외, 2024) 고용노동부의 정책 수단을 활용하려는 이 방향과 같다.

그러나 장애인고용법 개정만으로는 권리중심 공공일자리의 운영 원리를 모두 담기 어려운 데, 장애계의 개정안 초안은 정의, 책무, 기본계획 조항을 중심으로 구성되어 재정지원, 근로조건, 전담기관에 관한 조항이 없고, 의무고용·부담금·장려금 체계 안에서 사업의 고유한 목적이 흐려질 수 있다는 우려도 제기되었다(김기룡, 2025a). 따라서 중장기적으로는 특별법을 제정하거나 장애인고용법에 권리중심 공공일자리에 관한 별도의 장(章)을 두어야 하며, 「권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원 특별법안」(2024)의 국가책무, 기본계획, 실태조사, 지원센터, 참여자 보호, 정당한 편의, 실적 점검 조항은 어느 방식을 택하더라도 법률에 포함해야 할 내용이다.

두 법안의 소관 상임위원회와 부처가 달라 심사가 길어질 수 있으므로, 국회 보건복지위원회와 고용노동 소관 상임위원회의 연석 논의와 정부의 단일 의견이 필요하다. 특별법안은 보건복지부를 주무 부처로 정하였지만(「권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원 특별법안」,

2024), 이 연구는 사업의 목적이 노동권 보장에 있고 2027년 정부 예산안의 관련 예산도 고용노동부가 편성하였다는 점을 고려하여, 고용노동부가 주관하고 보건복지부가 활동지원·소득보장·복지일자리의 연계성을 맡는 구조를 제안한다. 주관 부처가 정해지면 앞서 중앙정부의 동향에서 본 것처럼 두 부처가 서로 다른 이유로 거리를 두는 상황도 해소할 수 있다.

2) 법률에 담아야 할 필수 규정

입법 방식과 관계없이 법률 또는 대통령령에 담아야 할 첫 번째 규정은 정의와 책무에 관한 것으로, 정의 규정에는 권익옹호·문화예술·인식개선 직무와 CRPD 제8조·제27조의 이행 목적을 명시하고, 서울시가 재의요구에서 문제 삼은 권익옹호 활동의 범위와 판단 기준(서울특별시, 2026)은 대통령령과 지침으로 구체화하여 직무의 정당성을 둘러싼 논쟁이 사업의 존폐로 이어지지 않도록 해야 한다. 책무 규정은 국가와 지방자치단체가 권리중심 공공일자리를 ‘실시하여야 한다’는 의무규정으로 두고, 장애인 고용촉진 기본계획과 지방자치단체 시행계획에 사업을 반영하도록 정할 필요가 있다.

두 번째는 재정과 근로조건에 관한 규정으로, 재정 규정에는 국고보조의 근거와 함께 「보조금 관리에 관한 법률」에 따른 기준보조율(예: 50% 이상)과 재정자립도에 따른 차등보조율을 두고, 장애인고용촉진 및 직업재활기금의 용도에 권리중심 공공일자리 지원을 추가하는 것이 바람직하다. 근로조건 규정에는 참여자의 근로자 지위, 최저임금 이상의 임금, 연중 계속고용, 정당한 사유 없는 참여기간 제한의 금지, 위탁기관 변경 시 고용승계를 담아야 하는데, 이 조항들은 앞서 확인한 연 단위 계약과 ‘2년 참여 제한’ 권고, 수행기관 탈락에 따른 집단 실직을 법률 차원에서 막기 위한 것이다.

세 번째는 지원체계와 성과관리, 당사자 참여에 관한 규정으로, 전담인력 배치기준(예: 참여자 5명당 1명 이내, 최종증장장애인 비율에 따른 가중)은 대통령령에 정하고 근로지원인·보조기기·출퇴근 지원은 정당한 편의로 의무화하며, 중앙·광역 지원센터의 설치 근거, 3년 이상의 수행기관 위탁기간, 3년 주기 실태조사와 사회적 가치 중심의 성과평가, 연차 실적의 국회 보고, CRPD 제4조 제3항에 따른 장애인 노동자와 장애인 단체의 정책 참여도 법률에 정한다. 성과평가 규정에는 평가 결과를 노동자의 고용상 불이익의 근거로 쓰지 못하게 하는 조항을 함께 두어, 기관 평가가 노동자의 해고나 임금 삭감으로 이어지는 경로를 차단할 필요가 있다. 정의·책무·재정 규정은 2026년 정기국회의 개정안 처리 단계에서 법률에 담고, 전담인력 배치기준과 근로조건의 세부 기준은 법 시행 준비 단계인 2028~2029년에 대통령령으로 정하는 것이 현실적인 일정이라 할 수 있다(<표 V-7>).

3) 연계 법령의 정비

「최저임금법」 제7조의 장애인 적용제외 조항을 폐지하고 정부의 임금 보전 제도를 도입하는 개정안은 장애인고용법 개정안과 같은 날 발의되었으므로(헤럴드경제 미주판, 2026), 국회가 두 법안을 함께 처리하는 것이 바람직하다. 이 개정은 최저임금법을 재검토하라는 CRPD 위원회의 2022년 권고(CRPD Committee, 2022a, para. 56)에 대한 응답이 된다. 또한 이 개정은 직업재활시설의 2022년 월평균 임금이 64만 8천 원에 머문 현실(김기룡, 2025a)을 개선하는 동시

에 특별법안 심사에서 제기된 최저임금 적용제외 노동자와의 형평성 문제도 권리중심 공공일자리
의 임금을 낮추지 않는 방식으로 해소할 수 있게 한다.

「국민기초생활 보장법」 시행령은 장애인 공공일자리 근로소득에 대한 소득평가 공제를 늘리
거나 특례를 두어, 근로소득이 생계급여 감액으로 상쇄되는 문제를 줄여야 한다. 경기도 참여
자 가운데 기초생활수급자 62명의 수급비가 참여 후 평균 약 12만 원 줄었고 수급권 상실을
우려하여 구직을 꺼리는 최종증장애인도 있었다는 점(석희정 외, 2024)을 고려하면, 이 특례 없
이 근로시간만 늘리는 방식으로는 참여자의 가구 소득이 기대만큼 늘지 않는다. 공제 확대의
범위와 방식은 보건복지부가 수급자 참여자의 소득 변화를 분석한 뒤 정할 수 있으나, 근로시
간이 늘수록 가구 소득도 늘어나야 한다는 원칙은 시범사업 시행에 맞추어 시행령에 명시할 필
요가 있다.

근로지원인, 고용장려금, 기간제 근로, 활동지원에 관한 법령과 지침도 함께 정비할 필요가
있는데(<표 V-2>), 근로지원인 지침에는 권리중심 참여자의 근로시간 요건 특례와 우선 배정
기준을 두고, 고용장려금 지침에는 수행기관이 받는 장려금을 참여자 처우와 직무환경에 재투
자하는 기준을 명확히 하며, 기간제 근로에 관한 지침에는 공공 재정지원 일자리 가운데 상시·
지속 직무에 대한 반복 단기계약의 제한과 무기계약 전환 기준을 마련할 수 있다. 활동지원 지
침은 근로지원인이 배정되지 않은 시간대의 활동지원 연계 기준을 정비하여, 두 제도의 경계에
서 신변처리 지원이 끊기는 문제(김수경 외, 2025)를 줄여야 한다.

<표 V-2> 법률 차원의 개선 과제

대상 법령	개선 내용	기대 효과
「장애인고용촉진 및 직업재활법」	권리중심 공공일자리 정의·국가책무·기본계획 반영(2026. 3. 개정안 처리), 국고보조 근거, 기금 용도 추가, 근로지원인 특례	국가 사업 근거 확보, 재정·지원 수단 연결
권리중심 공공일자리 지원 특별법(안)	지원센터, 참여자 보호, 정당한 편의, 실적 점검, 당사자 참여 등 완결적 체계	독자적 가치 보호, 장기적 제도 완성
「최저임금법」 제7조	장애인 최저임금 적용제외 조항 폐지, 정부 임금보전 제도 도입(2026. 3. 개정안 병행 처리)	장애인 노동 전반의 임금 하한 확보, 형평성 논란 해소
「국민기초생활 보장법」 시행령	장애인 공공일자리 근로소득에 대한 소득평가 공제 확대·특례	복지 함정 해소, 실질 소득 증가
「장애인고용법」 제19조의2 및 근로지원인 지침	권리중심 참여자의 근로시간 요건 특례, 우선 배정	최중증장애인 직무 수행 보장
「장애인고용법」 제30조 및 고용장려금 지침	권리중심 수행기관 고용장려금의 참여자 처우·직무환경 재투자 기준 명확화	장려금의 목적 사용, 투명성 제고
「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 관련 지침	공공 재정지원 일자리 중 상시·지속 직무에 대한 반복 단기계약 제한과 무기계약 전환 기준 마련	반복 단기고용 관행 개선
「장애인활동 지원에 관한 법률」 관련 지침	근로지원인 미배정 시간대 활동지원 연계 등 서비스 간 연계 기준 정비	지원 공백 해소

3. 정부 차원의 개선 과제

1) 국가 시범사업의 국고보조사업화와 설계 원칙

고용노동부가 2027년 연구용역을 거쳐 시범사업 지침을 정할 때 가장 먼저 정해야 할 것은 국비 보조율로, 이 연구는 기준보조율을 50% 이상으로 하고 재정자립도가 낮은 지역에는 더 높은 비율을 적용할 것을 제안하는데, 현재 광역·기초 매칭 지역 가운데 전북은 도와 시·군이 2 : 8, 전남·경남·충북은 3 : 7로 비용을 나누어 기초지방자치단체의 부담이 큰 상황이므로 국비가 들어가지 않으면 이들 지역이 사업을 늘리기는 어렵다. 국비 보조율이 낮게 정해지면 ‘지역 주도’ 설계는 지방비 매칭 여력이 있는 지역만 참여하는 결과로 이어질 수 있다.

지원 대상에는 신규 지역과 함께 경기도처럼 이미 사업을 운영하는 지역의 현행 참여자도 포함할 필요가 있는데, 기존 지역을 제외하면 먼저 사업을 시작하여 전국 참여자의 과반을 고용해 온 지역이 국비 지원에서 불리해지고, 재정이 어려운 지방정부가 국비를 받기 위해 기존 사업을 줄이고 신규 사업으로 다시 신청하는 일도 생길 수 있다. 국비를 이유로 지방비를 줄이지 못하도록 지방비 유지 조건(maintenance of effort)을 두고, 국비는 고용 안정화와 정원 확대에 쓰도록 사용 목적을 정해 두는 것이 바람직하다.

국비 지원의 조건으로는 연중 12개월 고용, 최저임금 이상 임금, 전담인력 배치기준, 위탁기

관 변경 시 고용승계를 요구할 수 있으며, 이 조건은 지역마다 다른 노동조건의 최저선을 국가가 정하는 효과를 낸다. 시범사업 기간에는 고용노동부가 독립적인 평가 연구를 발주하여 참여자의 노동과 삶의 변화, 사회적 가치, 비용과 편익을 측정하고, 그 결과를 2029년 이후 본사업의 보조율과 운영 기준을 정하는 근거로 활용해야 한다.

2) 단계적 국가사업화 일정

고용노동부는 2027년 연구용역을 통한 시범사업 설계, 2028년 시범사업 시행, 2029~2030년 참여 지역 확대와 법률에 근거한 본사업 전환의 일정을 정하고, 기획예산처는 이 일정을 정부 중기재정계획에 반영해야 한다. 국회도 2026년 정기국회의 예산 심의에서 연구용역에 그친 관련 예산에 시범사업 시행 예산을 더할지를 검토할 수 있다. 시범사업이 단년도 예산 사업으로만 편성되면 해마다 예산 심의 결과에 따라 지속 여부가 달라질 수 있으므로, 중기재정계획에 연차별 규모를 명시하는 것은 법률 제정 이전에도 사업의 지속성을 확보하는 수단이 된다.

전국 목표는 김기룡 외(2025)가 제안한 '2026년 2,000명, 2028년 5,000명, 2030년 1만 명'의 CRPD 캠페이너 일자리 로드맵을 기준으로 삼을 수 있다. 2026년 현재 전국 13개 지방자치단체의 사업량이 1,657명(경기도 실제 참여 인원 반영 시 약 1,690명)이어서(전권협 경기지부, 2026; 전국장애인차별철폐연대, 2026) 2026년 목표에도 이르지 못한 상황이다. 따라서 이 로드맵은 국비 지원이 시작되는 시점을 기점으로 다시 조정할 필요가 있고, 연차별 목표는 지역별 중증장애인 규모와 수요조사 결과에 따라 나누어 정할 수 있다.

1만 명 목표에 드는 재정은 크지 않은데, 참여자 1인당 연간 비용을 1,100만 원 내외(김기룡 외, 2025)에서 2026년 전국 평균 수준인 약 1,470만 원(예산 약 243.8억 원 ÷ 사업량 1,657명) 사이로 잡고 단순 계산하면 1만 명에 드는 비용은 연간 약 1,100억~1,470억 원이며, 국비 보조율 50%를 적용한 국비는 약 550억~735억 원으로 2027년 고용노동부 예산안 38조 9,537억 원(뉴스서울, 2026)의 0.2%에 미치지 못한다. 이 계산은 전담인력 채용 개선과 직무활동비, 물가 상승분을 반영하지 않은 것이지만, 국가가 CRPD 이행의 비용을 나누어 지는 데 필요한 재원의 규모를 가능하게 해 준다.

3) 부처 간 역할 분담

권리중심 공공일자리는 노동, 복지, 지방재정, 문화예술, 교육 정책에 걸쳐 있어, 부처 간 역할을 정하지 않으면 각 부처가 이 사업을 다른 부처의 소관으로 미룰 수 있다. 이 연구는 고용노동부가 주관 부처로서 법률 근거 마련, 시범사업과 본사업 운영, 국고보조를 맡을 것을 제안한다. 고용노동부는 이와 함께 장애인고용촉진 및 직업재활기금 활용, 근로지원인 특례, 중앙지원센터 지정을 맡을 수 있으며, 부처별 역할은 <표 V-3>과 같다.

보건복지부는 활동지원서비스와의 연계, 기초생활보장 소득인정 특례, 장애인일자리사업(복지일자리)과의 역할 구분을 맡아야 한다. 보건복지부가 정책토론회에서 지적한 복지일자리와의 유사성(에이블뉴스, 2025)은 복지일자리 직무에 '인식개선교육 보조 강사'와 '문화예술 활동'이 포함되어 있다는 데서 비롯된다(김기룡 외, 2025). 따라서 두 사업의 대상과 근로조건, 직무 기준을 지침으로 구분하고 복지일자리 참여자 가운데 희망자가 권리중심 공공일자리로 옮겨 갈

수 있는 경로를 정하면 중복 논란을 줄일 수 있다.

행정안전부는 지방재정 부담을 덜기 위한 교부세 반영과 지방자치단체 합동평가의 지표 반영을, 기획예산처는 중기재정계획 반영과 기준보조율 설정을 맡는 것이 적절하다. 교육부·문화체육관광부·국토교통부 등은 학교 장애인식개선교육, 문화예술 활동, 이동권·접근성 모니터링처럼 공공부문에 이미 존재하는 직무 수요를 수행기관과 연결하고, 국무조정실의 장애인정책조정위원회는 범부처 추진단을 운영하면서 이 사업을 장애인정책종합계획과 CRPD 이행 점검에 반영하는 역할을 맡을 수 있다. 이와 같은 역할 분담은 고용노동부가 시범사업 지침을 확정하기 전에 관계부처 협의로 정하는 것이 바람직하다.

<표 V-3> 정부 부처별 역할

부처	주요 역할
고용노동부(주관)	법률 근거 마련과 시범·본사업 운영, 국고보조, 장애인고용촉진 및 직업재활기금 활용, 근로지원인 특례, 중앙지원센터 지정
보건복지부	활동지원서비스와의 연계, 기초생활보장 소득인정 특례, 장애인일자리사업(복지일자리)과의 역할 구분과 연계 경로 정립
행정안전부	지방재정 부담 완화를 위한 교부세 반영 검토, 지방자치단체 합동평가에 장애인 공공일자리 지표 반영
기획예산처	시범사업과 본사업의 중기재정계획 반영, 기준보조율 설정
교육부·문화체육관광부·국토교통부 등	학교 장애인식개선교육, 문화예술 활동, 이동권·접근성 모니터링 등 공공 직무 수요 연계
국무조정실(장애인 정책조정위원회)	범부처 추진 TF 운영, 장애인정책종합계획 반영, CRPD 이행 점검과 연계

4) 근로지원인 배정 특례와 근로소득 공제 확대

고용노동부와 한국장애인고용공단은 근로지원인 제도에 권리중심 공공일자리 참여자의 별도 배정 기준을 두고 월 60시간 근로시간 요건을 완화할 필요가 있다. 경기도 참여자의 88.2%가 근로지원인이 필요하다고 답하였고(석희정 외, 2024), 월 64시간 근무자는 이 요건을 4시간 차이로 넘고 있어 근로시간이 줄면 근로지원인 지원도 함께 끊길 수 있다. 따라서 2027년 예산안의 근로지원인 단가 인상과 500명 증원분(뉴스서울, 2026) 가운데 일정 비율을 권리중심 참여자에게 먼저 배정하는 방안을 함께 검토할 수 있다.

근로지원인에게는 권리중심 공공일자리와 CRPD에 관한 기본교육을 제공하여, 근로지원인이 사업의 성격을 알고 참여자의 캠페인·공연·교육 직무를 지원할 수 있도록 해야 한다. 최종증 참여자의 의사소통과 이동, 자료 준비를 곁에서 돕는 동료지원가 제도도 도입할 수 있는데, 김기룡 외(2025)는 캠페이너 5명당 1명 정도의 동료지원가를 두고 최종증 참여자와 1 : 1로 짝을 이루게 하되, 약 40시간의 교육과 인증을 거쳐 최종증장애인 비율이 높은 수행기관 2~3곳에서 먼저 시범 운영하는 방안을 제시하였다.

보건복지부는 생계급여 산정 시 장애인 공공일자리 근로소득 공제를 늘려 근로시간이 늘면 가구 소득도 늘어나도록 하고, 근무 중 활동지원서비스 이용 기준을 정비해야 한다. 근무 중에는 활동지원 시간을 직무 수행에 쓰기 어렵고(김기룡 외, 2025), 근로지원인의 역할이 활동지원

사와 다르다는 이유로 참여자가 근무 중 신변처리 도움을 요청하기 어려웠다는 진술도 있었다(김수경 외, 2025). 따라서 두 부처가 근무시간 중의 신변처리와 이동 지원을 어느 제도가 맡는지 공동 지침으로 정하는 것이 필요하다.

5) 중앙지원센터 지정과 표준 운영지침 마련

고용노동부는 중앙 권리중심 공공일자리 지원센터를 지정하여 표준 운영지침과 직무 매뉴얼의 개발, 전담인력 교육, 성과관리, 연구를 맡겨야 한다. 특별법안은 지정기간이 최소 3년인 지원센터를 둘 수 있도록 하였으므로(「권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원 특별법안」, 2024), 법률 제정 전에는 시범사업 지침으로 중앙지원센터를 지정하고 법률이 제정되면 그 근거로 옮기는 방식이 가능하다. 광역 단위에는 경기도처럼 사업 규모가 큰 지역부터 광역지원센터를 두어 2028년까지 중앙과 광역의 2단계 지원체계를 갖출 수 있다.

표준 운영지침에는 연중 고용, 최저임금 이상 임금, 사회보험, 퇴직급여, 유급병가 등 근로조건의 최저기준과 전담인력 배치기준을 담아, 지역마다 8~12개월로 다른 사업기간과 5명당 1명에서 10명당 1명까지 다른 전담인력 기준의 최저선을 정해야 한다. ‘CRPD 캠페이너’를 공식 직업명으로 정하여 한국직업사전 등 국가 직업분류에 등재하자는 제안(김기룡 외, 2025)도 검토할 만한데, 직업명이 공식화되면 참여자의 경력이 다른 공공부문 일자리에서도 인정받을 근거가 생긴다.

사업의 성과는 사회투자수익률(SROI) 등의 사회적 가치 측정 방법과 국가 실태조사로 측정하고, 그 결과를 CRPD 국가보고서에 반영하도록 한다. 김기룡과 남용현(2025)은 경기도가 학계·전문기관과 협력하여 장애인 일자리의 사회적 가치 측정 모델을 개발할 것을 제안하였고, 석희정 외(2024)도 무형의 가치를 계량화할 지표의 개발이 필요하다고 보았다. 따라서 중앙지원센터는 지역별로 따로 개발되는 측정 방법을 하나의 표준으로 모아 지역 간 비교가 가능하도록 해야 한다.

4. 경기도 차원의 개선 과제

1) 2027년 예산 유지와 중기지방재정계획 반영

경기도와 경기도의회는 2027년 본예산에서 권리중심 공공일자리 예산을 2026년 수준(예산 약 127.7억 원, 참여자 약 880명) 이상으로 유지해야 한다. 이 사업은 노동시장에서 가장 배제된 도민의 일자리와 소득을 직접 지원하는 사업이어서 재정 비상에 따른 계속사업 재검토에서 일률 삭감 대상으로 분류할 성격이 아니며, 예산이 줄면 참여자는 곧바로 일자리를 잃는다. 서울시가 2023년 말 사업을 종료하면서 노동자 약 400명이 해고되었다는 사실(비마이너, 2024)은 예산 삭감이 곧 고용 상실로 이어지는 이 사업의 구조를 보여준다.

경기도는 2027~2031년 중기지방재정계획에 이 사업을 계속사업으로 올리고, 민선 8기에 제시된 1,000명 목표를 연차별로 달성할 계획을 세울 필요가 있다. 2026년 참여자가 약 880명이므로 목표까지는 약 120명이 남아 있으며, 경기도는 고용노동부가 시범사업을 시행하면 먼저 참여하여 국비를 확보하되 국비는 기존 도비를 대신하는 데 쓰지 말고 12개월 고용, 퇴직급여, 전담인력 기준 이행과 정원 확대에 먼저 쓰도록 계획에 명시해야 한다.

시·군 분담은 기존 정원이 아닌 신규·확대분에 대한 인센티브형 매칭으로 시작하고, 재정자립도와 중증장애인 규모에 따라 매칭비율을 달리하여 미참여 시·군의 참여를 이끌어 낼 수 있다. 경기도가 2025년부터 도입하겠다고 밝힌 시·군 매칭형 사업은 시행되지 않았고 현장에서는 강제력 없는 매칭이 책임 떠넘기기로 이어질 수 있다는 우려가 나왔으므로(석희정 외, 2024), 매칭 도입은 기존 참여자의 고용을 도비로 보장한다는 전제 위에서 추진해야 한다. 도와 도 산하 공공기관의 장애인식개선 교육, 접근성 모니터링, 문화예술 행사 수요를 수행기관과 연결하면 별도 예산을 크게 늘리지 않고도 참여자의 직무 범위를 넓힐 수 있다.

2) 연중 12개월 고용·퇴직급여 편성과 고용승계

경기도와 경기복지재단은 2027년 공모 지침에서 참여자의 근무기간을 1월 1일부터 12월 31일까지로 바꾸고 퇴직급여 적립 예산을 편성해야 한다. 근무기간과 근로시간은 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조의 요건(계속근로 1년 이상, 4주 평균 주 15시간 이상)을 충족하도록 설계하여, 2021~2023년 평균 근무기간이 7.6~9.1개월에 머문(석희정 외, 2024) 현재의 단기 계약 관행과 퇴직급여를 피하기 위한 10~11개월 계약을 없애야 한다. 연중 고용으로 전환하면 참여자는 1년 이상 계속근로에 따른 퇴직급여를 받을 수 있고, 연말·연초의 근로 공백기에 생기던 소득 단절과 정신건강 위기(석희정 외, 2024)도 줄어든 것으로 예상된다. 서울시가 2023년 1~12월 인건비와 연중 참여자의 퇴직금을 편성하였고 2026년 강원·전북·전남·제천이 12개월 근로계약을 운영하고 있다는 점(서울장애인차별철폐연대, 2026; 전국장애인차별철폐연대, 2026)은 이 전환이 지방정부의 보조금 사업 안에서도 가능하다는 것을 보여준다.

‘2년 참여 제한’ 권고는 폐지하고, 매년의 공개 모집은 결원과 증원분에 한정하여 기존 참여자에게는 본인이 원하는 한 재계약을 우선 보장하는 것이 바람직하다. 수행기관이 바뀌는 경우 소속 노동자의 고용을 새 기관이 승계한다는 원칙은 2027년 공모 지침과 협약서에 먼저 명시하고, 수행기관 위탁기간은 조례 개정과 함께 3년으로 늘려 연차 점검과 3년 종합평가로 재지정 여부를 정할 수 있다. 기관 평가와 노동자의 고용을 분리하면 2024년 수행기관 3곳의 탈락으로 노동자 45명이 실직한 일(비마이너, 2024)과 같은 상황을 막을 수 있다.

근로시간은 현행 주 16·20시간 외에 주 25·30시간 등으로 선택지를 단계적으로 넓혀 노동자가 희망과 건강 상태에 따라 고를 수 있게 하되, 근로지원인·퇴직급여·사회보험 요건을 충족하도록 설계한다. 경기도 참여자가 걱정하다고 본 하루 근무시간이 평균 4.66시간이었다는 점(석희정 외, 2024)은 근로시간 확대에 대한 수요가 있음을 보여주며, 3년 이상 계속 근무한 노동자에 대해서는 무기계약 전환을 단계적으로 검토할 수 있다.

3) 조례 제6조의4의 의무규정화와 조항 신설

경기도의회는 「경기도 장애인 일자리 창출 및 장애인 고용촉진·직업재활 지원 조례」 제6조의4의 임의규정(‘할 수 있다’)을 의무규정(‘하여야 한다’)으로 고칠 필요가 있다. 집행부가 이 조항이 임의규정이라는 이유로 조례의 8명당 1명 대신 10명당 1명 기준을 유지하고 있다(전권협 경기지부, 2026). 따라서 전담인력 기준은 2027년부터 조례의 8명당 1명을 이행하고, 2029년까지 6명당 1명, 최종중증장애인 비율이 높은 기관은 5명당 1명 이내로 강화하는 근거를 조례에

두는 것이 바람직하다.

조례에는 연중 계속고용, 참여기간 제한 금지, 수행기관 위탁기간 3년, 기관 교체 시 고용승계 조항을 새로 넣고, 권리중심 공공일자리 5개년 기본계획의 수립과 연차 성과보고서의 도의회 보고·공개를 의무로 정해야 한다. 노동자 당사자가위원의 3분의 1 이상을 차지하는 ‘권리중심 공공일자리 운영위원회’의 설치 근거도 필요하며, 조문을 설계할 때에는 서울시 조례 개정안(장애계 최종안: 5명당 1명, 1년 이상 계속고용, 3년 위탁)과 광주광역시 남구의 독립 조례를 참고할 수 있다.

다만 서울시가 의무규정이 시장의 예산편성 재량을 제약한다는 이유로 재의를 요구하였다는 점(서울특별시, 2026)을 고려하면, 경기도 조례 개정은 집행부와 사전 협의를 거쳐 추진하는 것이 바람직하다. 서울시 개정안이 ‘예산의 범위에서’ 지원을 ‘실시하여야 한다’는 형식을 취한 것처럼 예산 편성권과 충돌하지 않는 문안을 택하고, 전담인력 기준처럼 연차별 이행이 필요한 조항에는 시행 시기를 나누어 정하면 재의요구의 근거를 줄이면서 조례의 규범력을 높일 수 있으며, 이와 같은 개정은 2027년 중에 마쳐 2028년 공모부터 적용하는 것이 바람직하다.

4) 전담인력 처우 개선과 직무활동비 신설

경기도는 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인에 준하는 전담인력 표준 인건비 가이드라인을 만들어 급여와 경력 인정을 보장하고, 최중증장애인 지원의 난이도를 고려한 처우개선수당을 신설할 필요가 있다. 이 방안은 김기룡과 남용현(2025)이 이미 제시하였고, 석희정 외(2024)는 전담인력 급여를 경기도 생활임금 기준으로 올리는 방안을, 김기룡 외(2025)는 사회복지사 평균 임금 수준까지의 단계적 인상과 일정 기간 근속 후 무기계약직·정규직 전환을 제안하였다. 전국 전담인력의 처우 만족도가 5점 만점에 2.64점이고(김기룡 외, 2025) 경기도에서 전담인력의 1년 이상 근속률이 80% 이상인 수행기관이 54.5%에 그친다는 점(김기룡, 남용현, 2025)을 고려하면 2028년 예산부터 반영하는 것이 바람직하다.

참여자에게는 최저임금 이상의 임금을 기본으로 근속에 따른 임금 인상과 유급병가를 단계적으로 도입하고, 경기도 생활임금의 적용은 중장기 과제로 검토한다. 전국 참여자의 92.5%가 월 소득 100만 원 미만이고 ‘임금 또는 소득’ 만족도가 직무 만족 항목 가운데 가장 낮았다는 결과(김기룡 외, 2025)는 근로시간 선택 확대와 함께 임금 체계의 개선이 필요하다는 점을 보여준다. 근속에 따른 임금 인상은 참여 기간 2년 이상 3년 미만 참여자의 53.3%가 고용 불안정을 가장 큰 어려움으로 꼽은 결과(김기룡 외, 2025)를 고려할 때 사업에 자리를 잡은 참여자의 계속 근무를 뒷받침하는 장치가 될 수 있다.

캠페인, 공연, 교육, 모니터링에 드는 직무활동비는 참여자 1인당 기준으로 편성하여 수행기관의 자부담을 없애고, 운영비와 전담인력을 참여자의 지원 필요도(활동지원 인정점수, 의사소통 지원 필요 등)에 따라 가산하는 최중증 차등 예산제를 도입하면 기관이 장애 정도가 가벼운 참여자를 선호할 유인을 줄일 수 있다(김기룡, 남용현, 2025). 근로지원인은 한국장애인고용공단과의 협약으로 권리중심 참여자에게 먼저 배정하고 배정되지 않는 기간에는 도 자체 직무지원 인력을 배치하며, 출퇴근 만족도가 2.26점으로 가장 낮았던 점(석희정 외, 2024)을 고려하여 특별교통수단의 출퇴근 정기 예약을 지원할 필요가 있다. 직무활동비와 최중증 차등 예산은

2028년 본예산부터, 근로지원인 우선 배정은 2027년부터 시행할 수 있다.

5) 평가지표 B.2.1 재설계와 평가 결과 활용 기준

경기복지재단은 평가 운영 매뉴얼에 평가의 목적을 사업의 품질 향상과 수행기관 지원으로 명시하고, 평가 결과를 이유로 노동자에게 고용상 불이익을 주지 않는다는 원칙을 정할 필요가 있다. 현행 매뉴얼은 우수기관에 차기 선정 가점과 사업비 추가 지원을 주고 3회 이상 기준에 미달한 기관의 보조금을 삭감할 수 있도록 하고 있으므로(김기룡, 남용현, 2025), 보조금을 삭감하는 경우에도 참여자 인건비는 삭감 대상에서 제외하고 위탁 재지정 여부와 컨설팅 제공에 평가 결과를 활용하는 방향으로 기준을 고쳐야 한다. 평가 결과가 노동자의 고용으로 전가되지 않도록 하는 이 원칙은 재정 긴축 국면에서 평가가 사업 축소의 근거로 쓰일 수 있다는 우려에 대한 대응이 된다.

연구자가 개발에 참여한 B.2.1의 ‘신규 참여자 비율 20% 이상’ 기준은 중증장애인의 진입 기회를 넓히려는 의도였으나, 정원이 고정된 상황에서는 기존 노동자의 교체를 유도할 수 있다. 이 연구는 이 기준을 삭제하고 ‘결원·증원분의 최종증·탈시설 장애인 우선 충원율’과 ‘대기자 관리·발굴 노력’으로 바꾸어, 새로운 참여자에게 기회를 여는 목적은 유지하면서 기존 노동자의 계속고용이 감점 사유가 되지 않게 할 것을 제안한다. 고용 지속성, 근로조건, 당사자 참여 지표를 보강하고 평가 주기와 결과 활용 방식을 바꾸는 방안은 <표 V-4>와 같다.

<표 V-4> 권리중심 공공일자리 평가지표 보완안

구분	현행(2025 매뉴얼안)	보완안
B.2.1 포용성	최종증 80% 이상, 신규 참여자 20% 이상, 취약계층 20% 이상	‘신규 참여자 비율’을 삭제하고 ‘결원·증원분의 최종증·탈시설 우선 충원율’과 ‘대기자 관리·발굴 노력(과정지표)’으로 대체. 기존 참여자의 계속고용은 감점 사유가 되지 않음을 명시
B.1.1.1 고용 유지	근태관리, 출근율 90%, 고용유지율 90%	‘고용 지속성’ 지표로 확대하여 연중 고용 이행, 계속고용률, 중도 퇴사 사유 관리 포함, 배점 상향
근로조건(신설)	-	퇴직급여 적용, 근로지원인 연계율, 유급휴가·병가 운영 등 노동조건 지표 신설
당사자 참여(보완)	A.1.2 의사결정 기구 참여	운영위원회 참여자 대표 비율, 직무 결정 과정의 참여자 의견 반영 실적을 정량·정성 지표로 구체화
평가 주기	연 1회 원칙(3년 평가제 검토)	3년 주기 종합평가와 연차 자체점검 체계로 전환, 평가 부담 완화
결과 활용	우수기관 가점·사업비 추가 지원, 60점 미만 기관 컨설팅, 3회 이상 기준 미달 시 보조금 삭감 가능	위탁 재지정과 컨설팅에 활용하되, 보조금 삭감은 노동자 인건비와 분리하고, 노동자 고용 불이익 금지와 고용승계 원칙 명시

※ 자료: 김기룡과 남용현(2025) 평가지표 및 평가 운영 매뉴얼(안)을 바탕으로 연구자 작성

경기도형 사회적 가치 측정 방법도 개발할 필요가 있는데, 권익옹호 활동으로 이루어진 정책 변화와 접근성 개선, 주민 인식 변화를 기록하여 연차 성과보고서와 우수사례집으로 공개하고 참여자들의 모니터링 결과와 정책 제안이 도정에 반영되었는지를 함께 신는다면, 도민과 도의회가 사업의 성과를 확인할 근거가 생긴다. 수행기관의 54.5%가 참여자의 변화를 체계적 기록 없이 파악하고 있었으므로(김기룡, 남용현, 2025), 경기복지재단은 평가 이전에 활동 기록 양식과 작성 교육을 먼저 제공하여 현장이 평가에 필요한 근거를 생산할 수 있게 해야 하며, B.2.1의 재설계와 결과 활용 기준의 개정은 2027년 평가부터 적용할 필요가 있다.

6) 미운영 시·군 정원 배정과 시·군 조례 제정

권리중심 수행기관이 있는 시·군은 2024년 31개 시·군 가운데 18개였고(석희정 외, 2024) 2025년에는 24개로 늘었다(김기룡, 남용현, 2025). 그러나 2025년 수행기관 44곳 가운데 수원(8곳)과 안산(6곳)에 14곳이 몰려 있는 반면 16개 시·군에는 1곳씩만 있었다. 경기도는 아직 수행기관이 없는 7개 시·군과 북부·농촌 지역에 신규 정원을 먼저 배정하여, 장기적으로 31개 시·군 전역에서 사업이 운영되도록 할 필요가 있다.

시·군이 사업 참여를 꺼리는 이유로는 홍보 부족, 추가 행정 업무, 장애인 수가 적은 군 지역에 정원을 배정하는 문제가 지적되었다(석희정 외, 2024). 이러한 요인을 줄이려면 경기복지재단이 공모·정산 등 행정 업무를 지원하고, 장애인 수가 적은 인접 시·군은 하나의 수행기관이 함께 맡는 공동 운영 방식을 허용하며, 신규 시·군의 첫 3년 동안은 도가 전담인력 인건비를 우선 지원하는 방식을 검토할 수 있다. 이와 같은 방식은 시·군의 행정 부담과 재정 부담을 함께 낮추어, 도비 전액으로 운영되는 현행 구조에서도 미운영 지역의 참여를 늘리는 방안이 된다.

시·군은 자체 조례로 지원 근거를 마련하고, 자체 재원으로 사업을 운영하거나 도 사업과 연계하는 방식을 택할 수 있다. 시흥시는 2025년 시비 전액(약 1.6억 원)으로 주 16시간 참여자 12명을 고용하는 기초 자체 사업을 운영하였으므로(서미화의원실, 2025), 이 사례는 도 사업이 닿지 않는 영역을 시·군이 보완할 수 있음을 보여준다. 도는 시·군 자체 사업에도 전담인력 기준과 근로조건의 최저선을 같게 적용하도록 권고하여, 같은 경기도 안에서 시·군 사업과 도 사업의 노동조건이 벌어지지 않게 해야 하며, 미운영 시·군의 정원 배정은 1,000명 목표 달성 과정과 맞물려 2028년 이후 단계적으로 추진할 수 있다.

7) 광역지원센터 설치와 노동자 대표 참여 운영위원회

이 연구는 경기도장애인복지종합지원센터 누림에 권리중심 공공일자리 지원 전담조직을 두어 교육, 컨설팅, 직무 개발, 성과관리, 활동 기록 보관을 맡길 것을 제안한다. 김기룡 외(2025)는 경기도를 광역지원센터의 시범 지역으로 제안하였는데, 경기도는 전국 참여자의 과반을 고용하고 있고 2025년부터 위탁기관 체계를 갖추었다는 점에서 광역지원센터의 기능을 먼저 시험하기에 적합한 조건을 갖추고 있다.

노동자 대표, 수행기관, 전문가, 경기도, 도의회가 참여하는 민관 운영위원회를 두고, 노동자

대표 협의회를 정례화하여 지침 개정과 평가 설계 전에 그 의견을 듣도록 해야 한다. 2025년 운영위원회의 참여자 대표 비율이 10% 이상인 수행기관은 21.2%였으므로(김기룡, 남용현, 2025) 이 비율을 성과지표로 삼아 관리할 필요가 있다. 평가지표 개발 과정에서 참여 노동자를 직접 조사하지 않았던 한계는 다음 지표 개정 때 노동자 조사와 공동 검토를 거치는 방식으로 보완할 수 있다.

권익옹호·문화예술·인식개선 직무의 표준 가이드라인은 CRPD 조항과 연계하여 활동 유형, 판단 기준, 기록 방식을 정하되, 노동자 대표와 장애인 단체가 작성에 참여해야 한다. 서울시 재의요구에서 쟁점이 된 권익옹호 활동의 범위(서울특별시, 2026)를 경기도가 미리 정해 두면 같은 논란이 생겼을 때 대응할 근거가 된다. 또한 공모 지침에 있는 불법시위 관련 단체의 지원 제외 조항(김기룡, 남용현, 2025)이 정당한 권익옹호 활동을 위축시키지 않도록 적용 기준을 함께 정할 필요가 있으며, 운영위원회와 광역지원센터의 설치 근거는 조례 개정과 함께 마련하여 2028년부터 운영하는 것이 바람직하다. 서울장애인차별철폐연대가 서울시 협의 제안서(2026. 10. 13.)에서 활동 형식의 금지 대신 세부 직무와 연계 협약 조항, 산출물을 목록으로 합의하고 활동계획과 활동일지로 점검하는 방식을 제안한 것(서울장애인차별철폐연대, 2026)도 경기도 가이드라인의 설계에 참고할 수 있다.

8) 경기도 과제의 우선순위와 실행 요소

경기도의 과제는 결정 시점에 따라 세 묶음으로 나눌 수 있다. 첫째 묶음은 2026년 12월 경기도의회의 2027년 본예산 의결로 결정되는 예산 유지, 연중 12개월 고용과 퇴직급여, 전담 인력 8명당 1명 이행이고, 둘째 묶음은 2027년 수행기관 공모 지침과 협약서로 결정되는 계속 고용 보장, 고용승계 원칙, 평가지표 B.2.1 재설계, 근로지원인 우선 배정이며, 셋째 묶음은 조례 개정이 필요한 의무규정화, 3년 위탁, 운영위원회와 광역지원센터의 설치이다.

과제마다 필요한 재원도 달라, ‘2년 참여 제한’ 권고의 폐지, 고용승계 원칙의 명시, B.2.1의 재설계, 평가 결과 활용 기준의 개정은 추가 예산 없이 지침과 매뉴얼의 개정으로 이행할 수 있는 반면, 12개월 고용과 퇴직급여, 전담인력 기준 이행에는 연간 약 33.8억 원의 추가 재원이 필요하다(<표 V-6>). 따라서 재정 긴축 국면에서도 경기도는 예산이 들지 않는 과제를 2027년 공모에 먼저 반영하고, 재원이 필요한 과제는 국비 확보와 연계하여 단계적으로 이행할 수 있다. 경기도의 과제가 이행되었을 때의 운영 체계를 현행과 비교하면 [그림 V-2]와 같다.

	현행 운영 체계(2026)	개선 운영 체계(안)
법적 근거	조례 재량규정('할 수 있다'), 국가 법률 없음	장애인고용법 개정·특별법, 조례 의무규정·5개년 기본계획
재원	도비 100%, 연 단위 보조금	국비 50% 이상 + 도비 + 시·군 인센티브 매칭, 중기재정계획
전달체계	경기도 → 위탁기관(누림) → 수행기관(협약 2년)	중앙지원센터 + 광역지원센터(누림) → 수행기관(3년 위탁)
고용	12개월 미만, 매년 재모집, 기관 탈락 시 실직	1~12월 연중 고용·퇴직급여, 희망자 재계약, 고용승계
지원	전담인력 10:1, 직무활동비 미지원, 근로지원인 편차	8:1 → 6:1 → 5:1, 직무활동비·최중증 차등 예산, 근로지원인 우선 배정
성과관리	신규 참여자 20% 기준, 평가-보조금 삭감 연계 가능	결원·증원분 최중증·탈시설 총원율, 3년 주기 종합평가, 고용 불이익 금지
참여	참여자 대표 10% 미만 기관 78.8%	노동자 대표 3분의 1 이상 운영위원회, 노동자 대표 협의회 정례화

① 개선 운영 체계의 이행 시기는 예산·지침으로 정하는 사항(2027년)과 조례 개정이 필요한 사항(2028년 공모부터), 법률 개정이 필요한 사항(2028~2029년 이후)으로 나뉜

[그림 V-2] 경기도 운영 체계의 현행과 개선(안)

각 과제가 대응하는 문제와 추진 주체, 근거·수단, 시기, 성과지표는 <표 V-5>와 같다. 성과지표는 정원 유지, 12개월 계약 참여자 비율, 희망자 재계약률, 기관 교체 시 고용승계를, 전담인력 1명당 참여자 수처럼 연차 성과보고서에서 해마다 확인할 수 있는 수치로 정하였으며, 경기도와 경기복지재단은 이 지표의 변화를 도의회와 노동자 대표에게 보고하여 과제의 이행 여부를 함께 점검할 수 있다. 이와 같은 지표는 과제의 이행 여부를 수치로 확인할 수 있게 하므로, 경기도가 2027년 이후 사업의 개선 정도를 도의회에 설명하는 근거로도 쓸 수 있다.

<표 V-5> 경기도 차원 핵심 과제의 실행 요소

과제	대응하는 현황	추진 주체	근거·수단	시기	성과지표
2027년 예산 유지	재정 비상 이후 3년 이상 계속사업 재검토	경기도, 경기도의회	2027년 본예산, 중기지방재정계획	2026. 12. 본예산 의결	참여 인원 880명 이상 유지
연중 12개월 고용·퇴직급여	평균 근무기간 7.6~9.1개월, 퇴직급여 미적용	경기도, 경기복지재단	공모 지침, 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조	2027년 공모	12개월 계약 참여자 비율, 퇴직급여 적립 기관 비율
계속고용 보장	2년 참여 제한 권고, 고용 불안정 응답 33.5%(참여 2년 이상 3년 미만 53.3%)	경기복지재단	운영 지침	2027년 공모	희망자 재계약률
고용승계·3년 위탁	2024년 기관 3곳 탈락, 노동자 45명 실직	경기도, 경기도의회	공모 지침·협약서, 조례 조항 신설	고용승계 2027년, 3년 위탁 조례 개정 후	기관 교체 시 고용승계를
전담인력 기준 이행	조례 8명당 1명, 실제 10명당 1명, 부적절 응답 47.8%	경기도, 경기도의회	2027년 본예산, 조례 제6조의4 의무규정화	2027년 8명당 1명, 2029년 6명당 1명	전담인력 1명당 참여자 수
직무활동비·최	사업비 미지원, 장애	경기도	공모 지침,	2028년	1인당

과제	대응하는 현황	추진 주체	근거·수단	시기	성과지표
중증 차등 예산	정도가 가벼운 참여자 선호 유인		본예산		직무활동비 편성액, 최종중 참여자 비율 80% 이상
근로지원인 우선 배정	필요 응답 88.2%, 월 60시간 요건	경기도, 한국장애인 고용공단	기관 간 협약	2027년	근로지원인 이용 참여자 비율
평가지표 B.2.1 재설계	신규 참여자 20% 기준의 교체 유도	경기복지재단	평가 운영 매뉴얼 개정	2027년 평가	결원·증원분 최종중·탈시설 우선 충원을 참여자 대표
운영위원회·광역지원센터	참여자 대표 10% 미만 기관 78.8%	경기도, 경기복지재단	조례 조항 신설	2028년	10% 이상 기관 비율(2025년 21.2%)
미운영 시·군 확대	31개 시·군 중 24개 시·군 운영(2025년)	경기도, 시·군	정원 배정, 시·군 조례	2028년 이후	운영 시·군 수

5. 소요 자원과 단계별 추진 일정

1) 고용 안정화 핵심 과제의 소요 자원

고용 안정화의 세 과제를 2026년 운영 규모(약 880명)와 2027년 최저임금(시간급 10,700원)에 적용하여 추계한 결과는 <표 V-6>과 같다. 근무기간을 10개월에서 12개월로 늘리는 데 최대 약 18.8억 원, 퇴직급여 적립에 약 8.3억 원, 전담인력을 조례 기준(8명당 1명)으로 늘리는 데 약 6.7억 원이 들어 단기 과제의 합계는 약 33.8억 원이다. 전담인력을 2029년까지의 중기 목표인 6명당 1명으로 늘리면 59명 증원에 약 18.0억 원이 들어 ①·②와의 합계는 약 45.2억 원이 되고, 장기 목표인 5명당 1명으로 늘리면 전담인력 비용은 약 26.9억 원이 되어 합계는 약 54.0억 원이 된다.

<표 V-6> 경기도 고용 안정화 핵심 과제의 개략 소요 자원(연구자 추계)

과제	산출 기준	연간 추가 소요
① 근무기간 12개월 전환	880명 × 월평균 임금 약 93.9만 원 × 2개월(10개월 운영 기준 대비) × 사회보험 기관부담 포함(1.14)	최대 약 18.8억 원
② 퇴직급여 적립	880명 × 월평균 임금 1개월분	약 8.3억 원
③ 전담인력 8명당 1명(조례 기준)	88명에서 110명으로 22명 증원 × 1인당 연 약 3,059만 원	약 6.7억 원
단기 과제 소계(①+②+③)		약 33.8억 원
④ 전담인력 5명당 1명(장기 목표)	88명에서 176명으로 88명 증원 × 1인당 연 약 3,059만 원(③ 대체)	약 26.9억 원
장기 목표 반영 합계(①+②+④)		약 54.0억 원

※ 추계 가정: 2027년 최저임금(시간급 10,700원)을 적용하여 2025년 공고 급여를 환산함. 월 80시간과 64시간 근무자 비율 2 : 8, 사회보험 기관부담률 14%(2025년 공고 운영비 단가 기준), 전담인력은 주 40시간 최저임금 수준(월 2,236,300원)

으로 산정함. ①은 10개월 운영(2025년 근무기간)을 기준으로 한 최대치로서 실제 근무개월이 이보다 길면 비례하여 감소함(2026년 11개월 운영 기준 약 9.4억 원). ③·④의 전담인력 현원은 참여 인원 880명에 10명당 1명을 적용한 88명으로 가정함(사업량 850명 기준 배치 인원은 85명). 2029년 중기 목표인 6명당 1명(147명, 59명 증원)의 비용은 약 18.0억 원임. 전담인력 처우 개선, 직무활동비, 물가 인상분은 포함하지 않은 추계임

추계에는 2027년 최저임금(시간급 10,700원, 2026년 8월 5일 고시)으로 환산한 2025년 공고 급여를 사용하였고(고용노동부, 2026), 월 80시간과 64시간 근무자의 비율은 공고의 채용비율인 2 : 8로 가정하였다. ① 항목은 2025년의 10개월 운영을 기준으로 한 최대치이므로 실제 근무개월 수가 10개월보다 길면 그만큼 줄어드는데, 2026년처럼 11개월을 운영하는 경우 ①은 약 9.4억 원으로 줄어 단기 과제의 합계는 약 24.4억 원(2026년 예산 대비 약 19%)이 된다. 전담인력 처우 개선, 직무활동비, 물가 상승분은 추계에 넣지 않았으므로 전담인력 처우 개선과 직무활동비 신설 과제를 함께 이행하려면 이보다 많은 재원이 필요하다.

2026년 경기도 예산은 약 127.7억 원이므로(전국장애인차별철폐연대, 2026), 단기 과제에 필요한 추가 재원은 2026년 예산 대비 최대 약 26.5%이며, 국비 보조율 50%가 적용되면 단기 과제를 모두 이행하더라도 경기도의 부담은 약 80.8억 원으로 2026년 예산보다 적어진다. 국비 확보는 경기도가 재정 긴축 국면에서도 고용 안정화 과제를 이행할 수 있게 하는 조건이라는 점에서, 경기도가 2027년 연구용역과 시범사업 설계 단계에서 기존 지역의 포함과 보조율 기준을 고용노동부에 적극적으로 요구할 이유가 된다.

2) 단계별 추진 일정

단기(2027년)에는 장애인고용법 개정안의 처리와 최저임금법 개정의 병행, 시범사업 설계와 국비 보조 기준의 확정, 시행 예산의 반영, 경기도 예산 유지와 연중 고용 전환, 고용승계 원칙의 도입에 집중해야 한다. 이 시기의 과제는 대부분 2026년 정기국회와 경기도의회 예산 심의, 2027년 수행기관 공모 지침의 개정으로 결정되므로, 토론회 이후 두 달 안에 이루어지는 결정이 2027년 한 해 참여자의 고용을 좌우한다고 할 수 있다. 2026년 하반기부터 2028년까지의 결정 일정과 경기도 과제의 소요 재원을 함께 정리하면 [그림 V-3]과 같다.



[그림 V-3] 2026년 하반기~2028년 결정 일정과 고용 안정화 과제의 소요 재원

중기(2028~2029년)에는 하위법령과 조례에 근로조건과 전담인력 기준을 정하고, 중앙·광역 지원센터를 설치하며, 경기도 1,000명 목표를 달성한다. 이 시기에는 시범사업의 시행과 평가 연구의 결과를 바탕으로 본사업의 보조율과 운영 기준을 정하고, 경기도는 조례 의무규정화, 3년 위탁, 전담인력 6명당 1명, 북부·미참여 시·군 확대를 추진할 수 있다. 이 시기의 과제는 법률 개정과 조례 개정, 시범사업 평가가 먼저 이루어져야 추진할 수 있으므로, 단기 과제의 이행 여부가 중기 과제의 추진 시기를 정하게 된다.

장기(2030년 이후)에는 권리중심 공공일자리를 법정 상시사업으로 운영하고 경기도 31개 시·군 전역으로 넓히며, 전담인력 5명당 1명, 근로시간 선택 확대, 무기계약 전환을 통해 참여자의 노동조건을 다른 공공부문 노동자와 같은 수준으로 맞추어 간다. 이 단계에 이르면 권리중심 공공일자리는 법률과 국가 재정에 근거한 상시 고용으로 운영되며, 그 진행 상황은 CRPD 국가보고서에서 협약 제8조와 제27조의 이행 실적으로 보고할 수 있다. 차원별·시기별 과제는 <표 V-7>과 같다.

<표 V-7> 권리중심 공공일자리 지속가능성 강화를 위한 단계별 추진 로드맵

구분	단기(2027년)	중기(2028~2029년)	장기(2030년 이후)
법률	장애인고용법 개정안 처리, 최저임금법 개정 병행	하위법령에 전담인력·근로조건 기준 명시, 특별법 또는 별도 입법	권리중심 공공일자리의 법정 상시사업화
정부	연구용역으로 시범사업 설계(국고보조 50% 이상·기존 지역 포함·대체 금지), 시행 예산 반영, 근로지원인 특례	시범사업 시행과 참여 지역 확대, 중앙지원센터 지정, 표준 운영지침·사회적 가치 측정 모델	본사업 전환, 전국 목표 달성, CRPD 이행 보고 연계
경기도	2027년 현행 규모 유지, 연중 12개월 고용·퇴직급여, 전담인력 8:1 이행, 평가지표 보완, 2년 참여 제한 폐지, 고용승계 원칙 명시	조례 의무규정화, 3년 위탁, 전담인력 6:1, 광역지원센터, 1,000명 달성, 북부·미참여 시군 확대	전담인력 5:1, 근로시간 선택 확대, 무기계약 전환, 31개 시군 전역 운영

VI. 논의 및 제언

1. 주요 연구 결과의 의의

이 연구는 경기도 권리중심 공공일자리의 실태와 성과, 지속가능성을 제약하는 문제점, 최근 제도화 동향을 여섯 차원의 분석 준거에 따라 분석하고, 그 결과를 바탕으로 법률·정부·경기도 차원의 개선 과제를 도출하였다. 분석 결과 경기도 사업은 법적 안정성, 재정 안정성, 고용 안정성, 당사자 참여 구조의 네 차원에서 미흡, 처우·지원 체계와 성과관리 정합성의 두 차원에

서 부분 충족으로 판정되었으며, 이와 같은 결과를 바탕으로 주요 연구 결과에 대한 논의를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 경기도 사업은 참여자와 지역사회에 측정 가능한 변화를 낳았으나 그 변화는 불안정한 고용 조건 위에서 이루어진 것으로 나타났다. 전국 참여자의 사업 성과 인식(4.28점)과 직무만족도(4.16점)는 복지일자리 참여자보다 유의하게 높았고 경기도 참여자의 삶의 만족도는 9개 영역 가운데 8개 영역에서 높아졌으나(김기룡 외, 2025; 석희정 외, 2024), 전국 참여자의 상용근로자 비율은 0.0%, 월 소득 100만 원 미만 비율은 92.5%였고 경기도 참여자의 평균 근무기간은 7.6~9.1개월이었다. 이 결과는 경기도 사업의 성과와 1년 단위 운영에 따른 고용 불안을 함께 보고한 석희정 외(2024)와 황신영과 석희정(2025)의 연구 결과와 유사한데, 높은 성과와 불안정한 고용이 함께 나타나는 원인은 국가 법률 근거가 없어 사업이 지방정부의 재량에 맡겨지고 재량사업이어서 연 단위 보조금으로 편성되며 연 단위 보조금이 12개월 미만 계약과 퇴직급여 미적용으로 이어지는 제도의 연쇄에 있다고 볼 수 있다. 서울시 사업의 종료(2023년 말)와 경기도의 2027년 예산 삭감 우려가 같은 구조에서 나온 결과라는 점을 고려하면, 개선과제의 우선순위는 참여자 처우의 개별 항목보다 법적 근거와 국가 재정 책임에 둘 필요가 있다.

둘째, 2025년 평가지표의 개발로 4년간 없던 평가체계가 생겼으나, 평가가 무엇을 성과로 보는지에 따라 사업의 취지와 어긋날 수 있다는 점도 확인되었다. 신규 참여자 비율 기준은 정원이 고정된 상황에서 기존 노동자의 교체를 유도할 수 있고 수행기관의 54.5%가 참여자의 변화를 체계적으로 기록하지 않았는데(김기룡, 남용현, 2025), 이 결과는 실적 위주의 운영이 경증 참여자 선호로 이어질 수 있다고 지적한 석희정 외(2024)의 연구와 서울형 수행기관의 60%가 세부 선발기준에서 일정한 능력을 갖춘 사람을 우선하였다는 김혜정(2021)의 연구 결과와 같은 맥락에 있다. 이와 같은 문제는 평가지표를 설계하는 과정에서 참여 노동자를 직접 조사하지 않았고 노동자 대표가 성과의 정의에 참여할 상설 구조가 없었다는 점에서 비롯된 것으로 볼 수 있으므로, 평가 결과를 노동자의 고용과 분리하고 노동자 조사와 공동 검토를 거쳐 지표를 개정할 필요가 있다. 다만 이 연구가 제안한 ‘결원·증원분의 최종증·탈시설 장애인 우선 충원율’이 새로운 참여자의 진입과 기존 노동자의 계속고용을 함께 보장하는지는 2027년 평가 결과를 통해 확인할 필요가 있다.

셋째, 사업의 지속 여부는 법률 제정보다 먼저 국가 시범사업의 설계와 경기도의 예산 결정에 달려 있는 것으로 나타났다. 2025년 전국 사업비 약 185억 원이 전액 지방비였고 경기도가 전국 참여자의 52.1%를 고용하고 있으며(서미화의원실, 2025), 고용노동부가 별도 입법에 신중하던 입장에서 1년 만에 관련 예산을 정부안에 반영하였으나 그 규모가 연구용역 수준에 그쳤다는 결과는 법률 근거와 국가 재정 부담의 필요성을 제시한 김기룡(2025a)의 주장과 같은 방향에 있으나, 이 연구는 국가의 관여가 입법보다 예산 사업의 설계에서 먼저 시작되었으나 아직 재정 책임으로 이어지지 않았다는 점을 새로 확인하였다는 점에서 차이를 보인다. 국비 보조율 50%가 적용되면 경기도는 단기 고용 안정화 과제를 모두 이행하더라도 도의 부담을 2026년 예산(약 127.7억 원)보다 적은 약 80.8억 원으로 줄일 수 있으므로, 시범사업 지침에 기준보조율과 기존 지역의 포함, 지방비 유지 조건을 정할 필요가 있다. 다만 국비 지원이 실

제로 참여자의 고용기간과 노동조건을 개선하는지는 시범사업 지역과 미참여 지역을 비교하는 평가를 통해 확인할 필요가 있다.

2. 정책 제언

국회는 2026년 정기국회에서 장애인고용법 개정안과 「최저임금법」 개정안을 함께 처리하여 국가 시범사업이 법률에 근거하여 시작될 수 있도록 하고, 2027년 정부 예산안 심의에서는 연구용역에 그친 관련 예산에 시범사업 시행 예산을 반영할지와 국비 보조율, 기존 운영 지역의 포함 여부를 검토하여야 한다. 중장기적으로는 2028~2029년에 특별법을 제정하거나 장애인고용법에 권리중심 공공일자리에 관한 별도의 장을 두어 국가책무, 기본계획, 실태조사, 지원센터, 참여자 보호, 정당한 편의, 실적 점검을 법률로 정하고, 국회 보건복지위원회와 고용노동소관 상임위원회의 연석 논의로 두 법안의 경로를 정리하는 것이 바람직하다.

고용노동부는 2027년 연구용역을 거쳐 마련하는 시범사업 지침에 기준보조율 50% 이상과 재정자립도에 따른 차등보조율, 기존 지역의 포함, 지방비 유지 조건, 연중 12개월 고용과 최저임금 이상 임금, 위탁기관 변경 시 고용승계를 국비 지원의 조건으로 정하고, 기획예산처는 2028년 시범사업 시행, 2029~2030년 참여 지역 확대와 본사업 전환의 일정을 정부 중기재정계획에 반영할 필요가 있다. 고용노동부는 또한 2028년까지 중앙 권리중심 공공일자리 지원센터를 지정하여 표준 운영지침과 사회적 가치 측정 방법을 마련할 필요가 있다. 보건복지부는 시범사업 시행에 맞추어 「국민기초생활 보장법」 시행령의 근로소득 공제를 늘리고 근무 중 활동지원서비스 이용 기준을 정비하는 것이 바람직하다.

경기도와 경기도의회는 2026년 12월 2027년 본예산에서 사업 규모를 2026년 수준(약 127.7억 원, 약 880명) 이상으로 유지하고 연중 12개월 고용과 퇴직급여, 전담인력 8명당 1명 기준의 이행에 필요한 재원을 편성하며, 경기도와 경기복지재단은 2027년 공모 지침에 '2년 참여 제한' 권고의 폐지, 고용승계 원칙, 평가지표 B.2.1의 재설계, 평가 결과의 고용 불이익 금지를 반영할 필요가 있다. 경기도의회는 2027년 중에 조례 제6조의4를 의무규정으로 고치고 3년 위탁, 고용승계, 노동자 대표가 참여하는 운영위원회의 근거를 신설하여 2028년부터 광역지원센터와 함께 운영하도록 할 필요가 있다. 시·군은 자체 조례로 지원 근거를 마련하여 도의 인센티브형 매칭과 미운영 지역 정원 배정에 참여하는 것이 바람직하다.

이 토론회의 제목이 묻는 '누구를 위하여'에 대하여 이 연구는 이 사업의 수혜자가 약 880명의 참여자에 그치지 않는다고 답한다. 참여자들이 수행한 저상버스·지하철·투표소의 접근성 점검과 편의시설 개선 요구, 인식개선 활동의 결과는 지역 주민 전체에 돌아가며, 그 활동은 국가가 CRPD 제8조에 따라 져야 할 인식제고 의무의 일부를 장애인 당사자가 지역에서 수행한 것이다. 따라서 2026년 말 경기도의회의 2027년 본예산 심의와 국회의 정부 예산안 심의는 참여자의 고용을 연 단위 보조금에서 법률과 중기재정계획에 근거한 고용으로 옮기는 첫 결정이 될 필요가 있다.

참고문헌

- 경기도. (2025). 2025년 경기도 장애인일자리 사업 현황 [내부자료].
- 경기도 장애인 일자리 창출 및 장애인 고용촉진·직업재활 지원 조례(2025. 1. 20. 일부개정).
- 고용노동부. (2026. 8. 5.). 2027년 적용 최저임금 고시 [시간급 10,700원].
- 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원 특별법안, 의안번호 2206836 (2024. 12. 23. 서미화·김선민 의원 등 21인 제안).
- 김기룡. (2025a. 9. 17.). 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원 특별법 제정의 필요성 및 향후 과제 [발제문]. 권리중심공공일자리지원특별법 제정을 위한 국회 정책토론회, 서울.
- 김기룡. (2025b). 제주지역 중증장애인의 노동권 보장을 위한 권리중심 공공일자리 도입 및 운영 방안. 중부대학교.
- 김기룡. (2026. 8. 24.). 2026년 경기도 장애인 맞춤형 일자리 공모사업 개인별 지원계획서 전문가 서면 자문의견서 [미간행 자료].
- 김기룡, 김삼섭, 정유진, 김수경. (2025). 중증장애인 노동의 새로운 패러다임: 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 현황, 성과 및 개선 방안. 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리 협회, 중부대학교산학협력단.
- 김기룡, 남용현. (2025). 장애인 맞춤형 일자리 공모사업 평가지표 개발 연구. 경기도장애인복지종합지원센터 누리, 중부대학교산학협력단.
- 김수경, 정유진, 김기룡. (2025). 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 참여자의 역량 확장 경험과 인식 탐구. 지체·중복·건강장애연구, 68(4), 215-233.
- 김유미. (2022). 사회 안에 ‘자리’를 만드는 노동: 노들장애인야학 권리중심 일자리. 오늘의 교육, 71, 71-80.
- 김혜정. (2021). 서울형 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리사업 평가체계 연구: 평가지표 개발을 위한 현황분석 중심으로 (서울시복지재단-2021-37). 서울시복지재단.
- 뉴스서울. (2026. 9. 4.). 고용노동부, 2027년 예산안 38조 9,537억원. <https://newsseoul.co.kr/news/view/1065583215213139>
- 뉴스핌. (2026. 9. 11.). 서울시 ‘장애인 권리중심 공공일자리’ 부활…시의회 조례안 통과. <https://www.newspim.com/news/view/20260911001051>
- 머니투데이. (2026a. 10. 5.). ‘권리중심 일자리’ 재충돌…“시위에 세금” vs “장애인 인식 개선”. <https://www.mt.co.kr/policy/2026/10/05/2026100215273187413>
- 머니투데이. (2026b. 8. 19.). 장애인 ‘권리중심 일자리’ 부활 추진…집회·시위도 유급근무 인정 논란. <https://www.mt.co.kr/policy/2026/08/19/2026081914465088862>
- 민경선. (2025). 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 노동자의 노동경험. 장애와 고용, 35(3), 199-228.
- 비마이너. (2023. 7. 7.). ‘중증장애인들, 집회하면 해고하겠다’는 오세훈의 서울시.

<https://www.beminor.com/news/articleView.html?idxno=25179>

비마이너. (2024. 2. 1.). 소문은 현실로… 경기도 권리중심공공일자리 노동자 45명 해고.
<https://www.beminor.com/news/articleView.html?idxno=25911>

비마이너. (2026. 9. 4.). 전장연, “내년 예산, 장애인 권리보장 아닌 차별예산”…국회 투쟁 예고.
<https://www.beminor.com/news/articleView.html?idxno=30381>

서미화의원실. (2025). 광역지방자치단체 권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리 사업 현황 제출자료
 [2025년 4월 기준, 미간행 자료].

서울장애인차별철폐연대. (2026). 권리중심 중증장애인맞춤형공공일자리 협의 제안서 [2026년 10월
 13일 서울시 협의 자료].

서울특별시. (2026. 10. 1.). ‘권리중심 공공일자리 조례안’ 재의요구 [보도자료].

서울특별시 장애인 고용촉진 및 직업재활 지원 조례 일부개정조례안(장애계 최종안, 2026). 미
 간행 자료.

석희정, 민혜영, 황신영, 장미희, 최성은. (2024). 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업
 개선방안 연구 (정책연구보고 2024-02). 경기복지재단.

에이블뉴스. (2025. 9. 17.). 중증장애인 맞춤형 공공일자리 특별법, 필요성 vs 신중론.
<https://www.ablenews.co.kr/news/articleView.html?idxno=224510>

오마이뉴스. (2026. 8. 31.). 추미애 ‘재정 비상’ 선언 한 달… 경기도, 예산 원점 재검토하고 1
 조6000억 세입 확충.
https://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0003263329

윤정향. (2024). 장애인 고용과 권리 중심 노동 생태계: 기업 사례로 본 이행의 가능성과 시사
 점. 노동리뷰, 234, 34-51.

인천일보. (2026. 9. 28.). 가용재원 있어도 끊기는 경기도 ‘민생’…복지사업 줄스톱.
<https://www.incheonilbo.com/news/articleView.html?idxno=1333001>

장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(권리중심 공공일자리 반영안) 초안(2026. 1. 2.).
 미간행 자료.

전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회. (2025). 시·도별 권리중심 공공일자리 운영 현황 [내
 부 분석자료, 2025년 9월 기준].

전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회. (2026. 9. 11.). 오세훈 시장은 권리중심공공일자리
 왜곡 중단하고, 권리중심 400명 노동자 복직을 보장하라! [성명서].

전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 경기지부. (2026). 권리중심공공일자리와 미
 래 토론회: 누구를 위하여 좋은 울리나 [토론회 기획안].

전국장애인차별철폐연대. (2026). [2026년 지방자치단체별 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일
 자리 운영 현황] [미간행 자료].

전국장애인차별철폐연대, 전국장애인부모연대, 전국장애인야학협의회, 한국뇌병변장애인인권협

회, 한국장애인자립생활센터협의회, 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회. (2024). 2025년 예산·정책요구안: IV. 고용노동부.

중증장애인 노동권 보장 및 고용 활성화를 위한 공공일자리 지원 특별법안, 의안번호 2121781 (2023. 5. 4. 우원식 의원 등 37인 제안).

헤럴드경제 미주판. (2026. 3. 18.). 전현희 의원 “장애인 임금차별 더 이상 안 돼, 장애인도 최저임금 적용 해야”. <https://www.heraldk.com/article/2026031815280935299>

황신영, 석희정. (2025). 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업의 성과와 과제: 경기도 사업 이해관계자 관점을 중심으로. 직업재활연구, 35(2), 79-113.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2014). Concluding observations on the initial report of the Republic of Korea (CRPD/C/KOR/CO/1). United Nations.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2022a). Concluding observations on the combined second and third periodic reports of the Republic of Korea (CRPD/C/KOR/CO/2-3). United Nations.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2022b). General comment No. 8 (2022) on the right of persons with disabilities to work and employment (CRPD/C/GC/8). United Nations.

United Nations. (2006). Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

토론

[좌 장]

박경석 | 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 경기지부 대표

[토 론]

서동운 | 경기도장애인복지종합지원센터 누림 사무국장

김병태 | 안산단원장애인자립생활센터 소장

팔 도 | 전국장애인차별철폐연대 활동가

• 서동운 | 경기도장애인복지종합지원센터 누리 사무국장

○ 권리중심 공공일자리의 정의 및 도입 배경

- 기존 노동시장에 진입하기 힘든 중증장애인을 공공 재원으로 고용하여 권익옹호, 문화예술, 인식개선 직무를 맡기는 일자리입니다.
- 유엔 장애인권리협약(CRPD)의 노동권(제27조) 보장과 인식제고(제8조) 의무를 동시에 이행하려는 시도에서 출발했습니다.

○ 경기도 사업의 위상

- 경기도는 2021년 시범사업 이후 급격히 성장하여, 2026년 기준 전국 권리중심 공공일자리 참여자의 약 절반(850~880명)과 예산(약 127.7억 원)을 차지하는 핵심 지역입니다.
- 2025년 조례 개정, 경기복지재단 위탁 일원화, 수행기관 성과평가지표 도입 등을 선제적으로 추진해 왔습니다.

○ 주요 성과

- 참여자의 삶의 질 향상: '사람들을 만나는 기회', '소비의 자유', '정신적 건강' 등 대부분의 영역에서 삶의 만족도가 크게 상승했습니다.
- 노동자 정체성 형성: 시혜적 복지의 대상에서 벗어나 협약을 알리는 '캠페이너'이자 '직장인'으로서의 주체적 정체성을 확립했습니다.
- 지역사회 변화 유도: 저상버스·지하철 접근성 점검, 편의시설 개선 요구 등을 통해 포용적인 지역공동체 형성에 기여했습니다.

○ 여섯 가지 지속가능성 분석 준거에 따른 주요 쟁점

- 법적 안정성 미흡 (국가 법률 부재 및 조례의 한계)
국가 법률에 명확한 근거가 없어 단체장 교체나 시정 기조 변화에 매우 취약하고 경기도 조례가 존재하지만 핵심 조항이 '재량 규정(할 수 있다)'으로 되어 있어 전담인력 지원 기준(8명당 1명) 등이 현장에서 제대로 이행되지 않고 있습니다.
- 재정 안정성 불안 (도비 100% 구조와 재정 비상)
국비나 시·군비 부담 없이 도비 100%로만 운영되어 경기도의 재정 여건에 사업 전체가 흔들리는 구조입니다. 특히 2026년 8월 경기도의 재정 비상 선언으로 인해 2027년 본예산 편성 시 사업 삭감 및 일몰 위험이 고조되고 있습니다.
- 고용 안정성 결여 (쪼개기 단기 계약)
연 단위 보조금 주기 때문에 근무기간이 12개월 미만(10~11개월)으로 설정되어, 연속근로 1년

이 요건인 퇴직급여를 받지 못합니다. 매년 반복되는 공개모집과 위탁기관 재공모 탈락 위험으로 인해 참여 노동자들이 심각한 고용 불안을 겪고 있습니다.

- 처우·지원 체계 한계 (복지 함정과 지원 인력 부족)

주 16~20시간의 단시간 최저임금 구조로 인해 소득이 낮고, 근로소득 증가가 생계급여 감액으로 이어지는 '복지 함정' 문제가 발생합니다. 실제 공모 기준이 참여자 10명당 전담인력 1명으로 묶여 있어 현장의 행정 업무와 지원 과중이 심각합니다.

- 성과관리 정합성 충돌 (평가지표의 부작용)

2025년 도입된 평가지표 중 '신규 참여자 비율 20% 이상' 기준이 지적되었습니다. 정원이 고정된 상태에서 이 기준을 맞추려면 기존 노동자를 해고하고 새 사람을 뽑아야 하므로, 안정적 고용이라는 취지와 충돌합니다.

- 당사자 참여 구조의 형식화

사업 수행기관의 운영위원회 내 참여자(장애인) 대표 비율이 10% 미만인 곳이 78.8%에 달해, 의사결정 과정에서 당사자의 목소리가 소외되어 있습니다.

○ '신규 진입 요구'와 '고용 안정성'의 딜레마:

평가지표 중 '신규 참여자 비율 20%' 기준이 기존 노동자의 해고를 유발한다는 현장의 비판을 수용하여 이를 삭제하자고 제안합니다. 그러나 정원이 한정된 공공일자리에서 기존 참여자의 '무기계약직화'나 '지속 보장'만을 강조할 경우, 아직 일자리를 얻지 못한 또 다른 최종종 장애인들의 진입 기회를 원천 차단하는 '공공 재원의 폐쇄적 독점'이라는 거대한 역설에 직면하게 됩니다.

○ 법적인 근거의 유사사업 - 「국민기초생활 보장법」에 따른 자활사업(자활근로) 참여자의 자격 기준과 처우(급여 및 혜택)

- 조건부 수급자 (의무 참여): 생계급여 수급자 중 국민연금공단의 판정을 통해 근로 능력이 있는 것으로 인정된 사람입니다. 자활사업 참여를 조건으로 생계급여를 지급받기 때문에, 정당한 사유 없이 참여를 거부하거나 불이행할 경우 생계급여(본인분)가 중단되거나 깎일 수 있습니다.

- 자활급여 특례자 (희망 참여): 자활사업에 참여하여 발생한 소득으로 인해 소득인정액이 기준 중위소득 40%를 초과했으나, 의료·교육급여 등의 보장을 유지하기 위해 계속 참여하는 사람입니다.

- 일반 수급자 (희망 참여): 근로 능력이 없는 생계급여 수급자(만 65세 이상 등 고령자나 조건부 유예자 포함), 또는 의료·주거·교육급여 수급자 중 자발적으로 근로를 희망하는 사람입니다.

- 차상위 계층 (희망 참여): 주거·교육급여 비수급자 중 기준 중위소득 50% 이하인 저소득층으로, 자활을 위해 근로를 희망하여 신청한 사람입니다.

- 참여자 처우 (급여 체계)

자활근로 급여는 최저임금법상의 시급을 따르지 않고, 보건복지부 지침에 고시된 유형별 일당 단가를 기준으로 지급됩니다. 주 5일, 하루 8시간(근로유지형은 5시간) 근무를 원칙으로 하며 실비(급식비 등)가 포함됩니다.

○ 자활사업의 사례로 중증장애인 일자리에 대한 법적인 근거와 중앙정부의 역할

• 기존의 자활사업이 저소득층의 '생산성 증명'과 '탈수급'을 목표로 국가가 재정을 매칭했다면, 중증 장애인 일자리에 대한 국가 지원은 '권리 이행과 사회적 기여'를 노동으로 인정하고 자활사업 수준의 안정적인 국고 보조 체계, 소득 공제 특례, 12개월 연중 고용 지침을 결합하여 지원하는 방향으로 패러다임을 전환해야 합니다.

○ 중증장애인의 노동에 대한 사회적인 가치체계의 변화

• 사회적경제의 핵심 평가 도구인 사회적투자수익률(SROI)과 사회적 비용편익 분석(CBA)을 적용하면, 중증장애인 일자리 제공은 국가 예산의 단순 소비가 아니라 정부 재정 비용을 절감하고 막대한 사회적 효용을 창출하는 고효율 투자임이 입증됩니다.

○ 사회적투자수익률(SROI) 관점에서의 효용성

SROI(Social Return on Investment)는 "투입된 자원(1원) 대비 창출된 화폐 가치(N원)"를 측정하는 사회적경제의 대표적 방법론입니다. 중증장애인 일자리는 다음과 같은 경로로 높은 SROI를 기록합니다.

• 정부 재정 지출의 연쇄적 절감 (Negative Cost 복구):

장애인이 집에만 머물거나 수용시설에 있을 때 국가가 상시 부담해야 하는 시설 운영 보조금, 장애인 활동지원 급여, 의료급여(의료비 지원) 지출이 출근 및 사회 참여로 인해 유의미하게 감소합니다. 발표자의 보고서에서도 일자리 참여 후 우울증 약 복용을 중단하는 등 건강 개선 사례가 확인되는데, 이는 고스란히 국가 건강보험 및 복지 재정 절감이라는 정량적 가치로 전환됩니다.

• 가족 구성원의 경제활동 전환 가치:

최중증 장애인을 돌보느라 경제활동을 포기했던 가족(부모 등)이 돌봄 부담에서 벗어나 민간 노동시장에 진입하여 소득을 올리고 세금을 납부하게 됩니다. 이 가치를 화폐화하여 SROI 계산식에 산입하면 투입 예산 대비 수익률이 급격히 상승합니다.

○ 비용편익 분석(CBA)과 화폐화 측정의 한계 및 효용

전통적인 비용편익 분석은 '시장 가격'을 기준으로 하지만, 사회적경제에서는 대체재 가격법(Alternative Pricing)이나 조건부가치측정법(CVM)을 통해 무형의 효용을 화폐화합니다.

[비용(Cost)]	[편익(Benefit)]
참여자 인건비 (최저임금 수준) 전담인력 및 근로지원인 예산 행정 및 운영비	편의시설 개선에 따른 도민 생활환경 개편 장애인 당사자 및 가구의 소득 증대 효과 복지 시설·의료비 등 국가 공공재정 절감 장애인식 개선에 따른 사회적 갈등 비용 감소

• '권익옹호·모니터링 직무'의 비용편익:

장애인 노동자들이 저상버스 접근성을 모니터링하고 편의시설 개선을 이뤄내어 유모차 이용자, 노인, 부상자 등 교통약자 전반이 누리게 된 이동 편의성을 경제적 시간 가치(시간당 기회비용)로

환산하면, 정부가 투입한 인건비보다 지역사회가 얻는 공익적 편익이 훨씬 큼니다.

- '인식개선·문화예술 직무'의 비용편익:

장애인 캠페이너의 활동으로 인해 주민들의 인식이 개선되면, 향후 장애인 시설 건립이나 정책 추진 과정에서 발생하는 지역사회 갈등 비용(민원 처리, 공사 지연 비용 등)을 사전에 차단하는 예방적 편익을 창출합니다.

• 김병태 | 안산단원장애인자립생활센터 소장

권리중심공공일자리의 지속가능성은 노동자가 고용을 유지하면서 지역사회에서 자신의 삶을 결정할 수 있는가, 즉 자기결정권과 선택권을 통한 사회적 관계를 실제로 획득하는가를 기준으로 판단해야 합니다. 김기룡 교수는 발제를 통해 노동자와 지역사회의 변화가 확인되는 가운데서도 고용과 지원의 조건은 불안정하고, 평가와 당사자 참여 역시 사업의 취지에 부합하도록 개선해야 한다는 과제를 제시하고 있습니다. 장애인자립생활센터의 관점에서 보자면, 이 문제는 사업 운영의 안정성과 함께 최종증장애인의 권리가 현장에서 어떻게 실현되는가를 주목해야 합니다.

1. 권리중심 공공일자리 노동의 의미

장애인자립생활은 필요한 지원을 받으면서 자신의 삶을 스스로 결정하는 것입니다. 본 센터의 권리중심 참여자를 보면 30명중 탈시설 10명 인생 최초 직장 20명으로 구성되어 있습니다.

오전에는 나무야학에서 학습하고 점심을 먹는 사람 이동하면서 정류장 표기로 혼란을 겪어서 정류장 이름을 바꾸고, 오후1시에 출근하지만 일찍 와서 주변 상가에서 점심을 먹으니 경사로가 설치되고 서울이나 경기도청에 캠페인을 나가고 새로운것들을 접하면서 사진으로 기록하고, 유튜브 영상과 영화인문학, 의사소통을 통한 자신의 감정과 표현을 배우고 실제 영상을 제작하고 재난문자를 쉬운 문자로 변환하는 작업을 통해서 안산시청에 쉬운문자 도입을 제안하면서 지역사회 안에서 자신과 지역을 바꾸고 있습니다.

발제자가 소개한 연구에서 노동자들은 사람을 만날 기회와 소비의 자유, 노동자로 인정받는 경험을 얻었다고 기술하고 있습니다. 노동을 통해 스스로 번 임금의 사용을 결정하고, 정기적으로 출근하여 동료와 함께 일을 수행하는 경험은 가족이나 서비스 제공자와의 관계를 넘어 자기결정과 상호적인 관계를 형성할 토대가 됩니다. 이는 지역사회에서 고립되어서 살아왔던 자신의 삶에 대한 긍정성이 놓여지고 장애인으로서 자긍심을 가지면서 지역사회를 변화시켜 내는 주체로서 자신을 바라보기 시작했다는 것입니다.

최근 경기도의 권리중심 공공일자리 예산을 세우지 않고 일몰사업으로 폐기된다는 불안이 가중되고 있습니다. 이러한 예산이 없어진다면 권리중심 노동자의 고용 중단은 임금뿐 아니라 이러한 사회적 관계를 이어 갈 일상의 기반을 약화시키고 지역사회에서 삶을 퇴출시키는 가장 심각한 문제라고 봅니다. 서울에서도 해고는 살인이라고 규정하고 있습니다. 권리중심 노동자의 일상에서 만들어 왔던 삶의 자유를 삶의 존재감을 말살하는 일은 없어야 합니다.

권리중심 노동자가 임금을 받는것만으로 곧바로 생활의 안정을 이룰 수 있는 것은 아닙니다. 김기룡 교수의 지적처럼 권리중심 일자리 노동자는 단시간 노동에 따른 낮은 소득과 함께 근로소득에 따른 생계급여 감소, 수급권 상실에 대한 우려가 있습니다. 노동자가 일을 선택할 때 임금과

복지급여의 변화, 장애로 인한 추가비용, 정기적인 출퇴근도 함께 고려되어야 합니다. 복잡한 서비스 제도 속에서 장애 당사자 개개인이 다양한 조건들을 이해해야 하는 가운데, 장애인자립생활센터가 각 노동자에게 제도에 대한 정보 제공 및 상담을 진행하고 지원을 할 때 중증장애인의 노동이 실현되고 담보 될 수 있습니다.

장애인자립생활센터는 장애인 당사자가 직접 활동하며 차별의 원인을 드러내고 지역사회의 제도와 환경을 바꾸는 권익옹호 조직입니다. 기업의 이윤과 생산 속도를 기준으로 노동의 자격을 가르는 구조에 맞서, 최종증장애인의 노동을 공공이 책임지도록 요구해 왔습니다. 권리중심공공일자리의 접근성 모니터링, 캠페인과 문화예술 활동은 장애 노동자가 경험한 차별을 사회적 의제로 만들고 지역사회의 변화를 요구하는 노동입니다. 여기서 센터의 역할은 노동자의 개별 경험과 요구를 지역의 사회적 관계 및 제도 개선이라는 하나의 공적 과제로 연결하는 데 있습니다. 권리중심 공공일자리는 탈시설을 준비하거나 지역사회에 정착하는 장애인이 동료들 만나고 사회적 역할을 형성할 기반이 될 수 있습니다. 주거가 마련되어도 사회적 관계와 선택할 활동이 없다면 지역사회 내에서 고립은 지속될 수 있기 때문입니다.

2. 권리중심 공공일자리 안정성 담보

경기도 2027년 예산 계획이 알려지고 있는 가운데, 권리중심공공일자리 예산 전액 삭감 가능성에 대한 우려가 제기되고 있습니다. 노동자가 다음 해의 고용 여부를 예측하기 어려운 상황 자체가 권리중심공공일자리 사업의 불안정성을 보여 주고 있습니다. 추미애 도지사가 경기도 재정 적자를 해결하기 위해 ‘필수민생예산’만을 강조한다면 최종증장애인의 노동과 자립생활을 보장하는 예산도 필수 ‘민생예산’으로 반드시 포함되어야 합니다.

헌법과 조례로 보장되어 있는 노동권, 이동권, 활동지원, 자립생활 전환 예산이 함께 위축되면 장애인은 출근할 수단과 지역사회에서 생활할 조건을 동시에 잃을 수 있습니다. 경기도는 개별 사업의 감액 규모에 더해 한 사람의 일상에 누적하여 미칠 영향을 철저히 판단해야 합니다. 노동시장에서 철저히 배제된 권리중심 중증장애인의 고용을 먼저 줄이는 재정 운영이 이뤄진다면, 결국 경기도가 차별과 배제를 더욱 심화시키는 것으로 해석될 것입니다. 국가의 법적·재정적 책임을 확보할 필요는 당연하지만, 그 미진한 조건을 명분으로 현재 운영되고 있는 예산의 삭감·폐지가 이뤄질 수는 없습니다.

3. 고용의 안정성 확보와 전담인력의 증원

우선적인 개선 과제는 계속고용입니다. 경기도는 연중 12개월 고용과 퇴직급여에 필요한 예산을 편성하고, 사업 연도가 바뀌어도 근로관계가 이어질 수 있는 기준을 마련해야 합니다. 발제문에서 지적했듯, 참여기간 제한의 권고는 지속적 노동을 희망하는 노동자의 고용을 중단시키는 근거가 될 수도 있습니다. 노동자의 계속고용 원칙이 마련되어야 합니다.

최근 경기도에서 권리중심 공공일자리 예산이 세워지지 않고 일몰사업으로 폐기될 수 있다는 위기감속에서 직무 시간에 우리가 내년에도 일 할수 있는지 걱정하며 불안해 하는 권리중심 노동자를 만납니다. 이러한 불안은 하루 빨리 해소되어야 합니다.

경기도 권리중심 공공일자리는 최종증장애인을 우선하여 고용하는 만큼, 근무의 공간 안에서 노

동자들의 직무 접근 및 활동을 위한 지원 서비스가 충분히 보장되어야 하지만, 전담인력 인건비 외에는 사실상 예산 등의 지원 체계가 없어 직무 활동 및 지원 인력의 투여가 기관에게 온전히 전가되고 있습니다. 고용장려금의 대부분을 직무에 필요한 교육과 공간의 유지 및 전담인력의 인건비 보전에 사용하면서 일정 정도 여건 개선을 실시하고 있지만 현상을 유지하기에 급급합니다.

권리중심 공공일자리에 참여하는 노동자를 조력하는 전담인력 인건비는 최저임금으로 책정되어 있고 지속성을 담보하기 위해서 기관이 자체 부담하는 것은 개선되어야 합니다. 또한 근로지원인의 매칭은 1대일 서비스로 되어야 합니다. 중앙과 지방 정부 차원의 서비스 부족 사태가 오롯이 노동자 및 기관에 전가되는 점, 권리중심 노동자 인원에 비해 전담인력 인원의 부족 등은 개별 노동자의 장애에 맞춰진 지원이 아니라 재정에 맞춰진 일정한 구조로 환원됩니다. 수행기관이 최중증장애인을 기피하거나 전담인력에게 과중되는 업무 등으로 인해 피해를 보는 것은 결국 장애 당사자이기 때문에, 양적 측면이 아니라 질적 측면에서 장애 노동자들이 권리로서 일할 수 있는 구조가 시급히 만들어져야 합니다.

4. 평가를 위한 평가가 아니라 권리중심 공공일자리 확산

발제문은 신규 노동자의 진입 기회를 넓히려는 평가지표가 정원이 고정된 상황에서는 기존 노동자의 교체를 유도할 수 있다고 지적합니다. 신규 노동자의 비율을 성과로 요구하면서 정원은 늘리지 않는 방식은 노동할 기회를 두고 장애인 노동자끼리 경쟁하도록 만듭니다. 신규 고용은 정원 확대와 결원 충원으로 추진하고, 평가는 대기자 발굴과 최중증·탈시설 장애인의 진입을 위한 노력을 살펴야 합니다. 기존 노동자의 계속고용이 평가에서 불리하게 작용하지 않는다는 원칙도 명시해야 합니다. 권리중심 공공일자리에 참여하는 노동자들의 변화는 짧은 기일 안에 변하지 않습니다. 그 변화는 지속적인 고용을 통해서 점차적으로 나타납니다. 자신의 감정을 나타내는 감정카드를 전년도에 작성했습니다. 이 감정카드를 올해 다시 작성하면서 지역에 배포하려고 다시 전년도에 만든 감정카드를 권리중심 노동자가 검수하면서 이렇게 바꾸면 좋겠다는 제안이 나옵니다. 이는 지속된 직무와 고용을 통해서 권리중심 노동자의 욕구와 바라보는 관점이 변화해 간다는 사실입니다.

평가 결과의 활용 역시 노동자의 고용과 분리해야 합니다. 기관의 미흡한 운영에는 개선 요구와 컨설팅, 재위탁 여부에 대한 심사가 필요하지만, 이를 노동자의 고용 중단으로 연결해서는 안 됩니다. 특히 재정 긴축 국면에서 평가가 사업 축소를 정당화하는 수단이 되지 않도록 결과의 활용 범위를 명확히 해야 합니다.

수행기관도 성과 기록의 한계를 개선할 책임이 있다. 이 지점에서 김기룡 교수는 노동자의 자기 결정과 주체성의 변화, 지역사회 인식 변화를 체계적으로 확인하는 기반의 확충이 필요함을 제시하고 있습니다. 장애인자립생활센터를 비롯해 장애 당사자의 권익옹호 가치를 가진 단체들이 책임 있는 성과를 만들어 낼 수 있도록, 다시 말해 증빙을 위한 서류 및 행정 작업이 아니라 권리중심 공공일자리가 가진 가치 생산이라는 이 성격이 분명하게 현장에서 실현될 수 있도록 평가 체계가 변화될 필요가 있습니다. 이러한 평가체계 변화의 전제는 이를 기록하고 평가 할 수 있는 적절한 전담인력의 확보입니다.

매년 기관의 자체 평가를 통해서 권리중심 노동자의 변화를 기록하는 것이 필요하다고 자체 평

가를 하고 있지만 이를 기록하고 정리하는 전담인력은 현재로서는 어렵다는 것입니다. 매일 야근과 업무과중으로 기관 내에서 기피부서가 되는 현실을 타개하는 것은 적정한 전담인력 최소한 5:1 기준은 확보되어야 합니다.

〈중증장애인 노동권, 누구의 책임인가〉

• 팔도 | 전국장애인차별철폐연대 활동가

1. 노동의 기준을 바꾸는 투쟁

장애인의 노동권을 위한 투쟁은 1980년대로 거슬러 올라간다. 1980년대 장애인운동은 88 장애인자올림픽 거부 투쟁과 함께 장애인고용촉진법 제정 및 장애인복지법 개정을 요구하는 ‘양대법안 투쟁’을 전개하였다. 이러한 투쟁을 통해 1990년 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」이 제정되었으며, 장애인의 고용을 촉진하고 노동할 기회를 보장하기 위한 국가의 법적 책임이 제도화되기 시작하였다.

그러나 장애인 노동권 보장을 국가의 책임으로 만들었지만 장애인의 노동권은 여전히 열악하다. 2025년 하반기 장애인경제활동실태조사 기준 전국 장애인의 고용률은 34% 수준에 머물고 있으며, 특히 중증장애인의 고용률은 24.2%로 더욱 낮게 나타났다. 이는 장애인, 특히 중증장애인이 노동시장에 참여하는 과정에서 여전히 구조적인 장벽을 경험하고 있음을 보여준다.

경기도는 전국에서 가장 많은 장애인이 거주하는 지역으로, 전체 장애인구의 22.31%가 경기도에 거주하고 있다. 경기도의 장애인 고용률은 39.6%로 전국적으로 높은 수준이지만, 여전히 장애인 10명 중 6명가량은 취업하지 못한 상태이다. 장애인 인구가 가장 많은 경기도에서 장애인의 노동 기회를 확대하고 안정적인 노동조건을 보장하는 것은 지방정부가 적극적으로 책임져야 할 과제이다.

「장애인고용촉진 등에 관한 법률」 제정 이후 36년이 지났고, 장애인 의무고용제도 등 장애인의 노동권 보장을 위한 제도적 기반이 마련되어 왔다. 그러나 중증장애인은 노동시장에 진입하기 어려운 뿐만 아니라, 노동을 하더라도 정당한 임금과 노동조건을 보장받기 어려운 현실에 놓여 있다. 특히 중증장애인은 최저임금 적용 제외 대상이 될 수 있으며, 이로 인해 노동을 하고 있음에도 안정적인 임금과 노동조건을 보장받지 못하는 문제가 지속되고 있다.

이는 개별 장애인의 노동능력 부족으로 설명할 문제가 아니다. 특정한 신체와 능력을 전제로 조직된 노동시장, 그리고 이러한 기준을 사실상 용인해 온 국가의 고용정책이 함께 만들어 낸 구조적 배제의 결과이다.

권리중심 공공일자리는 바로 이러한 현실에 대한 문제 제기에서 출발하였다. 2017년 11월부터 85일간 진행된 한국장애인고용공단 서울지사 점거농성을 통해 장애인운동은 중증장애인 공공일자리 1만 개 보장과 최저임금 적용제외 폐지를 요구하였다. 이후 2020년 서울시에서 권리중심 공공일자리 시범사업이 도입되었고, 2021년 경기도에서도 사업이 시작되었다. 이는 기존 고용체계에서 배제된 장애인들이 노동할 권리를 직접 요구하고 쟁취해 온 과정이었다.

2. 권익옹호는 왜 노동으로 인정받지 못하는가

권리중심 공공일자리는 단순히 기준 장애인일자리사업의 한 유형이 아니다. 노동능력을 입증한 사람에게 일자리를 제공하는 방식에서 벗어나, 국가와 사회가 노동의 기준을 바꾸어 중증장애인의 노동할 권리를 보장해야 한다는 요구로 만들어진 일자리이다.

권리중심 공공일자리의 특징은 권익옹호, 문화예술, 인식개선 직무를 통해 노동을 진행한다는 점이다. UN장애인권리협약을 알리고, 장애인에 대한 사회적 편견에 맞서며, 지역사회의 접근성과 제도를 개선하도록 요구하는 일은 개별 노동자의 경제적 이익을 넘어 사회 전체에 공공적 가치를 생산하는 활동이다.

그러나 이러한 활동은 여전히 노동의 정당성을 의심받는다. 특히 집회와 시위, 캠페인을 포함한 권익옹호 활동은 생산성이 없거나 정치적이라는 이유로 노동의 범위에서 배제하려는 논쟁에 반복적으로 직면해 왔다.

이러한 논쟁에는 근본적인 모순이 있다. 국회의원과 시민사회단체 활동가, 공공기관의 정책 담당자들은 법과 제도의 변화를 요구하거나 사회적 의제를 형성하는 일을 직무로 수행한다. 그런데 중증장애인이 동일하게 자신의 권리를 알리고 제도 개선을 요구하는 활동에 참여할 때에는 그것이 노동인지부터 증명하라고 요구받는다.

문제는 권익옹호 활동이 노동으로서의 성격을 갖추고 있는가에만 있지 않다. 누가 이러한 활동을 수행할 때 노동으로 인정받고, 누구의 활동은 노동으로 인정받지 못하는가의 문제이기도 하다.

장애인 당사자가 직접 권익옹호 활동의 주체가 되는 것은 UN장애인권리협약의 인식제고 의무를 이행하는 과정인 동시에, 장애인을 보호와 시혜의 대상이 아니라 사회를 변화시키는 시민이자 노동자로 인정하는 과정이다.

따라서 권리중심 공공일자리의 제도화 과정에서 권익옹호 활동의 정치적 성격을 제거하거나, 행정적으로 관리하기 쉬운 활동만을 노동으로 인정하는 방향은 경계해야 한다. 직무의 공공성과 적정성을 판단하는 기준은 필요하지만, 그 기준이 장애인의 정당한 권리 주장과 사회적 의사 표현을 제한하는 수단으로 작동해서는 안 된다.

경기도 역시 권리중심 공공일자리의 직무를 단순히 행정적으로 관리하고 평가하는 데 그칠 것이 아니라, 장애인 당사자가 권리를 주장하고 지역사회를 변화시키는 활동이 노동으로서 존중받을 수 있도록 보장해야 한다. 권익옹호 활동을 제한하거나 축소하는 것이 아니라, 해당 활동의 목적과 사회적 의미를 인정하고 지원하는 것이 권리중심 공공일자리의 취지에 부합한다.

3. 권리중심 공공일자리를 국가책임의 공공일자리로 전환해야 한다

경기도 권리중심 공공일자리는 2021년 25명 규모의 시범사업으로 시작하여 2026년 약 880명이 참여하는 전국 최대 규모의 사업으로 확대되었다. 그러나 사업의 양적 확대가 노동자의 고용 안정과 노동조건 개선으로 충분히 이어지지 못하였다.

경기도는 권리중심 공공일자리에 대한 조례상 지원 근거를 마련하였지만, 조례에 규정된 전담 인력 배치기준조차 실제 사업에서 이행되지 않고 있다. 노동자들은 12개월 미만의 근로계약으로 퇴직급여를 보장받지 못하고 있으며, 수행기관의 공모 결과에 따라 일자리를 잃을 수 있는 불안정한 고용구조에 놓여 있다. 특히 2024년 경기도 수행기관 공모에서 기존 기관 3곳이 탈락하면서 노동자 45명이 일자리를 잃었던 사례는 사업 규모의 확대만으로 노동자의 고용이 보장되지 않는

다는 점을 보여준다.

서울시의 권리중심 공공일자리 폐지와 약 400명의 노동자 해고는 지방정부의 재량에 의존하는 제도가 얼마나 취약한지를 보여주었다. 경기도 역시 이러한 위험에서 자유롭지 않다.

이러한 상황에서 권리중심 공공일자리를 국고사업으로 전환하는 것은 중요한 과제이다. 그러나 국비가 투입되더라도 사업의 운영 원리가 여전히 한시적 참여, 반복적인 선발, 짧은 근로계약, 부족한 지원인력에 머문다면 사업의 재원만 달라질 뿐 노동자의 지위는 근본적으로 달라지지 않을 수 있다.

따라서 권리중심 공공일자리의 제도화는 안정적인 고용과 노동조건을 보장하는 동시에, 기존 장애인 고용정책의 구조적 문제를 개선하는 방향으로 추진되어야 한다. 최저임금 적용제외 제도를 폐지하지 않고 권리중심 일자리만 확대하는 것으로 장애인 노동권을 실현할 수는 없다.

권리중심 공공일자리는 중증장애인을 기존 노동시장으로 이동시키기 위한 임시적 경로가 아니라, 노동의 다양한 형태와 사회적 가치를 인정하는 공공고용 모델로 인정되어야 한다. 동시에 모든 장애인이 자신이 원하는 노동의 형태를 선택할 수 있도록 일반 노동시장의 차별 철폐와 정당한 편의 제공도 함께 추진되어야 한다.

4. 중증장애인의 노동권 보장, 이제 경기도가 책임져야 한다

경기도 권리중심 공공일자리가 시작된 지 6년이 되었다. 그동안 경기도는 전국에서 가장 큰 규모로 사업을 확대해 왔으며, 중증장애인 노동자들은 권익옹호와 문화예술, 인식개선 활동을 통해 기존 노동시장이 인정하지 않았던 노동의 가치를 직접 보여주었다. 그러나 이러한 성과에도 불구하고 노동자의 고용 안정과 충분한 노동지원체계는 여전히 보장되지 못하고 있다.

이제 경기도는 단순히 사업 규모를 유지하는 것을 넘어, 중증장애인이 안정적으로 노동하고 필요한 지원을 충분히 받을 수 있도록 정책의 방향을 전환해야 한다.

우선 2027년 권리중심 공공일자리 예산을 안정적으로 확보하고, 기존 노동자의 고용을 보장하는 것을 최우선 과제로 삼아야 한다. 경기도는 기존 사업 규모를 축소하지 않고 확대하기 위한 계획을 마련해야 하며, 노동자가 매년 근로계약 종료와 재채용의 불안을 경험하지 않도록 12개월 고용과 퇴직금을 보장해야 한다. 또한 수행기관 변경으로 노동자가 해고되지 않도록 평가지표를 통한 안정적인 위탁체계를 마련해야 한다.

둘째, 최종중증장애인의 노동을 실질적으로 지원할 수 있도록 전담인력 배치기준과 처우를 개선해야 한다. 현재 경기도의 전담인력 지원은 노동자 10명당 1명 수준에 머무르고 있으며, 이는 조례에 명시된 8명당 1명 기준에도 미치지 못한다. 전담인력은 단순한 사업 행정인력이 아니라 중증장애인 노동자의 직무 수행과 의사소통, 권익옹호 활동을 지원하는 필수적인 인력이다. 경기도는 조례상 배치기준을 이행하는 데 그치지 않고 노동자 5명당 전담인력 1명 배치를 목표로 실질적인 지원체계를 마련해야 한다. 전담인력의 임금과 노동조건 또한 안정적인 고용과 전문성 확보가 가능한 수준으로 개선해야 한다.

셋째, 사업의 평가가 노동자의 고용 불안을 확대하지 않도록 평가지표와 위탁체계를 개선해야 한다. 권리중심 공공일자리의 평가는 기존 노동자의 교체나 취업 연계 실적을 중심으로 이루어져서는 안 된다. 최종중증장애인 우선고용이라는 사업의 목적을 충실히 이행하고 있는지, 노동자가 자

신의 장애 특성에 적합한 지원을 받고 있는지, 권익옹호와 문화예술, 인식개선 활동이 어떠한 사회적 가치를 만들어 내고 있는지를 중심으로 평가해야 한다.

권리중심 공공일자리는 장애인운동이 오랜 투쟁을 통해 만들어 낸 중증장애인 노동권 보장의 새로운 모델이다. 이 일자리가 제기한 질문은 단순히 중증장애인에게 어떤 일자리를 제공할 것인가에 그치지 않는다. 우리 사회가 누구의 노동을 가치 있는 것으로 인정하며, 누구에게 노동할 기회를 보장할 것인가에 관한 질문이다.

중증장애인의 노동권은 생산성과 효율성에 따라 선택적으로 보장되는 권리가 아니다. 권리중심 공공일자리의 지속가능한 확대와 제도화를 통해, 누구도 장애를 이유로 노동할 권리에서 배제되지 않는 사회를 만들어야 한다.

메 모

