정책연구보고 2024-02

경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 개선방안 연구

연구책임 | **석희정** (경기복지재단 연구위원)

공동연구 | **민혜영** (서강대학교 생명문화연구소 선임연구원)
황신영 (성균관대학교 사회복지연구소 선임연구원)
장미희 (경기복지재단 연구원)
최성은 (경기복지재단 연구원)

경기복지재단
GYEONGGI WELFARE FOUNDATION

■ 연구진

연구 책임 석희정 경기복지재단 연구위원

공동 연구 민혜영 서강대학교 생명문화연구소 선임연구원

황신영 성균관대학교 사회복지연구소 선임연구원

장미희 경기복지재단 연구원

최성은 경기복지재단 연구원

경기복지재단 정책연구보고 2024-02

경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 개선방안 연구

발행일 2024년 7월

발행인 대표이사 원미정

발행처 경기복지재단

경기도 수원시 장안구 경수대로 1150(파장동 179) ㊞ 16207

Tel. 1577-4312 Fax. 031-898-5937

Homepage. ggwf.gg.go.kr

발간사

경기도는 21년부터 경제적 활동기회가 거의 없는 중증장애인을 대상으로 한 권리중심 맞춤형 일자리를 개발하여 중증장애인의 근로보장 및 사회참여 기회를 제공해오고 있다. 권리중심 중증장애인 일자리는 중증장애인 특화직무로 장애인 권익옹호, 문화예술, 인식개선 3대 직무를 중심으로 운영되는 일자리로 '24년도에는 전년 대비 200명을 증원하여 총 700명의 일자리 창출 목표로 사업예산과 지원규모를 크게 확장시켰다.

민선8기 공약사업이기도 한 '권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업'은 '21년 시범사업 도입 이후 3년간의 사업추진 성과검증을 기반으로 본사업의 지속가능성을 확보하고, 시군의 적극적인 사업 참여 및 일자리 확대를 위한 근거 마련이 필요한 상황에서 본 연구는 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 추진 현황 및 실태분석을 통해 사회참여 및 경제활동 기회로부터 배제된 중증장애인을 위한 맞춤형 일자리사업 개선방안을 제시하였다.

연구의 결과는 경기도 중증장애인을 위한 맞춤형 일자리사업으로서 권리중심 일자리의 안정적 운영과 효율적인 성과관리를 하기 위한 기초자료로 활용될 예정이며 이를 통해 당사자 관점을 중심으로 한 일자리사업으로 지속될 수 있기를 기대한다. 또한 이러한 과정을 통해 사업 수행기관 종사자뿐만 아니라 시군의 적극적인 참여, 지역사회와의 협력체계가 마련되기를 바란다.

본 연구를 진행하는 동안 행정적 협조를 아끼지 않은 경기도 장애인복지과 장애인일자리팀과 다양한 의견 제시와 조언, 그리고 적극적으로 협력해 주신 장애인단체들, 장애인 근로자들, 그리고 학계 전문가들께 깊은 감사를 드린다.

2024년 7월

경기복지재단 대표이사 원 희 정

요약

1. 연구의 개요

□ 연구의 필요성

○ 전세계적으로 장애인 일자리정책의 접근은 직업재활패러다임에서 고용지원패러다임으로 전환

○ UN 장애인권리협약은 장애인 노동권을 인정하고 국가와 지방자치단체가 책임지고 수행해야 할 공공의 업무로 규정(UN, 2008)

○ 정부는 2007년부터 장애인의 근로 및 고용기회를 제공하기 위해 재정지원 일자리사업을 확대하여 추진해 오고 있으나, 여전히 중증장애인의 일자리 참여 및 진입장벽은 높은 편

○ 이러한 문제의식 하에 전국 최초로 서울시가 경제적 활동 기회가 거의 없는 중증장애인 공공일자리사업을 도입함으로써 헌법이 보장하는 노동의 기회를 제공

○ 서울형 공공일자리사업은 중앙정부의 재정지원 장애인일자리에서조차 사각지대에 놓인 중증장애인을 위한 선도적인 일자리창출을 통해 기존 장애인일자리의 패러다임의 변화를 선도

○ 한편 경기도는 ’21년부터 서울시와 유사하게 경제적 활동기회가 거의 없는 중증장애인을 대상으로 한 권리중심 맞춤형 일자리를 개발하여 중증장애인의 근로보장 및 사회참여 기회 제공

○ 민선8기 공약사업이기도 한 ‘권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업’은 ’21년 시범사업 도입 이후 3년간의 사업추진 성과검증을 기반으로 본 사업의 지속성 확보와 31개 시·군의 적극적인 사업 참여 및 일자리 확대를 위한 근거 마련이 필요한 상황

□ 연구목적

○ 본 연구의 목적은 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업에 대한 이론적 검토와 사업추진 현황 및 실태조사를 실시하여 사회참여 및 경제활동 기회로부터 배제된 중증장애인을 위한 맞춤형 일자리사업의 개선방안을 제시하고자 함

□ 기존 연구와의 차별성

○ 본 연구는 민선8기 공약사업인 '권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업'의 지속가능성을 확보하고, 중장기적으로 일자리사업의 확대를 위해 이론적, 실증적 근거를 제시하고, 사업의 안정적 운영체계를 마련하기 위한 목적으로 추진함

○ 최근 권리중심 중증장애인 공공일자리에 대한 사회적 이슈가 지속적으로 발생함에 따라 본 연구는 제기되는 문제제기에 대한 이론적 맥락과 개념적 논의를 재정비하고, 기존 일자리사업에 대한 실증분석을 통해 향후 안정적이고 지속가능한 일자리사업 확대방안을 제시하는 연구임

○ 관련 선행연구로는 '서울시 권리중심형 공공일자리사업 참여장애인의 삶의 질 변화(최형민, 2023)'와 '권리중심 공공일자리사업에서 최중증발달장애인의 노동자되기(최바름, 2023)'가 유일함

2. 선행연구 검토

1) 권리중심 일자리사업의 도입배경

□ 기존의 장애인 고용정책의 한계

○ 우리나라는 1990년 「장애인 고용촉진 등에 관한 법률」 제정 이후 30여 년간 장애인 고용정책을 추진해오고 있음

○ 한국노동연구원 보고서에 따르면 기존 정책의 한계 원인을 "시장, 경쟁, 실적, 이윤을 사업목적으로 하는 '재활중심 생산성 기준'의 일자리"에 머물러 있었기 때문이라고 지적함

□ UN장애인권리협약 이행을 위한 노력

○ 우리 정부는 2008년 유엔 장애인권리협약에 비준하였으나 UN장애인권리위원회는 우리나라의 협약 이행 노력이 충분하지 않다고 평가해 옴

○ 권리중심일자리는 UN 장애인권리위원회의 권고를 국내에서 실천하기 위한 구체적 방안 중 하나로 도입되었음

□ 중증장애인의 노동권 보장을 위한 운동의 성과

○ 한국장애인고용공단 서울지사 점거투쟁을 통해 중증장애인 노동권 보장을 위한 공공일자리 1만개 도입을 위한 투쟁의 산물로 도입

2) 선행연구 검토

□ 장애와 노동의 관계에 관한 연구

○ 자본주의 사회에서 노동력이 조직되는 방식의 변화와 장애 개념의 구성을 연결지어 설명하고 있음

□ 장애인의 실질적 노동 경험에 대한 연구

○ 장애인의 실질적 노동 경험에 대한 선행연구들은 장애인이 노동시장에서 마주하는 어려움과 차별의 양상을 구체적으로 드러냄으로써 장애인 노동 문제에 대한 미시적이고 맥락적인 이해 기반을 확장시킴

□ 장애와 주체성, 사회적 관계에 대한 연구

○ 장애를 갖고 살아가는 사람들의 삶과 사회적 관계에 주목한 선행연구들은 주로 장애인의 주체성과 사회적 관계의 상호작용에 주목함

□ 국내 장애인 운동과 제도화 노력 관련 연구

○ 국내 장애인 운동과 제도 관련 선행연구에서는 주로 시설장애인의 탈시설 운동과 중증장애인 노동권 보장을 위한 운동에 대한 논의가 주를 이룸

3) 시사점

□ 장애와 노동의 관계 재정립 필요성 제기

○ 장애를 자본주의적 노동체제에서 구성된 사회적 개념으로 이해하고, 이를 극복하는 새로운 노동 패러다임의 필요한 시점임을 확인

○ '일할 수 없는 몸'이라는 고정관념에서 벗어나 장애 유형 및 정도에 상관없이 모든 장애인의 노동 가능성을 인정하는 관점이 필요

□ 중증장애인의 노동경험에 대한 심층적 이해

- 장애정도가 매우 심한 중증장애인을 포함한 다양한 장애유형과 정도에 따른 다양한 노동 경험에 대한 연구 활성화가 필요

○ 이를 통해 맞춤형 노동지원 정책 및 프로그램 개발의 기초 마련

□ 장애인의 주체성과 사회적 관계 강화

○ 장애인을 수동적 대상이 아닌 능동적 주체로 인식하는 관점 확립

○ 사회적 관계와 상호작용 속에서 장애인의 인간됨이 실현된다는 인식하에 통합적 접근 필요

□ 당사자 중심의 운동과 정책 연계

○ 장애인 당사자 운동의 성과를 고용 및 일자리정책 등에도 적극 반영할 수 있는 민관 거버넌스 구축

○ 탈시설, 노동권 보장 등 장애 당사자들의 요구를 정책으로 구체화하는 노력 강화

□ 새로운 노동 가치의 창출

○ 생산성 중심의 노동 가치를 넘어 사회적 가치, 공익적 가치를 창출하는 새로운 노동 개념 정립 및 공공정책에 적극 반영

○ 권리옹호, 인식개선, 문화예술 등 중증장애인의 강점을 살린 직무 지속적 개발

□ 국제 규범의 적극적 이행

○ UN 장애인권리협약 등 국제 규범의 내용을 국내 정책에 적극 반영

○ 특히 인식개선, 사회참여, 노동권 보장 등의 영역에서 구체적 실천 방안 마련

3. 일자리사업 운영현황

1) 사업 수행기관 현황

□ 지역별 사업 수행기관 분포 현황

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 수행기관은 2021년 5개소, 2022년 11개소, 2023년 27개소로 증가 추세임

□ 지역별 일자리사업 참여자 분포 현황

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자는 2021년 27명, 2022년 214명, 2023년 610명으로 큰 폭으로 증가하고 있음

○ 지난 3년간 일자리사업 참여자의 지역 간 불균형은 점차 완화되는 추세임을 확인할 수 있음

□ 지역별 일자리사업 참여자 분포 현황

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자의 평균 근무기간은 ’21년 7.85개월에서 ’22년에 9.12개월로 증가했다가 ’23년 7.62개월로 감소

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자의 평균 급여수준은 지속적으로 증가하는 추세를 보임

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 직무유형별 활동프로그램은 해를 거듭할수록 수적으로 증가하는 추세를 보임

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업의 직무유형별 사업량(활동프로그램 수)은 눈에 띄게 증가하는 것으로 나타남

○ 3년간 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업의 직무유형별 실천 비중을 살펴본 결과, 권익옹호직무 활동프로그램 비중이 가장 많았음

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업의 전체 사업실적(횟수)은 ’21년 889회에서 ’22년 3,946회로 다섯 배가량 증가하였으며, ’23년에는 7,613회로 전년대비 2배가량 증가하였음

2) 일자리사업 참여자의 인구사회 및 장애 특성

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자의 성별은 최근 3년간 남성비율이 더 높아진 것으로 나타남

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자의 연도별 평균연령은 점차 낮아지는 추세이며, 연령분포도 넓어지는 양상을 보임

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자의 연령분포는 ’21년 30대가, ’22년과 ’23년에는 20대가 가장 많은 연령대인 것으로 나타났고, 20대 구성비율이 점차 증가하는 추세를 보임

○ 지난 3년간 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자의 학력을 살펴보면 고등학교 졸업이 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났음

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자의 장애유형은 ’21년 4개 유형에서 ’22년 9개 유형, ’23년에는 13개 유형으로 꾸준히 증가하였고, 매년 가장 많은 비중을 차지하는 장애유형은 지적장애로 나타남

3) 시사점

○ 수행기관과 참여자 모두 경기 남부에 편중되어 있어 지역 간 불균형 문제해결을 위한 정책적 노력 필요

○ 3대 직무(권익옹호, 인식개선, 문화예술) 내 세부 활동프로그램이 다양화되고 있어 이를 더욱 체계적으로 전문화하여 참여자들의 역량 개발과 사회적 기여도를 높일 필요

○ 사업참여자의 평균 근무기간이 7~9개월 정도로 짧은 편으로 참여자들의 고용 안정성을 높이기 위한 방안 마련 필요

○ 또한 평균 급여가 점진적으로 상승하고 있으나, 여전히 낮은 수준인 점을 감안해 참여자들의 생활 안정을 위한 소득 보장 강화 방안이 필요

○ 사업참여자의 특성 변화에 따른 맞춤형 직무 개발 및 세분화된 교육훈련 프로그램 마련이 필요

○ 사업 규모 확대에 따른 전문인력 수요 증가와 다양한 참여자 특성에 대응할 수 있는 전문성이 요구됨에 따라 수행기관의 역량 강화 필요

○ 사업의 장기적 효과성 측정 및 피드백 체계가 미비한 상황을 보완하고, 사회적 가치창출에 대한 객관적 평가가 필요한 상황

4. 실태조사

1) 수행기관 분석결과

□ 수행기관 종사자 특성

○ 인구사회 특성

- 전체 응답자 30명 가운데, 여성은 23명으로 절반 이상을 차지함
- 평균연령은 44.77세로 나타났으며, 최소 24세에서 66세까지 분포하였고, 연령대별로

는 50대가 가장 많은 것으로 나타남

- 학력은 대학교(4년제)를 졸업한 경우가 36.67%로 가장 많았으며, 다음으로 전문대학교 졸업(33.33%)으로 나타남
- 보유 자격증은 사회복지사 2급 소지자가 18명(60%)로 가장 많았으며, 그다음으로 활동보조사 8명(26.67%), 요양보호사 7명(23.33%)로 나타남
- 응답자의 수행기관 내 직위는 일자리사업 전담인력 비율이 21명(70%)으로 가장 많았음
- 실무경력은 사회복지 경력이 3년 1개월 ~ 5년 미만인 경우가 많았으며, 평균 3년 6개월인 것으로 나타났고, 장애인복지 분야가 평균 3년 8개월로 확인됨
- 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 실무경력은 평균 2년으로 나타나 사회복지 및 장애인복지분야 경력에 비해 상대적으로 낮은 편임

○ 응답자 근무기관 특성

- 근무지는 수원시가 8명(26.67%)으로 가장 많았으며, 다음으로 안산시 7명(23.33%), 이천시 5명(16.67%) 순으로 나타남
- 기관 유형은 비영리법인(14명, 40%), 장애인자립생활지원센터(10명, 33.33%), 비영리민간단체(5명, 16.67%) 순으로 차지함

□ 사업 현황 및 평가

○ 기관 운영 직무 유형

- 수행기관에서 운영하는 일자리사업 직무 중 가장 많은 유형은 ‘문화예술직무(28명, 93.33%)’인 것으로 나타남

○ 직무별 사업참여자 현황

- 전체 사업참여자의 평균 인원은 25.5명으로 확인되었으며, 최소 5명, 최대 36명이 근무하는 것으로 나타남
- 사업참여자가 가장 많이 근무하는 직무 유형은 ‘문화예술 직무’로 평균 25.5명이 참여하는 것으로 확인됨

○ 사업운영 평가

- 수행기관 종사자들을 대상으로 사업운영 전반에 걸친 평가를 실시한 결과, 4점 척도를 기준으로 ‘사업집행’에 대해 가장 높은 점수(평균 3.74점)를 부여함

- 반면 종사자들은 ‘사업참여자 관리’ 영역에 대해 가장 낮은 점수(3.36점)를 부여하였고, ‘업무관리 방식’ 영역도 평균 3.49점으로 낮은 편이었음
- 한편 전체 항목 가운데 가장 낮은 점수로 평가된 항목은 ‘적절한 사업비’(2.57점)와 ‘사회참여 도움’(2.57점)으로 확인됨

○ 사업참여자를 위한 근무 편의시설 설치 여부

- 사업참여자를 위한 근무 편의시설 설치 여부에 대해 알아본 결과, ‘경사로와 높이차이(단차)가 없는 출입문’은 모든 기관에서 설치한 것으로 확인되었음
- 이동 보조 편의시설인 손잡이의 경우 다소 부족한 것으로 확인되었음
- 편의시설 중 가장 많이 미설치되어 있는 편의시설은 ‘디지털 보조기기’로 30%(7명)만이 설치되어 있다고 응답함

○ 사업참여자 및 전담인력 적정성

- 사업참여자 수의 적정성은 2.8점, 전담인력 수의 적정성은 2.1점으로 나타나 참여자 수보다 전담인력 수의 적정성에 낮은 점수를 부여함

□ 수행기관 종사자 근무 현황

○ 주요 업무 현황

- 업무 할당시간은 ‘활동사업 업무’와 ‘행정업무’가 주당 14.65시간과 주당 14.43시간으로 비슷한 수준인 것으로 나타남
- 업무 비중으로 파악해 본 근무현황 역시 대부분 ‘활동사업 업무’와 ‘행정업무’가 유사한 수준으로 나타남

○ 전담인력 자격요건

- 전담인력 자격요건은 ‘중증장애인 관련 직무경험’이라고 응답한 경우가 12명(40%)으로 가장 많은 것으로 나타남
- 종사자들은 자격증 및 행정업무보다 실제 현장에서의 실천 능력을 중요시하고 있으며, 전문성에 대한 욕구가 크다는 점을 확인할 수 있었음

○ 소통 빈도 및 만족도

- 소통 빈도의 경우 사업참여자와의 소통이 3.87점으로 가장 높았으며, 다음으로 수행기관과의 소통(3.80점) 순으로 나타남
- 반면 수행기관과의 소통 만족도는 평균 3.40점으로 가장 낮은 것으로 나타남

○ 복리후생 및 만족도

- 응답자들이 근무하는 기관의 복지수준은 평균 2.5점으로 비슷한 점수분포를 보임
- 이직의도는 평균 2점대로 복리후생에 대한 만족도보다 낮은 수준으로 확인된 점으로 미루어 볼 때 일에 대한 만족도는 높으나, 공정한 보상체계를 요구하고 있는 것으로 사료됨

□ 사업의 사회적 가치 및 인식 변화

○ 사업의 사회적 가치

- 본 사업이 기여할 수 있는 사회적 가치 중에서 가장 높은 점수를 차지한 항목은 '사회통합 기여'(3.80점)인 것으로 확인됨
- 본 사업이 기할 수 있는 사회적 가치 중에서 가장 낮은 항목은 ‘민주적 의사결정 참여’(3.57점)인 것으로 나타남

○ 종사자의 인식 변화

- 근무 전후로 가장 크게 개선된 인식은 ‘장애인에게 비장애인과 동일한 권리 인정 필요’ 항목으로서, 근무 전 3.27점에서 근무 후 3.87점으로 0.6점 상승한 것으로 확인됨
- 반면, ‘사회와 가정의 돌봄 필요’ 인식은 근무 전 3.1점에서 3.37점으로 0.27점 상승하여 가장 적은 변화폭을 보임
- 현재 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 수행기관에서 근무한 종사자들은 ‘장애인에게 비장애인과 동일한 권리 인정 필요’에 대한 인식이 가장 큼(3.87점)
- 그러나, ‘사회와 가정의 공동돌봄이 필요하다’는 항목은 3.37점으로 인식도가 가장 낮았음

□ 종사자 관점에서 본 적정 기준

○ 일자리 참여자의 장애 판단기준

- 종사자 대다수가 고려하는 장애 정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인)의 판단기준은 ‘의사소통 정도’(12명, 40%)인 것으로 확인됨

○ 일자리 참여자 선발기준

- 종사자 대다수가 고려하는 일자리 참여자의 선발기준은 ‘일하고자 하는 의지’(18명, 67%)인 것으로 확인됨

○ 종사자가 적절하다고 판단한 우선선발 기준

- 사업참여자 간 경합 시 적용되는 우선선발 기준에 명시된 기준들 가운데 종사자들이 순위별로 중요시하는 적합하다고 생각하는 기준에 대해 살펴봄
- 1순위로서 가장 적합하다고 여기는 기준은 '최근 3년 이내에 탈시설한 (최)중증장애인(10명, 33.33%)'인 것으로 확인됨
- 종사자들이 2순위로서 적합하다고 생각하는 기준은 '최근 3년 이내 탈시설 (최)중증장애인(7명, 23.33%)'을 선택한 응답자가 가장 많았으며, 그다음으로 선택한 기준은 '기초생활수급자 중증장애인(3명, 10%)'으로 확인됨
- 종사자들이 3순위로서 가장 적합하다고 생각하는 기준은 '기초생활수급자 중증장애인(5명, 16.67%)', '차상위계층 중증장애인(3명, 10%)' 순임
- 따라서, 본 결과를 통해 종사자들이 가장 중요하게 생각하는 기준은 '최근 3년 이내 탈시설 (최)중증장애인'임을 확인할 수 있었음. 그다음으로 '장애 정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인)', '기초생활수급자 중증장애인', '차상위계층 중증장애인' 순임을 알 수 있음

○ 장애 정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인) 적정참여 비율

- 장애 정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인)의 적정참여 비율을 살펴본 결과, 가장 많은 응답자(9명)는 50%를 선택하여 현행 50% 이상 채용 기준을 유지하는 것이 적정하다고 판단함

□ 업무 시 어려운 점

○ 사업참여자 업무지원 시 어려운 점

- 종사자들이 사업참여자의 업무지원 시 느끼는 어려운 점은 평균 2점대로 전반적으로 낮은 편으로 나타남
- 사업참여자 관련 업무지원 시 어려움 중 가장 큰 항목은 '사업참여자의 근무태도'(2.6점)로 확인되었으며 다음으로 '사업참여자와의 의사소통'(2.5점)으로 나타남
- 반면 사업참여자 관련 업무지원 시 어려움 중 가장 낮은 항목은 '사업참여자의 장애유형에 대한 이해(2.3점)'로 나타남

○ 사업참여자 채용 시 어려운 점

- 수행기관 종사자들이 참여자 채용 시 겪는 애로사항 중 가장 높은 응답을 차지한 것은 '커뮤니케이션이 어려워서'(10명, 33.33%)인 것으로 나타남

2) 사업참여자 분석결과

□ 인구사회학적 특성

○ 사업참여자의 개인 특성

- 전체 사업참여자(220명) 중 여성은 117명으로 53.18%를 차지해 남성(45.91%)보다 7.27% 높은 비율을 보임
- 평균연령은 37세이며, 18~39세 연령대가 전체의 76.82%를 차지하는 것으로 확인되었음
- 거주지역 분포를 살펴본 결과, 가장 많은 응답자가 안산시에 거주하는 것(50명, 22.73%)으로 나타남
- 사업참여자들의 학력은 고등학교 졸업(143명, 65%)이 가장 많았음

○ 사업참여자의 가구 특성

- 사업참여자들의 평균 가구원 수는 2.7명이며, 4인 가구가 63명(28.64%)으로 가장 많은 비율을 차지함
- 그다음으로 1인 가구와 3인 가구 빈도가 각각 59명(26.82%)을 차지해 4인 가구와 비등한 비율을 보였음
- 가구주를 살펴본 결과, 아버지인 경우가 88명(40%)을 차지해 가장 높은 비율을 보였고, 본인인 경우는 67명(30.45%)을 차지함

○ 사업참여자의 장애 특성 및 유형

- 장애등록년도 기준 사업참여자들의 평균 장애 기간은 16.16년이며, 장애 기간이 15~19년(35명, 15.91%)인 사업참여자가 가장 많은 것으로 나타남
- 주장애는 지적 장애가 절반 이상(59.55%)을 차지해 다른 유형에 비해 현저히 많은 것으로 확인됨
- 우선선발 기준에 따른 유형을 살펴본 결과, 장애 정도는 '장애 정도가 심한 장애인(중증장애인)이 207명(94.09%)으로 대부분을 차지하는 것으로 나타남

□ 이전 취업 경험

○ 사업참여자의 이전 취업 경험

- 전체 응답자 중 31.36%(69명)의 응답자가 취업경험이 있다고 응답해 중증장애인의

취업률이 높지 않음을 확인할 수 있음

- 응답자의 취업기간은 2년 이상~3년 미만(16명, 23.19%)이 가장 많았으며, 취업경험이 있는 응답자들은 평균 5년 7개월 일을 한 것으로 확인됨
- 취업경험이 있는 일자리는 타 일자리사업(13명, 18.84%), 보호작업장(10명, 14.49%), 생산직(11명, 15.94%), 노무직(8명, 11.59%), 서비스직(6명, 8.7%) 순임

□ 경제상태 및 생활만족도

○ 경제상태

- 응답자의 월평균 수입은 평균 75만6천원 내외임
- 기초생활수급자인 경우, 사업참여 전·후를 비교한 결과 참여 이전 평균 67만 9천원이었던 기초생활수급비가 참여 후 55만2천원으로 대략 12만원 감소한 것으로 확인되어 사업참여가 수급비에 적지 않은 영향을 주는 것으로 확인됨

○ 사업참여자의 생활 만족도

- 생활만족도가 가장 높은 항목은 '직업(일)'(3.22점)으로 나타나, 참여하고 있는 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여에 만족하는 것으로 확인됨
- '가족 또는 본인의 수입(2.86점)', '신체적·정신적 건강 상태(2.9점)'에 대한 만족도 점수는 다른 요인들에 비해 상대적으로 낮은 편으로 나타남

□ 사업 참여상태

○ 사업참여자의 직무 유형

- 사업참여자들의 직무유형은 '장애인권익옹호'(171명, 77.73%)이 가장 많았고, 다음으로 '문화예술'(167명, 75.91%)이 많은 것으로 나타남
- 근무 시간은 주 16시간으로서 '월64시간 직무'에 참여하는 응답자가 절반 이상(53.18%)을 차지함

○ 사업참여자의 근무 지속 욕구

- 전체 사업참여자 중 대다수(214명, 97.27%)가 2023년 참여 이후에도 근무 중인 기관에 계속 근무하기를 원하였음

○ 사업 참여 경로

- 사업참여자들이 본 사업에 참여하게 된 경로는 앞서 ‘사업에 참여한 지인의 소개를 통해 참여한 것’(85명, 38.64%)가 가장 많았음

○ 사업 참여 이유

- 사업참여자들이 본 사업에 참여하게 된 이유는 ‘사회적 관계(친구, 동료 등)를 형성하기 위해서’(58명, 26.36%)가 가장 많았음

○ 직무 선택 이유

- 사업참여자들이 직무를 선택한 이유에 대해 가장 많은 응답자가 ‘지역사회에 장애인에 대한 권리를 알리기 위해서(92명, 41.82%)’ 선택했다고 응답

○ 중도 포기 의사 이유

- 사업참여자들이 중도 포기를 생각한 경우는 4.55%로 나타남
- 중도 포기의 이유에 대해서는 ‘기관의 배려 부족’(2명, 20%), ‘동료와의 갈등’(2명, 20%)로 인한 문제라고 응답함

□ 근무기관 편의성

○ 편의시설 만족도

- 사업참여자들이 일하는 근무기관의 장애인 편의시설에 대한 만족도를 분석한 결과, 만족도가 가장 높은 항목은 장애인용 승강기로, 평균 3.52점을 기록하였음

○ 출퇴근 시간

- 사업참여자들의 출퇴근 시간은 ‘30분 이상 1시간 이내’인 경우(95명, 43.18%)가 가장 많았음

○ 출퇴근 교통수단

- 출퇴근 방법은 활동지원사의 도움을 받은 경우(77명, 35%)가 가장 많은 비율을 차지함
- 출퇴근 수단으로는 ‘대중교통을 이용한 경우’(80명, 36.36%)가 가장 많았음

○ 전담인력의 충분성

- 사업참여자들이 생각하는 전담인력의 충분성에 대해 4점 척도를 활용하여 조사한 결과, 평균 2.16점으로 중간 수준의 점수대를 부여함

- 전담인력 충분성은 사업참여자가 응답한 점수(평균 2.16점)가 종사자가 응답한 점수(평균 2.1점)보다 0.06점 더 높게 나타나, 사업참여자에 비해 수행기관 종사자가 전담인력 증원의 필요성을 더 크게 느끼는 것으로 확인됨
- 사업참여자가 필요하다고 여기는 '전담인력 1인당 사업참여자 수'(3.48명)는 수행기관종사자가 생각하는 전담인력 1인당 사업참여자 수(6.47명) 대비 절반이 되지 않음
- 따라서, 사업참여자가 수행기관 종사자에 비해 전담인력 증원의 필요성은 덜 느끼는 반면, 집중적인 지원의 필요성을 더 크게 느끼는 것으로 보임
- 한편 대다수 사업참여자들은 근로지원인이 필요하다고 응답하였으며(194명, 88.18%), 근로지원인이 필요한 시점은 절반 이상이 '근무 시작일부터'(149명, 67.73%) 필요로 함

○ 근무 만족도

- 사업참여자의 근무 만족도는 '사업참여자가 종사하는 직무가 자신에게 적합하다고 느끼는 것'(3.34점)에서 가장 만족도가 높았음
- 반면 출퇴근에 대한 만족도(2.26점)와 급여(2.53점), 동료와의 관계(2.7점)에 대해서는 근무 만족도가 비교적 낮은 편이었음

□ 사회적 가치

○ 사업의 사회적 가치

- 사업이 지닌 사회적 가치 측면에서는 '장애인 기본권 보장'(3.48점)이 가장 높게 평가됨
- 반면 '건강한 생활에 영향'(3.40점) 항목에는 상대적으로 낮은 점수를 부여함

○ 참여 전·후 삶의 만족도에서 사업참여자들은 참여 전에 비해 참여 후 '생활비(식비, 공과금 등 여유)'에 대해 덜 만족하는 것으로 확인됨

- '사람들을 만나는 기회'가 참여 전 2.17점에서 참여 후 3.42점으로 1.25점 상승해 삶의 만족도 가운데 가장 크게 상승한 것으로 나타남
- 반면, '생활비(식비, 공과금 등)여유'에 대한 만족도는 0.31점 감소함
- 전반적으로 참여 전 삶의 만족도는 최소 1.97점에서 3.47점으로 편차가 컸으나 참여 후에는 3.12점에서 3.42점으로 고른 점수 분포를 보이게 됨
- 현재 '사람들을 만나는 기회'에 대한 만족도가 3.42점으로 가장 높으며 '소비의 자유로움'에 대한 만족도가 가장 낮음(3.12점)

○ 공공목적 달성도

- 사업참여자들은 본 사업이 '장애인이 사회에 참여할 기회를 제공'하는 목표를 가장 크게 달성했다(3.16점)고 평가함
- 공공목적 달성도가 가장 낮게 평가된 항목은 '장애인의 소득 보장에 도움'(3.02점)으로 확인되어 경제적 상태에 대한 개선은 낮게 평가하는 편이었음

□ 개선사항

○ 전담인력의 편의제공 조치

- 사업참여자들이 가장 중요하게 고려하는 전담인력의 편의제공 조치 1순위는 '업무지시를 할 때 구체적으로 천천히 하고 기다려주기'(59명, 26.82%)로 확인됨
- 1순위와 2순위를 종합적으로 분석할 결과, 참여자들이 가장 필요로 하는 조치는 '업무지시를 할 때 구체적으로 천천히 하고 기다려 주기'(86명, 19.55%)인 것으로 확인됨

○ 적정 근무시간

- 사업참여자가 생각하는 1일 평균 적정 근무시간은 4.66시간이었으며, 절반 이상이 현행 주 16시간 혹은 20시간의 근무시간에 대해 만족하는 것으로 나타남

○ 시급한 개선 과제

- 본 사업에서 시급히 개선해야 할 문제점에 대해 과반수 이상의 사업참여자(127명, 57.73%)가 '참여자 인원 대비 전담인력이 부족'하다고 응답함

○ 사업 지원사항

- 사업참여자들이 가장 필요로 하는 지원은 '장애 유형에 적합한 다양한 직무개발'(120명, 54.55%)이라고 응답함

3) 시사점

가. 수행기관 종사자 측면의 시사점

□ 전담인력 확충 및 업무 부담 경감

○ 전담인력 증원 필요성

- 종사자들이 전담인력 수의 적정성에 대해 2.1점(4점 만점)으로 낮게 평가한 점은 인

력 부족 문제가 심각함을 시사함

- 전담인력 1인당 적정 사업참여자 수를 6.47명으로 인식하고 있어, 현재 인력으로는 충분한 지원이 어려운 상황임을 나타냄

○ 업무분장 및 효율화

- 행정업무(주 14.43시간)와 활동사업 업무(주 14.65시간)에 비슷한 시간을 할애하고 있어, 행정 부담이 과도한 것으로 보임
- 행정업무 간소화, 전산화, 또는 별도 행정 지원 인력 배치 등을 통해 전담인력이 사업참여자 지원에 더 집중할 수 있도록 해야 함

○ 업무 스트레스 관리

- 사업참여자의 근무태도(2.6점/4점)와 의사소통(2.5점/4점)에 어려움을 느끼고 있어 이에 대한 대처방안 및 스트레스 관리 지원이 필요

□ 전문성 강화 및 교육 지원

○ 맞춤형 교육 프로그램 개발

- 중증장애인 관련 직무 경험(40%)과 교육 능력(26.67%)을 중요한 자격요건으로 인식하고 있어, 이를 강화할 수 있는 교육 프로그램 개발이 필요
- 장애 유형별 특성, 의사소통 기술, 직무지도 방법 등에 대한 전문적이고 실질적인 교육 제공이 요구됨

○ 경력개발 지원

- 종사자의 평균 경력이 사회복지 분야 3년 6개월, 장애인복지 분야 3년 8개월로 나타나 장기적인 경력개발 및 전문성 향상 지원이 필요

○ 네트워크 및 정보 공유

- 수행기관 간 우수 사례 공유, 전문가 멘토링 등을 통해 실무 역량을 강화할 수 있는 기회를 제공해야 함

□ 근무환경 및 처우개선

○ 보상체계 개선

- 업무성과에 대한 공정한 보상 항목에서 가장 낮은 만족도(2.53점/4점)를 보여 성과

평가 및 보상체계의 재검토가 필요

- 근속년수, 전문성, 업무 난이도 등을 고려한 차등적 보상 체계 도입을 검토해야 함

○ 근무 만족도 향상

- 종사자의 이직의도가 평균 2점대로 나타나, 직무 만족도 향상을 위한 다각적인 접근이 필요
- 업무 자율성 보장, 의사결정 참여 기회 확대, 일-생활 균형 지원 등의 방안을 고려해야 함

○ 안전한 근무환경 조성

- 사업의 사회적 가치 중 '안전한 작업환경 조성'이 높은 점수(3.7점/4점)를 받아, 이에 대한 지속적인 관심과 개선이 필요

□ 사업 운영의 유연성 확대

○ 개별화된 성과 평가

- 사업 집행 단계에서 '개별 업무능력 평가' 항목이 가장 낮은 점수(3.57점/4점)를 받아, 획일적인 평가 방식에서 벗어나 사업참여자의 특성과 역량을 고려한 평가체계 도입이 필요

○ 유연한 직무 배치

- 장애 정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인) 판단기준으로 '의사소통 정도'(40%)를 가장 중요하게 여기고 있어, 이를 고려한 유연한 직무 배치와 지원 방식 적용이 필요

○ 사업참여 기준의 재검토

- 우선선발 기준에 대한 종사자들의 의견을 반영하여, 현행 선발기준의 적절성을 재검토하고 필요시 조정해야 함

□ 지역사회 연계 및 통합 강화

○ 지역사회 협력 네트워크 구축

- '지역사회 통합' 항목이 상대적으로 낮은 점수를 받아, 지역 내 유관기관, 기업, 단체 등과의 협력 네트워크 구축이 필요

○ 인식개선 활동 강화

- 종사자들의 장애인에 대한 인식이 근무 후 크게 개선된 점을 활용하여, 지역사회 대상 인식개선 활동을 더욱 강화해야 함

○ 지역특화 사업 개발

- 지역 특성을 반영한 사업 개발(3.67점/4점)에 대한 평가가 긍정적이므로 이를 더욱 확대하여 지역사회와의 연계를 강화해야 함

나. 사업참여자 측면의 시사점

□ 맞춤형 직무개발 및 다양화

○ 장애 유형별 직무 개발

- 사업참여자의 54.55%가 '장애 유형에 적합한 다양한 직무개발'을 가장 필요한 지원사항으로 꼽아, 이에 대한 집중적인 노력이 필요
- 현재 지적장애(59.55%), 뇌병변장애(11.36%), 지체장애(10.91%) 순으로 참여하고 있어, 각 장애 유형의 특성을 고려한 맞춤형 직무 개발이 요구

○ 직무영역 확대

- 현재 장애인권익옹호(77.73%), 문화예술(75.91%), 인식개선(62.73%) 활동에 편중되어 있어, 참여자의 다양한 능력과 관심사를 반영한 새로운 직무영역 발굴이 필요
- 예를 들어, IT 관련 직무, 환경 보호 활동, 지역사회 서비스 등으로 영역을 확대할 수 있음

○ 직무난이도 조정

- 사업참여자의 장애 정도와 능력에 따라 직무의 난이도를 조정할 수 있는 유연한 시스템 구축이 필요함

□ 근로조건 개선

○ 급여수준 개선

- 급여에 대한 만족도(2.53점/4점)가 가장 낮아, 급여 수준 개선에 대한 검토 고려
- 현재 월평균 수입이 75만 6천원 내외인 점을 고려하여, 생활 안정을 위한 급여 인상 방안을 모색

○ 근로시간의 유연화

- 56.82%의 참여자가 1일 3~4시간 근무를 선호하는 점을 감안하여 현행 주 16시간 또는 20시간 근무 체계 유지 또는 유연화를 검토 필요
- 개인의 체력과 상황에 따라 근무시간을 조정할 수 있는 탄력근무제 도입을 고려할 수 있음

○ 복리후생 확대

- 건강검진, 휴가제도, 교육 지원 등 다양한 복리후생 제도 도입을 통해 전반적인 근로 조건 개선이 필요함

□ 전담인력 지원강화 및 의사소통 개선

○ 전담인력 증원

- 57.73%의 참여자가 '참여자 인원 대비 전담인력 부족'을 시급히 개선해야 할 문제점으로 지적하여, 전담인력 확충이 필요
- 참여자들이 생각하는 전담인력 1인당 적정 사업참여자 수(3.48명)를 고려한 인력 배치가 필요

○ 의사소통 방식 개선

- '업무지시를 할 때 구체적으로 천천히 하고 기다려주기'(19.55%)를 가장 필요한 편의 조치로 꼽아, 의사소통 방식의 개선이 필요
- 참여자의 장애 특성을 고려한 다양한 의사소통 도구와 방법(예: 그림카드, 보완대체 의사소통 기기 등) 도입을 검토해야 함

○ 근로지원인 서비스 확대

- 88.18%의 참여자가 근로지원인이 필요하다고 응답하여, 근로지원인 서비스의 확대 및 개선이 필요

□ 접근성 및 편의성 제고

○ 출퇴근 지원강화

- 출퇴근에 대한 만족도(2.26점/4점)가 가장 낮아, 이동 지원 및 교통편의 제공 방안 마련이 필요
- 35%의 참여자가 활동지원사의 도움을 받아 출퇴근하고 있어, 활동지원 서비스와의 연계 강화가 필요

○ 작업환경 개선

- 작업 보조기기(3.26점/4점)와 편의 보조기기(3.21점/4점) 만족도가 상대적으로 낮아 개선이 필요
- 장애 유형별 특성을 고려한 맞춤형 보조기기 지원 및 작업환경 개선이 요구

□ 사회보장제도와의 연계

○ 수급자격 유지지원

- 23.64%의 참여자가 '근로 장애인의 수급자격 유지'를 필요 지원 사항으로 꼽고 있어 소득보장과 고용지원의 연계 방안 모색이 필요
- 근로소득 증가로 인한 수급자격 상실에 대한 우려를 해소할 수 있는 제도적 장치 마련이 요구됨

○ 사회보험 가입 지원

- 근로자로서의 권리 보장을 위해 사회보험(국민연금, 건강보험 등) 가입 지원 및 안내가 필요함

□ 중증장애인을 위한 지속 가능한 일자리 보장

○ 고용 안정성 강화

- 97.27%의 참여자가 계속 근무를 희망한다는 점에서 안정적이고 지속가능한 일자리 발전 방안 모색이 필요
- 계약기간 연장 검토 등 고용 안정성을 높이는 방안을 고려

○ 경력개발 지원

- 직무 능력 향상을 위한 교육 훈련 프로그램 제공, 보상체계 마련 등 장기적인 경력개발 경로 구축도 고려

□ 사회통합 및 삶의 질 향상 지원

○ 사회적 관계 증진

- 사업 참여 후 '사람들을 만나는 기회'(+1.25점) 항목에서 큰 만족도 상승을 보여, 이를 더욱 강화할 수 있는 프로그램 개발이 필요
- 동료 간 교류 활동, 지역사회 참여 프로그램 등을 통해 사회적 관계망 확대 지원

○ 정신건강 지원
- ‘정신적 건강’(+1.11점) 항목에서 큰 만족도 상승을 보여, 정신건강 증진을 위한 지원 프로그램 강화가 필요
- 상담 서비스 제공, 스트레스 관리 프로그램 등을 통해 정서적 안정을 도모

○ 자기 결정권 강화
- 사업 참여 및 직무 선택 과정에서 참여자의 자기 결정권을 더욱 강화할 수 있는 방안 모색이 필요

5. FGI 조사

1) 조사 목적

○ 본 FGI의 목적은 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업의 방향성과 성과, 한계 및 문제점, 개선방안 등 이해관계자 집단별 다양한 의견을 수렴하여 중증장애인 일자리 사업으로서의 발전방안을 제시하고자 함

2) 조사 대상자

○ FGI 참여자는 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 관련 각 영역을 대표할 수 있는 이해관계자로 선정하였으며, 이해관계자 집단을 아래 4개 그룹으로 세분화하여 각 집단의 다양한 의견이 반영될 수 있도록 함

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 수행기관 대표 및 실무자

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 관련 장애인단체 관계자

○ 재정지원 장애인일자리사업 전문가

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 장애인 근로자 및 전담인력

3) 시사점

□ 사업의 정체성 및 목적 명확화

○ 권리중심 일자리의 철학적 기반 강화
- UN 장애인권리협약의 노동권 보장 원칙을 반영
- 생산성 중심이 아닌 참여와 활동 중심의 노동 개념 정립
- '권리중심'이라는 용어의 의미와 중요성에 대한 사회적 합의 도출

○ '(최)중증장애인' 개념 정의 및 선발기준 구체화
- 장애 유형별 특성을 고려한 '최중증' 기준 마련 (예: 발달장애, 뇌병변장애 등)
- 기존 고용시장에서의 배제 경험, 일상생활 수행능력 등 다면적 평가지표 개발
- 탈시설 장애인, 중복장애인 등 취약계층에 대한 가점 부여 방안 검토

○ 3대 직무(권익옹호, 인식개선, 문화예술)의 고유성 유지
- 각 직무의 사회적 가치와 중요성에 대한 인식 제고
- 직무별 구체적인 업무 매뉴얼 개발 및 보급
- 타 장애인 일자리사업과의 차별성 부각

□ 사업 운영의 안정성 및 지속성 확보

○ 사업기간 확대
- 현행 1년에서 다년도로 연장
- 평가제 도입을 통한 수행기관의 책임성 강화
- 장기근속에 따른 인센티브 체계 마련(예: 승급, 복리후생 확대 등)

○ 예산 확보 및 집행의 안정성 제고
- 중장기 예산 계획수립 및 지방자치단체와의 매칭비율 조정
- 연간 사업 기간을 12개월로 확대하여 근로자의 소득 공백 해소
- 퇴직금 등 법정 복리후생 보장을 위한 예산 항목 신설

○ 수행기관의 안정적 운영 지원
- 다년도 위탁계약 체결을 통한 기관 운영의 연속성 보장
- 시설 임대료, 장비 구입비 등 간접비 지원 확대
- 우수 수행기관에 대한 재계약 우선권 부여

□ 직무 및 근로조건의 유연화

○ 3대 직무 내 세부 직무 다양화

- 개별 장애인의 특성과 선호를 반영한 맞춤형 직무개발
- 지역사회 특성을 고려한 맞춤형 직무 발굴
- 직무순환제도 도입을 통한 다양한 경험 제공

○ 근로시간 및 근무형태 유연화

- 주 16시간/20시간 외 추가적인 근로시간 옵션 제공(예: 주 24시간, 28시간 등)
- 집중근무제, 시차출퇴근제 등 유연근무제 도입
- 재택근무 가능 직무 발굴 및 시범 운영

○ 임금체계 개선

- 근속연수, 직무난이도 등을 고려한 차등 임금제 도입 검토
- 성과급 또는 인센티브 제도 시범 운영
- 최저임금 이상의 급여 보장을 위한 재원 확보 방안 모색

□ 전담인력 지원 강화

○ 전담인력 대 근로자 비율 개선

- 현행 1:10에서 1:5~7명 수준으로 단계적 확대
- 장애 유형 및 중증도에 따른 차등적 비율 적용(예: 최중증의 경우 1:3)
- 전담인력 증원에 따른 예산 확보 방안 수립

○ 전담인력 처우개선

- 급여 수준 상향 조정(예: 경기도 생활임금 기준 적용)
- 고용 안정성 보장(정규직 전환 또는 계약기간 연장)
- 경력에 따른 승급 및 보상체계 마련

○ 전담인력 전문성 강화

- 장애인 권리옹호, 직무지도, 상담 등 분야별 전문 교육과정 개발 및 운영
- 전담인력 간 네트워크 구축 및 우수사례 공유 플랫폼 마련
- 전문자격증 제도 도입 검토(예: 권리중심일자리 전문가 자격증)

□ 공공 관리체계 구축

○ 전담 관리기구 설치
- 경기도 산하 '권리중심일자리지원센터'(가칭) 설치도 고려
- 사업 기획, 수행기관 관리, 성과평가 등 총괄 기능 수행
- 광역 및 기초지자체와의 협력체계 구축

○ 성과관리 체계 구축
- 권리중심일자리 특성을 반영한 성과지표 개발(양적+질적 지표 병행)
- 정기적인 모니터링 및 평가 시스템 운영
- 평가 결과의 환류를 통한 지속적인 사업 개선

○ 정보관리시스템 구축
- 참여자, 수행기관, 직무 등 통합 데이터베이스 구축
- 온라인 신청 및 관리 플랫폼 개발
- 빅데이터 분석을 통한 정책 의사결정 지원

□ 사회적 인식 개선 및 공감대 형성

○ 권리중심 일자리 홍보 강화
- TV, 라디오, SNS 등 다양한 매체를 활용한 권리중심 일자리 홍보
- 참여자 성공 사례 및 우수 수행기관 사례 발굴 및 확산
- 중증장애인의 노동권과 사회참여의 중요성에 대한 인식 제고 캠페인 전개

○ 지역사회 협력 네트워크 구축
- 지역 기업, 시민단체, 교육기관 등과의 협력 체계 마련
- 권리중심 일자리 참여자와 지역주민 간 교류 프로그램 운영
- 지역사회 내 장애인 인식개선 활동과 연계한 직무개발

○ 정책입안자 및 이해관계자 대상 교육
- 지방자치단체 공무원, 의회 의원 등을 대상으로 한 정책 설명회 개최
- 장애인 단체, 복지기관 종사자 대상 권리중심일자리 이해 교육 실시
- 학계, 연구기관과 연계한 정책 포럼 및 세미나 정기 개최

□ 타 장애인 고용정책과의 연계성 강화

○ 장애인 고용정책 전반의 체계화
- 일반고용–지원고용–보호고용–권리중심일자리로 이어지는 연속적 스펙트럼 구축
- 제3 영역의 일자리로서 (최)중증장애인만을 위한 일자리사업의 차별화
- 권리중심 중증장애인 일자리의 중증장애 기준 및 우선선발 기준 명확화
- 중증장애인 근로자 선발기준의 변별력을 강화
- 각 정책 간 이동 경로 및 연계 방안 마련
- 개별 장애인의 특성에 따른 맞춤형 고용 지원 체계 구축

○ 타 부처 장애인일자리사업과의 조정
- 보건복지부, 고용노동부 등 유관 부처와의 협의체 구성
- 사업 간 중복 방지 및 상호보완적 운영 방안 도출
- 범부처 차원의 중증장애인 고용 로드맵 수립

6. 델파이 조사

1) 조사대상 및 절차

○ 본 조사에서는 델파이조사에서 일반화된 기준[1)]을 적용하여 장애인일자리정책에 해박한 식견을 갖춘 전문가 20인을 패널로 선정하였고, 1차부터 3차 조사까지 모두 참여한 패널은 총 15명임

○ 본 조사에서는 총 3차에 걸쳐 이메일을 통한 서면조사를 진행하였고, 각 조사 단계별로 일정한 시간적 간격을 두고 순차적으로 시행

○ 델파이조사 결과는 각 설문 항목별로 전문가 응답의 평균, 중앙값, 최빈값, 사분위수 등 기술 통계량을 산출하여 집단 의견을 파악하였고, 자유 응답 의견은 내용분석을 통해 범주화하고 빈도를 측정함

1) 첫째, 해당 분야에서 10년 이상의 전문경력을 보유한 전문가, 둘째, 관련 학위 소지자 또는 연구·실무 경험이 풍부한 자, 셋째, 다양한 배경(학계, 연구소, 정부기관 등)의 전문가를 고루 포함, 넷째, 조사 주제에 대한 열정과 참여의지가 높은 전문가

2) 주요결과 및 시사점

□ 개념적 근거

○ 권리중심 장애인일자리사업의 개념적 근거에 대한 전문가들의 의견을 분석한 결과, 다음과 같은 제시됨

- 생산성과 무관하게 일자리 참여 자체가 권리임을 강조(평균 6.67점)
- 시혜가 아닌 인간으로서의 당연한 권리로 인식(평균 6.47점)
- 개인의 직무역량을 존중하고 노동을 권리로 보장(평균 6.33점)
- UN장애인권리협약에 기반한 노동권 자체에 주목(평균 6.27점)
- 권리 생산활동도 노동으로 인정(평균 6.20점)
- 권리증진 노력 자체가 공익 창출로 연결(평균 6.07점)

○ 종합하면, 전문가들은 권리중심 개념이 생산성 중심의 기존 패러다임을 탈피하여 중증장애인의 노동권 자체를 인정하는 새로운 관점을 제시한다고 평가하였고, 특히 일자리 참여 자체를 권리로 보는 시각이 가장 높은 동의를 얻었음

□ 사업의 방향성

○ 권리중심 장애인일자리사업이 지향해야 할 방향성에 대한 전문가들의 의견을 분석한 결과, 다음과 같은 제시됨

- 중증장애인의 사회참여 기회 제공과 사회통합 증진(평균 6.33점)
- 중증장애인 직무에 대한 사회적 인식 변화 도모(평균 6.33점)
- 참여 장애인의 인권과 사회권적 노동권 보장에 중점(평균 6.27점)
- 중증장애인 노동권 보장을 위한 일자리 제공 추구(평균 6.20점)
- 사회적 가치 및 역할을 강조하는 노동 개념 확장(평균 6.20점)
- 다양한 일자리를 촉진하는 공공의 역할 강조(평균 6.20점)
- 지역사회 활동을 통한 사회적 가치 도출과 인식개선(평균 6.13점)

○ 종합하면, 전문가들은 본 사업이 중증장애인의 노동권 보장뿐만 아니라 사회참여와 통합, 인식개선 등 포괄적인 목표를 지향해야 한다고 강조하였고, 특히 사회적 가치 창출과 공공의 역할을 중요하게 언급함

□ 사업의 주요성과

○ 권리중심 장애인일자리사업의 주요성과에 대한 전문가들의 의견을 분석한 결과, 다음과 같은 제시됨

- 취업 취약계층의 일자리 참여기회 확대(평균 6.07점)
- 근로능력이 부족한 중증장애인의 사회참여 기회 제공(평균 6.07점)
- 기존 근로 개념과 다른 활동을 통한 중증장애인 사회참여 계기 마련(평균 6.00점)
- 장애인 당사자의 자존감과 자부심 향상(평균 5.93점)
- 중증장애인의 사회적 역할 확대(평균 5.87점)
- 가족 내 경제적 역할 증대(평균 5.67점)
- 일자리를 사람에게 맞추는 근무유형 개발(평균 5.67점)

○ 종합하면, 전문가들은 본 사업이 취업 취약계층인 중증장애인에게 실질적인 사회참여 기회를 제공하였고, 그들의 자존감과 사회적 역할을 향상시켰다는 점을 주요 성과로 평가함

□ 사업의 한계점

○ 권리중심 장애인일자리사업의 한계점에 대한 전문가들의 의견을 분석한 결과, 다음과 같은 제시됨

- 일반적 생산성 기준으로는 성과 도출 어려움(평균 6.47점)
- 예산 제약에 따른 고용 인원 제한(평균 6.13점)
- 짧은 위탁 기간으로 인한 사업 안정성 저하(평균 6.07점)
- 사업 종료 시 중증장애인의 고용 불안감 증대(평균 6.00점)
- 1년 단위 공모사업 방식의 문제점(평균 6.00점)
- 연속성 측면에서의 취약성(평균 5.93점)
- 전담인력 부족 및 낮은 급여 수준(평균 5.93점, 5.80점)

○ 종합하면, 전문가들은 생산성 중심의 평가 기준, 예산 및 사업 지속성 문제, 전담인력 관련 이슈 등을 주요 한계점으로 지적하였음. 특히 일반적인 생산성 기준으로는 본 사업의 성과를 제대로 평가하기 어렵다는 점이 가장 높은 동의를 얻었음

○ 권리중심 장애인일자리사업의 개선사항에 대한 전문가들의 의견을 분석한 결과, 다음과 같은 제시됨

- 당사자, 조력자 등 폭넓은 이해관계자 의견 수렴(평균 6.40점)
- 생산성 외 다각도의 성과 측정 필요(평균 6.40점)
- 수행기관의 역할 명확화(평균 6.40점)
- 중증장애인 특성 이해도 높은 기관 선정(평균 6.20점)
- 중증장애인 일자리의 지속적 보장(평균 6.20점)
- 비장애인 대상 인식개선 방안 강구(평균 6.13점)
- 장애인 참여자의 지역사회 자립을 위한 연계활동 확대(평균 6.13점)

○ 종합하면, 전문가들은 당사자 중심의 사업 설계, 다면적 성과평가, 수행기관의 전문성 강화, 지속가능한 일자리 보장, 인식개선 등을 주요 개선사항으로 제안하였음

○ 권리중심 장애인일자리사업의 신규 직무개발 필요성에 대한 전문가들의 의견을 분석한 결과, 다음과 같은 제시됨

- 기존 3대 직무 내 세부과업 다양화에 초점(평균 5.40점)
- 중증장애인의 권리와 능력에 대한 교육·홍보 필요(평균 5.60점)
- 장애인의 자기결정권 보장 방식의 직무개발 중요(평균 5.47점)
- 지역사회 중심의 직무개발 필요(평균 5.60점)
- 개인적 활동을 제외한 사회참여 내용 인정(평균 5.53점)

○ 종합하면, 전문가들은 신규 직무개발보다는 기존 3대 직무(권익옹호, 인식개선, 문화예술) 내에서의 세부과업 다양화가 더 중요하다고 평가하였음. 또한 중증장애인의 권리와 능력에 대한 교육, 자기결정권 보장, 지역사회 연계 등이 중요한 고려사항으로 제시하였음

□ 시사점

○ 사회통합 및 인식개선 강화

- 통합적 직무 환경 조성 : 가능한 한 비장애인과 함께 일할 수 있는 통합적 직무 환경을 만들어 자연스러운 교류와 이해를 촉진

- 인식개선 캠페인 확대 : 대중매체, SNS 등을 활용한 대규모 인식개선 캠페인을 정기적으로 실시
- 직장 내 장애 이해 교육 : 중증장애인이 일하는 직장 내 동료들을 대상으로 장애 이해 교육을 의무화
- 성공 사례 홍보 : 중증장애인의 성공적인 직장생활 사례를 적극 발굴하고 홍보하여 긍정적 인식을 확산

○ 당사자 중심의 사업 설계

- 당사자 참여 위원회 설치 : 사업 계획, 실행, 평가의 전 과정에 장애인 당사자가 참여하는 공식 위원회를 구성·운영
- 개별화된 직무 계획 : 각 참여자의 욕구, 강점, 제한점을 종합적으로 고려한 개별화된 직무 계획 수립
- 자기옹호 지원 : 참여 장애인이 자신의 권리와 욕구를 스스로 표현할 수 있도록 자기옹호 훈련 제공
- 피드백 체계 구축 : 참여 장애인이 사업에 대한 의견과 제안을 수시로 제시할 수 있는 피드백 체계를 마련

○ 성과평가체계 구축

- 다면적 평가 지표 개발 : 경제적 성과 외에 삶의 질, 자아존중감, 사회적 관계, 지역사회 기여도 등 다양한 측면을 포함하는 평가 지표를 개발할 필요
- 질적 평가 방법 도입 : 수치화된 평가와 함께 참여 관찰, 심층 인터뷰 등 질적 평가 방법도 병행
- 장기 추적 조사 : 사업 참여 전후의 변화를 장기적으로 추적 조사하여 사업의 실질적 효과를 실증적으로 분석할 필요
- 참여자 자기 평가 : 장애인 스스로 자신의 변화와 성장을 평가할 수 있는 자기 평가 도구를 개발·활용

○ 사업 안정성 및 지속가능성 확보

- 중장기 예산 확보 : 중장기적 예산을 확보하여 사업의 안정성 도모
- 법적 근거 마련 : 권리중심 일자리사업의 지속적 운영을 위한 법적 근거 마련
- 성과 연계 인센티브 지원 : 우수한 성과를 보이는 수행기관에 대해서는 위탁 운영 기회를 부여
- 민관 협력 강화 : 공공부문과 민간기업이 협력하여 안정적인 일자리를 창출하는 모델을 개발

○ 수행기관 역량강화

- 전문성 평가 기준 강화 : 수행기관 선정 시 중증장애인 지원 경험, 전문인력 보유 현황 등을 중점적으로 평가
- 정기적 역량 강화 교육 : 수행기관 종사자를 대상으로 정기적인 역량 강화 교육 실시
- 우수기관 인센티브 : 우수한 성과를 보이는 수행기관에 대해 인센티브를 제공하여 동기를 부여
- 기관 간 네트워크 구축 : 수행기관 간 경험과 노하우를 공유할 수 있는 네트워크를 구축·운영

○ 전담인력 지원강화

- 종사자 처우개선 : 전담인력의 급여 수준을 현실화하고, 고용 안정성을 보장
- 전문 자격 제도 : 권리중심 일자리 지원 전문가 자격 제도를 도입하여 전문성을 인정
- 심리·정서 지원 : 전담인력의 소진 예방을 위한 심리상담, 힐링 프로그램 등 제공
- 경력개발 지원 : 전담인력의 장기적 경력개발을 위한 교육 및 승진 기회를 제공

○ 직무 다양화 및 질적 개선

- 직무 분석 및 재설계 : 기존 3대 직무의 세부 과업을 분석하고 중증장애인의 특성에 맞게 재설계 필요
- 새로운 영역 발굴 : IT 기술, 디지털 환경, 사회서비스 등 새로운 분야의 직무를 지속적으로 발굴
- 맞춤형 보조기기 지원 : 각 참여자의 장애 특성에 맞는 맞춤형 보조기기를 제공하여 직무 수행능력 향상

○ 지역사회 연계강화

- 지역사회 자원 매핑 : 각 지역 내 유관기관, 기업, 시설 등을 체계적으로 조사하여 연계가능한 자원을 파악
- 협력 네트워크 구축 : 지역 내 복지관, 자립생활센터, 기업 등과 협력 네트워크를 구축하여 다양한 기회를 창출
- 지역특화 직무개발 : 각 지역의 특성과 수요를 반영한 지역특화 직무를 개발
- 지역사회 참여 프로젝트 : 지역 문제 해결에 기여할 수 있는 프로젝트에 참여하여 지역사회와의 유대를 강화

○ 법적 근거 정비 및 제도 개선
- 타 법령과의 정합성 확보 : 장애인복지법, 장애인고용촉진법 등 관련 법령을 정비하여 제도 간 충돌을 방지
- 소득 보장 제도 개선 : 일자리 참여로 인한 기초생활수급비 삭감 문제를 해결하기 위해 관련 제도를 개선

7. 개선과제 및 정책제언

1) 주요쟁점별 개선과제

□ 권리중심 일자리의 개념적 정립 및 패러다임 전환

○ 개선과제 1: 중증장애인 노동의 사회적 가치 재정의

○ 개선과제 2: 권리중심 노동 패러다임에 대한 사회적 인식 확산

□ 사업 대상자 선정 및 사각지대 발굴 강화

○ 개선과제 1: (최)중증장애인의 개념 및 선정기준 개선

○ 개선과제 2: 우선선발 대상 확대 및 세분화

○ 개선과제 3: 참여자 선정과정의 투명성 및 공정성 강화

○ 개선과제 4: 개인별 맞춤형 참여 경로 다양화

□ 직무개발 및 질적 고도화

○ 개선과제 1: 3대 직무 내 세부과업 다양화 및 체계화

○ 개선과제 2: 신규 직무 영역 탐색 및 시범 도입

○ 개선과제 3: 개인별 맞춤형 직무 매칭시스템 구축

○ 개선과제 4: 직무수행 지원체계 강화

□ 사업운영체계 및 지원 인프라 강화

○ 개선과제 1: 중장기적 사업 추진체계 구축

○ 개선과제 2: 수행기관 선정 및 관리체계 고도화

○ 개선과제 3: 전담인력 전문성 강화 및 소진 예방

○ 개선과제 4: 경기도 차원의 사업관리·운영체계 개선

□ 다면적 성과평가 및 피드백 체계 구축

○ 개선과제 1: 다면적 성과평가체계 구축

○ 개선과제 2: 권리중심 일자리 특화 평가지표 개발

○ 개선과제 3: 피드백 체계 고도화 및 평가 결과 활용 강화

2) 정책제언

□ 중앙정부의 역할

○ 법적 기반 강화

○ 안정적 재정지원 체계 구축

○ 범부처 협력체계 구축

□ 경기도의 역할

○ 경기도형 권리중심 일자리정책 중장기 계획수립

○ 사업총괄 관리 및 조정

○ 예산 확보 및 재정 지원

○ 직무개발 및 질적 고도화

○ 성과관리 및 정책 개선

□ 보조사업자(수행기관)의 역할

○ 맞춤형 사업계획 수립 및 실행

○ 참여자 선발 및 관리

○ 직무개발 및 수행지원

○ 전담인력 역량강화 및 관리

○ 성과관리 및 품질개선

○ 지역사회 네트워크 구축 및 협력

○ 권리중심 가치 실현 및 확산

목차

Ⅰ 서론 1

1. 연구 필요성 및 목적 3
2. 연구방법 11

Ⅱ 문헌검토 및 현황 15

1. 선행연구 검토 17
2. 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 운영현황 24

Ⅲ 실태조사 49

1. 권리중심 일자리 참여자 및 수행기관 실태조사 51
2. 권리중심 일자리 이해관계자 FGI 118
3. 델파이조사 175

Ⅳ 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 개선방안 219

1. 주요쟁점별 개선과제 221
2. 정책 제언 234

참고문헌 239

부록 241

1. 설문지
2. FGI 문항지
3. 델파이조사지

표 차례

〈표 Ⅰ-1〉 보건복지부 장애인일자리사업 참여자현황 ····· 5
〈표 Ⅰ-2〉 경기도 장애인 맞춤형 일자리 공모사업 실적 ····· 8
〈표 Ⅰ-3〉 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 관련 선행연구 및 주요내용 ····· 10
〈표 Ⅱ-1〉 일자리사업 수행기관 분포 ····· 25
〈표 Ⅱ-2〉 연도별 일자리사업 참여자 분포 ····· 28
〈표 Ⅱ-3〉 일자리 사업 참여자 연도별 근무기간 ····· 29
〈표 Ⅱ-4〉 일자리사업 참여자의 연평균 급여수준 ····· 30
〈표 Ⅱ-5〉 일자리사업 중 권익옹호직무 연도별 활동프로그램 내용 ····· 31
〈표 Ⅱ-6〉 일자리사업 중 장애인식개선 직무 연도별 활동프로그램 내용 ····· 32
〈표 Ⅱ-7〉 일자리사업 중 문화예술직무 연도별 활동프로그램 내용 ····· 33
〈표 Ⅱ-8〉 일자리사업 직무유형별 활동프로그램 수 ····· 34
〈표 Ⅱ-9〉 일자리사업 직무유형별 활동 실적(횟수) ····· 35
〈표 Ⅱ-10〉 일자리사업 참여자의 연도별 평균연령 및 분포 ····· 37
〈표 Ⅱ-11〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리 사업참여자의 인구사회학적 특성 ····· 43
〈표 Ⅲ-1〉 권리중심중증장애인맞춤형 일자리 사업 실태조사 대상 ····· 52
〈표 Ⅲ-2〉 설문 문항 ····· 53
〈표 Ⅲ-3〉 수행기관 종사자 특성(명, %) ····· 55
〈표 Ⅲ-4〉 보유 자격증 및 직위 ····· 56
〈표 Ⅲ-5〉 응답자의 경력 ····· 57
〈표 Ⅲ-6〉 근무기관 현황 ····· 59
〈표 Ⅲ-7〉 수행기관 운영 직무유형(복수응답) ····· 60
〈표 Ⅲ-8〉 직무 유형별 사업참여자(명)(n=30) ····· 60
〈표 Ⅲ-9〉 사업운영 평가 (4점 척도, n=30) ····· 61
〈표 Ⅲ-10〉 사업참여자를 위한 근무 편의시설 여부 ····· 64
〈표 Ⅲ-11〉 사업참여자 및 전담인력 적절성(4점 척도, 명, n=30) ····· 65
〈표 Ⅲ-12〉 업무시간 및 종사자 업무 현황 (4점 척도, n=30) ····· 66
〈표 Ⅲ-13〉 전담인력 자격요건 ····· 67
〈표 Ⅲ-14〉 소통 빈도 및 만족도(4점 척도, n=30) ····· 68
〈표 Ⅲ-15〉 근무기관 복리후생 및 이직의도 (4점 척도, n=30) ····· 69
〈표 Ⅲ-16〉 사업의 사회적 가치(4점 척도, n=30) ····· 70
〈표 Ⅲ-17〉 근무 전·후 장애인식 변화 (4점 척도, n=30) ····· 71

〈표 Ⅲ-18〉 장애정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인) 판단기준(n=30) ····· 72
〈표 Ⅲ-19〉 종사자의 일자리 참여자 선발기준(n=30) ····· 72
〈표 Ⅲ-20〉 종사자가 적절하다고 판단한 우선선발 기준 ····· 73
〈표 Ⅲ-21〉 장애정도가 매우 심한 중증장애인 적정참여 비율(n=30) ····· 74
〈표 Ⅲ-22〉 사업참여자 업무지원 시 어려운 점 (4점 척도, n=30) ····· 75
〈표 Ⅲ-23〉 사업참여자 채용 시 애로사항(복수응답, n=30) ····· 76
〈표 Ⅲ-24〉 사업참여자의 인구사회학적 특성(n=220) ····· 77
〈표 Ⅲ-25〉 사업참여자의 가구특성(n=220) ····· 78
〈표 Ⅲ-26〉 사업참여자의 장애 특성 및 유형(n=220) ····· 79
〈표 Ⅲ-27〉 취업경험 및 취업기간(n=220) ····· 81
〈표 Ⅲ-28〉 사업참여자의 수입 변화(원) ····· 82
〈표 Ⅲ-29〉 사업참여자의 생활 만족도 (4점 척도, n=220) ····· 83
〈표 Ⅲ-30〉 참여직무 유형 및 근무 시간 ····· 84
〈표 Ⅲ-31〉 사업참여자의 근무지속 욕구 ····· 85
〈표 Ⅲ-32〉 사업 참여 경로 ····· 86
〈표 Ⅲ-33〉 사업 참여 이유 ····· 87
〈표 Ⅲ-34〉 직무 선택 이유 ····· 88
〈표 Ⅲ-35〉 중도 포기 의사 이유 ····· 89
〈표 Ⅲ-36〉 편의시설 만족도 (4점 척도, n=220) ····· 90
〈표 Ⅲ-37〉 출퇴근 소요 시간 ····· 91
〈표 Ⅲ-38〉 출퇴근 방법 및 지원 ····· 92
〈표 Ⅲ-39〉 전담인력 충분성 및 필요 인력: 사업참여자 (4점 척도, 명, n=220) ····· 93
〈표 Ⅲ-40〉 근로지원인 필요여부 ····· 93
〈표 Ⅲ-41〉 근무 만족도 (4점 척도, n=220) ····· 94
〈표 Ⅲ-42〉 사업의 사회적 가치 (4점 척도, n=220) ····· 96
〈표 Ⅲ-43〉 참여 전·후 삶의 만족도 (4점 척도, n=220) ····· 97
〈표 Ⅲ-44〉 사업의 공공목적 달성도 (4점 척도, n=220) ····· 99
〈표 Ⅲ-45〉 전담인력이 제공해야 하는 편의조치 ····· 100
〈표 Ⅲ-46〉 1일 적정 근무시간 ····· 101
〈표 Ⅲ-47〉 시급히 개선해야 할 문제점 ····· 102
〈표 Ⅲ-48〉 필요로 하는 지원사항 ····· 103
〈표 Ⅲ-49〉 인터뷰 참여자 목록 ····· 121
〈표 Ⅲ-50〉 델파이조사 패널 목록 ····· 177
〈표 Ⅲ-51〉 1차 조사 문항 ····· 179
〈표 Ⅲ-52〉 2차 조사 문항 ····· 179

〈표 Ⅲ-53〉 3차 조사 문항 ····· 180
〈표 Ⅲ-54〉 권리중심의 개념적 근거에 대한 주제별 개념 도출 ····· 181
〈표 Ⅲ-55〉 권리중심일자리사업의 방향성에 대한 주제별 개념 도출 ····· 182
〈표 Ⅲ-56〉 권리중심일자리사업의 성과와 한계점에 대한 주제별 개념 도출 ····· 183
〈표 Ⅲ-57〉 권리중심일자리사업의 개선점에 대한 주제별 개념 도출 ····· 184
〈표 Ⅲ-58〉 권리중심일자리사업의 신규 직무개발 필요성에 대한 주제별 개념 도출 ····· 185
〈표 Ⅲ-59〉 권리중심의 개념적 근거 2차 조사 결과(일부) ····· 186
〈표 Ⅲ-60〉 권리중심 일자리사업의 방향성 2차 조사 결과(일부) ····· 187
〈표 Ⅲ-61〉 권리중심 일자리사업의 성과 2차 조사 결과(일부) ····· 189
〈표 Ⅲ-62〉 권리중심 일자리사업의 한계점 2차 조사 결과(일부) ····· 191
〈표 Ⅲ-63〉 권리중심 일자리사업의 개선사항 우선순위 결과(일부) ····· 193
〈표 Ⅲ-64〉 권리중심 일자리사업의 신규직무 개발 필요성 결과(일부) ····· 194
〈표 Ⅲ-65〉 권리중심 일자리사업의 개념적 근거 중요도 분석 결과 ····· 196
〈표 Ⅲ-66〉 권리중심 일자리사업의 개념적 근거 시급성 분석 결과 ····· 197
〈표 Ⅲ-67〉 권리중심 일자리사업의 방향성 중요도 분석 결과 ····· 198
〈표 Ⅲ-68〉 권리중심 일자리사업의 방향성 시급성 분석 결과 ····· 200
〈표 Ⅲ-69〉 권리중심 일자리사업의 성과 중요도 분석 결과 ····· 201
〈표 Ⅲ-70〉 권리중심 일자리사업의 성과 시급성 분석 결과 ····· 202
〈표 Ⅲ-71〉 권리중심 일자리사업의 한계점 중요도 분석 결과 ····· 204
〈표 Ⅲ-72〉 권리중심 일자리사업의 한계점 시급성 분석 결과 ····· 205
〈표 Ⅲ-73〉 권리중심 일자리사업의 개선과제 중요도 분석 결과 ····· 206
〈표 Ⅲ-74〉 권리중심 일자리사업의 개선과제 시급성 분석 결과 ····· 207
〈표 Ⅲ-75〉 권리중심 일자리사업의 신규 직무개발 필요성에 대한 중요도 분석 결과 ····· 209
〈표 Ⅲ-76〉 권리중심 일자리사업의 신규 직무개발 필요성에 대한 시급성 분석 결과 ····· 210

▎그림 차례 ▎

〈그림 Ⅱ-1〉 일자리사업 수행기관 지역별 분포 추이 ····· 26
〈그림 Ⅱ-2〉 연도별 일자리사업 참여자 분포 추이 ····· 29
〈그림 Ⅱ-3〉 일자리사업 참여자 연평균 근무기간 추이 ····· 30
〈그림 Ⅱ-4〉 일자리사업 참여자의 연평균 급여 추이 ····· 30
〈그림 Ⅱ-5〉 일자리사업 전체 활동프로그램 수 및 직무유형별 활동프로그램 수 ····· 35
〈그림 Ⅱ-6〉 일자리사업 전체 활동 실적(횟수) 및 직무유형별 활동 실적(횟수) ····· 36
〈그림 Ⅱ-7〉 일자리사업 참여자의 연도별 성별 ····· 37
〈그림 Ⅱ-8〉 일자리사업 참여자의 연도별 평균연령 추이 ····· 38
〈그림 Ⅱ-9〉 일자리사업 참여자의 연도별 연령분포 ····· 38
〈그림 Ⅱ-10〉 일자리사업 참여자의 학력 ····· 39
〈그림 Ⅱ-11〉 일자리사업 참여자의 연도별 장애유형 ····· 41
〈그림 Ⅱ-12〉 일자리사업 참여자의 수급여부 ····· 42
〈그림 Ⅲ-1〉 응답자의 직위 ····· 56
〈그림 Ⅲ-2〉 응답자의 직위 ····· 57
〈그림 Ⅲ-3〉 사업운영 평가 ····· 63
〈그림 Ⅲ-4〉 주당 업무 할당시간 ····· 65
〈그림 Ⅲ-5〉 활동사업 업무 비중 ····· 66
〈그림 Ⅲ-6〉 행정업무 비중 ····· 66
〈그림 Ⅲ-7〉 전담인력 자격요건 ····· 67
〈그림 Ⅲ-8〉 소통 빈도 및 소통만족도 ····· 68
〈그림 Ⅲ-9〉 근무 전·후 장애인식 비교 ····· 71
〈그림 Ⅲ-10〉 항목별 근무 전·후 장애인식 변화량 ····· 71
〈그림 Ⅲ-11〉 장애정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인) 적정참여 비율 ····· 75
〈그림 Ⅲ-12〉 주장애 ····· 80
〈그림 Ⅲ-13〉 장애정도 ····· 80
〈그림 Ⅲ-14〉 우선선발 기준별 응답자 유형 ····· 80
〈그림 Ⅲ-15〉 참여 전·후 수급비 ····· 82
〈그림 Ⅲ-16〉 사업참여자의 생활 만족도 ····· 83
〈그림 Ⅲ-17〉 참여직무 유형 ····· 84
〈그림 Ⅲ-18〉 근무시간 ····· 85
〈그림 Ⅲ-19〉 사업 참여 이유 ····· 87

〈그림 Ⅲ-20〉 편의시설 만족도 ····· 90
〈그림 Ⅲ-21〉 출퇴근 소요시간 ····· 91
〈그림 Ⅲ-22〉 전담인력 충분성(종사자/참여자) ····· 93
〈그림 Ⅲ-23〉 전담인력 1인당 적정 사업참여자수 (종사자/참여자) ····· 93
〈그림 Ⅲ-24〉 근로지원인 필요시점 ····· 94
〈그림 Ⅲ-25〉 근무 만족도 ····· 95
〈그림 Ⅲ-26〉 사업의 사회적 가치 ····· 96
〈그림 Ⅲ-27〉 참여 전·후 삶의 만족도 변화 ····· 98
〈그림 Ⅲ-28〉 참여 전·후 삶의 만족도 증감 ····· 98
〈그림 Ⅲ-29〉 전담인력이 제공해야 하는 편의조치 1순위, 2순위, 1+2순위 ····· 100
〈그림 Ⅲ-30〉 적정 근무시간 ····· 101
〈그림 Ⅲ-31〉 시급히 개선해야 할 문제점 ····· 102
〈그림 Ⅲ-32〉 필요 지원 사항 ····· 103
〈그림 Ⅲ-33〉 주제별 중요도 및 시급성 순위 ····· 212

Ⅰ

서론

1. 연구 필요성 및 목적
2. 연구방법

Ⅰ 서론

1. 연구 필요성 및 목적

□ 연구의 필요성

○ 전세계적으로 장애인 일자리정책의 접근은 직업재활패러다임에서 고용지원패러다임으로 전환

- 최근 장애인의 고용지원을 통한 경제적 자립을 도모하는 새로운 접근이 등장. 기존 재활적 관점은 장애인 개인의 삶에서 더 잘 기능하도록 손상된 신체나 정신의 문제를 변화시키기 위해 설계된 전문적 개입을 강조
- 반면 자립생활의 관점은 장애인 스스로 삶의 선택범위를 넓히는 방향으로 환경을 바꿀 수 있도록 장애인에게 자기선택권과 통제권을 주는 것을 강조(Smith & Smith, 1994)
- 전세계적으로 장애인 문제를 바라보는 시각은 손상된 사람의 개별적 요인보다는 사회적 맥락에서 발생되는 문제라는 인식이 확산되어 왔고, 사회문제적 관계나 사회제도 및 환경적 요소로 관심이 전환되고 있음
- 특히 중증장애인의 고용지원을 통한 경제적 자립의 성공은 기존의 직업재활 방식만으로는 사실상 한계를 지닐 수밖에 없고, 새로운 사회적 고용지원시스템 구축이 요구되는 상황(경기복지재단, 2021)

○ UN 장애인권리협약은 장애인 노동권을 인정하고 국가와 지방자치단체가 책임지고 수행해야 할 공공의 업무로 규정(UN, 2008)

- 장애인권리협약 제27조에 따르면 국가는 다른 사람과 동등하게 장애인의 노동권을 인정하고, 장애인이 노동시장과 근로환경 내에서 직업을 자유롭게 선택하여 삶을 영

위할 기회를 가질 권리를 포함해 노동권의 실현을 보호하고 증진하도록 명시

- 모집, 채용 및 고용, 고용연장, 승진 등 고용 관련 장애를 이유로 한 차별 금지
- 공정하고 우호적인 근무환경 및 괴롭힘으로부터 보호, 불편사항의 시정 등 장애인의 권리 보호
- 직업기술 및 지도 프로그램, 직업훈련, 직업소개 서비스 등 서비스 접근권 보장
- 구직, 취업, 직업유지 지원, 근로시장 내 장애인의 고용기회와 승진 촉진
- 공공부문 장애인 고용 촉진, 작업장 내 장애인에게 합리적인 편의 제공 및 보장
- 장애인을 위한 직업훈련 및 전문교육, 직업유지·복직 프로그램 촉진 등

– 이처럼 장애인의 노동을 '사회참여'와 '소득보장'이라는 측면에서 중요한 권리로 인정하고 있음에도 낮은 노동생산성과 직장 내 대인관계의 어려움, 편의시설 및 환경 구축 등의 부담으로 인해 민간 노동시장 고용에 제약이 많고, 장애인 노동시장에서도 장애 정도에 따라 진입 격차가 크게 발생하고 있음(김용탁 외, 2019)

– 특히 중증장애인의 경우 장애와 건강상의 문제로 인해 '노동능력이 없는 존재'로 평가되어 일할 의사가 있는 경우조차 경증장애인에 비해 고용기회가 턱없이 부족하고 다양한 근로활동으로부터 배제를 경험하는 등 중증장애인의 노동권이 심각하게 침해받고 있음

○ 정부는 2007년부터 장애인의 근로 및 고용기회를 제공하기 위해 재정지원 일자리사업을 확대하여 추진해 오고 있으나, 여전히 중증장애인의 일자리 참여 및 진입장벽은 높은 편

– 정부는 장애인복지법 제21조 및 시행령 제13조에 의거하여 취업 취약계층 장애인에게 일자리 제공을 통해 사회참여 확대 및 소득보장 지원, 장애유형별 맞춤형 신규 일자리 발굴 및 보급을 통한 장애인일자리 확대, 근로연계를 통한 장애인복지 실현 및 자립생활 활성화를 목적으로 장애인일자리사업을 추진해옴

– 사업유형은 장애정도 및 유형에 따라 일반형일자리, 복지일자리, 특화형일자리 세 가지 유형으로 구분되며 만 18세 이상 등록장애인이면 누구나 참여가능한 사업

- 일반형일자리 : 미취업장애인의 일반노동시장으로 연계를 위한 실무능력 습득을 지원하고, 일정기간 소득을 보장하는 일자리로 전국 시·도, 읍면동 주민센터, 공공기관 등에 배치하여 장애인복지행정 등 업무를 수행
- 복지일자리 : 취업이 어려운 장애인에게 장애유형별 다양한 일자리를 개발·제공하여 직업생활 및 사회참여 확대를 위한 직업경험을 지원하는 일자리로 18세 이상 미취업 등록장애인은 누구나 참여 가능한 참여형 일자리와 장애학생을 대상으로 한 특수교육-복지연계형 일자리로 세분
- 특화형일자리 : 시각장애인안마사파견사업와 발달장애인요양보호사보조사업 두 가지로 유형 구분

- 장애인일자리사업은 2015년 총 14,879명의 장애인에게 일자리를 제공한 이후 '24년 현재 총 31,546명의 장애인들이 일자리에 참여함으로써 재정지원 일자리 참여율은 꾸준히 증가하고 있으며 이에 따른 재정지원도 점진적으로 확대

〈표 Ⅰ-1〉 보건복지부 장애인일자리사업 참여자현황

구분		15년	16년	17년	18년	19년	20년	21년	22년	23년	24년
총계		14,879	14,827	16,352	17,352	19,852	22,396	24,896	27,546	29,546	31,546
일반형 일자리	전일제	4,903	4,746	4,746	4,746	5,446	6,190	6,690	7,190	7,590	7,640
	시간제	-	-	1,525	1,525	1,825	2,125	2,775	3,425	3,925	3,975
복지일자리		9,010	9,044	9,044	10,044	11,244	12,444	13,644	14,844	15,794	17,294
특화형 일자리	시각장애인 안마사 파견사업	703	760	760	760	760	860	910	1,110	1,160	1,360
	발달장애인 요양보호사 보조일자리	263	277	277	277	577	777	877	977	1,077	1,277

출처 : 한국장애인개발원(2024)

- 이처럼 고용능력이 낮거나 취업기회를 갖지 못하는 장애인을 대상으로 소득보전과 근로기회를 제공해 온 장애인일자리사업은 규모의 재정투입을 통한 장애인의 일자리 참여율을 확대한 점에서 높게 평가받고 있지만, 장애정도가 극도로 심한 중증장애인을 위한 정부의 일자리 지원 방향과 대응책은 여전히 취약한 상황
- 이에 2017년부터 장애계를 중심으로 탈시설 장애인과 중증장애인도 지역사회에서 일하면서 살아갈 수 있어야 한다는 주장을 제기하며 공공일자리 확대 운동을 전개함으로써 그동안 장애인 고용정책에서조차 배제되어왔던 장애정도가 매우 심한 중증장애인(최중증장애인)[2]의 노동문제를 본격적으로 제기(최바름, 2023)

○ 이러한 문제의식 하에 전국 최초로 서울시가 경제적 활동 기회가 거의 없는 중증장애인 공공일자리사업을 도입함으로써 헌법이 보장하는 노동의 기회를 제공

- 2020년 7월 서울시를 시작으로 '권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리사업'은 현재 경기도, 전라남도, 경상남도, 강원 등으로 확산될 만큼 장애정도가 매우 심한 중증

2) 현재 최중증장애인에 대한 공식적 정의는 존재하지 않지만, 2024년 6월부터 시행예정인 '발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률'(제29조 제3항)에서 '최중증발달장애인'을 "장애의 정도가 극히 심한 발달장애인"으로 정의하고 있음

장애인(최중증장애인)에 대한 노동권을 보장하는 전무 유일한 사업

- 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리사업은 18세 이상 서울시 등록 미취업 중증장애인 중 장애정도가 극도로 심한 중증장애인을 대상으로 직무유형별 공공일자리를 지원하는 사업(서울시 장애인복지정책과, 2022)
- 권리중심 공공일자리사업의 참여자 지원자격은 장애정도가 매우 심한 중증장애인을 50% 이상 채용하는 것을 조건으로 뇌병변장애인, 발달장애인 등 중증장애인과 지역사회에서 탈시설한 중증장애인에게 우선적인 참여 기회를 제공
  - · 권익옹호활동 : 장애인권리협약 홍보 및 관련 장애인 권리를 이행·실현하는 활동
  - · 문화예술활동 : 미술, 사진, 음악, 연극 등 다양한 문화예술 활동
  - · 인식개선활동 : 비장애인을 대상으로 장애인에 대한 인식개선 업무수행
- 시범사업 첫해인 '20년 7월부터 원활한 사업추진을 위해 11개 보조사업자를 선정하여 6개월간 총 260명(시간제 130명, 복지형 130명)에게 공공일자리 제공(12억원)하였고, '21년도에는 예산증액(25억)을 통해 총 275명으로 일자리 대상자를 확대하면서 장애인 활동지원을 위한 전담인력(15명) 지원도 확대
- 또한 '22년도는 전년도에 비해 사업예산을 2배가량 확대 편성(46억)하여 총 350명(시간제 158명, 복지형 192명)의 중증장애인에게 일자리 참여를 지원함으로써 장애정도가 매우 심한 중증장애인의 기본권과 노동권을 보장하는데 일조

○ 서울형 공공일자리사업은 중앙정부의 재정지원 장애인일자리에서조차 사각지대에 놓인 중증장애인을 위한 선도적인 일자리창출을 통해 기존 장애인일자리의 패러다임의 변화를 선도

- 우선 장애정도가 매우 심한 중증장애인(최중증장애인) 공공일자리사업은 아직 중앙정부가 제도적으로 도입을 하지 않은 공공일자리를 지방자치단체가 나서 전국 최초로 시작함으로써 노동권 사각지대에 놓인 장애정도가 매우 심한 중증장애인(최종증장애인), 탈시설 장애인에 맞춘 직무를 개발하고 제공한 점에서 높이 평가됨
- 또한 비장애인의 노동기준인 시장·경쟁·효율 위주의 노동 개념에서 벗어나 공공·협업·가치 중심으로 변화의 필요성을 제기함으로써 중증장애인에게 적합한 일자리 창출의 중요성과 확대 필요성에 대해 정부(보건복지부, 고용노동부) 및 지자체 공감대 형성에 기여
- 코로나19로 사회경제적 생활이 열악해진 취약계층을 위한 새로운 일자리를 제공하여 지역사회 구성원으로 자립할 수 있는 사회적 기반 조성, 즉 중증장애인이 권익옹호, 문화예술 등 다양한 활동을 통해 지역사회구성원으로서 함께 살아갈 때 지역사회의

변화가 가능해질 수 있음을 강조

- 고무적인 소식은 2023년 5월 1일 국회에서 '중증장애인 노동권 보장 및 고용 활성화를 위한 공공일자리 지원 특별법안'을 발의, 제도화를 위한 첫발을 내딛게 되었다는 점임. 이 법안은 정부차원에서 재정지원을 통해 가치생산 직무를 일자리로 개발해 중증장애인 맞춤형 일자리를 제공하기 위한 목적으로 입법화 추진(비마이너, 2023)
- 장애계는 발의된 특별법에 대해 "새로운 노동패러다임을 만들어 갈 매우 중요한 법안"이라고 환영하면서 기존 시장중심과 능력중심, 비장애 중심 사회에서 탈피해 장애로 인해 능력이 없다고 여겨진 최중증발달장애인을 공공이 책임지고 고용할 것을 명시한 점에 매우 중요한 의미가 있음을 강조

○ 한편 경기도는 '21년부터 서울시와 유사하게 경제적 활동 기회가 거의 없는 중증장애인을 대상으로 한 권리중심 맞춤형 일자리를 개발하여 중증장애인의 근로보장 및 사회참여 기회 제공

- 경기도는 2018년부터 「경기도 장애인고용촉진 및 직업재활 지원조례」 제5조(취업알선 등)에 근거하여 장애인 맞춤형 일자리 공모사업을 시작하였고, 도내 등록 미취업 장애인과 중증장애인을 대상으로 장애유형별, 지역사회별 특성에 맞는 다양한 장애인일자리사업을 발굴·지원하기 위한 목적으로 추진된 사업(경기도, 2022)
- 사업내용은 장애인 직업훈련, 적합직종 개발 및 직접 일자리 제공 등 일자리 창출사업을 추진하고 있으며, 크게 2가지 일자리 유형으로 구분하여 수행기관(장애인단체 및 비영리법인) 공모를 통해 선정된 기관에서 일자리사업을 추진
  - (유형Ⅰ) 장애유형별 맞춤형 일자리 : 미취업 장애인 대상 장애유형별 다양한 직무발굴 및 민간취업 연계
  - (유형Ⅱ) 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리 : 중증장애인 특화 직무(장애인 권익옹호활동, 문화예술활동, 인식개선활동) 일자리
- 최근 중증장애인의 고용률은 '22년 기준 24.3%로 전체 장애인 고용률(48.0%)의 절반 수준에 그치고 있어 중증장애인(뇌병변장애인 및 발달장애인) 및 최근 탈시설한 중증장애인에게 우선적 참여 기회를 제공하기 위해 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리를 확대, 중증장애인의 노동권 보장 강화

〈표 Ⅰ-2〉 경기도 장애인 맞춤형 일자리 공모사업 실적

구분	유형Ⅰ	유형Ⅱ	사업비(집행률)	사업실적(명)
2021	250,000천원	250,000천원	494,179천원(99%)	유형Ⅰ: 75명 유형Ⅱ: 26명
2022	250,000천원	2,200,000천원	2,450,000천원(99%)	유형Ⅰ: 28명 유형Ⅱ: 197명
2023	250,000천원	6,251,770천원	6,501,770천원	유형Ⅰ: 42명 유형Ⅱ: 493명

출처 : 경기도 장애인자립지원과(2023)

- 이에 따라 경기도는 '24년도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리를 전년(500명) 대비 200명을 증원, 총 700명의 일자리 창출 목표를 설정하였고, 총예산 10,126,629천원 가운데 권리중심 일자리 투입예산을 총 6,251,770천원으로 확대 편성
- 이처럼 경기도는 '21년부터 사회적 장벽으로 비장애인, 경증장애인에 비해 경제활동에 참여기회가 거의 없고, 특히 뇌병변 및 발달장애인과 같이 장애정도가 심해 취업이 어려운 중증장애인에게 공공영역에서의 일자리를 지속적으로 발굴, 지원을 확대해 옴

○ 민선8기 공약사업이기도 한 '권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업'은 '21년 시범사업 도입 이후 3년간의 사업추진 성과검증을 기반으로 본 사업의 지속성 확보와 31개 시·군의 적극적인 사업 참여 및 일자리 확대를 위한 근거 마련이 필요한 상황

- 앞서 살펴보았듯이 기존 재정지원 장애인일자리사업에 참여가 어려운 중증장애인이 지역사회 구성원으로 자립할 수 있도록 환경조성과 취업 및 경제활동 촉진을 통한 자립 기반 확대가 반드시 요구됨
- 이에 따라 '21년 시범사업 이후 지속적인 사업 확대와 민선8기 공약사업으로서 위상이 커진 '권리중심 중중장애인 맞춤형 일자리사업'에 대한 효과성 검증을 통해 중앙정부의 탈시설 정책에 따라 지역사회로 자립을 준비하는 중증장애인에 대한 안정적인 지역사회 정착을 지원하는데 매우 중요한 권리중심 맞춤형 일자리의 중요성과 그 확대 근거를 제시할 필요
- 또한 지역사회 내 중증장애인에 대한 적극적인 사회참여와 경제활동 촉진을 위해 '25년부터 시·군 참여형 권리중심 중증장애인 일자리사업(시군 매칭) 도입을 위한 '권리중심' 개념의 재정립과 사업 타당성, 직무내용의 적정성, 성과평가 등에 기반한 개선방안을 모색할 필요가 있음

- 이에 따라 중증장애인 권리중심 일자리사업의 확대를 위한 이론적 맥락을 검토하고, 경기도 권리중심 맞춤형 일자리사업 현황 및 성과분석을 통한 개선점을 점검하고, 일자리참여자와 보조사업자(수행기관) 대상으로 기존직무에 대한 만족도 및 새로운 직무 욕구 등 종합적인 실태조사가 필요한 시점임

□ 연구목적

○ 본 연구의 목적은 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업에 대한 이론적 검토와 사업추진 현황 및 실태조사를 실시하여 사회참여 및 경제활동 기회로부터 배제된 중증장애인을 위한 맞춤형 일자리사업의 개선방안을 제시하고자 함

○ 첫째, 권리중심 일자리사업의 도입배경을 살펴보고. 이와 관련된 선행연구들을 이론적으로 검토함으로써 중증장애인을 위한 맞춤형 일자리로서 권리중심 일자리가 지닌 제도적 의미와 정책적 방향성을 도출하고자 함

○ 둘째, 권리중심 일자리사업 수행기관 종사자와 사업참여자를 대상으로 사업 현황 및 성과평가, 욕구 등 실태조사를 실시하여 본 사업의 지속가능성과 효과성을 담보할 수 있는 개선방안을 도출하고자 함

○ 셋째, 권리중심 일자리사업에 직·간접적으로 연관되고 있는 이해관계자 집단과 장애인 일자리정책분야에 대한 이론적 전문성을 갖춘 패널들의 다양한 의견수렴 및 숙의과정을 통한 핵심의제를 발굴하여 권리중심 일자리사업의 발전방안을 도출하고자 함

○ 마지막으로, 선행된 이론적 검토와 실태조사 결과를 기반으로 경기도형 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업의 주요쟁점별 개선과제를 제시하고자 함

□ 기존 연구와의 차별성

○ 본 연구는 민선8기 공약사업인 ‘권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업’의 지속가능성을 확보하고, 중장기적으로 일자리사업의 확대를 위해 이론적, 실증적 근거를 제시하고, 사업의 안정적 운영체계를 마련하기 위한 목적으로 추진함

○ 최근 권리중심 중증장애인 공공일자리에 대한 사회적 이슈가 지속적으로 발생함에 따라 본 연구는 제기되는 문제제기에 대한 이론적 맥락과 개념적 논의를 재정비하고, 기존 일자리사업에 대한 실증분석을 통해 향후 안정적이고 지속가능한 일자리사업 확대방안을 제시하는 연구임

○ 관련 선행연구로는 '서울시 권리중심형 공공일자리사업 참여장애인의 삶의 질 변화(최형민, 2023)'와 '권리중심 공공일자리사업에서 최중증발달장애인의 노동자되기(최바름, 2023)'가 유일함

- 두 선행연구의 경우 권리중심 일자리 관련 국내 유일의 연구로, 전자의 연구는 권리중심형 공공일자리에 근무하는 노동자의 고용문제를 파악하여 고용개선방안을 모색함으로써 해당 일자리를 통해 삶의 질 향상을 탐색한 반면 후자의 연구는 문화기술지로 최중증발달장애인이 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리사업에서 어떤 방식으로 사람이자 동료노동자로 실행되는지를 탐구한 질적 연구물임
- 앞선 두 연구는 엄밀한 의미에서 볼 때 권리중심 공공일자리사업의 운영실태 및 정책적 개선방안을 강구하는데 초점을 맞춘 제도분석이 아닌 공공일자리사업 참여장애인의 관점에서 사업 참여를 통한 삶의 질 향상과 장애인의 노동자로의 전이과정를 질적으로 접근한 기초연구라는 점에서 본 연구의 목적과 방향이 다름
- 반면 본 연구는 최근 정부의 탈시설정책 방향에 따라 탈시설 장애인의 지역사회 정착 및 자립생활 영위와 경제활동 및 사회참여 기회가 배제되어 노동권 사각지대에 놓인 중증장애인을 위한 권리중심 공공일자리사업에 대한 운영현황 및 실태조사를 실시하여 중증장애인에 특화된 권리중심 공공일자리사업의 안정적 운영과 지속가능성을 담보할 수 있는 개선방안을 마련한다는 점에서 선행연구와 차이를 지님
- 권리중심 중증장애인 일자리사업 관련 선행연구에 대한 개요는 다음과 같음

〈표 Ⅰ-3〉 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 관련 선행연구 및 주요내용

구분	연구목적	연구방법	주요내용
2023	서울시 권리중심형 공공일자리사업 참여장애인의 삶의 질 변화에 관한 연구	• 문헌연구 • 통계분석	• 종속변수 : 참여 후 삶의 질 변화, 업무만족도, 교육 및 훈련의 도움정도, 추천여부 • 인적 자원 : 교육 및 훈련, 업무수행의 원활성, 교육/훈련 이용여부 • 사회적 자원 : 참여경험, 권리찾기의 난이도 • 인구사회학적 요인 : 나이, 참여기간, 참여경험

구분	연구목적	연구방법	주요내용
2023	권리중심 공공일자리사업에서 최중증발달장애인의 노동자되기	• 문헌연구 • 참여관찰 • 심층면담	• 선행연구 : 장애와 노동, 장애와 인간됨, 장애와 사회 • 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 성립배경 • 최중증발달장애인의 인간됨 • 노동이라는 명명이 가능하게 하는 동료노동자되기

2. 연구방법

1) 문헌연구

□ 선행연구 검토

○ 권리중심 장애인 일자리 관련 정책, 제도, 서비스 등 연구 동향 파악 및 권리중심 일자리 주제별 내용검토

○ 국내외 선행연구 검토를 통한 권리중심 장애인일자리정책에서 제기되는 주요 쟁점 및 문제점, 그리고 경기도 차원의 정책적 개선과제 등 검토

□ 경기도 권리중심 일자리사업 추진현황 분석

○ 경기도 권리중심 중증장애인일자리사업의 도입배경 및 추진과정 전반에 대한 정책환경 및 논의내용 검토

○ 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 ’21~’23년까지 3년간 행정데이터 수집 및 클리닝 후 통계분석

2) 실태조사 및 통계분석

□ 수행기관 및 참여자 실태조사

○ 경기도 중증장애인구 수는 ’23년 기준 총 54,962명으로 ’23년 기준 권리중심 일자리사업 수행기관 전담인력 및 일자리참여자 대상 설문조사

- 방법 : 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 공모를 통해 선정된 수행기관

과 장애인 관련 기관(단체)의 협조를 통한 설문조사(웹조사와 서면조사 병행)

- 대상 : '23년 12월 기준 권리중심 중증장애인 일자리사업 참여자(또는 근로지원인), 수행기관 사업 전담인력
- 내용 : 수행기관 특성 및 사업 만족도, 수행기관 운영실태, 권리중심 일자리사업성과, 기관유형, 참여경험 및 만족도, 건강 및 생활만족도, 일자리사업의 사회적 가치평가, 응답자의 개인정보 등 구조화된 설문조사(온라인 조사와 서면조사 병행 예정) 실시

□ 델파이 조사

○ 조사의 목적은 권리중심 중증장애인일자리에 대한 개념 정립과 개선방안 모색을 위해 관련 분야 전문가들의 의견을 체계적으로 수렴하여 향후 정책 방향 설정과 구체적인 전략 수립의 근거자료로 활용하고자 함

○ 조사대상은 델파이조사에서 일반화된 기준을 적용하여 장애인일자리정책에 해박한 식견을 갖춘 전문가 20인을 패널로 구축하였고, 1차부터 3차 조사까지 모두 참여한 총 15명의 패널 자료를 분석함

○ 조사절차는 총 3차에 걸쳐 이메일을 통한 서면조사를 진행하였고, 각 조사 단계별로 일정한 시간적 간격을 두고 순차적으로 시행함

- 1차 조사(개방형 조사) : 5개 영역별 개방형 질문을 제시하고, 전문가 패널의 자유로운 의견을 수렴하여 모든 응답내용에 대한 내용분석을 수행한 후 각 영역별로 의미있는 개념과 범주를 도출
- 2차 조사(의견수렴 및 평가) : 1차 조사 결과를 토대로 구조화된 폐쇄형 설문을 제시함. 즉 1차 조사에서 제시된 다양한 의견과 쟁점들을 일목요연하게 정리하여 제시하고, 각 항목에 대해 7점 척도로 '동의 정도'를 평가하도록 함
- 3차 조사(중요도와 시급성 평가) : 2차 조사 결과 도출된 항목들의 '중요도'와 '시급성'을 보다 면밀하게 판단하기 위해 7점 척도 평가를 실시함

○ 분석방법은 Excel 프로그램을 활용하여 응답 문항별 평균, 표준편차 등을 분석하여 의견 합의를 통해 도출된 각 의제별 중요도, 시급성을 최종 분석한 후 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업의 추진방향과 핵심과제를 도출함

□ 이해관계자 초점집단인터뷰(FGI)

○ FGI의 목적은 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리 사업에 대한 현황, 문제점 및 개선방안 등 다양한 이해관계자집단의 의견을 수렴하여 사회참여 기회와 경제활동으로부터 배제된 중증장애인을 위한 맞춤형 일자리사업의 발전방안을 제시하고자 함

○ FGI 참여자는 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 관련 각 영역을 대표할 수 있는 이해관계자로 선정

- 1그룹 : 권리중심 맞춤형 일자리사업 수행기관 대표 및 실무자
- 2그룹 : 권리중심 맞춤형 일자리사업 관련 장애인단체 관계자
- 3그룹 : 재정지원 장애인일자리정책 학계 및 연구기관 전문가
- 4그룹 : 권리중심 맞춤형 일자리사업 장애인 근로자 및 전담인력

○ 분석방법은 참여자의 동의 후 녹취한 전사자료를 질적연구 소프트웨어인 Atlas.ti 통해 반복적 비교분석 및 주제분석 방법에 따라 범주화

○ FGI 질문내용은 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업의 수행 및 이용경험과 긍정적 효과, 사업수행의 어려운 점, 권리중심 일자리사업의 활성화를 위한 개선과제 등 반구조화된 질문지를 통한 인터뷰 구성

□ 전문가 자문회의 및 수행기관 간담회

○ 경기도 장애인 공공일자리사업 관련 학계, 연구자 등 전문가를 대상으로 현행 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업의 핵심쟁점, 사업의 지속가능성 담보를 위한 논리적 근거, 중증장애인 특화 일자리사업의 안정적 운영을 위한 확대방안 등 자문(3회)

○ 또한 본 연구의 취지에 맞게 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업에 선정된 수행기관 실무자들을 대상으로 인력, 재정, 행정 등 사업운영 전반에 대한 문제점 및 애로사항, 해결과제 등 다양한 의견수렴(1회)

Ⅱ

문헌검토 및 현황

1. 선행연구 검토
2. 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 운영 현황

Ⅱ 문헌검토 및 현황

1. 선행연구 검토

1) 권리중심 일자리사업의 도입배경

□ 기존의 장애인 고용정책의 한계

○ 우리나라는 1990년 「장애인 고용촉진 등에 관한 법률」제정 이후 30여 년간 장애인 고용정책을 추진해오고 있음

- 동 법에 근거하여 한국장애인고용공단이 설립되었고, 장애인의무고용제도, 장애인표준사업장 제도 등 민간과 공공부문에서의 장애인 일자리 창출을 위해 노력해왔음
- 그러나 30년이 지난 현재 시점에서 시장 내 장애인고용정책을 통한 중증장애인 일자리정책은 이들의 실업률과 비경제활동인구의 통계가 말하듯이 결론적으로 실패한 정책임을 드러냄(박경석, 2020)
- 즉 15세 이상 장애인구 대비 취업자 비율은 37.2%로 2020년 29.5%에 비해 높아졌으나, 전체 인구의 취업자 비율 63.3%에 비해 장애인 비경제활동인구로 분류되고 있어 실상 공식적인 실업률은 큰 의미가 없다고 볼 수 있음(장애인경제활동실태조사, 2023; 김도현, 2020)
- 이는 기존의 장애인고용정책이 경증장애인 위주로 운영되었고, 특히 장애정도가 매우 심한 중증장애인의 노동시장 진입은 매우 제한적이었음을 보여주는 단적인 사례임

○ 한국노동연구원 보고서에 따르면 기존 정책의 한계 원인을 “시장, 경쟁, 실적, 이윤을 사업목적으로 하는 ‘재활중심 생산성 기준’의 일자리”에 머물러 있었기 때문이라고 지적함

- 다시 말해, 장애인의 노동생산성과 기업의 이윤 논리에 갇혀 중증장애인에게 맞는 일자리 발굴과 개발을 충분히 만들어내지 못했던 탓이라는 것임(한국노동연구원, 2022)

□ UN장애인권리협약 이행을 위한 노력

○ 우리 정부는 2008년 유엔 장애인권리협약에 비준하였으나 UN장애인권리위원회는 우리나라의 협약 이행 노력이 충분하지 않다고 평가해 옴

- 위원회는 2014년 우리 정부에 대해 특히 장애인에 대한 인식개선과 관련하여 "대한민국은 구조적이고 지속적으로 공무원, 국회의원, 언론, 일반 대중을 상대로 장애인권리협약(CRPD)의 내용과 목적을 공론화하여 교육시키지 못하였다"고 지적하면서 "국가와 지방자치단체가 인권의 담지자로서 장애인에 대한 긍정적 이미지를 강화할 수 있는 인식제고 캠페인을 벌일 것"을 권고한 바 있음(UN장애인권리위원회, 2014)
- 이 권고문은 장애인에 대한 사회적 인식 개선이 협약의 핵심 내용 중 하나임을 분명히 하면서 한국 정부가 이를 위해 적극적으로 대응해 나갈 것을 주문하고 있음. 특히 공무원, 국회의원, 언론 등 공적 영역에서의 변화를 강조하고 있는데, 이는 사회 전반의 인식개선을 견인하는 데 있어 공공부문이 선도적 역할을 해야 함을 시사한다고 볼 수 있음

○ 권리중심일자리는 UN 장애인권리위원회의 권고를 국내에서 실천하기 위한 구체적 방안 중 하나로 도입되었음

- 전국권리중심중증장애인 맞춤형공공일자리협회에 따르면 권리중심일자리의 목적으로 제시된 유엔장애인권리협약 홍보대사로 장애정도가 매우 심한 중증장애인(최중증장애인)의 공공일자리 역할 부여는 협약의 내용과 정신을 민간은 물론 공공영역에 확산시키기 위한 정책적 고려가 반영된 것임을 강조함(박경석, 2020)
- 서울시 권리중심 일자리 직무유형별 설명에 따르면, '장애인권익옹호' 직무에는 지역사회 장애인 편의시설 이용시 불편사항 등 각종 모니터링, 온라인 내 인권차별, 불법복제물, 성인물, 광고물 등 사이버 온라인 모니터링, UN장애인권리협약 홍보 등이 포함되어 있음
- '장애인인식개선 강사' 직무에서도 장애인이 비장애인을 대상으로 장애인에 대한 인식을 개선하는 강의·공연 활동 등을 수행하도록 제시되어 있음(한국노동연구원, 2022)
- 이는 권리중심일자리 참여자들이 단순히 주어진 업무를 수행하는 데 그치는 것이 아

니라, 장애인권리협약의 가치를 널리 알리고 장애인식 개선을 직접 실천하는 역할을 부여받고 있음을 의미함

- 협약 제8조(인식제고)에서는 “장애인에 관한 고정관념, 편견 및 유해한 관행과 투쟁하고, 장애인의 능력과 기여에 대한 인식을 증진한다”고 명시하고 있는데, 권리중심일자리가 이를 구현하는 실천적 장치로 볼 수 있음
- 또한 권리중심일자리의 참여 대상을 “시설에서 나온 장애인들”까지 포함한 것은 협약 제19조(자립적 생활 및 지역사회에의 동참)의 취지를 반영한 것으로 보임. 즉 시설에서 살던 장애인들이 지역사회의 구성원으로 참여할 수 있는 통로를 마련함으로써 협약에서 명시한 ‘탈시설 및 지역사회통합’의 가치를 정책적으로 지원하고 있는 것임

□ 중증장애인의 노동권 보장을 위한 운동의 성과

○ 한국장애인고용공단 서울지사 점거투쟁을 통해 중증장애인 노동권 보장을 위한 공공일자리 1만개 도입을 위한 투쟁의 산물로 도입

- 전국권리중심중증장애인 맞춤형공공일자리협회에 따르면 2017년 11월부터 2018년 2월까지 한국장애인고용공단 서울지사 점거투쟁을 통해 중증장애인 노동권 보장을 위한 공공일자리 1만개 도입을 위한 투쟁"이 있었고, 이것이 2019년 고용노동부의 지역맞춤형 취업지원 동료상담 일자리 사업과 2020년 서울시의 권리중심일자리 도입으로 이어졌음을 강조함(박경석, 2020)
- 이 투쟁의 핵심은 기존 장애인고용정책에서 배제되어온 장애정도가 매우 심한 중증장애인(최중증장애인)의 노동권을 보장하라는 것임. 즉 당사자들은 85일간의 점거 농성을 통해 스스로 일상생활 영위가 어려운 최중증 장애인과 탈시설 장애인을 위한 공공일자리를 요구하였고, 그 결실로 전국 최초의 권리중심일자리가 서울시에서 시작
- 이처럼 중증장애인 당사자 운동은 기존 정책의 문제점을 드러내는 동시에 대안을 제시하고 실제 변화를 이끌어냈다는 점에서 권리중심 일자리 도입의 결정적 계기가 됨

2) 선행연구 검토

□ 장애와 노동의 관계에 관한 연구

○ 자본주의 사회에서 노동력이 조직되는 방식의 변화와 장애 개념의 구성을 연결지어 설명하고 있음(최바름, 2023; 재인용)

- 먼저 핀켈슈타인(1981)[3]은 산업혁명 이후 공장 내에서 규격화된 노동이 요구되면서 현재와 같은 장애 개념이 탄생했다고 주장함. 이전의 농경사회나 가내수공업 시대에는 장애가 노동에서의 배제로 이어지지 않았던 반면, 산업사회는 특정한 신체적 조건을 갖추지 못한 이들을 배제하기 시작했다는 봄
- 스톤(1984)[4] 역시 '일할 수 없음'으로 규정되는 장애 개념이 먼저 등장한 이후에야 비로소 비장애가 잔여적으로 규정될 수 있었다고 봄. 즉 장애와 노동은 불가분의 관계로 자본주의 노동체제가 장애 개념을 낳았다고 말할 수 있음
- 반면 스티케(2021)[5]는 장애 개념의 변화를 통시적으로 고찰하면서 19세기 말 산업재해 장애인 문제가 대두되면서 '핸디캡(handicap)'이라는 이름으로 장애 개념이 본격적으로 형성되기 시작했다고 분석함
- 그린커(2022)[6]는 특히 정신적 장애에 주목하여, 자본주의적 생산에 기여하지 못하는 이들이 수용소에 격리되면서 정신이상 개념이 만들어졌고, 이들을 치료의 대상으로 삼은 근대 의학의 태동을 설명함
- 이상의 연구들은 장애가 자본주의적 노동체제 하에서 노동에서 배제된 이들을 가리키는 개념으로 구성되었음을 밝히고 있음. 즉 생산성과 효율성을 강조하는 자본주의 노동시장에서 장애인은 '일할 수 없는 몸'으로 규정되고 주변화될 수밖에 없었던 것임
- 요컨대 장애는 특정한 역사적 맥락 속에서 형성된 사회적 구성물이며, 그 형성에는 자본주의적 생산양식과 노동 개념이 핵심적 역할을 담당해온 것으로 설명

□ 장애인의 실질적 노동 경험에 대한 연구

○ 장애인의 실질적 노동 경험에 대한 선행연구들은 장애인이 노동시장에서 마주하는 어려움과 차별의 양상을 구체적으로 드러냄으로써 장애인 노동 문제에 대한 미시적이고 맥락적인 이해 기반을 확장시킴

- 김선화(2015)의 연구[7]는 장애인고용패널조사 6차 년도 자료를 활용하여 여성 장애인 근로자의 인구사회학적 요인, 개인경험 요인, 직장·직무 요인이 고용유지기간에

3) Finkelstein, V. (1981). Disability and the helper/helped relationship: an historical view. Handicap in a social world. Hodder and Stoughton.

4) Stone, D. A. (1984). The disabled state. 241.

5) Stiker, H. J. (2021). 장애: 약체들과 사회들(오영민 번역), 그린비

6) Grinkler, R. R. (2022). 정상은 없다(정해영 번역), 메멘토

7) 김선화, 2015.『여성장애인 근로자의 고용유지기간 영향요인』, 한신대학교.

미치는 영향을 분석함. 연구결과를 통해 여성 장애인 근로자의 고용안정을 위해 안정적 고용형태와 적정 임금 보장, 유연한 근로시간제 도입, 노동권 보장 등을 위한 정책적, 실천적 노력이 필요함을 제시함

- 윤정화(2007)의 연구[8]는 정신지체장애인의 직업재활 활성화를 위한 직업훈련, 보호고용, 사후관리 측면에서의 개선방안과 더불어, 제도 정비 및 민관협력을 통한 실효성 있는 정책개발의 필요성을 제시함으로써 정신지체장애인의 직업재활을 실현하고 나아가 사회통합과 국가발전에 기여할 수 있음을 시사함
- 이은미(2019)의 연구[9]는 여성정신장애인의 취업과정에서의 경험과 어려움, 배제의 메커니즘을 생생하게 보여줌으로써 여성정신장애인의 성공적 노동시장 진입과 유지를 위해서는 편견 해소, 당사자 역량 강화, 맞춤형 취업지원 서비스 확대 등 실천적, 정책적 노력의 필요성을 시사함
- 앞선 연구들은 모두 자본주의적 노동시장에 참여하는 경증 장애인들의 경험을 다루고 있다는 공통점이 있는 반면 최바름(2023)의 연구[10]는 서울시 권리중심 공공일자리 사업을 통해 장애 정도가 매우 심한 중증장애인이 노동자로서 경험하게 되는 삶의 변화를 민족지적으로 접근해 기존의 노동시장에 참여하기 어려운 이들의 노동문제를 다루고 있음
- 특히 이 연구는 '누가 노동의 주체가 될 수 있는가'라는 근본적인 질문을 제기하면서 장애정도가 매우 심한 중증장애인의 노동 경험을 탐색하고 이론화하는 작업을 통해 장애와 노동에 대한 기존의 인식 지평을 확장하는 동시에 이들의 노동권을 실질적으로 보장하기 위한 정책적, 실천적 함의를 제기함

□ 장애와 주체성, 사회적 관계에 대한 연구

○ 장애를 갖고 살아가는 사람들의 삶과 사회적 관계에 주목한 선행연구들은 주로 장애인의 주체성과 사회적 관계의 상호작용에 주목함

- 이 연구들은 장애를 갖고 살아가는 사람들의 삶과 사회적 관계에 주목하고 인간됨을 판단하는데 있어 언어능력, 기억 및 인지능력, 합리성 등을 기준으로 삼는 서구적 관점에 비판을 제기함

8) 윤정화, 2007.『정신지체장애인의 직업재활에 관한 연구』, 동국대학교.
9) 이은미, 2019.『여성 정신장애인의 취업경험의 과정에 관한 연구』, 가톨릭대학교.
10) 최바름, 2023.『권리중심 공공일자리사업 최중증발달장애인 노동자되기』, 연세대학교.

- 로버트 데잘레(1999)[11]는 인간됨(personhood)이 개인에게 내재하는 고정된 속성이 아니라 정치적, 실용적 맥락에 따라 구성되는 것으로 간주하고, 인간됨을 이해함에 있어 고정된 정신적 능력이 아니라 사회적 관계 내 상호작용을 중요하게 볼 필요가 있음을 시사함
- 타일러 조아니(2018)[12]는 의사소통의 실패를 장애로 보지 않고, 오히려 인간됨의 조건으로 받아들일 것을 제안하였고, 자넬 테일러(2008)[13]는 가족이 치매로 인해 변화된 모습에서도 가족구성원으로서의 돌봄을 발견하며 이를 통해 돌봄대상자의 인간됨이 관계 속에서 생성되고 있음을 발견함
- 정종민(2021)[14]은 '인지증'을 가진 이들의 몸짓과 정동을 통한 일상 실천이 그들에 대한 부정적 인식과 달리 공존을 위한 기술이 될 수 있음을 보여줌
- 이상의 연구들은 인간됨이 개인에게 내재하는 고정된 속성이 아니라 사회적 관계 속 상호작용을 통해 구성되는 것임을 밝혀줌. 특히 장애를 가진 이들의 인간됨은 그들의 몸과 표현방식에 주목하고, 이에 맞는 돌봄과 환경을 제공하는 주변인들과의 관계 속에서 실현되고 있음을 강조함

□ 국내 장애인 운동과 제도화 노력 관련 연구

○ 국내 장애인 운동과 제도 관련 선행연구에서는 주로 시설장애인의 탈시설 운동과 중증장애인 노동권 보장을 위한 운동에 대한 논의가 주를 이룸

- 홍은전 외(2022)[15]는 장애인시설 내부의 비리 폭로 투쟁이 탈시설 운동으로 발전해 가는 과정을 추적함으로써 국내 최초 장애인 거주시설의 자발적 폐지 과정을 상세히 기록하고 분석함. 이를 통해 시설 중심 패러다임에서 탈시설과 자립생활 지원 패러다임으로의 이행을 모색하는 학술적, 실천적 토대를 제공해 줌. 특정 사례에 기반하고는 있지만 국내 장애인복지의 근본적 전환을 요청하는 문제의식이 담겨있

11) Desjarlais, R. (1999). The Makings of Personhood in a Shelter for People Considered Homeless and Mentally Ill. In Ethos. 27(4). Wiley.

12) Zoanni, T. (2018). The Possibilities of Failure: Personhood and Cognitive Disability in Urban Uganda. Cambridge Anthropology, 36(1).

13) Taylor, J. S. (2008). On recognition, caring, and dementia. In Medical anthropology quarterly, 22(4).

14) 정종민(2021).『인지증(치매)과 정동적 시민권: 영국 오소독스 유대인 요양원 사례를 중심으로』. 비교문화연구. 27(1).

15) 홍은전, 홍세미, 이호연, 이정하, 박희정, 강곤(2022). 집으로 가는, 길: 시설사회를 멈추다. 집으로 가는 가깝고도 먼길. 오월의봄.

다는 점에서 장애인권 담론 확장에 크게 기여

- 유동철(2005)[16]과 김도현(2007)[17]은 장애인 노동권 보장을 위한 운동의 역사와 성과에 대한 논의를 촉발시킴. 특히 유동철(20005)은 한국 장애운동에 대한 통시적 이해와 성과를 부각시키고 향후 비전을 제시함으로써 국내 장애인권 담론의 발전에 기여함
- 김도현(2007)은 한국의 장애인 운동의 다양한 시대적 사건들을 중심으로 실증적으로 고찰함으로써 자본주의적 가치 판단 방식을 기준으로 장애인을 비인간화해 온 역사적 경향에 저항함과 동시에 국내 장애운동의 시작에서부터 노동문제가 중요한 이슈로 다루어왔음을 보여줌(최바름, 2023 재인용)

3) 시사점

□ 장애와 노동의 관계 재정립 필요성 제기

○ 장애를 자본주의적 노동체제에서 구성된 사회적 개념으로 이해하고, 이를 극복하는 새로운 노동 패러다임의 필요한 시점임을 확인

○ ‘일할 수 없는 몸’이라는 고정관념에서 벗어나 장애 유형 및 정도에 상관없이 모든 장애인의 노동 가능성을 인정하는 관점이 필요

□ 중증장애인의 노동경험에 대한 심층적 이해

- 장애정도가 매우 심한 중증장애인을 포함한 다양한 장애유형과 정도에 따른 다양한 노동 경험에 대한 연구 활성화가 필요

○ 이를 통해 맞춤형 노동지원 정책 및 프로그램 개발의 기초 마련

□ 장애인의 주체성과 사회적 관계 강화

○ 장애인을 수동적 대상이 아닌 능동적 주체로 인식하는 관점 확립

○ 사회적 관계와 상호작용 속에서 장애인의 인간됨이 실현된다는 인식하에 통합적 접근 강조

16) 유동철(2005).『한국 장애운동의 성과와 과제』. 사회복지정책 vol 21.
17) 김도현(2007). 차별에 저항하라: 한국의 장애인 운동 20년 1987~2006년. 박종철출판사.

□ 당사자 중심의 운동과 정책 연계

○ 장애인 당사자 운동의 성과를 고용 및 일자리정책 등에도 적극 반영할 수 있는 민관 거버넌스 구축

○ 탈시설, 노동권 보장 등 장애 당사자들의 요구를 정책으로 구체화하는 노력 강화

□ 새로운 노동 가치의 창출

○ 생산성 중심의 노동 가치를 넘어 사회적 가치, 공익적 가치를 창출하는 새로운 노동 개념 정립 및 공공정책에 적극 반영

○ 권리옹호, 인식개선, 문화예술 등 중증장애인의 강점을 살린 직무 지속적 개발

□ 국제 규범의 적극적 이행

○ UN 장애인권리협약 등 국제 규범의 내용을 국내 정책에 적극 반영

○ 특히 인식개선, 사회참여, 노동권 보장 등의 영역에서 구체적 실천 방안 마련

2. 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 운영 현황

1) 사업 수행기관 현황

□ 지역별 사업 수행기관 분포 현황

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 수행기관은 2021년 5개소, 2022년 11개소, 2023년 27개소로 증가 추세임

- 2021년 일자리사업 수행기관의 소재지는 평택시, 안산시, 이천시, 김포시, 양평군에 각각 1개소씩 분포하여 있어, 경기 남부에서만 사업이 수행되었음
- 2022년 일자리사업 수행기관의 지역별 분포를 살펴보면 다음과 같음
  - 경기남부 : 수원시 2개소(18.18%), 평택시 2개소(18.18%), 안산시 1개소(9.09%), 시흥시 1개소(9.09%), 이천시 1개소(9.09%), 김포시 1개소(9.09%), 양평군 1개소(9.09%)

의 수행기관이 소재함

· 경기북부 : 고양시 1개소(9.09%), 포천시 1개소(9.09%)의 수행기관이 소재함

· 2022년 시군별 수행기관이 가장 많은 곳은 수원시와 평택시로 나타남

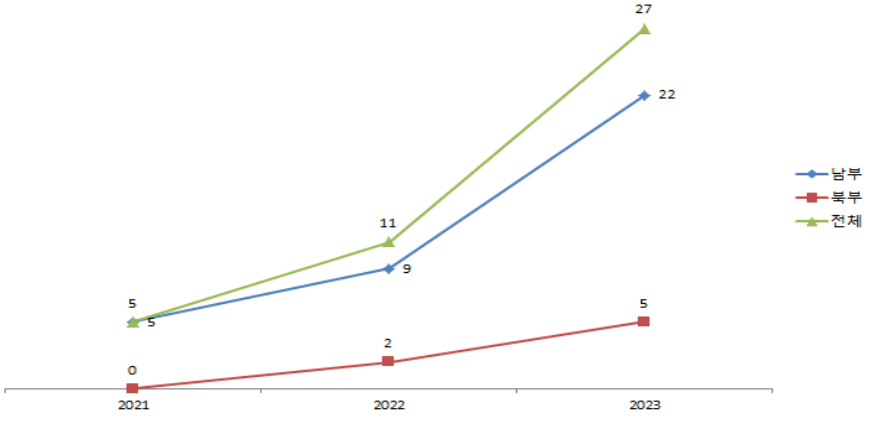
- 2022년 일자리사업 수행기관은 경기 남부에 9개소(81.81%), 경기 북부에 2개소(18.1%)가 소재하고 있어 지역 간 불균형 현상이 나타났으나, 2021년에 비하여 지역 간 불균형이 다소 개선됨
- 2023년 일자리사업 수행기관의 지역별 분포를 살펴보면 다음과 같음
  · 가장 많은 수행기관이 소재한 지자체는 수원시 7개소(25.93%), 안산시 4개소(14.81%), 의정부시 2개소(7.41%) 및 고양시 2개소(7.41%) 순으로 나타남
- 2023년 경기남부 권역의 수행기관은 22개소로 전체의 81.44%를 차지하였으나, 경기 북부 권역에 소재한 수행기관은 5개소(18.52%)에 불과함
- 2023년도 역시 경기 남부와 북부 간 불균형이 큰 것으로 나타났으나, 전년도에 비해 불균형이 다소 완화된 수치임

〈표 Ⅱ-1〉 일자리사업 수행기관 분포

구분	시군명	2021		2022		2023	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
경기 남부	수원시	0	0	2	18.18	7	25.93
	성남시	0	0	0	0	0	0
	안양시	0	0	0	0	0	0
	부천시	0	0	0	0	1	3.70
	광명시	0	0	0	0	0	0
	평택시	1	20.00	2	18.18	1	3.70
	안산시	1	20.00	1	9.09	4	14.81
	과천시	0	0	0	0	0	0
	오산시	0	0	0	0	1	3.70
	시흥시	0	0	1	9.09	1	3.70
	군포시	0	0	0	0	1	3.70
	의왕시	0	0	0	0	1	3.70
	하남시	0	0	0	0	0	0
	용인시	0	0	0	0	1	3.70
	이천시	1	20.00	1	9.09	1	3.70

구분	시군명	2021		2022		2023	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
	안성시	0	0	0	0	0	0
	김포시	1	20.00	1	9.09	1	3.70
	화성시	0	0	0	0	0	0
	광주시	0	0	0	0	0	0
	여주시	0	0	0	0	1	3.70
	양평군	1	20.00	1	9.09	1	3.70
	소계	5	100	9	81.81	22	81.44
경기 북부	의정부시	0	0	0	0	2	7.41
	동두천시	0	0	0	0	0	0
	고양시	0	0	1	9.09	2	7.41
	구리시	0	0	0	0	0	0
	남양주시	0	0	0	0	0	0
	파주시	0	0	0	0	0	0
	양주시	0	0	0	0	0	0
	포천시	0	0	1	9.09	1	3.70
	연천군	0	0	0	0	0	0
	가평군	0	0	0	0	0	0
	소계	0	0	2	18.18	5	18.52
합계		5	100	11	100	27	100

〈그림 Ⅱ-1〉 일자리사업 수행기관 지역별 분포 추이



□ 지역별 일자리사업 참여자 분포 현황

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자는 2021년 27명, 2022년 214명, 2023년 610명으로 큰 폭으로 증가하고 있음

- 2021년 일자리사업 참여자 27명은 모두 경기 남부 지역 수행기관에서 근무한 것으로 나타났음
  - 구체적으로 이천시와 양평군이 각각 6명, 평택시, 안산시, 김포시는 각각 5명의 참여자가 속하는 것으로 나타남
- 2022년 일자리사업 참여자는 모두 214명으로, 경기 남부 소재 수행기관에 182명, 경기 북부 소재 수행기관에 32명이 속한 것으로 나타났음
  - 일자리사업 참여자가 가장 많이 속한 지자체는 수원시(41명, 19.16%)이며, 그다음으로 김포시(29명, 13.55%), 이천시(26명, 12.15%), 평택시와 시흥시(23명, 10.75%)인 것으로 나타났음
- 2023년 일자리사업 참여자는 모두 610명으로, 경기 남부 소재 수행기관에 498명, 경기 북부 소재 수행기관에 112명이 속한 것으로 나타났음
  - 일자리사업 참여자가 가장 많이 속한 지자체는 수원시(166명, 27.21%)이며, 그다음으로 안산시(99명, 16.23%), 의정부시(49명, 8.03%)인 것으로 나타났음

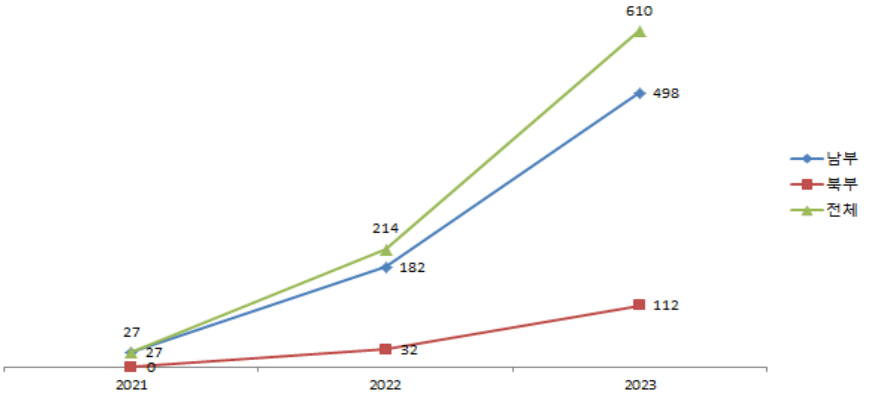
○ 지난 3년간 일자리사업 참여자의 지역 간 불균형은 점차 완화되는 추세임을 확인할 수 있음

- 2021년 참여자 27명은 모두 경기 남부권 일자리사업에 참여하여 남부 쏠림현상이 매우 높은 상태였음
- 반면 2022년은 182명(85.05%)의 참여자가 경기 남부권 일자리사업에 참여하였으며, 32명(14.96%)이 경기 북부권에서 사업에 참여함
- 한편, 2023년에는 498명(81.64%)의 참여자가 경기 남부권 일자리사업에 참여하였고, 112명(18.36%)이 경기 북부권 일자리사업에 참여하여 지역 간 불균형 문제가 조금씩 완화되고 있는 것으로 파악됨

〈표 Ⅱ-2〉 연도별 일자리사업 참여자 분포

구분	시군명	2021		2022		2023	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
경기 남부	수원시	0	0	41	19.16	166	27.21
	성남시	0	0	0	0	0	0
	안양시	0	0	0	0	0	0
	부천시	0	0	0	0	23	3.77
	광명시	0	0	0	0	0	0
	평택시	5	18.52	23	10.75	22	3.61
	안산시	5	18.52	20	9.35	99	16.23
	과천시	0	0	0	0	0	0
	오산시	0	0	0	0	21	3.44
	시흥시	0	0	23	10.75	23	3.77
	군포시	0	0	0	0	12	1.97
	의왕시	0	0	0	0	24	3.93
	하남시	0	0	0	0	0	0
	용인시	0	0	0	0	7	1.15
	이천시	6	22.22	26	12.15	21	3.44
	안성시	0	0	0	0	0	0
	김포시	5	18.52	29	13.55	32	5.25
	화성시	0	0	0	0	0	0
	광주시	0	0	0	0	0	0
	여주시	0	0	0	0	25	4.10
	양평군	6	22.22	20	9.35	23	3.77
	소계	27	100	182	85.06	498	81.64
경기 북부	의정부시	0	0	0	0	49	8.03
	동두천시	0	0	0	0	0	0
	고양시	0	0	12	5.61	43	7.05
	구리시	0	0	0	0	0	0
	남양주시	0	0	0	0	0	0
	파주시	0	0	0	0	0	0
	양주시	0	0	0	0	0	0
	포천시	0	0	20	9.35	20	3.28
	연천군	0	0	0	0	0	0
	가평군	0	0	0	0	0	0
	소계	0	0	32	14.96	112	18.36
합계		27	100	214	100	610	100

〈그림 Ⅱ-2〉 연도별 일자리사업 참여자 분포 추이



2) 일자리사업 참여자의 직무수행 현황

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자의 평균 근무기간은 ’21년 7.85개월에서 ’22년에 9.12개월로 증가했다가 ’23년 7.62개월로 감소

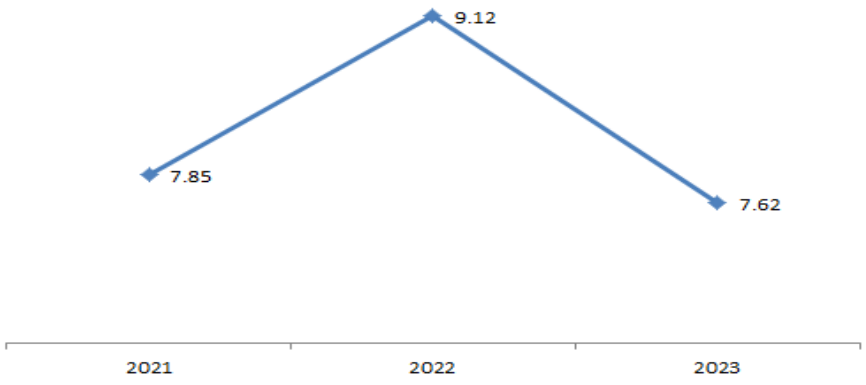
- 2021년 평균 근무기간은 7.85개월이며, 최소 6개월부터 최대 10개월까지인 것으로 조사되었음
- 2022년 평균 근무기간은 9.12개월로, 최소 1개월부터 최대 10개월까지인 것으로 나타났음
- 2023년 평균 근무기간은 7.62개월로 최소 0.20개월(4일)부터 최대 10개월까지인 것으로 나타났음

〈표 Ⅱ-3〉 일자리 사업 참여자 연도별 근무기간

(단위 : 개월)

2021		2022		2023	
평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
7.85	1.38	9.12	4.40	7.62	2.89
최소	최대	최소	최대	최소	최대
6	10	1	10	0.20	10

〈그림 Ⅱ-3〉 일자리사업 참여자 연평균 근무기간 추이



○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자의 평균 급여수준은 지속적으로 증가하는 추세를 보임

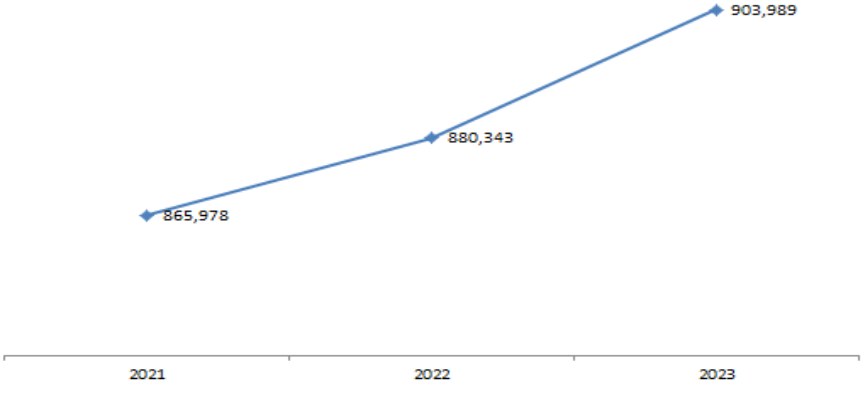
- 2021년 권리중심 일자리사업 참여자의 평균 급여는 865,978원이며, 2022년 평균 급여는 880,343원, 2023년 평균 급여 903,989원인 것으로 나타나 참여자의 평균 급여 수준은 꾸준히 증가하는 추세임

〈표 Ⅱ-4〉 일자리사업 참여자의 연평균 급여수준

(단위 : 원)

	2021	2022	2023
평균급여	865,978	880,343	903,989

〈그림 Ⅱ-4〉 일자리사업 참여자의 연평균 급여 추이



○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 직무유형별 활동프로그램은 해를 거듭할수록 수적으로 증가하는 추세를 보임

- 우선 권익옹호 직무의 세부 활동프로그램을 살펴본 결과, 2021년에는 캠페인, 취업박람회, 이동권 및 편의시설 모니터링, 미디어활동(영상제작 등) 등이 주로 이뤄졌음
- 2022년 활동프로그램은 2021년과 유사하게 캠페인, 취업박람회, 모니터링, 미디어활동 등이 수행되었음. 추가적으로 UN 권리협약 홍보를 위한 기자회견 및 홍보리플렛 제작 등을 수행한 것으로 나타남
- 2023년 활동프로그램은 캠페인, 취업박람회, 모니터링, 미디어활동 및 다양한 교육활동이 수행되었음. 교육활동의 경우 의사소통 교육, 장애인문학교육, 편의시설교육 뿐만 아니라 탈시설(준비)장애인을 위한 역량강화 교육 등 다양하게 진행되었음. 더불어, 권리중심 일자리 관련하여 활동사진집 제작, 조례제정을 위한 토론회 등을 진행하였으며, 발달장애인을 위한 읽기 쉬운 자료 제작 전문가 양성과정도 수행한 것으로 나타남. 또한, 인권영화제 및 장애인문화예술제, 장애비장애 노래자랑과 같은 지역ㅅ행사도 진행하여 더욱 폭넓은 행보를 보여주었음

〈표 Ⅱ-5〉 일자리사업 중 권익옹호직무 연도별 활동프로그램 내용

2021	• DP(Disability Pride) • 장애인식개선 캠페인 • UN 장애인권리협약 이행 거리 캠페인 • 취업박람회 및 토론회 • 권익옹호교육 및 현장활동 • 권리중심 공공일자리 사업평가회	• 장애인권 영상 제작 및 홍보 • 개인/집단 권익옹호 • 공공시설 모니터링 • 경기도 지역 지하철 이용 모니터링 • 저상버스 인식개선 캠페인, 저상버스 타기 • 미디어 활동(다큐멘터리 영상제작)
2022	• DP(Disability Pride) • 피플퍼스트대회 개최 • 취업박람회 • UN CRPD 실현을 위한 지역활동 • UN CRPD 홍보 캠페인 및 기자회견 • UN CRPD 홍보리플렛 제작·공공기관 방문 • 이동권/접근권 인식개선 캠페인 • 장애편의시설 모니터링	• 이동편의 모니터링 • 저상버스 인식개선 캠페인 • 지하철 이용 모니터링 • 개인/집단 권익옹호 • 권리옹호 교육 및 현장활동 • 권리를 찾기 위한 발언문이나 구호 만들기 • 권익옹호 활동 영상제작 • 건강주치의 홍보
2023	• DP(Disability Pride) • 자조모임 및 피플퍼스트 • 취업박람회 • 권리중심 일자리 취업박람회 • 권리중심 일자리 활동사진집 제작 • 권리중심 일자리 조례제정 토론회	• 권리중심 일자리 사업평가회 • UN CRPD 홍보활동 및 기자회견 • 편의시설 모니터링 • 저상버스 인식개선 캠페인 • 장애인 이동권 운동 • 유튜브를 통한 장애인 권익옹호

	• 나의 권익옹호를 위한 의사소통 교육 • 탈시설(준비) 장애인 역량강화 교육 • 장애인문학 아카데미 교육 • 편의시설교육 • 직무워크숍 • 장애친화적 지역사회 만들기 • 인권 영화제 • 장애인문화예술제 • 경기도 장애·비장애 노래자랑 • 문화탐방 • 권리편지 쓰기	• 권리노동 에세이 쓰기 • 언론 모니터링 및 토론 • 여행지 편의시설 모니터링 활동 • SNS 챌린지 캠페인 • 장애등급제폐지 기념행사 • 세계 장애인의 날 행사 • 야외활동(플로깅) • 시간 외 거리활동(전기자전거, 전기킥보드 이동조치) • 발달장애인을 위한 읽기 쉬운 자료 제작 전문가 양성

- 다음으로 장애인식개선 직무의 세부 활동프로그램을 살펴본 결과, 2021년에는 캠페인, 모니터링 및 인권영화제 등의 프로그램이 수행되었음
- 2022년 활동프로그램은 캠페인, 인식개선교육자료 만들기, 인식개선(강사양성)교육 및 발달장애인 작품전시회 및 피플퍼스트대회 등이 수행되었음
- 2023년 활동프로그램은 캠페인, 토론회, 인권영화제, 인식개선 외부교육 및 퀴즈, 라디오방송 및 대중교통, 공공장소에서 홍보하기, 온라인 소식지 배포, 장애인식개선·장애인권교육 강사 양성, 인식개선 영상제작 등을 중심으로 수행되었음

〈표 Ⅱ-6〉 일자리사업 중 장애인식개선 직무 연도별 활동프로그램 내용

2021	• 관내 DP 행진 • UN 장애인권리협약 홍보물 제작 • 인식개선 캠페인 • 이동권 홍보 • 저상버스 모니터링 • 보행환경 모니터링	• 맛집 모니터링 • 공공기관 모니터링 • 인권 영화제 • 그룹캠페인 • 직무워크숍 • 연대활동
2022	• DP(Disability Pride) 행진 • UN CRPD 에 대한 교육, 알리기 • 캠페인 피켓 만들기 • 장애인식개선교육 자료 만들기, 활용하기 • 장애인식개선을 위한 교육, 거리캠페인 • 인식개선(강사양성) 교육	• 저상버스 모니터링, 보행환경 모니터링 • 장애인인권영화제 • 그룹캠페인 • 발달장애인 작품전시회 • 발달장애인 피플퍼스트 대회
2023	• DP • 캠페인의 날 • 세상을 바꾸는 캠페인 • 거리캠페인 • UN CRPD 홍보물 캠페인 • 대중교통 이용하여 홍보하기	• 공연장이나 전시장에서 홍보하기 • FM 라디오방송 • 온라인 소식지 배포 • 정책토론회 • 인식개선 및 권익옹호활동 토론 • 취업박람회

	• 공공기관 행사 홍보물 제작 및 SNS 홍보 • 서명활동 • 공공기관 모니터링 • 저상버스 모니터링, 보행환경 모니터링 • 인권영화제 • 장애인식개선 강사 양성 • 장애인권교육강사 양성 • 권리중심일자리 참여자 대상 권익옹호 교육 • 인식개선 외부 교육 • 지역사회 장애인식개선 강의	• 인식개선 퀴즈 • 인식개선 영상 제작 • 동료상담 및 타로활용 정체성교육 • 주변 인사 인식개선 전파 • 공공기관 엽서쓰기 • 근로자 대상 워크샵 • 플로킹 • 커피콩 및 드립커피 나눔 • 작품 전시회, 웹툰 자서전 제작

- 다음으로 문화예술직무의 세부 활동프로그램을 살펴본 결과, 2021년에는 합창, 구연동화, 영상제작 등을 중심으로 수행되었음
- 2022년 활동프로그램은 음악활동, 미술활동, 공예활동, 퍼포먼스활동, 영상제작 및 영화제 등을 중심으로 수행되었음
- 2023년 활동프로그램은 음악활동, 미술활동, 공예활동, 퍼포먼스활동, 영상제작 및 영화제에 더하여 체육활동 및 지역축제 및 문화행사 참여까지 폭넓게 수행되었음

〈표 Ⅱ-7〉 일자리사업 중 문화예술직무 연도별 활동프로그램 내용

2021	• 합창 • 구연동화 • 스마트폰 영화제작 • 유튜브 제작 • 예술창작 워크숍	• 경기 예술 콘텐츠 전시 참여 • 찾아가는 인권영화제 • 개인별 캠페인 • 그룹캠페인
2022	• 음악, 합창, 난타, 댄스, 퍼포먼스 • 미술활동, 공예활동 • 드라마활동 • 예술노동자의 직장생활을 기록한 다큐멘터리 제작 및 시사회	• 유튜브 제작, 전시회, 영화제 • 장애인권 영상 제작 홍보 촬영 • 메타버스 • 개인별 캠페인 • 그룹캠페인
2023	• 합창, 난타, 핸드벨, 사물놀이, 음악창작 • 방송댄스 • 퍼포먼스 연습 및 공연 • 연극연습 및 공연 • 인권영화 다큐제작 • 미술, 원예, 도예, 캘리그라피, 서예 • 샌드아트, 미술창작	• 스토리텔링 • 장애인권 영화제작, 스마트폰 영화만들기 • 개인별 활동 영상촬영, 사진촬영 • 체육활동 • 작품전시회 • 지역축제 및 문화행사 참여

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업의 직무유형별 사업량(활동프로그램 수)은 눈에 띄게 증가하는 것으로 나타남

- 각 직무유형별 활동프로그램 수는 2021년 50개에서 2022년 109개로 두 배가량 증가하였으며, 2023년에는 297개로 전년 대비 세 배가량 증가한 것으로 나타났음
- 직무유형별 활동프로그램 수를 살펴본 결과, 권익옹호직무 관련 활동이 3년 내내 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났고, 문화예술직무 관련 활동은 사업 첫해에는 가장 비중이 낮았으나, 점차 그 비중이 증가하는 추세를 보이고 있음

○ 3년간 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업의 직무유형별 실천 비중을 살펴본 결과, 권익옹호직무 활동프로그램 비중이 가장 많았음

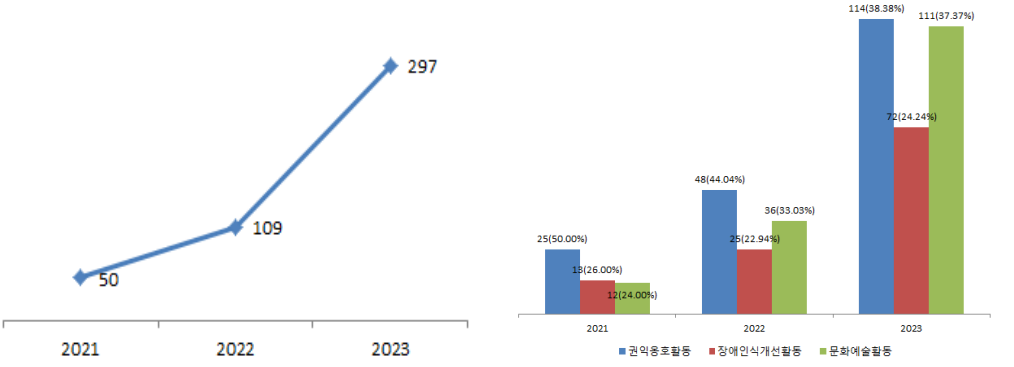
- 2021년 직무유형별 활동프로그램을 살펴보면, 권익옹호 직무 관련 활동프로그램은 25개(50.00%)로 가장 큰 비중을 차지하였으며, 그다음으로 장애인식개선 직무 관련 활동프로그램은 13개(26.00%), 문화예술직무 관련 활동프로그램 12개(24.00%) 순으로 나타났음
- 2022년 직무유형별 활동프로그램을 살펴보면, 권익옹호 직무 관련 활동프로그램이 48개(44.04%)로 가장 큰 비중을 차지하였으며, 이어서 문화예술직무 관련 활동프로그램이 36개(33.03%), 장애인식개선직무 관련 활동프로그램 25개(22.94%) 순으로 나타났음
- 2023년 직무유형별 활동프로그램을 살펴보면, 권익옹호직무 관련 활동프로그램이 114개(38.38%)로 가장 큰 비중을 차지하였으며, 이어서 문화예술직무 관련 활동프로그램 297개(37.37%), 장애인식개선활동 72개(24.24%) 순으로 나타났음

〈표 Ⅱ-8〉 일자리사업 직무유형별 활동프로그램 수

직무유형별 활동프로그램	2021		2022		2023	
	단위(개)	비율	단위(개)	비율	단위(개)	비율
권익옹호직무 활동	25	50.00	48	44.04	114	38.38
장애인식개선직무 활동	13	26.00	25	22.94	72	24.24
문화예술직무 활동	12	24.00	36	33.03	111	37.37
합계	50	100	109	100	297	100

*2023년 수행기관 27개소 중 2개소는 자료 미제출로 통계에서 제외됨

〈그림 Ⅱ-5〉 일자리사업 전체 활동프로그램 수 및 직무유형별 활동프로그램 수



○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업의 전체 사업실적(횟수)은 ’21년 889회에서 ’22년 3,946회로 다섯 배가량 증가하였으며, ’23년에는 7,613회로 전년 대비 2배가량 증가하였음

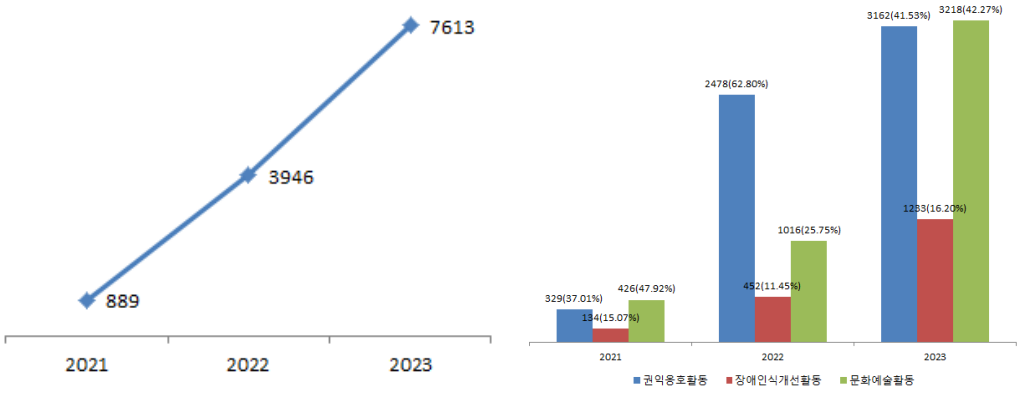
- 2021년 직무유형별 활동 실적을 살펴보면, 문화예술직무 관련 활동 실적이 47.92%(426회)로 가장 큰 비중을 차지하였으며, 그다음으로 권익옹호직무 관련 활동 37%(329회), 장애인식개선직무 관련 활동 15.07%(134회) 순으로 나타났음
- 2022년 직무유형별 활동 실적을 살펴보면, 권익옹호직무 관련 활동 실적이 62.80%(2,478회)로 가장 큰 비중을 차지하였으며, 그다음으로 문화예술직무 관련 활동 25.75%(1,016회), 장애인식개선직무 관련 활동 11.45%(452회) 순으로 나타났음
- 2023년 직무유형별 활동 실적을 살펴보면, 문화예술직무 관련 활동 실적이 42.27%(3,218회)로 가장 큰 비중을 차지하였으며, 그다음으로 권익옹호직무 관련 활동 41.53%(3,162회), 장애인식개선직무 관련 활동 16.20%(1,233회) 순으로 나타났음

〈표 Ⅱ-9〉 일자리사업 직무유형별 활동 실적(횟수)

직무유형별 활동프로그램	2021		2022		2023	
	회	비율	회	비율	회	비율
권익옹호활동	329	37.01	2,478	62.80	3,162	41.53
장애인식개선활동	134	15.07	452	11.45	1,233	16.20
문화예술활동	426	47.92	1,016	25.75	3,218	42.27
총합	889	1	3,946	1	7,613	1

*2023년 수행기관 27개소 중 2개소는 자료 미제출로 통계에서 제외됨

〈그림 Ⅱ-6〉 일자리사업 전체 활동 실적(횟수) 및 직무유형별 활동 실적(횟수)



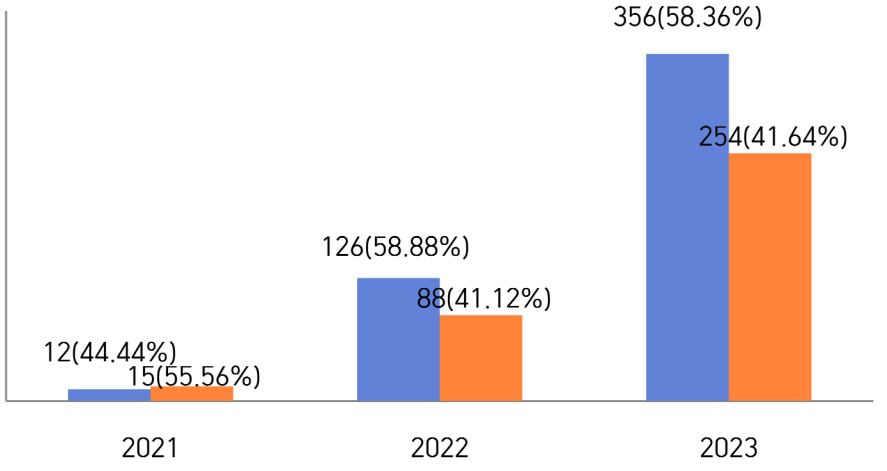
3) 일자리사업 참여자의 인구사회 및 장애 특성

□ 참여자의 인구사회학적 특성

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자의 성별은 최근 3년간 남성비율이 더 높아진 것으로 나타남

- 2021년 일자리사업 참여자의 44.44%(12명)가 남성이며, 55.56%(15명)은 여성으로 남성보다 여성이 조금 더 많은 것으로 나타났음
- 2022년 일자리사업 참여자의 58.88%(126명)는 남성이며, 88명(41.12%)은 여성으로 전년 대비 남성이 더 많이 참여하는 것으로 나타났음
- 2023년 일자리사업 참여자의 58.36%(356명)은 남성이며, 41.64%(254명)은 여성인 것으로 나타났음
- 결론적으로 2021년을 제외하고는 2022년과 2023년 모두 남성 참여자가 여성 참여자보다 수적으로 더 많은 것으로 나타났음

〈그림 Ⅱ-7〉 일자리사업 참여자의 연도별 성별



* 파란색 : 남성
* 주황색 : 여성

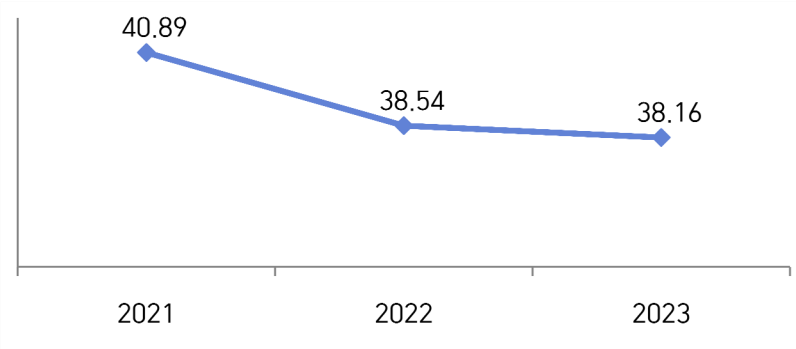
○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자의 연도별 평균연령은 점차 낮아지는 추세이며, 연령분포도 넓어지는 양상을 보임

- 2021년 참여자 평균 연령은 40.89세로, 최소값 23세, 최대값 63세로 나타났음
- 2022년 참여자 평균 연령은 38.54세로 최소값 21세, 최대값 71세로 나타났음
- 2023년 참여자 평균 연령은 38.16세로 최소값 19세, 최대값 83세로 나타났음

〈표 Ⅱ-10〉 일자리사업 참여자의 연도별 평균연령 및 분포

구분	2021		2022		2023	
연령분포	최소	최대	최소	최대	최소	최대
	23	63	21	71	19	83
연령 평균	40.89		38.54		38.16	

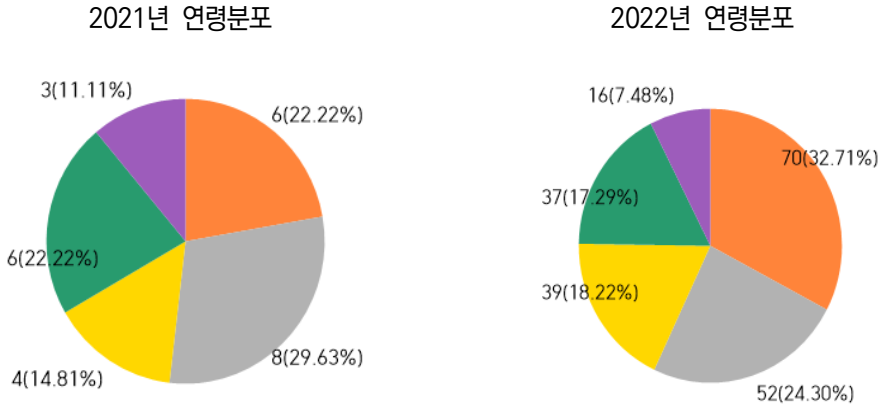
〈그림 Ⅱ-8〉 일자리사업 참여자의 연도별 평균연령 추이



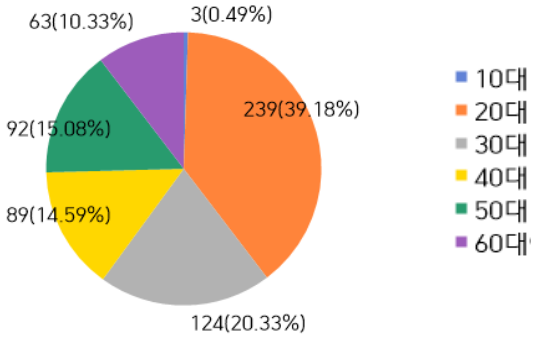
○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자의 연령분포는 ’21년 30대가, ’22년과 ’23년에는 20대가 가장 많은 연령대인 것으로 나타났고, 20대 구성비율이 점차 증가하는 추세를 보임

- 2021년 일자리사업 참여자 연령분포를 살펴보면, 30대가 29.63%(8명)로 가장 많았으며, 그다음으로 20대와 50대가 각각 22.22%(6명)로 많았음
- 2022년 일자리사업 참여자 연령분포를 살펴보면, 20대가 32.71%(70명)로 가장 많았으며, 그다음으로 30대 24.30%(52명), 40대 18.22%(39명)로 많은 것으로 나타났음
- 2023년 일자리사업 참여자 연령분포를 살펴보면, 20대가 39.18%(239명)로 가장 많았으며, 이어서 30대 20.33%(124명), 50대 15.08%(92명)로 나타났음

〈그림 Ⅱ-9〉 일자리사업 참여자의 연도별 연령분포



2023년 연령 분포

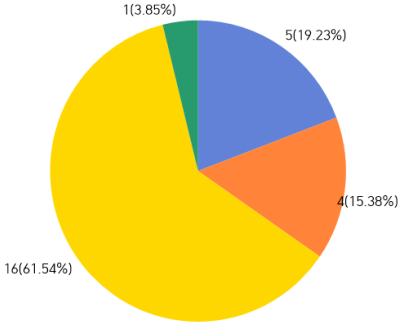


○ 지난 3년간 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자의 학력을 살펴보면 고등학교 졸업이 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났음

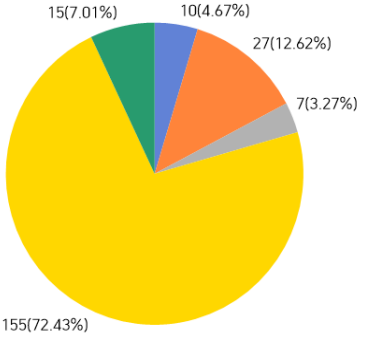
- 2021년 일자리사업 참여자의 학력을 살펴보면, 고등학교 졸업이 16명(61.54%), 무학이 5명(19.23%), 초등학교 졸업이 4명(15.38%), 전문대졸 이상이 1명(3.85%)의 순으로 나타남
- 2022년 일자리사업 참여자의 학력은 고등학교 졸업이 155명(72.43%)으로 가장 많았으며, 그다음으로 초등학교 졸업 27명(12.62%), 전문대졸 이상 15명(7.01%), 무학 10명(4.67%), 중학교 졸업 7명(3.27%) 순으로 나타남
- 2023년 일자리사업 참여자의 학력을 살펴보면, 고등학교 졸업이 444명(72.79%)으로 가장 많은 비중을 차지하였으며, 그다음으로 전문대졸 이상 59명(9.67%), 초등학교 졸업 36명(5.90%), 무학 28명(4.59%) 등의 순으로 나타남

〈그림 Ⅱ-10〉 일자리사업 참여자의 학력

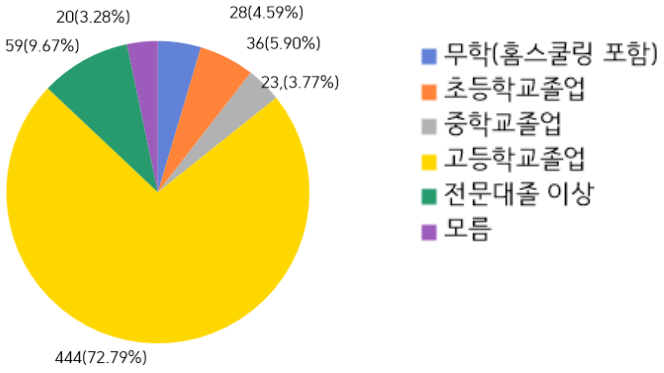
2021년 참여자 학력 분포



2022년 참여자 학력 분포



2023년 참여자 학력 분포

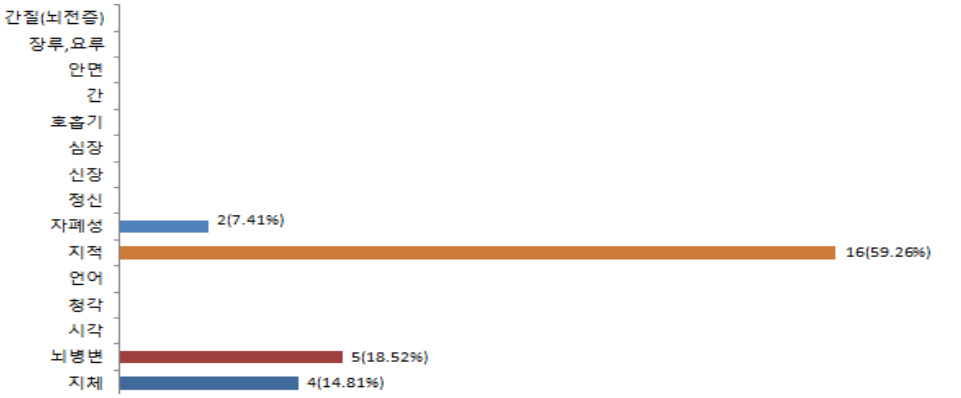


○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자의 장애유형은 ’21년 4개 유형에서 ’22년 9개 유형, ’23년에는 13개 유형으로 꾸준히 증가하였고, 매년 가장 많은 비중을 차지하는 장애유형은 지적장애로 나타남

- 2021년 참여자의 장애유형을 살펴보면, 지체장애, 뇌병변장애, 지적장애, 자폐성장애의 총 4개 유형으로 구성됨을 확인할 수 있음
  - 지적장애가 59.26%(16명)으로 가장 많았으며, 뇌병변장애 18.52%(5명), 지체장애 14.81%(4명), 자폐성장애 7.41%(2명) 순으로 많은 비중을 차지하였음
- 2022년 참여자의 장애유형을 살펴보면, 지체장애, 뇌병변장애, 시각장애, 언어장애, 지적장애, 자폐성장애, 정신장애, 신장장애, 심장장애로 구성되어 있음
  - 지적장애가 61.16%(137명)로 가장 많았으며, 뇌병변장애 12.50%(28명), 지체장애 8.93명(20명) 순으로 많은 비중을 차지하였음
- 2023년 참여자의 장애유형을 살펴보면, 지체장애, 뇌병변장애, 시각장애, 청각장애, 언어장애, 지적장애, 자폐성장애, 정신장애, 신장장애, 심장장애, 호흡기장애, 간장애, 뇌전증으로 이전에 비해 다양한 장애 유형으로 구성되어 있음을 확인
  - 지적장애가 62.97%(403명)로 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 그다음으로 지체장애 10.78%(69명), 뇌병변장애 9.53%(61명) 순으로 많은 비중을 차지함

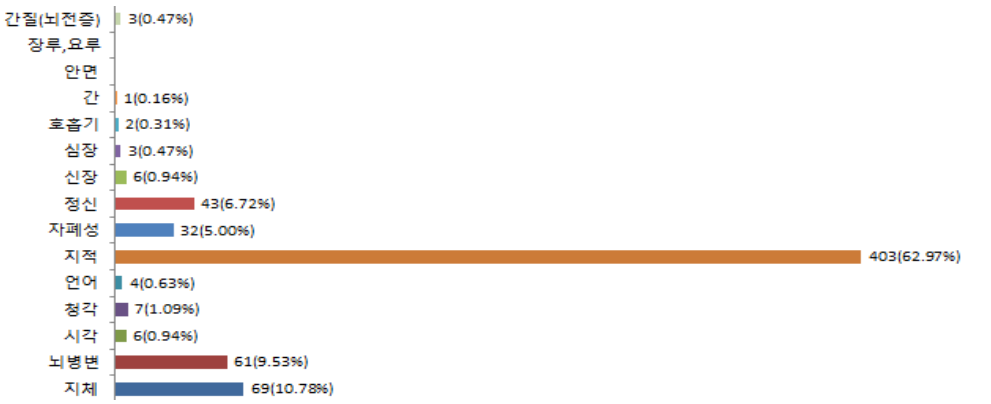
〈그림 Ⅱ-11〉 일자리사업 참여자의 연도별 장애유형

2021년 장애유형



2022년 장애유형

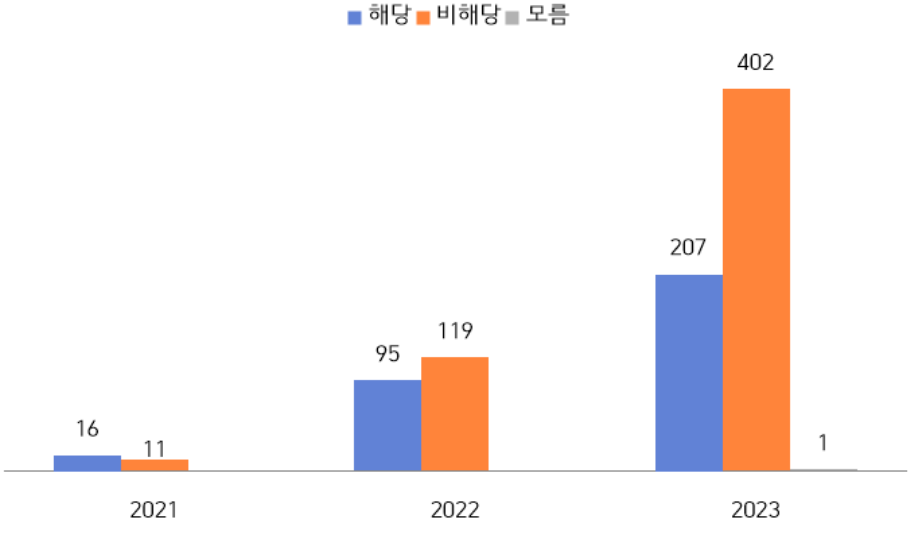
2023년 장애유형



○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자의 국민기초생활보장 수급 여부를 살펴본 결과, 지난 3년간 지속적으로 수급자 비중이 줄어들고 있는 것으로 확인됨

- 2021년 일자리사업 참여자 중 국민기초생활보장 수급자는 59.26%(16명)로, 비수급자 40.74%(11명)보다 많은 것으로 나타났음
- 2022년 일자리사업 참여자 가운데 국민기초생활보장 수급자는 44.39%(95명)로 비수급자 55.61%(119명)보다 적은 비중을 차지하였음
- 2023년 일자리사업 참여자 중 국민기초생활보장 수급자는 33.93%(207명)로 비수급자 65.90%(402명)의 절반 수준에 불과하였음

〈그림 Ⅱ-12〉 일자리사업 참여자의 수급여부



〈표 Ⅱ-11〉 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리 사업참여자의 인구사회학적 특성

구분		2021 (N=27)		2022 (N=214)		2023 (N=610)	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
성별	남	12	44.44	126	58.88	356	58.36
	여	15	55.56	88	41.12	254	41.64
연령	10대	0	0	0	0	3	0.49
	20대	6	22.22	70	32.71	239	39.18
	30대	8	29.63	52	24.30	124	20.33
	40대	4	14.81	39	18.22	89	14.59
	50대	6	22.22	37	17.29	92	15.08
	60대이상	3	11.11	16	7.48	63	10.33
학력	무학(홈스쿨링 포함)	5	19.23	10	4.67	28	4.59
	초등학교졸업	4	15.38	27	12.62	36	5.90
	중학교졸업	0	0	7	3.27	23	3.77
	고등학교졸업	16	61.54	155	72.43	444	72.79
	전문대졸 이상	1	3.85	15	7.01	59	9.67
	모름	0	0	0	0	20	3.28
장애유형 (중복응답)	지체	4	14.81	20	8.93	69	10.78
	뇌병변	5	18.52	28	12.50	61	9.53
	시각	0	0	3	1.34	6	0.94
	청각	0	0	0	0	7	1.09
	언어	0	0	1	0.45	4	0.63
	지적*	16	59.26	137	61.16	403	62.97
	자폐성	2	7.41	13	5.80	32	5.00
	정신	0	0	17	7.59	43	6.72
	신장	0	0	3	1.34	6	0.94
	심장	0	0	2	0.89	3	0.47
	호흡기	0	0	0	0	2	0.31
	간	0	0	0	0	1	0.16
	안면	0	0	0	0	0	0
	장루,요루	0	0	0	0	0	0
	간질(뇌전증)	0	0	0	0	3	0.47
기초생활 수급	해당	16	59.26	95	44.39	207	33.93
	비해당	11	40.74	119	55.61	402	65.90
	모름	0	0	0	0	1	0.16

주 : “발달장애”로 응답한 경우 “지적장애”로 통합하여 통계분석을 실시함

4) 요약 및 시사점

(1) 요약

가. 사업 수행기관 현황

□ 지역별 사업 수행기관 분포 현황

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 수행기관은 2021년 5개소, 2022년 11개소, 2023년 27개소로 증가 추세임

- 2021년 일자리사업 수행기관의 소재지는 평택시, 안산시, 이천시, 김포시, 양평군에 각각 1개소씩 분포하여 있어, 경기 남부에서만 사업이 수행되었음
- 2022년 일자리사업 수행기관은 경기 남부에 9개소(81.81%), 경기 북부에 2개소(18.1%)가 소재하고 있어 지역 간 불균형 현상이 나타났으나, 2021년에 비하여 지역 간 불균형이 다소 개선됨
- 2023년 경기남부 권역의 수행기관은 22개소로 전체의 81.44%를 차지하였으나, 경기 북부 권역에 소재한 수행기관은 5개소(18.52%)에 불과함
- 2023년도 역시 경기 남부와 북부 간 불균형이 큰 것으로 나타났으나, 전년도에 비해 불균형이 다소 완화된 수치임

□ 지역별 일자리사업 참여자 분포 현황

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자는 2021년 27명, 2022년 214명, 2023년 610명으로 큰 폭으로 증가하고 있음

- 2021년 일자리사업 참여자 27명은 모두 경기 남부 수행기관에서 근무한 것으로 나타났음
- 2022년 일자리사업 참여자는 모두 214명으로, 경기 남부 소재 수행기관에 182명, 경기 북부 소재 수행기관에 32명이 속한 것으로 나타났음
- 2023년 일자리사업 참여자는 모두 610명으로, 경기 남부 소재 수행기관에 498명, 경기 북부 소재 수행기관에 112명이 속한 것으로 나타났음

○ 지난 3년간 일자리사업 참여자의 지역 간 불균형은 점차 완화되는 추세임을 확인할 수 있음

- 2021년 참여자 27명은 모두 경기 남부권 일자리사업에 참여하여 남부 쏠림현상이 매우 높은 상태였음
- 반면 2022년은 182명(85.05%)의 참여자가 경기 남부권 일자리사업에 참여하였으며, 32명(14.96%)이 경기 북부권에서 사업에 참여함
- 한편, 2023년에는 498명(81.64%)의 참여자가 경기 남부권 일자리사업에 참여하였고, 112명(18.36%)이 경기 북부권 일자리사업에 참여하여 지역 간 불균형 문제가 조금씩 완화되고 있는 것으로 파악됨

나. 일자리사업 참여자의 직무수행 현황

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자의 평균 근무기간은 ’21년 7.85개월에서 ’22년에 9.12개월로 증가했다가 ’23년 7.62개월로 감소

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자의 평균 급여수준은 지속적으로 증가하는 추세를 보임

- 2021년 권리중심 일자리사업 참여자의 평균 급여는 865,978원이며, 2022년 평균 급여는 880,343원, 2023년 평균 급여 903,989원인 것으로 나타남

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 직무유형별 활동프로그램은 해를 거듭할수록 수적으로 증가하는 추세를 보임

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업의 직무유형별 사업량(활동프로그램 수)은 눈에 띄게 증가하는 것으로 나타남

- 각 직무유형별 활동프로그램 수는 2021년 50개에서 2022년 109개로 두 배가량 증가하였으며, 2023년에는 297개로 전년 대비 세 배가량 증가한 것으로 나타났음

○ 3년간 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업의 직무유형별 실천 비중을 살펴본 결과, 권익옹호직무 활동프로그램 비중이 가장 많았음

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업의 전체 사업실적(횟수)은 ’21년 889회에서 ’22년 3,946회로 다섯 배가량 증가하였으며, ’23년에는 7,613회로 전년 대비 2배가량 증가하였음

- 2021년 직무유형별 활동 실적을 살펴보면, 문화예술직무 관련 활동 실적이 47.92%

(426회)로 가장 큰 비중을 차지하였으며, 2022년은 권익옹호직무 관련 활동 실적이 62.80%(2,478회)로 가장 큰 비중을 차지하였음. 2023년 직무유형별 활동 실적을 살펴보면, 문화예술직무 관련 활동 실적이 42.27%(3,218회)로 가장 큰 비중을 차지

다. 일자리사업 참여자의 인구사회 및 장애 특성

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자의 성별은 최근 3년간 남성 비율이 더 높아진 것으로 나타났음

- 2021년 일자리사업 참여자의 44.44%(12명)가 남성이며, 55.56%(15명)은 여성으로 남성보다 여성이 조금 더 많은 것으로 나타났음
- 2022년 일자리사업 참여자의 58.88%(126명)는 남성이며, 88명(41.12%)은 여성으로 전년 대비 남성이 더 많이 참여하는 것으로 나타났음
- 2023년 일자리사업 참여자의 58.36%(356명)은 남성이며, 41.64%(254명)은 여성인 것으로 나타났음

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자의 연도별 평균연령은 점차 낮아지는 추세이며, 연령분포도 넓어지는 양상을 보임

- 2021년 참여자 평균 연령은 40.89세로, 최소값 23세, 최대값 63세로 나타났음
- 2022년 참여자 평균 연령은 38.54세로 최소값 21세, 최대값 71세로 나타났음
- 2023년 참여자 평균 연령은 38.16세로 최소값 19세, 최대값 83세로 나타났음

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자의 연령분포는 ’21년 30대가, ’22년과 ’23년에는 20대가 가장 많은 연령대인 것으로 나타났고, 20대 구성비율이 점차 증가하는 추세를 보임

○ 지난 3년간 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자의 학력을 살펴보면 고등학교 졸업이 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났음

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자의 장애유형은 ’21년 4개 유형에서 ’22년 9개 유형, ’23년에는 13개 유형으로 꾸준히 증가하였고, 매년 가장 많은 비중을 차지하는 장애유형은 지적장애로 나타남

(2) 시사점

□ 지역 균형 및 일자리사업 확장

○ 수행기관과 참여자 모두 경기 남부에 편중되어 있어 지역 간 불균형 문제해결을 위한 정책적 노력 필요

- 경기 남부와 북부 간 불균형 해소와 수행기관 및 참여자 수의 급격한 증가에 대한 체계적 관리가 필요하고, 경기도 31개 시군 특성을 반영한 맞춤형 직무개발 요구
- 이에 경기 북부 지역 대상 집중 지원 및 인센티브 제도 도입, 지역별 할당제 도입을 통한 균형 발전 도모, 지역 특성에 맞는 직무 모델 개발 및 보급, 사업 규모 확대에 따른 품질관리 체계 구축 등 검토 필요

□ 직무 다양화 및 전문화

○ 3대 직무(권익옹호, 인식개선, 문화예술) 내 세부 활동프로그램이 다양화되고 있어 이를 더욱 전문화하여 참여자들의 역량 개발과 사회적 기여도를 높일 필요

- 사업실적 현황을 살펴본 결과, 활동프로그램 수가 2021년 50개에서 2023년 297개로 급격하게 증가함에 따라 참여자 특성 변화에 따른 새로운 직무영역 발굴 필요성이 요구
- 이에 따라 향후 3대 직무별 세부 직무 분류 체계 수립 및 표준화 작업이 필요하며 직무별 전문가 양성 과정 운영, 참여자의 특성(연령, 장애유형 등)을 고려한 맞춤형 직무 매칭시스템 구축 등 고려

□ 고용 안정성 및 소득보장 강화

○ 사업참여자의 평균 근무기간이 7~9개월 정도로 짧은 편으로 참여자들의 고용 안정성을 높이기 위한 방안 마련 필요

- 현행 10~11개월 단기고용에서 계약기간 연장 및 연중 고용방식으로 전환(예: 1년→2년 또는 3년)

○ 또한 평균 급여가 점진적으로 상승하고 있으나, 여전히 낮은 수준인 점을 감안해 참여자들의 생활 안정을 위한 소득 보장 강화 방안이 필요

- 평균 급여가 2021년 865,978원에서 2023년 903,989원으로 소폭 상승했지만, 소득 안정 효과에는 역부족
- 이에 따라 단계적인 급여 인상과 함께 직무난이도 및 성과에 따른 차등 급여 체계 도입도 고려

□ 참여자 특성 변화에 따른 대응책 마련

○ 사업참여자의 특성 변화에 따른 맞춤형 직무개발 및 세분화된 교육훈련 프로그램 마련이 필요

- 사업참여자 중 기초생활수급자 비율이 2021년 59.26%에서 2023년 33.93%로 감소하였고, 성별에서는 남성 참여자 비율이 2021년 44.44%에서 2023년 58.36%로 증가
- 또한 고등학교 졸업 이상 학력자 비율이 꾸준히 증가하고 있으며 장애 유형도 다양화
- 이에 따라 사업참여자의 연령별, 장애유형별 맞춤형 지원 프로그램 개발이 필요하며 성별 균형을 고려한 참여자 선발·직무배치, 학력 수준을 고려한 직무난이도 조정

□ 전문인력 양성 및 지원체계 강화

○ 사업 규모 확대에 따른 전문인력 수요 증가와 다양한 참여자 특성에 대응할 수 있는 전문성이 요구됨에 따라 수행기관의 역량강화 필요

- 권리중심 일자리 전문가 양성 과정 개발 및 운영
- 수행기관 평가체계 강화 및 우수기관 인센티브 제공 방안 검토

□ 성과 측정 및 피드백 체계 구축

○ 사업의 장기적 효과성 측정 및 피드백 체계가 미비한 상황을 보완하고, 사회적 가치 창출에 대한 객관적 평가가 필요한 상황

- 사회적 가치 측정 지표 개발 및 실행체계 수립
- 정기적인 모니터링 및 성과분석을 통한 사회적 가치 창출의 효과성 검증

III

실태조사

1. 권리중심 일자리 참여자 및 수행기관 실태조사
2. 권리중심 일자리 이해관계자 FGI
3. 델파이조사

Ⅲ 실태조사

1. 권리중심 일자리 참여자 및 수행기관 실태조사

1) 조사 개요

(1) 목적 및 대상

□ 조사 목적

○ 본 조사는 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 실태조사를 실시함으로써 일자리사업의 전반적인 운영실태와 수행기관 종사자 및 사업 참여자의 욕구를 파악함

□ 조사 대상

○ 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 ‘수행기관 종사자’와 ‘사업 참여자’를 대상으로 함

- ‘수행기관 종사자’는 2023년 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업의 수행기관이며, 응답자는 수행기관의 관리자 및 사업 전담인력이 응답할 수 있도록 함
- ‘사업 참여자’는 2023년 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여자로서 응답을 스스로 하기 어려울 경우 사업 전담인력 또는 직무지도원, 근로지원인, 기관 내 담당 실무자, 가족, 지인 등으로부터 도움을 받아 작성하도록 하였음

(2) 표집 및 조사방법

□ 표본 추출

○ 본 연구에서는 2023년 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업을 추진한 27개 수행기관의 종사자 30명과 사업 참여자 220명을 대상으로 설문조사를 실시함

○ 이에 따른 실태조사 대상은 〈표 Ⅲ-1〉과 같음

〈표 Ⅲ-1〉 권리중심중증장애인맞춤형 일자리 사업 실태조사 대상

구분	수행기관 종사자	이용자
대상수	30명	220명

□ 조사 기간

○ 2024년 4월 19일 ~ 5월 7일까지 ’23년도 경기도 권리중심 중증장애인 일자리 사업 수행기관 종사자와 사업 참여자를 대상으로 온라인과 오프라인 설문조사를 실시함

- 사업 참여자 대상 설문조사의 경우, 온라인 설문조사와 오프라인 설문조사(설문지 작성 후 원본을 우편으로 제출하거나 스캔 후 파일을 제출하는 방식)를 병행하여 진행함
  - · 응답이 어려운 사업 참여자의 경우 보호자 등이 대리 응답할 수 있도록 진행함
- 수행기관 종사자 대상 설문조사의 경우, 온라인 설문조사 방식으로 진행함

□ 문항 구성

○ 2023년도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 수행기관의 종사자용과 사업 참여자용으로 구분하여 조사 대상에 따라 〈표 Ⅲ-2〉와 같이 문항을 구성하였음

〈표 Ⅲ-2〉 설문 문항

	소분류	내용
수행기관	응답자 및 기관특성	응답자 특성(성별, 연령, 학력, 보유 자격증, 직위, 경력)
		근무기관 특성(근무지역, 기관설립연도, 기관유형, 인력 현황)
	사업현황 및 평가	운영 직무, 운영 직무별 사업 참여자 수
		편의시설 여부
		사업운영 평가(기획단계, 집행단계, 사업 참여자 관리, 인프라·지역사회통합·안전관리 인식도, 사업성과)
		사업 참여자 근무 편의시설 유무
		운영인원 적정성(참여인원 적정성, 전담인력 인원 적정성, 전담인력 1명당 적정 사업 참여자 수)
	수행기관 종사자 근무 현황	일주일간 업무 할애 시간
		담당업무별 업무비중
		전담인력 자격요건
	응답자 근무 현황	소통빈도 및 만족도
		소속기관 복리후생 평가
		이직 의도
	사회적 가치 및 인식	사업의 사회적 가치(인권, 안전, 건강복지, 노동, 사회통합, 상생협력, 사회연대, 일자리, 지역사회, CSR, 환경, 참여, 기타)
		종사자의 근무 전·후 장애인 인식
	업무 시 제안사항	장애 정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인) 판단기준
		종사자의 일자리 참여욕구 판단기준
		종사자가 적절하다고 판단한 우선선발 기준
		장애 정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인) 적정 비율
		업무지원 시 어려움
		채용 시 어려움
사업 참여자	인구사회학적 특성	개인특성(성별, 연령, 장애등록연도, 거주지, 최종학력)
		가구특성(가구원 수, 가구주)
		장애 및 우선선발 기준별 특성(장애등록연도, 주장애, 부장애, 우선선발기준 별 응답자 상태)
	이전 취업 경험	이전 취업 경험 여부, 취업기간, 취업 내용
	경제상태 및 생활 만족도	월평균 수입, (기초수급자) 수급 전후 수급비
		생활만족도(건강상태, 수입, 주거환경, 가족관계, 직업, 사회적 대인관계, 여가생활, 전반적 만족도)

	소분류	내용
	사업 참여	참여직무, 근무시간
		계속근무 욕구 여부 및 이유
		사업참여경로, 사업참여 이유, 직무선택 이유
		중도포기 고민 여부, 중도포기 고민 횟수, 중도포기 고민 이유
	참여기관 편의성	편의시설 만족도
		출퇴근 시간, 출퇴근 방법
		전담인력 충분성 및 필요인력
		근로지원인 필요여부 및 필요시점
		근무만족도
	사회적 가치 및 인식	사업의 사회적 가치(인권, 안전, 건강복지, 노동, 사회통합, 사회연대, 일자리, 지역사회, CSR, 참여)
		참여 전·후 삶의 만족도
		공공목적 달성도
	개선사항	전담인력이 제공해야 하는 편의조치
		적정 근무시간
		시급히 개선해야 할 문제점
		필요 지원사항

□ **분석 방법**

○ STATA SE 17.0버전을 활용하여 수행기관과 사업참여자에 대한 설문조사 결과를 바탕으로 빈도분석과 기술통계량을 분석함

2) 분석 결과

(1) 수행기관 종사자 분석 결과

가. 수행기관 종사자 특성

□ **종사자의 인구사회 특성**

○ 전체 응답자 30명 가운데, 여성은 23명으로 절반 이상을 차지함

○ 평균연령은 44.77세로 나타났으며, 최소 24세에서 66세까지 분포하였고, 연령대별로는 50대가 가장 많은 것으로 나타남

○ 학력은 대학교(4년제)를 졸업한 경우가 36.67%로 가장 많았으며, 다음으로 전문대학교 졸업(33.33%)으로 나타남

〈표 Ⅲ-3〉 수행기관 종사자 특성(명, %)

구분		빈도(명)	비율(%)
전체		30	100
성별	남성	7	23.3
	여성	23	76.7
연령대 (평균 44.77세)	20세 이상~29세 미만	4	13.33
	30세 이상~39세 미만	6	20
	40세 이상~49세 미만	6	20
	50세 이상~59세 미만	10	33.33
	60세 이상	4	13.33
학력	고등학교 졸업	5	16.67
	전문대학교 졸업	10	33.33
	대학교(4년제)졸업	11	36.67
	대학원 이상(수료 포함)	3	10.00
	무응답	1	3.33

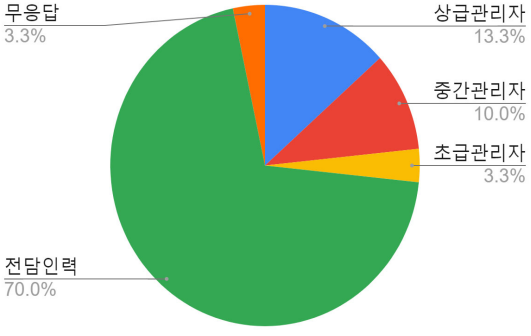
○ 보유 자격증은 사회복지사 2급 소지자가 18명(60%)로 가장 많았으며, 그다음으로 활동보조사 8명(26.67%), 요양보호사 7명(23.33%)로 나타남

○ 응답자의 수행기관 내 직위는 일자리사업 전담인력 비율이 21명(70%)으로 가장 많았음

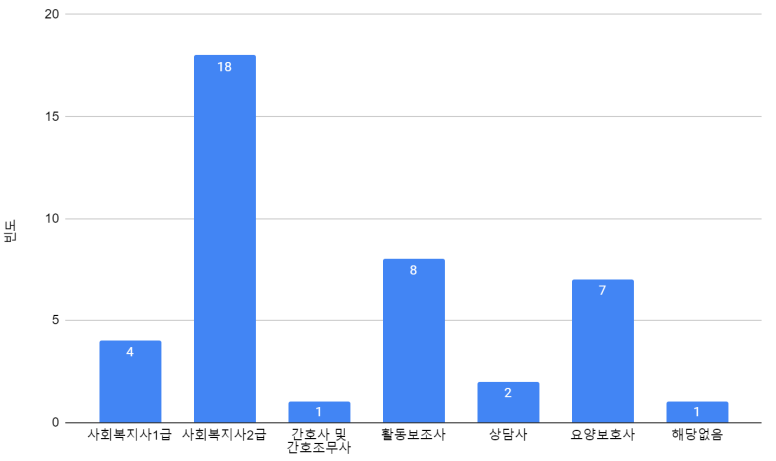
〈표 Ⅲ-4〉 보유 자격증 및 직위

구분		빈도(명)	비율(%)
전체		30	100
보유 자격증 (복수응답)	사회복지사1급	4	13.33
	사회복지사2급	18	60
	간호사 및 간호조무사	1	3.33
	활동보조사	8	26.67
	상담사	2	6.67
	요양보호사	7	23.33
	해당없음	1	3.33
직위	상급관리자	4	13.33
	중간관리자	3	10
	초급관리자	1	3.33
	전담인력	21	70
	무응답	1	3.33

〈그림 Ⅲ-1〉 응답자의 직위



〈그림 Ⅲ-2〉 응답자의 직위



○ 실무경력은 사회복지 경력이 3년 1개월 ~ 5년 미만인 경우가 많았으며, 평균 3년 6개월인 것으로 나타났고, 장애인복지 분야가 평균 3년 8개월로 확인됨

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 실무경력은 평균 2년으로 나타나 사회복지 및 장애인복지 분야 경력에 비해 상대적으로 낮은 편임

〈표 Ⅲ-5〉 응답자의 경력

구분		빈도(명)	비율(%)
전체		30	100
사회복지분야	0~12개월	4	13.33
	1년 1개월~2년	3	10
	2년 1개월~3년	3	10
	3년 1개월~4년	5	16.67
	4년 1개월~5년	5	16.67
	5년 1개월 이상	1	3.33
	무응답	9	30
	평균	3년 6개월	
장애인복지분야	0~12개월	1	3.33
	1년 1개월~2년	4	13.33

구분		빈도(명)	비율(%)
	2년 1개월~3년	3	10
	3년 1개월~4년	4	13.33
	4년 1개월~5년	2	6.67
	5년 1개월 이상	5	16.67
	무응답	11	36.67
	평균	3년 8개월	
장애인고용 및 직업재활분야	1개월 이상~12개월 이하	3	10
	1년 1개월 이상~2년 이하	2	6.67
	2년 1개월 이상~3년 이하	3	10
	3년 1개월 이상~4년 이하	2	6.67
	5년 1개월 이상	1	3.33
	무응답	19	63.33
	평균	2년 4개월	
현 근무지	1개월 이상~12개월 이하	9	30
	1년 1개월~2년 이하	6	20
	2년 1개월~3년 이하	6	20
	3년 1개월~4년 이하	4	13.33
	5년 1개월 이상	2	6.67
	무응답	3	10
	평균	2년	
권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업	1개월 이상~12개월 이하	9	30
	1년 1개월 이상 ~ 2년 이하	9	30
	2년 1개월 이상~3년 이하	1	3.33
	3년 1개월 이상~4년 이하	3	10
	5년 1개월 이상	5	16.67
	무응답	3	10
	평균	2년	

□ 종사자가 근무하는 기관 특성

○ 근무지는 수원시가 8명(26.67%)으로 가장 많았으며, 다음으로 안산시 7명(23.33%), 이천시 5명(16.67%) 순으로 나타남

○ 기관 유형은 비영리법인(14명, 40%), 장애인자립생활지원센터(10명, 33.33%), 비영리민간단체(5명, 16.67%) 순으로 차지함

〈표 Ⅲ-6〉 근무기관 현황

구분		빈도(명)	비율(%)
전체		30	100
근무지	군포시	1	3.33
	김포시	5	16.67
	부천시	1	3.33
	수원시	8	26.67
	안산시	7	23.33
	오산시	1	3.33
	용인시	1	3.33
	의왕시	1	3.33
	이천시	5	16.67
기관유형	장애인자립생활지원센터	10	33.33
	비영리법인[1)]	12	40
	비영리민간단체[2)]	5	16.67
	사회적협동조합	3	10

1) 비영리 법인: 법적인 권리와 의무를 지니며, 법인 명의로 재산을 소유하고 계약을 체결할 수 있는 단체
2) 비영리 민간단체: 법인격이 없으며, 일반적으로 임의단체로 운영됨. 법적 인격이 없으므로 단체 명의로 재산을 소유하거나 계약을 체결할 수 없고 대신 개인 명의로 이러한 활동을 수행함

나. 사업 현황 및 평가

□ 일자리사업 직무 유형

○ 수행기관에서 운영하는 일자리사업 직무 중 가장 많은 유형은 ‘문화예술직무 관련 활동(28명, 93.33%)’인 것으로 나타남

- 그다음으로 장애인권익옹호와 인식개선 직무 관련 활동이 80%(24명)의 동률을 보임

〈표 Ⅲ-7〉 수행기관 운영 직무유형(복수응답)

담당 직무유형	빈도(명)	비율(%)
전체	30	100
장애인권익옹호활동	24	80
문화예술활동	28	93.33
인식개선활동	24	80
기타 활동	1	3.33

□ 직무유형별 사업참여자 현황

○ 전체 사업참여자의 평균 인원은 25.5명으로 확인되었으며, 최소 5명, 최대 36명이 근무하는 것으로 나타남

○ 사업참여자가 가장 많이 근무하는 직무 유형은 '문화예술직무 관련 활동'으로 평균 25.5명이 참여하는 것으로 확인됨

- 그다음으로 장애인권익옹호와 인식개선직무 관련 활동은 동일 평균 25.29명이 참여하는 것으로 나타남

〈표 Ⅲ-8〉 직무 유형별 사업참여자(명)(n=30)

구분		평균(명)	표준편차	최소값	최대값
전체		25.50	8.08	5	36
직무 유형	장애인권익옹호활동	25.29	7.80	5	33
	문화예술활동	25.50	8.08	5	36
	인식개선활동	25.29	7.80	5	33
	기타활동[1)]	7.00	-	7	7

주) 기타 활동을 선택한 응답자는 1명으로서 표준편차가 산출되지 않음

□ 일자리 사업에 대한 평가

○ 수행기관 종사자들을 대상으로 사업운영 전반에 걸친 평가를 실시한 결과, 4점 척도를 기준으로 '사업집행'에 대해 가장 높은 점수(평균 3.74점)를 부여함

- 특히 집행단계에서 ‘참여자 계약서 작성’과 ‘근무상황 관리’ 항목이 동점인 3.87점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘기본교육 실시’와 ‘차별 모니터링’ 항목이 동점인 3.80점을 차지

○ 반면 종사자들은 ‘사업참여자 관리’ 영역에 대해 가장 낮은 점수(3.36점)를 부여하였고, ‘업무관리방식’ 영역도 평균 3.49점으로 낮은 편이었음

- 특히, ‘근무상황 관리’ 항목은 사업참여자 관리 세부항목 가운데 가장 낮은 2.97점을 차지하였고, 이어서 충분한 인력배치(3.40점)도 다소 낮은 편임
- ‘업무관리방식’ 영역에서는 ‘자율성 보장’ 항목이 3.37점으로 다른 항목 대비 가장 낮은 점수를 차지함

○ 한편 전체 항목 가운데 가장 낮은 점수로 평가된 항목은 ‘적절한 사업비’(2.57점)와 ‘사회참여 도움’(2.57점)으로 확인됨

○ 그 밖에 각 영역별 하위 평가 항목들을 살펴본 결과 다음과 같음

- 기획단계에서 가장 점수가 낮은 항목은 ‘적절한 사업비’로 2.57점을 차지하였고, 다음으로 ‘정책 만족’(2.67점)으로 나타남
- 집행단계에서 가장 점수가 낮은 항목은 ‘개별 업무능력 평가(3.57점)’로 나타남
- 인프라·지역사회통합·안전관리 인식도에서는 ‘참여자의 양적 확대 및 일자리의 질적 강화’(3.6점), ‘지역사회 통합’(3.6점)의 점수가 낮게 평가됨
- 사업성과 영역에서는 ‘사회참여 도움(2.57점)’에 대해 가장 낮게 평가함

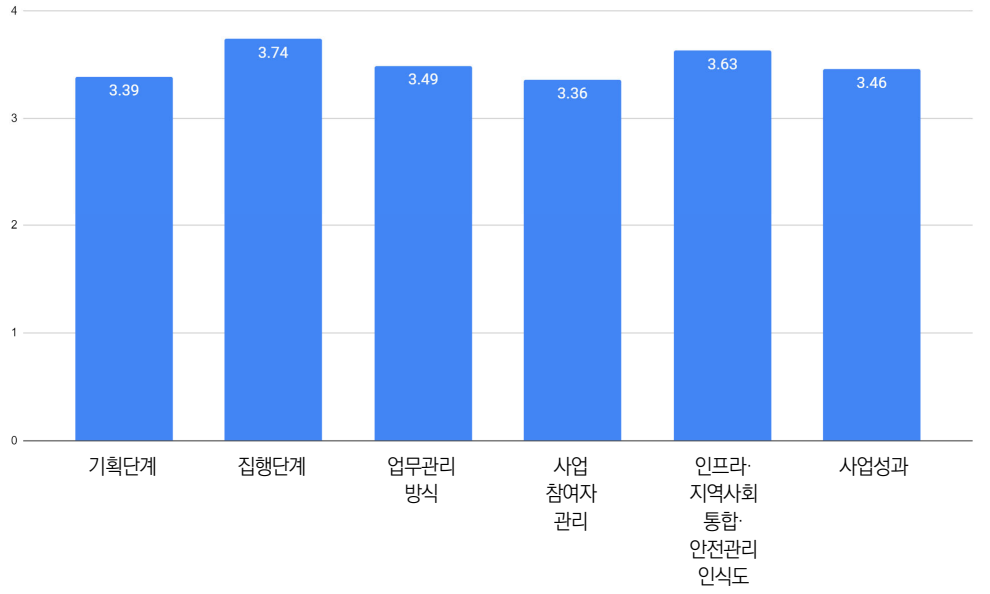
〈표 Ⅲ-9〉 사업운영 평가 (4점 척도, n=30)

영역	평균	표준편차	최소값	최대값
기획단계	3.39	0.47	2.5	4
집행단계	3.74	0.35	3	4
업무관리방식	3.49	0.40	3	4
사업 참여자 관리	3.36	0.59	2	4
인프라·지역사회통합·안전관리 인식도	3.63	0.54	2.25	4
사업성과	3.46	0.44	2.6	4

영역		평균	표준편차	최소값	최대값
기획단계	정책 만족	2.67	1.09	1	4
	업무 만족감	3.60	0.50	3	4
	관계 만족 (사업 참여자)	3.50	0.51	3	4
	관계 만족 (수행기관)	3.40	0.67	2	4
	직무 조건 만족	2.97	1.10	1	4
	핵심 미션	3.70	0.47	3	4
	명확한 정책목표	3.60	0.62	2	4
	충분한 수행 역량	3.67	0.48	3	4
	일자리 수요 검토	3.60	0.56	2	4
	지역 특성 반영	3.67	0.61	2	4
	전년도 평가 반영	3.70	0.53	2	4
	적절한 사업비	2.57	1.10	1	4
집행단계	중증장애인 모집	3.63	0.49	3	4
	참여 욕구 반영	3.70	0.47	3	4
	역량 고려 배치	3.70	0.47	3	4
	참여 계약서 작성	3.87	0.35	3	4
	개별 업무능력 평가	3.57	0.73	1	4
	기본 교육 실시	3.80	0.41	3	4
	근무상황 관리	3.87	0.35	3	4
	예산 집행	3.73	0.58	2	4
	차별 모니터링	3.80	0.41	3	4
	환경시설 점검	3.73	0.45	3	4
	합리적 의사결정	3.73	0.45	3	4
업무관리 방식	자율성 보장	3.37	0.56	2	4
	부담 없는 지시감독	3.60	0.50	3	4
	행정관리 부담 없음	3.50	0.51	3	4
사업 참여자 관리	충분한 인력 배치	3.40	0.67	2	4
	근무상황 관리	2.97	1.10	1	4
	직무 교육 문제 없음	3.70	0.47	3	4

영역		평균	표준편차	최소값	최대값
인프라·지역사회통합·안전관리 인식도	사업 참여자의 양적확대 및 일자리의 질적 강화	3.60	0.62	2	4
	신규 일자리 개발	3.67	0.48	3	4
	지역사회 통합	3.60	0.56	2	4
	안전사고 관리	3.67	0.61	2	4
사업성과	생활안정 기여	3.70	0.53	2	4
	사회참여 도움	2.57	1.10	1	4
	권익옹호 보장	3.63	0.49	3	4
	인식개선 도움	3.70	0.47	3	4
	높은 사업성과	3.70	0.47	3	4

〈그림 Ⅲ-3〉 사업운영 평가



□ 사업참여자를 위한 근무 편의시설 설치 여부

○ 사업참여자를 위한 근무 편의시설 설치 여부에 대해 알아본 결과, ‘경사로와 높이차이(단차)가 없는 출입문’은 모든 기관에서 설치한 것으로 확인되었음

○ 이동 보조 편의시설인 손잡이의 경우 다소 부족한 것으로 확인되었음

- '복도/통로의 손잡이'는 60%가, 2층 이상 건물에 필요한 '계단 양측 손잡이'는 75%만이 설치되어 있다고 응답함

○ 편의시설 중 가장 많이 미설치되어 있는 편의시설은 '디지털 보조기기'로 30%(7명)만이 설치되어 있다고 응답함

〈표 Ⅲ-10〉 사업참여자를 위한 근무 편의시설 여부

구분	빈도(명)	비율(%)
전체	30	100
차도와 분리된 보행로(보도)	27	90
장애인 전용 주차구역	24	80
경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	30	100
높이차이(단차)가 없는 출입문	30	100
자동문 설치	23	76.67
장애인이 이용가능한 화장실(양측 손잡이 설치 등)	26	86.67
복도/통로의 손잡이	18	60
점자블록	24	80
비상벨, 경광등	14	46.67
별도의 휴게 공간	20	66.67
디지털 보조기기	9	30
근로자를 위한 기타 장애인 보조기기	25	83.33
계단 양측 손잡이 (2층 이상 n=28)	21	75
장애인용 승강기 (2층 이상 n=28)	23	82.14

□ 사업참여자 및 전담인력 적정성

○ 사업참여자 수의 적정성은 2.8점, 전담인력 수의 적정성은 2.1점으로 나타나 참여자 수보다 전담인력 수의 적정성에 낮은 점수를 부여함

〈표 Ⅲ-11〉 사업참여자 및 전담인력 적절성(4점 척도, 명, n=30)

구분	평균	표준편차	최소값	최대값
사업 참여자 수 적절성 (4점 척도)	2.80	1.10	1	4
수행기관 전담인력 적절성 (4점 척도)	2.10	1.18	1	4
전담인력 1명당 적정 사업 참여자 수 (명)	6.47	4.78	4	30

다. 종사자 근무 현황

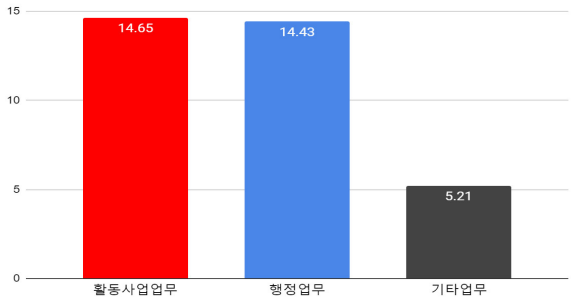
□ 주요 업무 현황

○ 종사자의 업무 할당시간은 '활동사업 업무'와 '행정업무'가 주당 14.65시간과 주당 14.43시간으로 비슷한 수준인 것으로 나타남

○ 업무 비중으로 파악해 본 근무 현황 역시 대부분 '활동사업 업무'[18]와 '행정업무'[19]가 유사한 수준으로 나타남

- '활동사업 업무' 중에서 '참여자 교육 및 관리' 업무(33.08%)가 다른 업무 대비 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났고, 다음으로 '회계처리 및 정산관리'(28.65%)가 두 번째로 업무 비중이 큰 것으로 확인됨

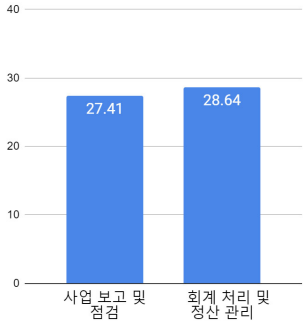
〈그림 Ⅲ-4〉 주당 업무 할당시간



18) 활동사업 업무는 사업지침 상 사업참여자 선발·배치, 사업참여자 지원관리, 사업참여자 복무관리로 구분
19) 행정업무는 사업 지침상 사업 보고 및 점검, 회계처리 및 정산관리로 구분됨(경기도, 2023)

〈그림 Ⅲ-5〉 활동사업 업무 비중

〈그림 Ⅲ-6〉 행정업무 비중



〈표 Ⅲ-12〉 업무시간 및 종사자 업무 현황 (4점 척도, n=30)

구분		평균	표준편차	최소값	최대값
일주일간 업무 할애 시간 (시간)	활동사업업무	14.65	9.11	2	40
	행정업무	14.43	10	2	40
	기타업무	5.21	3.71	1	15
담당업무별 업무비중 (%)	참여자 선발 및 배치	23.33	26.14	10	100
	참여자 교육 및 관리	33.08	27.39	10	100
	참여자 지원 관리	28.08	26.23	10	100
	참여자 복무 관리	27.83	30.44	10	100
	사업 보고 및 점검	27.41	27.82	10	100
	회계 처리 및 정산 관리	28.64	15.21	10	50
	기타 추가업무	13.33	4.92	10	20

□ 전담인력 자격요건

○ 전담인력 자격요건은 ‘중증장애인 관련 직무경험’이라고 응답한 경우가 12명(40%)으로 가장 많은 것으로 나타남

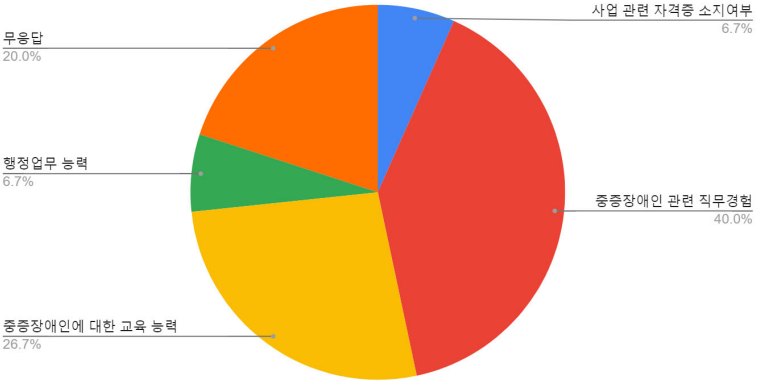
○ 다음으로 ‘중증장애인에 대한 교육 능력’(8명, 26.67%)을 자격요건으로 선택한 경우가 많은 것으로 나타남

○ 종사자들은 자격증 및 행정업무보다 실제 현장에서의 실천 능력을 중요시하고 있으며, 전문성에 대한 욕구가 크다는 점을 확인할 수 있었음

〈표 Ⅲ-13〉 전담인력 자격요건

구분	빈도(명)	비율(%)
전체	30	100
사업 관련 자격증 소지여부	2	6.67
중증장애인 관련 직무경험	12	40
중증장애인에 대한 교육 능력	8	26.67
행정업무 능력	2	6.67
무응답	6	20

〈그림 Ⅲ-7〉 전담인력 자격요건



□ 소통 빈도 및 만족도

○ 소통 빈도의 경우 사업참여자와의 소통이 3.87점으로 가장 높았으며, 다음으로 수행기관과의 소통(3.80점) 순으로 나타남

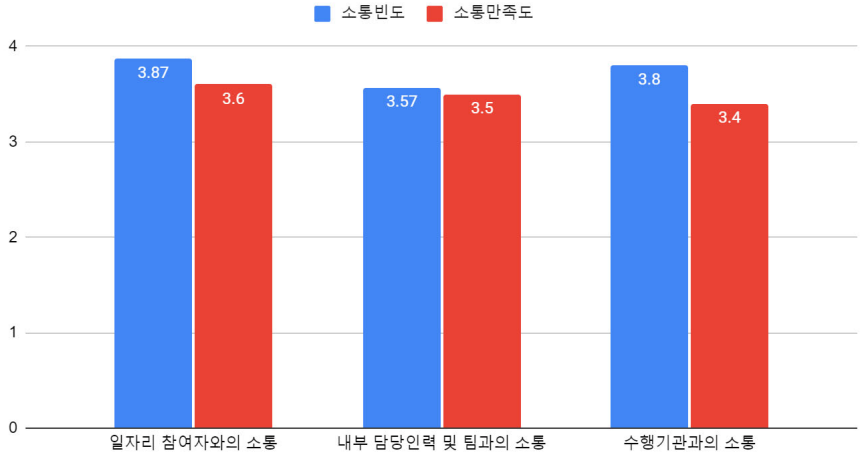
○ 반면 수행기관과의 소통 만족도는 평균 3.40점으로 가장 낮게 나타남

- 수행기관과의 소통은 비교적 자주 이루어지고 있지만, 다른 항목에 비해 소통 만족도는 낮은 편임을 확인할 수 있음

〈표 Ⅲ-14〉 소통 빈도 및 만족도(4점 척도, n=30)

문항	세부내용	평균	표준편차	최소값	최대값
소통 빈도	사업 참여자와의 소통	3.87	0.35	3	4
	내부 담당인력 및 팀과의 소통	3.57	0.73	1	4
	수행기관과의 소통	3.80	0.41	3	4
소통 만족도	사업 참여자와의 소통	3.60	0.50	3	4
	내부 담당인력 및 팀과의 소통	3.50	0.51	3	4
	수행기관과의 소통	3.40	0.67	2	4

〈그림 Ⅲ-8〉 소통 빈도 및 소통만족도



□ 복리후생 및 만족도

○ 응답자들이 근무하는 기관의 복지수준은 평균 2.5점으로 비슷한 점수분포를 보임

- 그러나 '업무성과에 대한 공정한 보상'의 경우 2.53점으로 가장 낮게 나타나 종사자들이 업무성과에 따른 보상을 받지 못하는 부분에 대해 불만족하는 것으로 확인됨

○ 이직의도는 평균 2점대로 복리후생에 대한 만족도보다 낮은 수준으로 확인된 점으로 미루어 볼 때 일에 대한 만족도는 높으나, 공정한 보상체계를 요구하고 있는 것으로 사료됨

〈표 Ⅲ-15〉 근무기관 복리후생 및 이직의도 (4점 척도, n=30)

구분		평균	표준편차	최소값	최대값
근무기관 복리후생	업무량에 대한 공정한 보상	2.57	0.82	1	4
	경력에 대한 공정한 보상	2.59	0.87	1	4
	업무성과에 대한 공정한 보상	2.53	0.82	1	4
이직의도	새로운 기관으로 이동을 희망함	2.10	0.92	1	4
	새로운 일자리를 찾고자 함	2.10	0.92	1	4
	현재 일자리를 선택한 것을 후회함	1.87	0.90	1	4
	현 직장에서 근무를 계속하고 싶지 않음	2.00	0.87	1	4
	장기 근무에 대한 욕구 없음	2.10	0.88	1	4

라. 사업의 사회적 가치 및 인식 변화

□ 사업의 사회적 가치

○ 본 사업이 기여할 수 있는 사회적 가치 중에서 가장 높은 점수를 차지한 항목은 '사회통합 기여'(3.80점)인 것으로 확인됨

- 다음으로 높은 항목들은 '경제활동 참여 기회', '지역사회 통합 효과', '노동권 확보 기여'로, 모두 3.77점이라는 동일 점수를 차지함

○ 본 사업이 기할 수 있는 사회적 가치 중에서 가장 낮은 항목은 '민주적 의사결정 참여'(3.57점)인 것으로 나타남

〈표 Ⅲ-16〉 사업의 사회적 가치(4점 척도, n=30)

구분	평균	표준편차	최소값	최대값
장애인 기본권 보장	3.70	0.47	3	4
안전한 작업환경 조성	3.70	0.53	2	4
건강한 생활 영향	3.73	0.45	3	4
일할 권리 보장	3.73	0.45	3	4
사회통합 기여	3.80	0.41	3	4
상생협력 노력	3.67	0.48	3	4
사회적 연대 기여	3.63	0.56	2	4
경제활동 참여 기회	3.77	0.43	3	4
지역사회 통합 효과	3.77	0.43	3	4
기관의 사회적 책임 이행 도모	3.69	0.47	3	4
민주적 의사결정 참여	3.57	0.63	2	4
노동권 확보 기여	3.77	0.43	3	4

□ 종사자의 인식 변화

○ 근무 전후로 가장 크게 개선된 인식은 ‘장애인에게 비장애인과 동일한 권리 인정 필요’ 항목으로 근무 전 3.27점에서 근무 후 3.87점으로 0.6점 상승한 것으로 확인됨

- 그다음으로 ‘지역사회 삶의 지원이 가장 좋은 장애인 돌봄 방법’ 항목이 3.23점에서 3.77점으로 0.53점 상승함
- 세 번째로 ‘장애인 이웃 및 일터가 근거리에 있을 수 있음’이 3.47점에서 3.80점으로 0.33점 상승함

○ 반면, ‘사회와 가정의 돌봄 필요’ 인식은 근무 전 3.1점에서 3.37점으로 0.27점 상승하여 가장 적은 변화폭을 보임

○ 현재 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 수행기관에서 근무한 종사자들은 ‘장애인에게 비장애인과 동일한 권리 인정 필요’에 대한 인식이 가장 큼(3.87점)

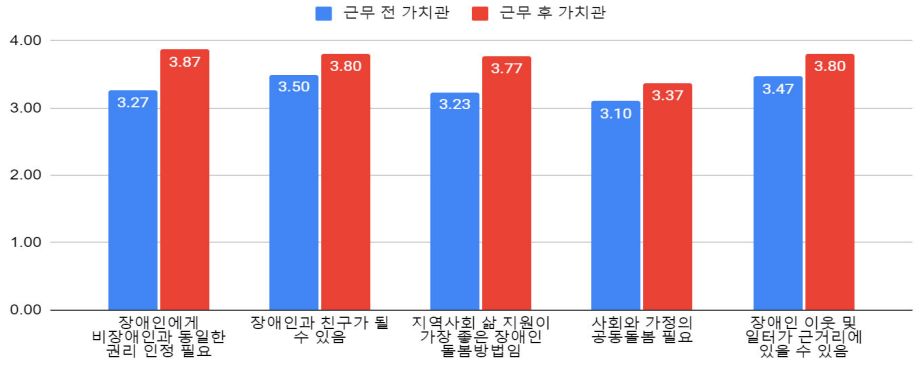
- 다음으로, ‘장애인과 친구가 될 수 있다’ ‘장애인 이웃 및 일터가 근거리에 있을 수 있다’는 인식의 점수가 높은 것으로 나타남(각각 3.80점)

○ 그러나, ‘사회와 가정의 공동돌봄이 필요하다’는 항목은 3.37점으로 인식도가 가장 낮았음

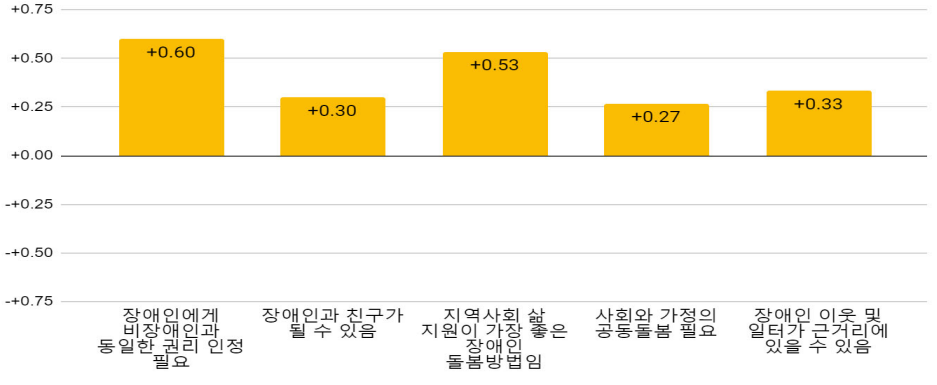
〈표 Ⅲ-17〉 근무 전·후 장애인식 변화 (4점 척도, n=30)

구분	평균			표준편차		최소값		최대값	
문항	근무 전	근무 후	전·후 변화량	근무 전	근무 후	근무 전	근무 후	근무 전	근무 후
장애인에게 비장애인과 동일한 권리 인정 필요	3.27	3.87	+0.60	0.94	0.43	1	2	4	4
장애인과 친구가 될 수 있음	3.50	3.80	+0.30	0.63	0.41	2	3	4	4
지역사회 삶의 지원이 가장 좋은 장애인 돌봄방법임	3.23	3.77	+0.53	0.94	0.43	1	3	4	4
사회와 가정의 공동돌봄 필요	3.10	3.37	+0.27	1.06	1.07	1	1	4	4
장애인 이웃 및 일터가 근거리에 있을 수 있음	3.47	3.80	+0.33	0.73	0.41	1	3	4	4

〈그림 Ⅲ-9〉 근무 전·후 장애인식 비교



〈그림 Ⅲ-10〉 항목별 근무 전·후 장애인식 변화량



마. 종사자 관점에서 본 적정 기준

□ 일자리 참여자의 장애 판단기준

○ 종사자 대다수가 고려하는 장애 정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인)의 판단 기준은 '의사소통 정도'(12명, 40%)인 것으로 확인됨

〈표 Ⅲ-18〉 장애정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인) 판단기준(n=30)

판단기준	빈도(명)	비율(%)
신변처리 가능성	6	20.00
의사소통 정도	12	40.00
장애정도(장애인 등록증 등)	4	13.33
무응답	8	26.67

□ 일자리 참여자 선발기준

○ 종사자 대다수가 고려하는 일자리 참여자의 선발기준은 '일하고자 하는 의지'(18명, 67%)인 것으로 확인됨

〈표 Ⅲ-19〉 종사자의 일자리 참여자 선발기준(n=30)

선발기준	빈도(명)	비율(%)
금전적 어려움	4	13.33
일하고자 하는 의지 및 동기	18	67
출퇴근 용이성	4	13.33
무응답	4	13.33

□ 종사자가 적절하다고 판단한 우선선발 기준

○ 사업참여자 간 경합 시 적용되는 우선선발 기준에 명시된 기준들 가운데 종사자들이 적합하다고 생각하는 기준을 순위별로 살펴봄

○ 1순위로서 가장 적합하다고 여기는 기준은 '최근 3년 이내에 탈시설한 장애정도가 매우 심한 중증장애인(10명, 33.33%)'인 것으로 확인됨

- 1순위로서 적절하다고 판단한 기준으로 두 번째로 많은 것은 장애정도가 매우 심한 중증장애인(9명, 30%)'로 나타남

○ 종사자들이 2순위로서 적합하다고 생각하는 기준은 '최근 3년 이내 탈시설 중증장애인(7명, 23.33%)'을 선택한 응답자가 가장 많았으며, 그다음으로 선택한 기준은 '기초생활수급자 중증장애인(3명, 10%)'으로 확인됨

○ 종사자들이 3순위로서 가장 적합하다고 생각하는 기준은 '기초생활수급자 중증장애인(5명, 16.67%)', '차상위계층 중증장애인(3명, 10%)' 순임

○ 따라서, 본 결과를 통해 종사자들이 가장 중요하게 생각하는 기준은 '최근 3년 이내 탈시설한 (최)중증장애인'임을 확인할 수 있었음. 그다음으로 '장애정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인)', '기초생활수급자 중증장애인', '차상위계층 중증장애인' 순임을 알 수 있음

〈표 Ⅲ-20〉 종사자가 적절하다고 판단한 우선선발 기준

구분	우선선발 요인	빈도(명)	비율(%)
1순위	최근 3년 이내 탈시설한 장애정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인)	10	33.33
	장애정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인)	9	30
	이전 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리 참여자	4	13.33
	기초생활수급자 중증장애인	1	3.33
	무응답	6	20
2순위	최근 3년 이내 탈시설한 장애정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인)	7	23.33
	기초생활수급자 중증장애인	3	10
	장애정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인)	2	6.67
	차상위계층 중증장애인	2	6.67
	무응답	16	53.33
3순위	기초생활수급자 중증장애인	5	16.67
	차상위계층 중증장애인	3	10
	이전 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리 사업참여자	2	6.67
	여성세대주 중증장애인	2	6.67
	무응답	18	60

구분	우선선발 요인	빈도(명)	비율(%)
4순위	차상위계층인 중증장애인	7	23.33
	기초생활수급자 중증장애인	3	10
	장애정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인)	1	3.33
	이전 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리 참여자	1	3.33
	무응답	18	60
5순위	이전권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리	5	16.67
	여성세대주 중증장애인	4	13.33
	최근 3년 이내 탈시설한 장애정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인)	1	3.33
	기초생활수급자 중증장애인	1	3.33
	차상위계층 중증장애인	1	3.33

□ 장애 정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인) 적정참여 비율

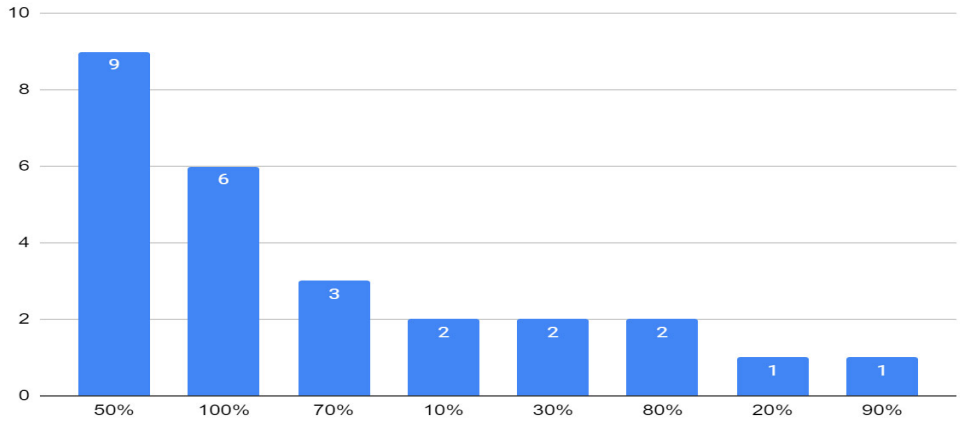
○ 장애 정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인)의 적정참여 비율을 살펴본 결과, 가장 많은 응답자(9명)는 50%를 선택하여 현행 50% 이상 채용 기준을 유지하는 것이 적정하다고 판단함

- 수행기관 종사자가 그다음으로 적정하다고 판단한 참여 비율은 100%, 70% 순으로 나타남

〈표 Ⅲ-21〉 장애정도가 매우 심한 중증장애인 적정참여 비율(n=30)

적정비율(내림차순)	빈도(명)	비율(%)
전체	30	100
50%	9	34.62
100%	6	23.08
70%	3	11.54
10%	2	7.69
30%	2	7.69
80%	2	7.69
20%	1	3.85
90%	1	3.85

〈그림 Ⅲ-11〉 장애정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인) 적정참여 비율



바. 업무수행 시 종사자가 겪는 어려움

□ 사업참여자 업무지원 시 어려운 점

○ 종사자들이 사업참여자의 업무지원 시 느끼는 어려운 점은 평균 2점대를 유지하는 것으로 나타남

○ 사업참여자 관련 업무지원 시 어려움 중 가장 큰 항목은 '사업참여자의 근무태도'(2.6점)로 확인되었으며 다음으로 '사업참여자와의 의사소통'(2.5점)으로 나타남

○ 반면 사업참여자 관련 업무지원 시 어려움 중 가장 낮은 항목은 '사업참여자의 장애유형에 대한 이해(2.3점)'인 것으로 나타남

〈표 Ⅲ-22〉 사업참여자 업무지원 시 어려운 점 (4점 척도, n=30)

구분	평균	표준편차	최소값	최대값
사업참여자의 근무태도	2.60	0.81	1	4
사업참여자와의 의사소통	2.50	0.78	1	4
사업참여자의 직무참여	2.43	0.82	1	4
사업참여자의 업무능력	2.43	0.68	1	4
사업참여자 간의 관계조율	2.40	0.72	1	4
사업참여자의 장애유형에 대한 이해	2.30	0.75	1	4

□ 사업참여자 채용 시 어려운 점

○ 수행기관 종사자들이 참여자 채용 시 겪는 애로사항 중 가장 높은 응답을 차지한 것은 '커뮤니케이션이 어려워서'(10명, 33.33%)인 것으로 나타남

- 그다음으로 '중증장애인의 출퇴근 상의 어려움', '중증장애인 적합 업무 부족'이 동률(8명, 26.67%)을 차지함

〈표 Ⅲ-23〉 사업참여자 채용 시 애로사항(복수응답, n=30)

문항	빈도(명)	비율(%)
중증장애인 적합 직무 부족	8	26.67
장애인 지원자 자체가 부족	3	10
수행기관이 중증장애인 채용에 소극적임	1	3.33
채용 후 인사관리가 어려움	1	3.33
장애인용 시설 및 장비·편의시설 등 부족	4	13.33
중증장애인의 출퇴근 상의 어려움	8	26.67
근무환경이 유해하거나 위험해서	9	30
훈련 및 지원서비스가 부족해서	4	13.33
커뮤니케이션이 어려워서	10	33.33
장애유형에 따라 작업환경 또는 접근성 개선의 필요가 있어서	5	16.67
특별한 애로사항이 없었음	2	6.67

(2) 사업참여자 분석 결과

가. 일자리사업 참여자 특성

□ 사업참여자의 인구사회학적 특성

○ 전체 사업참여자(220명) 중 여성은 117명으로 53.18%를 차지해 남성(45.91%)보다 7.27% 높은 비율을 보임

○ 평균연령은 37세이며, 18~39세 연령대가 전체의 76.82%를 차지하는 것으로 확인되었음

○ 거주지역 분포를 살펴본 결과, 가장 많은 응답자가 안산시에 거주하는 것(50명,

22.73%)으로 나타남

- 그다음으로 수원시(14.09%), 김포시(10.45%), 부천시(9.55%), 오산시(8.64%) 순임
- 시흥시, 화성시는 각 1명(0.45%)만 거주한다고 응답해 상대적으로 적은 비율을 보였음

○ 사업참여자들의 학력은 고등학교 졸업(143명, 65%)이 가장 많았음

〈표 Ⅲ-24〉 사업참여자의 인구사회학적 특성(n=220)

구분		빈도(명)	비율(%)
전체		220	100
성별	남성	101	45.91
	여성	117	53.18
	무응답	2	0.91
연령대 (평균 36.67세)	18~29세	88	40.00
	30~39세	81	36.82
	40~49세	33	15.00
	50~59세	15	6.82
	60~69세	1	0.45
	무응답	2	0.91
거주지	고양시	18	8.18
	군포시	9	4.09
	김포시	23	10.45
	부천시	21	9.55
	수원시	31	14.09
	시흥시	1	0.45
	안산시	50	22.73
	안양시	10	4.55
	오산시	19	8.64
	용인시	8	3.64
	의왕시	10	4.55
	의정부시	8	3.64
	이천시	6	2.73
	평택시	5	2.27
	화성시	1	0.45
학력	무학 (가정학습 등)	10	4.55
	초등학교 졸업	10	4.55
	중학교 졸업	8	3.64
	고등학교 졸업	143	65
	특수학교 전공과 졸업	21	9.55
	전문대학교 졸업	12	5.45
	대학교(4년제)졸업	5	2.27
	무응답	11	5

□ 사업참여자의 가구 특성

○ 사업참여자들의 평균 가구원 수는 2.7명이며, 4인 가구가 63명(28.64%)으로 가장 많은 비율을 차지함

○ 그다음으로 1인 가구와 3인 가구 빈도가 각각 59명(26.82%)을 차지해 4인 가구와 비등한 비율을 보였음

○ 가구주를 살펴본 결과, 아버지인 경우가 88명(40%)을 차지해 가장 높은 비율을 보였고, 본인인 경우는 67명(30.45%)을 차지함

〈표 Ⅲ-25〉 사업참여자의 가구특성(n=220)

구분		빈도(명)	비율(%)
전체		220	100
가구원 수 (평균 2.7명)	1인	59	26.82
	2인	30	13.64
	3인	59	26.82
	4인	63	28.64
	5인 이상	9	4.09
가구주	본인	67	30.45
	배우자	15	6.82
	자녀	3	1.36
	자녀의 배우자	2	0.91
	아버지	88	40
	어머니	27	12.27
	조부모	2	0.91
	배우자의 부모	1	0.45
	배우자의 형제자매	1	0.45
	무응답	14	6.36

□ 사업참여자의 장애 특성 및 유형

○ 장애등록년도 기준 사업참여자들의 평균 장애 기간은 16.16년이며, 장애 기간이 15~19년(35명, 15.91%)인 사업참여자가 가장 많은 것으로 나타남

- 35년 이상 장애를 가진 사업참여자가 가장 적은 것으로 나타남

○ 주장애는 지적 장애가 절반 이상(59.55%)을 차지해 다른 유형에 비해 현저히 많은 것으로 확인됨

- 그다음으로 뇌병변장애(11.36%), 지체장애(10.91%), 자폐성장애(7.27%), 정신장애(4.55%) 순으로 나타남

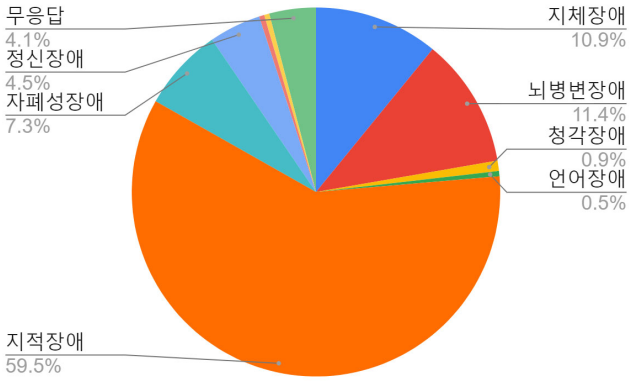
○ 우선선발 기준에 따른 유형을 살펴본 결과, 장애 정도는 '장애 정도가 심한 장애인(중증장애인)이 207명(94.09%)으로 대부분을 차지하는 것으로 나타남

- 그다음으로 기초생활수급자가 총 67명(30.45%), 사업참여 경험자가 65명(29.55%), 여성세대주가 28명(12.73%), 탈시설 경험자 26명(11.82%) 순으로 나타남

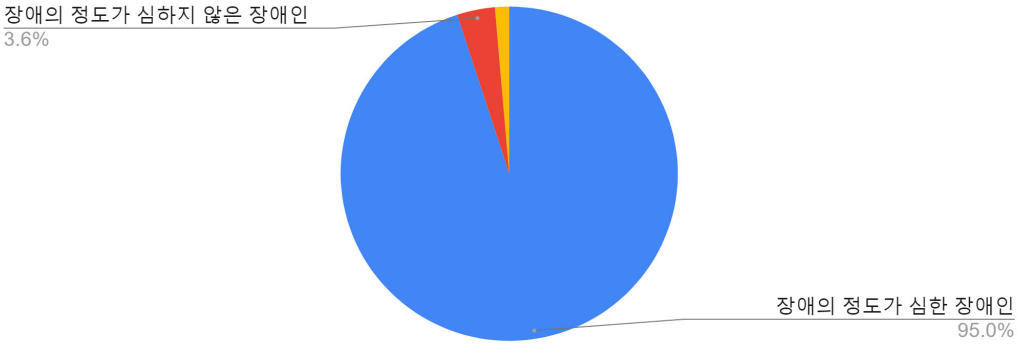
〈표 Ⅲ-26〉 사업참여자의 장애 특성 및 유형(n=220)

구분		빈도(명)	비율(%)
전체		220	100
장애기간 (평균 16.16년)	1년 이상~4년 미만	29	13.18
	5년 이상~9년 미만	31	14.09
	10년 이상~14년 미만	24	10.91
	15년 이상~19년 미만	35	15.91
	20년 이상~24년 미만	29	13.18
	25년 이상~29년 미만	18	8.18
	30년 이상~34년 미만	13	5.91
	35년 이상	7	3.18
	무응답	34	15.45
주장애	지체장애	24	10.91
	뇌병변장애	25	11.36
	청각장애	2	0.91
	언어장애	1	0.45
	지적장애	131	59.55
	자폐성장애	16	7.27
	정신장애	10	4.55
	호흡기장애	1	0.45
	뇌전증(간질)	1	0.45
	무응답	9	4.09
우선선발 기준별 참여자 유형	장애의 정도가 심한 장애인 (중증장애인)	207	94.09
	탈시설 경험	26	11.82
	기초생활수급자	67	30.45
	차상위계층	22	10
	여성세대주	28	12.73
	이전사업 참여경험	65	29.55

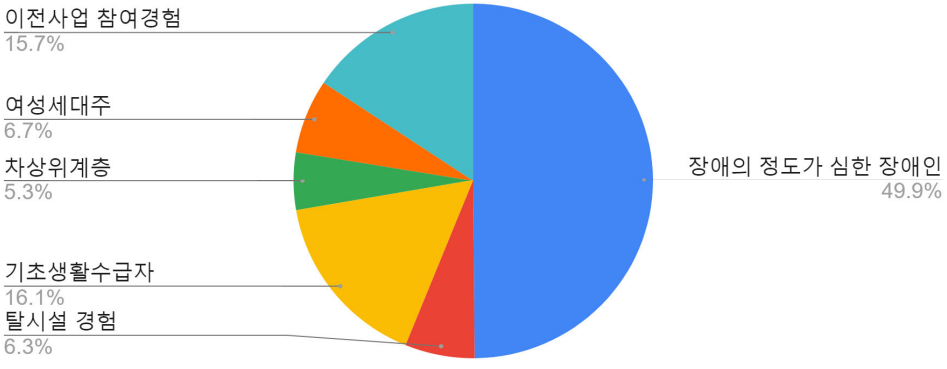
〈그림 Ⅲ-12〉 주장애



〈그림 Ⅲ-13〉 장애정도



〈그림 Ⅲ-14〉 우선선발 기준별 응답자 유형



나. 이전 취업 경험

□ 사업참여자의 이전 취업 경험

○ 전체 응답자 중 31.36%(69명)의 응답자만이 취업경험이 있다고 응답해 중증장애인의 취업률이 높지 않음을 확인할 수 있음

○ 응답자의 취업기간은 2년 이상~3년 미만(16명, 23.19%)이 가장 많았으며, 취업경험이 있는 응답자들은 평균 5년 7개월 근무를 한 것으로 확인됨

○ 취업경험이 있는 일자리는 타 일자리 사업(13명, 18.84%), 보호작업장(10명, 14.49%), 생산직(11명, 15.94%), 노무직(8명, 11.59%), 서비스직(6명, 8.7%) 순임

〈표 Ⅲ-27〉 취업경험 및 취업기간(n=220)

내용		빈도(명)	비율(%)
전체		220	100
취업경험	있다	69	31.36
	없다	151	68.64
참여 전 취업기간 (n=69) (평균 5년 7개월)	1년 미만	6	8.7
	1년 이상~2년 미만	13	18.84
	2년 이상~3년 미만	16	23.19
	3년 이상~4년 미만	6	8.7
	5년 이상~6년 미만	2	2.9
	6년 이상~7년 미만	2	2.9
	7년 이상~8년 미만	3	4.35
	8년 이상~9년 미만	3	4.35
	10년 이상	12	17.39
	무응답	6	8.7
취업경험 일자리 상세내용 (n=69) (평균 5년 7개월)	타 일자리 사업	13	18.84
	보호작업장	10	14.49
	생산직	11	15.94
	노무직	8	11.59
	서비스직	6	8.70
	행정보조	4	5.8
	복지기관	3	4.35

내용		빈도(명)	비율(%)
	주차안내	2	2.9
	요양보호사	2	2.9
	기타	6	8.7
	무응답	4	5.8

다. 경제상태 및 생활 만족도

□ 경제상태

○ 사업참여자들의 월평균 수입은 평균 75만 6천 원 내외로 확인됨

○ 특히 기초생활수급자의 사업 참여 전후를 비교한 결과, 일자리사업 참여가 이들의 수급비 감소에 직접적 영향을 주고 있음을 확인함

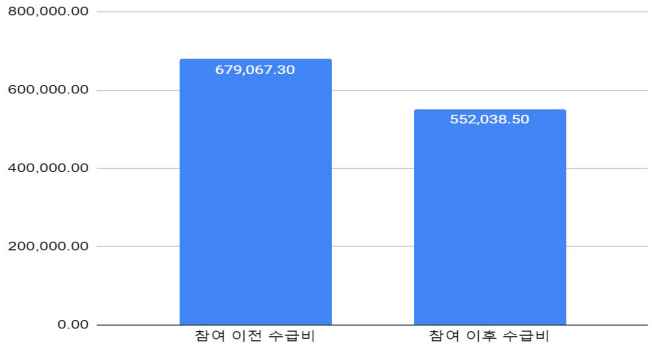
- 참여 이전 평균 67만 9천 원이던 기초생활수급비가 참여 후 55만 2천 원으로 대략 12만원 감소한 것으로 확인됨

〈표 Ⅲ-28〉 사업참여자의 수입 변화(원)

구분		평균	표준편차	최소값	최대값
월평균 수입(n=220)		756,822	326,073	100,000	3,000,000
기초생활 수급자[1]	참여 이전 수급비(n=62)	679,067	276,267	180,000	1,200,000
	참여 이후 수급비(n=62)	552,039	358,199	100,000	1,800,000
	참여 전후 수급비 차이(n=62)	-123,642	451,652	-890000	870,000

주1) 사업 참여 이전·이후 모두 기초생활수급자인 응답자에 한해 응답함

〈그림 Ⅲ-15〉 참여 전·후 수급비



□ 사업참여자의 생활 만족도

○ 생활 만족도가 가장 높은 항목은 '직업(일)'(3.22점)으로 나타나 사업참여자들은 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여에 만족하는 것으로 확인됨

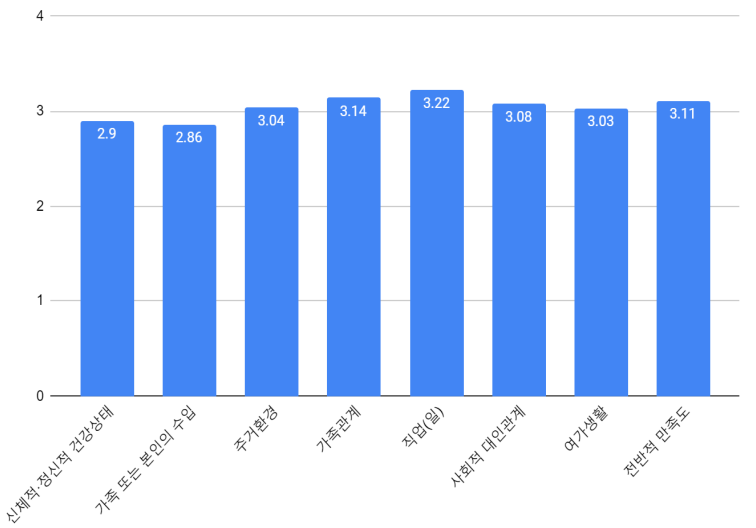
- 그다음으로 '가족관계(3.14점)', '사회적 대인관계(3.08점)' 순으로 높게 나타나 사업참여자들은 자신의 현재 인간관계에 대해 비교적 만족하는 것으로 확인됨

○ '가족 또는 본인의 수입(2.86점)', '신체적·정신적 건강 상태(2.9점)'에 대한 만족도 점수는 다른 요인들에 비해 상대적으로 낮은 편으로 나타남

〈표 Ⅲ-29〉 사업참여자의 생활 만족도 (4점 척도, n=220)

문항	평균	표준편차	최소값	최대값
신체적·정신적 건강상태	2.90	0.82	1	4
가족 또는 본인의 수입	2.86	0.82	1	4
주거환경(본인이 거주하고 있는 환경)	3.04	0.77	1	4
가족관계	3.14	0.74	1	4
직업(일)	3.22	0.64	1	4
사회적 대인관계	3.08	0.75	1	4
여가생활	3.03	0.78	1	4
전반적 만족도	3.11	0.69	1	4

〈그림 Ⅲ-16〉 사업참여자의 생활 만족도



라. 사업 참여 현황 및 욕구

□ 사업참여자의 직무 유형

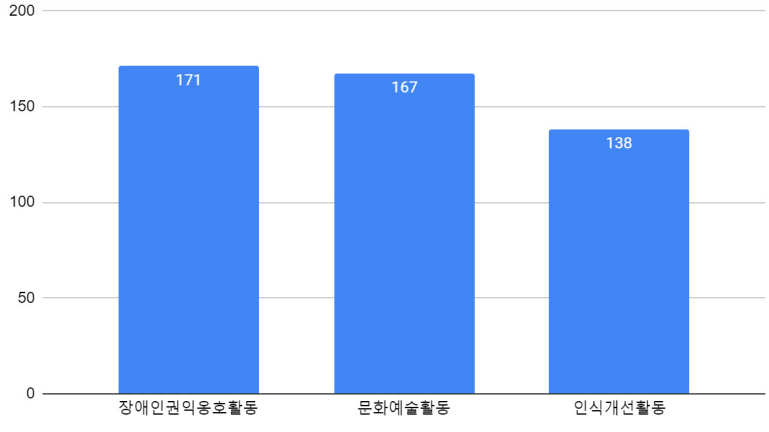
○ 사업참여자들의 직무 유형은 '장애인권익옹호'(171명, 77.73%)이 가장 많았고, 다음으로 '문화예술'(167명, 75.91%)이 많은 것으로 나타남

○ 근무 시간은 주 16시간에 참여하는 응답자가 절반 이상(53.18%)을 차지함

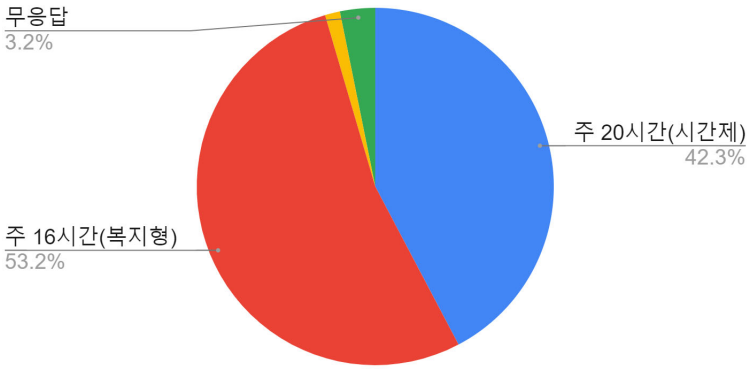
〈표 Ⅲ-30〉 참여직무 유형 및 근무 시간

구분		빈도(명)	비율(%)
전체		220	100
참여직무 (복수응답)	장애인권익옹호활동	171	77.73
	문화예술활동	167	75.91
	인식개선활동	138	62.73
근무시간	주 20시간	93	42.27
	주 16시간	117	53.18
	기타	3	1.36
	무응답	7	3.18

〈그림 Ⅲ-17〉 참여직무 유형



〈그림 Ⅲ-18〉 근무시간



□ 사업참여자의 근무 지속 욕구

○ 전체 사업참여자 중 대다수(214명, 97.27%)가 2023년 참여 이후에도 근무 중인 기관에 계속 근무하기를 원하였음

- 2023년 근무한 기관에 계속 근무하기를 원한 경우, 그 이유에 대해 절반 이상이 '장애인이 활동하기에 적합한 근무환경 제공'(57.48%)과 '사회활동 및 대인관계 유지가 가능'(50.93%)하기 때문으로 응답함
- 하지만 '참여자 인원 대비 전담 인력이 충분함'(31명, 14.49%)과 '장애인을 배려한 편의시설 및 작업을 위한 보조기구가 충분함'(36명, 16.82%)의 응답률은 다른 이유들에 비해 현저히 낮게 나타남
- 이는 전담인력과 보조기구가 충분히 갖추어져 있지 못할 경우 사업참여자들의 계속 근무 욕구에 장애요인으로 작용할 수 있음을 예견함

〈표 Ⅲ-31〉 사업참여자의 근무지속 욕구

구분		빈도(명)	비율(%)
전체		220	100
계속 근무 욕구 여부	계속 근무 원했음	214	97.27
	계속 근무 원치 않았음	4	1.82
	무응답	2	0.91
계속 근무를 원한 이유 (n=214)	수행기관(전담인력)이 참여자의 장애에 대해 충분히 이해하고 있음	104	48.6
	가정의 경제적인 문제 해결 가능	73	34.11

구분		빈도(명)	비율(%)
	사회활동 및 대인관계 유지가 가능	109	50.93
	장애인이 활동하기에 적합한 근무환경 제공	123	57.48
	장애인을 배려한 편의시설 및 작업을 위한 보조기구가 충분함	36	16.82
	참여자 인원 대비 전담인력이 충분함	31	14.49
	다른 직장을 구할 수 없어서	67	31.31
	기타	1	0.47
계속 근무를 원치 않은 이유 (n=4)	건강문제악화로 치료가 우선	3	75.00
	무응답	1	25.00

□ 사업 참여 경로

○ 사업참여자들이 본 사업에 참여하게 된 경로는 앞서 '사업에 참여한 지인의 소개를 통해 참여한 것'(85명, 38.64%)가 가장 많았음

- 그다음으로 '권리중심 중증장애인 일자리사업 수행기관의 제안'(66명, 30%), '인터넷 또는 지역신문, 게시물, 홍보물품 등 게시물을 통해'(30명, 13.64%), '이용하는 장애인복지기관(민간기관)의 제안'(23명, 10.45%) 순으로 참여한 것으로 확인됨
- 반면 '시군구 또는 주민센터(공공기관)의 제안으로' 참여하게 된 경우(6명, 2.73%)가 가장 적었음

〈표 Ⅲ-32〉 사업 참여 경로

구분	빈도(명)	비율(%)
전체	220	100
시군구 또는 주민센터(공공기관)의 제안으로	6	2.73
이용하는 장애인복지기관(민간기관)의 제안으로	23	10.45
권리중심 중증장애인 일자리사업 수행기관의 제안으로	66	30
권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여 지인을 통해	85	38.64
인터넷 또는 지역신문, 게시물, 홍보물품 등의 게시물을 통해	30	13.64
무응답	10	4.55

□ 사업 참여 이유

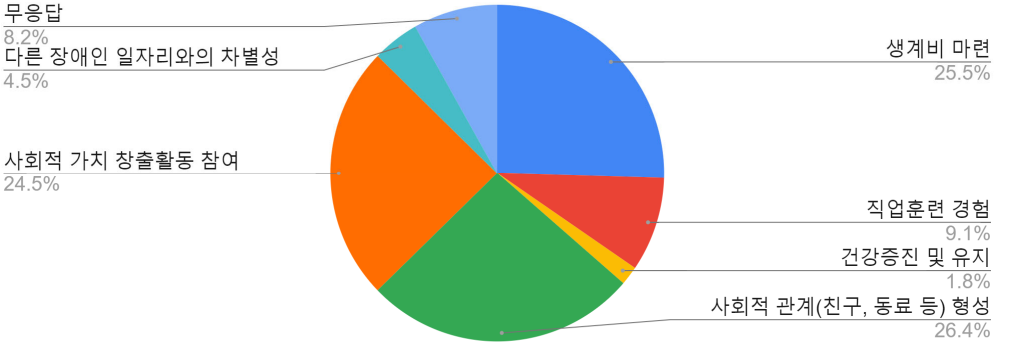
○ 사업참여자들이 본 사업에 참여하게 된 이유는 '사회적 관계(친구, 동료 등)를 형성하기 위해서'(58명, 26.36%)가 가장 많았음

- 그다음으로 '생계비 마련'(56명, 25.45%), '사회적 가치 창출 활동(54명, 26.36%)을 위해' 순으로 본 사업에 참여했다고 응답함
- 반면 '건강증진 및 유지'(4명, 1.82%)가 사업에 참여한 이유 중 가장 낮은 응답률을 보임

〈표 Ⅲ-33〉 사업 참여 이유

구분	빈도(명)	비율(%)
전체	220	100
생계비 마련	56	25.45
직업훈련 경험	20	9.09
건강증진 및 유지	4	1.82
사회적 관계(친구, 동료 등) 형성	58	26.36
사회적 가치 창출 활동 참여	54	24.55
다른 장애인 일자리와의 차별성	10	4.55
무응답	18	8.18

〈그림 Ⅲ-19〉 사업 참여 이유



□ 직무 선택 이유

○ 사업참여자들이 직무를 선택한 이유에 대해 가장 많은 응답자가 '지역사회에 장애인에 대한 권리를 알리기 위해서(92명, 41.82%)' 선택했다고 응답함

- 그다음으로 '지역사회의 장애인 인식을 개선하고 싶어서'(83명, 37.73%), '근무시간이나 작업환경 등 근무조건이 맞아서'(78명, 35.45%), '다른 직장에 취업이 되지 않아서'(53명, 24.09%) 순으로 선택했다고 응답함
- 반면 '이전에 하던 일과 관련성이 높아서' 직무를 선택했다고 답한 응답자는 4명(1.82%)으로 가장 적은 비율을 차지함

〈표 Ⅲ-34〉 직무 선택 이유

구분	빈도(명)	비율(%)
전체	220	100
사업 담당자의 권유로	29	13.18
능력과 적성을 개발하기 위해서	42	19.09
이전에 하던 일과 관련성이 높아서	4	1.82
근무시간이나 작업환경 등 근무조건이 맞아서	78	35.45
사회참여	52	23.64
지역사회에 장애인에 대한 권리를 알리기 위해서	92	41.82
지역사회의 장애인 인식을 개선하고 싶어서	83	37.73
다른 직장에 취업이 되지 않아서	53	24.09

□ 중도 포기를 생각한 이유

○ 사업참여자들이 중도 포기를 생각한 경우는 4.55%(10명)로 나타났고, 중도 포기 횟수는 2~3회(1.82%) 고려한 경우가 가장 많았음

○ 중도 포기의 이유에 대해서는 '기관의 배려부족'(2명, 20%), '동료와의 갈등'(2명, 20%)로 인한 문제라고 응답함

〈표 Ⅲ-35〉 중도 포기 의사 이유

구분		빈도(명)	비율(%)
전체		220	100
중도 포기 고려 경험	없음	210	95.45
	있음	10	4.55
중도 포기 고려 이유 (n=10)	기관의 배려 부족	2	20
	동료와의 갈등	2	20
	활동지원사 지원 부재	1	10
	출퇴근 어려움	1	10
	신체적 어려움	1	10
	무응답	3	30
중도 포기 경험 횟수 (n=10)	1회	2	0.91
	2회~3회	4	1.82
	10회	1	0.45
	무응답	3	1.36

마. 근무기관 편의성

□ 편의시설 만족도

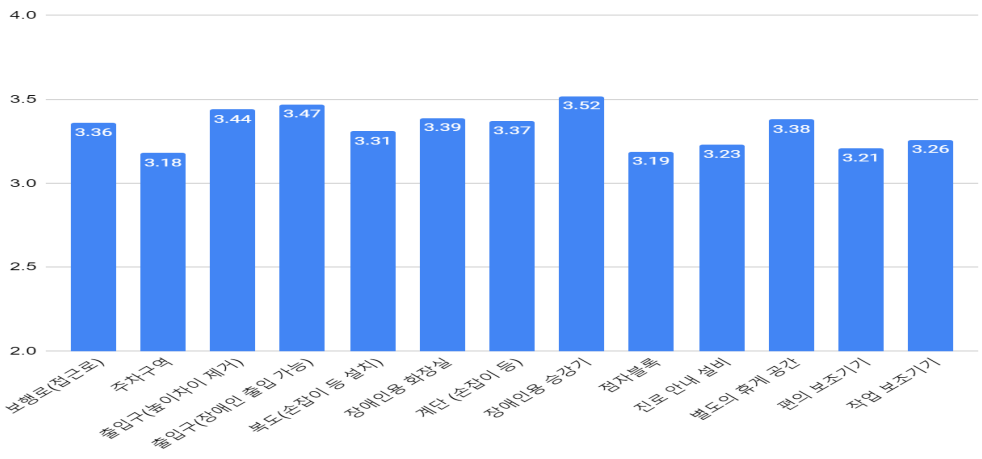
○ 사업참여자들이 일하는 근무기관의 장애인 편의시설에 대한 만족도를 분석한 결과, 만족도가 가장 높은 항목은 장애인용 승강기로, 평균 3.52점을 기록하였음

- 그다음으로 장애인 출입구(3.47점), 출입구 높이차이 제거(3.44점), 장애인용 화장실(양측 손잡이 설치 등)(3.39점), 별도의 휴게 공간(3.38점) 순으로 만족도가 높은 것으로 나타남
- 반면, 편의시설 만족도가 상대적으로 낮은 항목으로는 작업 보조기기(3.26점), 진로안내 설비(시각 및 청각장애인 등)(3.23점), 편의 보조기기(3.21점), 점자블록(3.19점), 주차구역(3.18점) 순으로 낮은 점수를 기록하였음

〈표 Ⅲ-36〉 편의시설 만족도 (4점 척도, n=220)

구분	평균	표준편차	최소값	최대값
보행로(접근로)	3.36	0.66	1	4
주차구역	3.18	0.80	1	4
출입구(높이차이 제거)	3.44	0.67	1	4
출입구(장애인 출입 가능)	3.47	0.63	1	4
복도(손잡이 등 설치)	3.31	0.71	1	4
장애인용 화장실(양측 손잡이 설치 등)	3.39	0.70	1	4
계단 (손잡이 등)	3.37	0.70	1	4
장애인용 승강기 (2층 이상 건물)	3.52	0.59	2	4
점자블록	3.19	0.77	1	4
진로 안내 설비(시각 및 청각장애인 등)	3.23	0.70	2	4
별도의 휴게 공간	3.38	0.74	1	4
편의 보조기기	3.21	0.68	1	4
작업 보조기기	3.26	0.68	1	4

〈그림 Ⅲ-20〉 편의시설 만족도



□ 출퇴근 시간

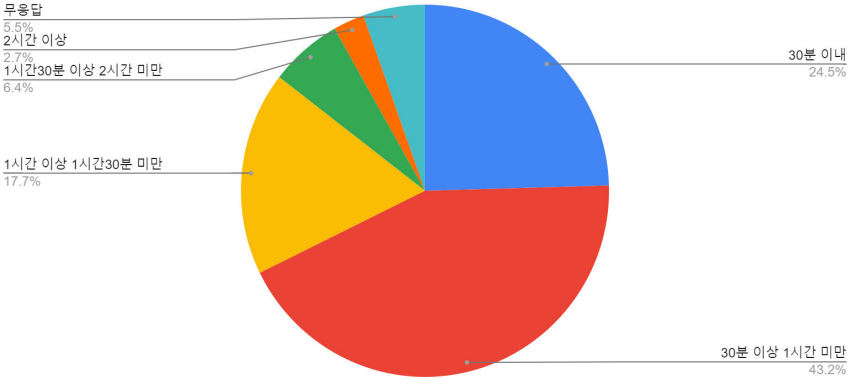
○ 사업참여자들의 출퇴근 시간은 ‘30분 이상 1시간 이내’인 경우(95명, 43.18%)가 가장 많았음

- 그다음으로 ‘30분 이내’(54명, 24.55%), ‘1시간 이상~1시간 30분 미만’(39명, 17.73%) 순으로 응답자 대다수가 1시간 이내로 출퇴근하는 것으로 확인되었음

〈표 Ⅲ-37〉 출퇴근 소요 시간

구분	빈도(명)	비율(%)
전체	220	100
30분 이내	54	24.55
30분 이상 1시간 이내	95	43.18
1시간 이상~1시간 30분 미만	39	17.73
1시간 30분 이상~2시간 미만	14	6.36
2시간 이상	6	2.73
무응답	12	5.45
평균	**44.41시간**	

〈그림 Ⅲ-21〉 출퇴근 소요시간



□ 출퇴근 교통수단

○ 출퇴근 방법은 활동지원사의 도움을 받은 경우(77명, 35%)가 가장 많은 비율을 차지함

- 그다음으로 '다른 사람의 도움 없이 혼자서 출근한다'고 응답한 경우(69명, 31.36%), '가족이 도와줌'(28명, 12.73%) 순으로 나타남

○ 출퇴근 수단으로는 '대중교통을 이용한 경우'(80명, 36.36%)가 가장 많았음

- 그다음으로 '장애인콜택시 이용'과 '자가용(자차) 이용'이 동률(각각 42명, 19.09%)을 차지하였고, '도보'(23명, 10.45%)가 가장 적었음

〈표 Ⅲ-38〉 출퇴근 방법 및 지원

구분		빈도(명)	비율(%)
전체		220	100
출퇴근 지원방식	가족이 도와줬음	28	12.73
	활동지원사가 도와줬음	77	35
	혼자서 출근했음(다른 사람의 도움이 필요하지 않음)	69	31.36
	혼자서 출근했음(그러나, 다른 사람의 도움이 필요함)	19	8.64
	무응답	27	12.27
출퇴근 수단	장애인콜택시 이용	42	19.09
	자가용(자차) 이용	42	19.09
	대중교통 이용	80	36.36
	도보	23	10.45
	무응답	33	15

□ 전담인력의 충분성

○ 사업참여자들이 생각하는 전담인력 충분성에 대해 4점 척도를 활용하여 조사한 결과, 평균 2.16점으로 중간 수준의 점수대를 차지

○ 전담인력 충분성은 사업참여자가 응답한 점수(평균 2.16점)가 종사자 점수(평균 2.1점)보다 0.06점 더 높게 나타나, 사업참여자에 비해 수행기관 종사자가 전담인력 증원의 필요성을 더 크게 느끼는 것으로 확인됨

- 그러나, 수행기관 종사자, 사업참여자 모두 평균 2점대로 인식하여 전반적으로 충분하지 않다고 판단하는 것으로 보임

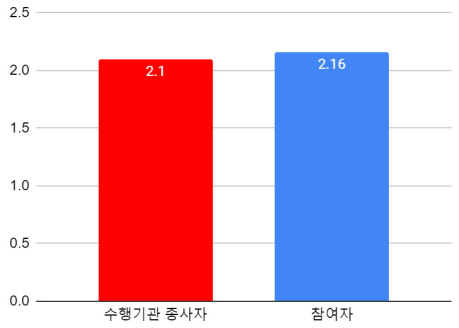
○ 사업참여자가 필요하다고 여기는 '전담인력 1인당 사업참여자 수'(3.48명)는 수행기관 종사자가 생각하는 전담인력 1인당 사업참여자 수(6.47명)의 절반 수준임

○ 이러한 결과는 사업참여자가 종사자에 비해 전담인력 증원의 필요성은 덜 느끼는 반면, 집중적인 지원의 필요성을 더 크게 느끼는 것으로 사료됨

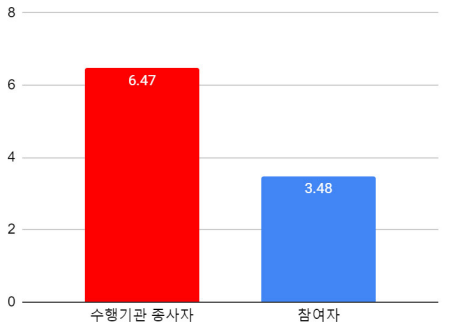
〈표 Ⅲ-39〉 전담인력 충분성 및 필요 인력: 사업참여자 (4점 척도, 명, n=220)

구분	평균	표준편차	최소값	최대값
수행기관 전담인력 충분성 (4점 척도)	2.16	0.87	1.00	4.00
전담인력 1인당 적정 장애인근로자 수 (명)	3.48	2.07	1.00	10.00

〈그림 Ⅲ-22〉 전담인력 충분성 (종사자/참여자)



〈그림 Ⅲ-23〉 전담인력 1인당 적정 사업참여자수 (종사자/참여자)

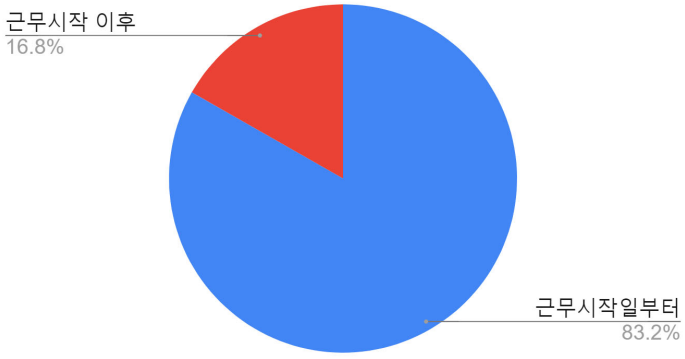


○ 한편 대다수 사업참여자들은 근로지원인이 필요하다고 응답하였으며(194명, 88.18%), 근로지원인이 필요한 시점은 절반 이상이 '근무 시작일부터'(149명, 67.73%) 필요로 함

〈표 Ⅲ-40〉 근로지원인 필요여부

근로지원인 필요여부		빈도(명)	비율(%)
전체		220	100
근로지원인 필요여부	필요함	194	88.18
	필요없음	21	9.55
	무응답	5	2.27
근로지원인 필요시점	근무시작일부터	149	67.73
	근무시작 이후 참여자가 필요하다고 판단시	30	13.64

〈그림 Ⅲ-24〉 근로지원인 필요시점



□ 근무 만족도

○ 사업참여자의 근무 만족도는 '사업참여자가 종사하는 직무가 자신에게 적합하다고 느끼는 것'(3.34점)에서 가장 만족도가 높았음

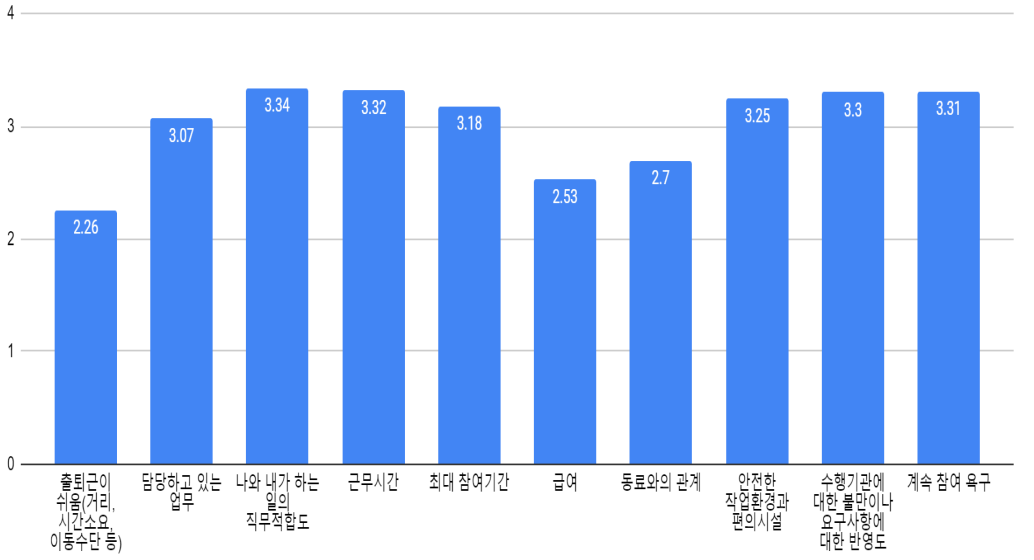
- 그다음으로 '근무시간'(3.32점), '계속 참여하고 싶다는 욕구'(3.31점), '수행기관에 대한 불만이나 요구사항에 대한 반영도'(3.30점) 순으로 만족도가 높은 편이었음

○ 반면 출퇴근에 대한 만족도(2.26점)와 급여(2.53점), 동료와의 관계(2.7점)에 대해서는 근무 만족도가 비교적 낮은 편이었음

〈표 Ⅲ-41〉 근무 만족도 (4점 척도, n=220)

근무 만족도	평균	표준편차	최소값	최대값
출퇴근이 쉬움(거리, 시간소요, 이동수단 등)	2.26	0.83	1	4
담당하고 있는 업무	3.07	0.68	1	4
나와 내가 하는 일의 직무적합도	3.34	0.58	1	4
근무시간	3.32	0.56	2	4
최대 참여기간	3.18	0.66	1	4
급여	2.53	1.05	1	4
동료와의 관계	2.70	0.93	1	4
안전한 작업환경과 편의시설	3.25	0.64	1	4
수행기관에 대한 불만이나 요구사항에 대한 반영도	3.30	0.62	2	4
계속 참여 욕구	3.31	0.65	1	4

〈그림 Ⅲ-25〉 근무 만족도



바. 사회적 가치

□ 사업의 사회적 가치

○ 사업이 지닌 사회적 가치 측면에서는 ‘장애인 기본권 보장’(3.48점)이 가장 높게 평가됨

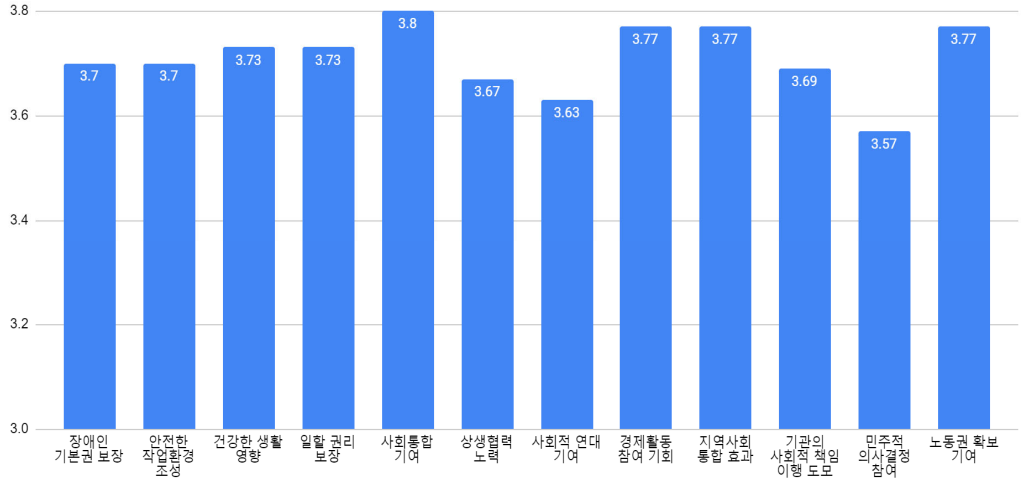
- 그다음으로 ‘안전한 작업환경을 조성’, ‘사회통합에 기여’, ‘지역사회 통합에 대한 효과’ 항목을 똑같이 3.47 동점으로 높게 평가함
- 이어서 ‘경제활동 참여기회’(3.46점), ‘기관의 사회적 책임이행 도모’와 ‘일할 권리보장에서 3.44점 동점대를 기록함

○ 반면 ‘건강한 생활에 영향을 줌’(3.40점) 항목에는 상대적으로 낮은 점수를 부여함

〈표 Ⅲ-42〉 사업의 사회적 가치 (4점 척도, n=220)

구분	평균	표준편차	최소값	최대값
장애인 기본권 보장	3.48	0.57	1	4
안전한 작업환경 조성	3.47	0.55	1	4
건강한 생활 영향	3.40	0.55	2	4
일할 권리 보장	3.44	0.61	1	4
사회통합 기여	3.47	0.58	1	4
사회적 연대 기여	3.42	0.60	1	4
경제활동 참여 기회	3.46	0.61	1	4
지역사회 통합 효과	3.47	0.58	1	4
기관의 사회적 책임 이행 도모	3.44	0.61	1	4
노동권 확보 기여	3.42	0.62	1	4

〈그림 Ⅲ-26〉 사업의 사회적 가치



□ 참여 전·후 삶의 만족도

○ ‘사람들을 만나는 기회’가 참여 전 2.17점에서 참여 후 3.42점으로 1.25점 상승해 삶의 만족도 가운데 가장 크게 상승한 것으로 나타남

- 두 번째로 ‘소비의 자유로움’이 참여 전 1.97점에서 3.12점으로 1.15점 상승하였음
- 세 번째로 ‘정신적 건강’이 참여 전 2.16점에서 참여 후 3.27점으로 1.11점 상승하였음

○ 반면, 사업참여자들은 참여 전에 비해 참여 후 ‘생활비(식비, 공과금 등 여유)’에 대한 만족도는 0.31점 감소하여 가장 만족하지 않는 것으로 확인됨

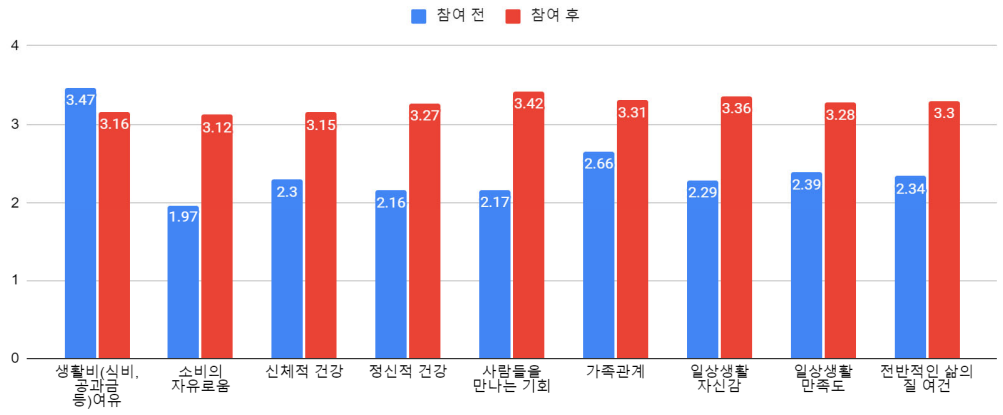
○ 전반적으로 참여 전 삶의 만족도는 최소 1.97점에서 3.47점으로 편차가 컸으나 참여 후에는 3.12점에서 3.42점으로 고른 점수 분포를 보이게 됨

○ 현재 ‘사람들을 만나는 기회’에 대한 만족도가 3.42점으로 가장 높으며 ‘소비의 자유로움’에 대한 만족도가 가장 낮음(3.12점)

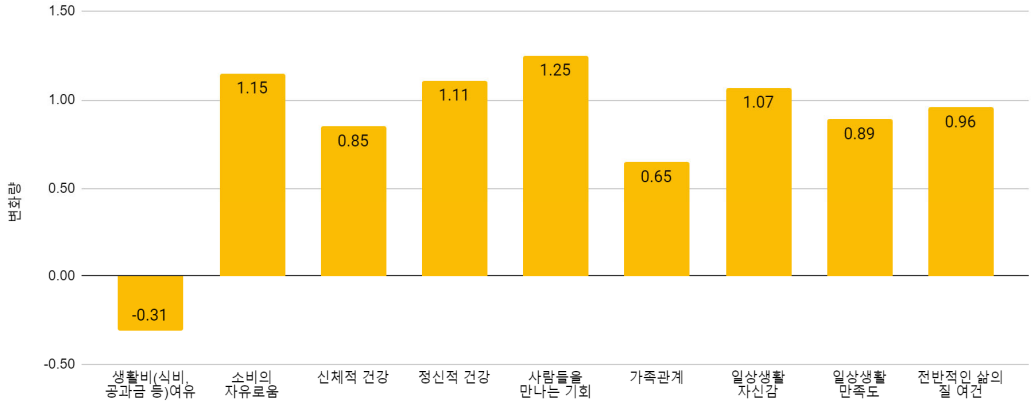
〈표 Ⅲ-43〉 참여 전·후 삶의 만족도 (4점 척도, n=220)

항목	평균			표준편차		최소값		최대값	
	참여 전	참여 후	전·후 변화량	참여 전	참여 후	참여 전	참여 후	참여 전	참여 후
생활비(식비, 공과금 등)여유	3.47	3.16	-0.31	0.58	0.66	1	1	4	4
소비의 자유로움	1.97	3.12	+1.15	0.73	0.67	1	1	4	4
신체적 건강	2.30	3.15	+0.85	0.73	0.61	1	1	4	4
정신적 건강	2.16	3.27	+1.11	0.76	0.58	1	1	4	4
사람들을 만나는 기회	2.17	3.42	+1.25	0.78	0.57	1	1	4	4
가족관계	2.66	3.31	+0.65	0.79	0.62	1	1	4	4
일상생활 자신감	2.29	3.36	+1.07	0.81	0.59	1	2	4	4
일상생활 만족도	2.39	3.28	+0.89	0.80	0.61	1	2	4	4
전반적인 삶의 질 여건	2.34	3.30	+0.96	0.74	0.61	1	1	4	4

〈그림 Ⅲ-27〉 참여 전·후 삶의 만족도 변화



〈그림 Ⅲ-28〉 참여 전·후 삶의 만족도 증감



□ 공공목적 달성도

○ 사업참여자들은 본 사업이 ‘장애인이 사회에 참여할 기회를 제공’하는 목표를 가장 크게 달성했다(3.16점)고 평가함

- 다음으로 ‘장애인의 직업생활을 통한 자립에 도움’(3.14점)을 준 것으로 평가함

○ 공공목적 달성도가 가장 낮게 평가된 항목은 ‘장애인의 소득 보장에 도움’(3.02점)으로 확인되어 경제적 상태에 대한 개선은 낮게 평가하는 편이었음

〈표 Ⅲ-44〉 사업의 공공목적 달성도 (4점 척도, n=220)

구분	평균	표준편차	최소값	최대값
장애 정도가 심한 장애인에 적합한 맞춤형 일자리 지원	3.00	0.70	1	4
장애 유형에 관계없이 적합한 노동기회 부여	3.05	0.73	1	4
장애인이 사회에 참여할 기회 제공	3.16	0.68	1	4
장애인의 소득 보장에 도움	3.02	0.84	1	4
장애인의 직업 생활을 통한 자립에 도움	3.14	0.67	2	4
장애인의 삶의 질 향상에 도움	3.05	0.73	1	4

사. 개선 사항

□ 전담인력의 편의제공 조치

○ 사업참여자들이 가장 중요하게 고려하는 전담인력의 편의제공 조치 1순위는 '업무지시를 할 때 구체적으로 천천히 하고 기다려주기'(59명, 26.82%)가 차지함

- 2순위 중 가장 비율이 높은 조치는 '명확한 의사소통을 위해 쉽고 단순하게 전달하고 수시로 반복하여 확인'이었음(44명, 20%)

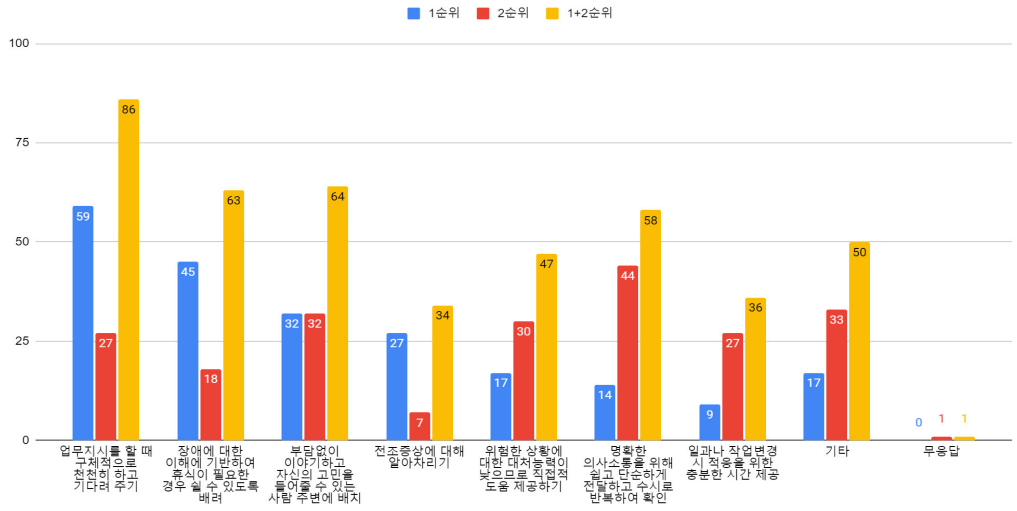
○ 1순위와 2순위를 종합적으로 분석할 결과, 참여자들이 가장 필요로 하는 조치는 '업무지시를 할 때 구체적으로 천천히 하고 기다려 주기'(86명, 19.55%)인 것으로 확인됨

- 다음으로 '부담 없이 이야기하고 자신의 고민을 들어줄 수 있는 사람 주변에 배치'(64명, 14.55%), '장애에 대한 이해에 기반하여 휴식이 필요한 경우 쉴 수 있도록 배려'(63명, 14.32%) 순이었음

〈표 Ⅲ-45〉 전담인력이 제공해야 하는 편의조치

구분	1순위		2순위		1+2순위	
	N	%	N	%	N	%
전체	220	100	220	100	440	100
업무지시를 할 때 구체적으로 천천히 하고 기다려 주기	59	26.82	27	12.27	86	19.55
장애에 대한 이해에 기반하여 휴식이 필요한 경우 쉴 수 있도록 배려	45	20.45	18	8.18	63	14.32
부담 없이 이야기하고 자신의 고민을 들어줄 수 있는 사람 주변에 배치	32	14.55	32	14.55	64	14.55
전조증상에 대해 알아차리기	27	12.27	7	3.18	34	7.73
위험한 상황에 대한 대처 능력이 낮으므로 직접적 도움 제공하기	17	7.73	30	13.64	47	10.68
명확한 의사소통을 위해 쉽고 단순하게 전달하고 수시로 반복하여 확인	14	6.36	44	20.00	58	13.18
일과나 작업 변경 시 적응을 위한 충분한 시간 제공	9	4.09	27	12.27	36	8.18
기타	17	7.73	33	15.00	50	11.36
무응답	0	0	2	0.91	2	0.45

〈그림 Ⅲ-29〉 전담인력이 제공해야 하는 편의조치 1순위, 2순위, 1+2순위



□ 적정 근무시간

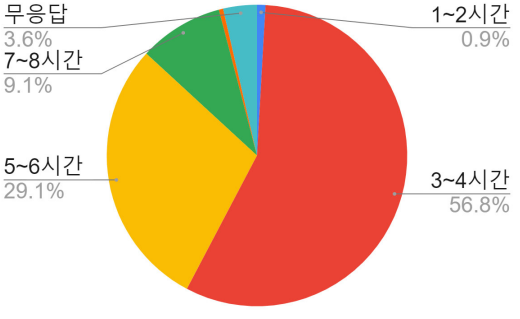
○ 사업참여자가 생각하는 1일 평균 적정 근무시간은 4.66시간이었으며, 절반 이상이 현행 주 16시간 혹은 20시간의 근무시간[20]에 대해 만족하는 것으로 나타남

- 전체 사업참여자 중 전반 이상(125명, 56.82%)이 3~4시간을 적정한 근무시간인 것으로 응답하였음
- 그다음으로 5~6시간(64명, 29.09%)이 근무시간으로 적절한 것으로 제시함

〈표 Ⅲ-46〉 1일 적정 근무시간

구분	빈도(명)	비율(%)
전체	220	100
1시간 이상~2시간 미만	2	0.91
3시간 이상~4시간 미만	125	56.82
5시간 이상~6시간 미만	64	29.09
7시간 이상~8시간 미만	20	9.09
9시간 이상	1	0.45
무응답	8	3.64
평균	4.66시간	

〈그림 Ⅲ-30〉 적정 근무시간



20) 1일로 환산 시 근무시간은 3.3~4시간

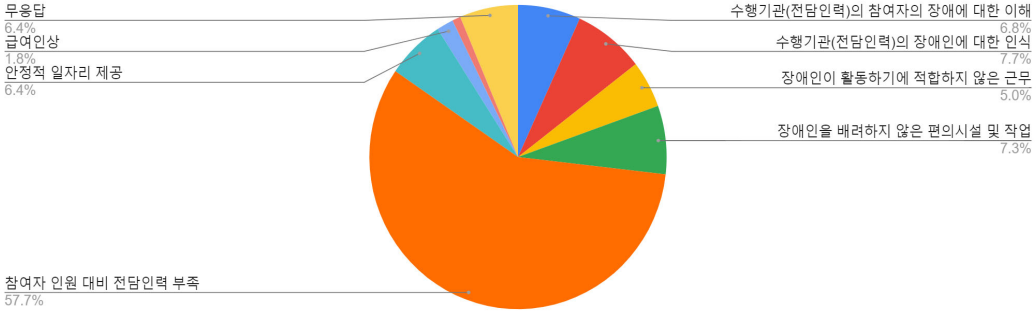
□ 시급한 개선 과제

○ 본 사업에서 시급히 개선해야 할 문제점에 대해 가장 많은 사업참여자(127명, 57.73%)가 '참여자 인원 대비 전담인력이 부족'하다고 응답함

〈표 Ⅲ-47〉 시급히 개선해야 할 문제점

구분	빈도(명)	비율(%)
전체	220	100
수행기관(전담인력)의 참여자의 장애에 대한 이해	15	6.82
수행기관(전담인력)의 장애인에 대한 인식	17	7.73
장애인이 활동하기에 적합하지 않은 근무	11	5.00
장애인을 배려하지 않은 편의시설 및 작업	16	7.27
참여자 인원 대비 전담인력 부족	127	57.73
안정적 일자리 제공	14	6.36
급여인상	4	1.82
적합한 일자리 제공	2	0.91
무응답	14	6.36

〈그림 Ⅲ-31〉 시급히 개선해야 할 문제점



□ 사업 지원사항

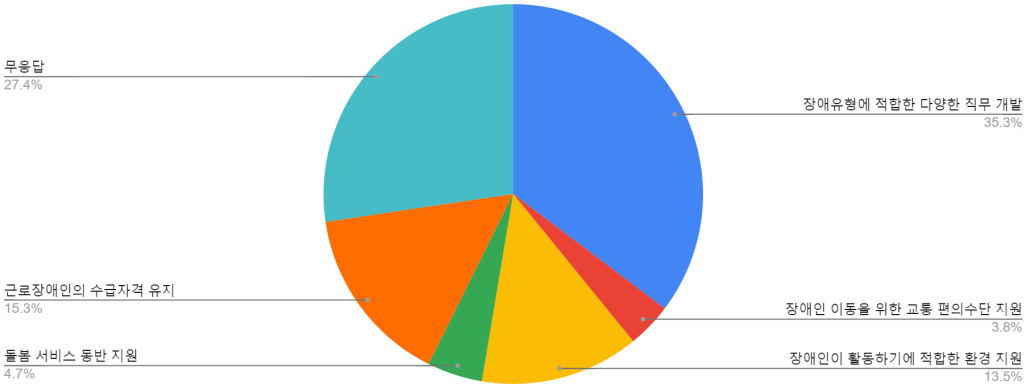
○ 사업참여자들이 가장 필요로 하는 지원은 '장애 유형에 적합한 다양한 직무개발'(120명, 54.55%)이라고 응답함

- 다음으로 '근로장애인 수급자격 유지'(52명, 24.64%)가 필요하다고 생각함

〈표 Ⅲ-48〉 필요로 하는 지원사항

구분	빈도(명)	비율(%)
전체	220	100
장애유형에 적합한 다양한 직무 개발	120	54.55
장애인 이동을 위한 교통 편의수단 지원	13	5.91
장애인이 활동하기에 적합한 환경 지원	46	20.91
돌봄 서비스 동반 지원	16	7.27
근로장애인의 수급자격 유지	52	23.64
무응답	93	42.27

〈그림 Ⅲ-32〉 필요 지원 사항



3) 소결 및 시사점

(1) 소결

가. 수행기관 종사자 분석 결과

□ 수행기관 종사자 특성

○ 인구사회 특성

- 전체 응답자 30명 가운데, 여성은 23명으로 절반 이상을 차지함
- 평균 연령은 44.77세로 나타났으며, 최소 24세에서 66세까지 분포하였고, 연령대별로는 50대가 가장 많은 것으로 나타남
- 학력은 대학교(4년제)를 졸업한 경우가 36.67%로 가장 많았으며, 다음으로 전문대학교 졸업(33.33%)으로 나타남
- 보유 자격증은 사회복지사 2급 소지자가 18명(60%)로 가장 많았으며, 그다음으로 활동보조사 8명(26.67%), 요양보호사 7명(23.33%)로 나타남
- 응답자의 수행기관 내 직위는 일자리사업 전담인력 비율이 21명(70%)으로 가장 많았음
- 실무경력은 사회복지 경력이 3년 1개월 ~ 5년 미만인 경우가 많았으며, 평균 3년 6개월인 것으로 나타났고, 장애인복지 분야가 평균 3년 8개월로 확인됨
- 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 실무경력은 평균 2년으로 나타나 사회복지 및 장애인복지분야 경력에 비해 상대적으로 낮은 편임

○ 응답자 근무기관 특성

- 근무지는 수원시가 8명(26.67%)으로 가장 많았으며, 다음으로 안산시 7명(23.33%), 이천시 5명(16.67%) 순으로 나타남
- 기관 유형은 비영리법인(14명, 40%), 장애인자립생활지원센터(10명, 33.33%), 비영리민간단체(5명, 16.67%) 순으로 차지함

□ 사업 현황 및 평가

○ 기관 운영 직무 유형

- 수행기관에서 운영하는 일자리사업 직무 중 가장 많은 유형은 ‘문화예술직무(28명, 93.33%)’인 것으로 나타남

○ 직무별 사업참여자 현황

- 전체 사업참여자의 평균 인원은 25.5명으로 확인되었으며, 최소 5명, 최대 36명이 근무하는 것으로 나타남
- 사업참여자가 가장 많이 근무하는 직무 유형은 '문화예술직무'으로 평균 25.5명이 참여하는 것으로 확인됨

○ 사업운영 평가

- 수행기관 종사자들을 대상으로 사업운영 전반에 걸친 평가를 실시한 결과, 4점 척도를 기준으로 '사업집행'에 대해 가장 높은 점수(평균 3.74점)를 부여함
- 반면 종사자들은 '사업참여자 관리' 영역에 대해 가장 낮은 점수(3.36점)를 부여하였고, '업무관리방식' 영역도 평균 3.49점으로 낮은 편이었음
- 한편 전체 항목 가운데 가장 낮은 점수로 평가된 항목은 '적절한 사업비'(2.57점)와 '사회참여 도움'(2.57점)으로 확인됨

○ 사업참여자를 위한 근무 편의시설 설치 여부

- 사업참여자를 위한 근무 편의시설 설치 여부에 대해 알아본 결과, '경사로와 높이차이(단차)가 없는 출입문'은 모든 기관에서 설치한 것으로 확인되었음
- 이동 보조 편의시설인 손잡이의 경우 다소 부족한 것으로 확인되었음
- 편의시설 중 가장 많이 미설치되어 있는 편의시설은 '디지털 보조기기'로 30%(7명)만이 설치되어 있다고 응답함

○ 사업참여자 및 전담인력 적정성

- 사업참여자 수의 적정성은 2.8점, 전담인력 수의 적정성은 2.1점으로 나타나 참여자 수보다 전담인력 수의 적정성에 낮은 점수를 부여함

□ 수행기관 종사자 근무 현황종사자 업무 현황

○ 업무 현황

- 업무 할당시간은 '활동사업 업무'와 '행정업무'가 주당 14.65시간과 주당 14.43시간으로 비슷한 수준인 것으로 나타남
- 업무 비중으로 파악해 본 근무현황 역시 대부분 '활동사업 업무'와 '행정업무'가 유사한 수준으로 나타남

○ 전담인력 자격요건

- 전담인력 자격요건은 ‘중증장애인 관련 직무경험’이라고 응답한 경우가 12명(40%)으로 가장 많은 것으로 나타남
- 종사자들은 자격증 및 행정업무보다 실제 현장에서의 실천 능력을 중요시하고 있으며, 전문성에 대한 욕구가 크다는 점을 확인할 수 있었음

○ 소통 빈도 및 만족도

- 소통 빈도의 경우 사업참여자와의 소통이 3.87점으로 가장 높았으며, 다음으로 수행기관과의 소통(3.80점) 순으로 나타남
- 반면 수행기관과의 소통 만족도는 평균 3.40점으로 가장 낮은 것으로 나타남

○ 복리후생 및 만족도

- 응답자들이 근무하는 기관의 복지수준은 평균 2.5점으로 비슷한 점수분포를 보임
- 이직의도는 평균 2점대로 복리후생에 대한 만족도보다 낮은 수준으로 확인된 점으로 미루어 볼 때 일에 대한 만족도는 높으나, 공정한 보상체계를 요구하고 있는 것으로 사료됨

□ 사업의 사회적 가치 및 인식 변화

○ 사업의 사회적 가치

- 본 사업이 기여할 수 있는 사회적 가치 중에서 가장 높은 점수를 차지한 항목은 '사회통합 기여'(3.80점)인 것으로 확인됨
- 본 사업이 기할 수 있는 사회적 가치 중에서 가장 낮은 항목은 ‘민주적 의사결정 참여’(3.57점)인 것으로 나타남
- 본 사업이 기할 수 있는 사회적 가치 중에서 가장 낮은 항목은 ‘민주적 의사결정 참여’(3.57점)인 것으로 나타남

○ 종사자의 인식 변화

- 근무 전후로 가장 크게 개선된 인식은 ‘장애인에게 비장애인과 동일한 권리 인정 필요’ 항목으로서, 근무 전 3.27점에서 근무 후 3.87점으로 0.6점 상승한 것으로 확인됨
- 반면, ‘사회와 가정의 돌봄 필요’ 인식은 근무 전 3.1점에서 3.37점으로 0.27점 상승하여 가장 적은 변화폭을 보임

- 현재 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 수행기관에서 근무한 종사자들은 '장애인에게 비장애인과 동일한 권리 인정 필요'에 대한 인식이 가장 큼(3.87점)
- 그러나, '사회와 가정의 공동돌봄이 필요하다'는 항목은 3.37점으로 인식도가 가장 낮았음

□ 종사자 관점에서 본 적정 기준

○ 일자리 참여자의 장애 판단기준

- 종사자 대다수가 고려하는 장애 정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인)의 판단기준은 '의사소통 정도'(12명, 40%)인 것으로 확인됨

○ 일자리 참여자 선발기준

- 종사자 대다수가 고려하는 일자리 참여자의 선발기준은 '일하고자 하는 의지'(18명, 67%)인 것으로 확인됨

○ 종사자가 적절하다고 판단한 우선선발 기준

- 사업참여자 간 경합 시 적용되는 우선선발 기준에 명시된 기준들 가운데 종사자들이 순위별로 중요시하는 적합하다고 생각하는 기준에 대해 살펴봄
- 1순위로서 가장 적합하다고 여기는 기준은 '최근 3년 이내에 탈시설한 장애정도가 매우 심한 중증장애인(10명, 33.33%)'인 것으로 확인됨
- 종사자들이 2순위로서 적합하다고 생각하는 기준은 '최근 3년 이내 탈시설 장애정도가 매우 심한 중증장애인(7명, 23.33%)'을 선택한 응답자가 가장 많았으며, 그다음으로 선택한 기준은 '기초생활수급자 중증장애인(3명, 10%)'으로 확인됨
- 종사자들이 3순위로서 가장 적합하다고 생각하는 기준은 '기초생활수급자 중증장애인(5명, 16.67%)', '차상위계층 중증장애인(3명, 10%)' 순임
- 따라서, 본 결과를 통해 종사자들이 가장 중요하게 생각하는 기준은 '최근 3년 이내 탈시설한 장애정도가 매우 심한 중증장애인'임을 확인할 수 있었음. 그다음으로 '장애 정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인)', '기초생활수급자 중증장애인', '차상위계층 중증장애인' 순임을 알 수 있음

○ 장애 정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인) 적정참여 비율

- 장애 정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인)의 적정참여 비율을 살펴본 결과, 가장 많은 응답자(9명)는 50%를 선택하여 현행 50% 이상 채용 기준을 유지하는 것이 적정하다고 판단함

□ 업무 시 어려운 점

○ 사업참여자 업무지원 시 어려운 점

- 종사자들이 사업참여자의 업무지원 시 느끼는 어려운 점은 평균 2점대로 전반적으로 낮은 편으로 나타남
- 사업참여자 관련 업무지원 시 어려움 중 가장 큰 항목은 '사업참여자의 근무태도'(2.6점)로 확인되었으며 다음으로 '사업참여자와의 의사소통'(2.5점)으로 나타남
- 반면 사업 참여자 관련 업무지원 시 어려움 중 가장 낮은 항목은 '사업참여자의 장애유형에 대한 이해(2.3점)'로 나타남

○ 사업참여자 채용 시 어려운 점

- 수행기관 종사자들이 참여자 채용 시 겪는 애로사항 중 가장 높은 응답을 차지한 것은 '커뮤니케이션이 어려워서'(10명, 33.33%)인 것으로 나타남

나. 사업참여자 분석 결과

□ 인구사회학적 특성

○ 사업참여자의 개인 특성

- 전체 사업참여자(220명) 중 여성은 117명으로 53.18%를 차지해 남성(45.91%)보다 7.27% 높은 비율을 보임
- 평균연령은 37세이며, 18~39세 연령대가 전체의 76.82%를 차지하는 것으로 확인되었음
- 거주지역 분포를 살펴본 결과, 가장 많은 응답자가 안산시에 거주하는 것(50명, 22.73%)으로 나타남
- 사업참여자들의 학력은 고등학교 졸업(143명, 65%)이 가장 많았음

○ 사업참여자의 가구 특성

- 사업참여자들의 평균 가구원 수는 2.7명이며, 4인 가구가 63명(28.64%)으로 가장 많은 비율을 차지함
- 그다음으로 1인 가구와 3인 가구 빈도가 각각 59명(26.82%)을 차지해 4인 가구와 비등한 비율을 보였음
- 가구주를 살펴본 결과, 아버지인 경우가 88명(40%)을 차지해 가장 높은 비율을 보였

고, 본인인 경우는 67명(30.45%)을 차지함

○ 사업참여자의 장애 특성 및 유형

- 장애등록년도 기준 사업참여자들의 평균 장애 기간은 16.16년이며, 장애 기간이 15~19년(35명, 15.91%)인 사업참여자가 가장 많은 것으로 나타남
- 주장애는 지적장애가 절반 이상(59.55%)을 차지해 다른 유형에 비해 현저히 많은 것으로 확인됨
- 우선선발 기준에 따른 유형을 살펴본 결과, 장애 정도는 '장애 정도가 심한 장애인(중증장애인)이 207명(94.09%)으로 대부분을 차지하는 것으로 나타남

□ 이전 취업 경험

○ 사업참여자의 이전 취업 경험

- 전체 응답자 중 31.36%(69명)의 응답자만이 취업경험이 있다고 응답해 중증장애인의 취업률이 높지 않음을 확인할 수 있음
- 응답자의 취업기간은 2년 이상~3년 미만(16명, 23.19%)이 가장 많았으며, 취업경험이 있는 응답자들은 평균 5년 7개월 일을 한 것으로 확인됨
- 취업경험이 있는 일자리는 타 일자리 사업(13명, 18.84%), 보호작업장(10명, 14.49%), 생산직(11명, 15.94%), 노무직(8명, 11.59%), 서비스직(6명, 8.7%) 순임

□ 경제상태 및 생활만족도

○ 경제상태

- 응답자의 월평균 수입은 평균 75만6천원 내외임
- 기초생활수급자인 경우, 사업참여 전·후를 비교한 결과 참여 이전 평균 67만 9천원이었던 기초생활수급비가 참여 후 55만2천원으로 대략 12만원 감소한 것으로 확인되어 사업참여가 수급비에 적지 않은 영향을 주는 것으로 확인됨

○ 사업참여자의 생활 만족도

- 생활만족도가 가장 높은 항목은 '직업(일)'(3.22점)으로 나타나, 참여하고 있는 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여에 만족하는 것으로 확인됨
- '가족 또는 본인의 수입(2.86점)', '신체적·정신적 건강 상태(2.9점)'에 대한 만족도 점수는 다른 요인들에 비해 상대적으로 낮은 편으로 나타남

□ 사업 참여상태

○ 사업참여자의 직무 유형

- 사업참여자들의 직무유형은 '장애인권익옹호'(171명, 77.73%)이 가장 많았고, 다음으로 '문화예술'(167명, 75.91%)이 많은 것으로 나타남
- 근무 시간은 주 16시간으로서 '복지형 직무'에 참여하는 응답자가 절반 이상(53.18%)을 차지함

○ 사업참여자의 근무 지속 욕구

- 전체 사업참여자 중 대다수(214명, 97.27%)가 2023년 참여 이후에도 근무 중인 기관에 계속 근무하기를 원하였음

○ 사업 참여 경로

- 사업참여자들이 본 사업에 참여하게 된 경로는 앞서 '사업에 참여한 지인의 소개를 통해 참여한 것'(85명, 38.64%)가 가장 많았음

○ 사업 참여 이유

- 사업참여자들이 본 사업에 참여하게 된 이유는 '사회적 관계(친구, 동료 등)를 형성하기 위해서'(58명, 26.36%)가 가장 많았음

○ 직무 선택 이유

- 사업참여자들이 직무를 선택한 이유에 대해 가장 많은 응답자가 '지역사회에 장애인에 대한 권리를 알리기 위해서(92명, 41.82%)' 선택했다고 응답

○ 중도 포기 의사 이유

- 사업참여자들이 중도 포기를 생각한 경우는 4.55%로 나타남
- 중도 포기의 이유에 대해서는 '기관의 배려 부족'(2명, 20%), '동료와의 갈등'(2명, 20%)로 인한 문제라고 응답함

□ 근무기관 편의성

○ 편의시설 만족도

- 사업참여자들이 일하는 근무기관의 장애인 편의시설에 대한 만족도를 분석한 결과, 만족도가 가장 높은 항목은 장애인용 승강기로, 평균 3.52점을 기록하였음

○ 출퇴근 시간

- 사업참여자들의 출퇴근 시간은 ‘30분 이상 1시간 이내’인 경우(95명, 43.18%)가 가장 많았음

○ 출퇴근 교통수단

- 출퇴근 방법은 활동지원사의 도움을 받은 경우(77명, 35%)가 가장 많은 비율을 차지함
- 출퇴근 수단으로는 ‘대중교통을 이용한 경우’(80명, 36.36%)가 가장 많았음

○ 전담인력의 충분성

- 사업참여자들이 생각하는 전담인력의 충분성에 대해 4점 척도를 활용하여 조사한 결과, 평균 2.16점으로 중간 수준의 점수대를 부여함
- 전담인력 충분성은 사업참여자가 응답한 점수(평균 2.16점)이 종사자가 응답한 점수(평균 2.1점)보다 0.06점 더 높게 나타나, 사업참여자에 비해 수행기관 종사자가 전담인력 증원의 필요성을 더 크게 느끼는 것으로 확인됨
- 사업참여자가 필요하다고 여기는 ‘전담인력 1인당 사업참여자 수’(3.48명)는 수행기관종사자가 생각하는 전담인력 1인당 사업참여자 수(6.47명) 대비 절반이 되지 않음
- 따라서, 사업참여자가 수행기관 종사자에 비해 전담인력 증원의 필요성은 덜 느끼는 반면, 집중적인 지원의 필요성을 더 크게 느끼는 것으로 보임
- 한편 대다수 사업참여자들은 근로지원인이 필요하다고 응답하였으며(194명, 88.18%), 근로지원인이 필요한 시점은 절반 이상이 ‘근무 시작일부터’(149명, 67.73%) 필요로 함

○ 근무 만족도

- 사업참여자의 근무 만족도는 ‘사업참여자가 종사하는 직무가 자신에게 적합하다고 느끼는 것’(3.34점)에서 가장 만족도가 높았음
- 반면 출퇴근에 대한 만족도(2.26점)와 급여(2.53점), 동료와의 관계(2.7점)에 대해서는 근무 만족도가 비교적 낮은 편이었음

□ 사회적 가치

○ 사업의 사회적 가치

- 사업이 지닌 사회적 가치 측면에서는 ‘장애인 기본권 보장’(3.48점)이 가장 높게 평가됨
- 반면 ‘건강한 생활에 영향’(3.40점) 항목에는 상대적으로 낮은 점수를 부여함

○ 참여 전·후 삶의 만족도에서 사업참여자들은 참여 전에 비해 참여 후 '생활비(식비, 공과금 등 여유)'에 대해 덜 만족하는 것으로 확인됨

- '사람들을 만나는 기회'가 참여 전 2.17점에서 참여 후 3.42점으로 1.25점 상승해 삶의 만족도 가운데 가장 크게 상승한 것으로 나타남
- 반면, '생활비(식비, 공과금 등)여유'에 대한 만족도는 0.31점 감소함
- 전반적으로 참여 전 삶의 만족도는 최소 1.97점에서 3.47점으로 편차가 컸으나 참여 후에는 3.12점에서 3.42점으로 고른 점수 분포를 보이게 됨
- 현재 '사람들을 만나는 기회'에 대한 만족도가 3.42점으로 가장 높으며 '소비의 자유로움'에 대한 만족도가 가장 낮음(3.12점)

○ 공공목적 달성도

- 사업참여자들은 본 사업이 '장애인이 사회에 참여할 기회를 제공'하는 목표를 가장 크게 달성했다(3.16점)고 평가함
- 공공목적 달성도가 가장 낮게 평가된 항목은 '장애인의 소득 보장에 도움'(3.02점)으로 확인되어 경제적 상태에 대한 개선은 낮게 평가하는 편이었음

□ 개선 사항

○ 전담인력의 편의제공 조치

- 사업참여자들이 가장 중요하게 고려하는 전담인력의 편의제공 조치 1순위는 '업무지시를 할 때 구체적으로 천천히 하고 기다려주기'(59명, 26.82%)로 확인됨
- 1순위와 2순위를 종합적으로 분석할 결과, 참여자들이 가장 필요로 하는 조치는 '업무지시를 할 때 구체적으로 천천히 하고 기다려주기'(86명, 19.55%)인 것으로 확인됨

○ 적정 근무시간

- 사업참여자가 생각하는 1일 평균 적정 근무시간은 4.66시간이었으며, 절반 이상이 현행 주 16시간 혹은 20시간의 근무시간에 대해 만족하는 것으로 나타남

○ 시급한 개선 과제

- 본 사업에서 시급히 개선해야 할 문제점에 대해 가장 많은 사업참여자(127명, 57.73%)가 '참여자 인원 대비 전담인력이 부족'하다고 응답함

○ 사업 지원사항

- 사업참여자들이 가장 필요로 하는 지원은 '장애 유형에 적합한 다양한 직무개발'(120명, 54.55%)이라고 응답함

(2) 시사점

가. 수행기관 종사자 측면

□ 전담인력 확충 및 업무 부담 경감

○ 전담인력 증원 필요성

- 종사자들이 전담인력 수의 적정성에 대해 2.1점(4점 만점)으로 낮게 평가한 점은 인력 부족 문제가 심각함을 시사함
- 전담인력 1인당 적정 사업참여자 수를 6.47명으로 인식하고 있어, 현재 인력으로는 충분한 지원이 어려운 상황임을 나타냄

○ 업무분장 및 효율화

- 행정업무(주 14.43시간)와 활동사업 업무(주 14.65시간)에 비슷한 시간을 할애하고 있어, 행정 부담이 과도한 것으로 보임
- 행정업무 간소화, 전산화, 또는 별도 행정 지원 인력 배치 등을 통해 전담인력이 사업참여자 지원에 더 집중할 수 있도록 해야 함

○ 종사자의 업무 스트레스 관리 지원

- 사업참여자의 근무태도(2.6점/4점)와 의사소통(2.5점/4점)에 어려움을 느끼고 있어 이에 대한 대처방안 및 스트레스 관리 지원이 필요

□ 전문성 강화 및 교육 지원

○ 맞춤형 교육 프로그램 및 경력개발 지원

- 중증장애인 관련 직무 경험(40%)과 교육 능력(26.67%)을 중요한 자격요건으로 인식하고 있어, 이를 강화할 수 있는 교육 프로그램 개발이 필요
- 장애 유형별 특성, 의사소통 기술, 직무지도 방법 등에 대한 전문적이고 실질적인 교육 제공이 요구
- 종사자의 평균 경력이 사회복지 분야 3년 6개월, 장애인복지 분야 3년 8개월로 나타

나 장기적인 경력개발 및 전문성 향상 지원이 필요

○ 네트워크 및 정보 공유

- 수행기관 간 우수사례 공유, 전문가 멘토링 등을 통해 실무 역량을 강화할 수 있는 기회를 제공해야 함

□ 근무환경 및 처우개선

○ 보상체계 개선

- 업무성과에 대한 공정한 보상 항목에서 가장 낮은 만족도(2.53점/4점)를 보여 성과 평가 및 보상체계의 재검토가 필요
- 근속년수, 전문성, 업무 난이도 등을 고려한 차등적 보상 체계 도입을 검토해야 함

○ 근무 만족도 향상

- 종사자의 이직의도가 평균 2점대로 나타나, 직무 만족도 향상을 위한 다각적인 접근이 필요
- 업무 자율성 보장, 의사결정 참여 기회 확대, 일-생활 균형 지원 등 고려

○ 안전한 근무환경 조성

- 사업의 사회적 가치 중 '안전한 작업환경 조성'이 높은 점수(3.7점/4점)를 받아, 이에 대한 지속적인 관심과 개선이 필요

□ 사업 운영의 유연성 확대

○ 개별화된 성과평가

- 사업 집행 단계에서 '개별 업무능력 평가' 항목이 가장 낮은 점수(3.57점/4점)를 받아, 획일적인 평가 방식에서 벗어나 사업참여자의 특성과 역량을 고려한 업무능력 평가 체계 검토

○ 유연한 직무 배치

- 장애 정도가 매우 심한 장애인(최중증장애인)의 판단기준으로 '의사소통 정도'(40%)를 가장 중요하게 여기고 있어, 이를 고려한 유연한 직무 배치와 지원 방식 적용이 필요

○ 사업참여 기준의 재검토

- 우선선발 기준에 대한 종사자들의 의견을 반영하여 현행 선발기준의 적절성을 재검토하고 필요시 조정 검토

□ 지역사회 연계 및 통합 강화

○ 지역사회 협력 네트워크 구축

- ‘지역사회 통합’ 항목이 상대적으로 낮은 점수를 받아, 지역 내 유관기관, 기업, 단체 등과의 협력 네트워크 구축이 필요

○ 인식개선 활동 강화

- 종사자들의 장애인에 대한 인식이 근무 후 크게 개선된 점을 활용하여, 지역사회 대상 인식개선 활동을 강화

○ 지역특화 사업 개발

- 지역 특성을 반영한 사업 개발(3.67점/4점)에 대한 평가가 긍정적이므로 이를 더욱 확대하여 지역사회와의 연계를 강화

나. 사업참여자 측면

□ 맞춤형 직무개발 및 다양화

○ 장애 유형별 직무개발

- 사업참여자의 54.55%가 '장애 유형에 적합한 다양한 직무개발'을 가장 필요한 지원 사항으로 꼽아, 이에 대한 집중적인 노력이 필요
- 현재 지적장애(59.55%), 뇌병변장애(11.36%), 지체장애(10.91%) 순으로 참여하고 있어, 각 장애 유형의 특성을 고려한 맞춤형 직무개발을 요구

○ 직무영역 확대

- 현재 장애인권익옹호(77.73%), 문화예술(75.91%), 인식개선(62.73%) 활동에 편중되어 있어, 참여자의 다양한 능력과 관심사를 반영한 새로운 직무영역 발굴이 필요
- 예를 들어, IT 관련 직무, 환경 보호 활동, 지역사회 서비스 등으로 영역을 확대

○ 직무난이도 조정

- 사업참여자의 장애 정도와 능력에 따라 직무의 난이도를 조정할 수 있는 유연한 시스템 구축이 필요

□ 근로조건 개선

○ 급여수준 개선

- 급여에 대한 만족도(2.53점/4점)가 가장 낮아, 급여 수준 개선에 대한 검토 고려
- 현재 월평균 수입이 75만 6천원 내외인 점을 고려하여, 생활 안정을 위한 급여 인상 방안을 모색

○ 근로시간의 유연화

- 56.82%의 참여자가 1일 3~4시간 근무를 선호하는 점을 감안하여 현행 주 16시간 또는 20시간 근무 체계의 유지 또는 유연화를 검토 필요
- 개인의 체력과 상황에 따라 근무시간을 조정할 수 있는 탄력근무제 도입을 고려

○ 복리후생 확대

- 건강검진, 휴가제도, 교육 지원 등 다양한 복리후생 제도 도입을 통해 근로조건 개선이 필요함

□ 전담인력 지원강화 및 의사소통 개선

○ 전담인력 증원

- 57.73%의 참여자가 '참여자 인원 대비 전담인력 부족'을 시급히 개선해야 할 문제점으로 지적하고 있어 전담인력 확충이 필요
- 참여자들이 생각하는 전담인력 1인당 적정 사업참여자 수(3.48명)를 고려한 인력 배치가 필요

○ 의사소통 방식 개선

- '업무지시를 할 때 구체적으로 천천히 하고 기다려 주기'(19.55%)를 가장 필요한 편의조치로 꼽고 있어 의사소통 방식의 개선이 필요
- 참여자의 장애 특성을 고려한 다양한 의사소통 도구와 방법(예: 그림카드, 보완대체 의사소통 기기 등) 도입을 검토해야 함

○ 근로지원인 서비스 확대

- 88.18%의 참여자가 근로지원인이 필요하다고 응답하고 있어 근로지원인 서비스의 확대 및 개선이 필요

□ 접근성 및 편의성 제고

○ 출퇴근 지원 강화

- 출퇴근에 대한 만족도(2.26점/4점)가 가장 낮아 이동 지원 및 교통편의 제공 방안 마련이 필요
- 35%의 참여자가 활동지원사의 도움을 받아 출퇴근하고 있어 활동지원서비스와의 연계 강화

○ 작업환경 개선

- 작업 보조기기(3.26점/4점)와 편의 보조기기(3.21점/4점) 만족도가 상대적으로 낮게 나타나 개선이 필요
- 장애 유형별 특성을 고려한 맞춤형 보조기기 지원 및 작업환경 개선이 요구

□ 사회보장제도와의 연계

○ 수급자격 유지지원

- 23.64%의 참여자가 '근로장애인의 수급자격 유지'를 필요 지원 사항으로 꼽고 있어 소득보장과 고용지원의 연계 방안 모색
- 근로소득 증가로 인한 수급자격 상실에 대한 우려를 해소할 수 있는 제도적 장치 마련이 요구됨

□ 중증장애인을 위한 지속 가능한 일자리 보장

○ 고용 안정성 강화

- 97.27%의 참여자가 계속 근무를 희망한다는 점에서 안정적이고 지속 가능한 일자리 보장 필요
- 계약기간 연장 검토 등 고용 안정성을 높이는 방안 고려

○ 경력개발 지원
- 직무 능력 향상을 위한 교육훈련 프로그램 제공, 보상체계 마련 등 장기적 경력개발 경로 구축도 고려

□ 사회통합 및 삶의 질 향상 지원

○ 사회적 관계 증진
- 사업 참여 후 '사람들을 만나는 기회'(+1.25점) 항목에서 큰 만족도 상승을 보이고 있어 이를 더욱 강화할 수 있는 프로그램 개발이 필요
- 동료 간 교류 활동, 지역사회 참여 프로그램 등을 통해 사회적 관계망 확대 지원

○ 정신건강 지원
- '정신적 건강'(+1.11점) 항목에서 큰 만족도 상승을 보이고 있어 정신건강 증진을 위한 지원 프로그램 강화 필요
- 상담 서비스 제공, 스트레스 관리 프로그램 등을 통해 정서적 안정을 도모

○ 자기 결정권 강화
- 사업참여 및 직무선택 과정에서 참여자의 자기 결정권을 더욱 강화할 수 있는 방안 모색이 필요

2. 권리중심 일자리 이해관계자 FGI

1) FGI 개요

(1) 조사배경 및 목적

□ 조사배경

○ 경기도는 '21년부터 중증장애인을 대상으로 한 권리중심 맞춤형 일자리사업을 개발하여 중증장애인의 노동권 보장 및 사회참여 기회를 제공
- 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리는 중증장애인에 특화된 직무로서 장애인 권익옹호활동, 문화예술활동, 인식개선활동의 3대 직무로 구성되어 있음

- 경기도는 ’21년부터 경증장애인에 비해 경제활동 참여 기회가 거의 없고, 특히 뇌병변 및 발달장애인과 같이 장애 정도가 심해 취업이 어려운 중증장애인에게 공공영역에서의 일자리를 지속적으로 발굴하는 등 지원을 확대해 옴
- ’24년도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리의 경우 전년(500명) 대비 200명을 증원, 총 700명의 일자리 창출 목표를 설정하였고, 총예산 10,126,629 천 원 가운데 권리중심 일자리 투입예산을 총 6,251,770천원을 확대 편성한 바 있음

○ 올해로 시행 4년 차에 접어든 ‘권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업’의 지속성 확보와 31개 시·군의 적극적 참여 및 일자리 확대 근거 마련이 필요한 상황
- 기존 재정지원 장애인일자리사업에 참여가 어려운 중증장애인이 지역사회 구성원으로 자립할 수 있도록 환경조성과 취업 및 경제활동 촉진을 통한 자립 기반 확대가 반드시 요구되고 있음
- 이에 따라 권리중심 중증장애인 일자리사업의 활성화를 위한 근거 기반을 마련하고 사업 현황 및 성과분석을 통한 개선방안 도출하는 등 사업 전반에 걸친 종합적 진단이 필요한 시점

○ ’21년 시범사업 이후 지속적인 사업 확대와 민선8기 공약사업으로서 위상이 커진 만큼 본 사업의 실태조사를 통해 권리중심 일자리의 중요성과 그 확대 근거를 제시할 필요가 있음

○ 이에 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리 사업에 대한 전반적 진단과 성과, 더 나아가 사업의 한계를 파악하기 위해 사업 이해관계자집단을 대상으로 한 초점 집단 인터뷰(FGI)를 수행하였음

□ FGI 목적

○ 본 FGI의 목적은 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업의 방향성과 성과, 한계 및 문제점, 개선방안 등 이해관계자 집단별 다양한 의견을 수렴하여 중증장애인 일자리 사업으로서의 발전방안을 제시하고자 함
- 이를 위해 사업 수행기관 대표 및 실무자, 사업 관련 장애인단체 관계자, 재정지원 장애인일자리사업 전문가, 장애인 근로자 및 전담인력 4개 그룹별 이해관계자들을 선정하여 반구조화된 질문지에 기반한 초점집단인터뷰를 수행하였음

(2) 대상자 선정

□ FGI 참여자 선정 기준

○ FGI 참여자는 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 관련 각 영역을 대표할 수 있는 이해관계자로 선정하였으며, 이해관계자 집단을 아래 4개 그룹으로 세분화하여 각 집단의 다양한 의견이 반영될 수 있도록 함

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 수행기관 대표 및 실무자

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 관련 장애인단체 관계자

○ 재정지원 장애인일자리사업 전문가

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 장애인 근로자 및 전담인력

○ FGI 참여자의 구성 및 세부 현황은 아래 <표Ⅲ-49>와 같음

- 1그룹 : 사업수행기관 대표 및 실무자는 권익옹호, 인식개선, 문화예술 3대 직무의 운영 경험을 포괄하고, 다양한 장애 유형 근로자의 경험을 반영할 수 있는 기준에 따라 기관을 선정하였으며 경기도 내 3개 기관에서 총 3인이 참여함
- 2그룹 : 장애인단체의 경우 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업에 대한 경험적 이해가 높은 단체를 선정하였으며, 도내 3개 단체에서 총 3인이 참여함
- 3그룹 : 재정지원 장애인일자리사업 전문가는 본 사업과 유관한 보건복지부 장애인 일자리사업, 고용노동부 장애인 고용지원 정책, 장애인복지 학계 전문가로 선정하였으며 총 3인이 참여함
- 4그룹 : 당사자 관점의 일자리사업 참여 경험과 성과 및 한계를 탐색하기 위해 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업에 참여하고 있는 장애인 근로자와 이들의 경험을 보완 설명해 줄 수 있는 전담인력을 선정하였으며, 도내 2개 수행기관에서 총 10인(장애인 근로자 6인, 전담인력 4인)이 참여함

〈표 Ⅲ-49〉 인터뷰 참여자 목록

구분(그룹)		소속기관 유형	참여자 부호	인터뷰 일시
1그룹	사업수행기관 대표 및 실무자	• 장애인자립생활센터 • 장애인부모연대 • 장애인재활협회	참여자 1-1 참여자 1-2 참여자 1-3	24.04.01
2그룹	사업 관련 장애인 단체 관계자	• 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 • 장애인부모연대 • 지체장애인협회	참여자 2-1 참여자 2-2 참여자 2-3	24.04.03
3그룹	재정지원 장애인일자리 사업 전문가	• 사회복지학 교수(장애인복지전공) • 장애인개발원 연구위원(일자리분야) • 장애인고용공단 고용개발원 연구위원	참여자 3-1 참여자 3-2 참여자 3-3	24.04.02
4그룹	장애인 근로자 및 전담인력	• 장애인재활협회 • 장애인부모연대 * 참여자 4-1(~6) : 장애인근로자 * 참여자 5-1(~4) : 전담인력	참여자 4-1 참여자 4-2 참여자 4-3 참여자 5-1 참여자 5-2	24.04.09
			참여자 4-4 참여자 4-5 참여자 4-6 참여자 5-3 참여자 5-4	24.04.12

(3) 분석방법 및 질문지 설계

□ 분석방법

○ 각 FGI는 분석자료의 정확성 확보를 위해 참여자의 동의를 얻어 녹취되었으며, 분석과정에서 참여자의 말 그대로 문서화되었음

○ 문서화된 전사자료는 질적연구 소프트웨어인 Atlas.ti 통해 반복적 비교분석 및 주제분석 방법에 따라 범주화됨

- 범주화 과정은 개방코딩, 범주화(대주제 및 하위주제 도출), 검토 과정을 거침
- 개방코딩의 경우 사업의 방향성, 성과 및 한계, 개선사항 등을 키워드로 나누어 개별 인용문의 경험을 요약하는 과정으로 수행됨
- 이후 개방코딩을 반복적으로 비교하며 연구목적과 주제를 기반으로 관련성, 포괄성,

배타성, 대표성, 유사성의 원칙에 따라 공통된 하위범주로 분류한 뒤, 개별 하위범주는 또 다른 상위범주로 분류되었음

○ 전사자료와 더불어 녹음파일, 필드노트 등을 활용해 자료의 다원화를 도모하고 연구참여자의 인구사회학적 특성을 반영한 심도 있는 분석과 그룹 간 특성에 따른 경험 차이를 도출하고자 하였음

□ FGI 질문지 설계

○ FGI 질문지는 이해관계자 각 그룹별 특성을 반영하에 별도 설계함

- 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업의 수행 및 이용 경험, 긍정적 사업의 성과 및 한계, 사업 활성화를 위한 개선과제 등을 기반으로 반구조화된 질문지를 설계
- 이해관계자 그룹별로 사업 운영 및 관리, 성과 및 한계, 개선방안, 권리중심 중증장애인일자리 참여경험 등 차별성 있는 질문을 배치함

2) FGI 분석결과

(1) 그룹 1: 사업수행기관 실무자 및 대표

가. 권리중심 중증장애인일자리 사업의 방향성

□ 자본주의 생산성과는 '다른' 가치를 생산하는 노동

○ 장애인 고용 환경에서 배제된 중증장애인의 노동 기회를 보장

- 기존 직업재활의 장애인 고용 환경에서는 자본주의 생산성에 근거하여 특정 직무에서 요구하는 작업 능력을 지닌 사람을 선발하고 이에 장애인의 노동권이 매우 제한적으로 보장되었음
- 그로 인해 상대적으로 '근로 능력이 현저히 낮은 자'로 여겨진 중증장애인은 최저임금 적용 제외뿐만 아니라 최소한의 기회조차 보장받기 어려웠음
- 이러한 현실 속에 등장한 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리(이하 '권리중심 중증장애인일자리')는 교육 및 훈련을 통해 기능 중심 직무에 장애인의 능력을 맞추는 것이 아닌 중증장애인이 할 수 있는 노동에 대한 고민으로부터 출발함

"만약에 쓰레기를 주우면 '쓰레기 줍는 활동이 가능한 사람', '청소가 가능한 사람' 이렇게 해서 잘랐단 말이죠. (중략) 이 일자리에 참여하는 사람들이 실제 사회적으로 보면 기존의 직업재활의 개념이나 그렇게 (노동)해본 적이 없다는 거죠. 그럼에도 불구하고 '장애인들이 사회적으로 필요한 어떤 고용 시장을 만들 수 있지 않을까?'라고 하는 속에서 주장하기 시작한 거죠. 공적 노동으로서..." (참여자 1-1)

"사람들을 시스템적으로 교육시켜서 일을 할 수 있게 하고 이게 아니고요. '뭐를 할 수 있게 하느냐'에 대한 것을 이제까지 한 번도 찾아보지 못했다고 생각하거든요. 그런 게 다 갖춰지고 나면 언제 이 사람들을 노동의 존재로 인정할 수 있겠어요. 이 권리 중심이 시작한 이유는 바로 거기에 있다고 생각해요." (참여자 1-2)

○ 유엔장애인권리협약(UN CRPD)의 가치를 실현하는 노동

- 권리중심 중증장애인일자리는 유엔장애인권리협약에 기반을 둔 노동으로 장애인의 권리를 지역사회에 알리고 장애인의 노동권을 보장하고, 이에 대한 사회적 가치를 실현하는 특화된 일자리로서 도입되었음
- 이는 기존 비장애인 중심의 에이블리즘(ableism)과 능력 중심주의에서 벗어나 그동안 중증장애인이 왜 일자리에 참여하지 못했는지를 사회적으로 성찰하고, 이들이 함께 노동할 수 있는 지점을 찾아내는데 방향성을 두고 있음

"유엔 장애인권리협약이라고 하는 이 가치를 사회적으로 실현할 수 있는 조직이자, 특화하는 방식으로 권중일자리를 만들어오기 시작한 거거든요. (중략) 유엔 장애인권리협약에서 경쟁 노동시장에서 장애인 능력 중심주의라고 하는 것들을 이제 폐기해야 되지 않나. 장애인 고용촉진법이라든가 직업재활법이라고 하는 거는 능력 중심주의예요. 비장애인 중심으로 해서 어느 정도의 능력을 가질 수 있는지... 근데 여기(권중일자리)는 그게 아니에요." (참여자 1-1)

"어찌 보면 우리 사회가 비장애인 중심의 노동 개념에 그들을 끌어왔기 때문에 그들에게 맞지 않는 옷을 계속 입어야 하는 것들을 계속 무시하고 있었다는 생각이 들어요. (중략) 이 일자리를 들여다보면요. 취업률도 중요하지만 실업률이 어디가 높은가를 한번 들여다보시면 좋을 것 같아요. 최중증에서, 왜 일자리를 갖지 못했던 중증의 장애인들인지에 대한 거를 먼저 이해해보는.. 이 사람들과 어떤 일을 해야하는가를 찾아내야 하는 시점이라는 생각이 들어요." (참여자 1-2)

○ 장애인의 '참여'를 통해 '노동할 권리'와 '노동 선택권'이라는 가치를 생산

- 권리중심 중증장애인일자리는 자본주의의 생산성에서 벗어나 중증장애인의 노동 참여 자체를 하나의 노동으로 인정하는 고유성을 지님
- 더불어 같은 직무 안에서도 근로자의 직무 활동을 획일적으로 구성하는 것이 아닌 각자의 선호와 할 수 있는 지점에 맞춰 직무가 배치되고 개별 노동자의 잠재된 지점을 찾아내는 것이 중요함

- 권리중심 중증장애인일자리의 3대 직무 또한 자본주의의 생산성에서 벗어나 장애정도가 매우 심한 중증장애인(최중증장애인)의 노동할 권리를 생산하고, 이들이 스스로 원하는 방식의 노동을 선택할 수 있는 가치를 생산해 내는 노동이라는 점에서 혁신적 의미를 지님

"권익옹호, 인식개선, 문화예술 이게 세 가지 직무잖아요. 왜 권익옹호이고, 왜 문화예술이냐에 대한 것들은 그런 측면을 갖고 있다고 생각해요. '가치의 생산'. 기존의 자본주의 논리에 의하면, '급여를 받아. 그럼 그만큼의 노동력을 주거나, 제품을 생산해.' 이런 개념이었잖아요. 그런데 이 권리중심 일자리를 보면 뭐 만들어 내는 게 없단 말이죠. 근데 저는 가장 중요한 걸 만든다고 생각해요. 첫 번째가 뭐냐면은 최중증 장애인들에 대한 노동의 권리. 이 최중증 장애인들이 자기가 원하는 방식의 노동을 선택할 수 있는 가치들을 만드는 노동이라고 생각하거든요. 이건 굉장히 앞서가는 노동이라고 생각해요." (참여자 1-2)

"노동이라는 게 참여 노동이어야 되는 것 같아요. 저희가 '노동'이라고 하면 무조건 뭔가를 생산해 내야 되지만 이건 그냥 참여함으로써 노동이 되는..." (참여자 1-3)

"만약에 우리가 직무를 하는데 캘리그라피를 통해 글씨를 쓴대요. 근데 '글씨를 쓴다'라고 하니까 스트레스 받는 사람이 있어요. 그러니까 이제 직무를 짜는 데 있어서도 무조건 글씨가 아니라 그리기식으로, 따라할 수 있을 정도로, 또 어떤 분은 팔 쓰는 게 어려우니까 그림 그리는 거 자체를 싫어해요. 그러면 그분은 그분에 맞는 다른 활동, 아니면 찍기를 하든지 그런 방식으로 배치를 해야 되는 거죠. 그 사람의 능력이 아니라 그 사람이 할 수 있는 어떤 지점들을 보고서 그것을 투여하는 방식으로 진행이 되고" (참여자 1-1)

□ 중증장애인의 '느린 시간'을 기다리고 인정해 주는 노동

○ 중증장애인 근로자의 존재 자체를 수용함으로써 권리 증진을 도모

- 기존의 노동 환경에서는 일부 중증장애인 근로자의 도전적 행동이 제거되어야 하고 중단되어야 하는 것으로 여겨졌다면 권리중심 중증장애인일자리 사업의 노동 환경에서는 이를 평범한 것으로 받아들임
- 중증장애인 근로자의 존재 자체, 다양한 행동 특성을 수용함으로써 이것이 노동에서의 소외를 야기하는 것이 아닌 도리어 중증장애인의 노동 참여를 가능하게 하는 지점으로 작용함
- 장애인 근로자들은 동료와 소통하고, 개인 청결을 비롯한 직무 태도를 습득하면서 근로자로서의 사회적 책임과 의무를 이행하려는 모습을 보이기도 함

"30명의 발달장애인이 한 공간에 와요. 별의별 일이 다 벌어져요. 오자마자 쓰레기통 뒤지는 사람, 계속 끙끙거리고, 틱소리 내는 사람, 혼자 노래하는 사람, 벌떡벌떡 뛰는 사람... 우리는 그게 아무렇지도 않은 거예요. 다 그러고 있으니까 가만히 있는, 우리가 생각하는 정상인 행동이 이상한 거죠. 이 사람들이 위로를 얻는 건, 다른 데서는 '그만하세요', '가만히 있으세요', '참으세요'를 수도 없이 들어왔던 20대 30대였을 거예

요. 근데 여기서는 그런 소리를 하는 사람이 아무도 없어요. 자기 존재 자체를 긍정받는다는 걸 안다는 거죠. 거기서 시작하는 것 같아요. 그러면서 조금씩 깨끗해지고 말도 걸고 화해도 할 줄 알고 참기도 하고..." (참여자 1-2)

"어떤 작가들은 빨리 성장하기도 하고 어떤 작가는 두더지처럼 한참 하다가 어느 날 튀어나오기도 하고. 그들의 속도를 기다려주는 좋은 환경이 되고 싶은 거예요. 어느 순간에 점수 매기고 '너는 그럴 수 없는 인간이야' 이렇게 규정하지 않고, 그들이 노동할 수 있는 여건들을 우리가 만들어주고 기다려줄 수 있는 그런 사회가 되는 것이 이 일자리의 의미라고 생각해요." (참여자 1-2)

○ 경쟁고용 시장으로의 전이를 '강요하지 않는' 일자리

- 권리중심 일자리는 기존 장애인고용촉진 및 직업재활법에서 명시하고 있는 보호고용에서의 경쟁고용시장 전이 목표를 다루지 않는 것이 옳다고 보고 있음
- 이는 직업재활 환경에서 배제된 중증장애인을 대상으로 한 권리중심 중증장애인일자리가 갖는 차별점이자 능력 중심에 따른 직업기능을 강요하지 않기 위함

"저는 '단계적으로 보호고용이나 경쟁고용 시장에 들어간다'라는 것이 환상이라 생각해요. 그렇게 가능하신 분은 기존 장애인 노동시장에 들어가면 되는데, 그 노동시장으로부터 배제된 사람이기 때문에... 보호작업장이나 전공과를 나와서도 어디 면접 볼 때 이 능력 시험을 하잖아요. 기존의 노동시장에서 요청하는 '무슨 능력 갖고 있니'라고 하는 것들은 될 수 없는 걸 계속 이 사람에게 강요하는 거라고 생각해요." (참여자 1-1)

"기존 일자리는 시험을 봐요. 면접을 봐요. 그리고 선정이 되거든요. 그거는 그 사람이 일할 수 있는 정도의 노동 능력을 갖추었는가를 시험하는 거예요. (중증장애인은) 다 떨어져요. 다 떨어지고 몇몇이 붙어서 들어가면 현장에서 잘 못 견디는 거예요. 이게 학교 시스템과 달리 노동의 현장이에요. 비장애인 노동자들과 같이 일을 해요. 사회성이 떨어지고 언어적 소통이 힘든 아들이 그 노동 현장에서 잘 견디지 못하는 건 바로 거기에 문제가 있는 것 같아요. 그래서 한 달 정도, 1년 정도 일하다가 그만두고 다시 약 먹고 우울증 오고 이래서 치료에 또 전념해야 되고 이런 케이스를 너무 많이 본 거예요." (참여자 1-2)

□ 중증장애인 근로자 '삶의 주체성'을 강화하는 노동

○ 돌봄의 수혜자로 살아온 중증장애인의 주체성을 강화

- 중증장애인 근로자가 생애 처음으로 노동자로서의 역할을 경험하면서 삶의 주체성을 강화하고 그 힘을 발견할 수 있도록 지원하는 일자리
- 이러한 가치를 지닌 본 사업이 안정적으로 지속되는 것이 매우 중요하며, 이를 통해 중증장애인의 직업적 역량 강화에 기여할 수 있는 환경을 마련해야 함

"장애인 노동자들은 다 자기 자리가 있어요. 특히 발달장애인들은 시각적인 것으로 많은 걸 판단하거든요. 보는 거예요. 내가 '주인공이구나'를 현장에 와서 보게 되는 거죠. '내 자리가 있어요'. 아주 사소한 것들이 이 사람들을 세상으로부터 주인공이 되도록 끌어내는 역할을 하는 게, 이 권리중심 중증장애인일자리의 아주 좋은 지점이라고 생각해요. 저는 이게 좀 더 가야된다고 생각해요. 조금 더 안정적으로 자리잡아야 된다고 생각해요. 흔들리지 않게" (참여자 1-2)

"굉장히 지시에 의해 성장하고 살아왔던 사람들이에요. 모두가 '너는 결정하기 어려울 거야', '넌 스스로 그렇게 하기 어려울 거야'를 수도 없이 눈빛으로, 말로 들어왔던 사람들이거든요. 그런데 이 사람들이 기다려주는 사람 속에서 뭔가 길을 찾는 거... 자기의 힘으로 찾은 거예요. 그거는 굉장히 큰 거라고 생각하거든요. 그러니까 그걸 만들어줘야 되는 거라고 생각해요." (참여자 1-2)

□ 개별 노동이 아닌 공동체로서 '함께 참여'를 만들어 가는 노동

○ 동료 장애인 근로자와 함께 노동하며 사회적 관계를 구축

- 권리중심 중증장애인 일자리는 중증장애인 근로자 한 사람의 개별 노동이 아닌 동료 근로자와 함께 참여를 만들어 가는 노동임
- 이들의 노동은 '함께 무엇을 만들어 가는 것'에 중점을 두고 사회적 관계를 기반으로 노동하는 형태로 운영되는 것이 중요하다고 판단

"노동이라고 하는 게 개별 노동을 중시하는 게 아니라 '30명이 무엇을 만들어낼 거냐'라고 하는 거고, 각각의 사람들이 여기에 참여하면서 자신의 어떤 특성을 보여준다고 생각하죠. 만약에 노래를 하더라도 어떤 사람은 노래는 되는데 주의가 산만해서 계속 이러면 옆에 있는 동료가 지적을 해줘서 같이 참여하게 한다거나, 근데 어쨌든 그 사람은 그 상태로서 참여하고 있는 거거든요. 노래도 하고 또는 노래를 못한다고 하더라도 자신을 표현할 수 있도록 최대한 만드는 거죠." (참여자 1-1)

"가끔 기업에서 같이 작업하자고 와요. '어떻게요?' 그랬더니 올 필요 없대요. 그림만 한 달에 한 번씩 보내달래요. 그래서 안 한다 했어요. 저는 그건 일자리라고 생각하지 않아요. 같이 아침에 출근하고, 같이 부비고, 싸우기도 하고 오해도 하고 풀기도 하고 같이 회식도 하고 그런 관계들 속에서 이 사람들이 성장하거든요. 언어적 성장, 또 인지적 성장이 엄청 나요. 그래서 부모님들이 굉장히 만족도가 커요. 저희가 올해 10명 늘었는데도 막 대기자가 줄을 서요." (참여자 1-2)

나. 권리중심 중증장애인 일자리사업의 성과와 기회

□ 중증장애인 근로자의 '자립생활 기반' 마련

○ 중증장애인이 지역사회 내 노동자로 존재함으로써 자립기반 강화

- 권리중심 중증장애인 일자리사업은 기존 고용환경에서 배제된 중증장애인을 노동시

장으로 끌어들임으로써 장애인 노동권 보장의 기회를 확대

- 사업에 참여한 장애인 근로자는 지역사회 내 노동자로 존재하는 삶을 영위하며 자긍심, 자존감의 향상을 경험하며 지속적인 사업 참여는 중증장애인 근로자의 자립생활에 기반을 강화하는데 기여함

"저희가 작년 11월에 권리중심형 일자리 관련해서 심포지엄을 진행했어요. 실제 일자리 참여하셨던 참여자 한 분이 토론자로 들어가시고 그 자리에서 울먹이면서 얘기하셨던 게 '나는 사회에서 쓸모없는 사람인 줄 알았는데, 어떤 자리를 차지하고 지역사회에서 이렇게 활동해줘서 고마워'라는 얘기들을 듣는데 눈물이 나더라 이런 얘기를 하시더라고요." (참여자 1-3)

"초기에 참여해서 지금 횟수로는 4년째 참여하시는 분도 있죠. '나는 가수가 될 거야' 해서 꿈들을 가지고 있어요. 보컬 트레이닝도 다니고 그러면서 자기 일상이 만들어졌죠. 자립 주택을 얻어서 나가고 그런 분들이 계속 늘어나고 있는 거죠. 발달장애를 가지고 계신 분들은 그렇게 지역사회에 정착하면서 계속 저희 센터와 관계를 맺고... 자부심이나 이런 것들이 굉장히 높죠." (참여자 1-1)

"맨날 농성장 가서 '나는 노동자입니다'... 교육과 자각의 효과인 것 같아요. 같이 캠페인 활동에 가잖아요. 깃발 같은 거 들고 같이 꼭 잡고 걸어요. 꼭 잡고 걷는 것 자체를 너무 좋아하고 표정이 다른 거예요. '내가 주체야'에 대한 표정들이 점점 강해진다는 생각이 들고, 자신감과 자기 안 어둠 속에서 나온, 스스로가 기특하다는 느낌을 너무 많이 받는 것 같아요." (참여자 1-2)

○ 장애인 근로자의 사회적 위치를 변화시켜 역량 강화에 기여

- 노동을 통해 얻게 되는 소득은 중증장애인 근로자의 사회적 위치를 '복지제도의 수혜자'에서 '가계에 보탬이 되는 자'로 변화시킴
- 또한 자신만의 소비생활을 영위하면서 지역사회 내에서도 '소비자'로서의 삶을 살아가고 이를 통해 소비의 욕구, 노동의 욕구를 강화시킬 수 있음

"현장에서 우리 노동자들을 보면요. 30명 중에 80%가 생애 처음으로 급여를 받는 분들이에요. (중략) 자본주의에서는 저 사람이 급여를 받는 사람인지 아닌지 너무 중요해요. 이 사람들이 연금이나 받고 수혜자의 위치에 있다가 노동하면서 스스로 받은 월급으로 엄마 암 치료하라고 60만 원 더 내주고 이러면서 가족 안에서도 사회적 위치가 달라진 거예요. 얼마나 기특한지 월급을 받으면 60만원 어머니 암 치료비로 딱 내놓고, 20만원은 강아지 간식 사면서 즐거움을 만끽해요. 그러면서 급여가 너무 작아요. 올려주세요. (웃음) 스스로가 뭔가 일할 욕구를 갖고 돈 버는 재미. (중략) 소비의 욕구 이런 것들이 '나 일하고 싶어', '돈 좀 벌고 싶어' 이걸 만들어주는 거예요. 그 걸음마를 이 일자리에서는 이제 시작하고 있다고 생각하거든요." (참여자 1-2)

○ 규칙적인 일상 영위와 관계 확장으로 정신질환을 '예방하고 치유'

- 권리중심 중증장애인일자리는 중증장애인이 규칙적인 삶을 영위하고 동료 근로자와의 사회적 관계를 구축할 수 있는 기회를 제공함으로써 이들의 정신건강 증진에 기여함
- 권리중심 중증장애인일자리에 참여함으로써 우울증 약 복용을 중단하기도 하는 등 우울증, 조현병 등의 정신질환을 예방하고 이를 치유할 수 있는 잠재력을 지님

"이제 사업하고 나서 중증장애인이시면서 우울증 약이나 이런 걸 복용하시다가 계속 외부 활동을 하시고 운동을 하시게 되잖아요. 움직이니까. 그래서 우울증 약도 끊으신 분도 계세요." (참여자 1-3)

"굉장히 반응들이 좋거든요. 좋은 이유는 꼭 돈 때문도 아닌 것 같아요. 생각해 보면 나오는 게 너무 신나요. 사회적 관계. 특히 20살 이후에 발달장애인들에게 가장 치명적인 관계들을 만들어가는 것. 그가 갈 곳을 만드는 것. 발달장애인들의 경우는요. 성인이 되면 정신병 동반이 커요. 우울증, 조울증, 조현병. 조현병은 사회적 병이라고 하잖아요." (참여자 1-2)

□ 장애인 당사자가 지역사회 변화에 직접적으로 기여

○ 3대 직무를 통해 중증의 장애인 근로자가 지역사회 인식개선에 기여

- 권익옹호, 인식개선, 문화예술 직무는 각 직무의 특성을 살려 활동하고 있음
- 플로킹, 장애인 편의시설 점검, 주차 계도 활동으로 지역사회 환경미화와 인식개선에 앞장서고, 실제 장애인 주차구역이 준수되는 직접적 변화를 이루어 냄
- 장애당사자인 근로자가 직접 관공서 편의시설을 점검하고, 관공서 등의 팜플렛에 대해 '알기 쉬운 자료'를 제작하기도 함

"'장애인의 권리나 권익을 장애인 스스로가 지킬 수 있고 대변할 수 있는 역할을 해보자'라는 의미로 권리옹호단 단원으로 위촉을 했어요. 단원들이 활동하면서 작년에는 ESG 활동이랑 주차 계도 활동을 했어요. (중략) 편의시설이나 주차 계도 활동을 하면서 어떤 분이 '어떤 차가 여기 계속 서 있었는데 이분들이 활동하시고 나서 여기에 차가 안 선다'라는 거예요. 이동권에 계속 방해되던 요인들을 없애고 있구나. 지역사회에서 어떤 역할을 하고 명확한 결과물로 이제 나오고 있구나... 저희가 제일 뿌듯했던 부분이에요." (참여자 1-3)

"알기 쉬운 자료 만들기를 통해서 본인들이 변화하기 시작하는 거죠. '이거 내가 몰라요'. 그래서 본인들이 찾아와요. 이거를 알기 쉬운 자료로 만들자. 이제 목표는 시 홈페이지를 발달장애인이 쉽게 접근할 수 있는 방식으로 만들어볼 수 없을까... (중략) 그렇게 하니까 다른 데 가서도 '저 이거 잘 모르겠어요. 이걸로 바꿔주세요'라는 이야기도 본인들이 한다는 거죠. (참여자 1-1)

"몇 분은 기자 활동을 하실 수 있게 해서, '어느 공공기관을 가봤는데 이런 부분이 좀 불편하더라' 겪으신 내용들을 블로그 형태로 올려보자. 실제 장애인 당사자분이 겪으셔서 올렸으니까, '여기에 도움을 요청해야 되는구나' 이런 내용들을 공유할 수 있잖아요. (중략) 시립박물관을 갔다 오시더니 여기는 문이 너무 무거

워서 유리문인데 밀 수 없대요. 휠체어를 타고 있으면 절대 문을 열 수 없다는 거죠. 그런 부분에 있어 '휠체어 타신 분은 누군가를 동반하세요'라는 내용 기록한다거나... 실제로 도움이 되는 내용이잖아요." (참여자 1-3)

○ 중증장애인이 지역사회 조직 및 단체 곳곳에 직접 나와 영향력을 행사

- 중증장애인이 권리중심 중증장애인일자리를 통해 지역사회 조직에 참여하고 네트워크를 형성하는 등 물리적으로 지역사회에 참여함으로써 다양한 지역사회 구성원에 영향력 행사
- 지자체 차원에서는 지역사회를 배회하던 장애인이 노동자로 변화되는 과정을 바라보면서 지역사회 공무원, 일반 시민의 인식개선에 기여하는 등 사업의 간접적인 성과가 발현되고 있음

"세월호 참사와 관련돼서 4,160명의 합창단 모집하는데 저희도 참여를 하고 있거든요. 그러면서 장애인 근로자들이 지역사회 겉으로 보이잖아요. 눈에 보이면서 그것이 어떤 의미인지를 알아가고. 그 다음에 지역사회 청년 네트워크라고 있는데 이 조직에서도 '장애 청년은 어떻게 살고 있을까' 주제를 잡아서 한번 이야기해 볼까라고... 그런 네트워크가 형성되고 어쨌든 한편에 어떤 영향력을 끼치고 있는 거죠." (참여자 1-1)

"지자체에서 굉장히 저희에게 고마워하는 것 같아요. 길거리에 돌아다니던 발달장애인들이 다 저희한테 와서 일하고 있거든요. 그동안 복지과에서 골머리 썩었던 분들이 여기 와서 일하고 월급 받고 너무 멀끔해지고 이러니까 굉장히 관심 있게 보는 거예요. 그래서 공간도 제공해 주기도 하고 그렇거든요." (참여자 1-2)

○ 장애인의 근로자성에 대한 지역사회 인식 변화

- 문화예술직무의 경우 지역사회 내 작품전시회를 실시하여 발달장애인의 문화예술직무에 대한 사회적 가치를 재생산하고자 노력하고 있음
- '무능하고 쓸모없는 존재'로 치부되던 중증장애인이 자신의 잠재력을 발견하고 노동하는 활동에 대해 지역사회에 적극적으로 알리고 이를 통해 중증장애인 노동권에 대한 인식개선에 앞장서고 있음

"가치를 생산하는 게 어떤 식으로 발현되냐면 저희가 전시회 이런 걸 막 하거든요. 재작년에는 저희 지역에 있는 오래된 폐공장. 40년 된 공장에서 22명이 전시화를 했어요. 그 의미는 이 예술 작품을 통해서 버려진 곳이 어떻게 살아나는지를 보여주자는 거고, 또 하나는 발달장애인의 삶이 우리 사회에서 그래요. 무능한 쓸모없는 존재로 치부되던 이 사람들이 이렇게 멋지게 그림을 그려내고 그게 또 판매로도 이어지고... 많은 사람들의 인식개선에 아주 중요한 현장이 되는 거죠." (참여자 1-2)

□ 돌봄서비스가 해결하지 못했던 한계를 보완

○ 중증장애인을 대상으로 한 기존 서비스의 기준선을 확대

- 권리중심 중증장애인 일자리는 중증장애인을 대상으로 한 복지서비스가 돌봄 또는 시설 서비스에 그쳤던 한계를 극복함
- 중증장애인이 돌봄에서 더 나아가 일자리를 갖고 사회적 성장을 이루어갈 수 있게 함

> "그간의 지자체 안에, 아니면 국가 안에서 했던 거는 중증 장애인에게는 돌봄에 그쳐요. 그리고 최중증은 시설이라고 말하잖아요. 그런데 지역사회 안에서 이 사람들이 돌봄을 벗어나서 일자리를 가지고 자신들의 사회적 성장을 기여할 수 있는 그런 것이 있다면 거길 왜 안 가겠어요?" (참여자 1-2)

○ 돌봄제도가 온전히 해결하지 못했던 가족의 돌봄 부담 완화에 기여

- 권리중심 중증장애인 일자리는 중증장애인의 노동시장 참여를 가능하게 함으로써 당사자의 일상뿐만 아니라 그를 둘러싼 가족의 삶을 변화시킴
- 잠재적으로는 부모 사후 장애 자녀의 자립에 대한 걱정을 덜어주고, 시설 거주에 대한 대안으로 '탈시설'과 '지역사회 계속 거주(Aging in place)'에 기여

> "24시간 돌봄을 하고 있던 사람은 엄마들이죠. 이 사람들이 아침에 도시락 들고 출근하고 저녁에 늦게 들어가고 이러니까 엄마들이 너무 살겠는 거죠. 한 발달장애인이 어떻게 살아가느냐에 따라 이 나머지 가족의 삶이 너무 달라져요. (중략) 그게 당사자만이 아니잖아요. 그 사람을 둘러싼 가족의 삶. 24시간 돌봄에 지쳐 결국 같이 자살하고 이런 심각한 문제들을 해결하는 것이 바로 여기에 있다고 생각해요. 돌봄은 그걸 해결하지 못했어요. 돌봄의 끝은 결국 시설이었으니까. (중략) 이제 혼자 자립하는 길로 가는 거예요. 그럼 이제 부모들이 (편안히) 죽어도 되잖아요. 아주 중요한 문제를 이 권리형 일자리가 물꼬를 터준 거예요." (참여자 1-2)

다. 사업의 한계와 위기

□ 사업의 수행기간 및 예산 지원 차원의 한계

○ 1년 미만의 짧은 사업 운영기간으로 근로 공백과 불안정성 야기

- 권리중심 중증장애인 일자리사업의 가장 큰 약점은 1년 보조금 사업의 형태로 운영되며, 장애인 근로자의 실제 근로 기간은 10개월 남짓이라는 점에서 퇴직금 보장이 어려움
- 더불어 근로 안정성이 보장되지 못하며, 근로 공백 기간이 발생함에 따른 중증장애인 근로자의 퇴화, 정신병원 등의 시설 입소로 이어지기도 함

"사실은 해결되어야 할 문제들이 있죠. 특히 경기도는 지금 1년 보조금 사업의 형태로 간다는 게 가장 치명적인 데다가 퇴직금 문제 때문에 작년까지는 2월부터 시작했어요. 그러니까 10개월 노동이었거든요. 10개월 노동의 의미는 뭐냐면 (근로자의) 퇴직금 예산까지는 어렵다는 입장이에요" (참여자 1-2)

"저희는 발달장애 노동자들이 대부분이니까 이 사람들 루틴이 강한 사람들이잖아요. 근데 갑자기 집에 있게 되면서 정신병원에 보내지는 케이스가 두 번이나 있어요. 한 사람은 다리에서 자살 기도하기도 하고... 그러니까 무슨 일이 일어날지 가장 마음이 두려운 거예요. 이번에 한 달 쉬었는데도 불구하고 한 명이 또 정신병원에 갔어요. 청년들이잖아요. 부모님들이 연로하세요. 감당을 못하시니까... (중략) 2월에 왔는데 얼굴들이 다 초췌하죠. 그런 공백이 없어야 되는 거예요." (참여자 1-2)

○ 원활한 사업 운영을 위한 예산 부족으로 기관의 자부담 지출

- 현재 장애인근로자 인건비 외 소모품 구입비 등 한정된 부분만 보조금이 지원되고 있으므로 전담인력 관련 경비는 수행기관 자부담으로 충당해야 하는 부담이 발생함
- 특히 문화예술직무의 경우 전문 강사 활용이 필요한 경우가 발생하기도 하는데, 이를 기관 자부담으로 운용하다 보니 어려움이 존재
- 그로 인해 사업 운영과 직접적으로 관련이 있는 전문가 활용비 등의 경우 추가 예산 지원이 가능하기를 희망함

"작년에 (자부담이) 가장 많이 들어갔던 것 중에 하나가 전문강사단. 작년에 저희가 30명. 3개의 직무를 했는데, 평상시에는 직무를 익히는 걸로 퍼포먼스나 노래, 그다음에 의사소통과 관련돼서 본인의 이야기들을 전달할 수 있는 방식, 자신의 얘기들을 끄집어내고 그러면서 비용이 좀 많이 들었어요. 작년에 주안점으로 했던 게 지역사회하고 연결하는 거여서 문화협동조합하고 협력을 해서 진행을 했었죠. (강사분들이) 그쪽 분야에서 10년 이상 되신 분들이에요. 예술인." (참여자 1-1)

"전담인력 같은 경우는 저희 예산에서. 보조금 대부분이 다 급여예요. 그리고 사업을 운영할 경비들이 없죠. 전담인력 주유비라든지 식비라든지 자부담으로 해서 더 주죠. (중략) 이게 일자리잖아요. 그래서 사실 강사비용을 쓴다는 명목이 없는 느낌이 들어서 다른 보조금 예산을 따서 굴려요. 전시회 예산 같은 경우는 장애인문화예술원 예산 받아서 하고 그렇게 해결을 하고 있어요. 그런데 전문 강사들은 사실 사업 예산안에서 했으면 좋겠어요. 멘토라든지 그런 형식으로 좀 돌아갔으면 좋겠고" (참여자 1-2)

□ 전담인력 채용 및 유지를 위한 기관의 자부담 투입

○ 전담인력의 열악한 처우를 보완하기 위한 기관의 부담 가중

- 권리중심 중증장애인일자리 사업의 취지가 좋기 때문에 기관의 자부담 재정이 투입될지라도 반드시 참여할 것에 대한 의지를 보고
- 전담인력 채용에 있어 장애 이해와 감수성, 관련 경력 등의 자격을 갖춘 자를 선발하고 이들의 채용유지를 위해서는 상여금 등의 자부담 투입이 불가피했음

"저희는 처음 사업하면서 반드시 해야 되겠다라고 생각했어요. (자부담) 재정이 어떻게 투여된다고 하더라도. 실제 작년에 저희가 1억 5천 정도 재정이 투여가 됐는데, 나머지 4천은 당겨서 한 거고 거기에 다른 돈까지 더 들어갔어요. 전담인력도 5명을 고용해서 최저임금 해서 한 게 아니라 2년, 3년 경력이 있는 사람들. 그리고 상여금까지 다 주는 방식으로 해서 운영을 했는데..." (참여자 1-1)

○ 열악한 처우로 인한 전담인력 관리의 안정성 저하

- 그럼에도 전담인력의 낮은 급여와 담당하는 장애인 근로자 수가 많아 업무 부담이 가중되며, 이로 인해 잦은 퇴사가 발생함
- 뿐만 아니라 장애인 근로자와 전담 인력의 급여 수준이 비슷하다는 점에서 전담 인력에게 마음 편히 업무지시를 하지 못하는 어려움이 존재

"전담인력이 4년 동안 계속 다른 분이었어요. 왜냐하면 최저시급 주고 처음에는 너무 인원이 적으니까 상여금 이런 거 줄 수도 없었어요. 그렇게 하다 보니까 나가도 잡을 수도 없더라고요. '그래 좀 더 좋은 일 찾아' 이러면서..." (참여자 1-2)

"근로를 하셔야 되는데 어느 날은 오고 내일은 안 오고 막 이러는 것들 때문에 저희가 한 사람당 하나를 붙여야 되는... 애를 쓰는 경우에 전담 인력이 너무 힘든데. 전담 인력이 참여자랑 같은 비용을 받으니까 전담 인력한테 이것까지 하라고 얘기하는 부분들이 너무 어려움이 있고" (참여자 1-3)

□ 권리중심 일자리사업이 직면한 위기

○ 공공 및 민간 영역의 다른 장애인일자리사업과의 형평성 문제 제기

- 보호작업장 등의 최저임금 적용제외 조항은 급여 형평성 차원에서 권리중심 중증장애인일자리 사업과의 혼선을 야기할 수 있음
- 노인일자리사업 등의 유사 재정지원 공공일자리와도 근무시간과 급여 격차가 발생하여 자격조건에 부합하는 경우 권리중심 중증장애인일자리 사업으로의 전이를 희망하기도 함

"사실은 굉장한 악법이 존재하면서 최중증 장애인들의 노동을 거세하는 게 있죠. 최저시급 제외 조항 그게 아직도 살아있거든요. 그거 없애자고 고용공단 점거도 하고 그랬는데도 여전히 존재해요." (참여자 1-2)

"노인일자리가 이거보다 급여가 되게 적은데 노인일자리 중 장애인분들이 되게 많으시잖아요. 그거는 10일 3시간 근무하면 27만 원인데, 여기는 20일을 3시간 근무하면 100만 원을 주잖아요. 그래서 자격 기준을 또 어떻게 둘 것인가... 이걸 이렇게 완전히 풀어놔 버리면 정말 노인일자리 중증장애인분들이 다 이쪽으로 넘어올 수 있거든요. 이게 좀 걱정이기는 했어요." (참여자 1-3)

○ 중증장애인 근로자 우선선발 기준의 모호성으로 인한 사업 본연의 취지 희석

- 중증장애의 기준은 장애 유형에 따라 상이할 수 있으나, 현재 경기도 권리중심 중증장애인일자리 사업의 근로자 우선선발 기준은 획일화되어 있음
- 일부 수행기관에서는 수급권 탈락 등의 이유로 구직을 희망하는 최중증 장애인이 많지 않고, 그로 인해 우선선발 기준에 따라 평가를 하더라도 상대적으로 경증인 근로자가 선발되는 경우가 발생

"저희 부서에서 취업 알선도 하고 하는데 중증 장애인분들 중 일 안 해도 저소득으로 이미 생계비를 받고 있거나 수당을 받고 있으니까 여기서 벗어나고 싶지 않아 하시는 분들도 꽤 있으시고 (중략) 그래서 저희는 (중증장애인 근로자를) 채용하는 데에서 문제 되는 경우들이 있어요." (참여자 1-3)

○ 신규 직무개발에 대한 당사자 간 상이한 입장 공존

- 「장애인복지법」 상 '심한장애'에 속하는 중증장애인임에도 불구하고 기존 생산성 중심의 직무환경에서 노동이 가능한 근로자가 사업에 참여하면서 일부 참여자(1-3)는 이에 따른 신규 직무개발의 필요성을 언급함
- 반면 또 다른 참여자들(1-1, 1-2)는 권리중심 중증장애인 일자리사업에서의 '신규 직무개발'은 직업재활 관점의 기능 중심 직무개발이 아닌 '권익옹호, 인식개선, 문화예술' 3대 직무 안에서 중증장애인을 위한 직무개발이어야 함을 강조함

"장애인분들을 채용해 보니까 이분을 여기다 배치하기 너무 아쉽다 이런 경우들이 있어요. 중증이시지만 지체 중증은 할 수 있는 일들이 많으시고, 또 정신장애인분들 중에 중증도 할 수 있는 일들이 너무 많고 한데 저희가 그 업무에서 벗어나는 다른 직무를 개발하기에는 무리가 있는 거예요. (중략) 방향성은 너무 좋은 사업인데 업무나 직무들이 늘어나야 하는 게 아닐까 하는 생각이 들어요" (참여자 1-3)

"경기도에서 이 일자리의 성격을 어떻게 규정하는지에 대해서 반발을 한 거거든요 초기에 제안했던 방식이 아니라 직무개발이라고 하면서 다른 영역이 들어왔던 거. 직무개발이라고 하는 것도 권익옹호나 문화예술 이 속에서 이것들을 좀 더 기획하는 방식으로 이야기를 했다면, 기존의 직업재활 관점에서는 '중증장애인들이 일할 수 있는 영역을 확대하는 게 직무개발 아니야?' 이랬던 거죠. 그러니까 우리하고 좀 차이는 있었던 것 같고..." (참여자 1-1)

라. 사업의 개선방안

□ 사업참여자의 근로 안정성 및 선택권 확대

○ 3년 평가제 도입 등 사업수행 기간의 연속성 확대

- 현행 1년 단위의 사업수행 기간은 장애인 근로자의 근로 지속성 및 급여 안정성에 직접적이고 부정적인 영향을 초래하므로 사업의 수행 기간이 확대되어야 함
- 참여자들은 3년 단위의 사업 운영을 통해 그동안 축적된 기관의 성과를 평가하고 이를 차기 사업 운영 시 기관 선발 과정에 반영하는 방식을 제안하였음

> "연속적인 고용을 해야만 그 사람들의 특성이나 이런 것들을 알아서 기획이나 이런 것도 짤 수 있다 생각이 들어요. 기본적으로 최소 3년 또는 5년 단위로 해서 축적되는 기관들이 필요한 거죠. 왜냐하면 새로운 사업장에 가면 또다시 적응해야 되고, 그러니까 이 상황에서 그 사람의 특성을 알고 배치하고 할 수 있는 방식으로 해야 된다는 거죠." (참여자 1-1)
>
> "원하는 거는 내년부터는 3년 평가제를 도입해서 그렇게 진행을 좀 해주길 이제 바라는 거죠. 근데 전라도 광주에서 이미 하고 있어요. 3년 평가제를 그러니까 어떤 선례가 없는 게 아니에요. 광주요. 시행하면서 3년 평가제로 바로 너무 부러워서 우리가 의아했어요." (참여자 1-2)

○ 사업수행 기간 확대를 통한 전담 인력 전문성 강화

- 전담인력은 중증장애인 근로자가 직무에 적응할 수 있도록 돕고, 근무 환경에서의 어려움을 지원해 주는 조력자라는 점에서 전담인력에 대한 채용 기간 확대는 중증장애인이 전문성 향상을 위한 장기적인 발판으로 작용함
- 그로 인해 참여자들은 사업의 수행 기간이 확대되면 전담인력의 근로 안정성의 기반을 마련할 수 있으며, 이는 양질의 전담 인력 확보와 장애인 근로자의 근로 만족에도 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 보고함

> "결론은 이게 이렇게 연 단위 단기 사업이 되면 안 된다는 게 기본이어야 되는거죠.. 전담 인력이 장애인분들을 같이 활동할 수 있게 뭔가 하려면. 전담 인력마저도 12월 말 까지 종료되는 상황에서.. 그 다음에는 뭔가가 없는 거잖아요. 이 사업이 다시 선정되지 않는 한, 결론은 11개월 사업에 국한되는 거고 11개월 동안만 그냥 근로를 할 수 있다는 거고 이 사람이 내년에 무조건 다 된다는 보장이 있는 것도 아니고 그런 지속성이 없는 데에서는 그런 (전담인력의) 전문성이건 중증장애인들이 계속 활동할 수 있게 어떤 길을 열어주건 이런 거는 있을 수 없다고 보여지는 거죠." (참여자 1-3)
>
> "저는 제일 중요한 점은 3년 지속 사업이 되는 거. 3년이면 3년 계약직으로 뽑아도 이게 문제가 안 될 것 같거든요. (중략) 이게 3년 지속 사업이다. 3년 계약직이 되면 전담 인력 해소하는 데는 크게 어려움이 없을 것 같고, 사업을 운용하는 것도 어쨌든 이게 경력이 인정이 되는 부분이니까..." (참여자 1-3)

○ 장애인 근로자의 근무 선택권 확대

○ 한편 일부 참여자는 장애인 근로자의 선택권을 강화할 수 있도록 기관의 자율성 및 근로자의 근무조건 선택 유연성 확대의 필요성을 제기함

○ 장애인 근로자 중 현 근무조건(주 16시간 또는 20시간)보다 더 오래 일할 수 있거나 일하기를 희망하는 자가 있으나, 근무조건이 사업 지침상 고정되어 있어 기관이 자율적으로 조정하거나 장애인 근로자의 다양한 욕구를 적극적으로 반영할 수 없다는 한계가 존재함

> "저는 시간도 좀 조정했으면 좋겠는데 지금 80시간과 64시간 이렇게 되어 있잖아요. 이렇게 되면 실질적으로 나는 8시간 근무가 가능한데도 불구하고 이 시간만 해야 하고, 나는 3시간 근무밖에 안 되는데도 4시간을 해야 하고 이러는 경우들이 있기 때문에 이걸 좀 효율적으로 쓸 수 있게 됐으면 좋겠다는 생각이 들고 (중략) 그리고 우선은 참여자들한테 선택할 수 있는 권한이 좀 주어졌으면 좋겠다. 근로시간에 대해서 그게 좀 자율화됐으면 좋겠다, 근로시간에 대한 자율성은 좀 주어졌으면 좋겠다는 생각이 들고 이게 지금 요일로 나눠놓으니까 좀 불합리함이 있거든요." (참여자 1-3)

□ 사업의 체계화를 위한 지침 정비 및 전달체계 확보

○ 장애인 근로자 우선선발 기준의 세분화 및 재정비

- 최중증 장애인 우선선발의 목표 달성을 촉진하기 위해 참여자 선발에 대한 기준이 보다 세분화되어야 함을 강조
- 특히 장애 유형에 따른 중증 기준이 매우 상이하기 때문에 장애 유형별 특성을 반영한 기준이 마련되어야 함

> "저희는 50대, 60대도 있으시고, 그리고 중증장애인이신 정신장애인분들도 있으신데 이런 분들은 또 약 복용 여부에서부터 얼마큼 잦은 시기로 발작이나 이런 게 있으신지 이런 것까지 다 확인해야 되다 보니까... 저희가 발달장애인만 대상으로 하면 선정을 하기 쉬울 수 있거든요. 100% 발달장애인만 대상으로 하는 사업이 아니니까 (우선선발 기준) 그걸 좀 거를 수 있는 심사표나 이런 세부 내용이 좀 있어야 되지 않을까 하는 생각이 들고" (참여자 1-3)

○ 본 사업을 전담 총괄할 수 있는 경기도 산하 공공 전달체계 구축 필요

- 참여자들은 권리중심 중증장애인 일자리사업을 전담하는 경기도 산하 공공 전달체계의 구축이 필요하다고 보고함

- 공공 전달체계 구축을 통해 사업 수행기관에 대한 체계적인 관리와 사업 운영에 대한 일관된 교육이 제공될 필요가 있음

"그걸로 해서 그러니까 경기 지역. 저는 공적 전달체계를 만드는 건 좋다고 생각해요. 그 차원에서 실제는 지원하고 이런 게 필요하죠. 그거는 그러니까 공적 체계가 없으니까 민간에서 지금 하고 있는 거고 (중략) 그러니까 어디가 위탁을 받든지 아니면 경기복지재단 산하로 만들든지. 어쨌든 그건 가능합니다. (중략) 맞춤형 일자리 지원센터 이런 식으로 해서 필요한 거죠." (참여자 1-1)

"공공의 영역에서 이루어져야 되는 게 맞잖아요. 이것만 관리하는 전담으로. 그래야 사업에 새롭게 들어오는 기관도 당황하지 않고 교육을 받거나 체계적으로 관리가 될 수 있는데, 저희 나름으로 되게 막 여러 방면으로 애쓰고 찾고 이러면서 해야 되는 상황이거든요. (중략) 지금 민간에서 그걸 부담하느라고 비용을 걷으시는 건데 공공에서 한다면 더 많은 사람들한테 훨씬 더 체계적인 교육을 할 수 있으니까" (참여자 1-3)

○ 3대 직무의 특성을 반영한 따른 사업성과를 측정할 수 있는 도구 필요

- 향후 사업의 평가제도가 도입된다면, 권리중심 중증장애인 일자리사업의 방향성과 3대 직무의 특성을 반영한 성과 측정 방식에 대한 논의가 필요할 것
- 사업의 필요성과 잠재적인 성과에 대해 사회적인 합의가 먼저 도출되고, 이후에 본 사업에 맞는 성과 측정 방식을 고민해 보아야 할 것

"최중증 장애인들이 참여하는 뭔가의 활동을 무조건 수치로 측정해야만 하는 사업인가라는 고민이 되기는 하더라고요. 정책으로 입안하기 위해서는 그런 게 필요하지만, 지역사회에는 '이만큼의 효과를 얻었어요' 하는데 어떤 명확한 결과물을 수치로 측정하기도 어렵고... 예를 들어 문화예술 활동이면 그림 몇 점, 아니면 합창단 몇 회의 공연 이런 걸 할 수 있지만, 저희가 (인식개선 직무를 통해) '지역사회에서 주민들이 어떤 영향력을 받았어요' 이런 걸 어떻게 조사해야 되나 고민이 들더라고요. 그래서 저는 이 사업이 명확히 안정적으로 흘러가야 되는 사업이라는 것에 기반해서 그 이후에 평가하는 게 좋겠다는 내용이 들긴 했어요. (중략) 먼저 시행해 보고 나서 이후에 어떤 장치가 마련되어야 되지 않을까 생각이 들었습니다." (참여자 1-3)

□ 전담인력의 처우개선 및 전담인력 매칭비율 확대 요구

○ 중증장애인을 대상으로 하는 일자리사업인 만큼 전담인력 확대 필요

- 도전적 행동을 보이는 중증장애인 근로자의 일자리 참여 지원을 위해서는 경우에 따라 현재 기준 이상의 전담인력이 배치되어야 하는 경우가 발생함
- 타 일자리사업과 달리 권리중심 중증장애인일자리 사업이 장애정도가 매우 심한 중증장애인을 대상으로 하고 있는 만큼 이들의 특성을 반영하여 전담인력 배치의 양적 확대가 필요함

"전담인력의 확대가 너무 시급한 거죠. 아주 최중증인 분, 전혀 소통이 안 되고 돌발 행동도 엄청 크신 분 3명이 있어요. 사실 그분들을 지원하는데 1대 1로 해야 되는데 이제 8명이니까 3대 1로 해요. 그런데 3대 1이지만 저희가 이제 관리가 쉬운 분을 껴서 그분을 주로 볼 수 있게 하기 때문에 애초에 전담인력 인원을 늘려서 확정해 주는 게 중요해요" (참여자 1-2)

○ 전담인력 매칭비율 확대의 근거 마련

- 권리중심 중증장애인일자리 사업의 전담인력 매칭비율은 점진적으로 상향되어야 한다고 강조함
- 매칭비율의 적정 수준은 중증장애인을 대상으로 한 특수교육, 주간보호 서비스 등의 기준을 차용하되, 장애유형에 따른 중증도가 상이할 수 있으므로 장애유형 별 전담인력 매칭비율을 차등화하는 것이 바람직하다고 판단

"5명이 전담하더라도 정신이 없어요. 그래서 현재 저희가 이야기하고 있는 5명당 1명 (중략) 그 근거는 특수학교나 이런 데서 4명당 1명인가 되어 있고, 장애인 야학에서도 5명당 1명, 이렇게 이야기를 하고 있어서 그런 기준을 좀 차용한 것 같고 (참여자 1-4 "주간보호시설은 3명당 1명"). 그리고 도전적 행동 또는 적극적으로 행동하시는 분들 같은 경우는 전담인력이 2명 정도 붙어야 되는데 (중략) 더 중증의 장애인들을 참여시키려고 하면 전담인력 지원이 더 필요한 게 맞는 것 같고요." (참여자 1-1)

"전담인력 10명당 1명이 되어 있지만, (중략) 저희는 그나마 최중증 중에서도 독립 활동이 가능하신 분들도 꽤 있으셨고 이분의 활동을 도와줄 수 있는 근로자 분도 꽤 있으셔서 그렇게 활동이 가능했거든요. 발달장애나 이런 친구들한테 근로지원인 분들이 붙어가지고 같이 활동해줘야 훨씬 더 좋은 활동들을 할 수 있겠지만 저희 같은 경우는 5명당 1명이면 시간제 근로자 한 명만 붙여도 충분히 활동할 수 있거든요." (참여자 1-3)

○ 전담인력의 매칭비율 확대와 함께 전담인력 경력에 따른 급수 체계화

- 전담인력 매칭비율 확대뿐만 아니라 사업의 효율적 운영을 위해서는 경력직의 전담인력을 유인할 수 있는 방안이 마련되어야 함
- 경력직의 전담인력 채용을 통해 장애 감수성을 도모하고 전담인력 내 선임 역할을 부여하여 양질의 사업 운영을 촉진할 필요가 있음
- 한편 경력직의 전담인력 유인을 위해서는 사업 수행기간 공백을 줄이고 3년 정도의 위탁이 보장되어야 함

"만약에 5명당 1명이 배정이 된다면 30명인 데는 전담인력 6명을 뽑을 수 있잖아요. 그럼 6명 중에 1명은 선임 역할을 할 수 있는 경력자가 돼야 나머지를 끌고 갈 수 있는 체계가 좀 잡히는 것 같아요. 어쨌든 저희 기준상으로 사회복지사 전담인력을 뽑아서 운영을 하지만, 아까 추가 비용이나 이런 걸 주고 경력직 채

용을 하셨고 자부담 운용을 하셨다고 했잖아요. 이렇게 해야만 장애인분들을 알고 갈 수 있는, 그래서 프로그램이 좀 체계적이고 효과적으로 운용될 수 있거든요. 근데 지금 이 기준상으로 전담인력을 채용해서 운용하면 양질의 프로그램으로 갈 수 없을 것 같아요." (참여자 1-3)

"공백 없이 3년 동안 하는 게 최소한 (보장)되어야 기본적으로 축적될 수 있는 것 같고요. 그 다음에 전담인력도 경력직이나 이렇게 할 수가 있겠죠." (참여자 1-1)

□ 전담인력 자격 기준에 대한 논의

○ 전담인력의 자격 기준도 중요하나 성숙한 장애 이해가 우선되어야 함

- 전담인력의 자격 기준으로 유관 사업에 일정기간 근무 경력이 있는 자가 적합
- 동시에 재활의 관점이 아닌 권리중심 중증장애인일자리 사업의 목표와 방향성을 이해하고 이에 따라 장애인 근로자를 대하는 역량이 가장 중요함

"전담 인력 인건비나 경력과 관련해서는 경기도 지원주택에도 최소 6~7호봉 정도 경력이 있는 사람이 전담을 해야된다 라고 하는데 여기도 마찬가지인 것 같아요. (중략) 어쨌든 장애와 접한 경험이 좀 많은 분, 한 4~5년 최소 이 정도 돼야 어쨌든 좀 이야기할 수 있지 않을까 이런 거고요. (중략) 사회복지사도 가능하고 시민사회단체 3년 이상, 자립생활센터에서 3년 이상 근무한 사람 등..." (참여자 1-1)

"자격을 여러 가지 가지고 있으면 물론 좋죠. 저는 오히려 기준이 없는 게 사람을 뽑는 데 자유로워서 좋더라고요. 경력이 아무리 있어도 굉장히 딱딱한, 뭔가 (장애인을) '가르쳐야 될 사람'으로 대상화하고 이런 게 익숙해져 있는 분들이 있을 것 같은데 예를 들어서 단체에서 활동하던 활동가예요. 오히려 더 그런 마인드가 좋다는 생각이 들고 또 발달장애인 노동자를 대하는 태도나 눈높이가 권위적이지 않고 이런 부분을 되게 좋게 평가하고 있어요." (참여자 1-2)

(2) 2그룹 : 장애인단체 관계자

가. 권리중심 중증장애인일자리 사업의 방향성

□ 중증장애인의 노동권을 인정하고 보장하려는 '공공의 노력'

○ 기존 노동시장에서 배제된 중증장애인에게 처음으로 노동의 의미를 경험하게 해준 것, 그것을 공공에서 인정하고 보장하기 시작한 데 의미가 있음

- 권리중심 중증장애인일자리사업의 방향성은 기존의 고용시장에서 철저하게 배제되어 왔던 중증장애인의 노동권 보장을 위한 공공의 의무이자 중증장애인의 권리 행사임
- 기존 공공의 장애인 일자리 직무들은 장애인 당사자의 선호가 반영되지 못하였거나, 문화예술직무에서도 전문예술인을 중심으로 지원이 되어왔기에 전문적 기술이 부족

한 중증장애인의 경우 자신의 선호가 반영된 일자리를 얻기 어려운 상황이었음

- 따라서 권리중심 중증장애인일자리는 기능중심에서 벗어나 중증장애인도 자신의 선호에 따른 일자리에 참여할 수 있도록 하는데 방향성을 두어야 함

"이 일자리에 참여하시는 분들 누군가는 나이 마흔이 돼서 월급 처음 받아 영화도 보고, 삼겹살에 소주 먹어보고 이걸 처음 한단 말입니다. 이게 장애의 차이. 비장애인은 얼마든지 이럴 수가 있단 말이에요. 그러면 '그들이 지금까지 능력이 없어서 일을 못 했나?' 기성사회 기준으로 그럴 수도 있죠. 그런데 '사회가 지금까지 이 사람이 할 수 있는 일자리를 제공하려고 노력을 해봤나'라고 하면 저는 2020년 권리중심부터 출발한다고 생각합니다." (참여자 2-1)

"6차 장애인정책종합계획 보면 지난해 3만 개에서 3만 2천 개 일자리를 올렸다고 하잖아요. 근데 그 일자리 직무들을 살펴보면 대체로 기능 중심 업무에 맞춰져 있습니다. 당사자의 선호가 반영될 수 있는 거는 기껏 문화예술 직무 정도만. 그리고 문화예술 일자리도 잘 보시면 지적-자폐 고기능 당사자 중심의 전문예술인으로 되어 있죠. 그렇다 보니 악기를 연주하지 못한다거나 박자를 맞추지 못하면 그 현장에서 발달장애인 당사자의 참여를 이끌어내는 건 정말 어렵습니다. '권리중심 일자리의 방향성이 뭐냐'라고 했을 때 결국 중증장애인이 헌법에서 보장하는 노동권을 보장받을 수 있어야 되고 지방자치단체의 의무, 그리고 중증장애인에게는 권리의 행사로서 보장될 수 있어야 한다는 게 있고요." (참여자 2-1)

○ 권리중심 일자리의 직무들은 이미 시민사회에서 일자리로 인정받고 있음

- 한편 권리중심 중증장애인일자리를 단순 활동으로 인식하고 노동이 아니라고 하는 편견에 대해 이것은 장애인 일자리를 하나의 프레임에 가두는 것이라고 여김
- 권리중심 중증장애인일자리의 권익옹호, 인식개선, 문화예술직무는 이미 사회적으로 하나의 직무이자 일자리로 인정받고 있기 때문에 공공일자리로서 이들 직무를 지원하는 것은 그 자체로 분명한 의미가 있음

"이것이 노동이 아니라고 하는 게 굉장히 낯설거나 생소해서 노동이 아니지 않나, 장애인이 자기주장하고 권리옹호, 인식개선 하는 게 그냥 활동이지 노동은 아니지 않냐라고 하는 게 저는 그게 장애인 일자리를 어떤 프레임에 가두는 거라고 생각하거든요. 사실 인식개선이나 권익옹호 이런 직무들이 시민사회계라든가 정치계라든가 권리옹호, 어드보커싱 하는 직무들은 이미 일자리로서 인정을 받고 있습니다. 저는 질문을 바꿔야된다고 생각해요. 이게 왜 공공일자리가 안되느냐? 저는 안 될 이유는 없다 라고 생각합니다. 이 일자리를 공공에서 지원하는 자체에 대한 분명한 의미가 있고요." (참여자 2-1)

□ 권리중심 중증장애인일자리 사업의 '고유한 정체성'

○ 권리중심 중증장애인일자리 사업의 3대 직무 고유성 유지

- 권리중심 중증장애인일자리의 3대 직무는 사업의 정체성이 담겨있으며, 3대 직무는

기존 장애인고용 직무들에서 배제되었던 중증장애인과 시설 거주 장애인을 포함할 수 있는 근거를 마련해줌

- 현행 3대 직무는 보다 많은 중증장애인을 노동 현장으로 포함시키기 위해 포괄적인 용어로 제시되고 있음

"그 일에는 그렇게 세 가지 직무를 하자 하는 거예요. (3개 직무를) 만들어 놓고 보니 배제된 중증장애인들이 여기 와서 일을 할 수 있어. 최저임금도 제외되지도 않아. 그러니까 사실은 이 의미가 정말 대단하거든요. (중략) 저희 지역 같은 경우는 ***이라고 생활시설이 있습니다. 그 시설에서 살던 분들이 내려와서 일을 하시고 퇴근을 하시는 거예요. 살아생전 처음 이분들한테는 바깥으로 나온다는 거예요. 이게 다 꿈이야 생시야 그런 거예요." (참여자 2-1)

"3대 직무 자체가 되게 포괄적인 용어로 되어 있습니다. (중략) 예를 들어 문화예술 일자리, 되게 포괄적이잖아요. 뭐가 문화예술인가요? 이거를 고정시키지 않고 문화예술 일자리로 열어둔 거는 중증장애인이 참여하기 위함입니다. 예를 들어서 교양음악단, 오케스트라 하는 일자리도 있거든요. 근데 그 정도의 악기를 연주할 수 없는 발달장애인도 있어요. 그래서 타악기 하나를 두드리는 작업만 한다든가, 그분에게 맞춰서 이 일자리를 수행할 수 있도록 지원체계를 만들어가는 게 중요한 거죠." (참여자 2-1)

○ 권리중심 일자리의 직무개발은 3대 직무 안에서 이루어져야 함

- 3대 직무 외의 신규 직무개발은 권리중심 중증장애인일자리의 고유한 정체성을 훼손할 수 있어 포괄적으로 운영하되 3대 직무는 반드시 고정되어야 함을 강조
- 3대 직무의 용어가 포괄성을 전제하고 있기 때문에 신규 직무개발은 고정된 3대 직무 안에서도 충분히 개발할 수 있으며, 기능 중심의 생산성을 기반으로 한 신규 직무개발은 권리중심 중증장애인일자리 영역이 아닌 직업재활시설 등의 기존 세팅에서 이루어지는 것이 마땅함

"(3대 직무가) 고정이 돼야죠. 2023년도 공고문에 3대 직무뿐만 아니라 직무개발이 들어가 있는 거예요. 신규 직무개발? 그 전년도까지는 없었어요. 3대 직무로만 넣었지. (중략) 그래서 그거를 제가 따졌어요. (중략) 그럴 것 같으면은 권리중심 일자리의 정체성이 오히려 훼손된다고 생각해요." (참여자 2-2)

"일자리에 관련된 직무를 당연히 개발할 수 있죠. 더 많이 개발되고 연구해야 돼요. 저희가 발달장애인 문화예술 직무 매뉴얼도 개발하고 있어요. '중증 발달장애인이 어떤 형식으로 문화예술, 인식개선 아니면 강사활동을 어떻게 할 건가', '비장애인 활동가와 매칭으로 하는 거를 도입을 할 거냐 안 할 거냐' 이런 거에 대해서 자체적으로 운영을 하고 있는데. 충분히 권익옹호, 문화예술, 인식개선 안에서도 개발될 여지가 많고. 예를 들어 직무개발 이걸 넓혀가지고 비누를 만든다든가 이런 걸 넣잖아요. 그러면 그때부터 직업재활시설과의 차이가 뭐가 되나요? 공공일자리로 지원할 필요가 뭐가 있냐는 거죠. 그거는 보건복지부에서 해도 되는 거고 직업재활시설 예산 지원으로 해도 되는 겁니다." (참여자 2-1)

○ ‘권리중심 중증장애인일자리’라는 명칭에는 사업의 정체성이 담겨있음

- ‘권리중심형 중증장애인 맞춤형 일자리’라는 명칭은 해당 사업의 정체성을 담고 있으며, 고유한 사업의 명칭을 유지하는 것이 적합할 것으로 사료
- 한편 권리중심 중증장애인일자리 사업에 대한 사회적 합의와 이해가 미비한 상황에서 사업 명칭을 변경하는 것은 또 다른 혼란을 야기할 수 있으며, 사업의 정체성을 담고 있는 현재 명칭을 유지하며 내용적 이해를 도모하는 것이 필요

“저는 사업 제목은 바꾸면 안 된다고 생각합니다. (중략) 권리중심 공공일자리 사업명이 긴 걸 다 줄여서 부르시잖아요. 저는 네이밍에 대해서 그 사업의 정체성을 담고 있는 게 더 명확하다고 생각합니다. 이게 일자리 사업에 대한 정체성이고 동시에 ‘권리중심’과 또 ‘중증장애인 맞춤형’으로 된 공공일자리라는 게 담겨있어서, 저는 더 뺄 건 없다고 생각합니다.” (참여자 2-1)

“굳이 (사업명칭을) 바꿔야 될까? 지금은 그 시도를 굳이 할 시간이 아니라고 봐요. 사업내용까지도 이러고 있는데 이름을 알게 모르게 확 바꿔 버리면... (중략) 사업 제목에서 직관적으로 이해가 되면 되는데, 이름을 막 이렇게 바꿔버리면 사실 그때서부터 사업 내용이 또 바뀔 수 있어요.” (참여자 2-3)

나. 권리중심 중증장애인일자리 사업의 성과

□ 당사자성에 기반한 지역사회 장애 인식개선

○ 장애당사자의 노동을 통한 유엔장애인권리협약의 실질적 이행

- UN 장애인위원회는 지속적으로 한국 정부가 국회, 언론, 일반 대중을 대상으로 장애 인식을 개선하지 못하고 있다는 점을 권고한 바 있음
- 이러한 배경 속에 권리중심 중증장애인일자리 사업은 유엔 장애인권리협약에 근거를 두고 있으며, 장애인 당사자가 3대 직무를 통해 지역사회 인식개선을 직접 고취시키는 장점을 가짐

“서울이나 전남지역 같은 경우에는 사업 공고에도 유엔 장애인권리협약 제8조 인식 제고가 들어가 있죠. 대한민국 정부가 장애인에 대한 인식 제고나 이런 걸 제대로 하지 못해서, 2014년 1차 보고서부터 2022년 제23차 종합 보고서까지 계속 ‘한국 정부가 국회, 언론, 일반 대중을 대상으로 장애 인식개선을 너무 못하고 있다’라고 하는데 권리중심 일자리가 갖는 의미가 뭐냐면 ‘중증장애인 당사자가 이거를 3대 직무로서 직접 한다, 그리고 그들에 대한 지원체계를 지자체나 정부가 마련한다’가 배경이 되는 것입니다.” (참여자 2-1)

○ 3대 직무에 따른 장애인 권익옹호와 인식개선을 도모

- 지역 내 플로킹 활동을 하며 환경을 개선하고, 동시에 주민을 대상으로 UN장애인권리협약 정보가 담긴 책자를 나눠주어 지역사회의 인식을 개선함
- 관내 편의시설을 점검하고, 인식개선 강의 활동을 수행함으로써 당사자 주도의 역량 강화, 인식개선 성과를 도출

"관내 공공기관까지 걸어가면서 플로킹 활동. 쓰레기를 주우면서 유엔 장애인권리협약 나와 있는 책자를 주민들한테 나눠드려요. 지역주민들이 우리 20명이 조끼 입고, 집게 하나 들고, 책자 들고 다니면서 왔는데, 처음에는 낯설어하다가 어느 순간에는 이해를 하고 인식을 하는... 장애인들도 이렇게 일을 할 수 있구나. 이 정도? 그리고 지역사회에서 '의미 있는 일을 하네' 이런 생각을 하시는 것 같더라고요." (참여자 2-2)

"'베리어프리 탐험단'이라고 해서 관내에 경사로가 있는지 없는지 체크를 하고 있습니다. 다음에 보통 건물 1층에 장애인 화장실이 있어야 되는데, 장애인 화장실에 들어갔을 때 이용하기 어떤지 우리가 가로 세로 이런 건 솔직히 잘 모르지만 그래도 볼 수는 있잖아요. 이거 휠체어가 들어갈 수 있을까? 이런 거라든지. 다음에 인식개선 강의 활동을 합니다. 당사자들이 장애인 본인 스스로에 대한 '장애인이 뭐지?' 그리고 '우리 사회가 장애인을 어떻게 보지?' 이런 것들에 대해서 물어보기도 하고 또 강의가 있습니다." (참여자 2-2)

□ 노동 패러다임의 전환 촉진

○ 장애인 근로자를 둘러싼 주위 환경의 노동에 대한 관점의 변화

- 사업 초기 권리중심 중증장애인일자리 사업을 이해하지 못했던 부모들도 수행 과정을 지켜보며 권리중심 노동의 의미와 사업의 필요성을 인정하게 됨
- 사업을 수행하는 기관 입장에서도 권리중심 중증장애인일자리 사업을 운영하면서 전향적인 노동 패러다임의 전환을 이해하고 학습하는 효과를 만들어 냄

"저는 처음에 이 사업을 접했을 때 왜 좋다고 생각을 했냐 하면 굉장히 전향적인 이 패러다임을 사업을 수행하면서 저희가 학습이 됐거든요. 저희 이제 기관 자체가." (참여자 2-3)

"처음 이 사업이 된 다음에 부모간담회를 했어요. 제일 처음 부모님들이 '뭔 일을 하는 거예요?', '그게 일이에요?' 막 이러는 거예요. 그래서 '어머님 왜 그게 일이 아니라고 생각하세요? 노동이라고 하는 거는 자기가 맞는 일을 찾아가서 하고 월급 받으면 그게 노동인데, 여태까지 국가가 사회적으로 우리 아이들이 어디 가서 일할 만한 일자리를 하나도 제대로 만들어 주지 못했어요. 기껏 만들어준 게 보호라는 울타리 안으로만 일자리를 몰아놓은 거예요.' 그러니까 우리 엄마들도 일자리는 다 그런 일자리로만 생각한 거예요. 그렇게 1년을 딱 경험을 했잖아요. 올해 다시 모집하고 그랬는데 이해를 다 하신 거예요. 우리 어머니들이 '이건 진짜 일자리가 맞다. 그리고 이런 일자리를 하는 게 맞다. 맞춤형'" (참여자 2-2)

○ 생산성 중심의 지배적인 노동 패러다임의 한계를 깨우쳐 줌

- 그동안 장애인일자리의 노동 패러다임은 물리적이고 시각적인 노동의 과정, 생산의 결과물이 있는 노동에 국한되어 왔음
- 권리중심 중증장애인 일자리는 중증장애인 근로자가 참여하고 노동하는 일련의 과정들을 통해 기존 생산성 위주의 노동 패러다임의 한계를 극복하고 권리중심 노동 패러다임으로의 전환을 촉진하고 있음

"우리는 지금까지 뭔가 조립을 하고, 청소를 하고, 환경미화를 하고, 문서 파쇄하고. 그러니까 물리적이거나 시각적이거나 기능적인 거. 표면적으로 뭔가 보여주는 것만이 일이라고 해요. 우리나라 대부분 사람들은 노동을 그렇게밖에 생각을 안 해요." (참여자 2-2)

"서울에서 사업 시작하고 강의 한번 들어봤을 때 우리 모두 눈 깜빡깜빡하면서 '이것도 노동이라는데 이게 노동이 맞아?' 우리끼리도 처음에 그랬다니깐요. 제가 직접 1년 동안 권리중심 일자리 하다 보니까 노동이 맞는 거예요. 어머니들도 그거예요. 자기가 생각했던 거는 만들고 짜고 이런 게 일이라고 생각했는데, 자녀들이 집에 와서 얘기를 하잖아요. '나는 오늘 노래를 어디 가서 공연도 했고요'. 아니면 플로킹을 한다든지 이런 일련의 과정들을 다 보면서 바뀐 거예요. 이것도 노동이구나. 우리가 원래 갖고 있던 노동의 패러다임 자체가 잘못 생각하고 있었구나." (참여자 2-2)

□ 장애인 고용환경의 한계 개선

○ 일자리에서 소외되었던 중증장애인의 노동권 문제를 해결함

- 기존 공공 및 민간의 장애인일자리는 권리중심 중증장애인 일자리에서 우선선발하고 있는 최중증의 장애인에 대한 노동권 소외 문제를 해결함
- 특히 권리중심 중증장애인일자리 참여자의 경우 일자리 참여 경험이 거의 전무하며 권리중심을 넘어 타 일자리 참여 확대가 쉽지 않은 환경이기에 권리중심 영역에서 이들의 노동권 보장이 계속되어야 함

"저희는 '조금 더 중증인 사람을 채용해야 된다'라고 말합니다. 이게 왜 중요하냐면 중증장애인 일자리이기 때문에 중증장애인이 유입되어야 하는 것도 있죠. 근데 중증장애인을 왜 채용했냐 하면은 지금까지 보건복지부나 지자체에서 제시해 왔던 장애인 일자리에서 밀려났기 때문입니다. (중략) 권리중심 공공일자리가 지역에서 4년간 진행되면 일자리 참여 경험이 있는 사람이 권리중심에 한해 늘어나겠죠. 근데 이 경험이 '권리중심을 넘어 확대가 될 수 있냐'라고 하면은 없다는 겁니다. 왜냐하면 지금까지 없었거든요." (참여자 2-1)

"거부되거나 아니면 너무 재미없거나 제대로 급여를 받지 못하거나... 여태까지 발달장애인 일자리는 다 그런 식이었던 거예요. 그래도 '일자리다'라고 하는 데는 그나마 경증인 애들이 많아요. 중증인 애들은 언감생신 못 가요. 주간보호 가면 되는 거예요. 주간활동서비스도 사실 일대일 매칭 아니면 갈 수도 없고요. 엄마

들도 반은 포기야. 주간보호 가는 애는 '그래, 주간보호라도 가니 다행이다'라고 생각하고 조금 경증인 애는 '그래, 어디 가서 내 돈 안 내고 네가 직장이라고 다니니까 고맙다' 이런 마음으로 보냈던 거지 발달장애인 일자리 다 이런 거예요." (참여자 2-2)

○ 기존 장애인 일자리의 한계점을 보완하는 성과

- 타 재정지원 장애인일자리 또는 보호작업장, 직업재활시설 등에서의 근로 경험은 낮은 소득, 당사자의 선호와 상관없는 무료한 노동 등의 한계를 지니고 있음
- 발달장애인 참여가 높은 복지형 일자리의 경우 60시간 미만의 근로 시간으로 근로지원인 배치가 어려워 발달장애인의 직무적응을 지원하는데 한계가 존재했음

"저희 노동자분들 중에 몇 분은 복지일자리를 하셨던 분들도 있고 보호작업장에 계셨던 분들도 있어요. 그런데 보호작업장은 그냥 다닌거죠. 왜냐면 월급도 안 줘요. 최저시급도 아니고 직업훈련 수당. 조금 있으면 다시 다 토해내야 돼. 식대로 토 해내든지. 아니면 오전에는 잠깐 조립하고 만든 다음에 오후에는 우리끼리 하는 말로 짱 박혀 있어야 되거든요. 보호작업장에서 프로그램 돌려야 되니까 프로그램비를 별도로 또 받아요. 그러면 결론적으로는 (임금을) 안 받아요." (참여자 2-2)

"복지일자리도 마찬가지. 최저시급 안 받아요. 56시간밖에 일 안 하거든요. 시간제 일자리는 발달장애인은 거의 하지 못해요. 끽해야 5, 60만원 정도 월급 받습니다. 근데 2년이면 다음에 또 못 해요. 또 복지일자리의 문제점이 뭐냐면 근로지원인도 못 붙어요. 60시간이 안 되기 때문에... 발달장애인이 아무도 모르는 거기 가서 일을 합니다. 1년 버티면 잘 버티는 거예요. 서로 괴로워서 못 살아요. 장애인 당사자도 너무 괴롭고요. 발달장애인에 대해 아무것도 모르는 사람들만 있는데, 이분이 와서 일을 하면 서로가 너무 괴로운 거예요. 그러니까 시에서도 복지일자리를 할 만한 제공 기관을 모집하는 게 너무 힘든 거예요. 그런데 일하고 싶은 장애인들은 있어요. 갈 데가 없으니까." (참여자 2-2)

다. 권리중심 일자리사업의 한계 및 위기

□ 사업의 연속성 제한으로 장애인 근로자와 수행기관의 부담 가중

○ 장애인 근로자의 고용 연장이 불가할 경우 돌아갈 곳이 보장되지 못함

- 권리중심 중증장애인일자리의 경우 1년 단위의 사업수행 기간으로 장애인 근로자의 근로안정성이 보장받지 못하고, 근로 공백을 야기함
- 더불어 수행기관의 사업 공모가 연장되지 못할 경우, 장애인 근로자가 지역사회 내 복지서비스 또는 일자리 환경으로 돌아갈 차선책이 보장되지 못함

"사업이 10개월, 11개월 끊으니까 다음에 같은 사람이 참여하려고 해도 공백이 발생하죠. 일자리가 연장될 수 없는 문제. 그리고 뺑뺑이를 돌리는 문제. 냉정하게 말해서 권리중심 공공일자리에 참여하는 장애인 노동자가 이 일자리에서 고용을 연장하지 못했을 때 갈 곳이 없습니다. 경기도 입장에서는 성과적인 부분도 있겠죠. 다른 사람이 참여해야 실제로 참여한 사람이 늘어나니까 성과적으로 우수하다고 볼 수 있잖아요. 근데 저는 '그 성과 지표 자체가 잘못됐다'라고 주장하는 겁니다." (참여자 2-1)

○ 수행기관에 과도하게 부여되는 책무와 위험 부담

- 사업의 지속성 저하는 장애인 근로자뿐만 아니라 수행기관의 위험 부담을 가중
- 많은 수행기관이 사업 운영을 위해 근로 공간에 대한 전·월세 계약, 사무기기 렌탈 등을 하고 있으나, 사업 공모에서 탈락하게 될 경우 남은 계약기간에 대한 위약금 납부 등의 위험을 떠안게 됨
- 그뿐만 아니라 사업에 대한 도차원의 예산지원이 제한적으로 이루어져 기본적인 사업 운영을 위한 기관 차원의 자부담이 큰 편임

"1년 하면 안 돼요. 작년에는 10개월, 올해는 11개월인데... 무슨 파리 목숨도 아니고. 우리가 보통 전세 계약을 하면 2년 단위로 하지 않습니까? 공간만 계약하는 게 아니에요. 렌탈부터 해 가지고 다 계약을 하는데 만약에 떨어지려면 누가 이거 보존해 줄 거예요. 그리고 사업비라고 내려오는 보조금은 급여 주고 4대 보험 처리하고 나면 뭘 하고 말 것도 없어요. 그럼 이제 자부담금, 고용장려금으로 해야되는데요. 거기서도 남는 게 하나도 없어요. 쉽게 말하면 부모연대 같은 경우 회장이 독박 쓰는 거야. 부동산 비, 전세 보증금, 임차료... 갑자기 개인 파산을 하게 되는거죠." (참여자 2-2)

"공간 보증금을 고용장려금으로 쓰면 안 되냐 그랬더니 안 된다고 그래서 빚을 내서 하려 했다가 (중략) 지금의 추세가 보조사업자의 책무를 너무 과하게 한다, 법인이나 수행기관의 책임으로. '원하니까 신청한 거 아니냐' 얘기하시니까 굉장히 속상한 거예요. 아웃소싱이라고 해서 국가나 지방정부가 해야 될 것을 싸게 밖으로 하는 것이지. '너네가 공모 신청했으니까 이 조건에서 그냥 해, 하려면 하고 말아' 이게 너무 뚜렷하게 보이니까 (중략) 민간 위탁이 됐던 아웃소싱이든 사업에 대한 현실화는 시켜야 되는데, 이 공모사업에 쓸 수 있는 재원이 솔직히 너무 가혹해요. (고용)장려금도 이 사업을 위한 보증금에도 못 쓰게 하면..." (참여자 2-3)

□ '권리중심 노동'이라는 사업의 궁극적 취지를 저해하는 운영방식

○ 경기도의 사업운영 판단력에 대한 의문과 신뢰도 저하

- 2024년 선정된 수행기관 중 권리중심 일자리의 취지와 다른 사업체가 선정되면서 경기도 차원의 사업 운영 판단력에 대한 의문을 갖게 되었음
- 특히 직업재활 및 기능 중심의 직무를 수행하는 기관이 선정된 것은 권리중심 중증장애인 일자리사업의 궁극적 취지를 저해하는 것으로 공감하기 어려움

"'경기도가 권리중심 일자리에 대해 정확히 이해를 하고 있나?' 이런 고민이 있었어요. (중략) 갑자기 작년에 했던 권리중심 사업은 온데 간데 없이 사라지고 권리중심 일자리와 보호작업장과 기능 중심의 장애인 일자리 3개가 짬뽕이 된 희귀한, 어떻게 보면 정말 신박한 일자리를 경기도가 만들어냈어요. '의도가 있었을까? 몰랐을까?' 이랬던 것 같아요." (참여자 2-2)

"정말 냉정하게 말해서 '사업의 취지에 맞는 운영을 경기도가 몰랐다'라는 것도 말이 안 된다고 생각합니다. 어떤 기관들이 (권리중심) 일자리가 되어야 하냐... 직무가 명시되어 있잖아요. 적어도 이 업무를 수행할 수 있는 기관이 선발되야 하는데, 냉정하게 지난해 권리중심 공공일자리 선발 운영위원들의 자격을 의심합니다. 이 일자리가 어떤 직무인지 이해하지 못하는 사람이 선발을 한 겁니다 (중략) '스마트팜'. '수경재배' 이런 데가 있잖아요. 이건 사업의 취지에서 너무 벗어났어요." (참여자 2-1)

○ 일자리의 궁극적 취지가 다른 수행기관 선발로 인한 이중 노동시장 야기

- 3대 직무를 벗어난 직업재활 및 기능 중심 직무가 권리중심 중증장애인일자리 사업으로 선정되는 것은 매우 복합적인 문제를 야기
- 보호작업장의 경우 동일 기관 내 최저임금 적용제외를 받는 근로자와 최저임금이 보장되는 권리중심 중증장애인일자리 참여 근로자 간 이중 노동시장 문제가 발생할 수 있음

"한국에 있는 장애인 보호작업장의 5%만이 최저임금 다 지급하고 있거든요. 전국적으로 얼마 안 돼요. 대부분 최저임금 적용제외 사업장이란 말이에요. 경기도에서 선정한 보호작업장이 최저임금 지급 기관인지도 봐야 됩니다. 어떤 문제가 발생하냐면요. (중략) 이 보호작업장에서 일하는 사람 중에 누군가는 최저임금을 못 받고 있을 거란 말이에요. 그러면 한 장애인단체 안에 이중 노동시장을 만들고 있는 건데, 경기도가 방임하고 있는 거죠. 나쁜 짓이거든요. 한 사업장에 똑같은 일을 하는 사람이 있어요. 근데 어떤 사람은 공공일자리이기 때문에 최저임금 보장받고, 어떤 사람은 똑같은 일을 하는데 '너는 법적으로 제외할 수 있으니까 최저임금 적용제외로 고용 계약 연장하자' 이렇게 돼버리면 그거는 열악한 중증장애인들 몰아 세워놓고 이중 노동시장 만드는 거죠." (참여자 2-1)

라. 권리중심 일자리사업의 개선방안

□ 사업의 정체성과 고유성에 따른 운영방식 내실화

○ 권리중심 중증장애인 일자리사업의 취지에 따른 수행기관 선발

- '권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리'라는 사업의 정체성을 살린 도 차원의 사업 운영과 판단력이 강화되어야 함
- 이를 위해서는 사업의 궁극적 취지에 맞는 수행기관이 선발이 중요하며, 이는 권익옹호, 인식개선, 문화예술이라는 3대 직무를 기반으로 선정되어야 함

"'권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리' 사업의 고유성과 정체성에 맞게 사업을 하면 됩니다. (중략) 사업이 옳다 그르다 이런 문제가 아니에요. 진행하는 과정에서 보완해야 될 것들이 있어요. 이거는 보완을 하는 거지 이 사업 자체를 어떻게 뒤집어 엎거나 아주 방향성을 휙 틀거나 이건 아니잖아요. 원래 맞는 그 목적에 맞게 일을 하시면 돼요." (참여자 2-2)

"일단 사업 취지에 맞는 운영기관 선발이 중요하고요. (중략) 사업 가치에 대해 수행기관이 흔들렸냐? 저는 아니라 생각합니다. 기관의 흔들림이 아니라 도 차원에서의 사업 판단력이 흐려졌다라고 봅니다. 그래서 이 3대 직무, 그러니까 최중증 장애인이 수행할 수 있는 거에 초점이 맞추어진 권익옹호, 인식개선, 문화예술 직무를 취지에 맞게 수행할 운영기관이 선발되는 게 1순위고요." (참여자 2-1)

○ 권리중심 중증장애인 일자리사업의 특성을 반영한 평가지표 개발 필요

- 권리중심 중증장애인일자리 사업의 경우 기능중심의 생산성 직무와는 큰 차이점을 갖기 때문에 가시적 성과나 양적인 수치를 요구하는 것은 이치에 맞지 않음
- 타 지자체에서 권리중심 일자리사업에 대한 평가지표 개발 연구가 수행된 바 있으며, 경기도에서도 권리중심일자리의 양질의 성과를 어떠한 방식으로 측정할 것인지에 대한 고민이 시작되어야 함

"항상 사업을 주면 가시적인 뭔가를 요구하세요. (중략) 그 과정이 얼마나 중요한지를 왜 이해해 주지 않나. 가시적 성과를 보지 말라고 저는 진짜 그렇게 생각해요." (참여자 2-2)

"서울 지역에서 권리중심 일자리 평가지표 개발을 위한 연구 용역이 이미 진행이 됐죠. 2021년도 참여했던 275명 대상으로 했거든요. (중략) 거기에 보면 이미 권리중심 공공일자리를 양적이나 질적으로 어떻게 평가를 해야 되는지, 그리고 어떤 기준에서는 상대평가, 어떤 기준에서는 절대평가가 맞겠다라는 거에 대해서 이미 있거든요." (참여자 2-1)

○ 사업의 일관성을 위한 도차원의 관리체계 구축 필요

- 권리중심 중증장애인일자리의 경우 공약사업의 특성을 함께 지니고 있을뿐더러, 담당 주무관의 순환보직형 환경에서는 본 사업에 대한 도 차원의 일관성이 담보되기 어려울 수 있으므로 이를 전담하는 광역센터, 위원회 등이 구축되어야 함
- 그뿐만 아니라 사업이 운영되는 동안 사업의 일관성을 담보할 수 있는 사업 지침, 사업설명회 등 수행 과정 전반을 정비해야 함

"실천적인 방향을 고민한다고 했을 때 지금 사업 안내를 봐도 지침이나 이런 내용이 거의 없더라고요. (중략) 순환보직형 공무원들은 도 광역 기능을 감당 못하고, 광역 기능할 도 센터가 따로 있어야 된다는 생각이 들고요. 담당 주무관은 2년만 있다가 갈 거고, 지금 일자리 공모사업이 이것만 있는 게 아니라 굉장히 많은데 그럼 도 광역 기능을 이 공약사업이 진행되는 동안이라도 지원이 될 필요가 있겠죠. 그러면

거기에 자문위원들, 운영위원들이 들어오고 사업 관련 관계자들이 들어와서 어떤 위원회가 꾸려지고...” (참여자 2-3)

“수행기관들도 제가 생각했을 때는 잘하는 곳과 제대로 못 하는 곳의 편차가 굉장히 클 거라고 보거든요. 특히 사업이 어떤 설명이 없이 참여하게끔 돼 있어요. 사업설명회도 없고 뭐 없어요. 그런 상황에서 이 사업의 일관성을 누가 담보할 거냐. 사업을 이렇게 하게 되면 가치적인 것도 흔들리고 내용적인 거 막 여러 가지 (중략) 저는 실질적인 부분에서 그 가치를 실현하기 위한 교육은 하고 있느냐, 그리고 하고 있는 것을 누가 책임을 지고 평가를 할 거냐...” (참여자 2-3)

□ 사업의 안정화를 위한 연속성 확보 및 예산 확대

○ 1년 단위 공모사업이 아닌 다년 주기의 연속 사업으로 전환

- 사업의 수행 기간이 1년 단위로 운영되어 발생하는 기관 차원의 부담과 소모적인 행정 절차를 줄이기 위해 사업의 기간 확대
- 특히 발달장애인을 대상으로 한 기관의 경우 지역사회 내 사업 운영을 위한 공간을 확보하는 절차도 많은 어려움이 야기되므로 이에 대한 보완 장치 마련이 필요

“1년 단위로 끊어서 공모 선정하는 것도 되게 소모적이죠. 왜냐면 공간 임대부터 위탁받은 기관이 매번 노력을 해야 되는데, 올해 12월까지 채용했던 사람을 내년도 1, 2월에 채용할 수 있냐 없냐에 대해서도 관건이고 이 사람들을 채용하지 않으면 공간도 다시 내놓아야 되는 상황인 건데 사업의 안정성을 가장 해칩니다. 그래서 실제로 강원, 전북, 전남 지역을 중심으로 3년 주기 위탁이 나타나고 있죠.” (참여자 2-1)

“지역사회에서 중증 발달장애인 사업을 하잖아요. 부동산 계약할 때도 장애인과 관련된 일을 하면 거기서 이미 퇴짜맞는 데도 있어요. 이게 다 맞아야지 그 공간을 얻을 수 있어요. 기를 쓰고 어렵게 얻고 1년 했는데 떨어졌어. 그다음에 발생하는 피해는 어디 가서 얘기를 합니까? (중략) 그 월세부터 새로운 세입자가 들어올 때까지는 내 돈을 다 내야 되는 거고 렌탈비 들어간 거 약정 깨버리면 이제 수수료 위약금 또 어떻게 할 거예요? 세상에 무슨 복불복도 아니고 이렇게 주는 사업이 어디 있어요? 이거는 3년으로 해서 3년 동안 일을 시켜보고 잘하면 더 하게 하고, 못하면 안 주면 되죠. 3년 단위 사업으로 가시는 게 맞아요.” (참여자 2-2)

○ 사업의 안정적이고 연속적인 운영을 위한 예산지원

- 안정적인 사업 운영을 위한 도 차원의 운영 예산 지원이 확대될 필요 제기
- 최소한의 운영 예산이 지원되어야 사업의 질적 보완이 가능할 것으로 사료

“12개월 근무나 퇴직금 보장 같은 게 여전히 안 되기 때문에, 권리중심 공공일자리에 좀 안정적이고 연속적인 지원, (중략) 질적으로 보완 해야 될 지점이 많습니다. 근데 그게 예산을 수반하기 때문에 예산에 대한 문제로 계속 이야기를 하게 되고요. 운영비 같은 경우에는 인건비 외에 다른 걸 안 주잖아요. 최소한의 보험료, 사무용품 정도만 하고 있는데 사실 그거는 기관에서 지금 다 자부담으로 가고 있거든요. 그래서 이런 부분도 보완이 되어야 하고” (참여자 2-1)

○ 한편 섣부른 시·군 매칭은 사업의 존폐 위기를 초래할 수 있어 신중

- 사업 규모가 커질수록 도 차원의 100% 예산 투입은 부담이 발생하며, 이 경우 시·군 매칭 운영이 불가하나, 도 차원에서 각 시·군에 강제성을 두지 않는다면 사업의 존폐 위기를 초래할 수 있음
- 시·군에 예산이 없으면 기초지자체와 경기도 사이의 핑퐁 현상이 발생할 수 있고 이 경우 장애인 당사자의 노동권 보장에 피해가 발생할 수 있으므로 섣부른 시·군 매칭은 지양해야 함

"경기도 예산이 갈수록 커지고 있잖아요. 올해 60억이 넘을 겁니다. 근데 경기도도 시간이 지나면 도비 100%로 매칭 없이 이 모든 노동자를 지원하는 데 분명히 한계가 발생합니다. 경기도가 굉장히 선례적이나, 예산이 늘어나는 거에 따라서 지자체 매칭을 피할 수 없는 것도 알고 있습니다. 근데 저는 '이게 마냥 좋지 않다'라고 이야기하는 사람이거든요. 왜냐 지방자치단체에서 공모 참여를 안 합니다. (중략) '경기도가 정말 기조를 강하게 잡아서 모든 시군에 의무화를 때릴 거냐'라고 하면 저는 안 그럴 것 같거든요. 명백하게 지금 참여하고 있는 사람들의 노동을 지원하는 정책을 유지하면서 매칭비율에 대한 기초지자체에 강제를 할 수 있는 게 아니라면 매칭은 좀 섣부릅니다." (참여자 2-1)

"저도 섣부르다고 생각해요. 도에서 시군으로 내려보내면 수행할 만한 기관에 이게 내려와야 되잖아요. (중략) 근데 시군이 예산이 없다는 이유만으로 수행할 수 있는 기관이 분명히 존재함에도 불구하고 내려보내지 않으면 시하고 도하고 예산 가지고 또 핑퐁이 되는 거예요. 결론적으로는 그 일을 해야 될 당사자들만 오로지 피해를 입을 수 있는 거예요." (참여자 2-2)

□ '(최)중증장애인'에 대한 개념 정의 및 유형별 기준 재정비

○ 고용시장 관점에서 가장 취약한 장애 유형을 우선순위로 선발

- 고용시장 관점에서 가장 취약한 5대 장애 유형을 중점으로 한 장애인 근로자 선발기준 재정비 필요
- 그 안에서도 탈시설 장애인, 중복장애인, 정신장애인에 가중치를 두어야 하며, 참여자 선발 시 '서비스 지원 종합조사'의 기준과 '자기 결정 능력'을 반영하는 것이 필요하다고 사료

"장애 유형에 따라서 5대 고용 취약 유형이 있죠. 지적, 자폐, 시각, 뇌병변, 중복장애가 있고요. 지표적으로 확인할 수 있는 5대 유형에 중점을 두어야 한다고 보고요. 그리고 탈시설 장애인도 이 제도 취지에 맞다고 보고, 그리고 중복장애인도. 결국 대체로 다 중증인데 이걸 어떻게 산출적인 기준으로 할 거야라고 하면은 저는 서비스 지원 종합조사라고 생각하거든요." (참여자 2-1)

"본인 스스로 결정할 수 있는 능력도 들어가야 될 것 같아요. 주체성이라든지 목적성이라든지. 밥을 혼자 먹

을 수 있으면 뭐 합니까? 혼자 걸을 수 있으면 뭐 합니까? 목적이 없잖아요. 본인 스스로 때 되면 옷을 갈아입고 저녁이 되면 자야 되고 이런 것들이 안 돼요. 발달장애 중에 이런 것들이 되는 친구들도 있고 안 되는 친구들이 있는데 안 되는 친구들이 최중증에 해당된다고 생각을 하거든요. 그러니까 자기 결정 능력에 관한 것도 (선정기준에) 포함되어야 한다고 생각해요." (참여자 2-2)

○ 제도에 대한 접근성을 무조건 높이는 것은 지양

- 권리중심 중증장애인일자리에 대한 접근 자체를 높이는 것은 본 사업의 본래 취지에 맞지 않으며, 이 일자리의 경우 기성 장애인일자리에서 소외된 발달장애인의 참여가 핵심이라고 판단
- 접근성과 다양성을 높이게 되면 결국 기존 고용 환경에서의 배제를 경험한 발달장애인의 소외 문제가 다시 발생할 수 있음

"제도에 접근할 수 있는 사람이 마냥 넓은 게 본래 취지에 맞는가부터 생각을 해야됩니다. 다양성을 넓혔을 때, 그게 설령 기능 중심이 아니라 하더라도 결국 중증 발달장애인이 밀려나게 됩니다. 중증장애인 일자리라고 하지만 이 일자리의 핵심이 지금까지 기성 장애인 일자리에서 밀려나왔던 발달장애인의 참여가 정말 핵심입니다. (중략) 권리중심 일자리가 지금까지 배제됐던 사람들을 채용하고 있는데 이걸 에둘러서 더 많은 사람들이 폭넓게 참여하게 하는... 저는 이 방향성이 아니라고 봅니다. (중략) 발달장애에 무게를 안 둘 수가 없더라고요. 왜냐하면 대체로 어려움은 발달장애인 일자리 참여에서 정말 많이 발생해요. 왜냐면 기성 장애인 고용 정책에 있는 내용들이 지체장애인은 정말 많이 흡수할 수 있게끔 되어 있거든요." (참여자 2-1)

○ 각 장애 유형에 따른 (최)중증장애 기준의 차별화 요구

- 5대 취약장애 유형 등의 장애인 근로자의 장애 유형은 포괄적으로 적용하되 개별 장애 특성을 반영하여 (최)중증장애인 기준을 새롭게 정의할 필요가 있음
- 이에 따라 권리중심 중증장애인일자리에 가장 적합한 장애인 근로자를 선발하는 선별력을 강화시키는 것이 매우 중요함

"자격 기준에서 신체나 발달, 정신장애 유형을 나누지 않으면 정책적 혼선이 굉장히 심해져요. 어중간한 영역에서 선을 만드는 상황이 되다 보니까 오히려 유형을 명확하게 분리를 해서 직무에 대한 부분도 (유형별로) 역할을 부여하는 게 필요한 상황일 것 같다. (장애)유형 간의 간극이 더 심하다고 얘기를 하잖아요. 시각장애인하고 농아인하고 지체장애인하고 서로 다 중증이지만 경증으로 분류될 수 있는 이거를 자꾸 '일원화하겠다', '원스탑하겠다' 이렇게 접근하게 되면 집행하는 입장에서 어중간한..." (참여자 2-3)

"(다양한) 장애 유형이 들어오는 거는 괜찮아요. 물론 퍼센테이지를 놓고 보면 발달이 많겠죠. 왜냐하면 이 일자리가 왜 만들었는지를 생각해야 하는 거죠. 계속 얘기했잖아요. 노동에서 배제됐던... 그렇기 때문에 장

애유형은 포괄적으로 받되, 경증 장애인이 아니고 중증이 들어오는 게 맞고 최중증 장애인은 가산점을 준다든지 해서 최중증이나 중증장애인이 (우선적으로) 들어와야 된다." (참여자 2-2)

"장애 유형으로 따졌을 때 정신장애인 일자리 진짜 거의 없거든요. 이 유형 일자리가 없어요. 전반적으로 장애인 일자리에 대해 정부, 경기도 차원에서 노력하고 있다고 하지만 여전히 유형별로 너무나 부족하다고 생각하거든요. 그래서 권리중심이 다른 유형도 같이 가야되는 건 분명해요." (참여자 2-1)

□ 전담인력 급여 및 매칭비율 등 처우개선

○ 업무량에 비해 열악한 전담인력의 처우개선 필요

- 현재 10명당 1명의 전담인력 매칭비율은 중증장애인 근로자를 지원하는 사업의 특성에 비해 매우 열악한 수준이며, 이로 인한 전담인력의 이직 의도가 자주 나타남
- 경기도의 경우 타 지자체에 비해 사업 규모가 크기 때문에 전담인력의 매칭비율 확대에 대한 예산 부담이 클 것으로 예상되나 그럼에도 전담인력 확대는 필수적으로 개선이 되어야 함
- 더불어 전담인력의 급여 수준이 상향되어야 사업의 전문성 확보를 위한 자격기준, 유사 사업 경력을 가진 인력이 유입될 수 있을 것임

"급여 문제인데요. 저희가 10명에 전담인력 1명을 하잖아요. 그러면 이 전담인력이 슈퍼우먼이 돼야 돼요. (중략) 발달장애는 다 최중증이에요. 최중증 20명을 모아놓고 선생님들이 제대로 퇴근할 수가 없는 (중략) 하루에 4시간 일을 하잖아요. 그럼 4시간 직접 서비스 한 다음에 (근로자들) 다 보낸 다음에 보탬e 하고 이러다 보니까 관두는 거예요. 못해요. 할 수가 없어요. 전담인력 1명이 10명을 봐야 된다는 거는 이거는 너무하죠." (참여자 2-2)

"경기도가 10명당 1명 지원하고 있는 거 사업량에 비해서 진짜 큰 선택이라고 생각을 했거든요. 지자체가 작아질수록 5명당 1명으로 지원하는 곳이 있어요. 근데 이게 작은 지자체에서 사업량이 적기 때문에 '이 정도는 할 수 있어'라는 당위성을 확인하게 돼요. 경기도라고 이 당위성을 모르겠어요? 경기도도 알겠죠. 예산이 10명당 1명에서 5명당 1명으로 가면 예산 값이 3배 차이가 나는 거거든요. 4배까지 차이 나요. 그래서 굉장히 어렵겠지만 그래도 전담인력을 더 확대하는 방식의 보안 체계가 필요하고... (중략) 또 급여 상황이 너무 낮습니다. 경기도 사업의 메리트라고 하면 경기도 최소 생계 가이드라인 맞춰가지고 상향할 필요가 있지 않나... 급여가 너무 낮기 때문에 전담인력 유입이 안됩니다. 일을 잘하는 사람이 온다든가 장애인 일자리 아니면 유사 노인 일자리 경력이 있는 사람이라든가 (중략) 자격 요건이나 인프라 시스템을 요구하려면 '급여 요인이 있어야 된다'라는 겁니다. 1년짜리 전담인력 '지속 가능성이 있냐'라고 하면은 이 정도의 급여 체계로는 아쉽지만 냉정하게 말해서 안 됩니다." (참여자 2-1)

○ 한편 전담인력 매칭비율 확대 시 장애 유형에 따른 차등화를 고려할 필요

- 장애 유형별 특성에 따라 전담인력 매칭비율의 현실화가 필요함
- 신체장애인을 대상으로 한 수행기관의 경우 5:1로의 매칭비율 확대 필요성은 낮다고 판단되나 향후 (최)중증장애인에 대한 우선 선발기준이 재정비된다면 현재 10:1의 매칭비율은 부족할 것으로 사료 됨

"사실은 유형에 맞게끔 현실화하는 게 필요하다. 신체장애의 경우 10명당 1명도 빠듯하기는 한데 5명당 1명씩은 필요 없어요. (중략) 근데 사업 취지에 맞게끔 최중증으로 다시 세팅을 한다고 하면, 저희 같은 경우에는 지체장애인하고 뇌병변 그중에서 정말 소외되는 노동권. 시장이든 재정 일자리든 전혀 수용할 수 없는 진짜 최중증으로 발굴하는 식으로 한다면 그때는 전담인력 인원이 그것도 부족할 수도 있겠죠. 정말 와상장애일 수도 있기 때문에..." (참여자 2-3)

□ 사업의 당위성과 공감대 형성을 위한 홍보와 교육 제공

○ 사업의 지속을 위해서는 지역사회 차원의 공감대 형성이 선행되어야 하며 이를 위한 인식개선과 홍보가 적극적으로 이루어져야 함

- 아무리 좋은 사업이라도 급진적으로 도입이 이루어지면 지역사회 차원의 공감대 형성이 어려울 수 있으므로 사업의 지속가능성을 위한 지역사회 내 합의 도출을 위한 노력이 필요함
- 사업에 대해 정확하게 학습되지 않은 상태에서 사업을 수행하다 보면 여러 이해관계자 간 충돌하며 발생하는 문제가 있을 수 있음
- 따라서 권리중심 중증장애인 일자리사업의 안착을 위해 도 차원의 장애인 당사자, 도민, 정책입안자 등을 대상으로 한 적극적인 사업 홍보가 실시되어야 함

"경기도 지역 현장에서 일을 하면서 느낀 점은 아무리 좋은 거라도 급진적으로 하게 됐을 때 그 지속가능성에 대한 부분이 10~20년을 담보할 수 있는지 꼭 생각을 해야 된다. 지역의 입장에서는 공감대 형성이나 홍보, 인식, 충분하게 학습과 공유가 되지 않은 상태에서 도입이 되면 도청이나 지자체를 통해서 이게 시행이 되잖아요. (중략) 공무원들이 집행하려다 보면 의회가 있고 또 이제 시설이 있고 민원도 있단 말이죠. 그래서 권리중심 사업을 안착시키려면 그 합의들이 어느 정도 이루어져야 하죠. 이것만 똑 떼어서 할 수 없다는 얘기예요." (참여자 2-3)

"도 차원에서 이 사업에 대한 최소한의 홍보를 해라. 홍보를 (당사자) 본인이 알 수 있게, 그리고 이 권리가 당사자에게도 있다라고 하는 것. 사업이 지속 가능하려면 도민 합의가 되어야 하고 알게 모르게 젖어들어야지 의사결정하는 도의원들이라든지 순환보직하는 공무원들, 장애계 내에서도 몇몇이 주장한다고 당연시하는 게 아니라 일단 홍보가 돼야죠. 사업 취지에 대한 인식개선과 홍보가 이제 되어야지 다른 전향적인 사업을 제안했을 때 받아들이는거죠." (참여자 2-3)

□ 전반적인 장애인고용 정책과의 연속선상에서 개선 논의 필요

○ 권리중심일자리는 '(최)중증장애인'을 대상으로 한 사업으로 강화하여 장애인 일자리 사업의 스펙트럼을 체계화할 필요가 있음

- 권리중심 장애인 일자리가 독립적으로 존재하는 것보다 공공의 장애인 일자리 스펙트럼의 연속선상에서 유기적으로 실시되는 것이 바람직함
- 특히 권리중심 중증장애인일자리를 중증장애인 내에서도 (최)중증장애인에 특화된 사업으로 재정비되는 것이 사업 지속성을 위해 적합하다고 사료됨
- 재정지원 장애인일자리사업의 전체적인 재정비가 필요하며 나머지 재정지원 일자리의 공급량 또한 확대되어야 함

> "제가 제안드리고 싶었던 내용은 정말 최중증으로 하면 좋겠다. 왜냐하면 기존 일자리들에 대한 그라데이션, 저는 이 사업이 따로 고립되면 오래 못 간다고 보거든요. 고립되어 있으면 그냥 뽑아내어질 수 있기 때문에... 있다가 없어지는 건 정말 상실감이 크고, (타 일자리와) 서로 영향을 주고받으면서 정말 최중증을 위해 만들어진 사업으로, 최중증이 아닌 중증은 보호작업장. 보호작업장에 문제가 있으면 보호작업장의 체계를 또 바꿔야 되는 것이고 (중략) 일자리의 서열이랄까, 스펙트럼을 늘어놓을 수밖에 없는 상황이라고 치면 권리중심형 이 부분이 최중증으로 맞춰놔야죠. 그다음에 다른 재정일자리를 더 늘려야죠. 권리중심 일자리를 맨 앞에 선두에 두고" (참여자 2-3)

○ 중증장애인을 포괄하는 선발기준에서는 다른 장애인일자리와의 혼란을 야기시키는 요소가 포함

- 현재의 권리중심 중증장애인일자리 선발기준은 (최)중증이 아닌 중증장애를 명시하고 있으므로 기존의 재정지원 일자리 참여자의 유입을 제한하지 못함
- 그뿐만 아니라 기존 재정지원 일자리의 급여 수준과 현저히 차이를 보이고 있어 타 일자리와의 급여 형평성이 저해되며 이에 대한 민원이 발생하기도 함
- 따라서 다른 장애인일자리와 상충되는 문제가 발생할 경우 전체 장애인 일자리정책에 대한 개선이 연속선상에서 논의해야 함

> "저희도 최중증 뇌병변 장애인이 편의시설 점검을 하는 건 20년째 하고 있어요. 근데 그분들이 권리중심형에 가고 싶어 해요. 자기가 거기에 속할 수 있거든요. 중증으로 돼 있으니까. 이제 최중증만이 아니고 중증이니까. 권리중심은 100만 원 받을 수 있고 여기는 15만원, 20만원, 40만원 밖에 안 받으니까... 이제 이런 것들이 구분이 되어줄 필요가 있을 것 같고 (중략) 여기에서 논란을 자꾸 하는 것은 바람직하지 않고 컨셉으로 맞추고 지금 여기에 참여하고 싶어 하는 중증을 위한 재정 일자리는 지금 있는 것을 양을 더 늘리든

지 해야지. 여기 (경계가) 명확하지 않으니까 모든 것들이 이쪽으로만 쏠리면서 다른 체계들에서도 민원이 발생되고 서로 싸우게 되고... 이거는 정말 갈라지는 거거든요." (참여자 2-3)

(3) 3그룹 : 재정지원 장애인일자리사업 전문가

가. 권리중심 일자리사업의 방향성

□ 새로운 노동패러다임에 장애정도가 매우 심한 중증장애인 참여 강조

○ 표준화된 생산성이 아닌 참여와 활동을 강조하는 일자리

- 권리중심 중증장애인 일자리의 전제는 노동에 대한 개념 전환이 되어야 함
- 기존 생산성을 강조하는 일자리로서 접근하면 사업의 취지를 이해하기 어려움
- 즉, 권리중심 중증장애인 일자리는 생산성이 아닌 중증장애인의 활동성을 강조하는 노동이자 일자리임을 이해하고 접근해야 함

"권리중심 맞춤형 일자리라고 하는 게 실질적으로 현장 요청 사항에 의하여서 만들어진 사업이잖아요. 요청을 하기 전에 이야기를 했던 게 노동이라고 하는 것에 대한 개념 전환이거든요. 그러니까 생산성이라고 하는 것들을 강조하는 게 아니고 활동성을 강조한 노동 또는 일자리라고 하는 거죠. 일반적으로 생각하는 생산성이라고 하는 것을 강조하는 일자리로 이해를 해버리면 답이 안 나온다라고 하는 거죠." (참여자 3-1)

○ 노동의 새로운 프레임이자 제3의 영역으로 개념화할 필요

- '경쟁 노동시장-중간 노동시장-보호구역'으로서 장애인 노동을 바라보는 하나의 프레임으로 도식화한다면 각 노동시장에 대한 적합한 기준을 이해할 수 있음
- 권리중심 중증장애인 일자리는 '보호구역'에 속하여 장애정도가 매우 심한 중증장애인(최중증장애인)에 적합한 일자리로 개념화하는 것이 적합하다고 봄
- 엄밀히 말하자면 '보호고용'의 본연 취지에 부합하는 일자리로 간주할 수 있음

"사업에 프레임을 하나 만들었으면 좋겠어요. 경쟁 노동시장 그다음에 중간 노동시장 그다음에 보호구역 그다음에 나머지 영역들. 아무튼 전체의 어떤 바운더리 공간을 만들어놓고 쪼개고서 거기에 누가 들어갈 수 있는지를 이렇게 접목시켜보면, 과연 최종증은 어디에 들어갈 수 있고 어디까지 겹칠 수가 있고 그렇게 도식화가 되지 않을까 그러면 볼 때도 좀 이해가 되지 않을까... 그걸 해보는 것도 되게 중요한 의미가 있을 것 같아요." (참여자 3-3)

"저는 이 사업을 제3의 영역 개념으로 만들었으면 좋겠다는 생각을 해요. 사실 엄밀하게 말하면 보호고용 영역이라고 볼 수가 있어요. 사실은 우리 보호고용이 지금 색깔이 변해가지고... 실제 보호고용 개념이 저는

이게 맞다고 생각하거든요. 왜냐하면 치유하고 치료하고 회복하고 그다음에 뭔가 깨달아가고 노동의 영역을 감당할 수 있는 게 좋은 건데, 우리는 보호작업장을 만들어놓고 일을 시키니까 문제가 되는 거지만 엄밀히 말하면 이게 그거라고 저는 생각을 하거든요. 여기에 이제 어쨌든 이제는 제3의 영역으로서 하나의 프레임을 새로 만들 수 있지 않을까." (참여자 3-3)

나. 권리중심 중증장애인일자리 사업의 한계

□ (최)중증장애인에 대한 우선선발 기준의 모호성

○ '최중증 장애'라는 용어에 대한 개념 및 내용적 합의 부재

- 관련 법령 또는 지자체 내 장애 관련 정책을 수행함에 있어 아직까지 '최중증'이라는 용어에 대한 정의와 기준이 합의되지 않았음
- 그로 인해 권리중심 중증장애인 일자리사업 운영에 있어 혼란이 야기되고 있으며 사업 운영의 일관성 확보를 위해 향후 심도 있는 사회적 논의가 필요함
- 한편 '최중증'이라는 용어의 사용이 폐지된 '장애등급제의 부활'로 이어질까 염려되는 부분도 존재

"지금 심한 장애가 존재하는데 그럼 최중증은 어떻게 개념 정의할 거냐... 사실 너무 어려운 얘기거든요. 이거는 보통 일이 아니고 법적 개념도 아니고 근로 능력이라든가 따져가지고 이런 걸 다 검토한 다음에 최중증이 나와야 되는데 다른 지자체는 지금 최중증을 쓰잖아요. 그러다 보니까 사실은 이 개념 자체가 흔들리는 거예요." (참여자 3-3))

"동질적인 장애를 가지고 있거나 심한 장애를 가지고 있다 하더라도 개인차에 따라 정말 다르기 때문에, 그걸 어떻게 범주를 만들어 포함시킨다는 자체가... 어떻게 본다면 최중증 다음에 조금 더 가면 농담이지만 최최중증이 나올 수도 있고, (중략) 이렇게 따지듯이 사실은 등급화를 맡기다 보면 또 다시 예전처럼 5등급부터 1등급 만들어지고 분류 기준이 만들어진 게 아닐까 아무튼 저는 뭐 그런 걱정이 듭니다." (참여자 3-3)

○ 탈시설 장애인의 증가로 인한 사업의 수용성 위기

- 탈시설 정책이 활성화됨에 있어 향후 지속적으로 탈시설 장애인의 증가가 예상
- 현재 본 사업의 우선선발 기준 1순위가 탈시설 장애인이지만 과연 이들 모두 흡수가 가능할 것인가의 문제가 대두됨
- 정책의 흐름과 전망을 반영하여 탈시설 장애인에 대한 선발기준도 보다 세분화시키는 작업이 필요

"일자리 공모사업을 보니까요. 1순위가 3년 이내 지역사회로 자립한 중증장애인을 대상으로 하신다고 했는데 탈시설 사업이 진행 중이고 2025년부터는 지역사회로 거주 전환을 지원할 텐데, 1순위가 자립한 분이시라면 과연 2025년 이후에 얼마나 많은 인원이 있을지, 그거를 과연 이 사업으로 다 흡수할 수 있는지, 예산을 늘렸다고 하더라도... 그렇게 되면 이 사업 자체가 지속 가능하냐라는 질문부터 들어갈 수가 없는 상황이 되는 거죠. 예산 2.5배도 부족하게 될 거고, 이 사업 관리 인원도 없고 예산도 없고 인원은 많고 대상자가 많은 상황에서 그 책임을 정부에서 다 질 수 있는 형태로 유지가 저는 안 될 것 같거든요." (참여자 3-2)

□ 직업재활시설 및 타 재정지원 일자리와의 형평성 저하

○ 최저임금이 적용 제외되는 직업재활시설과의 형평성

- 권리중심 중증장애인일자리의 최저임금 적용 급여 수준은 직업재활시설과 장애인 근로자 급여 차원의 형평성 문제를 초래하고 있음
- 향후 권리중심 중증장애인 일자리사업 규모가 점차 확장된다면 직업재활시설과의 형평성 문제가 조직적으로 드러날 뿐만 아니라 직업재활시설의 위기가 초래될 수 있음에 주의

"타 기관과의 형평성 문제. 특히 이 타 기관이라고 하는 게 직업재활시설이라고 하는데요. 사실 현장에서 엄청나게 많이 힘들어하고 있죠. 여기에서 일을 하는 사람들이 우수수 빠져가지고 이쪽으로 갔는데 이쪽 페이가 훨씬 높아버리니까 부모님들도 왜 우리 애는 이쪽으로 안 보내주느냐 이런 이야기를 많이 하고. 똑같이 다른 사업과의 형평성 문제도 있습니다. ADL, IADL이나 의지나 이런 거는 거의 비슷한데 복지일자리에 들어가 있는 사람들은 페이가 떨어지고 얘가 훨씬 더 높으니까 복지일자리하고 형평성도 문제가 있다. 그래서 제도 설계 큰 틀에서 좀 검토를 하고 다시 리빌딩을 하시라고 하는 거고요." (참여자 3-1)

"직업재활시설과의 부딪침이 있을 수밖에 없는 게 여기서는 최저임금제 적용을 해서 100만 원 정도 받는 걸로 확인을 했어요. 그리고 주 16시간 근무할 때 최저임금 적용해서 82만 8천 원 정도를 받고 있는데 직업재활시설 같은 경우는 지금 최저임금 적용 제외잖아요. 급여가 일단 각기 달라요. (직업재활시설에) 전화를 해서 얼마나 받는지 물어봤더니 주 16시간은 20만 원을 받는 케이스도 있는 거예요. 20만 원 받는 사람하고 80만 원 받는 케이스가 생기면 누구나 20만 원보다는 80만 원 쪽을 받으려고 할 거고 그러면은 직업재활시설에 근무하는 장애인들은 다 이 사업으로 옮기려고 하겠죠. 그러면 당연히 요구는 더 커지겠죠. 이런 문제가 해결이 안 된 상황에서 과연 감당을 할 수 있을까 (중략) 표준사업장으로도 가는 판인데, 이것까지 있으면 그쪽으로 더 많이 가겠죠. 그래서 오히려 직업재활시설이 더 힘들어지지 않을까..." (참여자 3-2)

○ 본 사업으로의 쏠림 현상과 제도권 안 장애인의 복지쇼핑으로 이어질 문제

- 위와 같은 직업재활시설과의 형평성 문제는 결국 직업재활시설에서 권리중심일자리로의 전이, 규모적인 쏠림현상을 초래할 수 있음

- 권리중심 중증장애인 일자리사업의 도입이 기존 복지 및 고용정책 제도권 밖의 취약계층을 분명하게 발굴해 낸 것이 아니라면 하나의 복지쇼핑으로 보여질 수도 있음

"직업재활시설, 보호작업장에 있는 친구들 다 데리고 올 수 있다는 거죠. 지금 일반 노동시장에서 자회사형 표준사업장으로 쏠림 현상이 불어나거든요. 자회사형 표준사업장이 대기업 회사니까 제일 좋고 거기로 다 몰려간단 말이죠. (중략) 보호작업장에서 최저임금 적용제외 받아가지고 코딱지 만큼 월급 받느니 여기 가서 하는 게 100배 낫고, 그럼 여기만 포화 상태로 되는 거고 나머지는 완전히 물거품이 되는 거죠." (참여자 3-3)

"취약계층에 대한 복지서비스나 고용서비스, 일자리는 기본적으로 (복지) 쇼핑이 되기 때문에 그 멤버가 그 멤버고 이 멤버가 이 멤버고... 사실 어떻게 본다면요 이 권리중심 일자리에 왔던 사람들이 진짜 재가 장애인 중에서 아예 못 움직이는 장애인, 아무런 서비스에도 노출되지 않았던 장애인들, 이런 사람들이 나왔다면 의미가 있겠지만 사실 그중에 대다수는 맨날 쇼핑하는 사람들일 개연성이 크거든요." (참여자 3-3)

다. 권리중심 일자리사업의 개선과제

□ 권리중심 노동의 개념 정립 및 패러다임 전환

○ 권리중심 노동에 대한 개념 정립과 패러다임 전환이 선행되어야 함

- 전반적으로 사업에 대한 이해관계자의 시각과 관점이 전환되지 않는다면 권리중심 중증장애인 일자리사업에 대한 당위성을 확보하기 어려움
- 이를 위해 중증장애인의 일자리와 노동에 대한 개념 정의가 선행되어야 하며, 이것이 명쾌하게 제시될 때 사업의 활성화가 가능할 것으로 사료 됨

"두 번째는 시각이나 관점이라고 하는 거죠. 어쨌든 중증장애인 일자리라고 하는 근로 또는 노동이라고 하는 것에 대한 개념 정의가 필요하지 않을까." (참여자 3-1)

"목적이나 개념을 명확하게 하는 게 최우선이라고 생각합니다. 권리중심이라든가 최중증 이런 개념들이 명쾌하게 드러나야만 이 일자리 사업을 활성화시키는 첫 번째가 될 것이고 (중략) 기본적으로 (노동) 패러다임을 바꾸지 않으면 이 사업은 언제든지 두들겨 맞을 개연성이 크거든요. 지금 뭐라 그럴까 폭풍전야인 거죠. 사실 이게 한 번 딱 뒤집어지면 끝도 없이 뒤집어질 거예요. 그렇다면 근로 개념, 노동 개념을 바꾸지 않는 한 사실은 이거는 통용될 수가 없거든요." (참여자 3-3)

□ 사업의 법·제도화를 통한 평가 및 현황 파악

○ 사업의 제도화를 통한 운영의 근거 마련

- 사업의 활성화를 위해서는 권리중심 중증장애인 일자리사업에 대한 제도화 작업이 이루어져야 함

- 본 사업의 목적과 구체적인 대상을 제시하는 것뿐만 아니라 경기도 조례 등의 법적 근거, 세부적인 운영지침 등을 보다 상세하게 제시해야 함

"사업의 활성화는 무엇보다 제도화죠. 명쾌하게 이 사업은 무엇이고, 누구를 대상으로 하고 있으며, 하는 이런 식의 명쾌한 제도적인 측면. 지침이라든가 근거 마련하는 것으로 가야 하지 않을까 말씀드립니다. 저는 솔직히 사업공모 안내서 가지고 사람들이 어떻게 인식할 수 있을까, 그냥 공모를 위한 안내서인데 기본적으로 조례라든가 아니면 조례 밑에 있는 어떤 다른 형태의 그런 걸로 사업의 목적은 무엇이고 그런 지침이 있어야 하는 거죠." (참여자 3-3)

○ 사업의 타당성 확보를 위한 경기도 차원의 주기적인 현황 파악 및 성과평가 실시

- 권리중심 중증장애인 일자리사업의 도입과 운영 기간이 장기화됨에 따라 경기도 차원의 사업 세부 현황에 대한 파악을 체계적으로 수행해야 함
- 더 나아가 사업 운영을 통한 양질의 성과를 정성적으로 평가함으로써 제도 설계의 타당성을 확보해야 함

"4년째 사업을 운영하고 있는데 결과보고서 또는 평가보고서도 없고 현황에 대해서 잘 모르잖아요. 근로자분들의 현황 자체도 지금 알려져 있지 않으니까 제도 설계도 어렵고 어떤 게 필요한지 모르는 상황이잖아요. 그래서 그런 것들을 선행하셔서 지금 현황을 파악할 수 있게끔 좀 해주시면... (중략) 예를 들어 경기도에서 200명이다, 300명이다, 실제 일자리에 참여한 장애인들이 작년에는 아무것도 없었는데 300명이 참여를 했다 하는 것 자체도 굉장히 드라마틱한 숫자죠. 거기에 정성적으로 어떠한 것들이 변했는지, 아마 제도 설계하는 데 있어서 제일 많이 요구하는 게 그런 것이지 않을까라고 생각을 하거든요." (참여자 3-1)

○ 장애인 근로자 우선선발 기준에 대한 변별력 확보

- (최)중증장애인 우선선발에 대한 참여자 선발에 대한 권리중심 중증장애인 일자리 사업 내 기준을 명확히 하는 작업이 필요함
- 특히 제도권 밖의 중증장애인을 무엇으로 선별할 것인지에 대한 논의 필요
- (최)중증장애에 대한 개념 정의를 도출함에 있어 경기도 내 타 장애인 서비스의 기준을 차용하여 도 내 일관성을 유지해야 함

"두 번째는 대상자입니다. 최중증 장애인이라고 표현하는 장애인이 과연 어떤 대상자냐 이 사람들을 명쾌하게 할 필요가 있죠. 근로 능력이 부족한 거냐 아니면 근로 능력이 없는 사람을 쓰겠다는 거냐 아니면 생계가 곤란한 사람들 또는 서비스를 전혀 받지 못하는 사람들인 거냐 아무튼 대상자를 명쾌하게 설정해야만 아까 말했던 형평성하고도 연동이 되는 것이고 그다음에 또 어떤 제도에 서비스의 다양성이라든가 공평성까지 연동이 되거든요. 그렇기 때문에 대상자를 좀 명쾌하게 할 필요가 있을 것 같고" (참여자 3-3)

"최중증 장애인에 대한 데피니션을 내릴 수가 있느냐 그게 논란거리가 됐는데, 그 경계를 정하는데 개인적인 소견을 내는 것보다 경기도 차원의 선행 연구에 있던 것들을 차용하는 게 도움되지 않을까" (참여자 3-1)

□ 다른 장애인일자리사업 및 직업재활시설과의 형평성 구축

○ 다른 장애인일자리사업과의 경계구분을 위한 진입장벽을 높이는 등 조율 필요

- 권리중심 중증장애인일자리 사업으로의 쏠림 현상 방지를 위해 본 사업의 진입장벽을 높이는 등의 조율 작업이 매우 절실함
- 특히 기존의 직업재활서비스의 위기를 초래하는 것이 아닌 상생하며 발전할 수 있는 방안을 마련해야 함

"앞서 나가고 있는 제도를 낮추어서 하는 것보다 앞서 나온 제도하고, 뒤떨어져 있는 제도가 방향성은 같이 올라가는 게 적절하지 않을까... 그랬을 때 현실성의 문제라고 하는 것들, 예산의 문제는 그 나름대로 고민을 또 하는 게 정책 디자인을 할 때 좀 고민해야 될 부분이에요" (참여자 3-1)

"타 사업과의 조율이 많이 필요하지 않을까 워낙 지금 직업재활 급여와 3배 정도가 차이가 나는 상황에서 이게 타 사업에 계신 분들이 빨려드는 블랙홀 역할을 하자고 만든 사업이 아니니까 이 부분은 아까 얘기했던 대로 진입 장벽을 높여서 이분들만 딱 케어를 할지 그 범위도 좀 정할 수 있어야 하지 않을까." (참여자 3-2)

○ 장애인 고용정책에 관한 전반적인 개선이 동반되어야 함

- 직업재활시설의 운영 위기가 초래되지 않기 위해서는 결과적으로 직업재활시설에 잔재해 있는 한계를 같이 해결해 나가야 함
- 직업재활시설의 최저임금 적용제외 규정은 장애인의 노동권 보장에 큰 걸림돌로 작용해 왔음
- 현실적으로 어려움이 있겠으나, 장애인 근로자의 최저임금 보장에 대한 제도적 시도가 필요함

"직업재활시설, 타 일자리하고 형평성이 첫 번째로 검토를 해봐야 될 사항이고요. 지금은 숫자가 많지 않지만, 숫자가 많아지면 직업재활시설에서도 조직적으로 이야기가 나오겠죠. 권리중심 일자리로 다 빠져가면 기관 운영 자체가 힘들어지니까 그런 부분들은 검토를 해야된다고 생각해요. 재작년에는 경기도에서 직업재활시설에 1인당 5만원인가 보전 수당을 지급했잖아요. 근데 그것도 부족하다 라는 거죠. 조금 희한하게 들릴지는 모르겠는데요. 권리중심 일자리처럼 직업재활시설 페이가 동반상승을 했으면 좋겠다" (참여자 3-1)

"어떻게 보면 사실 최저임금 적용제도가 아예 의미 없어지는 거고... 플러스 알파로 모든 장애인들한테 최저임금을 줘야된다는 이런 생각이 들어요. 물론 나쁘다고 생각하지 않아요. 노동시장에 발을 들이면 사실 최저임금 다 주는 건 좋은데 과연 이제 그게 현실적으로 가능할까라는 문제들이 있는 거죠." (참여자 3-3)

□ 점진적인 기초지자체 유인방안 확보

○ 사업에 대한 기초지자체의 이해와 각 시군의 특성을 반영

- 향후 권리중심 중증장애인 일자리사업의 시·군 매칭 작업이 필수적이나 본 사업에 대한 이해도, 각 시군 특성에 따른 어려움이 발생할 수 있음
- 특히 본 사업에 대한 적극적인 홍보가 이루어지지 않아, 일부 지자체의 경우 사업의 존재와 궁극적 취지에 대한 이해가 부족할 수 있으며, 이 경우 기초지자체의 적극적인 참여를 이끌어내기 어려움
- 더불어 장애인 수가 적은 지자체는 사업 운영에 대한 필요성과 제도 마련에 어려움이 존재할 것임

"기본적으로 유인책을 끈다는 거는 좀 모호한 것 같아요. 어차피 도 단위로 정했다면 그걸 다시 31개 지자체로 할당량이 정해질 것이고 그렇게 하면서 예산이 분배될 것이고... 중요한 거는 매칭 퍼센트를 어떻게 할 것이냐가 관건인데 그건 어쨌든 정치적으로 계산할 문제라고 생각하거든요. 그럼에도 불구하고 지자체들이 이걸 꺼려하는 게 뭐냐 하면 첫 번째는 뭐 홍보가 안 된 거고 (중략) 시군 단위로 되게 적게 할당될 거란 말이죠. 연천군 같이 중증장애인도 별로 없는데 이거 하라고 하면 코미디가 될 것 같아요. 사실은 그렇게 본다면 장애인 분포가 많거나 그런 식 좀 더 인센티브를 준 다음에 활성화시키는 방법으로 가야 되죠." (참여자 3-3)

"지자체가 이걸 가져갔을 때 어떤 이익을 줄 것이냐, 뭔가 인센티브라든가 아니면 이걸 통해서 홍보라든가 이런 게 있어야 할 필요가 있다는 거죠. (중략) 예산은 어차피 편성하기 나름인 건데 지금 이 일자리 지자체 가면 장애인 복지과에서 이걸 또 맡아야 되거든요. 그럼 누가 이 일을 하려고 하겠어요" (참여자 3-3)

○ 경기도 시·군의 적극적 참여 유인을 위한 제도화 작업 및 인센티브 마련

- 31개 시군의 적극적인 참여를 유인하기 위해서는 도 차원의 사업 홍보 및 조례로서 제도화하는 작업이 필요
- 각 시군의 입장에서는 추가 업무로 인한 부담이 가중될 수 있으므로 이를 보완할 수 있는 매칭비율 완화 및 인센티브 제도가 도입되어야 함

"실질적으로는 엑스트라 웍(extra work)이기 때문에 예산하고 상관없이 안 하려고 할 수 있고, 그래서 만약 하게 되면 한 2~3개 먼저 시작을 하고 23개 시군을 성과발표회라든지 도지사 표창을 한다든지 승진 요인으로 작용할 수 있게끔 연결을 해야지 안 그러면은 한 100% 안 하려고 할 것 같고요." (참여자 3-1)

"유인방안은 (매칭) 비율을 낮춰주면 더 좋아하겠죠. 거꾸로 도의 비율을 높이면 (중략) 지금 시 담당자한테 물어보면 100% 안 한다고 하겠죠. 왜냐하면 엑스트라 웍이니까. 또 이 사업 자체를 모르는 상태에서 이런 사업을 해달라라고 하면 100% 다 반대를 할 것이다라고 하는 거고 그거는 예산 책정해서 제도로서 만드는

게 자신 있다라고 한다면 일괄적으로 도 조례로 만들어 내려보내는 게 필요하지 않을까요? 그런데 이제 그 비율이 지금처럼 도가 20% 시군이 80% 이렇게 되면 엄청 힘들어 할 거고 반대도 많을 거고 가급적이면 그 비율을 탄력적으로 좀 적용을 하는 게 필요하지 않을까요?" (참여자 3-1)

○ 일부 시·군을 대상으로 시범사업 운영을 통한 타 시군으로의 사업 전파

- 전체 31개 시군에 대한 강제적 매칭보다는 여력이 있는 일부 시군에 대한 시범적 운영을 시도하고 이에 대한 인센티브 제도를 활성화하여 전략적으로 타 시군의 참여를 도모하는 방안도 적합할 것으로 보임
- 더불어 각 지자체의 특성에 따른 자율적 운영이 가능하도록 유연성 보장 필요

"이런 방법도 있겠네요. 할 수 있는 시군 먼저 한 2~3개 전략적으로 성과로서 참여하는 그런 것도 있을 텐데 지금까지 하는 거 보면 일괄적으로 한꺼번에 그냥 확 내리고 사업 진행하도록 하는 게 있어서... 그래가지고도 안 하는 시군이 있을 거고요." (참여자 3-1)

"전체 적용은 힘들 것 같고 일단 시범사업을 몇 개 진행하고 그다음에 어떤 인센티브를 만들 수 있는지 고민하는 시간이 좀 필요하지 않을까... (중략) 또 중요한 게 뭐냐 하면 지자체한테 어느 정도까지 자율성을 주느냐예요. 도에서 철저하게 세분화시켜서 지자체에 지침을 준다면 지자체는 따라서 합니까? 그게 또 모든 지자체에 통용되지가 않잖아요. 지자체별 특성이 있기 때문에. 장애인 수도 다르고 최중증 장애인 분포도 다를 것이니까 어느 정도 유연성을 주느냐의 관건이죠." (참여자 3-2)

□ 공공 관리체계 구축에 대한 필요성

○ 사업의 장기적 안정화 이후 공공 관리체계 구축

- 권리중심 중증장애인일자리를 전담하는 공공 관리체계의 구축 필요성에 대해서는 공감하나, 구축 시기에 대해서는 사업의 장기적인 안정화가 보장된 이후 시도하는 것이 바람직함
- 현재로서는 사업의 연속성, 제도적 기반이 부족하므로 공공 관리체계를 만들기엔 위험 부담이 있을 수 있으며, 이에 초기 단계에서는 민간 위탁으로 시작해 향후 공공으로 전환하는 것이 적합하다고 판단함

"퍼블릭에서 하는 게 물론 가장 좋긴 한데 현실적으로 지금 사업 기간이 3년이라고 치면 그 이상 지속이 보장이 안 된 상황에서 공공에서 이걸 하면 이 사람들 다 정규직으로 뽑아야 되는 상황이잖아요. 이걸 3년 이후에 감당할 수 있느냐라는 문제가 일단 있고요. 그러다 보니 3년 내 사업이라면 공공에서 받아들이기보다는 민간에 위탁을 맡기는 걸로요. 만약에 계속 지속 사업으로 된다면 그거를 서서히 공공에서 확대를 하는 쪽으로 가는 게 더 낫지 않을까 싶고요." (참여자 3-2)

"문제는 나중에 슈퍼바이저 양성 교육도 있어야 되고 집체 교육시켜야 되고 교재 만들어야 되고 프로그램

만들어야 되고 이런 일련의 과정들을 다 겪어야 되는데 과연 이 사업이 과연 얼마나 지속될지 모르겠지만 정권 바뀌고 또 어떻게 소멸될지 모르는... 그렇게 양성해 놓고 사업량이 줄어들면 할 일이 없어지거든요. 이게 보통의 볼륨이 들어가는 게 아니에요." (참여자 3-3)

(4) 4 그룹 : 장애인근로자 및 전담인력

가. 권리중심 중증장애인일자리 사업에 대한 인식

□ 권리중심 중증장애인일자리 사업의 필요성

○ 기존의 일자리는 기능 중심의 평가로 노동 기회 박탈을 빈번히 경험함

- 참여자들은 권리중심 중증장애인일자리 사업에 참여하기 이전에 경험한 구직활동, 보호작업장 등의 기존 직업재활시설에서 경험했던 노동 차별 및 제약을 보고하였음
- 장애인을 채용하는 공고를 보고 지원했음에도 신체적 장애로 인한 제약으로 취업을 달성하지 못하였거나, 상대적으로 직업 능력이 원활한 장애인에 밀려 평가 과정에서 탈락했던 경험들을 보고함

"산본에 환경 정리하는 회사가 있어요. 근데 거기서도 제가 떨어졌어요. 다른 언니가 붙고 저는 또 다른 데로 갔어요. 좀 쉬었다가 선생님이 인덕원 쪽에 일자리가 나왔다고 했어요. 거기는 포장한대요. 회사도 크고 쉬는 시간도 있어요. 거기도 세 사람에서 한 사람만 뽑아요. 평가하는 거예요. 실습 같은 거를 평가를 해서 이 사람이 잘했나 못했나 선생님이 평가를 하는 거죠. 저는 중간에 평가하다가 탈락했어요. 불합격됐다고 해서 너무 아쉬웠어요." (참여자 4-3)

"여기가 처음이에요. 그냥 주부로 살다 보니까 일자리가 많지 않아요. 나이도 60이 넘어가니까 일자리가 없어요. 일자리 센터에서 나를 안 받아주는 거예요. 아무리 저거 해도 일자리 센터에서 내가 중증장애인이니까 그걸 안 받아주고 그래서 여기저기 다녀봐도 그게 좀 걸림돌이 되더라고요." (참여자 4-1)

○ 반면 권리중심 중증장애인일자리는 중증장애로 차별받은 노동권을 보장함

- 위와 같이 권리중심 중증장애인일자리는 같은 장애 인구 내에서도 상대적 평가 과정으로 인해 지속적인 노동 제약을 경험해 온 중증장애인이 차별받지 않고 노동할 수 있는 권리를 보장받게 함
- 중증장애인의 장애 특성과 어려움을 수용하여 기존 고용환경에서 박탈된 중증장애인의 노동권을 보장한다는 측면에서 권리중심 중증장애인 일자리사업의 필요성을 발견할 수 있음

"현재 지금 하고 있는 모든 행동들이 일반 회사에서는 전혀 용납이 안 되는 그런 거죠. 그렇지만 이 맞춤형 일자리는 권리를 보호하다 보니까 모든 것이 용서가 되고 어느 정도만 따라오면은 다 이렇게 보듬어주고 다 하니까 그런 부분이 어떻게 보면 좋은 점이고 또 그분들이 작게나마 조금 만족을 또 느낄 수 있고 거기에 좋은 점 같아요." (참여자 5-1)

"(여기 지금 하고 계신 권리 중심 일자리에 대해서 좀 잘 알고 계세요?) 장애인들도 노동 권리를 보장한다. (중략) 장애인들도 나름 눈에 보이는 거 잘 그리고 바깥 날씨가 어떤지 그리고 사람들, 강아지, 고양이 그리고 날아다니는 새들이 어떻게 지냈는지 그 상황을 알려주기 위해 그런 것이 아닐까 싶어요." (참여자 4-6)

○ 장애인의 노동권 보장뿐만 아니라 지역사회 환경개선을 위해 필요한 일자리

- 인식개선 직무로서 지역사회 내 ESG 활동을 수행하는 기관의 전담인력 참여자는 권리중심 중증장애인일자리 직무에 대한 지역사회 차원의 필요성을 주장함
- 권리중심 중증장애인일자리 사업의 노동자들이 인식개선 직무를 통해 지역사회 내 버려진 쓰레기를 줍는 것은 지역사회의 누군가는 해야만 당연히 하는 일, 그러나 아무도 하지 않는 일을 중증장애인 공공일자리로서 보전하고 있음을 지역사회가 인정해주기를 바람

"보는 시각이 쉽게 말해 나무는 보는데 숲은 못 보고 있는 거죠. 쓰레기를 함부로 버리지 않으면 이 사업이 있을 필요가 없는 거잖아요. 그분들이 보는 시각은 내가 버린 쓰레기를 줍는 게 그게 뭔 일이냐. 그럼 본인이 주으면 될 거 아니야. 본인이 주우면 주울 사람이 없잖아요. 보는 시각이 중요한 거지. 그거를 일 삼아서 일하는 사람들을 갖다가 그게 무슨 일이냐 이렇게 말한다는 거는 모순이 있다고 봐요. 당연히 있어야죠. 왜냐하면 환경이라는 게 줍는 사람 없으면 다 더러워지고, 시각을 그렇게 보면 안 되고 오히려 이분들이 있음으로 해가지고 굉장히 우리한테 도움이 된다고 생각을 하셔야지." (참여자 5-1)

□ 권리중심 중증장애인 일자리의 의미

○ 장애인 일자리에 대한 고정관념에서 벗어나 다양한 형태의 노동을 인정

- 그동안 임가공, 세차 등의 단순 직무를 주로 경험했던 발달장애인 참여자들은 권리중심 중증장애인 일자리사업을 통해 문화예술영역이 장애인 일자리의 한 직무로서 인정받는 경험을 하게 됨
- 일부 참여자는 처음 권리중심 중증장애인 일자리에 오게 되었을 당시를 회상하며 어떤 일을 하는 회사인지 걱정되었던 인식을 공유하였는데, 이는 장애인 당사자에게도 조립과 포장 등의 단순 임가공 직무가 당연시되었던 고정관념에서 벗어날 수 있게 해주는 일자리의 의미를 담고 있음
- 전담인력 참여자는 권리중심 일자리의 방향성에 대해 이해할 수 있었던 인식의 변화

를 공유하며, 본 사업을 통해 중증의 장애인이 지역사회로 나와 치유를 경험하는 것이 결과적으로 장애인의 자립생활과 사회 발전으로 이어짐을 강조함

"(문화예술 노동자는 어떤 일을 하는 사람인 것 같으세요?) 미술을 이렇게 하는 것도 일자리로 인정받기 위한 그런 것이 아닐까 싶습니다." (참여자 4-6)

"저도 처음 왔을 때 여기 뭐 하는 회사지 조금 걱정을 많이 했었거든요. 면접 끝나고 나서 제가 질문을 했더니 그림 그리는 곳이다, 조립 같은 거 안 해도 된다. 그렇게 이야기를 해줘서... 그림도 그리고 음악 감상도 하고 뭐 여러 가지 다양한 프로그램이 있고 그런 곳이라고 이야기 해주셨어요." (참여자 4-5)

"저도 사실은 작년에 입사하면서 이해를 못하는 상황이었어요. 그림 그리고 하는데 무슨 돈을 줘 이런 생각을 우리도 했었는데, 다른 사람들이 보기에는 그게 무슨 직업이냐 할 수 있겠죠. 근데 막상 보니까 보지 못했던 다른 시선이 보이잖아요. 이분들이 그림으로써 치유가 되고 이런 게 더 사회 발전 아니겠나 싶어요. **씨도 집에 가면 엄마는 가게에 있고 핸드폰 주고 문 닫아버린대요. 이분들이 진짜 도태되고 방구석에 쳐박혀서, 그거밖에 할 수가 없어요. 근데 그 사람을 지금 끄집어내왔거든요. 이 사람이 치유가 되고 성장이 되고 성장이 되다 보면 자립을 하고 자립하다 보면 또 결혼도 할 수 있잖아요." (참여자 5-3)

○ 중증장애인의 사회적 지위를 돌봄 수혜자에서 능동적인 노동자로 탈바꿈

- 한편 권리중심 중증장애인일자리 사업은 지역사회 내 수동적인 돌봄의 수혜자로서의 지위가 당연시되고 익숙했던 중증장애인의 정체성을 능동적인 노동자로 전환하는데 큰 기여를 하고 있음
- 노동의 공간이 주어지고 노동자로서의 책임과 의무를 부여받는 것은 중증장애인의 관념과 태도를 전환시키고 궁극적으로 본인 삶에 대한 주체성과 독립성을 증진시키려는 노력과 인식을 제고시킴

"본인들도 되게 많이 방향이 달라져요. 저희 일자리에 오는 분들은 급여를 주니까 일자리로 생각을 해요. 근데 오후에 또 주간보호로 가거든요. 그러면 거기서는 보호를 받으려고 해요. (중략) 저기서는 주로 케어 개념이었는데 여기는 일자리잖아요. 처음에 한 1년까지만 해도 보호받는 사람들이었던 거예요. 와서 근로지원 선생님들이 닦아주고 물감 막 이렇게 해주고.... 근데 작년 후반부터 여기 일자리니까 나 스스로 일하는 공간으로 인식하고 지금은 아침에 오면 다 청소해요. 내가 쓴 거 세척해서 제 자리에 놓고 이게 지금 훈련이 다 됐어요. 급여를 받기 때문에 그 시간만큼은 철저히 지키려고 해요. 보호받는 느낌이 여기서는 '내 스스로 해야 되는데' 이게 분리가 돼요." (참여자 5-3)

나. 권리중심 일자리사업의 성과

□ 중증장애인의 소외되고 차별받던 노동권을 보장

○ 기존 일자리의 한계를 보완하고 중증장애인의 일할 수 있는 권리를 보장

- 장애인 근로자들은 권리중심 중증장애인 일자리사업에 참여하기 이전에 경험했던 노동 환경에서의 차별과 어려움을 보고함
- 발달장애인 참여자들은 기존 작업환경은 직무 과정을 온전하게 습득하고 불량 검수 등의 내용이 복잡하여 어렵게 느껴졌으며, 급여 조건도 매우 낮아 생활이 빠듯했다고 보고함
- 한편 신체적 장애를 가진 참여자는 장애인을 대상으로 한 채용 공고에 지원했을 당시 기능적인 직무 능력을 중점으로 평가하는 과정에서 중증장애인이라는 이유로 탈락했던 경험을 보고함

> "예전에 하던 일은 월급이 적고 힘들었거든요. 불량이 나오는지 안 나오는지 그것도 살펴봐야 되고... 이전에 다녔던 회사에서 5만 원에서 20만 원을 받았던 기억이 나는데요. 조금 빠듯했어요." (참여자 4-5)
> "옛날 회사는 세차도 하고 너무 힘들어가지고 그만뒀어요. 차 닦는 게 너무 힘들어서. 옛날 회사는 너무 머리가 좀 터질 것 같고 세차 닦는 게 너무 복잡해가지고..." (참여자 4-2)
> "구직활동을 많이 해봤어요. 뽑았는데 보니까 중증 장애인이라고 여기는 안 되겠다고 이런 식으로 얘기를 하고, 면접 다 보고 서류 내고 다 했는데도 안 된다고 그러는 거야. 일어서서 걸어보라고 그러고, 시력이 얼마나 되냐 이러면서... 내가 여쭤봤어요. 왜 떨어뜨렸냐 그랬더니 너무 힘들어서 안 된다는 거예요. 그러면 중증장애인을 왜 뽑냐, 일반 사람을 모아서 하지 멀쩡한 사람 갖다 뽑아놓지 왜 나를 몇 번 퇴짜놓냐고 거기 가서 막 뭐라고 했거든요. 그랬더니 8개 화장실 청소를 해야 되는데 할 수 있냐 그래서 할 수 있다고 했어요. 나중에 오기가 나서 할 수 있다고 했는데도 안 뽑아주더라고요." (참여자 4-1)

□ 중증장애인이 자신의 삶에 대한 목표를 찾을 수 있는 기회

○ 중증장애인의 잠재된 능력을 발견하고 배양할 수 있는 기회 제공

- 권리중심 중증장애인일자리는 일자리에서 소외된 중증장애인의 근로 경험을 촉진한다는 점에서 잠재되어 있던 능력을 발견하고 촉진시킨다는 장점이 있음
- 특히 문화예술직무의 경우 개별 노동자의 특기와 선호를 반영한 예술 활동을 장려함으로써 정형화된 결과물이 아닌 장애인 노동자의 다양한 시각에서의 예술 작품이 탄생할 수 있도록 돕고, 특정 대상에 대한 강박을 하나의 예술 작품으로 승화시킬 수 있는 기회를 제공함

"시설에 계신 분이 그림에 관심이 없던 분이에요. 근데 이분들은 보여지는 이게 다른가 봐요. 개나리인데 색깔이 전혀 다른 개나리가. 아예 뒤에 노란색이 있잖아요. 우리가 생각하는 건 앞이 노란색인데 이런 거를 끄집어내고... 누군가는 인물 쪽으로 따라가시는 분, 또 누구는 배경을 따라가시는 분, 또 누구는 정말 아무것도 없는 머릿속에서 쏟아내시는 분 (중략) 그러니까 와도 똑같은 일이 아니라 분야가 여기서도 나뉘더라고요. 그래서 진짜 이게 예술이구나." (참여자 5-3)

"동물에 대한 관심이 많아서 동물 소리도 좋아하고 보는 것도 좋아하고 어릴 때부터 비디오테이프를 항상 집에다가 쌓아놓고 동물만 보는 성향이에요. 이제 그림도 좋아하다 보니까 이런 쪽에 (일자리가) 있으면 어떨까 하다 기회가 돼서 엄마가 이쪽에 일주일에 한 번씩 데리고 와서 그림 그리는 작업을 하기 시작했죠. 하다 보니 차츰차츰 좋아지고 지금은 시간이 흐르면 흐를수록 디테일도 좋아지고 너무 많이 좋아졌어요. (중략) 자폐 성향이 강하잖아요. 그러다 보니까 오로지 동물에 관한 것만 지금 머릿속에 가득 차 있기 때문에 내가 정말 좋아하는 그림을 그려서 유명한 작가가 돼서 서울대병원에 벽화를 그리는 그게 최종 목표이기 때문에 그것만 지금 보고 있는 거예요." (참여자 5-4)

○ 적성에 맞는 노동을 통해 꿈과 목표를 세우는 등 삶의 의지 고취

- 장애인 근로자들은 권리중심 중증장애인일자리를 통해 자신의 적성에 맞는 문화예술 직무를 노동으로서 경험하게 되었으며, 이를 통해 새로운 꿈과 목표를 갖게 되었다고 보고함
- 이는 자신의 꿈을 이루기 위해 더 열심히 일할 수 있는 원동력으로 작용
- 일을 하지 않을 때는 자신만의 목표를 이루기 위한 노력이 쉽지 않았으나, 일자리에 참여하는 동안 더 열심히 하고자 하는 노동자로서의 성숙과 성장을 경험

"5월이 되면 전시회가 열리고 유명해진다면 월급도 나올 겁니다. 더 올라갈 것 같아요. (중략) 저는 유명한 사람이 되려고 꿈을 꾸고 있어요. 무엇이든지 할 수 있으니까. 빙그레 정글바를 새롭게 개발 요청을 하려고요. 세 가지 동물 모양 개발 요청이에요. 고릴라, 사자, 코끼리까지. 더욱 더 유명해지려고요. 열심히 노력하고 있죠. 그림이 더욱더 좋아지기 위해서죠." (참여자 4-4)

"옆에 그림을 그리거나 물감 같은 걸로 그림을 그릴 때도 있어요. (중략) 저도 그때 꿈을 키웠거든요. 만화 작가가 되기 위해 꿈을 꾸고 있거든요." (참여자 4-5)

"일할 때는 변화하고 성장했지만 일 안 할 때는 변화가 좀 떨어졌어요. 일을 할 때는 잘하려고 노력을 하는데 안 할 때는 잘 안 되거나... 그럴 때는 힘들었죠 (중략) 청소하는 거, 분리수거하고 열심히 하고 닦는 것도 열심히 하면 기분이 좋아져요." (참여자 4-2)

"서울대병원 벽면에 자기가 직접 벽화를 그리고 싶대요. 왜냐면 3살 때 처음 자폐 판정을 받은 게 서울대병원 어린이병원에서 발견한거거든요. (목표가 그래서 어린이 병동 아픈 친구들을 위해서 벽면에다가 자기가 직접 그림을 그리고 싶은 게 그게 꿈이래요. (중략) 굉장히 힘들었던 아이인데 저만큼 많이 좋아진 거예요. 그래서 자기 목표는 서울대병원의 벽화를 그리는 게 꿈이래요." (참여자 5-4)

□ 자립생활을 실천하며 삶의 주체성 확보

○ 노동자로서 규칙적인 일상생활을 영위하며 자립생활 기반을 마련

- 일자리 경험이 전무했던 일부 참여자들은 권리중심 중증장애인 일자리사업 참여를 통해 규칙적인 일상생활을 영위할 수 있으며 자신의 직무영역에서 열심히 도전하는 태도를 보임
- 일부 참여자는 권리중심 중증장애인일자리에 참여하면서 대중교통 출퇴근을 지속적으로 훈련해 현재 원가정에서 독립하여 사업장 인근 지역에서 자립생활을 실천하고 있음
- 권리중심 중증장애인일자리를 통해 장애인 근로자들은 자립생활의 단계적 성장을 경험하며 장기적으로 독립, 결혼생활 등의 자립생활을 경험할 수 있을 것으로 기대

> "유명한 작가가 되기 위해서 열심히 그림을 그리고 있습니다. 월요일, 화요일, 수요일, 목요일, 금요일에서 했습니다. 오늘도 십이지간의 유명한 사람이 되려고 노력하고 있습니다. 새로운 도전이죠." (참여자 4-4)
> "자립하고 연결되죠. 처음부터 여기서 살았던 게 아니고 여기까지 출근을 하려면 전철 타고 버스 타고 해서 네 번 갈아타고 와요. (중략) 그리고 퇴근할 때도 시간 맞춰서 가고 혼자서 4시간씩 왔다 갔다 그러다가 왜 부모가 생각할 때는 너무 힘들잖아요. 4시간 여기 근무하려고 왔다 갔다 하는 것도. 그러다 보니 '이왕이면 혼자 할 수 있는 거를 해볼래?' 그래서 여기다가 집을 얻어서 엄마가 와서 케어를 계속했었어요. 혼자 밥을 해먹는다거나 가스를 다룬다거나 그거를 옆에서 계속 시킨 거죠. 세탁기는 어떻게 돌리는 거야 이거를 가리치다 보니까 조금씩 조금 하게 되잖아요.그러다 보니까 그런 부분에서 많이 좋아졌죠. 지금 제 역할도 혼자서 할 수 있게끔 그거 도와주는 그런 역할을 하고 지금 정말 많이 좋아졌어요." (참여자 5-4)
> "저도 사실 작년에 입사하면서 이해를 못했어요. 그림 그리고 하는데 무슨 돈을 줘 이런 생각을 우리도 했었는데, 다른 사람들이 보기에는 그게 무슨 직업이냐 할 수 있겠죠. 근데 막상 보니까 우리가 보지 못했던 다른 시선이 보이잖아요. 이분들이 그림으로써 치유가 되고 이런 게 더 사회 발전 아니겠나 싶어요. **씨도 집에 가면 엄마는 가게에 있고 뒷방에 핸드폰 주고 그냥 문 닫아버린대요. 이분들이 진짜 도태돼서 방구석에 처박혀서, 그거밖에 할 수가 없어요. 근데 그 사람을 지금 끄집어내 왔거든요. 이 사람이 치유가 되고 성장이 되고 성장이 되다 보면 **씨처럼 자립을 하고 자립하다 보면 또 결혼도 할 수 있잖아요." (참여자 5-3)

○ 노동 소외를 경험하던 삶에 대한 책임감과 자신감을 찾게 해줌

- 권리중심 중증장애인일자리는 노동 소외를 경험했던 중증장애인의 일할 권리를 증진함으로써 참여자들의 자신감과 자긍심을 높혀 목소리를 표출할 수 있도록 도움
- 이들의 노동 경험은 특수학교에 재학하던 학창 시절의 경험, 일자리 없이 집에서 생활하던 경험과 대비되어 '일을 할 수 있다'는 점에서 자신감을 증진시키며, 노동자로서의 정체성을 재정립하게 됨

"옛날에 특수학교 다닐 때보다는 지금이 나은 것 같아요. 엄청 소극적이였거든요. (일을 하면서 바뀐건가요?) 자신감 때문에 그런 거 아닌가 생각해요. 그러니까 목소리가 나와요" (참여자 4-5)

"저는 유명한 작가가 될 거예요. 저는 동물을 사랑하는 박사입니다. 환경을 좋아하는 박사입니다. 이 얘기를 늘 항상 입에 달고 있어요. '제가 꼭 유명한 작가가 되겠습니다' 하고 얘기를 해요. 자신감도 더 많이 좋아졌고 너무 좋아요. (중략) 당연히 직업으로 인식하고, 출근하고 퇴근하고, 저는 *** 작가입니다. 이렇게 인사해요. 무조건 작가라고 인사해요." (참여자 5-4)

"폐가 한 30% 남았거든요. (중략)저는 외관상은 멀쩡하지 않습니까? 근데 딴 데 가서 일을 못해요. 힘든 일을 못하고 여기 작년에 우연하게 참여하게 돼 가지고 일을 했는데 그래도 다만 내가 살아있을 동안 한 3시간이라도 이렇게 일하면 나름 그냥 집에서 있는 것보다 낫고 그래서 그거 한 가지는 좋습니다." (참여자 4-1)

"이분들은 이제 갤러리에 걸려서 판매도 해요. 수입금은 본인이 한테 그 수입으로 그러니까 이러다 보니까 더 열정이 생기고 지금 이거 이 소식으로 너무 좋아하는 거야. 윤태영 씨도 그러고 이게 그래서 업되어가지고 도전하고 싶은 게 막 이러면 자립의 발전도 되고" (참여자 5-3)

○ 급여를 받게 되면서 가계에 경제적으로 기여할 수 있는 존재가 됨

- 참여자들은 일자리사업 참여를 통해 급여를 받게 되면서 스스로에 대한 자신감과 자긍심을 향상시킬 수 있을 뿐만 아니라 부모님께 용돈을 드리는 등의 가계에 경제적으로 보탬이 되는 역할을 할 수 있게 됨
- 급여를 통해 본인의 끼니를 챙기고, 취미생활, 반려견을 위한 간식비와 병원비, 함께 일하는 근로자들을 위한 지출 등 자기 돌봄과 사회적 책임을 다하는 모습을 보이며, 일련의 과정들은 지출을 계획적으로 절제하고 관리하는 훈련으로 이어짐

"나 나름대로 돈을 벌게 되니까 어깨가 조금 묵직해지고 내가 조금 여유로이 조금 가질 수 있고 그러니까 내가 쓰고 싶은 데 쓰고 사고 싶은 거 사고 이렇게 모을 수 있는 거 그런 만족감. 내가 아무리 중증 환자래도 내가 조금 이렇게 할 수 있구나 이런 자존심 자긍심 이런 거가 조금 많이 올라간 것 같아요." (참여자 4-1)

"일단 급여를 받으면 가까운 음식점에 가서 점심을 해결하고 저한테 반려견이 있는데 반려견을 위한 밥과 혹은 병원비도 냅니다. (그러면 기분이 어떠세요?) 책임감이라는 게 이런건가 싶고..." (참여자 4-6)

"매월 11일 되면 급여가 들어오죠. **씨 같은 경우에는 엄마가 암 판정받은 환자분이신데 엄마 병원비로 60만 원을 드리고 나머지 10~20만 원을 자기가 키우는 강아지한테 필요한 용품을 산대요. 이게 다 규칙적으로 되어 있어요. 또 어떤 분은 엄마 20만 원 용돈 드리고 저축도 하고 이런 게 나름 다 있더라고요. 그 돈을 다 쓰는게 아니라. 저번에 **씨는 컵라면 한 박스 사무실에 쏘기도 하고" (참여자 5-3)

"**씨 같은 경우에는 동물을 너무 사랑한다고 그랬잖아요. 월급을 받으면 동물 CD LP판을 딱 한 달에 한 두번만. 비싸잖아요. 다 해외 직구야. 그것만 딱 사는 거예요. 그거 사고 돈가스를 너무 좋아하는데 자기가 정말 먹고 싶을 때 '일주일에 딱 한 번만 먹었습니다' 이제 절제도 하면서 자기가 원하는 거를 한 번씩 하고. 그리고 같이 나가서 밥을 먹더라도 이제는 **씨 거는 **씨가 키오스크에서 딱 자기가 결제하고 먹고 그렇게 해서 이제 자꾸 이제 변형이 돼요." (참여자 5-4)

□ 지역사회 참여와 연대를 통한 사회적 관계 확장

○ 가족 및 동료근로자 등 주변인들과의 원만한 관계 형성

- 권리중심 중증장애인 일자리 참여를 통해 가정 내 피돌봄자에 머물렀던 중증의 장애인이 가정 내 경제적으로 기여할 수 있는 정체성의 변화를 가져오며, 이는 가족구성원과의 관계 회복에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있음
- 더불어 일부 참여자는 기존의 일자리 환경에서 경험한 동료 근로자와의 부정적인 관계와 달리 동료 근로자에 대한 수용적 태도를 기반으로 상호호혜적 관계를 형성할 수 있다는 점에 만족감을 표시하였음

> "근무를 하고 급여를 처음 받아오고 그러니까는 다르잖아요. 문화예술을 하면서 자기개발을 하고 돈을 받는다고 하니까 엄마가 너무 좋으신 거예요. (중략) 모자 관계도 좋아졌죠. 관심도 없더니 우산 안 가지고 갔다고 우산을 직접 갖고 오고, 핸드폰 두고 갔다고 쫓아가서 핸드폰도 쥐어 주고 많이 좋아졌어요. 이분은 요즘 너무 행복해해요. 그림 그리고 하면서 잘 웃어요." (참여자 5-3)
> "일단은 거의 평화롭습니다. 예전 일했던 데는 소란스러웠고 억울하게 내가 징계를 받았었죠. 여기는 모두 본인 일에 집중하고 지적질이나 삿대질하는 녀석들도 단 한 명도 없습니다." (참여자 4-6)

○ 전담인력의 근로 지원을 통한 연대와 질서 유지

- 장애인 근로자들은 권리중심 중증장애인 일자리의 장점으로 전담인력을 통한 업무 적응 및 훈련, 근로자 간 연대와 질서 유지 등에 지원이 가능한 점을 보고함
- 전담인력은 중증장애 근로자들의 업무 적응을 지원할 뿐만 아니라 근로 현장에서 발생할 수 있는 동료 근로자 간의 불화를 예방하고 중재하는 역할을 수행함

> "매칭 선생님 때문에 좋은 점이 있을 수도 있다고 생각합니다. 여러 가지 조언도 해주시고 뭐 그렇다니까 좋은 것 같아요. 매칭 선생님하고 같이 하면 더 재미있어서 (왜 좋아요?) 힘을 합치니까요. 연대할 수도 있죠. 전담 선생님도 있고 그러니까 엄청 뿌듯합니다." (참여자 4-5)
> "그러니까 전담인력 선생님이 계심으로써 이게 확실해지고, 그리고 정신적 장애가 있는 사람을 지도할 사람이 없어요. 사실은 다 같은 동료예요. 그러면 내가 저거 하지 마요 하는 것보다 '선생님이 하지 마세요' 하는 거 하고 또 틀리죠. 그러니까 그 유형이 다 다르다 보니까 다리가 불편하신 분, 머리가 좀 그런 분, 나 같은 사람 있다 보니까 선생님이 계셔야 이게 체계가 잡히더라고요." (참여자 4-1)

○ 지역사회 인식개선과 장애인의 노동권을 보장하는 사회에 대한 신뢰 향상

- 권리중심 중증장애인 일자리 참여자들은 권익옹호, 인식개선, 문화예술직무를 통

해 시민사회의 장애인식을 개선할 뿐만 아니라 비장애인 구성원들의 시민의식을 향상시키는데 직·간접적으로 기여

- 반대로 노동소외를 경험했던 중증장애인들은 지역사회 구성원으로서 노동할 수 있고, 소득을 보장받을 수 있게 되었다는 점에서 장애인의 노동권을 보장하는 지역사회에 대한 신뢰와 스스로에 대한 자신감을 회복함

"장애인 복을 입고 쓰레기를 주워요. 이쪽이 되게 지저분하거든요. 그다음 날 거기 가면 또 이만큼 쌓여요. 장애인 복을 입고 집게로 줍고 다니면 한 사람이라도 장애인이 힘들게 수고하는데 내 앞이라도 좀 깨끗하게 해야 되겠다라는 마음을 한 사람만 가지고 있어도 따라가지 않을까 그런 생각을 해요." (참여자 4-1)

"옛날 어른들처럼 아침부터 자정까지 일한다는 거에 저도 그때는 그럴 만한 각오를 했는데, 이제는 그렇지 않아도 일에 대한 것이 이제 점점 발전과 진화가 되어가면서 그 쓸데없는 염려가 사라졌고 서너 시간만 일해도 돈이 많이 들어온다는 거에 이제는 좀 이제는 진짜 신뢰가 생기고 자신감도 생기고" (참여자 4-6)

다. 사업의 한계 및 개선사항

□ 사업기간 확대로 근로안정성 및 소득보장 강화

○ 근로안정성 및 소득보장 차원의 한계

- 사업 기간이 짧아 근로자들의 직업 및 소득 안정성이 낮다는 점이 사업의 가장 큰 한계로 인식되고 있었으며 이로 인해 참여자들은 일자리에 대한 불안을 경험
- 발달장애인 근로자는 기존의 일자리 경험들이 단기로 끝나 아쉬웠던 것과 같이 권리중심 중증장애인 일자리사업도 장기 근무가 어렵다는 점이 아쉽다고 보고함

"안양 쪽에 있는 페인트회사도 한번 다녀봤어요. 거기서 중간에 기간이 끝나서 근데 또 다른 데로 이제 또 복지관 가서 또 복지 일자리를 또 신청해놨어요. 그래서 신청해놔서 이제 그것도 기간이 1년이에요. 딱 12월에 끝나서. (중략) 여기도 너무 기간이 너무 짧은 것 같아요. 12월까지 (계약)했는데 너무 짧아. 그래서 여기는 혹시 오래 다닐 수 없는 회사인가?" (참여자 4-3)

"불안한 거는 있죠. 아직은 조금 더 일할 나이인데 어디 가서는 안 써주고 그냥 여기가 제일 만만한 곳이고 장애인이다 보니... 여기 안 되면 어디 가지. 놀고 먹을 수는 없잖아요. 그래 가지고 좀 불안한 것도 없지 않아 있었어요." (참여자 4-1)

○ 근로 계약 기간 확대로 소득 창출 기간 확대와 복리후생 확대 희망

- 참여자들은 사업의 참여 기간이 확장되어 근로 안정성이 확장되고 이를 통해 소득을 창출할 수 있는 기간이 확대되기를 희망

- 더불어 1년 단위의 근로 계약이 가능한 형태로써 퇴직금 등의 복리후생 보장이 확대되길 희망함

"회사는 괜찮은데 쭉 오래 이렇게 다녔으면 좋겠어요. 1년이면 1년, 2년이면 2년 이렇게요." (참여자 4-3)
"제일 첫 번째라고 꼽는다면은 지금 기간을 좀 연장을 좀 시켜줬으면 하는 바램이 있어요. 1년을 다 채울 수 있는. 나중에 고용보험에도 문제가 있는 것 같고 여러 가지가 걸려 있어요. 시간을 좀 연장을 시켜서 쉽게 말하면 콩나물 사 먹던 거를 시금치나물 이렇게 할 수 있으면... 그게 좀 하나의 바램이고" (참여자 5-1)

○ 주 근로 시간에 대한 유연성 및 선택권 확대로 근로자의 생활 안정

- 일부 근로자와 전담인력은 현재 주16시간 또는 주20시간의 근무조건에 대한 유연성과 선택권이 강화되기를 희망함
- 특히 현재 2개의 근무조건 이외에 개인의 선호와 욕구에 따라 수입을 확대할 수 있는 근무시간 연장이 가능할 수 있기를 희망함

"한 달에 한 100만 원 정도만 돼도 괜찮은데 이거 빼고 저거 빼고 하면은 한 70만 원 조금 더 돼요. 1~2시간 더 일을 하더라도 한 달에 진짜 한 100만 원 정도 되면 좋겠습니다. 어차피 일하는 거" (참여자 4-1)
"제가 생각할 때는 여기 이제 계신 장애인분들이 어렵기 때문에 오히려 이분들이 생활하는 데는 하루 3시간 4시간 근무해가지고 그 돈으로 사용을 하기에는 턱없이 부족하기 때문에 어떻게 보면 이제 사회 구성원으로서 어떤 장애인이지만은 그 어느 정도는 그분들이 어떤 생활 보장이 되게끔 어느 정도까지는 100%는 안 되더라도 현재보다는 조금이라도 조금씩 이렇게 나은 혜택이 주어졌으면 하는 바람입니다. 지금 시간제로 따지면 최저임금보다는 좀 낫죠. 근데 뭔가 경제적으로다가 도움을 필요로 한다 그러면은 시간이 좀 더 주어져가지고 수입이 좀 가중됐으면" (참여자 5-1)
"학생도 권리가 있잖아요. 그래서 저도 권리가 있다고 체크합니다. 우리가 이제 그 권리를 찾는 거죠. 4시간을 더 근무할 수 있게끔 하는 것이 더 옳다고 생각합니다." (참여자 4-5)

□ 직무 적응 유지 및 사업 활성화를 위한 참여 기간 확대

○ 중증장애인의 직무 적응 및 활성화 차원의 한계

- 다른 재정일자리사업과 달리 권리중심 중증장애인일자리는 기존 일자리에서 배제되어왔던 중증의 장애인을 대상으로 하는 일자리임에도 불구하고, 이들의 직무 적응에 필요한 장기적 관점의 제도 설계를 하지 못했다는 한계를 지적
- 노동 소외를 경험해 온 중증장애인 근로자입장에서 단기적인 사업 운영으로 노동의 기회 확장이 제한된다면, 사업 종료 이후 박탈감으로 인한 불안과 우울 등의 정서적 문제로 이어질 수 있음

"(만약에 일을 하다가 일을 못하게 되면 어떠실 것 같아요?) 조금 답답하고 우울해요. 그렇다면 차별을 철폐해야 돼요. 월급을 타야 돼요. 가슴이 아프고 답답해요. 괴로워요." (참여자 4-4)

"이 사업이 1년에 10개월밖에 안 해요. 그러다 보니까 다시 접수를 해가지고 또 면접을 보고 그런 문제점이 있습니다. (중략) 일자리가 이렇게 끊기고 하다 보면 불안하고, 더군다나 장애가 계신 분들은 일을 지속적으로 해야 되는데 내년은 또 어떻게 해야 되나 고민이 또 될 거 아닙니까? 그래서 지속적으로 일하는 곳으로 다시 가시는 분들도 계세요." (참여자 5-1)

○ 사업 운영기간 확대를 통한 노동 성과의 지속성 담보

- 중증장애인의 노동권 보장에 오랜 시간이 걸린 만큼 본 사업에 참여하는 장애인 근로자가 노동의 의미와 직무에 대한 이해를 단계적으로 성취하고 이를 장기적인 성과로 도출할 수 있도록 사업의 참여 기간이 확대될 필요가 있음
- 또한 사업 기간 확대를 통해 장애인 근로자 간 서로의 장애 특성을 이해하고 동료의식을 함양해 온 성과가 장기적으로 유지될 수 있도록 환경을 조성할 필요가 있음

"한 3년 정도 할 수만 있다면은 저도 장애인이니까 더 알아가면서 저 사람은 어떻게 하면 같이 끌어당겨가지고 일을 잘할 수 있을까 이런 노하우가 많이 생길 것 같아요. 저 사람은 어떻게 아픈데 이렇게 끌어주면 일을 잘하겠다 그런 노하우가 생겨서 같이 화합해가지고 할 수 있을 것 같은. 이렇게 10개월 일하고 다시 복직하고 자꾸 딴 사람이 모이다 보면 서로가 또 다시 화합 맞추는데 몇 개월이 걸릴 거 아닙니까? 그것도 좀 낭비라고 생각해요" (참여자 4-1)

"저 사람들도 적응 기간이 있으니까 1~2년 더 하면 이게 자기 몸에 익숙할 거란 말이에요. 그러면은 저 사람도 시민의 한 사람으로서 떳떳하게 잘 살아나갈 거고, 예를 들어서 한 3년 동안 한다 그러면 그런 부분에 대해서도 만족도가 좀 높아질 것이고, 사실 일하는 자체도 저분들한테는 하나의 희망이란 말이에요. 이거라도 할 수 있어서 다행이다라는.. (중략) 3년, 5년 쭉 같이 계속한다면 저 사람 성격도 알고 저 사람 뭐가 안 좋구나 알고 보듬어줄 수도 있고 같이 이끌어 나가는데 좋지 않을까... 될 수 있으면 3년도 좋고 이렇게 연속적으로 일을 할 수 있는 이런 게 된다 그러면은 더 좋겠죠." (참여자 5-1)

3) 시사점

□ 사업의 정체성 및 목적 명확화

○ 권리중심 일자리의 철학적 기반 강화

- UN 장애인권리협약의 노동권 보장 원칙을 반영한 일자리로서 정체성 확보
- '생산성' 중심이 아닌 '참여와 활동' 중심의 노동 개념을 정립한 일자리
- 그럼에도 '권리중심'이라는 용어의 의미와 중요성에 대한 사회적 합의를 도출할 필요

○ ‘(최)중증장애인’ 개념 정의 및 선발기준 구체화

- 장애 유형별 특성을 고려한 '최중증' 기준을 마련해야 하는 일자리사업임(예: 발달장애, 뇌병변장애 등)
- 기존 고용시장에서의 배제 경험, 일상생활 수행능력 등 다면적인 평가지표도 개발해야 함
- 탈시설 장애인, 중복장애인 등 취약계층에 대한 가점 부여 방안도 적극 검토

○ 3대 직무(권익옹호, 인식개선, 문화예술)의 고유성 유지

- 각 직무의 사회적 가치와 중요성에 대한 인식을 제고시킬 필요가 있음
- 특히 직무별 구체적인 업무 매뉴얼 개발이 급선무이고, 타 장애인일자리사업과의 차별성을 부각시킬 필요

□ 사업운영의 안정성 및 지속성 확보

○ 사업기간 확대

- 현행 1년에서 다년도로 사업기간 연장을 적극 검토할 필요가 있고, 향후 평가제 도입을 통한 수행기관의 책임성도 강화해야 함
- 장기근속에 따른 인센티브 체계도 마련할 필요(예: 승급, 복리후생 확대 등)

○ 예산 확보 및 집행의 안정성 제고

- 중장기 예산 계획수립 및 기초자치단체와의 매칭비율 조율을 위한 업무협의
- 연간 사업 기간을 12개월로 확대하여 근로자의 소득 공백 해소

○ 수행기관의 안정적 운영 지원

- 다년도 위탁계약 체결을 통한 기관 운영의 연속성 보장
- 시설 임대료, 장비 구입비 등 간접비 지원 확대
- 우수 수행기관에 대한 재계약 우선권 부여

□ 직무 및 근로조건의 유연화

○ 3대 직무 내 세부 직무의 다양화

- 개별 장애인의 특성과 선호를 반영한 맞춤형 직무개발 검토
- 지역사회 특성을 고려한 맞춤형 직무발굴

- 직무순환제도 도입을 통한 다양한 경험 제공

○ 근로시간 및 근무형태 유연화

- 주 16시간/20시간 외 추가적인 근로시간 옵션 제공(예: 주 24시간, 28시간 등)
- 집중근무제, 시차출퇴근제 등 유연근무제 도입
- 재택근무 가능 직무발굴 및 시범 운영

□ 전담인력 지원강화

○ 전담인력 대 근로자 비율 개선

- 현행 1:10에서 1:5~7명 수준으로 단계적 확대 검토
- 장애 유형 및 중증도에 따른 차등적 비율 적용도 고료(예: (최)중증의 경우 1:3)

○ 전담인력 처우개선 및 전문성 강화

- 고용 안정성 보장(정규직 전환 또는 계약기간 연장)
- 장애인 권리옹호, 직무지도, 상담 등 분야별 전문 교육과정 개발 및 운영
- 전담인력 간 네트워크 구축 및 우수사례 공유 플랫폼 마련

□ 공공 관리체계 구축

○ 전담 관리기구 설치 및 사업 위탁 고려

- 경기도 산하 '권리중심일자리지원센터'(가칭) 설치 또는 사업 위탁 고려
- 사업 기획, 수행기관 관리, 성과평가 등 총괄 기능 수행
- 광역 및 기초지자체와의 협력체계 구축

○ 성과관리 체계 구축

- 권리중심 일자리 특성을 반영한 성과지표 개발(양적+질적 지표 병행)
- 정기적인 모니터링 및 평가 시스템 운영
- 평가 결과의 환류를 통한 지속적인 사업 개선

□ 사회적 인식 개선 및 공감대 형성

○ 권리중심 일자리 홍보 강화

- TV, 라디오, SNS 등 다양한 매체를 활용한 권리중심 일자리 홍보

- 참여자 성공 사례 및 우수 수행기관 사례 발굴 및 확산
- 중증장애인의 노동권과 사회참여의 중요성에 대한 인식 제고 캠페인 강화

○ 지역사회 협력 네트워크 구축
- 지역 기업, 시민단체, 교육기관 등과의 협력 체계 마련
- 권리중심 일자리 참여자와 지역주민 간 교류 프로그램 운영
- 지역사회 내 장애인 인식개선 활동과 연계한 직무개발

○ 정책입안자 및 이해관계자 대상 교육
- 지방자치단체 공무원, 의회 의원 등을 대상으로 한 정책 설명회 개최
- 장애인단체, 복지기관 종사자 대상 권리중심일자리 이해 교육 실시
- 학계, 연구기관과 연계한 정책 포럼 및 세미나 정기 개최

□ 타 장애인 고용정책과의 연계성 강화

○ 장애인 고용정책 전반의 체계화
- 일반고용–지원고용–보호고용–권리중심일자리로 이어지는 연속적 스펙트럼 구축
- 제3 영역의 일자리로서 (최)중증장애인만을 위한 일자리사업 차별화
- 권리중심 중증장애인 일자리의 중증장애 기준 및 우선선발 기준 명확화
- 개별 장애인의 특성에 따른 맞춤형 고용지원체계 마련

○ 타 부처 장애인일자리사업과의 조정
- 보건복지부, 고용노동부 등 유관 부처와의 협의
- 사업 간 중복 방지 및 상호보완적 운영 방안 도출
- 범부처 차원의 중증장애인 고용 로드맵 수립

3. 델파이조사

1) 조사개요

□ 조사목적

○ 델파이조사는 전문가집단의 의견을 수렴하고 합의를 도출하기 위한 체계적이고

반복적인 설문조사 방법임(Linstone, et al, 1975)[21]

- 복잡하고 불확실한 주제에 대해 전문가들의 통찰력과 판단을 활용하여 예측과 의사결정을 지원하고, 전문가 패널 간의 의견 차이를 좁히고 합의점을 모색하는데 유용한 방법
- 또한 익명성을 기반으로 자유롭고 솔직한 의견교환을 촉진하여 편향을 최소화시키고, 정책수립 등 다양한 분야에서 예측과 의사결정에 활용됨(Rowe, et al, 1999)[22]

○ 본 조사의 목적은 권리중심 중증장애인 일자리에 대한 개념 정립과 개선방안 모색을 위해 관련 분야 전문가들의 의견을 체계적으로 수렴하는 것임

- 첫째, 권리중심이라는 개념이 장애인일자리사업에서 갖는 의미와 가치에 대한 전문가들 간 공통된 이해를 도출하고자 함. 이는 향후 권리중심성 강화를 위한 정책 방향 설정에 규범적 토대로 작용할 것임
- 둘째, 현행 권리중심 중증장애인 일자리사업이 소기의 성과를 거두고 있는 부분과 한계점이 무엇인지 진단하고자 함. 즉 성과와 한계에 대한 전문가 인식을 면밀히 분석함으로써 제도 개선의 여지와 방향성을 가늠할 수 있을 것임
- 셋째, 권리중심성 실현을 저해하는 제도적 장애요인들을 탐색하고 이를 해결하기 위해 개선이 시급한 정책과제들을 발굴하고자 함
- 마지막으로, 기존 사업의 3대 직무(권익옹호, 인식개선, 문화예술)의 고유성을 훼손하지 않는 선에서 확장가능한 신규 직무영역의 가능성을 탐색하고자 함. 이를 통해 중증장애인의 노동권 보장 기회를 한층 더 다양화할 수 있는 실마리를 얻고자 함

□ 조사대상

○ 델파이조사는 조사 주제와 밀접한 전문지식과 경험을 갖춘 전문가집단을 선별하는 것이 매우 중요함

○ 이에 본 조사에서는 델파이조사에서 일반화된 기준[23]을 적용하여 장애인일자

21) Linstone, H. A., & Turoff, M. (Eds.). (1975). The Delphi method: Techniques and applications. Reading, MA: Addison-Wesley.

22) Rowe, G., & Wright, G. (1999). The Delphi technique as a forecasting tool: issues and analysis. International Journal of Forecasting, 15(4), 353-375.

23) 첫째, 해당 분야에서 10년 이상의 전문경력을 보유한 전문가, 둘째, 관련 학위 소지자 또는 연구·실무 경험이 풍부한 자, 셋째, 다양한 배경(학계, 연구소, 정부기관 등)의 전문가를 고루 포함, 넷째, 조사 주제에 대한 열정과 참여 의지가 높은 전문가

리정책에 해박한 식견을 갖춘 전문가 20인을 패널로 선정하였고, 1차부터 3차 조사까지 모두 참여한 패널은 총 15명임

- 학계에서는 장애인복지, 장애인자립지원, 장애인정책, 장애인평가 등을 전공하고 이론적·실증적 연구경험이 풍부한 교수진 5명이 참여함
- 정책분야에서는 경기도 및 시군 장애인복지 담당 공무원 3명, 정책연구자 2명이 참여함. 이들은 장애인 일자리사업의 기획과 집행을 직접 담당하는 실무진으로서 정책 현장에 대한 생생한 인사이트를 제공해 줄 것으로 기대함
- 현장 전문가로는 장애인복지관, 협의회 등 대표 및 사무국장과 현장 활동가 5명이 패널로 참여함. 현장전문가들은 권리중심 일자리사업의 실제 운영 및 참여 경험을 바탕으로 생생하고 구체적인 의견을 개진해 줄 것으로 기대함
- 이처럼 학계, 정책 실무진, 현장 전문가가 고루 포진된 전문가 패널 구성을 통해 권리중심 일자리사업에 대한 다면적 검토와 심도있는 논의를 통한 균형감 있는 합의 도출이 가능할 것으로 사료됨

〈표 Ⅲ-50〉 델파이조사 패널 목록

	전공	전공분야	직위	소속기관/직위
1	현장전문가	장애인복지	사무국장	장애인 관련 협의회
2		장애인복지	사무국장	00장애포럼
3		장애인복지	원장	00보호작업장
4		장애인복지	집행위원장	경기도장애인차별철폐연대
5		장애인복지	국장	강원도 장애인시설 관련 협의회
6	학계	장애인복지	교수	00대학교 사회복지학과
7		행정학	교수	00대학교 행정학과
8		장애인복지	교수	00대학교
9		장애인복지	교수	00대학교
10		사회복지	교수	00대학교
11		장애인복지	연구위원	00복지재단
12		장애인복지	대학원생 (박사과정)	PhD student, 0000 University School of Social Work
13	지자체 공무원	장애인복지	팀장	경기도청
14		장애인복지	주무관	경기도청
15		장애인복지	주무관	기초자치단체(00시)

□ 조사절차

○ 델파이조사는 평균 3~4차에 걸쳐 반복적으로 진행되며, 각 회차마다 피드백을 제공하고 의견을 수렴해 나가는 절차를 거침

○ 본 조사에서는 총 3차에 걸쳐 이메일을 통한 서면조사를 진행하였고, 각 조사 단계별로 일정한 시간적 간격을 두고 순차적으로 시행

- 1차 조사(개방형 조사) : 5개 영역별 개방형 질문을 제시하고, 전문가 패널의 자유로운 의견을 수렴하여 모든 응답에 대한 내용분석을 수행한 후 각 영역별로 의미있는 개념과 범주를 도출함
- 2차 조사(의견수렴 및 평가) : 1차 조사 결과를 토대로 구조화된 폐쇄형 설문을 제시함. 즉 1차 조사에서 제시된 다양한 의견과 쟁점들을 일목요연하게 정리하여 제시하고, 각 항목에 대해 7점 척도로 동의 정도를 평가하도록 함. 아울러 추가의견이 있을 경우 자유롭게 기술할 수 있도록 제시함
- 3차 조사(중요도와 시급성 평가) : 2차 조사 결과 도출된 항목들의 중요도와 시급성을 보다 상세하게 판단하기 위해 7점 척도 평가를 실시함. 이를 통해 권리중심 장애인일자리사업의 개념정립과 제도 개선에 있어 우선적으로 고려해야 할 사안이 무엇인지 도출하고자 함

□ 조사방식 및 내용

○ 조사기간은 2024년 4월 22일 ~ 5월 24일까지 사전에 구축한 전문가 패널 20명을 대상으로 전자메일을 활용한 서면조사를 실시

○ 본 조사는 전문가 의견수렴에 적합한 델파이기법을 활용하여 단계적으로 설계·진행됨

○ 1차 조사는 권리중심 중증장애인 일자리의 개념적 근거, 방향성, 성과와 한계, 개선사항, 신규 직무개발의 필요성 총 5개 영역에 대한 개방형 질문을 구성

〈표 Ⅲ-51〉 1차 조사 문항

	질문	비고
1	권리중심 장애인일자리사업의 '권리중심'이라는 용어가 탄생하게 된 개념적 근거는 무엇이라고 생각하십니까?	개방형
2	경기도 권리중심 장애인일자리사업이 지향해야 할 가치와 방향성은 무엇이라고 생각하십니까?	〃
3	권리중심 장애인일자리사업의 성과와 한계점은 무엇이라고 보십니까?	〃
4	향후 권리중심 장애인일자리사업의 활성화를 위해 개선되어야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?	〃
5	기존 3대 직무(권리옹호, 인식개선, 문화예술)가 갖는 고유성과 연계된 신규 직무개발의 필요성에 대해서는 어떻게 생각하십니까?	〃

○ 2차 조사에서는 1차 조사에서 제시된 다양한 의견들을 영역별로 정리하여 구조화된 설문 형태로 제시함

- 각 항목에 대해서는 7점 척도로 '동의 정도'를 평가하도록 하였고, 각 영역별 문항수와 응답 결과(평균)는 다음과 같음

〈표 Ⅲ-52〉 2차 조사 문항

	주제	문항수	평균
1	'권리중심'의 개념적 근거	30개	5.87
2	권리중심 장애인일자리사업이 지향해야 방향성	29개	5.88
3	권리중심 장애인일자리사업의 성과	36개	5.50
4	권리중심 장애인일자리사업의 한계점	34개	5.34
5	권리중심 장애인일자리사업 활성화를 위한 개선사항	40개	5.49
6	신규 직무개발의 필요성	22개	4.85

○ 3차 조사에서는 2차 조사 결과 제시된 항목들에 대하여 '중요도'와 '시급성'을 각각 7점 척도로 평가하도록 함

- 중요도는 해당항목이 권리중심 장애인일자리사업의 개념 정립과 제도적 발전에 얼마나 중요한 요소인지를, 시급성은 현재의 정책환경에서 해당 사안이 얼마나 시급히 다루어져야 하는지를 판단하는 기준이 됨
- 전문가 패널에게 각 항목별로 제시된 2차 조사 결과값을 안내해주고, 1~2차 조사와 마찬가지로 본인의 판단에 따라 객관적이고 솔직하게 평가하도록 하였고, 각 영역별 문항수와 응답결과(평균)는 다음과 같음

〈표 Ⅲ-53〉 3차 조사 문항

	주제	문항수	중요도 평균	시급성 평균
1	'권리중심'의 개념적 근거	5개	6.32	5.80
2	권리중심 장애인일자리사업이 지향해야 방향성	8개	6.20	6.03
3	권리중심 장애인일자리사업의 성과	6개	6.16	5.88
4	권리중심 장애인일자리사업의 한계점	6개	5.83	5.62
5	권리중심 장애인일자리사업 활성화를 위한 개선사항	11개	6.14	5.89
6	신규 직무개발의 필요성	6개	5.49	5.29

□ 분석방법

○ 델파이조사 결과는 각 설문 항목별로 전문가 응답의 평균, 중앙값, 최빈값, 사분위수 등 기술 통계량을 산출하여 집단 의견을 파악하였고, 자유 응답 의견은 내용분석을 통해 범주화하고 빈도를 측정함

○ 1차 개방형 조사에서 수집된 전문가 의견은 연구자가 면밀히 검토하여 유사 의견을 범주화하고 영역별 핵심 쟁점과 주요 개념을 도출하였고, 이들 개념을 폐쇄형 문항으로 재구성함

○ 2차 조사에서 제시된 구조화된 폐쇄형 문항에 대해서는 각 항목별로 기술통계량을 산출하여 전문가 패널의 동의 수준과 의견 일치도를 확인함

- 즉 항목별로 전문가 응답의 평균, 표준편차 등 기술 통계량을 산출하여 집단 의견을 파악함

○ 3차 조사에서는 각 항목별 중요도와 시급성 점수의 기술통계량을 산출하여 전문가들의 판단 경향과 우선순위를 판단하는 근거로 활용함

- 중요도와 시급성이 모두 높게 평가된 항목은 권리중심 장애인일자리사업의 개념 정립과 제도 개선에 있어 핵심적이고도 중요하게 다루어져야 할 사안으로 해석함
- 반면 중요도에 비해 상대적으로 시급성이 낮게 평가된 항목은 중장기적 관점에서 천착해야 할 과제로 간주함

2) 분석 결과

□ 1차 조사 분석 결과

○ 1차 개방형 조사 결과는 총 234의 진술문과 총 191개의 개념을 도출하였고, 총 54개의 주제가 범주화됨

○ 첫 번째, ‘권리중심 개념의 근거’에 대한 패널조사 결과, 총 44개의 진술문이 도출되었고, 도출된 진술문을 유사성에 따라 범주화한 결과, 총 9개의 주제로 범주화됨

- 범주화된 영역별 주제는 '노동권 보장', '일자리는 시혜가 아닌 당연한 권리', '유엔장애인권리협약의 이행과 보장', '국제협약에 대한 장애단체의 요구와 투쟁', '생산성 위주 패러다임에서 권리중심 패러다임으로 전환', '일자리정책에서 배제된 중증장애인 중심의 노동권 보장', '일자리를 통한 주체성 확보 및 사회참여', '기존 장애인 정책의 한계 보완', '사회변화 및 공익 창출'로 구성
- 다음으로 범주화된 주제에 포함된 진술문들을 통합하여 총 30개의 개념으로 구성함. 각 문항은 권리중심 개념의 근거가 되는 내용을 포괄적으로 담고 있으며, 문항의 내용이 중복되지 않도록 정제함

〈표 Ⅲ-54〉 권리중심의 개념적 근거에 대한 주제별 개념 도출

구분	주제	진술문	개념
1	장애인의 노동권 보장	3	1
2	일자리 제공은 시혜가 아닌 당연한 권리	6	2
3	UN장애인인권협약의 이행과 보장	6	5
4	국제협약에 대한 장애단체의 요구와 투쟁	4	3
5	생산성 위주의 재활 패러다임에서 권리 중심 노동 패러다임으로 전환	6	4
6	일자리정책에서 배제된 중증장애인을 중심으로 한 노동권 보장	8	6
7	일자리를 통한 주체성 확보 및 사회참여	5	6
8	기존 장애인 정책의 한계 보완	4	1
9	사회변화 및 공익 창출	2	2
합계	**9**	**44**	**30**

○ 둘째, ‘권리중심일자리사업의 방향성’에 대한 패널조사 결과, 총 37개의 진술문이 도출되었고, 도출된 진술문을 유사성에 따라 범주화한 결과, 총 8개의 주제로 범주화됨

- 범주화된 영역별 주제는 '중증장애인에 중점을 둔 일자리', '타 일자리와의 차별성을 지닌 3대 직무 기반의 우선고용체계 강화', '사회적 가치를 기반으로 노동권 개념 확장', 'UN장애인권리협약의 이행', '교육이 연계된 개인별 맞춤형 일자리', '중증장애인의 경제적 자립과 사회참여', '권리중심일자리에 대한 사회적 이해와 학습 필요', '공공의 의무이자 공익을 추구해야 함', '사업운영 방식의 개선', ‘기타’로 구성
- 다음으로 범주화된 주제에 포함된 진술문들을 통합하여 총 29개의 개념으로 구성함. 각 문항은 권리중심일자리사업의 방향성과 관련된 내용을 포괄적으로 담고 있으며, 문항의 내용이 중복되지 않도록 정제함

〈표 Ⅲ-55〉 권리중심일자리사업의 방향성에 대한 주제별 개념 도출

구분	주제	진술문	개념
1	중증장애인에 중점을 둔 일자리	4	2
2	타 일자리와의 차별성을 지닌 3대 직무기반의 우선고용체계 강화	6	2
3	사회적 가치를 기반으로 노동권 개념 확장	6	6
4	유엔장애인권리협약의 이행	2	3
5	교육이 연계된 개인별 맞춤형 일자리	5	3
6	중증장애인의 경제적 자립과 사회참여	4	4
7	권리중심일자리에 대한 사회적 이해와 학습 필요	6	5
8	공공의 의무이자 공익을 추구해야 함	4	4
합계	8	37	29

○ 셋째, ‘권리중심일자리사업의 성과와 한계’에 대한 패널조사 결과, 총 75개의 진술문이 도출되었고, 도출된 진술문을 유사성에 따라 범주화한 결과, 총 12개의 주제로 범주화됨

- 범주화된 영역별 주제는 권리중심일자리사업의 성과의 경우 '중증장애인의 노동권 보장 및 일자리 참여기회 확대', '중증장애인의 사회참여 및 지역사회 자립지원', '사회적 인식개선 및 장애 감수성 제고', '장애인 당사자의 권리의식 향상 및 주체성 강화', '기존 노동 패러다임의 변화 선도', '중증장애인에 특화된 맞춤형 직무개발'로 구성

- 권리중심일자리사업의 한계점의 경우 '예산 및 사업 지속성의 한계', '전담인력 처우 및 역량 부족', '참여자 선정과 사업내용의 제한성', '장애인 노동권에 대한 인식 부족', '성과 측정과 활용의 어려움', '사업 취지에 맞지 않은 운영'으로 구성
- 다음으로 범주화된 주제에 포함된 진술문들을 통합하여 총 70개의 개념으로 구성함. 각 문항은 권리중심일자리사업의 성과 및 한계와 관련된 내용을 포괄적으로 담고 있으며, 문항의 내용이 중복되지 않도록 정제함

〈표 Ⅲ-56〉 권리중심일자리사업의 성과와 한계점에 대한 주제별 개념 도출

구분	주제	진술문	개념
1	중증장애인의 노동권 보장 및 일자리 참여기회 확대	10	7
2	중증장애인의 사회참여 및 지역사회 자립지원	11	9
3	사회적 인식개선 및 장애 감수성 제고	6	7
4	장애인 당사자의 권리의식 향상 및 주체성 강화	5	5
5	기존 노동 패러다임의 변화 선도	4	4
6	중증장애인에 특화된 맞춤형 직무개발	4	4
7	예산 및 사업 지속성의 한계	9	9
8	전담인력 처우 및 역량 부족	6	6
9	참여자 선정과 사업 내용의 제한성	8	8
10	장애인 노동권에 대한 인식 부족	4	4
11	성과측정과 활용의 어려움	4	4
12	사업 취지에 맞지 않은 운영	4	3
합계	12	75	70

○ 넷째, '권리중심일자리사업의 개선점'에 대한 패널조사 결과, 총 43개의 진술문이 도출되었고, 도출된 진술문을 유사성에 따라 범주화한 결과, 총 15개의 주제로 범주화됨

- 범주화된 영역별 주제는 '장애인에 대한 인식개선', '사업대상의 명확한 기준', '사업 영역 및 직무확대', '성과평가의 개선', '수행기관 선정방식 개선', '사업의 안정성과 지속성 확보', '전담인력 지원확대', '타 정책과의 연계', '투명성 제고', '참여와 소통', '적극행정', '단계적 사업확대', '정책 및 제도 개선', '균형있는 사업 배분', '기타'로 구성
- 다음으로 범주화된 주제에 포함된 진술문들을 통합하여 총 40개의 개념으로 구성함.

각 문항은 권리중심일자리사업의 개선점과 관련된 내용을 포괄적으로 담고 있으며, 문항의 내용이 중복되지 않도록 정제함

〈표 Ⅲ-57〉 권리중심일자리사업의 개선점에 대한 주제별 개념 도출

구분	주제	진술문	개념
1	장애인에 대한 인식개선	3	3
2	사업대상의 명확한 기준	3	2
3	사업영역 및 직무 확대	5	5
4	성과평가	3	3
5	수행기관 선정방식 개선	5	3
6	사업의 안정성과 지속성 확보	4	3
7	전담인력 지원확대	2	3
8	타 정책과의 연계	2	2
9	투명성 제고	2	2
10	참여와 소통	1	1
11	적극행정	1	1
12	단계적 사업 확대	1	1
13	정책 및 제도 개선	3	3
14	균형있는 사업 배분	2	2
15	기타	6	6
합계	15	43	40

○ 다섯째, ‘권리중심일자리사업의 신규 직무개발 필요성’에 대한 패널조사 결과, 총 35개의 진술문이 도출되었고, 도출된 진술문을 유사성에 따라 범주화한 결과, 총 8개의 주제로 범주화됨

- 범주화된 영역별 주제는 ‘3대 직무 유지 및 강화’, ‘중증장애인 특성을 고려한 직무 필요’, ‘직무의 사회적 가치와 의미 고려’, ‘새로운 기술 활용한 직무개발’, ‘지역사회 연계 직무개발’, ‘직업재활 및 고용연계 직무개발’, ‘기존 일자리사업과 차별화된 직무개발’, ‘기타’로 구성
- 다음으로 범주화된 주제에 포함된 진술문들을 통합하여 총 22개의 개념으로 구성함. 각 문항은 권리중심일자리사업의 개선점과 관련된 내용을 포괄적으로 담고 있으며, 문항 내용이 중복되지 않도록 정제함

〈표 Ⅲ-58〉 권리중심일자리사업의 신규 직무개발 필요성에 대한 주제별 개념 도출

구분	주제	진술문	개념
1	3대 직무유지 및 강화	15	7
2	중증장애인 특성을 고려한 직무 필요	7	4
3	직무의 사회적 가치와 의미 고려	3	3
4	새로운 기술 활용한 직무개발	2	1
5	지역사회 연계 직무개발	2	1
6	직업재활 및 고용연계 직무개발	1	1
7	기존 일자리사업과 차별화된 직무개발	1	1
8	기타	4	4
합계	8	35	22

□ 2차 조사 분석 결과

○ 2차 조사에서 제시된 구조화된 폐쇄형 문항 총 191개에 대한 각 항목별 기술통계량을 산출하여 전문가 패널의 동의 수준과 의견 일치도를 확인함

- 각 항목에 대해서는 7점 척도로 '동의 정도'를 평가하도록 하였고, 항목별로 응답의 평균, 표준편차 등 기술 통계량을 산출하여 집단 의견을 파악함
- 총 15명의 전문가 패널이 각 문항들에 대한 동의 정도를 응답한 결과는 다음과 같음

○ 첫째, '권리중심 개념의 근거'로 도출된 30개 문항의 전체 평균은 5.87점이었고, 이 중 18개 문항이 평균 이상을 차지하였음

- 우선 응답자들은 '권리중심' 장애인 일자리를 시혜적으로 주어지는 것이 아닌 '당연한 권리'로 보았으며(평균 6.47, 중앙값 7, 최빈값 7), '생산성과 무관하게 일자리 참여 자체가 권리임'을 강조하였음(평균 6.40, 중앙값 7, 최빈값 7)
- 또한 권리중심의 개념에는 '직무역량 존중과 노동권 보장'의 의미를 담고 있으며(평균 6.33, 중앙값 7, 최빈값 7), 중증장애인 노동권 구현을 위한 이중의 상징적 의미를 갖는 것으로 이해함(평균 6.33, 중앙값 7, 최빈값 7)
- 그 밖에도 '권리중심' 개념을 'UN장애인권리협약에 기반해 노동권 자체'에 주목하는 고유한 가치로 인식하였고(평균 6.27, 중앙값 7, 최빈값 7), '권리 생산활동도 노동'으로 인정받는 개념이며(평균 6.20, 중앙값 6, 최빈값 7), '권리증진 노력 자체가 공익

창출'로 연결된다는 점도 중요한 개념적 근거로 제시하였음(평균 6.07, 중앙값 7, 최빈값 7)

- 평균과 중앙값, 최빈값이 모두 6점 이상으로 나타나 권리중심 개념에 대해 전반적으로 긍정적인 평가가 이루어진 것으로 보이며, 특히 장애인 노동권 인정, 생산성 초월, 직무역량 존중, 노동권 보장 등의 항목은 평균과 중앙값, 최빈값 모두 7점에 근접하여 개념적 근거로서 높은 동의 수준을 보였음
- 전반적으로 권리중심 개념은 중증장애인의 노동권을 인정하고 장애인을 위한 일자리를 권리의 관점에서 바라보는 새로운 패러다임으로 평가할 수 있음. 다만 응답자 간 편차가 비교적 크게 나타나, 개념에 대한 이해의 폭이 다소 넓다는 점은 주목할 필요가 있음

〈표 Ⅲ-59〉 권리중심의 개념적 근거 2차 조사 결과(일부)

	문항	평균	표준편차	중앙값	최빈값	최소	최대
1	권리중심 개념은 장애인일자리가 정책입안자에 의해 시혜적으로 주어지는 것이 아닌 인간으로서 당연한 권리임을 의미한다.	6.47	0.96	7	7	4	7
2	권리중심은 생산성의 높고 낮음과 상관없이 일자리에 참여하는 것이 권리임을 강조하는 개념이다.	6.40	0.71	7	7	5	7
3	권리중심 개념은 과거 시혜적이고 복지 차원의 일자리 정책에서 벗어나, 개개인의 직무역량을 존중하고 노동을 권리로서 보장되어야 함을 담고 있다.	6.33	1.01	7	7	4	7
4	권리중심은 정부의 중증장애인 일자리사업이 추구해야하는 가치를 나타내는 개념이자 중증장애인의 노동권 구현을 위한 활동 또한 노동이라는 이중의 상징적 의미를 지닌다.	6.33	1.07	7	7	3	7
5	권리중심은 유엔장애인권리협약에 따른 당사국의 의무로서, 재활중심의 일자리 정책과 생산성 중심의 직무에서 벗어나 중증장애인의 일할 권리 자체에 주목하는 고유의 가치이다.	6.27	1.24	7	7	2	7
6	권리중심은 생산성을 중시하는 자본주의 사회의 노동 패러다임을 변화시키기 위한 시도로써, 권리를 생산하는 일 또한 노동으로 인정하는데 근거를 둔다.	6.20	0.91	6	7	4	7
7	권리중심이라는 개념은 노동의 결과와 성과가 단순 생계를 넘어 중증장애인이 권리 증진으로 이어져야 함을 함축하고 있다.	6.20	1.11	7	7	3	7
8	권리중심일자리는 일자리에 참여하는 이들의 권리증진 노력 자체가 인식개선이라는 공익을 창출할 수 있음을 의미한다.	6.07	1.69	7	7	2	7

○ 둘째, ‘권리중심 장애인일자리사업이 지향해야 할 방향성’으로 도출된 29개 문항의 전체 평균은 5.88점이었고, 이 중 15개 문항이 평균 이상을 차지하였음

- 응답자들은 권리중심일자리사업의 방향성에 대해 ‘중증장애인의 사회참여 기회 제공과 사회통합 증진’을 추구해야 하고(평균 6.33, 중앙값 7, 최빈값 7), ‘중증장애인 직무에 대한 사회적 인식 변화’를 위해 노력해야 하며(평균 6.33, 중앙값 7, 최빈값 7) ‘참여 장애인의 인권과 사회권적 노동권 보장’에 중점을 두고(평균 6.27, 중앙값 6, 최빈값 7), ‘중증장애인 노동권 보장을 위한 일자리 제공’을 추구해야 한다고 봄(평균 6.20, 중앙값 7, 최빈값 7)
- 또한 생산성 중심이 아닌 ‘사회적 가치 및 역할을 강조하는 노동’ 개념을 확장하고(평균 6.20, 중앙값 6, 최빈값 7), ‘다양한 일자리를 촉진하는 공공의 역할’(평균 6.20, 중앙값 6, 최빈값 6)과 함께 ‘지역사회 활동을 통한 사회적 가치 도출과 인식개선’을 강조하였으며(평균 6.13, 중앙값 6, 최빈값 6), ‘공익성 제고’도 중요한 방향성으로 제안함(평균 6.07, 중앙값 6, 최빈값 7).
- 전반적으로 권리중심 일자리사업은 중증장애인의 노동권과 사회참여에 방점을 두되, 사회통합과 인식개선의 효과까지 고려하는 포괄적 관점을 지향해야 함을 알 수 있음. 평균과 중앙값이 대체로 6점대에서 고르게 분포되어 있고, 최빈값도 6~7점대에 분포한 것으로 보아 방향성에 관해서는 비교적 의견 일치도가 높은 편임

〈표 Ⅲ-60〉 권리중심 일자리사업의 방향성 2차 조사 결과(일부)

	문항	평균	표준편차	중앙값	최빈값	최소	최대
1	권리중심일자리사업은 중증장애인의 사회참여 기회를 제공하고 인식개선을 통한 장애인과 비장애인의 사회통합을 추구하여야 한다.	6.33	0.87	7	7	4	7
2	권리중심일자리사업은 일반적인 근로 형태와 다름을 인지하고, 중증장애인이 수행하는 직무를 비장애인이 이해할 수 있도록 사회적 시각 변화를 위한 지속적인 소통과 노력이 필요하다.	6.33	0.94	7	7	4	7
3	권리중심일자리는 참여자 개개인의 인권과 사회권적 노동권을 중심으로 지역사회에 대한 사회적 가치를 만들어가야 한다.	6.27	0.85	6	7	4	7
4	권리중심일자리사업은 중증장애인을 타겟으로 그들의 노동권 보장을 위한 일자리를 제공하여야 한다.	6.20	0.98	7	7	4	7

	문항	평균	표준편차	중앙값	최빈값	최소	최대
5	권리중심일자리는 생산성과 관련한 노동이 아닌 사회적 역할에 대한 가치를 부여함으로써 노동의 개념을 확장시켜야 한다.	6.20	0.91	6	7	4	7
6	권리중심일자리는 중증장애인이 생산성과 상관없이 다양한 방식의 일을 할 수 있도록 촉진하는 공공의 역할이다.	6.20	0.75	6	6	5	7
7	권리중심일자리는 장애인이 할 수 있는 활동에 대한 논의와 참여할 수 있는 기회를 확대해야 한다.	6.20	0.75	6	6	5	7
8	권리중심일자리는 지역사회 내 다양한 활동을 기반으로 시민사회의 장애인 노동권 인정과 인식개선을 통해 기존 물질중심의 노동 성과를 정서적, 정신적 노동 성과로 만들어냄으로써 지역사회에 기여하는 사회적 가치를 도출해야한다.	6.13	0.88	6	6	4	7
9	권리중심일자리는 공공일자리이기 때문에 장애인단체 권익을 넘어 공익을 도모할 수 있는 직무로 구성되어야 한다.	6.07	1.12	6	7	4	7

○ 셋째, ‘권리중심 장애인일자리사업의 성과’로 도출된 36개 문항의 전체 평균은 5.50점이며, 이 중 18개 문항이 평균 이상을 차지하였음

- 전문가 응답 결과, 권리중심 장애인일자리사업의 성과에 대해 대체로 긍정적인 평가가 이루어졌고, 주요 분석 결과는 우선 권리중심일자리사업이 ‘중증장애인, 중복장애인, 발달장애인, 탈시설 장애인 등 취업취약계층의 일자리 참여기회 확대’에 기여했다는 점에서 높은 점수를 받았음(평균 6.07점, 중앙값 6점, 최빈값 6점)
- 다음으로 ‘근로능력이 부족한 중증장애인의 사회참여 기회’ 제공(평균 6.07점, 중앙값 6점, 최빈값 6점), ‘기존 근로 개념과 다른 활동을 통한 중증장애인 사회참여’ 계기 마련(평균 6.00점, 중앙값 6점, 최빈값 7점) 등도 사업의 주요 성과로 꼽았음
- 또한 ‘장애인 당사자의 자존감과 자부심 향상’(평균 5.93점, 중앙값 6점, 최빈값 7점), ‘사회적 역할 확대’(평균 5.87점, 중앙값 6점, 최빈값 7점) 등 개인적 차원의 성과도 지적함
- 한편 ‘가족 내 경제적 역할 증대’(평균 5.67점, 중앙값 5점, 최빈값 5점), ‘일자리를 사람에게 맞추는 근무유형 개발’(평균 5.67점, 중앙값 5점, 최빈값 5점) 등도 비교적 긍정적 평가를 받았으나, 중앙값과 최빈값이 평균에 비해 다소 낮게 나타남
- ‘중증장애인 노동권 보장을 통한 노동시장 유입 여건’ 마련(평균 4.87점, 중앙값 5점,

최빈값 6점)이나 '근로지원인력의 장애인 권리 인식개선'(평균 4.67점, 중앙값 4점, 최빈값 4점) 등은 상대적으로 낮은 점수를 받아 향후 개선이 필요한 부분으로 지적함

- 전반적으로 권리중심 장애인일자리사업은 중증장애인의 사회참여와 근로 기회 확대, 당사자의 자존감과 주체성 향상 등에서 의미있는 성과를 거둔 것으로 평가됨. 다만 노동권 보장이나 인식개선 측면에서는 추가적인 정책적 노력이 요구되는 것으로 보임. 한편 대부분의 항목에서 평균, 중앙값, 최빈값이 모두 5점 이상으로 나타나 전문가들 간 사업성과에 대한 높은 수준의 합의가 이루어진 것으로 분석됨

〈표 Ⅲ-61〉 권리중심 일자리사업의 성과 2차 조사 결과(일부)

	문항	평균	표준편차	중앙값	최빈값	최소	최대
1	취업이 어려운 중증장애인에게 소득을 창출할 수 있는 기회를 제공하였다.	6.33	1.07	7	7	3	7
2	취업이 어려운 중증장애인에게 권리중심일자리를 통해 노동할 수 있는 기회를 제공하였다.	6.07	1.00	6	7	4	7
3	특히 중증·중복·발달·탈시설 장애인과 같이 노동영역에서 취업이 취약한 장애인이 일자리에 참여할 수 있는 제도적 장치를 마련하였다.	6.07	1.06	6	6	3	7
4	근로능력이 없거나 미약한 중증장애인에게 사회참여 기회를 제공하였다.	6.07	1.12	6	6	3	7
5	일반적인 근로 형태와 다른 활동들을 근로로 인정하고 임금을 제공함으로 중증장애인의 사회참여가 가능해졌다.	6.00	1.32	6	7	3	7
6	기존 장애인 일자리와는 달리 권익옹호, 문화예술, 인식개선 활동을 통해 중증장애인에게 다양한 경험 기회를 제공하였다.	6.00	1.03	6	7	4	7
7	누군가로부터 돌봄을 받는 위치에 있던 중증장애인들이 소득활동을 통해 자존감과 자부심이 향상되었다.	5.93	1.00	6	7	4	7
8	중증장애인의 일자리 참여를 통해 이들의 사회적 역할을 가치있는 것으로 확대시켰다.	5.87	1.20	6	7	3	7
9	근로의지는 있지만 참여기회조차 얻지 못한 중증장애인들이 자립생활을 영위할 수 있는 마중물 역할을 담당하고 있다.	5.87	1.02	6	6	4	7
10	권리중심 장애인일자리사업은 장애인 노동권에 대한 패러다임의 변화를 제시하였다.	5.87	1.20	6	7	3	7

○ 넷째, '권리중심 장애인일자리사업의 한계점'으로 도출된 34개 문항의 전체 평균은 5.34점이며, 이 중 20개 문항이 평균 이상을 차지하였음

- 전문가 응답 결과, 권리중심 장애인일자리사업의 한계점에 대한 주요 분석 결과, 동 사업이 '일반적 의미의 생산성을 강조할 경우 성과를 거두기 어려울 것이라는 점'에 대해 전문가들은 높은 동의 수준을 보임(평균 6.47점, 중앙값 7점, 최빈값 7점). 이는 권리중심 일자리사업의 성격상 생산성보다는 중증장애인의 권리보장에 초점을 맞출 필요가 있음을 시사함
- 다음으로 '예산 제약에 따른 고용 인원 제한'(평균 6.13점, 중앙값 6점, 최빈값 7점), '짧은 위탁 기간으로 인한 사업 안정성 저하'(평균 6.07점, 중앙값 7점, 최빈값 7점), '사업 종료 시 중증장애인의 고용 불안감 증대'(평균 6.00점, 중앙값 6점, 최빈값 7점) 등이 주요 한계로 지적됨
- 또한 '1년 단위 공모사업 방식의 문제점'(평균 6.00점, 중앙값 7점, 최빈값 7점)과 '연속성 측면에서의 취약성'(평균 5.93점, 중앙값 6점, 최빈값 7점)도 부각되었는데, 이는 사업의 지속가능성 확보를 위한 제도 개선이 필요함을 보여줌
- 그 밖에 '전담인력 부족'(평균 5.93점, 중앙값 6점, 최빈값 6점), '전담인력의 낮은 급여 수준'(평균 5.80점, 중앙값 6점, 최빈값 6점), '전담인력의 잦은 이직'(평균 5.67점, 중앙값 6점, 최빈값 6점) 등 사업 지원체계와 관련된 문제점도 제기됨
- 경기도 내 일부 지역에서만 사업이 추진되어 '중증장애인 복지 격차'가 발생하는 점(평균 5.80점, 중앙값 6점, 최빈값 7점), '노동에 대한 인식 변화 없이는 사업의 한계가 뚜렷'할 것이라는 점(평균 5.80점, 중앙값 6점, 최빈값 6점) 등도 한계점으로 거론
- 이상의 분석을 종합하면, 권리중심 장애인일자리사업은 예산, 사업 기간, 지원체계 등 사업추진 기반이 취약하고, 노동에 대한 인식 개선도 뒷받침되어야 할 것으로 보임. 또한 전문가들은 대체로 이 사업이 경기도 전역으로 확대되어야 하며, 생산성보다는 장애인 권리 보장에 방점을 둘 필요가 있다고 인식하고 있음. 전반적으로 제시된 한계점들의 평균, 중앙값, 최빈값이 모두 높게 나타난 만큼 전문가들 간 인식 차이가 크지 않았던 것으로 판단됨

〈표 Ⅲ-62〉 권리중심 일자리사업의 한계점 2차 조사 결과(일부)

	문항	평균	표준편차	중앙값	최빈값	최소	최대
1	일반적 의미의 생산성을 강조한다면 동사업은 성과를 거둘 수 없을 것이다.	6.47	0.62	7	7	5	7
2	지자체에서 추진하는 권리중심 장애인일자리사업은 예산상의 문제로 고용할 수 있는 인원이 제약되어 있다.	6.13	1.26	6	7	2	7
3	권리중심 장애인일자리사업은 위탁기간이 짧아 사업의 안정성을 보장할 수 없다.	6.07	1.34	7	7	2	7
4	권리중심 장애인일자리에 참여하고 있는 중증장애인들은 사업이 종료되면 향후 고용에 대한 불안감을 호소하고 있다.	6.00	1.10	6	7	4	7
5	1년 단위 공모사업에서 탈락할 경우, 일자리에 참여하지 못한 중증장애인의 소득감소와 사회참여 저하 문제가 발생할 수밖에 없다.	6.00	1.51	7	7	2	7
6	권리중심 장애인일자리사업은 연속성 측면에서 매우 취약성을 지닌 사업이다.	5.93	1.57	6	7	1	7
7	중증장애인 참여자를 전담할 인력이 부족하다.	5.93	1.00	6	6	4	7
8	일자리 수행기관을 공모·선정하는 방식으로 운영하고 있어 사업의 지속성을 보장하기 어렵다.	5.87	1.20	6	7	3	7
9	권리중심 장애인일자리사업은 지원체계가 부족하다.	5.80	1.11	6	6	4	7
10	전담인력의 급여수준이 최저시급으로 책정되어 있으며, 수행기관 내 다른 상근자와도 현저한 급여 격차가 발생한다.	5.80	1.11	6	6	4	7
11	’24년 기준 권리중심 장애인일자리사업은 경기도 31개 시군 중 18개 시군만 선정되어 지역 간 중증장애인의 복지 격차가 발생하고 있다.	5.80	1.17	6	7	4	7
12	노동에 대한 개념과 시각이 변화되지 않는 이상 동 사업의 한계는 분명하다.	5.80	1.47	6	6	1	7
13	노동권은 사회적 합의와 존중을 기반으로 인정받을 수 있는 사회권이므로 장애인식개선 방법론에 대한 다양성이 고려되어야 한다.	5.80	1.68	6	7	1	7
14	최중증 또는 중증장애인을 대상으로 한다는 점에서 사업의 성과가 단기간에 나타나기 어려울 수 있다.	5.80	1.11	6	5	3	7
15	전담인력의 인건비가 최저임금 수준으로 낮아 이직이 매우 빈번하게 일어나는 편이다.	5.67	1.40	6	6	2	7

○ 다섯째, '권리중심 장애인일자리사업의 개선사항'으로 도출된 40개 문항의 전체 평균은 5.49점이며, 이 중 19개 문항이 평균 이상을 차지하였음

- 전문가 응답 결과, '사업 기획 과정에서 당사자, 조력자 등 폭넓은 이해관계자의 의견을 수렴'할 필요가 있다는 점에 대해 전문가들의 높은 동의 수준을 보임(평균 6.47점, 중앙값 7점, 최빈값 7점). 또한 '사업의 효과성을 단순히 화폐가치로 환산한 생산성으로만 측정해서는 안 된다는 점'도 강조함(평균 6.40점, 중앙값 6점, 최빈값 6점)
- 다음으로 '수행기관의 역할 명확화'(평균 6.27점, 중앙값 6점, 최빈값 6점), '중증장애인에 대한 이해도가 높고 적극적인 기관 선정'(평균 6.20점, 중앙값 6점, 최빈값 6점), '중증장애인 일자리의 지속적 보장'(평균 6.20점, 중앙값 6점, 최빈값 7점) 등 사업 운영 주체와 관련된 개선사항을 제안함
- 또한 '비장애인의 인식개선을 위한 방안 강구'(평균 6.13점, 중앙값 6점, 최빈값 7점), '장애인 참여자의 지역사회 자립을 위한 연계활동 확대'(평균 6.13점, 중앙값 6점, 최빈값 6점) 등 사업의 사회적 효과를 높이기 위한 개선사항도 지적함
- 한편 '경기도 차원의 적극적인 정책 수립과 홍보'(평균 6.00점, 중앙값 6점, 최빈값 7점), '수행기관의 재정 투명성 확보'(평균 5.87점, 중앙값 6점, 최빈값 5점) 등 행정적 차원의 지원강화 방안에도 높은 점수를 부여함
- 다만 '권리중심 일자리사업을 모든 장애인으로 확장'하자는 의견은 상대적으로 낮은 동의 수준을 보였는데(평균 3.80점, 중앙값 4점, 최빈값 2점) 이는 동 사업이 중증장애인에 초점을 맞추어야 한다는 전문가들의 일관된 인식을 반영한 것으로 보임
- 평균뿐 아니라 표준편차, 중앙값, 최빈값 등의 통계치를 종합적으로 고려하여 전문가들이 시급히 해결해야 할 개선사항의 우선순위를 제시하면 다음과 같음
- 특히 표준편차가 작을수록 전문가들 간 의견 차이가 적다는 것을 의미하므로, 개선사항의 시급성과 함께 고려되어야 할 요소임. 상위 5개 항목은 평균과 중앙값이 모두 6점 이상이고 표준편차도 상대적으로 작아, 전문가들 사이에서 개선의 필요성에 대한 공감대가 형성되어 있는 것으로 볼 수 있음

〈표 Ⅲ-63〉 권리중심 일자리사업의 개선사항 우선순위 결과(일부)

순위	문항	평균	표준편차	중앙값	최빈값	최소	최대
1	사업 담당자 중심의 기획보다 당사자, 조력자 등 폭넓은 이해관계자의 아이디어를 수렴하여 프로그램(활동)을 기획할 필요가 있다.	6.47	0.72	7	7	5	7
2	본 사업의 효과성을 화폐가치로 환산할 수 있는 생산성으로만 측정해서는 안된다.	6.40	0.61	6	6	5	7
3	수행기관의 역할에 대해 명확하게 제시할 필요가 있다.	6.27	0.68	6	6	5	7
4	노동할 수 있는 중증장애인의 일자리를 지속적으로 보장해야 한다.	6.20	0.83	6	7	5	7
5	다양한 중증장애인의 특성에 대한 이해도가 높고, 일자리 발굴 및 지원에 적극적인 기관을 선정해야 한다.	6.20	0.83	6	6	4	7
6	장애인 참여자의 지역사회 자립을 위한 지역 내 연계활동 범위를 확대해야 한다.	6.13	0.72	6	6	5	7
7	비장애인이 권리중심 일자리사업을 인식하고 사회적 편견을 줄일 수 있는 방법을 강구해야 한다.	6.13	0.96	6	7	4	7
8	경기도 차원에서 적극적인 정책 수립과 홍보가 필요하다.	6.00	1.03	6	7	4	7
9	비장애인 및 경증장애인을 대상으로 권리중심 일자리에 대한 인식개선이 필요하다.	6.00	0.89	6	6	4	7
10	보조사업자와 외부 협력기관 간의 협약관계의 투명성을 제고해야 한다.	5.93	0.93	6	6	4	7
11	사업 담당자가 적극행정을 통해 다양한 정책실험을 수행하고 결과를 확인할 수 있도록 사전에 폭넓은 권한을 부여할 필요가 있다.	5.93	1.12	6	7	3	7
12	3대 직무 내에서 수행가능한 활동을 다양하게 확대하고, 지역사회 내 비장애인과의 네트워킹을 활성화해야 한다.	5.87	1.50	7	7	2	7
13	장애인고용장려금에 대한 수행기관의 재정 투명성을 확보해야 한다.	5.87	0.81	6	5	5	7

○ 여섯째, ‘권리중심 장애인일자리사업의 신규 직무개발의 필요성’으로 도출된 22개 문항의 전체 평균은 4.85점이며, 이 중 13개 문항이 평균 이상을 차지하였음

- 전문가 응답 결과, ‘지역사회 중심의 직무개발 필요’(평균 5.60점, 표준편차 1.62, 중앙값 6점, 최빈값 6점)과 ‘중증장애인의 권리와 능력에 대한 교육 및 홍보 필요’(평균 5.60점, 표준편차 1.25, 중앙값 6점, 최빈값 7점)이 높은 점수를 받았음. 이는 중증장애인의 사회참여를 확대하기 위해서는 지역사회와의 연계와 인식개선이 중요함을 시사함

- 다음으로 '개인적 활동을 제외한 사회참여 내용을 인정해야 한다'는 의견(평균 5.53점, 표준편차 1.15, 중앙값 6점, 최빈값 7점)과 '중증장애인의 자기결정권을 최대한 보장하는 방식의 직무개발이 필요하다'는 견해(평균 5.47점, 표준편차 1.67, 중앙값 6점, 최빈값 7점)도 비교적 높은 동의 수준을 얻었음
- 반면에 '기존 3대 직무(권익옹호, 인식개선, 문화예술)의 가치와 범위가 포괄적이어서 신규 직무개발의 필요성은 적다'는 의견(평균 4.13점, 표준편차 1.86, 중앙값 4점, 최빈값 4점)과 '3대 직무 내에서의 파생적 가치와 직무를 발견하기 어렵다'는 견해(평균 2.87점, 표준편차 1.54, 중앙값 2점, 최빈값 2점)는 낮은 점수를 차지함
- 특히 '3대 직무 자체가 포괄적이므로 직무개발보다는 기존 직무 내 세부과업을 다양화해야 한다'는 의견은 평균 5.40점, 중앙값 6점, 최빈값 6점으로 비교적 높은 동의를 얻었으나, 표준편차가 1.31로 전문가들 사이에 다소 의견 차이가 존재하고 있음을 확인함
- 권리중심 일자리의 직무 확장 방향에 대해서는 기존 복지일자리와 유사하거나 노동시장에서 질이 낮다고 여겨지는 직무로의 확장에는 동의 수준이 낮았음(평균 5.20점, 표준편차 1.51, 중앙값 5점, 최빈값 7점)
- 종합하면 전문가들은 권리중심 일자리사업의 신규직무 개발이 중증장애인의 사회참여 확대와 자기결정권 보장에 기여할 수 있어야 하며, 지역사회와의 연계와 장애인식 개선이 병행되어야 한다고 인식하는 것으로 나타남. 단, 기존 3대 직무의 가치와 범위가 이미 포괄적이라는 점에서 신규직무 개발보다는 세부과업의 다양화에 무게를 두는 견해도 있음. 향후 신규직무 개발 시에는 이러한 전문가 의견을 토대로 중증장애인의 특성과 욕구를 세심하게 반영하되, 사업 취지에 부합하는 방향으로 설계될 필요가 있음

〈표 Ⅲ-64〉 권리중심 일자리사업의 신규직무 개발 필요성 결과(일부)

	문항	평균	표준편차	중앙값	최빈값	최소	최대
1	장애인 당사자의 활동이 지역사회에 스며들 수 있도록 지역사회 중심의 직무개발이 필요하다.	5.60	1.62	6	6	1	7
2	중증장애인의 권리와 능력에 대한 교육과 홍보가 필요하다.	5.60	1.25	6	7	3	7
3	개인적 활동을 제외한 사회참여 내용을 인정할 필요가 있다.	5.53	1.15	6	7	4	7
4	중증장애인의 자기결정권이 최대한 보장되는 방식으로 직무개발이 되어야 한다.	5.47	1.67	6	7	1	7

	문항	평균	표준편차	중앙값	최빈값	최소	최대
5	3대 직무는 포괄적이므로 직무개발보다는 기존 직무 내에서 세부과업을 다양화할 필요가 있다.	5.40	1.31	6	6	2	7
6	권리중심 일자리는 기존 복지일자리와 유사하거나 노동시장에서 질이 낮다고 여겨지는 직무로 확장될 필요는 없다.	5.20	1.51	5	7	2	7
7	3대 직무는 중증장애인이 수행가능한 직무로 이를 유지해야 한다.	5.13	1.82	5	7	2	7
8	3대 직무 자체가 권리중심 일자리의 정체성이므로 이를 명확히 하는 것이 중요하다.	5.13	1.96	6	7	1	7
9	중증장애인이 실제로 수행가능한 노동이 도입되어야 한다.	5.07	1.53	5	5	1	7
10	신규 직무가 장애인 당사자에게 갖는 의미를 검토할 필요가 있다.	5.07	1.69	5	6	1	7
11	3대 직무에 대한 개념 정의와 세부 일자리 규정을 명확히 할 필요가 있다.	5.00	1.59	5	4	2	7
12	기존 3대 직무와 연계된 신규 직무를 개발할 수 있다.	5.00	1.75	6	6	1	7
13	중증장애인 개개인의 재능과 관심사를 반영한 다양한 활동으로 직무를 확장할 필요가 있다.	4.93	1.77	5	6	1	7

□ 3차 조사 분석 결과

○ 3차 델파이조사는 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업의 방향성 및 개선과제 등에 대한 1, 2차 조사 결과를 바탕으로 각 항목별 중요도와 시급성을 평가하기 위해 실시됨

○ 6개 영역(개념적 근거, 방향성, 성과, 한계점, 개선사항, 신규직무)에 걸쳐 총 39개 문항에 대해 전문가들이 응답하였으며, 각 문항은 7점 척도로 중요도와 시급성을 평가하도록 구성

○ 우선 권리중심 중증장애인 일자리사업의 개념적 근거에 대한 5개 문항의 중요도와 시급성을 분석한 결과는 다음과 같음

- 개념적 근거에 대한 중요도 분석 결과, 전체 평균은 6.32점으로 나타났는데, 이는 7점 척도 기준으로 볼 때 상당히 높은 수준임을 알 수 있음

- 각 문항별로 살펴보면, 중요도의 중앙값과 최빈값이 대부분 6점 또는 7점으로 나타나 전문가들 사이에서 개념적 근거의 중요성에 대한 인식이 매우 높음을 시사함
- 특히 "권리중심은 생산성의 높고 낮음과 상관없이 일자리에 참여하는 것이 권리임을 강조하는 개념"이라는 문항의 경우, 중요도 평균이 6.67점, 중앙값과 최빈값이 모두 7점으로 나타나 핵심적인 개념으로 인식되고 있음을 확인함
- 한편, "권리중심은 장애인 개인이 주체가 되는 노동권을 의미한다"는 문항은 중요도 평균 6.00점으로 다른 문항에 비해 다소 낮게 나타났으나, 여전히 6점 이상의 높은 점수대를 유지함

〈표 Ⅲ-65〉 권리중심 일자리사업의 개념적 근거 중요도 분석 결과

	문항 (Part 1 개념적 근거)	중요도					
		평균 (6.32)	표준 편차	중앙 값	최빈 값	최저	최대
1	권리중심 개념은 장애인일자리가 정책입안자에 의해 시혜적으로 주어지는 것이 아닌 인간으로서 당연한 권리임을 의미한다.	6.47	0.72	7	7	5	7
2	권리중심은 생산성의 높고 낮음과 상관없이 일자리에 참여하는 것이 권리임을 강조하는 개념이다.	6.67	0.60	7	7	5	7
3	권리중심 개념은 과거 시혜적이고 복지 차원의 일자리 정책에서 벗어나, 개개인의 직무역량을 존중하고 노동을 권리로 보장되어야 함을 담고 있다.	6.20	0.91	6	7	4	7
4	권리중심은 정부의 중증장애인 일자리사업이 추구해야 하는 가치를 나타내는 개념이자 중증장애인의 노동권 구현을 위한 활동 또한 노동이라는 이중의 상징적 의미를 지닌다.	6.27	0.85	7	7	5	7
5	권리중심은 장애인 개인이 주체가 되는 노동권을 의미한다.	6.00	1.26	6	7	3	7

– 개념적 근거에 대한 시급성 분석 결과, 전체 평균은 5.80점으로 중요도에 비해서는 다소 낮은 수준이나 여전히 높은 점수대를 보임

- 각 문항의 시급성 중앙값은 모두 6점 이상이며, 최빈값도 대부분 6점 또는 7점으로 나타나 개념 정립의 시급성에 대해서도 어느 정도 공감대가 형성되어 있는 것으로 보임
- 다만 “권리중심은 장애인 개인이 주체가 되는 노동권을 의미한다”는 문항의 경우 중앙값은 6점이나 최빈값도 6점으로 나타나, 개인 주체성 개념에 대해서는 시급성 인식이 상대적으로 낮음을 알 수 있음

〈표 Ⅲ-66〉 권리중심 일자리사업의 개념적 근거 시급성 분석 결과

	문항 (Part 1 개념적 근거)	시급성					
		평균 (5.80)	표준 편차	중앙 값	최빈 값	최저	최대
1	권리중심 개념은 장애인일자리가 정책입안자에 의해 시혜적으로 주어지는 것이 아닌 인간으로서 당연한 권리임을 의미한다.	5.87	1.54	7	7	2	7
2	권리중심은 생산성의 높고 낮음과 상관없이 일자리에 참여하는 것이 권리임을 강조하는 개념이다.	5.87	1.50	7	7	2	7
3	권리중심 개념은 과거 시혜적이고 복지 차원의 일자리 정책에서 벗어나, 개개인의 직무역량을 존중하고 노동을 권리로 보장되어야 함을 담고 있다.	5.73	1.29	6	6	3	7
4	권리중심은 정부의 중증장애인 일자리사업이 추구해야 하는 가치를 나타내는 개념이자 중증장애인의 노동권 구현을 위한 활동 또한 노동이라는 이중의 상징적 의미를 지닌다.	5.93	1.24	6	7	4	7
5	권리중심은 장애인 개인이 주체가 되는 노동권을 의미한다.	5.60	1.20	6	6	3	7

- 종합하자면 권리중심 중증장애인일자리사업의 개념적 근거에 대해서는 전문가들 사이에 높은 수준의 합의가 이루어진 것으로 평가됨. 특히 생산성과 무관하게 노동 참여 그 자체를 권리로 인식하는 관점은 동 사업의 근간을 이루는 철학으로 자리잡고 있음을 시사함
- 개념적 토대가 사업 운영의 기초가 된다는 점에서 전문가들의 인식은 고무적인 것으로 판단되며 다만 개념의 시급성에 대해서는 문항별로 다소 편차를 보이고 있어 이에 대한 심층적인 논의가 필요할 것으로 보임

○ 둘째, 권리중심 중증장애인 일자리사업이 지향해야 할 방향성에 대한 8개 문항의 중요도와 시급성을 분석한 결과는 다음과 같음

- 우선 방향성에 대한 중요도 분석 결과, 전체 평균이 6.20점으로 매우 높은 수준을 보이고 있어 전문가 패널들은 조사에 포함된 내용들이 권리중심 일자리사업의 방향을 설정할 때 중요하게 고려되어야 할 사항들이라는 점에서 높은 공감도를 형성하고 있었음
  - 특히 “권리중심 일자리는 참여자 개개인의 인권과 사회권적 노동권을 중심으로 지역사회에 대한 사회적 가치를 만들어가야 한다”는 문항의 중요도가 평균 6.53으로 가장 높았고, 중앙값과 최빈값 모두 7점으로 나타나 이에 대한 전문가들 간 의견 일치도가 매우 높음을 보여주고 있음

- 또한 “권리중심일자리사업은 중증장애인의 사회참여 기회를 제공하고 인식개선을 통한 장애인과 비장애인의 사회통합을 추구하여야 한다”는 문항과 “권리중심일자리사업은 일반적인 근로 형태와 다름을 인지하고, 중증장애인이 수행하는 직무를 비장애인이 이해할 수 있도록 사회적 시각 변화를 위한 지속적인 소통과 노력이 필요하다”는 문항의 중요도 평균이 각각 6.33, 6.27로 높게 나타남
- 반면 “권리중심일자리는 단순 복지사업이 아닌 고용기회를 창출하는 사업으로써, 최저임금, 고용안정 등 질 좋은 고용으로서 작용해야 하며, 공공고용사업의 모델을 제시할 수 있어야 한다”는 문항의 중요도 평균은 5.73으로 8개 문항 중 가장 낮은 점수를 기록함

〈표 Ⅲ-67〉 권리중심 일자리사업의 방향성 중요도 분석 결과

	문항 (Part 2 방향성)	중요도					
		평균 (6.20)	표준편차	중앙값	최빈값	최저	최대
1	권리중심일자리사업은 중증장애인의 사회참여 기회를 제공하고 인식개선을 통한 장애인과 비장애인의 사회통합을 추구하여야 한다.	6.33	0.70	6	6	5	7
2	권리중심일자리사업은 일반적인 근로 형태와 다름을 인지하고, 중증장애인이 수행하는 직무를 비장애인이 이해할 수 있도록 사회적 시각 변화를 위한 지속적인 소통과 노력이 필요하다.	6.27	0.85	6	6	4	7
3	권리중심일자리는 참여자 개개인의 인권과 사회권적 노동권을 중심으로 지역사회에 대한 사회적 가치를 만들어가야 한다.	6.53	0.62	7	7	5	7
4	권리중심일자리사업은 중증장애인을 타겟으로 그들의 노동권 보장을 위한 일자리를 제공하여야 한다.	6.13	0.96	6	7	4	7
5	권리중심일자리는 중증장애인이 생산성과 상관없이 다양한 방식의 일을 할 수 있도록 촉진하는 공공의 역할이다.	6.07	1.34	7	7	2	7
6	권리중심일자리는 장애인이 할 수 있는 활동에 대한 논의와 참여할 수 있는 기회를 확대해야 한다.	6.27	0.85	6	6	4	7
7	권리중심일자리는 지역사회 내 다양한 활동을 기반으로 시민사회의 장애인 노동권 인정과 인식개선을 통해 기존 물질중심의 노동 성과를 정서적, 정신적 노동 성과로 만들어냄으로써 지역사회에 기여하는 사회적 가치를 도출해야한다.	6.27	0.85	6	6	4	7
8	권리중심일자리는 단순 복지사업이 아닌 고용기회를 창출하는 사업으로써, 최저임금, 고용안정 등 질 좋은 고용으로서 작용해야 하며, 공공고용사업의 모델을 제시할 수 있어야 한다.	5.73	1.34	6	6	2	7

- 방향성에 대한 시급성 분석 결과, 전체 평균은 6.03점으로 비교적 높은 수준임. 이는 전문가 패널들 사이에서 권리중심 일자리사업의 방향성 정립이 시급히 이루어져야 할 정책적 과제라는 인식이 폭넓게 공유되고 있음을 시사함
  - 특히 “권리중심일자리는 참여자 개개인의 인권과 사회권적 노동권을 중심으로 지역사회에 대한 사회적 가치를 만들어가야 한다”는 문항의 시급성이 6.40으로 가장 높게 나타났고, 중앙값과 최빈값이 모두 7점으로 집계된 점에서 이에 대한 전문가들의 의견 일치도와 요구도가 상당히 높다고 볼 수 있음
  - 이어서 “권리중심일자리는 장애인이 할 수 있는 활동에 대한 논의와 참여할 수 있는 기회를 확대해야 한다”는 문항의 시급성이 6.13으로 두 번째로 높았고, “권리중심일자리사업은 중증장애인의 사회참여 기회를 제공하고 인식개선을 통한 장애인과 비장애인의 사회통합을 추구하여야 한다”와 “권리중심일자리사업은 일반적인 근로 형태와 다름을 인지하고, 중증장애인이 수행하는 직무를 비장애인이 이해할 수 있도록 사회적 시각 변화를 위한 지속적인 소통과 노력이 필요하다”, “권리중심일자리사업은 중증장애인을 타겟으로 그들의 노동권 보장을 위한 일자리를 제공하여야 한다”는 문항이 각각 6.07로 그 뒤를 이었음. 이 문항들은 모두 중앙값과 최빈값이 6 또는 7점으로 나타나 권리중심 일자리사업의 주요 방향성으로서 시급히 추진되어야 할 과제들로 인식하고 있음을 확인함
  - 반면 “권리중심일자리는 단순 복지사업이 아닌 고용기회를 창출하는 사업으로써, 최저임금, 고용안정 등 질 좋은 고용으로서 작용해야 하며, 공공고용사업의 모델을 제시할 수 있어야 한다”는 문항과 “권리중심일자리는 중증장애인이 생산성과 상관없이 다양한 방식의 일을 할 수 있도록 촉진하는 공공의 역할이다”는 문항의 시급성은 5.73, 5.80으로 상대적으로 낮은 점수를 기록함
  - 이는 권리중심 일자리사업의 고용 질 제고와 공공일자리로서의 역할 정립, 그리고 생산성 기반을 넘어선 중증장애인의 직무 다변화 등이 장기적 관점에서 중요한 과제로 인식되고 있으나, 단기적으로는 그 시급성이 다소 낮게 평가되고 있음을 방증함
  - 요약하자면 현시점에서 가장 시급히 요청되는 권리중심 일자리사업의 방향성은 중증장애인의 인권과 노동권을 최우선적 가치로 견지하면서 민간뿐 아니라 공공 고용시장에서조차 배제되어 온 중증장애인들에게 실질적인 사회참여의 장을 마련하고 장애에 대한 인식개선과 사회통합을 도모해 나가는 것으로 정리할 수 있겠음
  - 즉, 기존의 생산성 및 효율성 중심의 노동시장 논리에서 한 발짝 비켜서서 중증장애인이 노동의 주체로 성장해 나갈 수 있는 기반을 다지는 일, 그리고 그들이 수행하는 직무활동의 사회적 의미와 가치를 재조명하고, 비장애인과의 소통과 연대를 확장해 나가는 일이 시급한 과제로서 부각되고 있음

〈표 Ⅲ-68〉 권리중심 일자리사업의 방향성 시급성 분석 결과

	문항 (Part 2 방향성)	시급성					
		평균 (6.03)	표준 편차	중앙값	최빈값	최저	최대
1	권리중심일자리사업은 중증장애인의 사회참여 기회를 제공하고 인식개선을 통한 장애인과 비장애인의 사회통합을 추구하여야 한다.	6.07	1.18	6	7	3	7
2	권리중심일자리사업은 일반적인 근로 형태와 다름을 인지하고, 중증장애인이 수행하는 직무를 비장애인이 이해할 수 있도록 사회적 시각 변화를 위한 지속적인 소통과 노력이 필요하다.	6.07	1.18	6	7	3	7
3	권리중심일자리는 참여자 개개인의 인권과 사회권적 노동권을 중심으로 지역사회에 대한 사회적 가치를 만들어가야 한다.	6.40	1.02	7	7	4	7
4	권리중심일자리사업은 중증장애인을 타겟으로 그들의 노동권 보장을 위한 일자리를 제공하여야 한다.	6.07	1.12	6	7	3	7
5	권리중심일자리는 중증장애인이 생산성과 상관없이 다양한 방식의 일을 할 수 있도록 촉진하는 공공의 역할이다.	5.80	1.47	6	7	2	7
6	권리중심일자리는 장애인이 할 수 있는 활동에 대한 논의와 참여할 수 있는 기회를 확대해야 한다.	6.13	0.88	6	6	4	7
7	권리중심일자리는 지역사회 내 다양한 활동을 기반으로 시민사회의 장애인 노동권 인정과 인식개선을 통해 기존 물질중심의 노동 성과를 정서적, 정신적 노동 성과로 만들어냄으로써 지역사회에 기여하는 사회적 가치를 도출해야한다.	5.93	1.29	6	7	3	7
8	권리중심일자리는 단순 복지사업이 아닌 고용기회를 창출하는 사업으로써, 최저임금, 고용안정 등 질 좋은 고용으로서 작용해야 하며, 공공고용사업의 모델을 제시할 수 있어야 한다.	5.73	1.53	6	7	2	7

○ 셋째, 권리중심 중증장애인일자리사업의 성과에 대한 6개 문항의 중요도와 시급성을 분석한 결과는 다음과 같음

- 먼저 사업 성과에 대한 중요도 분석 결과, 전체 평균이 6.16점으로 상당히 높게 나타남. 이는 조사 대상 전문가들 사이에서 권리중심 일자리사업이 중증장애인의 노동권 보장과 사회참여 확대에 기여함으로써 가시적 성과를 거두고 있다는 점에 대해 높은 공감대가 형성되어 있음을 시사함

- 특히 “취업이 어려운 중증장애인에게 권리중심일자리를 통해 노동할 수 있는 기회를 제공하였다”와 “중증·중복·발달·탈시설 장애인과 같이 노동영역에서 취업이 취약한 장애인이 일자리에 참여할 수 있는 제도적 장치를 마련하였다”는 문항의 중요도가 모두 6.47로 가장 높게 나타났고, 최솟값과 최댓값의 분포 역시 6~7점으로 전문가들의 의견이 매우 일치되는 양상을 보임
- 이어서 “취업이 어려운 중증장애인에게 소득을 창출할 수 있는 기회를 제공하였다”는 문항의 중요도 역시 6.33으로 높은 점수를 기록하였으며, 편차가 0.47로 매우 작아 이에 대한 전문가들의 인식이 대단히 유사함을 엿볼 수 있음
- 반면 “중증장애인의 일자리 참여를 통해 이들의 사회적 역할을 가치있는 것으로 확대시켰다”와 “권리중심 장애인일자리사업은 장애인 노동권에 대한 패러다임의 변화를 제시하였다”는 문항의 중요도는 각각 5.73, 5.87로 상대적으로 낮은 점수분포를 보임

〈표 Ⅲ-69〉 권리중심 일자리사업의 성과 중요도 분석 결과

	문항 (Part 3 성과)	중요도					
		평균 (6.16)	표준 편차	중앙값	최빈값	최저	최대
1	취업이 어려운 중증장애인에게 소득을 창출할 수 있는 기회를 제공하였다.	6.33	0.47	6	6	6	7
2	취업이 어려운 중증장애인에게 권리중심일자리를 통해 노동할 수 있는 기회를 제공하였다.	6.47	0.50	6	6	6	7
3	특히 중증·중복·발달·탈시설 장애인과 같이 노동영역에서 취업이 취약한 장애인이 일자리에 참여할 수 있는 제도적 장치를 마련하였다.	6.47	0.50	6	6	6	7
4	누군가로부터 돌봄을 받는 위치에 있던 중증장애인들이 소득활동을 통해 자존감과 자부심이 향상되었다.	6.07	0.85	6	6	4	7
5	중증장애인의 일자리 참여를 통해 이들의 사회적 역할을 가치있는 것으로 확대시켰다.	5.73	1.12	6	6	4	7
6	권리중심 장애인일자리사업은 장애인 노동권에 대한 패러다임의 변화를 제시하였다.	5.87	1.09	6	7	4	7

– 한편 시급성 측면에서는 전체 평균이 5.88로 중요도에 비해서는 다소 낮은 수준을 보임. 그러나 대부분의 문항에서 최빈값이 6 또는 7점으로 집계되어 전문가들은 권리중심 일자리사업의 성과를 공고히 하고 더욱 확산시켜 나가는 일이 시급한 과제임을 인식하고 있었음

- 구체적으로 “취업이 어려운 중증장애인에게 권리중심일자리를 통해 노동할 수 있는 기회를 제공하였다”는 문항의 시급성이 6.27로 가장 높았고, “중증·중복·발달·탈시설 장애인과 같이 노동영역에서 취업이 취약한 장애인이 일자리에 참여할 수 있는 제도적 장치를 마련하였다”와 “취업이 어려운 중증장애인에게 소득을 창출할 수 있는 기회를 제공하였다”가 그 뒤를 이어 각각 6.20, 6.13의 시급성 점수를 기록함
- 반면 “중증장애인의 일자리 참여를 통해 이들의 사회적 역할을 가치있는 것으로 확대시켰다”는 문항과 “권리중심 장애인일자리사업은 장애인 노동권에 대한 패러다임의 변화를 제시하였다”는 문항의 시급성은 5.47, 5.53으로 상대적으로 낮은 평가를 받음

〈표 Ⅲ-70〉 권리중심 일자리사업의 성과 시급성 분석 결과

	문항 (Part 3 성과)	시급성					
		평균 (5.88)	표준 편차	중앙값	최빈값	최저	최대
1	취업이 어려운 중증장애인에게 소득을 창출할 수 있는 기회를 제공하였다.	6.13	1.09	6	7	3	7
2	취업이 어려운 중증장애인에게 권리중심일자리를 통해 노동할 수 있는 기회를 제공하였다.	6.27	0.77	6	7	5	7
3	특히 중증·중복·발달·탈시설 장애인과 같이 노동영역에서 취업이 취약한 장애인이 일자리에 참여할 수 있는 제도적 장치를 마련하였다.	6.20	0.98	6	6	4	7
4	누군가로부터 돌봄을 받는 위치에 있던 중증장애인들이 소득활동을 통해 자존감과 자부심이 향상되었다.	5.67	0.94	6	6	4	7
5	중증장애인의 일자리 참여를 통해 이들의 사회적 역할을 가치있는 것으로 확대시켰다.	5.47	1.36	6	6	3	7
6	권리중심 장애인일자리사업은 장애인 노동권에 대한 패러다임의 변화를 제시하였다.	5.53	1.31	6	7	3	7

- 성과에 대한 중요도 및 시급성 분석 결과를 종합하면, 권리중심 중증장애인일자리사업은 기존 노동시장에서 배제되어 왔던 중증장애인, 특히 중증·중복·발달·탈시설 장애인에게 실질적인 노동 기회를 제공하고 소득 창출을 지원함으로써, 장애인 노동권 보장에 기여하고 있다는 점에서 가장 의미있는 성과를 거두고 있는 것으로 평가됨
- 특히 이러한 성과는 노동시장 진입이 가장 어려운 장애인 집단을 주요 대상으로 삼고, 그들의 노동권을 실현할 수 있는 제도적 기반을 마련했다는 점에서 더욱 주목할 만한 것임

- 하지만 장애인의 사회적 역할 확대와 가치 재조명, 장애인 노동권에 대한 사회 전반의 패러다임 변화와 같은 거시적이고 근본적인 차원의 성과에 있어서는 상대적으로 진전이 더딘 것으로 나타났는데, 이는 권리중심 일자리사업이 아직은 개별 장애인의 노동권 실현에 집중하는 단계에 있음을 보여주는 대목이라 할 수 있음
- 그럼에도 중증장애인의 직업재활과 사회통합을 위한 권리중심 일자리사업의 역할과 성과에 대해서는 전문가들 사이에 높은 공감대가 형성되어 있었으며, 이를 더욱 공고히 하고 지속가능한 변화로 이어가는 일이 시급한 과제로 제기됨

○ 넷째, 권리중심 중증장애인 일자리사업의 한계점에 대한 6개 문항의 중요도와 시급성을 분석한 결과는 다음과 같음

- 먼저 중요도 측면에서 살펴보면, 전체 평균이 5.83점으로 비교적 높은 수준을 보임. 이는 조사에 참여한 전문가들이 권리중심 일자리사업의 한계점으로 꼽힌 각 문제들의 심각성과 개선 필요성에 대체로 공감하고 있음을 보여줌
  - 구체적으로 “일반적 의미의 생산성을 강조한다면 동사업은 성과를 거둘 수 없을 것이다”라는 문항의 중요도가 6.53점으로 가장 높게 나타났는데, 편차가 0.50에 그쳐 전문가들 사이에서 이에 대한 문제의식이 매우 높음을 시사함. 즉, 권리중심 일자리사업이 중증장애인의 노동권 실현을 위해서는 기존의 생산성 및 효율성 중심 패러다임으로부터 탈피할 필요가 있다는 점에 견해를 공유하고 있는 것으로 해석됨
  - 반면 “예산 부족으로 인해 중증장애인의 권리 보장에 어려움이 존재한다”, “권리중심 장애인 일자리사업은 지원체계가 부족하다”는 문항의 중요도는 상대적으로 낮은 5.60점, 5.53점에 그쳤고, 특히 편차가 1.20~1.25로 비교적 크게 나타나 이에 대한 전문가들의 의견은 다소 엇갈리는 경향을 보임
  - 이는 예산이나 지원체계 부족의 문제가 권리중심 일자리사업의 근본적 한계라기보다는 운영상의 애로사항에 가깝다고 보는 입장이 적지 않다고 봐야 함

〈표 Ⅲ-71〉 권리중심 일자리사업의 한계점 중요도 분석 결과

	문항 (Part 4 한계점)	중요도					
		평균 (5.83)	표준 편차	중앙 값	최빈 값	최소	최대
1	일반적 의미의 생산성을 강조한다면 동사업은 성과를 거둘 수 없을 것이다.	6.53	0.50	7	7	6	7
2	중증장애인 참여자를 전담할 인력이 부족하다.	5.80	1.28	6	6	3	7
3	권리중심 장애인일자리사업은 지원체계가 부족하다.	5.53	1.20	6	6	2	7
4	전담인력의 급여수준이 최저시급으로 책정되어 있으며, 수행기관 내 다른 상근자와도 현저한 급여 격차가 발생한다.	5.73	1.00	6	6	4	7
5	최중증 또는 중증장애인을 대상으로 한다는 점에서 사업의 성과가 단기간에 나타나기 어려울 수 있다.	5.80	1.64	6	7	2	7
6	예산 부족으로 인해 중증장애인의 권리 보장에 어려움이 존재한다.	5.60	1.25	6	6	2	7

- 한편 시급성 측면에서는 전체 평균이 5.62점으로 중요도에 비해 다소 낮은 수준을 보임. 그럼에도 대부분의 문항에서 시급성 점수가 5점을 상회하고 있어 전문가들은 권리중심 일자리사업의 한계점을 시급히 극복해야 할 현안 과제로 인식하고 있었음
  - 특히 “일반적 의미의 생산성을 강조한다면 동사업은 성과를 거둘 수 없을 것이다”라는 문항의 시급성이 6.20점으로 가장 높게 나타났고, 최솟값이 4점, 최댓값이 7점으로 편차가 크지 않아 생산성 패러다임 극복이 가장 시급한 개선 과제임을 시사함
  - 반면 “전담인력의 급여수준이 최저시급으로 책정되어 있으며, 수행기관 내 다른 상근자와도 현저한 급여 격차가 발생한다”는 문항의 시급성이 5.40점으로 가장 낮은 점수를 기록함
  - 이는 권리중심 일자리사업을 뒷받침하는 전담인력의 처우 문제가 사업의 지속가능성 제고를 위해 반드시 해결되어야 할 사안이기는 하나, 보다 구조적이고 장기적인 접근이 요구된다는 점에서 즉각적인 대응의 시급성은 상대적으로 낮게 평가된 것으로 보임

〈표 Ⅲ-72〉 권리중심 일자리사업의 한계점 시급성 분석 결과

	문항 (Part 4 한계점)	시급성					
		평균 (5.62)	표준편차	중앙값	최빈값	최소	최대
1	일반적 의미의 생산성을 강조한다면 동사업은 성과를 거둘 수 없을 것이다.	6.20	1.05	7	7	4	7
2	중증장애인 참여자를 전담할 인력이 부족하다.	5.67	1.45	6	6	3	7
3	권리중심 장애인일자리사업은 지원체계가 부족하다.	5.27	1.29	6	6	2	7
4	전담인력의 급여수준이 최저시급으로 책정되어 있으며, 수행기관 내 다른 상근자와도 현저한 급여 격차가 발생한다.	5.40	1.14	5	5	3	7
5	최중증 또는 중증장애인을 대상으로 한다는 점에서 사업의 성과가 단기간에 나타나기 어려울 수 있다.	5.60	1.74	6	6	2	7
6	예산 부족으로 인해 중증장애인의 권리 보장에 어려움이 존재한다.	5.60	1.45	6	6	2	7

- 종합하자면 권리중심 중증장애인일자리사업이 한층 내실 있게 추진되고 소기의 성과를 거두기 위해서는 무엇보다 기존 노동시장의 주류 잣대인 생산성과 효율성 중심의 관점에서 과감히 탈피하여, 장애인의 노동할 권리 그 자체에 방점을 두는 혁신적 패러다임으로의 전환이 시급하다는 인식을 보여줌
- 아울러 아울러 제도의 안정적이고 지속가능한 운영을 위한 예산과 전담인력 확보, 수행기관 지원체계 구축 등 가시적인 기반 정비와 함께, 노동현장에서 장애인의 권리가 실제적으로 구현될 수 있도록 모니터링과 피드백을 강화하는 등 내실화를 위한 노력 또한 병행되어야 함을 함축함

○ 다섯째, 권리중심 중증장애인일자리사업의 개선사항에 대한 11개 문항의 중요도와 시급성을 분석한 결과는 다음과 같음

- 전문가 패널들은 제시된 11개 문항에 대해 전반적으로 높은 수준의 중요도와 시급성을 인식하면서도 개선과제의 우선순위에 있어서는 다소 차별화된 견해를 보이고 있음을 확인함
- 본 사업의 개선과제를 중요도 측면에서 살펴보면, 전체 평균이 6.14점으로 상당히 높게 나타남. 이는 조사에 참여한 전문가들 사이에서 권리중심 일자리사업의 성과를 공고히 하고 한계를 극복하기 위해서는 제도 운영 전반에 걸친 개선 노력이 필수적이라는 인식이 폭넓게 공유되고 있음을 시사함

- 구체적으로는 “사업 담당자 중심의 기획보다 당사자, 조력자 등 폭넓은 이해관계자의 아이디어를 수렴하여 프로그램(활동)을 기획할 필요가 있다”와 “본 사업의 효과성을 화폐가치로 환산할 수 있는 생산성으로만 측정해서는 안된다”, “수행기관의 역할에 대해 명확하게 제시할 필요가 있다”, “보조사업자와 외부 협력기관 간의 협약관계의 투명성을 제고해야 한다”는 문항의 중요도가 모두 6.27점 이상으로 가장 높게 나타남
- 이는 권리중심 일자리사업의 내실화를 위해서는 무엇보다 장애인 당사자와 현장 전문가들의 목소리에 귀 기울이는 참여적 사업 설계, 생산성 일변도에서 벗어난 다면적 성과 측정, 수행기관의 역할과 책임 명료화, 업무협약 관계의 투명성 제고 등 추진체계 전반의 정비가 중요하다는 점을 방증하는 것임
- 반면 “권리중심 중증장애인 참여자에 대한 명확한 기준이 필요하다”와 “저임금 문제와 기초생활수급비 삭감 등 충돌되는 상위법 개정이 필요하다”는 문항의 중요도는 각각 5.87점, 5.73점으로 상대적으로 낮은 점수 분포를 보였고, 특히 후자의 경우 표준편차가 1.34로 비교적 크게 나타나 이에 대한 전문가 간 의견 차이가 있음을 확인함

〈표 Ⅲ-73〉 권리중심 일자리사업의 개선과제 중요도 분석 결과

	문항 (Part 5 개선사항)	중요도					
		평균 (6.14)	표준편차	중앙값	최빈값	최소	최대
1	사업 담당자 중심의 기획보다 당사자, 조력자 등 폭넓은 이해관계자의 아이디어를 수렴하여 프로그램(활동)을 기획할 필요가 있다.	6.40	0.49	6	6	6	7
2	본 사업의 효과성을 화폐가치로 환산할 수 있는 생산성으로만 측정해서는 안된다.	6.40	0.80	7	7	4	7
3	수행기관의 역할에 대해 명확하게 제시할 필요가 있다.	6.40	0.71	7	7	5	7
4	다양한 중증장애인의 특성에 대한 이해도가 높고, 일자리 발굴 및 지원에 적극적인 기관을 선정해야 한다.	6.20	0.98	7	7	4	7
5	노동할 수 있는 중증장애인의 일자리를 지속적으로 보장해야 한다.	6.07	1.06	7	7	4	7
6	비장애인이 권리중심 일자리사업을 인식하고 사회적 편견을 줄일 수 있는 방법을 강구해야 한다.	6.07	0.93	6	6	4	7
7	경기도 차원에서 적극적인 정책 수립과 홍보가 필요하다.	6.07	1.12	6	7	3	7
8	보조사업자와 외부 협력기관 간의 협약관계의 투명성을 제고해야 한다.	6.27	0.85	6	7	4	7
9	3대 직무 내에서 수행가능한 활동을 다양하게 확대하고, 지역사회 내 비장애인과의 네트워킹을 활성화해야 한다.	6.07	0.68	6	6	5	7
10	권리중심 중증장애인 참여자에 대한 명확한 기준이 필요하다.	5.87	1.02	6	6	3	7
11	저임금 문제와 기초생활수급비 삭감 등 충돌되는 상위법 개정이 필요하다.	5.73	1.34	6	6	2	7

- 한편 시급성 측면에서는 전체 평균이 5.89점으로 중요도에 비해 다소 낮은 수준을 보였지만, 대부분의 문항에서 최빈값이 6 또는 7점으로 집계되는 등 개선과제 전반에 걸쳐 시급한 실행력 제고가 요청되고 있음을 확인함
  - 특히 "수행기관의 역할에 대해 명확하게 제시할 필요가 있다"는 문항의 시급성이 6.33점으로 가장 높았고, "다양한 중증장애인의 특성에 대한 이해도가 높고, 일자리 발굴 및 지원에 적극적인 기관을 선정해야 한다"와 "비장애인이 권리중심 일자리사업을 인식하고 사회적 편견을 줄일 수 있는 방법을 강구해야 한다", "보조사업자와 외부 협력기관 간의 협약관계의 투명성을 제고해야 한다"가 그 뒤를 이어 각각 6.07점, 5.80점의 시급성 점수를 기록함
  - 이는 권리중심 일자리사업의 안정적 운영을 뒷받침할 수행기관 역할 정립, 사업 대상의 특성을 깊이 이해하고 욕구에 적극 부응할 수 있는 공감적 역량을 갖춘 기관 선정, 장애인 노동권에 대한 사회적 인식 개선, 사업 추진체계 내 협력 관계의 건전성 확립 등이 시급히 요청된다는 점을 시사함
  - 반면 "저임금 문제와 기초생활수급비 삭감 등 충돌되는 상위법 개정이 필요하다"는 문항의 시급성은 5.40점으로 11개 과제 중 가장 낮은 점수에 그쳤는데, 이는 관련 법·제도 정비의 중요성에도 불구하고 그 특성상 장기적이고 점진적인 접근이 불가피한 만큼 즉각적인 실행의 시급성은 낮게 인식하는 것으로 여겨짐

〈표 Ⅲ-74〉 권리중심 일자리사업의 개선과제 시급성 분석 결과

	문항 (Part 5 개선사항)	시급성					
		평균 (5.89)	표준편차	중앙값	최빈값	최소	최대
1	사업 담당자 중심의 기획보다 당사자, 조력자 등 폭넓은 이해관계자의 아이디어를 수렴하여 프로그램(활동)을 기획할 필요가 있다.	5.93	1.00	6	6	4	7
2	본 사업의 효과성을 화폐가치로 환산할 수 있는 생산성으로만 측정해서는 안된다.	6.00	1.15	6	7	4	7
3	수행기관의 역할에 대해 명확하게 제시할 필요가 있다.	6.33	0.70	6	7	5	7
4	다양한 중증장애인의 특성에 대한 이해도가 높고, 일자리 발굴 및 지원에 적극적인 기관을 선정해야 한다.	6.07	0.93	6	6	4	7
5	노동할 수 있는 중증장애인의 일자리를 지속적으로 보장해야 한다.	5.93	1.00	6	7	4	7
6	비장애인이 권리중심 일자리사업을 인식하고 사회적 편견을 줄일 수 있는 방법을 강구해야 한다.	5.80	0.98	6	6	4	7

	문항 (Part 5 개선사항)	시급성					
		평균 (5.89)	표준편차	중앙값	최빈값	최소	최대
7	경기도 차원에서 적극적인 정책 수립과 홍보가 필요하다.	5.93	1.39	6	7	2	7
8	보조사업자와 외부 협력기관 간의 협약관계의 투명성을 제고해야 한다.	6.07	0.77	6	6	4	7
9	3대 직무 내에서 수행가능한 활동을 다양하게 확대하고, 지역사회 내 비장애인과의 네트워킹을 활성화해야 한다.	5.73	0.85	6	6	4	7
10	권리중심 중증장애인 참여자에 대한 명확한 기준이 필요하다.	5.60	1.25	6	6	3	7
11	저임금 문제와 기초생활수급비 삭감 등 충돌되는 상위법 개정이 필요하다.	5.40	1.62	6	6	1	7

- 종합하면 본 사업의 개선사항에 대한 중요도와 시급성 분석을 통해 권리중심 중증장애인일자리사업의 발전적 운영을 위해 다각도로 검토하고 개선해야 할 주요 과제들을 확인함
- 핵심내용은 장애인 당사자성을 기반으로 한 사업 설계, 사회통합 관점에서의 성과 창출, 현장 친화적 수행기관 선정 및 역할 부여, 협력적 사업추진 기반 구축 등을 통해 제도운영의 공공성과 전문성, 투명성을 제고하는 한편, 장애 포용적 노동 환경조성을 위한 인식개선에도 적극적으로 나서는 것을 주요과제로 도출됨

○ 마지막으로, 권리중심 중증장애인일자리사업의 신규 직무개발 필요성에 대한 6개 문항의 중요도와 시급성을 분석한 결과는 다음과 같음

- 먼저 신규 직무개발 필요성에 대한 중요도 측면에서 살펴보면, 6개 문항의 전체 평균이 5.49점에 그쳐 앞서 분석한 다른 영역들에 비해 현저히 낮은 수준을 보이고 있음. 이는 신규 직무개발이 권리중심 일자리사업의 내실화를 위한 주요 과제로 인식되고 있지는 않음을 시사함
  - 그럼에도 “중증장애인의 권리와 능력에 대한 교육과 홍보가 필요하다”와 “중증장애인의 자기결정권이 최대한 보장되는 방식으로 직무개발이 되어야 한다”는 문항의 중요도는 각각 5.67점, 5.73점으로 상대적으로 높게 나타났는데, 이는 직무개발 과정에서 장애인 당사자의 역량 강화와 주체성 발휘가 중요하게 고려되어야 한다는 점을 시사함
  - 반면 “3대 직무는 포괄적이므로 직무개발보다는 기존 직무 내에서 세부과업을 다양화할 필

요가 있다"는 문항의 중요도가 5.20점으로 가장 낮았고, "권리중심 일자리는 기존 복지일자리와 유사하거나 노동시장에서 질이 낮다고 여겨지는 직무로 확장될 필요는 없다"는 문항 역시 5.13점에 그침

〈표 Ⅲ-75〉 권리중심 일자리사업의 신규 직무개발 필요성에 대한 중요도 분석 결과

	문항 (Part 6 신규직무)	중요도					
		평균 (5.49)	표준편차	중앙값	최빈값	최소	최대
1	중증장애인의 권리와 능력에 대한 교육과 홍보가 필요하다.	5.67	0.87	6	5	4	7
2	개인적 활동을 제외한 사회참여 내용을 인정할 필요가 있다.	5.53	0.88	6	6	4	7
3	중증장애인의 자기결정권이 최대한 보장되는 방식으로 직무개발이 되어야 한다.	5.73	1.06	6	5	4	7
4	3대 직무는 포괄적이므로 직무개발보다는 기존 직무 내에서 세부과업을 다양화할 필요가 있다.	5.20	1.38	5	5	2	7
5	권리중심 일자리는 기존 복지일자리와 유사하거나 노동시장에서 질이 낮다고 여겨지는 직무로 확장될 필요는 없다.	5.13	1.26	5	5	3	7
6	3대 직무 자체가 권리중심 일자리의 정체성이므로 이를 명확히 하는 것이 중요하다.	5.67	1.53	6	7	2	7

- 한편 시급성 측면에서는 전체 평균이 5.29점으로 중요도에 비해서도 낮은 수준을 보여, 전문가들은 신규 직무개발을 장기적 관점에서 점진적으로 모색해야 할 과제로 보고 있음을 확인함
  - 특히 "권리중심 일자리는 기존 복지일자리와 유사하거나 노동시장에서 질이 낮다고 여겨지는 직무로 확장될 필요는 없다"와 "3대 직무는 포괄적이므로 직무개발보다는 기존 직무 내에서 세부과업을 다양화할 필요가 있다"는 문항의 시급성은 각각 4.93점, 5.33점에 그치는 등 대체로 낮은 점수 분포를 보임
  - 이는 새로운 직무를 발굴하기보다는 현행 3대 직무의 세부 내용을 충실화하고 질적으로 고도화하는 데 정책적 역량을 집중할 필요가 있다는 전문가들의 문제의식이 반영된 결과로 해석할 수 있음
  - 다만 "중증장애인의 권리와 능력에 대한 교육과 홍보가 필요하다"와 "중증장애인의 자기결정권이 최대한 보장되는 방식으로 직무개발이 되어야 한다"는 문항의 시급성은 상대적으로 높은 5.40점 수준을 보여, 장애인 주도성에 기반한 직무 설계와 역량 개발이 시급히 요청된다는 인식도 일부 확인

〈표 Ⅲ-76〉 권리중심 일자리사업의 신규 직무개발 필요성에 대한 시급성 분석 결과

	문항 (Part 6 신규직무)	시급성					
		평균 (5.29)	표준편차	중앙값	최빈값	최소	최대
1	중증장애인의 권리와 능력에 대한 교육과 홍보가 필요하다.	5.40	0.80	5	5	4	7
2	개인적 활동을 제외한 사회참여 내용을 인정할 필요가 있다.	5.20	1.05	5	5	4	7
3	중증장애인의 자기결정권이 최대한 보장되는 방식으로 직무개발이 되어야 한다.	5.40	1.25	5	5	3	7
4	3대 직무는 포괄적이므로 직무개발보다는 기존 직무 내에서 세부과업을 다양화할 필요가 있다.	5.33	1.35	5	5	2	7
5	권리중심 일자리는 기존 복지일자리와 유사하거나 노동시장에서 질이 낮다고 여겨지는 직무로 확장될 필요는 없다.	4.93	1.39	5	5	2	7
6	3대 직무 자체가 권리중심 일자리의 정체성이므로 이를 명확히 하는 것이 중요하다.	5.47	1.45	6	6	2	7

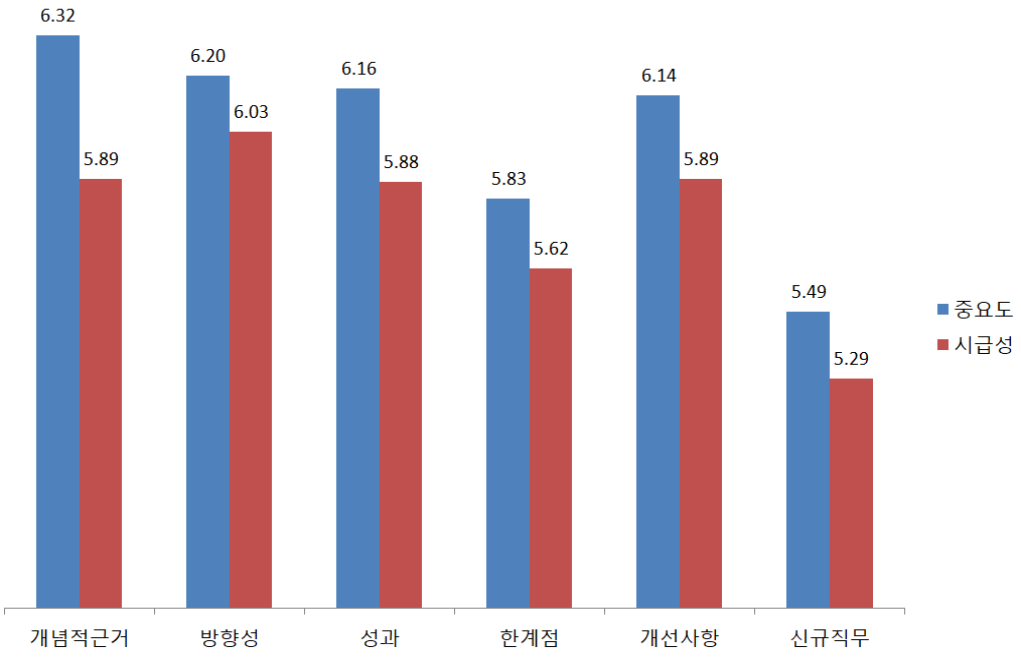
- 이상의 분석 결과를 종합해 볼 때, 현시점에서는 권리중심 일자리사업의 질적 도약을 위해 신규 직무를 적극적으로 발굴하기보다는 기존에 설정된 3대 직무의 고유한 가치와 혁신성을 제고하는 데 주력하는 것이 바람직할 것으로 사료됨
- 이는 중증장애인의 욕구와 특성에 부합하는 직무영역을 이미 선제적으로 규정해 놓은 만큼, 그 안에서 장애 정도나 유형에 따른 세분화된 직무 설계, 개인별 맞춤형 직무 매칭, 직무수행 지원체계 강화 등을 통해 양질의 일자리로 진화시켜 나가는 전략이 더 효과적임을 시사함
- 물론 이 과정에서 중증장애인의 역량 개발과 자기결정 기회 확대를 위한 노력이 병행되어야 하고, 장애인 당사자가 직무개발과 배치의 전 과정에 주도적으로 참여하고 스스로의 강점과 욕구에 기반하여 업무를 수행하기 위해 교육과 컨설팅, 동료 지원 등 장애인 당사자의 역량 강화와 자기권익옹호 활동을 위한 다각도의 지원이 이루어져야 함
- 또한 기존 3대 직무의 충실화 노력과 함께 사회 변화 추세와 장애인 노동시장의 여건 변화, 중증장애인의 다변화된 욕구 등을 고려하여 장기적 관점에서 새로운 직종 발굴의 필요성과 기회 요인을 모색하는 것도 병행될 필요

□ 주요 영역별 중요도 및 시급성 순위

○ 3차 델파이조사 결과에 대한 분석을 토대로 6가지 영역별 문항들의 중요도와 시급성 순위를 막대그래프로 나타내면 아래 <그림 Ⅲ-34>과 같음

- 중요도 측면에서 살펴보면, 개념적 근거 영역(평균 6.32점)으로 가장 높았고, 방향성 영역(6.20점), 성과 영역(6.16점), 개선사항 영역(6.14점), 한계점 영역(5.83점), 신규 직무 영역(5.49점) 순으로 나타남
- 시급성 측면에서는 방향성 영역이 평균 6.03점으로 가장 높았고, 성과 영역(5.88점), 개선사항 영역(5.89점), 개념적 근거 영역(5.80점), 한계점 영역(5.62점), 신규직무 영역(5.29점) 순으로 나타남
- 본 사업의 중요도 및 시급성 순위를 분석한 결과, 권리중심 중증장애인일자리사업의 개념적 토대 정립과 바람직한 방향성 설정이 무엇보다 중요하고 시급한 과제임을 확인함
- 특히 중요도와 시급성 모두에서 개념적 근거와 방향성 영역이 가장 높은 점수를 차지한 것은 동 사업이 지향해야 할 가치와 철학, 목표에 대한 근본적인 재검토가 시급히 요청되고 있음을 시사함
- 반면에 신규 직무 개발과 관련해서는 상대적으로 낮은 중요도와 시급성 인식이 확인되었는데, 이는 기존 사업 운영의 내실화에 방점을 둘 필요가 있다는 전문가들의 문제의식이 반영된 결과로 해석됨
- 향후 권리중심 중증장애인일자리사업이 노동시장에서 배제되어 온 중증장애인들에게 일할 권리를 되찾아 주고, 장애 포용적 사회로의 전환을 선도하는 혁신적 정책으로 자리매김하기 위해서는 이번 조사에서 확인된 영역별 중요도와 시급성에 대한 인식을 토대로 개선 노력의 우선순위를 설정하고 실효성 있는 발전 방안을 모색해야 함

〈그림 Ⅲ-33〉 주제별 중요도 및 시급성 순위



○ 종합하면 권리중심 중증장애인일자리사업의 개념적 근거와 방향성, 그리고 사업의 성과와 개선방향에 대해서는 대체로 전문가들 간 합의가 이루어진 것으로 보임

- 특히 생산성과 무관하게 중증장애인의 노동권 보장, 개인의 직무역량 존중, 사회적 가치 창출 등의 내용은 사업의 핵심 가치로 자리매김하고 있음을 확인함
- 반면 사업의 한계점이나 신규직무 개발에 대해서는 상대적으로 낮은 중요도와 시급성이 나타났는데, 이는 현 사업의 틀 내에서 개선방안을 모색하는 것이 바람직함을 시사함
- 예컨대 사업 평가를 생산성 지표에 의존하지 않는 것, 수행기관의 역할 명확화, 참여 당사자의 의견 반영 강화, 기존 3대 직무 내 활동 다양화 등이 주요 개선과제로 제안
- 결론적으로 향후 권리중심 중증장애인일자리사업은 장애인 당사자의 노동권 보장이라는 가치를 견지하되, 사업 운영상의 개선을 통해 실효성을 제고해 나가야 하며 이를 위해 다양한 이해관계자들의 소통과 협력이 필수적이며, 사회 전반의 인식 개선을 위한 노력도 병행되어야 함

3) 소결 및 시사점

(1) 소결

□ 개념적 근거

○ 권리중심 장애인일자리사업의 개념적 근거에 대한 전문가들의 의견을 분석한 결과, 다음과 같은 제시됨

- 생산성과 무관하게 일자리 참여 자체가 권리임을 강조(평균 6.67점)
- 시혜가 아닌 인간으로서의 당연한 권리로 인식(평균 6.47점)
- 개인의 직무역량을 존중하고 노동을 권리로 보장(평균 6.33점)
- UN장애인권리협약에 기반한 노동권 자체에 주목(평균 6.27점)
- 권리 생산활동도 노동으로 인정(평균 6.20점)
- 권리증진 노력 자체가 공익 창출로 연결(평균 6.07점)

○ 종합하면, 전문가들은 권리중심 개념이 생산성 중심의 기존 패러다임을 탈피하여 중증장애인의 노동권 자체를 인정하는 새로운 관점을 제시한다고 평가하였고, 특히 일자리 참여 자체를 권리로 보는 시각이 가장 높은 동의를 얻었음

□ 사업의 방향성

○ 권리중심 장애인일자리사업이 지향해야 할 방향성에 대한 전문가들의 의견을 분석한 결과, 다음과 같은 제시됨

- 중증장애인의 사회참여 기회 제공과 사회통합 증진(평균 6.33점)
- 중증장애인 직무에 대한 사회적 인식 변화 도모(평균 6.33점)
- 참여 장애인의 인권과 사회권적 노동권 보장에 중점(평균 6.27점)
- 중증장애인 노동권 보장을 위한 일자리 제공 추구(평균 6.20점)
- 사회적 가치 및 역할을 강조하는 노동 개념 확장(평균 6.20점)
- 다양한 일자리를 촉진하는 공공의 역할 강조(평균 6.20점)
- 지역사회 활동을 통한 사회적 가치 도출과 인식개선(평균 6.13점)

○ 종합하면, 전문가들은 본 사업이 중증장애인의 노동권 보장뿐만 아니라 사회참여와 통합, 인식개선 등 포괄적인 목표를 지향해야 한다고 강조하였고, 특히 사회적 가치 창출과 공공의 역할을 중요하게 언급함

□ 사업의 주요성과

○ 권리중심 장애인일자리사업의 주요 성과에 대한 전문가들의 의견을 분석한 결과, 다음과 같은 제시됨

- 취업 취약계층의 일자리 참여기회 확대(평균 6.07점)
- 근로능력이 부족한 중증장애인의 사회참여 기회 제공(평균 6.07점)
- 기존 근로 개념과 다른 활동을 통한 중증장애인 사회참여 계기 마련(평균 6.00점)
- 장애인 당사자의 자존감과 자부심 향상(평균 5.93점)
- 중증장애인의 사회적 역할 확대(평균 5.87점)
- 가족 내 경제적 역할 증대(평균 5.67점)
- 일자리를 사람에게 맞추는 근무유형 개발(평균 5.67점)

○ 종합하면, 전문가들은 본 사업이 취업 취약계층인 중증장애인에게 실질적인 사회참여 기회를 제공하였고, 그들의 자존감과 사회적 역할을 향상시켰다는 점을 주요 성과로 평가함

□ 사업의 한계점

○ 권리중심 장애인일자리사업의 한계점에 대한 전문가들의 의견을 분석한 결과, 다음과 같은 제시됨

- 일반적 생산성 기준으로는 성과 도출 어려움(평균 6.47점)
- 예산 제약에 따른 고용 인원 제한(평균 6.13점)
- 짧은 위탁 기간으로 인한 사업 안정성 저하(평균 6.07점)
- 사업 종료 시 중증장애인의 고용 불안감 증대(평균 6.00점)
- 1년 단위 공모사업 방식의 문제점(평균 6.00점)
- 연속성 측면에서의 취약성(평균 5.93점)
- 전담인력 부족 및 낮은 급여 수준(평균 5.93점, 5.80점)

○ 종합하면, 전문가들은 생산성 중심의 평가 기준, 예산 및 사업 지속성 문제, 전담인력 관련 이슈 등을 주요 한계점으로 지적하였음. 특히 일반적인 생산성 기준으로는 본 사업의 성과를 제대로 평가하기 어렵다는 점이 가장 높은 동의를 얻었음

□ 사업의 개선사항

○ 권리중심 장애인일자리사업의 개선사항에 대한 전문가들의 의견을 분석한 결과, 다음과 같은 제시됨

- 당사자, 조력자 등 폭넓은 이해관계자 의견 수렴(평균 6.40점)
- 생산성 외 다각도의 성과 측정 필요(평균 6.40점)
- 수행기관의 역할 명확화(평균 6.40점)
- 중증장애인 특성 이해도 높은 기관 선정(평균 6.20점)
- 중증장애인 일자리의 지속적 보장(평균 6.20점)
- 비장애인 대상 인식개선 방안 강구(평균 6.13점)
- 장애인 참여자의 지역사회 자립을 위한 연계활동 확대(평균 6.13점)

○ 종합하면, 전문가들은 당사자 중심의 사업 설계, 다면적 성과평가, 수행기관의 전문성 강화, 지속가능한 일자리 보장, 인식개선 등을 주요 개선사항으로 제안

□ 신규 직무개발의 필요성

○ 권리중심 장애인일자리사업의 신규 직무개발 필요성에 대한 전문가들의 의견을 분석한 결과, 다음과 같은 제시됨

- 중증장애인의 권리와 능력에 대한 교육·홍보 필요(평균 5.60점)
- 지역사회 중심의 직무개발 필요(평균 5.60점)
- 개인적 활동을 제외한 사회참여 내용 인정(평균 5.53점)
- 장애인의 자기결정권 보장 방식의 직무개발 중요(평균 5.47점)
- 기존 3대 직무 내 세부과업 다양화에 초점(평균 5.40점)

○ 종합하면, 전문가들은 신규 직무개발보다는 기존 3대 직무(권익옹호, 인식개선, 문화예술) 내에서의 세부과업 다양화가 더 중요하다고 평가하였음. 또한 중증장애인의 권리와 능력에 대한 교육, 자기결정권 보장, 지역사회 연계 등이 중요한 고려사항으로 제시하였음

(2) 시사점

○ 권리중심 패러다임의 강화

- 생산성 기반 평가에서 탈피 : 기존의 생산량, 경제적 성과 중심의 평가 체계를 전면 개편하고, 장애인의 권리 실현 정도를 핵심 지표로 설정
- UN장애인권리협약 이행 강화 : 협약의 노동권 관련 조항을 국내법과 제도에 구체적으로 반영하고, 이행 상황을 정기적으로 모니터링
- '권리 중심' 일자리 교육 강화 : 참여 장애인, 수행기관 종사자, 정책입안자 등을 대상으로 권리 중심 접근에 대한 교육을 의무화

○ 사회통합 및 인식개선 강화

- 통합적 직무환경 조성 : 가능한 한 비장애인과 함께 일할 수 있는 통합적 직무환경을 만들어 자연스러운 교류와 이해를 촉진
- 인식개선 캠페인 확대 : 대중매체, SNS 등을 활용한 대규모 인식개선 캠페인을 정기적으로 실시
- 성공 사례 홍보 : 중증장애인의 성공적인 직장생활 사례를 적극 발굴하고 홍보하여 긍정적 인식을 확산

○ 당사자 중심의 일자리사업 설계

- 개별화된 직무 계획 : 각 참여자의 욕구, 강점, 제한점을 종합적으로 고려한 개별화된 직무 계획수립
- 자기옹호 지원 : 장애당사자가 자신의 권리와 욕구를 스스로 표현할 수 있도록 자기옹호 훈련 제공
- 피드백 체계 구축 : 참여 장애인이 사업에 대한 의견과 제안을 수시로 제시할 수 있는 피드백 체계를 마련

○ 성과평가체계 구축

- 다면적 평가지표 개발 : 경제적 성과 외에 삶의 질, 자아존중감, 사회적 관계, 지역사회 기여도 등 다양한 측면을 포함하는 평가지표 개발
- 질적 평가 방법 도입 : 수치화된 평가와 함께 참여 관찰, 심층 인터뷰 등 질적 평가 방법도 병행
- 참여자 자기 평가 : 장애인 스스로 자신의 변화와 성장을 평가할 수 있는 자기 평가 도구를 개발·활용

○ 사업 안정성 및 지속가능성 확보

- 중장기 예산 확보 : 중장기 예산을 확보함으로써 사업의 안정성 도모
- 성과 연계 인센티브 지원 : 우수한 성과를 보이는 수행기관에 대해서는 위탁 운영 연장 등 검토
- 민관 협력 강화 : 공공부문과 민간부문이 협력하여 안정적 일자리 창출 모델 개발

○ 수행기관 역량강화

- 전문성 평가 기준 강화 : 수행기관 선정 시 중증장애인 지원 경험, 전문인력 보유 현황 등을 중점 평가
- 정기적 역량 강화 교육 : 수행기관 종사자를 대상으로 정기적인 역량 강화를 위한 교육 실시
- 우수기관 인센티브 : 우수한 성과를 보이는 수행기관에 대해 인센티브를 제공하여 사업수행의 동기를 부여
- 기관 간 네트워크 구축 : 수행기관 간 경험과 노하우를 공유할 수 있는 네트워크를 구축·운영

○ 전담인력 지원강화

- 고용 안정성 보장
- 소진 예방을 위한 심리상담, 힐링 프로그램 등 제공
- 장기적 경력개발을 위한 다양한 교육 기회 제공

○ 직무 다양화 및 질적 개선

- 직무 분석 및 재설계 : 중장기적으로 기존 3대 직무의 세부 과업을 분석하고 중증장애인의 특성에 맞게 과업 재설계 필요
- 새로운 영역 발굴 : IT기술, 디지털 환경, 사회서비스 등 새로운 분야의 직무를 지속적 발굴
- 각 참여자의 장애 특성에 맞는 맞춤형 보조기기를 제공하여 직무 수행능력 향상

○ 지역사회 연계강화

- 지역사회 자원 매핑 : 각 지역 내 유관기관, 기업, 시설 등을 체계적으로 조사하여 연계가능한 자원을 파악
- 협력 네트워크 구축 : 지역 내 복지관, 자립생활센터, 기업 등과 협력 네트워크를 구축하여 다양한 기회를 창출

- 지역특화 직무개발 : 각 지역의 특성과 수요를 반영한 지역사회 특화형 직무개발
- 지역사회 참여 프로젝트 확대 : 지역 문제 해결에 기여할 수 있는 프로젝트에 참여하여 지역사회와의 유대를 강화

○ 법·제도 개선

- 타 법령과의 정합성 확보 : 장애인복지법, 장애인고용촉진법 등 관련 법령을 정비하여 제도 간 충돌 방지
- 소득 보장 제도 개선 : 일자리 참여로 인한 기초생활수급비 삭감 문제를 해결하기 위해 관련 제도 개선 노력

Ⅳ

경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 개선방안

1. 주요쟁점별 개선과제
2. 정책제언

Ⅳ 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 개선방안

1. 주요쟁점별 개선과제

1) 권리중심 일자리의 개념적 정립 및 패러다임 전환

(1) 쟁점분석

□ **쟁점 1: '권리중심' 개념에 대한 사회적 합의 부족**

○ '권리중심' 일자리사업이 도입된 지 4년이 경과했음에도 불구하고, '권리중심'이라는 개념에 대한 명확한 정의와 사회적 합의가 부족한 실정

○ 델파이조사에 따르면 전문가들은 "권리중심 개념은 장애인일자리가 정책입안자에 의해 시혜적으로 주어지는 것이 아닌 인간으로서 당연한 권리임을 의미한다"는 항목에 대해 높은 동의(중요도 6.47점)을 보임

○ 그러나 이러한 개념이 실제 정책과 제도에 충분히 반영되지 못하고 있으며, 일반 시민들의 인식수준도 미흡한 것으로 나타남

□ **쟁점 2: 생산성 중심의 기존 노동 패러다임과의 충돌**

○ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업(이하 '권리중심 일자리사업')은 "생산성의 높고 낮음과 상관없이 일자리 참여가 권리임을 강조하는 개념"(중요도 6.67점)이라는 점에서 기존 노동 패러다임과 근본적 차이를 보임

○ 그러나 이러한 접근은 효율성과 생산성을 중시하는 현재의 노동시장 구조와 충돌을 일으키고 있음

○ 특히 “일반적 의미의 생산성을 강조한다면 동사업은 성과를 거둘 수 없을 것이다”라는 항목이 가장 높은 중요도(6.53점)를 보이고 있어 이러한 패러다임 충돌의 심각성을 잘 드러내줌

○ 이에 따라 상기 주요쟁점을 개선하기 위한 개선과제를 다음과 같이 제시함

(2) 개선과제

□ 개선과제 1: 중증장애인 노동의 사회적 가치 재정의

○ 세부과제 1: 생산성 이외 사회통합, 인식개선 등과 같이 무형의 사회적 가치생산도 노동의 영역에 포함

- 향후 중증장애인의 노동이 창출하는 사회적 가치에 대한 연구를 심층적으로 수행함으로써 그 효과성을 검증해야 함
- 또한 사회통합, 인식개선, 다양성 증진 등 무형의 가치를 계량화할 수 있는 지표 개발도 필요

○ 세부과제 2: 장애인 당사자의 자아실현과 사회참여를 핵심 가치로 설정

- 권리중심 일자리 참여자의 삶의 질, 자아존중감 변화 등에 대한 생애주기 사례 연구를 수행하고, 연구 결과를 바탕으로 권리중심 일자리의 가치를 재정립하고, 중증장애인 맞춤형 일자리로서의 정체성을 점진적으로 홍보해나감

□ 개선과제 2: 권리중심 노동 패러다임에 대한 사회적 인식 확산

○ 세부과제 1: 지역주민, 민간단체, 전문가 등 주도의 권리중심 노동의 공론화 및 홍보

- 권리중심 노동의 개념과 가치를 정교화하고, 지역사회에 공론화할 수 있는 토론회 및 간담회 등을 활성화
- 온·오프라인 교육 콘텐츠를 활용한 지역사회 인식개선 캠페인 활동도 확대
- 권리중심 일자리가 지역경제와 사회통합에 미치는 영향 등 실증연구를 통한 검증

2) 사업 대상자 선정 및 사각지대 발굴 강화

(1) 쟁점분석

□ 쟁점 1: ‘(최)중증장애인’ 개념의 모호성

○ 권리중심 일자리사업은 ‘장애정도가 매우 심한 중증장애인’을 주요대상으로 하고 있으나, 이에 대한 명확한 정의와 기준이 부재한 상황

○ 델파이조사 결과, “권리중심 중증장애인 참여자에 대한 명확한 기준이 필요하다”는 항목에 대한 전문가들의 동의 정도(중요도 5.87점)가 상대적으로 낮게 나타남

○ 이는 ‘(최)중증장애인’에 대한 개념 정립의 어려움을 반영하는 동시에 획일적 기준 적용의 한계를 인식하고 있음을 시사함

□ 쟁점 2: 현행 선정기준의 제한성으로 인한 사각지대 발생

○ 현행 대상자 선정기준은 실제 노동시장에서 배제되어 있는 다양한 중증장애인들을 포함하지 못하는 한계가 있음

○ 특히 “중증·중복·발달·탈시설 장애인과 같이 노동영역에서 취업이 취약한 장애인이 일자리에 참여할 수 있는 제도적 장치를 마련하였다”는 항목이 높은 중요성(6.47점)를 보인 점은 현형 제도가 이러한 취약계층을 충분히 포용하지 못하고 있음을 반증함

○ 또한 현행 대상자 선발기준(’24)의 평가항목 및 배점 분포에 있어서도 이러한 문제의식을 고스란히 담고 있음

- 우선선발기준의 제한성으로 실제 욕구가 있는 장애인이 배제될 가능성이 높고, 장애정도가 심한 장애인(10점)과 심하지 않은 장애인(5점) 간 배점 격차가 크지 않아 중증장애인 선발 가능성이 상대적으로 낮아질 수 있음
- 또한 지적·지폐성·정신장애인과 기타 장애유형에 대한 사회활동능력 평가기준이 주관적이고 모호하여 평가자의 자의적 판단 가능성을 배제할 수 없음

- 그 밖에도 참여의지에 대한 평가가 1~10점으로 단순화되어 있어 장애인의 실제 욕구와 동기를 파악하기 어렵고, 여성·고령·저소득 장애인 등 취업 취약계층에 대한 추가 배점이나 우대 기준도 미흡한 실정임

(2) 개선과제

□ 개선과제 1: '(최)중증장애인' 개념 및 선정 기준 개선

○ 세부과제 1 : 장애유형별 특성을 반영한 다차원적 평가도구 개발
- 향후 신체적, 정신적, 사회적 기능 등을 종합적으로 고려한 평가도구 설계
- 표준화된 평가도구를 개발하여 사회활동 능력을 객관적으로 측정하고, 평가자 간 편차를 최소화할 수 있는 평가지표 재구성
- 참여동기, 향후 계획 등에 대한 구체적인 평가 항목을 추가하여 실질적인 욕구를 파악하고, 평가도구 개발 과정에 다양한 이해관계자가 참여하여 도구의 객관성 담보

○ 세부과제 2: 근로능력 평가와는 별개로 '권리중심 노동 적합성 평가' 도입 고려
- 기존의 근로능력 평가와는 차별화된 권리중심 일자리의 특성에 맞는 평가기준 마련
- 신청자의 경력, 자격, 직무능력 등을 종합적으로 평가하여 직무와의 적합성을 판단하는 기준 강화
- 신청자의 강점, 관심사, 사회참여 의지 등 질적 요소를 고려한 평가방식 도입
- 중장기적 시범 적용을 통해 평가도구의 타당성 및 신뢰성을 검증함으로써 정책대상자의 사업 참여 만족도 제고

□ 개선과제 2: 우선선발 대상 확대 및 세분화

○ 세부과제 1: 탈시설 장애인, 발달장애인, 중복장애인 등 취약계층 우선순위 부여
- 탈시설 장애인의 지역사회 정착 지원을 위한 별도의 할당제 도입 적극 검토
- 발달장애인의 특성을 고려한 맞춤형 선발과정 설계(면접 시 그림설명 등 다양한 도구 활용)
- 중복장애인에 대한 가산점 부여 등 우대(예: 긍정적 행동지원이 필요한 발달장애인, 2년 이상 장애인일자리사업 근무경험이 없는 장애인, 뇌병변 장애인이면서 언어장애를 중복으로 가진 경우 등)

○ 세부과제 2: 장애 정도별 배점 격차 확대

- 장애정도가 심한 장애인에 대한 배점을 상향 조정하여 (최)중증장애인의 선발가능성을 높일 수 있도록 함

○ 세부과제 3: 장기실업, 여성 중증장애인, 한부모 중증장애인 등 사회경제적 여건 고려

- 실업기간, 가구소득 수준 등을 고려한 종합적인 선발기준을 마련
- 특히 사회경제적 취약계층에 대한 별도의 쿼터를 설정(예: 전체 선발 인원의 20% 등)하거나 지역별 특성을 반영한 탄력적 선발기준 적용(예: 농어촌 지역 등 별도 기준)

□ 개선과제 3: 참여자 선정과정의 투명성 및 공정성 강화

○ 세부과제 1: 선정위원회 구성 시 외부 전문가 참여 의무화

- 현행 선정위원회 구성요건인 3인 이상을 5인 이상으로 증원하고, 면접 시 해당 분야 전문가 반드시 포함
- 선정위원회의 1/3 이상을 장애인 권리, 노동법, 사회복지 등 관련 외부 전문가 참여 의무화
- 선정위원회 구성 및 운영에 관한 지침 수립 및 공개

○ 세부과제 2: 선정결과에 대한 이의신청 절차 마련 및 피드백 체계 구축

- 선정결과 발표 후 일정기간 내 이의신청을 받는 공식 절차 마련
- 이의신청에 대한 검토 및 답변 과정의 투명성 확보
- 선정과정 및 결과에 대한 정기적 모니터링 및 개선사항 반영

□ 개선과제 4: 개인별 맞춤형 참여 경로 다양화

○ 세부과제 1: 단계별 참여형태 다양화

- 현행 시간제 중심의 단순한 참여유형(주20시간, 주16시간)에서 사업 참여 단계에 따른 체험형 근무, 시간제 근무, 재택근무 등 다양한 참여 형태로 운영
  - · 체험형 근무 : 주 1~2일, 1~4시간 단기 체험을 통해 다양한 직무를 순환 경험하고, 적성 및 흥미 파악에 중점

- 시간제 근무 : 주 2~4일, 3~6시간 근무시간 유연제 도입으로 개인의 컨디션과 장애 특성에 맞춘 유연한 시간 배정, 점진적으로 근무시간 확대 가능
- 재택 근무 : 이동이 어려운 중증장애인을 위한 재택근무 선택권 제공, 온라인 플랫폼을 활용한 업무수행 및 소통

– 개인의 상황과 욕구에 따라 단계적으로 참여 수준을 높일 수 있는 경로 설계
– 각 단계별 적절한 지원체계 및 직무 전환 기준 마련

3) 직무개발 및 질적 고도화

(1) 쟁점분석

□ 쟁점 1: 기존 3대 직무(권익옹호, 인식개선, 문화예술)의 제한성

○ 권리중심 일자리사업은 현재 권익옹호, 인식개선, 문화예술이라는 3대 직무를 중심으로 운영되고 있음

○ 델파이조사 결과, “3대 직무 자체가 권리중심 일자리의 정체성이므로 이를 명확히 하는 것이 중요하다”는 항목에 전문가들의 동의(중요도 5.67점)가 비교적 높게 나타남

○ 그러나 동시에 “3대 직무는 포괄적이므로 직무개발보다는 기존 직무 내에서 세부과업을 다양화할 필요가 있다”는 의견도 제시되었음(5.20점) 이는 3대 직무의 기본틀을 유지하면서도 그 내용을 확장하고 심화할 필요성을 시사함

□ 쟁점 2: 개인별 특성과 욕구를 반영한 맞춤형 직무설계의 어려움

○ 중증장애인의 다양한 특성과 개인별 욕구를 반영한 맞춤형 직무설계의 필요성이 지속적으로 제기

○ 델파이조사 결과, “중증장애인의 자기결정권이 최대한 보장되는 방식으로 직무개발이 되어야 한다”는 항목이 높은 중요도(5.73점)를 보인 것도 이러한 요구를 반영

○ 그러나 현실적으로 개인별 맞춤형 직무를 개발하고 운영하는데 상당한 어려움이 존재

(2) 개선과제

□ 개선과제 1: 3대 직무 내 세부과업 다양화 및 체계화

○ 세부과제 1: 직무별 난이도 및 숙련도에 따른 단계별 과업체계 수립
- 각 직무별로 초급, 중급, 고급 등 난이도 조정에 따른 과업 분류
- 개인의 능력과 경험에 따라 단계적으로 상향 이동할 수 있는 경력 경로 설계
- 각 단계별 필요 역량 및 교육훈련 프로그램 개발

○ 세부과제 2: 지역사회 특성과 연계한 특화 직무개발
- 지역별 특성(농촌, 도시, 관광지 등)을 반영한 맞춤형 직무발굴 또는 지역 내 유관기관(지자체, 복지관, 문화시설 등)과의 협력을 통한 직무개발
- 지역사회 사회공헌 활동을 통한 사회적 가치 창출형 직무설계도 검토

□ 개선과제 2: 신규 직무 영역 탐색 및 시범 도입

○ 세부과제 1: 디지털 기술을 활용한 직무개발
- 온라인 콘텐츠 제작, 데이터 라벨링(Data Labelling),[24] 웹 접근성 모니터링 등 ICT 관련 직무발굴
- 디지털 역량 강화를 위한 맞춤형 교육 프로그램 개발 및 운영

○ 세부과제 2: 친환경 분야 직무개발
- 업사이클링, 생태계 모니터링, 친환경 제품 생산 등 환경 관련 직무 도입
- 지역 환경단체, 사회적기업 등과 연계한 협력 모델 구축
- 환경보호와 장애인일자리를 결합한 사회적 가치 창출 사례 발굴 및 확산

○ 세부과제 3: 신규 직무 시범사업 운영 및 효과성 검증
- 잠재력이 있는 신규 직무에 대한 시범사업 실시
- 참여자 만족도, 사회적 영향력 등 다각도의 효과성 평가 실시
- 평가 결과를 바탕으로 한 직무 보완 및 확대 방안 수립

24) 인공지능 알고리즘 고도화를 위해 AI가 스스로 학습할 수 있는 형태로 데이터를 가공하는 작업을 일컫는다. 사진이나 동영상 등에 등장하는 동물, 사물 등 모든 것에 라벨을 달아 AI에 주입하면 AI는 이를 바탕으로 데이터들을 학습하면서 유사한 이미지를 인식할 수 있게 된다(출처: 네이버 지식백과)

□ 개선과제 3: 개인별 맞춤형 직무 매칭시스템 구축

○ 세부과제 1: 직무순환제 도입을 통한 다양한 경험 기회 제공
- 사업참여자의 희망에 따라 다양한 직무를 경험할 수 있는 순환근무제 도입
- 직무 간 이동에 따른 적응 지원 및 교육 프로그램 운영
- 직무 경험을 통한 개인의 적성 및 흥미 발견 기회 제공

○ 세부과제 2: AI 기반 직무 적합성 평가 및 추천 시스템 시범사업 추진
- 개인의 특성, 선호도, 능력 등을 종합적으로 분석하는 AI 알고리즘 개발 및 시범 운영
- 직무 요구사항과 개인 특성 간 매칭 최적화를 위한 데이터베이스 구축

□ 개선과제 4: 직무수행 지원체계 강화

○ 세부과제 1: 장애 특성을 고려한 업무 환경 및 보조기기 지원
- 장애 유형별 필요 보조기기 및 작업 보조도구 개발 및 보급
- 유니버설디지인 원칙을 적용한 근무공간 환경개선
- 개인별 맞춤형 업무지원 계획수립 및 정기적 점검

○ 세부과제 2: 적정 전담인력 규모 확보
- 현행 중증장애인 10명당 전담인력 1명에서 중증장애인 5~7명당 1명 수준으로 배치 기준 상향 조정 검토
- 장애유형과 정도를 고려한 차등적 배치 기준 마련(예: 최중증발달장애인의 경우 3:1)
- 대체인력 풀 구축을 통해 전담인력 휴가 및 긴급 상황 대비

4) 사업 운영체계 및 지원 인프라 강화

(1) 쟁점분석

□ 쟁점 1: 단기 위탁사업 방식으로 인한 안정성 및 전문성 부족

○ 현재 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업은 1년 단위 공모사업 방식으로 운영되고 있어 다양한 문제점이 발생

○ 사업의 연속성 및 안정성 저하

- 매년 공모 절차로 인한 행정적 부담이 가중되어 있어 수행기관의 장기적 계획수립이 어렵고, 참여 장애인의 고용 불안정성도 지속되고 있음

○ 수행기관의 전문성 축적 미흡

- 단기사업으로 인한 사업의 노하우 축적에도 한계에 직면하고 있음
- 전문인력 확보 및 유지의 어려움으로 직무개발 및 프로그램 질 향상에도 상당한 제약이 발생

○ 사업평가 및 개선의 한계

- 단기간 내 추진사업의 특성상 성과 측정이 어렵다는 점과 중장기적 관점에서 사업의 개선 제약

□ 쟁점 2: 수행기관 및 전담인력에 대한 체계적 지원 미흡

○ 수행기관 선정 및 평가기준의 불명확성

- 권리중심 일자리에 특화된 선정기준 및 성과평가지표의 부재로 수행기관 및 전담인력의 업무효율성이 저하되는 문제 발생
- 일자리사업에 양질의 성과를 거둔 우수기관에 대한 인센티브 체계가 미비함

○ 전담인력의 처우 및 전문성 부족

- 낮은 급여 수준으로 인한 전담인력의 이직률이 높은 편임
- 권리중심 일자리 관련 전문교육 기회도 부족하고 경력개발을 위한 지원도 미비

○ 통합적인 지원체계의 부재

- 실태조사 결과, 수행기관들 간 정보공유 및 협력구조가 미흡하고, 전문적인 컨설팅 및 자문 지원도 턱없이 부족한 실정

(2) 개선과제

□ 개선과제 1: 중장기적 사업 추진체계 도입

○ 세부과제 1: 다년 위탁계약 체결 제도화

- 현행 1년 단위 위탁계약 방식에서 다년제 위탁계약 방식으로 전환

- 연차별 성과평가를 통한 예산 조정 및 계약 연장·해지 결정 등 제도화

○ 세부과제 2: 중단기 사업계획 수립 의무화

- 중단기 사업계획서 제출 및 평가 시스템을 구축하고, 연도별 세부 실행계획 및 성과 목표 설정을 의무화
- 중장기 성과지표를 개발하여 적용(예: 참여자 역량 변화, 지역사회 통합 정도 등)

○ 세부과제 3: 사업의 연속성 보장을 위한 예산 확보방안 마련

- 매칭 예산에 참여한 시·군에게 추가적인 인센티브를 제공(예: 장애인일자리 관련 도비 지원사업 선정 시 가점 부여)하고, 우수 참여 시·군에 대한 포상 및 예산지원
- 시·군별 특성을 고려한 맞춤형 지원(예: 재정자립도, 장애인 인구 비율 등을 고려한 차등 매칭비율 적용)

□ 개선과제 2: 수행기관 선정 및 관리체계 고도화

○ 세부과제 1: 권리중심 일자리 특화 수행기관 선정 기준 개발

- 기관의 권리중심 노동에 대한 이해도 및 실천의지 평가 항목을 신설
- 중증장애인 지원 경험 및 전문성 배점 확대와 지역사회 네트워크 및 자원 연계 능력 평가

○ 세부과제 2: 성과평가 지표 및 체계 개선

- 양적 지표와 질적 지표의 균형감 있는 구성(예: 참여자 만족도, 권리증진 효과 등)과 평가 주기의 다양화(월별, 분기별, 연도별 평가 병행)

○ 세부과제 3: 우수 수행기관 인센티브 도입

- 성과평가 결과에 따른 수행기관 간 인센티브를 차등 지급(예: 인건비 가산, 운영비 추가 지원 등)
- 우수기관 표창 및 포상제도 신설, 차년도 사업 선정시 가점부여제도 도입

□ 개선과제 3: 전담인력 전문성 강화 및 소진예방

○ 세부과제 1: 권리중심 일자리 전문인력 양성과정 개발 및 운영

- 권리중심 노동의 이해, 중증장애인 지원기술, 직무개발 방법론 등 커리큘럼 개발
- 온/오프라인 혼합형 교육과정 운영

- 교육 이수에 따른 권리중심일자리사업 지원 시 우대

○ 세부과제 2: 전담인력 소진예방 및 근무 만족도 제고
- 정기적인 힐링 프로그램 및 심리상담 지원
- 우수 전담인력 국내외 연수 기회 제공
- 유연근무제 및 대체인력 지원 시스템 구축

□ 개선과제 4: 경기도 차원의 사업 관리·운영체계 개선

○ 세부과제 1: 경기도 권리중심일자리 지원전담기구 신설 및 운영
- 전담기구를 신설하거나 경기도장애인복지종합지원센터(누림센터) 내 관리·운영 기능 및 전담인력 추가 지원
- 권리중심 일자리 관련 운영위원회 구성(관련 전문가 및 당사자 포함)

○ 세부과제 2: 수행기관 역량강화 지원 기능 수행
- 맞춤형 컨설팅 및 멘토링 프로그램 운영
- 수행기관 간 네트워크 구축 및 정보 공유 플랫폼 운영
- 권리중심 일자리 운영매뉴얼 및 가이드라인 개발·보급

○ 세부과제 3: 사업 성과관리 및 정책연구 강화
- 참여자 DB 구축 및 중장기적 종단 연구 수행
- 권리중심 일자리 성과지표 개발 및 측정 도구 표준화

5) 다면적 성과평가 및 피드백 체계 구축

(1) 쟁점분석

□ 쟁점 1: 기존 양적 지표 중심의 평가체계 한계

○ 사업의 본질적인 가치 반영되지 못하는 한계
- 참여자 수, 근로시간 등 단순 수치 중심의 평가에 치중함
- 중증장애인의 권리증진 및 사회통합 효과를 측정하는 지표 부재
- 장기적인 참여자의 변화와 사업의 성과를 파악하는데 제한적임

○ 수행기관의 왜곡된 사업운영 형태 유발
- 양적인 실적 달성에 치중한 사업 운영으로 상대적으로 경증인 참여자를 선호하는 현상이 발생
- 참여자의 새로운 욕구와 특성을 반영하거나 도전적인 프로그램 시도 기피 경향

○ 참여자 개인별 성과 측정의 한계
- 획일화된 기준으로 인한 참여자들의 개인차 반영 미흡
- 참여자의 주관적 경험과 만족도 간과, 삶의 질 향상 등 질적 변화 측정 어려움

□ 쟁점 2: 권리중심 일자리의 고유한 가치를 반영한 평가도구 부재

○ 사업의 정체성 및 목표와의 불일치
- 권리중심 일자리의 특수성을 고려한 권리증진, 자기결정권 향상 등 핵심가치 측정 항목 부재
- 지역사회 통합 및 인식개선 효과 평가 항목도 미흡

○ 3대 직무(권익옹호, 인식개선, 문화예술)의 특성 미반영
- 직무별 특성과 난이도를 고려하지 않은 획일적 평가방법 유지
- 창의적, 주관적 성과에 대한 평가기준이 부재함

○ 이해관계자 관점의 다각적 평가 부족
- 참여자, 가족, 동료, 지역사회 등 다양한 관점을 반영하지 못함
- 수행기관의 자체평가 및 개선 노력을 측정하는데 한계를 지님
- 사회적 가치 창출에 대한 종합적 평가가 부재함

(2) 개선과제

□ 개선과제 1: 다면적 성과평가 체계 구축

○ 세부과제 1: 양적·질적 지표의 균형 있는 구성
- 기존 양적 지표와 새로운 질적 지표의 비율 설정(예: 60:40 등)
- 질적 지표에 자기효능감 변화, 사회적 관계망 확대, 의사결정 능력 향상 등 포함
- 장·단기 성과를 구분하여 단계별 평가체계 도입

○ 세부과제 2: 참여자 중심의 개별화된 성과 측정도구 개발
- 개인별 목표 설정 및 달성도 평가 시스템 구축
- 참여자의 주관적 경험을 반영한 질적 평가방법 도입(예: 내러티브, 그림퍼즐, 포토보이스 등)

○ 세부과제 3: 이해관계자 관점을 반영한 360도 평가 도입
- 참여자 자가평가, 동료평가, 가족평가, 지역사회 평가 등 다각적 평가 실시
- 수행기관 자체평가, 외부 전문가 및 기관의 객관적 평가 병행

□ 개선과제 2: 권리중심 일자리 특화 평가지표 개발

○ 세부과제 1: 권리증진 및 자기결정권 향상 측정지표 개발
- 참여자의 의사결정 참여정도, 선택권 행사 빈도 등 측정지표 개발
- 권리의식 향상도 평가를 위한 척도 개발

○ 세부과제 2: 3대 직무별 특성을 반영한 맞춤형 평가기준 수립
- 권익옹호 : 권리옹호 활동 참여도, 정책 제안 건수 등 반영
- 인식개선 : 교육 및 캠패인 횟수, 참여자 인식 변화도 등 반영
- 문화예술 : 직품활동 횟수, 전시·공연 참여도, 창작물의 사회적 영향력 등 반영

○ 세부과제 3: 사회통합 및 지역사회 기여도 평가지표 개발
- 지역사회 활동 참여빈도 및 범위 측정
- 비장애인과의 교류 및 네트워크 형성 정도 평가
- 지역주민의 장애인식 변화도 조사 등

□ 개선과제 3: 피드백 체계 고도화 및 평가 결과 활용 강화

○ 세부과제 1: 평가 결과의 체계적 분석 및 환류 절차 확립
- 분기별 성과분석 보고서 작성 및 공유
- 우수사례 및 개선사항에 대한 정기적인 워크숍 정례화
- 평가결과를 반영한 사업계획 수정 및 보완 의무화

2. 정책제언

1) 중앙정부의 역할

□ 법적 기반 강화

○ 권리중심 일자리 관련 특별법 제정 또는 기존 관련법 개정
- 1안 : ‘(가)권리중심 중증장애인 일자리 보장법’ 등의 명칭으로 특별법 제정, 법안에 권리중심 일자리의 정의, 대상, 운영원칙, 재원조달 방안 등 명시
- 2안 : 기존 장애인고용촉진 및 직업재활법에 권리중심 일자리 관련 조항 신설
- 법률에 기반한 중증장애인의 노동권을 헌법적 가치로 구현할 수 있는 조항 포함

□ 안정적 재정지원 체계 구축

○ 권리중심 일자리사업을 위한 안정적인 국비 지원체계 구축
- 고용부담금, 일반회계 전입금, 복권기금 등 다양한 재원 확보 방안 마련

○ 다년도 예산 편성을 통한 사업의 연속성 보장
- 3~5년 단위 중기 재정계획에 권리중심 일자리 예산 의무 편성

○ 지방자치단체 매칭펀드 인센티브 지원
- 지자체의 매칭비율에 따른 국고보조율 차등 지원
- 우수 지자체 대상 특별교부세 추가 지원 등

□ 범부처 협력체계 구축

○ 중증장애인 고용정책 조정위원회 설치

○ 부처별 역할 명확화 및 협력 강화
- 보건복지부, 고용노동부, 교육부 등 유관부처 참여를 통한 역할 분담

○ 범부처 합동 (최)중증장애인 맞춤형 고용 및 일자리 로드맵 수립
- 10년 단위 장기비전 및 전략 수립, 부처별 세부 실행계획 수립 및 이행 점검

2) 경기도의 역할

□ **경기도형 권리중심 일자리정책 중장기 계획수립**

○ 경기도 특성에 맞는 권리중심 일자리 중장기 로드맵 수립

○ 권리중심 일자리사업 운영 가이드라인 개발·보급

□ **사업 총괄 관리 및 조정**

○ 경기도 권리중심일자리 지원 전담기구 신설 또는 위탁기관 선정

○ 수행기관 선정, 평가, 관리 등 사업 전반에 대한 총괄 기능 수행

○ 지역별 사업 조정 및 남·북부 균형 사업 배분

□ **예산 확보 및 재정지원**

○ 도비 확보 및 시·군 매칭 예산 협의·조정

○ 우수 수행기관에 대한 인센티브 제도 운영

□ **직무개발 및 질적 고도화**

○ 경기도 특성을 반영한 지역 맞춤형 직무모델 개발

○ 3대 직무(권익옹호, 인식개선, 문화예술) 세분화 및 체계화 지원

○ 신규 직무영역 발굴 및 시범사업 추진

□ **성과관리 및 정책 개선**

○ 경기도의 특성을 반영한 성과지표 개발 및 적용

○ 사업참여자 DB 구축 및 중장기 효과성 검증을 통한 정책 개선

3) 보조사업자(수행기관)의 역할

□ **맞춤형 사업계획 수립 및 실행**

○ 기관별 특성과 지역 여건을 고려한 중단기 사업목표 및 실천계획 수립

○ 참여자의 개별화된 계획수립 및 실행

○ 연도별 세부 실행계획 수립 및 목표 달성 노력

□ **참여자 선발 및 관리**

○ 공정하고 투명한 참여자 선발 절차 운영

○ 참여자 욕구 및 특성에 맞는 직무 매칭

○ 참여자 개인별 직무수행 역량 설계 및 지원

□ **직무개발 및 수행지원**

○ 지역사회 특성을 반영한 특화 직무발굴 및 개발

○ 직무별 난이도 및 숙련도에 따른 단계별 과업체계 수립

○ 장애 특성을 고려한 업무 환경 및 보조기기 지원

□ **전담인력 역량 강화 및 관리**

○ 전담인력 대상 정기적인 교육 및 훈련 실시

○ 소진 예방 프로그램 운영 및 근무 만족도 제고 노력

○ 전담인력 경력개발 지원 및 처우개선

□ **성과관리 및 품질개선**

○ 참여자 중심의 개별화된 성과 측정 및 관리

○ 다양한 이해관계자 관점을 반영한 다면평가 실시

○ 평가 결과를 반영한 사업 개선 및 품질향상 노력

□ 지역사회 네트워크 구축 및 협력

○ 지역 내 유관기관과의 협력체계 구축

○ 지역사회 인식개선 활동 및 홍보 강화

○ 다양한 민간부문과의 연계를 통한 일자리 확대 모색

□ 권리중심의 가치 실현 및 확산 이행

○ 참여자의 자기결정권 및 선택권 보장

○ 인권 친화적 근로환경 조성

○ 권리중심 일자리의 가치와 성과에 대한 지속적인 홍보

참고문헌

김도현(2007). 차별에 저항하라: 한국의 장애인 운동 20년 1987~2006년. 박종철출판사.

김선화, 2015.『여성장애인 근로자의 고용유지기간 영향요인』, 한신대학교.

유동철(2005).『한국 장애운동의 성과와 과제』. 사회복지정책 vol 21.

윤정화, 2007.『정신지체장애인의 직업재활에 관한 연구』, 동국대학교.

이은미, 2019.『여성 정신장애인의 취업경험의 과정에 관한 연구』, 가톨릭대학교.

정종민(2021).『인지증(치매)과 정동적 시민권: 영국 오소독스 유대인 요양원 사례를 중심으로』. 비교문화연구. 27(1).

최바름, 2023.『권리중심 공공일자리사업 최중증발달장애인 노동자되기』, 연세대학교.

홍은전, 홍세미, 이호연, 이정하, 박희정, 강곤(2022). 집으로 가는, 길: 시설사회를 멈추다. 집으로 가는 가깝고도 먼길. 오월의봄.

Desjarlais, R. (1999). The Makings of Personhood in a Shelter for People Considered Homeless and Mentally III. In Ethos. 27(4). Wiley.

Finkelstein, V. (1981). Disability and the helper/helped relationship: an historical view. Handicap in a social world. Hodder and Stoughton.

Grinkler, R. R. (2022). 정상은 없다(정해영 번역), 메멘토

Linstone, H. A., & Turoff, M. (Eds.). (1975). The Delphi method: Techniques and applications. Reading, MA: Addison-Wesley.

Rowe, G., & Wright, G. (1999). The Delphi technique as a forecasting tool: issues and analysis. International Journal of Forecasting, 15(4), 353-375.

Stiker, H. J. (2021). 장애: 약체들과 사회들(오영민 번역), 그린비

Stone, D. A. (1984). The disabled state. 241.

Taylor, J. S. (2008). On recognition, caring, and dementia. In Medical anthropology quarterly, 22(4).

Zoanni, T. (2018). The Possibilities of Failure: Personhood and Cognitive Disability in Urban Uganda. Cambridge Anthropology, 36(1).

부록

경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 설문조사

〈수행기관용 설문지〉

안녕하십니까?
본 조사는 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 수행기관을 대상으로 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 현황 및 욕구를 파악하기 위한 목적으로 시행하고 있습니다.

귀하의 소중한 의견은 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업을 더욱 활성화할 수 있는 방안을 모색하는데 활용될 예정이오니, 빠짐없이 솔직하게 답변해주시기를 요청드립니다.

귀하께서 응답해주신 모든 내용은 통계법 제33조(비밀의 보호) 및 제34조(통계종사자 등의 의무)에 의해 비밀이 보장되며, 오직 통계작성 목적으로만 활용할 것을 약속드립니다.

【작성방법】
1. 작성기관 : 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 수행기관(보조사업자)
2. 작성기준 : 2023년 일자리사업에 선정된 수행기관
3. 작성자 : 수행기관 관리자 및 전담 인력 모두 응답 가능
4. 설문지 회수 : 웹조사 자동회수

귀 기관의 무궁한 발전을 기원합니다.

2024년 4월 경기복지재단

<table>
<tr><td>연구수행기관</td><td colspan="3">경기복지재단 정책연구실
연구책임 : 석희정(연락처 : 031-267-9319)
연 구 원 : 장미희(연락처 : 031-928-6473, E-mail : kineticnj@ggwf.or.kr)</td></tr>
<tr><td rowspan="4">개인정보 제공동의</td><td colspan="3">경기복지재단에서는「경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 개선방안」연구 추진 관련, 아래와 같이 개인정보를 수집, 이용하고자 합니다.</td></tr>
<tr><td>수집·이용 항목</td><td>수집·이용 항목</td><td>보유기간</td></tr>
<tr><td>인구사회정보</td><td>기초데이터 조사</td><td>목적 달성 시까지
(발송 후 폐기)</td></tr>
<tr><td colspan="3">위와 같이 개인정보를 수집·이용하는데 동의하십니까?
□ 동의 □ 동의하지 않음</td></tr>
</table>

Part A. 응답자 및 기관 특성

1. 응답자 본인 정보에 대해 표기해주십시오.

항목	응답보기				
성별 *주민등록 기준	① 남		② 여		
연령(만)	(　　)세				
학력	① 중졸 이하	② 고등학교 졸업	③ 전문대학교 졸업	④ 대학교 (4년제)졸업	⑤ 대학원 이상 (수료 포함)
자격증 소지 (복수 응답)	① 사회복지사 1급	② 사회복지사 2급	③ 정신건강 사회복지사	④ 간호사 및 간호조무사	⑤ 재활치료사 (물리치료사, 작업치료사 등)
	⑥ 장애인 재활상담사	⑦ 활동보조사	⑧상담사(장애인 재활상담사 제외)	⑨요양보호사	⑩ 해당없음
	⑪ 기타 (　　)				
직위	① 최고관리자	② 상급관리자	③ 중간관리자	④ 초급관리자	⑤ 전담인력 ⑥ 기타 (　　)
	【예시】 원장, 관장, 센터장, 소장 등	【예시】 사무국장, 부장, 실장 등	【예시】 과장, 팀장 등	【예시】 선임, 대리, 주임 등	【예시】 권리중심 사업 전담인력 / 【예시】 사회복지전담 요원 등 특수계약 직원
근무 형태	① 비정규직(계약직)	② 정규직(무기계약직 포함)			
경력	(1) 사회복지분야 (　　)년 (　　)개월 (2) 장애인복지분야 (　　)년 (　　)개월 (3) 현 근무지 (　　)년 (　　) 개월 (4) 장애인 고용 및 직업재활 분야 경력 (　　)년 (　　)개월 (5) *권리중심중증장애인맞춤형일자리사업 경력 (　　)년 (　　)개월 (*현 근무지 + 타 근무지 전체 경력)				

2. 귀하께서 근무하고 있는 기관 정보에 대해 표기해 주십시오.

항목	응답보기			
근무지역	경기도 (　　)시/군			
기관설립연도	(　　)년도			
기관종류	①복지관	②장애인자립생활 지원센터	③장애인 복지단체	④사회복지법인
	⑤비영리법인	⑥비영리민간단체	⑦사회적협동조합	⑧기타 (　　)

Part B. 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 운영현황

귀하가 근무하는 기관의 중증장애인 맞춤형 일자리 사업에 대해 응답해주세요.

1. 기관 근로자

항목		응답보기
근무형태별 인원		(1) 정규직 (　　)명　(2) 비정규직 (　　)명
기관 근로자 현황		① 전체 근로자 수 (　　)명 ② 비장애인근로자 (　　)명　③ 장애인근로자 (　　)명 ④ 근로지원인 (　　)명　⑤ 기타 (　　)명
인력 * 총원	기관 전체인력	명
	겸직 인원 수	명
	전담인력 수	명
	전담인력 나이대	① 20대 (　　)명　② 30대 (　　)명　③ 40대(　　)명 ④ 50대 (　　)명　⑤ 60대 이상 (　　)명

2. 참여사업 및 근로자

항목	응답보기
참여사업 (복수응답)	① 장애인권익옹호활동　② 문화예술활동　③ 인식개선활동　④ 기타활동(　　)
참여사업 별 근로자 인원 *중복참여자 포함인원 기재 2023년 12월1일 기준	① 전체 일자리 참여자 수 (　　)명 ② 장애인권익옹호활동 (　　)명　③ 문화예술활동 (　　)명 ④ 인식개선활동 (　　)명　⑤ 기타활동 (　　)명

항목	응답보기
참여근로자 (장애인) 장애정도·유형	1) 장애정도 ① 심한 장애(중증) ( ) 명 ② 심하지 않은 장애 ( ) 명 *복지카드 기준 2) 매우 심한 장애(최중증) ( )명 *** 매우 심한 장애(최중증) 판단 기준** - 도전적 행동으로 타 시설 이용이 불가능한 장애인 - 전적으로 타인의 보조가 필요한 장애인 **3-1) 장애종류 *주장애** ① 지체장애 명 ② 뇌병변장애 명 ③ 시각장애 명 ④ 청각장애 명 ⑤ 언어장애 명 ⑥ 지적장애 명 ⑦ 자폐성장애 명 ⑧ 정신장애 명 ⑨ 신장장애 명 ⑩ 심장장애 명 ⑪ 호흡기장애 명 ⑫ 간장애 명 ⑬ 안면장애 명 ⑭ 장루, 요루장애 명 ⑮ 뇌전증(간질) 명 **3-2) 장애종류 *부장애** ① 지체장애 명 ② 뇌병변장애 명 ③ 시각장애 명 ④ 청각장애 명 ⑤ 언어장애 명 ⑥ 지적장애 명 ⑦ 자폐성장애 명 ⑧ 정신장애 명 ⑨ 신장장애 명 ⑩ 심장장애 명 ⑪ 호흡기장애 명 ⑫ 간장애 명 ⑬ 안면장애 명 ⑭ 장루, 요루장애 명 ⑮ 뇌전증(간질) 명
다음은 일자리 참여자 선발 중 참여자간 경합 시 적용되는 우선선발 기준입니다. 해당 기준에 해당하는 참여자 수를 적어주세요. *2023년 경기도 장애인 맞춤형 일자리 사업안내 참고, 조건이 중첩될 경우 해당 조건 인원에 모두 포함	
참여근로자 (장애인) 선발기준별 상태	(1) 탈시설 경험자 명 (2) 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 이전 참여자 명 (3) 기초생활수급자 명 (4) 차상위계층 명 (5) 여성세대주 명

3. 시설 환경

3-1. 귀하가 근무하는 기관의 건물의 층수는 총 몇 층입니까?
* 건물이 여러 채일 경우: **가장 층수가 높은 건물**로 체크
(예: 1층짜리 건물 1채+2층짜리 건물 1채 => 2층 이상 체크)

① 1층 **▶3-1-1번으로 이동**
② 2층 이상 **▶3-1-2번으로 이동**

3-1-1. 귀 기관의 근무환경에 대해 항목별로 응답해주시기 바랍니다.

	내용	응답란	
		설치	미설치
1	차도와 분리된 보행로(보도)	①	②
2	장애인 전용 주차구역	①	②
3	경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	①	②
4	높이차이(단차)가 없는 출입문	①	②
5	자동문 설치	①	②
6	장애인이 이용가능한 화장실(양측 손잡이 설치 등)	①	②
7	복도/통로의 손잡이	①	②
8	점자블록	①	②
9	비상벨, 경광등	①	②
10	별도의 휴게 공간	①	②
11	디지털 보조기기	①	②
12	근로자를 위한 기타 장애인 보조기기	①	②

3-1-2. 귀 기관의 근무환경에 대해 항목별로 응답해주시기 바랍니다.

	내용	응답란	
		설치	미설치
1	차도와 분리된 보행로(보도)	①	②
2	장애인 전용 주차구역	①	②
3	경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	①	②
4	높이차이(단차)가 없는 출입문	①	②
5	자동문 설치	①	②
6	장애인이 이용가능한 화장실(양측 손잡이 설치 등)	①	②
7	복도/통로의 손잡이	①	②
8	점자블록	①	②
9	비상벨, 경광등	①	②
10	별도의 휴게 공간	①	②
11	디지털 보조기기	①	②
12	근로자를 위한 기타 장애인 보조기기	①	②
13	계단 양측 손잡이	①	②
14	장애인용 승강기	①	②

Part C. 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 운영 평가

1. 귀 기관의 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리 참여인원은 적절하다고 생각하십니까?

매우 부적절함	부적절함	적절함	매우 적절함
①	②	③	④

2. 귀하는 재직하고 계신 기관의 전담인력 인원(8시간 기준)이 적절하다고 생각하십니까?

매우 부적절함	부적절함	적절함	매우 적절함
①	②	③	④

3. 귀하가 재직중인 기관의 전담인력 1명당 적정 참여자 수는 몇 명이라고 생각하십니까?

사업전담 인력 1인당

참여자 수 (　　)명

4. 2023년 경기도 장애인 맞춤형 일자리 사업안내에 명시된 참여자 선발 중 참여자간 경합 시 적용되는 우선선발 기준에 명시된 선발기준입니다.
<u>귀하께서 생각하시는 각 선발기준의 우선순위</u>를 선택해주세요. (1~5순위)

권리중심일자리 사업참여자 우선선발 기준
필수 : (최)중증장애인을 50% 이상 채용 - 1순위 : 장애인복지시설에서 최근 3년 이내 지역사회로 탈시설한 중증장애인 ('최'중증장애인 우선) - 2순위 : 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여이력이 없는 중증장애인 ('최'중증장애인 우선) - 3순위 : 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여이력이 있는 중증장애인 ('최'중증장애인 우선)

- 4순위 : 기초생활수급자, 차상위계층 중증장애인 ('최'중증장애인 우선) - 5순위 : 여성세대주(가장), 중증장애인 ('최'중증장애인 우선)		
	기준	**순위**
1	(최)중증장애인 비율(50%)	①1순위 ②2순위 ③3순위 ④4순위 ⑤5순위
2	최근 3년 이내 탈시설 (최)중증장애인	①1순위 ②2순위 ③3순위 ④4순위 ⑤5순위
3	이전 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여 이력이 없는 중증장애인	①1순위 ②2순위 ③3순위 ④4순위 ⑤5순위
4	기초생활수급자 중증장애인	①1순위 ②2순위 ③3순위 ④4순위 ⑤5순위
5	차상위계층 중증장애인	①1순위 ②2순위 ③3순위 ④4순위 ⑤5순위
6	여성세대주 중증장애인	①1순위 ②2순위 ③3순위 ④4순위 ⑤5순위
7	기타 ( )	①1순위 ②2순위 ③3순위 ④4순위 ⑤5순위

4-1-1. 본 사업은 최중증 장애인을 위한 맞춤형 일자리사업입니다. 귀하께서는 최중증 장애인의 선정비율은 몇 %가 적절하다고 생각하십니까?

( )%

5. 귀 기관의 장애인 참여자의 근무환경에 대해 항목별로 응답해주시기 바랍니다.

	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1	출퇴근이 용이하다(대중교통 유무, 소요 시간 등)	①	②	③	④
2	목표 업무량, 업무시간 등이 명확하게 정해져 관리되고 있다.	①	②	③	④
3	참여자가 원하면 직무조정(업무내용, 업무량 조정)이나 근로시간 조정 등이 가능하다.	①	②	③	④
4	상하 직급 간 관계가 평등하고 수용적이다.	①	②	③	④
5	참여자의 자기계발을 지원하고 있다.	①	②	③	④

6. 귀하가 생각하는 권리중심 일자리 사업의 사업운영 실태에 대해 응답해주시기 바랍니다.

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
6-1. 기획단계					
1	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업의 운영정책과 방침을 만족스럽게 생각한다.	①	②	③	④
2	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 업무를 하면서 만족감과 보람을 느낀다.	①	②	③	④
3	나는 업무상 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여 장애인과의 관계에 만족한다	①	②	③	④
4	나는 업무상 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 수행기관과의 관계에 만족한다	①	②	③	④
5	나의 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 업무량, 근무시간, 근무장소의 환경 등을 포함한 전반적인 직무 조건에 만족한다	①	②	③	④
6	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업은 우리기관의 핵심 미션이고 임무이다	①	②	③	④
7	우리 기관은 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업에 대한 기관의 명확한 목표가 있다	①	②	③	④
8	우리 기관은 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 수행을 위한 충분한 역량이 있다	①	②	③	④
9	우리 기관은 지역 중증장애인 일자리수요를 충분히 검토했다	①	②	③	④
10	우리 기관은 지역수요, 참여자특성, 기관역량을 고려하여 사업유형과 내용을 결정했다	①	②	③	④
11	우리 기관은 전년도 평가를 반영하여 차년도 사업을 기획했다	①	②	③	④
12	경기도청에서 정한 사업비는 적절하게 책정되어 있다	①	②	③	④

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
6-2. 집행단계					
1	가능한한 장애정도가 심한 중증장애인 참여자를 모집한다	①	②	③	④
2	일자리 참여 욕구에 기반하여 참여자를 선발한다	①	②	③	④
3	참여자 역량을 고려해 직무에 배치한다	①	②	③	④
4	참여자와 참여계약서를 작성하고 참여자와 기관이 각 1부씩 나눠 갖는다	①	②	③	④
5	개별적으로 참여자의 업무능력을 평가한다	①	②	③	④
6	참여자와 전담인력에게 기본 교육을 실시한다	①	②	③	④
7	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 지침에 따라 참여자 근무상황일지와 복무관리(근무시간, 휴일, 조퇴 등)를 한다	①	②	③	④
8	사업계획서대로 예산을 집행하고 사업을 수행한다	①	②	③	④
9	참여자를 위한 장애인 차별을 모니터링하거나 차별 발생시 구제 절차를 진행한다	①	②	③	④
10	참여자의 작업장 안전, 편의시설과 같은 환경시설 점검한다	①	②	③	④
11	업무수행과정에서 합리적 의사결정이 이루어지고 있다	①	②	③	④
6-3. 업무관리방식					
1	선발·교육/훈련·직무배치·보수지급 등에 수행기관의 자율성이 보장되어 있다	①	②	③	④
2	경기도청의 지시감독과 보고업무가 부담되지 않는다.	①	②	③	④
3	행정관리 및 전산업무는 장애인의 일자리 관련 업무에 몰입하는 데에 부담되지 않는다.	①	②	③	④

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
6-4. 사업 참여자 관리					
1	사업 담당인력 배치가 충분히 이루어지고 있다	①	②	③	④
2	참여자 근무상황 관리가 충분히 이루어지고 있다	①	②	③	④
3	참여자의 직무 교육에 어려움을 겪고 있지 않다	①	②	③	④
6-5. 인프라·지역사회통합·안전관리 인식도					
1	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업은 참여자의 양적 확대와 일자리의 질적 강화를 위한 전달체계(경기도-수행기관)의 역할을 잘 수립하고 있다	①	②	③	④
2	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업은 지역사회와 장애인들이 상생·협력 하는 신규 일자리를 다양하게 개발하고 있다	①	②	③	④
3	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업은 참여자가 지역공동체의 일원이 될 수 있도록 지역사회와 장애인을 통합하는 효과를 내고 있다	①	②	③	④
4	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업은 안전사고 관리체계(안전사고 매뉴얼 배포, 교육 등)를 갖추고 있다	①	②	③	④
6-6. 사업성과					
1	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업은 (최)중증장애인 참여자의 생활안정에 기여한다	①	②	③	④
2	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업은 참여자의 사회참여에 도움을 준다	①	②	③	④
3	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업은 참여자의 권익옹호를 보장하는데 기여한다	①	②	③	④
4	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업이 지역사회 안에서 장애인인식개선에 도움을 준다	①	②	③	④
5	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업은 경기도가 지원한 투입예산 대비 사업성과(달성률)가 높다	①	②	③	④

7. 권리중심 맞춤형 일자리사업 관계자와의 소통빈도 및 만족도

소통빈도				문항	소통만족도			
거의 소통하지 않음	가끔 소통함	자주 소통함	매우 자주 소통함		전혀 만족하지 않는다	만족하지 않는다	만족한다	매우 만족한다
1주 1회 이하	1주 2~3회	1주 4~5회	1일 2회 이상					
①	②	③	④	일자리 참여자와의 소통	①	②	③	④
①	②	③	④	내부 담당인력 / 팀과의 소통	①	②	③	④
①	②	③	④	수행기관과의 소통	①	②	③	④

Part D. 전담인력 및 수행기관 담당자 근무상황

1. 귀하가 다음 업무에 할애하는 시간은 1주일당 평균 몇 시간입니까?

1주일 당
전체 업무시간 (　　)시간
= 행정업무 (약　 시간) + 활동사업업무 (약　 시간) + 기타업무 (약　 시간)

2. 귀하가 담당하고 있는 업무내용의 투입비율을 적어주세요.

	업무내용	비율(%)
활동업무	(1) 일자리 참여자 선발 및 직무배치(심사, 근로계약, 대기자 관리 등)	
	(2) 참여자 교육 및 관리(기본교육과정 운영, 사업자 법정의무교육 등)	
	(3) 참여자 지원관리 (근무환경 조성, 복지증진, 적응지원 등)	
행정업무	(4) 참여자 복무관리(근태관리, 연가, 공가, 병가 등)	
	(5) 사업보고 및 점검(최종결과보고서, 자체간담회 등)	
	(6) 회계처리 및 증빙, 정산 관리	
기타	(7) 1~6번을 제외한 추가적인 업무 (　　)	

3. 권리중심 일자리사업 전담인력에게 필수적인 자격요건은 무엇이라고 생각하십니까?

① 사업 관련 자격증 소지여부
② 중증장애인 관련 직무경험
③ 중증장애인에 대한 교육
④ 행정업무 능력
⑤ 기타 (　　)

4. 다음은 귀하가 일하는 기관의 특성과 관련된 문항입니다. 얼마나 동의하는지 응답해주세요.

	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1	내가 맡은 업무량에 비추어 볼 때, 조직은 공정한 보상을 해준다.	①	②	③	④
2	내 경력에 비추어볼 때, 조직은 공정한 보상을 해준다.	①	②	③	④
3	내가 달성한 업무의 성과에 비추어볼 때, 조직은 공정한 보상을 해준다.	①	②	③	④

5. 다음은 귀하의 이직의도에 대한 문항입니다. 얼마나 동의하는지 응답해주세요.

	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 일하고 있는 기관이 아닌 다른 기관으로 옮기고 싶다.	①	②	③	④
2	나는 재직 중인 기관을 떠나기 위해 새로운 일자리를 찾아보고 있다.	①	②	③	④
3	나는 지금 일자리를 선택한 것을 후회한다.	①	②	③	④
4	나는 현재 일하고있는 기관에서 근무를 계속해야 한다는 것이 싫다.	①	②	③	④
5	나는 앞으로 이 기관에서 더 오래 근무한다 해도 별로 얻을 게 없을 것 같다.	①	②	③	④

Part E. 응답자 경험 및 가치관

1. 다음 사회적 가치에 대해 얼마나 동의하는지 응답해주세요.

		내용	전혀 동의하지 않음	동의하지 않음	동의함	매우 동의함
1	인권	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리 사업은 장애인의 존엄성을 유지하는 기본권(행복추구권, 평등권 등 헌법상 보장되는 권리)을 보장하는 역할을 한다.	①	②	③	④
2	안전	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리 수행기관(사업장)의 근로 및 작업환경의 안전기준은 다른 공공 및 민간 사업장의 안전한 근로환경을 조성하는 데에 앞장선다.	①	②	③	④
3	건강복지	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여는 장애인의 건강한 생활 영위에 긍정적으로 영향을 미친다	①	②	③	④
4	노동	장애인 참여자의 일할 권리를 보장하고 안정적인 근로조건 등을 유지한다	①	②	③	④
5	사회통합	장애인에 대한 일자리 기회를 제공하고 사회통합에 기여한다	①	②	③	④
6	상생협력	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업은 지역사회 내 다양한 유관단체 및 기관들과의 상생 및 협력을 위해 노력한다	①	②	③	④
7	사회연대	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업은 장애인과 비장애인의 사회적 연대와 협력에 기여한다.	①	②	③	④
8	일자리	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여를 통해 장애인들은 경제활동 참여기회와 일에 대한 동기를 부여받는다.	①	②	③	④
9	지역사회	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업을 통해 차별금지 선도 등 지역사회 통합 효과를 창출한다.	①	②	③	④
10	CSR	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업은 수행기관의 사회적 책임 이행에 기여한다	①	②	③	④
11	참여	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업은 중증장애인들이 민주적 의사결정과 참여를 실현한다.	①	②	③	④
12	기타	권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업은 (최)중증장애인의 노동권 확보와 권리 증진에 기여하고 있다	①	②	③	④

2. 다음 각 문항에 대한 귀하의 생각을 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 근무 전과 후로 응답해주십시오.

근무 전				문항	근무 후			
전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
①	②	③	④	장애인도 사회의 다른 구성원들과 똑같은 권리를 지닌다	①	②	③	④
①	②	③	④	나는 장애인과 친구가 될 수 있다	①	②	③	④
①	②	③	④	장애인을 돌보는 가장 좋은 방법은 지역사회에서 일상적인 삶을 살아갈 수 있도록 하는 것이다	①	②	③	④
①	②	③	④	장애인은 사회와 가정이 함께 돌봐야 한다	①	②	③	④
①	②	③	④	장애인 거주지나 일터가 근처에 있어도 괜찮다	①	②	③	④

3. 기관에 근무하기 이전에 다음과 같은 장애인 접촉 경험이 있는지 응답해주십시오.

	항목	경험이 있음	경험이 없음
1	가족, 친척, 친구 중 장애인이 있다	①	②
2	알고 있는 지인 중 장애인이 있다	①	②
3	봉사를 통해 장애인을 만난 경험이 있다	①	②
4	장애에 관한 수업이나 강의를 들은 적이 있다	①	②
5	지역사회(거리, 영화관, 식당 등)에서 장애인을 만난 경험이 있다	①	②
6	장애인에 대해 인터넷, 책 등에서 정보를 찾아본 적이 있다	①	②

Part F. 일자리 참여자 관련 의견

1. 귀하는 기관에서 근무 중인 일자리 참여자의 업무지원 시, 어느 정도 어려움을 느끼십니까?
***전담인력이 아닌 참여자(장애인)에 대한 업무지원 대해 응답해주세요.**

	항목	매우 어려움	어려움	어렵지 않음	전혀 어렵지 않음
1	근무태도	①	②	③	④
2	의사소통	①	②	③	④
3	직무참여	①	②	③	④
4	업무능력	①	②	③	④
5	장애인 근로자 간의 관계조율	①	②	③	④
6	장애인 근로자의 장애유형에 대한 이해	①	②	③	④

2. (최)중증장애인을 판단하는 본인의 기준은 무엇이 있습니까?

3. 일자리 참여 욕구를 판단하는 본인의 기준은 무엇이 있습니까?

4. 권리중심 일자리 참여자에게 바라는 점은 무엇입니까?

① 출퇴근 및 근무시간 관리
② 책임감 있는 직무수행
③ 건강관리
④ 원만한 대인관계 유지
⑤ 특별히 없음
⑥ 기타

5. 권리중심 일자리 참여자 채용 시 주된 애로사항은 무엇입니까? (중복응답)

① 중증장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서
② 장애인 지원자 자체가 없어서
③ 수행기관이 중증장애인 채용에 소극적
④ 채용 후 인사관리의 어려워서
⑤ 장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서
⑥ 출퇴근 상의 어려움 때문에(이동거리, 출퇴근 차량 지원 등)
⑦ 근무환경이 유해하거나 위험해서
⑧ 훈련 및 지원서비스가 부족해서
⑨ 커뮤니케이션이 어려워서
⑩ 장애유형에 따라 작업환경 또는 접근성 개선의 필요가 있어서
⑪ 특별한 애로사항이 없었음
⑫ 기타(내용: _____)

응답해주셔서 진심으로 감사합니다.

경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 설문조사

〈참여자용 설문지〉

안녕하십니까?
본 조사는 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 수행기관을 대상으로 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 현황 및 욕구를 파악하기 위한 목적으로 시행하고 있습니다.

귀하의 소중한 의견은 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업을 더욱 활성화할 수 있는 방안을 모색하는데 활용될 예정이오니, 빠짐없이 솔직하게 답변해주시기를 요청드립니다.

귀하께서 응답해주신 모든 내용은 통계법 제33조(비밀의 보호) 및 제34조(통계종사자 등의 의무)에 의해 비밀이 보장되며, 오직 통계작성 목적으로만 활용할 것을 약속드립니다.

【작성방법】
1. 작성기관 : 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 수행기관(보조사업자)
2. 작성기준 : 2023년 일자리사업 참여자이자 2024년도 지속참여자
3. 대리 작성자 : 1순위) 사업 전담인력, 직무지도원, 근로지원인 등
   2순위) 기관 내 담당실무자
   3순위) 가족, 지인, 기타 순
4. 설문지 회수 : 웹조사 또는 서면조사 선택 가능

귀 기관의 무궁한 발전을 기원합니다.

2024년 4월 경기복지재단

연구수행기관	경기복지재단 정책연구실 연구책임 : 석희정(연락처 : 031-267-9319) 연 구 원 : 장미희(연락처 : 031-928-6473, E-mail : kineticnj@ggwf.or.kr)		
개인정보 제공동의	경기복지재단에서는 「경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 개선방안」 연구 추진 관련, 아래와 같이 개인정보를 수집, 이용하고자 합니다.		
	수집·이용 항목	수집·이용 항목	보유기간
	인구사회정보	기초데이터 조사	목적 달성 시까지 (발송 후 폐기)
	위와 같이 개인정보를 수집·이용하는데 동의하십니까? □ 동의 □ 동의하지 않음		

Part A. 일반적 특성

1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

① 남성 ② 여성

1. 귀하의 만 나이는 어떻게 됩니까?

[ ][ ] 세

1. 귀하의 장애등록연도는 언제입니까?

* 재판정 받은 경우, 가장 최근에 재판정받은 연도 기입

[ ][ ][ ][ ] 년

1. 귀하의 거주지는 어디입니까?

경기도 _____ 시/도

1. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까? *특수학교 포함

① 무학 (가정학습 등) ② 초등학교 졸업 ③ 중학교 졸업 ④ 고등학교 졸업
⑤ 특수학교 전공과 졸업 ⑥ 전문대학교 졸업 ⑦ 대학교(4년제)졸업 ⑧ 기타 ( )

2. 귀댁의 가구원 수는 몇 명입니까?

본인을 포함한 가구원 수
*1이상 기재

[ ][ ] 명

3. 귀댁의 가구주는 누구입니까?

① 본인 ② 배우자
③ 자녀 ④ 자녀의 배우자
⑤ 아버지 ⑥ 어머니
⑦ 형제자매 ⑧ 조부모
⑨ 손자녀 ⑩ 배우자의 부모
⑪ 배우자의 형제자매 ⑫ 기타 ( )

4. 참여자의 장애등록 시 장애유형은 무엇입니까? *복지카드 기준

* 중복장애가 있을 시 2가지만 기입, 주장애 부장애 순으로 기재

6-1. 주장애 [ ][ ] 6-2. 부장애 [ ][ ]

① 지체장애	② 뇌병변장애	③ 시각장애	④ 청각장애
⑤ 언어장애	⑥ 지적장애	⑦ 자폐성장애	⑧ 정신장애
⑨ 신장장애	⑩ 심장장애	⑪ 호흡기장애	⑫ 간장애
⑬ 안면장애	⑭ 장루, 요루장애	⑮ 뇌전증(간질)	

5. 참여자의 장애정도는 어떻게 됩니까? *복지카드 기준

① 장애의 정도가 심한 장애인(중증) ② 장애의 정도가 심하지 않은 장애인(경증)

6. 다음 중 참여자가 어떤 상태에 해당되는지 응답해주세요. (중복 해당시 해당 칸에 자유롭게 체크)

	내용	해당	비해당
1	장애정도가 심한 장애인(중증장애인)	①	②
2	탈시설 경험 (3년 이내)	①	②
3	기초생활수급자	①	②
4	차상위계층	①	②
5	여성세대주(가장)	①	②

10-6. 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리 사업참여 경험

① 2023년 이전 참여경험 있음 ② 2023년에 처음 참여함

11. 지난 1주일간의 삶이 얼마나 만족스러웠나요? 다음과 같은 삶의 요소에 대해 응답해주세요.

	내용	전혀 만족하지 않음	만족하지 않음	만족함	매우 만족함
1	신체적·정신적 건강상태	①	②	③	④
2	가족 또는 본인의 수입	①	②	③	④
3	주거환경(본인이 거주하고 있는 환경)	①	②	③	④
4	가족관계	①	②	③	④
5	직업(일)	①	②	③	④
6	사회적 대인관계	①	②	③	④
7	여가생활	①	②	③	④
8	위의 사항을 모두 고려할 때, 참여자는 전반적으로 생활에 얼마나 만족하고 계십니까?	①	②	③	④

Part B. 일자리 참여 및 직무활동

※ 작성 시 주의 : 2023년 권리중심 일자리사업 참여

1. 참여자가 2023년에 참여한 기관의 유형은 무엇입니까?

① 복지관 ② 장애인자립생활 지원센터 (IL) ③ 장애인 복지단체 ④ 사회복지법인

⑤ 비영리법인 ⑥ 비영리민간단체 ⑦ 사회적협동조합 ⑧ 기타 ( )

2. 참여자는 2023년에 참여한 권리중심중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업 중 어느 직무에서 근로하였습니까? (중복체크)

① 장애인권익옹호활동 ② 문화예술활동 ③ 인식개선활동 ④ 기타( )

2-1. 구체적으로 어떠한 활동을 하십니까?

(예: 문화예술 창작활동, 캠페인 활동, 교통 및 시설 모니터링)

_____

3. 다음은 권리중심일자리사업의 참여 전 상태에 대한 질문입니다.

3-1.권리중심일자리사업 참여 전 월평균 수입은 얼마였습니까?

월평균 _____ 원

4. 기초수급대상자에 해당하는 질문입니다.

4-1. 권리중심일자리에 근무하기 전 (평균)수급비는 약 얼마정도입니까?

월평균 약 _____ 원

4-2. 권리중심일자리에 근무한 후 (평균)수급비는 약 얼마정도입니까?

월평균 약 _____ 원

5. 다음은 참여자가 2023년에 참여한 일자리사업의 근무상태에 대한 질문입니다.

5-1. 2023년 일한 수행기관에 처음 근무하기 시작한 시기는 언제입니까?
(근로계약서 기준 : 2023년 이전부터 근무했을 경우 2023년 이전 시기 기재

근무 시작일 _____ 년 _____ 월 _____ 일

5-2. 2023년 당시 수행기관에서 참여자가 1주당 근무하신 시간은 어떻게 되십니까?
(근로계약서상 근무시간)

① 주 20시간 (시간제) ② 주 16시간 (복지형) ③ 기타 (시간)

5-3. 참여자가 2023년에 실제로 주로 근무하신 요일과 시간은 어떻게 되십니까?
(실제 근무 시간)

	월	화	수	목	금
시간	시간	시간	시간	시간	시간

5-4. 참여자가 2023년에 근무한 수행기관에서 받은 월평균 수입은 얼마입니까?

① 월1,005,290원 ② 월 808,080원 ③ 기타 (원)

6. 다음은 2023년에 참여하신 사업이 종료된 후 참여자의 생각에 대한 질문입니다.

6-1. 2023년에 근무한 권리중심 맞춤형 일자리사업 수행기관에서 계속 근무하기를 원하셨습니까?

① 계속 근무 원했음 ▶ 6-1-1a 이동 ② 계속 근무를 원치 않았음 ▶ 6-1-2 이동

↳ **6-1-1a._(계속 근무 원한 경우) 2023년에 참여했던 수행기관에 계속근무하기를 원하셨던 이유는 무엇입니까? (복수응답)**

① 수행기관(전담인력)이 참여자의 장애에 대해 충분히 이해하고 있음
② 가정의 경제적인 문제 해결 가능
③ 사회활동 및 대인관계 유지가 가능
④ 장애인이 활동하기에 적합한 근무환경 제공
⑤ 장애인을 배려한 편의시설 및 작업을 위한 보조기구가 충분함
⑥ 참여자 인원 대비 전담인력이 충분함
⑦ 다른 직장을 구할 수 없어서
⑧ 기타 ( )

↳ **6-1-1b. (계속 근무 원한 경우) 2024년 현재, 2023년에 근무했던 수행기관에서 계속 근무하고 계십니까?**

① 계속 근무하고 있음 ▶ Part C 이동 ② 계속 근무하지 않고있음 ▶Part C. 이동

↳ **6-1-2. (계속 참여 원치 않은 경우) 2023년에 근무하셨던 사업수행기관에서 <u>계속 참여하기를 원치 않은 이유</u>는 무엇입니까? (복수응답)**

① 수행기관(전담인력)의 참여자의 장애에 대한 이해가 부족함
② 건강문제 악화로 치료가 우선
③ 장애인이 활동하기에 적합하지 않은 근무환경
④ 장애인을 배려하지 않은 편의시설
⑤ 작업을 위한 보조기구가 부족함
⑥ 참여자 인원 대비 전담인력이 부족함
⑦ 기타 ( )

Part C. 취업 및 참여 경험

1. 어떤 경로를 통해 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업에 참여하게 되었습니까?

① 시군구 또는 주민센터(공공기관)의 제안으로
② 이용하는 장애인복지기관(민간기관)의 제안으로
③ 권리중심장애인일자리사업 수행기관의 제안으로
④ 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업에 참여한 지인을 통해
⑤ 인터넷 또는 지역신문, 게시물, 홍보물품 등의 게시를 통해
⑥ 기타 ( )

2. 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업에 참여하는 주된 이유는 무엇입니까?

① 생계비 마련
② 직업훈련 경험
③ 건강증진 및 유지
④ 사회적 관계(친구, 동료 등) 형성
⑤ 사회적 가치 창출활동 참여
⑥ 다른 장애인 일자리와의 차별성
⑦ 기타 ( )

3. 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여 전, 취업한 경험이 있으십니까?

① 있다 ▶ 3-1 이동　　② 없다 ▶ 4번 이동

3-1. 이전에 어떠한 일자리에서 일하셨습니까?

_____

3-2. 근무하신 기간이 얼마나 되십니까?

_____년 _____개월

▶ 4번 이동

4. 2023년에 권리중심맞춤형일자리사업에 참여하여 직무를 선택한 이유가 무엇입니까? (중복선택)

① 사업 담당자의 권유로
② 능력과 적성을 개발하기위해서
③ 이전에 하던 일과 관련성이 높아서
④ 근무시간이나 작업환경 등 근무조건이 맞아서
⑤ 근무 환경(시설) 등이 적합해서
⑥ 지역사회에 장애인에 대한 권리를 알리기 위해서
⑦ 지역사회의 장애인 인식을 개선하고 싶어서
⑧ 다른 직장에 취업이 되지 않아서
⑨ 기타 ( )

5. 2023년에 권리중심중증장애인 맞춤형 일자리사업에 참여하면서 중간에 포기할 생각을 해본 적이 있습니까?

① 있다 (2023년간 회) ▶ **5-1 이동** ② 없다

↳ **5-1. 어떠한 이유로 포기할 생각을 하셨습니까?**

_____

▶ Part D 이동

Part D. 근무지 환경 및 교통 편의

1. 2023년에 근무한 중증장애인 맞춤형 일자리사업 수행기관의 편의환경이 직무수행에 얼마나 도움이 되셨습니까?

	시설	전혀 도움이 되지 않음	도움이 되지 않음	도움됨	매우 도움됨	해당없음
1	**수행기관 내 편의시설⇨**					
1)	보행로(접근로)	①	②	③	④	⑤
2)	주차구역	①	②	③	④	⑤
3)	출입구(높이차이 제거)	①	②	③	④	⑤
4)	출입구(장애인 출입 가능)	①	②	③	④	⑤
5)	복도(손잡이 등 설치)	①	②	③	④	⑤
6)	장애인용 화장실(양측 손잡이 설치 등)	①	②	③	④	⑤
7)	계단 (손잡이 등)	①	②	③	④	⑤
8)	장애인용 승강기 (2층 이상 건물)	①	②	③	④	⑤
9)	점자블록	①	②	③	④	⑤
10)	진로 안내 설비(시각 및 청각장애인 등)	①	②	③	④	⑤
11)	별도의 휴게 공간	①	②	③	④	⑤
2	**보조기기**					
1)	편의 보조기기	①	②	③	④	⑤
2)	작업 보조기기	①	②	③	④	⑤

2. 참여자가 거주하는 곳에서 2023년 근무한 장소까지 가는 데 걸리는 시간은 어떻게 되셨습니까?

_____ 시간 _____ 분

3. 참여자는 2023년에 근무한 수행기관에 출퇴근할 때 주로 어떻게 출근하셨습니까? 도움을 받았습니까? 혹은 혼자 출근하셨습니까?

① 가족이 도와줬음
② 활동지원사가 도와줬음
③ 혼자서 출근했음(다른 사람의 도움이 필요없었음)
④ 혼자서 출근했음(그러나, 다른 사람의 도움이 필요했음)
⑤ 기타 ( )

4. 참여자는 2023년 수행기관에 근무시, 어떠한 방식으로 출퇴근하셨습니까?

① 장애인콜택시 이용
② 자가용(자차) 이용
③ 대중교통 이용
④ 도보
⑤ 기타 ( )

5. 참여자가 2023년에 근무한 수행기관의 전담인력의 수가 충분하다고 생각하십니까?

매우 부족함	부족함	충분함	매우 충분함
①	②	③	④

6. 2023년 수행기관에서 근무한 경험을 비추어봤을 때, <u>전담인력 1인이 장애인근로자를 몇 명 지원해야한다고</u> 생각하십니까?
*** 혼자 가능하면 0명 기재**

전담인력 1인당 담당 장애인 _____ 명

7. 권리중심일자리 참여자의 근로시 근로지원인이 필요합니까?

① 필요함 ▶ 7-1 이동 ② 필요하지 않음 ▶ 8번 이동

↳ **7-1. 근로지원인이 필요한 시점은 언제부터 입니까?**

① 근로 시작일부터
② 근로시작 이후 참여자가 필요하다고 판단할 시
③ 필요하지 않음

8. 참여자가 2023년에 근무한 수행기관의 근로지원인의 수가 충분하다고 생각하십니까?

매우 부족함	부족함	충분함	매우 충분함
①	②	③	④

9. 참여자가 2023년에 참여한 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업의 만족도에 관한 질문입니다. 해당란에 체크해 주세요.

	사업요소	전혀 만족하지 않음	만족하지 않음	만족함	매우 만족함
1	출퇴근이 쉬움(거리, 시간소요, 이동수단 등)	①	②	③	④
2	담당하고 있는 업무	①	②	③	④
3	나와 내가 하는 일의 직무적합도	①	②	③	④
4	근무시간	①	②	③	④
5	최대 참여기간	①	②	③	④
6	급여	①	②	③	④
7	동료와의 관계	①	②	③	④
8	안전한 작업환경과 편의시설	①	②	③	④
9	수행기관 전담인력과의 관계	①	②	③	④
10	수행기관에 대한 불만이나 요구사항에 대한 반영도	①	②	③	④

10. 앞으로 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업에 계속 참여하고 싶습니까?

① 참여하고 싶다 ▶ 10-1 이동 ② 참여하고 싶지 않다 ▶ 11번 이동

↳ **10-1. 참여하고 싶지 않은 이유는 무엇인가요?**

_____

11. 참여자는 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업에 대한 다음의 역할을 어떻게 생각하십니까?

		항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1	인권	이 사업은 장애인 근로자들이 존중받고 행복하게 살 수 있게 해준다.	①	②	③	④
2	안전	이 사업은 안전한 근로 장소를 만드는데 기여한다.	①	②	③	④
3	건강 복지	이 사업은 장애인 근로자의 건강한 생활을 유지할 수 있게 해준다.	①	②	③	④
4	노동	이 사업은 중증장애인 근로자의 일할 권리를 보장해준다.	①	②	③	④
5	사회 통합	이 사업은 중증장애인들의 일자리 기회를 제공해주고, 비장애인과 장애인 간에 건강한 관계를 유지할 수 있게 해준다.	①	②	③	④
6	사회 연대	이 사업은 장애인과 비장애인이 서로 도우며, 함께 사는 세상을 만들 수 있게 도와준다.	①	②	③	④
7	일자리	이 사업은 장애 정도가 심한 장애인들을 위한 맞춤형 일자리 참여기회와 동기를 부여해준다.	①	②	③	④
8	지역 사회	이 사업을 통해 장애인과 비장애인이 함께 잘 지낼수 있게 도와준다.	①	②	③	④
9	CSR	이 사업을 수행하는 기관들은 사회적인 가치를 창출하여, 사회발전에 기여할 수 있게 한다.	①	②	③	④
10	참여	이 사업은 중증장애인의 사회참여와 경제활동에 대한 욕구를 충족시키는 것을 도와준다.	①	②	③	④

Part E. 개인적 상태 및 변화

1. 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 참여 전과 후에 다음과 같은 요소의 만족도는 어떻습니까?

참여 전					참여 후			
전혀 만족하지 않음	만족하지 않음	만족함	매우 만족함	내용	전혀 만족하지 않음	만족하지 않음	만족함	매우 만족함
①	②	③	④	생활비(식비, 공과금 등)여유	①	②	③	④
①	②	③	④	소비의 자유로움	①	②	③	④
①	②	③	④	신체적 건강	①	②	③	④
①	②	③	④	정신적 건강	①	②	③	④
①	②	③	④	사람들을 만나는 기회	①	②	③	④
①	②	③	④	가족관계	①	②	③	④
①	②	③	④	일상생활 자신감	①	②	③	④
①	②	③	④	일상생활 만족도	①	②	③	④
①	②	③	④	전반적인 삶의 질 여건	①	②	③	④

Part F. 성과 및 개선할 점

1. 경기도청이 시행하는 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리 사업이 다음과 같은 공공의 목적을 어느 정도 달성했다고 생각하십니까?

	내용	전혀 달성되지 않음	달성되지 않음	달성됨	매우 달성됨
1	**장애 정도별** 적합한 맞춤형 일자리 지원	①	②	③	④
2	**장애 유형에 관계없이** 적합한 노동기회 부여	①	②	③	④
3	장애인이 **사회에 참여할 기회** 제공	①	②	③	④
4	장애인의 **소득 보장**에 도움	①	②	③	④
5	장애인의 직업 생활을 통한 **자립**에 도움	①	②	③	④
6	장애인의 **삶의 질 향상**에 도움	①	②	③	④

2. 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 수행기관 및 전담인력이 제공해야하는 편의 조치는 어떠한 것이 있습니까? (2순위)

1순위 ( ) 2순위 ( )

① 전조증상에 대해 알아차리기
② 장애 이해기반 휴식이 필요한 경우 쉴 수 있도록 배려
③ 업무지시를 할 때 구체적으로 천천히 하고 기다려주기
④ 부담없이 이야기하고 자신의 고민을 들어줄 수 있는 사람 주변에 배치
⑤ 위험한 상황에 대한 대처능력이 낮으므로 직접적 도움 제공하기
⑥ 일과나 작업변경 시 적응을 위한 충분한 시간 제공
⑦ 명확한 의사소통을 위해 쉽고 단순하게 전달하고 수시로 반복하여 확인
⑧ 기타 ( )

3. 하루동안 일하기에 적절한 근무시간은 몇 시간이라고 생각하십니까?

하루 [ ] 시간

4. 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리 사업에서 시급히 개선해야 할 문제점은 무엇입니까? (하나만 선택)

① 수행기관(전담인력)의 참여자의 장애에 대한 이해 부족
② 전담인력의 장애인에 대한 인식 부족함
③ 장애인이 활동하기에 적합하지 않은 근무환경
④ 장애인을 배려하지 않은 편의시설 및 작업을 위한 보조기구 부족
⑤ 참여자 인원 대비 전담인력 부족
⑥ 기타 ( )

5. 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리 사업의 활성화를 위해 필요한 지원은 무엇입니까? (두가지 선택)

( ) ( )

① 장애유형에 적합한 다양한 직무 개발
② 장애인 이동을 위한 교통 편의수단 지원
③ 장애인이 활동하기에 적합한 환경 지원
④ 돌봄 서비스 동반 지원(활동보조, 가족지원 등)
⑤ 근로장애인의 수급자격 유지
⑥ 기타( )

귀한 시간 내주시어 설문에 응답해 주셔서 진심으로 감사합니다.

경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 FGI 개요

1. 인터뷰 개요

1) 목적 : 본 연구는 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업에 대한 이해관계자집단의 사업 수행경험과 사업의 효과, 장애요인, 개선과제 등 다면적 심층인터뷰를 통해 중증장애인의 욕구와 특성에 맞춘 권리중심 공공일자리사업을 확대, 활성화할 수 있는 방안을 제시하고자 마련되었습니다.

2) 법적 근거 :『장애인복지법』제21조(직업), 제63조(단체의 보호·육성),『경기도 장애인 일자리 창출 및 장애인 고용촉진·직업재활 지원조례』제5조(취업알선 등)

3) 진행방식 : 초점집단인터뷰(FGI)는 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업에 대한 수행경험 및 성과, 장애요인 그리고 이를 해결하기 위한 개선과제 등에 대해 연구진과의 인터뷰를 통해 여러분의 의견을 수렴하고 권리중심 일자리사업의 중장기적 운영계획에 반영하고자 합니다.

4) 참여자 구성 : 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 개선방안 연구의 취지에 맞게 권리중심 일자리사업에 참여한 수행기관, 장애인 비영리단체 관계자 그리고 재정지원 장애인일자리사업 전문가 등 다양한 이해관계자들로 구성된 3개 집단으로 분류하여 인터뷰가 진행될 것입니다.

5) 참여자 선정기준 :
- 첫째, ’23년도 공모를 통해 선정된 수행기관(25개소) 중 일자리사업의 선도성과 성과가 높게 평가된 기관 추천
- 둘째, 경기도 내 장애인비영리단체 중 본 사업을 지원했거나 의견을 제시해 줄 수 있는 기관 관계자
- 셋째, 본 사업을 총괄기획·관리하는 경기도 주무부서의 추천을 받은 기관 관계자 또는 재정지원 장애인일자리 전문가

6) 일시 : 2024년 3월 중순 ~ 4월 중순

7) 장소 : 경기복지재단 또는 누림센터 회의실

2. 이해관계자 질문지 구성

1) 일반사항

번호	성명	거주지	나이	성별	장애 유형	소속기관 (수행기관)	직무유형	사업명(선정)
1								
2								
3								
4								

2) 1그룹 : 경기도 장애인 비영리단체 관계자(3명)

영역	주제	세부질문
사업영역	1. 권리중심 일자리사업의 방향성	• 귀하께서는 권리중심 중증장애인 일자리사업이 지향하는 방향성과 궁극적 목적은 무엇이라고 생각하십니까?
		• 장애인의 '노동권' 관점에서 권리중심 일자리사업이 갖는 의미는 무엇이라고 생각하십니까?
	2. 전담인력 운영방식	• 귀하는 현재 전담인력 운영방식에 대해 어떻게 생각하십니까?
		• 적절한 전담인력 배정 비율에 대해 어떻게 생각하십니까? 그 근거는 무엇입니까?
성과영역	사업의 장점(strengths)	• 귀하께서는 권리중심 일자리사업의 가장 큰 장점은 무엇이라고 생각하십니까?
	사업의 약점 (weaknesses)	• 귀하께서는 권리중심 일자리사업의 가장 큰 약점은 무엇이라고 생각하십니까?
	환경적 기회 (opportunitys)	• 귀하께서는 권리중심 일자리사업에 대한 경기도 차원 의 환경적 기회는 무엇이라고 생각하십니까?
	사업의 위기(threats)	• 귀하께서는 권리중심 일자리사업을 추진하는데 위협을 가하는 외부적 위기 상황은 무엇이라고 생각하십니까?
개선영역	경기도형 권리중심 일자리사업 활성화를 위한 개선과제	• 경기도형 권리중심 일자리사업 활성화를 위한 최우선으로 개선해야 할 과제는 무엇이라고 생각하십니까? (3순위까지) (1순위) (2순위) (3순위)

3) 2그룹 : 일자리사업 수행기관 전담인력 및 참여자(4명)[25]

영역	주제	세부질문
사업영역	권리중심 일자리사업의 방향성	• 귀하께서는 권리중심 중증장애인 일자리사업이 지향하는 방향성과 궁극적 목적은 무엇이라고 생각하십니까?
		• 장애인의 '노동권' 관점에서 권리중심 일자리사업이 갖는 의미는 무엇이라고 생각하십니까?
	사업 참여자의 지원자격 및 선발 방식	• 권리중심 일자리사업의 지원자격에 반드시 포함되어야 할 자격기준은 무엇입니까?
		• 일자리사업 참여자의 공정한 선발을 위해 고려해야 할 사항은 무엇입니까?
		• 맞춤형일자리사업 공모사업 수행기관 선정기준에 포함되어야 할 내용은 무엇입니까?
	사업 참여자의 근로조건	• 일자리사업 참여자의 현재 근무조건(주20시간, 주16시간) 유형은 적절하다고 생각하십니까?
		• 그 밖의 근무조건(근무기간, 근무일, 근무장소)은 현행방식대로 유지해도 좋다고 여기십니까?
		• 귀하는 현행 3가지 업무유형(권익옹호, 문화예술, 인식개선활동)에 대해 어떻게 생각하십니까?
	사업 참여자 교육 및 근무관리	• 귀하는 사업 참여자를 대상으로 한 보조사업자의 교육방식에 대해 어떻게 생각하십니까?
		• 귀하는 사업 참여자를 위한 지원관리(근무환경조성, 자긍심, 복지증진, 참여적응 지원)에 대해 어떻게 생각하십니까?
	2.전담인력 운영방식 및 자격기준	• 귀하는 현재 전담인력 운영방식에 대해 어떻게 생각하십니까?
		• 적절한 전담인력 배정 비율에 대해 어떻게 생각하십니까? 그 근거는 무엇입니까?
성과 및 개선영역	권리중심 일자리사업의 효과 (전담인력 & 당사자 각각 질문)	• 귀하께서는 경기도 권리중심 일자리사업이 가져온 가장 큰 효과는 무엇이라고 생각하십니까?
	권리중심 일자리사업의 문제점 (전담인력 & 당사자 각각 질문)	• 귀하께서는 지난 3년간 권리중심 일자리사업을 수행하면서 가장 크게 부딪힌 어려움이나 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?
	경기도형 권리중심 일자리사업 활성화를 위한 개선과제	• 귀하는 권리중심 일자리사업 활성화를 위한 최우선으로 개선해야 할 과제는 무엇이라고 생각하십니까? (3순위까지) (1순위) (2순위) (3순위)

25) 참여자 기준 : ① 3개의 직무(권익옹호, 문화예술, 인식개선)별 각 1명의 근로자가 포함되는 것이 적합(총 6명), ② 전담인력이 해당 일자리사업을 운영하는 실무자(공무원 또는 사회복지사 등)인지, 근로지원인&직무지도원 등 지원인력인지 확인필요 =〉 그 이후에 세부 질문을 검토

4) 3그룹 : 재정지원 장애인일자리사업 전문가(3명)

영역	주제	세부질문
사업영역	권리중심 일자리사업의 방향성	• 귀하께서는 권리중심 중증장애인 일자리사업이 지향하는 방향성과 궁극적 목적은 무엇이라고 생각하십니까?
		• 귀하께서는 권리중심 중증장애인 일자리사업이 갖는 타 재정지원 일자리사업과의 차별성은 무엇이라고 생각하십니까?
	사업 참여자의 지원자격 및 선발 방식	• 권리중심 일자리사업의 지원자격에 반드시 포함되어야 할 자격기준은 무엇입니까?
		• 일자리사업 참여자의 공정한 선발을 위해 고려해야 할 사항은 무엇입니까?
		• 맞춤형일자리사업 공모사업 수행기관 선정기준에 포함되어야 할 내용은 무엇입니까?
	사업 참여자의 근로조건	• 일자리사업 참여자의 현재 근무조건(주20시간, 주16시간) 유형은 적절하다고 생각하십니까?
		• 그 밖의 근무조건(근무기간, 근무일, 근무장소)은 현행방식대로 유지해도 좋다고 여기십니까?
		• 귀하는 현행 3가지 업무유형(권익옹호, 문화예술, 인식개선활동)에 대해 어떻게 생각하십니까?
	사업 참여자 교육 및 근무관리	• 귀하는 사업 참여자를 대상으로 한 보조사업자의 교육방식에 대해 어떻게 생각하십니까?
		• 귀하는 사업 참여자를 위한 지원관리(근무환경조성, 자긍심, 복지증진, 참여적응 지원)에 대해 어떻게 생각하십니까?
	전담인력 운영 관련	• 귀하는 현재 전담인력 운영방식에 대해 어떻게 생각하십니까?
		• 적절한 전담인력 배정 비율에 대해 어떻게 생각하십니까? 그 근거는 무엇입니까?
성과영역	사업의 장점(strengths)	• 귀하께서는 권리중심 일자리사업의 가장 큰 장점은 무엇이라고 생각하십니까?
	사업의 약점(weaknesses)	• 귀하께서는 권리중심 일자리사업의 가장 큰 약점은 무엇이라고 생각하십니까?
	환경적 기회(opportunitys)	• 귀하께서는 권리중심 일자리사업에 대한 경기도 차원 의 환경적 기회는 무엇이라고 생각하십니까?
	사업의 위기(threats)	• 귀하께서는 권리중심 일자리사업을 추진하는데 위협을 가하는 외부적 위기 상황은 무엇이라고 생각하십니까?
개선영역	권리중심 일자리사업 활성화를 위한 개선과제	• 귀하는 권리중심 일자리사업 활성화를 위한 최우선으로 개선해야 할 과제는 무엇이라고 생각하십니까? (3순위까지) (1순위) (2순위) (3순위)

5) 4그룹 : 권리중심 일자리 전담인력(2명)+장애인참여자(2명)

영역	주제	세부질문
사업성과	권리중심 일자리사업 참여 경험 및 성과 (장애인 참여자 중심)	• 권리중심 일자리사업을 통해 어떠한 근로활동에 참여하고 계십니까?
		• 참여하고 계신 직무와 세부 활동에 대해 만족하십니까? 그 이유는 무엇입니까?
		• 귀하에게 권리중심 일자리사업이 갖는 직업으로서의 의미는 무엇입니까?
		• 귀하께서는 권리중심 중증장애인 일자리사업을 통해 어떠한 변화를 경험하셨습니까?
		• 귀하께서는 기존에 참여하신 낮활동(타 재정지원 일자리사업 또는 주간보호, 직업재활 등의 서비스)과 비교해 권리중심 중증장애인 일자리사업이 갖는 차별성은 무엇이라고 생각하십니까?
	사업 참여자의 근로조건 (전담인력 & 근로자)	• 일자리사업 참여자의 현재 근무조건(주20시간, 주16시간) 유형은 적절하다고 생각하십니까?
		• 그 밖의 근무조건(근무기간, 근무일, 근무장소)은 현행방식대로 유지해도 좋다고 여기십니까?
		• 귀하는 현행 3가지 업무유형(권익옹호, 문화예술, 인식개선활동)에 대해 어떻게 생각하십니까?
	사업 참여자 교육 및 근무관리	• 귀하는 사업 참여자를 대상으로 한 보조사업자의 교육방식에 대해 어떻게 생각하십니까?
		• 귀하는 사업 참여자를 위한 지원관리(근무환경조성, 자긍심, 복지증진, 참여적응 지원)에 대해 어떻게 생각하십니까?
	전담인력 운영 관련 (전담인력 중심)	• 귀하는 현재 전담인력 운영방식에 대해 어떻게 생각하십니까?
		• 적절한 전담인력 배정 비율에 대해 어떻게 생각하십니까? 그 근거는 무엇입니까?
성과영역	사업의 장점(strengths)	• 귀하께서는 권리중심 일자리사업의 가장 큰 장점은 무엇이라고 생각하십니까?
	사업의 약점(weaknesses)	• 귀하께서는 권리중심 일자리사업의 가장 큰 약점은 무엇이라고 생각하십니까?
	환경적 기회(opportunitys)	• 귀하께서는 권리중심 일자리사업에 대한 경기도 차원 의 환경적 기회는 무엇이라고 생각하십니까?
	사업의 위기(threats)	• 귀하께서는 권리중심 일자리사업을 추진하는데 위협을 가하는 외부적 위기 상황은 무엇이라고 생각하십니까?
개선영역	권리중심 일자리사업 활성화를 위한 개선과제	• 귀하는 권리중심 일자리사업 활성화를 위한 최우선으로 개선해야 할 과제는 무엇이라고 생각하십니까? (3순위까지) (1순위) (2순위) (3순위)

【부록】 델파이 조사표

1. 제1차 델파이조사 조사지

작성자 :_____
전공분야 :_____

델파이 1차 설문 : 권리중심 장애인일자리사업의 방향성 및 개선점

경기도 권리중심 중증장애인사업의 방향성 및 개선점을 아래에 제시하는 영역별 질문에 대해 기술하여 주시기 바랍니다. 제시된 질문에 대한 정답은 없사오니 본인의 의견을 작성하시면 됩니다. 질문유형별 가능한 3개 이상 기술하여 주시기 바랍니다.

작 성 요 령
- **각 질문유형별로 기술 시 번호는 우선순위나 중요도와 관계가 없습니다.** - 동일하거나 유사한 내용이라도 무방하오니 **자유롭게 기술**하여 주시면 됩니다. - 각 질문유형별로 귀하의 의견을 3개 이상 기술해 주시되, 개수에는 제한이 없으며 필요하신 경우 줄을 추가하여 작성해주시면 감사하겠습니다.

1. 권리중심장애인일자리사업에서 '권리중심'이라는 개념이 탄생하게 된 근거는 무엇이라고 생각하십니까?

번호	'권리중심'의 개념적 근거
1	*(자유롭게 기술)*
2	
3	

2. 경기도 권리중심 장애인일자리사업이 지향해야 할 가치와 방향성은 무엇이라고 생각하십니까?	
번호	권리중심 장애인일자리사업'의 방향성
1	*(자유롭게 기술)*
2	
3	

3. 권리중심 장애인일자리사업의 성과와 한계점은 무엇이라고 보십니까?	
번호	권리중심 장애인일자리사업의 성과
1	*(자유롭게 기술)*
2	
3	
번호	권리중심 장애인일자리사업의 한계점
1	*(자유롭게 기술)*
2	
3	

4. 향후 권리중심 장애인일자리사업의 활성화를 위해 개선되어야 할 사항은 무엇이라고 보십니까?	
번호	권리중심 장애인일자리사업의 개선점
1	*(자유롭게 기술)*
2	
3	

5. 기존 3대 직무(권리옹호, 인식개선, 문화예술)이 갖는 고유성을 유지하되, 신규 직무개발의 필요성에 대해서는 어떻게 생각하십니까?	
번호	권리중심 장애인일자리사업의 고유성과 연계된 신규 직무개발 필요성
1	*(자유롭게 기술)*
2	
3	

【부록】 델파이 조사표

1. 제2차 델파이조사 조사지

1) '권리중심'의 개념적 근거

번호	문항	동의 정도						
		전혀 동의하지 않음			보통			매우 동의함
1	권리중심 개념은 국가, 지자체 등이 장애인의 노동할 권리를 인정하고 보장하는데 근거를 둔다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2	권리중심 개념은 장애인일자리가 정책입안자에 의해 시혜적으로 주어지는 것이 아닌 인간으로서 당연한 권리임을 의미한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3	권리중심 개념은 과거 시혜적이고 복지 차원의 일자리 정책에서 벗어나, 개개인의 직무역량을 존중하고 노동을 권리로서 보장되어야 함을 담고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4	권리중심은 유엔장애인권리협약에 근거한 선언적 의미이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5	권리중심은 유엔장애인권리협약 보장을 위한 장애인의 권리 찾기 및 활동을 의미한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6	권리중심은 유엔장애인권리협약에 따른 당사국의 의무로서, 재활중심의 일자리 정책과 생산성 중심의 직무에서 벗어나 중증장애인의 일할 권리 자체에 주목하는 고유의 가치이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7	권리중심은 권익옹호, 인식개선, 문화예술이라는 3대직무를 통해 유엔장애인권리협약을 이행하고 실질화하기 위해 탄생하였다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8	권리중심은 유엔장애인권리협약에 의거하여 장애인의 노동을 생존권 보장이라는 협의 차원에서 사회참여와 성원권(membership) 보장으로 확대하기 위한 개념으로 발달하였다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

번호	문항	동의 정도						
		전혀 동의하지 않음			보통			매우 동의함
9	권리중심은 유엔장애인권리협약을 바탕으로 한 장애단체의 투쟁과 요구에서 탄생하였다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10	권리중심은 장애단체가 중증장애인이 유입될 수 있는 일자리 정책을 요구한 것에서 출발하여 권리를 생산하는 일자리 모델의 고유명사로 자리잡았다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11	권리중심은 유엔사회권규약과 ILO 헌장 등의 국제 노동 인권 기준에 따라 장애 영역을 넘어 다양한 소수자와 노동 취약계층 일자리로 지원될 가능성이 무궁한 노동 형태이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12	권리중심은 생산성의 높고 낮음과 상관없이 일자리에 참여하는 것이 권리임을 강조하는 개념이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13	권리중심은 생산성을 중시하는 자본주의 사회의 노동 패러다임을 변화시키기 위한 시도로써, 권리를 생산하는 일 또한 노동으로 인정하는데 근거를 둔다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14	권리중심은 4차 산업혁명으로 인한 단순노동 직무의 소멸같은 위협 속에 시민의 노동을 권리로써 공공이 보장하여야 한다는 노동권 패러다임 변화를 의미한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
15	권리중심은 재활 중심 일자리에서 배제된 발달장애인, 뇌병변장애인의 노동권 보장을 위해 장애인일자리 정책을 재활에서 권리 패러다임으로 전환할 것을 요구한 데에서 구현되었다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
16	권리중심은 기존 정책에서 중증장애인이 경험과 차별과 배제를 해소하기 위해 중증장애인을 중심으로 한 일자리 권리 확보와 고용지원 필요성에서 기인하였다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
17	권리중심은 정부 및 지자체, 민간의 장애인 일자리 확대 노력에도 불구하고, 참여가 어려웠던 (최)중증장애인의 노동 참여, 경제적 기반 확보, 자립생활 지원을 위해 탄생하였다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
18	권리중심은 보호고용 및 복지일자리에 참여 기회가 희박한 근육장애인, 뇌병변장애인, 발달중복장애인들의 일자리 보장을 위해 탄생하였다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

번호	문항	동의 정도						
		전혀 동의하지 않음			보통			매우 동의함
19	권리중심은 정부의 중증장애인 일자리사업이 추구해야하는 가치를 나타내는 개념이자 중증장애인의 노동권 구현을 위한 활동 또한 노동이라는 이중의 상징적 의미를 지닌다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
20	권리중심은 기존 재활과 생산성 중심의 고용 정책이 지향하는 기능 회복과 훈련이 중증장애인의 고용에 효과적인지 재평가가 필요하다는 점에서 중요한 가치를 담고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
21	권리중심이라는 개념은 노동의 결과와 성과가 단순 생계를 넘어 중증장애인이 권리 증진으로 이어져야 함을 함축하고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
22	권리중심은 장애인 개인이 주체가 되는 노동권을 의미한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
23	권리중심 개념은 장애인과 비장애인 모두에게 장애인 노동권의 개념과 권리를 알리려는 의미가 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
24	권리중심 개념은 장애인 당사자가 주체가 되어 자기결정권과 선택권을 누리는 권리에서 출발하였다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
25	권리중심은 노동시장에서 배제된 중증장애인이 노동을 통해 네트워크를 확장함으로써 지역사회 고립감을 해결할 수 있는 방안으로 제시되었다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
26	권리중심은 장애인의 권리 보호 및 자아실현, 인식개선을 통한 사회참여를 촉진할 수 있는 활동의 필요성에서 출발하였다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
27	권리중심은 거주시설 장애인의 탈시설을 주장하는 과정에서 시설 복귀 현상에 대한 적극적 대안으로 지역사회 정착과 자립을 위한 노동권을 요구하는 데에서 탄생하였다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
28	권리중심일자리는 (평생)교육과 고용 연계의 한계, 보호작업장 등의 최저임금 적용 제외 규정, 저임금/계약직의 일자리 형태 등의 장애인의 일자리 진입과 안정을 저해하는 정책들이 요인이 되어 탄생하였다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
29	권리중심일자리는 일자리에 참여하는 이들의 권리증진 노력 자체가 인식개선이라는 공익을 창출할 수 있음을 의미한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
30	권리중심이라는 개념은 한국사회에서 온전히 보장받지 못하는 장애인의 권리를 주장하여 사회변화를 이끌어가는 노동을 의미하는 데에서 탄생하였다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

2) 권리중심 장애인일자리사업의 방향성

번호	문항	동의 정도						
		전혀 동의하지 않음			보통			매우 동의함
1	권리중심일자리사업은 중증장애인을 타겟으로 그들의 노동권 보장을 위한 일자리를 제공하여야 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2	권리중심일자리는 중증장애인의 일자리 확보와 경제활동을 중심으로 하며, 특히 일자리 마련에 제약이 있는 발달장애인 등의 직무 개발과 참여가 중심이 되어야 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3	권리중심일자리에 기능중심의 업무가 유입되는 것은 중증·중복·발달장애인의 노동시장 진출을 줄어들게 하므로 반드시 차단해야 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4	중증장애인을 포괄하지 못했던 타 일자리와의 차별화를 위해 3대직무 기반의 중증장애인 우선고용지원체계를 강화해야 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5	권리중심일자리는 생산성과 관련한 노동이 아닌 사회적 역할에 대한 가치를 부여함으로써 노동의 개념을 확장시켜야 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6	권리중심일자리는 중증장애인이 생산성과 상관없이 다양한 방식의 일을 할 수 있도록 촉진하는 공공의 역할이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7	권리중심일자리는 일하는 사람의 권리를 넘어 기존 이윤 생산 노동을 '권리를 생산하는 노동'으로 탈환하자는 제안이다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8	권리중심은 재활 및 직업훈련 방식의 노동 방식에서 벗어나 장애인의 있는 그대로를 존중하며 역량을 발전시키는 것을 목표로 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9	권리중심일자리의 가장 큰 가치는 당사자가 본인의 권리를 직접 요구하고 이것을 노동으로 인정받는 데 있다. 그러므로 당사자의 자기결정권을 존중하고 이에 따르는 액션을 취할 수 있도록 지원하는 것이 사업의 방향성이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

번호	문항	동의 정도						
		전혀 동의하지 않음			보통			매우 동의함
10	권리중심일자리는 장애인이 할 수 있는 활동에 대한 논의와 참여할 수 있는 기회를 확대해야 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11	권리중심일자리는 중증장애인의 노동권 보장과 자립지원체계를 위한 일자리로 기능하는데 궁극적 목표를 둔다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12	권리중심일자리는 유엔장애인권리위원회가 권고한 인식제고 영역을 이행하는 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13	권리중심일자리는 대한민국의 권리지표를 확인하고 그 취약성을 공공의 영역과 중증장애인이 함께 해결해 나가는 선도적인 과정이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14	권리중심일자리는 참여자 개개인의 장애유형, 지역특성 등을 고려하여 중증장애인 맞춤형 일자리 개발 및 보급에 명확한 방향성을 가져야 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
15	권리중심일자리는 취업이 어려운 중증장애인이 참여 가능한 수준의 직무와 활동 창출을 위해 노동-교육-지원이 잘 어우러진 맞춤형 일자리를 제공해야 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
16	권리중심일자리는 (최)중증장애인을 우선적으로 참여하게 하고, 장애인 평생교육과의 유연한 연계를 통한 중증장애인 자립지원체계를 구축해나가야 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
17	권리중심일자리사업은 중증장애인이 시민의 일원으로서 삶에 대한 효능감을 복돋우는 심리적 효과를 극대화하여야 하며, 이를 위해 당사자를 존중하는 형태가 되어야 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
18	권리중심일자리사업은 장애당사자가 직무를 통해 경제적 자립에 대한 자존감을 스스로 확립해 나갈 수 있도록 운영되어야 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
19	권리중심일자리사업은 중증장애인이 스스로 기본적인 인권을 이해하고 보호하며, 지역사회에 참여할 수 있도록 일자리를 제공하고 경제적 자립이 가능하도록 수입을 보장하여야 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

번호	문항	동의 정도						
		전혀 동의하지 않음			보통			매우 동의함
20	권리중심일자리사업은 중증장애인의 사회참여 기회를 제공하고 인식개선을 통한 장애인과 비장애인의 사회통합을 추구하여야 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
21	권리중심일자리사업은 일반적인 근로 형태와 다름을 인지하고, 중증장애인이 수행하는 직무를 비장애인이 이해할 수 있도록 사회적 시각 변화를 위한 지속적인 소통과 노력이 필요하다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
22	권리중심일자리는 사업이 지닌 정치적, 경제적, 사회복지적 잠재력을 꾸준히 발굴하고 학습해나가는 것이 지향점이 되어야 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
23	권리중심일자리는 지역사회 내 다양한 활동을 기반으로 시민사회의 장애인 노동권 인정과 인식개선을 통해 기존 물질중심의 노동 성과를 정서적, 정신적 노동 성과로 만들어냄으로써 지역사회에 기여하는 사회적 가치를 도출해야한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
24	권리중심일자리는 참여자 개개인의 인권과 사회권적 노동권을 중심으로 지역사회에 대한 사회적 가치를 만들어가야 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
25	권리중심일자리는 권리중심적인 사업이이 될 수 있도록 시민노동 영역에 대한 지원이 이루어져야 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
26	권리중심일자리는 공공일자리이기 때문에 장애인단체 권익을 넘어 공익을 도모할 수 있는 직무로 구성되어야 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
27	권리중심일자리는 시장으로의 이전을 목표로 하는 재활중심의 일자리와 구분되어야 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
28	권리중심일자리사업은 유엔장애인권리협약을 지역사회에 알리고 장애인이 시혜와 동정의 대상이 아닌 권리의 주체로 살아가야 할 사람이라는 인식과 사회변화를 확고히 해야한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
29	권리중심일자리는 단순 복지사업이 아닌 고용기회를 창출하는 사업으로써, 최저임금, 고용안정 등 질 좋은 고용으로서 작용해야 하며, 공공고용사업의 모델을 제시할 수 있어야 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

□ 제3차 델파이조사(권리중심 중증장애인일자리사업에 관한 개념 정립 및 핵심과제 도출)

【작성방법】

1. 본 설문은 권리중심 중증장애인일자리사업의 개념과 과제에 대한 2차 조사 결과를 바탕으로, 각 항목의 **중요도와 시급성**을 평가하기 위한 것입니다.
2. 각 문항별로 제시된 2차 조사 결과(평균, 표준편차)를 참고하시되, 본인의 판단에 따라 중요도와 시급성을 모두 평가해 주시기 바랍니다.
3. 중요도란 해당 항목이 권리중심 중증장애인일자리사업의 개념 정립과 발전과제 도출에 있어 얼마나 중요한지를 의미합니다. 사업의 본질적 가치, 목표 달성에 대한 기여도, 장기적인 영향력 등을 고려하여 평가해 주십시오.
4. 시급성은 해당 항목이 권리중심 중증장애인일자리사업의 현안 해결과 향후 계획 수립에 있어 얼마나 시급히 다루어져야 할 사안인지를 의미합니다. 현재의 문제점 개선, 정책환경 변화에 대한 대응, 실행계획 수립의 우선순위 등을 고려하여 평가해 주십시오.
5. 중요도와 시급성은 **각각 7점 척도**로 평가하며, 점수가 높을수록 중요도와 시급성이 높음을 의미합니다.
6. 중요도를 먼저 응답하신 후 시급성을 응답해주시기 바랍니다.
7. 추가의견이 있으신 경우 각 문항의 응답란 하단에 자유롭게 기재해 주시기 바랍니다.

바쁘신 중에도 설문에 협조해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

중요도 중요도 낮음 : 1 중요도 높음 : 7							문항 번호	문항 (Part 1 개념적 근거)	평균 (5.87)	표준 편차	시급성 시급성 낮음 : 1 시급성 높음 : 7						
1	2	3	4	5	6	7					1	2	3	4	5	6	7
							1	권리중심 개념은 장애인일자리가 정책입안자에 의해 시혜적으로 주어지는 것이 아닌 인간으로서 당연한 권리임을 의미한다.	6.47	0.96							
							2	권리중심은 생산성의 높고 낮음과 상관없이 일자리에 참여하는 것이 권리임을 강조하는 개념이다.	6.40	0.71							
							3	권리중심 개념은 과거 시혜적이고 복지 차원의 일자리 정책에서 벗어나, 개개인의 직무역량을 존중하고 노동을 권리로서 보장되어야 함을 담고 있다.	6.33	1.01							
							4	권리중심은 정부의 중증장애인 일자리사업이 추구해야하는 가치를 나타내는 개념이자 중증장애인의 노동권 구현을 위한 활동 또한 노동이라는 이중의 상징적 의미를 지닌다.	6.33	1.07							
							5	권리중심은 장애인 개인이 주체가 되는 노동권을 의미한다.	5.93	1.18							
추가의견								*자유롭게 기재*									

중요도 중요도 낮음 : 1 중요도 높음 : 7							문항 번호	문항 (Part 2 방향성)	평균 (5.88)	표준 편차	시급성 시급성 낮음 : 1 시급성 높음 : 7						
1	2	3	4	5	6	7					1	2	3	4	5	6	7
							1	권리중심일자리사업은 중증장애인의 사회참여 기회를 제공하고 인식개선을 통한 장애인과 비장애인의 사회통합을 추구하여야 한다.	6.33	0.87							
							2	권리중심일자리사업은 일반적인 근로 형태와 다름을 인지하고, 중증장애인이 수행하는 직무를 비장애인이 이해할 수 있도록 사회적 시각 변화를 위한 지속적인 소통과 노력이 필요하다.	6.33	0.94							
							3	권리중심일자리는 참여자 개개인의 인권과 사회권적 노동권을 중심으로 지역사회에 대한 사회적 가치를 만들어가야 한다.	6.27	0.85							
							4	권리중심일자리사업은 중증장애인을 타겟으로 그들의 노동권 보장을 위한 일자리를 제공하여야 한다.	6.20	0.98							
							5	권리중심일자리는 중증장애인이 생산성과 상관없이 다양한 방식의 일을 할 수 있도록 촉진하는 공공의 역할이다.	6.20	0.75							
							6	권리중심일자리는 장애인이 할 수 있는 활동에 대한 논의와 참여할 수 있는 기회를 확대해야 한다.	6.20	0.75							
							7	권리중심일자리는 지역사회 내 다양한 활동을 기반으로 시민사회의 장애인 노동권 인정과 인식개선을 통해 기존 물질중심의 노동 성과를 정서적, 정신적 노동 성과로 만들어냄으로써 지역사회에 기여하는 사회적 가치를 도출해야한다.	6.13	0.88							
							8	권리중심일자리는 단순 복지사업이 아닌 고용기회를 창출하는 사업으로써, 최저임금, 고용안정 등 질 좋은 고용으로서 작용해야 하며, 공공고용사업의 모델을 제시할 수 있어야 한다.	5.93	1.39							
추가의견								*자유롭게 기재*									

중요도 중요도 낮음 : 1 중요도 높음 : 7							문항 번호	문항 (Part 3 성과)	평균 (5.50)	표준 편차	시급성 시급성 낮음 : 1 시급성 높음 : 7						
1	2	3	4	5	6	7					1	2	3	4	5	6	7
							1	취업이 어려운 중증장애인에게 소득을 창출할 수 있는 기회를 제공하였다.	6.33	1.07							
							2	취업이 어려운 중증장애인에게 권리중심일자리를 통해 노동할 수 있는 기회를 제공하였다.	6.07	1.00							
							3	특히 중증·중복·발달·탈시설 장애인과 같이 노동영역에서 취업이 취약한 장애인이 일자리에 참여할 수 있는 제도적 장치를 마련하였다.	6.07	1.06							
							4	누군가로부터 돌봄을 받는 위치에 있던 중증장애인들이 소득활동을 통해 자존감과 자부심이 향상되었다.	5.93	1.00							
							5	중증장애인의 일자리 참여를 통해 이들의 사회적 역할을 가치있는 것으로 확대시켰다.	5.87	1.20							
							6	권리중심 장애인일자리사업은 장애인 노동권에 대한 패러다임의 변화를 제시하였다.	5.87	1.20							
추가의견								*자유롭게 기재*									

중요도 중요도 낮음 : 1 중요도 높음 : 7							문항 번호	문항 (Part 4 한계점)	평균 (5.34)	표준 편차	시급성 시급성 낮음 : 1 시급성 높음 : 7						
1	2	3	4	5	6	7					1	2	3	4	5	6	7
							1	일반적 의미의 생산성을 강조한다면 동사업은 성과를 거둘 수 없을 것이다.	6.47	0.62							
							7	중증장애인 참여자를 전담할 인력이 부족하다.	5.93	1.00							
							9	권리중심 장애인일자리사업은 지원체계가 부족하다.	5.80	1.11							
							10	전담인력의 급여수준이 최저시급으로 책정되어 있으며, 수행기관 내 다른 상근자와도 현저한 급여 격차가 발생한다.	5.80	1.11							
							14	최중증 또는 중증장애인을 대상으로 한다는 점에서 사업의 성과가 단기간에 나타나기 어려울 수 있다.	5.80	1.11							
							16	예산 부족으로 인해 중증장애인의 권리 보장에 어려움이 존재한다.	5.60	1.85							
추가의견								*자유롭게 기재*									

중요도 중요도 낮음 : 1 중요도 높음 : 7							문항 번호	문항 (Part 5 개선사항)	평균 (5.49)	표준 편차	시급성 시급성 낮음 : 1 시급성 높음 : 7						
1	2	3	4	5	6	7					1	2	3	4	5	6	7
							1	사업 담당자 중심의 기획보다 당사자, 조력자 등 폭넓은 이해관계자의 아이디어를 수렴하여 프로그램(활동)을 기획할 필요가 있다.	6.47	0.72							
							2	본 사업의 효과성을 화폐가치로 환산할 수 있는 생산성으로만 측정해서는 안된다.	6.40	0.61							
							3	수행기관의 역할에 대해 명확하게 제시할 필요가 있다.	6.27	0.68							
							4	다양한 중증장애인의 특성에 대한 이해도가 높고, 일자리 발굴 및 지원에 적극적인 기관을 선정해야 한다.	6.20	0.83							
							5	노동할 수 있는 중증장애인의 일자리를 지속적으로 보장해야 한다.	6.20	0.83							
							6	비장애인이 권리중심 일자리사업을 인식하고 사회적 편견을 줄일 수 있는 방법을 강구해야 한다.	6.13	0.96							
							7	경기도 차원에서 적극적인 정책 수립과 홍보가 필요하다.	6.00	1.03							
							8	보조사업자와 외부 협력기관 간의 협약관계의 투명성을 제고해야 한다.	5.93	0.93							
							9	3대 직무 내에서 수행가능한 활동을 다양하게 확대하고, 지역사회 내 비장애인과의 네트워킹을 활성화해야 한다.	5.87	1.50							
							10	권리중심 중증장애인 참여자에 대한 명확한 기준이 필요하다.	5.80	1.22							
							11	저임금 문제와 기초생활수급비 삭감 등 충돌되는 상위법 개정이 필요하다.	5.53	1.59							
추가의견								*자유롭게 기재*									

중요도 중요도 낮음 : 1 중요도 높음 : 7							문항 번호	문항 (Part 6 신규직무)	평균 (4.85)	표준 편차	시급성 시급성 낮음 : 1 시급성 높음 : 7						
1	2	3	4	5	6	7					1	2	3	4	5	6	7
							2	중증장애인의 권리와 능력에 대한 교육과 홍보가 필요하다.	5.60	1.25							
							3	개인적 활동을 제외한 사회참여 내용을 인정할 필요가 있다.	5.53	1.15							
							4	중증장애인의 자기결정권이 최대한 보장되는 방식으로 직무개발이 되어야 한다.	5.47	1.67							
							5	3대 직무는 포괄적이므로 직무개발보다는 기존 직무 내에서 세부과업을 다양화할 필요가 있다.	5.40	1.31							
							6	권리중심 일자리는 기존 복지일자리와 유사하거나 노동시장에서 질이 낮다고 여겨지는 직무로 확장될 필요는 없다.	5.20	1.51							
							8	3대 직무 자체가 권리중심 일자리의 정체성이므로 이를 명확히 하는 것이 중요하다.	5.13	1.96							
추가의견								*자유롭게 기재*									