

최종보고서

노동통합형 신사업 분야 및 사업 모델 개발 연구

2018. 11.



[사]장애우권익문제연구소

목 차

제1장 서론	1
제1절 연구의 필요성	3
제2절 연구내용 및 방법	6
제2장 선행연구 고찰	9
제1절 사회적 경제	11
1. 사회적 기업	12
2. 협동조합	14
제2절 직업재활	16
1. 장애인직업재활의 의미	17
2. 통합고용의 필요성	20
제3장 국내외 사례분석	25
제1절 국외 사례분석	27
1. 영국	27
2. 미국	44
3. 독일	61
4. 국외 사례의 함의	74
제2절 국내 사례분석	76
1. 동구발	76
2. 가나안근로복지관	80
3. 드림앤바이크	83
4. 어울림터	87
5. 엘린	90
6. 국외 사례의 함의	94
제4장 초점집단면접 분석결과	97
1. 장애인근로자	99
2. 관련종사자	102
3. 시사점	108

제5장 결론	111
1. 요약	113
2. 신사업 모델 및 사업 모형의 제안	118
3. 제언 및 후속 연구의 제안	170
참 고 문 헌	171

표 목 차

<표 2-1> 장애인직업재활시설과 사회적 기업의 비교 ①	19
<표 2-2> 장애인직업재활시설과 사회적 기업의 비교 ②	20
<표 3-1> 인보관 운동 및 우애 조합	31
<표 3-2> 영국 사회적 기업의 업종별 분포	33
<표 3-3> 영국 협동조합 규모	35
<표 3-4> 시기별 영국 사회적 경제 정책	36
<표 3-5> 영국 사회적 경제 조직의 재원	50
<표 3-6> 미국 장애유무와 산업별 고용비율 분포	49
<표 3-7> 중증장애인 의무고용 현황	63
<표 3-8> 통합기업 수와 중증장애인 현황	67
<표 3-9> 통합기업의 중증장애인 현황	68
<표 3-10> 통합기업의 업종 현황	68
<표 3-11> 통합프로젝트 예산지출 현황	68
<표 3-12> 직업 교육 내용 및 현장배치	86
<표 4-1> 초점집단면접 참여 장애인근로자 명단	100
<표 4-2> 초점집단면접 참여 종사자 명단	103
<표 5-1> 해피플레이스(호텔 운영) 사업의 장점 및 제한점	119
<표 5-2> 한국직업정보시스템의 관련 직업군_객실청소원	122
<표 5-3> 한국직업정보시스템의 관련 직업군_여행안내원	123
<표 5-4> 한국직업정보시스템의 관련 직업군_웨이터(웨이트리스)	124
<표 5-5> 한국직업정보시스템의 관련 직업군_바리스타	125
<표 5-6> 해피플레이스(호텔 운영)의 예상 직무 및 발달장애인 가능 직무	126
<표 5-7> 해피플레이스(호텔 운영)의 초기 준비사항 및 활용자원	129
<표 5-8> 클린소독 사업의 장점 및 제한점	132
<표 5-9> 한국직업정보시스템의 관련 직업군_해충방제전문가	135
<표 5-10> 클린소독 사업의 예상 직무 및 발달장애인 가능 직무	136
<표 5-11> 클린소독 사업의 초기 준비사항 및 활용자원	139

<표 5-12> 더 클린 청소 사업의 장점 및 제한점	141
<표 5-13> 한국직업정보시스템의 관련 직업군_청소원	143
<표 5-14> 더 클린 청소 사업의 예상 직무 및 발달장애인 가능 직무	145
<표 5-15> 더 클린 청소 사업의 초기 준비사항 및 활용자원	148
<표 5-16> 우리 동네 착한 밥상 사업의 장점 및 제한점	150
<표 5-17> 한국직업정보시스템의 관련 직업군_식품판매원	155
<표 5-18> 우리 동네 착한 밥상 사업의 예상 직무 및 발달장애인 가능 직무	156
<표 5-19> 우리 동네 착한 밥상 사업의 초기 준비사항 및 활용자원	158
<표 5-20> 디저트 사업의 장점 및 제한점	161
<표 5-21> 한국직업정보시스템의 관련 직업군_제빵원 및 제과원	164
<표 5-22> 디저트 사업의 예상 직무 및 발달장애인 가능 직무	166
<표 5-23> 디저트 사업의 초기 준비사항 및 활용자원	169

그림목차

[그림 1-1] 연구수행체계	10
[그림 3-1] 이그니션 브루어리(Ignition Brewery) 제품 및 생산 장면	40
[그림 3-2] 바이크웍스(Bikeworks)의 자전거 수리 및 사이클링 교육	42
[그림 3-3] 미국 장애인구 비율(2008~2015)	45
[그림 3-4] 미국 장애유무와 산업별 고용비율 분포	50
[그림 3-5] 미국의 다양한 사회적 기업들	52
[그림 3-6] 미국 사회적 기업의 구분과 특성	54
[그림 3-7] 굿월이 제공하는 서비스	56
[그림 3-8] Yellow Daffodil Flower and Gift Shop 전경	59
[그림 3-9] 미국 사회적 기업의 구분과 특성	62
[그림 3-10] 굿월이 제공하는 서비스	63

노동통합형 신사업 분야 및 사업 모델 개발 연구

제 1 장 서 론

제1장 서론

제1절 연구의 필요성

사람의 삶에서 직업이 가지는 의미는 생계를 위한 소득 창출 수단의 의미를 넘어 사회적 인정을 포함하는 인간관계 형성, 자아실현까지 광범위한 영역에서 중요성을 지닌다.

문재인 정부는 취임 초기부터 고용 정책의 중요성을 강조해온 바 있다(김철식, 2017; 이복수, 2017). 취임 전 일자리 관련 공약을 가장 강조해서 제시한 것은 물론, 청와대 일자리 전광판을 통해 각종 지표를 실시간으로 확인하며 일자리 창출과 경제 지표 향상에 총력을 기울여 오고 있는데, 취임 1년 반이 가까워 오는 현재까지 눈에 띄는 개선이 이루어지지 않고 있어서 고심을 하고 있다. 그 만큼 일자리를 원하는 사람에게 직업을 갖게 하는 정책은 개인과 사회 모두에게 중대한 의미를 지니고 있고, 쉽게 해결하기 힘든 복잡한 정책 문제이기도 하다.

이러한 문제는 장애인에게도 동일하게 적용된다. 문재인 정부 집권 시점인 2017년 초 우리나라 고용 관련 현황을 확인해보면, 전체 국민의 고용률은 67.0%, 실업률이 3.7%, 취업자 수는 2,672만 명, 비정규직 근로자 수가 648만 명, 비정규직 비율은 32.8%로 확인된다.

그런데 같은 시기 장애인 고용과 관련된 지표를 살펴보면, 고용률 36.5%, 실업률 5.7%, 비정규직 근로자 비중 59.4%로 전체국민 관련 통계에 비해 매우 심각한 수준의 고용 상태에 처해 있는 것을 알 수 있어 장애인 고용 문제의 시급성과 어려움을 보여주고 있다(남세현, 2018).

장애인 고용을 위한 다양한 대책들 가운데 최근 사회적 경제의 역할이 강조되고 있다. 서울시에 있는 약 3,800여개 사회적경제기업 중 360여개의 일자리제공형 사회적 기업, 170여개의 자활기업, 그리고 3,000여개의 협동조합 중 다수를 차지하고 있는 사업자협동조합들은 장애인과 새터민, 고령자 등 취약계층을 채용하고 있는 노동통합형 사회적경제 기업으로 사회적경제기업의 노동취약 계층 고용 비중은 매우 높은 편이다. 그러나 아직까지 일자리의 질적 향상 등 지속적 성과창출이 미흡한 상황이다.

신규 품목의 개발이나 다변화 추세도 나타나지 않아 아쉬운 상황이다. 대표적인 노동통

합형 사회적경제기업인 중증장애인기업의 공공조달시장 참여현황을 살펴보면, 2015년 -2016년 조달금액 3억 이상 12개 기업 중, CCTV 제작업 1개를 제외한 11개 기업이 휴지, 복사용지, 인쇄업종으로 편중되어 있다. 사회적기업 인증 직업재활시설의 주요 생산품 현황도 살펴보면 첫째, 2차 산업에 해당되는 복사용지 제조, 화장지 생산, 행정봉투, 면장갑 생산 등이 60개소(72.3%)를 차지하고 있고, 둘째, 3차 산업에 해당되는 청소 용역, 방역서비스, 숙박업, 꽃 배달서비스 등이 6개소(7.2%), 셋째, 1차 산업에 해당되는 쌀 및 잡곡류, 참기름, 콩나물 재배, 버섯 재배 등이 5개소(6.0%)로 나타나(김승완, 2017) 사업의 다양성이 높지 않은 편이다. 특히 발달장애인 일자리 사업들은 이미 시장 경쟁이 치열한 카페사업모델 창업을 중심으로 접근하는 등 새로운 사업 및 직종개발에 한계를 보이고 있다.

뿐만 아니라 대부분의 사회적 기업들이 정부의 재정 지원에 의존하고 있어 자생력이 높지 않고, 정부 재정지원이 종료되는 시점에 사업을 지속하기 어려운 모습을 보이는 등 개선이 필요하다. 결과적으로 장애인 고용 사회적경제기업의 일자리 창출력 저하, 기존 일자리의 좋은 일자리로의 이행 부족, 사업의 규모화 저해 등의 결과를 낳고 있는 실정이다.

한편 정부는 취임 초부터 사회적 경제 활성화를 중요한 국정 지표로 판단하고 있다. 2017년 10월 정부가 발표한 ‘일자리 정책 5년 로드맵’을 살펴보면 ‘제3섹터인 사회적 경제를 활성화 하여 새로운 일자리 돌파구 마련’이라는 의지를 보이고 있는데, 구체적으로 ‘시장성과 사회적 가치를 병행 추구하는 사회적경제 분야를 새로운 일자리 창출의 보고로 집중 육성’하고, ‘사회적경제 발전을 위한 지속가능한 생태계 구축 및 진출 분야 다변화를 통해 창의적이고 다양한 성공사례 창출’하겠다는 계획을 수립하였다(일자리위원회.관계부처합동, 2017).

2018년부터 시행되는 제5차 장애인정책5개년 계획과 제5차 장애인고용촉진 및 직업재활 계획에서도 장애인의 최저임금 지급 가능한 생산성 등을 담보할 수 있는 사회적 경제형 직업재활시설 모형의 중요성이 언급되고 있다. 장애인정책5개년 계획의 장애인직업재활시설 체계화 방안 마련 항을 보면, 장애인의 최저임금 지급 가능한 생산성 등을 담보할 수 있는 사회적 경제형 직업재활시설 모형(가칭, 기업형모델) 및 인센티브 제공 방안 마련(’18.~)을 주요 사업으로 하고 있다. 또한 이후 시범운영(필요시) 및 관련 법규 반영(’20.~, 장애인복지법, 지침 등), 고용 확대/전이 등을 촉진할 지원책 개발(’21.~, 고용부협업)을 계획하고 있다.

따라서 노동통합 사회적기업의 대상이 되는 표적 집단의 근로능력에 적합한 생산 활동이 무엇인지 결정하는 것이 매우 중요하며, 고용지속성, 사업지속성을 담보하기 위한 지원

정책이 무엇인지 찾아내는 것이 필요한 시점이다. 노동통합 기업의 생산 활동은 상대적으로 기술이 낮은 사람들에 의해 수행될 수 있는 유형의 근로를 연계하기 위해 취약계층의 직업적 능력, 기술, 제한성을 고려하여 2차 노동시장인 새로운 서비스 영역에서 일자리를 창출할 필요가 있다(Nyssens, 2008). 새롭게 추가할 수 있는 일자리는 충족되지 않은 욕구들과 연관되며 이러한 일자리는 지역사회에 무궁무진하게 매장되어 있는데, 잠재적 일자리 영역으로 식품과 주택과 같은 분야, 소규모 기술을 요하는 에너지, 교통, 수자력, 폐기물 등 분야, 지역중심의 보건 및 사회보호 서비스 분야, 지역문화 활동, 여가 및 레크리에이션, 환경, 재활용 분야들이 일반적으로 제시되고 있다(Birkholzer, 2009).

이에 따라 장애인 고용 및 양질의 일자리 창출을 목적으로 노동통합형 사회적경제기업의 새로운 성장모델 및 직종개발 등을 통해 신 성장을 견인하는 전략사업을 찾아내는 연구가 필요하다. 특히 장애인을 포함한 취약계층 노동능력의 한계 및 약점을 고려한 지원 전략 개선과 업종 및 제품 다양화를 위한 신사업모델 개발을 통하여 신규시장 창출 및 일자리 창출력 강화와 유지 등의 성과창출이 필요하다.

또한 이후 새로운 시장 및 일자리 창출 전략을 제시한 이 연구를 바탕으로 실제 사업을 수행하면서 사례연구(2차 연구)가 필요하고, 이를 바탕으로 장애인의 노동능력 및 사업모델별 특성을 반영한 지원전략을 개발(3차 연구)할 필요가 있다. 신사업 전략만으로는 장애인 등 취약계층의 좋은 일자리 창출이 불완전할 수 있으며, 고용 유지 등을 위한 지원 전략이 함께 동반되어야 한다. 이 지점이 적극적 노동시장정책과 차별되는 사회적경제 지점이어야 할 것이다. 예상할 수 있는 지원 정책으로는, 장애인 고용 사회적 기업 보호업종지정 제도 마련, 복지부·노동부·지방자치단체 간 제도적 보완 방법 마련 등을 떠올릴 수 있다. 따라서 사회적 경제가 장애인의 통합 고용에 새로운 대안으로 활용될 수 있도록, 노동통합 사회적기업의 대상이 되는 표적 집단의 근로능력에 적합한 생산 활동이 무엇인지 찾아내고, 고용지속성, 사업지속성을 담보하기 위한 지원 정책을 개발할 필요가 있다.

이에 본 연구는 장애인 고용 및 양질의 일자리 창출을 목적으로 노동통합형 사회적경제기업의 새로운 성장모델 및 직종개발 등을 통해 신 성장을 견인하는 전략사업을 찾아내기 위해 수행하였다. 특히 대표적인 직업적 중증장애 영역으로 분류되는 발달장애인들이 통합된 환경에서 직장생활을 영위할 수 있도록 대안을 모색하기 위해 필요한 신사업 모델을 개발하는 것을 주된 목적으로 한다. 이를 위해 발달장애인의 노동력 특성 중 부정적 측면은 최소화하고 강점을 최대화 할 수 있는 국내외 성공과 실패 사례를 조사하고, 장애인 고용 및 양질의 일자리 창출을 할 수 있는 노동통합형 사회적경제기업의 새로운 성장모델 및 직종개발 방안을 모색하고자 한다.

제2절 연구 내용 및 방법

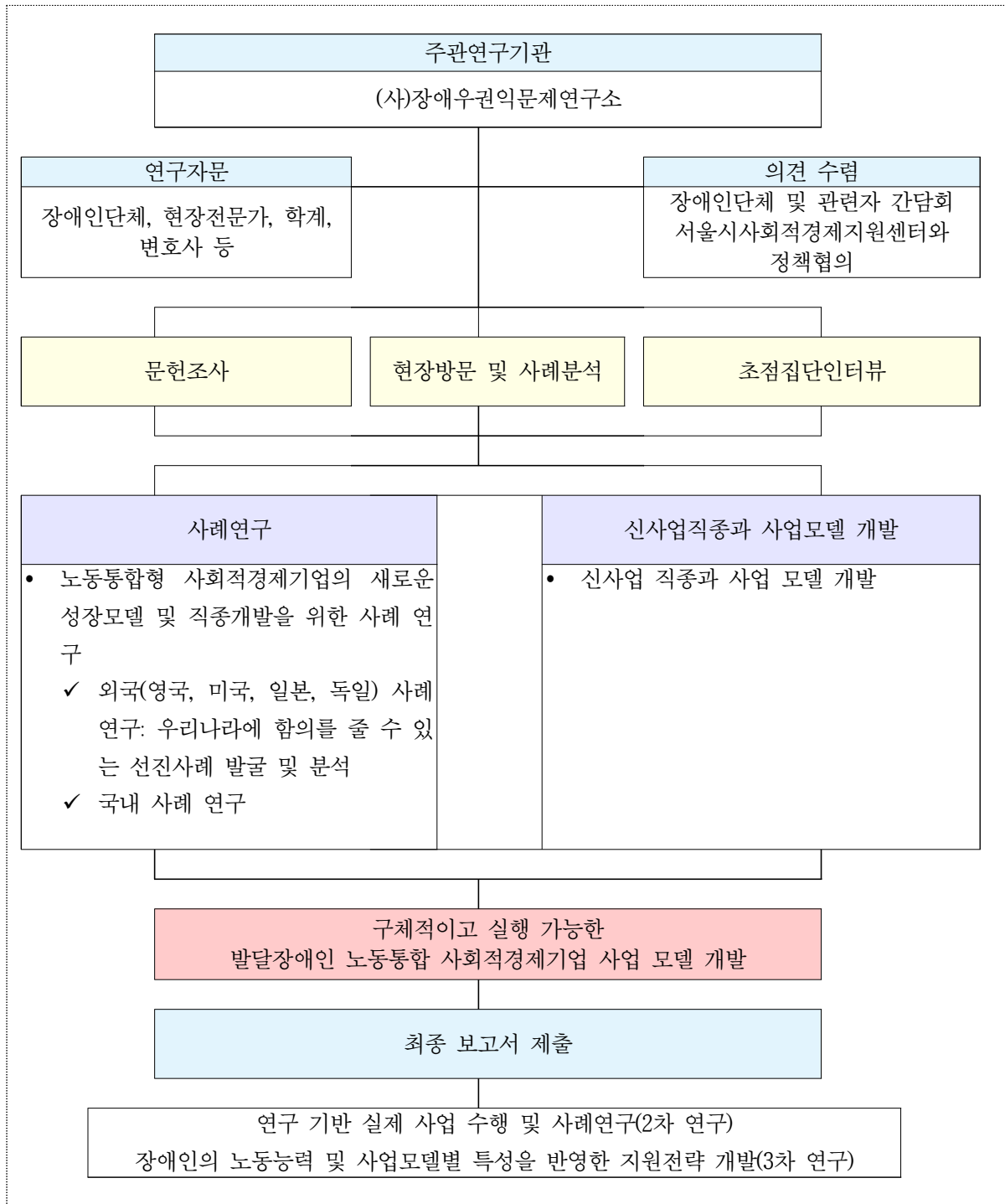
연구의 목적 달성을 위해 노동통합형 사회적경제기업의 새로운 성장모델 및 직종개발을 위한 사례를 분석하고자 한다. 우선 외국(영국, 미국, 일본, 독일)의 사회적 경제 조직에서 장애인 통합고용이 이루어지는 우수 사례를 연구하여 우리나라에 함의를 줄 수 있는 시사점을 발굴하고 분석한다. 동시에 우리나라 사회적 기업 중 장애인 통합 고용의 우수 사례와 미약사례를 실증적으로 분석한다.

이를 토대로 발달장애인의 통합 고용 가능성을 높일 수 있는 신사업 직종과 사업 모델을 개발할 것이다. 이러한 모델은 단기에 적용 가능한 모델과 중기적인 준비와 적용이 이루어져야 하는 모델로 구분하여 개발한다.

아울러 사회서비스 구매력이 취약한 사회적 약자를 대상으로 하는 정책사업 등을 활용하여 구매력을 보전하는 사업영역을 개발할 것이다. 추후 새로운 시장 및 일자리 창출 전략을 제시한 이 연구를 바탕으로 ‘실제 사업 수행 및 사례연구(2차 연구)’, ‘장애인의 노동 능력 및 사업모델별 특성을 반영한 지원전략 개발 연구(3차 연구)’가 가능할 것이다.

연구의 주된 방법은 국내외 문헌조사, 현장사례조사(현장자료수집), 제공자 및 이용자 초점집단인터뷰, 자문회의, 연구진 회의 등을 실시하였다.

연구 수행방법과 추진체계를 개괄적으로 설명하면 아래 그림과 같다.



[그림 1-1] 연구수행체계

노동통합형 신사업 분야 및 사업 모델 개발 연구

제 2 장 선행연구 고찰

제2장 선행연구 고찰

제1절 사회적 경제

일반적으로 사회적경제는 19세기 프랑스에서 시작된 것으로 보고 있다. 프랑스에서는 자본주의와 산업화로부터 야기된 각종 사회적 위험을 대처하고자 노동자들의 집단적인 활동으로 사회적경제를 이해하였으며, 현실 자본주의 체제하에서 윤리적, 사회적 문제를 해결하는 대안적인 체제로 간주되었다(홍선기·김태환, 2015).¹⁾ 이런 영향으로 사회적경제 조직은 법적으로 인정받았으며, 상호공제조합, 협동조합, 민간결사체가 사회적경제를 대표하는 조직이 되었다(홍선기·김태환, 2015).²⁾ 이후 이타주의, 연대, 커뮤니티와 시민들에 의해 자치적으로 조직된 형태로 성장하여 이와 유사한 조직형태를 지칭하는 포괄적 개념이 되었다(김란수, 2016년).

사회적경제의 개념에 대해서는 일치된 정의가 없으나, 현재 사회적경제 기본법안이 국회에 발의되어 있으므로 그 법안에서 정의한 개념을 살펴본다.

2016. 10. 11. 발의된 사회적경제 기본법안(유승민의원 대표발의)에서는 ‘구성원 상호간의 협력과 연대, 적극적인 자기혁신과 자발적인 참여를 바탕으로 사회서비스 확충, 복지의 증진, 일자리 창출, 지역공동체의 발전, 기타 공익에 대한 기여 등 사회적 가치를 창출하는 모든 경제적 활동’을 “사회적경제”라고 정의하고, ‘사회적기업, 협동조합, 마을기업, 자활기업, 장애인표준사업장, 장애인 직업재활시설 등’을 “사회적경제조직”이라고 정의하고 있다.

또한 2016. 8. 17. 발의된 사회적경제기본법안(윤호중의원 대표발의)에서는 ‘양극화 해소, 양질의 일자리 창출과 사회서비스 제공, 지역공동체 재생과 지역순환경제, 국민의 삶의 질 향상과 사회통합등 공동체 구성원의 공동이익과 사회적가치의 실현을 위하여 사회적경제조직이 호혜협력과 사회연대를 바탕으로 사업체를 통해 수행하는 모든 경제적 활동’을 “사회적경제”라고 정의하고, ‘사회적기업, 협동조합, 마을기업, 자활기업 등’을 “사회적경제기업”³⁾으로 정의하고 있다.

1) 김란수, 2016년에서 재인용

2) 김란수, 2016년에서 재인용

3) 유승민의원 안과 달리 장애인표준사업장, 장애인직업재활시설, 사회복지법인은 배제되어 있다.

위 각 법안은 공통적으로 사회적기업 육성법에 따른 사회적기업, 협동조합기본법에 따른 협동조합, 사회적협동조합, 도시재생 활성화 및 지원에 관한 특별법에 따른 마을기업, 국민기초생활 보장법에 따른 자활기업 등을 사회적경제조직 또는 사회적경제기업으로 정의하여 사회적경제의 주체로 보고 있고, 국회 기획재정위원회 검토보고서에서도 위 주체들에 대해서는 이견이 없는 바, 사회적 경제의 대표적인 주체인 사회적기업과 사회적협동조합에 대해 살펴본다.

1. 사회적 기업

사회적기업 육성법(이하 ‘사회적기업법’)은 사회적 기업에 대해 “취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 하는 기업으로서 제7조에 따라 인증 받은 자”라고 정의내리고 있다.

이에 따르면, 사회적 기업은 ① 지역주민의 삶의 질을 높이는 등 사회적 목적을 위하여 설립된 조직으로, ② 그 목적 실현 방법으로 취약계층에게 사회서비스를 제공하는 방법, 취약계층에게 일자리를 제공하는 방법, 지역사회에 공헌을 하는 방법 중 하나 이상의 방법을 활용하고, ③ 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 하는 기업으로서 ④ 법이 정한 요건을 충족하여 사회적 기업으로 인증을 받은 조직이라고 할 수 있다.

위와 같은 사회적기업에 대한 정의에 더하여 사회적기업 인증요건을 살펴보면, 그 조직의 형태에 대해 보다 명확히 알 수 있다.

사회적기업법은 사회적 기업 인증요건으로 i)공익법인, 비영리민간단체, 사회복지법인, 소비자생활협동조합, 협동조합 등 법이 정한 조직 형태를 갖출 것, ii)유급근로자를 고용하여 재화와 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 할 것, iii)취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 등 사회적 목적의 실현을 조직의 주된 목적으로 할 것, iv)서비스 수혜자, 근로자 등 이해관계자가 참여하는 의사결정 구조를 갖출 것, v)영업활동을 통하여 얻는 수익이 일정한 기준(사회적기업의 인증을 신청한 날이 속하는 달의 직전 6개월 동안에 해당 조직의 영업활동을 통한 총수입이 같은 기간에 그 조직에서 지출되는 총 노무비의 100분의 50 이상) 이상일 것, vi)정관 또는 규약을 갖출 것, vii)회계연도별로 배분 가능한 이윤이 발생한 경우에는 이윤의 3분의 2 이상을 사회적 목적을 위하여 사용할 것을 요구한다(법 제8조). 이러한 인증 요건은 인증 절차 이후에도 계속해서 유지하여야 하는 것으로, 인증 요건을 갖추지

못하게 될 경우 그 인증이 취소될 수 있다(법 제18조).

위와 같이 사회적기업은 사회적 목적의 실현을 조직의 주된 목적으로 하는데, 조직의 주된 목적이 사회적 목적 실현인지에 대한 판단기준(시행령 제9조)은 아래와 같다.

1. 조직의 주된 목적이 취약계층에게 사회서비스를 제공하는 것인 경우: 해당 조직으로부터 사회서비스를 제공받는 사람 중 취약계층의 비율이 100분의 50(2018년 12월 31일까지는 100분의 30으로 한다) 이상일 것
2. 조직의 주된 목적이 취약계층에게 일자리를 제공하는 것인 경우: 해당 조직의 전체 근로자 중 취약계층의 고용비율이 100분의 50(2018년 12월 31일까지는 100분의 30으로 한다) 이상일 것
3. 조직의 주된 목적이 다음 각 목의 구분에 따라 지역사회에 공헌하는 것인 경우
 - 가. 지역(고용노동부장관이 정책심의회 심의를 거쳐 사회적기업에 의한 지역사회 공헌이 필요하다고 인정하는 지역을 말한다. 이하 이 호에서 같다)의 인적·물적 자원을 활용하여 지역주민의 소득과 일자리를 늘리는 것인 경우: 해당 조직의 전체 근로자 중 해당 조직이 있는 지역에 거주하는 취약계층(이하 "지역취약계층"이라 한다)의 고용비율이나 해당 조직으로부터 사회서비스를 제공받는 사람 중 지역취약계층의 비율이 100분의 20 이상일 것
 - 나. 지역의 빈곤, 소외, 범죄 등 사회문제를 해결하는 것인 경우: 해당 조직의 주된 목적에 해당하는 부분의 수입 또는 지출이 조직의 전체 수입 또는 지출의 100분의 40 이상일 것
 - 다. 지역사회에 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역주민의 삶의 질을 높이는 등 사회적 목적을 우선적으로 추구하는 조직에 대하여 컨설팅·마케팅·자금 등을 지원하는 것인 경우: 해당 조직의 주된 목적에 해당하는 부분의 수입 또는 지출이 조직의 전체 수입 또는 지출의 100분의 40 이상일 것
4. 조직의 주된 목적이 취약계층에게 사회서비스와 일자리를 제공하는 것인 경우: 해당 조직의 전체 근로자 중 취약계층의 고용비율과 해당 조직으로부터 사회서비스를 제공받는 사람 중 취약계층의 비율이 각각 100분의 30(2018년 12월 31일까지는 100분의 20으로 한다) 이상일 것

또 사회적기업법은 취약계층에서 사회서비스 또는 일자리를 제공하는 것을 사회적 목적 실현 방법의 하나로 보고 있는데, 여기서 취약계층은 “자신에게 필요한 사회서비스를 시장가격으로 구매하는 데에 어려움이 있거나 노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 특히 곤란한 계층을 말한다.”(법 제2조 제2호). 좀 더 구체적으로는 일정한 고령자, 장애인, 성매매피해자, 경력단절여성, 북한이탈주민 등을 의미한다.⁴⁾

4) 시행령 제2조(취약계층의 구체적 기준) 「사회적기업 육성법」(이하 "법"이라 한다) 제2조제2호에 따른 취약계층(이하 "취약계층"이라 한다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.

1. 가구 월평균 소득이 전국 가구 월평균 소득의 100분의 60 이하인 사람
2. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 고령자
3. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조제1호에 따른 장애인
4. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제4호에 따른 성매매피해자
5. 「청년고용촉진 특별법」 제2조제1호에 따른 청년 중 또는 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 제2조제1호에 따른 경력단절여성등 중 「고용보험법 시행령」 제26조제1항 및 별표 1에 따른 신규고용촉진 장려금의 지급대상이 되는 사람
6. 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 북한이탈주민
7. 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 피해자
8. 「한부모가족 지원법」 제5조 및 제5조의2에 따른 보호대상자

‘사회서비스’는 “교육, 보건, 사회복지, 환경 및 문화 분야의 서비스, 그 밖에 이에 준하는 서비스로서 대통령령으로 정하는 분야의 서비스”라고 하고 있고, 이에 의하면, ‘보육 서비스, 예술·관광 및 운동 서비스, 산림 보전 및 관리 서비스, 간병 및 가사 지원 서비스, 문화재 보존 또는 활용 관련 서비스, 청소 등 사업시설 관리 서비스, 고용서비스⁵⁾’가 이에 해당한다.

2. 협동조합

협동조합 기본법은 협동조합을 “재화 또는 용역의 구매·생산·판매·제공 등을 협동으로 영위함으로써 조합원의 권익을 향상하고 지역 사회에 공헌하고자 하는 사업조직”이라고 정의하고 있고, 사회적협동조합을 “협동조합 중 중 지역주민들의 권익·복리 증진과 관련된 사업을 수행하거나 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하는 등 영리를 목적으로 하지 아니하는 협동조합”이라고 정의하고 있다.

먼저 협동조합에 대해 살펴보면, 그 정의는 앞서 본바와 같다. 협동조합은 ① 5인 이상의 발기인을 모집하여 ② 정관을 작성하고, ③ 설립동의자를 모집하여 창립총회 개최 및 의결을 거쳐 ④ 설립신고를 사·도지사에게 제출한 후, ⑤ 사무를 이사장에게 인계하고 ⑥ 출자금을 납입한 후 ⑦ 설립등기를 함으로써 설립할 수 있다. 이로써 협동조합이라는 법인격을 부여받아 활동을 할 수 있게 된다.

협동조합은 그 특성상 조합원에 대해서는 가입 자격에 제한을 둘 수 없는 것이 원칙이므로 정당한 사유 없이 조합원의 자격을 갖춘 자에 대하여 가입을 거절하거나 다른 조합원보다 불리한 조건을 붙일 수 없다. 다만, 예외적으로 정관에서 정하는 바에 따라 협동조합의 설립 목적 및 특성에 부합되는 자로 자격을 제한할 수는 있다(제21조). 또한 조합원은 정관으로 정하는 바에 따라 1좌 이상을 출자할 의무가 있다(제22조).

-
- 9. 「재한외국인 처우 기본법」 제2조제3호에 따른 결혼이민자
 - 10. 「보호관찰 등에 관한 법률」 제3조제3항에 따른 갱생보호 대상자
 - 11. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
 - 가. 「범죄피해자 보호법」 제16조에 따른 구조피해자가 장애를 입은 경우 그 구조피해자 및 그 구조피해자와 생계를 같이 하는 배우자, 직계혈족 및 형제자매
 - 나. 「범죄피해자 보호법」 제16조에 따른 구조피해자가 사망한 경우 그 구조피해자와 생계를 같이 하던 배우자, 직계혈족 및 형제자매
 - 12. 그 밖에 1년 이상 장기실업자 등 고용노동부장관이 취업 상황 등을 고려하여 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회(이하 "정책심의회"라 한다)의 심의를 거쳐 취약계층으로 인정한 사람
- 5) 직업안정법 제2조의2(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다. <개정 2010.6.4>
- 9. "고용서비스"란 구인자 또는 구직자에 대한 고용정보의 제공, 직업소개, 직업지도 또는 직업능력개발 등 고용을 지원하는 서비스를 말한다.

협동조합의 사업에 대해 살펴보면, 협동조합은 금융 및 보험업을 제외하고, 설립목적 달성하기 위하여 필요한 사업을 자율적으로 정관으로 정할 수 있다. 다만, i) 조합원과 직원에 대한 상담, 교육·훈련 및 정보 제공 사업, ii) 협동조합 간 협력을 위한 사업, iii) 협동조합의 홍보 및 지역사회를 위한 사업을 포함하여야 한다(법제45조). 사업을 자유롭게 정할 수 있다는 점은 사회적협동조합과 구분되는 특징이라 할 수 있다.

사회적협동조합은 협동조합과 유사하지만, 설립이나 운영에 있어서 여러모로 다르다. 사회적협동조합은 ①재화 또는 용역의 구매·생산·판매·제공 등을 협동으로 영위함으로써 조합원의 권익을 향상하고 지역 사회에 공헌하고자 하는 사업조직인 협동조합에 해당하여야 하나, ②지역주민들의 권익·복리 증진과 관련된 사업을 수행하거나 취약계층에게 사회 서비스 또는 일자리를 제공하는 형태의 사업을 수행하여야 하며, ③그 사업 목적은 비영리를 목적으로 하는 것이어야 한다.

그 설립절차는 협동조합과 유사하여, ①5인 이상의 발기인을 모집하여 ②정관을 작성하고 ③설립동의자를 모집하여 창립총회 및 의결을 거친 후 ④설립인가를 중앙행정기관의 장에 제출한 후 ⑤사무를 이사장에게 인계하고 ⑥출납금을 납입한 후 ⑦설립등기를 하여야 한다. 이로써 사회적협동조합이라는 비영리법인이라는 법인격을 부여받아 활동할 수 있게 된다. 그런데 사회적협동조합의 경우 설립동의자는 조합원 외에 이해관계인이 포함되어야 하고, 시·도지사에게 설립신고를 하는 것이 아니라 중앙행정기관의 장에게 인가를 받아야 하는 것에서 큰 차이점이 있다.

한편 조합원의 자격과 가입에 대해서 협동조합과 동일하다.

사회적협동조합의 사업에 관하여 보면, 사회적협동조합은 ①지역주민들의 권익·복리 증진과 관련된 사업, ②취약계층에게 사회서비스를 제공하는 형태의 사업, ③취약계층에게 일자리를 제공하는 형태의 사업 중 하나 이상을 수행할 수 있다.

위 각 사업을 좀 더 구체적으로 살펴보면, i)지역 사회의 재생, 지역 경제의 활성화, 지역 주민들의 권익·복리 증진 및 그 밖에 지역 사회가 당면한 문제 해결에 기여하는 사업을 할 수 있는데, 그 사업 내용으로 지역특산품·자연자원 활용사업 등 지역의 인적·물적 자원을 활용하여 지역 사회의 재생 및 지역 경제의 활성화에 기여하는 사업⁶⁾, 지역 주민의 생활환경 개선사업 등 지역 주민의 권익과 복리를 증진시키는 사업⁷⁾, 그 밖에 지역 사회가 당면한 문제 해결에 기여하는 사업이 있다(시행령 제21조 제1항 제1호). 또 ii)취약

6) 지역특산품·자연자원 활용사업, 전통시장·상가 활성화 사업, 농산물·임산물·축산물·수산물의 생산 및 유통에 관한 사업(시행규칙 제17조 제1항)

7) 지역 주민의 생활환경 개선사업, 지역의 공중접객업소에 대한 위생 개선사업, 지역의 감염병 또는 질병 예방에 관한 사업, 지역의 재해, 화재 또는 안전사고의 예방에 관한 사업, 지역 주민의 고충 상담을 위한 사업, 지역 주민에게 사회서비스를 제공하는 사업(시행규칙 제17조 제2항)

계층에 복지·의료·환경 등의 분야에서 사회서비스를 제공하는 사업을 할 수 있는데, 그 사업 내용은 사회적기업법이 정하는 취약계층에 대해 사회서비스를 제공하는 사업으로서, 교육, 보건·의료, 사회복지, 환경 및 문화 분야의 관련 사업, 보육, 간병 및 가사 지원 서비스를 제공하는 사업, 「직업안정법」에 따른 고용서비스를 제공하는 사업, 예술·관광 및 운동 분야의 사업, 산림 보전 및 관리 서비스를 제공하는 사업, 문화재 보존 또는 활용과 관련된 사업, 청소 등 사업시설 관리 사업, 범죄 예방 및 상담치료 관련 사업이 있다(시행령 제21조 제1항 제2호, 시행규칙 제17조 제3항). 다음으로 iii) 사회적기업법이 정하는 취약계층에 대해 일자리를 제공하는 사업, iv) 국가·지방자치단체로부터 위탁받은 사업, v) 그 밖에 공익증진에 이바지 하는 사업이 있다.

그리고 사회적협동조합은 위와 같은 사업을 주된 사업으로 하여야 하고, 위와 같은 주 사업은 전체 사업량의 100분의 40이상이어야 한다.⁸⁾

마지막으로 협동조합과 사회적협동조합의 차이점을 몇 가지 간단히 요약해보면, 먼저 사회적협동조합은 협동조합에 비하여 공익적인 측면과 비영리성을 강조하고 있고, 협동조합과 달리 사회적협동조합은 전체 사업의 40% 이상을 법이 정한 공익적 성격의 사업으로 하여야 하는 제한이 있으며, 설립시 협동조합은 시·도지사에게 설립신고를 하여야 하는 것에 반하여 사회적협동조합은 기획재정부장관의 인가를 받아야하는 차이점이 있다. 또 협동조합은 법인, 사회적협동조합은 비영리법인으로 그 법인격에서 차이가 있고, 사회적협동조합은 협동조합과 달리 배당이 금지되고, 잉여금의 적립에 있어서도 협동조합은 10%를 적립하면 되는 것에 비하여 사회적협동조합은 30%를 적립하여야 하며, 사회적협동조합은 협동조합에 비하여 여러 제약이 있는 대신 조세 이외의 각종 부과금이 면제되는 차이 등이 있다.

제2절 | 직업재활

사회적경제 기본법안(유승민의원 대표발의)은 사회적경제조직에 장애인표준사업장과 장애인직업재활시설, 사회복지시설을 포함하고 있다. 또 사회적기업법은 사회적 기업에 대해 ‘취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역 주민의 삶의 질을 높이는 등 사회적 목적의 실현을 조직의 주된 목적으로 할 것’을 요구

8) 사회적 협동조합의 목적사업이 주 사업에 해당하는지에 대한 구체적인 판단기준에 대해서는 시행규칙 제18조 참고

하고 있어 취약계층인 장애인에게 일자리를 제공하는 장애인 직업재활은 사회적경제와 무관하지 않은 사업 또는 조직이라고 할 수 있다.

더욱이 이 연구는 취약계층인 장애인의 노동능력을 활용하는 노동통합형 사업모델을 개발하는 것인바, 장애인직업재활에 대해서도 다룰 필요가 있다고 할 것이므로 이하에서는 장애인 직업재활에 대해서 살펴본다.

1. 장애인 직업재활의 정의

1) 법적 의미

먼저 장애인고용촉진 및 직업재활법(이하 ‘장애인고용법’이라 함)은 “고용촉진 및 직업재활”에 대해 “장애인의 직업지도, 직업적응훈련, 직업능력개발훈련, 취업알선, 취업, 취업 후 적응지도 등에 대하여 이 법에서 정하는 조치를 강구하여 장애인이 직업생활을 통하여 자립할 수 있도록 하는 것을 말한다.”고 정의하고 있다.

장애인고용법은 고용촉진과 직업재활을 함께 정의하고 있어, 위 정의에서 어디까지가 직업재활이고 고용촉진인지를 구분하기는 명확하지는 않으나, 장애인고용법이 위와 같은 방식으로 정의를 한 것은 직업재활과 고용촉진을 명확히 구분하기 어려운 연속적인 개념으로 보고 있기 때문인 것으로 짐작된다.

<장애인고용촉진 및 직업재활법>

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2010.6.4.>

1. "장애인"이란 신체 또는 정신상의 장애로 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 자로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 자를 말한다.
2. "중증장애인"이란 장애인 중 근로 능력이 현저하게 상실된 자로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 자를 말한다.
3. "고용촉진 및 직업재활"이란 장애인의 직업지도, 직업적응훈련, 직업능력개발훈련, 취업알선, 취업, 취업 후 적응지도 등에 대하여 이 법에서 정하는 조치를 강구하여 장애인이 직업생활을 통하여 자립할 수 있도록 하는 것을 말한다.

<장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령>

제3조(장애인의 기준) ①법 제2조제1호에 따른 장애인은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로 한다. <개정 2009.12.31., 2017.6.27.>

1. 「장애인복지법 시행령」 제2조에 따른 장애인 기준에 해당하는 자
2. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제3항(「보훈보상대상자 지원에 관한 법률 시행령」 제8조에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 상이등급 기준에 해당하는 자

위와 같이 장애인고용법이 직업재활을 명확하게 규정을 하지 않고 있으므로, 장애인복지법을 추가로 살펴본다.

장애인복지법은 “직업재활”에 대해서는 정의 규정을 두고 있지는 않으나, 장애인복지시설 중 하나로 “장애인 직업재활시설”을 장애인복지시설 중 하나로 정하면서 “일반 작업환경에서는 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업환경에서 직업훈련을 받거나 직업 생활을 할 수 있도록 하는 시설”이라고 규정하고 있는바, 장애인복지법은 “직업재활”을 “일반 작업환경에서는 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업환경에서 직업훈련을 받거나 직업 생활할 수 있게 하는 것”이라고 정의내리고 있다고 볼 수 있다.

<장애인복지법>

제58조 ①장애인복지시설의 종류는 다음 각 호와 같다.

- 3. 장애인 직업재활시설 : 일반 작업환경에서는 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업환경에서 직업훈련을 받거나 직업 생활을 할 수 있도록 하는 시설

<장애인복지법 시행규칙>

제41조(장애인복지시설의 종류와 사업) 법 제58조제2항에 따른 장애인복지시설의 구체적인 종류는 별표 4와 같이 구분하고, 장애인복지시설의 종류별 사업은 별표 5에서 정하는 바에 따른다.

[별표4] 장애인복지시설의 종류

3. 장애인직업재활시설

- 가. 장애인 보호작업장: 직업능력이 낮은 장애인에게 직업적응능력 및 직무기능 향상훈련 등 직업재활훈련 프로그램을 제공하고, 보호가 가능한 조건에서 근로의 기회를 제공하며, 이에 상응하는 노동의 대가로 임금을 지급하며, 장애인 근로사업장이나 그 밖의 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설
- 나. 장애인 근로사업장: 직업능력은 있으나 이동 및 접근성이나 사회적 제약 등으로 취업이 어려운 장애인에게 근로의 기회를 제공하고, 최저임금 이상의 임금을 지급하며, 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설
- 다. 장애인 직업적응훈련시설: 직업능력이 극히 낮은 장애인에게 작업활동, 일상생활훈련 등을 제공하여 기초작업능력을 습득시키고, 작업평가 및 사회적응훈련 등을 실시하여 장애인 보호작업장 또는 장애인근로사업장이나 그 밖의 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설

2) 장애인 직업재활시설과 사회적 기업

장애인직업재활시설과 사회적기업을 비교해보면, 장애인직업재활시설 중 장애인 보호작업장과 장애인 근로사업장은 취약계층에서 일자리를 제공하는 것을 주된 사업으로 하는 사회적기업과 유사한 면이 있고, 장애인 직업적응훈련시설은 취약계층에서 사회서비스(고용서비스)를 제공하는 사회적기업과 유사한 면이 있다.

그러나 아래 표에서 보듯이, 그 차이점이 존재한다. 먼저, 장애인 보호작업장은 근로장

장애인이 10명이상이어야 하고, 전체 근로자 중 장애인 근로자가 70% 이상이어야 하고, 장애인근로자 중 장애등급 3급 이상인 장애인이 80% 이상이 되어야 하고, 장애인 근로사업장은, 근로장애인이 30명 이상이어야 하고, 전체 근로자 중 장애인이 70%이상, 장애인 근로자 중 장애등급 3급 이상의 장애인이 60%이상이어야 한다. 반면 사회적기업 중 일자리 제공형은 전체근로자 중 취약계층 비율이 50%이상이어야 하고, 일자리 및 사회서비스를 제공하는 혼합형은 전체 근로자 중 취약계층 비율이 30%이상, 사회서비스를 제공받는 사람 중 취약계층이 30%이상이어야 한다.

사회적기업에서의 취약계층은 장애인을 포함하므로, 근로자 구성만 놓고 보면, 일자리 제공형 사회적기업 혹은 일자리·사회서비스제공형 사회적기업은 근로자 비율이 보호사업장이나 근로사업자 기준을 충족할 경우 보호사업장 혹은 근로사업장과 동일하다고 볼 수 있다.

<표 2-1> 장애인직업재활시설과 사회적 기업의 비교 ①

구분	장애인직업재활시설		사회적기업	
	보호사업장	근로사업장	일자리 제공형	일자리, 사회서비스 제공형
근로자 구성	장애인 근로자 10명 이상, 그 중 80% 이상이 중증장애인 전체 근로자 중 장애인 근로자 비율 70% 이상	장애인 근로자가 30명 이상, 그 중 60% 이상이 중증 장애인 전체 근로자 중 장애인 근로자 비율 70% 이상	전체 근로자 중 취약계층 비율이 50% 이상	전체 근로자 중 취약계층 비율 30%이상 사회서비스를 제공받는 사람 중 취약계층 30% 이상
설치방법	관할 지방자치단체장에게 신고		고용노동부장관 인증	
운영주체	제한 없음		민법상의 법인·조합 상법상의 회사 공익법인 비영리민간단체 사회복지법인 소비자생활협동조합 협동조합·협동조합연합회·사회적협동조합·사회적협동조합연합회	

한편, 직업적응훈련시설과 사회서비스제공형 사회적기업의 경우에도 유사한 점이 나타나는데, 직업적응훈련시설은 장애등급 3급 이상의 장애인(그 중 80% 이상이 발달장애인)에 대하여 직업훈련서비스를 제공하여야 하는 것에 반하여, 사회서비스제공형 사회적기업은 사회서비스를 제공받는 사람 중 취약계층이 50%이상이어야 한다. 즉 사회서비스 제공형 사회적기업의 사업이 특정 장애인에 대하여 직업훈련 서비스를 제공하는 형태가 되는

경우에 한하여, 사회서비스제공형 사회적기업이 직업적응훈련시설과 동일하다고 할 수 있다.

<표 2-2> 장애인직업재활시설 과 사회적 기업의 비교 ②

구분	장애인직업재활시설	사회적기업
	직업적응훈련시설	사회서비스 제공형
서비스 대상 구성	훈련 장애인 20명 이상 장애등급 3급 이상만 대상 훈련 장애인 중 발달장애인 80%이상	사회서비스를 제공받는 사람 중 취약계층 50% 이상

위와 같이 장애인 직업재활시설과 사회적기업의 유사점과 차이점을 살펴보았는데, 사회적기업은 장애인 이외의 취약계층을 대상으로 일자리 또는 사회서비스를 제공할 수 있어 장애인 직업재활시설보다 보다 사업 형태 및 내용에 대한 선택지가 많다고 할 수 있다. 특히 사회적기업에서 근무하는 장애인이 장애로 인하여 노동능력이 제한되는 부분이 있을 경우, 장애가 없는 다른 취약계층 근로자의 협력을 받을 수 있어 제한된 노동능력을 보완할 수 있는 장점도 있다고 보인다.

이상에서 본 바와 같이, 장애인직업재활 혹은 장애인직업재활시설은 그 조직의 구성과 운영방법 등에서 차이가 있을 뿐, 사회적 경제 혹은 사회적 경제조직과 공통점을 찾을 수 있는바, 장애인 직업재활로 운영되고 있는 사업도 함께 분석하여 살펴보기로 한다.

2. 통합고용의 필요성

1) 기존 직업재활에 대한 비판적 접근

앞 절에서 살펴본 바와 같이 사회적기업과 장애인 직업재활은 많은 부분에서 유사성을 가지고 있다. 하지만, 장애인의 직업능력향상과 일자리 제공을 주 목적으로 하는 직업재활은 통합적 고용효과 측면에서의 한계에 대한 보다 적극적인 고민이 필요하다.

직업재활과 관련하여 우리나라보다 오랜 역사를 가지고 있는 미국의 경우 1980년대 초반까지는 지적장애인이거나 자폐성장애인, 중증장애인에 대해서는 고용이 어렵거나 보호고용이 유일한 대안이라고 생각해 왔다. 하지만 장애인도 사회 주류로 합류해야 한다는 정상화의 개념이 확산되면서 장애인에 대한 분리된 시설이나 교육, 고용 등에 대해 새로운 대안을 모색하기 위한 노력이 시작되었다. 정상화의 개념은 1969년 Nirje가 처음 소개

한 개념으로 ‘장애인도 문화적으로 정상활동을 하는 대부분의 사람들 사이에서 그들과 더불어 같은 수준의 활동을 할 수 있어야 한다’는 것으로 정의될 수 있는데, Wolfensberger(1972)는 ‘장애인이 일상생활에서 사회의 보편적인 흐름에 합류하기 위해 스스로 문화적 수단을 이용하고 사회 주류에 접근하는 생활수준과 생활양식뿐만 아니라 대부분의 다른 사람들과 일치하는 행동으로 사회의 주류에 합류될 수 있어야 한다’는 주류화(main streaming)의 개념으로 발전하였다(박희찬·오길승, 2016에서 재인용).

이러한 시대적 흐름 속에 미국에서는 1980년대 중반 이후 장애인 사회통합 가치에 중심을 둔 지원고용이라는 새로운 장애인 고용 방법이 등장했는데, 우리나라에도 1990년대 이후 도입되면서 현재까지도 다양한 직업재활 기관이 지원고용 서비스를 제공하고 있다(박희찬·오길승, 2016).

2) 통합고용을 위한 지원고용 방법 활용

지원고용의 개념과 실시 방법을 상세하게 소개하고 있는 박희찬과 오길승(2016)의 저서에서는 지원고용의 개념을 ‘중증장애로 인해 기존에는 분리된 보호고용에 한정되거나 고용이 되더라도 중단되거나 포기하게 되는 장애인에게 적절한 지원과 현장훈련을 통해 지역사회 통합고용을 달성하는 과정과 결과’와 미국 재활법에서 정의하고 있는 ‘경쟁고용이 불가능한 상태에 있거나 심한 장애로 인해 고용이 때때로 중단되거나 방해받는 중증장애인을 대상으로 통합된 작업장에서 지속적인 지원서비스를 제공하면서 이루어지는 경쟁고용’으로 소개하고 있다. 통합을 강조하고 있는 미국재활법의 개념을 조금 더 구체적으로 소개하면 ‘통합된 작업장’은 ‘대부분의 작업동료가 비장애인으로 구성되어 있으며, 한 작업장에서의 장애인 수가 8명을 넘지 않고, 장애인이 비장애인과 장기적인 접촉을 갖도록 하는 작업장’으로 규정하고, 지원고용의 대상을 ‘최중증장애인으로 통상적으로 경쟁고용이 가능하지 않거나, 심한 장애 때문에 경쟁고용을 달성하는데 방해받거나 경쟁고용이 일시적으로 멈추거나, 장애의 특성과 정도 때문에 일정 기간 집중적인 지원고용 서비스가 필요하며 일을 수행하기 위해 연장된 서비스를 필요로 하는, 지원고용을 통해 취업을 희망하는 중증장애인’으로 설명하고 있다. 이러한 기준에 입각해서 장애인을 훈련시킨 후 직업을 제공하는 기존의 직업재활방식과 다르게 장애인을 먼저 통합된 고용 현장에 배치한 후 현장에서 직무를 훈련시키는 ‘선배치-후훈련’이 강조되고, 장애인이 직장에 원만하게 적응할 수 있을 때까지 지속적으로 전문가에 의한 지원서비스가 제공되는 것을 지원고용의 핵심적인 특징으로 강조한다. 같은 저서에서는 성공적인 지원고용을 위한 몇 가지 모델도

소개하고 있는데 ‘장애인과 지원고용전문가가 1:1로 통합된 고용현장에 배치되는 개별배치모델’과 ‘8명 이하 소집단의 장애인이 함께 하나의 통합된 사업장에 배치되어 현장지도를 통해 취업할 수 있도록 지원하는 소집단작업 모델’, ‘1~2명의 비장애인 지도자(지원고용전문가 등)와 8명 이내의 장애인이 계약의 내용에 따라 사업장을 이동하며 지역사회에 있는 다양한 사업체에 청소, 집관리, 농장일 등과 같은 작업을 제공하는 이동작업대 모델’, ‘장애인들을 중심으로 지역사회에 통합적인 사업을 수행하는 소기업을 창업한 후 비장애인 직원을 채용하여 역통합을 도모하는 소기업모델’ 등을 구체적인 지원고용의 실행방법으로 소개하고 있다.

우리나라 ‘장애인고용촉진 및 직업재활법’에서도 제14조(보호고용)과 대별하여 제13조(지원고용)을 ‘고용노동부장관과 보건복지부장관은 중증장애인 중 사업주가 운영하는 사업장에서는 직무 수행이 어려운 장애인이 직무를 수행할 수 있도록 지원고용을 실시하고 필요한 지원을 하여야 한다’고 별도로 명시하고 있다. 이에 근거한 고용노동부 고시 ‘장애인 취업지원 업무처리 규정’ 제2조(정의) 제4호에 따르면 지원고용은 ‘중증장애인을 장애인 채용을 희망하는 사업체에 우선 배치하여 해당 사업체에 고용되면 담당할 업무에 대하여 훈련하는 방식으로 중증장애인의 취업을 지원하는 프로그램’으로 정의되어 있다.

동법 시행령에 근거하여 우리나라에서는 지원고용 실시와 관련하여 ‘훈련생에 대한 훈련수당, 사업주에 대한 보조금, 사업장에 배치하는 직무지도원에 대한 직무수당’을 지원하고 있는데, 아직까지 전반적인 발달장애인의 고용정책은 통합고용보다는 보호작업장 중심의 분리고용이 우위에 있는 것으로 평가되고 있다.

실제로 2006년 제정된 UN 장애인권리협약(UN CRPD) 제35조에 의거하여 우리나라가 2014년 제출한 정부보고서에 대해 UN 장애인권리위원회가 채택한 최종견해에서도 이러한 문제점이 지적되었다. UN장애인권리위원회 최종견해 49번에서는 CRPD 제27조 근로 및 고용과 관련하여 ‘위원회는 「최저임금법」이 “근로능력이 현저히 낮은 자”에 대해서 최저임금의 적용을 제외하고 있으나, 근로능력의 부족을 정의하기 위한 평가 및 결정 방식에 관한 명확한 기준이 없음을 우려한다. 위원회는 또한 그 결과 많은 장애인(특히 정신장애인) 근로자들이 최저임금보다 낮은 수준의 급여를 받고 있고, 공개 노동시장으로의 진입을 준비하지 않으려는 보호 작업장이 지속적으로 나타나고 있음을 우려한다.’ 밝힌 바 있다. 이처럼 기존의 보호작업 중심의 직업재활 현장과 정책들이 장애인의 사회참여와 통합을 저해할 수 있다는 비판적인 관점을 감안한다면 사회적 경제조직을 활용한 노동통합형 장애인 사업 모델을 개발하기 위해서는 지원고용의 방법을 보다 적극적으로 적용할 필요가 있다.

노동통합형 신사업 분야 및 사업 모델 개발 연구

제 3장 국내외 사례분석

제3장 국내외 사례분석

제1절 | 국외 사례분석

1. 영국

1) 장애 개념 및 장애인 고용 정책

(1) 장애 개념 및 현황

영국의 평등법(Equality Act) 제1항에서는 장애를 ‘신체적 또는 정신적 손상이 있고, 그 손상이 통상적인 일상생활 수행능력에 상당하고 장기간의 부정적인 영향을 미치는 경우’로 정의하고, 제6조 제2항에서는 장애차별로부터 보호되는 장애인을 ‘장애가 있는 자’로 규정하고 있다. 이와 관련하여 영국 정부는 2011년부터 ‘장애의 정의와 관련한 문제를 결정하는데 있어 고려하여야 할 사항에 관한 평등법 2010 지침’을 제정하여 시행하고 있다(조임영, 2015).

2016년 기준 영국 장애인구는 13.3백만 명인 것으로 나타났으며, 장애 출현률은 21%를 보이고 있다(DWP, 2017). 특히 15세 이상 장애인 출현율은 20.0%로 나타나고 있는데, 영국의 경우 비장애인에 비해 연령대가 높아질수록 장애인구 비율이 높아지는 특성을 보이고 있다. 구체적으로 영국의 15세 이상 장애인 출현율은 계속 점진적으로 상승하고 있는 추세(2008년 20.2%, 2011년 21.5%, 2014년 22.9%)이다(ANED, 2017).

영국은 2008년부터 장애인 소득보장인 소득보조금(Income Support)과 장애급여(Incapacity Benefit/Severe Disablement Allowance)를 고용지원수당(Employment and Support Allowance, ESA)으로 단일화 하였다. 고용지원수당(ESA)은 명시적인 장애 정의를 제시하고 있지 않고 수급요건(eligibility)에서 지급대상을 ‘질병이나 장애가 근로능력(ability to work)에 영향을 미치는 자’로 규정하고 있다. 장애로 인해 일을 할 수 없는 상태, 즉 심각한 수준의 근로능력 손실을 장애로 정의하고 있다고 할 수 있다(나영희 외, 2015). 구체적으로 신규 급여신청자를 근로능력평가(Work Capability Assessment,

WCA)에 따라 근로관련 활동 요소(Work-related activity component)와 지원요소(Support component)로 구분하여, 근로능력이 전혀 없는 최종증 장애인에 대해서는 더 높은 수준의 급여를 제공하고, 근로능력 손상 정도가 심하지 않은 장애인에 대해서는 근로프로그램 참여를 의무화하고 있다. 고용지원수당(ESA)의 도입으로 장애급여는 보다 엄격하게 근로능력을 기준으로 심사하게 되었으며, 근로 가능한 장애인에 대해서는 개별화된 취업 및 직업재활서비스가 제공되고 있다(이용하 외, 2010).

이와 같이 평등법(Equality Act)에서 장애와 장애인의 개념을 명시하고 있지만, 정책 및 지원에 있어 장애 개념은 근로능력 여부와 수준에 따라 유연하게 적용되는 것을 알 수 있다.

(2) 장애인 고용정책 및 제도

영국의 장애인 고용정책은 90년대 후반 신노동당 정부의 근로연계 복지정책과 활성화 정책의 일환으로 단행된 복지개혁의 영향을 받으면서 변화되어 왔다. 근로연령층의 근로의욕을 강화하고 복지의존에 따른 복지비용을 감소시키기 위한 효과적인 급여체계 창출을 목표로 복지정책이 급격히 변화되어 왔으며, 개혁의 대상으로 표적화된 장애급여 수급권자들의 고용서비스 및 노동시장으로의 유입이 촉진되어 왔다. 이를 한 축으로 장애인의 노동시장에서의 기회평등을 보장하기 위한 반차별법제의 마련과 정책적 노력을 통해서도 장애인의 고용을 촉진시키기 위한 제도가 마련되고 변화되어 왔다고 할 수 있다.

영국에서는 1944년 장애인고용법(Disabled Persons Employment Act)이 제정되면서부터 국가와 지방자치단체의 주도로 장애인 고용서비스가 시행되었다. 이 법은 장애인등록, 할당제, 유보고용, 보호고용 등의 내용을 주요 골자로 하고 있는데, 장애인의 일반고용을 촉진하기 위해 할당제(quota system)와 유보고용(reserved work)제도를 명시하면서 20인 이상 근로자를 고용하고 있는 사업주에 대해 일정 비율(3% 이상)의 장애인을 의무적으로 고용하도록 하고, 의무고용을 위반하는 경우 부담금제도 대신 형사 처벌 규정을 두고 있다. 또한 장애의 특성이나 정도 때문에 일반고용이 어려운 중증장애인을 위해 보호고용 제도를 두고 있는데, 국가에서는 장애인고용공사(Disabled Persons Employment Corporation)를 설립하여 중증장애인을 공장에 보호고용 하였으며, 이것이 1945년부터 Remploy로 명칭을 변경하였다.

1995년 11월에 장애인차별법(Disability Discrimination Act)이 제정되면서 1944년부터 운영되어오던 할당제와 유보고용, 장애인등록제도는 폐지되었지만, 장애인 차별금지조항을 15인 이상의 종업원을 고용하는 사업주에 대해 부과하였다. 1997년부터는 장애인

고용을 위한 다각적인 개혁정책을 마련하기 위해 노력하였고, 그 결과 상해급여 지원, 소득 지원, 중증장애인 수당 수급자에 대한 일자리 지원 등의 사업 등을 담은 장애인 뉴딜 정책(New Deal for Disabled People)이 마련되었다. 이를 통해 2000년 4월부터는 장애인 일자리 유지를 위한 시범사업, 장애인고용 촉진을 위한 홍보사업, 장애인을 위한 개인 상담가의 구직상담 사업이 구성되었다. 2004년 10월 이후에는 모든 사업주가 고용 규모에 관계없이 장애인차별법의 적용받도록 개정되었는데, 장애인차별법을 통해 작업장 내 환경을 개선함으로써 장애인 고용기회를 확대하고 장애인에 대해 균등한 처우를 보장하는 방향으로 장애인고용정책이 크게 변화되었다.

영국은 우리나라와 같이 등록 장애인이라는 장애인 고용정책의 1차적 대상이 가시적으로 존재하지는 않는다. 영국의 장애인고용정책은 그 대상에 있어서도 복지급여시스템에 연동할 수 있도록 변동되어왔으며 사회보장과 고용·재활서비스의 연계성이 구축되어 있다는 특징을 갖는다. 따라서 장애인고용정책 대상도 장애나 질병으로 작업장에서 이탈하는 근로자, 실업상태로 장애급여 시스템에 장기간 유지하고 있는 자, 장애 및 질병급여로 진입하려는 자들이 복지개혁 정책의 대상이자 고용정책의 대상으로 표적화되고 있다고 할 수 있으며, 이들의 장애기준이나 대상자로서의 특성은 복지급여별 수급요건이나 근로능력 측정 기준을 통해 정의될 수 있다.

(3) 주요 전달체계 및 서비스

영국은 OECD국가 중에서도 정부구조가 가장 중앙집권적인 국가 중 하나로 영국에서 노동시장정책의 책무와 고용복지 연계정책을 담당하는 중앙기관은 노동연금부(Department for Work and Pensions, DWP)이다(노대명 외 2014). 현재 영국의 고용서비스 정책은 고용연금부(DWP)를 중심으로 이루어지고 있으며 고용, 연금, 장애인, 복지정책을 총괄하는 부처이다. 이러한 고용연금부(DWP) 산하 잡센터플러스(Jobcentre plus)에서는 고용서비스, 사회보장급여, 근로연계 복지프로그램의 업무까지 통합적으로 제공하고 있다. 잡센터플러스(Jobcentre plus)는 2008년 조직 개편이 완료되면서 2015년 기준 800개의 통합사무소에서 69,000명의 인력이 근무하고 있다.

잡센터플러스(Jobcentre plus)는 비장애인들에게 일반적인 고용지원을 기본적으로 제공하며, 일반적 고용지원을 통해 충족되지 못하는 장애인에게 장애인 고용서비스(Disability Employment Services, DES)를 부가적으로 제공하고 있다. 서비스는 소득대체급여를 청구하는 장애인뿐만 아니라 「2010 평등법(EqA2010)」에서 정의하고 있는 장애인에게도 제공된다. 잡센터플러스(Jobcentre plus)에서는 장애인고용조연자(Disability

Employment Advisers, DEA)라는 전문가가 구직장애인에게 일자리 정보와 워크초이스(Work Choice), 액세스투워크(Access to Work)에 대한 정보를 안내하고 연계될 수 있도록 지원하고 있다.

영국의 대표적인 고용서비스로는 워크초이스(Work Choice)가 있다. 워크초이스(Work Choice)는 고용 프로그램으로 장애인이나 장기간 건강문제를 가진 사람들이 일자리를 찾고 창업을 하거나 직업 역량을 발달시키고 일반노동시장으로 전이할 수 있도록 지원하고 있다. 특히 워크프로그램(Workprogram), 액세스투워크(Access to Work)와 직장 내 편의 제공(work adjustment)을 통해서도 구직 욕구가 충족되지 못한 자, 일반 고용프로그램을 통해 취업이 어려운 복합적인 지원을 필요로 하는 중증장애인에게 제공되고 있다(OECD, 2014).

워크초이스(Work Choice)는 개별화된 프로그램으로 세 단계로 구성되어 있는데, Module one(근로진입지원), Module two(중단기 지원), Module three(장기 지원) 등이다. 이러한 워크초이스(Work Choice)는 장애인 개인이 직접 서비스에 진입하는 것이 아니라 주로 잡센터플러스(Jobcentre plus)의 장애인고용조언자(DEA)를 통해 이용하게 되며, 2010년 10월부터 2013년 12월까지 약 64,000명의 장애인이 프로그램에 참여하였다.

또 하나는 영국의 액세스투워크(Access to Work)로 액세스투워크(Access to Work)은 고용연금부의 재원으로 운용되는 고용지원 프로그램으로 1994년부터 시행되고 있으며, 장애인의 창업 및 고용 진입과 고용유지를 지원하는데 목적이 있다. 액세스투워크(Access to Work)는 근로자와 고용주에게 전문적인 시설·장비 혹은 출근, 교통편의 제공 등 장애인의 고용에 대한 실제적 걸림돌을 제거하는 비용을 지원한다(OECD, 2014).

워크프로그램(Work Programme)의 경우는 영국의 대표적인 민관협력 고용복지연계 프로그램으로 민간부문을 활성화시켜 시장과 비영리단체에 공공서비스를 위탁하는 것을 주 내용으로 하는 다양한 민간위탁 고용서비스들을 통합한 정책이다(김수영, 2014). 워크 프로그램(Work Programme)의 프로그램 참여자는 크게 세 개의 집단으로 구분될 수 있는데, 첫째 실업자이거나 주당 16시간 이하를 일하면서 일자리를 찾는 구직자(구직수당 수급자)로서 연령에 따라 수당을 받은 지 9~12개월 후에 고용센터 상담원을 통해 이 프로그램 참여를 의뢰받게 된다. 노동시장에서 심각하게 불리한 조건에 있는 경우가 아닌 이상 무조건 프로그램에 참여해야 한다. 둘째, 주로 건강상의 이유로 노동능력이 취약해진 실업자들이 주로 포함되는 고용 및 지원수당 수급자들은 근로능력평가(work capacity assessment) 결과에 따라 프로그램 참여여부가 결정된다. 근로능력이 있는 것으로 판정되면 근로연계활동(work related activity) 그룹으로 분류돼 역시 고용센터 상담원 판단에

따라 프로그램을 의뢰받게 된다. 하지만 근로능력이 없는 것으로 판정되면 조건 없이 수당을 받을 수 있고, 프로그램 참여 여부는 본인 판단에 맡겨진다. 셋째는 소득보조 및 근로능력상실급여 수급자들의 경우인데 이들도 재심사 과정을 통해 고용 및 지원수당 수급자로 재분류되고 이때 노동연계활동 그룹으로 분류되면 역시 고용센터의 의뢰를 받아 일자리프로그램에 배치될 수 있다(김수영, 2014). 2014년 기준으로 500여개 비영리단체와 400여개 영리기업이 서비스 공급체인(supply chains)에 참여하고 있다.

그 밖에 사업주 지원으로는 다른 국가들의 사업주 지원이 세액공제프로그램을 통한 재정적 지원에 초점을 두고 있는 것과 달리 영국은 재정적 지원보다는 일반 장애인 고용서비스 프로그램에 사업주 지원이 통합적으로 적용되고 있다는 점에서 특징적이다. 액세스 투워크(Access to Work)는 사용자를 위해 장애인 채용, 장애인의 고용유지를 비롯해 다양한 사업주의 조치를 지원하며 구체적으로는 직장 내 보조기기와 장비, 장애인근로자의 사용편의를 높이기 위한 장비 변환, 출퇴근 및 근로관련 이동, 채용면접에서의 의사소통, 다양한 보조근로자, 정신건강지원서비스, 기타 잡 코치 혹은 수화통역 등을 원조한다.

2) 사회적 경제 조직과 장애인 고용

(1) 사회적 경제 조직 유형과 현황

영국 사회적 경제의 역사적 기원은 19세기 인보관운동(Settlement Movement)과 우애 조합(Friendly society) 운동에서 찾을 수 있다. 산업 자본주의의 전성기였던 18-19세기 영국은 도시 근로자의 빈곤문제 해결과 빈곤지역의 환경개선을 위해 시작한 민간차원의 운동들이 현재의 영국 사회적경제의 기반이 되고 있다. 영국 사회적경제의 공식명칭은 'Voluntary and Community Sector(VCS)'로서 일차적인 의미는 '지역주민의 자발적 조직'이 중심이 된 '지역재생'을 의미한다(장원봉, 2006).

<표 3-1> 인보관 운동 및 우애 조합

인보관 운동	우애 조합
<ul style="list-style-type: none"> ■ 시대적 배경: 18세기부터 진행된 영국의 산업혁명으로 영국은 세계 최강국으로 발돋움했으나, 외국의 값싼 농산물 수입으로 농촌 경제의 파멸, 급격한 대도시화로 인한 주거 환경의 악화, 열악한 근로환경, 식민지 이민자들의 유입으로 동 런던 지역의 빈민굴화라는 부작용 발생 ■ 운동의 주체: 1867년 에디워드 데니스 목사가 런던의 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 시대적 배경: 17세기 산업혁명으로 인해 도시에 거주하는 공장 근로자수가 많아지기 시작하자 도시로 공급되는 생활필수품의 공급이 수요를 못 따라가는 문제점이 발생되기 시작했고, 이로 인한 물가상승은 근로자들의 생계를 위협함 ■ 조합의 주체: 근로자들은 생필품 품귀현상을 해결하고자 스스로 노동자조합을 결성하여 상점과 고용주에 문

인보관 운동	우애 조합
<p>한 빈민지역에서 교육과 상담을 시작한 것에서 비롯됨. 이후 옥스퍼드와 캠브리지 대학의 학생과 교수들이 빈민지역에서 거주하면서 활동을 확대함</p> <p>■ 운동의 내용: 인보관 활동가들은 공립학교에서 탁아사업, 급식, 심신장애인을 위한 특수교육을 실시했으며, 지역마다 공원을 조성하고 주택법규를 개선하고 도시계획을 통해 밀집주거지역 현상을 해소하고 공립학교를 지역사회센터로 활용하는 것을 요구하는 등 지역주민의 대변자 역할을 함</p>	<p>제해결을 촉구하는 형식을 취하였으나 이후 조합원의 조합비 각출을 통한 조합 상점과 유통망을 스스로 구축.운영하는 방식을 취하게 됨</p> <p>■ 운동의 내용: 우애조합의 가장 대표적인 사례는 로치데일(Rochdale)협동조합임. 이들은 2펜스씩 각출하여 협동조합 기금을 만들고 이를 통해 제분협동조합을 세워 직접적인 생필품을 생산.공급함. 또한 소비의 조직화를 통해 지역 주민들의 모두 혜택을 받을 수 있는 방식으로 조합원들이 소비하도록 함</p>

※ 출처: 장원봉, 2006.

영국 사회적 경제 조직은 다양한 형태로 이루어져 있으나 대표적인 형태로는 자선단체, 산업공제조합, 공동체이익기업 등이 있다. 자선단체는 회원 및 지역사회에 일종의 서비스를 제공하며, 영국에서 공동체 기반 조직의 대부분을 차지한다. 등록된 자선단체로는 유한책임회사, 비법인 단체, 비법인 신탁 중 하나의 유형을 택하게 되고, 산업공제조합의 형태를 취할 경우 자선활동 관련법의 규제를 받지 않게 된다. 법적으로 자선단체를 지향하는 사회적 경제 조직이 주식이나 벤처캐피탈로부터 수입을 끌어들이고자 한다면 산업공제조합이 되어서 자선단체의 활동규제에서 벗어나거나 자선단체 등록과 회사법인 등록을 이중으로 하는 형태를 취해야 한다.

산업공제조합은 법적으로는 노동이나 상거래 업무를 수행하기 위한 조합을 의미하며, 반드시 공동체 이익을 위해 운영되어야 한다고 명시되어 있다. 산업공제조합은 선의의 협동조합이거나 공동체의 이익을 위한 조합이어야 하며, 투자자 보호를 위해 신용협동조합, 소매조합, 도매 및 생산 조합, 농업협동조합, 공제회, 주택협동조합 등의 형태 중 하나로 유한책임의 법인격을 취득해야 한다.

마지막으로 공동체이익기업으로는 대표적인 것이 사회적 기업이 포함되는데 공동체기업은 독립적인 법적 형태를 취해야 한다.

- <영국 사회적 경제 조직의 형태>
- 자선단체(Charities)
 - 산업공제조합(Industrial and Provident Society)
 - 공동체이익회사(Community Interest Company)
 - 비법인 단체(Unincorporated Association)
 - 신탁증서에 의해 운영되는 비법인 신탁(Unincorporated Trust, Governed by a Trust Deed)
 - 회사(Company): 유한책임회사, 주식회사(유한회사와 공기업 포함)
 - 합자회사(Limited Company Partnership)

사회적 경제 조직 중 대표적인 형태인 사회적 기업의 경우 2013년 기준 약 283,500개가 설립되어 있으며, 이 중 임금 근로자를 고용하는 노동통합형 사회적 기업은 약 70,000개로 파악되고 있다. 영국의 사회적 기업은 지난 10년간 빠르게 성장했으며, 경제위기에도 불구하고 지속적인 성장을 보이고 있다. 영국의 사회적 기업의 업종은 식품, 사업지원 서비스, 건강, 도·소매업, 문화 및 레저 부분 등에 집중되어 있으며, 특히 식품과 건강, 문화·레저산업의 비중은 일반 중소기업에 비해 높은 비중을 보이고 있다.

<표 3-2> 영국 사회적 기업의 업종별 분포

(단위: %)

구분	일반 중소기업(n=4,768)	사회적 기업(n=344)
1차 산업	4.7	3.5
제조업	7.2	2.9
건설업	12.3	4.8
도·소매업	19.4	12.0
운송업	3.0	2.8
식품/숙박업	9.8	28.6
정보통신	5.0	0.1
사업지원서비스	17.6	13.2
행정서비스	7.7	3.0
교육	1.4	2.0
건강	4.7	13.1
문화/레저	1.9	6.4
기타서비스	5.4	7.7

※ 출처: BMG Research, 2013.

한편, 영국의 경우 사회적 기업 이외에 고려해야 할 사회적 경제 조직으로는 협동조합이 있다. 영국은 근대 협동조합의 발생지이며, 정부에 의한 사회서비스가 민간에게 공식적으로 위탁운영되기 전까지 제3섹터 부분에서 자발적으로 사회서비스를 담당했던 조직이 협동조합이다. 2011년 기준, 협동조합의 현황을 살펴보면 총 5,933개의 협동조합이 존재하는 것으로 파악되고 있으며, 2008년 대비 조합 수는 약 1,000개 이상 증가하였으며 조합원 수에 있어서도 약 220만 명이 증가한 것으로 나타났다. 매출액은 356억 파운드(약 60조원)로 2012년 사회적기업 매출액 549억 파운드 대비 64.8%를 차지하고 있다.

<표 3-3> 영국 협동조합 규모

(단위: 개, 천명, 억 파운드)

구분	조합수	조합원 수	매출액
2011	5,933	13,500	356
2010	5,450	12,800	351
2009	4,992	12,900	326
2008	4,820	11,300	298

※ 출처: BMG Research, 2013.

(2) 사회적 경제 정책 및 재원

영국 정부가 사회적 경제 조직을 지원하기 위한 정책 방향을 살펴보면, 크게 두 가지로 제시된다. 첫째, 영국 정부는 영리기반의 기업모델로 사회적 기업 등의 육성을 지원하고 있다. 1970년대 이전까지 영국에는 협동조합 등 사회적기업의 기반이 되는 제3섹터 영역이 어느 정도 확보되어 있었다. 영국은 1844년 로치데일 협동조합을 시작으로 지역사회의 자발적 시민조직인근대적 협동조합이 처음 탄생한 곳이며, 이러한 협동조합들은 소규모 공동체나 자원봉사 조직으로 지역기반에서 지속적으로 활동을 전개하고 있었다. 그러던 중 1965년 산업공제조합법 (Industrial and Provident Society Act)을 통해 정부는 협동조합 등 제 3섹터에게 유한회사로써 법인격을 부여해 주고, 부동산 소유허용과 자선 단체로 전환 시 소득세 및 양도소득세 등 조세를 감면해 주었다. 이후 1970년대 도입된 지방자치제의 사회서비스 민간이전으로 제3섹터가 공공부문 서비스 대행기관으로 등장하게 되면서 그동안 비공식적으로 추진 해왔던 제3섹터들의 사회서비스를 공식화하였다. 특히 1990년대 도입된 사회서비스 위탁기관에 대한 경쟁 입찰방식은 제3섹터 기반의 사회적 기업들이 시장경쟁체제에 진입하여 기업으로써 경쟁력 확보를 촉진시키는 계기를 마련해 주었다. 그리고 2005년에 제정된 「공동체이익회사법」은 비영리기관들에게 상법상 지위를 부여한 후 사회적 기업으로 전환을 촉진시켰다. 이 과정에서 비영리기관의 자금조달을 위해 주식발행을 허용하여 일정부문 경영자에게 수익배분이 가능하도록 하였다(한상진 외, 2010)

두 번째, 영국 정부는 사회적 경제 조직들이 자생적으로 생존할 수 있도록 생태계를 구축하는데 노력하였다. 우선 정부주도의 중간지원기관을 육성하기 위해 1976년 지방정부는 근로자협동조합 설립지원을 위해 협동조합 개발기관(Cooperative Development Agency, CDA)을 설립하였다. 초기 80여 개에 달했던 CDA는 지자체의 청년, 자영업, 취약계층의 창업 무료 교육과 서비스를 제공하였지만, 경제 불황으로 인한 재정지출 감소로 인해 그 목적을 달성하지 못하고 명맥만 유지하였다. 그러다가 2000년대 들어 영국 정부는 사회적기업의 육성지원 정책을 통해 경영컨설팅, 교육, 창업 지원 등을 수행하는 300개의 사회적 기업 형태의 중간지원기관을 육성하였다. 또한 독자적 금융시스템을 구축하였다는 점이다. 사회적 경제 조직의 특성 상 영리추구목적이 낮아 일반금융기관을 통한 자금조달이 어렵기 때문에 정부는 사회투자기금을 조성하였다. 구체적으로 영국 정부는 공공금융시스템으로써 신탁과 지역개발기관으로 하여금 설립하여 자금을 융통시켜주고, 정부와 민간 공동으로 사회적기업 육성을 위한 Phoenix Fund(3천만 파운드), Future

Builders Fund(2억 1500만 파운드), Risk Capital Fund(1 천만 파운드) 등 사회투자기금을 조성하였다. 그리고 영국정부는 Big Society Fund를 조성하여 사회적 기업에게 자금을 융통시켜 주는 사회적 금융기관들의 공공 협동조합은행으로써의 역할을 수행하고, 이외에 국립 복권판매기금 등 공공기금의 이자를 민간기금화(Big Issue Invest)하여 사회목적투자기금으로 활용하였다. 구체적으로 정부는 운영자금 지원을 위한 기금 운영기관인 사회투자은행(Social Investment Bank), 자산이전 전문 지원기관 Locality, 지역사회 창업컨설팅 지원기관(Community Link) 등 민간 중간지원기관과의 협력체계를 구축하고 있다(한국법제연구원, 2012).

<표 3-3> 시기별 영국 사회적 경제 정책

구분	주요 내용
<p>신노동당 정부 (1997-2010)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 2001년 통상산업부 내에 사회적기업실을 출범하면서 본격적인 사회적 기업 지원 개시 - 2002년 사회적 기업 영역의 기반을 구축하는데 집중함 - 2006년 사회적기업의 확장을 목표로 함 - 신노동당 정부는 사회적 기업의 확장과 육성을 위해 「공동체이익회사법」, 「자선주식기관법」을 개정하는 등 다양한 제도적 기반 구축 - 신노동당 정부는 사회적기업의 확장 및 인식 확산을 위해 다음과 같은 다양한 정책을 적극적으로 추진 √사회적 기업 환경 조성: 법적 규제 완화를 위한 제도 개선, 공동조달 참여를 위한 절차 개선 √사회적 기업 문화 활성화: 사회적 기업 DB 및 연구 사업 활성화, 사회적 기업의 날 등 이벤트 개최 추진 √이외 사회적기업 정보 제공을 위한 다양한 컨설팅, 사회적기업 자금 조달을 위한 세제 혜택 등 추진
<p>보수당-자유민주당 연립정부 (2010~)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 2010년 보수당-자유민주당 연립정부는 '빅소사이어티(Big Society)'라는 새 정책 비전을 발표 √'빅소사이어티'란 지역사회를 중심으로 책임을 지고 의사 결정을 내리는 사회를 의미함 - 보수당-자유민주당 연립정부는 사회적 기업에 대한 직접적인 지원보다는 지속적으로 운영할 수 있는 생태계 조성을 위해 공공서비스(사회적 가치)법, 지역주권법 등의 제도 개선 - 보수당-자유민주당 연립정부의 사회적 기업 육성 정책은 공공서비스 제공 확대, 시민사회와 중앙정부 간 협력관계 개선, 자금 지원에 초점 - 공공서비스 제공 지원 : 영국 정부는 사회적기업의 공공서비스 참여 확대를 위해 성과 중심 계약금 지원, 공공서비스 입찰시 컨소시엄 지원 등의 정책 추진 - 시민사회와 중앙정부간 협력관계 : 영국정부는 시민사회와의 혁신적인 관계 개선을 위해 콤팩트(compact) 프로그램을 통한 대협약 체결 - 자금 지원 : 사회적기업의 금융지원을 위해 사회목적투자인 빅소사이어티캐피탈, 사회적투자세금공제, 사회적인큐베이터 기금 등 다양한 기금체계 운용

※ 출처: 한국법제연구원, 2012.

영국의 사회적 기업 등 사회적 경제 조직들이 활용할 수 있는 재원은 매우 다양하다. 국가 보조금의 형태에서부터 각종 민간재단의 프로젝트형 보조금, 사회적 투자, 크라우드 펀딩, 채권 등이 있다. 관련 재정 주체 및 구체적인 내용을 살펴보면 아래 표와 같다.

<표 3-5> 영국 사회적 경제 조직의 자원

구분	주요 내용	관련 재정 주체
보조금	- 특정한 성과와 관련하여 제공되는 상환의 의무가 없는 자원	- 소액대출(Micro Grants) <지원기관: YoungUnLtd 등> - 챌린지 펀드(Challenge fund) <지원기관: Working Well Design Challenge 등> - 벤처 자선가(Venture philanthropists) <지원기관: Impetus-PEF> - 보조금 제공 trust 및 재단 <지원기관: Big Lottery Fund, Esmee Fairbairn Foundation> - 정부보조금 - EU보조금
사회적 투자	- 사회적 혜택뿐만 아니라 재정적 이윤을 달성하기 위해 상환의 의무가 있는 자원	- 정부 투자: Big Society Capital
Patient capital	- 장기적으로 사회적 기업 등에 투자되는 자원, 상환해야 하는 자원이나 일반적으로 자금을 상환할 만큼 충분한 이윤을 낼 때까지 상환하지 않아도 되는 자원	- Esmee Fairbairn 재단
대출	- 사회적 경제 조직만을 위해 설계된 대출프로그램	- 사회적 은행 <지원기관: Co-operative Bank, Charity Bank, Unity Trust, Triodos> - 사회적 대출기관 <지원기관: CAF Venturesome, Big Issue Invest>
사회성과 연계채권 (Social Impact Bonds: SIBs)	- 목표한 사회적 성과를 달성한 경우 투자자에게 수익을 제공하는 채권	- The Essex Social Impact Bond
크라우드 펀딩	- 다수의 개인으로부터 자금을 모으는 자원	- NESTA

※ 출처: British Council, 2015.

(3) 사회적 경제 관련 중간 지원 조직

영국에서 사회적 경제 조직을 지원하는 대표적인 중간 지원 조직으로는 영국 사회적 기업협의체(Social Enterprise UK, SEUK), 빅소사이어티캐피탈(Big Society Capital, BSC), 언리미티드(Unltd) 등이 있다. 영국 사회적 기업협의체(SEUK)는 2015년 기준 800개의 회원사와 15,000개 파트너 네트워크를 기반으로 영국 내 사회적 기업 분야의 목소리를 내는 데 주도적으로 참여한다. 사회적 기업협의체는(SEUK)는 여러 활동을 통해 사회적 기업 부문의 발전을 돕는다. 예로 관련 연구를 수행하고, 사회적 기업에 대한 정보와 프로그램을 제공하며, 네트워크를 형성하고 인식을 고취하며 사회적 기업이 보다 번영할 수 있는 기업 환경을 구축하기 위해 캠페인을 벌인다. 또한 매년 Social Enterprise Awards를 주관하고 있다.

빅소사이어티캐피탈(BSC)은 세계 최초의 사회 투자은행(Social Investment Bank)으로 사회투자를 전문으로 하는 중개 조직들에게 자금을 제공해주는 도매상(Wholesaler)이자 기금의 기금(Fund of Fund)이라고 할 수 있다. 지원 기금은 사회혁신 기업가를 위한 기금, 시민들의 참신한 아이디어를 발굴하여 현실에 적용하기 위한 목적으로 만든 기금, 전문성과 현장 경험을 갖춘 사회적 경제조직들의 성장, 발전을 지원하는 목적으로 사용되며, 일반적인 기금 운영기간은 대략 6개월에서 1년 정도이다.

언리미티드(Unltd)는 영국에서 사회적 기업에 대한 지원을 제공하는 선두 기관으로서 세계에서 가장 큰 규모의 네트워크를 형성하고 있다. 자금 지원과 더불어 지속적인 자문, 네트워킹을 통해 실제적으로 사회적 경제 생태계를 구축하는 것을 목표로 한다. 언리미티드(Unltd)는 사회적 기업가를 발굴하는 글로벌 사회적 경제 지원기관으로 사회적 기업가의 가능성이 있는 사람들을 모집하고, 초기 1,500명을 시작으로 해마다 100명씩 확장하여 선발, 지원하고 있다. 아이디어, 기업가의 자질, 탄력성, 전략 등을 기준으로 선발하며, 지원이 결정되면 자신들의 아이디어를 현실화시킬 수 있도록 돕는다. 2014년 기준 39개국과 글로벌 네트워크를 구축해 초기 단계의 사회적 기업을 육성하고 지원하고 있다.

그 밖에 사회적 기업에 대한 기술 기반 지원 기관인 캐스트(CAST)는 사회적 기업이 특정 성장 단계에서 기술적 어려움을 겪을 때 투자를 통해 위기를 극복할 수 있도록 돕는 역할을 하고 있으며, 베스널 그린 벤처스(Bethnal Green Ventures)는 초기 단계 사회적 기업의 인큐베이터 구실을 담당하고 있다(한국보건사회연구원, 2016).

(4) 사회적 경제조직의 장애인 고용현황

영국은 장애인 복지정책 이외에 지속가능한 일자리 제공을 위한 장애인 사회통합 프로그램도 함께 지원하고 있다. 그 중 노동통합형 사회적 기업은 고용을 통해 장애인의 사회통합을 지원하고 있으며 ‘장애 혹은 노동시장에서 취약성을 가진 사람들의 고용을 창출하는 기업’으로서 정의되고 있다. 노동통합 사회적 기업은 시장 지향적인 생산 활동을 수행하면서 수입의 50% 이상을 영업활동을 통해 마련하며, 근로자 중 최소 30% 이상이 장애 또는 노동시장에서 취약성을 가진 사람들로 구성되고, 그들의 생산능력과 무관하게 노동시장에서 통상임금 혹은 최저임금을 보장받고 있다. 실제로 노동통합형 사회적 기업에 취업하고 있는 근로자들은 취약계층, 심각한 사회적 문제를 가진 구직자, 장기 실직자, 소수 민족, 여성 등 다양한 대상을 포괄하고 있다. 고용기회는 장애인과 비장애인에게 공평하게 주어지며 모든 근로자는 동일한 고용의 권리와 의무가 주어진다.

영국에서 노동통합형 사회적 기업에 대한 별도의 법은 마련되어 있지 않으나 노동통합만을 목적으로 하는 형태, 또는 서비스 제공 기능을 하면서 노동통합 기능을 하거나 부분적으로 노동통합 기능을 하는 형태 등 다양한 형태로 운영되고 있다. 영국의 사회적 기업 종사자는 2005년 기준 약 475,000명으로 전체 고용 인구의 1.2%, 사적 고용의 2.5%를 차지하고 있다. 이에 비해 노동통합형 사회적 기업의 고용은 23,094명으로 전체 사회적 기업 고용에 비해 현저하게 적지만 취약계층을 대상으로 하고 있다는 점에서는 매우 큰 의미를 갖는다. Spear and Bidet(2003)은 영국의 노동통합형 사회적 기업을 6가지 유형을 노동자 협동조합(Worker Cooperatives), 지역사회기업(Community Businesses), 사회적회사(Social Firms), 노동시장중개조직(Intermediate Labour Market Organisations), 램플로이(Remploy), 그리고 자발적조직(Voluntary Organizations with Employment Initiatives)으로 구분하고 있다. 이 중 사회적회사, Remploy, 자발적조직은 장애인을 주 대상으로 하고 있다. 사회적회사는 25% 이상이 장애인 또는 노동시장 취약집단이어야 한다는 조건하에 이들에게 훈련과 고용을 강조하고 있다. Remploy는 사회적회사 보다 장애 정도가 심각한 중증 정신 및 신체장애인이면서 장애인 뉴딜정책 대상자에게 고용기회를 제공한다. 그리고 자발적조직은 광범위한 유형의 장애인과 취약계층을 포괄하고 있다.

영국의 대표적인 장애인 고용 사회적 기업은 램플로이(Remploy)는 1944년 제정된 장애인 고용법에 의거해 설립한 것으로, 사업영역은 자동차, 건축, 전자제품, 전기, 가구, 보건케어 등 다양한 분야이며, BT, Royal Mail, NHS 등 정부분야와 대기업 등이 사업파트너로 참여하고 있다(강민희 외, 2010).

3) 노동통합형 사회적 경제 조직 사례

(1) 이그니션 브루어리(Ignition Brewery)

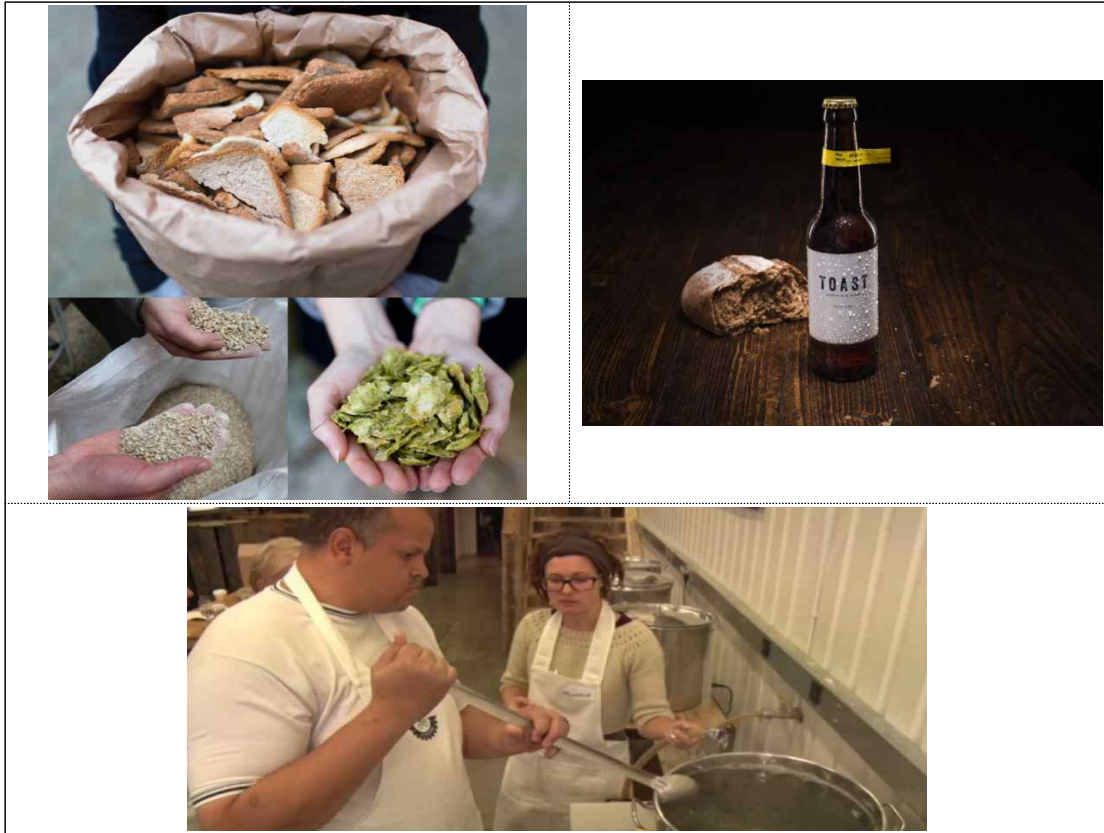
이그니션 브루어리(Ignition Brewery)은 2015년 설립된 사회적 기업으로 현재 지적 장애인 15명을 고용하고 있는 소규모 양조장이다. 이그니션 브루어리(Ignition Brewery)은 대표 오셰가 15년간 영국 멘캡(mencap)에서 자원봉사자를 하다가 멘캡(mencap) 멤버들이 일을 할 수 있도록 지원하기 목적으로 설립되었다.

이그니션 브루어리(Ignition Brewery)은 맥주를 생산하는 기업으로 세 종류의 에일 맥주(IPA, pale ale, porter)를 생산하고 있다. 생산된 맥주들은 지역사회에 위치한 식당으로 납품되고 있으며, 이 곳에서 일하고 있는 지적장애인들은 맥주 생산, 포장, 납품 등의 전 과정에 배치되어 일을 하고 있다.

이그니션 브루어리(Ignition Brewery)은 대표 오셰는 지적 장애인들의 노동력을 향상시키기 위해 수익을 최대화 시켜야 한다는 목표로 지역에서 가장 수익이 좋은 생산 아이템으로 맥주 생산을 결정했고, 맥주를 생산하기 위해 참여해야 하는 과정에서부터 병에 라벨을 붙이는 포장작업까지 반복적인 직무가 포함된 것이 지적장애인들에게 적합하다고 판단했다.

이그니션 브루어리(Ignition Brewery)은 지역사회 업계 내 다른 양조업자들과 연계하여 기술을 공유하고 연대를 중요한 운영 방침으로 삼았다. 또한 지역사회에서 음식물 쓰레기로 발생하는 사회문제를 해결하기 위해 초과 생산된 신선한 빵으로 맥주를 만들어 사회 문제 해결에 기여하고 있다.

최근 맥주 생산 범위를 확장하기 위한 크라우드펀딩 캠페인을 벌이기도 하였다. 이를 통해 2종류의 새로운 맥주인 수제 라거 맥주와 세션 IPA를 추가할 계획을 구상하고 있다. 이들은 기존에 설정한 2만 파운드의 펀딩 목표를 달성하고, 초기 생산 수준을 두 배로 늘릴 더 많은 자금을 확보하기 위해 노력하고 있다.



※출처: <http://ignition.beer>

[그림 3-1] 이그니션 브루어리(Ignition Brewery) 제품 및 생산 장면

(2) 바이크웍스(Bikeworks)

바이크웍스(Bikeworks)는 금융가 직장인과 저소득층이 주로 거주하고 있는 지역 특성을 고려하여 자전거 문화 확산을 위해 다양한 사업을 구상하고 진행하는 사회적 기업이다.

바이크웍스(Bikeworks)에서는 새로운 자전거 제품과 폐자전거를 기부 받아 수리한 자전거를 판매한다. 그리고 자전거를 수리하고, 수리 전문가, 사이클링 강사 등을 대상으로 교육도 진행하는 사업을 추진하고 있다. 비장애인이 일반적으로 이용하는 자전거에서부터 장애인이 이용하는 휠체어 자전거, 손으로 굴리는 자전거, 삼륜 자전거 등도 판매 및 수리 제품에 포함된다.

바이크웍스(Bikeworks)는 2006년 더 많은 사람들이 자전거를 타게 해서 건강과 환경에 기여하자는 아이디어를 가지고 지역 자선 재단과 건강 센터 등과 연계하여 5000파운드(약 800만원)의 투자를 받아 설립되었다. 이러한 과정에서 장애인을 고용해 폐자전거

수리를 해서 재판매 하는 아이디어를 가지게 되었고, 기존의 모델과 합쳐져 바이크웍스(Bikeworks)의 사회적 가치 활동을 더 분명하게 해 줬다.

바이크웍스(Bikeworks)은 새로운 아이템은 아니지만 이 기업이 가지고 있는 차별성은 그 모델에만 머물지 않고 ‘자전거’를 중심으로 하면서도 사회적 가치가 분명한 다양한 사업들을 만들어 온 데 있다. 2014년 바이크웍스의 매출액은 150만 파운드(약 26억 원), 직원 20여명의 작은 기업으로서는 상당한 규모다. 무엇보다 이 중 80%가 ‘비즈니스’를 통해 나왔고, 20%만 정부 지원과 기업 스폰서에서 왔다는 점이 특별하다. 폐자전거 재판매 등 소매를 통한 매출은 전체의 3분의 1 수준이다. 첫 수익모델이었던, 자치구와의 계약으로 진행되는 사이클링 교실인 ‘올 어빌리티 프로그램’의 비중이 점점 높아지고 있다.

블레이크모어 대표는 “자치 정부들은 주민들의 건강과 질병 예방에 대해 관심이 많고 예산도 풍부하게 가지고 있다”면서 “우리는 적극적으로 새 교육 과정을 제안해 계약을 따내고 있다”고 말했다. 그렇게 해서 운영 중인 올 어빌리티 프로그램은 ‘지역 청소년 비만 예방 사이클링 교실’, ‘뇌병변·자폐 어린이 자전거 교실’, ‘50세 이상을 위한 자전거 교실’ 등이다. 최근에는 런던 올림픽 이후 많은 시민들이 찾는 ‘올림픽 파크’에 이 활동의 새로운 거점이 될 컨테이너를 설치하기도 했다.

스스로 자기 자전거를 수리하기 원하는 사람들을 위한 기술 교육도 꽤 비중 있는 수입원이다. 직장인을 위한 단기 과정, 여성들만을 위해 특화된 과정, 전문가 과정 등을 연중 다양하게 운영한다. 이 중에서 노숙자 및 장기실업자 대상 교육 과정에는 정부의 고용 연계 지원금이 나온다.

가장 눈에 띄는 것은 기업 대상 프로그램이다. ‘자전거 친화적인 사무실 컨설팅’을 통해 직원들이 자전거 통근을 할 수 있도록 도와주거나, 사이클링을 매개로 한 ‘직장 내 팀 빌딩’ 프로그램을 진행하는 식이다. 초기에는 기업 단위로 컨설팅 의뢰를 받았다면 최근에는 사무실이나 팀 단위 컨설팅이 많다. 이는 자연스럽게 ‘팝업 바이크웍스’라는 서비스 개발로 이어졌다. ‘찾아가는 자전거 서비스’라고 할 수 있는데 일정 단위 소비자들이 요청하면 찾아가서 제품 판매, 수리, 컨설팅, 사이클링 교육까지 실시하는 내용이다.



※ 출처: <http://www.bikeworks.org.uk>

[그림 3-2] 바이크웍스(Bikeworks)의 자전거 수리 및 사이클링 교육

4) 시사점

영국의 장애인 고용정책과 사회적 경제 현황 및 사례를 살펴본 결과 아래와 같은 시사점들을 도출할 수 있다.

첫째, 영국의 장애인 복지 및 고용정책에서 장애의 기준은 실제의 근로능력에 기반하고 있어 장애유형과 등급에 따른 지원보다 조금 더 유연하고 실효성 있는 지원을 기대할 수 있다. 현재 우리나라의 경우 대부분의 고용 정책 및 지원이 장애유형과 등급에 따라 지원됨으로 인해 장애인 개인에게 적합하지 지원이 제공되거나 지원에서 배제되는 상황이 발생하고 있다. 장애인 개인의 직업적 능력은 장애유형과 등급과 상이할 수 있기 때문에 반드시 장애인이 현재 가지고 있는 근로능력과 욕구에 기반한 지원이 이루어질 필요가 있다. 이러한 부분은 사회적 경제 조직의 환경에서도 동일하게 적용될 수 있을 것이다. 사회적 경제 조직에서 이루어지고 있는 다양한 생산 아이템과 직무를 고려할 때 일할 수 있는 특정 장애유형과 등급의 장애인은 정해져 있지 않다. 사회적 경제 조직에서 장애인을 고용하고 현장에 배치하는 과정에서 이들의 실제 근로능력과 잠재력은 직무 배치의 가능성을 확대시킬 수 있기 때문에 노동통합형 사회적 경제 조직에서 정책가와 실천가들은 직업적 장애 개념을 유연하게 인식할 필요가 있다.

둘째, 영국의 사회적 경제 조직(노동통합형)은 취약계층의 일자리뿐만 아니라 지역사회 문제를 해결하는 것을 동시에 추구하고 있어 지역사회 주민의 공감과 연대를 끌어내고

있다. 초기 영국의 사회적 경제 조직의 출발은 지역사회 문제를 해결하기 위한 자생조직의 특성을 지니고 있다. 그렇기 때문에 일반 대중에게 사회적 경제 조직들이 지역사회 문제를 해결하는 대안이 된다는 것은 인식하고 있으며, 우리나라 보다 앞선 사회적·문화적 분위기를 확보하고 있다는 것이다. 이러한 토대로 인해 일자리 창출의 목표가 있는 노동통합형 사회적 경제 조직의 경우에도 지역사회 주민들이 호응할 수 있고 협력할 수 있는 지역사회 문제를 해결하는 역할도 함께 해 나가는 특성을 가지고 있다.

위 사례들에서 살펴보았듯이 이그니션 브루어리(Ignition Brewery)는 장애인을 고용하여 맥주를 생산하는 목표 외에도 지역사회 음식 쓰레기 문제를 해결하는 데 기여하기 위해 남은 빵을 활용한 맥주를 생산하여 지역 주민들의 관심을 끌어내고 있다. 또한 바이크 워크스(Bikeworks)의 경우에도 취약계층 고용뿐만 아니라 지역사회 환경과 주민들의 건강에 기여하기 위한 사업을 기획하고 추진하고 있다. 결국 이러한 사회적 가치 창출들은 지역사회 주민의 호응을 끌어내고 판매에까지 영향을 미칠 수 있다.

셋째, 영국의 노동통합형 사회적 기업은 비즈니스 모델에 충실하여 일정 수익을 창출하여 안정성을 확보하기 위해 노력하고 있다. 이는 영국 정부가 사회적 기업을 영리기반의 기업모델로 육성하고자 하는 그 간 정책들과 영국의 대표적인 장애인 사회적 기업인 램플로이의 사업방식의 전환에서 살펴볼 수 있다. 그 동안 램플로이가 국가의 재원에 의존하면서 장애인을 다수 보호고용에 대한 여러 한계와 성과에 대한 비판을 받아오다가 2015년 4월에 MAXIMUS와 협력해 합작투자회사(joint venture)로 변모하였으며, MAXIMUS가 70%의 지분을 가지며, 램플로이 직원이 30%의 지분을 소유하는 형태로 전환되고 있다. 보호차원이 아닌 장애인에게 더 나은 삶과 행복을 주기위한 통합형 일자리 개발을 위해 과감하게 비즈니스 모델을 전환하고 있는 것이다.

영국의 사회적 경제 조직들도 여전히 일반 영리기업보다는 이익 발생률이 62.8%로 낮지만 판매액은 점차적으로 늘어나고 있어 중소기업 수준에 포함되는 비율이 5.7%에 해당되는 만큼 생산적인 기업의 형태를 띠고 있다. 이러한 상황에서 우리나라의 인식과 다소 차이가 발생한다. 장애인을 고용하면서 비즈니스 모델에 충실하다 보면 생산 과정에서 중증장애인을 배제시킬 수 있거나 장애인을 고용하면서 생산을 기대하기 어렵다고 생각하는 인식과 다르게 영국의 경우에는 수익이 올라갈수록 많은 장애인의 일자리가 창출할 수 있고, 다양한 직무를 세분화하여 중증장애인의 참여를 기대할 수 있다고 생각한다.

넷째, 사회적 경제 조직을 지원할 수 있는 다양한 자원들이 마련되어 있어 조직의 자생

력을 강화하고 유지할 수 있는 환경이 마련되어 있다는 것이다. 앞서 살펴보았듯이 정부의 재정 의존도와 높은 우리나라와 다르게 정부, 유럽연합, 재단, 기금, 기업, 은행 등의 다양한 재정지원이 있다는 것을 알 수 있었다. 그리고 재정 지원뿐만 아니라 필요한 조사 연구를 진행하고, 기술 컨설팅 진행 등 다수의 중간지원 조직이 설립되어 있어 사회적 경제 환경과 문화가 활성화되어 있다는 것이다.

우리나라 대부분의 사회적 경제 조직들이 일정 기간 정부 또는 소수 기업 지원을 받으면서 유지하다가 지원이 중단되는 존립이 어려운 상황과 다르게 영국의 경우 사회적 경제 조직이 자생적으로 생존할 수 있도록 다양한 자원을 활용 가능한 생태계가 구축되어 있다는 것이다. 이에 우리나라의 경우에도 사회적 경제 조직들이 자생력을 키울 수 있는 다양한 운영 모델에 대한 지속적인 논의가 필요시 되며, 정부의 사회적 경제 조직을 지원하는 중간 조직에 대한 국가 지원과 육성 방안이 마련될 필요가 있을 것이다.

2. 미국

1) 장애 개념 및 장애인 고용정책

(1) 장애 개념과 고용에서의 차별금지

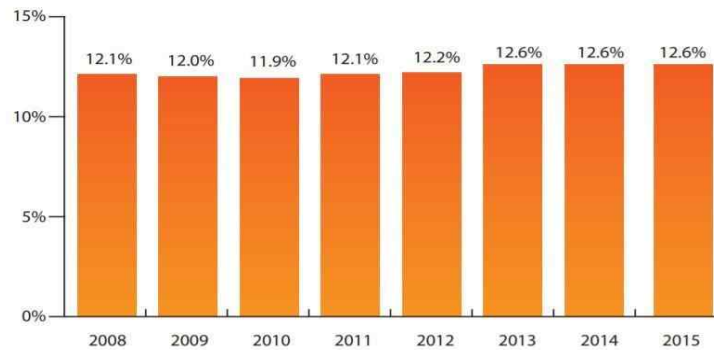
미국의 장애인법(ADA)에 따르면 장애(disability)를 3가지 방식으로 정의된다. 첫째는 신체적 정신적 손상을 가진 사람이다. 둘째는 그러한 신체적, 정신적 손상이 있었거나 기록이 있는 사람이다. 셋째는 다른 사람들이 신체적, 정신적 손상이 있는 것으로 여겨지는 경우로 과거, 현재, 미래의 장애를 포함하고 있다. 미국에서 장애를 정의할 때 가장 큰 요인은 손상이 한 가지 또는 그 이상으로 중요한 일상생활이나 활동을 제한하는지 여부이다. 그러므로 미국의 장애인법에서는 신체적 또는 정신적 손상 보다는 실제 생활하는데 있어 활동상에 제약이 있는 경우를 장애로 규정한다. 예를 들면 당신이 농인이면 들을 수 없고, 전맹이면 볼 수 없으며, 신체적 장애가 있다면 걷기 어렵다는 것을 의미한다.

장애 개념과 관련하여 핵심적인 사항은 손상으로 인해 일하거나 교육을 받거나 공공장소의 이용 등에서 어떤 기회를 제한받는 경우, 장애인법에 의하면 그 사람은 장애를 가지고 있다고 볼 수 있다. 미국은 장애의 유형을 다루고 있는 포괄적인 장애 목록이 없다. 장애 유무의 판단은 개별적 상황을 고려해야 하므로 매우 탄력적이다. 미국에서 장애의 정의는 의도적으로 확정하지 않음을 뜻한다. 이는 장애를 개인적 차원에서 정의하는 것이

아니라 사회구조적인 차원에서 파악하는 것이다. 즉 장애가 사회적 구성물이라는 사회적 모델의 인식에 근거하는 것으로 장애를 인식하는 관점이 사회적 모델의 발전된 형태를 반영했다고 볼 수 있다(이동우, 2007).

2008년 이후 2015년까지 미국의 장애인 현황은 다음과 같다. 2008년 12.1%, 2010년 11.9%, 2013년 12.6%, 2015년 12.6%로 조사되었다. 따라서 현재 미국 전체 인구 수 중에서 장애인구 비율은 12.6%임을 알 수 있다. 2008년 이후 미국의 장애인구 수는 그 비율이 높지는 않으나 점차 증가하는 것으로 나타났다.

FIG 1. Percentage of People in the US with Disabilities, 2008-2015



* - Other surveys have publicized other rates of disability. These rates are affected by survey question, method, and other factors. Each survey has strengths and weaknesses. Comparing disability data between surveys is discouraged by all survey organizations. We have used the ACS due to its larger sampling, consistent year to year questions, and multitude of variables to examine.

[그림 3-3] 미국 장애인구 비율(2008~2015)

미국은 고용활동이 개인의 삶에 끼치는 영향이 크다고 인식되므로 고용에서 발생하는 차별을 매우 심각한 차별로 간주한다. 여기에는 사회구조에 의한 차별까지도 포함된다. 이와 같은 원칙은 장애인법(ADA)의 Title 1에 잘 반영되어 있다.

ADA의 영향을 받는 대상자는 사람을 고용하거나 공공에게 물품이나 용역을 제공하는 모든 기업, 기관, 개인 등이다. 또한 사업주나 기업은 응시, 시험, 채용, 승진, 혜택, 급여, 부가급여 등과 같은 고용과 관련한 모든 과정에서 장애인의 권리를 보호하기 위해 적절한 편의시설(reasonable accommodation)을 제공할 것을 명시하고 있다. 예를 들면 장애인의 권리를 보호하기 위해 직무를 재구조화하고, 업무 장소의 구조를 바꾸거나, 시설이나 장비 등을 비치 또는 설비를 변경해야 하는 것을 의미한다. 장애인의 신체적 그리고 정신적 제한에 대해 정당한 편의를 제공하지 않은 경우 차별로 간주되기 때문이다.

한편 장애인법(ADA)에서는 장애인이 고용과 관련하여 부당한 대우나 차별을 당한 경우에는 고용기회평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)에 의뢰할 것을 강조한다. EEOC는 연방기구에 해당되는 고용상의 차별구제기구로 소송을 제기할

수 있다. 따라서 EEOC는 조사를 통해 먼저 차별행위가 있었는지를 판단하고 다음으로 협의, 조정, 설득등과 같은 비공식적인 방법으로 차별에 대한 시정을 요구한다. 이 과정에서 합의가 도출되지 못하는 경우 연방법원에 소송을 제기할 수 있으나 현실적으로 판결까지 가는 경우는 많지 않다. 그러나 장애인법(ADA)은 장애인의 고용에 대한 소극적인 정책으로 여겨지며, 근로능력이 떨어지는 장애인의 경우, 장애인법(ADA) 자체만으로는 고용에 의미있게 기여하기는 어렵다고 평가되고 있다.

(2) 장애인 고용 관련 정책

① 고용 관련법과 제도

미국 고용정책에서 장애인의 고용문제를 처음으로 다룬 법률은 재활법이다. 미국은 1964년 시민법(Civil Right Act)의 제정 이후 장애인 고용정책에 관심을 갖게 되었으며 그 결과 1973년 재활법(Rehabilitation Act, RA)이 제정되었다. 재활법에서 강조하는 적극적 고용조치(affirmative action)는 차별을 해소하기 위한 가장 적극적인 정책이라 할 수 있다. 적극적 조치는 미국 내 차별받는 소수 집단인 흑인, 장애인, 여성 등에게 교육, 고용, 정부의 사업에서 동등한 기회를 제공하기 위한 정책으로, 근로에서 취약계층인 사람들의 특성을 고려하는 것이다. 그러므로 재활법에 의하면 장애인이 취업하는 데 필요한 서비스 즉 재활가능성에 대한 진단, 평가, 상담, 직업지도, 배치, 훈련, 의료서비스, 통역서비스 등까지 제공하도록 명시하고 있다.

현재 미국에서 고용의 근간을 이루는 법은 1998년 제정된 노동인력투자법(Workforce Investment Act, WIA)이다. WIA는 장애인을 노동인력으로 포함시키기 위해 연방정부가 고안한 법률이다. 그에 따라 연방정부가 제공하던 직업훈련, 고용서비스, 성인교육, 직업재활프로그램을 원스탑서비스(One-stop service)로 하고 여기에 민간과 공공 그리고 정부가 참여하여 서비스를 제공할 것을 강조하고 있다.

원스탑서비스(One-stop service)는 미국 고용프로그램의 통합을 지향하는 종합서비스 제공시스템이다. 운영은 연방정부와 주정부 그리고 지방정부의 역할분담을 통해 이루어진다. 또한 노동부, 교육부, 보건서비스부, 주택 및 도시개발부 등 4개 연방부처가 원스탑고용센터(One-stop Career center)의 제반 운영 및 감독 등에 관한 포괄적인 지침을 함께 논의한다. 원스탑고용센터는 장애인과 비장애인 모두 이용할 수 있다. 현재 미국 전역에는 3,500개 원스탑고용센터가 설립되어 있으며, 직업재활상담사가 배치되어 서비스를 제공한다. 취업을 원하는 장애인은 이 곳을 방문하여 직업재활프로그램 뿐만 아니라 일반고용에

관한 정보도 제공받을 수 있다.

WIA는 2014년 노동인력혁신 및 기회법(Workforce Innovation and Opportunity Act, WIOA)의 제정으로 종결되었다. WIOA는 지역 고용거버넌스 구축 및 원스탑센터에서 제공되는 다양한 프로그램의 효율성을 더하고 지역 인력투자위원회의 권한을 확장시켰다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2017). WIOA에 따라 재활법에도 개정이 이루어지게 되었다. 개정된 재활법(RA)에서는 직업재활서비스 수급 자격을 고용에 중대한 장애가 있는 신체적 또는 정신적 손상을 가지고 있으며, 고용을 보장하거나 유지 또는 발전시키기 위해 그리고 다시 일자리를 얻기 위해 직업재활서비스를 필요로 하는 장애인이다.

재활법(RA)의 핵심은 503조와 504조이다. 503조에서는 위에서 언급한 연방정부와 계약을 맺은 사업주의 장애인 구직자와 근로자 차별을 금지하고 있으며 장애인의 채용과 고용유지 그리고 승진에서의 적극적인 조치를 취할 것을 규정하는 조항이다. 2014년 이후 효력을 강화하기 위한 즉 적극적 조치를 보다 구체화하기 위한 실행을 요구하는 몇 가지 조항이 추가된 바 있다. 예를 들면 유자격 장애인의 활용에 대한 목표를 수립하고 직군별로 이를 적용하는 것이다. 다음으로 매년 구직 장애인과 채용 장애인의 규모에 대한 계량적 분석을 실시하여 자료를 준비하는 것 등을 포함한다. 이러한 후속조치들은 미국 장애인의 실업률과 빈곤률이 비장애인에 비해 높게 나타난 현실을 반영한 것이다. 미국은 장애인 의무고용제를 채택하고 있지 않다. 따라서 이 조항은 미국의 사업주에 대한 고용과 차별금지 이행을 강화하는 것으로 평가되고 있다.

503조가 성인 장애인에 대한 고용을 강조하는 것이라면 504조는 장애를 기초로 한 차별로부터 장애학생을 보호하는 연방법으로 알려져 있다. 504조는 장애아동의 미래 고용을 보장하고 교육에서의 차별을 금지하기 위한 적극적인 지원이라 할 수 있다. 따라서 장애를 가진 모든 학생은 비장애인에게 제공되는 각종 교육에 관한 기회와 혜택을 누릴 수 있도록 보장하기 위함이다. 다음은 장애학생의 권리에 관한 세부적인 내용이다.

- 무상 및 적절한 공교육을 받을 권리
- 교육부가 제공하는 교육 프로그램에 차별 없이 참석하고 그 혜택을 누릴 권리
- 교육부가 제공하는 학업 외 과외활동에 참여 가능한 동등한 기회를 제공받을 권리
- 적절한 수준으로 최대한 장애를 가지지 않은 학생들과 함께 교육을 받을 권리
- 장애가 없는 학생들에게 제공되는 것과 상응하는 서비스를 제공받고 그러한 시설에서 교육받을 권리
- 귀 자녀가 동등한 기회 속에 학교 활동에 참가할 수 있도록 편의 시설 및/또는 이와 관련한 지원 및 서비스를 제공받을 권리
- 장애가 없는 자녀들의 부모들에게도 부과되는 것과 같은 비용 책임은 지되, 교육 및 이와 관련한 지원 및 서비스를 비용 부담 없이 제공받을 권리
- 필요한 경우, 특수 교육을 제공받을 권리

② 고용 관련 서비스 전달체계

미국의 장애인 고용서비스에 관한 업무를 담당하는 대표적인 연방부처는 노동부, 교육부, 보건복지부 등을 들 수 있다.

노동부(Department of Labor, DOL)에서 고용에 관한 업무는 주로 고용훈련국(Employment and Training Administration, ETA)에서 관장한다. 장애인고용정책국(Office of Disability Employment Policy, ODEP)은 장애인의 직업적 성공을 촉진시키기 위해 정책을 개발하고, 모든 정부기관 및 사업주와 협력하고 있다. 2001년 만들어진 장애인고용정책국(ODEP)은 장애인법(ADA)의 법적 조항을 토대로 사업을 진행하며 장애인의 고용의 기회와 그 질을 높이기 위한 정책과 각종 실천을 개발하는데 주력하고 있다. 장애인고용정책국(ODEP)은 산하조직으로 장애인 편의제공 지원에 대한 전문적 상담과 정보를 제공하는 직무편의제공센터(JAN)와 장애인의 채용과 관리에 대한 자문을 제공하는 고용주기술지원센터(EARN)가 있다. 교육부의 경우 특수교육 및 직업재활서비스사무국(Office of Special Education & Rehabilitation Services, OSERS), 보건복지부의 경우 지역생활정책실(Administration for Community Living, ACL)가 있다. 지역생활정책실(ACL)은 2012년에 신설된 부서로 노인복지실과 발달장애인복지국을 통합한 것이다.

그러나 미국에서 실질적인 장애인 고용서비스는 주정부와 지방정부에 의해 수행되고 있다고 볼 수 있다. 주정부차원에서는 직업재활사무국(Department of Vocational and Rehabilitation Services, DVR)이 정부기관으로 중심역할을 맡고 있다. 직업재활국(DVR) 산하에는 직업재활사무소(State Vocational Rehabilitation Agency, SVRA)가 있으며 명칭은 주에 따라 다르나 지역사회에서 장애인 직업재활서비스 전달체계로서의 핵심기능을 담당하고 있다. 재활법 6조에 의하면, 직업재활서비스란 직업상담, 직업훈련, 통역지원, 교통지원, 재활공학, 전환서비스, 원격통신서비스, 지원고용 등 장애인에게 직접적인 이익을 발생시킬 수 있는 서비스를 말한다. 서비스의 적격성 단계를 거친 장애인은 주정부의 직업재활사무소(SVRA)에 서비스를 신청하고 직업재활사의 지원을 통해 관련 서비스를 제공받게 된다.

2014년 제정된 노동인력혁신 및 기회법(Workforce Innovation and Opportunity Act, WIOA)에 따라 개정된 재활법에 따라 주정부의 직업재활서비스에도 많은 변화와 진전이 있었다. 대표적으로 청년장애인에 대한 서비스가 확대되었으며, 장애인 직업재활서비스에 고용주의 참여를 독려하는 것을 들 수 있다. 무엇보다 가장 중요한 것은 경쟁력있는 통합고용(competitive integrated employment)을 중시하는 것이다. WIOA는 ‘경쟁력있는 통

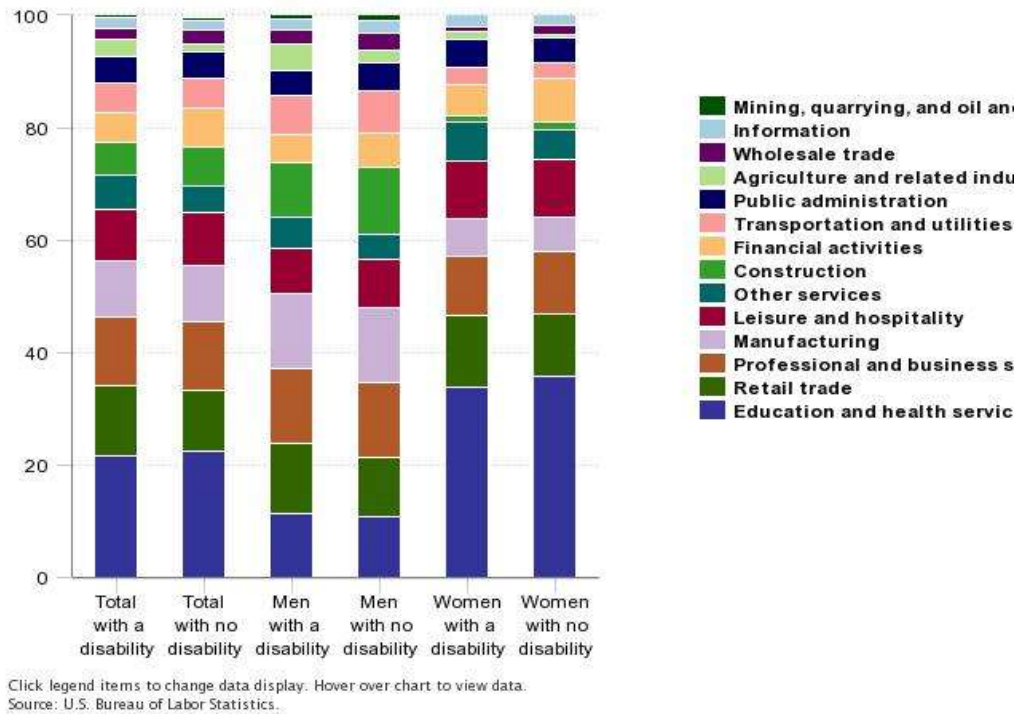
합교육' 의미를 장애인이 동일한 업무를 수행하는 비장애인과 유사한 임금과 급여수준을 보장하며, 비장애인 동료와 완전히 통합되는 상태에서 근무하고 동시에 최저임금 이상의 임금을 지급 받는 전일제 또는 시간에 근무를 지칭한다. 따라서 '경쟁력있는 통합고용'을 위해 직업재활법 상 직업재활서비스와 지원고용프로그램(Supported Employment program)이 무엇보다 강조된다. 여기에는 최종증장애인을 위한 계획을 수립하고 전략을 개발하는 것도 포함하고 있다.

③ 장애인 고용 현황

2017년을 기준으로, 미국의 16세 이상 장애인 고용률은 18.7%로 나타났다. 이에 비해 비장애인 고용률은 65.7%로 조사되었다. 장애인들이 고용된 산업 유형은 교육 및 보건서비스가 21.6%로 다른 영역에 비해 가장 높은 것으로 나타났다. 특히 교육 및 보건서비스 영역에서의 장애여성인의 고용 비율은 33.8%이고, 남성장애인의 고용 비율은 11.5%로 여성에 비해 낮은 것으로 조사되었다.

소매업에서의 장애인 고용 비율은 12.7%이지만 비장애인의 고용 비율은 10.8%로 나타났다. 농업 및 관련 산업에서 장애인의 고용 비율은 3.1%이며 이는 비장애인 고용비율의 2배에 해당되는 수치이다. 그 밖에 제조업 분야의 장애인의 고용 비율은 10.2%로 비장애인의 고용비율은 10.0%와 유사하며, 레저 및 호텔숙박의 경우 장애인 고용비율은 9.0%, 비장애인의 고용비율은 9.3%로 조사되었다.

Percent distribution of employed persons by disability status and industry, 2017



※ 출처 : www.bls.gov/opub/ted/2018/employment-of-workers-with-a-disability-in-2017.htm

[그림 3-4] 미국 장애유무와 산업별 고용비율 분포

2016년 기준, 16세~64세에 해당되는 취업한 장애인의 근로 형태는 다음과 같다. 전일 근로 70.9%, 시간제근로 29.1%로 나타났다. 동일한 연령대의 취업한 비장애인 근로 형태를 살펴보면, 전일근로 83.4%, 시간제근로 16.6%이다. 전일근로는 비장애인이 12.5% 더 높게 나타났으나, 시간제근로의 경우 12.5%가 더 높음을 알 수 있다.

65세 이상의 근로 형태를 살펴보면, 장애인의 시간제근로 비중은 다른 연령대에 비해 높아지는 것으로 나타났다. 그러나 비장애인의 경우 연령과 무관하게 전일 근로의 비중이 높은 것으로 확인되었다.

<표 3-6> 미국 장애유무와 산업별 고용비율 분포

(단위: 명, %)

구분	연령기준	전일제	시간제	합계
장애인	16-64세	3,088 (70.9%)	1,267 (29.1%)	4,356 (100.0%)
	65세 이상	476 (46.9%)	541 (53.2%)	1,016 (100.0%)

구분	연령기준	전일제	시간제	합계
비장애인	16-64세	115,269 (83.4%)	22,895 (16.6%)	138,164 (100.0%)
	65세 이상	120,197 (82.3%)	25,867 (17.7%)	146,064 (100.0%)

2) 사회적 기업의 발전과 동향

(1) 태동 배경

미국의 사회적 기업의 기원은 다른 국가들과 차이를 보인다. 다른 국가 특히 유럽이 시럽 및 사회적 배제에 대한 대응으로 탄생한 것과 달리 미국은 정부의 정책변화와 관련이 깊다. 1965년 미국 행정부는 “위대한 사회(The Great Society)” 프로그램을 통해 사회복지의 일대 혁신을 시도했다. 정부는 이를 “위대한 사회”라고 표방하면서 빈곤, 건강, 환경, 지역사회 개발 등의 사업을 위해 비영리조직에 정부의 예산을 지원하였다. 미국의 의료보험 시스템의 근간이 되는 메디케어(Medicare; 65세 이상 미국인 대상의 의료보험)와 메디케이드(Medicaid; 저소득층 대상의 의료보험)도 이 때 시작되었다. 그 결과 복지정책 자금은 복지 분야의 비영리 조직을 통해 지원되었으며, 이 자금을 바탕으로 미국 사회에서 비영리 조직이 급성장하였다(Kerlin, 2006).

그러나 1970년대 후반 석유파동과 경기침체에 접어들어 연방예산이 삭감되면서 비영리조직은 새로운 돌파구를 찾아야 하는 상황에 접하게 되었다. 철저히 비영리를 추구하던 제 3부문인 비영리조직이 수익성의 제고전략과 안정적이고 지속적인 재정을 확보하기 위해 영리활동을 시작하게 된 것이다. 그에 따라 기부를 통한 자금조달 또는 영리기업의 경영기법이나 마케팅 기법을 도입하는 등 적극적인 대응방식을 채택하게 되었다. 이 과정에서 특히 사회적 기업가는 새로운 시장의 발굴과 혁신을 주도하는 주체로서 기능하였다. 동시에 미국에서 사회적 기업가 또는 사회적 기업정신(Social Entrepreneurship)이라는 용어가 보편적으로 사용되는 배경이 되었다(한국장애인개발원, 2015). 1990년대 이후에는 정부가 지역개발 등 새로운 사회서비스 분야에 지원을 시작하면서 이전과 달리 비영리조직이 사회적 목적을 달성하기 위해 적극적으로 사회적 기업을 운영하는 형태가 나타나기 시작하였다.

전통적으로 미국은 강한 개인주의와 기업가 정신을 높이 평가하며 개별적인 자선을 강조하는 문화를 가지고 있다. 또한 비영리부문의 비중이 상대적으로 크며, 비영리기관은 수

익창출의 활동이 아닌 개인과 자선재단의 기부와 보조금으로 운영되었다(이은선, 2009). 유럽이 연대와 집단적 역동성이라는 가치를 중시하는 반면, 미국의 사회적 기업을 규정하는 가치는 혁신이다(김신양, 2010). 이러한 특성을 토대로 다른 국가와 달리 미국은 이해 당사자나 민주적 운영에 대한 논의를 찾아보기 어려우며 비영리기관의 원칙에 기반하고 있다. 이처럼 미국의 사회적 기업은 유럽과 아주 다른 배경에서 탄생하였으며 학문적으로도 경제 및 경영학이 주도한다는 특징이 있다.

한편 미국의 영리기업은 전략적 자산 차원에서 공익적 활동을 하기도 한다. 이는 비영리조직 및 자선단체에 대한 기업의 기부활동, 자원활동 등으로 대표되는 기업의 사회적 책임 활동(CSR)을 말한다. 이와 같은 기업의 사회적 책임활동은 그 자체가 사회적 기업으로 분류되지는 않으나 오늘날 미국의 사회적 기업의 성장을 촉진시키는 힘이 되고 있다. 실제로 기업의 사회적 책임활동에서 시작한 사업이 사회적 기업으로 전환되는 경우도 종종 있다. 기업들도 사회적 책임활동에 기반한 성과 창출이 기업의 이미지 차원에서도 훨씬 유용하다는 판단에 따라 사회적 기업에 투자하기 시작한 것이다. 그 결과 전적으로 사회적 기업만을 지원하고 육성하는 재단이 설립되어 사회적 기업을 위한 인재를 발굴하고 지원하게 되었다.

이와 같은 과정에서 중요한 것은 미국 정부는 사회적 기업을 촉진하기 위한 정책을 수립하거나 별도의 지원이 거의 없다는 점이다. 그러므로 미국 사회적 기업의 확산은 거의 전적으로 기업과 제 3부문의 협력을 통해 발달되었다고 할 수 있다. 실제로 사회적 기업의 법적 지위도 모호하고, 연구와 육성도 주로 학계와 출연재단에서 다루어지고 있다. 미국의 경우 사회적 기업이라는 명칭보다 사회적 기업가가 운영하는 조직을 사회적 기업으로 간주하는 경향이 강하다(이은선, 2009).

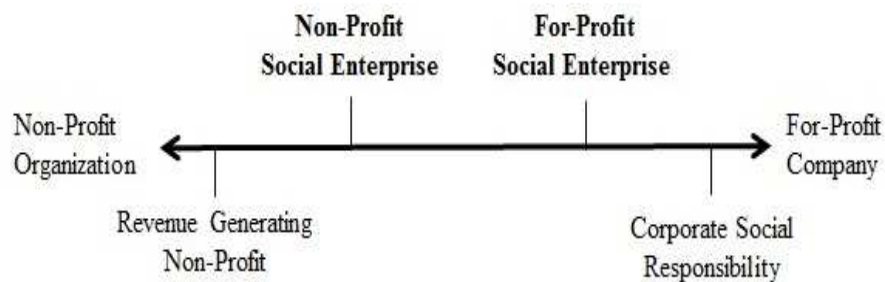


[그림 3-5] 미국의 다양한 사회적 기업들

(2) 발전 과정과 쟁점

미국의 사회적 기업의 특성을 설명할 때 가장 중요하게 다루어지는 것이 사회적 기업가에 대한 부분이다. 사회적 기업가는 그들의 특수한 사명에 따라서 자선적 요인과 상업적 요인을 조합하여 활동하는 사람을 의미한다. 미국은 비교적 엄격하게 각 섹터를 분류한다. 예를 들면 1부문 정부, 2부문 영리 기업, 3부문 비영리기관(NPO)이다. 3부문인 비영리기관은 노인, 여성, 장애인, 범죄자, 저학력, 마약중독자 등 노동시장과 사회에서 배제되는 집단을 대상으로 교육과 직업훈련 등을 담당해 왔다. 따라서 사회적 기업 역시 이들을 대상으로 지원한다. 그러나 비영리조직임에도 불구하고 영리활동을 하는 조직의 경우 3부문의 특성을 벗어나게 된다. 따라서 미국은 수익을 창출하되 이를 사회에 환원하고 공익에 활용하는 새로운 조직으로 받아들여 4부문으로 분류하는 추세이다(이은선, 2010).

이와 같은 추세에 따라 미국은 기업가 정신을 강조하는 것과 맞물려 사회적 기업보다는 사회적 기업가(social entrepreneurship)라는 용어를 사용하는 경향이 강하다. 실제로 미국이 NPO 쇠퇴와 재정확보를 위해 가장 중시한 것은 새로운 시장의 발굴이었고 그 활동을 이끌어내는 가장 중요한 덕목은 “혁신”이며, “사회적 기업가”는 그 정신을 구현하는 존재이다(www.socialinnovationsjournal.org). 그러므로 미국의 사회적 기업은 사회적 기업가가 대변한다고 볼 수 있다. 이러한 특성은 ‘집단적 역동성을 기반으로 사회적 자원을 동원’하는 유럽의 이미지와 달리 ‘노블리스 오블리제의 정신을 가진 윤리적 기업가와 상응한다고 볼 수 있다. 또한 사회적 목적이 아닌 ‘사회적 미션’이라는 단어가 강조되기도 한다(김신양, 2010).



[그림 3-6] 미국 사회적 기업의 구분과 특성

영국과 달리 미국은 정부차원에서 사회적 기업이 관리되지 않으며, 사회적 기업도 그들의 육성, 지도하는 재단도 협력을 맺은 사회적 기업에 한하여 현황을 파악하고 있으므로 현황을 파악하기가 사실상 매우 어렵다. 다만 정부 차원에서 사회적 기업을 육성하지는

않지만 기업에서 출자한 재단이나 비영리조직을 지원하는 재단이 사회적 기업을 직접 운영하거나 지원하고 있다. 그 결과 자연스럽게 미국 내 기업연계형 사회적 기업의 탄생하게 되었으며, 사회적 기업의 발전에 적극적인 기여를 한 제도적 요인으로 재단조직(foundation)의 역할을 꼽을 수 있다. 즉 영리 기업이 비영리재단을 설립하고 이러한 재단이 사회적 기업을 설립하거나 파트너십을 통해 재정, 기술, 경영 등을 지원하는 형태이다(이은선, 2009). 이러한 재단형태의 대표적인 곳은 스콜재단, 아쇼카(Ashoka), 드래퍼리 처즈 재단, 재정용자 재투자기금, 로버츠기업발전기금(REDF) 등이 있다. 아쇼카 재단은 1980년대 설립되어 최초 예비 사업적 기업가를 발굴하고 설립을 지원한 단체이다. 아쇼카재단의 경우 사회적 기업의 선정기준은 창의성, 기업가적 자질, 사회적 영향, 도덕적 품성이다. 총 3단계에 걸쳐 심사가 진행된다.

미국의 사회적 기업은 철저하게 성과와 실적을 중심으로 투자를 이끌어낸다. 예를 들면 저소득층 자녀의 학습지원의 경우 아동이 성적향상과 진학률이 사업성과가 되고 이를 가지고 기업이나 재단에 기부를 요청하고 사회적 기업의 운영이 가능해진다. 이처럼 미국의 사회적 기업은 사회통합의 사회적 기업 성격이 강하고 동시에 성과를 중신하는 시장사회 친화형 특성을 가지고 있다. 따라서 사회적 기업은 법적 개념이라기보다는 수익 창출을 바탕으로 사회적 목적을 실현한다는 철학에 지향성을 두고 있다. 이는 미국의 사회적 기업이 “사회 문제를 사적 영역에서 해결하는 것을 옹호하며, 시장이 자본을 가장 유망한 분야에 효율적으로 할당하고 고성능적 해결책을 제시할 수 있다는 신념”을 공유하면서, “전통적인 시장경제와 인센티브를 사회적 목적과 결합하는 전략”을 구사해 왔음을 의미한다. 이는 순수 자본주의를 비판하면서 대안적인 사회적 경제 수립을 목표로 하는 유럽의 사회적 기업과 본질적으로 차이가 나는 지점이다(Kate Cooney, 2014).

2010년 이후 미국의 사회적 기업은 전통적인 노동통합형 사회적 기업의 영리성 강화와 성장 외에도, 기존의 환경운동과 공정무역 등 사회 운동 진영 내에서 발생하고 있는 새로운 ‘지속가능한’ 상품 시장의 성장 잠재력에 주목하여 영리를 추구하는 사회적 기업이 급증하고 있다. 그 결과 미국의 사회적 기업 생태계는 L3C(저수익 유한책임회사, Low profit Limited Liability Company), 베네핏 코퍼레이션(Benefit Corporation)과 같은 새로운 형태의 사회적 기업 유형들이 점차 확고한 기반을 갖추고 있는 한편, WISE, 노동자협동조합과 같은 사회적 기업은 21세기 사회적 문제들에 대처하기 위해 새로운 방식으로 정비되고 있다(Kate Cooney, 2014).

미국의 사회적 기업은 정부 차원의 제도화된 지원 자체가 없다. 또한 기술이나 경영혁신을 통해 사회적 가치를 실현하고 더불어 경제적 이익도 달성하려는 지역사회 벤처도 사

회적 기업의 범주에 포함하고 있어 사회적 기업에 대한 범위와 유형이 매우 넓은 편이다. 혹자는 사회적 취약계층을 지원하는 가치가 있는 수익사업이나 기업의 경우 모두 포함시켜야 한다는 의견도 동의되고 있다. 실제로 미국의 보편적이고 일상적인 기부문화는 사회적 기업을 확산시키고 발전시키는 좋은 자원이자 문화의 역할을 하고 있다.

4) 사회적 기업의 사례분석

(1) Goodwill industries international, Inc.

브랜드가 지향하는 미션이 사회적 공감이 어느 수준인가를 평가하는 2018 Brand World Value Index에서 굿윌(goodwill)은 3년 동안 세계 5위 안에 링크되었다. 2014년 포브스지에도 “America’s 20 Most Inspiring Companies.”로 꼽혔다. 이와 같은 성과는 미국의 대표적인 사회적 기업인 goodwill의 현재 사회적으로 어떤 위치에 있으며 어떤 가치를 지향하고 있는가에 대한 평가를 단적으로 보여주는 것이라 할 수 있다.

Goodwill Industries는 장애인에게 평가 및 훈련을 제공할 뿐만 아니라 일자리를 제공하는 기업이다. 또한 미국에서 최초로 장애인을 대상으로 직업교육과 취업 서비스를 제공한 사회적 기업으로 알려져 있다. 1900년대 초반 굿윌의 설립자인 Helms 목사는 “지역사회의 모든 장애인과 불행한 사람이 그들의 유용성을 최대한 개발하고, 풍요로운 삶을 누릴 때까지 굿윌의 친구들은 만족해서는 안 된다”는 정신을 강조하였다.

굿윌을 설립하게 된 배경은 당시 전 세계적인 경제위기로 실업자가 늘어나고 빈곤층이 증가하자 구호중심의 자선 사업으로는 빈곤을 탈피할 수 없다고 판단해서 시작되었다. 그에 따라 다른 사람으로부터 기증받은 물품을 수선하고 이를 다시 판매하여 수익을 올리는 방법을 강구하게 된 것이다. 이처럼 굿윌은 ‘자선이 아닌 생산적 활동’ “Not Charity, but a Chance”이라는 철학에서 출발하고 있으며 이 철학은 현재까지 강조되고 있다.

굿윌의 미션은 지역사회를 강화시키고 기회에서 장애가 되는 요소들을 제거하며, 학습과 작업활동을 통해 그들이 자신의 잠재력을 펼칠 수 있도록 지원함으로써 개인과 가족이 각자의 존엄성과 삶의 질을 향상시키도록 노력하는 것이다. 또한 굿윌은 그들이 지원하는 지역사회 구성원들과 함께 일하는 모든 사람들의 통합과 다양성과 존중을 위해 헌신하는 철학을 중시하고 있다. 무엇보다 사람을 가장 우선시하며 안전한 고용환경을 추구하고 자신의 근로능력과 가족의 돌보는데 필요한 지원을 제공하는데 주력하는 것이다. 요약하면 굿윌은 일자리를 통해 개인의 삶을 바꿀 수 있다는 확신에 기초하고 있다.

굿월은 중고 물품을 기부받은 다음 수선 또는 세탁하여 상품성을 높인 다음 소매점(알뜰매장)을 통해 재판매하고 그 수익으로 근로가 어려운 사회적 취약계층을 대상으로 재활 훈련과 직업훈련을 실시하고 있다. 이러한 수집, 판매, 수선 등의 제반 과정에서 이들을 직접 고용하고 있다. 지역의 환경이나 특성에 따라 굿월의 지부의 역할과 기능은 다양하다. 예를 들면 청소년을 위한 고등학교 학력인증프로그램을 진행하기도 하고, 마이애미 굿월의 경우 미군 군복을 제약하는 사업을 수행하면서 1,500여명의 장애인을 고용하였다. 이는 수익보다 장애인의 일자리 창출과 지속적인 고용을 중시하고 있음을 알 수 있다.

굿월이 매장을 활용하는 방식도 매우 합리적이고 효율적이다. 일반적으로 매장의 한쪽에 별도의 공간을 마련하여 사회의 취약계층을 위한 직업정보를 제공하고 있으며, 언어교육이나 직업훈련 시설도 마련해 두고 있다. 이를 통해 굿월의 미션을 대중에게 알리고 기증과 구매를 더욱 촉진시키며 이러한 과정을 통해 달성된 성과나 수익은 다시 이와 같은 지원을 필요로 하는 사람들에게 제공되는 순환구조가 마련되어 있다. 굿월의 현장은 판매와 홍보 그리고 교육이나 서비스 제공이 별도로 이루어지는 것이 아니라 동일한 여건과 공간에서 일상적이고 자연스럽게 이루어지는 것을 알 수 있다.



[그림 3-7] 굿월이 제공하는 서비스

굿월은 서비스를 필요로 하는 모든 사람이 자신에게 적합할 일을 찾을 수 있도록 맞춤형 직업재활서비스를 제공하고 있다. 먼저 굿월을 방문하는 사람은 상담을 거쳐, 자신이 어떤 작업능력을 가지고 있는지를 검사를 통해 파악하게 된다. 평가 단계에서 자신에게 적합한 서비스를 탐색하고 확인되면 개별 맞춤형 훈련을 통해 적절한 작업장에 배치되는 것이다. 직업재활서비스는 대상에 따라 프로그램의 내용이 달라질 수 있다. 즉 청소년, 노

인, 장애인 등 대상자의 욕구에 따라 상이한 지원이 제공된다. 이 과정에서 자신이 취업하기를 원하는 직업영역에서 요구하거나 자신이 필요로 하는 직업교육을 받을 수 있다. 여기에는 기본적으로 컴퓨터를 다루는 것뿐만 아니라 개인의 감정조절, 직무 내 시간활용 방법 등이 포함된다.

2017년 6월의 사업성과는 다음과 같다. 6월은 288,000명 이상의 사람들에게 은행, IT, 건강서비스, 영어교육, 기타 교육, 대중교통 이용, 아동돌봄 등의 서비스를 제공하여 그들의 직무능력을 향상시키고 고용을 지원하였다. 또한 30,000명 이상이 사람들이 각종 자격증을 획득하였으며, 그 결과 \$15.8 billion의 소득을 얻었으며, 총 3천8백만이 넘는 사람들에게 서비스를 제공하였다.

2018년 현재 미국 캐나다를 중심으로 6월은 162개의 지부를 두고 맞춤형 서비스를 제공하고 있다. 장애인 고용과 관련하여 매니저가 개별 장애인에게 필요한 직무교육을 제공하고 직업능력 향상과 생산성을 높이기 위해 업무를 세분화하였다. 또한 지역별로 다양한 사회적인 이벤트를 개최하고, 장애인근로자들의 자립과 자신감 개발을 위해 레크리에이션과 작업프로그램을 실시하기도 하였다. 재활서비스는 6월이 매우 중시하는 부분이다. 다양한 재활서비스의 목표는 고용과 자립에 장애를 가진 사람들을 지원하고, 그들이 사회적 장벽을 극복하고 지역사회로 원활하게 전환되도록 지원하는 것이다.

6월은 현재 장애인 뿐만 아니라 노인, 퇴역군인, 출소자, 위기 청년 등 지역사회의 근로능력 취약집단에게 다양한 분야의 훈련을 포함한 고용서비스를 제공하고 있다. AT & T, Bank of America, Dell, Charles Schwab, Microsoft, Wal-Mart 등의 다수의 기업들이 6월의 파트너로 참여하고 있으며 이러한 파트너십을 통해 고용을 연계하고 있다.

(2) The Woods Enterprises(TWE)와 Yellow Daffodil Flower and Gift Shop

Woods Resource 다음과 같은 철학을 가지고 있다. 일은 사람으로 하여금 사회 참여, 통합 그리고 소득발생 등의 기회를 갖게 해준다. 인간에게 일은 존엄한 것이며, 일을 한다는 것은 자신의 가치와 존중을 확신시켜 주는 것이며 목적의식을 제공하게 된다. 따라서 장애인에게 일이란 자립을 향상시킬 수 있다는 점에서 의의가 크다는 것이다.

Woods Resource는 뉴저지와 펜실베이니아의 장애아동과 성인 3,600명을 위한 최적의 성과를 달성하기 위한 지원을 제공하는 네트워크이다. Woods Resource의 가장 오래되고 가장 큰 규모의 계열사는 Woods Service이다. Woods Service는 발달장애인들을 위한 획기적으로 기여를 한 사람으로 국제적으로 유명한 몰리 우즈에 의해 100여 년 전에 설립되었다.

The Woods Enterprises(TWE)는 직업서비스센터인 사회적 기업이다. TWE는 양질의 콩 양초, 애완동물 침대와 장난감, 아로마, 손난로 등을 만들고 이를 노란수선화 매장을 통해서 판매한다. 또한 판매 과정에 필요한 기술을 습득하기 위해 직원들은 포장, 분류, 라벨링, 태그, 포장 등 전체 과정도 익히도록 하고 있다. TWE가 제공하는 서비스는 성인 발달장애인이 나중에 지역사회에서 일자리를 구하는 데 유용한 가치 있고 전환가능한 직업기술을 습득하는 것을 강조하고 있다. 현재 TWE는 130명 이상 고용되어 있으며 매장의 공간은 10,000평방피트가 넘는다. TWE는 모든 직무에 엄격한 창의성과 품질관리시스템을 적용하는 것으로 평가되고 있다.

2016년 Woods Service의 Yellow Daffodil Flower and Gift Shop는 창립 50주년을 맞이하였다. 노란수선화샵은 지역의 쇼핑몰에 두 개의 가게를 소유하고 있는데 계절에 따라 한시적으로 매장을 운영하고 있다. 노란수선화샵은 자폐증 스펙트럼 장애(ASD), 감정 및 행동 문제, 뇌성 마비 및 기타 신체적, 발달 및 지적 장애를 가진 사람들을 고용한다.

노란수선화샵은 일을 여러 가지로 세분화하고 장애인이 각자 관심이 있거나 재능이 있는 것을 매칭하여 직무를 부여한다. 만약 어떤 장애인여성이 물품 정리를 선호하거나 전시하는 것을 좋아하면, 그녀는 화병을 청소하고 배치하는 업무로 분류하여 해당 직무를 수행하게 한다. 매장에는 최소한 20~25개의 업무의 분업화가 가능하다. 또한 가게에서 판매하기 위해 양질의 콩으로 만든 향초, 애완동물 침대나 장난감, 밴드, 아로마, 손난로 등을 만드는 것과 판매 등의 역할도 장애인의 능력이나 욕구에 따라 만들게 한다. 이런 방법을 통해 장애인은 다양한 제작과 판매 기술을 익히게 되고, 신체적 장애인의 경우 작업할 때 필요하다면 보조기기도 지원된다.

노란수선화샵에서는 현재 8명의 비장애인 실무자와 장애인 9명이 함께 일하고 있다. 이 곳의 베스트 셀러 아이템은 콩으로 만든 양초이다. 매장의 실무자는 전화로 주문받는 것, 꽃꽂이 디자인 하는 법, 공예품 및 선물 만들기, 금전 등록기 사용, 제품 재고 관리 및 각종 필요한 서비스를 제공한다. 제품을 만들고 판매하는 기법 외에 발달장애인들은 고객과 대응하고 상호작용하는 법, 재고정리하는 법, 전자시스템 등 관리 시스템을 등을 배울 수 있다. 노란수선화는 온라인 판매도 실시하므로 이것이 보다 활성화되면 온라인 마케팅과 관련된 새로운 일자리가 다양하게 만들어질 것으로 기대되고 있다.

Woods Resource 강조하는 사회적 기업의 가치는 기업의 사회적 목표뿐만 아니라 실제 서비스나 물품을 제공하는 과정에서 세상을 보다 더 나은 모습으로, 보다 더 공정하게, 보다 지속적이도록 만들어가야 한다는 것이다. 어떤 유형이든 모든 사회적 기업은 자신이 사업이 윤리적으로 운영되고 환경 친화적이며 다양한 유형의 사람들을 고용하는 가치에

충실해야 한다. 특히 장애인들에게는 일의 의미가 단지 소득이 생기는 것 외에도 감정 가치, 의미있는 무엇인가를 한다는 것 그리고 개별적 인간의 존엄성과 존재감 마지막으로 장애인의 자립생활에 가치를 부여한다. Woods Resource는 바로 이점에 지원 목적을 두고 있다.



[그림 2-8] Yellow Daffodil Flower and Gift Shop 전경

4) 시사점

미국의 장애인고용정책과 사회적 기업의 발달 배경 및 사례를 분석한 결과 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있다.

첫째, 미국의 경우 제도적으로 장애인의 직업고용을 촉진하기 위한 다양한 정책이 마련되고 이를 지원하기 위한 법적, 제도적 장치들이 비교적 촘촘하게 마련되었다고 볼 수 있다. 장애인 차별을 금지하는 장애인법의 제정과 장애를 비교적 넓은 범위로 규정짓는 것 외에도 고용을 촉진하기 위해 사업주의 지원방안도 모색하고 있다. 즉 사회적 기업에 대한 의존보다는 기본적으로 국가가 능동적이고 적극적으로 주도하는 장애인 고용 정책을 강조하고 있다. 따라서 이와 같은 일련의 장치들은 공식적인 정부의 고용정책에서 우선적으로 그리고 안정적으로 고용을 창출하고 유지하고자 하는 의도가 반영된 것이라 할 수 있다. 특히 고용정책이 분절적이고 부처 간 협업이 취약하다는 우리나라의 제도와 달리

다수의 연방부처가 협력하여 제반 운영 및 감독 등에 관한 포괄적인 지침을 논의하고 고용프로그램의 통합을 지향하는 종합서비스제공시스템인 원스탑서비스(One-stop service)는 우리에게 시사하는 바가 크다.

둘째, 미국의 경우 사회적 기업의 태동과 발전이 여타 국가들과는 매우 상이하다는 특징이 있다. 즉 유럽의 경우 사회적 기업의 발생과 발전이 실업과 사회적 배제에 대한 대응에서 시작된 것과는 달리 미국의 경우 정부의 보조금 중단에서 출발하고 있다. 따라서 미국사회에서 사회적 기업은 재정악화를 극복하고 재정지속성을 확보하기 위한 기업가적 정신이 강조되었다. 특히 제3섹터의 발전에 기초한 미국은 혁신과 사회적 미션을 강조하는 만큼 사회적 기업가적 정신에 대한 기대와 역할이 큰 것으로 나타났다. 미국의 사회적 기업의 발전은 정부의 지원체계나 제도에 의존하는 방식이 아니다. 오히려 기존의 방식에 대한 쇄신과 자구책을 개발하고 시도하는 방식으로 발전하면서 자생력이 강화되었다고도 볼 수 있다. 아직 사회적 경제와 지원에 대한 관심이 높은 우리 사회가 눈여겨보아야 할 부분이다.

이미 미국은 사회적 기업의 형성으로 시장주도형 발전을 보이고 있으며, 사회통합 사회적 성격이 강한 시장친화형 특성을 가지고 있다. 그러나 이와 같은 특성이나 재단에 대한 높은 의존도는 그들의 수익성에 대한 강조가 공익추구보다 우선시 된다면 사회적 기업 본연의 목적이 달라질 수도 있음을 경계해야 할 것이다.

셋째, 사회적 기업의 두 사례를 통해 알 수 있듯이 굿월과 TWE는 공통적으로 사회적 기업가 정신이 토대를 이루고 있다. 이는 자선보다는 생산성을 강조하거나 장애인에게 직업이나 일이 어떤 의미인가의 철학에 기반하고 있다. 두 사례는 모두 생산적 활동을 통한 수입원의 확보가 명확하고 안정적이다. 또한 이러한 철학을 실천으로 지속가능하게 한 배경에는 미국의 기부와 자원활동이라는 문화가 지지 기반이 된 점도 들 수 있다.

본 사례에서 언급된 미국의 사회적 기업은 공통적으로 단순히 고용을 창출하는 것 외에 고용을 유지, 지속시켜 나가기 위한 실질적인 대안들을 계속해서 모색해 나가고 있다. 굿월의 경우 개인의 발전을 향상시키기 위한 직업훈련 서비스가 병행되고 있고, 매장에서 물품을 판매하는 것에 그치지 않고 홍보과 인식개선의 장으로 활용하고 있다. 이에 따라 매장 공간을 최대한 활용하면서 자연스럽게 물품 기부와 구매가 사회적 가치를 창출하는 활동으로 인식되도록 구성함으로써 구매를 사회적 미션의 수행으로 연결짓고 있다. TWE는 특화된 아이템을 토대로 노란수선화샴을 매개로 생산과 판매를 수행하고 있다. 또한

잡의 다양한 직무들을 20여 가지로 세분화하여 장애인당사자의 선호와 관심사에 맞추어 직무를 구분함으로써 기술을 향상시키고 효율을 기하는 전략을 적용하고 있다.

3. 독일

1) 장애 개념 및 장애인 직업 정책

독일의 장애에 대한 법적 정의는 장애인의 사회적인 권리에 관해 모아서 집대성한 사회법전 제9권에서 찾을 수 있다. 사회법전 제2조 제2항에 의하면 장애인이란 ‘어떤 사람의 신체적 기능, 정신적 능력, 또는 정서적 건강이 높은 개연성을 가지고 6개월 이상 해당 연령의 전형적인 상태에서 벗어나 그로 인해 그 사회의 공동체 참여가 침해된 자’로 정의하고 있다. 이러한 법적 정의는 장애를 개인적인 요소 뿐 아니라 사회적인 요소를 포함하는 관점으로 WHO의 ICF의 개념을 충실히 반영하고 있다(조윤화 외, 2015). 특히 사회적 요소로서 사회적 통합에 어려움을 가질 수 있는 중증장애인에 대한 권리 확보는 매우 중요하게 생각하고 있다. 그래서 법적 정의 토대 위에서 장애 기준과 중증장애인에 대한 개념을 더욱 구체화하고 있다.

독일에서 법적인 장애인은 ‘장애정도(Grad der Behinderung: GdB)’ 판정을 통하여 이루어진다. 장애정도(GdB)란 ‘한 개인의 기능침해(장애)로 인한 사회적 삶에 참여하는데 끼치는 영향의 정도’를 의미하며 일반적으로 20(GdB 20)부터 10단위로 상승하여 100(GdB 100)까지 표시된다. 그래서 장애정도의 숫자가 올라갈수록 한 개인의 건강상의 침해로 인한 삶의 영역에서 미치는 영향이 많이 있음을 의미한다. 이러한 의미에서 독일의 장애정도는 장애손상율의 의미는 아니며 우리나라의 장애등급처럼 숫자로 표시되기는 하지만 전혀 다른 내용을 가지고 있다.

법적 장애인은 장애정도가 20이상(GdB20이상)부터 해당되며 50이상(GdB50이상)부터 중증장애인으로 인정받는다. 그리고 GdB50 이상의 중증장애인은 삶의 모든 영역에서 사회적인 침해를 받을 가능성이 높기에 사회적 급여를 요구하고 청구할 수 있는 기본적인 공식적인 ‘중증장애인증명카드’를 발급받는다. 그러나 GdB30~40까지의 장애인에게는 중증장애인증명카드 대신에 장애인증명서가 발급되며 중증장애인이 받을 수 있는 다양한 사회적 급여를 모두 지원받지는 못하지만, 특정 조건하에서 고용영역에서 중증장애인과 동등한 법적 권리를 행사할 수 있다. 그러한 예로는 해고보호조치, 휴가 연장 등을 들 수

있다.

독일의 중증장애인 현황으로는 2015년 기준으로 전체 인구 82,175,700명 중 7,615,560명으로 약 9.3%를 차지하고 있다. 이러한 수치는 중증장애의 범위가 우리나라에 비해 훨씬 넓음을 알 수 있다. 이처럼 독일의 장애인정책은 중증장애인을 중심으로 이루어지고 있지만 중증장애인의 개념은 우리나라와는 다르게 넓은 범위에서 인정받고 있는 것이 특징이다.

독일의 장애인직업정책은 다양하게 이루어지고 있는데, 그 중 장애인의무고용제도를 통한 일반고용, 장애인작업장으로 대표될 수 있는 보호고용, 그리고 사회적 기업을 포함한 사회적 경제 안에서의 고용이라는 세 가지 방향을 확인할 수 있다. 이 중 일반시장에서의 고용과 장애인 지원고용은 장애인 고용영역에서 전통적인 영역으로 간주되었으며 사회적 경제 안에서의 고용은 2000년대 이후 대안적인 고용형태로 자리잡고 있다.

장애인의무고용제도는 독일의 장애인고용을 위한 가장 기본적인 정책으로 사회법전 제 9권 제 71~73조에 근거하여 실시하고 있다. 즉 20명 이상의 근로자를 고용하고 있는 민간 및 공공부분의 사업장에서는 적어도 고용자리 중 5%, 연방최고기관 및 일부 지방자치단체에서는 고용자리 중 6%를 장애인 근로자로 고용해야 한다. 그러나 사회법전 제9권 제 71~73조에서는 중증장애인 뿐 아니라 일반고용시장에서 차별받을 수 있는 직업훈련생 또는 실습생과 중증장애 여성의 보호를 위하여 다양한 정책을 포함하고 있다. 예를 들면 직업훈련생 또는 실습생이 사업장에서 고용되어 훈련받고 있다면 의무고용의 두 자리를 차지한 것으로 인정받는 ‘더블카운트제도’와 최종중 장애인을 고용한다면 의무고용에서 최대 세 자리를 고용한 것으로 간주하는 ‘트리플카운트제도’를 들 수 있다. 그리고 중증장애인으로 인정받지는 못하는 장애인(GdB 30-40) 또한 고용현장에서는 해고로부터의 보호조치, 휴가 연장 등 다양한 고용상의 차별과 부당한 대우로부터의 보호를 위한 중증장애인과 동등한 권리를 부여받고 있다. 이처럼 독일의 중증장애인의 의무고용제도는 기본적으로 중증장애인(GdB 50이상)에게 해당되지만 전체장애인을 고려한 다양한 정책의 실시를 특징으로 들 수 있다.

중증장애인의 고용상황에 대한 통계를 본다면 우선 2015년을 기준으로 중증장애인의 무고용은 약 4.7%(1,057,978명)에 이르고 있다. 구체적으로 민간부분의 고용율은 법정 의무고용율에 약간 못 미치는 4.1%(731,083명)를 보인 반면에 공공부분의 고용율은 6.6%(326,859명)를 차지하고 있어 공공부분의 기관들이 적극적으로 준수하는 것으로 나타나고 있다. 특히 독일연방의회기관(하원)와 독일연방참의원(각 주의 대표로 구성된 상원에 해당)기관, 연방대통령기관, 연방헌법재판소, 연방상급법원, 연방재판소(연방검찰청

포함), 연방철도공사 등과 같은 여러 연방최고기관과 다른 연방기관에서의 중증장애인의 의무고용율은 각각 7.7%와 10%의 수치를 보이고 있어 중증장애인고용을 선도적으로 이끌어가고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 3-7> 중증장애인 의무고용 현황⁹⁾

(단위: 명)

유형	전체의무고용 사업장		중증장애인 의무고용			실제 고용률		
	고용주	전체 근로자	(법적)의무 고용인원	(실제)의무 고용인원	미고용			
2015년	전체	156,306	26,808,329	1,089,978	1,057,978	265,735	4.7	
	민간부문	144,362	21,066,971	842,253	731,083	250,062	4.1	
	공공 부문	소계	11,944	5,741,359	247,726	326,859	15,672	6.6
		연방	38	121,796	5,671	8,691	41	7.7
		최고기관	29	166,630	9,342	15,558	5	10.0
		연방기관* 주(지방)	181	1,825,077	80,904	98,123	5,009	6.1
		최고기관 기타	11,598	3,474,298	143,231	191,055	10,552	6.6
		공공기관 기타 공공기관*	98	153,557	8,578	13,468	65	9.4

이와 함께 의무고용율을 지키지 않은 사업체는 실제 고용율과 의무고용하지 않은 인원수에 상응해서 매달 ‘조정금(Ausgleichsgabe)¹⁰⁾’을 납부해야 하는데, 그 금액은 한명 당 125유로부터 320유로 사이에 이른다. 다만 사업체의 상황에 따라서 20~40인 사이의 고용자리를 가진 소규모의 사업체에 1인의 중증장애인을, 40-60인 사이 규모의 사업체에서 2인의 중증장애인을 고용하는 것을 의무고용 예외규정으로써 허용하고 있다.

독일의 장애인고용정책에서 중요한 지점은 중증장애인의무고용제도와 관련한 사업체의 고용주와 장애인 근로자를 위한 다양한 지원에 있다. 그 지원들은 장애인고용정책에 있어 가장 기초적이고 중심적인 역할을 담당하는 ‘통합사무소(Integrationsämter)’에 의해 제공되고 있다. 우선 장애인 노동자를 위한 지원으로는 장애인의 고용유지와 안정을 위하여 다음과 같은 지원이 제공되고 있다.¹¹⁾

- 보조공학적인 근로지원

9) 이수용 외(2017) 2017장애통계연보, 한국장애인개발원

10) 우리나라의 「장애인고용촉진 및 직업재활법」의 ‘고용부담금’에 해당함

11) <https://www.integrationsaemter.de/Leistungen-An-Arbeitnehmer/508c/index.html>

<https://www.myhandicap.de/jobboerse/arbeitsuchende/arbeitnehmer/foerdermoeglichkeiten/leistung-n-integrationsamt/>

- 근로보조인
- 수어통역 또는 지필통역 지원
- 자동차보조금
- 택시와 이동서비스 지원
- 주거지원
- 이사 또는 적응지원
- 장애인근로자를 위한 연수지원

다음으로는 장애인근로자가 있는 사업체의 고용주를 위한 지원을 들 수 있는데 여기에는 다음과 같은 행정적이고 재정적인 지원들이 포함된다.¹²⁾

- 새로운 일자리 생산을 위한 투자지원: 장애인 일자리 뿐 아니라 비장애인 근로자를 위한 새로운 일자리를 위한 지원(기금 또는 대출 등)
- 장애인에 적합한 환경조성 지원: 통합적이고 공학적 설치 지원(물리적 공간 또는 노동 공간)
- 현저한 부담의 지원: 중증장애인의 저하된 노동능력 또는 장애인근로자의 추가돌봄 비용의 지원
- 청년 장애인의 직업훈련 시 재정적 지원

일반고용시장에서 중증장애인을 위한 또 다른 중요한 지원으로는 ‘지원고용(Unterstützte Beschäftigung)’이 있다. 지원고용이란 일반고용시장의 사업체에서 특별한 지원요구를 가진 중증장애인을 위해 전문성의 획득, 수련과정, 그리고 노동생활 동안 개별적인 지원이 제공되는 형태를 의미한다. 이것은 장애인작업장에서 일하는 중증장애인이 증가하는 상황에서 하나의 대안으로서 사회법전 제9권 제38a조에 근거하여 실시하고 있다.¹³⁾

지원고용의 대상으로는 특별한 (고용) 요구를 지닌 장애인을 향하고 있지만 장애인작업장으로서의 고용이 필요하지 않은 장애인이 해당된다. 특히 특수학교를 졸업한 졸업생들, 정서적 장애를 가진 성인 장애인으로서 장애인작업장으로서의 편입이 어려운 장애인, 장애

12) <https://www.integrationsaemter.de/Leistungen-An-Arbeitnehmer/508c/index.html>
<https://www.myhandicap.de/jobboerse/arbeitsuchende/arbeitnehmer/foerdermoeglichkeiten/leistungen-integrationsamt/>
<https://behinderung.org/arbeit.htm>

13) <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/77c3935i/index.html>

인작업장에 고용된 장애인이 일반고용시장으로의 고용으로 전환을 원하는 장애인들이 지원고용의 대상에 속한다.¹⁴⁾

지원고용의 목표는 궁극적으로 중증장애인 근로자의 ‘의무고용보험을 가진 고용상황’을 만드는 것이다. 따라서 지원고용의 본질적인 명제는 ‘먼저 노동(의 제공), 다음으로 전문성(의 획득)’을 들 수 있다.¹⁵⁾ 이러한 목표와 명제를 달성하기 위해 지원고용은 다음과 같은 두 가지 중요한 요소를 포함하고 있다.¹⁶⁾

- 개별적이고 사업체적인 전문성: 일반고용시장에서 사업체에 고용된 시점부터 잡코치(Job coach)가 동반 지원하며 2년까지, 예외적으로는 3년 동안 지원을 제공한다. 이러한 고용능력의 전문성을 위한 지원은 연방노동청(Bundesagentur für Arbeit 또는 노동사무소 Agentur für Arbeit)에 제공되며 이 기간 동안에 장애인근로자는 고용보험에 의해 보장받는다.
- 고용동반지원: ‘의무고용보험을 가진 고용상황’에 도달했지만 지속적인 지원이 계속 요구된다면 고용동반지원 형태로 다양한 지원들이 제공된다. 이러한 지원에는 중증장애인의 개별적인 요구에 따라서 시간적인 제한 없이 제공된다. 고용동반지원은 통합청(Integrationsamt)이 담당하며 잡코치는 일반적으로 집중적으로 최대 6개월 동안 제공된다.

지원고용을 이용하기 위해서는 직업훈련이나 사전준비직업과정이 선행조건이 아니다. 이러한 과정들은 지원고용에서는 항상 후순위로 제공된다.

장애인고용에 있어서 2000년대 이후 중요하게 나타난 유형으로는 ‘통합프로젝트(Integrationsprojekte)’¹⁷⁾가 있다. 통합프로젝트(Integrationsprojekte)은 일반 고용시장에서 일반적인 방법으로는 고용이 어려운 중증장애인의 일반고용시장으로의 고용을 위한 법적, 경제적인 독립기업(Integrationsunternehmen: 통합기업) 또는 통합사업체(Integrationsbetrieb) 또는 통합부서(Abteilungsunternehmen: 사업체의 특정한 부서에 중증장애인근로자를 고용하는 형태)를 포함하고 있다.

통합프로젝트는 사회법전 제9권 제132조에 근거하고 있는데 법적으로 일반고용시장

14) 상동

15) <https://www.integrationsaemter.de/Unterstuetzte-Beschaeftigung/509c224/index.html>

16) http://www.einfach-teilhabe.de/DE/StdS/Ausb_Arbeit/Berufstaetigkeit/UB/ub_node.html

17) 통합회사 또는 통합프로젝트(Integrationsfirmen 또는 Integrationsprojekte)는 독일내에서 현재 통합사업체 또는 통합회사(Inklusionsbetriebe oder Inklusionsfirmen)로 불리우고 있다

(<https://www.rehadat-statistik.de/de/berufliche-teilhabe/Inklusionsbetriebe/index.html>)

을 고려할 수 없는 중증장애인의 권리(사회법전 제9권 제2부) 보장을 위한 새로운 고용 형태를 의미한다. 그동안 장애인은 일반고용시장 또는 장애인작업장이라는 명확히 구분된 체계에서 대안이 없이 둘 중 하나를 선택해야만 했다. 예를 들면 취업과 고용이 가능한 능력을 가진 장애인은 일반고용시장에 편입되며 일반고용시장으로의 편입이 어려운 장애인은 장애인작업장에서 고용되었다. 이러한 시스템은 고착화되어 특히 중증장애인에게 다른 선택의 기회가 없는 부작용을 만들어냈다. 그러한 가운데 통합프로젝트는 실제적으로 장애인작업장(WfbM)과 일반고용시장의 가교 역할을 하고 있다. 즉 통합프로젝트를 통하여 장애인작업장에 있는 장애인이 일반사업현장을 경험하며 고용시장에 필요한 능력을 향상시켜 일반고용시장으로의 편입을 지원하는 역할을 담당하고 있다. 그래서 통합프로젝트의 장애인고용주는 장애인근로자가 일반고용시장의 다른 취업자리를 구할 때 도와야 하며 또한 장애인작업장의 장애인이 통합프로젝트로의 노동현장 변경을 통하여 직업적이고 경제적으로 계속 발전시킬 수 있다.¹⁸⁾

통합프로젝트의 대상으로는 사회법전 제9권 제132조 제2항에 의해서 무엇보다도 중증 장애인 중 다음과 같은 그룹의 고용과 전문성 강화에 초점을 맞추고 있다.

- 지적장애 또는 정서장애를 가진 중증장애인 또는 중증의 신체적 장애, 감각장애, 그리고 중복장애를 가진 중증장애인으로서 통합프로젝트 이외에 일반고용시장에서의 활동에 더욱 불리할 수 있는 그룹
- 장애인작업장 또는 정신과적 기관에서 준비과정 이후에 일반고용시장으로의 전환을 고려하는 그룹
- 특수학교의 졸업생으로서 일반고용시장으로 고용 전망을 가진 그룹

통합기업은 대상그룹의 중증장애인을 최소한 25%를 고용해야 하며 최대 50%를 초과하지 않아야 한다. 통합프로젝트는 다음과 같은 목적을 가진다.

첫째, 중증장애인에게 일과 근로 지원의 제공, 후속교육 또는 근로 외적인 정책에 참여를 위한 기회 제공

둘째, 중증장애인 직원이 일반고용시장에서의 취업을 위한 중재 때 지원 제공 및 통합프로젝트에서 취업을 위한 준비과정의 제공

18) <https://www.familienratgeber.de/lebensphasen/bildung-arbeit/arbeiten-mit-behinderung.php>

통합프로젝트는 조정금(우리나라의 ‘고용부담금’에 해당함)의 기금으로 지원된다. 사회법전 제9권 제 134조에 따라서 그 비용에는 건축, 확장, 현대화 및 특별한 비용을 위한 경제적인 상담을 포함한 물품 구비 등을 포함할 수 있다. 그 외에도 중증장애인은 ‘노동생활에서의 지원(특히 사회법전 제9권 제102조 제3항 1번과 2번)’ 범위 안에서 현금급여도 본질적으로 제공받을 수 있다. 또한 노동사무소(Agenturen für Arbeit)의 편입기금(Eingliederungszuschüsse)도 일반 고용주에게 제공하는 것처럼 통합프로젝트 고용주에게 지원한다.

2) 사회적 경제 중 장애인 현황¹⁹⁾

독일에서 2016년을 기준으로 총 879개의 통합프로젝트가 존재한다. 통합프로젝트에는 사회적기업, 사회적 사업체, 그리고 사회적 부서를 포함한다. 이것은 전년도와 비교한다면 32개(3.8%)가 증가하였으며 2003년에 비해 무려 514개가 증가한 수치를 보여주고 있다. 그리고 작센-안할트(Sachsen-Anhalt)와 쉘레스비히-홀스타인(Schleswig-Holstein) 주를 제외한 2016년 통계를 본다면 통합기업에서 25,935명의 근로자가 고용되어 있으며 이 중 중증장애인의 수는 11,959명에 이르고 있다. 이 수치는 전년도인 2015년에 비해 4.5% 증가한 결과를 보이고 있다. 그리고 중증장애인 근로자 중 더욱 중증의 장애를 가진 근로자(최중증 장애인 근로자)는 10,647명을 차지하고 있다.

<표 3-8> 통합기업 수와 중증장애인 현황

(단위: 명)

구분	2003년	2009년	2016년
통합기업 수	365	592	879
	2008년	2012년	2016년
통합기업 전체 근로자 수	15,140	21,534	25,935
비장애인 근로자	8,057	11,370	13,976
중증장애인 근로자	7,083	10,164	11,959

통합기업은 통합에 적합한 구조 바탕 위에서 특정한 인적그룹의 고용을 지향하고 있다. 그래서 2016년을 기준으로 지적장애를 가진 근로자가 22%, 정서적 장애를 가진 근로자가 29%로 전체 중증장애인 근로자 중 51%를 차지하고 있다.

19) <https://www.bag-if.de/integrationsunternehmen-in-zahlen/>

<표 3-9> 통합기업의 중증장애인 현황

(단위: 명)

구분	2006년	2011년	2016년
지적장애를 가진 근로자	15,140	21,534	25,935
정서적 장애를 가진 근로자	8,057	11,370	13,976
기타 장애를 가진 근로자	7,083	10,164	11,959

통합기업은 현재 모든 업종에서 존재한다. 특히 업종 특화된 활동은 시장의 발달과 조건에 좌우된다. 예를 들면 전일제 학교의 발달은 급식업종을 활성화시키며 특정한 업종에서는 네트워크를 형성하여 정보공유를 하며 설립단계에서 안정성을 보장한다. 2016년을 기준으로 급식과 카페, 레스토랑 등 음식 업종이 17.1%을 차지하여 가장 높은 비율을 보이고 있으며 다음으로 수공업적인 업종 13.3%, 시설관리 및 청소 업종 12.4%, 기업업무 10.8%, 그리고 판매 업종 10.6% 순으로 나타나고 있다.

<표 3-10> 통합기업의 업종 현황

(단위: %)

업종	퍼센트(%)	업종	퍼센트(%)
구내식당, (학교)급식, 카페, 레스토랑	17.1	호텔, 회의실	4.6
수공업적 서비스	13.3	세탁업	3.8
시설관리, 청소	12.4	사무직서비스	3.6
기업서비스	10.8	이사, 물류	3.3
판매	10.6	기타 업종	10.3
농업, 환경보호	4.6		

통합기업을 위한 지원 예산 중 7천만 유로(전체 지원액 중 85%에 해당))가 직업적으로 침해를 가진 다양한 장애인의 고용으로부터 생기는 특별한 부담을 상쇄하기 위한 지원으로 사용되었다. 그리고 천오백만유로는 근로자리의 생성, 확장, 현대화 및 설비를 위한 투자적인 지원에 투입되었다.

<표 3-11> 통합프로젝트 예산지출 현황²⁰⁾

(단위: 백만유로)

항목	액수
생성, 확장, 현대화 및 설비	10.50
지속적인 사업체경영적인 상담	1.90
특별한 비용 부담	26.66
현저한 부담을 위한 지원	43.43
합계	82.50

20) Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2017)
BIH-Jahresbericht 2016/17-Arbeit & Inklusion

3) 사례

(1) 디아코이나 기업서비스(Diakonische Unternehmensdienste)

(홈페이지:<http://www.dud-leipzig.de/ueber-uns/diakonische-unternehmensdienste/>)

개신교의 사회사업기관인 디아코니(Diakonie)가 2006년에 라이프찌니(Leipzig) 도시에서 시작한 장애인과 비장애인이 함께 일하는 통합기업이다. 디아코니아의 통합기업은 2006년 가장 큰 라이프니츠시의 통합프로젝트로서 건물청소영역으로 시작하였으며 2008년에는 교육훈련작업장의 자매기업으로서 공공유한회사(eigene gemeinnützige Gesellschaft: gGmbH)를 만들었다. 현재 디아코니 통합기업은 직원의 40%이 장애인으로 고용할만큼 장애인의 고용이 적극적으로 이루어지고 있다. 특히 일반고용시장으로의 편입이 어려운 장애인에게 통합기업은 일자리를 제공하고 있다.

직무영역으로는 크게 청소, 음식, 문서관리, 세 가지 영역을 가지는데 구체적으로는 다음과 같다.

○ 청소: 건물의 장기적인 가치보존이라는 목적으로 최신장비들과 친환경적인 청소도구들을 가지고 청소와 관련된 모든 영역을 담당한다. 여기에는 다음과 같은 세부적인 직무가 포함된다.

- 회사나 사무실의 규칙적인 청소
- 계단, 담, 블라인드, 난방장치 및 유리창 청소
- 가정 청소 및 임시적 청소를 넘어 개별적이고 전문적인 청소
- 다양한 재질의 카펫 청소
- 건물 청소: 신축 건물, 재건축 건물, 리모델링 건물 등의 청소

○ 유치원과 학교급식: 음식 영역에서는 영양이 풍부한 음식, 청결함의 유지, 음식 쓰레기의 최소화 등을 고려하면서 채식주의와 특수한 음식을 유치원과 학교에 급식으로 제공한다. 이때 장애를 가진 직원은 단순히 음식을 만드는 것과 운반하는 것 뿐 아니라 유치원과 학교에서 음식을 나누어 주는 것까지 함께 참여한다.

○ 문서관리: 회사의 업종이나 크기에 상관없이 다양한 문서가 발생하며 문서의 분류,

보관 및 문서의 검색 등이 필요하다. 이때 이러한 작업을 보다 효율적으로 할 수 있도록 문서의 디지털화를 제공하는 것이다. 여기에는 다음과 같은 세부적인 직무과정이 포함된다.

- 상담: 고객요구의 따른 공동상담과 견본문서 제공
- 운반: 문서의 이동과 운반
- 준비: 문서의 분류와 구조화, 문서의 비닐커버 및 링 제거
- 스캐닝: 고객 요구에 따른 흑백 또는 컬러 스캐닝, 오류 검사 및 질적 검증
- 주제어: 각 문서마다 색인 입력(계약번호, 공급번호, 문서 일련번호, 프로젝트 번호, 고객번호, 날짜, 성명, 주소 등)
- 저장 및 공급: 고객의 요구와 문서관리시스템에 적절하게 CD, DVD, USB, 외장하드 등에 공급함
- 파쇄

이러한 디지털 작업 중 저장과 파쇄와 같은 과정들은 유럽연합의 기준을 따르고 있다. 그리고 문서의 디지털 작업과 급식 영역은 현재 오프라인뿐만 아니라 온라인에서도 신청할 수 있다

청소:<https://www.dud-leipzig.de/gebaeudereinigung/gebaeudereinigung/auftragsanfrage-gebaeudereinigung/>

음식:<https://www.dud-leipzig.de/speisenversorgung/kita-und-schulverpflegung/kitaverpflegung/>

문서관리:<https://www.dud-leipzig.de/dokumentenmanagement/digitalisierung/auftragsanfrage/>

(2) wasni:바이오섬유 사회적기업 ²¹⁾ (홈페이지: <https://www.wasni.de/>)

‘바스니(wasni)’는 장애인과 비장애인이 고품질의 바이오의복을 만드는 사회적 기업이다. 2015년 Daniel Kowalewski에 의해 설립된 기업으로 회사명이 ‘다르다는 것이 정상이라면’ 뜻을 포함하는 것으로 장애인과 비장애인이 함께 섬유를 고품질의 의복을 생산해내고 있다. 바스니는 독일에서 의복을 생산해내는 첫 번째 통합기업으로 근로자의 거의 절반이 중증의 장애인으로 구성되어 일하고 있다. 그리고 장애를 가진 노동자들은 사회보험을 가지고 고용되어 있으며 정규임금을 받고 있다. 그래서 바스니는 장애인작업장에서

21) <https://www.social-startups.de/wasni-bio-textilien-aus-sozial-oekologischer-produktion/>

과소평가되거나 될 수 있어서 일반고용시장에서 기회가 없는 장애인을 향하고 있다.

에스링에 있는 수공예작업장에서 모든 의복이 설계되고 바느질하며 만들어지는데 모든 재료들은 공정하게 생산된 바이오면을 사용한다. 그리고 구매자(소비자)가 선택한 스웨터나 후드티나 자켓을 개별적으로 디자인할 수 있다. 그리고 로고나 디자인의 재료색깔부터 치수크기까지 개별적으로 디자인할 수 있으며 주머니나 지퍼 그리고 장식줄까지 선택할 수 있다. 그러면 사회-생태학적으로 만든 순수 유일품이 만들어진다.

바스니는 내년에는 팀을 확장시키고 그들의 서비스를 확대할 계획을 가지고 있다. 올해까지 테스트해 왔던 온라인숍에서 소비자들은 온라인상에서 그들이 선호하는 의복형태를 편안하게 구성할 수 있다. 그것을 위해 온라인상에서 크로우펀딩 캠페인(<https://www.startnext.com/wasni>)을 벌이고 있다.

(3) be able (비에이블)²²⁾ (홈페이지: <https://be-able.info/de/be-able/>)

2010년에 디자이너인 Isabelle Dechamps가 대학교 프로젝트과제로 설립된 기업으로 장애인작업장과의 협력을 통하여 여러 교육적 구상을 발전시켰다. 비에이블에서는 참가자들의 창조성을 북돋는 것과 그들의 상품 구상을 발전시키는 것과 그때 사회적 능력을 강화시키는 것을 목적으로 한다.

베를린의 사회적 기업으로 사회적으로 제외된 사람들을 자기 결정적이고 수공예적이고 창조적인 작업을 가능하게 하는 기업으로 협력디자인작업에 기반하고 있다. 장애를 가진 사람들은 젊은 디자인들과 함께 그들의 상품을 발전시킬 뿐 아니라 시장에 적합한 능력의 전환을 위해 일한다. 비에이블에서는 여러 디자이너들이 장애인자립장에 있는 장애인들과 워크샵(하루에서 수일동안 진행되는 통합적 디자인 과정)과 다양한 프로젝트(수주에서 일년동안 진행)이 이루어진다. 비에이블 상품은 소규모의 형태로 생산되며 베를린의 여러 'Blumenfisch(장애인작업장)'에서 판매되거나 온라인상에서 판매된다. 영국에서는 이와 비슷한 기업으로 'Social Firm'으로 유명하다.

(4) landolin (란돌린 레스토랑)

(홈페이지: <https://www.landolin.de/startseite/startseite>)

란돌린 레스토랑은 독일 중부도시 만하임(Mannheim)에 위치한 레스토랑으로 카리타

22) <https://www.social-startups.de/beable-inklusion-integration-sozial-benachteiligter-menschen/>

스(천주교 사회복지기관)에서 일을 했던 ‘란돌린 키퍼(Landolin Kiefer)’가 처음 개업하였다. 란돌린 레스토랑은 장애인과 비장애인이 함께 일하는 통합사업체로서 ‘서로 함께 일하는 레스토랑’이라고 부르기도 한다. 직원의 50% 이상이 장애를 가지고 있으며 특히 정신적 장애를 가지고 있거나 신체적 장애를 가지고 있다.

4) 시사점

독일의 장애인을 위한 고용정책은 장애인권리협약(CRPD)을 계기로 두 가지 면에서 큰 변화를 보이고 있다. 첫째, 중증장애인, 특히 최중증장애인의 고용을 사회적 통합의 중요한 요소로 바라보고 있다는 점과 둘째, 장애인작업장이라는 분리고용을 지양하고 일반고용시장에서의 고용을 최종적인 목표로 두고 있다. 이러한 변화는 사회적 경제라는 범주 안에서 진행되는 통합사회적 기업모델이 중심적인 역할을 하고 있다. 그래서 독일의 사회적 통합기업은 장애인작업장과 일반고용 현장 사이에서 가교역할을 담당하고 있으며 특히 최중증장애인의 직업생활을 지원하고 보장해 주는 핵심적인 장소로 인정받고 있다. 이러한 점을 바탕으로 독일의 사회적 통합기업 모델이 우리나라에 주는 시사점을 도출하면 다음과 같다.

첫째, 통합기업 또는 사업체의 고용대상그룹에 대한 고려이다. 독일의 통합기업 또는 사업체의 주요한 고용 그룹은 일반고용시장에 고용되기 어려운 최중증장애인이다. 그래서 2016년 통계에서 보았듯이 2016년에 통합기업에서 25,935명의 총 근로자 중 중증장애인 근로자는 11,959명이며 그 중 최중증 장애인 근로자는 10,647명을 차지하고 있다. 그리고 최중증장애인 중 지적장애와 정서적 장애를 가진 장애인이 51%를 차지하고 있다. 이러한 현황은 독일의 통합기업은 최중증장애인이 고용되어 직업생활을 통한 사회통합을 목표로 두고 있다는 점을 증명하고 있다. 이렇게 최중증장애인의 고용에 최우선을 두고 있는 통합기업의 목표는 향후 우리나라의 사회적 기업에서도 최중증장애인의 고용과 사회통합에 더욱 초점을 맞추어야 함을 분명히 보여주고 있다.

둘째, 독일의 사회적 통합기업모델은 법적인 근거 안에서 이루어지고 있다. 독일의 사회적 기업은 우선 사회법전 제9권(장애인의 재활과 참여)의 제132조와 제251조에 기술되고 있다. 이렇게 장애인 관련 법률에 통합기업에 대한 조항을 직접 삽입하는 것은 민간 사업체에 장애인을 위한 고용자리를 만드는 것에 동기를 제공할 수 있다는 점에서 매우

중요한 의미를 가진다. 그래서 장애인 통합기업 및 통합사업체가 하나의 고용형태로 법적인 효력을 가질 수 있다. 즉 국가가 장애인 고용을 위해 통합기업모델을 행정적, 재정적으로 지원할 의무를 가지고 있음을 의미한다. 이러한 점은 사회적 경제 안에서 통합기업모델이 오랫동안 유지할 수 있는 토대를 마련해 준다는 점에서 매우 중요한 의미를 제공해 준다.

셋째, 독일의 사회적 통합기업모델에서는 사업체의 고용주를 위한 지원과 장애인 근로자를 위한 지원이 일반고용시장의 기업들과 마찬가지로 동일하게 제공되고 있다. 장애인 통합기업 또는 사업체는 기본적으로 자생적으로 운영할 수 있는 재정적인 토대를 가지고 있어야 한다. 그럼에도 중증장애인 근로자를 고용하는 통합기업에서는 여러 재정적인 지원들은 필수적이다. 그래서 일반고용시장에서 장애인을 고용하고 있는 사업체의 고용주와 그곳의 중증장애인 근로자를 위한 다양한 지원들을 통합기업의 고용주와 장애인근로자가 동등하게 신청할 수 있으며 또한 요구할 수 있다. 그래서 최중증 장애인을 고용 시 발생할 수 있는 경제적인 추가부담(물리적 환경의 조성, 근로보조인 지원, 보조공학 지원 등)을 경감시키며 최중증장애인의 해고와 같은 위험상황을 감소시키며 직업생활을 오래 유지할 수 있는 토대가 되고 있다. 특히 통합기업에 대한 재정적 지원은 ‘조정금’으로 운영된다는 점은 또 하나의 특징이라 할 수 있다. 이렇게 통합기업 또는 사업체의 규모가 크지 않음에도 불구하고 최중증장애인의 고용과 직업생활 유지를 위한 지속적인 재정적 지원은 중요한 의미를 지니고 있다. 이러한 점은 우리나라에서 장애인을 고용하는 많은 사회적 기업들이 일정 기간 받는 법적인 재정적 지원 이후 지속적인 지원이 부족하여 여러 경제적인 어려움을 겪고 있는 현실에서 독일의 사례는 중요한 시사점을 제공하고 있다. 특히 조정금을 통한 재정적 지원은 고용부담금을 한정적으로 일반고용시장에서만 활용하는 우리나라의 현실에 비추어 보았을 때 하나의 대안이 될 수 있다는 점에서 큰 의미가 있다.

넷째, 사회적 통합기업 업종의 다양성이다. 독일의 통합기업은 모든 업종에서 자리잡고 있는데 예를 들면 음식과 카페, 레스토랑 등 음식 업종이 가장 높은 비율을 보이고 있으며 수공업적인 업종, 시설관리 및 청소, 기업업무, 그리고 판매 등 매우 다양한 업종에서 나타나고 있다. 특히 사회적 변화 및 고용시장 변화에 따라서 업종을 다변화시키고 확장시키는 것은 다양한 그룹의 장애인 근로자를 활용할 수 있다. 이러한 업종의 다변화를 위하여 장애인을 고용하는 통합기업의 홈페이지를 연방정부차원에서 운영하며 그 안에서 장애인을 고용하는 통합기업 및 사업체에 다양한 정보를 공유하며 교류를 제공하고 있다.

그러나 우리나라는 장애인을 고용하는 사회적 기업에 대한 정보 공유와 시장분석을 토대로 한 유망한 업종에 대한 정보제공은 아직 미비한 상황이다. 그래서 현재 우리나라의 장애인을 고용하는 사회적 기업들의 업종은 카페나 베이커리와 같은 제한된 업종에 한정되어 있어 독일의 사례는 좋은 시사점을 제공하고 있다.

4. 국외 사례의 함의

장애인 고용정책과 사회적 경제현황 및 사례 중 국외 사례로 영국, 미국, 독일의 사례를 살펴본 결과 우리에게 주는 함의는 다음과 같다.

첫째, 국외 사례들은 공통적으로 장애인 고용정책과 사회적 경제 지원이 장애인의 복지 차원에서 실효성 있게 마련되고 시행된다는 점이다. 영국의 경우 실제의 근로능력에 기반하고 있어 장애유형과 등급에 따른 지원보다 조금 더 유연하고 실효성 있는 지원을 중시하고 있으며, 미국도 복지와 고용을 유지, 실현 요소가 미흡한 것 자체를 이미 장애인 차별이 존재하는 것으로 간주하며 이를 해결하기 위한 대안을 촉구하고 있다. 독일은 특히 사회적 통합 기업모델을 법적 구조 내에서 근거를 마련하여 고용 창출을 위한 동기를 부여하고 이를 정책적인 토대에서 지지하고 있다. 무엇보다 독일은 통합기업이 최종증 장애인의 고용 즉 직업생활을 통한 사회통합에 초점을 두고 있다. 이와 같은 국외사례의 사례는 우리의 현실과는 판이하다. 장애인 고용정책과 지원이 장애등급에 따라 일괄적으로 지원, 적용되고 있으므로 장애인 개별적 욕구와 필요 및 적합도에 따른 지원을 기대하기 어려운 실정이다. 따라서 노동통합형 사회적 경제 조직 차원에서 정책가와 실천가들은 장애인의 직업과 고용을 위한 장애 개념과 이해를 보다 유연하게 인식할 필요가 있다.

둘째, 국외 사례의 분석을 통해 입증되었듯이, 각 국은 사회적 경제 조직의 법이나 제도 이외에 철학적 가치와 이념적 요소를 두루 고려하며 가치를 부여하고 있다는 점이다. 영국은 사회적 경제 조직을 통해 취약계층의 일자리뿐만 아니라 지역사회 문제를 해결하는 것을 동시에 추구하고 있어 지역사회 주민의 공감과 연대를 끌어내고 있다. 영국의 경우 다른 국가와 달리 사회적 경제 조직이 가장 먼저 그리고 활발하게 발전하였으며 지역사회에 기반한 자생조직에서 출발하였다는 특성이 있다. 따라서 노동통합형 사회적 경제 조직도 일자리 개발뿐만 아니라 지역사회 주민들이 호응할 수 있고 협력할 수 있는 문제

를 해결하는 역할까지 포함한 방식과 사회적 공감을 중시한다. 독일에서 중시하는 사회적 통합모델의 근거와 이와 유사한 배경에 기반하고 있다. 독일은 민간 사업체에 장애인 고용을 강조하는 동기를 부여할 수 있어야 하며 국가는 이를 실현하기 위해 행정적, 재정적으로 지원해야 할 의무를 부여하고 있다. 미국의 경우 영국과 독일과는 사회적 기업의 태동과 발전이 상이하다. 그러나 미국은 사회적 기업가 또는 사회적 기업가정신이라는 구조와 가치 체계를 통해 기존과는 다른 장애인의 통합적 삶과 고용 한계의 쇄신을 강조하며 구체적으로 변화를 지원하고 있다. 장애인에게 일이 갖는 철학적 의미를 부여할 것과 이를 실천현장에서 실현할 것을 우선적으로 강조한다.

셋째, 해외 국가들은 공통적으로 노동통합형 사회적 경제 모델의 지속성과 안정성을 강조하고 있으며 이를 실현하기 위한 지원에 적극적이다. 영국의 대표적인 장애인 사회적 기업인 램플로이는 사업방식의 과감한 전환을 통해 보호차원이 아닌 장애인에게 더 나은 삶과 행복을 주기위한 통합형 일자리 개발과 마련을 현실화시키는 데 주력하고 있다. 무엇보다 세계적인 사회적 경제발전을 이끈 영국의 경우 다양한 재원들이 마련되어 있어 조직의 자생력을 강화하고 유지할 수 있는 환경이 지지되고 있다. 독일이 지향하는 사회적 통합기업 업종의 다양성도 이러한 맥락을 동일하다고 볼 수 있다. 독일의 통합기업은 사회적 변화 및 고용시장 변화에 부합하여 업종을 다변화시키고 확장시키는 과정에서 장애인 근로자인력을 활용하도록 강조하고 있다. 국가는 이를 연방정부차원에서 운영하며 장애인을 고용하는 통합기업 및 사업체에 다양한 정보를 공유하고 자원 간 연계를 지원하고 있다. 미국의 장애인 고용정책이 다수의 연방부처가 협력하여 제반 운영 및 감독 등에 관한 포괄적인 지침을 논의하고 고용프로그램의 통합을 지향하는 종합서비스제공시스템인 원스탑서비스(One-stop service)는 표방하는 것도 이러한 목적에 부합한다고 볼 수 있다. 따라서 우리나라의 경우에도 사회적 경제 조직들이 자생력을 키울 수 있는 다양한 운영 모델에 대한 지속적인 논의가 다각적인 차원에서 모색되어야 할 것이다.

제2절 | 국내 사례분석

노동통합형 사회적 경제 일자리 모델 창출을 위해 기존에 국내에서 유사한 사업을 수행하고 있는 사회적 경제 조직을 방문하여 각 조직이 가지고 있는 특성과 사업 모델의 결정에 주요하게 영향을 끼친 요소들이 무엇인지에 대해 조사를 실시하였다. 방문대상 기관은 본 연구목적에 의해 주요 대상으로 고려하고 있는 발달장애인 대상의 통합적 일자리를 제공하고 있거나, 제공 준비하고 있는 전국의 사회적기업이나 협동조합으로 ‘동구밭, 가나안근로복지관, 드림앤바이크, 어울림터, 엘린’ 다섯 곳을 대상으로 수행했다.

1. 동구밭

1) 방문 사업체 개요

동구밭은 스스로를 소셜 벤처로 정의하고 있다. 소셜벤처는 기업가 정신을 기반으로 사회문제를 해결한다는 취지로 주목받고 있다. 이는 동구밭이 기본적으로 영리가 목적인 주식회사 조직이나 동시에 사회적 공익성을 지향하는 가치를 중시하는 것으로 볼 수 있다. 2014년 사회적 기업가를 육성하기 위한 지원 사업 공모에서 창업 우수사례로 뽑힌 데서 출발하고 있다. 노순호 대표는 발달장애인 3명 중 2명은 비장애인 친구가 한 명도 없다는 사실에 주목하고, 이들에게 친구가 되어주는 일을 구상하였다. 대표적인 것이 ‘텃밭 가꾸기 프로그램’으로 발달장애인과 또래 비장애인이 1:1로 매칭되어 매주 토요일마다 함께 텃밭을 가꾸며 지속적인 교류를 하는 것이다.

동구밭은 발달장애인을 위해 존재하는 곳이 아니라 발달장애인의 문제를 해결하기 위해 장애인과 비장애인이 함께 노력하는 집단으로 정의하고 있다. 따라서 발달장애인의 사회성 개발과 직업 지속성 등과 관련하여 가장 적합한 모델은 기업을 주축으로 하는 것으로 판단하였으며 그 과정에서 성인 발달장애인이 오래 일할 수 있는 회사를 만들고자 하였다.

무엇보다 동구밭은 현행 발달장애인 고용이나 근로가 갖는 한계를 장애 특성에 대한 이해가 없거나 장애 요소를 충분히 고려하지 않는 것이라고 보았다. 동구밭이 가장 유의미하게 여기는 지표는 발달장애인의 친구 수이다. 즉 친구의 수가 발달장애인의 사회성을 만드는 것이며, 그 과정에서 다른 사람과의 소통을 통한 적응력을 향상시키는 것을 강조하고 있다. 2017년 2월부터는 비누 생산에 주력하고 각 기업체나 호텔에 판매하고 있다.

○ 사업내용

- B2B

: 동구발의 천연비누 생산 시스템을 활용하여 주문자 위탁 생산(OEM)과 제조업자 개발생산(ODM) 방식으로 천연 비누를 생산하여 납품, 호텔 등의 시설에 어메니티 비누를 제조 판매

- B2C

: 텃밭에서 가꾼 작물로 만든 동구발 가꿈 비누와 동구발의 리빙 천연비누 브랜드 올바른 비누를 온라인 몰과 오프라인 몰에서 판매. 또한 기업 행사, 결혼식 등의 답례품이나 선물용 판매

- 동구발 지기

: 발달장애인과 비장애인이 함께 텃밭을 가꾸며 사회성을 증진시키는 동구발 지기는 서울경기 22개 텃밭에서 매년 4월 ~ 7월, 8월 ~ 11월 2개 기수 (각 9회차)가 운영

- 비누 제작 클래스

: 동구발의 천연 CP비누 제작 노하우를 배우고 싶은 고객에게 제공되는 천연비누 제작 클래스가 동구밭에서 강좌

○ 주요 가치

- 사회적 미션 : 발달장애인의 지속가능한 일자리를 위해 일하는 미션. 동구밭은 월 매출이 400만원 증가할 때마다 발달 장애인 사원을 1명 더 고용하기

- 지속가능성과 생태친화성 : 지속가능한 사업 영위와 환경 보호를 위해 환경에 해가 되는 것을 지양하고, 생산부터 소비까지 환경을 생각하며 제품을 만들기

- 최대한 안전한 제품 : 동구발 제품을 생산하는 직원과 사용하는 고객의 건강을 생각하여 꼭 필요한 재료만을 사용하여 제품 만들기

- 자연 친화적 제품 : 제품이 돋보이기 위해 인위적인 색을 사용하지 않고, 자연에 가까운 색을 가진 제품만을 생산

- 약속과 신뢰 : 상식을 지키는 동구밭 팩토리에서는 말이 아닌 제품으로 고객과 소통할 것을 가장 강조

○ 사업 인력 및 규모

- 생산 & 가공 직원 : 21명

: 비장애근로자 6명

: 가꿈지기(발달장애인 근로자) 15명

- 공장규모 : 약 120평형 (2개층 각 60평)

○ 주요 상품

- 천연 CP 비누, MP 비누, 입욕제, 물비누 등

- 월 최대 생산량 : 약 100,000개

2) 사업아이템 선정 배경과 사업전략

(1) 아이템 선정 배경

동구밭이 텃밭에서 시작하여 현재와 같은 비누를 주력상품으로 선정하게 된 배경은 다음과 같다.

노순호 대표는 텃밭을 가꾸면서 발달장애인과 자신이 관계를 맺는 계기가 되었다고 하였다. 텃밭은 채소를 심는 공간이지만 동시에 관계를 수확하는 곳이라는 점에서 상징성을 가지고 있다. 실제로 텃밭에서 채소를 가꾸는 과정에서 장애인과 비장애인 간 관계나 함께 하는 경험이 무척 좋았으며 이를 유지해야겠다고 마음먹게 되었고, 이를 실천으로 옮기기 위해 주력했다는 것이다. 동구밭은 지역에 텃밭을 만들어 비장애인과 장애인을 함께 참여시키고 소통을 가장 중시하고 있다. 또 하나 동구밭이 중시하는 것은 철저히 수요자 중심을 지향하는 것이다. 기존의 장애인 고용이 공급자 위주였다면 동구밭은 이러한 한계를 개선하는 것에 주력하였다. 그 결과 동구밭은 아이템을 비누로 선택하고, 텃밭을 가꾸며 동시에 발달장애인 고용을 고려하는 방식을 취하였다.

동구밭이 이러한 특성을 유지하기 위해 강조하는 것은 문제를 객관화하여 이해하는 것이다. 이러한 규칙에 따라 가족이 동구밭에 함께 근무하는 것을 긍정적으로 보지 않는다. 오히려 발달장애인과 무관한 비장애인들이 자연스럽게 근로자로서 생산에 참여하는 것을 강조한다. 따라서 현재 근로자 중에는 발달장애인 가족이나 관련자 즉 이해당사자가 없으며, 오히려 무관한 사람들이 일을 매개로 관계를 만들어가면서 협력해 나가고 있다.

(2) 중시하는 사업 전략

동구밭이 중시하는 사업전략은 타겟팅을 개인 고객이 아닌 기업을 대상으로 한다는 점이다. 즉 B2B 모델을 강조하고 있다. 이러한 전략을 중시하는 배경에는 대중에게만 접근하면 돈 벌기 위한 목적이 될 수 있다는 점 때문이다. 노순호 대표는 이전의 다양한 기업의 운영사례들을 집중적으로 분석하여 내린 결정이라고 설명하였다. 즉 의사결정은 최대한 실패하지 않는 쪽으로 안전하게 가는 것을 강조하고 있었다.

한편, 취약계층에 일자리를 제공하는 것이 동구밭이 중시하는 사업전략이다. 취약계층의 고용을 진작하기 위한 목적에서 처음에는 텃밭을 구상하였으며 실제로 동구밭은 텃밭과 유리되지 않음을 알 수 있다. 따라서 텃밭은 수익을 위해서라기 보다는 일종의 사회공헌 모델에 해당되는 것이다. 과거에는 텃밭 참가자들(발달장애인을 가꿈지기라고 부름)에게 실비를 받았으나 이제는 무료로 실시하고 있다.

이처럼 동구밭이 과거 텃밭에서 시작했으나 현재 주력상품은 핸드메이드 비누이다. 특히 동구밭은 CP(Cold Process) 방식으로 비누를 생산하고 있는데 파라벤, 경화제, 방부제가 포함되어 있지 않는 천연비누를 1,000시간 숙성하여 제조한 비누를 팔아서 텃밭을 운영하고 있는 방식이다. 이처럼 특화된 방식으로 핸드메이드를 제조하되 동시에 생산량을 높이는 것이 중요하다. 동구밭이 지향하는 사업 전략과 방식을 요약하면 품질에 승부수를

두고 있음을 알 수 있다.

결과적으로 동구밭이 구상하는 방식의 시장이 현재 취약하다고 생각하고 오히려 도전을 결심하게 되었다는 것이다. 동구밭에서 생산하고 판매하는 제품이 갖는 자연친화적 생태친화회적 특성은 그들이 강조하는 조직 가치이기도 하다.

3) 발달장애인의 통합고용 가능성과 효과

동구밭은 팩토리와 오피스 두 파트로 나뉘어져 있다. 팩토리에서는 제품의 생산을 주로 담당하고 있으며, 오피스에서는 회사의 운영과 상품의 판매를 맡아서 한다. 발달장애인은 주로 팩토리에서 비누를 생산하고 포장하는 직무를 수행하고 있다. 출근시간은 9시이지만 대부분 출근은 8:30까지 출근하여 업무를 준비하는 등 적극적으로 임하는 것을 알 수 있다. 제조업이 함께 있는 특성상 정해진 시간과 프로세스에 따라 움직이는 다소 딱딱한 모습일 수 있지만, 발달장애인들은 자신의 일에 대한 자부심과 만족도가 높다고 하였다.

팩토리팀의 경우 일반적인 공장처럼 생산을 위해 정해진 프로세스에 의해 돌아가고 특히 안전등을 고려하여 정해진 규칙을 중심으로 업무를 수행한다고 하였다. 제품 요청이 들어오면 제조 공정은 비누제조 - 가공 - 건조 - 포장 - 패키지 포장 순으로 진행되고 있다.

한편, 발달장애인 채용과정에서 중시하는 요소는 기존에 일하는 사람들이 함께 일할 수 있을지 여부이다. 기본적인 요건을 충족하면 면접까지 가겠지만 그 과정에서 함께 일하는 동료들 간의 조화 요건이 가장 우선시 되고 있다. 따라서 발달장애인의 통합 고용은 엄격히 보면 장애인당사자가 다른 사람과 무리 없이 적응할 수 있는 사람인가에 따라 달라진다고 볼 수 있다. 발달장애인은 면접을 통과한 후 3개월 간 인턴십을 통해 장애인, 비장애인과 함께 일하면서 모두 좋다고 하면 채용이 되는 구조이다.

4) 발달장애인 고용 유지를 위한 인력 역할

현재 동구밭에 사회복지사가 있기는 하지만 발달장애인의 직무배치와 활동 프로그램 지원 목적은 아니다. 사회복지사가 발달장애인의 직무유지를 위한 지원을 일정부분 수행하지만 그러한 역할을 일부일 뿐 전부가 아닌 것이다. 이는 동구밭의 채용방식과 무관하지 않다. 이미 채용을 위한 3개월 인턴십 과정에서 직무과정에서 조화 가능성이 파악되므로 별도로 사회복지사가 고용유지를 위한 노력을 많이 기울일 필요는 없는 것이다. 또한

동구밭의 발달장애인과 비장애인 직원들 간에 어려움은 있으나 초기부터 그러한 특성을 고려해서 온 사람들이라 스트레스가 크지는 않은 편이라 하였다. 입사 때부터 장애인과 비장애인이 함께 일하는 것에 훨씬 가치를 부여하는 것이다.

5) 전망과 제언

동구밭의 대표는 향후 장애인을 고용할 계획이 있는 사회적 경제 조직에게 다음과 같이 조언하였다. 무엇보다 사업을 실시하는 목적을 분명히 해야 한다는 것이다. 그래야 구성원들도 사업의 취지를 명확히 이해할 수 있고 의도한 방향으로 발전을 도모할 수 있다는 것이다.

또한 생산 못지않게 동구밭은 생산되는 제품에 대한 퀄리티를 중시할 것을 강조하였다. 서비스나 제품의 품질은 영리업체와 대결하여 경쟁력을 만들고 동시에 지속성을 담보할 중요한 요소라는 것이다. 제시한 또는 수행하는 사업이 지속가능한 모델을 만들 것인지 아님 시장 규모를 떠나 독점적 시장을 형성할 것인지 사전에 명확히 설정해야지 발달장애인의 고용을 담보할 수 있다고 강조하였다. 동구밭에서 중시하는 사훈이자 중시하는 원칙이나 이념은 다음과 같다.

○ 동구밭 RULES : "We make the world"

1. 우리의 목표는 모두의 성장이다.
2. 정확하고 솔직한 의견 표현이 우리의 팀웍을 만든다.
3. 품질은 포기하는 것이 아니다.
4. 모든 커뮤니케이션은 기록을 남긴다.
5. 나의 일보다 팀의 일, 팀의 일보다 동구밭 사람들이 더 중요하다.
6. 동구밭은 가끔지지만을 위한 회사도 아니고, 비장애인 사원만을 위한 회사도 아니다. 모두를 위한 회사이다.
7. 남 탓보다 자기 성찰을 하는 사람이 진짜 승자이고, 성장한다.
8. 작은 실패를 자주하고, 실패에서 배워보자. 우리는 모두 처음이니깐!
9. 동구밭만이 할 수 있는 목소리를 생각하고 목소리를 내보자.
10. 눈에 보이는 것이 다가 아니다.
11. 최고의 동료가 최고의 복지다.

2. 가나안근로복지관

1) 방문 사업체 개요

가나안근로복지관은 장애인근로사업장으로, 2003년부터 재제조 토너카트리지 사업을 시작하였고, 2011년 사회적기업으로 인증 받았으며, 2014년에는 재생토너카트리지 품목에서 중증장애인생산품 생산시설로 지정된 시설이다.

가나안근로복지관의 주력 사업은 재제조 토너카트리지 사업이고, 이 사업에서만 연 매출이 18억 원을 넘어서고 있다(2016년 기준). 현재 가나안근로복지관에서 근무하는 장애인은 총 43명이고, 가나안근로복지관은 이들 장애인 근로자들에게 최저임금 이상의 급여가 지급하고 있다.

○ 사업내용

- 재제조 토너카트리지사업 : 사용한 토너카트리지를 재사용이 가능하게 재제조 및 판매
- 쇼핑백 맞춤 제작 : 쇼핑백 주문 생산
- 소분 : 일반 토너카트리지 생산업체들을 대상으로 토너 Bottling 사업
- 복합기, 복사기 임대 : 복합기, 복사기 임대사업
- 반려동물수제간식 : 반려동물 수제간식 유통사업

○ 주요 조직 가치 체계

- 미션 : 장애를 넘어 인간의 존엄성과 가치회복을 통한 행복실현
- 경영이념 : 하나님의 계명과 예수 그리스도의 봉사주의이념을 바탕으로 바람직한 한국적 모형의 장애인 일자리와 직업지원체계 개발 및 정착을 위해 노력
- 오브젝티브 : 지적장애인들과 함께 일하는 삶과 전인재활을 도모하여 궁극에는 자립 및 사회통합을 실현하기 위하여 설립
- 핵심가치 : 가치, 존중, 함께함

○ 사업규모

- 장애인 근로자 43명
- 종사자 다수 근무

○ 주요 상품

- 재제조 토너카트리지
- 쇼핑백
- 소분Bottle
- 반려동물 수제 간식

○ 기타

- 장애인 근로자들에게 최저임금 이상의 급여를 지급하고 있는 것이 차별화된 특징
- 신사업으로 반려동물 수제간식 사업을 시작

2) 신규 사업 선정 과정과 이유

가나안근로복지관은 주력사업인 재제조 토너카트리지 사업이 한계에 부딪혔다고 판단하고 있었다. 즉, 재제조 토너카트리지 사업에서 일정한 매출을 올릴 수 있는 것은 공공기관에 대한 납품이 가능해서인데, 재생 토너카트리지 사업분야에 진출하는 중증장애인생산품 생산시설이 많아짐에 따라 갈수록 경쟁이 치열해지면서 시장이 포화상태에 이르게 되어 향후 사업 전망이 밝지 않다고 판단하였다.

또한 가나안근로복지관 내 장애인 근로자들은 근속연수가 긴 편인데, 이들이 노화되어감에 따라 업무역량이 떨어지게 되었고, 보다 쉽게 그 직무를 수행할 수 있는 새로운 사업이 필요하게 되어 신사업을 찾게 되었다.

가나안근로복지관은 ‘① 장애인이 할 수 있는가?, ② 우리가 할 수 있는가?’라는 기준으로 신사업을 모색하였다. 그러던 중 시장규모 2조원이 넘는 반려동물시장에 주목하게 되었고, 그 중에서 위 기준에 부합할 수 있는 사업을 찾았고, 결국 반려동물 수제 간식을 사업 아이템으로 선택하게 되었다.

3) 신규 사업 진행 경과

가나안근로복지관은 반려 동물 시장에 대해 알지 못하므로 생산시설을 구비하여 간식을 생산하여 판매하는 것은 매우 위험성이 크다고 판단하였다. 그리하여 우선 완제품을 구매한 다음, 이 완제품을 포장하여 유통하는 방식으로 시장에 참여한 다음, 이러한 경험을 통하여 반려동물 시장의 정보를 수집하며 노하우를 쌓는 방법을 선택하여 실패 가능성을 줄이고자 하였다. 그래서 현재는 비용과 홍보 등을 고려하여 네이버 스마트스토어를 이용하여 온라인 판매를 하고 있다.

가나안근로복지관은 향후 직접 생산할 제품에 대한 이미지와 기술이전을 고려하여 완제품 공급업체를 선택하였다. 즉, 현재는 유통만을 하고 있는 상황이나 향후 직접 생산할 수제 간식의 이미지는 현재 유통하는 수제 간식의 이미지를 그대로 계승하는 것이므로 가나안근로복지관이 추구하고자 하는 이미지, 즉 ‘깨끗하고 건강하다’는 이미지에 부합하고, 향후 기술이전도 가능한 공급업체를 찾았다. 그 결과 가나안근로복지관은 HACCP인증을 받은 국내 3개 업체 중 한 곳을 완제품 공급업체로 선정하였고, ‘깨끗하고 건강한 제품’을 강조하며 제품을 판매하고 있다.

4) 신사업에 대한 평가 및 전망

반려동물 수제간식 사업은 아직은 시작단계의 사업으로서 평가할만한 단계에 있지 않다고 한다. 즉, 사업을 시작한지 얼마 되지 않았고, 그에 따라 아직은 판매량이 매우 적어서 다수의 장애인 근로자가 해당 업무에 상시적으로 투입되지는 않고 있다. 주문이 있을 때마다 다른 업무를 하던 장애인근로자가 그 때 그 때 제품을 포장하고 라벨을 붙이는 간단한 업무를 수행하고 있는 정도인 상황으로, 향후 얼마나 경쟁력을 가지고 시장에서 판매를 할 수 있을지, 장애인근로자가 수행하기에 적절한 수준의 사업일지에 대한 판단을 하기에는 선부른 상황에 있다고 한다.

다만, 가나안근로복지관은 ‘깨끗하고 건강한 제품’, ‘사회적 가치가 있는 제품’이 판매에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이라고 예상했는데, 그와 달리 소비자들은 HACCP 인증을 받은 것이나, 장애인 생산품으로 사회적 가치를 지닌다는 것에 대해 별다른 의미를 부여하지 않고 있는 것으로 보인다고 하였다. 그리고 공공기관에 납품을 할 수 있는 것이 아니라서 우선구매제도의 혜택을 받을 수 없는 것이므로, 마케팅을 어떻게 할 것인지에 대해 많은 고민이 있다고 한다.

3. 드림앤바이크

1) 방문 사업체 개요

드림앤바이크 자전거문화사회적협동조합(이하 ‘드림앤바이크’)는 ‘자전거면 충분하다’라는 모토로 자전거를 좋아하며 자전거로 생활하며 자전거로 더 나은 세상을 꿈꾸는 사람들이 함께 모여서 만든 자전거문화사회적협동조합이다. 또한 자전거를 통한 새로운 플랫폼을 구축하여 발달장애인의 다양한 일자리를 창출하기 위해 만들어졌다. 그래서 발달장애인 6명을 대상으로 시작을 해서 그 중 3명을 채용하여 현장에 있고, 올해 6월에 추가적으로 3명을 추가적으로 채용을 했다. 지금 현재는 6명의 발달장애인이 근무를 하고 있다.

드림앤바이크는 2014년 6월 11일 안전행정부로부터 설립인가를 받아 7월 1일 등기설립까지 했으며 8월 30일부터는 장안구 정자동 534-12에 자전거카페를 오픈하여 운영 중이다. 현재 드림앤바이크는 공유공공자전거사업을 계획하고 있으며 이를 위하여 현재 4천~5천만 원 정도를 투자해서 어플리케이션 개발을 하고 있다.

○ 사업내용

- 발달장애아동 밸런스 자전거교육: 생애주기별 맞춤형 찾아가는 자전거교육 일환으로 발달장애인 자전거 교육 실시

- 수원시 찾아가는 자전거 이동수리센터: 자전거문화사회적협동조합과 공동운영하며 수원시 입찰사업
 - 공공기관 자전거 판매: 사회적협동조합과 (예비) 사회적기업으로 공공기관 사회적협동조합물품 우선구매, 공공기관 사회적기업물품 우선구매 대상으로 각 공공기관에서 사용하는 공공자전거, 방치용 자전거 수리
 - 미취학어린이 안전교육: 수원, 오산시 육아종합지원센터와 MOU체결하여 진행
 - 안전교육
 - 중고등학교 안전교육
 - 성인안전교육
 - 자전거여행가이드
 - 자전거 정책
- 사업규모
- 이사 1명
 - 대표 1명 (장애인 부모)
 - 장애인고용 전문가
 - 자전거 전문가: 3명
 - 장애인 근로자: 6명
- 주요 상품
- 자전거

2) 직종 및 사업아이템 선정 배경

드림앤바이크가 자전거를 사업으로 선정하게 된 배경에는 공유자전거가 전 세계적으로 확산되고 있으며 정부에서도 사회적 경제에 많은 관심을 가지고 있다고 생각하였다. 또한 자전거는 레저문화를 넘어 근거리 교통수단으로 가장 적합한 이동수단으로 출근과 퇴근, 등·학교에서 사용할 수 있어 해외에서 다양하게 이용하고 있다고 보고 있다. 특히 서울의 ‘따릉이’ 사업과 고양시 공공자전거사업, 그리고 안산시의 공공자전거 사업과 같이 각 자치시에서 공공자전거사업이 활발하게 이루어지고 있고 중국의 ‘오포바이크’와 같이 공유자전거 사업이 이루어지고 있어 자전거에 대한 관심이 더욱 높아지고 있다. 그래서 예를 들면 중국에서 자전거를 수입하여 만들어서 장금장치만 부착하여 모바일 어플리케이션으로 위치기반 시스템 IOT로 장착할 수 있다. 현재 이러한 시스템으로 수원에 자전거가 8천 대 있으며 현재 중국 자금으로 운영 중에 있다.

그래서 드림앤바이크는 자전거를 공용성과 함께 공공성을 함께 확보하여 발달장애인에 게 적합한 직종을 개발하려는 계획으로 선정하였다. 즉 공유공공자전거라는 것을 개발하고 보급하려고 노력을 하고 있으며 자전거가 샘플 모델로 보고 있다. 그리고 사회적으로 풀어 내지 못한 부분들을 사회적 경제가 큰 역할들을 하고 있으며 따라서 발달장애인의

고용과 자전거 사업을 사회적 경제로 풀어가는 계획을 가지고 추진하고 있다.

3) 발달장애인의 통합고용 가능성과 효과

드림엔바이크에서 장애인 근로자가 하는 역할로는 우선 자전거 수리를 들 수 있다. 1월 달에 다른 쪽에서 교육장을 열어 처음에는 3주에서 4주정도 직무를 교육시켰고 가능성이 보이는 분들을 채용을 바로 해서 수원 시에 43개의 행정복지센터에 매일 같이 교대로 방문하여 시민들 자전거 수리를 하고 있다.

자전거 수리는 3월 달부터 11월 달까지 약 8개월간 수원 시에서 자체 예산을 들여 9천만 원 예산을 들어서 비장애인 2명, 장애인 직원 4명으로 총 6명이 같이 근무하고 있으며 자전거문화 협동조합이 입찰 받아서 드림엔바이크에서 파견 하는 식으로 수원시의 여러 곳을 방문하고 있다.

두 번째로는 수원시, 오산시가 어린이, 유치원, 초등학생을 대상으로 안전교육을 하고 있는데, 사회성이 좋은 장애인들이 안전 교육에 배치되어 교육을 안내하고 보조하는 역할을 담당하고 있다.

세 번째로는 향후 가능한 직무로는 공공 및 공유자전거 사업이 도입되면 발달장애인 근로자, 예를 들면 지적장애인 중 경계선 급에 장애인분들이 중국에서 수입해 오는 자전거를 조립하고 포장하는 것이 가능할 것이다. 또한 향후 자전거 세척도 할 수 있고 운반도 할 수 있으며 또한 안전교육을 실시할 계획도 있다.

마지막으로 공공 및 공유자전거 사업에서 자전거 안에 특별한 심(Sim)카드를 집어넣어서 자전거가 어디 있는지 관제 시스템이 알려주면 발달장애인이 회수를 하며 사람들이 많이 쓰는 곳에 다시 갈다 놓는 역할을 담당할 수 있다.

지금 자전거 수리와 관련하여 대중교통을 이용할 수 있는 출퇴근 가능한 발달장애인만 가능하며 또한 자전거 부품을 달기 위해서는 손 기능 또는 손가락 능력, 대근육도 중요하게 보고 있다. 그 다음 수리 공정을 파악하기 위해서는 3주 동안 자전거를 수리 할 수 있는지 없는지 관찰하며 그 후 초급 중급 단계를 나누어 어느 정도까지 할 수 있는지 개별적으로 가르치고 단계를 나누고 교육이 이루어진다. 그리고 자전거 정비 교육장을 해서 1월 달과 6월 달에 3주씩 진행을 했으며 자전거 정비팀의 팀장님들이 발달장애인들에 맞게 직접 교육을 시키고 있다. 발달장애인의 현장 투입을 위해 3주간 훈련이 이루어진다. 원래는 현장에서 이루어져야 하지만, 현장을 가기에는 조금 힘들고 사전에(지원고용 훈련 형태로) 직무를 가르치고 있다.

<표 3-12> 직업 교육 내용 및 현장배치

초급1	자전거 이해 자전거의 종류 붓폼의 명칭 정비공구의 종류	초급2	타이어와 휠 이해하기 타이어 휠 분해 장착 타이어 펑크 수리
초급3	브레이크의 종류와 명칭 제동계 점검 및 분해 장착 체인 종류와 분해 장착	현장배치	행정복지센터 출근 고장부위 파악 후 수리

현재 근무 조건은 최저임금 이상을 주고 있으며 나머지 특별 채용된 3명은 4시간 근무 기준으로 4대 보험 포함하여 월 100만원을 지급하고 있다. 자전거 수리 팀의 운영에서 나타난 단점으로는 다음과 같은 세 가지를 들 수 있다.

첫째, 근무지가 매일 변경되기에 발달장애인의 이동성이 힘들다는 것이다.

둘째, 자전거 수리를 위한 배치와 관련하여 현장에 계신 비장애인 두 분(자전거 전문가)이 발달장애인들을 지도 통제해야 하는데, 장애에 대한 이해도가 부족하여 기관 측면에서 조금 힘든 부분이 있다. 그래서 장애에 대한 이해도가 있는 분들을 추가적으로 고용할 계획이다.

셋째, 직원 6명 중 1명이 5개월 정도 근무 한 한명의 발달장애인이 처음에는 열심히 했지만 자전거 관리자와 충돌이 있었고 그 후 퇴사를 한 경우도 있었다. 그리고 나머지 분들은 근로활동은 잘 하시는 반면에 개인적으로 금전 관리, 위생관리 기타 문제들이 존재하여 다양한 지원이 투입되는 것이 필요함을 느꼈다

4) 전망과 제언

지금 현재 발달장애인 학생들이 딸 수 있는 자격증이 바리스타, 제과제빵사, 행정정보조사, 요양보호사 정도가 있는데 향후 자전거정비사를 추가적으로 적합한 직종으로 생각하고 있다. 그래서 드림엔바이크는 자격과정도 만들려고 하며 학령기 때부터 새로운 훈련 노트를 만들 수 있을 거라고 생각하였다. 이것을 위하여 발달장애 고등학생들을 선발해서 유료 강좌를 만들고 자격과정을 만들어서 향후 자전거 수리 보조 형식으로 활용할 수 있을 거라고 예상하고 있다.

두 번째로는 공공 및 공유자전거 사업의 개발이다. 일반 공공자전거와 공유자전거와의 차이점은 서울시의 따릉이는 지자체에서 운영 하는 것이라 관리하기 쉽지만 지정된 스테이션에 두어야 하기에 불편한 점이 있으며 지정장소가 차면 다른 곳에도 이동해야 해서

단점이 존재한다. 그리고 자전거 스테이션 설치비용이 많이 발생하여 자전거가 50만원이면 스테이션은 한 대에 200만 원 정도 하기에 지자체 입장에서는 부담스러운 측면이 있다. 그 반면에 현재 민간이 중국에서 가지고 와서 운영하는 공유 자전거는 지정된 거치대가 없고 자전거 잠금장치에 C 카드가 들어가서 통신사와 연계를 해서 위치를 찾아내는 시스템을 의미한다. 그 시스템을 위해 어플리케이션을 설치하고 그 어플리케이션에 교통정보와 연결해 주면 가능하다. 그런데 공유자전거의 단점은 관리하기가 쉽지 않으며 공유자전거 확산을 위해 중국 자본을 가져와서 민간 업체에 맡겨서 자전거 관리의 어려움이 존재하고 있다. 그래서 이러한 공공 및 공유자전거의 장점을 극대화하고 단점을 최소화하는 방식에서 발달장애인이 자전거를 회수하고 재배치하며 또한 세척 등 관리하는 모델로 공유 공공자전거사업을 생각하였고 이것이 가능하다면 발달장애인에게도 일자리가 늘어날 수 있다고 본다. 그러나 이 사업에서는 초기에 자본을 가지고 진행하는 것이 필요하며 가장 큰 어려움으로는 드림앤바이크 안에 자전거 전문가의 부재와 점과 현장에 있는 비장애인 분들이 발달장애인에 대한 이해가 많이 부족해서 여러 가지 충돌이 있다는 점을 들 수 있다.

두 번째 계획으로는 경기도가 자전거이용활성화 5개년 발전 계획에서 자전거 안전교육 지침이 내려가면 각 지자체의 초중고 특히 초등학교는 의무적으로 다 해야 하기에 그 사업을 위탁받아서 입찰 받아서 실시하려고 하였다.

4. 어울림터

1) 방문 사업체 개요

어울림터는 2002년 12월경 제주도 서귀포시에 설립된 중증장애인 직업재활시설(보호작업장)로, 여러 업종으로 사업을 진행해오다가 현재는 제주토속 된장과 양초를 생산하는 것을 주력사업으로 하고 있고, 그 외에 꽃차, 염색 사업을 부수적으로 하고 있으며, 현재 종사자 11명, 근로장애인 18명, 훈련장애인 13명이 근무하고 있다.

○ 사업내용

- 제주토속된장 생산 및 판매
- 양초 생산 및 판매
- 꽃차 생산 및 판매
- 염색

- 주요 조직 가치 체계
 - 춘강철학 : 어둠에 있는 모든 이에게 일월과 같은 밝음으로 생의 희망을 주며, 불편한 분에게 재활과정을 통하여 원숙한 정신적 기능적 건강인을 만들며, 소외된 모든 이들에게 미래지향적인 발전과 사회참여의 징검다리가 되자
 - 중증장애인의 잠재능력을 개발하고 사회의 생산적 구성원으로 재활시키며 주간보호 기능을 병행하여 장애인 가정의 경제적 정신적 부담을 경감시켜 지역사회 발전에 기여
- 사업규모
 - 근로장애인 18명, 훈련 장애인 13명
 - 종사자 11명
- 주요 상품
 - 제주토속된장, 고추장, 청국장
 - 양초
 - 꽃차
 - 염색품

2) 어울림터의 직종 개발

어울림터는 2006년부터 제주토속 된장을 생산하여 판매를 하여 왔다. 어울림터는 넓은 대지를 갖고 있고, 주변 거주 인구가 적다는 조건에서 할 수 있는 사업 아이템을 찾았고, 이에 제주 전통 방식의 토속된장을 생산하는 사업을 시행하게 되었다. 토속된장 제조는 전통 방식대로 콩으로 메주를 쑀어 띄운 다음, 마당의 장독에 장을 담아 1년간 발효시켜 된장, 고추장을 생산 및 판매하는 사업이다.

한편 토속된장 제조는 그 특성상 11월~4월까지의 업무량이 충분히 있으나, 그 외 기간에는 주문 시 포장 외에는 업무가 없다는 문제가 있으므로, 어울림터는 새로운 직무를 개발하려고 하였다. 그리하여 어울림터는 제주도 내 다른 직업재활시설과 중복되지 않고, 장애인 근로자들이 할 수 있는 업종을 찾게 되었고, 꽃차 생산과 염색을 시작하게 되었다. 꽃차의 경우, 공모를 통해 금전을 지원받아 운영을 해본 후 올해부터 지원 없이 운영하고 있다.

3) 장애인의 수행역할

토속된장 제조는 전통 방식대로 콩으로 메주를 쑀어 띄운 다음, 마당에 놓은 많은 장독에 장을 담아 1년간 발효시키는 방법으로 시행된다. 그래서 콩 수확시기인 11월부터 업

무를 시작하여, 다음해 3~4월까지 메주를 숙성 및 건조를 시켜 장을 담는 업무를 하게 되고, 그 이후에는 장독에 된장을 담아 양지 바른 넓은 마당에서 된장을 발효시키게 된다. 이러한 토속된장 생산 공정 중 콩을 삶는 등 화기를 사용하는 위험한 공정은 비장애인 종사자가 수행하고, 장애인 근로자는 종사자의 지휘에 따라 메주를 띄우거나 건조시키는 작업 등을 수행하게 된다. 또 5월부터 11월까지는 된장, 고추장, 청국장 구매 주문이 들어오면, 장애인근로자는 단순포장업무를 수행하게 된다. 이러한 공정상 5월부터 11월까지는 11월부터 4월까지와 달리 업무량이 급격히 감소하게 된다.

한편 어울림터는 양초 생산에 있어서도 파라핀 용해 공정 시 화기 점화는 위험성이 있으므로 종사자인 비장애인이 담당하고, 화기 점화 이전의 용해 공정 준비나 점화 이후 온도를 보는 작업 등은 장애인들이 수행하고 있다.

꽃차의 경우는, 꽃을 말린 후, 장애인 근로자들이 말린 꽃을 일일이 눈으로 살펴 이쭈 시개로 이물질 제거한 후 일정한 공정을 고쳐 티백을 만들고 있었다.

4) 기타 참고사항

현재 어울림터의 연매출액은, 토속된장 사업의 경우 약 1억 중반 가량이라고 하고, 양초는 약 6,000만원, 꽃차는 1,000만원 정도 된다고 한다. 어울림터는 직업재활시설이므로 종사자들의 인건비는 보조금으로 충당하고 있다. 그리고 장애인 근로자들에 대해서는 각 사업에 의해 발생한 수익으로 최대 약 98만원에서 최소 약 50만 원에 이르는 인건비를 지급하고 있다고 한다. 이러한 수익구조에 대해 어울림터 측은 제품 판매만으로는 인건비를 다 충당할 수 없으므로 보조금이 필요하다는 입장을 취하고 있었다.

한편 어울림터는 지역적 특성을 잘 살려 토속된장을 제조하고 있는데, 이러한 사업은 일부 지역에서는 적절한 사업이 될 수는 있다고 보인다.

어울림터를 방문한 이유 중 하나는 꽃차 사업을 보려는 것이었는데, 꽃차 사업은 아직 사업이 충분히 성장해있지 않았다. 오염이 적은 환경적, 지역적 특성 위에 장애인의 노동을 결합시킨 사업인데, 환경적, 지역적 특성은 차치하더라도 수익률을 낮게 가져갈 수밖에 형태의 사업이므로 다른 사업과의 결합 없이 꽃차만을 생산하는 것으로는 한계가 있을 수밖에 없다고 평가할 수 있겠다.

5. 엘린

1) 방문 사업체 개요

엘린은 제주 지역에서 호텔운영(호텔 엘린)과 건물관리 및 청소(엘린 클린)를 주요 사업을 하고 있는 직업재활시설(근로사업장)이자 사회적 기업이다. 2012년 설립을 시작으로 현재 총 50명의 중증장애인 근로자가 근무하고 있다.

호텔 엘린에서는 12명의 장애인이 객실청소, 프런트 객실 예약, 주방보조 등의 업무를 수행하고 있으며, 엘린 클린에서는 38명의 장애인이 조를 구성하여 지역사회 일반 건물 및 관공서 등을 이동하면서 청소를 하고 있다.

사업규모 현황을 살펴보면, 호텔 엘린은 총 33개의 객실을 보유하여 국내외 관광객, 관공서 및 기업의 출장객 등을 대상으로 비즈니스 호텔 수준의 숙박서비스를 제공하고 있다. 숙박서비스 외에도 미팅룸, 비즈니스 센터, 미니카페 등을 운영하고 있으며, 장애인 고객을 위해 각종 필요한 편의시설 및 편의시설이 완비된 객실 상품을 판매하고 있다. 현재 호텔 엘린은 관광객뿐만 아니라 출장객 등 다양한 고객을 확보하여 비수기에도 약 70% 이상의 만실을 유지한다고 한다.

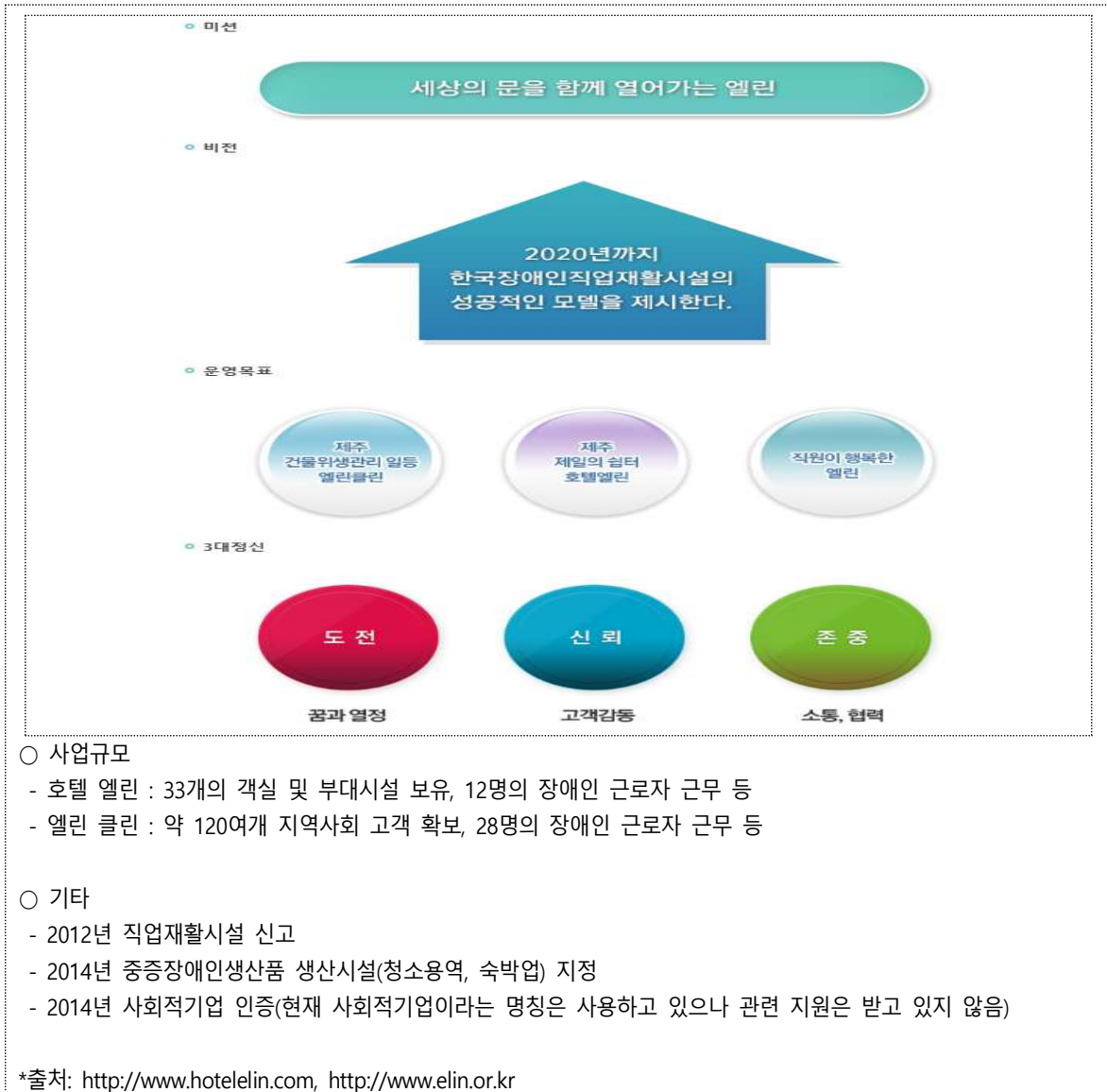
엘린 클린은 지역사회 아파트, 빌라, 상가, 관공서 등 약 120여개의 고객을 확보하여 청소 사업을 수행하고 있다. 장애인 근로자와 비장애인 근로자가 조를 구성하여 특수 장비를 활용한 건물 관리 및 청소, 홈 클리닝(입주청소 및 이사 청소), 계단 청소, 카펫 세척 등의 일을 하고 있다. 시설 설립 초기 전체적인 수익은 호텔 엘린에서 충당해오다가 지역사회에서 엘린 클린의 인지도가 형성되고 고객의 만족도가 향상되면서 현재는 전체 수입에 엘린 클린의 수익이 큰 비중을 차지하고 있다.

○ 사업내용

- 호텔 엘린 : 숙박서비스(객실 33개), 미팅룸, 비즈니스 센터 등 부대시설 운영, 콜택시, 컨시어지 서비스 등 고객 중심 서비스
- 엘린 클린: 건물 및 석재관리, 홈 클리닝, 계단청소, 카페 세척 등 미화서비스
- 기타 직업재활서비스

○ 주요 조직 가치 체계

- 운영법인: 사회복지법인 창암복지재단
- 미션(비전): 세상의 문을 함께 열어가는 엘린(2020년까지 한국장애인직업재활시설의 성공적인 모델 제시)



2) 직종 및 사업아이템 선정 배경

사업 아이템 선정은 우선적으로 제주특별자치도가 관광도시라는 특성이 고려되었고, 2011년 보건복지부와 제주특별자치도의 중증장애인 다수고용사업장 설치에 필요한 초기 예산을 지원받게 되면서 이루어졌다. 그리고 호텔 엘린을 운영하면서 중증장애인이 할 수 있는 일자리를 개발하여 더 많은 일자리를 창출하기 위해 일정 공간을 확보하지 않아도 되는 이동형 청소서비스 모델인 엘린 클린을 시작하게 되었다.

호텔 엘린은 숙박업이 경기를 많이 타는 직종이기 때문에 상시적인 고객을 확보할 수

있는 지역적 특성을 고려할 필요가 있으며, 호텔이 위치한 주변 환경 및 유사 시장에 대한 면밀한 조사가 필요하다는 의견을 제시하였다. 또한 엘린 클린의 경우 간단한 청소 수준으로는 시장성이 없기 때문에 더 많은 수익을 창출하기 위해서 사업 개시 전 청소에 관한 전문적인 기술을 확보하고, 관련 전문가 채용 및 네트워크 형성이 중요하다는 의견을 제시하였다. 실제 엘린 클린은 사업 초기 청소용역에 대한 기술력이 부족하여 많은 시간이 소요되는 등 어려움을 경험했으나 네트워크를 활용하여 체계적인 기술훈련과 지도를 받은 후 시간 단축 및 업무의 효율성을 높일 수 있었다.

3) 발달장애인의 통합고용 가능성과 효과

엘린의 호텔 운영과 클린 사업은 지역사회 통합성이 매우 높은 직무들을 포함하고 있다. 엘린 호텔에서는 장애인 근로자가 주로 룸 메이드 역할을 수행하고 있어 다양한 고객들과 직접적으로 상호작용을 하는 업무는 많지 않으나 지역사회 통합된 환경에서 비장애인과 대면하고, 새로운 관계 형성의 기회가 많다고 할 수 있다. 엘린 클린의 경우 지역사회 곳곳을 이동하면서 다양한 사람들과 접촉할 수 있는 기회가 많으며, 비장애인과 조를 구성하여 협력체계 안에서 적절한 직무기능과 직업태도를 자연스럽게 습득할 수 있다.

실제로 엘린은 제조업에 국한되었던 중증장애인 일자리 창출에 새로운 변화를 주었다는 평가를 받았으며, 대부분의 직무가 활동성을 요하고 있어 근로자의 만족도가 높고, 5년 이상의 장기 근속자(10명 이상)가 나오고 있는 상황이다.

그러나 엘린 클린의 경우 주로 외부에서 작업이 이루어지고 있어 계절과 기후의 영향을 받을 수 있기 때문에 장애인 근로자의 적응을 필요로 한다. 또한 호텔 엘린에서 근무하는 장애인 근로자는 다양한 고객의 필요를 충족시키고, 발생한 문제에 빠르게 대응하는데 한계가 있을 수 있기 때문에 이를 보완할 수 있는 근로 환경 및 직무의 조정을 고려할 필요가 있다.

4) 전망과 제언

최근 생활수준이 점점 높아지면서 여가에 대한 관심이 증가하고, 여행과 레저산업의 규모가 커지고 있다. 또한 한류열풍이 지속되면서 우리나라에 들어오는 외국인의 수도 꾸준히 증가하고 있는 추세이다. 이러한 상황에서 국내외 관광객이 증가하면서 다양한 형태의 숙박업소가 생기고 있다.

엘린 호텔과 같은 숙박업이 전망이 높을 수 있으나 공급 또한 급격하게 발생하면서 해당 숙박업소만의 차별성을 반드시 가질 필요가 있다. 또한 관광객의 욕구도 다양해지면서 여러 형태의 숙박업소가 생기고 있는데, 호텔 엘린의 경우에는 관광객뿐만 아니라 제주도 출장객의 수요도 파악하여 비즈니스 호텔의 특성을 살리면서 운영하고 있다. 따라서 지역의 특성과 주로 찾는 고객의 유형과 필요를 파악한 후 적절한 형태의 숙박시설을 고려할 필요가 있다. 그리고 객실 중심의 숙박서비스를 중심으로 하여 객실을 많이 확보하다 보면, 사업 규모가 커지는 만큼 시설 보수 및 유지에 소요되는 비용도 확보해야 한다. 때문에 초기 자본의 부담이 있는 시설은 소규모의 시설과 빠른 회전층의 고객을 확보하고, 다양한 부대서비스를 개발하여 수익 창출의 경로를 다양화할 필요가 있다.

또한 용역으로 주로 이루어지는 건물 관리 및 청소 사업 또한 많은 용역업체들이 선점하고 있어 고객 확보를 위한 많은 노력을 필요로 한다. 그러나 중증장애인생산품 우선구매제도의 생산품에 청소용역이 포함되고 있어 관공서, 공공기관 중심으로 판로를 개발하는 것을 고려할 수 있다. 또한 청소용역의 경쟁력을 갖추기 위해서는 엘린 클린과 같이 일반 청소뿐만 아니라 부가가치가 높은 특수 기술을 필요로 하는 서비스를 포함할 필요가 있다. 비장애인과 장애인을 조로 구성하여 배치할 경우 서로 보완하여 일을 할 수 있기 때문에 부가가치가 높은 아이템을 주저하기보다는 원활한 작업수행이 가능할 수 있도록 새로운 방법을 모색할 필요가 있다.

장애인 일자리 창출의 측면에서도 매우 긍정적이라 평가할 수 있다. 숙박업의 경우 다양한 수준의 세부 직무가 개발될 수 있고, 기본적인 숙박서비스 외 추가 서비스 내용에 따라 직무가 확대될 수 있다. 호텔 엘린의 경우처럼 객실 청소에만 장애인 근로자를 배치하는 것뿐만 아니라 고객을 더 유치할 수 있는 부가적인 서비스를 개발하여 다양한 직무에 장애인 근로자를 배치하는 것을 고려할 수 있다.

청소 용역은 건물 형태와 청소 요구 수준이 다양할 수 있으나 직무 배치에서 여러 이점이 있을 수 있다. 비장애인 또는 상이한 장애유형의 근로자와 조를 구성하여 협력적인 일자리 수행체계를 구축할 수 있으며, 어느 정도의 정형화된 수행 방법의 반복적인 과제 수행으로 직무 기능의 향상을 기대할 수 있다.

무엇보다 호텔 엘린과 엘린 클린의 사례를 살펴보았을 때, 숙박업과 청소 용역의 경우 지역사회라는 환경 안에서 다양한 구성원과의 접촉을 기대할 수 있다. 그리고 비장애인 근로자를 채용하는 등 유연한 사업 운영을 하게 된다면, 조금 더 통합적인 근로 환경을 구축하고, 높은 수익 창출을 기대할 수 있다.

6. 국내 사례 분석의 시사점

국내 사례의 분석을 위해 발달장애인 대상의 통합적 일자리를 제공하고 있거나, 제공 준비하고 있는 전국의 사회적기업이나 협동조합으로 ‘동구밭, 가나안근로복지관, 드림앤바이크, 어울림터, 엘린’ 다섯 곳을 직접 방문하고 각 조직의 특성과 사업 선정 과정에서 고려한 주요 요소들을 추출하여 분석하였다.

첫 번째로 사업 분야에 따른 통합적 고용환경 구축의 차이와 양질의 노동통합 여건 마련의 필요성을 확인할 수 있었다. 연구진이 방문하고 분석한 5개 기관 중 2곳은 자전거 수리와 호텔과 같은 새로운 아이템의 서비스업이었고, 2곳은 재생토너 제조와 된장과 양초를 만드는 제조업 기반, 1곳은 비누를 만드는 제조업과 텃밭을 가꾸는 1차 산업을 결합한 새로운 형태의 기관들이었다. 이중 서비스업 특성을 가진 기관들은 비장애인 고객, 또는 비장애인 종사자와 유의미한 통합노동이 이루어지는 것을 기대할 수 있는데 비해, 제조업종에서는 비장애인과 통합기회가 제한된 기존의 직업재활시설의 특성이 강하게 나타나는 것을 확인할 수 있다. 따라서 향후 노동통합형 사회적경제 일자리 신모델을 개발할 때 단순제조업종 보다는 서비스업, 서비스업종과 1차, 2차 산업이 결합될 수 있는 모델을 중심으로 모델을 개발하는 것이 바람직함을 시사하고 있다.

둘째로 5개 기관 모두 발달장애인이 적합한 직종의 개념보다는 장애인과 비장애인이 함께 일해야 하는 직종 내에서 발달장애인들에게 적합한 직무를 발굴하고 배치하는 노력을 기울이고 있음을 확인할 수 있다. 특히 비장애인 종사자들은 해당 직종의 전문 인력의 기능을 수행하는 동시에 장애인에 대한 동료와 지원자의 역할을 함께 수행할 수 있도록 정체성에 대한 오리엔테이션이 제공되어야 할 필요가 있다.

셋째로 장애인을 고용하는 목적의 일자리 창출이라 할지라도 주력 생산품이나 서비스에 대한 품질이 높은 수준으로 유지될 필요가 있음이 강조되었다. 특히 각 기관이 수행하는 사업 분야는 대부분 비장애인 중심의 업체 또는 다른 사회적경제 조직의 참여가 이미 상당히 이루어진 업종들이기 때문에 포화상태의 경쟁 시장에서 비교우위를 차지할 수 있는 서비스 품질을 유지하기 위한 노력이 필수적으로 요구된다.

넷째로 각 사업이 가질 수 있는 특화된 강점을 발굴하고 육성하기 위한 특화된 전략을 개발해야 할 필요가 있다. 5개 기관은 모두 지역특성에 기반을 둔 사업(어울림터: 제주도 향토 음식, 엘린: 제주도 관광)이거나, 정부정책과 소비자와 시장의 환경 변화에 부응하는 사업(드림앤바이크: 자전거산업 육성, 가나안근로복지관: 반려동물 간식 생산), 마케팅과

경영 전략에 특화된 사업(동구밭: 전략적 마케팅을 통한 대기업 거래)이라는 특화된 강점을 가지고 있었다. 장애인에게 일자리는 제공한다는 기관의 특성 외에도 각 사업의 고유한 시장과 경영전략이 치밀하게 분석되고 수립되어야 할 필요가 있음을 보여주고 있다.

노동통합형 신사업 분야 및 사업 모델 개발 연구

제 4 장 초점집단면접 분석결과

제4장 초점집단면접 분석결과

장애인의 노동통합을 위한 적합 직종과 사업모델의 개발을 위해 현재 사회적 경제조직을 통해 장애인 고용을 창출하고 있는 기존 기관의 전문가와 해당 기관에서 근로하고 있는 장애인 당사자들을 대상으로 초점집단면접(F.G.I., Focus Group Interview)을 실시하였다. 초점집단면접은 참여자들이 주제에 대한 역동적인 집단 면담을 실시하여 양적조사나 문헌조사에서는 확인할 수 없는 심층적인 경험이나 감정, 인식 등을 확인하는데 유리한 질적조사 방법이다. 사전에 참여자들을 대상으로 연구취지와 면담 주제에 대해 설명하고, 반구조화된 설문을 중심으로 제시된 질문과 이에 대한 자유로운 참여자들의 답변을 통해 주요한 키워드와 카테고리(범주)를 추출하여 분석하는 작업을 실시하였다.

장애인 근로자들로부터는 현재 수행중인 업무에 대한 인식과 만족, 불만족 사항 등에 대한 질문을 통해 장애인 스스로 인식하는 직무 적합성과 지원 희망 요소를 파악하였다. 장애인을 고용하고 있는 기관에 종사하는 전문가들을 대상으로는 해당 사업과 직종의 선택에서 주요하게 고려된 요소들과 사업의 준비과정, 발달장애인 적합여부에 대한 의견과 향후 전망에 대한 내용을 위주로 질문이 제시되었다.

초점집단면접의 내용은 참여자들의 동의하에 녹음되었고, 녹음된 내용을 문서로 전사한 후 연구자들이 진술문에 대한 범주화와 주요 진술내용, 키워드 등을 추출하여 향후 장애인 통합에 적합한 신사업 모델 개발의 전략 수립을 위해 분석하였다.

1. 장애인 근로자

1) 실시 개요

장애인 근로자를 대상으로 한 초점집단면접은 본 연구에서 개발하고자 한 사업아이템 중 하나인 청소 및 소독 업종에서 근로하고 있는 장애인을 중심으로 진행되었다. 초점집단면접은 3명의 장애인 근로자를 대상으로 총 1회, 약 1시간 30분 정도 실시되었으며, 면접의 주요 질문은 (1)사업체와 담당 직무의 소개, (2)직무 수행의 즐거움과 어려움, (3)담당 직무에 대한 전망과 추천, (4)장애인 일자리 확대를 위한 필요 지원 등이다.

<표 4-1> 초점집단면접 참여 장애인근로자 명단

번호	참여자	성별	사업체	담당직무
1	김OO	남	000직업재활원	건물 소독
2	김△△	남	00일금터	소독, 청소 및 친환경 소독제 생산
3	오OO	여	00일금터	소독, 청소 및 친환경 소독제 생산

2) 분석결과

초점집단면접의 주요 질문의 답변을 중심으로 분석한 내용은 크게 ‘일이 주는 의미’, ‘소독·청소직종의 장·단점’, ‘소독·청소직종의 전망’, ‘확대를 위한 필요 지원’으로 범주화되었다. 구체적인 내용은 아래와 같다.

○ ‘일이 주는 의미’

참여자들이 소독·청소 직종을 수행하면서 느끼는 일의 의미는 일을 통해 소득이 생기면서 자신이 원하는 것들을 할 수 있는 기회를 가지게 되며, 자신의 월급이 생활비로 사용되면서 가족 등 누군가에게 보탬이 되고 있는 자신을 발견하고 있었다. 또한 일을 하면서 행복감을 느끼고 있었으며, 어느 순간부터 일을 하지 않는 것을 생각하면 불안감으로 다가온다고 응답하였다. 그리고 일은 참여자들에게 자신이 앞으로 어떤 삶을 살아가야 되는 지에 대한 구체적인 계획과 책임감을 가지게 하는 원동력이 되고 있었다. 즉, 이들에게 일이란 일반 직장인처럼 월급을 기다리며, 원하는 것에 대한 소비활동을 하고, 가끔씩 동료들과의 회식을 기다리는 평범하고 즐거운 삶을 기대할 수 있는 중요한 수단이 되고 있었다.

- “일을 안 할 때는 월급을 못 받고, 받으면 생계비로 쓸 수 있고, 원하는 것을 할 수 있다.”
- “월급을 받을 수 있고 월급을 받으면 나를 자유롭게 한다.”
- “나도 가족에게 보탬이 된다.”
- “일은 행복을 준다. 일을 못 한다고 생각하면 불안하다.”
- “미래에 대한 희망, 책임감이 생기게 한다.”
- “다른 친구와 같이 회식을 할 수 있다.”

○ 소독·청소직종의 장·단점

참여자들이 소독·청소 직종을 안전한 직무이고, 여러 곳의 소독 업무를 수행하면서 다

양한 사람들과 교류를 하고, 협력하여 일할 수 있는 부분을 장점으로 제시하였다. 그리고 장애인들이 수행하기에 여러 가지로 좋은 직무라고 생각하고 있었고, 외부 활동이 많아 일상에 활력을 주고 있으며 앞으로도 계속 일을 하고 싶다는 의사를 표현하였다.

반면, 단점으로는 외부 활동이 주를 이루기 때문에 주변 환경과 기후의 변화에 민감하며, 움직임이 많은 일의 특성 상 땀을 흘리는 자신의 상황이 새로운 사람들과의 관계에서 혹시 피해를 주지는 않을까 걱정하고 있었다. 그리고 소독약품이 친환경 제품이라도 개인에 따라 피부 트러블을 일으킬 수 있으며, 일을 하면서 소독장비를 서툴게 다루면 실제로 타인에게 위험한 상황이 있다는 것을 예를 들어 설명하였다.

<장점>

- "크게 나에게 위험한 일은 없다."
- "저희는 한 곳에 보던 사람들 본다. 출장 소독을 나가면 여러 사람 얼굴을 보니 좋다."
- "내부에서는 게으름을 피웠지만 외부로 가면서 성실해지고 성장해졌다. 어른스러운 행동도 할 수 있다. 책임감도 생겼다."
- "방역을 할 때 어렵지만, 일에 대한 만족감이 더 컸다."
- "자기가 못해 본걸 추천해서 새로운 경험을 해보는 것도 좋다. 소독 자체도 장애인들이 하기에 좋다. 어렵긴 한데 같이 일하는 사람들과 협력해서 하면 좋을 거 같다."
- "퇴소 하는 날까지 하고 싶다."

<단점>

- "날씨가 더운 날 무거운 물건을 드는 게 힘들다. 사무실, 교무실은 땀 냄새 나면 민폐가 될 수도 있다."
- "소독약품을 맨손으로 만지면 피부가 일어나기도 한다."
- "사람이 무심결에 지나가다 소독약을 뿌리면 사고다. 장난으로 안 누른다고 하면서 무심코 사람얼굴에 뿌리면 사고 날 수도 있다."

○ 소독·청소직종의 전망

참여자들은 실제 소독·청소 일을 하면서 고객이 확대될 거라는 기대감을 가지고 있었다. 그리고 앞으로 환경을 중요시 하는 사회 분위기에서 소독업무는 필수적이라고 생각하고 있었다. 무엇보다 근로자가 책임을 다하여 일을 수행하게 되면, 기존 고객들이 또 다시 찾아주고, 다른 고객들에게 추천을 하는 경우도 많으며, 홍보가 뒷받침된다면 수요는 더 커질 거라고 생각하고 있었다.

- "정기적으로 들어오기는 어렵다. 홍보하면 했던 학교에서 다른 학교로 추천을 해 주기도 한다."
- "전망이 있다. 밖에 공중에 떠있는 바이러스 없애 주니 전망이 좋다."
- "지금 현재 많은 곳에서 찾아 준다."

○ 확대를 위한 필요 지원

참여자들은 장애인 일자리로서 소독·청소 직무를 확대하기 위해서는 우선적으로 장애인들이 즐겁게 일을 할 수 있는 근로환경을 만들어한다고 강조하였다. 그러기 위해서는 사업체가 가족 같은 분위기를 조성해야 하며, 직무에 적응할 때까지 차근차근 알려주고 격려해주는 지원자가 있다면, 장애인들에게 소독·청소 직무가 적합하고 확대될 수 있다고 생각하고 있었다. 그리고 사업체는 동종의 많은 사업체들과 경쟁하기 위해 홍보에 중점을 두어야 하며, 여러 가지 운영상의 필요한 역량을 갖춰야 한다고 생각하고 있었다. 가장 중요한 점은 어떤 일이든 안전이 제일 중요할 수 있기 때문에 소독약품을 다루는 방법 등 사전에 필요한 교육을 철저히 제공해야 한다고 이야기하였다.

- "가족 같은 분위기였으면 좋겠다."
- "홍보를 잘 해야 한다."
- "잘 운영되는 회사였으면 좋겠다."
- "장애인 일로 적합하다. 추천해 주고 싶다."
- "일을 하나하나 알려주었으면 좋겠고, 못하면 괜찮다라고 응원해주는 선생님이 중요하다."
- "안전이 최우선이다. 소독약품이 신체에 접촉 되지 않게 교육해줘야 한다."

2. 관련 종사자

1) 실시 개요

장애인 고용 기관에 종사하는 전문가들을 대상으로 한 초점집단면접은 본 연구에서 개발 대상으로 검토하고 있는 발달장애인 직업 영역을 중심으로 '청소, 소독, 카페, 세차, 임가공' 등의 업종을 수행하는 기관으로 섭외하였다. 초점집단면접에는 3개 기관에서 근무하고 있는 4명의 전문가가 참여하였고, 총 1회, 약 2시간여에 걸쳐 진행되었다. 면접에서 제시된 주요 질문은 (1) 사업 및 기관에 대한 소개, (2) 사업 선정 과정과 이유, (3) 해당 사업(직종)의 선택 과정에서 중요하게 고려되고 영향을 끼친 요인, (4) 해당 사업의 수행을 위한 준비과정과 투입자원, (5) 해당 직종에서 발달장애인이 주로 수행하는 직무와 장단점, 적합여부에 대한 의견, (6) 해당 사업의 대외적 여건과 전망 등의 내용을 중심으로 제시되었다.

<표 4-2> 초점집단면접 참여 종사자 명단

번호	참여자	성별	사업체	장애인 고용 업종
1	임OO 교사	남	000직업재활원	청소, 세차, 소독
2	한△△ 원장	남	00일금터	소독, 청소 및 친환경 소독제 생산, 카페, 세차
3	강OO 교사	여	00일금터	소독, 청소 및 친환경 소독제 생산, 카페, 세차
4	배△△ 본부장	남	OO 카페	카페

2) 분석결과

초점집단면접의 주요 질문의 답변을 중심으로 분석한 내용은 크게 ‘사업의 시작과 아이TEM 선정’, ‘수행사업 현황에 대한 평가’, ‘사업 수행에서의 어려움’, ‘수행 사업 관련 전망’, ‘사업 안정화를 위해 지원이 요구되는 사항’으로 범주화되었다.

○ 사업의 시작과 아이TEM 선정

면담 참여자들이 소속된 기관은 각기 다른 동기로 장애인 고용 사업장을 시작했다. 두 곳은 장애인기관과 특수학교 부설 직업재활시설로 시작한 것과 OO카페의 경우에는 마사회의 초기 자본금 지원으로 발달장애인에게 일자리를 만들기 위한 목적으로 법인을 신설하였다. 세 조직 모두 사회적 기업과 직업재활시설의 두 가지 정체성을 동시에 가지고 있다. 사업 아이TEM의 선정과 관련해서는 ‘발달장애인의 희망’, ‘직무수행 가능성’, ‘사업성과 경쟁력’, ‘현실적인 여건의 제약’이 가장 중요한 요소로 작용한 것으로 진술하였다.

특히 발달장애인에게 적합한 직종에 대해서는 ‘(비장애인과)협업이 가능하고, 노동집약적인 성격의 사업’을, 사업성과 경쟁력에 대한 요소에서는 ‘고부가가치의 서비스 사업, 시장 경쟁력 있는 사회서비스, 법정 의무화 된 시장이나 공공기관 대상의 사업 등’이 주요한 주제어로 확인되었다.

그 외에도 당초 고유 생산품을 염두에 두었으나 장소나 시설 등의 제약여건으로 인해 기관 외에서 수행할 수 있는 청소와 세차 등 서비스로 직종을 선택한 경우가 있었다.

- “법인설립목표는 발달장애인 일자리 만들기이고, 초기자본은 마사회지원으로, 교육 먼저하고 취업까지 연결하기 위해 법인을 만들었다”
- “발달장애인들의 꿈을 파악해보니, 바리스타에 대한 수요와 열망이 매우 많았고, 그래서 카페사업을 시작”
- “아이TEM 선택에 있어서 두 가지를 고려했는데, 첫째로 발달 장애인에게 적합한 직종이 무엇일까?를, 둘째로, 서비스 사업과 고부가 가치 사업...”
- “직업으로서 니즈가 충족되고, 수익이 발생하는 측면을 고민”

- "협업이 가능하고 노동집약적인 그리고 시장 속에서 경쟁력을 확보하기 위한 사회서비스"
- "소득이 법정소득사업으로 아파트, 학교, 어린이집, 공공기관에서 의무화되었는데, 차케어도 공공기관의 관용차를 중심으로 사업을 진행"
- "원래 꿈은 생산품을 만드는 것이었으나, 공간, 시설설비 등의 한계로 청소, 세차 등을 하고 있다"

○ 수행사업 현황에 대한 평가

현재 수행 중인 사업의 상황과 관련해서는 전반적으로 긍정적으로 평가하고 있었다. 긍정적인 평가의 기반에는 사전 준비 단계부터 시장의 진입 가능성을 분석하고 경쟁력 있는 시장을 선택한데서 기인했거나 공공기관을 상대로 하는 사업을 통해 우수성을 인정받고, 지속적인 사업의 시행착오 과정에서 직원들의 업무숙련도와 속도, 서비스 품질이 향상된 점, 해당 사업에 참여하는 장애인들의 만족도가 높고 소비자들의 인식이 변하거나 만족도가 향상되는 모습 등을 근거 진술로 확인할 수 있었다.

또한 사회적경제 조직의 형태로 사업을 수행함으로써 얻어지는 유익에 대한 진술도 있었는데, 발달장애인의 업무 수행 효율을 보완할 수 있도록 판로개척, 우선구매제도, 재정 지원 등을 통한 경쟁력 확보의 장점을 언급하기도 했다.

- "소득사업을 2011년부터 하였는데, 교육 사업부터 시작하였으며, 소득시장이 광범위하다는 것을 파악하고 시작한 것이다. 소득사업은 업체개발의 어려움이 없었다. 우리가 개발하는 것보다 주변에서 요청하는 일이 많다"
- "공공기관입장에서는 우리(카페)가 규모가 있고, 사회적기업 6년차, 장애인고용우수사업장으로 되어 있어서 만족도는 높은 편이다. 처음에는 악성적자였다. 장애인이 음료 만들어준 것을 아는 순간 거절하는 경우도 많았다. 지금은 시간이 해결해주었는데, 장애인이 만들어도 질이 다르지 않다는 것을 소비자들이 인식하는데, 3년 정도 걸렸다. 지금은 매니저 수준도 높아지고 메뉴도 많아지고, 발달장애인도 배우는 속도가 빨라져서 매출이 많아졌다"
- "카페는 일하면서 사회성이 조아져서 발달장애인에게 긍정적인 효과도 있다. 어떤 노동자의 경우 자폐성향이 감소되어서 재검을 받을 때 장애등급을 못 받은 경우도 2명이나 발생했었다"
- "소득을 3D 업종으로 생각하지만 품질에 대한 영향은 거의 없다. 굉장히 매뉴얼화되어 있고 간단한 기술이 필요하다. 공간살균은 살균할 뿐이고 살충은 공간이 정해져 있기에 품질은 균질하게 보장된다. 장애인이라고 해서 일의 질이 떨어지지 않는다고 확신한다"
- "비장애인인 발달장애인 관계면에서는 카페가 성공적인 모델이다. 사업초기 퀄리티 측면에서 매니저의 일의 양이 99%였다면, 발달장애인은 1%였다. 5년차에는 거의 동등한 수준으로 발전했다. 매니저들이 휴가를 가기도 하고 발달장애인에게 믿고 맡기기도 한다"
- "사회적경제의 유익한 점은 발달장애인과 협업하여 하기 때문에 인력투입에 차이가 나고 이 부분은 비효율적이라고 볼 수 있으나, 사회적경제의 틀 안에서 판로개척, 우선구매 중증장애인생산품으로 수주받기도 하고 일반적인 재정지원을 받기에 일반고용시장에서 경쟁성을 가질수 있었다"

○ 사업 수행에의 어려움

반면 사업을 수행하는 과정에서 경험하고 있는 어려움들도 토로하였다. 장애인이 근로하는 사회적 경제 조직의 특성상 정부 정책변화에 따라 큰 영향을 받는 문제들이 있었는데

데, 여기에는 정부의 장애인일자리 지원제도 변화의 영향에서부터 최저임금 인상, 비정규직의 정규직 전환, 부패방지를 위해 입찰제도와 자격 엄격화에 따른 사업 제한 발생과 같은 문제들이 제기되었다.

한편에서는 장애인에게 고용기회를 제공하기 위해 정부가 확대시행한 일자리 사업 정책이나 최근 지원이 강화되고 있는 평생교육 정책의 여파로 근로할 장애인을 모집하기 어려운 상황이 발생하는 일도 있었다. 현장의 기관들이 혼란을 경험하지 않도록 정부가 시설의 기능과 수요 등을 잘 조절해야 할 필요가 있었다.

시장을 확장하거나 유지하는 것과 관련해서는 규모의 경제에 따른 불리함을 포함한 몇 가지 어려움이 언급이 되었다. 대부분 입찰을 위해서는 일정 규모 이상의 사업장만 입찰할 수 있게 되어 있기도 하고, 공공기관 중에는 관계자들의 유착 등으로 인해 시장을 개척하기 어려운 경우 등도 발생하여 유사한 사업조직들이 컨소시엄을 구축하는 등의 방안도 모색할 필요가 있는 것으로 나타났다. 이에 더해 건물 내 입점하는 성격의 카페의 경우에는 재계약 연장 여부에 대한 불안감도 사업의 지속 수행을 어렵게 하는 어려움으로 인식되고 있었다.

또 다른 어려움의 내용은 발달장애인의 특성 상 관련 업무의 수행이나 완성도 확보, 이동 및 출퇴근의 제약, 근무 중 발생할 수 있는 사고 등에 대한 우려 등이 언급되었다.

한편 발달장애인과 함께 근무하는 비장애인 동료나 사회복지사와 같은 전문인력의 역할 갈등이나 정체성 혼란의 문제 역시 사업을 수행하면서 극복해야 할 난제로 지적되었다. 일인 다역을 요구받는 전문인력들의 소진이 빠르게 발생하고 있다는 진술들이 확인되었다.

마지막으로 발달장애인의 현재 일자리를 직장으로 인식하고 어려움을 잘 극복하고 적응할 수 있도록 주위의 지지가 필요함에도 부모와 가족들이 시설 프로그램의 개념으로 인식하고 보호적인 관점으로 접근하는 문제에 대한 어려움도 이야기 되었다.

- “큰 시장에 들어갈 수 있었는데(예: 발전소), 입찰에 있어 제한이 있다, 재정규모, 자본금, 입찰경력, 규모가 있는 사업장만 입찰이 가능하다. 일정한 규모가 갖춰져 있는 곳이어야 큰 시장에 진입할 수 있고, 그래야 이익이 창출될 수 있다. 입찰시 규모의 제한을 풀거나 컨소시엄을 할 수 있는 기회가 가능하다면, 사업확장 가능성이 더 커질 것이다”
- “재정적인 일자리사업, 평생교육센터 등이 생겨서 그런가, 직업재활시설은 이용자 모집에 어려움이 있다. 근로장애인을 모집하려 해도 장애인복지일자리 사업에 참여하고 있는 경우가 많다. 이런 경우 직업재활시설도 기능의 변화가 있어야 한다. 현장이 혼돈스러운 상황이다.”
- “정부의 정책이 변경되어 즉 학교 계약을 했다고 하면, 다음에는 우리랑 할 수 없다. 수의계약을 2년 이상 하지 못하는 현실 때문에 매년 또는 2년마다 다른 공간을 찾아야 하는 상황이다”
- “건물에 들어가는 시간이 2년, 3년, 5년이란 기간이 정해져 있으니까 과연 이게 좋은 일자리가 맞는지 의구심이 들 때가 있다”

- "수시관리도 몇 분이 비장애인이 장애인과 함께 하고 있는데, 정책의 변화로 정식 고용해야 하는 상황(개별 기관에서 사람을 고용해야 하는...)이어서 더 이상 확장할 수 없는 부분이 생긴다. 소독은 새벽시장이나 주말에 있는 경우가 많은데, 이 시간에 발달장애인, 비장애인이 할 수 있는 것이 어렵다. 비장애인이 교사나 사회복지사의 지원이 필요하다. 어린이집. 관공서는 모두 근무시간외에 소독을 해야 하는데, 시간외수당, 야근수당 등 비용이 많이 든다."
- "청소가 서비스다 보니 질이 담보되어야 함. 장애인이 청소직무를 수행하게 되면 어느 정도 능력이 전제되어야 한다. 독립적인 활동, 인지, 언어 등이 되는 분이 수행을 할 수 있다. 예를 들어 입주청소를 하더라도 불만이 있다면 완벽하게 청소상태를 끝내고 돌아와야 한다. 교사들이 5대5, 6대4로 가서 청소를 한다. 장애인이 청소를 마치고 나서 교사가 마무리하는 등 지원이 필요한 상황이다"
- "훈련시켜 취업시키려 해도 접근성에 어려움이 나타난다. 즉 민간업체는 본인이 출근할 수 있으나, 발달장애인은 픽업을 해주어야 하는 상황이다. 그러다 보니 발달장애인을 고용하려하지 않는다. 육체적 활동을 요구하여 지체장애인은 활동의 제한 때문에 고용유도가 안 되고 있다."
- "발달장애인의 수익으로 장애인의 인건비만 해결하고, 교사는 직업재활시설 지원 인건비로 해결되고 있는 상황이다. 카페만 해도 고객응대, 사후처리등도 포함한 모든 업무를 해야 하는데, 보조할 수 있는 교사가 있어야 한다. 차케어의 경우도 일반민간업체는 혼자서 새벽에 가서 다 하는데, 우리는 운전도 해야 하고, 사후처리, 계약, 청소도 해야 하는데... 이모든 것을 발달장애인이 역량을 갖추기 어렵고, 이것을 보충하는 것으로 사회적 경제 지원이 필요한 부분이다."
- "세차는 보험가입이 전혀 되지 않고, 대신 자체적으로 예비비를 편성하고 있다. (중략) 차를 세분화시킨 후 앞범퍼, 뒤범퍼, 내부 등으로 나누고 해당 직무를 하게 하여 최소한 접촉을 하게 한다. 그럼에도 발생하면 현재의 보험체계로는 혜택을 못 받고, 자체 예산으로 커버 하고 있다."
- "비장애인중 사회복지사들의 정체성 혼란이 매우 큰 어려움이다. 판매기사의 역할을 할 때도 있고, 카페매니저의 경우 장애인도 봐야 하니, 돈을 더 많이 받아야 하는 것 아닌가 라는 요구를 하는 사람도 있었다. 갈등이 생길 때 본인이 나서서 해야 하니, 추가적인 일을 하고 있다고 주장하면서 요구하기도 한다."
- "임가공을 담당한다고 하면, 업체 납품 기한을 맞춰야 하고, 교사가 붙어서 해야 한다. 장애인을 지원하려고 온 것인데, 어쩔 수 없이 이일을 하게 되는 경우가 있어서 정체성 혼란이 있다. 시설에서 지원을 한다는 게 불량이 나오면 봐주고, 어떤 이유로 불량이 나오는 지 파악하고, 직무배치를 해야 하는데, 내 손으로 해야 하는 상황이고, 납품을 시간에 맞춰 해야 하는 것이 현실이다."
- "장애인이 근로를 잘하도록 하여야 하는 것이 직업재활사의 역할인데, 실제 일을 할 때, 소진되는 경우가 많다. 그래서 술을 많이 먹기도 한다."
- " 부모님들이 직장에 보내는 것인데, 마치 시설에 가는 것처럼 이해하고, 보호하려고 한다. 부모와 직장을 분리해야 장애인이 성장할 수 있다."

○ 수행 사업 관련 전망

집단면담에 참여한 각 조직들은 현재 자신들이 수행하고 있는 사업 영역이 포화상태에 도달하고 있는 것으로 생각하여 서로 다른 조직이 수행하는 타 사업 영역에 대한 확장 가능성을 타진하고 있었음이 확인되었다.

또한 같은 사회적경제 조직들이 사업시장에 속속 진입함으로써 사회적경제 조직 간의 경쟁이 치열해 지고 있는 여건도 앞으로의 전망을 불투명하게 만드는 요인으로 설명했다.

반면 소독과 청소 업종 중에는 컨소시엄 등을 통해 일정 수준 이상의 규모와 조건을

충족시키면 더 큰 시장에 진입할 수 있거나 보다 고 부가가치가 창출될 수 있는 특수소독, 특수청소 등의 영역과 같이 아직까지 확장 가능한 영역들이 남아 있다는 기대도 있었다.

- "카페만 6년째 진행, 카페로 성공사례가 많기에 현재 레드오션화 되었다고 판단하고 있다. 서로 기관끼리 경쟁하고 있어 제 살 깎아 먹기 수준이 되어 가고 있다"
- "사회적 취약계층간의 경쟁관계가 현재의 어려움으로 볼 수 있다. 얼마 전 사회적기업의 대면실사가 있었는데, 청소, 소독으로 내년도 사업이 있을 것이라는 정보와 사회적 기업으로 몰아주겠다는 정보가 있었다. 노인 쪽 고용하는 사회적 기업이 소독, 청소업체가 많이 생겼다. 노동 사회적 취약계층간의 경쟁이 많아지고 있다. 특히 노인쪽과 경쟁구도이다."
- "청소, 세차 등이 어느 순간 경쟁업체가 많아져서 일거리가 줄어들고 있다"
- "직업으로서 니즈가 충족되고, 수익이 발생하는 측면을 고민"
- "소독시장의 범위는 광범위하고, 소독을 필요로 하는 곳도 많다. 그러나 일정한 규모가 갖춰져 있는 곳이어야 큰 시장에 진입할 수 있고, 그래야 이익이 창출될 수 있다. 입찰시 규모의 제한을 풀거나 컨소시엄을 할 수 있는 기회가 가능하다면, 사업확장 가능성은 크다고 본다."
- "특수소독은 고부가가치이기도 하고, 예를 들면, 문화재, 수목, 토목 공사할 때 티널 등의 소독은 특수소독이다. 이는 약품 등에 대한 고도기술이 필요하다. (중략) 일반소독의 경우 업체개발목록을 유관기관에 넘기려고 했는데, 거절당했다. 이유는 다수고용을 할 수 있는 아이템이며, 업체개발도 용이한 아이템인데, 관건은 규모화 된 사업체를 잡는 것이었는데, 소규모사업장은 이를 감당할 역량이 되지 않았기 때문이다."
- "경기도도 최소한 기관에서 발주하는 것은 사회적 경제기업을 우선시하라고 했고, 이런 부분 때문에 사회적기업진흥등에 대하여 관심 있게 지켜보고 있다"

○ 사업 안정화를 위해 지원이 요구되는 사항

업무 수행뿐만 아니라 출퇴근이나 근로를 위한 이동에 어려움을 가지고 있는 발달장애인을 고용하는 일자리의 특성상 지속적인 사회적 경제 조직에 대한 지원이 이루어져야 사업의 운영이 가능한 것으로 인식하고 있었다. 특히 대부분의 조직이 직업재활시설의 형태로 비장애인 종사자(전문가)의 인건비와 관리운영비 등을 보조금으로 해결하고, 사업을 통한 수익으로는 장애인 근로자들의 인건비를 지급하는 형태를 보이고 있었는데, 생산성이 높은 장애인의 임금이 생산성이 낮은 장애인의 인건비를 보전하는 상황도 나타나고 있었다.

장애인을 고용하고 있는 사회적경제 조직에 대한 경제적 지원 외에도 사업이나 장애인을 지원하기 위한 전문성에 대한 자문, 상담, 노무 구조효율화에 대한 지원과 전문인력에 대한 등이 추가적으로 필요하다고 언급하였다.

예기치 못한 사고나 상해 등에 대응하기 위한 공제조합과 같은 대안 모색의 필요성도 제기되었다.

아울러 장애인의 여가 생활 등을 지원할 수 있는 시설이나 인력, 프로그램에 대한 지원

도 함께 제공되기를 바라고 있었다.

- “장애인만 일해서는 안 되고, 최종점검(품질의 확인)을 하는 직무, 확인 후 미완상태를 도와 수습 마무리하는 직무, 전문적 판단을 요구하는 직무, 위기에 대응하거나 관리하는 직무는 발달장애인이 어렵고, 카페의 경우 매니저, 청소는 교사, 소독의 경우 소독 전문가 등이 같이 일하는 구도로 보여진다. 비장애인 몫의 일은 이 수익으로는 어려워 사회적 예산이 투입되어야 한다.”
- “특수소독이 블루오션이고 고부가 가치를 창출하는 것이 분명하여 발달장애인만 있어서는 안 되고 소독 전문가가 있어야 한다. 사회복지사가 장애인복지전문가이지, 시장의 전문가는 아니기에 경쟁력이 떨어진다. 관련된 인력 지원이 필요하다.”
- “청소 소독에서 수익을 내고, 여기서 역량이 부족한 임가공 근로자들의 급여를 채워주고 있다. 발달장애인의 수익으로 장애인의 인건비만 해결하고, 교사는 직업재활시설 지원 인건비로 해결되고 있는 상황이다”
- “차케어의 경우도 일반민간업체는 혼자서 새벽에 가서 다 하는데, 우리는 운전도 해야 하고, 사후처리, 계약, 청소도 해야 하는데... 이모든 것을 발달장애인이 역량을 갖추기 어렵고, 이것을 보충하는 것으로 사회적 경제가 필요한 부분인 것 같다.”
- “사회적경제란 말 자체처럼 공무원분들도 학계도 노동부도 하는 얘기가 경제성이다. 우리의 틀이 경제적으로 갖출 곳이면 사회적경제안에 들어올 수 없을 것, 이렇게 들어와 있는 이유를 간과하고 재정지원 없으면 그 사업 없어지는 거잖아요... 라는 공격을 하곤 한다. 이것이 현실적인 어려움이다”
- “장애인직업재활시설이라 노무 관련된 효율적 구조를 만드는데 조언을 받고 있음다 가치설계는 되어 있으나 노무 관련 비효율적 구조를 해결하지 않으면, 자력이 불가능할 것이라는 조언을 받고 있다”
- “현재의 보험체계로는 혜택을 못 받고, 자체 예산으로 커버 하고 있다. 이러한 것도 정책변화가 있었으면 좋겠다. 아이템들이 있으면, 공제조합형태로 해결하였으면 좋겠다.”
- “지원인력배치 기준은 특수교육의 기준 이상이어야 한다. 직업재활 쪽은 배치기준자체가 교사 1인당 11명 배치기준으로 되어 있으나, 특수교육은 1인당 6명이다. 상담인력은 아예 불박이로 있으면 좋겠다”
- “장애인을 위한 여가생활을 할 수 있는 시설공간, 인력지원이 없다. 이를 해결할 수 있는 방안이 필요하다. 근로자의 스트레스를 해결하는 인적 물적 지원이 필요하다”

3. 시사점

통합 고용환경의 사회적경제 조직의 직장에서 근무하고 있는 장애인근로자 3명을 대상으로 각각 실시한 초점집단면접에서는 ‘일이 주는 의미, 소독·청소 직종의 장단점, 소독·청소직종의 전망, 확대를 위해 필요한 지원’의 4개 범주에서 다양한 주제어와 진술문이 수집되었다. 장애인과 함께 근무하고 있는 기관 종사 전문가 4명을 대상으로 실시한 초점집단면접에서도 ‘사업의 시작과 아이템 선정, 수행사업 현황에 대한 평가, 사업 수행에서의 어려움, 수행 사업 관련 전망, 사업 안정화를 위해 지원이 요구되는 사항’의 5개 범주에서 관련된 주제어와 진술들이 확인되었다.

종합적으로 살펴보면 장애인근로자와 기관 종사 전문가들은 모두 통합적 환경의 사회적 경제조직에서 근무하는 발달장애인들이 일을 통해 ‘직업의 가치나 소득의 창출, 자신의

존재 가치를 인식하고 삶에 대한 책임감'을 갖는 것은 물론 '양질의 사회통합을 통한 사회성 향상과 직무역량 강화' 등과 같은 주목할 만한 유익을 얻고 있는 것으로 확인되었다. 이러한 장점을 극대화하기 위해서는 장애인이 수행하기에 적합한 직종과 직무가 확보되어야 하는데, 면접에 참여한 장애인들은 '안전한 일, 사람들과의 교류와 협력'을 중요한 요소로, 기관종사전문가들은 '발달장애인의 욕구(희망분야), 직무수행 가능성, 비장애인과의 협업, 노동집약적 성격'을 중요한 요소로 언급하였다. 장애인의 직무수행과 연결되는 요소 외에도 사업분야가 '시장경쟁력과 지속 가능성, 고부가가치'를 가지는 분야를 선택해야 하는 조건도 선결 요건으로 제시되었다.

수행 중인 직종의 전망에 대해서는 긍정적인 평가와 부정적인 평가가 공존하고 있었다. 전반적으로 전문가들은 현재 사업시장에 일자리 취약계층의 사회적 경제 조직이 지속적으로 유입되고 있어 '경쟁이 치열해지는 포화상태의 레드오션'임을 우려하는 한편, '권소사업 등을 통한 규모 확보, 전문인력 보장을 통한 특수·고부가가치 사업 분야로의 확장성'과 같은 발전 가능성이 남아 있는 것으로 생각하고 있었다. 장애인 근로자들 역시 시장에 대한 긍정적인 전망과 함께 '고객들을 확보하고 유지하기 위한 지속적인 노력 필요성'을 이야기했다.

사업수행과정에서의 어려움이나 어려움을 극복하기 위해 요구되는 지원 사항과 관련해서는 장애인근로자들의 경우 '업무 특성(근무 여건, 약품취급 등)에서 기인하는 어려움'을 이야기했고, 전문가들은 '정책 변화에 따른 유동성이 크고, 장애 특성에 따른 비장애인 직원의 지원 확대 필요성, 우선구매제도 강화 등을 통한 시장의 확대 필요성, 이를 위한 사회적 경제조직에 대한 재정과 인력지원' 등이 주요한 요구사항으로 확인된다.

전문가 대상의 면접 진술에서도 언급된 바와 같이 독립적인 직업수행에 제약이 있는 발달장애인과 중증장애인들에게 일자리를 제공하기 위한 목적으로 운영되는 사회적경제 조직의 사업체는 단순 생산성의 논리로 사업의 자생력을 확보하기에는 내·외부적 제약요소와 한계가 매우 큰 것을 확인할 수 있다. 따라서 사회적경제 조직을 초기에만 지원하면 자립이 가능할 것이라는 기존의 인식을 바꾸고, 장애인이 안정적으로 양질의 일자리를 유지할 수 있도록 지속적인 지원체계를 재구축해야 할 것이다.

제 5 장 결론

제5장 결론

1. 요약

본 연구는 선행연구의 고찰과 해외 선진 사례의 분석, 국내 유관 기관에 대한 방문 인터뷰, 장애인 근로자와 전문가를 대상으로 하는 초점대상면접 등을 통해 노동통합형 신사업분야 및 사업 모델을 개발하기 위해 우선적으로 고려가 필요한 요소들을 추출하였다.

1) 선행연구 고찰의 주요 내용과 시사점

선행연구의 고찰을 통해 사회적 경제와 직업재활의 개념을 정리하고, 이를 토대로 보다 적극적인 노동통합형 일자리가 발굴 될 수 있도록 기존 직업재활 방법 중 지원고용의 형태를 활용할 필요가 있음을 확인하였다. 지원고용은 장애인고용법 제13조에 근거하여 실시되는 직업재활 방법론인데, 학문적으로는 ‘경쟁고용이 불가능한 상태에 있거나 심한 장애로 인해 고용이 때때로 중단되거나 방해받는 중증장애인을 대상으로 통합된 작업장에서 지속적인 지원서비스를 제공하면서 이루어지는 경쟁고용’으로 ‘대부분의 작업동료가 비장애인으로 구성되어 있으며, 한 작업장에서의 장애인 수가 8명을 넘지 않고, 장애인이 비장애인과 장기적인 접촉을 갖도록 하는 통합된 작업장’의 성격과 ‘장애인을 먼저 통합된 고용 현장에 배치한 후 현장에서 직무를 훈련시키는 선배치-후훈련’의 특성, ‘장애인이 직장에 원만하게 적응할 수 있을 때까지 지속적으로 전문가가 지원서비스를 제공’하는 핵심적 특성을 가지고 있다. 지원고용을 달성하기 위한 몇 가지 모델로는 ‘개별배치모델, 소집단배치모델, 이동작업대모델, 소기업모델’ 등이 소개되어 있는 노동통합형 사회적 경제 조직에서는 이중 ‘이동작업대모델’이나 ‘소기업모델’이 가장 유사한 특성을 가지고 있다. ‘이동작업대모델’은 1~2명의 비장애인 지도자(지원고용전문가 등)와 8명 이내의 장애인이 계약의 내용에 따라 사업장을 이동하며 지역사회에 있는 다양한 사업체에 청소, 집관리, 농장일 등과 같은 작업을 제공하는 것이다. 또 다른 적합 유형인 ‘소기업모델’은 장애인들을 중심으로 지역사회에 통합적인 사업을 수행하는 소기업을 창업한 후 비장애인 직원을

채용하여 역통합을 도모하는 모델로 설명할 수 있어 노동통합형 신사업 모델의 개발에 두 가지 유형의 장점을 적절히 활용해야 할 필요가 있다.

2) 국내외 사례 분석의 주요 내용과 시사점

(1) 국외 사례

‘영국, 미국, 독일’의 사례를 중심으로 노동통합형 사회적 경제 장애인 일자리와 관련한 선진국의 경험을 분석하고 도출한 시사점은 다음과 같다.

첫 번째로, 국외 사례들은 공통적으로 장애인 고용정책과 사회적 경제 지원이 장애인의 복지 차원에서 실효성 있게 마련되고 시행되고 있었다. 영국의 경우 실제의 근로능력에 기반하고 있어 장애유형과 등급에 따른 지원보다 조금 더 유연하고 실효성 있는 지원을 중시하고 있으며, 미국도 복지와 고용을 유지, 실현 요소가 미흡한 것 자체를 이미 장애인 차별이 존재하는 것으로 간주하며 이를 해결하기 위한 대안을 촉구하고 있다. 독일은 특히 사회적 통합 기업모델을 법적 구조 내에서 근거를 마련하여 고용 창출을 위한 동기를 부여하고 이를 정책적인 토대에서 지지하고 있다. 무엇보다 독일은 통합기업이 최종증 장애인의 고용 즉 직업생활을 통한 사회통합에 초점을 두고 있다. 이러한 선진국의 사례는 우리나라도 장애인의 직업과 고용을 위한 장애 개념과 이해를 보다 유연하게 인식할 필요가 있음을 보여주고 있다.

두 번째로는, 각 국은 사회적 경제 조직의 법이나 제도 이외에 철학적 가치와 이념적 요소를 두루 고려하며 가치를 부여하고 있다는 점 또한 우리나라에 시사하는 바가 크다. 영국은 사회적 경제 조직을 통해 취약계층의 일자리뿐만 아니라 지역사회 문제를 해결하는 것을 동시에 추구하고 있어 지역사회 주민의 공감과 연대를 끌어내고 있다. 따라서 노동통합형 사회적 경제 조직도 일자리 개발뿐만 아니라 지역사회 주민들이 호응할 수 있고 협력할 수 있는 문제를 해결하는 역할까지 포함한 방식과 사회적 공감을 중시한다. 독일은 민간 사업체에 장애인 고용을 강조하는 동기를 부여할 수 있어야 하며 국가는 이를 실현하기 위해 행정적, 재정적으로 지원해야 할 의무를 부여하고 있다. 미국은 영국이나 독일과는 다소 상이한데, 사회적 기업가정신이라는 구조와 가치 체계를 통해 기존과는 다른 장애인의 통합적 삶과 고용 한계의 쇄신을 강조하며 구체적으로 변화를 지원하고 있다. 우리나라에서도 장애인에게 일이 갖는 철학적 의미를 부여하고, 이를 실천현장에서 실현할 수 있도록 보다 적극적인 노력과 지원이 요구된다.

세 번째로, 해외 국가들은 공통적으로 노동통합형 사회적 경제 모델의 지속성과 안정성을 강조하고 있으며 이를 실현하기 위한 지원에 적극적이다. 영국의 대표적인 장애인 사회적 기업인 램플로이 공사도 이미 과감한 사업 전환을 통해 기존의 보호작업장을 탈피하여 통합형 일자리 개발과 마련을 현실화시키는 데 주력하고 있고, 영국정부 자체적으로도 다양한 재원들이 투입하여 조직의 자생력을 강화하고 유지할 수 있는 환경을 지원하고 있다. 독일의 통합기업은 사회적 변화 및 고용시장 변화에 부합하여 업종을 다변화시키고 확장시키는 과정에서 장애인 근로자인력을 활용하도록 강조하고 있다. 국가는 이를 연방정부차원에서 운영하며 장애인을 고용하는 통합기업 및 사업체에 다양한 정보를 공유하고 자원 간 연계를 지원하고 있다. 미국의 장애인 고용정책이 다수의 연방부처가 협력하여 제반 운영 및 감독 등에 관한 포괄적인 지침을 논의하고 고용프로그램의 통합을 지향하는 종합서비스제공시스템인 원스탑 서비스(One-stop service)는 표방하는 것도 이러한 목적에 부합한다고 볼 수 있다. 따라서 우리나라의 경우에도 사회적 경제 조직들이 자생력을 키울 수 있는 다양한 운영 모델에 대한 지속적인 논의가 다각적인 차원에서 모색되어야 할 것이다.

(2) 국내 사례

국내 사례의 분석을 위해 발달장애인 대상의 통합적 일자리를 제공하고 있거나, 제공 준비하고 있는 전국의 사회적기업이나 협동조합으로 ‘동구밭, 가나안근로복지관, 드림앤바이크, 어울림터, 엘린’ 다섯 곳을 직접 방문하고 각 조직의 특성과 사업 선정 과정에서 고려한 주요 요소들을 추출하여 분석하였다.

첫 번째로 사업 분야에 따른 통합적 고용환경 구축의 차이와 양질의 노동통합 여건 마련의 필요성을 확인할 수 있었다. 연구진이 방문하고 분석한 5개 기관 중 2곳은 자전거 수리와 호텔과 같은 새로운 아이템의 서비스업이었고, 2곳은 재생토너 제조와 된장과 양초를 만드는 제조업 기반, 1곳은 비누를 만드는 제조업과 텃밭을 가꾸는 1차 산업을 결합한 새로운 형태의 기관들이었다. 이중 서비스업 특성을 가진 기관들은 비장애인 고객, 또는 비장애인 종사자와 유의미한 통합노동이 이루어지는 것을 기대할 수 있는데 비해, 제조업종에서는 비장애인과 통합기회가 제한된 기존의 직업재활시설의 특성이 강하게 나타나는 것을 확인할 수 있다. 따라서 향후 노동통합형 사회적경제 일자리 신모델을 개발할 때 단순제조업종 보다는 서비스업, 서비스업종과 1차, 2차 산업이 결합될 수 있는 모델을 중심으로 모델을 개발하는 것이 바람직함을 시사하고 있다.

둘째로 5개 기관 모두 발달장애인이 적합한 직종의 개념보다는 장애인과 비장애인이

함께 일해야 하는 직종 내에서 발달장애인들에게 적합한 직무를 발굴하고 배치하는 노력을 기울이고 있음을 확인할 수 있다. 특히 비장애인 종사자들은 해당 직종의 전문 인력의 기능을 수행하는 동시에 장애인에 대한 동료와 지원자의 역할을 함께 수행할 수 있도록 정체성에 대한 오리엔테이션이 제공되어야 할 필요가 있다.

셋째로 장애인을 고용하는 목적의 일자리 창출이라 할지라도 주력 생산품이나 서비스에 대한 품질이 높은 수준으로 유지될 필요가 있음이 강조되었다. 특히 각 기관이 수행하는 사업 분야는 대부분 비장애인 중심의 업체 또는 다른 사회적경제 조직의 참여가 이미 상당히 이루어진 업종들이기 때문에 포화상태의 경쟁 시장에서 비교우위를 차지할 수 있는 서비스 품질을 유지하기 위한 노력이 필수적으로 요구된다.

넷째로 각 사업이 가질 수 있는 특화된 강점을 발굴하고 육성하기 위한 특화된 전략을 개발해야 할 필요가 있다. 5개 기관은 모두 지역특성에 기반을 둔 사업(어울림터: 제주도 향토 음식, 엘린: 제주도 관광)이거나, 정부정책과 소비자와 시장의 환경 변화에 부응하는 사업(드림앤바이크: 자전거산업육성, 가나안근로복지관: 반려동물 간식 생산), 마케팅과 경영 전략에 특화된 사업(동구밭: 전략적 마케팅을 통한 대기업 거래)이라는 특화된 강점을 가지고 있었다. 장애인에게 일자리는 제공한다는 기관의 특성 외에도 각 사업의 고유한 시장과 경영전략이 치밀하게 분석되고 수립되어야 할 필요가 있음을 보여주고 있다.

3) 초점집단면접 조사의 주요 내용과 시사점

장애인근로자 3명과 기관 종사자 4명을 대상으로 실시한 초점집단면접의 결과를 종합적으로 살펴보면 각각 ‘일이 주는 의미, 소독·청소 직종의 장단점, 소독·청소직종의 전망, 확대를 위해 필요한 지원’의 4개 범주(장애인근로자)와 ‘사업의 시작과 아이템 선정, 수행 사업 현황에 대한 평가, 사업 수행에서의 어려움, 수행 사업 관련 전망, 사업 안정화를 위해 지원이 요구되는 사항’의 5개 범주(기관종사 전문가)가 도출되었다.

장애인근로자와 기관 종사자들은 모두 통합적 환경의 사회적 경제조직에서 근무하는 발달장애인들이 일을 통해 ‘직업의 가치나 소득의 창출, 자신의 존재 가치를 인식하고 삶에 대한 책임감’을 갖는 것은 물론 ‘양질의 사회통합을 통한 사회성 향상과 직무역량 강화’ 등과 같은 주목할 만한 유익을 얻고 있는 것으로 확인되었다. 이러한 장점을 극대화하기 위해서는 장애인이 수행하기에 적합한 직종과 직무가 확보되어야 하는데, 면접에 참여한 장애인들은 ‘안전한 일, 사람들과의 교류와 협력’을 중요한 요소로, 기관종사전문가들은 ‘발달장애인의 욕구(희망분야), 직무수행 가능성, 비장애인과의 협업, 노동집약적 성격’

을 중요한 요소로 언급하였다. 장애인의 직무수행과 연결되는 요소 외에도 사업 분야가 ‘시장경쟁력과 지속 가능성, 고부가가치’를 가지는 분야를 선택해야 하는 조건도 선결 요건으로 제시되었다.

수행 중인 직종의 전망에 대해서는 긍정적인 평가와 부정적인 평가가 공존하고 있었는데, ‘경쟁이 치열해지는 포화상태의 레드오션’이지만, ‘컨소시엄 등을 통한 규모 확보, 전문인력 보장을 통한 특수·고부가가치 사업 분야로의 확장성’을 통한 발전 가능성이 확인되었다.

4) 신사업 모델 및 모형 개발을 위한 고려사항의 도출

지금까지 연구를 통해 도출된 시사점들을 중심으로 발달장애인을 위한 노동통합형 사회적 경제 조직을 활용한 신사업 분야와 모델을 개발하기 위한 주요 고려사항들을 제시하면 다음과 같다.

첫째로 사업의 수행과정에서 발달장애인들에게 양질의 사회통합 기회가 제공될 수 있는 직종과 직무를 우선적으로 탐색해야 한다. 노동을 통한 통합의 기회는 직장 내에서 비장애인 동료들과의 통합을 통해서도 달성될 수 있고, 직업을 수행하며 만나는 고객과의 접촉을 통해서도 이루어질 수 있다. 이를 위해서는 특히 단순 제조업보다는 서비스업, 또는 제조업과 결합된 서비스업이나 1차 산업과 결합된 서비스업 등의 새로운 직종 분야를 탐색하는 것이 더욱 바람직 할 것이다.

둘째로 조직의 정체성이 일반사업체와 직업재활시설의 양면적 특성을 동시에 갖는 것으로 자리매김 되어야 하고, 이를 위해 장애인과 함께 근무하는 비장애인 근로자들이 자신의 정체성을 해당 업무를 수행하는 직원인 동시에 장애인 동료에 대한 지원자의 책임도 함께 수행해야 함을 기본적인 인식으로 가질 수 있도록 노력해야 한다.

셋째로 발달장애인의 근로가 가능한 직종의 개념을 직업이나 사업 영역의 개념으로 받아들이기 보다는 시장에서 경쟁력과 사업성이 있는 직종(사업영역) 중 발달장애인이 수행할 수 있는 적합 직무를 분류하고 적용하는 방안을 모색하여야 한다. 다양한 국내외 사례와 관계자 대상의 면담 결과는 특정 산업이나 사업, 직종이 전체적으로 발달장애인에게 적합할 수 있는 가능성보다는 해당 직종 내에서 장애인이 수행할 수 있는 직무와 비장애인 동료가 수행할 수 있는 직무를 적절하게 구분하고 업무를 배치하여 운영하는 것이 발달장애인의 취업 성공률을 높이고 있음을 보여주고 있다. 따라서 장애인의 직업수행 가능성이 높은 노동집약적 직무가 다수 존재하는 직종 중 지역적 특성이나 정책적 특성, 환경

적 특성 상 관련 사업의 시장 전망과 경쟁력이 우위에 있을 가능성이 높은 직종을 신사업 직종과 모델로 개발하는 것으로 한다.

이상과 같은 고려사항을 적용하여 연구진은 노동통합형 신사업 분야와 사업 모델로 ‘호스텔 운영’, ‘장난감소독 또는 출장소독’, ‘건물(사무실, 또는 가로, 입주)청소업’, ‘로컬푸드 직매장’, ‘디저트 식품 가공 및 판매, 배달업’의 5가지 직종을 제안한다.

2. 신사업 모델 및 사업 모형의 제안

□ 해피 플레이스(호스텔 운영)

1) 사업소개

상시 여행객을 기대할 수 있는 서울 지역에 숙박시설을 설치하여 장애인 근로자가 할 수 있는 다양한 직무의 일자리와 지역 통합적인 환경에서 비장애인들과 교류할 수 있는 기회를 제공함

2) 개발 배경

최근 국내외 여행객이 증가하면서 다양한 형태의 숙박업이 생겨나고 있다. 숙박업이란 손님이 잠을 자고 머물 수 있도록 시설 및 설비 등의 서비스를 제공하는 영업을 말한다. 우리나라 숙박업은 공중위생관리법, 관광숙박업, 외국인관광도시민박업 등 다양한 법률에 따라 숙박시설 유형이 매우 다양하게 분류되는데, 크게 취사시설 구비 여부에 따라 일반 숙박시설, 생활 숙박시설로 크게 구분된다.

본 사업에서 추진하고자 하는 숙박업은 일반 숙박시설로 국내외 개인 또는 가족 단위의 관광객이 이용할 수 있는 호스텔에 해당한다. 사업 추진을 위해 숙박에 적합한 시설과 편의시설을 갖추어야 하며, 「관광진흥법」에 따라 숙박업 등록이 필요하다.

노동통합형 장애인일자리로서 숙박업은 몇 가지 장점들을 가진다. 먼저 장애인 근로자의 측면에서 살펴보면, 첫 번째, 숙박업종은 세분화된 직무를 개발될 수 있기 때문에 다양한 장애수준의 장애인 근로자에게 일자리를 제공할 수 있다. 두 번째, 본 사업에서 계획하고 있는 숙박업은 국내외 관광객이 저렴한 가격으로 시설을 이용할 수 있는 호스텔로, 고객을 상대로 높은 수준의 정형화된 서비스를 요구하는 호텔과 다르게 특정 서비스 기술에 숙련되지 않은 중증장애인의 일자리 진입이 용이할 수 있다. 세 번째, 장애인 근로자들이

일을 하면서 새로운 사람들과 지속적인 교류를 통해 이들의 사회적 역할이 강화되는 것을 기대할 수 있다.

사업체/조직 측면에서는 첫째, 서울 지역은 상시 여행객을 기대할 수 있어 지속적인 고객 확보가 가능하다. 둘째, 대중교통수단이 잘 완비되어 있어 지리적 접근성이 다소 열악한 지역에서도 사업 추진이 가능할 수 있다. 셋째, 최근 관광객들이 평가하는 곳 스테이들이 대규모의 호텔보다는 소규모 시설인 경우가 많아 초기 소규모로 사업을 추진하여 사업 확대를 고려해볼 수 있다. 종합적으로 숙박업은 장애인의 노동통합형 일자리로서 지역사회와의 통합수준이 매우 높으며, 다양한 장애 정도를 가지고 있는 장애인 근로자의 직무 배치를 기대할 수 있고, 조직이 처한 상황에 맞게 유연한 초기 사업계획을 시도할 수 있다.

반면, 중증장애인 근로자들이 숙박업에서 발생할 수 있는 다양하고 예측치 못한 문제들을 대응하는데 어려움이 있을 수 있으며, 조직 측면에서는 현재 포화상태의 숙박업종에서 차별화된 전략을 세워야 하고, 일정 정도의 초기 자본 확보에 부담을 가질 수 있다는 취약점이 있다.

<표 5-1> 해피플레이스(호스텔 운영) 사업의 장점 및 제한점

구분	장애인 근로자 측면	조직/사업 측면
장점	<ul style="list-style-type: none"> - 호스텔이기 때문에 다른 숙박시설보다 정형화되지 않는 서비스 제공과 시설에 대한 고객의 다소 낮은 기대로 장애인의 업무 부담 완화 - 다양한 세부직무/과제가 도출될 수 있어 중증 장애인의 직무배치 기대 가능 - 비장애인 및 지역사회와의 원활한 교류를 통해 장애인의 사회적 역할 강화 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 서울지역은 상시 여행객을 기대할 수 있는 지역적 특성이 있어 지속적인 고객확보 가능 - 시설의 차별화된 스토리 라인을 확보할 수 있는 서울시의 다양한 지역사회 자원과 콘텐츠 보유 - 서울시의 장애인 일자리 개발에 대한 높은 관심도와 지원 - 소규모로 시작 가능하기 때문에 초기 자본을 탄력적으로 조절 가능 - 서울의 경우 대중교통이 잘 되어 있어 지리적 접근성이 다소 열악한 지역 선택이 가능하기 때문에 주택비 마련에 대한 부담 감소
제한점	<ul style="list-style-type: none"> - 중증장애인 근로자의 경우 다양한 고객들을 응대하면서 나타날 수 있는 예상치 못한 상황에 스트레스 발생 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 주택구입(매매, 임대, 전세 등), 리 모델링, 필요 비품 구입 등 많은 초기 자본 필요 - 현재 서울지역에 소규모 숙박시설의 공급시장이 포화상태로 차별화된 경영과 마케팅 필요

3) 주요 내용

(1) 사업운영

① 주요 사업

본 사업은 서울 지역에 소규모의 호스텔을 운영하여 장애인 근로자가 국내외 관광객에게 숙박서비스를 제공하는 일자리를 개발하는 것을 주요 내용으로 한다. 기본적인 숙박서비스 외에 서울 지역에 대한 여행·문화 정보 및 프로그램을 개발하여 제공하고, 시설을 찾는 고객들이 새로운 사람들과 친밀한 교류를 할 수 있는 각종 이벤트를 진행한다. 또한 호스텔 내부 또는 근처에 브런치 카페를 오픈하고, 고객뿐만 아니라 지역 주민들이 이용하여 소통할 수 있는 장을 제공하여 지역 문화를 교류할 수 있는 핫 플레이스를 조성한다.

<주요 사업>

- 숙박서비스
- 여행 및 문화 등에 관한 정보 제공
- 여행, 문화관광 등 가이드 프로그램
- 김포 및 인천공항 등 짐 보관, 이동 서비스
- 숙박고객을 대상으로 한 친목이벤트(예- 7월 치맥 파티, 10월 할로윈 파티)
- 브런치 카페 운영 등

② 추진 방법

본 사업을 추진하기 위해서 우선 다각적인 재원을 확보하여 건물을 마련(매매 또는 임대)해야 할 것이다. 건물이 확보되면 다양한 고객층이 편리하게 이용할 수 있도록 개인실(1인실, 다인실), 가족실 등의 다양한 형태의 객실을 구성할 필요가 있다. 그리고 건물 내·외부를 구성하기 전에 호스텔이 추구하는 운영 방침을 정하여 시설의 전체적인 분위기를 고려한 리 모델링이 진행될 필요가 있으며, 장애인 편의 및 소방시설과 각종 필요 비품을 구비해야 한다.

인사 채용 및 관리 측면에서는 24시간 호스텔 운영을 위해 교대 근무 등의 근로 형태를 도입하고, 외국어가 가능한 비장애인 또는 장애인 근로자를 채용할 필요가 있다. 그리고 근로자 배치 시에는 통합적이고 원활한 근무 환경을 조성하기 위해 비장애인과 장애인, 다양한 장애유형의 장애인, 청년 및 어르신과 장애인 등 유연한 배치 모형을 고려할 수 있다.

무엇보다 장애인 근로자를 위한 작업 환경을 조성할 필요가 있을 것이다. 전체적인 업

무의 흐름을 고려하여 직무를 표준화하고 단순화할 필요가 있다. 또한 의사소통(외국어 사용 등)이 원활하지 않는 장애인 근로자의 업무수행을 위해 적절한 보완대체의사도구 등을 활용할 필요가 있다. 예를 들어 객실에 수건이 필요한 경우 수건 그림의 버튼과 숫자를 누르면 고객의 요청이 접수되도록 시스템화 하거나 고객이 스스로 필요한 물품을 가져갈 수 있도록 특정 공간을 마련하고, 그 공간을 장애인 근로자가 관리할 수 있다. 즉, 장애인 근로자를 포함한 모든 근로자가 편리하게 일할 수 있도록 기존 숙박시설의 근로 환경이 재구조화될 필요가 있다.

또한 본 사업은 장애인에게 통합된 일자리를 제공하는 일차적인 목적 외에 지역사회에 기여하는 부분을 고려해야 한다. 즉, 지역사회에 호스텔의 입지를 굳히고 필요한 경우 연대할 수 있는 지역 환경을 만들기 위해 관광객뿐만 아니라 지역 주민들이 편하게 이용할 수 있는 다양한 기회를 제공해야 한다. 이를 위해 지역주민들과 교류할 수 있는 소규모의 숙박관련 이벤트 및 행사 등을 정기적으로 기획할 수 있다.

<주요 추진 방법>

- 다각적인 방법으로 재원을 확보하고 건물 매입 및 임대
- 개인(1인실, 공동), 가족, 장애인 관광객 등 다양한 고객층이 이용할 수 있는 객실 마련
- 비장애인vs장애인, 타 유형의 장애인, 청년, 어르신 vs 장애인 등 유연한 직무 배치 모형 고려
- 장애인 근로자를 포함한 모든 근로자가 편리하게 일할 수 있는 근로환경의 재구조화
- 지역사회에 기여할 수 있는 세부 사업 기획으로 지역 주민들의 참여를 유도하고 연대할 수 있는 기회 마련

③ 홍보 및 마케팅

본 사업의 원활한 추진을 위해 세 가지 홍보 및 마케팅 방법을 고려해볼 수 있다. 첫째, 기존 숙박시설이 활용하고 있는 방법을 고려할 수 있다. 예를 들어 호스텔 자체 홈페이지, 여행 어플(예: 아고다, 부킹닷컴 등), 오프라인 여행사 연계 등을 통해 홍보하고 고객을 유치할 수 있다. 둘째, 서울시 관련 주무과(장애인복지정책과, 서울시의회 언론홍보실 홍보팀, 관광체육국 관광정책과 관광산업지원팀 등)와 연계하여 서울시에서 발간되는 여행 관련 자료 등을 통해 홍보를 실시하여 서울시의 특화된 여행 경로로써 자리 잡는 것을 시도해볼 수 있다. 셋째, 본 숙박시설만의 스토리 라인을 설정할 필요가 있다. 즉, 고객들이 다시 한 번 찾을 수 있는 호스텔만의 스토리를 개발하여 특정 주제를 생각할 때 호스텔을 떠올릴 수 있도록 하는 것이 필요하다. 마지막으로 고객과 지역사회 주민들이 참여할 수 있는 다양한 이벤트 또는 행사 상품을 기획하여 홍보할 수 있다.

최근 서울지역에 소규모의 게스트 하우스, 레지던스 등 다양한 숙박시설이 많이 설치되어 경쟁이 심한 상황이다. 무엇보다 본 사업만의 차별화된 컨셉, 추진방법, 스토리 등을

만들어 지속적인 홍보를 할 필요가 있다.

<홍보 및 마케팅>

- 홈페이지 홍보
- 여행 어플(예: 아고다, 부킹 닷컴 등) 활용
- 오프라인 여행사 연계
- 서울시 여행 관련 자료에 등록
- 서울 스테이 시설에 등록
- 스토리 라인 중심의 홍보
- 기타 참여 이벤트 및 행사 상품 기획 홍보 등

(2) 주요 직무 및 배치


① 한국직업정보시스템의 관련 직업군

고용노동부가 운영하는 한국직업정보시스템(www.work.go.kr)에서 호스텔 내에서 장애인 근로 가능한 직업군과 관련한 내용을 살펴보면 아래와 같다.

가. 객실청소원

<표 5-2> 한국직업정보시스템의 관련 직업군_객실청소원

하는 일	호텔이나 여관 등의 숙박업소에서 깨끗하고 청결한 객실을 유지·관리한다.		
교육/자격 /훈련	관련학과	관련자격	훈련정보
	-	-	청소원
능력/지식 /환경	업무수행능력	지식	환경
	신체적 강인성(75) 서비스 지향(45) 장비의 유지(34) 움직임 통제(33) 사람 파악(33)	고객서비스(41) 화학(25) 철학과 신학(23) 의료(18) 통신(18)	서서 근무(91) 무릎을 구부리거나, 웅크리거나, 기기(89) 고용기회(88) 신체적 동일 업무 반복(85) 몸을 구부리거나 비틀기(83)
필요지식 및 기술	호텔객실청소원이 되는 데 요구되는 특별한 자격 및 학력, 나이 등의 조건은 없다. 각 호텔에서 면접을 거쳐 선발한다.		
전문가가 분석한 일자리전망	향후 5년간 호텔객실청소원의 일자리는 다소 증가할 것으로 전망된다. 국내외 관광객의 증가로 다양한 형태의 숙박업소가 계속해서 생기고 있다. 이에 따라 숙박업소 내 객실청소를 하는 룸 메이드에 대한 수요가 꾸준히 이어지고 있다. 한편, 굶은일이라는 인식 때문에 쉽게 이 일을 하려는 사람이 많지 않기 때문에 취업을 할 때 큰 어려움이 없는 편이다. 다만, 이들은 대부분 인력용역업체 및 파견업체에 소속되어 활동하는 비정규직 근로자로, 고용 안정성이 보장되지 않는다는 단점이 있다. 또한 청소기계시스템의 발전으로 소수의 인력으로 많은 객실업무를 담당할 수 있게 된 점, 용역업체 간 경쟁이 심화되고 있는 점은 향후 이들의 일자리 창출에 다소 부정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 보인다.		

<p>재직자가 생각하는 일자리전망</p>	 <p style="text-align: right;"><조사년도: 2013년></p> <p style="text-align: center;">감소 (3%) 다소 감소 (17%) 유지 (29%) 다소 증가 (51%) 증가 (0%)</p>
<p>직무개요</p>	<p>호텔이나 여관 등의 숙박업소에서 깨끗하고 청결한 객실을 유지·관리한다.</p>
<p>수행직무</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 걸레, 세제, 진공청소기 등의 청소 기구를 사용하여 객실을 청소한다. - 화기나 전기에 의한 화재를 예방한다. - 객실 문이 열리고 닫혔는지 여부를 점검한다. - 객실 및 복도에 설치된 각종 비품상태를 점검하고 보충한다. - 투숙고객이 의뢰한 세탁물을 수거하고 배달한다. - 객실에서 일어나는 상황을 부서에 신속히 알려준다. - 청소 중 습득물을 관련 부서에 통보한다.
<p>출처URL</p>	<p>한국직업정보시스템 http://www.work.go.kr/constJobCarpa/srch/jobInfoSrch/summaryExmpl.do?jobNm=11211</p>

나. 여행안내원

<표 5-3> 한국직업정보시스템의 관련 직업군_여행안내원

<p>하는 일</p>	<p>국내·외를 여행하는 개인 또는 단체에 교통기관, 숙박시설, 관광객 이용시설 및 편의시설의 이용에 대하여 안내하는 등 각종 여행편의를 제공하며, 관광지 및 관광 대상품을 설명하거나 여행을 안내한다.</p>		
<p>교육/자격/훈련</p>	<p>관련학과 -</p>	<p>관련자격 -</p>	<p>훈련정보 여행 안내원 및 해설사</p>
<p>능력/지식/환경</p>	<p>업무수행능력 말하기(89) 시간 관리(85) 서비스 지향(78) 사람 파악(78) 모니터링(Monitoring)(77)</p>	<p>지식 역사(100) 지리(97) 영어(89) 운송(79) 사회와 인류(74)</p>	<p>환경 걷거나 뛰기(98) 신체적으로 공격적인 사람 대하기(93) 실외근무(92) 고용기회(92) 방사선 노출(91)</p>
<p>필요지식 및 기술</p>	<p>여행안내원이 되기 위해서는 국내외 여행 경험이 많은 것이 유리하며, 대학에서 관광학 등 관광 관련 학과를 졸업하면 관광학의 기초이론을 비롯해 여행업, 호텔경영 등 관광산업과 관련된 전반적인 분야를 배울 수 있다. 각 여행사는 공개채용과 수시채용을 통해 여행상품개발자와 여행 사무원을 채용하고 있다.</p>		
<p>전문가가</p>	<p>향후 5년간 여행안내원의 고용은 다소 증가할 것으로 전망된다. 생활수준이 점점 높아지면서 여가에 대한 관심이 증가하고, 여행과 레저산업의 규모가 커지고 있다. 한류열풍이 지속 되면서</p>		

분석한 일자리전망	우리나라에 들어오는 외국인의 수도 꾸준히 증가하고 있는 추세이다. 또한, 우리나라에 관광을 위해 들어오는 외국인의 수가 증가한 것보다 국내관광객의 수가 대폭 증가했는데 이는 관광통역안내원보다는 국내의 여행안내 업무를 담당하는 여행안내원의 일자리가 더 많이 생길 가능성이 높다는 것을 시사한다.
재직자가 생각하는 일자리전망	<p>감소 (3%) 다소 감소 (13%) 유지 (3%) 다소 증가 (77%) 증가 (3%)</p> <p>※조사년도: 2017년</p>
직무개요	국내·외를 여행하는 개인 또는 단체에 교통기관, 숙박시설, 관광객 이용시설 및 편의시설의 이용에 대하여 안내하는 등 각종 여행편의를 제공하며, 관광지 및 관광 대상을 설명하거나 여행을 안내한다.
수행직무	<ul style="list-style-type: none"> - 여행지로 적합한 장소를 검토하여 결정하고, 여행경로와 일정을 계획한다. - 목적지까지의 교통수단을 결정하고 추천한다. 관광객에게 여행경로, 일정 등 관광에 필요한 전반적인 안내를 한다. - 역사적 유물, 유적지 및 명소 등에 방문하여 여행지의 특성에 대하여 설명한다. - 교통편, 숙박시설, 식당 등에 관한 예약 또는 예약확인을 위해 여행사와 상의한다. - 개인 또는 단체 관광객을 수행 및 안내하며, 필요한 제반 서비스를 제공한다. - 관광객의 부상 시 응급조치를 한다.
출처URL	한국직업정보시스템 http://www.work.go.kr/constJobCarpa/srch/jobInfoSrch/summaryExmpl.do?jobNm=12330

다. 웨이터(웨이트리스)

<표 5-4> 한국직업정보시스템의 관련 직업군_웨이터(웨이트리스)

하는 일	음식점에서 고객에게 음식 및 각종 서비스를 제공한다.		
교육/자격 /훈련	관련학과	관련자격	훈련정보
	-	-	접객원(홀서빙원)
능력/지식 /환경	업무수행능력	지식	환경
	청력(82) 시력(69) 서비스 지향(60) 기억력(58) 반응시간과 속도(57)	고객서비스(66) 예술(47) 식품생산(40) 영어(39) 심리(36)	서서 근무(97) 신체적으로 공격적인 사람 대하기(89) 고용기회(87) 걷거나 뛰기(83) 외부 고객 대하기(83)
필요지식 및 기술	웨이터 및 웨이트리스가 되기 위해 요구되는 특별한 자격이나 학력 제한은 없다. 하지만 호텔이나 대규모 레스토랑, 패밀리레스토랑 등의 경우에는 전문대졸 이상으로 학력을 제한하기도 한다. 특히 대학에서 호텔 및 관광관련 학과를 졸업하면 호텔이나 고급레스토랑 취업 시 유리하다. 또한 음식점에서는 외국인을 접대해야 하는 경우가 있어 외국어 구사 능력을 갖추고 있으면 취업 시 보다 경쟁력을 가질 수 있다. 보통 웨이터 및 웨이트리스는 취업한 후 현장에서 업무수		

	행을 위한 교육훈련을 받고 활동을 한다.
전문가가 분석한 일자리전망	향후 5년간 웨이터 및 웨이트리스의 고용은 다소 증가할 것으로 전망된다. 생활수준이 향상되고 여성의 사회활동이 증가하면서 가족 단위의 외식문화가 발전하고 있다. 이로 인해 패스트푸드나 패밀리레스토랑, 세계 각국의 전통음식점 등이 빠르게 성장하고 있다. 음식업은 소자본만 있으면 타 업종에 비해 진입이 용이한 것으로 인식되어 매년 신규창업이 증가하고 있으며, 이로 인해 향후 웨이터 및 웨이트리스의 수요는 지속적일 것으로 보인다. 또 정부에서 관광자원을 지속적으로 개발하고 있고 중저가 관광숙박브랜드 구축 및 체인화 등 관광숙박시설 확충이 추진되고 있어 향후 호텔에서의 웨이터 및 웨이트리스의 수요도 증가할 것으로 예상된다.
재직자가 생각하는 일자리전망	<p style="text-align: right;"><조사년도: 2017년></p> <p style="text-align: center;">감소 (0%) 다소 감소 (33%) 유지 (47%) 다소 증가 (20%) 증가 (0%)</p>
직무개요	음식점에서 고객에게 음식 및 각종 서비스를 제공한다
수행직무	<ul style="list-style-type: none"> - 업무시간 전에 용모 및 복장을 단정히 하고 근무에 필요한 준비를 한다. - 음식점에 들어온 고객에게 인사를 하고 자리를 안내한다. - 고객에게 메뉴판을 제시하고 질문에 답하며 음식과 음료를 추천한다. - 음식료의 주문을 받아 적거나 기억하여 주방에 전달한다. - 주방으로부터 음식료가 나오면 고객에게 제공한다. - 고객이 필요로 하는 사항이 없는지 계속 점검하고 요구하는 서비스를 제공한다. - 고객의 식사가 끝나면 식기류를 치운다. - 식사가 끝나면 계산서를 제시하고 내용을 확인하도록 돕는다.
출처URL	한국직업정보시스템 http://www.work.go.kr/constJobCarpa/srch/jobInfoSrch/summaryExmpl.do?jobNm=13310

라. 바리스타

<표 5-5> 한국직업정보시스템의 관련 직업군_바리스타

하는 일	커피원두로 에스프레소 추출하고, 물, 우유, 시럽 등을 활용해 다양한 음료를 만든다.		
교육/자격/훈련	관련학과	관련자격	훈련정보
	-	-	기타 음식 서비스 종사원
능력/지식/환경	업무수행능력	지식	환경
	움직임 통제(36) 유연성 및 균형(28) 물적 자원 관리(28) 시간 관리(27) 창의력(26)	식품생산(92) 인사(72) 고객서비스(66) 상품 제조 및 공정(65) 기계(55)	사물, 도구, 조종 장치를 다루기 위해 손사용(96) 고용기회(90) 서서 근무(89) 경미한 화상, 자상, 찔림 등 노출(88) 새로운 기술습득(86)
필요지식 및	바리스타가 되기 위해서는 우선, 사설교육기관 등에서 바리스타 양성교육을 이수할 수도 있으며		

기술	대학의 조리 관련 학과나 바리스타전공을 통해 커피에 대한 이론과 실제 제조하는 실습을 체계적으로 배울 수도 있다. 현재 바리스타와 관련한 국가자격은 없으며 민간에서 발급하는 여러 자격증이 있다. 커피제조를 배워 본인이 직접 커피숍을 창업하기도 하며 커피 프랜차이즈 업체에서는 업체에 따라 바리스타 채용전형이 상이한데 바리스타에 대한 교육경험과 경력이 없는 고졸이상의 학력자에 대해 서류전형과 면접을 거쳐 예비바리스타를 채용한 후 6개월 내외의 바리스타 교육을 거쳐 채용하기도 한다.
전문가가 분석한 일자리전망	향후 5년간 바리스타의 고용은 다소 증가할 것으로 전망된다. 농림축산식품부에 따르면 2016년 우리나라 국민1인당 커피소비량은 평균377잔으로 하루에 1인당 1잔 이상을 소비하는 것으로 나타났다. 또한 2012년의 연평균 288잔, 2014년 341잔 등 매년 지속적으로 증가하는 추세이다. 또한 커피전문점의 현황도 매년 증가하는데 통계청의 사업체기초조사에 따르면 '비알콜 음료점업'의 경우 2013년 48,121개, 2014년 55,693개에 이어 2025년에는 59,659개로 증가함을 알 수 있다. 이처럼 커피소비량의 증가, 커피전문점의 지속적 증가는 바리스타의 고용에도 긍정적 영향을 가져올 것으로 보인다.
직무개요	커피원두로 에스프레소 추출하고, 물, 우유, 시럽 등을 활용해 다양한 음료를 만든다.
수행직무	<ul style="list-style-type: none"> - 그라인더에 원두를 넣어 갈고 기계나 도구를 이용해 에스프레소를 추출한다. - 물이나 우유, 각종 시럽을 섞어 다양한 맛과 종류의 커피를 만든다. - 제조한 커피를 시음하여 기계의 성능을 확인한다. - 새로운 맛의 커피를 만들기도 한다. - 커피를 만드는 데 필요한 부재료와 원두를 구입한다. - 판매, 매장관리, 재고관리, 홍보 등의 업무를 수행한다.
출처URL	한국직업정보시스템 http://www.work.go.kr/constJobCarpa/srch/jobInfoSrch/summaryExmpl.do?jobNm=13191

② 본 사업의 장애인 가능 직무

호텔에서 장애인 근로자가 수행할 수 있는 직무는 기본적인 숙박서비스 외에 세부 직무는 서비스 제공 내용에 따라 확대될 가능성이 높다. 위에서 살펴 본 사업의 주요 내용에 기반하여 개발될 수 있는 세부 직무는 아래와 같다. 전체 직무를 개략적으로 살펴보면, 예약업무 및 관리에서부터 룸 메이드, 이벤트 준비 및 진행 등 총 34개의 직무를 예상할 수 있다. 이 중 인지 및 숙련된 직업 기능에 어려움이 있는 발달장애인을 포함한 중증장애인을 기준으로 장애인 근로자의 구체적인 예상 직무를 살펴보면 아래 표와 같다.

<표 5-6> 해피플레이스(호텔 운영)의 예상 직무 및 발달장애인 가능 직무

구분		주요 세부 직무	발달장애인 근로자 가능 예상 직무
숙박	예약 및 안내	1. 예약업무 및 관리	■
		2. 객실 안내 및 응대	■
		3. 기타 행정업무	□
	룸 메이드	4. 객실 청소 및 정비	■
		5. 손님의 객실관련 요구 사항 응대	■

구분		주요 세부 직무	발달장애인 근로자 가능 예상 직무	
	공용 공간 정비	6. 공용 공간 청소 및 정비	■	
		7. 손님 공용 공간 관련 요구 사항 응대	■	
	식사 준비	8. 조식 등 계획에 따른 식사 준비 : 장보기, 음식 조리 및 세팅, 식사 후 정리	■	
		세탁	9. 객실 및 공용 공간 내 소모품 세탁	■
	비품 및 소모품 관리		10. 세탁물 운반 및 관리	■
			11. 객실 및 공용 공간 내 비품 구입 및 관리	■
친교 (이벤트)	이벤트 개발 및 일정계획	12. 객실 내 편의용품 구입 및 관리	■	
		13. 타 숙박시설 이벤트 동향 조사	□	
	이벤트 준비 및 진행	14. 숙박 고객을 월별 이벤트 계획	□	
		15. 필요 물품 구입 및 이벤트 진행 준비	■	
여행가이드	여행지개발 및 일정계획	16. 이벤트 진행 및 진행 후 정리	■	
		17. 서울지역을 대상으로 한 여행 상품 조사	□	
	여행가이드	18. 숙박 고객을 위한 여행 프로그램 계획	□	
		19. 여행 상품 정보 제공	□	
카페운영 (지역사회 주민 이용 가능)	식사 및 음료제조(바리스타)	20. 여행 프로그램 실행 및 가이드	■	
		홀 정리	21. 식사 및 음료 재료 구입 등 준비	■
			카운터	22. 음식 및 음료 제조
	23. 식사 및 음료 제공 후 정리			■
		24. 카페 청소 및 홀 정리		■
	25. 손님응대		■	
		26. 음식 및 음료 주문 접수	■	
			27. 계산 및 회계 정리	□
28. 손님응대	□			
공통	게스트 하우스 운영 제반 업무	29. 게스트 하우스 운영계획	□	
		30. 인사 채용 및 관리	□	
		31. 직원교육	□	
		32. 회계업무	□	
		33. 홍보 및 고객 관리	□	
		34. 기타 행정업무	□	

※ 장애인 근로자의 가능 예상 직무는 사업 내용과 작업 환경 조정에 따라 더 확대될 가능성이 있음

③ 장애인 직무 배치

본 사업에 참여할 수 있는 장애인 근로자는 우선 서비스업에 관심을 가지고 있어야 하며, 의사소통에 어려움이 없고, 새로운 사람과의 관계 형성에 거부감이 없어야 할 것이다. 그러나 주 담당자로서의 역할 뿐만 아니라 제반적인 업무 또는 주 담당자를 보조하는 역

할 등 다양한 직무가 개발될 수 있기 때문에 현재 의사소통과 대인관계에 어려움이 있는 장애인일지라도 직무배치는 가능할 수 있다. 장애인 근로자를 채용할 시 인근 지역 장애인복지관 등과의 연계를 통해 구직 장애인의 직업평가 및 상담 자료 등을 참조하여 원활한 채용과정을 도모할 수 있다.

직무배치는 장애인 근로자의 개별성에 따라 비장애인 또는 타 유형의 장애인, 그리고 청년, 어르신 등과 조를 구성하는 모델로 배치하는 것을 고려해볼 수 있다. 또한 동일한 장애유형의 근로자에서도 서로의 직업적 장점이 보완될 수 있는 조로 구성할 수 있다. 그리고 초기 인턴 단계를 두어 조 중심으로 업무를 수행하면서 직무를 습득하고, 이후 직무수행 정도에 따라 조 또는 독립적으로 수행할 수 있도록 한다.

④ 교육훈련 및 근로지원

숙박업은 대인 서비스업으로 숙박서비스에 필요한 직업 기능 외에 고객에 대한 적절한 응대와 여러 상황에 대한 문제 해결능력을 요한다. 그리고 사람들에게 서비스를 제공하는 감정 노동자로 지속적인 직무 스트레스 관리가 필요로 하며, 적절한 휴식과 여가활동 등으로 일과 생활의 균형을 이루는 것이 중요하다. 이에 직무 배치 전후 장애인 근로자를 대상으로 한 교육 내용에 숙박서비스 등 자신이 담당할 직무 기술 외에 고객 서비스 예절, 안전과 위험 관리, 위생 및 자기 관리, 서비스 커뮤니케이션, 성교육 등의 내용이 포함되어야 할 것이다.

또한 지속적인 근무를 위해 지원해야 하는 내용으로는 우선 근로자들이 담당 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 직무지도 및 보조 기구 지원, 직무 조정 및 작업 환경 개선 등이 이루어져야 할 것이다. 그리고 근로자들의 스트레스 경감을 위한 지속적인 상담이 진행될 필요가 있으며, 적절한 휴식 보장과 퇴근 또는 주말에 여가생활을 할 수 있도록 자조 모임 등을 지원할 수 있다.

교육훈련 내용	근로지원 내용
<ul style="list-style-type: none"> - 담당 직무 기술(기능) 훈련 - 고객 서비스 예절 - 위생 및 자기 관리 - 안전과 위험 관리 - 응급조치 등 문제 해결 - 서비스에 필요한 의사소통 - 스트레스 관리 - 성교육 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 직무지도 - 보조기구 지원 - 직무 및 작업 환경 조정 - 상담 및 여가 지원 - 자조모임(직장 동아리) 개설 및 지원 등

4) 초기 준비 사항

본 사업을 추진하기 위해서 우선 초기 준비해야 사항은 건물을 확보하는 것이다. 다른 숙박시설들의 사례를 보면, 건물을 매입하는 경우와 임대를 하는 경우(FGI 결과 최근 임대하는 경우가 많다고 함)가 있는데, 이를 위해 다각도로 재원을 확보하는 것이 필요하다. 그리고 리 모델링 또는 인테리어, 필요한 비품 및 물품 구입비용 등을 마련할 필요가 있다. 호텔의 규모와 추진 방향에 따라 필요한 예산은 조합원들의 출자금으로 충당하거나 가능하면 서울시와 협력하여 유휴공간이 있다면 일정 기간 임대를 하는 방식을 고려할 수 있다. 건물이 확보된 후 시설 내·외부를 구성하거나 필요한 물품을 구입하는 비용은 사회적 경제조직을 지원하는 다양한 예산지원 사업을 활용할 수 있다.

초기 운영에 있어서 본 사업을 홍보하기 위해 서울시청 담당과, 여행사, 대사관 및 문화원 등 다양한 경로와 네트워크를 형성할 필요가 있다. 이를 위해 사전에 호텔이 추구하는 운영 방식과 컨셉을 정하고, 관광객들이 한번쯤 방문해보고 싶은 스토리 라인을 설정하여 홍보하는 것이 필요할 것이다.

본 사업의 장점은 재정확보 상황에 따라 초기 사업 규모를 유연하게 설정할 수 있다는 것이다. 추후 소규모의 건물을 확보하여 진행 상황에 따라 규모를 확대해 나가거나 여러 개의 소규모 시설 운영을 추진해볼 수 있다.

그리고 안정적인 수익이 창출될 때까지 장애인 근로자의 급여를 보전하기 위해 고용장려금제도 등을 활용하는 것을 고려할 수 있다. 또한 초기 수익 창출에 집중하기 위해 장애인 근로자에게 필요한 직무지도 및 기타 필요한 서비스를 인근 지역 장애인복지기관과 연계하여 제공해볼 수 있다. 초기 준비해야 할 주요 내용과 활용 자원을 살펴보면 아래와 같다.

<표 5-7> 해피플레이스(호텔 운영)의 초기 준비사항 및 활용자원

초기 준비사항	활용자원
건물 확보	<ul style="list-style-type: none"> - 조합원(장애인 가족) 중심의 출자 - 서울시 도심 속 또는 공공시설의 유휴 공간 임대 협의 <p><예시></p> <ul style="list-style-type: none"> • 서울시는 공공시설 개방 및 사용에 관한 조례 공포(2017. 7. 30)하고 일반 시민들에게 유휴 공간을 개방하거나 사용 계획에 대한 아이디어를 공모하고 있음 • 서울시와 국토부, 토지뱅크 세워 사회주택 1200호 공급 예정(2018. 10. 25), 사회적 경제 조직에 저금리로 사회주택 임대 예정
건물 내·외부 구성 등 필요 예산 확보	<ul style="list-style-type: none"> - 지자체, 기업, 사회적 경제 중간지원 조직, 민간복지재단 등의 공모사업을 활용한 예산 확보 <p><예시></p>

초기 준비사항	활용자원
	<ul style="list-style-type: none"> • 서울시·서울산업진흥원 : 경영 및 판로 개척 지원, 홍보마케팅 등 맞춤형 지원 • 서울시 사회적 경제 크라우드 펀딩 : 일반 시민 투자자 연결 지원 • 사회적경제지원센터 사회적경제 협동화 지원사업 : 인건비, 사업비 등 지원 • 서민금융진흥원 : 사업장 임차자금, 시설자금 등을 지원 • 현대 아산재단 사회적경제 조직 공모사업 : 인건비, 임차비, 리모델링비 등 지원 • SK 이노베이션 : 사회적 기업 등 사업비 지원 • 엠와이소셜컴퍼니(MYSC) : 소셜벤처 사업비 지원 • 따뜻한 동행 : 장애인일자리 창출사업비 지원
홍보 및 마케팅	<p>- 서울시와 연계하여 홍보 활성화</p> <p><예시></p> <ul style="list-style-type: none"> • 서울시의 경우 시는 스테이 홈페이지에 등록된 신규 사업장에 객실용품(타월세트, 멀티플러그, 홍보사진촬영) 또는 간판실비를 지원하고, 숙소에 비치할 수 있도록 관광가이드북, 관광지도 등 대표 관광 홍보물도 무료로 지원
장애인 근로자 근로 및 급여지원	<p>- 고용노동부 한국장애인고용공단 고용장려금, 근로지원인 제도 활용</p> <p>- 인근 지역 장애인복지관 직업재활팀과 연계하여 필요한 지원서비스 제공</p> <p><예시></p> <ul style="list-style-type: none"> • 호스텔이 위치한 인근 장애인복지관, 고용공단 지사 등과 연계하여 직무지도, 여가 및 자조 프로그램 서비스 지원, 최저임금을 보전하기 위한 고용장려금 및 직장생활지원을 위한 근로지원인 서비스 제공

5) 노동통합형 신사업 모델 고려사항의 부합여부 검토 결과

검토 항목	부합 여부
양질의 통합기회 제공	지원고용 소기업모델의 형태로 운영할 수 있으며, 국내외 관광객 대상의 서비스 제공으로 높은 통합의 기회 제공
일반사업체와 직업재활시설의 양면적 정체성	숙박업 등 대인서비스를 제공하는 일반사업체의 특성이 강하지만, 국내 사례 '엘린'에서 확인한 바와 같이 사회적 기업 및 직업재활 시설로 사업 수행이 가능
발달장애인 수행 적합 직무 여부	숙박, 친교(이벤트), 여행가이드, 카페운영, 공통 영역 등에서 약 34개 내외의 발달장애인 수행 적합 직위가 존재함
시장전망과 지속성	청년(대학생)과 외국인 관광객의 지속적 증가, 숙박업 시장의 포화 등을 종합적으로 고려하여야 하나 전략적 스토리라인 구성과 이벤트 연계 등을 통한 시장 개척이 가능할 것으로 전망됨

□ 클린 소독(소독업)

1) 사업소개

감염병예방법에 의하여 소독 수요가 있어 고객 확보가 비교적 용이하고, 향후 유사 업종으로 사업 확장이 가능하며 장애인 일자리 창출에 기여할 수 있는 업종이고, 그 직무 난이도는 장애인 근로자에게 적절하고, 직무 특성상 장애인이 다양한 곳을 다니며 여러 사람들과 접촉할 수 있으므로 노동통합형 장애인 일자리로 볼 수 있음

2) 개발 배경

소독업은 감염병을 예방하기 위하여 청소나 소독을 실시하거나 쥐, 위생해충 등의 구제 조치를 하는 것을 말하고, 감염병 예방 관리에 관한 법률(이하 ‘감염병예방법’이라 한다)에 의한 규율을 받는 업종이다.

먼저 장애인 일자리 측면에서 살펴보면, 소독업은 그 업무 내용을 표준화하는 것이 가능하고, 그 업무 내용의 난이도가 높지 않아 장애인근로자도 비교적 손쉽게 그 업무 숙련이 가능하다는 장점이 있다. 그리고 소독을 위해 장애인근로자는 다양한 지역을 돌아다니게 되는 게 이 점은 단점일 수도 있으나, 다른 한편으로는 반복된 패턴의 노동의 결과로 장애인 근로자가 지겨워할 수 있는 것을 극복하게 해줄 수 있는 요소인 동시에 다양한 경험을 할 수 있게 해주는 요소이고, 무엇보다도 장애인 근로자가 다양한 곳에서 소독업무를 수행하면서 그에 따라 다양한 사람들을 접하게 되므로 노동통합에 기여할 수 있을 뿐만 아니라 장애인에 대한 인식개선에도 긍정적인 영향을 줄 수 있다.

사업체/조직 측면에서 살펴보면, 감염병 예방 및 관리에 관한 법률 제51조는 일정한 규모의 공동주택, 숙박업소 등 시설에 대해 소독을 할 것을 의무사항으로 규정하고 있으므로 확실한 수요가 있다. 또한 소독 의무가 있는 시설 중 학교 등 공공기관이 포함되어 있어 장애인생산품 우선 구매 제도 혹은 사회적 기업 제품 우선 구매 제도에 따른 혜택을 볼 수 있으므로 시장 경쟁력이 부족할 수 있는 장애인 근로자가 다수 포함된 조직도 생존이 용이하다. 나아가 소독업은 기본 장비 구입 등에 자본이 다소 투입되기는 하나, 인건비 측면에서는 소수의 인원으로도 할 수 있으므로 초기에는 소규모로 사업을 추진해볼 수 있으며, 장애인근로자의 숙련정도에 따라 그 영역을 다른 위생분야로 사업을 확대할 수 있고, 장난감 등 물품대여업과 연계하여 진행하는 것도 가능하다.

이러한 이유로 소독업은 장애인 노동통합형 일자리로서 충분히 활용이 가능할 것으로 기대된다.

<표 5-8> 클린 소독 사업의 장점 및 제한점

구분	장애인 근로자 측면	조직/사업 측면
장점	<ul style="list-style-type: none"> - 업무 표준화가 가능하고, 업무의 난이도가 높지 않아 숙련이 비교적 용이 - 다양한 곳을 다니며 여러 사람을 만나므로 반복되는 업무에도 불구하고 다양한 경험을 쌓을 수 있음 - 비장애인 및 지역사회와의 접촉을 통해 장애인의 사회적 역할 강화 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 감염병예방법에 의하여 의무소독대상시설 다수 존재 - 사회적 기업 제품우선구매제도, 중증장애인생산물품 우선구매제도의 혜택을 받을 수 있음 - 소규모로 시작 가능하기 때문에 초기 자본을 탄력적으로 조절 가능 - 다른 사업으로 확대 용이
제한점	<ul style="list-style-type: none"> - 혼자 이동이 어려운 장애인 근로자의 경우 이동 문제에서 극심한 비효율 초래 가능 - 다양한 장소와 고객을 접하게 되면서 스트레스 발생 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 감염병 예방법의 의해 필수적으로 갖추어야 할 장비 구입 등 초기 자본 필요 - 소독업체 난립으로 시장이 포화상태에 있으므로 차별화된 전력 필요

3) 주요 내용

(1) 사업운영

① 주요 사업 내용

본 사업은 장난감 등 소독이 필요한 물품을 수거하여 살균소독한 다음 이를 다시 배송해주는 것과 소독이 필요한 장소에 방문하여 살균소독을 하는 것을 주요 내용으로 한다. 여기서 검토하지는 않겠으나, 유아동을 위한 장난감 등 소독이 필수적인 물품을 대여해주는 방식의 물품대여업을 연계하는 사업방식이나 소독 외 청소, 소독제 생산 등 관련 위생분야 사업을 연계하는 사업방식도 가능하고, 이러한 방법은 소독업에 의한 매출부족시 이를 보완해주는 방법이 될 수 있으며, 초기 소독업이 정착된 후에는 매출확대와 일자리 창출을 위해 물품대여업이나 다른 위생분야 사업 확장이 필요하다.

② 추진 방법

본 사업을 추진하기 위해서 우선 다각적인 재원을 활용하여 소독장비를 놓고 소독을 실시할 공간 및 소독할 물품 또는 소독을 마친 물품을 적재해놓을 공간을 매매 또는 임대를 통해 확보하여야 하고, 물품배송 혹은 출장소독을 위한 차량과 각종 살균·소독장비를 포함한 각종 비품을 구입하여야 한다. 소독업만을 영위하기 위해서는 달리 인테리어는 크

게 문제되지 않는 것이나, 소독업의 특성을 고려하여 실내외는 위생적이고 깨끗하여야 하고, 이것이 홍보 및 마케팅에도 영향을 미칠 수 있다. (만약 장난감 등 물품대여업을 병행하기 위해서는 소독을 위한 공간 외에 장난감 등 물품을 진열할 공간이 있어야하고, 고객방문을 고려한 인테리어가 필요하다.)

인사노무관리 측면에서는 방문 일정 협의 등 고객응대, 소독제 등 비품, 소모품 구매 및 관리 역할을 할 수 있는 의사소통에 장애가 없는 장애인 또는 비장애인 근로자를 채용하여야 한다. 또 물품 수거 혹은 출장 소독을 위한 방문을 위한 차량 운행을 할 수 있고, 발달장애인 근로자들을 지휘할 수 있는 장애인 또는 비장애인 근로자를 채용하여야 한다. 초기 규모가 작을 경우에는 방문 일정 협의 등 고객응대를 하는 역할과 차량 운전 및 소독업무 지휘를 하는 역할을 한 명의 장애인 또는 비장애인이 담당해야할 가능성이 높다. 이 경우, 장애인 근로자를 채용하는 경우에는 위와 같은 역할을 전부 수행할 수 있는 장애인이어야 할 것이다. (만약 장난감 등 물품대여업을 병행할 경우, 의사소통이 원활한 장애인 또는 비장애인 근로자는 오프라인 상에서의 고객응대까지 전담할 수 있어야 한다)

소독 본연의 업무를 원활히 수행하기 위해서는 먼저 소독 업무 경험이 충분히 있는 숙련된 근로자를 채용하여야 한다. 이 근로자를 중심으로 장애인 근로자에게 소독 업무에 필요한 지식과 기능을 교육시키는 것이 필요하다. 그를 위해 물품 수거 소독과 출장 소독 모두 직무 표준화를 하여, 장애인근로자들이 숙달할 수 있게 하여야 한다. 출장 소독의 경우, 방문지마다 환경이 달라 장애인근로자들이 어려움을 겪을 수 있으므로, 지휘역할을 할 근로자와 의사소통하는 방법을 충분히 훈련시켜야 한다.

<주요 추진 방법>

- 다각적인 방법으로 재원을 확보하고 소독공간 매입 및 임대
- 물품배송 혹은 출장소독을 위한 차량과 소독장비 마련
- 직무를 고려한 비장애인vs장애인, 타 유형의 장애인, 청년, 노인등 고용·배치
- 장애인 근로자가 살균·소독을 할 수 있도록 직무 표준화 및 숙련

③ 홍보 및 마케팅

어떠한 홍보방법을 사용하더라도 사업 초기부터 충분한 고객을 확보하는 것은 용이하지 않다. 장기적으로 고객을 확보해가기 위한 측면에서 홍보 및 마케팅 방법을 고려하였을 때, 고려할 수 있는 방법으로 소독필증 외에도 인증마크를 부여하는 방법이 있다. 예를 들어, 대형 소독업체인 세스코는 ‘세스코 멤버스 마크’를 교부하여 건물 내외부의 눈에 띄는 장소에 부착하게 하는 방법으로 멤버십을 강화하고, 이를 고객유치수단으로 사용하고

있다. 세스코와 같은 높은 인지도가 없더라도 살균·소독을 완료하였음을 알리는 인증마크를 교부하여 건물 내외부의 눈에 띄는 곳에 부착할 수 있게 하는 것은 고객의 만족도를 높일 수 있는 방법이다. 그리고 사회적 경제 조직에 대한 우리 사회의 이미지는 좋게 형성되어 있으므로, 이를 이용하여 사회적 경제 조직임을 명시하여 인증마크를 제작·배포하면 낮은 인지도를 극복하는데 도움이 될 수 있다. 그리고 이러한 인증마크는 그 자체로 홍보수단으로 기능하게 된다. 나아가 인증마크에 유효기간을 명시함으로써, 그 유효기간이 경과한 후 다시 인증을 위해 소독을 받도록 유인할 수 있다.

그 외 일반적인 홍보방법으로, ① 나라장터에서 공고된 소독용역에 입찰하는 방법, ② 의무소독 대상 시설에 본 사업 주체가 사회적 경제 조직인 점을 강조하는 내용으로 홍보문을 작성하여 팩스, 이메일 등을 보내는 방법이 있다. ③ 그런데 기존 소독업체들은 인터넷 홍보가 그리 효과적이지 않으므로 인터넷 홍보를 하지 않고 있는 경우가 많은데, 오히려 의무소독대상시설이 아닌 곳을 타겟으로 하여 인터넷 홍보를 활발히 하는 것도 좋은 홍보방법이 될 수 있다.

또한 네이버 스마트 스토어와 같이 투입비용이 거의 없는 형태의 온라인 스토어를 이용하거나 소셜커머스를 통하여 유아동 장난감 등 소독서비스를 판매하는 것도 유용한 홍보, 마케팅 방법이 될 수 있다.

<홍보 및 마케팅>

- 인증마크 교부(유효기간)
- 나라장터 입찰
- 의무소독 대상시설에 홍보
- 비 대상시설을 타겟으로 한 인터넷 홍보

(2) 주요 직무 및 배치

① 한국직업정보시스템의 관련 직업군

고용노동부가 운영하는 한국직업정보시스템(www.work.go.kr)에서 소독업과 관련한 직업에 관하여 연구진이 소개하는 내용은 다음과 같다.

가. 해충방제전문가

<표 5-9> 한국직업정보시스템의 관련 직업군_해충방제전문가

하는 일	해충의 종류 및 서식지를 파악하여 방제한다.		
교육/자격/훈련	관련학과	관련자격	훈련정보
	정확히 일치되는 학과 정보가 없습니다.	자료가 존재하지 않습니다.	배관 세정원 및 방역원
능력/지식/환경	업무수행능력	지식	환경
	시간 관리(52) 유연성 및 균형(51) 작동 점검(51) 고장의 발견.수리(48) 정교한 동작(43)	생물(88) 화학(79) 안전과 보안(76) 식품생산(70) 지리(60)	질병, 병균 노출(99) 특수 보호장비 착용(98) 일상 보호장비 착용(98) 위험한 상태 노출(96) 고용기회(95)
필요지식 및 기술	해충방제전문가로 활동하기 위해서는 특별한 자격은 없으며 대부분 고졸이상의 학력이 요구된다. 채용 시 주로 운전 자격(증)을 요구하며 본인 소유 차량을 통해 서비스 가능자를 우대하기도 한다. 대체로 임금 수준이 높지 않으며 이직률이 높은 편이다.		
전문가가 분석한 일자리전망	향후 5년간 해충방제전문가의 고용은 다소 증가할 것으로 전망된다. 방역분야의 일자리는 지속적으로 늘어나고 있다. 현행 법률(감염병의 예방 및 관리에 관한 법률)에 따르면 일정 규모의 학교, 음식점, 병원, 공공기관 등은 의무적으로 소독 등 방역을 하도록 되어 있다. 또한 방역은 저자본 창업이 가능하여 매년 신규 창업이 이루어지고 있다. 협회에 따르면 매년 신규로 2,000명 이상이 진입하고 있다. (사)한국방역협회에 따르면 사업체는 2016년 기준으로 약 5700개, 고용규모는 30,000명 이내이다. 그러나 대부분 5인 이하 사업장으로 매우 영세한 것으로 알려졌다. 한편 방역에 대한 중요성은 증가할 것으로 보여 시장확대에 긍정적이다. 경제가 발전하고 쾌적한 주거 환경과 건강에 대한 관심이 커질 것으로 보여 가정, 음식점, 기업 등에서 수요는 꾸준히 증가할 것으로 보인다. 또한 국가 간 교류가 확대되고 기후변화에 따라 새로운 질병, 바이러스, 세균 등이 확대될 것으로 보여 이들의 역할을 증가할 것으로 보인다. 그러나 시장 확대를 위해서는 양질의 전문인력 배치와 서비스 질 제고, 그리고 사전예방 기술 개발 등 고부가가치 시장 개척이 요구된다.		
재직자가 생각하는 일자리전망	<p style="text-align: right;"><조사년도: 2017년></p> <p>감소 (0%) 다소 감소 (30%) 유지 (47%) 다소 증가 (20%) 증가 (3%)</p>		
직무개요	해충의 종류 및 서식지를 파악하여 방제한다.		

수행직무	해충제거 대상지를 실사 후 해충의 종류, 예상 개체 수, 이동경로 및 서식지 등을 파악하여 방역지역을 결정한다. 해충의 종류 및 방제 대상지에 따라 필요한 장비 및 약품을 준비한다. 제거대상 해충에 알맞은 방제방법을 이용하여 제거한다. 해충의 알이나 서식지 등에 대한 방제를 한다. 고객에게 해충종류, 서식지, 추가 방제 등에 대한 보고서를 작성하여 제출한다.
출처URL	한국직업정보시스템 http://www.work.go.kr/constJobCarpa/srch/jobInfoSrch/summaryExmpl.do?jobNm=11241

② 본 사업의 장애인 가능 직무

소독업에서 장애인 근로자가 수행할 수 있는 직무는 기본적으로 소독 혹은 소독과 직접 관련이 있는 업무에 국한된다. 그리고 운전이 가능하거나 의사소통이 원활한 장애인의 경우 소독관련 업무 외에도 예약업무나 기타 관리 업무까지 수행하는 것이 가능하다.

전체 직무를 개략적으로 살펴보면, 예약업무 및 일정관리에서부터 물품 운반, 세척 및 소독, 포장 등 총 22개의 직무를 예상할 수 있다. 이 중 인지 및 숙련된 직업 기능에 어려움이 있는 발달장애인을 포함한 중증장애인을 기준으로 장애인 근로자의 구체적인 예상 직무를 살펴보면 아래 표와 같다.

<표 5-10> 클린소독 사업의 예상 직무 및 발달장애인 가능 직무

구분	주요 세부직무	발달장애인 근로자 가능 예상 직무
예약 및 안내	1. 예약업무 및 일정관리	<input type="checkbox"/>
방문 수거 소독	2. 차량운전	<input type="checkbox"/>
	3. 소독할 물품 운반 및 구분	<input checked="" type="checkbox"/>
	4. 구분된 물품 확인, 소독제 투입량 등 결정 등	<input type="checkbox"/>
	5. 애벌세척	<input checked="" type="checkbox"/>
	6. 초음파세척	<input checked="" type="checkbox"/>
	7. 살균건조	<input checked="" type="checkbox"/>
	8. 포장	<input checked="" type="checkbox"/>
	출장 소독	9. 실내향균(공간소독)
10. 실내외 살충		<input checked="" type="checkbox"/>
11. 해충방제		<input checked="" type="checkbox"/>
12. 교구 및 기자재 소독		<input checked="" type="checkbox"/>
13. 고온스팀살균		<input checked="" type="checkbox"/>
14. 검수 및 추가 작업		<input type="checkbox"/>
관리	15. 소독제 구매 및 비품, 소모품 관리	<input type="checkbox"/>
	16. 소독공간 및 세척·건조기 관리	<input type="checkbox"/>

구분	주요 세부직무	발달장애인 근로자 가능 예상 직무
	17. 차량 및 출장용 소독기기 관리	<input type="checkbox"/>
	18. 홍보 및 고객관리	<input type="checkbox"/>
	19. 직원 직무교육	<input type="checkbox"/>
	20. 인사노무	<input type="checkbox"/>
	21. 회계	<input type="checkbox"/>
	22. 기타 행정업무	<input type="checkbox"/>

※ 장애인 근로자의 가능 예상 직무는 사업 내용과 작업 환경 조정에 따라 더 확대될 가능성이 있음

③ 장애인 직무 배치

먼저 예약 업무 기타 고객을 응대하여야 하는 역할을 하는 근로자는 의사소통에 장애가 없는 장애인 근로자로 배치하여야 한다. 그런데 소규모로 운영할 경우에는 이 역할을 수행하는 근로자가 차량운전, 장애인 근로자에 대한 소독업무 지휘 역할까지 함께 수행하여야 할 가능성이 높다.

소독업무는 표준화가 가능한 일정한 업무를 반복하여 수행하는 것으로 숙련이 어렵지는 않아 최소한의 의사소통이 가능하고 자신의 역할이 무엇인지 인지하여 수행할 수 있는 정도의 장애인이면 가능하다. 다만, 타인의 물건을 수거하여 소독한 다음 다시 배송해주거나 타인의 주거에 들어가 소독을 하여야 하므로 타인의 물건을 가져오는 경향이 있거나 부주의한 행동을 많이 하는 경향이 있는 장애인을 배치하는 것은 적절하지 않을 것이다.

또한 출장소독의 경우, 새벽이나 저녁 혹은 휴일에 이루어지는 경우가 많으므로, 혼자 이동이 가능한 장애인을 배치할 필요성이 있고, 그렇지 않다면 근로자를 채용함에 있어서 지역적 요소를 고려하여 차량운전이 가능한 근로자와 발달장애인 근로자를 서로 인접한 지역에 거주 중인 사람들로 채용 및 배치하여야 한다.

직무배치는 장애인 근로자의 개별성에 따라 비장애인 또는 타 유형의 장애인, 그리고 청년, 어르신 등과 조를 구성하는 모델로 배치하는 것을 고려해볼 수 있다. 그리고 초기 인턴 단계를 두어 조 중심으로 업무를 수행하면서 직무를 습득하고, 이후 직무수행 정도에 따라 조 또는 독립적으로 수행할 수 있도록 한다.

④ 교육훈련 및 근로지원

소독업은 감염병예방법에 따른 교육을 이수하여야 한다. 즉, 감염병관리정책, 공중보건, 환경위생, 소독 장비 및 약품의 종류와 사용법, 소독대상 미생물과 소독방법, 쥐·벌레 등의 생태와 이를 없애는 방법, 소독작업의 안전수칙 및 해독방법을 숙지하여야 한다. 위와 같은 교육 내용 중 실제 직무 수행에 필요한 내용들은 사고 예방 및 직무수행능력 향상을

위해서 법률이 정해놓은 시간보다 더 많은 시간이 소요되더라도 그 내용을 숙지시킬 필요가 있다.

그리고 출장 소독의 경우, 장애인 근로자가 다양한 사람들 접할 수밖에 없으므로 자신이 담당할 직무 기술 외에 고객 서비스 예절 등 고객 응대와 관련된 교육을 받을 필요성이 있다.

지속적인 근무를 위해 지원해야 하는 내용으로는 우선 근로자들이 담당 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 직무지도 및 보조 기구 지원, 직무 조정 및 작업 환경 개선 등이 이루어져야 할 것이다. 그리고 근로자들의 스트레스 경감을 위한 지속적인 상담이 진행될 필요가 있으며, 적절한 휴식 보장과 퇴근 또는 주말에 여가생활을 할 수 있도록 자조 모임 등을 지원할 수 있다.

교육훈련 내용	근로지원 내용
<ul style="list-style-type: none"> - 감염병 예방법에 따른 교육(감염병관리정책, 공중보건, 환경위생, 소독 장비 및 약품의 종류와 사용법, 소독대상 미생물과 소독방법, 쥐·벌레 등의 생태와 이를 없애는 방법, 소독작업의 안전수칙 및 해독방법) 이수 및 숙지 - 담당 직무 기술(기능) 훈련 - 고객 서비스 예절 	<ul style="list-style-type: none"> - 직무지도 - 보조기구 지원 - 직무 및 작업 환경 조정 - 상담 및 여가 지원 - 자조모임(직장 동아리) 개설 및 지원 등

4) 초기 준비 사항

먼저 사업 본연의 업무 수행을 위해서는 소독업무를 가르쳐줄 사람 혹은 기관을 확보하여야 한다. FGI에 참여한 OO일곱터와 같이 장애인에 대한 이해와 소독 업무에 대한 전문성을 가진 장애인직업재활시설 등에 지원을 의뢰하여 그 기술과 초기 비품 구입 및 운용방법 등을 배우거나, 장애인근로자들에 대한 지도 및 지휘를 담당할 전문인력을 고용하여야 한다.

또 본 사업은 다른 사업과 마찬가지로 본 사업을 위한 공간 확보가 필요하다. 그리고 근로자 이동과 물품 운반을 위한 차량과 소독용기기 및 소독용품 마련이 필요하다. 따라서 초기 자본 마련을 위하여 출자 또는 투자를 받거나 자본 확보가 여의치 않다면 국가 또는 지방자치단체와 협력하여 유희공간이 있다면 일정 기간 임대를 하거나 차량지원공모 사업을 통하여 차량을 지원받는 방법을 고려하여야 한다. 그 외 필요한 물품 구입 비용은 사회적 경제조직을 지원하는 다양한 예산지원 사업을 활용할 수 있다.

다른 업종과 마찬가지로, 안정적인 수익이 창출될 때까지 장애인 근로자의 급여를 보전

하기 위해 고용장려금제도 등을 활용하는 것을 고려할 수 있다. 초기 준비해야 할 주요 내용과 활용 자원을 살펴보면 아래와 같다.

<표 5-11> 클린소독 사업의 초기 준비사항 및 활용자원

초기 준비사항	활용자원
기술 및 전문인력 확보	- 장애인에 대한 이해와 소독업에 대한 전문성을 가진 기관에 지원 협의 - 장애인 근로자에 대한 업무 지도 및 지휘 가능한 전문인력 고용 <예시> • 소독업종의 직업재활사업을 하고 있는 희망일곳터에 지원 의뢰 • 용인시사회적경제지원센터 : 전문인력 인건비 지원
홍보 및 마케팅	- 법정 의무소독대상 시설 리스트 확보 - 사회적기업 지원제도 활용 <예시> • 관할 보건소에 의무소독대상시설 리스트 요청하거나 감염병 예방법 시행규칙 제36조제4항 별표7을 참조하여 직접 리스트 구성 • 한국사회적기업진흥원 : 홍보자료 디자인 개선 지원 등
공간 확보 및 소독기기 등 비품 구매에 필요 예산 확보	- 해피플레이스(호스텔 운영)와 동일
장애인근로자 근로 및 급여지원	

5) 노동통합형 신사업 모델 고려사항의 부합여부 검토 결과

검토 항목	부합 여부
양질의 통합기회 제공	지원고용의 이동작업대모델 형태로 운영. 사람이 없는 곳을 중심으로 업무를 수행하는 소독업의 특성상 고객과의 접촉과 통합기회는 다소 제한적이거나, 작업수행팀 내의 비장애인 동료와의 긴밀한 협업이 요구되어 통합효과를 기대할 수 있음
일반사업체와 직업재활시설의 양면적 정체성	공공기관 등을 대상으로 사업을 수행할 경우 장애인생산품판매시설, 사회적 기업 등에 대한 생산품 우선구매 제도를 활용할 수 있는 양면적 정체성 확보 가능
발달장애인 수행 적합 직무 여부	예약 및 안내, 방문 수거 소독, 출장소독, 관리 등에서 약 22개 내외의 발달장애인 수행 적합 직무가 존재함
시장전망과 지속성	각종 감염병의 증가와 공공 위생에 대한 인식 강화로 시장의 지속적인 확대가 예상되며 대규모 공공기관 등에 대한 우선구매 가능성이 높아 시장성이 높은 것으로 전망됨

□ 더 클린 청소(청소업)

1) 사업소개

소득수준의 향상과 환경에 대한 관심 등으로 쾌적한 생활환경에 대한 욕구가 증가함에 따라 청소 관련 산업의 수요는 지속적으로 증가할 것으로 전망. 또한 공공기관, 학교, 다세대주택과 같은 기존 건축물이나 시설은 물론 대규모 아파트 단지 분양에 따른 입주청소의 수요 등이 지속 발생함. 소독이나 세차 등 유사 장애인 일자리 파생 가능성이 있고, 직무 난이도가 장애인 근로자에게 적절하며, 직무 특성상 장애인이 다양한 곳을 다니며 여러 사람들과 접촉할 수 있어 노동통합형 장애인 일자리로 볼 수 있음

2) 개발 배경

청소업은 각종 청소도구를 이용하여 청결을 유지하는 직업으로 도로와 길거리를 청소하는 환경미화, 건물청소를 담당하는 건물청소, 차량이나 비행기, 선박 등을 깨끗하게 유지하는 운송장비청소 등으로 구분된다.

장애인 일자리 측면에서 살펴보면, 청소업은 업무 내용의 표준화와 난이도, 숙련도에 따른 장애인과 비장애인 동료 사이의 역할 분장이 가능하고, 분장된 업무 중 단순 반복, 비숙련 업무들이 많아 장애인의 수행 가능성이 높은 것으로 판단된다.

각종 건물이나 교통수단에 대한 청소는 업무의 분량 상 직접 고용의 형태보다 파견, 용역의 형태로 수행하는 경우가 많기 때문에 지원고용의 이동작업대 모델을 통해 소수의 인원이 다양한 장소를 옮겨 다니며 지속적인 고객을 확보하고 관리하는 것이 가능하다.

반면 청소업의 직무 특성상 작업환경과 직무 과제의 위생문제, 사람들의 인식, 냄새나 오염 등에 대한 부정적 요소들이 단점으로 작용할 수 있어 장애인 근로자의 직업 수행 의사에 대한 선택과 결정이 존중되어야 할 필요성이 있다. 반면 같은 이유로 지속적인 근무를 할 경우 비장애인근로자들에 비해 경쟁력을 가질 수 있는 가능성이 있다. 따라서 발달 장애인 근로자가 청소 이전과 청소 이후에 개선된 환경을 확인하고 업무의 보람과 자긍심을 느낄 수 있도록 직업에 대한 가치와 동기를 부여하는 지원이 필요하다.

청소업은 건물청소 외에도 가로 청소나 교통수단, 교통시설물(버스정류장, 철도역사 등) 청소 등으로 확장, 파생될 수 있는 직업의 가능성이 높은 것도 장점으로 볼 수 있고, 근무하는 장소에 따라 다양한 지역주민들과 접촉의 기회가 발생하여 통합의 효과를 기대할 수도 있다.

사업체/조직 측면에서 살펴보면, 공공기관 등을 대상으로 한 장애인생산품 우선 구매 적용과 장애인 의무고용율이 미달한 대기업, 학교, 병원 등 청소 용역의 외주를 실시하고

있는 사업체들을 중심으로 장애인 연계고용에 의한 고용의무 이행의 강점을 부각시켜 시장을 개척할 수 있고, 주사업장 인근의 소규모 다세대 주택, 또는 대단지 아파트의 입주 청소 등을 통해 지속적인 시장의 발굴과 유지가 가능하다. 차량 등 이동수단의 확보 외 초기 장비 구입 등에 소요되는 자본의 규모가 상대적으로 크지 않고, 소수 적정 인원의 운영으로 초기에 소규모 사업 시작이 가능하다는 장점이 있다.

<표 5-12> 더 클린 청소 사업의 장점 및 제한점

구분	장애인 근로자 측면	조직/사업 측면
장점	<ul style="list-style-type: none"> - 업무 표준화가 가능하고, 업무의 난이도가 높지 않아 숙련이 비교적 용이 - 다양한 곳을 다니며 여러 사람을 만나므로 반복되는 업무에도 불구하고 다양한 경험을 쌓을 수 있음 - 비장애인 및 지역사회와의 접촉을 통해 장애인의 사회적 역할 강화 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 공공기관, 학교, 병원, 대기업 등 장애인생산품 우선구매제 적용 대상 또는 장애 인의무 고용을 미달 조직에 대한 연계고용제도의 혜택을 받을 수 있음 - 소규모, 소자본으로 시작이 가능하고, 사업 범위의 확장에 따라 지속적인 조직과 인력 확대가 용이함 - 청소 관련 파생 산업 분야가 다수 존재함
제한점	<ul style="list-style-type: none"> - 청소업의 특성상 근무환경, 직무 과제 등의 위생, 오염, 냄새 등과 같은 문제에 민감한 장애인에게는 부적합 - 본인은 물론 가족 등 주변인들의 직업에 대한 편견이 직무수행의 저해요인이 될 수 있음 	<ul style="list-style-type: none"> - 전문 업체의 난립, 자활 등 취약계층의 사회적 경제 조직의 시장 진입이 늘어 경쟁이 치열함 - 사업 수행의 결과가 확연히 눈에 보이기 때문에 체계적이고 엄격한 품질관리가 필요

3) 주요 내용

(1) 사업운영

① 주요 사업 내용

본 사업은 지역사회에 청소가 필요한 건물이나 시설에 방문하여 계약된 공간을 약속된 시간에 청소함으로써 쾌적하고 위생적인 환경을 만드는 것을 주된 업무 내용으로 한다. 수익의 창출을 위해 주 사업지 인근 지역을 이동하며 유사한 업무를 반복적으로 다 차례 수행하기 때문에 차량과 업무가 분장된 일정 인원으로 구성된 팀의 단위로 업무를 수행한다. 향후 기존 건축물뿐만 아니라 신축 건물이나 이사 주택에 대한 입주청소나 부가가치가 높은 특수 청소, 가로 및 교통시설물 청소와 같이 유사한 업종에 대한 사업 확장을 도

모할 필요가 있다.

② 추진 방법

사업의 추진을 위해서는 청소장비의 구입과 이동, 적재를 위한 차량의 확보가 요구된다. 이동빈도가 높을 가능성을 고려하면 청소장비와 팀이 함께 이동할 수 있는 승합밴형태의 차량이 적합하다.

청소업에 투입되는 발달장애인들은 장애특성과 직업능력에 따라 업무를 분장해야 하는데, 전반적으로는 오염 여부의 판별, 오염을 제거하기 위해 적합한 수단의 선택을 결정할 수 있는 지적, 감각적 능력이 요구되고, 청소장비와 도구를 활용하여 오염을 제거할 수 있는 신체 동작을 수행할 수 있거나, 관련 보조기기를 활용할 수 있어야 한다.

인사노무관리 측면에서는 일정 조율 등 고객응대, 계약, 청소도구 및 각종 청소약제 등 비품, 소모품 구매 및 관리 역할을 할 수 있는 의사소통에 장애가 없는 장애인 또는 비장애인 근로자를 채용하여야 한다. 또 물품 수거 혹은 이동 방문을 위한 차량 운행을 할 수 있고, 발달장애인 근로자들을 지휘할 수 있는 장애인 또는 비장애인 근로자를 채용하여야 한다. 클린 소독업무와 마찬가지로 초기 규모가 작을 경우에는 방문 일정 협의 등 고객응대를 하는 역할과 차량 운전 및 청소업무 지휘를 하는 역할을 한 명의 장애인 또는 비장애인이 담당해야 할 가능성이 높다. 이 경우, 장애인 근로자를 채용하는 경우에는 위와 같은 역할을 전부 수행할 수 있는 장애인이어야 할 것이다.

청소서비스의 품질 관리를 위해서는 관련 업무 경험이 충분한 숙련자를 팀의 리더로 채용하는 방안도 적극 검토할 필요가 있다. 아울러 오염물질과 청소 부위의 특성에 따라 발달장애인들이 직접 수행하기 어려운 고난이도의 직무도 숙련자가 수행할 수 있도록 하고, 가급적 단순, 반복, 비숙련 직무를 중심으로 발달장애인 근로자들이 수행할 수 있도록 사전 교육과 훈련이 이루어져야 한다. 이를 위해 청소 대상 장소에 따른 체계적인 직무분석을 토대로 청소절차와 방법을 매뉴얼화 하고, 유사한 상황에서의 평가와 훈련, 현장 배치 훈련을 통해 장애인 근로자들의 직무 수행 능력을 향상시켜야 한다.

<주요 추진 방법>

- 청소장비 및 이동, 운반을 위한 차량의 확보
- 장애인 연계고용, 생산품 구매의 수요가 높은 기관들에 대한 전략적 영업
- 직무를 고려한 비장애인vs장애인, 타 유형의 장애인, 청년, 노인등 고용배치
- 비장애인 근로자와 장애인 근로자가 분장된 역할에 따라 업무를 수행할 수 있도록 직무 표준화 및 숙련

③ 홍보 및 마케팅

청소업의 홍보와 마케팅은 전반적으로 소독업의 홍보방법과 유사한 것으로 볼 수 있는데, 소독에 비해 업무 수행 빈도가 많고, 업무의 범위와 내용이 많다는 점을 고려하여 생산품 우선구매제도, 중증장애인 연계고용제도를 활용한 장애인 의무고용 부담감 감면 등의 필요가 있는 기관이나 기업을 타겟으로 전라적인 홍보를 실시하는 것이 바람직하다.

그 외 일반적인 홍보방법으로, ① 나라장터활용, ② 홍보 전단지 배포, ③ 청소 공동구매 등 이벤트 실시 등도 함께 고려할 수 있다.

아울러 장애인 고용의 효과와 장애인의 업무 수행에 의해 깨끗한 환경이 창출되는 효과 등을 스토리 보드로 만들어 언론이나 스토리텔링 기반의 포털 홍보 등을 실시하는 것도 입주청소나 다세대주택(계단) 청소 등과 같은 개인소비자를 유치하는데 도움이 될 수 있을 것이다.

<홍보 및 마케팅>

- 장애인생산품 구매, 의무고용미달로 인한 연계고용 수요가 있는 기관 및 기업에 대한 집중 홍보
- 나라장터 입찰
- 비 대상시설을 타겟으로 한 인터넷 홍보 및 스토리 텔링 홍보

(2) 주요 직무 및 배치

① 한국직업정보시스템의 관련 직업군

고용노동부가 운영하는 한국직업정보시스템(www.work.go.kr)에서는 청소업에 대해 다음과 같이 소개하고 있다.

가. 청소원

<표 5-13> 한국직업정보시스템의 관련 직업군_청소원

하는 일	일상적으로 건물이나 다중이용시설, 생산시설, 운송수단 등을 청소하여 청결을 유지한다.		
교육/자격/훈련	관련학과	관련자격	훈련정보
	정확히 일치되는 학과 정보가 없습니다.	자료가 존재하지 않습니다.	청소원
능력/지식/환경	업무수행능력	지식	환경
	작동 점검(27) 정교한 동작(22) 고장의 발견.수리(21)	화학(37) 생물(34) 식품생산(34)	몸을 구부리거나 비틀기(99) 무릎을 구부리거나, 웅크리거나, 기기(99)

	설득(13) 유연성 및 균형(13)	예술(31) 건축 및 설계(29)	일상 보호장비 착용(98) 오염물질 노출(97) 서서 근무(97)					
필요지식 및 기술	청소원이 되는 데 요구되는 특별한 자격 및 학력, 나이 등의 조건은 없다. 그러나 각 지방자치단체에서 자체적으로 채용하는 환경미화원은 체력시험과 필기시험, 면접 등을 거쳐 선발된다. 건물청소원은 청소경험이나 가사경험이 있는 중장년층 여성들이 많이 활동하는 편이며, 고용주가 신원이 확실한 사람들을 고용하고자 하기 때문에 여성인력 개발센터나 여성훈련기관에서 청소방법 등의 관련 교육을 받고 알선을 받아 일하는 경우가 많다. 운송장비청소원이나 환경미화원은 젊은 나이부터 중장년층의 남성이 고루 활동하고 있으며 무엇보다 신체적인 강인함과 성실성이 요구된다.							
전문가가 분석한 일자리전망	향후 5년간 청소원의 고용은 현 상태를 유지할 전망이다. 깨끗한 도시 환경을 유지하고 생활폐기물을 줄이기 위해 각 지방자치단체와 환경 관련 단체들이 노력한 결과 환경 관련 예산이 매년 증가하고 있으며 청소원의 고용도 지속될 것이다. 그러나 상당수의 지방자치단체가 민간위탁 대행업체에 청소용역을 주고 있어 각 지자체에서 선발하는 청소원의 고용 증가는 기대하기 어렵다. 또한, 지자체가 쓰레기 감량시책과 재활용 분리배출 유도 정책을 추진하면서 주민들의 의식이 변화하고 있고, 음식물쓰레기 처리기를 사용하는 가정이 늘어나는 등 향후 생활폐기물은 크게 증가하지 않을 것으로 예상되며 청소기계 및 장비의 발전으로 예전처럼 많은 인력이 필요하지 않을 것으로 보여 청소원의 고용은 현 수준을 유지할 전망이다.							
재직자가 생각하는 일자리전망	<p style="text-align: right;">〈조사년도: 2017년〉</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>감소 (10%)</td> <td>다소 감소 (13%)</td> <td>유지 (63%)</td> <td>다소 증가 (13%)</td> <td>증가 (0%)</td> </tr> </table>			감소 (10%)	다소 감소 (13%)	유지 (63%)	다소 증가 (13%)	증가 (0%)
감소 (10%)	다소 감소 (13%)	유지 (63%)	다소 증가 (13%)	증가 (0%)				
직무개요	일상적으로 건물이나 다중이용시설, 생산시설, 운송수단 등을 청소하여 청결을 유지한다.							
수행직무	청소에 필요한 물품을 준비한다. 청소세제, 빗자루, 걸레, 청소기계 등을 사용하여 화장실, 복도, 유리나 외벽, 가구 등을 청소한다. 청소 후 청결상태를 평가한다. 청소도구를 정리하고 관리한다.							
출처URL	한국직업정보시스템 http://www.work.go.kr/constJobCarpa/srch/jobInfoSrch/work.do?jobNm=11210							

② 본 사업의 장애인 가능 직무

청소업에서 장애인 근로자가 수행할 수 있는 직무는 기본적으로 세분화된 청소 관련

직무와 과제들이 해당된다. 운전이 가능하거나 의사소통이 원활한 장애인의 경우 청소관련 업무 외에도 예약업무나 기타 관리 업무까지 수행하는 것이 가능하다.

전체 직무를 개략적으로 살펴보면, 예약업무 및 일정관리에서부터 물품 운반, 청소, 정리정돈 등에서 총 27개의 직무를 예상할 수 있다. 이 중 인지 및 숙련된 직업 기능에 어려움이 있는 발달장애인을 포함한 중증장애인을 기준으로 장애인 근로자의 구체적인 예상 직무를 살펴보면 아래 표와 같다.

<표 5-14> 더 클린 청소 사업의 예상 직무 및 발달장애인 가능 직무

구분	주요 세부직무	발달장애인 근로자 가능 예상 직무
예약 및 안내	1. 예약업무 및 일정관리	<input type="checkbox"/>
방문 청소 (사무실 및 복도)	2. 차량운전	<input type="checkbox"/>
	3. 청소 물품과 장비 운반 및 구분	<input checked="" type="checkbox"/>
	4. 구분된 물품 확인, 용도별 사용물품의 구분	<input type="checkbox"/>
	5. 휴지통 비우기	<input checked="" type="checkbox"/>
	6. 바닥쓸기 (또는 진공청소기)	<input checked="" type="checkbox"/>
	7. 바닥 닦기 (걸레질)	<input checked="" type="checkbox"/>
	8. 먼지제거	<input checked="" type="checkbox"/>
	9. 가구 및 비품 정리 정돈	<input checked="" type="checkbox"/>
	방문 청소 (화장실)	10. 청소 물품, 약품, 장비 운반 및 구분
11. 구분된 물품 확인, 용도별 사용물품, 약품의 구분		<input checked="" type="checkbox"/>
12. 휴지통 비우기		<input checked="" type="checkbox"/>
13. 변기 청소		<input checked="" type="checkbox"/>
14. 바닥 청소		<input checked="" type="checkbox"/>
15. 세면대 및 거울 청소		<input checked="" type="checkbox"/>
16. 물기 제거		<input checked="" type="checkbox"/>
17. 휴지, 비누 등 비품 부족 여부 확인 및 보충		<input checked="" type="checkbox"/>
관리 및 공통, 정리정돈	18. 특정 부위 오염 확인 및 오염제거 방법 판단	<input type="checkbox"/>
	19. 특정 부위 오염 제거 작업	<input checked="" type="checkbox"/>
	20. 청소 후 청결상태 확인 및 청소도구 정리	<input type="checkbox"/>
	21. 분리수거	<input type="checkbox"/>
	22. 차량 및 출장용 청소장비 관리	<input type="checkbox"/>
	23. 홍보 및 고객관리	<input type="checkbox"/>
	24. 직원 직무교육	<input type="checkbox"/>
	25. 인사노무	<input type="checkbox"/>
	26. 회계	<input type="checkbox"/>
	27. 기타 행정업무	<input type="checkbox"/>

※ 장애인 근로자의 가능 예상 직무는 사업 내용과 작업 환경 조정에 따라 더 확대될 가능성이 있음

③ 장애인 직무 배치

소독업과 마찬가지로 예약 업무 기타 고객을 응대하여야 하는 역할을 하는 근로자는

의사소통에 장애가 없는 장애인 근로자로 배치하여야 한다. 그런데 소규모로 운영할 경우에는 이 역할을 수행하는 근로자가 차량운전, 장애인 근로자에 대한 청소업무 지휘 역할 까지 함께 수행하여야 할 가능성이 높다.

청소업무는 표준화가 가능한 일정한 업무를 반복하여 수행하는 것으로 숙련이 어렵지는 않아 최소한의 의사소통이 가능하고 자신의 역할이 무엇인지 인지하여 수행할 수 있는 정도의 장애인이면 가능하다. 다만, 사무실 등에 들어가 청소를 하여야 하므로 타인의 물건을 가져오는 경향이 있거나 부주의한 행동을 많이 하는 경향이 있는 장애인을 배치하는 것은 적절하지 않을 것이다.

또한 사무실 청소의 경우, 새벽이나 저녁 혹은 휴일에 이루어지는 경우가 많으므로, 혼자 이동이 가능한 장애인을 배치할 필요성이 있고, 그렇지 않다면 근로자를 채용함에 있어서 지역적 요소를 고려하여 차량운전이 가능한 근로자와 발달장애인 근로자를 서로 인접한 지역에 거주 중인 사람들로 채용 및 배치하여야 한다.

직무배치는 장애인 근로자의 개별성에 따라 비장애인 또는 타 유형의 장애인, 그리고 청년, 어르신 등과 조를 구성하는 모델로 배치하는 것을 고려해볼 수 있다. 그리고 초기 인턴 단계를 두어 조 중심으로 업무를 수행하면서 직무를 습득하고, 이후 직무수행 정도에 따라 조 또는 독립적으로 수행할 수 있도록 한다.

④ 교육훈련 및 근로지원

청소업은 별도의 자격이나 학력, 나이 등의 조건이 특정하게 요구되지 않는다. 다만 청소경험이나 가사경험이 있는 중장년층 여성들이 많이 활동하는 편이며, 고용주가 신원이 확실한 사람들을 고용하고자 하기 때문에 여성인력개발센터나 여성훈련기관에서 청소방법 등의 관련 교육을 받고 알선을 받아 일하는 경우가 많다. 한편 발달장애인 근로자의 경우 일상적이고 기본적인 청소 외에 특정하게 오염된 환경을 판단하고, 오염물에 적합한 방법과 도구를 판단하여 제거할 수 있도록 하는 판단과, 걸레 등 청소도구의 교체시기를 적절하게 판단하는 방법, 세제 등의 사용 방법을 숙지할 수 있도록 훈련이 필요하다. 아울러 청소 과업 수행 중에 발생할 수 있는 위험 요소들(예, 날카롭고 예리한 물체 등에 찢리거나 베이는 부상, 뜨거운 물체에 데이는 상황, 또는 청소 중 물건 추락으로 인한 부상이나 기물파손의 우려 등)에 유의하고 대처할 수 있는 능력을 훈련 받아야 한다.

사업장 특성에 따라서는 청소원의 직무에 쓰레기에 대한 분리배출이 포함될 수 있기 때문에 분리 배출 직무를 수행할 수 있는 장애인의 경우에는 재료의 구분, 부상방지, 분리배출 등의 업무 방법도 숙지하여야 한다.

청소가 끝난 후 착용한 의복이나 신체에 오염이 발생했을 수도 있기 때문에 세수, 환복 등 적절한 조치에 대한 교육도 실시되어야 한다. 장애인 근로자가 다양한 사람들 접할 수밖에 없으므로 자신이 담당할 직무 기술 외에 고객 서비스 예절 등 고객 응대와 관련된 교육을 받을 필요성이 있다.

지속적인 근무를 위해 지원해야 하는 내용으로는 우선 근로자들이 담당 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 직무지도 및 보조 기구 지원, 직무 조정 및 작업 환경 개선 등이 이루어져야 할 것이다. 그리고 근로자들의 스트레스 경감을 위한 지속적인 상담이 진행될 필요가 있으며, 적절한 휴식 보장과 퇴근 또는 주말에 여가생활을 할 수 있도록 자조 모임 등을 지원할 수 있다.

교육훈련 내용	근로지원 내용
<ul style="list-style-type: none"> - 청소도구의 사용과 분류 - 오염부위의 구분과 제거 방법의 판단, 오염 제거 - 일상적 청소 동작(쓸기, 닦기, 먼지제거) - 가구 및 비품의 정리정돈, 보충 - 청소 상태 완료에 따른 점검 - 분리 배출 방법 숙지 - 부상, 기물 파손 방지 - 담당 직무 기술(기능) 훈련 - 고객 서비스 예절 	<ul style="list-style-type: none"> - 직무지도 - 보조기구 지원 - 직무 및 작업 환경 조정 - 상담 및 여가 지원 - 자조모임(직장 동아리) 개설 및 지원 등

4) 초기 준비 사항

소독업과 동일하게 먼저 사업 본연의 업무 수행을 위해서는 청소업무를 가르쳐줄 사람 혹은 기관을 확보하여야 한다. FGI에 참여한 OO일굿터나 OOO직업재활시설과 같이 장애인에 대한 이해와 청소 업무에 대한 전문성을 가진 장애인직업재활시설 등에 지원을 의뢰하여 그 기술과 초기 비품 구입 및 운용방법 등을 배우거나, 장애인근로자들에 대한 지도 및 지휘를 담당할 전문인력을 고용하여야 한다.

청소업은 다른 사업과는 달리 본 사업을 위한 공간 확보를 필수로 요구하지 않을 수 있다. 청소의 과업 범위나 계약된 사업장의 특성에 따라 관련 물품을 현지에 보관하거나 차량을 통해 보관과 이동을 함께 해결할 수도 있고, 그 외에 고객 응대나 예약, 접수 등은 대부분 전화와 컴퓨터 등으로 수행할 수 있기 때문에 별도의 사업장 공간 없이 SOHO 형태의 창업도 검토할 수 있다. 대신 근로자 이동과 물품 운반을 위한 차량과 청소용 장비 및 물품 등이 준비되어야 한다. 초기 자본 마련을 위하여 출자 또는 투자를 받거나 자본 확보가 여의치 않다면 국가 또는 지방자치단체의 지원을 받을 수 있다. 그 외 필요한 물

품 구입 비용은 사회적 경제조직을 지원하는 다양한 예산지원 사업을 활용할 수 있다.

다른 업종과 마찬가지로, 안정적인 수익이 창출될 때까지 장애인 근로자의 급여를 보전하기 위해 고용장려금제도 등을 활용하는 것을 고려할 수 있다. 초기 준비해야 할 주요 내용과 활용 자원을 살펴보면 아래와 같다.

<표 5-15> 더 클린 청소 사업의 초기 준비사항 및 활용자원

초기 준비사항	활용자원
기술 및 전문인력 확보	- 장애인에 대한 이해와 청소업에 대한 전문성을 가진 기관에 지원 협의 - 장애인 근로자에 대한 업무 지도 및 지휘 가능한 전문인력 고용 <예시> • 청소업종의 직업재활사업을 하고 있는 직업재활기관 등에 지원 의뢰
홍보 및 마케팅	- 지역 내 전략 홍보 대상 기관 및 기업 리스트 확보 - 사회적기업 지원제도 활용 <예시> • 공공기관, 학교 등을 대상으로 중증장애인생산물 우선구매제도에 의한 청소 용역 계약 체결 요청 • 장애인의무고용 미달 업체를 대상으로 연계 고용 제도를 활용한 용역계약 체결 요청
공간 확보 및 소독기기 등 비품 구매에 필요 예산 확보	- 해피플레이스(호스텔 운영)와 동일
장애인근로자 근로 및 급여지원	

5) 노동통합형 신사업 모델 고려사항의 부합여부 검토 결과

검토 항목	부합 여부
양질의 통합기회 제공	지원고용의 이동작업대모델 형태로 운영. 청소 대상 장소의 특성에 따라 지역주민과의 접촉 기회가 많을 수도 있고, 제한될 수도 있으나, 작업수행팀 내의 비장애인 동료와의 긴밀한 협업이 요구되어 통합효과를 기대할 수 있음
일반사업체와 직업재활시설의 양면적 정체성	공공기관 등을 대상으로 사업을 수행할 경우 장애인생산물판매시설, 사회적 기업 등에 대한 생산물 우선구매 제도를 활용할 수 있는 양면적 정체성 확보 가능
발달장애인 수행 적합 직무 여부	예약 및 안내, 작업 준비, 정리 정돈, 청소, 뒷정리 등에서 약 22개 내외의 발달장애인 수행 적합 직무가 존재함
시장전망과 지속성	쾌적한 환경에 대한 욕구와 공공 위생에 대한 인식 강화로 시장의 지속적인 확대가 예상되며 대규모 공공기관 등에 대한 우선구매 가능성이 높아 시장성이 높은 것으로 전망됨

□ 우리 동네 착한 밥상(로컬푸드 직매장, 유통업)

1) 사업소개

일상적 먹거리와 관련하여 지역사회 중심의 생산과 소비를 연계하는 로컬푸드 농축산물을 판매할 수 있는 직매장을 운영함으로써 장애인 근로자에게 다양한 직무의 일자리 및 지역사회 중심의 통합적인 생활환경을 마련하는 계기가 될 수 있음

2) 개발 배경

최근 로컬푸드에 대한 관심과 신뢰가 높아지고 있다. 2017년 11월 기준으로 서울경기 37, 강원 11, 충청 39, 경상 40, 전라 55, 제주 3 전국에 185개소의 직매장이 운영 중이다. 로컬푸드는 기존의 친환경 유기농 인증에 비해, 자신이 살고 있는 주변 지역에서 재배하고 생산한 ‘얼굴 있는 먹을거리’라는 점에서 생산자 인증을 더 신뢰하고 있다. 무엇보다 생산자 인증상품의 ‘수확 후 24시간(1일) 이내 판매’ 원칙이 고수되는 것이 강점이다.

보통 로컬푸드에 대한 정의는 국가마다 기준이 다르지만 국내에서는 반경 50km 이내에서 생산되고 당일 소비되는 먹거리인 농축산물을 말한다. 넓은 의미로는 글로벌 푸드의 반대개념으로 쓰이고 있다. 해외 선진국의 경우 로컬푸드는 이미 보편화 되었으며 국내의 경우 로컬푸드가 하나의 운동으로 확대되는 추세이다. 건강한 식탁과 친환경 및 신선한 먹거리를 강조하는 추세에 힘입어 점차 우리나라에서도 로컬푸드에 대한 관심이 매우 높아지고 있다.

로컬푸드 운동은 얼굴 있는 생산자와 얼굴 있는 소비자가 서로 관계 맺기를 통해 밥상 안전을 지키고 지속 가능한 생산-소비의 선순환 시스템을 만드는 것이다. 일반적으로 로컬푸드는 지역성을 강조하며 대부분 기초지자체를 중심으로 추진되고 있다. 그러나 지역 내에서 생산되지 못하는 농축산물의 경우 제휴푸드 형식으로 매장에 보완하고 있다. 예를 들면, 서울은 수도권에 위치한 김포, 고양, 양평 등의 수도권에 있는 생산지역이나 익산 지역과의 협약을 통해 건강한 밥상을 강조하고 있다. 따라서 로컬푸드 직매장을 중심으로 한 고용 창출은 장애인당사자를 위한 지역사회 중심의 활동지를 개발하고 건강하고 안전한 먹거리 문화에 기여하려는 목적이 시너지를 낼 것으로 기대된다.

본 사업에서 제안하는 식품판매 유통업은 로컬푸드 직매장을 의미한다. 로컬푸드 직매장은 로컬푸드의 장점과 지역사회 중심의 일상생활을 중시하는 장애인의 통합적 삶을 지

향하는 가치와도 부합하며 그 의미가 크다. 구체적으로 살펴보면 장애인 근로자의 측면에서 첫째, 로컬푸드 직매장은 생산품 전시, 포장, 정리, 안내 등 직무를 세분화할 수 있어 장애인의 관심사와 기능에 따라 다양한 일자리에 참여할 수 있다. 둘째, 로컬푸드의 특징이 지역성을 강조하므로 직매장에서의 업무가 장애인이 지역사회 내 다양한 사람들과 자유롭게 만나고 소통하고 매개하는 공간이 될 수 있다. 셋째, 장애인이 직접 먹거리의 판매 활동에 참여하고 지역사회 사람들과 연결고리를 가질 수 있다는 점에서 향후 다른 업종으로의 진입을 확장시킬 수 있는 계기를 만드는 디딤돌 역할을 할 수 있다.

사업체/조직의 측면에서는 첫째, 로컬푸드는 우리의 먹거리 즉 일상적 밥상을 위한 소비와 관련되어 있으므로 좋은 농수산물을 저렴한 가격에 판매할 경우 지속적인 운영이 가능하다. 둘째, 로컬푸드는 현재 가장 기초 지자체의 주목을 받는 영역이고 핫한 추세이다. 따라서 ‘로컬푸드 육성 및 지원에 관한 조례’에서 언급하고 있는 것처럼 이들 직매장 개설비의 일부와 저온저장고, 포장재 등의 설비 지원을 기대할 수 있다. 무엇보다 로컬푸드는 중간 유통과정 없이 직거래 한다는 점에서 농민이나 시민 모두에게 유익하다는 강점이 있다. 셋째, 최근 로컬푸드는 ‘가까운 먹거리’를 넘어서 지역사회의 먹거리 체계를 새롭게 혁신하는 ‘푸드플랜’까지 확장, 발전되고 있다. 푸드플랜의 핵심은 농림축산부가 주체가 되어 “생산-유통-소비-재활용(생태)”의 지역 전체의 먹거리 체계를 민관이 협력하여 계획을 세우고 관리하는 것이다. 따라서 현재의 제도에서 확장이나 향후 발전을 기대할 수 있는 높은 영역이라 할 수 있다. 로컬푸드가 지자체와의 협력으로 ‘도시형 민관거버넌스 로컬푸드 사업모델’을 구상해 볼 수도 있다.

이러한 기대와 달리, 다음과 같은 운영상의 어려움이 있을 수 있다. 로컬푸드 직매장의 특성을 고려할 때, 상품에 대한 설명이나 안내 등 기본적인 정보를 발달장애인이 풍부하게 제공하기 어려울 수 있다. 또한 휠체어나 보조기기를 이용하는 발달장애인의 경우 공간적으로 여유 있는 동선을 확보하기 어렵거나 활동을 제약받을 수 있다.

<표 5-16> 우리 동네 착한 밥상(로컬푸드 직매장, 유통업) 사업의 장점 및 제한점

구분	장애인 근로자 측면	조직/사업 측면
장점	<ul style="list-style-type: none"> - 직매장의 특성상 직무가 다양하게 세분화되므로 장애인이 참여하고 근로할 수 있는 입지가 넓음 - 동네를 매개로 지역사회 주민들과 소통이 가능하므로 사회통합의 연결고리 기능을 기대할 	<ul style="list-style-type: none"> - 안전하고 친환경 먹거리 문화에 대한 높아진 관심만큼 시장의 지속성 기대할 수 있음 - 지자체와의 긴밀한 연계 통해 생산자 소비자 모두에게 유익한 사업 아이템 개발이 됨 - food plan의 확장 가능성이 있으므로 먹거리

구분	장애인 근로자 측면	조직/사업 측면
	<p>수 있음</p> <ul style="list-style-type: none"> - 초기 접근이 비교적 수월한 판매업에서 출발하여 점차 가공과 같은 다른 영역으로 확장시킬 수 있으므로 장애인 근로 참여 확대 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 를 중심으로 지역사회 민관로컬 푸드 모델 개발이 용이해짐 - 서울시의 장애인 일자리 개발에 대한 높은 관심도와 지원
제한점	<ul style="list-style-type: none"> - 먹거리에 대한 지역주민들의 안내나 정보 제공에 대한 요청이 높을 수 있음 - 장애인 근로자의 경우 다양한 고객들을 응대하면서 나타날 수 있는 예상치 못한 상황에 스트레스 발생 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 서울시의 경우 비싼 임대료로 인해 매장과 물품 창고를 위한 공간 마련에 초기 자본 필요 - 수도권과 물리적 거리가 있어 생산자와의 협력 구축이 용이하지 않을 수 있음

3) 주요 내용

(1) 사업운영

① 주요 사업

본 사업은 서울 지역에 로컬푸드 직매장을 운영함으로써 장애인 근로자가 지역사회 주민들에게 건강한 밥상을 위한 좋은 먹거리를 제공하는 일자리 개발을 주요 내용으로 한다. 우선 생산지에서 도착한 농축산물에 대한 직거래 방식의 판매가 가능하다. 또한 근거리 및 공동주택이나 주택가 밀집 지역 또는 직매장의 근거리에 대해서는 택배서비스도 고려해 볼 수 있다. 로컬푸드인 농축산물 판매 외에 향후 단독가구가 소규모 가족을 대상으로 필요한 물품을 사전에 주문받아서 이를 직원이 챙겨두면 소비자는 퇴근 후 물품을 픽업해 가도록 지원하는 서비스도 가능하다. 마지막으로 로컬푸드 직매장에서 판매하는 농축산물을 가지고 가공을 통해 잼이나 청을 만들어 판매하는 사업도 구상할 수 있다.

한편, 로컬푸드 직매장의 공간이나 장소를 매개로 장애인들이 함께 모여서 관심사를 나누고 일상의 정보를 공유할 수 있는 소통과 지역활동을 도모하는 장으로서도 활용도 가능하다.

<주요 사업>

- 농축산물 직거래 판매
- 근거리 배달
- 단독가구 또는 가족을 위한 소포장 pick-up 판매
- 가공(과일이나 야채 잼, 청 등)
- 장애인 나눔 및 소통 공간

② 추진 방법

본 사업을 추진하기 위해서 먼저 시설비, 인건비, 인프라 구성 등의 전반 등을 어떻게 연계하고 준비할 것인지를 사전에 충분히 챙겨야 한다. 여기에는 또한 직매장을 위한 입지분석과 물품 구성, 매장 컨셉(디자인, 컬러, 인테리어 등)도 시장조사가 꼼꼼하게 이루어지는 것이 포함된다. 이러한 준비과정은 상당히 오랜 기간 동안 전문 컨설트의 참여와 지원을 통해 준비, 실행되어야 할 것이다.

다음으로 매장을 확보하기 위한 자원 마련이나 비용을 충당하는 것도 해당 사업의 승패를 판가름하는 요소가 한다. 지방과 달리 서울의 경우 공간 비용이 상당할 것으로 예상되며 직매장의 경우 최소한 40평 이상의 공간이 요구된다. 이에 대한 재정 충당이 먼저 고민되어야 한다. 또한 농축산물을 보관하기 위한 물류창고도 필요하다. 향후 가공까지 아이템의 확대를 염두 한다면 매장 뒤의 임가공까지도 확보할 자원과 공간을 적극적으로 검토해야 한다. 일반적으로 가공을 할 경우 시설부터 허가를 받아야하고 유통전문판매업을 신고해야하고 제2종 근린시설 사무실도 갖추어야 한다. 마지막으로 로컬푸드 직매장은 농축산물 유통이나 식품산업 등의 전반에 대한 이해가 전제되어야 한다.

인사 채용 및 관리 측면에서는 장애인과 비장애인이 반드시 함께 채용되어야 한다. 로컬푸드 직매장의 특성상 기본적으로 생산자와 접촉을 할 수 있는 즉 생산자 조직을 위한 인력이 채용되어야 한다. 또한 생산자와 지역사회 조직 등의 대외적 업무가 많고 예산, 회계, 유통에 대한 이해가 높은 비장애인 또는 장애인의 채용도 포함하여 계획되어야 한다. 무엇보다 장애인 근로자를 배치할 때에는 각 업무의 특성과 세부 직무 및 장애인의 개별적 관심사 등을 적극적으로 검토하여 분석하여 개인의 욕구와 능력을 감안하여 유연하게 배치해야 한다.

로컬푸드 직매장의 운영에서 가장 중요한 것은 어느 지역과 어떤 품목에 대해 협약을 맺을 것인지, 가격 결정은 누가하고, 농축산물 배달을 누가할 것인지, 재고 부담은 어떻게 처리할 것인지 등의 세부적인 사안에 대해 면밀하게 분석할 수 있어야 한다.

본 사업을 추진함에 있어 자원 지원은 지역 농축산물 이용촉진과 농축산물의 직거래 활성화를 위해 2015년 제정된 '지역농축산물 이용촉진 등 농축산물 직거래 활성화에 관한 법률(이하 농축산물직거래법)'나 지자체 조례에서 근거를 찾을 수 있다. 그러나 현재 지자체 조례가 임의조항으로 명시되어 있고 지자체별로 지원수준이 상이하므로 오히려 사회적 기업 인증을 통한 기업운영의 컨설팅 제공, 시설비·부지 구입비 등의 지원, 용자 혜택 등의 지원이 적절할 것이다.

본 사업은 장애인에게 통합된 일자리를 제공하는 일차적인 목적 외에 장애인이 지역사회와 함께 연대하고 통합하여 살아가도록 지원하는 것을 중시하고 있다. 이는 매장의 한쪽 공간을 활용하는 방식으로 가능하다. 따라서 매장의 한쪽에 별도의 공간을 마련하여 로컬푸드에 관한 정보나 자료뿐만 아니라 장애인 또는 사회의 취약계층을 위한 직업정보를 제공하고 있으며 소통할 수 있는 장소로 이용하게 한다. 이를 통해 로컬푸드 직매장의 미션을 지역주민에게 구매를 촉진시키며 이러한 수익이나 성과는 다시 지역과 공유하는 순환구조를 마련하는 것이다. 판매와 홍보 그리고 교육과 참여가 별도로 이루어지는 것이 아니라 동일한 여건과 공간에서 일상적이고 자연스럽게 이루어지는 것을 알 수 있다. 이를 위해 장애인 근로자들이 지역주민들과 교류할 수 있는 소규모의 숙박관련 이벤트 및 행사 등을 정기적으로 기획할 수 있다.

<주요 추진 방법>

- 시설비, 인건비, 인프라 구성 등을 위한 사전 철저히 계획
 - : 직매장 입지분석, 물품 구성, 매장 컨셉 등
 - : 장기간 전문 컨설턴트의 지원 기반
- 다각적인 방법으로 재원을 확보하고 공간 마련
- 물류창고와 임가공 위한 공간 마련안 충분히 모색
- 비장애인vs장애인, 타장애인 vs 발달장애인 등 유연한 직무 배치 모형 고려
 - : 생산자 조직에 대한 이해 기반한 전문가 영입/ 예산, 회계, 유통 지식 토대
- 장애인 근로자를 포함한 모든 근로자가 편리하게 일할 수 있는 근로환경의 재구조화
- 지역사회와 함께 할 수 있는 정보와 지식 나눔 장 및 지역주민 참여 유도하는 세부사업 기획

③ 홍보 및 마케팅

본 사업의 원활한 추진을 위해 고려해야 할 요소는 다음과 같다.

먼저 안전한 먹거리 추구, 장애인 지역사회 통합 등을 포함한 사회적 공헌이나 가치의 의미를 대중에게 부각시키는 마케팅이다.

둘째, 로컬푸드 시장을 개척하기 위해 홍보를 다각도를 실시하는 것이다. 여기에는 지역주민 뿐만 아니라 지역 식당 그리고 다양한 복지시설의 급식, 학교 급식 등 공공형 시장을 개발하는 것도 포함된다. 이를 단순히 로컬푸드 직매장을 안내하는 것에 그치지 않고 안정적인 공급시장을 개발하기 위한 노력이기도 하다.

셋째, 로컬푸드 직매장에서 판매하는 상품의 제철 시기에 따라 축제 이벤트를 여는 것이다. 예를 들면 토마토 축제, 양파 축제, 대파 축제 등을 생각할 수 있다. 만약 여러 지역의 특산품이 매장으로 오는 경우라면 지역의 경계를 허문 특산품 전략상품을 구상하여 판매하는 방법도 가능하다. 실례로 강원도 홍내천의 단호박과 김포의 쌀을 믹싱한 단호박식

해, 완주의 생강과 김포의 배를 믹싱한 생강배청 등의 제휴 상품 판매이다.

셋째, 로컬푸드 직매장과 함께 로컬푸드 운동을 활성화시키는 홍보가 필요하다. 로컬푸드 운동은 특정 지역에서 농민들이 생산한 먹을거리를 생산지로부터 밥상까지 이동하는 물리적 거리를 줄이는 것은 물론, 생산자와 소비자의 관계도 익명성에서 벗어나 사회적 거리를 좁힘으로써 식품 안전과 가격 안정을 보장받자는 것이다. 로컬푸드 운동은 친환경 농업에 의한 영농의 지속과 먹을거리 이동 거리의 축소로 이산화탄소 방출을 감소시키는 효과 덕분에 친환경 푸드라는 강점도 있다.

넷째, 농축산물에 대해서는 해당 지역의 인증제를 적극 홍보하는 것도 고려할 수 있다. 생산지 입장에서는 지역에서 인증하는 안전한 농축산물이라는 자신감과 자부심을 가질 수 있으며 소비자 입장에서는 현지에서 보다 엄격한 방식으로 공신력을 얻는 상품이라는 신뢰감을 심어줄 수 있다. 이러한 홍보는 서울시 관련 주무과(장애인복지정책과, 서울시의 회 언론홍보실 홍보팀 등)과 연계하여 서울시에서 발간되는 관련 자료 등을 통해 실시할 수 있다.

<홍보 및 마케팅>

- 홈페이지 홍보
- 오프라인 방문 및 안내
- 생산지역과 제휴한 판매 지역 내 정보지
- 지자체가 발부하는 공식 소식지
- 사회적 기업 관련 온라인 사이트
- 지역사회 복지시설 및 공공급식 관련 홈페이지 홍보
- 기타 참여 이벤트 및 행사 상품 기획 홍보 등

(2) 주요 직무 및 배치

① 한국직업정보시스템의 관련 직업군

고용노동부가 운영하는 한국직업정보시스템(www.work.go.kr)에서 로컬푸드 직매장의 장애인이 근로할 수 있는 가능성이 있는 직업과 관련해서 연구진이 소개하는 내용은 다음과 같다.

가. 식품판매원

<표 5-17> 한국직업정보시스템의 관련 직업군_식품판매원

하는 일	식품매장에서 농산물, 축산물, 건어물, 냉동식품 등 다양한 종류의 식품을 판매한다.
수행직무	판매하는 식품의 종류에 따라 저온, 냉동, 상온 등 상품 진열방법을 파악하고 냉동고, 냉장진열대, 습도조절진열대, 상온판매대 등에 진열한다. 고객에게 상품을 설명하고 구매를 유도한다. 상품바코드가 부착되지 않은 중량판매품이나 수량판매품의 경우 저울을 사용하여 계량하거나 상품갯수를 확인하여 상품가격을 표시한다. 식품의 신선도 유지를 위해 온도와 습도를 조절한다. 유통기한 및 오염·회손·신선도 저하 상품을 판매대에서 회수한다.
부가직업정보	정규교육 : 6년 초과 ~ 9년 이하(중졸 정도) 숙련기간 : 시범후 30일 이하 직무기능 : 자료 (관련없음) / 사람 (서비스 제공) / 사물 (관련없음) 작업강도 : 가벼운 작업 작업장소 : 실내 관련직업 : 음료판매원, 농산물판매원, 축산물판매원, 건어물판매원, 제과점판매원, 특산물 판매원, 건강식품판매원, 공원매점판매원, 고수부지매점판매원, 휴게소판매원, 친환경농산물판매원, 친환경식품판매원 자격/면허 : - 고용직업분류 : [6151]상점 판매원 표준직업분류 : [5212]상점 판매원 표준산업분류 : [G472]음·식료품 및 담배 소매업 조사연도 : 2013
출처URL	한국직업정보시스템 http://www.work.go.kr/constJobCarpa/srch/jobDic/jobDicDtlInfo.do?pageType=jobDicSrchByJobCl&jobCode=5212&jobSeq=36

② 본 사업의 장애인 가능 직무

로컬푸드 직매장에서 장애인 근로자가 수행할 수 있는 직무는 각종 농축산물의 운반이나 포장 같은 판매를 위한 기본적인 관리나 정리 외에 세부 직무는 서비스 제공 내용에 따라 확대될 가능성이 높다. 위에서 살펴 본 사업의 주요 내용에 기반하여 개발될 수 있는 세부 직무는 아래와 같다. 전체 직무를 개략적으로 살펴보면, 운반, 농축산물 정리 및 전시, 세척, 가공 등의 직무를 예상할 수 있다. 이 중 인지 및 숙련된 직업 기능에 어려움이 있는 발달장애인을 포함한 중증장애인을 기준으로 장애인 근로자의 구체적인 예상 직무를 살펴보면 아래 표와 같다.

<표 5-18> 우리 동네 착한 밥상 사업의 예상 직무 및 발달장애인 가능 직무

구분		주요 세부 직무	발달장애인 근로자 가능 예상 직무
운반 및 분류	농수산물 운반	1. 농축산물 운반	■
		2. 물품 종류별 분류	■
		3. 매장에 유형별 전시	■
	분류	4. 품목별 세부 분류 및 전시	□
세척 및 다듬기 (가공)	세척	5. 농축산물 세척	■
	다듬기	6. 야채 다듬기	■
		7. 각종 농축산물 물기 말리기	■
포장 및 택배	그램 측정	8. 농축산물 무게 측정	■
		9. 박스 정리	■
	포장	10. 물품 담기 및 포장	■
	택배	11. 근거리 배달	■
		12. pack up 물품 정리 및 관리	■
공통	로컬푸드 직매장 판매 및 기타 업무	13. 매장 청소	■
		14. 고용 관리	□
		15. 직원교육	□
		16. 회계업무	□
		17. 홍보 및 고객 관리	□
		18. 기타 행정업무	□

※ 장애인 근로자의 가능 예상 직무는 사업 내용과 작업 환경 조정에 따라 더 확대될 가능성이 있음

③ 장애인 직무 배치

본 사업에 참여할 수 있는 장애인 근로자는 우선 물품을 판매하거나 정리 등 관리하는 것에 관심을 가지고 있어야 하며 의사소통에 어려움이 없고, 새로운 사람과의 관계 형성에 거부감이 없어야 할 것이다. 그러나 주 담당자로서의 역할 뿐만 아니라 제반적인 업무 또는 주 담당자를 보조하는 역할 등 다양한 직무가 개발될 수 있기 때문에 현재 의사소통과 대인관계에 어려움이 있는 장애인일지라도 직무배치는 가능할 수 있다. 장애인 근로자를 채용할 시 인근 지역 장애인복지관 등과의 연계를 통해 구직 장애인의 직업평가 및 상담 자료 등을 참조하여 원활한 채용과정을 도모할 수 있다.

직무배치는 장애인 근로자의 개별성에 따라 비장애인 또는 장애인, 타 유형의 장애인, 그리고 청년, 어르신 등과 조를 구성하는 모델로 배치하는 것을 고려해볼 수 있다. 또한

동일한 장애유형의 근로자에서도 서로의 직업적 장점이 보완될 수 있는 조로 구성할 수 있다. 그리고 초기 인턴 단계를 두어 조 중심으로 업무를 수행하면서 직무를 습득하고, 이후 직무수행 정도에 따라 조 또는 독립적으로 수행할 수 있도록 한다.

물품 정리나 운반 그리고 세척의 경우 선임인 장애인이 신입 장애인에게 자신이 수행하는 해당 업무를 교육시키고 설명하는 등의 방식도 고려할 수 있다. 이러한 과정을 통해 발달장애인의 업무 역량을 향상시키고 의사소통의 기능 향상을 기대할 수 있으며 자신이 수행하는 직무에 대한 이해의 폭을 넓힐 수 있게 될 것이다.

④ 교육훈련 및 근로지원

로컬푸드 직매장과 같은 숙박업은 대인 서비스업으로 운반 및 판매서비스에 필요한 직업 기능 외에 고객에 대한 적절한 응대와 여러 상황에 대한 문제 해결능력을 요한다. 따라서 장애인이 기본적으로 먹거리 사업에 대한 이해를 높일 수 있는 교육과 훈련 등의 직무훈련이 절대적으로 필요하다. 그리고 사람들에게 서비스를 제공하는 감정 노동자로 지속적인 직무 스트레스 관리가 필요로 하며, 적절한 휴식과 여가활동 등으로 일과 생활의 균형을 이루는 것이 중요하다. 이에 직무 배치 전후 장애인 근로자 대상의 교육 내용에 숙박서비스 등 자신이 담당할 직무 기술 외에 고객 서비스 예절, 안전과 위험 관리, 위생 및 자기 관리, 서비스 커뮤니케이션, 성교육 등의 내용도 포함되어야 할 것이다.

또한 지속적인 근무를 위해 지원해야 하는 내용으로는 우선 근로자들이 담당 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 직무지도 및 보조 기구 지원, 직무 조정 및 작업 환경 개선 등이 이루어져야 할 것이다. 그리고 근로자들의 스트레스 경감을 위한 지속적인 상담이 진행될 필요가 있으며, 적절한 휴식 보장과 퇴근 또는 주말에 여가생활을 할 수 있도록 자조 모임 등을 지원할 수 있다. 이와 같은 교육은 시간이 소요되더라도 장애인에게 적합한 서비스를 탐색하고 개별 맞춤형 훈련을 통해 직무를 배치하는 것이 타당하다.

교육훈련 내용	근로지원 내용
<ul style="list-style-type: none"> - 먹거리, 로컬푸드에 대한 기본 교육 - 담당 직무 기술(기능) 훈련 - 고객 서비스 예절 - 위생 및 자기 관리 - 안전과 위험 관리 - 응급조치 등 문제 해결 - 서비스에 필요한 의사소통 - 스트레스 관리 - 성교육 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 직무지도 - 보조기구 지원 - 직무 및 작업 환경 조정 - 상담 및 여가 지원 - 자조모임(직장 동아리) 개설 및 지원 등

4) 초기 준비 사항

사업을 추진하기 위해서 우선 초기에 준비해야 사항은 입지가 좋고 유동인구가 많은, 적절한 장소에 매장을 확보하는 것이 관건이다. 로컬푸드 직매장의 경우 최소 40평 이상의 공간이 절대적으로 요구된다. 서울의 임대료가 다른 지역에 비해 비싸다는 점을 고려하여 재원을 확보하기 위한 다각적인 방법을 동원해야 할 것이다. 그러나 직매장을 위한 공간을 확보하기 이전에 선행되어야 할 과업이 있다. 시설 정비, 인건비, 생산자 조직 연계 등 필요한 인프라를 어떻게 구축할 것인가에 대한 부분이 먼저 해결되어야 한다. 유통업이 비교적 복잡한 구조이므로 이를 위해서는 장기간 전문 컨설턴트의 지원이 지속적으로 제공되어야만 초기의 시행착오를 줄일 수 있다.

이러한 작업이 마무리 되고 공간이 확보되면 매장의 내·외부를 구성하거나 필요한 물품을 구입하는 비용은 사회적 경제조직을 지원하는 다양한 예산지원 사업을 활용할 수 있다.

본 사업을 홍보하기 위해 서울시청 담당과, 장애인복지시설 홍보, 지역사회 홍보 등의 다양한 경로와 네트워크를 형성할 필요가 있다. 초기 수익 창출에 집중하기 위해서는 장애인 근로자에게 필요한 직무지도 및 기타 필요한 서비스를 인근 지역 장애인복지기관과 연계하여 제공해볼 수 있다. 초기 준비해야 할 주요 내용과 활용 자원을 살펴보면 아래와 같다.

<표 5-19> 우리 동네 착한 밥상 사업의 초기 준비사항 및 활용자원

초기 준비사항	활용자원
사업 세부계획 (현장 전문가 영입 및 컨설팅) 및 예산 확보	- 초기 세팅시 전문가 컨설팅 : 재능 기부를 통한 전문가 영입 : 기존 성공사례 발굴 및 자문 요청 : 별도 예산 책정을 통해 초기 설계 강화에 주력 - 사회적 기업 통한 예산지원, 조합원 출자 등의 방법 동원한 예산 확보
매장 확보	- 지자체, 기업, 사회적 경제 중간지원 조직, 민간복지재단 등의 공모사업을 활용한 예산 확보 - 서울시와 협의 또는 지원 하에 공간 확보 주력 - 장애인당사자나 가족 등 이해관계자 참여를 통한 공간 확보 모색
생산자 연계	- 수도권 지역을 중심으로 농축산물 생산자 발굴 또는 지역 네트워크 활용 : 지역 인증제 도입 지역과 특산물 활발하게 판매 중인 지역 중심으로 개발 : 물품 이동을 위한 동선과 제반 여건을 고려

초기 준비사항	활용자원
	- 생산자 설득 및 참여 유도 - 로컬푸드에서 공급되는 식품이나 상품 안정성 담보
홍보	- 서울시와 연계하여 홍보 활성화 - 지역주민 대상으로 매장 안내 및 친환경 상품 홍보 : 지역 소식지 활용 및 오프라인 홍보 - 인근 지역 장애인복지 관련 시설이나 서비스 대상으로 홍보 및 시장 개척

5) 노동통합형 신사업 모델 고려사항의 부합여부 검토 결과

검토 항목	부합 여부
양질의 통합기회 제공	지원고용의 소기업모델 형태로 운영 가능. 매장 내 판매업무 등을 수행할 경우 소비자와의 직접적인 접촉을 통한 통합고용 효과가 발생할 것으로 기대되고, 생산, 운반, 포장 등의 직무에서도 비장애인 동료 직원과의 유기적인 협업이 요구되어 중간 이상의 통합효과를 기대할 수 있음
일반사업체와 직업재활시설의 양면적 정체성	지역공동체를 기반으로 수행하는 사업의 특성상 사회적 경제 조직의 특성을 강하게 가지고 있으며, 생산, 소매업 등 일반 사업체의 특성과 장애인 근로 환경 구축이 가능한 양면적 특성이 가능함
발달장애인 수행 적합 직무 여부	운반 및 분류, 세척 및 가공, 포장 및 택배, 공통 업무 등에서 약 18개 내외의 발달장애인 수행 적합 직위가 존재함
시장전망과 지속성	건강하고 안전한 먹거리, 지역공동체 운동 등의 사회적 환경 변화에 부응하여 로컬푸드 관련 분야의 시장 확대가 예상됨

□ 꿈을 배달하는 디저트(식품가공업)

1) 사업소개

단순한 간식이 아닌 건강과 영양을 고려한 디저트를 수제작하여 학교와 기업 등에 직접 발달장애인들이 배달하여 고용창출과 지역 사회에 통합할 수 있는 기회를 제공하고 비장애인 고객에게는 장애인에 대한 긍정적 인식을 넓힐 수 있는 노동통합형 사업으로 바라볼 수 있음

2) 개발 배경

디저트는 식사 후에 먹는 간단한 음식을 일컫는 단어로 원래 ‘식사를 끝마치다’라는 프랑스 단어에서 유래한다.²³⁾ 그래서 후식의 의미를 가지고 있지만 현재는 식사와 관계 없이 간단하게 먹을 수 있는 음식으로 인식되고 있다. 디저트 사업은 현재 대기업에서도 참여²⁴⁾할 만큼 매년 큰 성장세를 보이고 있으며 매달 열리는 서울디저트페어²⁵⁾나 2018년 11월 28일~30일에 개최되는 서울디저트쇼(베이커리페어)²⁶⁾와 같은 큰 규모의 행사가 정기적으로 열리고 있다. 또한 디저트와 제과제빵을 전문적으로 다루는 온라인 잡지 ‘파티시에(Pâtissier)’도 제공되어 디저트에 대한 관심이 더욱 커지고 있다.

지난 몇 년 사이에 장애 청소년과 장애 성인들 사이에서 제과제빵사 또는 바리스타에 대한 관심이 증가하여 많은 장애인들과 부모님들이 교육받기를 원하고 있으며 또한 특수 교육 현장과 많은 직업교육 기관에서 장애인을 위한 바리스타 교육을 개설하고 있다. 그래서 장애인들이 일하는 카페가 많이 증가한 반면에 현재 수많은 카페 창업으로 인하여 일반시장에서 카페만으로는 경쟁력을 가지기 힘든 상황에 처해있다. 이러한 상황에서 디저트 사업은 카페 사업을 보다 확장시켜 다음과 같은 측면에서 유망한 사업으로 볼 수 있다. 첫째, 소자본으로 창업이 가능하고 테이크아웃형으로 작은 공간으로 출발할 수 있다. 둘째, 디저트에 대한 관심의 증가로 고객 확보가 이루어지면 안정적 운영이 가능하다. 셋째, 장애인 입장에서 디저트 요리 및 제조 과정이 어렵지 않다. 넷째, 현재 많은 직업교육 기관에서 개설된 제과제빵이나 카페 교육과정을 수료한 장애인 직원의 채용이 용이하다. 다섯째, 짧은 교육 및 훈련 기간 및 비용이 발생한다. 여섯째, 현장에서 교육 또는 훈련과

23) <https://namu.wiki/w/%EB%94%94%EC%A0%80%ED%8A%B8>

24) <http://www.greened.kr/news/articleView.html?idxno=80573>

25) https://www.facebook.com/pg/dessertfair/events/?ref=page_internal

26) <http://www.dessertshow.co.kr/>

고용이 함께 이루어질 수 있다. 일곱째, 장애인 근로자가 직업 현장에서 다양한 비장애인의 접촉을 통하여 사회통합이 가능하며 자립생활에 대한 역량을 증가시킬 수 있다.

그 반면에 디저트 사업은 몇 가지 지점에서 불확실성과 제한점이 발생할 수 있다. 첫째, 기존의 일반 카페 또는 장애인들이 일하는 카페와의 경쟁의 불가피, 둘째, 일반 디저트 사업의 증가와 프렌차이즈 또는 대기업 디저트 제품과의 경쟁의 불가피, 셋째, 초기에 낮은 급여로 인한 전문적인 파티시에 또는 제과제빵사의 채용의 어려움, 넷째, 다른 디저트 매장과 경쟁으로 인한 사업 순이익의 불확실성 존재, 다섯째, 사업 초기에 고정적인 고객의 확보 필요성, 여섯째, 사업 특성상 많은 장애인 고용의 어려움이 있다.

이러한 장단점들은 디저트 사업의 성공여부에 대한 요인들을 잘 보여주고 있다. 특히 포화상태에 있는 카페 사업에서 디저트 사업은 기회이자 동시에 위험요소도 내포하고 있다. 그러나 무엇보다도 다른 디저트 매장과 얼마나 차별점을 가지면서 고유의 디저트 맛과 메뉴를 개발할 수 있는지의 여부와 고정적인 고객의 확보 여부가 디저트 사업의 성공 여부를 결정짓는 가장 핵심적인 부분일 것이다.

<표 5-20> 디저트 사업의 장점 및 제한점

구분	장애인 근로자 측면	조직/사업 측면
장점	<ul style="list-style-type: none"> - 디저트 요리 및 제조 과정이 어렵지 않음 - 제과제빵이나 카페 교육과정을 수료한 장애인 직원의 채용 가능성 - 교육 및 훈련의 짧은 기간 및 적은 경제적 비용 발생 - 교육과 고용이 동시에 이루어짐 - 비장애인과 다양한 접촉을 통한 사회통합이 가능하며 자립생활 능력 향상 	<ul style="list-style-type: none"> - 소자본으로도 창업 가능 - 테이크아웃형으로 작은 공간으로 출발 가능 - 고객 확보를 통한 안정적 운영 가능
제한점	<ul style="list-style-type: none"> - 다른 디저트 매장과 경쟁으로 인한 사업 순이익의 불확실성 존재 - 고정적인 고객의 확보 필요성 - 많은 장애인 고용의 어려움 	<ul style="list-style-type: none"> - 장애인 카페의 포화상태로 인한 경쟁 - 일반 디저트 사업의 증가와 프렌차이즈 또는 대기업과의 경쟁 불가피 - 낮은 급여로 인한 전문적인 파티시에 또는 제과제빵사의 채용의 어려움

3) 주요 내용

(1) 사업운영

① 주요 사업

본 사업은 서울 지역에 소규모의 디저트 매장을 운영하여 장애인 근로자에게 훈련 및 고용의 기회를 제공하는 일자리를 개발하는 것을 주요 내용으로 한다. 디저트 카페에서는 단순히 매장 안에서 직접 판매하는 것 뿐 아니라 기업이나 단체의 회의 또는 모임에 적절한 디저트를 개발하여 배달하고 제공하는 시스템을 구축한다. 이것은 현재 장애인들이 일하는 카페의 단점 중 하나인 고객이 찾아오는 시스템을 벗어나 고객과의 만남을 통한 다양한 판매루트를 개발하기 위한 전략과 연결되어 있다. 특히 판매만 이루어지는 기존의 카페를 벗어나 스토리텔링을 통한 디저트 매장의 긍정적인 이미지 부여와 가치 공유, 그리고 다양한 이벤트-예를 들어 분기별 또는 계절별로 디저트 메뉴를 개발하여 시식회 개최, 별자리 디저트 메뉴 개발, 공개 조리과 지역 주민 공개 강좌 등-를 실시하여 디저트 매장이 단순히 판매를 넘어 장애인 근로자와 비장애인 고객과의 다양한 만남의 시도, 지역 주민들과의 소통을 통한 기여도 본 사업의 주요 사업에 포함될 수 있다. 특히 웰빙에 관심이 증가하는 시점에서 디저트 재료와 메뉴개발에 있어서 유기농 재료를 사용하거나 건강식 디저트를 개발하는 것이 중요할 것이다.

<주요 사업>

- 디저트 매장 판매 및 배달 서비스
- 디저트 메뉴별 스토리텔링을 통한 디저트 매장의 긍정적인 이미지 부여와 가치 공유
- 분기별 또는 계절별로 디저트 메뉴를 개발하여 시식회 개최
- 특정한 별자리 디저트 메뉴 개발
- 공개 조리과 지역 주민 공개 강좌
- 건강식 디저트 개발
- 장애인 근로자와 비장애인 고객과의 다양한 만남의 시도와 지역 주민들과의 소통

② 추진 방법

본 사업을 추진하기 위해서 우선 다각적인 재원을 활용하여 매입이나 또는 임대를 통하여 디저트 카페 공간을 마련하는 것이 필요하다. 디저트카페는 프랜차이즈 카페처럼 큰 공간보다는 좌석 수가 많지 않은 소규모의 공간을 지향한다. 왜냐하면 고객이 그 공간에서 직접 머물기보다는 Take-Out와 배달 서비스를 중점을 두고 진행하는 것이 필요하기 때문이다. 그래서 소규모의 공간은 우선 여러 디저트와 음료수를 가공하고 만들 수 있는 장소의 확보가 가장 중요하며 Take-Out하는 고객을 위한 디저트를 진열하고 보관하는 공간과 간단히 그 자리에서 먹을 수 있는 몇 개의 테이블로 구성된다. 다만 이러한 공간의 구성과 배치는 발달장애의 특성을 고려하여 이루어진다.

채용 및 고용과 관련해서는 요리에 관심 있는 발달장애인과 카페의 특성상 청결한 환

경 구성이 필요하기 때문에 자기관리 능력이 있는 장애인을 우선적으로 고려하여 채용한다. 그리고 디저트 카페에서는 직업 훈련과 고용이 같이 이루어지는 형태로 단순한 작업부터 숙련을 요하는 작업까지 발달장애인의 능력 수준에 맞게 직무를 제공한다. 이것은 선 훈련, 후 배치 형식이 아닌 선 배치, 후 훈련과 생산을 동시에 이루어지는 형태를 지향한다. 또한 발달장애인의 업무에 있어서 디저트 제작 및 가공 작업, 배달 서비스 이동 지원 등 다양한 영역에서의 지원을 위해 비장애인 근로자를 함께 채용하여 일대일 또는 소집단 지원 형태로 함께 일을 수행해 간다.

특히 기존의 카페의 형태, 즉 매장을 마련하고 그곳에 고객이 찾아오는 형태를 취하고 있다면, 본 디저트 카페에서는 직접 판매 뿐 아니라 배달 서비스를 중점을 두어 기업, 단체 등 디저트를 필요로 하는 장소에 디저트를 발달장애인들이 직접 배달하고 제공하여 비장애인 측면에서는 발달장애인을 보다 이해할 수 있는 기회를 제공하고 장애인 측면에서는 사회통합의 기회와 능력을 강화시키는 것을 목적으로 한다. 또한 최종적으로는 유치원, 학교 등 기관 내에 정기적인 공급이 가능한 기관을 섭외하여 수익을 확보하는 것과 동시에 장애인과 비장애인들의 사회통합에 기여하고자 한다.

<주요 추진 방법>

- 기업단지, 산학연구 단지 등 다각적인 방법으로 재원을 확보하고 건물 매입 및 임대
- 선 훈련, 후 배치 방식이 아닌 선 배치와 후 교육으로 고용과 교육의 동시 진행
- 일대일, 소집단, 전체 교육 등 다양한 방식을 통한 장애인 근로자 교육과 지원
- 발달장애인들의 디저트 제작 및 배달 서비스에 참여를 통한 사회통합 기회 제공
- 비장애인들에게 장애인에 대한 인식 개선에 기여

③ 홍보 및 마케팅

본 사업의 성공적인 운영을 위한 홍보 및 마케팅으로는 다음과 같은 방법으로 추진한다. 첫째, 온라인에 홈페이지를 개설하여 본 사업의 가치 그리고 목적에 대하여 알리는 작업을 진행한다. 둘째, 오프라인에서는 앞에서 언급한 지역 주민들과의 다양한 소통방식을 통해 매장에 대해 알린다. 셋째, 지역의 기업, 기관 등을 발달장애인들과 함께 방문하고 홍보한다. 넷째, 온라인의 음식 소개 앱에 등록한다.

이러한 방법 중 네 번째 방안은 소개 수수료와 같은 비용 지출이 발생하기에 매장 운영 초기에는 적합하지 않은 것처럼 보인다. 다만 다양한 방식을 통하여 홍보 및 마케팅을 하는 것이 필요하며 특히 지역 사회 내 매장을 알리는 작업이 우선적으로 요구될 것이다.

<홍보 및 마케팅>

- 홈페이지 홍보
- 오프라인에서 기업과 기관에 직접 홍보
- 지역 주민들과의 다양한 만남을 통한 소통
- 온라인의 음식 소개 앱 활용

(2) 주요 직무 및 배치

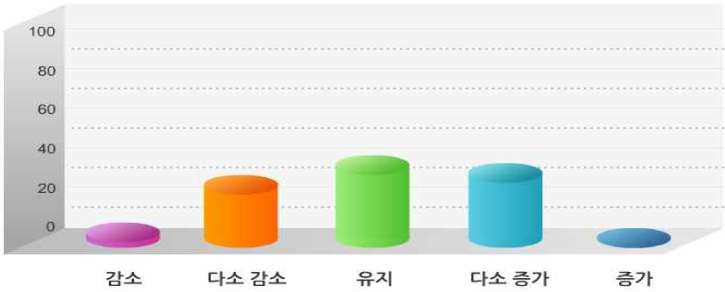
① 한국직업정보시스템의 관련 직업군

고용노동부가 운영하는 한국직업정보시스템(www.work.go.kr)에서 로컬푸드 직매장의 장애인이 근로할 수 있는 가능성이 있는 직업과 관련해서 연구진이 소개하는 내용은 다음과 같다.

가. 제빵원 및 제과원

<표 5-21> 한국직업정보시스템의 관련 직업군_제빵원 및 제과원

하는 일	빵을 만들기 위해 밀가루, 설탕, 파우더, 계란 등의 원료를 혼합하고 모양을 만들어 오븐에 굽는다.		
교육/자격/훈련	관련학과	관련자격	훈련정보
	식품영양학과 식품조리학과	제과기능사, 기능장(국가기술) 제빵기능사(국가기술)	제과·제빵원
능력/지식/환경	업무수행능력	지식	환경
	정교한 동작(81) 유연성 및 균형(67) 신체적 강인성(59) 움직임 통제(58) 반응시간과 속도(53)	식품생산(99) 상품 제조 및 공정(88) 디자인(77) 예술(71) 기계(60)	새로운 기술습득(96) 서서 근무(94) 신체적 동일 업무 반복(91) 고용기회(90) 자동화 정도(84)
필요지식 및 기술	예전에는 제과점에 취업하여 기술을 배우는 사람이 많았으나 최근에는 관련 학원, 제과 학교 등에서 배운 후 제과제빵 관련 자격증을 취득하고 입직하는 경우가 많다. 전문대학 및 대학교의 제과제빵 관련 학과, 조리 관련 학과 등에서 제과제빵에 대한 이론을 공부하고 실습을 통해 기술을 배울 수 있다. 사설교육기관에서는 6개월~1년 과정으로 실습위주의 수업을 하고 있으며, 기초과정을 배운 후에 과자, 케이크 등 분야별로 나뉜 반에서 좀 더 전문성을 쌓기 위한 교육을 받기도 한다. 일부는 제과제빵 기술이 발달한 프랑스나 일본, 호주 등으로 유학을 가서 기술을 배우기도 한다.		
전문가가 분석한 일자리전망	향후 5년간 제빵원 및 제과원의 고용은 현 상태를 유지할 전망이다. 서구화된 생활과 식습관으로 쌀 소비량은 감소하는 반면, 빵 소비량은 지속적으로 늘고 있다. 맞벌이 가정이 늘면서 식사대용으로 빵을 먹는 사람이 많아졌고, 특히 공장에서 대량으로 생산한 것이 아닌 갓 구워낸 즉석 빵을 선호하는 고객들이 증가하면서 대형마트, 백화점, 카페 등 지역 곳곳에 다양한 형태의 제과점이 들어서고 있다. 또한, 빵, 과자, 케이크를 함께 파는		

	<p>기존의 제과점에서 탈피하여 케이크전문점, 샌드위치전문점, 초콜릿전문점, 도넛전문점, 파이전문점처럼 특화된 제과-제빵 분야 전문업장이 생기고 있다. 제과점업이 2013년 2월 중소기업 적합업종으로 지정되면서, 제과점 창업이 늘고 있는 추세다. 지난해 12월 대한제과협회의 조사결과에 따르면, 대기업 프랜차이즈와의 경쟁 열세로 지속적으로 감소했던 동네빵집이 2012년 4,378개소에서 중소기업 적합업종으로 지정된 이후 자영업자들의 창업이 늘어나면서 2013년 4,762개로 384개(8.8%) 증가한 것으로 나타났다. 이는 향후 제과제빵사의 고용 및 창업에 긍정적으로 요소로 보인다. 이처럼 제과제빵사의 활동 영역도 다변화, 전문화되고 있고, 식문화가 어느 순간 갑작스럽게 변화하는 것이 아니며, 중소기업 보호를 위한 제도적 장치도 마련되어 있기 때문에 제과제빵사의 고용은 현 수준을 유지할 것으로 전망된다.</p>
<p>재직자가 생각하는 일자리전망</p>	<p>● 재직자가 생각하는 일자리전망</p>  <p style="text-align: right;"><조사년도: 2017년></p> <p>감소 (3%) 다소 감소 (27%) 유지 (37%) 다소 증가 (33%) 증가 (0%)</p>
<p>직무개요</p>	<p>빵을 만들기 위해 밀가루, 설탕, 파우더, 계란 등의 원료를 혼합하고 모양을 만들어 오븐에 굽는다.</p>
<p>수행직무</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 제조할 제품의 종류에 따라 원료를 선별한 후 제품표준에 맞게 일정비율로 계량한다. - 원료를 혼합기에 투입한 후 혼합이 용이하도록 교반기를 가동한다. - 혼합이 완료되면 반죽을 꺼내 작업대 위에 놓고, 일정한 크기로 절단하거나 손이나 형틀을 사용하여 일정 모양으로 성형한 후, 금속판 위에 정렬한다. - 오븐의 뚜껑을 열고 금속판을 넣은 후 오븐의 스위치를 조절하여 가열온도를 조절한다. - 일정 온도를 유지하기 위해 수시로 관찰확인한다. - 빵이 구워지면 오븐의 가동을 중지하고 제조된 빵을 꺼내 맛, 향, 색상, 형태 등을 점검한다.
<p>출처URL</p>	<p>한국직업정보시스템 http://www.work.go.kr/constJobCarpa/srch/jobInfoSrch/summaryExmpl.do?jobNm=21210</p>

② 본 사업의 장애인 가능 직무

디저트 매장의 업무는 여러 가지로 구분할 수 있지만 장애인에게 가능한 직무를 지금 구체적으로 언급하기는 힘들다. 왜냐하면 본 사업은 디저트 종류와 메뉴에 따라 장애인들의 참여 수준이 다양하게 나타날 수 있기 때문이다. 다만 식품 판매의 기본적인 직무로는 크게 디저트 제작, 음료 제작, 포장 및 구성, 매장 서빙 그리고 배달 서비스(delivery)로

구분할 수 있다. 그리고 이러한 직무에 발달장애인들도 그들의 관심영역과 수준에 따라서 모두 참여할 수 있다. 이와 함께 모든 영역에서 사회복지사 또는 전문가(파티시에)의 지원이 초기에 또는 지속적으로 필요할 수 있다. 그러나 본 사업의 목표는 매장에서 일하는 모든 직원들이 장애인 근로자와 동등한 관계로서 파트너십을 맺는 것이며 따라서 초기에는 직무들 중 많은 부분에 있어서 비장애인들의 지원이 필요하겠지만 결국에는 개인의 특성에 맞게 각자 개별적인 직무를 완수하고 수행하는데 있다. 따라서 장애인 근로자가 자신의 역할을 수행하게 되면 그것을 바탕으로 다른 직무와 업무로 확장시켜 다양한 경험을 가지게 하고 직업적 측면에서 직업 능력을 향상시키는 것에 목표를 둔다.

<표 5-22> 디저트 사업의 예상 직무 및 발달장애인 가능 직무

구분	주요 세부 직무	발달장애인 근로자 가능 예상 직무
디저트 제작	1.재료 구입하기	■
	2. 요리과정에 참여하기	■
	3. 설거지하기	■
음료 제작	4. 음료수 재료 구입하기(커피, 주스 등)	■
	5. 음료수 만들기	■
포장 및 구성	6. 디저트 메뉴 포장하기	■
	7. 음료수 담기	■
매장 관리	8. 주문 받기	■
	9. 서빙하기	■
	10. 청소하기	■
배달 서비스	11. 운전하기	□
	12. 배달하기	■
기타 행정	13. 은행에 매장 수익 입금하기	■
	14. 은행에서 현금 인출하기	■
	15. 영수증 관리하기	■

※ 장애인 근로자의 가능 예상 직무는 사업 내용과 작업 환경 조정에 따라 더 확대될 가능성이 있음

③ 장애인 직무 배치

장애인의 직무 배치의 가장 중요한 기준으로는 성별에 상관없이 디저트를 좋아하거나 요리에 관심을 가지고 있는지의 여부이다. 그래서 발달장애의 욕구를 우선적으로 고려한 배치가 이루어진다. 그리고 특히 디저트와 음료수 제작 교육(예: 바리스타 교육)을 받은 장애인은 욕구에 따라서 직무를 배치한다. 그러나 디저트 교육 또는 바리스타 교육을 수강한 자를 필수적인 조건으로 전제하지는 않는다. 왜냐하면 본 사업의 특징으로 매장에서 일을 하면서 교육이 동시에 이루어지는 형태로 배치가 이루어지며 이때 간단한 업무에서 복잡한 업무로 단계적인 과정을 거쳐 일을 습득하게 된다. 다만 디저트 제작과 음료수 제

작(예: 커피 등)은 협응 운동 또는 손의 움직임의 능력을 가능한 장애인이 필요하기에 그 점을 고려하여 배치를 구분한다. 그래서 장애인의 기능과 상황에 따라서 비장애인 동료 또는 교사의 지원이 다양한 수준-애를 들면 일대일 교육, 소집단 교육, 그리고 전체 교육 등-으로 제공된다.

④ 교육훈련 및 근로지원

본 직종은 서비스업으로 많은 고객들을 만나고 접촉해야 하는 직무들을 포함하고 있다. 그래서 필요한 교육 훈련으로는 고객들을 만나기 위한 기본적인 자세 또는 준비과정으로 신체 청결 유지하기, 고객 서비스 예절 익히기, 매장의 위생 관리하기 등에 관한 교육이 필요하다. 이와 함께 디저트를 직접 제작하는데 필요한 기본적인 지식-예를 들면 재료 구성 및 조리 과정-이 교육과정에 포함되어야 한다. 이러한 교육훈련 내용들은 채용된 장애인의 수준과 숙련도에 따라서 다르게 구성되어 개별적으로 제공되며 비장애인 교사가 사회복지사 또는 특수교사와 협력 하에 진행한다.

근로지원 영역에서는 우선 디저트 매장 구성 및 디저트 재료 배치를 발달장애인의 특성을 고려하여 적절하게 구성한다. 그래서 장시간의 근로에 스트레스를 받지 않고 일할 수 있는 환경을 조성한다. 그리고 디저트 제작과 음료수 제작 과정을 시각적으로 제공하여 발달장애인들이 스스로 익혀 나가는 것을 지원한다. 만약 직무를 혼자 담당하기 힘든 발달장애인에게서는 보조공학기기의 제공과 근로지원인 등을 제공하여 적절한 도움을 받을 수 있도록 한다. 특히 장시간의 근무로 인하여 발생할 수 있는 스트레스를 해소하기 위하여 휴식 공간을 마련하거나 상담을 진행하여 심리적 지원을 제공한다. 또한 직업생활에 관련된 일상생활 지원, 예를 들면 급여 관리 및 사용, 퇴근 후 여가 및 개인생활, 건강관리 등을 발달장애인을 지원하는 다양한 그룹과의 협력을 통하여 지원한다.

교육훈련 내용	근로지원 내용
<ul style="list-style-type: none"> - 담당 직무 기술 훈련 - 고객 서비스 예절 - 위생 및 자기 관리 - 안전과 위험 관리 - 스트레스 관리 	<ul style="list-style-type: none"> - 발달장애인 특성에 맞는 환경 구성 - 디저트 제작 과정의 시각적 제공 - 직무지도원 제공 - 보조공기기 지원 - 휴게실 지원 - 상담 및 심리적 지원 - 일상생활 지원(급여 관리 및 사용, 퇴근 후 여가 및 개인생활, 건강 관리 등)

4) 초기 준비 사항

본 사업을 실시하기 위한 준비과정으로는 먼저 디저트 제작 및 판매를 위한 매장을 마련해야 한다. 이때 중요한 것은 매장의 위치와 초기 자본의 확보이다. 매장은 서울시와 협력하여 관공서나 산학협력단지 내에 장소를 선정하여 기존의 매장을 매입하거나 임대하는 방식으로 마련한다. 또한 디저트 제작을 위한 시설과 기계(예: 커피머신, 냉장고, 오븐 등)은 사업 초기에는 중고 구입이나 임대를 통하여 초기비용을 절감하는 방식을 고려한다. 이와 마찬가지로 매장은 큰 규모의 공간보다는 소규모를 지향하여 필요한 공간 인테리어 비용을 초기에 과잉투자가 이루어지지 않는 방향으로 실행한다. 다만 공간의 인테리어는 고객에게는 친환경적이고 깨끗한 환경의 구성하고 근무하는 발달장애인에겐은 예측 가능하고 스트레스가 적은 직무환경의 구성을 위해 꼭 필요한 인테리어는 실시하도록 한다.

이러한 매장 확보와 초기 시설 비용 확보는 우선 사회적기업육성법(제11조, 제14조)에 따른 예산지원을 우선적으로 고려하며 그 외 조합원 출자나 은행 대출, 기업들의 사회문화사업 예산 신청 등을 활용하여 다양한 예산비용 확보를 위한 방안도 함께 고려한다.

두 번째 초기 준비사항으로 디저트 준비과정이다. 본 사업에 있어서 성공 여부는 디저트 종류의 선정과 질(맛)적 확보에 달려 있다. 그래서 다른 디저트 매장과 차별될 수 있는 디저트 종류를 선정 및 개발하는 것이 필요하고 고객의 취향을 분석하여 그에 따른 맛을 확보하는 것이 중요하다. 그래서 개업 전에 전문자격증을 획득한 디저트 요리사(파티시에) 또는 제과제빵(기능)사를 확보하여야 한다. 이를 위하여 제과제빵사 양성기관이나 관련 학과의 도움을 받아 본 사업의 취지에 맞는 전문가를 채용하여 기초작업을 수행한다.

세 번째 준비과정으로 인적 구성이다. 여기에는 사업의 비장애인 직원과 발달장애인 직원의 구성이다. 비장애인 직원은 우선 식품 판매 쪽에 경험이 있는 사회복지사를 우선적으로 채용하며 발달장애인 직원 수를 고려하여 인원 수를 조정한다. 장애인 직원으로는 제과제빵에 관심 있는 발달장애인을 중심으로 개인의 흥미와 욕구, 그리고 기능을 고려하여 채용과정을 거쳐 선발한다. 장애인직원과 비장애인 직원의 선발은 서울시 사회적경제 지원센터와 장애인 단체의 오프라인과 온라인 공고를 통하여 정식적인 채용과정을 거쳐 이루어진다.

이러한 인적 구성이 이루어지면 네 번째 준비과정으로 디저트 선정과 직무 배치 및 훈련을 들 수 있다. 이를 위하여 먼저 제과제빵사(파티시에), 발달장애인 및 비장애인 직원,

그리고 다른 지원인력들이 정기적으로 모임을 가진다. 이 모임에서는 다음과 같은 여러 가지 목적을 가지고 실시한다.

첫째, 본 사업에 참여하는 사람들의 라포 형성, 특히 제과제빵사(파티시에)와 장애인 직원과의 상호 관계 형성이 이루어진다.

둘째, 여러 디저트 가게를 방문하여 장애인 직원들의 디저트에 대한 인식과 정보를 습득한다.

셋째, 디저트 메뉴 선정을 한다.

넷째, 발달장애인 직원들의 디저트 조리과정에 대한 교육 및 훈련을 실시한다.

여기서 디저트 메뉴 선정은 매장이 있는 지역의 주요 고객의 성향과 연령을 고려하여 선정하며 특히 발달장애인들이 만들기 쉬운 디저트를 우선적으로 선정한다. 그러나 사업 초기에는 너무 많은 디저트 메뉴를 선정하지 않고 계절 재료들을 사용하여 소수의 메뉴를 가지고 특성화시킨다.

<표 5-23> 디저트 사업의 초기 준비사항 및 활용자원

초기 준비사항	활용자원
매장 공간 확보 및 구성, 그리고 기계 구입	- 서울시와 협의하여 공공기관 또는 산학협력단지 내 공간의 확보 - 디저트 제작을 위한 시설과 기계(예: 커피머신, 냉장고, 오븐 등) 임대 및 구입 - 사회적기업육성법의 예산지원, 조차원 출자, 은행 대출, 기업들의 사회문화사업 지원 예산 신청 등을 통한 비용 확보
디저트 준비과정	- 제과제빵사 양성기관이나 관련 학과의 도움을 받아 전문자격증을 획득한 디저트 요리사(파티시에) 또는 제과제빵(기능)사의 확보 - 서울시 사회적경제지원센터와 장애인 단체의 오프라인과 온라인 공고를 통한 장애인직원과 비장애인 직원의 선발
디저트 선정과 직무 배치 및 훈련	- 제과제빵사(파티시에), 발달장애인 및 비장애인 직원, 그리고 다른 지원인력들의 정기적인 모임 - 디저트 메뉴 선정을 위한 디저트 가게 방문 및 시식 - 발달장애인의 기능과 특성을 고려한 직무 선정과 배치, 그리고 훈련

5) 노동통합형 신사업 모델 고려사항의 부합여부 검토 결과

검토 항목	부합 여부
양질의 통합기회 제공	지원고용의 소기업모델 형태로 운영 가능. 카페와 유사한 매장 서비스를 제공하는 특성상 높은 통합고용효과가 기대됨
일반사업체와 직업재활시설의 양면적 정체성	많은 직업재활시설에서 이미 운영하고 있는 카페와 유사한 형태로 일반 카페의 특성과 직업재활시설의 특성을 병행할 수 있을 것으로 예상됨

발달장애인 수행 적합 직무 여부	디저트 제작, 음료 제작, 포장 및 구성, 매장관리, 배달 서비스, 기타 행정 등 업무 영역에서 약 15개 내외의 발달장애인 수행 적합 직무가 존재함
시장전망과 지속성	기존 카페는 이미 포화상태로 볼 수 있는 레드오션이지만 삶의 질 증가와 소비패턴의 변화에 부응하여 새로운 디저트 시장과, 지역 내 배달 등과 같은 특화서비스를 제공하여 관련 시장의 비교 우위 경쟁력을 확보할 필요가 있음

3. 제언 및 후속 과제의 제언

노동통합형 사회적 경제 조직을 활용한 장애인 취업 가능 직종을 제안하기 위해 본 연구에서는 선행문헌의 고찰과 국내외 선행 사례의 분석, 심층집단면접 등을 통해 신사업 모델의 적합성을 판단하기 위한 고려사항들을 도출하고, 적합성 판단에 기반하여 ‘호스텔 운영’, ‘장난감소독 또는 출장소독’, ‘건물(사무실, 또는 가로, 입주)청소업’, ‘로컬푸드 직매장’, ‘디저트 식품 가공 및 판매, 배달업’의 5가지 직종에 대한 사업 모델을 선정하였다.

각 사업별로 선정 배경과 사업의 내용, 장단점 및 내외 환경 분석, 사업의 준비 사항, 발달장애인의 직무 배치와 훈련, 사업 실행의 실제 등 실행 모델을 제안하였다.

논리적 분석을 따라 적합 사업직종을 추천하고, 해당 사업의 수행을 위한 실질적 방법을 세부적으로 제안한 시도라는 점에서 연구의 실천적 의미와 활용가능성을 찾을 수 있다.

반면 연구의 현장 적용을 위해서는 사회적 경제 조직을 활용한 장애인 직업재활에 대한 보다 적극적인 지원과 정교한 제도 정책적 지원이 마련되어야 할 필요성이 있다.

아울러 제시된 사업에 대한 현장에서의 실증적 적용 시도와 이에 대한 모니터링, 성과 분석 등을 통해 추후 사업의 확산과 성과를 공유할 수 있는 후속 연구 등을 수행한다면 향후 장애 강점을 적극적으로 활용한 노동통합형 사회적 경제 조직의 장애인 직업지원이 더욱 활성화 될 수 있을 것으로 기대된다.

참 고 문 헌

참 고 문 헌

□ 국내문헌

- 강민희·김동주·정승원·이진숙·정지홍. 2010. 중증장애인 다수고용사업장 평가 및 발전방안 연구, 한국장애인개발원
- 강윤주. 2010. “중증장애인 고용을 위한 한국과 스웨덴의 사회적기업 운영현황 분석”, 『특수교육 재활과학연구』 49(4). 1-23.
- 곽선화. 2009. 인증 사회적기업의 성과분석, 한국사회복지행정학회 학술대회 자료집
- 김동주. 2009. 장애인직업재활시설과 사회적기업의 발전방향, 한국의 사회적기업 장애인고용 대안인가.
- 김란수. 2016. “사회적경제 조례의 제정 방향 연구”. 『입법과 정책』, 제8권 제1호: 107-133
- 김승완. 2017. “중증장애인 고용 사회적기업 사례연구”. 『사회적경제와 정책연구』, 7(2), 21-46.
- 김승완·곽선화·박혜전·이창희·서원선·이수용·김혜미. 2015. “장애인 고용 사회적기업 사례 연구”, 『한국장애인개발원 연구보고서』. 한국장애인개발원.
- 김신양. 2010. 외국 사회적 기업의 동향과 향후 과제. 과학기술부 대학중점연구소 사회과학연구소 세미나 자료집. 충북대학교 사회과학연구소.
- 김혜원. 2010. 노동시장정책의 변화와 노동통합형 사회적기업의 역할: 해외사례를 중심으로. 구글 검색. 2018년 3월 30일 접근.
- 박서현. 2012. “직업재활시설 활성화를 위한 사회적기업의 지원 방안”, 한북대학교 지식복지대학원 석사학위논문.
- 박현숙. 2012. “사회적 기업 관점에서 본 장애인보호작업장의 활성화 방안: 서울, 인천, 경기지역을 중심으로”, 성결대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 박희찬·오길승. 2016. 지원고용의 이해와 적용. 학지사
- 이동우. 2007. “장애인차별금지법 제정을 위한 사회적 토대: 미국장애인법(ADA)와 관련하여”. 『장애와 고용』. 17(1) : 33-52
- 이은선. 2009. “사회적 기업의 특성에 관한 비교 연구 : 영국, 미국, 한국을 중심으로”, 『행정논총』, 47(4) : 363-397
- 이수용·신은경·김용진 외. 2017. 2017장애통계연보. 한국장애인개발원
- 이정주·백학영·이지혜·장창엽. 2010. 장애인고용 사회적기업 실태조사. 장애인고용공단.

- 정영순·송연경. 2010. “노동통합 사회적기업 발전 방안 연구: 영국과 한국의 비교 분석”. 『사회보장연구』 26(4), 265-292.
- 조윤화·이동석·김용진 외. 2015. 장애인 감면·할인서비스 지원기준 현황과 개선방안 연구. 한국장애인개발원
- 조성열·김백수. 2011. “사회적기업 성공요인 분석을 통한 직업재활시설 활성화 방안”, 『직업재활연구』 21(2). 29-50.
- 조영복 역. 2010. 사회적기업: 국제비교. 서울: 시그마프레스
- 조영복·신경철. 2013. “사회적기업의 사회적 가치 측정을 위한 지표개발에 관한 연구”, 『사회적기업연구』 6(1). 51-82.
- 한국장애인고용공단 고용개발원. 2017. OECD 주요 국가의 장애인 고용 정책 현황 비교 연구.
- 한국장애인개발원. 2015. 장애인고용 사회적 기업 사례연구
- 홍선기·김태환. 2015. “캐나다 퀘벡의 Social Economy Act와 한국의 사회적경제기본법(안) 비교”. 『법학논총』, 32(2), 159-180
- 홍효석·김예경. 2016. “사회적기업의 사회적·경제적 성과에 관한 연구”. 『재무와 회계정보 저널』. 16(1), 1-29.
- Kate Cooney. 2014. 미국 사회적 기업의 새로운 방향. 국제노동브리프, 한국노동연구원, 2014년 10월호, 31-46

□ 국외문헌

- Birkhölzer, K., 2009, “The Role of Social Enterprise in Local Economic Development”, 2nd EMES International Conference on Social Enterprise.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2017) BIH-Jahresbericht 2016/17-Arbeit & Inklusion
- Davister, C, Defourny, J & Gregoire, O., 2004, “Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models”, Liege: EMES European Research Network..
- Disability Employment Statistics, United States Department of Labor, Office of Disability Employment Policy (August 2016), accessed October 12, 2016, <https://www.dol.gov/odep/>.
- Gary Siperstein, Neil Romano, Aamanda Mohler, and Robin Parker, 2006. “A National Survey of Consumer Attitudes Towards Companies that Hire People with Disabilities,” Journal

of Vocational Rehabilitation, no. 24:: 3–9.

Janelle A. Kerlin. 2006. Social Enterprise in the United States and Europe: Understanding and Learning from the Differences. *Voluntas*. 17:247-263

Masi Antonio., 2009, “WISEs in Developing Countries: the role of the incubator NGO in the management systems.” 2nd EMES International Conference on Social Enterprise, Trento, 1–4 July 2009.

Nyssens M., 2008, “The Third Sector and the social inclusion agenda: the role of social enterprises in the field of work integration”, 『The Third Sector in Europe: Trends and Prospects』, in Stephen P Osborne. eds., Routledge, London, pp.87–101.

Spear, R. & Bidet, E., 2003, “The Role of Social Enterprise in European Labour Markets”, EMES Working Papers Series, no 03/10, Liege: EMES European Research Network.

□ 관련사이트

<https://www.bag-if.de/integrationsunternehmen-in-zahlen/>

<https://be-able.info/de/be-able/>

<https://www.dud-leipzig.de/ueber-uns/diakonische-unternehmensdienste/>

<https://www.dud-leipzig.de/gebaeudereinigung/gebaeudereinigung/auftragsanfrage-gebaeudereinigung/>

<https://www.dud-leipzig.de/speisenversorgung/kita-und-schulverpflegung/kitaverpflegung/>

<https://www.dud-leipzig.de/dokumentenmanagement/digitalisierung/auftragsanfrage/>

http://www.einfach-teilhaben.de/DE/StdS/Ausb_Arbeit/Berufstaetigkeit/UB/ub_node.html

<https://www.familienratgeber.de/lebensphasen/bildung-arbeit/arbeiten-mit-behinderung.php>

https://www.inklusionslandkarte.de/IKL/Startseite/Startseite_node.html

<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Integrationsprojekte/77c437i1p/index.html#>

<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/77c3935i/index.html>

<https://www.integrationsaemter.de/Unterstuetzte-Beschaeftigung/509c224/index.html>

<https://www.landolin.de/startseite/startseite>

<https://www.rehadat-statistik.de/de/berufliche-teilhabe/Inklusionsbetriebe/index.html>

<https://www.wasni.de/>

<https://www.social-startups.de/wasni-bio-textilien-aus-sozial-oekologischer-produktion/>

<https://www.social-startups.de/beable-link-lusion-integration-sozial-benachteiligter-menschen/>

<https://www.yellowdaffodil.org/>

<https://www.bls.gov>

<http://www.socialinnovationsjournal.org>

<http://www.goodwill.org>

<http://www.hotelelin.com>

<http://www.elin.or.kr>

<http://www.bikeworks.org.uk>

- 연구지원기관 : 서울시 사회적경제지원센터
- 연구수행기관 : 사단법인 장애우권익문제연구소

- 책임연구원 : 남세현(한신대학교 재활학과 교수)
- 공동연구원 : 김용진(이화여자대학교 특수교육학과 외래교수)
박광옥(사)장애우권익문제연구소 정책위원)
서동운(서울시장애폰인인권센터 센터장)
오승규(사)장애우권익문제연구소 직업센터)
이복실(성공회대학교 사회복지학과 외래교수)
장영재(법무법인 피앤케이 변호사)
조문순(사)장애우권익문제연구소 소장)
- 연구보조원 : 김명진(나사렛대학교 인간재활학과)

노동통합형 신사업 분야 및 사업 모델 개발 연구

발행일 2018년 월

발행처 사단법인 장애우권익문제연구소
- 서울시 영등포구 의사당대로 22 이룸센터 303호
Tel. 02-2675-5364
Fax. 02-2675-8675
<http://www.cowalk.or.kr/>

편집·인쇄
