creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

[UCI]I804:24011-200000266643

2018년 2월
교육학석사(특수교육)학위논문

사회적기업 지체장애근로인의 직업생활에 관한 현상학적 연구

조선대학교 교육대학원

특수교육전공

최 효 진

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

사회적기업 지체장애근로인의 직업생활에 관한 현상학적 연구

A Phenomenological Study on the Occupational Lives of Workers with Physical Disabilities at a Social Enterprise

2018년 2월

조선대학교 교육대학원

특수교육전공

최 효 진

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

사회적기업 지체장애근로인의 직업생활에 관한 현상학적 연구

지도교수 김 정 연

이 논문을 교육학석사(특수교육)학위
청구논문으로 제출함.

2017년 10월

조선대학교 교육대학원

특수교육전공

최 효 진

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

최효진의 교육학석사(특수교육) 학위 논문을 인준함.

심사위원장	조선대학교	교수	김 영 일 (인)
심사위원	조선대학교	교수	허 유 성 (인)
심사위원	조선대학교	교수	김 정 연 (인)

2017년 12월

조선대학교 교육대학원

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

목 차

표목차 ····· iii
그림목차 ····· iv
ABSTRACT ····· v

Ⅰ. 서론 ····· 1
1. 연구의 필요성 및 목적 ····· 1
2. 연구문제 ····· 3
3. 용어의 정의 ····· 4

Ⅱ. 이론적 배경 ····· 5
1. 지체장애인의 특성과 직업교육 ····· 5
2. 지체장애인의 취업과 직업생활 ····· 10
3. 장애인 고용과 사회적기업 ····· 13
4. 선행연구 고찰 ····· 20

Ⅲ. 연구방법 ····· 25
1. 연구 참여자 ····· 25
2. 연구현장 ····· 26
3. 자료수집과 방법 ····· 27
4. 자료분석 ····· 29
5. 윤리적 고려와 연구의 엄격성 ····· 30

Ⅳ. 연구결과 ····· 31
1. 직업인식의 긍정적 요인 ····· 32

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2. 직업인식의 부정적 요인 ····· 38
3. 직업인식에 영향을 미치는 요인 ····· 41

Ⅴ. 논의 및 제언 ····· 52
1. 논의 ····· 52
2. 제언 ····· 60

참고문헌 ····· 61
부록 ····· 65

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 목 차

<표 Ⅱ-1> 지체장애의 조작적 정의 및 장애정도 ····· 7
<표 Ⅱ-2> 연도별 특수교육대상자 고등학교 및 전공과 졸업생 진로 현황 ····· 11
<표 Ⅱ-3> 장애유형별 장애인 경제활동상태 ····· 13
<표 Ⅱ-4> 국외 사회적기업의 개념적 정의 ····· 14
<표 Ⅱ-5> 국가 및 지역적 특성에 따른 사회적기업 개념 ····· 15
<표 Ⅱ-6> 국내 사회적기업의 개념적 정의 ····· 16
<표 Ⅱ-7> 사회적기업의 다섯 가지 유형 ····· 18
<표 Ⅱ-8> 직업재활시설과 사회적기업 비교 ····· 19
<표 Ⅱ-9> 선행연구 분석표 ····· 22
<표 Ⅲ-1> 연구 참여자의 일반적 사항 ····· 25
<표 Ⅲ-2> 연구 참여자의 직장관련 사항 ····· 26
<표 Ⅳ-1> 지체장애근로인의 직업에 관한 인식 ····· 31

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

그 림 목 차

[그림 Ⅱ-1] 경제활동 현황 ····· 12
[그림 Ⅱ-2] 사회적기업의 스펙트럼 ····· 17
[그림 Ⅳ-1] 지체장애인의 직업인식 형성과정 ····· 51

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

ABSTRACT

A Phenomenological Study on the Occupational Lives of Workers with Physical Disabilities at a Social Enterprise

By Hyo-Jin Choi
Advisor : Jeong-Youn Kim, Ph.D.
Major in Special Education
Graduate School of Education, Chosun University

The purpose of this study is to find out the factors to be considered to allow people with disabilities to work stably and propose the direction of such support, by looking at the occupational life of these people currently working in social enterprises employing people with disabilities from their perspective.

The researcher tried to examine the occupational awareness of persons with physical disabilities working at a social enterprise and find out what factors have an influence on the occupational awareness and how the occupational awareness affects their working lives. And the phenomenological study method has been selected to this end. This study was conducted in the social enterprise S authorized by the S vocational rehabilitation center in G and three workers who have been working for over 16 years in the center have been selected.

In order to inspect their real life and find out how they think about their work, the research sometimes talked with them, observing their daily life before regular interviews. Data related with the subjects have been collected from the individual depth interview, which was conducted three or four times, based on Seidman Irving(2009)'s in-depth and phenomenological three-interview series. The collected data were concluded into 32 units of meaning through the process of analysis conducted with two special teachers, according to the four-stage study methods that Giorgi(2003) suggested. These 32 units

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

have been integrated into 12 subunits, and again categorized into three components.

On the basis of this process, it can be concluded that the occupational life of people with disabilities working in social enterprises that hire them can be largely divided into “awareness on the occupation of people with disabilities,” “positive factors in occupational awareness,” “negative factors in occupational awareness,” and “external factors that impact the occupational awareness.” The first one was being influenced by both the negative and the positive factors. Factors which impact all of the above, were “family,” “school,” “social enterprise,” “law and system,” and “cultural and ideological difference.”

First, “positive factors in occupational awareness” show that people with disabilities considered occupation as a breakthrough that enables them to be part of society and communicate with other society members. Moreover, they felt proud of the fact that they are not dependent people needing always other's help but independent people who can help others through their economic activities. And dream of future and advice from others, as well as the responsibility of the colleagues with the same disability have been positively contributing to "positive factors in the occupational awareness. Second, some difficulties caused by their disabilities affect negatively the occupational awareness. The experiences of discrimination have a negative influence on job satisfaction and repeated depression that they cannot control matters on their own makes them feel helpless.

Third, five factors have impact on the occupational awareness. First factor is the “family,” Students with physical disabilities have difficulty entering school without the help of their family. Moreover, the burden of thinking that they have to be independent from their family pushed them to choose a workplace that accepts them, not suits them, eventually customizing their life in the given work. The subjects were able to get the current job with the help of the second factor, “school.” They wished that they would be able to use the skills they learned in school in their work, and they also wanted to have an experience training, wherein they would have to confront the failure

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

due to disability and stand on their own to solve the problem. The third factor, "social enterprise," was helping them to hone their occupational abilities and considered their traits in comparison to other jobs. Such working environment was positively affecting the occupational awareness. Not only that, it took time for them to understand others' disability because many people with varying disabilities were working together. Such kind of environment was a negative factor in the occupational awareness, but it proved to be also positive because it helped them expand their sphere of thinking by forming a community and understanding the "cultural and ideological difference," the fifth factor. The fourth factor, "law and system," showed that the policies helping these people in a national level were myopic, and disturbed them from being independent members in the society. Despite that, they were considering the national assistance as their last resort in life.

In conclusion, the researcher found out that the following were necessary for these people: First, there has to be a kind of education that would let them experience and find out their dreams and aptitudes, in order to help them live a happy life and set a realistic dream. Second, schools have to bridge them to their local community through endless follow-up services to ensure that they will become a part of the community. Third, in order to help them understand themselves and others' disabilities, an education has to be conducted. Educating the representative of working people with disabilities should go together, so that s/he will play the role of mediator amid the difficulties of communication occurring due to their differences. Fourth, given the fact that they are finding their satisfaction in the social participation rather than in the economic factor, the government should assist these enterprises in a realistic and long-term manner, in order to bring stable management and larger hiring.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅰ. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

사람마다 만족스러운 삶에 대한 지표는 각기 다르지만 양질의 삶을 추구할 때 모두에게 동일하게 요구되는 요소는 일할 권리이다(김동일 외, 2012). 일할 권리가 실현되는 직업은 행복을 추구하므로 생계유지의 수단을 넘어 사회적 활동에 대한 참여이고, 자아실현의 궁극적인 목표이다(신은경, 2008). 직업을 통해 이룰 수 있는 개인의 사회참여는 자아실현과 독립생활로 나아가는 데 필요한 요소이고, 장애인에게는 자립생활로 이어질 수 있는 필수요소이다.

특수교육에 있어 장애인의 자아실현과 사회통합은 진로 및 직업교육을 통하여 이루어진다. 진로 및 직업교육은 장애학생에게 적합한 신체적 능력과 정신적 소양, 사회적 능력 및 경제관념을 개발시켜 장애학생이 성공적인 사회통합을 이루는 것을 과제로 삼고 있다(김영진 외, 2012). 하지만 시대의 변화에 따라 그 시기에 적합한 교육의 목적과 목표가 다르게 정해지기에 장애인의 직업생활에 필수적 요소인 진로 및 직업교육을 이해하기 위하여 법과 제도의 최근 흐름을 살펴볼 필요가 있다.

2008년 5월 시행된「장애인 등에 대한 특수교육법」을 통해 장애학생의 진로 및 직업교육에 관한 개념이 정립되었고, 직업훈련실 설치에 관한 근거가 마련되었다. 같은 해 8월 '특수교육대상학생의 진로·직업교육 체계 확립'을 주요 정책과제로 하는「제3차 특수교육발전 5개년계획」을 통해 장애학생의 장애유형 및 장애정도에 맞는 수준별 현장중심 직업교육이 운영되었다. 이를 위해 장애영역별 현장중심 직업교육 시범학교를 운영하며 장애학생들의 직업교육에 대한 활성화 방안을 마련하고자 하였다.

장애인에게 일자리를 제공하여 복지를 증진시키고자 하는 정부의 장애인 정책 방향에 따라 교육과학기술부는 2009년 12월「장애학생 진로·직업교육 내실화 방안」을 수립·발표하였다. 이를 통해 특수학교 학교기업과 통합형 직업교육 거점학교가 신설되었고, 장애학생에게 필요한 실질적인 진로 및 직업교육이 이루어질 수 있는 환경을 갖추게 되었다. 이러한 변화와 노력이 수업을 통한 교육적 실천 안에서 이루어 질 수 있도록 2015년 특수교육 교육과정 총론은 기본 교육과정에서 진로와 직업 교과의 최소 이수단위를 중학교 612시간, 고등학교 816시간으로 편성·운영하도록 하여 전체 교과 중 진로 및 직업교육에 관한 최소 이수단위를 가장 높

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

게 배정하였다.

이러한 법과 제도의 흐름을 통해 살펴본 장애학생을 위한 진로 및 직업교육은 장애인의 직업생활에 실질적인 도움을 줄 수 있는 체험중심 교육과정으로 변화되어 실행되고 있었다. 그리고 장애학생이 졸업 이후 성인의 삶을 살아갈 때 학교에서 배운 교육이 결실을 맺을 수 있도록 정부는 부처별로 다양한 시책을 통해 지원을 제공하고 있다. 고용노동부는 장애인직업능력개발원, 워크투게더 센터, 학교 내 일자리 사업, 발달장애인훈련센터를 지원하고, 보건복지부는 장애인 보호작업장, 장애인 근로사업장, 장애인 복지관, 장애인 일자리 사업, 발달장애인지원센터를 관리하며 장애인의 직업교육과 취업을 위해 학령기와 학령기 이후 성인의 취업에 필요한 지원을 마련하고 있었다.

지금까지 살펴본 교육의 변화와 국가의 지원을 통해, 장애인의 취업을 위해 필요한 진로 및 직업교육이 직업현장에서 실질적 도움을 줄 수 있는 현장중심으로 변화됨을 알 수 있었다. 또한 변화된 교육 목적을 이루는데 필요한 법과 제도가 마련되어 이를 뒷받침 해줄 국가적 지원이 생겨나고 있었다. 그러나 장애인이 취업에 필요한 교육을 받고, 국가로부터 지속적인 지원을 받는다고 해서 그들의 취업이 보장되었다고 할 수 는 없을 것이다. 취업을 위한 무한 경쟁이 이루어지고 있는 사회에 장애로 인해 뒤쳐진 출발점에서 경쟁을 시작해야 하는 장애인의 취업을 위해서는 이들의 직업생활 자체에 의미를 부여하여 고용하고, 장애인과 함께 일하려는 사회적 움직임이 뒷받침 되어야만 한다.

근로능력이 부족한 장애인을 위해 직업과 직무를 개발하고 경제적 환경을 개선하는 등 사회·문화적 차별의 요소를 제거하기 위한 사회적 움직임은 2000년대 초반부터 구체화되어 실행되었다. 이때부터 장애인의 직업생활의 장으로 사회적기업을 주목하기 시작하였다(오길승, 2010; 현정훈 외, 2006). 2003년 '장애인고용활성화 방안'에서는 장애인의 안정된 직업을 위한 정책과 노동시장 진입을 위한 사회적기업 형태의 장애인 중심 기업이 논의되었다(이정주, 2004). IMF로 직업을 잃고 창업을 통해 새롭게 출발하려는 실직자들에게 2008년 세계금융위기는 또다시 그들에게 실업을 경험하게 하였다. 이러한 경제체제 붕괴로 인해 반복되는 실업의 악순환 현상은 취약계층인 장애인에게 더 크게 영향을 미쳤다. 따라서 실업의 악순환 현상을 해결하고, 취약계층에게 일자리를 마련해주며, 높아진 사회복지에 대한 국민들의 요구를 충족시키기 위한 대안으로 사회적기업이 급부상하게 되었다(정준수, 2015).

일자리중심 사회적기업은 저소득 소외계층과 장애인을 고용해 수익을 창출하고, 창출된 수익으로 더 많은 취약계층을 고용하는 선순환을 지향하고 있기에「사회적기업육성법」제정되고 시행되던 2007년 초기부터 국가의 전폭적인 지지를 받으며

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

확대되어갔다. 특히 장애인의 사회적응과 직업재활을 목적으로 하던 기존의 직업재활시설이 사회적기업 인가를 받아 고용주의 입장에서 직업재활시설을 병행하여 운영하는 경우가 많아졌다(이경선 외, 2015).

「장애인 등에 대한 특수교육법」이 시행되고 지금까지 10년 동안 학교와 국가, 사회는 장애인의 안정된 직업생활을 위해 다각도로 변화의 시기를 보냈다. 그리고 장애인에게는 안정된 취업의 장을 마련해주는 사회적기업 역시 2007년「사회적기업육성법」제정 이후 10년 동안 양적·질적으로 괄목할 만한 성장을 이루었다(황성주, 2017). 그중 장애인의 직업생활과 관련되는 장애인 고용 사회적기업에 대한 연구동향을 살펴보면 장애인 고용 사회적기업에 대한 연구의 주된 내용 및 주제는 개념과 현황. 직종과 성과, 실태조사, 기업가와 종사자의 인식, 문제점과 발전방안, 제도와 지원방침에 관한 것이었다. 그러나 장애인 고용을 목적으로 하는 사회적기업에 관한 연구 자체가 많지 않았고, 근로장애인을 대상으로 하는 실증적인 연구는 거의 이루어지지 않고 있었다(이경선 외, 2015).

2013년부터 5년 동안 시행된 「제4차 특수교육발전 5개년계획」과「2차 사회적기업 육성 기본계획」은 올해로 마무리 되고 다음계획을 준비하게 된다. 지난 10년 동안 장애인의 직업생활을 위해 필요한 교육, 법과 제도, 사회적 인식과 지원이 자리를 잡고 효과를 거둘 수 있도록 여러 연구가 진행되어왔다. 이제 새로운 5년을 준비하게 되는 이 시기에는 지금까지 이루어졌던 외부적 관점에서 출발하는 제도와 지원 방식에서 벗어나, 근로장애인 당사자의 시각에서 그들의 직업생활에 필요한 것을 찾아 지원하는 내부적 관점에서의 접근이 필요한 때이다. 따라서 본 연구는 장애인 고용 사회적기업에 종사하는 근로장애인, 그 중에서도 2016년 장애인 통계에서 실업률이 가장 높은 장애유형으로 나타난 지체장애인의 직업생활을 그들의 시각에서 살펴보고, 당사자의 목소리를 통해 심층적으로 접근하여 그들의 삶을 이해함으로써 지체장애인의 안정적인 직업생활에 고려되어야 할 요소와 지원방향을 제안하는 데 그 목적이 있다.

2. 연구문제

본 연구는 사회적기업 지체장애근로인의 직업생활에 대한 경험을 통해 그들이 가지고 있는 직업인식을 살펴보고, 직업인식에 영향을 미치는 요인들을 찾아 직업인식이 직업생활에 미치는 영향을 알아보고자 한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3. 용어의 정의

1) 지체장애인

지체장애인에 대해「장애인복지법」에서는 신체의 일부를 잃었거나 관절장애가 있는 사람, 지체기능장애 또는 신체변형 등의 장애가 있는 사람으로 규정한다(보건복지부, 2017). 또한 세부적으로「장애인복지법시행령」2조 2항에서 지체장애인과 뇌병변장애을 구분하고 있다. 그러나 「장애인 등에 대한 특수교육법」에서는 장애영역을 뇌병변장애를 지체장애에 포함시켜 함께 분류하고 있기에 교육적으로 지체장애를 가진 특수교육 대상자로 구분되는 학생들은 뇌병변장애와 지체장애의 경우를 모두 포함한다(박은혜 외, 2013). 본 연구는 특수교육에 초점을 맞추고 있기에 지체장애인에 대해 「장애인 등에 대한 특수교육법」에 따라 뇌병변장애와 지체장애를 모두 포함함 장애인을 지체장애인으로 정의한다(교육과학기술부, 2008).

2) 직업생활

직업은 '직(職)'과 '업(業)'의 합성어로 사회적 책무로서 개인이 맡아야 하는 직무성과 생계유지나 과업을 위해 수행하는 노동 행위의 이중적 의미를 내포한다. 본 연구에서 직업생활이란 생계를 유지하기 위해 자신의 적성과 능력에 따라 일정한 기간 동안 지속적으로 활동하며 살아가는 것을 의미한다(김삼섭 외, 2013).

3) 사회적기업

「사회적기업육성법 시행령」2조 1항에서 사회적기업이란 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 하는 기업으로 법에 따라 인증 받은 자를 말한다(고용노동부, 2014).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅱ. 이론적 배경

1. 지체장애인의 특성과 직업교육

1) 지체장애인의 이해

지체장애란 골격·근육·신경 계통의 질환, 손상, 기능 및 발달 이상으로 어느 부분이 손상되어 영구적으로 제 기능을 하지 못하는 상태를 말한다. 「장애인 등에 대한 특수교육법 시행령」제10조에서 지체장애를 지닌 특수교육대상자를 기능・형태상 장애를 가지고 있거나 몸통을 지탱하거나 팔다리의 움직임 등에 어려움을 겪는 신체적 조건이나 상태로 인해 교육적 성취에 어려움이 있는 사람으로 규정하고 있다.

「장애인복지법시행령」제2조에서는 지체장애인을 다음의 7가지 경우 중 한 가지 이상 해당하는 사람으로 정의한다. 1) 한 팔, 한 다리 또는 몸통의 기능에 영속적인 장애가 있는 사람, 2) 한 손의 엄지손가락을 지골(指骨 : 손가락 뼈) 관절 이상의 부위에서 잃은 사람 또는 한 손의 둘째 손가락을 포함한 두 개 이상의 손가락을 모두 제1지골 관절 이상의 부위에서 잃은 사람, 3) 한 다리를 리스프랑(Lisfranc : 발등뼈와 발목을 이어주는) 관절 이상의 부위에서 잃은 사람, 4) 두 발의 발가락을 모두 잃은 사람, 5) 한 손의 엄지손가락 기능을 잃은 사람 또는 한 손의 둘째 손가락을 포함한 손가락 두 개 이상의 기능을 잃은 사람, 6) 왜소증으로 키가 심하게 작거나 척추에 현저한 변형 또는 기형이 있는 사람, 7) 지체(肢體)에 위 각 목의 어느 하나에 해당하는 장애정도 이상의 장애가 있다고 인정되는 사람을 지체장애인이라 한다.

「장애인복지법」에서는 '지체장애'로 「특수교육진흥법」에서는 '지체부자유'로 다르게 불리던 용어가 2007년 이후 '지체장애'로 통일되었다. 지체장애에 대한 과학적 정의는 1920년 독일 프로이센 크뤼퍼 보호법(Preussische Krüpperfürsorgegesetz)에서 처음으로 찾아볼 수 있다. 프로이센 지체장애보호법 제9조에서 지체장애를 의학적인 측면으로 선천성 또는 후천적인 골·관절, 근 또는 신경의 질환으로 보았다. 사지 또는 그 일부의 결손 때문에 체간이나 사지의 사용이 불수의적으로 되어 생업능력이 침해되리라고 인정되는 자를 지체장애(physical handicap)라고 정의했다(김선중, 1994). 지체부자유라는 용어는 일본장애인요육(療育)사업의 개척자로 알려진 다까기겐지박사(1889~1963)에 의해 사용되었다. 다까

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

기겐지박사는 지체부자유를 '지체의 기능에 부자유한 곳이 있어서 그대로는 장래의 생업운영에 지장을 가져올 우려가 있는 자(단 현저한 지능저하는 제외)'라고 정의하였다(최호석, 2001).

우리나라는 1999년까지 지체·시각·청각·언어·장애와 정신지체로 장애범주를 5가지 유형으로만 구분했기에 뇌병변장애가 지체장애에 포함되어 지체장애의 한 범주로 분류되었다. 뇌병변장애가 신체적 활동에 제약을 받는다는 점은 지체장애와 동일하지만 장애의 원인이 중추신경 손상 및 뇌의 기질적 병변에 의한 것이기에 지체장애와는 원인부분에서 차이를 보인다. 뇌병변장애는 뇌성마비, 외상성 뇌손상, 뇌졸중 등 뇌의 기질적 병변으로 인해 발생한 신체적 장애이다. 마비의 정도 및 범위, 불수의 운동의 유무, 팔과 다리 기능 저하로 인해 앉거나 서고 걷는 이동능력이나 일상생활 수행능력 정도를 평가해 뇌병변장애를 판정한다. 또한 뇌병변장애는 중추신경 및 뇌의 손상으로 인해 언어장애가 운동신경의 손상과 함께 동반되는 경우가 많다.

「장애인정책발전 5개년 계획」이 1997년에 공포되었고 2000년에「장애인복지법」이 개정됨에 따라 발달장애, 정신장애, 신장장애, 심장장애뿐 아니라 뇌병변장애도 지체장애에서 구분되어 하나의 장애유형으로 독립되었다. 따라서 뇌의 기질적 병변으로 시각·청각·언어상의 기능장애나 정신지체가 동반된 경우는 중복장애로 인정된다. 국립특수교육원에서는 지체장애를 가진 특수교육대상자를 기능·형태상 장애를 가지고 있거나 몸통을 지탱 하거나 팔다리의 움직임 등에 어려움을 겪는 신체적 조건이나 상태로 인해 교육적 성취에 어려움이 있는 사람으로 정의하고 있다(우이구, 2016). 한국직업능력개발원에서 2011년에 발행한 특수교육대상 학생을 위한 진로정보 연구에서 마련한 장애유형별 조작적 정의 및 장애정도 기준안에 따른 지체장애의 정의를 보면 <표 Ⅱ-1>과 같다.

이지연 외(2011)은 이 같은 조작적 정의와 장애정도를 바탕으로 장애학생에게 적합한 진로정보를 파악하고 제공하기 위해서 학생의 특성에 맞는 직업세계를 탐색하고 적합한 진로를 설정하는 과정이 필요하다고 보았다. 장애에 대한 세밀한 이해를 위해 장애의 발달적 특성을 신체·운동적, 인지·학업적, 심리·사회적 특성으로 살펴보면 다음과 같다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 Ⅱ-1> 지체장애의 조작적 정의 및 장애정도

장애 유형	정 의	장 애 정 도	
지체 장애	신체의 부위를 잃었거나 기형이 있는 사람. 지체의 기능 장애로 인해 생활이 곤란한 자. 뇌의 기질적 병변에 기인한 신체적 장애로 일상생활에 제한 받는 자	경도	상지의 기능장애 정도가 팔과 손을 사용하여 스스로 일상생활에서 독립적인 활동을 할 수 있고, 이동을 스스로 보행이나 휠체어 등을 이용하여 할 수 있으며 일반인과 어울려 자연스런 생활을 할 수 있음. 일반적 직업기능을 익힐 수 있는 학생
		중등도	신체 기능적 장애로 일상생활의 영역, 즉 식사하기, 용변처리, 이동하기 등에서 부분적인 도움을 받아 생활하며, 사회적응에 적극적인 지원이 필요. 단순한 조립, 포장, 운반 등의 작업 기능을 익힐 수 있는 학생
		중도	신체 기능적, 인지적 장애가 심하여 일상생활 및 사회적응에 있어 전반적 지원이 필요함. 간단한 신체 기능을 요하는 활동에서도 다른 사람의 지원이 전반적으로 필요한 학생

출처 : 이지연 외(2011). 수정발췌

(1) 신체·운동적 특성

지체장애학생의 신체적 특성은 신체형태의 이상과 운동기능의 장애로 근육 협응성 곤란과 근육 마미 또는 위축으로 자세 유지와 이동에 제한을 갖게 된다. 구강 주변 근육의 조절과 협응에 문제가 있는 경우 혀를 조절하기 힘들고 말을 잘 하지 못하는 언어장애, 리듬장애, 그밖에 언어의 미숙함을 보인다. 지체장애학생들은 형태적 측면에서 신장, 체중, 앉은키가 비장애학생에 비해 열등하며, 근력, 순발력, 민첩성, 평형성, 지구력과 같은 운동기능이나 호흡기능도 저조한 편이다(김원경 외, 2010; 김희규 외, 2010).

(2) 인지·학업적 특성

지체장애학생의 인지능력이나 학업성취도는 인지적 결함을 가지고 있거나 우수한 수준을 나타내 보이는 등 장애정도에 따라 다양한 분표를 보이기에 일반화하기 어렵다(김원경 외, 2010). 하지만 지체장애학생들은 신체 및 행동의 기능면에 제한이 있어 경험하게 되는 영역이 비장애학생들에 비해 제한적이다. 학습 준비에 영향을 미치는 직·간접적인 경험적 배경이 제한적일 때 사물이나 사건을 인식하고 이해

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

하는 개념형성이 저조하거나 왜곡이 나타나 학습 효율성을 떨어뜨리고 학습곡선이 매우 불규칙하게 나타날 수 있다(김희규 외, 2010). 지체장애학생은 운동 장애를 비롯하여 정신지체, 시각장애, 정서장애, 뇌전증 등과 같은 여러 가지 장애를 동시에 수반할 수 있으므로 인지발달과 학업 성취 면에 어려움을 느낄 수 있다.

(3) 심리·사회적 특성

지체장애학생은 신체의 운동성 제한으로 인해 욕구불만이나 부적응이 발생하기 쉽고 신체운동의 발달뿐만 아니라 심리발달에도 큰 영향을 미친다(권요한 외, 2011). 다른 사람의 정서를 이해하지 못해 타인의 감정과 자신의 감정 관계를 파악하기 어렵고 사회적 관계를 형성하는데 어려움을 느낄 수 있다. 지체장애학생의 심리적 특성으로는 장애에 따른 기관 열등감, 자신감 및 자발성 부족, 과민, 정서불안 등이 있다. 부정적인 자아개념으로 인해 도피적 행동특성이 나타나기도 하며, 심리·사회적으로 불안정하여 방어적이고 경계심을 보인다(김희규 외, 2010).

2) 지체장애인의 진로 및 직업교육

진로란 개인이 수행하는 일을 통해 계획된 삶을 이루게 하는 시간적으로 계속되는 일, 또는 자신이 종사하는 직업의 연속이나 일련의 직업을 뜻한다(김삼섭 외, 2013). 진로의 개념은 좁은 의미로는 직업을 뜻하고 넓은 의미로는 일생을 통해 행해지는 모든 행동을 포함한 보편적 생활 형태이다. 진로의 좁은 의미인 직업은 인간이 사회생활을 영위하는데 있어 가장 기본적인 요건이다. 직업은 한 개인의 사회적 지위의 근거를 제공할 뿐만 아니라, 건강한 자존감과 자아개념의 토대가 되어 인간의 자아실현 욕구를 충족시키는 주요 수단이 된다(오길승, 2003).

장애 유무를 떠나 누구나 성인이 되면 자신의 능력, 흥미, 선호에 따라 사회의 일원으로 직업을 가지고 독립적으로 살아가기를 희망한다. 직업은 인간이 사회생활을 영위하는데 있어 가장 기본적인 요건으로 한 개인의 사회적 지위의 근거를 제공한다. 장애인의 직업은 생계유지 수단이자 사회적 역할을 수행하는 자아실현의 도구로서의 의미뿐만 아니라 보다 쉽게 사회통합을 이루도록 이끌어주는 역할을 한다. 그러나 장애인은 장애로 인해 수반되는 여러 어려움 때문에 직업에 대한 선택의 폭이 좁고, 미래에 대한 준비도 비장애인에 비해 더 많은 시간이 요구된다(정진주 외, 2007).

특수교육은 장애인 및 특별한 교육적 요구가 있는 대상에게 통합된 교육 환경을 제공하고 생애주기, 장애유형, 장애정도의 특성을 고려한 교육을 실시하여 장애인

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

들이 자아를 실현하고 사회와 통합을 이루는 것을 목적으로 하고 있다. 지체장애인의 직업교육은 학령기 특수교육을 통해 시작된다. 특수교육에서 진로 및 직업교육이란 계획적이고 체계적인 교육을 통해 자신의 진로를 결정하고 직업을 준비할 수 있도록 돕는 종합적인 교육활동을 의미한다. 장애와 특수교육, 장애인 복지와 진로지도의 영역은 서로 상호보완적인 관계를 가지고 있다.

이지연과 김은주(2003)는 생애전반에 걸쳐 지원되어야 하는 진로교육이 장애학생의 삶의 질을 향상시키는 교육적 활동이라는 것을 개념적으로 설명하는 틀이 필요하다고 주장했다. 이들은 먼저 장애인의 발달적 특성에 따라 어떻게 진로지도를 실시해야 할지를 고려하였다. 특수교육에서 진로 및 직업 교과는 학생이 자신의 진로와 직업에 대하여 인식하고 탐색하며 준비하는데 필요한 기술 및 지식 태도를 함양하도록 구성되어 있다. 교육의 목표는 학생이 성인으로의 삶을 살아가는데 필요한 지식, 기술, 태도 등을 습득하여 적용하는 것이다. 진로와 직업세계에 대한 탐색과 경험은 지체장애 학생에게 자신의 진로 및 직업의 방향을 정하고 지역사회에서 요구되는 능력을 기르고 직업적 자립을 도모하게 한다.

박희찬(2016)은 시설과 설비에 대한 하나의 조항으로만 이루어진 1977년 「특수교육진흥법」을 특수교육의 진로·직업교육에 관한 정책의 시작으로 보았다. 1994년 「특수교육진흥법」의 전면개정을 통해 직업교육이 시작되었고 직업과 설치와 진로교육에 대한 3개의 조항으로 법안이 확대되었다. 2008년 「장애인 등에 대한 특수교육법」이 제정될 때 직업교육과 진로교육이 하나로 묶어지고, 전공과 교육은 별도의 항으로 분리되었다. 「장애인 등에 대한 특수교육법」23조에서 진로·직업교육을 담당하는 인력에 대해 정하고 시설과 설비에 대한 규정을 두고 있는 점은 기존의 「특수교육진흥법」20조와 유사하다. 전공과 설치 근거와 운영을 위한 시설 및 설비에 대한 사항도 두 법안 모두 유사하게 정하고 있다. 그러나 법의 내용 측면에서는 두 법안이 분명한 차이를 보였다.

전공과 운영에 상당한 영향을 미친 전공과 설치 목적의 차이를 살펴보면 「특수교육진흥법」은 21조에서 전문기술교육을 목적으로 하는 법을 명시했다. 「장애인 등에 대한 특수교육법」24조는 전공과 설치에 대한 내용에서 전문기술교육이 아닌 진로와 직업교육 제공에 초점을 두었다. 이런 목적의 차이는 전공과 선발 대상 측면에서 「특수교육진흥법」에서는 취업 가능성에 우선순위를 두게 했고, 「장애인 등에 대한 특수교육법」에서는 자립생활훈련과 직업재활훈련에 중점을 두게 하였다.

「장애인 등에 대한 특수교육법」의 조항들로 변화의 과정을 정리해보면 다음과 같다. 진로 및 직업교육에 관해 제2조에서 특수교육대상자의 학교에서 사회 등으로의 원활한 이동을 위하여 관련 기관의 협력을 통하여 직업재활훈련· 자립생활훈련

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

등을 실시하도록 정하고 있다. 이에 따라 동법 제 23조는 '직업교육'에서 특수교육기관의 장이 특수교육대상자의 직업교육에 필요한 시설 및 설비를 갖추고 직업교육을 실시하도록 하였다. 또한 중학교 이상의 과정을 설치한 특수교육기관은 대통령령이 정하는 자격이 있는 직업담당교사를 두어야 한다. 고등부를 설치한 특수학교에 대해서는 동법 제 24조에 의해 전문 직업교육 심화를 위해 1년 이상의 전공과를 설치하고 운영해야 한다. 이런 조항들로 「장애인 등에 대한 특수교육법」은 장애학생의 직업재활훈련을 위한 법적 장치를 마련하고 있다(김선미 외, 2013).

2. 지체장애인의 취업과 직업생활

1) 장애학생의 취업실태

특수교육통계(국립특수교육원, 2017)에 따르면 2017년 고등학교 특수교육대상 전체 졸업생 7,734명 중 36.8%인 3,582명이 진학하였고, 진학자의 66.7%인 2,391명이 대학이 아닌 전공과로 진학하였다. 취업한 졸업생의 수는 진학자의 28.7%에 해당하는 1,027명이었고, 취업자의 3배가 넘는 3,125명이 진학이나 취업을 하지 못한 비진학·미취업상태에 머물렀다. 같은 해 전공과를 졸업한 학생은 2,052명이었고 그 중 40%인 820명만이 취업한 것으로 나타났다. 올해도 고등학교를 졸업생의 30%에 달하는 많은 학생이 전공과로 진학을 하였다. 그러나 그해 전공과 졸업생 2,052명 중 820명만이 취업한 것으로 나타나, 고등학교뿐 아니라 전공과를 졸업하더라도 바로 취업하는 장애인의 비율은 낮음을 알 수 있다. 전공과를 포함해 고등학교를 졸업하는 특수교육대상자의 최근 4년간의 진로현황을 정리하면 <표 Ⅱ-2>와 같다. 연도별 진로현황을 비교했을 때 2014년 40.5%이던 전체 취업률이 2017년에는 29.8%로 낮아졌고, 2014년 37.1%였던 비진학·미취업률은 2017년 44.4%로 증가한 것으로 나타나 졸업 후 자신의 진로를 결정하지 못하는 장애학생이 늘고 있었다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

〈표 Ⅱ-2〉 연도별 특수교육대상자 고등학교 및 전공과 졸업생 진로 현황

(단위: 명, %)

구분	전체	고등학교	전공과	진학 소계 (진학률)	진학 전공과	진학 대학	취업	취업률	미진학·미취업
2014	8,672 (100.0)	6,991 (80.6)	1,681 (19.4)	3,266 (37.7)	2,139 (24.7)	1,127 (13.0)	2,187 (25.2)	40.5	3,219 (37.1)
2015	8,979 (100.0)	7,111 (79.2)	1,868 (20.8)	3,358 (37.4)	2,212 (24.6)	1,146 (12.8)	1,710 (19.0)	30.4	3,911 (43.6)
2016	9,482 (100.0)	7,443 (78.5)	2,039 (21.5)	3,471 (36.6)	2,246 (23.7)	1,225 (12.9)	1,694 (17.9)	28.2	4,317 (45.5)
2017	9,786 (100.0)	7,734 (79.0)	2,052 (21.0)	3,595 (36.8)	2,391 (24.4)	1,204 (12.3)	1,847 (18.9)	29.8	4,344 (44.4)

출처 : 2016년 특수교육연차보고서 및 2017 특수교육통계 수정발췌

장애학생들의 낮은 취업률의 원인을 찾아 대안을 마련하고자 김동일 외(2012)는 학교 직업교육이 장애인의 취업 및 임금에 미치는 영향에 관하여 연구하였다. 그의 연구에 따르면 학교에서 실시되고 있는 직업훈련의 직종이 제한적이고 취업 전망이 좋은 직종보다는 단순 업무에 치중되어 있어 학교에서 실시하는 직업교육이 학생들의 취업에 유의미한 영향을 주지 못하고 있었다. 장애학생들이 실업 및 저임금 미숙련 노동자로 실업의 위험에 놓이게 되는 것을 줄이기 위해서는 시장성 높은 직종에 대한 기술과 직업태도를 가르쳐야 한다. 하지만 학교교육의 발전으로 취업 전망이 좋은 직종에 관한 적절한 직업훈련이 장애학생들에게 이루어져 필요한 소양을 갖춘다 하더라도 기업이 이들을 고용해주지 않는다면 직업교육의 효과는 사라지게 된다. 장애인을 고용하지 않았을 때 내야하는 부담금이 장애인을 고용했을 때 드는 비용보다 더 적은 현실에서, 경제논리를 따라 사람보다 경제적 실리를 택하는 정부 부처와 사업체들이 줄어들지 않는다면 아무리 좋은 직업교육을 한다 하더라도 그 효과는 미미할 수밖에 없을 것이다.

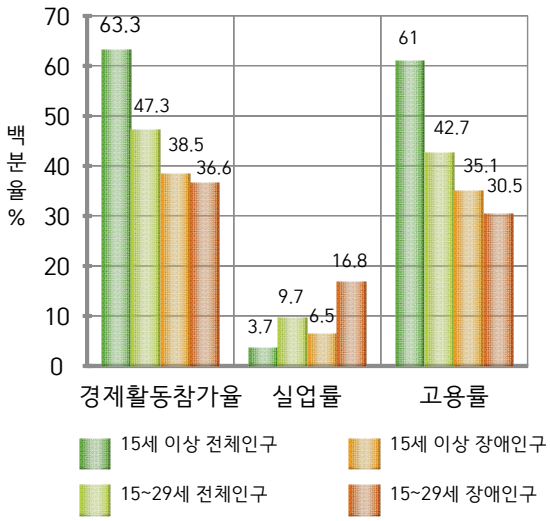
2) 지체장애인의 직업생활과 경제활동

사람은 직업을 통해 자기능력을 발휘하고 그에 대한 보상을 받으며 풍요로운 삶을 영위해 나간다. 복지국가의 이념이 보편화되면서 장애인을 수혜대상으로 보던 관점은 사라지고 장애인을 동등한 사회구성원으로 바라보는 시선이 자리 잡기 시작하였다. 장애인에 대한 인식은 바뀌고 있지만 무한경쟁 사회에서 불리한 위치에 놓일 수밖에 없는 상황은 바뀌지 않았다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

한국장애인고용공단 고용개발원에서 발표한 2016 장애인 경제활동 실태조사에 나타난 경제활동현황을 [그림 Ⅱ-1]을 통해 살펴보면 전체 인구 중 경제활동을 하고 있는 사람은 63.3%이고, 고용률은 61%, 실업률은 3.7%였다. 장애인구의 경제활동 참가율, 고용률 및 실업률은 각기 38.5%, 36.1%, 6.5%로 나타났다. 청년기와 청년기를 포함한 전체인구의 경제활동상태를 비교해보면 15~29세의 청년인구와 전체인구 경제활동참가율이 각각 47.3%와 63.3%로 16%의 차이를 보이고 있었다. 이는 사회생활 초년기에 해당하는 청년기 이외의 시기에도 전연령에 걸쳐 다양한 경제활동이 이루어지고 있음을 예측하게 하였다. 하지만 장애인의 경우 청년장애인과 전체장애인구의 경제활동참가율이 36.6%와 38.5%로 2.1%의 낮은 차이를 나타냈다. 그리고 고용률에서도 청년인구와 전체인구를 비교시 16%의 차이가 나타난데 비해, 장애인구의 경우 5%의 낮은 차이를 보였다. 이는 고용 되어 경제활동을 하거나 창업과 같은 다양한 경제활동을 하는 장애인이 비장애인보다 더 적으며, 직업을 유지하는 기간도 짧은 현실이 통계로 나타난 것이라 하겠다.



[그림 Ⅱ-1] 경제활동 현황

출처 : 한국장애인고용공단 고용개발원(2016). 2016 장애인 경제활동 실태조사 수정발췌

한국장애인고용공단의 고용개발원(Electronic Data Interchange)에서 제시한 EDI 2016 장애인 통계에 따르면 2016년 우리나라의 15세 이상 장애인과 비장애인의 경제활동참가율이 비장애인이 장애인보다 24.8%만큼 더 높았다. 장애로 인해 취업경쟁에서 밀려 경제활동에 참여하지 못하고 있는 장애인 실업자의 대다수인 91.4%의 장애인이 임금을 받는 근로자가 되기를 희망하고 있었다. 장애로 인한 차별이 취업경쟁에 영향을 미치는 것을 방지하기 위해 장애인 차별 금지법에서는 장애인 고용 시 모집과 채용, 임금, 승진, 인사 등에서 불이익을 받지 않도록 법으로 차별을 금하고 있다. 또한 장애인 고용을 촉진하기 위해 장애애인고용촉진 및 직업재활법에서는 장애인 의무고용(민간2.9%, 공공3.2%) 비율보다 장애인을 더 많이 채용한 사업주에게 장애인고용 장려금을 지급하고 있다. 법령을 통한 국가적 보호나 교육의 변화, 사회 문화의 인식개선 등 여러 분야의 노력에도 불구하고 비장애

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

인에 비해 장애인의 취업률은 지속적으로 낮았고, 직업을 유지하는 기간 또한 짧았다. 장애유형별 장애인 경제활동상태에 관한 통계자료<표 Ⅱ-3>을 보면 장애인 경제활동 인구 중 약 52.4%가 지체장애인 것으로 나타나 취업 시장에 진입한 장애인들 중 지체장애인의 경제활동비중이 다른 장애에 비해 가장 높았다. 하지만 경제활동을 하는 장애인중 68.8%가 지체장애이기 때문에 가장 높은 취업률뿐만 아니라 가장 높은 실업률도 보이고 있다.

<표 Ⅱ-3> 장애유형별 장애인 경제활동상태

(단위: 명, %)

구 분		15세 이상 인구	경제활동인구			비경제 활동인구	경제활동 참가률	실업률	고용률
			계	취업자	실업자				
전체		2,441,166	941,051	880,090	60,962	1,500,115	38.5	6.5	36.1
신체 장애	지체장애	1,279,197	610,272	575,715	34,557	668,925	47.7	5.7	45.0
	지체 외	244,184	30,158	26,611	3,547	214,026	12.4	11.8	10.9
감강 장애	시각장애	251,059	114,375	107,753	6,622	136,684	45.6	5.8	42.9
	시각 외	264,557	93,312	87,235	6,077	171,245	35.3	6.5	33.0
정신적 장애		279,232	60,197	53,200	6,997	219,035	21.6	11.6	19.1
내부 장애		122,937	32,737	29,575	3,162	90,200	26.6	9.7	24.1

출처 : 한국장애인고용공단 고용개발원(2016). 2016 장애인 통계.

3. 장애인 고용과 사회적기업

1) 사회적기업의 개념과 특성

사회적기업은 실업이 증가하고 장기화 되는 세계 경기침체와 산업구조의 변화 앞에 새로운 일자리의 필요성을 느끼던 시기에 등장하였다. 사회적기업은 서유럽에서 복지국가 위기론이 시작되던 1970년대 말 사회적 경제에 관한 활발한 연구를 통해 처음으로 대두되었다. 그리고 1980년대 주목받기 시작하여 1990년대 이후에는 기존의 복지 및 사회제도가 해결하지 못한 사회문제에 대한 해법으로 시도되며 점차 그 영역을 넓혀갔다. 사회적기업은 각국의 역사적 상황과 사회경제적 특성에 따라 여러 형태로 운영되고 있어 개념정의에 대한 논의도 다양하게 이루어지고 있

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

다. 사회적기업이라는 용어를 사용할 수 있는 조직유형은 유럽 각 국가에 실재하고 있지만, 그 특성은 국가별 상황과 문화적 조건에 따라 차이를 보이며 합의된 하나의 정의는 존재하지 않는다(이정주, 2007). 사회적기업에 대한 개념적 정의를 유럽을 중심으로 정리하면 <표 Ⅱ-4>와 같다.

<표 Ⅱ-4> 국외 사회적기업의 개념적 정의

구 분	개념 및 정의
OECD (1999)	재화와 용역의 생산을 통해 사회적 배제 및 실업문제에 대한 혁신적 해결책을 제시하는 기업이다. 여러 나라들에서 상이한 법적 형태를 취하지만 기업가 정신아래 조직되고 사회적 경제적 목적을 모두 추구하는 단체
EU (2000)	사회적기업의 조직구조는 모든 구성원이 참여하는 구조로서 모든 구성원들의 권리에 근거하는 협동조합 형태이며, 핵심 특징은 사회적기업과 광범위한 사회 및 지역경제의 다른 조직간 상호협동적인 활동을 고취시키는 것
Defourny (2001)	기업적 측면과 사회적 측면의 결함으로 정의한다. 기업적 측면에서는, 재화생산 및 서비스 판매의 지속적 활동, 높은 자율성, 유의미한 수준에서의경제적 위험, 유급노동의 최소화. 사회적 측면에서는 공동체를 위해 봉사하는 맹목적 목적, 시민단체에 의한 주도권, 자본소유에 바탕을 두지 않는 의사결정권한, 참여적 성격, 제한적 이윤배분 등을 충족해야 함
DTI (2006)	사회적기업은 주로 사회적 목표의 비즈니스로 잉여금은 주주와 소유주를 위한 이익 최대회가 아닌, 사회적 목표를 위해 비즈니스 또는 지역사회 공동체에 재투자하는 조직체

출처 : 유효선, 김생수(2012). 수정발췌

OECD(1999)의 보고서는 사회적기업이 무엇인가에 대한 보편적 정의는 없다고 전제하면서, 사회적기업을 경영전략으로 조직된 공익지향적인 비특징 민간활동으로 보고 있다. 사회적기업은 사회적경제의 일부분이기에 사회적기업을 이해하기 위해서는 사회적경제에 대한 이해가 먼저 이루어져야 한다. OECD는 사회적 경제에 관해 “국가와 시장사이에 존재하는 모든 조직들로서 사회적 요소와 경제적 요소를 가진 조직들”로 정의하고 있다(OECD, 2007). 사회적기업의 초점은 상업적인 이윤보다 사회적 목적추구에 맞춰져있다(Cattell, 2000).

오늘날 사회적기업은 사회적 가치의 효율적인 생산과 마케팅을 통해 균형적인 경제와 사회발전에 적극적으로 공헌하고 있다. 프랑스, 스페인, 이탈리아에서는 사회적기업이 고용창출과 더불어 다양한 종류의 서비스 제공을 선도하였다(김승완 외, 2015). 사회적기업은 국가나 지역이 속한 지역적 특성과 역사, 문화 및 경제, 사회적 특성에 따라 상이한 개념으로 정의되기에 지역별 국가의 특성에 따른 사회적기업에 관한 개념을 세부적으로 정리하면 <표 Ⅱ-5>와 같다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 Ⅱ-5> 국가 및 지역적 특성에 따른 사회적기업 개념

구 분	미국	서유럽	일본	동유럽	아르헨티나	짐바브웨/잠비아	동남아시아
강조되는 산출	지속 가능성	사회적 이익	사회적/경제적 이익	사회적 이익	사회적/경제적 이익	자기지속 가능성	지속가능 발전
프로그램 영역	모든 비영리 활동	복지사업/고용	서비스/고용	복지사업 고용	복지사업/고용	고용	서비스/고용
공통조직 형태	비영리 기업	결사체/협동조합	비영리 조직/기업	결사체/협동조합	협동조합/상호보험	마이크로/파이낸스/소규모기업	소규모 기업/결사체
법적형태	협의중	개발중	미고려	개발중	미고려	미고려	미고려

출처 : Kerlin(2009). 김승완 외(2015). 재인용

2) 우리나라의 사회적기업 개념 정의

우리나라는 1977년 IMF 체제수용 이후, 저출산·고령화 사회, 사회적 서비스에 대한 수용 증가, 근로 빈곤층 문제와 같은 복합적인 사회문제와 전 계층의 실업 문제에 대한 해결방안으로 사회적기업에 관한 개념이 도입되기 시작하였다. 1999년에 국민기초생활보장법이 제정되면서 보건복지가족부는 2000년부터 근로유지형, 사회적 일자리형, 시장진입형, 인턴형 등의 자활근로사업을 중심으로 하는 '자활지원사업'을 시작하였다. 노동부는 2003년 7월 서비스 부문에서의 일자리 창출 일환으로 '사회적 일자리사업'을 시작하였다. 이 사업은 지역에 기반을 둔 고용정책 수단으로 정부의 재정과 민간의 자원을 결합하여 취약계층에게 사회적 일자리를 제공하는 것을 목적으로 하고 있었다. 2007년 이후 일자리사업 유형은 광역형, 기업연계형, NGO단독형 사업 등으로 확대되었으나 보건복지가족부의 '자활지원사업'이나 노동부의 '사회적 일자리사업' 모두 국가 재정지원에 대한 의존도가 높고, 재정 또한 단기적으로 지원되기에 안정적인 일자리로 연결되지 못하거나 저임금 일자리로 남게 되었다. 이는 정부지원에 관한 효과성과 관련한 논란을 지속적으로 제기하게 하였다(노동부, 2008; 박찬임, 김혜원, 2010). 이에 우리나라는 비영리법인·단체 등 제3섹터를 활용한 안정적인 일자리창출 및 양질의 사회서비스 제공모델로서 유럽의 '사회적기업'제도 도입을 본격적으로 논의하기 시작하였다. 국내에서 사회적기업은 2007년 1월 13일 공포되고 그해 7월 1일부터 「사회적기업 육성법」을 시행

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

하였다. 노동시장의 격차와 고용불안을 해소하기 위해 2008년 11월 향후 5년간의 육성방안인「사회적기업 육성 기본계획」을 수립하고 관계부처 협의체 및 육성 TF 등이 추진되었다(노동부, 2008).

우리나라에서 정의하는 사회적기업은 영리기업과 비영리기업의 중간 형태로, 사회적 목적을 우선적으로 추구하며 재화서비스의 생산과 판매 등의 영업활동을 수행하는 기업을 말한다. 이러한 취지를 안정되게 시행하기 위해「사회적기업 육성법」에서는 위와 같은 정의를 실현하기 위해 고용노동부 장관의 인증을 받은 기관을 사회적기업이라고 정하고 있다. 사회적기업은 전통적인 영리기업이 주주나 소유자를 위해 이윤을 추구하는 것과는 달리 사회서비스를 제공하고 취약계층에게 일자리를 창출하는 등 사회적 목적을 기업의 주된 목적으로 추구한다. 우리나라의 사회적기업에 관한 정의 및 개념에 대해 노동부를 중심으로 여러 기관과 연구자들의 정의를 정리하면 <표 Ⅱ-6>과 같다.

<표 Ⅱ-6> 국내 사회적기업의 개념적 정의

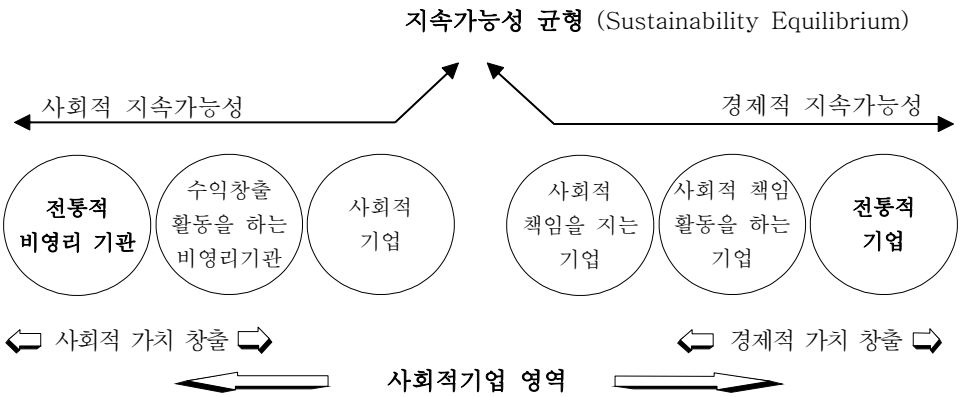
구 분	개념 및 정의
노동부 (2007)	취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 수행하는 기업(제2조)
노동부 (2008)	취약계층에 대한 일자리와 사회서비스제공 등 사회적 목적에 있으며, 창출된 이익은 사회적 목적을 위해 재투자하고, 의사결정도 주주 이외에 이해관계자가 참여하여 민주적으로 결정하는 조직
정선희 (2004)	영리적인 기업활동을 통해 수익을 창출하는 사회적 목적을 위해 환원하는 기업
엄형식 (2005)	비영리단체가 사회적 서비스 전달에 참여하고, 시민단체들이 주도하여 일자리를 창출하며 나타난 포괄적 현상들을 포괄적으로 개념화한 것
한상진 (2005)	빈곤층의 노동시장으로의 통합과 지역사회 관련 인간 서비스의 제공을 동시에 수행하는 비영리 조직
한국보건사회연구원 (2005)	비영리단체가 본래 의도했던 사회적 목적과 시장에서의 사업적 성공을 모두 달성하는 것을 목표로 하는 기업

출처 : 유효선, 김생수(2012). 수정발췌

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Alter(2007)는 사회적기업을 전통적 비영리 기관과 영리조직인 전통적 기업을 양극으로 하는 스펙트럼(hybrid spectrum)을 통해 설명했다. 이 스펙트럼을 통해 보면 사회적기업은 전통적 비영리기관에 가까울수록 사회적 목적이나 이해관계자에 대한 책임성과 사회적 프로그램을 통한 수익의 재투자 경향이 높아진다. 반면 전통적 기업으로 가까워질수록 이윤을 추구의 목적이 뚜렷해지고 주주에 대한 책임과 주주에게 이익을 환원하는 성향을 보인다. 사회적기업의 목표가 사회적 목적과 경제적 목적 모두를 추구하고 있다는 점에서 사회적기업은 두 가지 형태의 동기를 균형 있게 추구할 때 지속 가능한 균형점에 도달할 수 있는 것이다. 이와 같은 관점으로 한국사회적기업진흥원도 사회적기업을 하나로 규정하기보다 다양한 조직형태 모두가 사회적기업의 형태로 설명하고 있다(http://www.socialenterprise.or.kr/kosea/info.do). 사회적기업의 혼합된 스펙트럼과 한국사회적기업진흥원의 설명을 [그림Ⅱ-2]로 나타내면 다음과 같다.



[그림Ⅱ-2] 사회적기업의 스펙트럼

출처 : Alter(2007). Social enterprise typology. pp14-15. 수정발췌

우리나라의 사회적기업은 그 기업이 조직된 주된 목적에 따라 다섯가지 형태로 나뉘어진다. 취약계층에게 일자리를 제공하는 '일자리 제공형', 취약계층에게 사회서비스를 제공하는 '사회서비스 제공형', 지역사회에 공헌하는 것이 목적인 '지역사회 공헌형', 취약계층의 일자리와 사회서비스제공이 혼합된 '혼합형', 마지막으로 사회적 목적의 실현여부를 계량화하기 어려운 '기타형'이 있다. 각 유형에 따른 인증기준을 살펴보면 <표 Ⅱ-7>과 같다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 Ⅱ-7> 사회적기업의 다섯 가지 유형

사회적기업 유형	인증기준
일자리 제공형	취약계층에게 일자리를 제공하는 것이 주된 목적인 사회적기업으로 전체 근로자 중 취약계층 근로자 비율이 50%가 되어야 함
사회서비스 제공형	취약계층에게 사회서비스를 제공하는 것이 주된 목적인 사회적기업으로 전체 서비스 수혜자 중 취약께층 비율이 50%가 되어야 함
혼합형	취약계층에게 일자리와 사회서비스를 제공하는 것이 주된 목적인 사회적기업으로 전체 근로자와 전체 서비스 수혜자 중 취약계층 비율일 각각 30%가 되어야 함
지역사회 공헌형	지역사회에 공헌하는 것이 주된 목적인 사회적기업으로 전체 근로자 중 20%이상 또는 서비스 수혜자 중 20%이상이 해당 지역의 취약계층이어야 함
기타형	취약계층 고용, 사회서비스 제공 등을 계량화·수치화 하기 곤란하지만 취약계의 삶의 질 향상을 위한 사회문제 해결 등 사회적 목적을 실현하는 사회적기업

출처 : 한국사회적기업진흥원(2017). 사회적기업 개요집.

한국사회적기업진흥원에서 발표한 2016년 12월 기준 인증사회적기업은 총 1,905개이고 그중 1,713개소가 활동 중이었다. 활동 중인 사회적기업의 유형별 현황을 살펴보면 '일자리제공형' 1,194개, '사회서비스 제공형' 107개, '지역사회 공헌형' 67개, '혼합형' 171개, '기타형' 174개로 '일자리 제공형'이 전체의 69.7%로 사회적기업 유형 중 가장 많은 비중을 차지하고 있었다(한국사회적기업진흥원, 2017).

3) 장애인 고용과 관련한 사회적기업

「사회적기업육성법」에는 장애인고용 사회적기업에 대해서는 따로 정의하고 있지 않기에, 취약계층 일자리 창출형 사회적기업 중 취약계층을 장애인으로 정한 사회적기업을 장애인고용 사회적기업이라고 추정할 수 있다. 장애인에게 일자리를 제공하기 위한 사회적기업으로 일정정도 이상 중증장애인을 고용하고 있는 사업체를 통념상 장애인고용 사회적기업으로 이해한다. 2003년 참여정부 초기에 의무고용제 시행 10년을 평가했을 때 장애인의 고용률은 높였으나 중증장애인의 고용률은 그만큼 증가하지 못한 것으로 드러났다. 이에 따라 의무고용제의 한계를 보완하고 중

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

증장애인에게 일자리를 제공할 수 있는 대안으로 장애인고용 사회적기업에 관한 논의가 시작되었다(이정주 외, 2010). 사회적기업은 취업취약계층에게 일자리를 제공하는 민법상 법인, 조합, 상법상 회사 또는 비영리 민간단체이고, 직업재활시설은 일반고용이 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업환경에서 직업훈련을 받거나 직업생활을 영위할 수 있도록 하는 시설로 본다. 둘 다 대상이 취업취약계층이라는 사실은 일정부분 동일하다고 볼 수 있다. 직업재활시설과 사회적기업을 비교하여 정리하면 <표 Ⅱ-8>과 같다.

<표 Ⅱ-8> 직업재활시설과 사회적기업 비교

구 분	직업재활시설	사회적기업
정의 및 법적근거	일반고용이 어려운 장애인을 위해 특별히 준비된 작업환경에서 직업훈련을 받거나 직업생활을 영위할 수 있도록 하는 시설	취업 취약계층에게 일자리를 제공하거나 사회서비스를 제공하는 민법상 법인, 조합, 상법상 회사 또는 비영리 민간단체로 사회적기업육성법의 인증을 받은 기관
법적근거	「장애인복지법」 제49조	「사회적기업육성법」 제7조
장애인고용	강제	비강제
지원수단	- 설치·운영지원금 - 고용장려금 - 연계고용 장애인고용 부담금감면 - 생산품우선구매 강제	- 경영지원 - 시설비지원 - 사회보험료지원 - 조세감면 - 공공기관우선구매
지원근거	근로작업시설인 경우 장애인의 70% 이상, 근로장애인의 3/4에게 최저임금 이상지급	인증심사 - 조직형태, 사회적 목적 - 이해관계자 참여구조
지원주체	보건복지부/지방자치단체	고용노동부

출처 : 이정주, 백학영, 이지혜, 장창엽(2010). 부분발췌

사회적기업에서는 임금 기준을 제시하거나 대상자를 한정하지 않고 있으며 생산활동의 목적도 취약계층의 일자리 제공과 사회서비스 제공이다. 따라서 조직형태도 직업재활시설은 비영리법인, 비영리단체이고, 사회적기업은 영리 및 비영리법인, 비영리단체, 조합으로 구분된다. 사회적기업과 직업재활시설은 외형적으로 서로 다른 형태를 취하는 것처럼 보이지만 그 취지와 내용면에서는 유사한 점이 많고 직업재활시설의 한계점을 사회적기업이 보완해줄 수 있다(김정원, 2010). 사회적기업에 대한 지원은 2010년부터 연차별 차등지급으로 개편되어다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

인건비 지급에 관해 예비 사회적기업 1년차 100%, 2년차 90%를 지급하며, 인증 받은 사회적기업은 1년차 90%, 2년차 80%, 3년차 70%로 3년간 지원하며, 한 사업으로 총 5년을 초과하지 않도록 제한하고 있다. 국가의 지원이 있다 해도 중증 장애인은 생산성과 효율성이 때문에 일반기업에서 고용을 기피하고 있으며, 중증 장애인이 고용된다 하더라도 직업재활시설을 통한 보호 고용 상태가 많다. 중증 장애인이 안정된 형태의 일자리를 가질 수 있도록 장애인을 고용하는 직업 재활시설이 사회적기업 인가를 받아 병행하여 운영되기도 한다(강윤주, 2010). 사회적기업 육성 법률안이 시행된 이후 해마다 사회적기업을 인증 받는 장애인 고용 기업들이 증가했고, 2016년 12월말 활동 중인 사회적기업 1,713개소 중 132개소(7.7%)가 장애인이 일할 수 있는 장애인작업장인 것으로 나타났다. 직업재활시설이 사회적기업 인가를 받기 시작하는 시기를 살펴보면, 사회적기업 육성법을 시행하던 2007년 7개소(8.4%) 인증, 2008년 18개소(21.7%), 2010년 12개소(14.5%), 2011년에 16개소(19.3%)로 증가하다가 지원이 끝나는 2012년 이후부터는 점차 감소하는 추세를 보였다(한국사회적기업진흥원, 2017).

4. 선행연구 고찰

지체장애인의 취업을 준비하는 진로 및 직업교육에 관한 선행연구들은 다음과 같았다. 이지연과 김은주(2003)는 학교뿐만 아니라 생애전반에 걸친 진로교육을 통해 장애학생이 자신의 진로 및 직업의 방향을 정하고 필요한 직업능력을 기를 수 있게 하여 직업적 자립이 가능하도록 도와야 한다고 주장하였다. 이영선, 이영실, 이익동, 김환희(2011)는 장애청소년을 대상으로 전환연구 및 성인기 전환에 관한 종합적인 분석을 통해 학생들의 성공적인 성인기 진입에 고용이 차지하는 비중이 크다는 것을 확인하였다. 최옥순(2007)이 중도·중복장애를 가진 지체부자유 장애인을 대상으로 성인생활로의 전환에 관한 연구를 하였지만 대부분의 연구는 지적장애, 자폐성장애, 정서행동장애 등 주로 발달장애인을 대상으로 이루고 있었다.

박희찬(2016)은 장애학생의 진로 및 직업교육에 관한 정책 변천을 통해 진로 및 직업교육의 목적과 체제, 내용과 방법, 담당인력, 시설 및 설비의 6가지 측면에 관하여 논하였다. 이형렬(2015)은 취업 장애근로자의 직장만족도에 영향을 미치는 것을 알아보기 위하여 개인의 특성과 기업체의 특성, 직무에 관한 만족도를 살펴보았다. 최호석(2001)은 지체장애인의 기능, 기술, 자격이 고용에 어떤 영향을 미치는 가에 대해 연구하였고, 신은경(2008)은 지체장애인의 효율적인 고용촉진 전략을 모색하고 사회참여와 고용의 관계를 검증하기 위해 지체장애인의 고용에 관한

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

영향요인을 연구하였다. 조현진, 박재국, 박량은(2015)도 지체장애 근로자의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인을 탐색하였다. 연구결과 지체장애인의 삶의 만족도에 가장 큰 영향을 미치고 있는 것이 일자리 만족도인 것으로 나타났고, 고용환경 측면에서 장애인 고용문제의 해결점을 찾아야 한다고 주장하였다.

우리나라 중증장애인 고용정책은 보호고용을 통해 장애인들에게 근로의 기회를 제공하고 사회통합으로 나아가게 돕는 것이 주안점을 두고 있지만 정부보다는 민간 사회복지시설인 직업재활시설이 많은 부분을 책임지고 있다. 그러다보니 이정주(2004, 2010)는 우리나라의 직업재활시설이 법적 절차를 통해 사회적기업 인가를 받는 것은 자연스러운 현상이라고 논의하기도 하였다. 이경선, 이미숙(2015)은 장애학생의 진로 및 직업교육과 관련하여 더욱 발전된 연구주제를 제시할 수 있도록 장애인을 고용하는 사회적기업에 관한 국내 연구동향을 살펴보았다. 장애와 관련이 없는 사회적기업에 관한 연구들을 제외하고, 「장애인 등에 대한 특수교육법」대상을 중심으로 하고 있는 연구를 조사한 결과 장애인 고용 사회적기업의 개념과 현황, 직종과 성과, 내부자와 외부자의 인식, 문제점과 발전방안을 주제로 총 13편의 연구가 이루어진 것을 알 수 있었다.

2010년 이정주, 백학영 등은 의무고용제의 한계를 보완하고 중증장애인에게 일자리를 제공하기 위한 대안인 장애인 고용 사회적기업의 실태를 조사하였다. 그리고 중증장애인 고용의 대안이 될 수 있는 방안을 모색하는데 도움을 주고자 한국장애인개발원은 2015년에 장애인 고용 사회적기업에 관한 사례연구를 발표하였다. 그리고 조상미, 김경희, 최미선, 백은지(2012)는 정신장애인의 사회적기업 취업경험에 대해 심층적으로 알아보기 위해 현상학적연구를 실시하였다. 최근 송승민(2016)은 사회적기업의 장애인 고용 확대 가능성과 사회적기업 고용주가 인식하는 고용 가능성을 살펴보고, 중증장애 학생이 사회적기업에 고용되기 위한 진로 및 직업교육 방안을 제시하였다. 이와 같은 선행연구를 종합해보면 장애학생의 진로교육을 위한 교육정책, 직업교육과 연계된 전환교육, 중증장애인 고용 확대를 위한 사회적기업에 관한 연구들은 이루어져 있었으나, 사회적기업에 종사하는 지체장애인에 관한 실증적 연구는 이루어지지 않고 있었다. 지금까지의 선행연구에 관한 구체적인 내용은 <표 Ⅱ-9>에 제시하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 Ⅱ-9> 선행연구 분석표

연구 주제	연구자 (연도)	출처	연구 방법	연구 대상	연구결과
특수교육 대상학생 진로지도 정책과제 개발	이지연 김은주 (2003)	한국 직업능력 개발원	조사 및 문헌 연구	학교, 교사, 학부모 학생	특수학교와 특수학급 모두 장애유형에 따른 차별된 진로정보를 구비하지 못하고 있었다. 장애특성별 자기이해를 도와주는 평가도구가 없고, 전문인력이 부족하였다. 자기명확성이 부족하고 진로에 대해 무관심하기에 장애학생의 진로결정도가 낮았다.
장애 청소년 전환교육	최옥순 (2007)	조선 대학교 석사 학위 논문	질적 연구	학부모, 학생	졸업 후 생활을 준비하는 실질적인 교육이 필요하다. 이동에 어려움을 겪고 있는 장애인들은 졸업 후 취업하지 못하고 많은 시간을 집안에서 보내므로 소외감, 절망감을 느끼고 있다. 지역 내 센터와 연계된 프로그램에 참여할 수 있도록 돕고, 이동에 필요한 지원이 이루어져야 한다.
	이영선 이영실 이익동 김환희 (2011)	특수 교육학 연구 46(3). 131-161	문헌 연구	전환 교육 관련 논문	발달장애를 대상으로 한 연구가 대부분이었다. 또한 전환교육의 성과 및 영역에 중재연구가 편중되어 있었고, 단기적인 연구의 검증만이 이루어지고 있다. 전환교육과 관련해 현실적이고 구체적인 연구와, 지속적인 종단연구가 필요하다.
장애학생 진로 및 직업교육	박희찬 (2016)	지체·중복 ·건강장애 연구 59(2). 59-81		진로· 직업 교육 정책	진로 및 직업교육 목적이 정책마다 차이를 보였고, 강조점은 시대에 따라 달랐다. 직업담당교사를 전문인력으로 보는 데에는 한계가 있었다. 지원고용의 관점에서 장애학생의 직업 특성을 분석할 수 있는 방향으로 훈련시설을 구비할 필요가 있다.
정신 장애인의 사회적 기업 취업경험	조상미 김경희 최미선 백은지 (2015)	정신 보건과 사회사업 40(4). 146-174	질적 연구	정신 장애인 (6명)	연구 참여자들은 정신장애로 인해 취업이 어렵고, 일반기업에서 직업생활을 유지하기 힘들었다. 사회적기업은 정신장애인의 어려움을 충분히 고려하였고, 안정되고 만족스러운 직업생활을 유지할 수 있도록 도와주었다. 그들은 신체·정신적 건강의 회복과 다양한 성장 경험하며 삶의 의미를 발견하고 있었다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 Ⅱ-9> (계속됨)

연구 주제	연구자 (연도)	출처	연구 방법	연구 대상	연구결과
사회적 기업 고용을 위한 진로 및 직업교육	송승민 (2016)	단국 대학교 박사 학위 논문	양적 연구 및 질적 연구	특수 교사 (2명), 기업 전문가, 운영자 (8명)	사회적기업 고용주의 허용적인 인식이 고용과 관련이 깊었고, 현장실습을 통한 고용연계가 중요하였다. 기업과 연계한 다양한 프로그램을 개발하여 고용으로 이어지도록 도와야한다. 그리고 직업재활시설, 표준사업장과 병행하는 사회적기업의 형태가 기업경영에 도움이 되고 있었다.
취업 장애인의 직장만족 영향요인	이형렬 (2015)	장애와 고용 25(1). 137-170	조사 연구	근로 장애인	근로장애인의 직무만족 정도는 직장만족에 직접적인 영향을 미치고 있었다. 또한 직무만족 요인 중 임금, 업무내용, 근로환경 및 대인관계, 인사고과의 공정성, 복지, 장애인에 대한 이해와 수용정도는 직장만족에 강한 영향을 미치고 있었다.
지체 장애인의 특성과 직업과의 관계	최호석 (2001)	계명 대학교 석사 학위 논문		지체 장애인	지체장애인들이 자신의 업무능력과 별개로 취업하고 있었고, 전문성이 부족했다. 기능·기술·자격이 고용에 영향을 미치지 않았음에도 사업주들은 장애인에게 적합한 기능이 없어 고용 할 수 없다는 상반된 결과가 나타났다.
지체장애 근로자의 삶의 만족도	조현진 박재국 박량은 (2015)	지체·중복·건강장애 연구 58(2). 203-227		지체 장애 근로자	지체장애 근로자의 일자리 만족도는 보통 수준이었고, 개인의 발전가능성에 대해 낮은 만족도를 보였다. 지체장애 근로자 삶의 만족도에 가장 큰 영향을 미치고 있는 것이 일자리 만족도였다.
지체 장애인 고용의 영향요인	신은경 (2008)	장애와 고용 18(2). 159-183		지체 장애인	장애인의 사회참여가 고용에 영향을 미치고 있었고, 장애정도가 경한 남성이 고용될 확률이 높았다. 장애인의 정당한 권리주장이 고용과 사회참여에 중요 요인으로 나타났다.
장애인 고용 사회적 기업	이정주 (2004)	장애와 고용 14(1). 32-48	문헌 연구	장애인 중심 기업	사회적기업이 장애인고용을 중심으로 할 때 공익성과 장애인고용창출을 동시에 이루어낼 수 있다. 고용공단과 지방자치단체, 민간기업, 비영리법인 등이 함께 협력하여 장애인의 고용창출과 유지를 목적으로 하는 기업으로 보호고용과 일반고용의 중간지대인 제3섹터형 사회적기업 모델제시.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 Ⅱ-9> (계속됨)

연구 주제	연구자 (연도)	출처	연구 방법	연구 대상	연구결과
장애인 고용 사회적 기업	이경선 이미숙 (2015)	장애와 고용 25(3). 101-123	문헌 연구	장애인 고용 사회적 기업 관련 논문	장애인 고용 사회적기업에 대한 개념과 현황, 직종과 성과, 직원과 외부자의 인식, 문제점 및 발전방안에 관한 연구가 이루어졌다. 실증적 연구가 부족하고 특수교육분야에서 이루어지는 사회적기업과의 관련연구는 찾기 어려웠다.
	이정주 백학영 이지혜 장창엽 (2010)	한국 장애인 개발원	조사 연구	국내 우수 장애인 고용 사회적 기업	장애인고용 사회적기업 중 우수한 기업의 특성은 이전형태가 대부분 직업재활시설 중 근로작업시설이었고, 사회적기업으로 인가 받기 이전부터 최소7년 이상 장애인고용을 목적으로 하 사업체를 운영한 경험을 가지고 있었다.
	김승완 외 6인 (2015)		조사 및 문헌 연구	국내·외 우수 장애인 고용 사회적 기업	중증장애인 직업재활시설이 사회적기업으로 인증받기위한 기준이 완화되거나 절차가 간소화될 필요가 있다. 중증장애인을 고용하는 기업에 지속적인 지원을 통해 장애인의 자립생활이 안정되게 유지되도록 도와야 한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 참여자

본 연구는 G광역시에 위치한 사회적기업에 종사하는 지체장애인 근로자를 대상으로 이루어졌다. 특수학교를 졸업한 지체장애인을 연구 참여자로 선정하기 위해 연구 목적에 부합한 대상자를 의도적으로 표집 하는 목적표집(purposeful sampling)방법으로 현장이 되는 S장애인직업재활센터에 연구 목적을 설명하고 협조를 구해 부합한 대상자 7명을 추천받았다. 추천받은 7명 중 연구 참여에 동의한 3명의 지원자표본(volunteer samples)을 대상으로 연구가 진행되었다. 지원자표본은 연구의 목적에 동의하는 연구대상 집단을 말한다(성태제 외, 2015) 참여자A의 경우 지체장애인으로 등록되어 있다가 뇌병변장애를 구분하기 시작한 2000년 이후 뇌병변장애를 추가로 등록하였기에 본 연구에서 지체장애와 뇌병변장애를 함께 가지고 있는 참여자A도 연구 대상에 포함하였다. 연구 참여자의 일반적 사항은 <표 Ⅲ-1>, 직장관련 사항은 <표 Ⅲ-2>와 같다.

<표 Ⅲ-1> 연구 참여자의 일반적 사항

구 분		A	B	C
인구사회학적	성 별	남	남	남
	나이(만)	39	41	42
	장애유형	지체·뇌병변장애 3급	지체장애 2급	지체장애 2급
	장애정도	*조작활동에 문제없음 *뇌성마비로 걷는 자세가 한쪽으로 살짝 기울지만 보조장비 없이 스스로 이동이 가능함 *단어를 정확하게 발음하지 못하지만 대화하는데 문제가 없고 의사소통이 원활하게 이루어짐 * 타인의 도움 없이 독립하여 생활 하고 있음	*조작활동에 문제없음 *뇌성마비로 걷는 자세가 약간 불안정 하지만 보조장비 없이 이동하며 자가운전함 *말할 때 원하는 발음을 구사하는데 어려움이 있음. 발음이 정확하진 못해 시간이 걸리지만 의사소통엔 문제없음 * 타인의 도움 없이 가사 일을 하고 있음	*조작활동에 문제없음 *뇌성마비로 걷는 자세가 불안정하며, 무게중심이 발 앞쪽에 있어 걸을 때 불편하지만 보조장비 없이 이동하며 자가운전함 *발음이 다소 부정확 하고, 원하는 발음을 구사하지 못하는 경우도 있지만 의사소통에는 문제없음

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 Ⅲ-2> 연구 참여자의 직장관련 사항

구 분		A	B	C
사회적기업근무	설립배경 및 고용형태	취약계층 일자리 창출 / 장애인 근로인		
	직 급	반장	주임	주임
	근무기간	직업재활시설에서 시작해 사회적기업 인가를 받은 현재까지 총 16년 근무		
	근무시간	주당 7시간	주당 8시간 +α	주당 8시간 +α
	보수형태	최저시급 적용된 월급	최저시급 적용된 월급	최저시급 적용된 월급
	작업능력	쿠키 성형 및 오븐관리	계량 및 성형	계량 및 성형
기타		독립세대이고, 주당 7시간을 초과할 경우 수입증가로 기초생활수급대상에서 제외될 수 있음	보호자와 함께 생활하고 있고, 주당 8시간 이상 근무하므로 기초생활 수급대상에서 제외됨	세대주 이지만, 주당 8시간 이상 근무하므로 기초생활 수급대상에서 제외됨

2. 연구현장

S장애인직업재활센터는 2001년 12월에 설립되어 2008년 7월 사회적기업으로 인증되었다. S장애인직업재활센터 설립목적은 장애인들이 신체특성과 장애상태에 따라 자신의 능력을 최대한 개발하여 사회에 기여하고 사회적, 경제적 자립을 통한 인격적 존중과 노동에 대한 기쁨과 보람을 누릴 수 있도록 하는 것이다. 2016년 기준으로 이곳의 근로인은 시설장을 비롯한 운영진 13명과 근로장애인 50명, 비장애 근로인 12명으로 총 75명이 함께 일하고 있다. S장애인직업재활센터가 초창기 장애인만을 대상으로 하는 직업재활 시설이었는데, 취약계층 특히 장애인의 일자리 제공을 목적으로 하는 사회적기업으로 변경되면서 장애인과 비장애인이 함께 근무할 수 있게 되었다. 장애인과 비장애인이 함께 일하며 생산성이 높아졌고, 더 많은 수익을 창출함으로써 더 많은 장애인을 고용할 수 있게 되었다.

이 기업은 취약계층에게 일자리를 제공하는 사회적기업의 일자리 제공 형태의 모습 뿐 아니라 생산품인 우리밀과 유기농 재료를 이용한 제과 제빵 제품을 통해 지역사회에 건강한 식품을 제공하려는 지역사회공헌의 취지도 함께 담고 있다. 또한 직업재활시설에서 사회적기업으로 인증을 받았기 때문에 보건복지부와 고용노동부의 지도 감독을 받고 있으며, 주기적으로 식약청 위탁업체를 통한 영양성분검

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

사 및 자가품질검사와 빵과 과자류의 제조 및 판매에 대한 ISO 9001 품질인증 획득을 통해 안전성도 확보하고 있었다.

S장애인직업재활센터는 근로인들에게 다양한 사회참여 프로그램을 실시하여 생산 활동과 더불어 여가활동을 실시함으로써 근로장애인의 사회적 자립도 지원하고 있다. 직업생활에 대한 고충을 해결하기 위해 상담 및 교육이 이루어지며 직업재활과 근로환경에 필요한 서비스를 제공하고 있다. 장애인 고용 유지 및 확대를 위해 유기가공식품 인증유지 및 HACCP시스템 운영 등 제조업 기반을 강화하고 유관기관 연계와 자원봉사자 및 후원자와 같은 외부자원도 관리하고 있다. 또한 근로장애인의 직업재활을 위한 체계를 구축하고 직무분석 및 상담을 통해 공정한 배치를 위해 노력하며, 직무교육, 부모회 운영 등 직업유지를 위한 교육과 근로장애인의 고충에 대한 상담도 지속적으로 실시되고 있다. 이후 내용에서는 S장애인직업재활센터의 사회적기업에 초점을 두고자 연구현장을 S사회적기업으로 명시한다.

3. 자료수집과 방법

질적연구는 실제 삶의 조건을 포착하고 그 조건의 일부분인 사람들이 가진 관점을 알아보려는 시도이기 때문에 현장 작업이 우선시 된다(Yin, 2013). 연구의 목적이 사회적기업에 종사하는 장애인들의 직업생활을 알아보는 것이므로 자료를 수집할 때 연구 참여자의 관점이 잘 드러나는 질적연구방법을 활용하였다. 본 연구에서 자료수집은 2017년 3월부터 2017년 8월까지 약 6개월간 진행되었다. 이에 따라 본 연구와 관련하여 연구자는 2016년 2월부터 2017년 2월까지 S장애인직업재활센터에 월 1회 봉사활동과 2016년 12월 제과·제빵 기능사 자격 취득을 통해 관련 직업에 관한 이해를 높이고, 2017년 2월 보건증을 발급 받아 작업현장에 참여할 수 있는 준비를 갖추었다. 연구윤리 준수를 위한 준비를 위해 기관을 방문하여 시설장과 국장, 직업교사 등 운영진에게 연구 목적, 연구 방법, 기간 및 참여자의 익명성 보장에 관해 설명하고, 연구자의 참여관찰 기간, 기관정보 공개범위 등을 협의하며 연구자가 현장 참여시 주의해야 할 사항에 관해 논의하였다. 기관과의 논의 후 2017년 3월부터 8월까지 월 2회 이상 포장 및 제조 과정에 참여하여 근로장애인의 일과 생활에 관해 다각도로 관찰하고 이해하고자 하였다. 이런 과정을 통해 현상학에서 자료로 활용되는 참여관찰, 참여자의 면담일지 등을 참여자의 동의를 얻어 수집할 수 있었다. 참여관찰일지는 <부록 3>과 같이 기록하였다. 또한 참여자들은 한국장애인 고용공단에서 온라인으로 실시하는 직업심리검사 중 만18세 이상 지체장애인과 뇌병변장애인을 대상으로 하는 '자기개념검사'를 실시하였다. '자

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

기개념검사'는 74문항의 4지선다형 검사로 2001년에 개발되었으며, 자아인식검사와 자아수용검사를 한 개의 검사로 합친 검사이다. 자기개념은 장애의 유무를 떠나 개인의 삶과 행동에 많은 영향을 미치고 부정적 자기개념은 행동을 위축시키고 자신감을 떨어뜨리는 부적응을 유발하고, 긍정적 자기개념은 스스로의 능력을 믿고 자신감을 가짐으로서 새로운 일에 도전하고 적극적으로 생활하도록 돕는다. 자신에 대한 느낌이나 판단, 장애에 대한 영향정도와 극복의지를 파악하는 '자기개념 검사' 결과에 대한 예는 <부록 4>에 수록되어 있다.

연구 참여자는 연구의 목적을 소개하고 개별 면담을 준비하는 사전 만남을 통해 기관에서 추천한 7명 중 3명이 연구에 참여하기로를 합의하였다. 연구 참여자와 관련한 자료수집은 사전에 준비된 면담 목록을 활용한 반구조화된 직접면담(face-to-face interviews)에 기초하여 1:1 심층면담을 통해 이루어졌다. 개인별 심층면담은 1회당 60분에서 90분 정도 소요되었고, Seidman Irving(2009)의 심층적이고 현상학에 기초한 세 번의 면담 형태를 기준으로 참여자당 3~4번의 면담을 실시하였다. 첫 번째 면담에서는 질문지의 물음을 통해 사전에 자신의 경험에 관한 맥락을 정립하도록 도왔고, 두 번째 면담에서는 연구 참여자가 자신의 경험이 일어났던 맥락 속 세부적인 내용들을 재구성할 수 있도록 개방형 질문 유형 중 Spradley(1979)가 명명한 '일주(grand tour)' 질문을 포함하였다. 본 연구에 사용된 일주질문은 '아침에 일어난 순간부터 밤에 잠들 때까지의 하루'를 시간의 흐름에 따라 구체적으로 재구성해 보도록 하는 것이었다. 세 번째 면담을 통해서는 연구 참여자로 하여금 자신의 경험이 갖는 의미를 반영해 보도록 격려하였다. 이 모든 과정은 연구 참여자가 자신의 경험에 대한 의미를 스스로 탐색하도록 돕는 것이기에 참여자가 이야기한 내용을 바탕으로 자연스럽게 묻는 형태로 진행되었다. 연구 참여자의 동의를 받아 모든 면담 내용을 녹음하고, 연구자의 노트에 기록하며 면담을 진행하였다.

심층면담을 위한 면담 목록은 연구 주제와 관련된 선행연구(송승민, 2016; 이형렬, 2015; 조상미 외, 2012) 결과를 바탕으로 장애인의 삶에 영향을 미치는 학교교육, 장애에 따른 개인 건강, 직업과 생활, 미래에 대한 준비에 관한 주제를 도출하였다. 면담 목록에서 도출된 주제를 토대로 33문항의 초기 질문지가 작성되었다. 질문지 작성 후 연구현장에서 연구 참여자들과 함께 17년간 근무 중인 사회복지사 1명과 함께 각 물음에 관한 검토가 이루어졌다. 공동 검토결과 질문의 주제는 연구 목적에 적합했으나 문항수는 다소 많았고, 질문에 사용된 단어나 물음의 난이도가 참여자의 문제이해 능력에 비해 전반적으로 낮은 것으로 확인되었다. 따라서 33문항 중 3개의 문항을 유사한 질문과 합하여 30개 문항으로 질문수를 줄였고 이렇게 수정된 면담 질문지의 구체적인 목록은 <부록 2>에 제시하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

4. 자료분석

본 연구는 현상학 연구방법을 통해 현장에 들어가 참여자들의 직업생활과 관련하여 경험하는 것의 의미를 살펴보고 이해하고자 하였다. 현상학적 자료분석은 환원의 방법론, 구체적인 진술과 주제의 분석 모든 가능한 의미들의 탐색을 통해 진행된다. 자료수집과 분석 과정에서 연구자의 관점을 배제하고 판단중지(bracketing)하기 위해 노력하고, 통찰, 상상, 보편적 구조에 의존하여 참여자의 경험에 관한 그림을 얻고자 하였다(Creswell, 2007).

현상학적 자료 분석 방식에 입각해 본 연구의 자료 분석과정은 Giorgi(2003)가 제시한 4단계의 연구방법에 따라 다음과 같이 이루어졌다(신경림 외, 2004). 첫 단계는 '전체에 대한 인식 단계'로 참여자들의 심층면담이 전사된 텍스트 자료를 20년 이상 지체장애학교에서 근무 중인 특수교육전공 교사 2명과 연구자가 각자 동일한 텍스트 자료를 충분히 읽고 이해하는 시간을 가졌다. 두 번째 '의미단위를 구분하는 단계'에서는 '사회적기업에 종사하는 지체장애인의 직업생활은 어떠한가?'라는 연구문제에 중점을 두고 텍스트 자료를 다시 읽으며 참여자들의 경험을 직접적으로 드러내는 내용을 표시하는 과정을 통해 총 32개의 의미단위를 도출하였다. 세 번째 '학문적 용어로 전환하는 단계'에서는 12개의 의미단위를 구체적으로 살펴보며 참여자들의 직업생활 및 일상에 관한 표현을 학문적 용어로 전환하였다. 이 과정을 통해 32개의 의미단위가 12개로 통합되었고, 3개의 구성요소로 유목화 되었다. 마지막 '전환된 의미단위를 구조로 통합하는 단계'에서는 전환된 여러 의미단위 간의 상관관계를 포함하는 직업생활 및 일상에 관한 의미를 찾고자 하였다. 그리고 그것의 타당성을 확인하기 위하여 동일한 텍스트 자료를 분석한 각자 의견이 첨가된 자료들을 서로 교환하여 읽고 함께 점검하였다.

연구 참여자들과의 면담내용을 전사한 텍스트자료에 대한 표기는 (참여자 면담차수: 텍스트자료의 줄번호)로 표시하였다. 예를 들어 참여자 A의 1차면담을 전사한 텍스트자료 50번째 줄의 내용을 표기하면 (A 1: 50)이 된다. 그룹면담 안에서 참여자 A가 이야기한 50번째 줄의 내용은 (A G: 50)으로 표시하였다. 그리고 참여자들이 언어장애로 인해 한 번에 긴 문장으로 자신의 의사를 다 표현할 수 없었기에 문맥의 흐름상 같은 의견인 내용은 다음과 같이 함께 표기하였다. 참여자 A의 1차면담 중 텍스트자료 50번째 줄의 내용과 70번째 줄의 내용이 이어지면 (A 1: 50, 70)으로 표기하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

5. 윤리적 고려와 연구의 엄격성

연구자는 자료 수집이 시작되기 전에 연구 참여자들에게 연구의 목적과 내용 및 과정을 설명하고, 참여자의 비밀 유지와 익명성 보장 및 연구 철회의 자유와 권한을 설명하고 이와 관련된 서면 동의서 2부에 서명을 받아 연구자와 참여자가 각각 한 부씩 보관하였다. 면담은 익숙한 환경에서 편안하게 이루어 질 수 있도록 참여자들이 근무하는 기관의 휴게 장소인 카페에서 이루어졌다. 연구의 주제 범위 안에서 참여자들이 능동적이며 자유롭게 이야기 할 수 있도록 매번 사전에 다음 면담 시 나누게 될 주제 및 관련 질문에 대한 안내가 이루어졌다. 연구 참여 동의서는 <부록 1>에 제시하였다.

본 연구에서는 연구 결과에 대한 질적 연구의 엄격성과 신뢰성을 확보하기 위해 Merriam(1998)이 제시한 다음과 같은 전략을 사용하였다. 첫째, 다각적 접근법(triangulation)을 실시하였다. 자료수집의 다각적 접근을 위해 현상학에서 자료로 활용되는 참여자와 일상생활 속 면담, 참여관찰, 참여자의 면담일지, 자기개념검사, 개인프로파일과 같은 서로 다른 자료들을 교차 검토하고 분석하였다. 또한 사회적기업과 관련하여 사회적기업의 고용주와 담당 사회복지사와의 면담을 실시하여 분석 결과의 정확성이 향상되도록 하였다. 둘째, 참여자 검토(member checks)를 실시하였다. 면담에 관한 질적분석이 끝난 후 참여자들을 만나 개별 면담 전사 자료 및 연구의 분석결과를 읽도록 함으로써, 내용의 일치 여부와 연구자의 해석과 자신들의 경험이 일치하는지 확인하였다. 셋째, 동료 검토법(peer examination)을 실시하였다. 자료 분석 과정부터 연구 전반에 관한 평가 작업까지 전 과정을 함께하고 검토한 특수교사 2인은 20년 이상 특수학교에 근무하고 있으며, 각기 지체장애인의 전환교육과 평생교육에 관한 주제로 대학원 석사과정에서 질적연구를 수행한 석사학위 특수교사이다. 이들의 조언과 견해는 분석과정에서 일어날 수 있는 연구자의 독단적 견해의 오류들을 견제하는 역할을 하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅳ. 연구 결과

본 연구에서는 사회적기업에 종사하는 지체장애인의 직업생활이 어떠한지에 대해 알아보고자 하였다. 분석결과 참여자들의 직업생활에 관해 32개의 의미단위가 도출되었고, 이를 다시 12개의 하위단위로 통합하고, 3개의 구성요소로 유목화 하였다. 각 구성요소는 독립되어 따로 움직이지 않고 서로 유기적으로 연관되어 있어 영향을 주고 있었다. 연구자들의 직업생활에 관한 분석결과를 구성요소별로 살펴보면 <표 Ⅳ-1>과 같다.

<표 Ⅳ-1> 지체장애근로인의 직업에 관한 인식

주제	구성요소	하위구성요소	의미단위
지체장애근로인의 직업에 관한 인식	직업인식의 긍정적 요인	세상을 향한 출구	정체되고 고립된 삶의 돌파구
			생산적인 활동으로 존재의 의미 찾기
		삶을 지탱해주는 기둥	경제적 자립과 독립생활 준비하기
			공동체 구성원으로서의 자부심과 책임감 익히기
		꿈이 있는 삶과 꿈을 향한 노력	학창시절의 꿈 키워가기
			미래에 대한 꿈 이뤄가기
			좌절하기보다 도전하며 세상 경험하기
			직업전문학교와 학원을 통해 전문 기술 익히기
		함께하는 사람들의 도움	도전과 변화의 기회를 만들어 주는 사람들
			비장애인과 함께하며 한계의 벽 뛰어넘기
	직업인식의 부정적 요인	나를 주저앉히는 어려움	노력만으로는 실현할 수 없는 꿈
			능률로 평가되는 사회에서 거부당하고 신뢰받지 못함
		다름에서 오는 충돌	외형적 장애로 인해 타인 앞에 위축되고 자신감 잃음
			장애유형에 따른 업무능력 차이로 인한 어려움
		끝없는 역경이 주는 좌절	끝없이 노력해야 유지되는 생활
			장애로 인해 포기하고 현실에 안주하게 됨

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 Ⅳ-1> (계속됨)

주제	구성요소	하위구성요소	의미단위
지체장애근로인의 직업에 관한 인식	직업인식에 영향을 미치는 요인	가정	삶의 방식을 선택할 때 전제가 되는 가족의 지지와 경제적 지원
			가족 안에서의 차별과 독립생활에 대한 두려움
		학교	학교교육만으로는 취업하기 어려운 현실
			자립생활에 필요한 체험중심 교육 필요
			학생과 종결 없이 동행하는 학교
		사회적기업	실전을 통한 기술습득 과정에서 오는 어려움
			혼자서는 완성할 수 없는 공정과정
			나의 성장을 믿고 기다려주며 편하게 일할 수 있는 곳
			중간관리자의 필요와 역할
			보호작업시설에서 근로작업시설로의 변화
		법과 제도	장애인의 삶을 고려하지 않는 지원정책
			단기적 이득이 주는 장기적 불안
			내 삶의 최후의 보루
		문화와 생각의 차이	지적장애인에 대한 지체장애인의 생각
			장애인에 대한 비장애인의 생각
			장애의 틀을 넘어 고유한 너와 나 받아들이기

1. 직업인식의 긍정적 요인

1) 세상을 향한 출구

(1) 정체되고 고립된 삶의 돌파구

참여자들은 의미 없이 집에 머물거나 목적 없이 밖으로 나가는 것을 답답해하였다. 참여자들에게 직장은 집이라는 정체되고 고립된 공간에서 당당하게 밖으로 나올 수 있게 해주는 이유가 되어 주기에 직장을 삶의 의미로 여기고 있었다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

“직장이 없으면 집에서 빈둥대고…” (B 2: 453)

“직장 있으면요 (집 밖으로) 나갈 수 있잖아…여기 그만두면 또 집에서 놀고 친구들 만나서 담배피고 술 먹고 그니까…이곳은 저에게 삶이예요. 삶. 고맙죠. 만일 그때 베이커리 안 생겼으면 아마도 지금까지 계속 집에 있을 것 같아요. 그럴 것 같고, 제가 일단은 나가야 해요. 나가야 돈 벌고, 직장 알아봐야 되요. 그러니 여긴 진짜 제 삶이예요.” (C 3: 36, 2: 404, 3: 257)

(2) 생산적인 활동으로 존재의 의미 찾기

참여자들은 직업생활을 통해 자신이 경제 활동을 하는 사람이라는 생각을 가지게 되었고, 직업을 통해 만나게 되는 새로운 사람과의 관계에도 의미를 두고 있었다. 참여자들은 기초수급대상으로 받는 수동적 혜택이나 부모의 일방적인 지원보다는 스스로 생산적인 활동에 참여해 얻은 급여를 더 의미 있게 생각하고 있었다.

“직업은 경제활동이라 생각해요. 새로운 사람과의 관계이기도 이곳은 나도 경제적인 활동을 하는 사람 중에 한명이라는 그런 생각을 자연스럽게 심어줘요…노후에는 기술이 빵 만드는 기술밖에 없으니까 어디 작은데 들어가서 일을 좀 하고 싶어요. 다람쥐쳇바퀴 도는 일상이지만 끝까지 일하고 싶어요.” (B 2: 274, 3: 153)

“(취업 전) 맨날 부모님께서 돈 주고 그러니까 제가 자꾸 눈치보고…(일 그만두면) 집에 가서 또 눈치보고, 또 데이트하고 술만 먹고 그니까…” (C 1: 176, 253)

“만약 시간이 추가 되서 급여가 달라지면 수급혜택 못 받을 수도 있다고 저도 생각 했었어요. 하지만 일 계속해서 시급을 올릴 수 있고…” (A 2: 230, 233)

2) 삶을 지탱해주는 기둥

(1) 경제적 자립과 독립생활 준비하기

참여자들이 처음부터 안정된 급여를 받으며 직장생활을 한 것은 아니었다. 직업재활시설로 시작해 제과제빵에 관한 일을 배우던 초기에는 통근에 필요한 교통비도 충당하지 못할 정도의 낮은 급여를 받았다. 하지만 관리자에 대한 신뢰와 직장의 미래에 대한 희망을 갖고 끈기 있는 태도로 자신의 업무에 임해 지금은 모두 안정적인 급여를 받으며 경제적 자립을 이루게 되었다. 참여자들은 경제적 자립이 가족으로부터 공간적 분리가 이루어지는 독립생활을 가능하게 하고, 자신이 이루게 될 가정과 개인의 노후를 준비하는데 필수적인 요소로 생각하고 있었다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

“처음 두달, 세달 해보니까 5만원주고, 10만원주고 하니까... 버스비도 없다. 그러면 나 그만 두겠다 했거든요. 그런데 저는 끈기가 있거든요. 원장님이 우리 빵 많이 팔면 그만큼 월급 준다고 해서 제가 1년 동안 했거든요. 그랬더니 갑자기 20만원 30만원 진짜 월급이 높아지네요…이제 급여는 제가 노력한 만큼 대가가 오니까 그건 불만 없어요.” (C 1: 297~300)

“인간이 활동해야 몸 건강하고, 돈 벌면 제가 사고 싶은 물건이나 음식, 그리고 여러 가지 등등... 그리고 중요한건 여자친구. 제가 만일 직장도 없고 돈도 없고 하면 여자 친구는 전혀. 꿈 깨야 되요.” (C 3: 38~40)

“급여로 10~20%는 집에 주고, 나머지는 노후 준비하죠. 보험이랑 연금…불안하니까 준비 해야지요.” (B 3: 135)

(2) 공동체 구성원으로서의 자부심과 책임감 익히기

장애인보호 작업시설로 시작하던 기업의 창립부터 함께해온 참여자들은 자신들의 노력을 기반으로 성장한 기업의 현재 모습에 자부심을 가지고 있었다. 자신과 기업이 함께 성장했기에 애사심이 높았고 기업의 어려움을 자신의 일로 받아들이는 모습을 보이기도 하였다. 또한 동료의 책임감 있는 모습을 따라 배우며 자신이 맡은 일을 책임지고 성실하게 완수할 수 있게 되었다.

“이곳은 좋아요. 크니까. 그때는 조그맸는데 지금은 매출도 억대고, 또 가게도 넓어졌고. 워낙 경제가 어려운데 또 기초임금 많이 오르면 우리 베이커리도 힘들어질 듯… 기초월급이 오르면 그만큼 회사도 어려워요…저도 참 고민스러워요. 회사가 어려우니까…월급 받는게 참 미안해요” (C 3: 345~349)

“여기가 어느 정도 중소기업처럼 좀 아주 탄탄한 기업이라면 그런 권리(추가적인 혜택) 주장할 수 있죠. 그런데 저도 어느 정도 돌아가는 건 눈치로 보고 듣고 아니까. 어느 정도 내려놓게 되는…” (B 2: 375)

“처음에는 소꿉놀이처럼 하다가 이게 점점 크게 되니까 그게 더 나로서는 뭐라 그럴까... 노력? (내가)노력을 안했으면 여기까지 왔을까 생각하게 되요. 이곳은 나에게 있어서 ‘노력’ 이예요…” (A G: 1115)

“일상이 반복된 일이라서 가끔 하기 싫을 때가 있어요. 꼭 해야 할 일이기 때문에 하기 싫은 일도 하는 거죠. 그래야만 일이 끝나잖아요…형들과 같이 일을 하다 보니까 저도 모르게 책임감이 생겼어요. (형들이)일찍 나와서 하니까 나도 해보자 했는데, 그게 되더라구요.” (A 3: 329, 1: 785)

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3) 꿈이 있는 삶과 꿈을 향한 노력

(1) 학창시절의 꿈 키워가기

직업재활을 통해 제과제빵에 관한 기술을 배운 대부분의 근로자들과 달리 참여자C는 학창시절부터 제빵사가 되는 것이 꿈이었다. 자신의 꿈에 대한 분명한 인식은 졸업 후 제빵학원에 다니며 필요한 기술을 익히게 이끌어 주었고, 취업 초기 낮은 임금을 받는 상황에서도 직장생활을 유지할 수 있게 해주는 원동력이 되었다.

“제가 빵을 좀 엄청나게 좋아했거든요. 제가 꿈이 제과제빵 꿈꿨어요. 제가 고3, 96년에 졸업하고… 문증제과 있거든요. 제가 1년 동안 거기서 배웠어요.” (C 1: 128)
“처음에 시급이 몇 만원 안돼서 자리 잡기 어려웠는데 버틴 이유는 제가 좋아하는 제빵 때문에 있었어요.” (C 2: 403)

2) 미래에 대한 꿈 이뤄가기

현 직장에서 16년 이상 근무하며 안정된 직장생활을 이어가고 있는 참여자들은 현실의 안정을 통해 미래에 자신이 성취하고 싶은 꿈이나 가정을 이루고자하는 원의를 가지고 있었다. 이러한 미래에 대한 꿈들은 반복되는 일상을 살아가는데 원동력으로 작용하고 있었다.

“앞으로 계획은…제가 어느 정도 되면 멀리 나가고 싶은 생각이 있어요…여행. 국내여행이 아닌 해외여행을 (혼자)가보고 싶은 꿈.” (B 3: 166)
“10년 뒤에는 혼자가 아닌 둘. 애도 있을 것 같고 가정을 이루고…” (A 1: 632)

(3) 좌절하기보다 도전하며 세상 경험하기

참여자A는 지체장애인들이 장애로 인해 불안정하게 움직이게 되고 넘어져 다치는 것을 두려워한다고 말하였다. 그러다보니 지체장애인들이 수동적으로 타인의 도움을 바라거나 소극적으로 행동 한다고 이야기 하였다. 따라서 외부활동을 통해 자신의 신체적 한계를 경험하고 대처하는 법을 체험을 통해 배우는 것이 사회생활을 위해 필요하다고 보았다. 또한 참여자들은 신체적 장애로 인해 취업되는 것이 어려웠고, 취업을 하더라도 오래 채용되지 못하고 실직을 당하는 경우가 많았다. 하지

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

만 이같이 계속되는 사회의 거부에도 참여자들은 좌절하지 않고 취업을 위해 낯선 타지생활도 마다하지 않으며 세상이 주는 기회 앞에 적극적으로 응답하는 모습을 보였다.

"해봐야(하면서) 다쳐봐야 나가서 자기가 못하는 일도 다 할 수가 있거든요…어차피 사회생활을 해야 되기 때문에 밖으로 나가야 되잖아요. 무섭다고 안하면 좀 그렇잖아요. 뭐 자기가 아프고 뭐 하면 누가 알아주겠어요." (A G: 903)

"제가 몸이 그러니까 그쪽에서 일단 몸보고 안되겠다…그래서 못하고… (다른일) 첨에는 세차장, 두 번째는 학원청소 몇 개월 동안 했어요. 그랬더니 (고용주가)안되겠다. 그것도 안되겠다 했거든요. 저는 성격이 노는 걸 못봐요…그래서 일산에 있는 직업전문학교 갔어요…(직업전문학교 졸업하고) 동기는 다 취직하고 저만 없네요. 저만 없어요. 마지막에 경산 안동. 거기 있다고 해서 갔지요." (C 1: 147, 228~230)

(4) 직업전문학교와 학원을 통해 전문 기술 익히기

참여자들이 고등학교를 졸업하던 1990년대에는 직업교육이 세부적으로 전문화되지 못했었기에 개인의 적성을 고려한 직업훈련이 이루어지지 못하였다. 참여자 모두는 취업을 위해 전문 기술이 필요하다고 생각했기에 고등학교 졸업 후 직업전문학교에서 기술을 익히며 자신이 하고 싶은 일 보다는 할 수 있는 일을 찾기 시작했다. 자신의 적성을 일찍 찾은 참여자A의 경우도 학원에서 필요한 기술을 익혔지만 취업이 되지 않아 결국 다시 직업전문학교에 들어갔다.

"1990년 때 직업전문학교 갔어요. 1년 동안 했죠. 목공 자격증 땄어요…그래서 경상도 안동에 목공일 하러…제가 (제빵)학원에서 1년 동안 배웠어요. (여기도)제가 기술이 있으니까 할 수 있지 만약 제가 기술이 없으면 제가 안해요." (C 1: 222~224, 441)

"직업전문학교 산업디자인과 전공하고 여기 온거예요." (A 1: 791)

"저는 경기도에 직업전문학교 있거든요. 거기서 1년 동안 좀 직업전공 전문적으로 받고 서울에서 취직생활 했어요." (B G: 804)

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

4) 함께하는 사람들의 도움

(1) 도전과 변화의 기회를 만들어 주는 사람들

참여자들은 모두 지인들의 소개로 취업의 기회가 얻었고, 직장을 소개해준 지인들은 학교 선생님, 학교 후배, 목사님으로 평소에 참여자들을 잘 알고 있던 사람들이었다. 또한 취업 후에는 직장 상사들이 자신감을 갖고 도전할 수 있도록 격려해주고 무의식적으로 행하고 있던 잘못된 습관들을 고칠 수 있도록 조언해주며 변화의 기회를 마련해 주었다.

"목사님이 아르바이트, 좋은 일자리 있다고 소개해 주셨어요…27살 때 1년 동안 놀았어요. 그런데 갑자기 (모교)교장선생님께서 저한테 전화가 왔어요. 지금 제과제빵 있으니까 한번 해보라고. 연락 왔거든요 연락이…" (C 1: 152, 268~269)
"학교 후배가 학교 앞에 뭐 공장 생긴다고 하더라구요. 이력서 한번 내보라고해서 단번에!" (A 3: 60)
"(일반회사 취업당시) 비장애인하고 같이 일을 하는 거니까 제 직장상사가 저한테 '하고 싶은 건 뭐든 할 수 있다.' 그런 식으로 말씀해 주셔가지고… 뭐든지 해봐야 되겠다 그런 생각 들었어요." (B G: 871)
"옛날에는 애들한테 제가 무섭게 했지요. 그런데 어느날 갑자기 제가 무섭게 하면 상대방이 내 이미지를 어떻게 받아들일지 그것이 참 무섭데요. 그때 수녀님 한분이 저한테 애들한테 무섭게 하지 말라고 그러셨거든요. 그때 깨달았지요. 제가 애들한테 함부로 하면 상대방에게 내 이미지가 어떻게... 그게 무서웠지요." (C 3: 316~320)

(2) 비장애인과 함께하며 한계의 벽 뛰어넘기

참여자B는 일반회사에서 비장애인들과 근무할 때 장애인이기에 할 수 없다고 생각하고 있던 자신의 고정관념에서 벗어나는 체험을 했다. 또한 그때의 체험을 바탕으로 비장애인이 일하는 근로의 양을 기준으로 현재 자신의 근무량을 비교하고 있었다. 참여자A도 비장애인과 함께 일하며 자신을 변화시키고 싶다는 바램을 가지고 있었다. 이처럼 취업하기 전에는 참여자들이 장애의 틀 안에 스스로를 한계 짓고 대외적 활동에 소극적으로 임했지만 비장애인들과 함께 일하며 생각의 폭을 넓히고 자신감을 갖게 되었다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

“제가 지체장애자인데 비장애인들하고 같은 한 사무실에서 같이 일했었거든요. 거기서 제 고정관념이 크게 바뀌어졌어요…장애인이어서 위축되고 좀 어렵다고 하면 물러서버렸는데… 장애인이라도 자기가 뭐 할 수 있다 싶으면 뭐든지 해봐야 되겠다. 그런 생각 들었어요.… 옛날직장에서 저를 제외한 다른 사람들 일 하는거 보면 (여긴) 엄청 편안한 직장이에요… 제 지론이 장애인 기준으로 생각하지 않고, 제가 일하는 일반인 친구들 수준으로 생각하자예요” (B G: 862, 3: 183)

“제가 만일 장애인하고 같이 일 안하고 일반인 하고 같이 일하면 이해심이 좀 넓어질 것 같은데…제가 생각하지 못하는 생각 있는데, 한사람 한사람 말해주면 제가 그만큼 생각이 넓어지잖아요…비장애인들과 생활했다면 이럴 땐 이렇게 하는구나 하고 많이 배웠을 것 같아요… 여기서는 배울 기회가 없어서 이해심이 더 좁아지는 듯…” (C 3: 191, 213)

“15년 동안 일하다 보니까 사람을 많이 만나보잖아요. 그래서 자신감도 생기고, 또 일을 한만큼 책임감이 생기더라구요.” (A G: 826)

2. 직업인식의 부정적 요인

1) 나를 주저앉히는 어려움

(1) 노력만으로는 실현할 수 없는 꿈

참여자C는 취업에 필요한 제빵기술을 배워 직업에 필요한 능력을 갖추었지만 신체적 장애 때문에 열심히 배우고 익힌 자신의 역량을 선보일 기회조차 얻지 못하고 배척당하였다. 또한 지체장애인들은 이동이나 생활면에서 도움을 받아야 하는 경우가 많기 때문에 스스로도 돌보지 못하는 자신이 배우자를 만나 책임지고 가정을 이루는 것은 현실적으로 버거운 일이라고 생각하고 있었다.

“(꿈인 제빵사자격증 취득한 뒤) 제가 제과점 쪽 가야잖아요. 그런데 제가 몸이 그러니까 그쪽에서 일단 몸보고 안되겠다. 제과점 일 힘드니까 안된다 했거든요.” (C 1: 147)

“조금 비슷한 장애인 친구 만나보면요. 다들 결혼할 생각을 이미 접었더라구요… 저도 제 앞길을 딱히 커버를 못하고 있는데 결혼을 해서 그 배우자를 챙겨줄 수 있을까 싶어요.” (B 1: 138)

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(2) 능률로 평가되는 사회에서 거부당하고 신뢰받지 못함

참여자들이 취업을 위해 사회로 나오던 때는 사회가 IMF 경제위기로 어려워졌고 기업들은 인원을 감축해야 하는 상황이었다. 따라서 참여자들은 장애로 인한 취업의 장벽뿐 아니라 사회적 어려움에 가장 크게 영향을 받게 되었다.

"제가 여기 들어오기 전에 정리해고 당했어요. 1년 3개월하고 IMF로 정리해고…(그 뒤)장애인 고용 촉진공단이 가깝게 있어가지고 수시로 직업 있나 알아보려고 들락날락 거렸거든요. 근데 항상 듣는 말이 좀만 기다리라고…" (B 1: 348)
"아르바이트로 처음 세차장 했고, 두 번째는 학원 청소 몇 개월 동안 했어요. 그랬더니 그것도 그쪽 담당이 안되겠다(장애 때문에) 또 그래요…" (C 1: 165~167, 377)
"(새로운 책임을 맡은 날) 사무실 사람이 저만 보면 '그 일을 할 수 있겠어요? 할 수 있겠어요?' 볼 때마다 물어보니까…상사가 아니면 왜 그렇게 물어보냐 할 수 있는데…부담이 더 커졌어요. 제가 자신감이 작은데 계속 되풀이해서 물어보니까 더 작아졌어요." (A 2: 68~71)

2) 다름에서 오는 충돌

(1) 외형적 장애로 인해 타인 앞에 위축되고 자신감 잃음

참여자들은 외적으로 보여지는 장애로 인한 차이 때문에 비장애인과 만주하는 것을 불편하게 생각하고 있었다. 참여자들뿐만 아니라 함께 일하는 다른 지체장애인들도 비장애인 앞에서 위축되거나 접촉을 피하는 모습을 보였다.

"동기들이나 후배들 보면 위축되 있어요. 딱 보면 비장애인하고 접촉을 하면 뭐냐 거. 회피를 해요 먼저…자기 모습이 그러니까 더 회피를 하는 것 같아요. 용기나 자신감이 없는 것 같아요" (A G: 818~821)
"제가 학교 다닐 때 (제 또래)어떤 학생이 (길에서) 쪽지를 내밀어요. 등교시간에 … 얼굴 숙이고 다니지 말라고 … 기분이 묘하더라구요. 그동안 내가 그랬나? 그런데 딱 얼굴을 드니까. 세상이 확 틀려요. 딱 눈을 드니까 참 묘하더라구요." (A 3: 166~168)
"(손님이 오면)누가 밖에서 사람들이 오면 내가 몸이 좀 그렇잖아요. 그러니까 몸이 그러니까...일반인을 만나면 약간 위축 되요. 나도 모르게…" (C 1: 392~393)

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(2) 장애유형에 따른 업무능력 차이로 인한 어려움

연구현장은 지체장애와 지적장애를 비롯해 다양한 장애인 근로자들이 근무하고 있다. 그중 지체장애인과 지적장애인이 서로 다른 장애특성에서 오는 차이 때문에 어려움을 겪고 있었다. 지체장애인들은 자기주장이 강하며, 특히 지적장애인을 대할 때 더 무섭게 하는 경우가 있었다. 지체장애인들의 지능을 정상인데도 불구하고 비장애인들로 부터 지적장애인과 같이 아이취급을 받을 때가 많았다. 참여자들이 작업에 관한 기술을 지적장애인들에게 가르칠 때 지적장애인 안에서도 이해하는 정도와 할 수 있는 역량에 큰 차이를 보이고 있었다. 지적장애인의 개인별 능력의 차이는 실무를 통한 실습과정 안에서 들어나므로 정확한 분업화로 정해진 시간 안에 일정하게 진행되어야 하는 공정과정에 차질을 빚곤 하였다.

“(지체장애인 친구들은)내 생각이 맞다고만 하니까 솔직히 싫어요. 그거 때문에 싸울 때도 있어요…옛날에는 애들한테 제가 무섭게 했지요.” (C 1: 520~522)
“여긴 지체를 지적이랑 똑같이 대해요…지체장애인들은 몸만 불편하지 지능은 그렇지 안차나요. 왜 저 사람이 나한테 어린애 대하듯 그러지? 그런 거죠.” (B 1: 477~478)
“다 장애가 다르잖아요. 그러니까 또 그 장애상태보고 좀 직장 상사들이 알아서 좀 인사를 해야 하는데 그게 아무것도 모르고 집어넣으니까…직장상사가 뽑아서 데리고 오면 몇 달 동안 가르쳐봐라…장애 상태에 따라 빨리 캐치하는 애가 있고, 1년 2년 가는 사람도 있고…” (B 1: 189~194)

3) 끝없는 역경이 주는 좌절

(1) 끝없이 노력해야 유지되는 생활

참여자들은 자신이 가진 지체장애로 인한 어려움을 가지고 작업에 필요한 활동을 하고 있었다. 오래서있고, 무거운 것을 들어야 하는 작업환경에서 이미 가지고 있는 장애들은 직업병으로 이어지고 있었다. 더욱이 참여자들의 일을 대체해줄 장애인 근로자가 없기 때문에 자신의 장애로 인한 육체적 어려움을 참으며 정해진 일의 양을 책임감 있게 완수해야만 했다.

“(이곳은) 비유하자면 역경이에요. 겨우 한고비 넘었는데 갑자기 두고비, 세고비가 갑자기 나오니까요. 이건 또 언제 넘어가나. 또다시 계속 그 고비를 넘는거죠…

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(체력적 어려움에 대해)육체적인 건 제가 알아서 해야지요” (B 2: 291~293, 1: 171)

“최근 일하다가 허리를 삐끗했어요. 허리가 안 좋은 상태에서 뭐 들다가. 제가 원래 허리가 휘어졌어요. 그거 때문에 오래 서있지 못해요…지병은 없는데 직업병은 많지요. 주로 허리가 아프던지 손가락이 아프다든지” (B G: 965~966, 1: 171)

“(체념하듯) 직업병인 것 같아요. 아픈 것도 일 때문에 참고 일하는 거지요. 그래서 어른이에요. 어른이 쉬운게 아니에요.” (A G: 950~951)

(2) 장애로 인해 포기하고 현실에 안주하게 됨

참여자C는 직업전문학교에 지원할 때 자신이 희망하는 전공은 장애로 인해 지원할 수 없었고, 작업이 가능하고 경쟁이 낮은 전공을 찾아 지원하게 되었다. 참여자B도 이직을 통해 자신이 원하는 일을 찾는 모험보다는 현재 할 수 있는 일과 다니고 있는 직장에 안주하며 현실과 타협하는 모습을 보였다.

“직업전문학교에서 저한테 1지망, 2지망, 3지망 하라고 했거든요. 1지망은 컴퓨터과 했는데 떨어지고, 2지망은 의상과. 근데 또 의상과는 손이 장애가 있으면 안된다고… 그래갔고 또 안되고. 마지막엔 포기했지요. 그냥 3지망은 인테리어과 목공예. 목공과 색칠… 합격했어요. 인테리어과는 인기가 없었거든요.” (C 1: 214~217)

“제가 나이 좀 먹다 보니까 어디 다른 직종을 나가고 싶어도 20년 지나면 일 안하는 시기가 되는데…제가 30대 중반이어도 어디 다른 직종으로 배워가지고 나갈 수 있는데 나이가 많다 보니까 저 같은 나이 많은 사람을 고용해줄 사람이” (B 1: 256~258)

“일상생활과 직장생활에 대한 점수는…솔직히 50점정도 주고 싶은데요…” (B 2: 114)

3. 직업인식에 영향을 미치는 요인

1) 가정

(1) 삶의 방식을 선택할 때 전제가 되는 가족의 지지와 경제적 지원

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

참여자 모두 대학에 다니고 싶었지만 등록금과 생활비 등 가정형편상 경제적 지원이 가능하지 못했기에 진학을 포기하고 직업전문학교를 통해 취업을 준비하였다. 참여자B는 가족들과 이야기 나누며 소통하는 평범한 가정생활을 원하고 있었고, 참여자A는 언어 장애로 인해 말하는 것에 대해 자신감이 없었는데 아버지의 지지와 격려를 통해 지금은 당당히 사람들과 대화하게 되었다.

"평범한 가정생활 이루고 싶어요…가끔씩 집에서 투닥투닥 거리고…지금은 저 혼자 있으니 각자 생활이 있기 때문에 만나서 밥먹는 시간밖에 없어요 … 대학갈 마음이 있었어요. 역사고고학에 관심이 있었는데 딱 집에 우환이 생기는 거예요. 그냥 취업이나 하자하고…" (B 1: 284, 334~336)

"서울에 총신대학교까지 (알아보러)갔어요. 그런데 학비가 80만원이라고 그러네요. 비싸다고 엄마가 가지 말라고…돈도 그렇고 생활비는 어떻게 하냐 그니까 그냥... 그냥... 가지 말자 했어요." (C 2: 202~206)

"여기 오기 전에 대학교 다니려 했었어요. 그런데 형편상…아버지가 저를 그냥 뭐 일반 애들처럼 키우시고 그랬어요…아버지가 그래요. 니가 말하고자 하는 건 당당히 말하라고. 우물우물하면 사람들이 모르니까 당당히 말하라고." (A 3: 55~61)

(2) 가족 안에서의 차별과 독립생활에 대한 두려움

참여자A의 경우 자신이 번 돈을 가족들이 사용할 때 참여자에게 동의를 구하는 것이 아니라 급여를 관리하고 있던 아버지를 통해 말하고, 아버지를 통해 상황을 전해 듣는 참여자A는 가족이기에 허락하게 되어 결국 현재까지 돌려받지 못하는 상황에 놓이게 되었다. 독립생활을 준비할 때 경제적 자립보다 중요하게 생각하는 것이 생활 속 안전에 대한 보장이었다.

"(급여)돈 관리를 아버지가 했었는데 (돈 빌리는) 절차가 그래요. 형이 나한테 말하는게 아니라 돈은 아버지에게 있으니까 아버지에게 말하고, 아버지가 나한테 말해요. 빌려줘도 되겠냐. 나는 형제니까 빌려 주세요 그래요. 그런데 지금 10년이 넘었는데도 아직 해결 안됐어요…지금 그 돈 받으면 내가 편할텐데…" (A 3: 249)

"미래에 어떻게 살 것인가.. 그거 생각이 좀 깊죠. 어머니는 돌아가시고 아버지만 살고 계시거든요. 근데 아버지가 돌아가시면 어떻게…(아버지가) 저 혼자 어떻게 먹고 사는지 일주일에 한두번씩 왔다 갔다 하시거든요. 그런데 어느날 갑자기 왔다 갔다 하시다가 돌아가시면 인제 저 봐줄 사람이 없잖아요. 챙겨줄 사람도 없고…아버지 돌아가시면 혼자일거 아니에요. 형제들이 있다 해도 다 각자 바쁘니까…형제

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

들 다 필요 없어요…아버지가 항상 그래요. 니돈 절대 (형제들에게)주지마라. 달래도 주지마라” (A 3: 281)

“아버지가 하신 말씀이 형제들 다 필요 없다고. 니가 어떻게 먹고 살 것만 생각하라고…” (B G: 987)

2) 학교

(1) 학교교육만으로는 취업하기 어려운 현실

참여자들이 고등학교를 다니던 1990년대에는 모든 고등학교가 대학진학률에 따라 평가되었고, 지체장애학교도 취업보다는 진학을 위한 인문계 교육이 더 활발하게 이루어졌다. 개인에게 적합한 직업교육이 이루어지기 못했고, 기업과 연계한 실습위주의 교육은 찾아볼 수 없었다.

“학교가 직접적인 도움 된 건 없었고…무늬만 인문계였어요. 중학교부터 3단계로 나눠요. 진짜 똑똑한 애들, 두 번째가 중간인 사람, 마지막이 최하…” (C 2: 151~154)

“(학교교육만으로 취업하기는) 엄청 어렵지요. 그때는 주로 학교 쪽에서 목공예…요즘처럼 기업하고 협력을 맺어서 디테일하게 가르치지 않고 장애인들이라 그냥(목공만)… 그런 시기예요. 그때가…그땐 전국에 있는 장애인 학교는 다 그랬을 거예요…(지금 시스템이 그때 갖춰졌다면) 달라지지요 100%. 고3때부터 중소기업에서 일을 배우면서 학습하는 거지요. 그랬으면 평범한 가정생활(하고 있을 텐데…” (B 1: 311~317)

(2) 자립생활에 필요한 체험중심 교육 필요

학교 안에서 장애인이기에 도움을 받는 것에 익숙하다보면 졸업 후 일상 안에서 소소하게 다칠 경우 스스로 대처하는 방법조차 익히지 못하게 된다. 참여자들은 지체장애학생들이 자립생활을 할 때 겪게 되는 여러 가지 일에 대해 스스로 경험을 통해 체득하게 하는 경험중심 시스템이 필요하다고 제안하였다. 또한 경험을 통해 두려움을 줄이고 열정과 책임감을 키워 사회로 나가야 한다고 당부하였다.

“사회 나가면 막 피가 나고 깨지고 그래도 그거 본인이 알아서 처리해야…학교에서 그런 경험적인 시스템 좀 만들었으면…기본적으로 집에 가면 아줌마가 되는

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

거예요. 빨래, 청소, 요리…집안일 해야 해요” (B G: 884~887, 1047)

“어차피 사회생활을 해야 하기 때문에 밖으로 나가야 되잖아요. 무섭다고 안나가면 좀 그렇잖아요 … (후배들에게 하고 싶은 말) 할 수 있다는 열정과 책임감. 다른거 더 있겠지만 난 이 두 가지만 해줬으면… 여기 오려면 확실하게 배우고 와야 자기가 맡은 일이 다가왔을 때 ‘이거 해봐라’ 했을 때 할 수 있는 그거 하나 필요하고, 책임감. 노력이 없으면 안돼요.” (A 3: 385~397)

(3) 학생과 종결 없이 동행하는 학교

참여자들은 모교로부터 취업에 관한 연락을 받거나 졸업생을 위해 짓고 있는 공장에 대한 소식을 듣고 이력서를 제출하게 되었다. 학생들의 특성과 장점을 잘 알고 있는 학교가 학생들의 졸업 이후의 생활에도 지속적인 관심을 갖고 추수지도와 연락이 이루어졌기에 참여자들이 현재의 직장에서 직업생활을 할 수 있게 되었다.

“27살 때 1년 동안 놀았어요. 그런데 갑자기 (모교) 학교 교장선생님께서 저한테 전화가 왔어요. 지금 제과제빵 있으니까 한번 해보라고. 연락 왔거든요 연락이…” (C 1: 268~270)

“학교 후배가 학교 앞에 뭐 공장 생긴다고 하더라구요. 이력서 한번 내보라고해서 단번에!” (A 3: 60)

“아르바이트 좀 하다가 제 친구한테 학교 교장선생님이 졸업생들 좀 보자고 해서 잠깐 갔는데 교장선생님이 학교 앞에 조그만 직업시설을 지으니까 너희들 좀 그쪽에 들어가 보면 어떻겠냐고…” (B G: 722~724)

3) 사회적기업

(1) 실전을 통한 기술습득 과정에서 오는 어려움

참여자들은 자신의 업무 외에 새로 고용된 장애인이나 후배들에게 기술을 가르치는 일도 하고 있었다. 참여자들은 작업현장에서 자신이 해야 할 일을 하며 사이사이에 시간을 내어 후배들을 가르치다보니, 개개인의 장애유형과 습득능력의 차이를 고려하여 가르치는데 어려움이 있었다.

“같이 일하는 사람들이 싸인이 안맞거나 피할 때가 있어요…빨리 척척척 나가는데 한사람이 좀 삐끗거리면 그거 메꿔야 되니까…거기다 장애상태가 다 다르니

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

까…장애에 맞게 말을 해야 하니까 좀…장애상태마다 습득이 1년 걸리기도…” (A G: 1212~1215)

“(새로 온 사람 지도는 언제 이루어지는가에 대한 답) 일을 하면서 일하는 중에 중간 중간 가르치거든요. 그러니까 장애 상태에 따라 빨리 케치하는 애가 있고 1년 2년 가는…” (B 1: 224~226)

(2) 혼자서는 완성할 수 없는 공정과정

참여자들이 근무하고 있는 사회적기업은 취약계층 중에서도 장애인의 일자리제공을 목적으로 하고 있기에 장애인을 우선 고용하고 이들을 도와 함께 일할 저소득층 비장애인을 고용하고 있다. 참여자C의 말처럼 대규모 생산이 이루어지는 공정에서 안전하고 안정적인 생산을 위해 비장애인의 도움이 필수적이었다. 또한 근로장애인들은 서로의 일을 도우며 협동하고 있었는데 근로장애인 중에서도 중요기술을 익히고 있는 장애인은 그 일을 대체할 수 있는 근로장애인이 없어 도움을 받을 수 없었다.

“(장애인들로만 구성되면) 힘들겠죠. 장애인들만 한다면 책임감이 있어야 되요… 이 규모에서 장애인만 일한다면 그건 불가능하고요. 책임감... 비장애인도 한두명 있어야 되요… 날씨가 흐릴 때 비올 때 애들이 행동이 평소보다 2배나 이상해요. 그러니까 비장애인이 있어야 되요…또 기계. 만약 모르고 다치면 안되잖아요…00이는요 진짜 열심히 해요. 열심히 하고 일도 잘하고, 빵도 예쁘게 하고, 그래갔고 혼자서 다해요. 혼자 다하니까 몸이 아파요…많이 하니까. 자기가 힘들면 안해야 하는데 00이는요 계속 계속해요. 아파도 계속해요. 그러니까 (아픈게) 쌓였어요 몸이…워낙 아프니까 그만뒀어요.” (C 4: 104, 119, 1: 533)

“10kg을 혼자 하면 4시간이 걸려요. 근데 혼자 하니까 시간낭비가 되고 또 허비가 되잖아요. 혼자 4시간하면 내가 또 그다음에 해야 하는 일 미룰 수는 없잖아요. 그러니까 차라리 혼자 할 게 아니라 손이 멀쩡한 애들을 가르치자” (A G: 1239~1244)

“(성수기 때) 예전보다 근로자들이 많아 졌는데 딱 놓고 보면 그 많은 인원들이…뭐랄까…실제로 야근을 해야 하는 인원은 소수 인원이…(전문기술이 필요한 작업은 대체인력 없음)” (B 2: 40~43)

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(3) 나의 성장을 믿고 기다려주며 편하게 일할 수 있는 곳

연구현장은 장애인 보호작업 시설로 시작해 장애인 근로작업시설로 변경되고 사회적기업 인가를 받은 직업재활센터이기에 장애인의 취업을 위해 마련된 기업이다. 따라서 기업은 장애인들이 직업생활을 이어갈 수 있도록 부족한 부분은 기다려주고, 노력에 따른 정당한 보수와 인정을 통해 격려해주고 있었다.

"저는 15년 동안 일하면서 사고도 많이 치고 했어요. 그게 다 내 잘못인데 원장님이 그걸 다 받아주고 해서 지금 이 자리까지 온 것 같아요." (A 1: 494)
"최고상사가 인정해주니까…어느 정도 보상은 돌아오니까. 인정받으니까 불만 없어요." (B 2: 386)
"여기는 거의 장애인들이 있으니까 좀 마음이 편한데요. 밖에 나가면 또 실수할까봐…장애인들과 함께 긴장 없이 일하는 것 그것이 장점…" (C 4: 144)

(4) 중간관리자의 필요와 역할

참여자들은 50명이 넘는 장애인이 팀별로 일하고 있는 작업환경에서 팀 구성원들 사이에 원활한 소통이 이루어지고 전체 업무가 잘 전달되기 위해서는 근로장애인을 대표하는 중간관리자의 필요하다고 기업에 건의하였다. 참여자들은 중간관리자로써 책임감을 느끼며 모범을 보이고자 노력하였고. 근로자들의 필요를 기업에 건의하기도 하고 기업의 전달사항을 근로자들이 바르게 이해할 수 있도록 전달해주는 연결고리 역할을 하고 있었다.

"(여기에)부장님, 팀장님이 생기던 때 제가 나이가 좀 있었어요. 그런데 앞으로 계속 애들이 오는데 저하고 애들하고 20년 차이나요. 근데 나한테 형, 형 하니까 조금 안맞지요…체신이 안서니까 좀 줘라. 많이 필요 없고 호칭으로 만이라도 주임 줘라…부장님한테 건의 했지요…어느날 집에 갈 때 원장님이 애들한테 할 말 있다고 모여라. 그때 임명장 줬어요… 급여랑 상관없이 원한게 호칭 이었어요…호칭이 바꾸니까 책임감이 더 무거워요." (C 2: 610~618, 689)
"제가 의견 냈어요. 일을 이끌고 갈 사람이 필요하다. 선생님이 아닌 사무실 직원, 원장님도 아닌 이 안에 있는 친구들 중에서 한 2명 정도 이끌어갈 사람 있어야겠다.…안에서 일하시는 선생님들과 몇 년 일을 같이해서 편할 수도 있고 그래서 (근로장애인들이) 말 안듣고 그럴 때가 있어요. 함부로 할 때가 있고…누군가가 딱 잡아줬으면 하는데 부장님이나 지위가 좀 그런 사람들이 애들한테 말하면 주눅이

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

드니까 저희들이 말하면 좀 나을 것 같다…부장님이나 선생님은 모를 수도 있지만 저희는 작은 성격도 다 알거든요.” (A 1: 683~690)

“주임이란…여기 안에서 뭐랄까…제가 생각할 때 머리가 좀 어느 정도 빠른 중간 애들하고 어울려서 그 중간적인 입장에서 좀 다독여주는 거 … 주임이 되면서 달라진 점은…그전보다 책임감이 더…상하관계가 구분이 됐어요.(장애인들 안에서) 상하관계는 구분 됐는데 비장애 직원이 대하는거 보면 그전이랑 똑같아요. 같이 일하는 애들하곤 구분이 딱 지어지긴 지어졌는데 사무실직원이나 그런 쪽에서는 아직 예전이나 지금이나 똑같은 거죠.” (B 2: 301~309)

(5) 보호작업시설에서 근로작업시설로의 변화

소규모 장애인 보호작업시설로 시작하여 대규모 근로작업시설로 변화해가는 과정에서 보다 많은 장애인이 고용되었고, 사회적기업 인가를 받으며 업무는 더욱 세분화되었다. 작업량이 많아지면서 수작업으로 하던 일들을 기계로 대체하였고, HACCP인증을 위해 팀별로 분업화되어 일하게 되었다. 근무환경이 효율적으로 바뀌면서 함께 일하며 소통하던 분위기는 사라졌다. 참여자들은 기업의 성장에 자부심을 갖고 있지만, 소규모 보호작업시설에서 함께 소통하며 일하던 공동체 분위기를 그리워하였다.

“근무환경은 지금이 좋은데 뭐라하지... 맨 처음에는 사무실이랑 작업장 사람들이랑 서로 격없이 대우도 좀 해줬거든요…점점 몸집이 커지면서 그게 점점 더 구분을 짓더라구요…여기가 점점 커지면서 더 …그전에는 같은 공간에서 대부분 같이 하고 그러니까…(규모는)그때가 제이 좋았죠(직업재활 시작시기) 주로 기술을 배우는 입장이었으니까요.” (B 1: 422, 508~510)

“초창기 때는 배우는 과정이라서 새로운 것을 배우니까 좋았어요. 그런데 점점 커지니까 사람들 많아지고, 일이 더 생긴 거잖아요. 그래서 00이랑 같이 10년 동안 일했었는데 힘들어서 그만두기도 하고 그랬어요.” (A 3: 300~302)

“6년전 까지는 다 같이 만나가지고 가고 싶은 사람들끼리 술한잔 하면서 얘기하고 그런 기회가 많이 있었거든요.…그런데 나눠지고 그런게 잘 없었어요.…구분되기 전에는 같이 알아가면서 일을 하니까 거리감이 좀 작았죠.” (B 2: 155, 354)

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

4) 법과 제도

(1) 장애인의 삶을 고려하지 않는 지원정책

기초수급대상자인 참여자A는 직장에서 능력을 인정받아 일일 근무시간을 1시간 늘리는 제안을 받았다. 참여자 A가 근무시간을 연장하면 현재 급여에서 약 13만원 오른 급여를 받게 되고, 그로인해 기초수급대상자에서 탈락하게 된다. 평소 장애와 직업병으로 인해 병원 다닐 일이 많은 참여자는 병원진료비와 생활에 필요한 여러 도움과 혜택을 소폭 상승된 급여로 인해 포기해야 하는 것이다. 또한 장애인이 가족의 도움을 크게 받고 있지 않더라도 보호자가 있기 때문에 여러 복지혜택에서 제외되는 경우가 많다. 장애인을 위한 국가적 지원과 정책들은 장애인의 자립과 성장을 독려하려는 본 취지와는 다르게 국가적 혜택 안에 머물며 제한적이고 수동적인 삶을 선택하게 하고 있었다.

“저도 생각 했었어요. 아버지한테 그 말을 했더니(근무시간 추가로 인해 수급대상에서 탈락될 상황) 그런거 상광하지 말라고…” (A 2: 230)
“지금 따로 장애인복지혜택 받는 건 없고요 제가 커트라인에서 커트 되서…제가 좀 안되는게 더 많아요. 수입도 그렇고 가족관계도 있고…아버지가 계시면 혜택 같은 건 없어요…법이 좀 잘못 됐어요…수급을 받으려면 경제활동을 일체 하지 않아야 되요.” (B 2: 245~247)

(2) 단기적 이득이 주는 장기적 불안

참여자C는 국가의 최저임금 인상 결정에 대해 우려를 표하였다. 오랜 시간 근무하고 있기에 기업의 수익구조를 알고 있는 참여자는 기업의 존재해야 자신의 일자리가 보장되므로 기업의 위기를 자신의 위기로 여기고 있었다.

“워낙 경제가 어려운데 또 기초임금 많이 오르면 우리 베이커리도 힘들어 질듯…기초월급(최저임금)이 오르면 그만큼 회사도 어려워요…저도 참 고민스러워요. 회사가 어려우니까…월급 받는게 참 미안해요” (C 3: 345~347)

(3) 내 삶의 최후의 보루

참여자들은 장애인에 관한 국가적 지원과 법률이 자리 잡기 이전에 취업을 했기

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

에 법의 변화에 따라 자신들의 직장생활 기간이 연장되는 경험을 하였다. 지금 당장 필요한 내용으로 법이 개편되지는 않는다 하더라도 계속 변하는 수급정책이 자신들에 도움이 되는 방향으로 바뀌어 가리라는 믿음이 있었다. 직장생활을 할 수 없게 되는 노후에는 어쩔 수 없이 국가의 지원에 의지하고 싶다는 의견을 보였다.

"국가법이 3년 동안 일하면 나가야 했거든요. 그런데 2년 동안 했거든요...또 그만두면 또 갈 데가 없잖아요. 솔직히. 아니 제가 몸이 건강하면 갈 데가 많이 있는데. 갈 데가 없고 그러니까 조마조마했죠. 그때가 정부가 바뀌고 갑자기 6년. 6년으로 변경했네요. 기분이 좋았어요." (C 1: 307~309)

"법도 1년 만에 바뀌는데 어떻게 되겠지 하시더라구요. 또 수급자 탈락 되도 계속 시급도 오르는데…수급정책도 바뀔거 아니에요. 그런 생각 해어요." (A 2: 230)

"제가 만일 늙고 직장이 없고 그러면 …국가에 좀 의지하고 싶은…그러면 안되는데 어쩔 수 없잖아요. 몸도 그렇고 그러니까 내가 늙을 때는 국가에 의지" (C 3: 270~274)

5) 문화와 생각의 차이

(1) 지적장애인에 대한 지체장애인의 생각

지체장애인인 참여자들은 신체적으로 자신들과 같은 장애가 없는 지적장애인은 장애인이 아니라는 생각을 가지고 있었다. 참여자C는 지적능력이 자신들과 다른 지적장애인의 특성을 장애로 이해하기보다 부족함으로 여겨 무시하기도 하였다. 이 같은 분위기는 참여자C뿐만 아니라 지체장애인, 비장애인 모두에게 존재하고 있었고, 지적능력의 차이를 지적장애인의 특성으로 받아들이기보다 무시하는 경향을 보이고 있었다. 참여자들은 자신들의 신체적 장애만을 장애라고 생각하고 있기에 다른 유형의 장애를 가진 지적장애인의 특성을 쉽게 이해하지 못하고 있었다.

"저도 장애인인데 장애가 다를 뿐인데 (지적장애인을)무시하게 되고…고정관념이 있기 때문에…예를 들면 지적은 생각이 없다. 아예 생각이 없다. 그리고 우리 같은 사람은 생각이 있다. 그래서 함부로 무시하고 그랬나 봐요 …내가 볼 때는 장애인이 아닌데 '어! 왜왔지?' 생각했어요. 그랬더니 지적장애라고…(지적장애인이)생각이 넓으면 대인관계가 좀 원만할 텐데 …" (C 3: 177, 200, 459)

"장애유형에 따라 좀 머리가 좋으면 자연스럽게 친해지고…지금같이 아닌 경우는 '조금만 하면 저사람 될 것 같은데 왜 안되지?' 이런 생각을 하며…" (B 3: 70)

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(2) 장애인에 대한 비장애인의 생각

참여자들과 함께 일하고 있는 비장애인과 직장상사들은 지적능력에 이상이 없는 참여자들을 지적장애인과 같게 보고 어리게 대하고 있었다. 비장애인들이 지적장애와 지체장애의 특성을 이해하지 못하기 때문에 장애를 가진 모든 장애인을 다 부족한 존재로 여기고 있었다. 따라서 참여자B는 비장애인들에게 장애인에 대한 인식교육뿐 아니라 장애유형에 대한 인식교육과 그에 맞는 인권교육이 필요함을 주장하였다.

“직장상사들은 그 장애인 개개인마다 장애특성이 다 다르잖아요. 거기에다 좀 파악하고 이해해야하는데…그 사람들 기준을 딱 세워놓고 넌 이러니까 안된다 그런게 제 눈에…장애인에 대한 지식이 좀 없다고 할까…여긴 지체를 지적이랑 똑같이 대해줘요…지체장애인들은 몸만 불편하지 지능은 그렇지 않잖아요. 왜 저 사람이 나한테 어린애 대하듯 그러지? 그런 거죠…장애인들 수준이 똑같을 거란 고정관념이 있다 보니까…어느 기관마다 장애인들이 다 다르잖아요. 장애유형에 대해 인식교육을 좀 비장애인들에게…” (B 1: 426~428, 477)

(3) 장애의 틀을 넘어 고유한 너와 나 받아들이기

장애인이라는 공통점이 무조건 상대를 받아들이게 하는 것이 아니라 각기 다른 장애유형의 장애인들은 서로를 받아들이기 위해서 상대방의 장애특성을 알아가는 시간이 필요했다. 함께 일하며 지적장애인 안에서도 지능의 차이가 있음을 알게 되고, 나와 다른 장애유형을 받아들이는 것을 넘어 한 개인의 고유함을 이해하게 되었다. 참여자A의 경우 자신은 반듯하게 걷고 있는데, 자신의 걸음을 보고 비장애인들이 비뚤다고 말하는 것을 이해하지 못하고 있었다. 참여자C는 자신을 돌아보며 장애와 비장애, 장애유형의 다름을 떠나 개인이 가진 고유한 특성을 이해하고 양보하는 것이 필요하다고 말하였다.

“저희들하고 함께 겪다 보면 좀 이해 할 수 있는 것이…뭐라 할까 장애인들도 이런 애들이 있구나 그런 생각을 하시는 분도 계시고…(지체, 지적, 언어장애 등 다양한 장애인과 함께함) … 지적인 애들도 엄청 머리가 똑똑한 애들도 있고, 단순한 애들도 있고, 저도 솔직히 그러면서도 좀 어느 정도 배웠어요. 직접 겪어보면서” (B 1: 462~468)

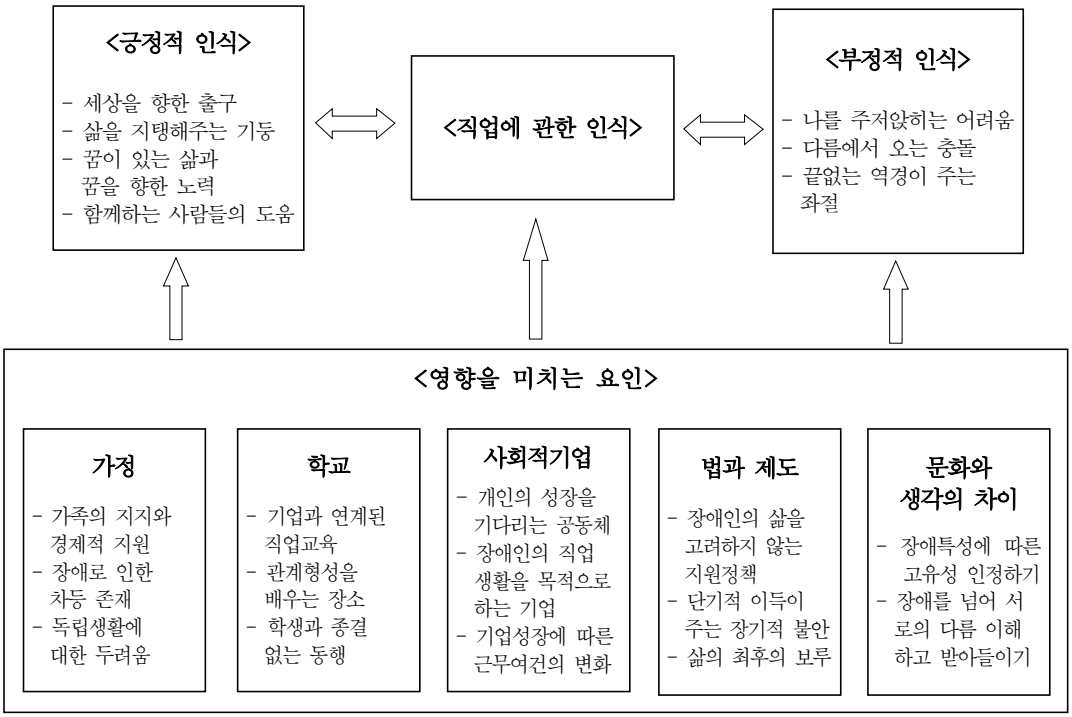
Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

"일반인들은 생각 안에 그런게 있어요. 저는 반듯이 걷는 줄로 알고 있어요. 지금도. 그런데 다른 사람들이 저를 볼 땐 비뚤비뚤…저는 반듯이 걷는다고 생각하는데 남들이 볼 때는 (행동으로 보여줌) 비뚤어지게 보이는 거. 그게 좀 예전에도 그랬는데 지금도 가끔 이상해요" (A 2: 268~271)

"누구나 사는데 있어서 이해심하고 양보 두 가지가 중요한 것 같아요." (C 3: 232)

이와 같은 연구결과를 통해 지체장애인의 직업인식에는 긍정적 계기와 부정적 계기가 영향을 미치고 있음을 알게 되었다. 또한 가정, 학교, 기업, 법과 제도, 문화와 생각의 차이와 같은 외부적 요소가 직업인식에 직접적으로 관여하거나 긍정적 계기와 부정적 계기 형성에 영향을 미치고 있었다. 지체장애인의 직업생활 전반에 영향을 미치고 있는 직업인식 형성과정을 도식화하면 [그림Ⅳ-1]과 같다.



[그림Ⅳ-1] 지체장애인의 직업인식 형성과정

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

V. 논의 및 제언

1. 논의

본 연구는 사회적기업에 종사하는 지체장애인의 직업생활을 알아보기 위해 현상학적 방법으로 참여자의 시각에서 직업생활에 관해 살펴보았다. 이 같은 과정을 통해 지체장애인의 안정적인 직업생활에 고려되어야 할 요소를 찾고 그에 맞는 지원 방향을 제시하려는 목적에서 연구가 진행되었다. 연구결과 사회적기업 지체장애근로인의 직업에 관한 인식을 크게 '직업인식의 긍정적 요인', '직업인식의 부정적 요인', '직업인식에 영향을 미치는 요인'으로 나누어 볼 수 있었다. 직업생활에 영향을 미치는 근로장애인의 직업에 관한 인식은 부정적 요인과 긍정적 요인을 통해 형성되고 있었다. 그리고 이 모든 것에 영향을 주는 요소로 '가정', '학교', '사회적기업', '법과 제도', '문화와 생각의 차이'가 있었다.

1) 직업인식의 긍정적 요인

첫 번째 구성요소인 '직업인식의 긍정적 요인'을 보면 연구 참여자들은 직업을 집이라는 한정된 공간에서 벗어나 세상에 나가 소통하게 해주는 삶의 돌파구로 생각하고 있었다. 이는 졸업 이후 지체장애인들이 대부분의 시간을 집안에서 보내며 사회와 고립된 생활을 하고 있음을 밝힌 최옥순(2007)의 연구와, 타인과의 외출동행시간이 취업의 유무와 상관관계를 가지고 있음을 밝힌 신은경(2008)의 연구와도 맥을 같이하고 있는 현상이었다. 또한 지체장애근로인은 기초수급대상으로 받는 수동적 혜택이나 부모의 일방적인 지원보다는 스스로 생산적인 활동에 참여해 얻은 급여를 의미 있게 생각하였다. 소득수준이 삶의 중요 변수 중 하나임을 확인한 조현진 외(2015)의 연구와 같이 본 연구 참여자들도 직업을 통한 경제활동을 독립생활을 가능하게 하고, 자신이 꿈꾸는 미래의 가정과 노후를 준비하는데 필요한 필수요소로 생각하고 있었다.

함께하는 사람들로부터 크고 작은 도움을 받는 지체장애인들은 직업을 통해 얻은 소득으로 경제활동을 하고, 그것이 가족과 이웃에게 도움이 된다는 것에 자부심을 느끼고 있었다. 이는 장애인이 자신의 노력으로 성취한 임금을 통해 삶의 보람을 느낀다고 언급한 윤희정 외(2015)과 황정은 외(2011)의 연구와도 맥을 같이하는 결과였다. 이처럼 지체장애인들에게 직업은 세상을 향한 출구이자 소통의 창구

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

이며 능동적인 삶을 살아갈 수 있도록 돕는 삶의 기둥 역할을 하고 있었다.

지체장애근로인에게 미래에 대한 꿈은 직업인식의 긍정적 요인으로 중요한 역할을 하고 있었다. 학창시절 자신의 적성에 맞는 직업을 찾은 참여자의 경우 학교 졸업 후 바로 제빵학원을 다니며 다른 참여자들에 비해 일찍 취업을 위한 준비를 할 수 있었다. 여기서 미래에 대한 꿈은 단순히 취업을 하는 것에 머무는 것이 아니라 늘 다음을 희망하는 것을 의미한다. 꿈이 있는 지체장애인은 현재만이 아니라 미래의 삶을 희망하기에 자신의 꿈을 향해 매순간 더욱 노력할 수 있었다. 또한 미래에 대한 꿈은 취업 이후 반복되는 직업생활의 단조로움에서 벗어나게 해주는 원동력이 되어 직업생활을 유지하는데 도움을 주었다. 이는 장기근속을 가능하게 했고, 장기근속이 직무만족을 높인다는 황정은 외(2011)의 연구 결과처럼 한 직장에서 16년 이상 만족스러운 직업생활을 이어갈 수 있게 하였다. 따라서 학교나 기업은 지체장애인이 단기간에 이룰 수 있는 목표를 제시하여 성취감을 느끼게 하고, 자신이 원하는 꿈을 찾을 수 있도록 안내하여 개인의 일상 안에서 항상 미래를 지향하는 꿈을 스스로 키워갈 수 있도록 도움을 주어야 할 것이다.

연구에 참여한 지체장애인들의 경우 사회생활 이전에는 수동적으로 타인의 도움을 바라거나 소극적으로 행동하는 경우가 많았다. 하지만 지인들의 도움과 취업 후 직장 안에서 만난 비장애인들의 조언을 통해 자신이 가지고 있는 이러한 생각과 장애의 한계를 뛰어넘을 수 있었다. 비장애인의 조언뿐 아니라 동료 장애인의 성실한 모습을 통해서도 자신을 변화시키려는 원의를 키울 수 있었다. 장애 때문에 낯선 일을 쉽게 포기하고 도전하지 않으려는 지체장애근로인에게 같은 장애를 가진 동료의 책임감 있는 모습은 긍정적인 자극이 되어 스스로 책임감을 높이고자 하는 변화를 이끌어 낸 것이다. 장애인의 삶의 만족에 인간관계가 중요한 요소 중 하나임을 밝힌 윤희정 외(2015)의 연구처럼 연구 참여자들은 함께하는 사람들과의 관계를 중요하게 여겼다. 그러기에 그들은 장애를 이해받기보다 장애로 인해 거부당하는 경험을 더 많이 했지만, 자신의 장애를 노력으로 극복하고 장애유형이 다른 장애인과 비장애인을 이해하고 받아들이려 노력하며 공동체를 이루어 가고 있었다.

2) 직업인식의 부정적 요인

두 번째 구성요소인 '직업인식의 부정적 요인'을 살펴보면 지체장애인들은 장애로 인해 경쟁에서 뒤처지고, 노력을 통해 필요한 능력을 갖추더라도 비장애인들의 편견 때문에 자신이 가지고 있는 역량을 선보일 기회조차 얻지 못하는 경우가 많았다. 직장 안에서 장애로 인해 받은 차별경험이 직무만족에 부정적인 영향을 미친다는 정준수(2015)의 연구 결과처럼 차별로 인한 좌절의 경험들은 지체장애인에게

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

노력만으로는 꿈을 이룰 수 없다는 생각을 갖게 하였고, 스스로를 책임질 수 없다는 무력감을 느끼게 하였다. 스스로를 책임질 수 없다는 자신에 대한 좌절은 배우자를 만나 결혼하고 가정을 이루는 것을 불가능한 일로 여기게 하였다.

근로장애인에게 직장 안에서 함께하는 상사와 동료와의 관계는 직무만족에 영향을 미친다(이형렬, 2015; 황정은 외, 2011). 연구현장은 지체장애뿐 아니라 다양한 장애를 가진 장애인들이 함께 일하는 곳이었다. 이들은 서로 다른 장애의 특성 때문에 업무능력에 차이를 보였고, 같은 상황을 파악하고 이해하는 정도도 달랐다. 그런데 참여자들은 상급자나 비장애인 동료보다 자신과 다른 장애유형의 동료를 이해하는데 더 큰 어려움을 겪고 있었다. 장애에 대한 인식의 폭이 각자 자신의 장애유형에 국한되어 있기에 다른 유형의 장애를 가진 동료의 어려움을 이해하고 함께 일하기까지는 시간이 필요했던 것이다.

지적장애를 가진 근로인의 경우 여러 가지 일을 배우고 단계별로 기술을 습득하기보다는 할 수 있는 일을 반복적으로 연습하여 정해진 일을 시간 안에 완수하는 것을 목표로 하고 있다. 그러다보니 기술이 필요한 공정이나 작업 안에서 여러 책임을 맡고 있는 지체장애근로인의 일을 대신할 수 있는 장애인 동료는 없었다. 참여자들이 일을 하지 못하는 경우 비장애 근로인이나 직업훈련교사가 그들의 일을 해야 하기에 다른 근로장애인에 비해 책임감과 자긍심은 높았다. 하지만 매일 반복되는 일을 안정된 대체인력 없이 혼자 감당해야 했다. 근속연수에 따라 직무만족도가 높아지기에 장기근속을 할 수 있도록 도와야 한다는 황정은 외(2011)의 연구에 덧붙여, 이미 장기근속 중인 지체장애근로인이 자신의 건강을 지키며 계속 직업생활을 유지할 수 있도록 다른 근로장애인의 업무능력 확대를 통해 안정된 대체인력 확충이 필요하였다.

3) 직업인식에 영향을 미치는 요인

세 번째 구성요소인 '직업인식에 영향을 미치는 요인'에는 '가정', '학교', '사회적 기업', '법과 제도', '문화와 생각의 차이'의 다섯 가지 요소가 지체장애인의 직업인식에 영향을 미치고 있었다.

첫 번째 '가정'과 관련된 요소를 보면 지체장애학생이 진로를 정할 때 가족의 지지와 경제적 지원 없이는 진학을 선택하기 어려웠다. 이는 지체장애학생의 성인생활로의 전환을 살펴본 최옥순(2007)의 연구결과와도 같은 현상이었다. 비장애인의 경우 가족의 도움이 없더라도 진학하여 일과 학업을 병행하며 독립된 생활을 할 수 있지만 지체장애인은 자신의 의지만으로는 스스로 생활하며 공부하기 어렵기 때문에 가족의 지원과 지지는 지체장애인의 진학에 전제되어야 할 요소로 작용하

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

고 있었다. 가족의 지지와 보호가 지체장애인의 진로와 삶에 절대적인 영향을 미치는 만큼 언젠가는 가족으로부터 독립해야 한다는 자립에 대한 생각은 삶의 불안요소로 작용하고 있었다. 그러기에 독립에 전제가 되는 직업은 생존과 밀접한 관계를 맺고 있었다. 이러한 생각과 장애로 인한 좌절은 참여자들이 직업을 정할 때 자신이 원하는 일을 찾기보다, 자신을 받아주는 곳에 우선 취업하여 적성과 관계없이 그 일에 자신을 맞춰가게 하였다. 하지만 연구 참여자들이 자신의 적성과 관계없는 일을 하더라도 비장애인에 비해 취업하기 어려운 여건 속에서 취업을 하고, 자신의 노력으로 임금을 받는다는 성취감은 직업생활의 보람으로 이어지고 있었고, 이 같은 현상은 황정은 외(2011)의 연구결과와도 같은 것이었다. 적성과 관계없는 일을 하더라도 직업생활에 보람을 느끼는 이 같은 현상은 장애인 고용의 중요성을 생각하게하고, 장애인을 고용하는 사회적기업의 필요를 뒷받침하고 있었다.

두 번째 요소인 '학교'와 관련하여 참여자들은 학교로부터 취업에 관한 연락을 받거나 졸업생을 위해 짓고 있는 공장에 대한 소식을 듣고 이력서를 제출하여 취업하였다. 학생들의 특성과 장점을 잘 알고 있는 학교가 학생들의 졸업 이후의 삶에 관심을 갖고 추수지도가 이루어졌기에 참여자들은 현재의 직장에서 직업생활을 할 수 있게 되었다. 2016년 장애인고용 패널조사에 따르면 장애인 임금근로자중 50.5%가 친구, 선후배, 일자리 동료 등 주변 지인의 소개 및 추천을 통해 취업하고 있었다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2017). 지인들이 취업을 희망하는 장애인의 능력과 특성을 잘 알고 그에 적합한 일자리를 소개해 주듯이 학교도 그와 같은 역할을 할 수 있음을 연구 참여자들을 통해 확인할 수 있었다. 직업교육을 통해 장애학생들에게 적합한 일자리를 함께 모색하는 학교가 학생의 졸업 이후에도 종결 없는 추수지도를 통해 그들의 지인이 되어줄 때 지체장애인들은 보다 안정된 직업생활을 할 수 있는 기회는 더 많이 가질 수 있을 것이다.

장애인의 경우 학교에 소속되어 있는 학창시절에는 학생이라는 신분으로 사회에 속하지만 졸업 이후 취업을 하지 못할 경우 집에 머물며 사회와 단절된 생활을 하게 된다. 지난 몇 년의 특수교육통계를 살펴보면 고등학교 졸업 시 약30%의 학생이 전공과로 진학하고 있었다. 그러나 이들이 전공과를 졸업할 때에는 과반이 안되는 인원만이 취업하였다. 이는 취업의 어려움도 시시하지만 소속에 대한 원의가 반영된 진학일 수 있음을 생각하게 한다. 소속에 대한 원의는 장애인이 사회의 일원으로 생활하며 살아갈 때 삶에 대한 만족도가 높다는 윤희정과 신자은(2015)의 연구에도 나타나있다. 따라서 지체장애인들이 사회 공동체 일원으로 소속감을 느끼며 살아갈 수 있도록 종결 없는 학교의 추수지도와, 모든 졸업생이 지역단체의 일원으로 편입될 수 있게 돕는 학교와 지역과의 연계가 필요하다.

세 번째 요소인 '사회적기업'에 관해 S사회적기업을 대상을 살펴보았을 때 참여

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

자들은 소규모 장애인으로 구성되는 장애인 보호작업시설로 시작하여 사회적기업 인가를 받은 대규모 근로작업시설로 성장한 기업의 발전을 자신의 발전과 동일시하며 자부심을 느끼고 있었다. 하지만 근로작업시설로 확대되고 매출이 증가됨에 따라 국가의 관리 규제가 엄격해졌고, 작업장의 형태를 규제에 맞게 분야별로 분리함으로써 서로에 대한 소통의 창구가 좁아졌다. S사회적기업에 종사하는 장애인들은 업무 안에서 서로간의 원활한 소통을 위해 그들 스스로 소통을 원활하게 해주는 근로장애인의 대표를 기업에 요청하였고, 그 결과 연구 참여자 B와 C가 대표되는 직책을 받게 되었다. 이는 직업생활에 대한 만족이 급여에서만 오는 것이 아니라는 것을 보여주며, 원활한 소통이 이루어지는 여건을 만드는 것이 중요함을 시사하고 있었다. 따라서 기업과 근로장애인의 관계를 이어주는 근로장애인 대표의 역할이 중간관리자로 확대될 필요가 있었다. 또한 근로장애인의 인사고과제도가 비장애인과 비교하여 차별 없이 이루어져야 한다는 이형렬(2015)의 연구에 덧붙여 근로장애인을 평가할 때 비장인과의 형평성뿐만 아니라, 장애인으로 그들만이 가진 고유한 소통능력이 인정되고 평가에 반영되어야 할 것이다.

네 번째 요소인 '법과 제도'가 직업생활에 미치는 영향은 다음과 같았다. 우선 국가의 지원정책이 장애인의 실질적인 삶을 고려하지 못하고 있었다. 장애인이 가족의 도움을 크게 받고 있지 않더라도 보호자가 있기 때문에 여러 복지혜택에서 제외되는 경우가 많았다. 장애인을 위한 국가적 지원과 정책들은 장애인의 자립과 성장을 독려하려는 본 취지와 다르게 수입이 적어야만 국가적 혜택을 받을 수 있게 되어있다. 지원정책이 오히려 장애인들에게 기회를 통해 도전하기보다 현재에 머무는 수동적인 삶을 선택하도록 유도하고 있는 것이다. 그럼에도 불구하고 참여자들은 국가의 지원혜택을 받지 못하더라도 자신들의 능력을 사회로부터 인정받고 일하길 원하고 있었다. 이는 장애인의 삶의 만족에 사회적 참여요인이 경제적 요인보다 더 중요하다는 윤희정 외(2015)의 연구와도 같은 결과였다. 또한 참여자들은 장애인에 관한 국가적 지원과 법률이 해마다 바뀌고 있기에 지금 당장 필요한 내용으로 법이 개편되지는 않더라도 언젠가는 자신들의 현실에 도움이 되는 방향으로 바뀌어 가리라는 믿음을 갖고 있었다.

박서현과 임승희(2013), 이정주 외(2010), 이형렬(2015)은 사회적기업에 필요한 인력으로 작업현장에서 다양한 역할을 할 수 있는 일반적인 인력이 충원되어야 한다고 주장하였다. 이는 국가가 기업에 대한 지속적인 경영지원과 현장에서 필요로 하는 인력지원을 통해 취약계층의 일터인 사회적기업이 안정적으로 운영될 수 있도록 현실적인 도움을 주어야 한다는 것이다. 지체·뇌병변·시각·청각·언어 장애를 가진 중증장애인 근로자는 장애로 인해 업무 수행에 어려움이 있을 때 근로지원인 서비스를 이용할 수 있다. 이를 통해 그들의 근무지에 보조인력이 배치되어 현실적

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

인 도움을 받을 수 있다. 하지만 지적장애인은 근로지원인 서비스 대상이 아니기에 외부의 지원인력대신 내부의 직업훈련교사를 통해 직무능력 및 직업생활 전반에 관한 도움을 받아야 한다. 그러나 현실은 법에서 정한 직업훈련교사조차 제대로 지원받지 못하고 있었다. 장애인복지법에 따르면 장애인 10명당 한명의 직업훈련교사를 배치하게 되어있다. 따라서 50명의 장애인이 근무하고 있는 S사회적기업은 5명의 직업훈련교사가 배치되어야 한다. 하지만 법을 시행하는 지방자치단체의 재정문제로 3명만 배치되어 있었다. 50명의 근로자중 대다수는 지적장애인이며 근로지원인 서비스가 가능한 근로인은 3명도 되지 않는 상황에서, 이미 마련되어있는 근로지원인 서비스 제도는 작업환경을 크게 변화시킬 수 없고, 법으로 정해진 직업훈련교사는 지원되지 않고 있는 현실에서 선행연구들이 주장한 다양한 역할을 할 수 있는 인력의 지원은 선택이 아닌 필수 불가결한 부분이었다.

장애인 개인에 관한 지원과 법률뿐 아니라 기업에 관한 국가적 법률도 지체장애인들의 직업생활에 직접적인 영향을 미치고 있었다. 식품의 원료관리 및 제조·가공·조리·유통의 모든 과정에서 위해한 물질이 식품에 섞이거나 식품이 오염되는 것을 방지하기 위해 각 과정의 위해요소를 확인·평가하여 중점적으로 관리하는 제도가 HACCP인증 제도 이다. HACCP는 기업의 연매출과 종업원의 수에 따라 단계별 의무적용 기준을 마련하고 있고, S사회적기업도 제품을 특성과 기업의 성장에 따른 매출증가, 상시근로 장애인의 증가로 일반 대규모 기업과 동일한 기준의 HACCP인증을 받아야 했다. 안전한 식품이 유통될 수 있도록 위해요소를 관리하려는 국가의 노력이 잘못된 것은 아니다. 하지만 영리를 목적으로 하는 식품전문 업체에 적용되는 기준이 장애인의 직업재활을 목적으로 하는 장애인 고용 사회적기업에도 동일하게 적용되고 있는 것이 문제점으로 지적되고 있다(정기혜 외, 2005). 기업의 매출 증가로 인한 수익을 장애인 고용으로 다시 환원하는 장애인 고용 사회적기업과 이윤을 목표로 삼는 전문업체를 같은 능력을 가지고 있다고 판단하여 구분 없이 동등한 평가기준을 적용하는 HACCP인증 제도는 사회적기업을 지원하는 국가의 다른 제도들과도 상충된다. 그러기에 권한용 외(2014)이 제기한 것처럼 이윤을 사회에 환원하는 것을 목적으로 하는 사회적기업의 가치가 제대로 실현될 수 있도록, 일반기업과 분리된 별도의 법적지위 안에서 필요한 평가가 공정하게 이루어져야 할 것이다.

기업에 대한 안정적인 지원과 대안은 마련하지 않은 채 근시안적인 관점에서 이루어지는 국가의 급격한 최저임금 인상도 사회적기업의 존속을 위협하고, 수해자인 장애인들에게도 실직의 불안을 안겨주고 있었다. 취약계층의 삶의 질을 높이기 위해 정부는 내년도 최저임금을 전년도 대비 16.4% 인상한다는 정책을 발표하였다. 그리고 급격한 최저임금인상으로 인해 경영난이 예상되는 소상공인 및 영세중소기

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

업을 돕기 위해 30인 미만 고용 사업주를 대상으로 근로자 1인당 월 13만원을 지원하는 내용도 발표하였다. 하지만 30인 이상의 근로장애인을 고용하고 있는 S사회적기업의 경우 기업지원 대상이 될 수 없기에 근로인의 고용 유지에 어려움을 안고 있었다. 영리를 목적으로 하는 기업과 취약계층의 일자리 창출을 목적으로 하는 사회적기업의 상이한 특성을 고려하지 않는 일괄된 지원정책으로 인해 수혜대상자들이 오히려 자신들의 임금인상을 원하지 않게 되는 모순된 양상이 나타나게 한 것이다. 장애인이 자신의 삶에 대한 만족을 경제적인 요인보다 사회적 참여에서 찾고 있는 윤희정 외(2015)의 연구를 생각할 때도 이와 같은 단기적 지원은 장애인의 장기적 사회참여를 방해하는 요소가 된다. 안정된 직업생활을 보장하며 장애인에게 필요한 경제적 지원이 지속적으로 이루어질 수 있도록 근시안적인 지원에서 벗어나 수혜자의 삶을 고려한 장기적 지원이 필요하다.

현실을 반영하지 못한 기초수급정책이 개인의 발전과 능동적 참여를 막는 부정적 결과를 초래하듯, 기업의 목적과 취지의 다름을 고려하지 않는 일관된 정책과 평가는 장애인 고용을 목적으로 하는 사회적기업의 발전을 막고 수혜대상자의 삶을 어렵게 하는 모순을 낳고 있다. 이형렬(2015)이 장애수급제도의 강화보다 노동시장 정책을 복지정책의 틀을 바꾸고, 근로수당 지원제도를 점진적으로 설계할 것을 주장했지만 아직 현실에 반영되지 못하고 있는 실정이다. 국가 정책이 근시안적이고 모순된 대책이라는 비난을 받지 않기 위해서는 장애인을 포함한 취약계층이 안정된 직업을 유지할 수 있도록 취약계층의 일자리를 창출하는 사회적기업 운영에 필요한 장애인 고용장려금 인상과, 인력지원과 같은 현실적 지원이 이루어져야 할 것이다.

마지막으로 '문화와 생각의 차이'에 대한 요소에서는 지적장애인과 지체장애인, 장애인과 비장애인 사이에 존재하고 있었다. 근로장애인이 동료 안에서 차별을 경험할 경우 직장생활에 대한 만족도가 떨어지고 실업가능성이 높아졌다(정준수, 2015). 따라서 서로의 다름에서 비롯된 이해부족이 선입견으로 작용해 차별로 이어지지 않도록 서로에 대한 이해교육이 필요하였다. 이형렬(2015)의 연구에서도 강조 되었듯 장애인의 특성에 관한 인식개선교육은 비장애 근로자들에게 필요한 부분이다. 따라서 장애인들이 사회의 여러 편견과 차별로부터 보호 받고 비장애인과 동등한 권리를 가질 수 있도록 가르치는 장애인 인권교육은 장애인과 비장애인에게 꾸준히 실시되고 있었다.

장애인은 사회생활, 참여 및 활동 안에서 이루어지는 관계의 어려움을 크게 느끼고 있다(신은경, 2008). 그리고 장애인이 겪고 있는 어려움을 이해하고 대안을 찾기 위해 여러 연구들이 직업의 유무, 개인의 특성, 삶의 만족도, 자아 존중감, 장애수용도 등을 조사하고 대안을 제시하였다(신은경, 2008; 윤희정 외, 2015; 정준수,

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2015; 조상미 외, 2012; 조현진 외, 2015). 이형렬(2015)도 근로장애인에게 직장 상사와 동료와의 의사소통 및 대인관계가 중요함을 언급하며 상호보완적인 관계가 유지될 수 있는 프로그램의 필요를 주장하였다. 하지만 보다 구체적으로 장애인들 사이에 어떠한 프로그램이 필요하며, 그들이 왜 어려움을 느끼고 있는지에 관해 조사된 연구는 없었다. 장애인들끼리 관계 맺고 살아갈 때 서로 다른 장애로 인해 상대를 이해하지 못하는데서 비롯된 어려움을 알아보려는 연구는 이루어지지 않고 있는 것이다. 그러다보니 서로의 장애를 이해하고 서로의 다름을 존중하며 소통하는, 장애인 사이의 상호이해교육은 그 필요성조차 제기되지 않고 있었다.

S사회적기업은 비장애인들 안에 장애인이 포함되어 있는 구조가 아니라 다양한 장애를 가진 다수의 근로장애인 안에 소수의 비장애인이 함께 일하는 구조이다. 그 안에서 함께 생활하는 장애인들은 각자 자신이 가지고 있는 장애의 특성을 안고 상대방을 바라보게 된다. 특히 신체적 장애로 불편함을 안고 살아가는 지체장애인에게 신체가 건강한 지적장애인은 장애인으로 쉽게 받아들이지 못하기도 하였다. 장애인들이 주체가 되는 근로현장에서 장애인 인권교육 만큼이나 필요한 것이 장애인들 사이의 이해교육이었다. 하지만 S사회적기업에 종사하고 있는 근로장애인 교육에도 서로 다른 장애에서 비롯된 오해와 관점의 차이를 이해시키는 교육은 이루어지지 않고 있었다.

지체장애근로인의 삶을 보다 깊이 들여다봤을 때 그들이 관계 맺고 있는 주된 대상은 장애인이었다. 하지만 지금까지 장애인과 비장애인의 관계만을 고려한 교육이 이루어지다보니 정작 나와 다른 장애를 가진 동료 장애인과의 관계를 돕는 교육은 받아볼 수 없었다. 따라서 자신이 가지고 있는 장애의 틀에서 벗어나 서로 다른 장애유형의 특성을 이해하고, 장애에 대한 정의와 기준을 상대에 맞춰, 서로의 다름을 존중하고 한계를 수용할 수 있도록 돕는 장애인 상호이해교육이 이루어져야 할 것이다. 나의 경험의 틀을 벗어나 상대를 바라보는 상호이해교육은 일차적으로는 장애유형에 따른 고유한 특성을 바라보게 하고, 나아가 장애의 유무를 떠나 너와 내가 각기 고유한 특성을 가지고 있는 유일한 존재라는 것을 알아 가도록 도울 것이다. 이는 장애를 떠나 서로를 존중하며 함께 하는 인권교육의 또 다른 방향이 될 수도 있을 것이다. 그리고 이러한 교육이 보다 큰 효과를 거두기 위해 장애인과 장애인을 서로 이해시킬 매개체 역할을 하는 장애인 양성이 필요할 것으로 보여 졌다. 일을 할 때 업무 안에서 중간관리자의 역할을 하는 장애인이 필요했듯이, 관계 안에서도 중간역할을 장애인이 필요하다. 연구 현장에서는 참여자 A가 반장의 직책으로 그 역할을 하고 있었고, 동료장애인 사이의 관계를 도움으로 서로의 직업생활과 삶의 만족에 긍정적 영향을 미치고 있었다. 이처럼 관계 안에서 매개체 역할을 담당하는 장애인의 역할이 활성화 될 때 서로 다른 장애인들이 함께하는

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

직업생활 안에서의 소통이 원활해지고, 비장애인의 교육 안에서 누락될 수 있는 내용을 장애인 입장에서 찾아 보충할 수 있을 것이다. 장애로 인해 겪는 비슷하면서도 다른 어려움 안에서 중간관리자와 매개체 역할을 하는 장애인은 장애인과 기업, 장애인과 비장애인, 장애인과 장애인 사이를 이어주는 교량역할을 할 수 있을 것이다.

2. 제언

이 같은 연구결과를 바탕으로 후속연구에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 지체장애인들 개인의 삶을 깊이 들어다보기 위해 G광역시에 위치한 S사회적기업에 종사하는 지체장애인 근로자 3명을 대상으로 이루어졌기에 본 연구의 결과를 일반화 하는데 제한이 있다. 따라서 직업재활시설에서 사회적기업을 병행하여 운영하고 전국의 여러 사회적기업을 대상으로 질적·양적연구가 진행될 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 사회적기업에 종사하는 지체장애인을 대상으로 이루어졌기에, 함께 일하고 있는 다른 장애유형을 가진 근로장애인을 대상으로 하는 후속연구가 필요하다.

셋째, 근로장애인 사이의 서로 다른 장애를 이해할 수 있는 상호이해교육과 관련된 프로그램 개발을 위해 장애유형이 서로 다른 근로장애인을 대상으로 소통에 관한 연구가 이루어질 필요가 있다.

마지막으로, 본 연구의 연구현장은 일반 사회적기업이 아닌 장애인 고용을 목적으로 하는 직업재활시설이 사회적기업으로 인증을 받아 직업재활시설 안에 사회적기업이 병행되어 운영되는 곳이었다. 따라서 일반 사회적기업에 종사하는 지체장애인의 직업생활과는 다른 환경적 요소를 가지고 있었다. 그러므로 직업재활시설 안에 사회적기업을 병행하는 구조가 아닌 일반 사회적기업에 종사하는 지체장애인의 직업생활을 살펴볼 필요가 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

참 고 문 헌

강윤주 (2010). 중증장애인 고용을 위한 한국과 스웨덴의 사회적기업 운영현황 분석. **특수교육재활과학연구, 49**(4), 1-23.

권요한, 김수진, 김요섭, 박중휘, 이상훈, 이순복, 정은희, 정진자, 정희섭 (2011). **특수교육학개론**. 서울: 학지사.

권한용, 배광효 (2014). 한국의 사회적 기업 활성화를 위한 법제도 및 정책적 개선방안. **한양법학, 25**(4), 3-32.

김동일, 김수정, 김경선 (2012). 학교 직업교육이 장애인의 취업 및 임금에 미치는 영향. **장애와 고용, 22**(3), 5-23.

김삼섭, 구인순, 김형완, 박은영, 박희찬, 서종열, 이효성, 임경원, 전보성, 정민호, 황윤의 (2013). **장애인 직업교육의 이론과 실제**. 서울: 학지사.

김선미, 정민호, 김영미, 이재섭, 김정희, 오영석 (2013). 장애학생 직업재활훈련 핵심성과지표 개발. **장애와 고용, 23**(2), 53-80.

김선중 (1994). **지체장애인의 스포츠 참가 경험과 스포츠 태도의 관련성에 관한 연구**. 이화여자대학교 석사학위논문.

김승완, 곽선화, 이창희 , 박혜전, 서원선, 이수용, 김혜미 (2015). 장애인고용 사회적기업 사례 연구. **한국장애인개발원**.

김영진, 강종구, 김계옥, 김라경, 김진호, 김영표, 최기상, 임용재 (2012). 장애학생 진로·직업교육 국제동향. **국립특수교육원**.

김원경, 신진숙, 박현옥 김용욱, 김미숙, 윤광보, 김경화, 김정현, 강창욱, 박정식, 김정연, 곽승철, 한홍석, 박미혜, 변찬석, 홍종관 (2010). **최신 특수교육학 개론**. 파주: 양서원.

김정원 (2009). **사회적 기업이란 무엇인가**. 서울: 아르케.

김희규, 강정숙, 김은영, 김주영, 김형일, 박계신, 오세철, 옥정달, 정동일, 정동훈, 채희태, 홍은숙, 황복선 (2010). **특수교육학 개론**. 서울: 학지사.

박서현, 임승희 (2013). 장애인 직업재활시설 종사자가 인지하는 사회적기업 지원에 대한 만족도 및 유용성. **사회과학연구, 29**(4), 25-43.

박은혜, 김정연 (2013). **지체장애 학생 교육**. 서울: 학지사.

박찬임, 김혜원 (2010). 사회적기업 실태와 발전방향: 고용정책의 측면에서. **한국노동연구원**.

박희찬 (2016). 장애학생 진로・직업교육 정책의 변천. **지체·중복·건강장애연구, 59**(2), 59-81.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

성태제, 시기자 (2015). **연구방법론**. 서울: 학지사.

송승민 (2016). **직업적 중증장애 학생의 사회적기업 고용을 위한 진로 및 직업교육 방안 연구**. 단국대학교 박사학위 논문.

신경림, 고명숙, 공병혜, 김경선, 김미영, 김은하, 노승옥, 노영희, 양진향, 조명옥 (2004). **질적 연구 방법론**. 서울: 이화여자대학교 출판부.

신은경 (2008). 지체장애인의 고용에 관한 영향요인 연구 : 사회참여의 매개효과를 중심으로. **장애와 고용, 18**(2), 159-184.

엄형식. (2005). 유럽 의미의 사회 기업 개념과 시사. 76호 도시와 빈곤. **한국 도시연구소**.

오길승 (2003). 직업재활 분야에서 본 발달장애 학생을 위한 특수학교 직업교육의 문제점과 개선방안. **특수교육학연구, 38**(3), 99-131.

오길승 (2010). 보호고용과 지원고용의 이론과 실제. **2010년 직업재활학회 연수자료**.

우이구 (2016). 장애학생 평가조정 매뉴얼. **국립특수교육원**.

유효선, 김생수 (2012). 사회적 기업의 개념과 유형에 관한 고찰. **한국행정과 정책연구, 10**(1), 23-45.

윤희정, 신자은 (2015). 장애인의 삶의 만족도에 미치는 영향 요인. **보건사회연구, 35**(4), 432-461.

이경선, 이미숙 (2015). 장애인 고용 사회적기업에 관한 국내 연구동향. **장애와 고용, 25**(3), 101-124.

이영선, 이영실, 이익동, 김환희 (2011). 장애청소년의 전환교육 관련 연구동향과 과제. **특수교육학연구, 46**(3), 131-161.

이정주 (2004). 제3섹터(The Third Sector)형 장애인중심기업(표준사업장)에 관한 논의. **장애와 고용, 14**(1), 32-48.

이정주 (2007). 장애인의 사회적일자리 창출방안 연구. **한국장애인공단 고용개발원**.

이정주·백학영·이지혜·장창엽 (2010). 장애인고용 사회적기업 실태조사. 기본과제 보고서. **한국장애인고용공단 고용개발원**.

이지연, 김은주 (2003). 중등단계 특수교육대상 학생의 진로지도 현황 및 정책과제. **한국직업능력개발원**.

이지연, 한상근, 정윤경, 김나라, 박영균 (2011). 특수교육대상 학생을 위한 진로정보 연구(1):기초연구를 중심으로(총괄보고서). **한국직업능력개발원.**

이형렬 (2015). 취업 장애근로자의 개인적 특성, 기업체 특성, 직무만족이 전반적 직장만족에 미치는 영향. **장애와 고용, 25**(1), 137-170.

정기혜, 원종욱, 김은정, 윤시몬, 천석조, 강승환 (2005). HACCP제도 활성화를 위한 제도개선 방안 연구. **한국보건사회연구원**.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

정선희 (2004). **사회적 기업**. 서울: 다우.

정준수 (2015). 취업 장애인의 실업 영향요인 연구. **재활복지, 19**(3), 51-84.

정진주, 권민정, 김영미, 김혜리, 허창효 (2007). 특수교육대상자의 진로·직업교육 교수-학습자료. **국립특수교육원**.

조상미, 김경희, 최미선, 백은지 (2012). 정신장애인의 사회적 기업 취업경험에 관한 현상학적 연구. **정신보건과 사회사업, 40**(4), 146-174.

조현진, 박재국, 박량은 (2015). 지체장애 근로자의 삶의 만족도에 미치는 영향 요인 탐색. **지체·중복·건강장애연구, 58**(2), 203-227.

최옥순 (2007). **지체부자유학교 중도·중복장애 졸업생의 성인생활로의 전환에 관한 현상학적 연구**. 조선대학교 석사학위논문.

최호석 (2001). **지체장애인의 기능·기술·자격이 고용에 미치는 영향에 관한 연구**. 계명대학교 석사학위논문.

한상진 (2005). **시장과 국가를 넘어서: 사회적 기업을 통한 자활의 전망**. 울산: 울산대학교출판부.

현정훈, 이효성, 최종철, 홍자영, 진홍섭 (2006). 장애인 협동조합 연구-발달장애 및 정신지체인의 고용을 중심으로-, **한국장애인고용촉진공단 고용개발원**.

황성주 (2017). 장애인과 사회적기업 그리고 직업재활. **한국직업재활학회 학술대회**, 89-94.

황정은, 정무성 (2011). 사회적 기업 장애인 근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **장애와 고용, 21**(2), 246-271.

고용노동부 (2011). **사회적기업 활성화 방안**.

고용노동부 (2014). **사회적기업육성법 시행령**.

교육과학기술부 (2008). **장애인의 자아실현과 사회통합을 위한 제3차 특수교육발전 5개년계획('08~'12)**.

교육과학기술부 (2008). **장애인 등에 대한 특수교육법**.

교육과학기술부 (2009). **장애학생 진로·직업교육 내실화 방안**.

교육부 (2016). **2016 특수교육 연차보고서**.

국립특수교육원 (2017). **2017 특수교육통계**.

노동부 (2007). **사회적기업 육성법.**

노동부 (2008). **사회적기업 육성 기본계획**.

보건복지부 (2017). **장애인복지법**.

한국보건사회연구원 (2005). **사회적 일자리 활성화 및 사회적 기업 발전방안 연구**.

한국사회적기업진흥원 (2017). **사회적기업 개요집**.

한국장애인고용공단 고용개발원 (2016). **EDI 2016 장애인 통계**.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

한국장애인고용공단 고용개발원 (2016). **EDI 2016 장애인 경제활동 실태조사**.

한국장애인고용공단 고용개발원 (2017). **2016년 장애인고용패널조사 (2차웨이브 1차 조사)**.

Alter, K. (2007). Social enterprise typology. **Virtue Ventures LLC, 12**.

Charlie Cattell.(2000). 영국의 사회적 기업. **빈곤과 실업극복을 의한 국제포럼**.

Creswell, J. W. (2007). Qualitative inquiry and research design: choosing among five traditions (2nd ed). **질적연구방법론: 다섯 가지 접근**. 조흥식, 정선욱, 김진숙, 권지성 공역(2010). 서울: 학지사.

Defourny, J. (2001). Introduction: From Third Sector to Social Enterprise. in C. Borzaga & J. Defourny (ed). **The Emergence of Social Enterprise, London: Routledge**.

DTI (2006a). **Social Enterprise Unit in the Small Business Service**. http://www.sbs.gov.uk/sbsgov/

Giorgi, A. & Giorgi, B. (2003). Phenomenology. J. Smith (Ed.). **Qualitative psychology: a practical guide to research methods**. London: Sage.

Kerlin, J. A. (2009). **Social enterprise in the United States and Europe: Understanding and learning from the differences**.

Merriam, S. B. (1998). **Qualitative research and case study applications in education. San Francisco.** CA: Jossey-Bass.

OECD (1999, 2007). **Employment Outlook Report**.

Seidman Irving. (2009). A Guide for Researchers in Education and the Social Science (3nd ed). **질적 연구 방법으로서의 면담**. 박혜준, 이승연 (2016). 서울: 학지사.

Spradley, J. P. (1979). **The ethnographic interview**. New York: Holt, Rinehart, and Winston.

Yin, R. K. (2013). Qualitative Research from start to finish. **질적 연구 시작부터 완성까지**. 박지연, 이숙향, 김남희 (2016). 서울: 학지사

한국사회적기업진흥원. http://www.socialenterprise.or.kr

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 1>

연구 참여 동의서

[연구주제 : 사회적기업에 종사하는 지체장애인의 직업생활에 관한 현상학적 연구]

본 연구의 목적은 사회적기업에 종사하는 장애인들의 직업생활을 당사자의 욕구와 의견을 통해 장애인들의 입장에서 바라보고 알아가고자 하는 것입니다. 장애인이 연구자의 목적에 따라 관찰되거나 수동적인 연구의 대상이 되는 것이 아니라 함께 또는 개인적으로 만나는 시간들을 통해 자신들의 삶을 주체적으로 나누고 생생하게 표현함으로써 직접적인 연구 참여자가 되고 그 이야기들이 연구의 핵심이 될 것입니다. 본 연구에 참여하는 참여자는 연구에 동참함으로써 함께하는 이들과 사회에 서로를 이해하고 소통하는 기회를 제공하는 역할을 하게 될 것 입니다.

연구자는 참여자에게 일상생활 및 직장생활에서 경험하는 것들과 자신의 미래에 대한 이야기를 할 수 있도록 질문하고 자유롭게 자신의 이야기를 나눌 수 있도록 도울 것입니다. 만남 안에서 이야기할 내용에 대한 예시 질문들은 다음 장에 소개해 두었습니다. 연구자와 연구 참여자와의 만남은 최소 1시간에서 최고 1시간 30분 정도 소요될 예정입니다. 본 연구에 관해 궁금한 점은 언제라도 질문하실 수 있으며 원치 않는 질문에 대해서는 답을 거부하실 수 있습니다. 그리고 나눔 안에서 이미 답하신 내용에 대해서도 변경 또는 삭제를 요구하실 수 있습니다. 연구에 참여하는 것이 자발적이지만 연구 참여 도중에라도 원하시면 언제라도 참여를 거부하실 수 있습니다. 면담 내용은 녹음 또는 녹화 될 것이며, 수집된 내용은 다른 목적으로는 사용되지 않고 본 연구를 위해서만 사용이 될 것 입니다. 또한 녹음 및 녹화된 모든 내용은 추후 익명으로 인용되고 연구가 끝나면 녹음 및 녹화자료와 필사자료는 폐기될 것입니다.

위에서 말씀드린 연구의 목적과 과정에 대해 이해하시고 자발적으로 동의하시면 서명을 부탁드립니다. 본 연구에 참여해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2017 년 월 일

참여자 : _____(서명)
연구자 : _____(서명)

연 구 자 : 조선대학교 교육대학원 특수교육학과 석사과정 최효진
지도교수 : 김정연

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 2>

참여자 이름 :	나이 : 세	성별 : 여성 / 남성

◆ 아래에는 귀하에 관한 몇 가지 개인적 정보를 묻는 질문들이 제시되어 있습니다. 해당란 부분에 체크해주시거나 내용을 기재하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 최종학력을 표시해 주십시오

① 중학교 졸업 ② 고등학교 졸업 ③ 대학교 졸업 ④ 대학원 졸업

2. 귀하의 장애유형 및 등급을 적어주세요

(장애 급)

3. 기초생활 수급권에 해당합니까?

예( ) 아니오( )

4. 근무기간은 얼마나 됩니까?

(년 개월)

5. 근무시간은 얼마나 됩니까?

(주당 시간)

6. 보수형태와 금액은 어떻습니까? (해당되는 보수형태에 기록해주세요)

① 시급제 (시간당 원)

② 월급제 (원)

7. 다른 곳에 취업했던 경험이 있습니까?

예( ) 아니오( )

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 2> (계속됨)

◆ 아래의 질문은 나의 학창시절과, 현재의 생활, 그리고 미래의 시간들을 생각해보는 문항들로 구성되어 있습니다. 그룹 모임은 아래의 물음들에 대한 자신의 생각을 자유롭게 나누고 서로의 이야기를 들어보는 시간이 될 것입니다. 각 물음에 자신의 생각을 편하게 적어 보시고 그룹 모임 때 가져와주세요. 이 질문들은 만남을 준비하기 위한 것이므로 기록이 어려우신 분은 각 물음에 대해 생각해보시고 그룹 모임 때 편하게 말씀해주셔도 됩니다.

☺ 나의 학창시절 이야기

1. 00학교를 언제 졸업하셨나요?

2. 학창시절을 생각할 때 가장 기억에 남는 것은 무엇입니까?

3. 다시 학생으로 돌아간다면 제일 해보고 싶은 것이 무엇입니까?

4. 00학교를 모르는 사람들에게 00학교를 소개한다면?

5. 학교에서 교육받은 내용이 취업할 때 도움이 되셨나요?
   도움을 받은 부분이 적다면 취업을 위해 개인적으로 따로 노력한 것이 있으신가요?
   취업 이후에도 계속 공부하거나 자격 취득을 위해 노력하고 계신 것이 있으신가요?

6. 취업을 준비하는 00학교 후배들에게 해주고 싶은 말이 있다면 무엇입니까?

7. 자신의 경험으로 미루어볼 때 학교에서 학생들에게 취업을 위한 준비로 어떤 교육이 더 이루어지면 좋겠습니까? (예 : 자격증취득/ 대화하는 법/ 기업과 연계된 실습 등)

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 2> (계속됨)

☺ 나의 건강 이야기

8. 오늘 나의 기분은 어떻습니까?

9. 현재 나를 힘들게 하는 것이 있다면 무엇인가요?

10. 요즘 나의 건강상태는 어떻습니까?

11. 건강관리를 위해 따로 노력 하고 있는 것이 있습니까?
(별도의 치료나 재활훈련 포함)

12. 나의 건강(장애 포함)과 관련해서 걱정되거나 두려운 점이 있습니까?

13. 나의 건강상태나 장애로 인해 직장생활이나 일상생활 안에서 어려운 점이있습니까?

☺ 나의 일상과 일 이야기

14. 무엇을 할 때 가장 행복하신가요?

15. 출근하지 않는 날은 무엇을 하며 지내십니까?

16. 내가 원하는 여가생활을 위해 필요한 것이 무엇이라고 생각하십니까?

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 2> (계속됨)

17. 이곳에 어떻게 취업하게 되셨나요?

18. 동료나 함께하는 직원들로부터 도움을 받거나 그들에게 도움을 준 적이 있습니까?
있었다면 어떤 상황이었습니까? 도움을 주거나 받았을 때 어떤 마음이 들었습니까?

19. 근무환경에 대해 불편을 느낀 적이 있으십니까?
있다면 언제, 어떤 것이 불편하셨나요?

20. 직장생활 안에서 즐거운 순간은 언제입니까?

21. 직장생활 안에서 어떨 때 보람을 느끼십니까?

22. 직장생활 안에서 힘든 점은 무엇입니까?

23. 나에게 있어 '00베이커리'란 ( ) 이다.
(단어나 문장, 또는 느낌으로 표현하셔도 좋습니다.)

24. 나의 장점을 3가지 이상 적어보세요.

25. 기관 및 직장 동료들에게 바라는 점이 있다면 자유롭게 이야기해주세요.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 2> (계속됨)

☺ 나의 꿈 이야기

26. 학생 때 장래희망이 무엇이었습니까?

27. 작은 것이라도 자신이 목표하던 것을 이룬 경험이 있습니까?

28. 지금 일상생활과 직장생활에 대한 만족정도를 각 각 점수로 나타낸다면
100점 만점 중 몇 점을 주시겠습니까?

29. 일상생활과 직장생활 안에서 지금과 다르게 변하거나 바꾸고 싶은 부분이
있습니까?

30. 10년 뒤 나의 모습을 상상한다면
어디에서 어떤 모습으로, 누구와 무엇을 하며 살고 있을 것 같습니까?

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 3>

참여관찰일지(1)

일시	2017년 3월 2일 (목)	참여시간 : 08:30~12:40
현장 상황	* 소세지빵 0000개 주문 및 깨찰빵, 쁘띠, 단과자 등 납품하는 날이어서 분주함 * 18세 신규 장애인 직원들과 직업교사1명 첫 출근일로 새로운 사람 많음 * 연구자 역시 공장에서 직원들과 함께 작업을 돕는 일은 처음인 날	
참여 장소	주방 → 제1공장 → 포장실 → 제1공장 → 포장실 → 식당	

*** 연구자 동선에 따른 기록**

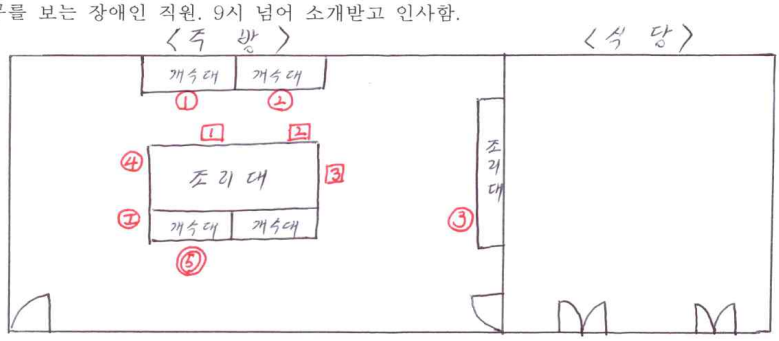
1. 8시 30분 출근 → 위생복으로 갈아입고 주방일 도움
 : 조리장님① 주방자매님② 원장님③ 담당선생님④과 함께 함
 * 연구자가 함께 한 일 : 소세지빵 1,700개에 들어갈 양파와 피망 썰기

2. 8시 50분경 출근하는 000씨⑤
 : 출근하며 주방에 인사함 (자신의 바리스타 자격취득 소식을 전하고 축하받음)
 * 첫인상 - 키가 컸고 자신의 소식을 사람들에게 반복해서 전하며 이야기함. 관계중심

3. 9시경 원장님 호출로 남자직원 3명이 주방일 도와주러 옴
 : 칼을 다루는 일을 잘함. (취사병이었던 직원도 한명 있었음) 자신들이 주방일에 자주 불려온다고 원장님께 장난기 어리게 투덜거리며 일함. (남자직원들이 주방을 어려워하거나 불편해하지 않음. 납품과 관련된 급한 일부터 함께 하는 것이 자연스러운 분위기였음)

4. 주방에서 함께 일한 ***씨
 : 주방이라는 좁은 공간에서 단순한 일을 했기에 장애 정도를 몰랐는데 함께 일하며 ***씨가 약시로 잘 안 보인다는 것을 알게 됨

5. ###씨
 : 사무실업무를 보는 장애인 직원. 9시 넘어 소개받고 인사함.



"표기법"
* 비장애인 남성 : □ * 장애인 남성 : ▣
* 비장애인 여성 : ○ * 장애인 여성 : ◎ * 참여자 : Ⓘ

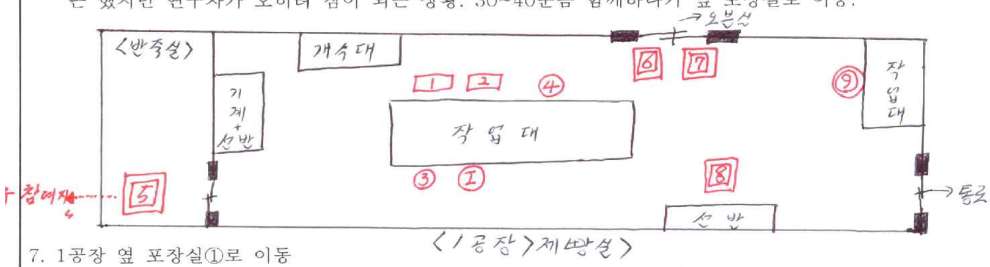
Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

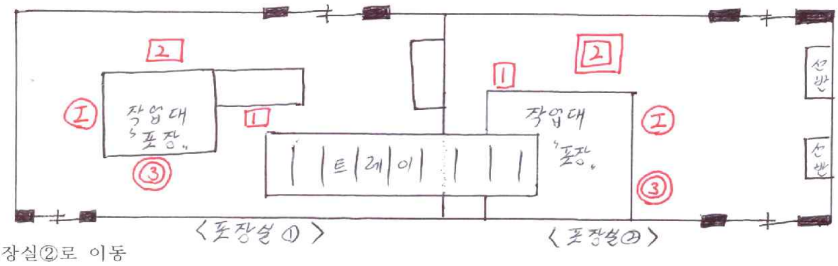
<부록 3> (계속됨)

참여관찰일지(1)

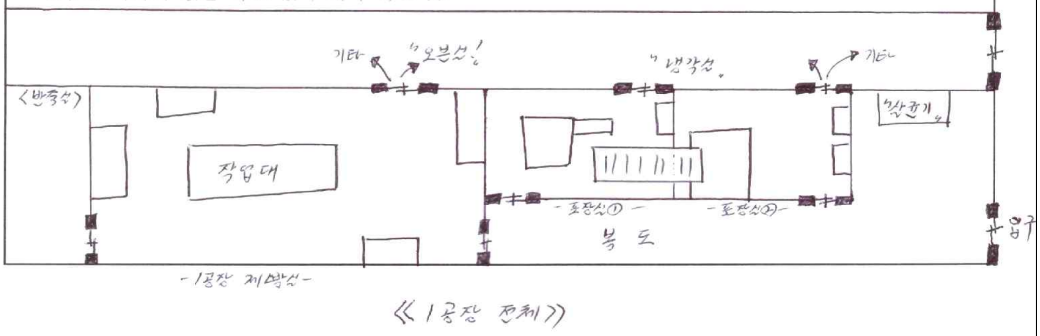
6. 주방작업 후 1공장 제빵실로 이동
: 성형팀- 1공장 팀장님/ 2공장 담당 제과기능장님/ 비장애인 여직원2명
반죽실- 장애인 남직원1명/ 오븐실- 장애인 남직원2명/ 8. 입구쪽 남직원 / 9. 입구쪽 여직원
* 연구자가 함께 한 일 : 소보로 빵 성형/ 철판나르기/ 그릇정리
* 분위기 : 일하는 모든 분들이 전문가들이었고(장애인직원들도 7~8년 넘은 전문가들) 쉴틈 없이 각자의 일을 분업해서 일을 이어가는 빵공장. 바쁜 날이어서 더 그런 건지, 연구자가 처음으로 함께해서 더 그랬는지 인사하는 것도 어색할 만큼 말없이 능숙하게 일하지 않으면 안되는 상황. 옆에서 배우고 돕는다곤 했지만 연구자가 오히려 짐이 되는 상황. 30~40분쯤 함께하다가 옆 포장실로 이동.



7. 1공장 옆 포장실①로 이동
: 포장실①은 냉각이 끝난 빵을 포장비닐에 넣어서 포장실②로 보내는 곳.
비장애 남직원(사회복지사 포함)2명, 장애인 여직원1명과 함께 작업함
1공장보단 단순 작업이지만 빵을 포장 비닐에 넣는 것도 손의 능숙한 조작능력을 요구했음



8. 포장실②로 이동
: 포장실②는 비닐에 담긴 빵을 마감하며 끈으로 묶고, 주문서별로 빵을 배송상자에 담는 곳.
말이 없고 낯을 가리는 (자폐성 장애 추측됨)장애인 남직원1명, 사회복지사 1명,
장애인 여직원1명과 함께 작업함. 주문서대로 빵이 생산됐는지 확인하며 포장을 마무리하고,
빵이 제대로 자기 포장지에 담겼는지 마지막 확인을 하는 곳이어서
분담된 각자의 몫을 착오 없이 해야 하는 곳.



Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 4>

자기개념검사 개인프로파일

자기개념검사 개인프로파일

자기개념검사는 장애인의 자신에 대한 느낌과 판단 그리고 장애에 대한 영향정도와 극복의지를 파악하기 위한 것입니다. 이는 장애인의 특수성을 반영하는 동시에 자기에 대한 개념을 파악함으로써 직업재활에 있어서 적합한 서비스 선정과 제공을 위한것입니다.

이 름		성 별	남	생년월일		나 이	만 세
소 속		장애유형	지체장애	장애등급	급	검사일	2017.07.06

자기개념검사 프로파일 (전체규준)

영 역	원점수	환산 점수	%ile
자기확신	◇		67.5
직업생활	◇		50
가족관계	◇		75
대인관계	◇		20
계획수립	◇		30
직접적영향	◇		20
상대적영향	◇		40
장애극복	◇		70

자기확신	직업생활뿐만 아니라 자신의 전반적인 삶 속에서 자신에 대한 믿음을 측정하는 문항입니다.
직업생활	직업생활에 있어서 본인 스스로의 능력과 함께 직장 내 대인관계 능력에 대한 자신감을 측정하고 있습니다.
가족관계	가족관계에서 자신의 위치에 대한 자각과 가족에 대한 만족도 등이 포함된 요인입니다.
대인관계	낯선 사람과의 만남이나 적절한 인간관계 형성에 대한 자신감을 측정하는 요인입니다.
계획수립	자신 스스로 어떤 일에 목표를 설정하고 이를 이루기 위한 계획 수립과 관련된 문항입니다.
직접적영향	자신의 삶과 일 그리고 대인관계 등 전반적인 삶에 장애로 인하여 영향을 받고 있다고 생각하는 것을 측정하는 문항입니다.
상대적영향	자신의 장애로 인해 어떤 일을 직접적으로 할 수 없다기 보다 장애가 있음으로 비장애인과의 비교되거나 만약 자신이 장애가 없을때 어떠했을까를 비교하면서 장애로 인하여 어떤 일을 할 수 없다고 생각하는 것을 측정하는 문항입니다.
장애극복	장애를 지니고 있지만 삶이 재미있고 많은 일을 할수 있다고 생각하는 것을 측정하는 문항입니다.

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 4> (계속됨)

자기개념검사 프로파일 (장애등급별 규준 : 1~3등급)

영 역	원점수	환산 점수	%ile
자기확신	◇		67.5
직업생활	◇		50
가족관계	◇		75
대인관계	◇		20
계획수립	◇		30
직접적영향	◇		23.75
상대적영향	◇		50
장애극복	◇		70

총평

검사결과 자기 자신에 대한 전반적인 자신감은 평균수준이나 좀 더 자신에 대한 믿음을 가지는 것이 필요합니다.
직업생활에 대한 자신감은 평균 수준이나 원활한 직업생활을 위해서는 직업생활 자신감을 향상 시킬 수 있는 노력이 필요합니다.
가족에 대한 만족도와 자신감이 충분합니다. 따라서 원활한 사회생활과 직업생활을 위해 화목한 가족관계를 계속 유지하시기 바랍니다.
낯선 사람과 만남이나 대인관계에서 자신감이 부족합니다. 따라서 이를 극복하기 위한 대인관계 훈련이나 적응력 향상이 필요합니다.
어떤 목표를 수립하고 달성하는 자신감은 평균 수준입니다. 그렇지만 좀 더 자신감을 향상시키기 위해 목표를 명확히 설정하고 이를 달성하기 위한 구체적인 행동을 연습해야 합니다.
장애로 인해 자신의 삶에 부정적인 영향을 직접적으로 받고 있습니다. 따라서 장애보다는 자신이 할 수 있는 능력을 객관적으로 파악하고 점진적으로 향상 시킬 수 있도록 노력하는 것이 필요합니다.
현재 장애와 비교하여 장애가 없었을 때 그리고 비장애인과 비교하여 어떤 일을 수행하지 못한다는 영향은 평균 정도입니다. 그렇지만, 자신의 장애를 객관적으로 파악하고 이를 향상시킬 수 있는 방법을 찾고 노력하는 것이 필요합니다.
자신의 장애보다는 삶과 생활이 긍정적인 것으로 나타납니다. 따라서 이러한 태도를 유지하고 좀 더 향상 될 수 있도록 하는 것이 요구됩니다.

자신이 갖고 싶은 직업을 이해하기 위한 탐색활동을 벌일 수 있도록 관심을 갖기 바랍니다. 자신감을 가지고 차근차근 자신의 미래 직업을 위한 준비를 하시기 바랍니다.

본 검사는 개인의 자기개념을 포괄적으로 탐색한 결과로, 좀 더 정확한 사항을 알기 위해서는 해당 기능별 전문평가와 상담이 필요합니다.

Collection @ chosun