

# 경기도 내 장애인단체 종사자 근로실태조사 연구

연구책임 양희택 경기복지재단 책임연구원

공동연구 신준옥 성결대학교 사회복지학과 교수

이문희 한국장애인단체총연맹 사무차장

연구지원 곽유나 경기복지재단 위촉연구원



경기복지재단  
GYEONGGI WELFARE FOUNDATION

■ GGWF Report는 사회복지분야의 주요현안에 관하여 정책의 방향설정과 실현에 도움을 주고자, 연구·조사를 통한 정책제안이나 아이디어를 제시하고자 작성된 자료입니다.

■ 본 보고서는 경기복지재단의 공식적인 입장과 다를 수 있습니다. 본 보고서의 내용과 관련한 의견이나 문의사항이 있으시면 아래로 연락주시기 바랍니다.

Tel : 031-267-9345 Fax : 031-898-5935 E-mail : kicsos@ggwf.or.kr

## 요 약

- 조사에 응답한 장애인단체 종사자들의 인구사회학적 특성을 검토한 결과, 종사자의 연령이 30대(29.1%)와 40대(36.4%)가 약 66%(65.5%)로 나타나 근로의 가장 중심적인 연령대가 장애인단체에 종사하고 있는 것으로 볼 수 있음. 즉, 일반적인 의미에서 가정을 책임지고 가구구성원을 부양해야 하는 연령대로 볼 수 있다는 것임. 그러나 근무기간을 검토해보면 거의 절반에 가까운 비율(48.2%)이 3년 이내 근무로 나타나고 있음. 물론, 5년 이상 근무하고 있다는 비율도 37.5%로 나타나고 있지만, 현재 장애인단체에 종사하고 있는 인력의 근속기간이 매우 짧은 것을 알 수 있음. 이러한 결과는 장애인단체 종사자는 가구구성원을 부양해야 하는 주요 책임을 지고 있는 연령대 속해있지만, 근속기간은 비교적 짧아 이에 대한 어려움이 높게 나타날 것으로 예측해 볼 수 있음.
- 월 평균 급여를 묻는 질문에 응답한 결과에서 월평균 급여가 100만원에서 250만원 사이가 82.7%로 나타나고 있어 실질적으로 도시근로자 월 평균 소득에도 미치지 못하는 것을 알 수 있음. 이는 연령대와 근속기간과 연계하여 볼 때, 장애인단체 종사자들의 근로조건이 매우 열악하여 이에 대한 대책이 필요하다는 것을 알 수 있음.
- 장애인단체 종사자들의 이전직업 경력인정, 경력인정 정도를 살펴보면, 경력 인정에서 '예'는 77명(45.5%), 경력인정 정도는 '100%' 인정은 38명(33.6%)으로 나타났음. 이는 선행연구에서 기술한 장애인단체 종사자들의 이전 직업 경력 인정이 되지 아니하며, 인정되더라도 부분인정 된다는 주장과 나타난 응답결과는 상이하게 볼 수 있으나 이는 현재 응답한

종사자들의 소속 단체가 장애인단체이기에 이렇게 나타나고 있는 것임. 즉, 장애인단체에서 장애인단체로 이직한 경우 경력을 인정하는 비율이 비교적 높게 나타나지만, 장애인단체에서 장애인복지시설(이용, 거주, 직업재활 시설 포함)로 이직하는 경우 경력인정을 받기가 매우 어렵다는 것임.

- 장애인단체 종사자 수를 살펴보면, '5명 이상~10명 미만'의 비율은 57.8%, '5명 미만' 29.6%, '10명 이상~20명 미만' 5.1% 순으로 나타났음. 즉, 장애인단체 대부분(87.4%)이 10명 미만의 인력으로 모든 사업들을 수행하는 것으로 나타남.
- 장애인단체 종사자들의 근로조건의 만족정도를 살펴보면(근로조건의 신뢰도는 .838 이었음.), 근로조건(급여, 근로시간, 근로강도, 복리후생) 총 만족도는 평균 2.75로 나타남. 이는 근로조건에 대한 개선이 필요한 것임.
- 장애인단체 종사자들의 분야별 급여조건 만족을 살펴보면, 근로시간을 제외한 '급여', '근로강도', '복리후생' 등에서 만족도가 대체적으로 낮은 것으로 나타나 개선이 필요한 것으로 나타남. 결국, 장애인단체 종사자들의 근로조건에 대하여서 근로시간의 보통 값을 제외하고서는 급여, 근로 강도, 복리후생에 있어서 만족 정도가 낮은 것으로 나타나고 있음. 이는 종사자 연령대와 맞물려서 많은 어려움이 예상되고, 향후 이직과 관련하여 부정적인 영향을 미칠 가능성이 매우 높다고 볼 수 있음.
- 장애인단체 종사자들의 대표적인 애로점으로 '급여가 작아서'로 나타남. 또한, 애로점을 영역별로 구분하여 검토하여 보면, 급여와 보상체계가 구비되지 않은 부분과 장애인단체의 업무나 역할체계 미흡, 자신의 역량(업무 처리 능력, 전문성 등) 부족 부분으로 나타나고 있음. 따라서 장애인단체

종사자의 처우개선(특히, 임금 등 보상체계 구축 및 현실화)과 더불어 역량 강화, 단체의 업무와 역할체계 구축이 필요함을 알 수 있음.

- 결국, 가구구성원의 부양을 책임져야 할 연령대에 낮은 처우(임금, 보상 체계) 등으로 인하여 장애인단체 종사자들은 이직을 고민하고 있음(동일 업무의 근로조건 향상의 경우 45.7%, 전직 51.9%)을 알 수 있음. 이는 장애인단체 종사자들의 전문성 향상과 역량강화에는 부정적인 영향을 미칠 수 있으며, 장애인단체에서 제공하는 서비스 또는 프로그램을 이용하는 장애인 당사자에게도 부정적인 영향(즉, 질 낮은 서비스, 지속성이 결여된 사업운영 등)을 줄 수 있다고 판단됨.
- 장애인단체 종사자들의 역량강화를 위해 단체 간 연계성이나 집합적 전문 교육 기관, 정보공유 시스템 구축이 매우 필요하다는 선행연구 결과와는 상이하게 본 조사의 응답자들은 이들 항목에 대한 필요정도는 평균 3.27로 보통 값을 조금 상회하는 것으로 응답하고 있음. 이렇게 상이한 조사결과가 나타나게 된 이유를 검토할 필요가 있음. 즉, 응답자들이 본인들에게 실질적으로 필요한 내용으로 인식하지 못한 결과라고 볼 수도 있으며, 질문에 대한 체계적 오류(종사자의 처우를 강조하여 다른 체계구축을 위한 질문은 일관적인 응답결과를 나타내는)일 수도 있기 때문임. 이렇게 보는 이유 중 하나로 다음질문인 실무자 역량강화를 위해 필요한 세부내용 응답결과와 상이하기 때문임. 응답결과에 대한 신뢰는 다음 질문(실무자 역량강화를 위해 필요한 세부내용의 필요정도)의 응답결과가 더 신뢰할 수 있음.
- 장애인단체 종사자의 인권향상을 위해서 필요한 점으로 처우개선(급여, 고용안정, 신분보장 등)과 근로환경(근무시간, 인력확보 등)을 1순위로 제안

하고 있음. 그러나 이러한 노력과 더불어 장애인단체 내 단체(조직) 문화의 개선도 필요할 것으로 생각됨. 즉, 장애인단체 종사자의 인권존중 및 인권 교육 강화와 단체장 교육 및 인식개선을 통한 조직문화 개선에 대한 요구도 비교적 높은 순위(2, 3순위)로 나타나고 있기 때문임.

- 고용형태에 따라 정규직이 비정규직보다 근로조건 만족정도가 높게 나타나지 않고 있기에 장애인단체 종사자의 경우 정규직, 비정규직 모두 근로조건에 만족하지 않고 있음을 알 수 있음. 근로조건 만족정도에 따른 근무 시 애로점이 있는지를 알아본 결과 근로조건 만족 정도가 높을수록 애로점이 없다고 응답한 비율이 높았으며, 만족정도가 낮을수록 애로점이 있는 것으로 나타나고 있음. 또한 이직고민 정도도 근로조건 만족 정도가 낮을수록 심각하게 고민하고 있다고 응답한 비율이 37%로 나타나고 있음. 물론, 근로조건 만족정도와 근무 시 애로점, 이직고민 정도의 인과관계는 유추할 수 없으나 밀접한 관계가 있는 것으로 파악됨.
- 근로조건 만족정도에 따른 이직 고민한 결과와 더불어 이직할 생각이 있는지를 분석한 결과 고민 정도와 비슷한 결과를 나타내고 있음. 결국, 근로조건에 대하여 불만족한 대상자 가운데 이직하겠다는 비율이 약 36%로 이직을 고민하는 사람들 대부분이 이직을 생각하기에 이에 대한 개선방안이 필요할 것으로 판단됨. 즉, 단체종사자 처우 개선이 이루어지지 않을 경우 이직하겠다는 응답자들이 실제로 이직을 할 것이며 이러한 경우 장애인단체의 직무연속성이나 능력 있는 현장전문가의 유출이 발생하는 결과로 나타날 것임. 이는 직접적으로 장애인단체를 통해 실현하고자 하는 장애인당사자들의 권익향상과 질 높은 서비스를 받을 수 없게 되는 결과가 초래될 것임.

- 현재 근무하고 있는 장애인단체의 비윤리적인 행동 때문에 받는 스트레스 정도와 근로조건 만족정도의 관계를 분석한 결과, 근로조건에 불만족의 경우에서 스트레스 정도가 높고, 근로조건을 만족한 경우 스트레스가 낮은 것으로 나타나고 있음. 따라서 장애인단체의 비윤리적인 행동 강요의 분위기를 바꾸는 것이 근로조건에 만족정도를 높일 수 있을 것으로 보임. 인권보장 정도와 근로조건 만족정도의 관계를 분석한 결과 근로조건에 불만족한 대상들에게서 인권보장 정도가 낮다고 응답한 비율이 월등하게 높게 나타났음.
- 현재 직급에 따른 근로조건 만족정도를 살펴보면, 실무자급보다는 관리자급(최고관리자, 상위관리자, 중간관리자)에서 불만정도의 빈도가 높게 나타나고 있음. 결국, 장애인단체에 근무하는 종사자들의 경우 다른 사회 복지기관(시설)에 비교하여 관리자급에 대한 즉, 경력자에 대한 처우가 비교적 열악함을 알 수 있는 결과임. 이는 장애인단체 종사자의 근속 기간을 줄이는 원인이 되기도 하며, 본 조사결과에서 이미 상술한 것과 같이 이직을 고민하고 이직을 하겠다는 비율이 매우 높게 나타난 것과 밀접하게 연계되어 있음. 따라서 장애인단체 종사자에게 합리적인 처우 개선이 반드시 필요함.
- 장애인 단체 종사자들의 안정적인 직무환경 조성을 위해 실질적으로 느껴지는 변화된 환경은 없음.
- 장애인단체의 근로환경은 1인 다역이 당연시되어져 있지만, 그에 대한 처우수준은 매우 낮아 종사자들의 장기근속을 저해하고 있음.
- 장애인단체 종사자들에게 있어 가장 중요한 근로조건은 첫째, 투명하고

공명정대한 단체장의 운영방침과 비전 제시, 둘째, 안정적인 고용임, 셋째, 통일된 급여 수준의 확정과 급여수준의 상향 조정임.

- 교육장소를 지정하고, 교육을 의무화하여 강제하는 것이 필요함. 특히, 장애인단체의 비윤리적 업무예방과 인권개선을 위해서는 장애인단체장의 교육이 우선적으로 필요함.
- 장애인단체 종사자들의 급여체계의 재정비가 필요함. 본 연구 결과 근로 조건 중 급여의 열악함이 가장 두드러지게 나타나고 있음. 열악한 급여 수준은 장애인단체 종사의 이직고민과 생각으로 자연스럽게 이어지며, 특히, 중간관리자의 장기근속을 저해하고, 이직 시도로 이어져 제공하는 서비스의 질 저하가 나타날 수 있음. 따라서 장애인단체 종사자의 급여 체계 정비가 필요하다는 것임. 장애인단체 종사자의 급여체계 정비는 지역사회재활시설에 근무하는 종사자의 수준에 맞추어서 설계하는 것이 바람직함.
- 장애인단체 종사자들의 통일된 급여기준표 작성이 필요함. 단체의 규모와 단체장의 운영방향, 맡은 사업에 따라 장애인단체 종사자의 급여가 다양함. 경기도 소재 장애인단체의 경우 단체의 역할을 적절하게 수행한다고 인정된다면 역할에 비례하여 광역지자체와 기초지자체로 구분하고, 통일된 급여 기준표에 따라 급여를 지급하는 것이 타당성이 있다고 판단됨.



# 목 차

---

## I. 서 론 / 1

- 1. 연구의 필요성과 목적 • 1
- 2. 연구방법 및 범위, 기대효과 • 4

## II. 장애인단체의 특성과 종사자 / 7

- 1. 장애인단체의 정의와 현황 • 8
- 2. 장애인단체의 역할과 기능 • 11
- 3. 장애인단체 종사자의 역할과 기능 • 22
- 4. 선행 연구 검토 • 26

## III. 조사 결과 / 32

- 1. 조사개요 • 32
- 2. 실태조사 결과 • 34
- 3. 초점집단 인터뷰(FGI) 결과 • 80

## IV. 결론 / 84

- 1. 요약 • 84
- 2. 제언 • 89

## 참고문헌 / 93

## 부 록 / 95

# I

# 서론

## 1. 연구의 필요성과 목적

### 1) 연구의 필요성

- 장애인구 증가, 다양한 장애유형(15종), 생애주기에 따른 새로운 복지수요가 발생하고 욕구 또한 다양화되어 나타나고 있음. 그 동안의 장애인 복지가 정부주도의 사회보장, 공공부조 등의 공공전달체계 중심으로 발전하여 왔다면, 향후에는 장애인복지 패러다임 변화에 따라 이용자 중심, 지역사회와 재가 생활을 지원하는 정책형성과 서비스 제공 등이 강조될 것이며, 이에 따라 민간부분과 민간기관의 역할 강화와 활성화가 이루어질 것임.
- 따라서 민간부분과 민간기관에서는 공공부분이 제공하지 못하는 조금 더 전문화되고 특수한 서비스를 제공할 수 있는 보충적·보완적인 서비스 제공 능력을 갖추어야 할 필요가 높아지고 있음. 지방자치단체 수준에서 민간이 장애인복지 정책결정 과정과 집행에 참여하기 위해서는 민간기관 운영에서 민주성과 책임성이 매우 높아야 함. 기관운영의 민주성과 책임성을 높이기 위해서는 서비스 이용 대상자의 참여가 확대될 필요가 있으며, 서비스의 전문성을 더욱 강화할 필요가 있는 것임.
- 최근 장애인권리보장법 제정(장애인복지법 개정)운동에서 나타나듯이

자기결정권과 평등권을 바탕으로 한 장애인권리 차원의 장애인복지 정책 패러다임 전환이 자연스럽게 이루어지고 있으며, 이를 정착시키기 위하여 실무적인 역할을 수행해야 할 장애인단체<sup>1)</sup>는 장애인문제를 해결할 실무능력의 제고를 요구받고 있음.

- 이러한 요구 속에서 장애인단체들은 사회 환경의 변화 및 사회적 필요에 대응하기 위하여 장애인을 지원하고 그들의 욕구문제를 완충하는 역할을 수행하고 있음. 이들 단체들은 장애인들의 고충상담, 재가복지, 일자리 연계, 언어지원, 이동지원, 교육지원, 편의시설 지원 등 다양한 사업을 통해 장애인 권익향상을 위한 활동을 수행하고 있음. 더 나아가 장애인단체의 특성 상 장애인이 가장 쉽게 지역사회 내에서 접근할 수 있다는 장점으로 인하여 앞으로 장애인단체의 역할은 매우 증가할 것으로 예측됨.
- 장애인단체의 역할이 강화되고 증가될 것으로 예측되는 가운데 장애인단체 종사자의 실무능력 제고, 책임성 강화, 직무수행 능력 개발, 기관 운영 및 서비스 계획 수립함에 있어서 단체 종사자의 처우개선은 매우 필요하며, 이는 지역주민들과 서비스 이용 당사자들의 욕구를 실질적으로 반영할 수 있는 중요한 과업이 될 것임.
- 그러나 장애인 단체 종사자는 낮은 인건비(보건복지부, 2006), 적정인력 규모의 미확보로 인한 업무과다, 정부예산 지원 부족 등으로 이직률이 높을 뿐만 아니라, 이직 시 장애인단체 종사경력이 불인정 혹은 부분만 인정되어 경력 산정 및 호봉획정에 손실이 발생하는 등(장애인단체총연맹, 2013) 전문성을 확보하는데 많은 어려움을 가지고 있음. 이러한 어려움들은 결국 장애인단체 고유의 활동을 축소시키는 결과로 나타나

1) 본 연구보고서에는 ‘장애인단체’라는 용어와 ‘장애인복지 단체’라는 용어를 혼용하여 사용하였음. 이는 ‘장애인단체’로 통칭하는 것이 일반적이지만, 장애인복지 정책과 결정과정에 참여하고, 장애인복지 서비스를 제공하는 전달체계의 한 축으로 장애인단체를 강조하는 의미를 담아내고자 ‘장애인복지 단체’라는 용어를 동시에 사용한 것임.

고 있음.

- 2011년 3월 ‘사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률’이 제정되어 사회복지사의 처우개선을 위한 공제회 여건이 마련되었지만 기본 급여나 처우가 열악한 환경에서 퇴직금 등의 처우개선방법은 그 영향이 적을 수밖에 없음. 더구나 장애인 단체 종사자들은 사회복지시설이나 기관에서 근무하는 사회복지사보다 더욱 더 열악한 환경임. 이러한 이유들로 장애인단체의 종사자들은 사기가 저하되고 있으며, 이로 인해 장애인단체 종사자들이 제공하는 복지서비스의 질적 수준 저하가 충분히 예측될 수 있음. 그러기에 장애인단체의 임금수준과 근무조건을 개선하고 인식을 바르게 설정하는 일은 장애인단체를 이용하고 있는 장애인들에게 제공되는 서비스 품질향상을 가져오는 중요한 요인이 될 것임.

## 2) 연구목적

- 장애인복지 단체가 장애인복지 서비스 전달체계의 일정부분(세분화, 전문화) 역할을 감당하고 있으며, 동 단체의 서비스를 이용하고 있는 장애인 당사자들의 전문적이며, 특화되어 있고, 이용자 욕구에 근거한 질 높은 서비스 제공 요구에 부응하기 위해서라도 장애인복지 단체 종사자들에 대한 전반적인 실태를 파악하고 지원할 수 있는 정책적 방안을 강구하는 것이 바람직한 현상일 것임.
- 장애인단체 종사자들의 근로환경을 개선 및 처우를 현실화하고 내실 있는 변화를 이끌어내기 위해서는 장애인단체 종사자들의 근로조건과 환경에 대한 현재 실태를 명확하게 이해하는 것이 필요함.
- 따라서 본 연구에서는 지금까지의 기존의 정보로는 불분명한 장애인단체 종사자들의 근로실태를 근로조건, 이직관련, 실무자 교육, 윤리성, 인권보장, 일반적 사항의 측면에서 조사하여 이를 바탕으로 제도구축

의 기본 방향을 모색하고자 하였음.

- 또한, 이러한 조사결과를 바탕으로 장애인단체 종사자의 역량을 강화할 수 있는 방안을 제안하였음.

## 2. 연구방법 및 범위, 기대효과

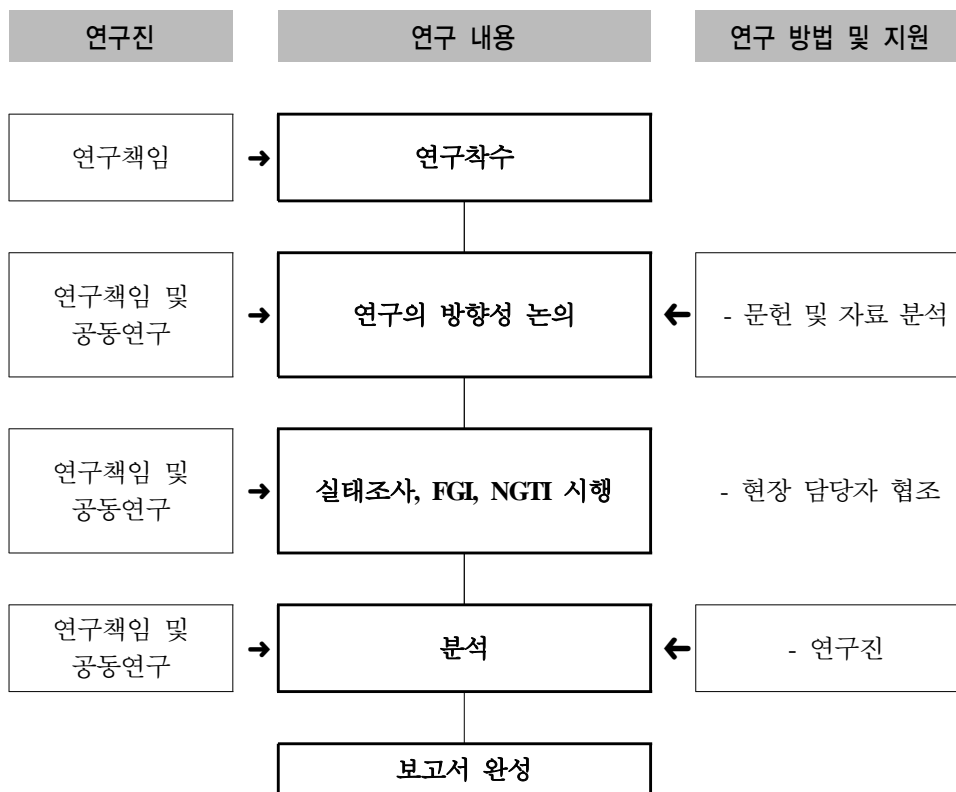
### 1) 연구방법

본 연구는 장애인단체 종사자의 근로실태를 조사하고 연구하기 위하여 실태조사와 실태조사의 실증적 수치를 이해하고자 집중집단 인터뷰를 시행하였음. 또한, 장애인단체 전문가를 자문위원으로 위촉하고, 이들에게 명목집단 인터뷰를 수행하여 연구의 방향성과 지향점을 올바르게 하고자 하였음. 다음은 각 연구방법의 내용을 간략하게 기술하였음.

- 실태조사.
  - 경기도 내 장애인단체(35개 내외)종사자를 대상으로 실태조사 실시.
- 초점집단 인터뷰(Focus Group Interview) 실시.
  - 장애인단체 종사자들을 대상으로 초점집단을 구성(관리자급, 실무자급)하여 심층인터뷰 시행.
- 자문회의
  - 장애인단체 관련 전문가들을 자문위원으로 위촉하여 명목집단 인터뷰(Nominal Group Interview)를 시행함.

## 2) 연구 흐름도

본 연구의 흐름은 다음의 그림과 같음.



## 3) 연구 범위

본 연구의 범위는 다음과 같음.

- 공간적 범위 : 경기도
- 내용적 범위 : 경기도 내 장애인단체 종사자의 근로실태

#### 4) 기대효과

본 연구의 결과를 통해 기대되는 효과는 다음과 같음.

- 경기도 내 장애인단체 종사자의 근로실태 자료 구축.
- 경기도 내 장애인단체 종사자의 처우개선 및 지위향상, 역량강화를 위한 기초자료 활용

## III

# 장애인단체의 특성과 종사자

장애인복지정책의 특징 중의 하나는 국가적 차원의 장애인정책에 있어 장애인단체는 비판적 정책파트너로서의 중요성이 점점 더 강조되고 있다는 것임. 최근의 예를 든다면 유엔 장애인권리위원회는 우리나라의 유엔 장애인권리협약 제1차 정부보고서에 대한 주요 우려 및 권고사항을 채택하는 과정 속에서 장애인단체들로 구성된 유엔 장애인권리협약NGO보고서연대의 활동은 최종견해를 도출하는데 매우 큰 영향을 미쳤고, 이로 인해 정부는 유엔 장애인권리위원회의 권고사항을 이행하여야하는 결과를 낳았음.

이렇게 장애인단체의 역할이 강조되는 사회적 경향을 나타내고 있고, 중앙단위 뿐만 아니라 지역단위의 장애인단체의 활동이 활발하게 이루어지고 있지만 장애인단체의 정의와 특성 그리고 장애인단체 종사자의 역할과 기능에 관한 연구는 활발하게 이루어지지 않고 있음. 앞으로 전개될 장애인단체의 미래를 예측하고 다가올 미래에 대해 적절히 준비하기 위한 장애인단체 종사자의 역량에 대한 냉정한 성찰과 분석이 필수적으로 요구됨.

그러나 그동안 장애인단체와 관련된 국내의 문헌을 살펴보면 장애인단체에 대한 개념 또는 정체성에 대하여 활발한 논의를 하지 않음. 따라서 장애인단체의 종사자의 근로실태를 적절하게 파악하기 위해서는 장애인단체에 대한 정의와 특성 그리고 국제문서에 나타난 장애인단체 관련 내용 파악이 선행되어야 함.



## 1. 장애인단체의 정의와 현황

### 1) 장애인단체 정의

장애인단체는 단체별로 독특한 목적과 프로그램을 가지고 설립되었기 때문에 장애인단체를 총괄해서 정의하기란 쉽지 않음. 이익섭(2003)은 장애인단체는 그 추구하는 이익이 회원만의 이익이 아니라 불특정 다수의 장애인에게 그 이익이 공유됨으로 비영리조직으로써 공익단체라고 그 성격을 규정하였고, 장애인단체는 장애인을 대표하여 정책결정에 참여하는 실천적 주체로써 장애인단체는 장애인들이 목적을 달성하기 위하여 의식적으로 모인 집단으로 정의하였음.<sup>2)</sup> 강민수(2008)는 장애인단체는 이익집단의 일종이나, 그 활동에 비추어보아 자조집단, 압력단체, 비정부조직(NGO), 비영리조직 등과 공유하는 면이 적지 않아 그 성격을 명료화하는데 어려움을 갖지만 비영리 장애인단체는 특정인의 이해와 영리를 목적으로 설립되어 운영되고 있는 조직이 아니라, 장애대중의 공익 등을 목적으로 설립되어 비영리사업을 영위하는 모든 조직이라고 정의하였음.<sup>3)</sup> 또한 나운환(2001)은 장애인단체는 직접적인 서비스를 제공하는 장애인복지시설과는 달리 장애인의 권익향상과 정책의 입안 및 여론 형성 등을 주도하는 집단으로 정의하였음.<sup>4)</sup>

결국, 장애인단체의 개념정의는 주장하는 학자마다, 설립이념에 따라 그 특성에

- 
- 2) 이익섭(2003). 장애인당사자주의와 장애인인권운동. 한국장애인단체총연합회. 재인용. 김무연(2011). 장애인단체의 역할에 대한 장애인의 인식연구. 대구대학교 사회복지대학원. 사회복지학석사 학위논문. 13쪽
  - 3) 강민수.(2008). 장애인단체장의 민주성 정도와 조직활동의 적절성에 관한 연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문. 6-7쪽
  - 4) 나운환(2001), 장애인 직업재활을 위한 장애인복지시설 및 장애인 단체 역할 연구. Workshop 자료. 한국장애인단체총연맹. 25쪽

따라 차이가 있지만 다음과 같은 공통적인 특성을 가짐(나운환, 2001).<sup>5)</sup>

첫째, 자율적 관리조직(self-goverance) 즉 비정부조직이라는 특성을 가짐. 장애인복지단체는 뜻을 같이하는 회원들로 구성됨으로 정부의 규제나 간섭에서 독립되어 필요시 관련전문가를 고용하여 철저하게 단체의 정관에 명시된 목적을 위하여 자율적으로 움직이는 조직임.

둘째, 동질의 관심(homogeneity of concern)을 가진 조직임. 장애인복지단체는 장애인복지단체의 특정분야나 문제에 관심을 가진 사람들이 그 문제의 해결을 위해 노력하는 조직이라는 것임.

셋째, 자주적인 이데올로기 (democratic ideology)를 가진 조직임. 장애인 단체는 회원사이의 동등한 권리와 자유로운 의사표현과 참여보장을 통해 회원들 스스로의 문제를 자주적인 방법으로 해결해 나가는 조직임.

넷째, 비영리적인 조직(nonprofit status)임. 장애인단체는 이윤을 추구하는 영리 조직이 아니라 장애인복지사업을 목적으로 하는 비영리조직이라는 특성을 가짐.

## 2) 우리나라 장애인단체의 현황

2011년 3월 기준으로 행정안전부의 자료에 의하면 우리나라에 등록되어 있는 비영리단체는 총 9,701개이며 이중 중앙행정기관에 1,111개, 16개 시·도에 8,590개가 등록되어 있는 것으로 파악되고 있음(김무연, 2011 재인용).<sup>6)</sup> 국회사무처가 파악한 2012년 10월 현재 중앙부처에 사단법인 또는 재단법인<sup>7)</sup>으로 등록된 장애인단체는 총 94개이며, 지방자치단체에 사단법인으로

5) 나운환(2001), 장애인 직업재활을 위한 장애인복지시설 및 장애인 단체 역할 연구. Workshop 자료. 한국장애인단체총연맹. 26쪽

6) 행정안전부 자료. 재인용. 김무연(2011). 장애인단체의 역할에 대한 장애인의 인식연구. 23쪽

7) 재단법인으로 등록된 장애인단체는 한국장애인개발원, 이형섭복지재단, 푸르메, 한국장애인재단임

등록된 장애인단체는 252개에 이르고 있음.

〈표 1〉 중앙부처별 장애인단체 등록 현황

단위: 개

부처	등록 장애인단체	부처	등록 장애인단체
외교통상부	5	농림수산식품부	1
통일부	2	환경부	2
행정안전부	7	여성가족부	2
문화체육관광부	22	고용노동부	17
보건복지부	34	국토해양부	2
합계	94		

출처: 국회 입법조사처. 2012년 10월 1일 자료 재구성

〈표 2〉 지방자치단체별 장애인단체 등록 현황

단위: 개

부처	등록 장애인단체	부처	등록 장애인단체
서울특별시	34	부산광역시	43
대구광역시	6	인천광역시	18
대전광역시	17	광주광역시	21
울산광역시	8	경기도	35
강원도	10	충청북도	7
충청남도	3	전라북도	24
전라남도	1	경상북도	12
경상남도	9	제주특별자치도	4
합계	252		

출처: 국회 입법조사처. 2012년 10월 1일 자료 재구성

## 2. 장애인단체의 역할과 기능

### 1) 장애인단체의 역할

장애인단체가 설립목적을 달성하기 위해서는 프로그램제공 측면에서의 역량이 다양하게 분석되어야 하며, 이를 보완하기 위한 작업을 충실하게 진행시켜야 할 것임. 즉 장애인단체가 활동의 적절성, 통합성, 연속성, 접근성, 효과성, 전문성을 확보할 때 장애인단체의 역할을 긍정적으로 수행할 수 있을 것임(나운환, 2001).<sup>8)</sup> 다음은 장애인단체가 적절한 역할을 수행하기 위해 필요한 내용임.

**첫째, 활동의 적절성 :** 장애인단체는 장애인들을 위한 적절한 활동 프로그램을 준비하여 제공하여야 함. 그러나 현재 장애인단체가 장애인 회원을 위해 어떤 프로그램이 필요하고 어느 정도의 프로그램이 요구되는지 사정하기란 그리 쉬운 여건은 아니라고 보임. 현실적으로 회원들의 프로그램 욕구에 대한 객관적인 측정이 이루어지기 힘든 상황 속에서 장애인이 바라는 인지적 욕구(felt needs)와 장애인단체가 판단하는 규범적 욕구(normative needs) 사이에는 불일치되는 현상이 발생할 수 있을 것임. 그럼에도 불구하고 장애인단체 실무자는 욕구파악 등의 지속적인 조사를 실시하여 장애인단체의 활동의 적절성을 확보하여야 함.

**둘째, 통합성과 연속성 :** 장애인단체는 일련의 통합된 시스템 속에서 프로그램들이 통합성과 연속성을 갖고 제공해야 한다는 것임. 장애와 관련된 문제는 장애유형과 등급, 국가적 차원의 장애인정책의 강도, 사회구성원의 태

8) 나운환(2001), 장애인 직업재활을 위한 장애인복지시설 및 장애인 단체 역할 연구. 31쪽-34쪽

도를 비롯한 우리 사회의 여건에 따라 복잡하고 다양한 형태로 발생되고 있기 때문에 이에 대한 접근방법도 매우 다양하고 구조적인 복합성을 가지고 접근해야 해결의 실마리를 풀어나갈 수 있음. 특정분야에 한정된 프로그램이나 단편적이고 일회성 프로그램을 가지고는 목적을 이루어내기가 쉽지 않음. 그러므로 장애인단체는 다양하게 분포되어있는 전문분야간의 팀 접근과 프로그램의 연계적 시스템 속에서 장애인복지 프로그램을 개발하여 실시해야할 과제를 가지고 있음.

**셋째, 접근성** : 장애인복지 프로그램을 필요로 하는 사람이 필요한 때에 편리한 곳에서 필요한 프로그램을 제공받는 것은 매우 중요한 일임. 장애인단체는 지리적으로 공공교통을 이용하여 접근이 쉬운 장소이어야 하며, 심리적으로도 편안하고 동기화가 유발될 수 있는 환경이 조성되어있는 공간으로 구성해야 하는 과제를 가지고 있음. 장애인단체는 자신들의 ‘고객’들의 접근성을 해결할 수 있는 대안을 마련하고 현실화시켜야 하는 과제를 가지고 있음.

**넷째, 효과성** : 효과성은 목표달성의 정도를 나타내는 것으로 단순한 산출 결과보다는 균형 잡힌 성과관리가 이루어져야 함. 계획을 수립하고, 재정을 운영하고, 성과측정과 평가가 정확하게 이루어질 때 효과성이 증진되는 것임. 프로그램 추진주체로서의 장애인단체 실무자는 다음과 같은 질문에 충실하게 답을 할 수 있는 역량을 갖추어야 함.

- 
- 누가 장애인단체의 고객인가?
  - 장애인단체의 고객은 어떠한 가치창출을 원하는가?
  - 장애인단체는 어떻게 법과 사회구성원의 요구에 부응하면서 지속적으로 장애인이 원하는 가치를 창출하기에 적합한 조직원과 조직의 역량을 강화시킬 것인가?
  - 어떻게 예산에 맞추어 장애인이 원하는 가치를 창출시킬 것인가?
  - 제한된 예산범위 내에서 장애인을 만족시키기 위해 어떠한 사업추진 프로세스를 개선해야 하는가?
- 

장애인단체가 수행하는 역할은 국가적 차원의 정책의 입안부터 평가에 이르기까지 매우 다양하게 나타나고 있음. 이 과정 속에서 장애인단체는 일반적으로 수행하는 역할은 파트너(partner), 정책 제언자(policy advocacy), 감시자(monitor)로 나타남. 특히 국가 관리의 새로운 패러다임으로 적용되고 있는 거버넌스(Governance) 개념은 정부중심의 공적조직과 사적조직의 경계가 무너지면서 정부와 NGO 간의 새로운 상호협력적 관계가 증대되고 있음.

이러한 변화 속에서 장애인단체는 종래와 같이 이미 결정된 복지정책이 집행에만 참여하는데 그치지 않고, 보다 근본적인 장애인문제의 제기와의 사회적 확산을 통한 정책적 결정을 도모하기 위하여 다음과 같이 정책의제 형성단계, 정책결정 단계, 정책집행 단계 그리고 정책평가 단계에서 장애인단체의 역할을 수행하고 있음(김미리, 2000).<sup>9)</sup>

**첫째, 정책 의제 형성 단계 :** 장애인 문제가 공공문제나 이슈화된 후 정책의제화 되어 정책결정자의 관심권 내로 들어가게 되는 일련의 과정을 의미하며, 문제 제기자 및 정보생산자의 역할, 정부에 대한 압력단체의 역할을 수행함.

---

9) 김미리(2000). 사회복지정책과정에서 정부와 NGO간의 파트너십 구축에 관한 연구. 경기대학교 대학원 박사학위논문. 23쪽

**둘째, 정책결정 단계 :** 제기된 문제해결을 위한 정책목표를 설정하고 정책 목표를 달성하기 위한 정책수단을 선택하는 일련의 정치적 과정을 의미하며, 장애인 권익을 대변하는 역할, 정책결정자들에게 정보 수집 및 제공 역할, 정책결정을 위한 압력 역할, 연구 학술활동을 통한 정책 제안자 역할을 수행함.

**셋째, 정책집행 단계 :** 정책결정 이후 정책 의도를 실현하는 과정으로서 정책결정에 의하여 정부부문 및 민간부문의 개인이나 집단이 수행하는 단계를 의미하며, 정부의 정책집행의 협조자·동반자(partner) 역할, 감시자(monitor) 역할을 수행함.

**넷째, 정책평가 단계 :** 정부가 수행한 모든 사업부문의 타당성 여부와 성패의 여부를 측정하기 위하여 정부가 집행한 사업을 사후적으로 검토하는 단계이며, 새로운 정책대안의 제안자 역할 및 평가자의 역할을 수행함.

## 2) 국제 문서에 나타난 장애인단체의 역할

### (1) 아·태 장애인 10년 행동계획, 1993-2002

(Asian and Pacific Decade of Disabled Persons, 1993-2002)

국제 사회에서 장애인단체의 활동에 관하여 비교적 구체적으로 명시한 것은 아·태 장애인 10년 행동계획(1993-2002)을 들 수 있음. 아·태 장애인 10년 행동계획(1993-2002)이 제시한 12분야<sup>10)</sup> 중에 자조단체를 언급하였으며, 아·태 지역의 국가는 자조단체의 수립과 강화를 위해 정책 및 프로그램 자

---

10) 12분야는 다음과 같다: 국가적 조정, 입법, 정보, 이해증진, 접근성과 의사소통, 교육, 훈련 및 고용, 장애 예방, 재활서비스, 보장구, 자조단체, 지역협력

원상의 지원을 제공하여야 하며, 이를 통해 다양한 프로그램을 집행할 수 있도록 명시하고 있음. 또한 장애여성과 발달장애인 지원, 정서장애인과 정신장애인을 위한 지원, 전국수준의 토론의 장 마련, 통계개선, 전국포럼 활동, 정부와 장애인단체의 협의기구 설립을 명시하였음.

특히 국가정책과 프로그램 개발에 효율적으로 참여할 수 있도록 회원들의 전문적 자질 강화 특히 조직관리, 공중관계(선전)작업, 특정문제를 주장하기 위한 기술적 지식의 강화 프로그램을 명시하여 회원국의 복지정책 시행의 파트너로서의 역량을 구축해야 함을 강조하였음.

### 〈표 3〉 아·태 장애인 10년 행동계획(1993-2002)의 자조단체 관련 내용

#### 11. 자조단체

장애인 가족이나 권리옹호자의 단체를 포함한 장애인 자조단체의 수립과 강화를 위해 정책 및 프로그램 자원상의 지원을 제공한다.

다음의 수단을 제공할 단체를 설립하고 강화한다.

장애인 자조단체에 의한 다음과 같은 프로그램의 집행

- 동료상호 상담, 긍정적 역할의 모형화, 개인의 욕구 충족을 위한 기술 개발 등을 통해 회원들 사이의 자신감 구축
- 국가정책과 프로그램 개발에 효율적으로 참여할 수 있도록 회원들의 전문적 자질 강화 특히 조직관리, 공중관계(선전)작업, 특정문제를 주장하기 위한 기술적 지식의 강화 프로그램
- 장애인이, 특별히 장애인을 위한 것은 물론 일반인이 얻을 수 있는 자원에 관한 적절한 형태의 정보를 얻을 수 있도록 편의를 제공하는 프로그램
- 성문제에 관한 이해 강화
- 사회에서의 각종 역할(예를 들어 단체의 구성원, 시민, 투표권자, 피고용인, 기업가, 서비스 소비자 등으로서의)에 수반되는 권리와 책임에 대한 훈련 제공
- 장애인이 문화적 표현을 할 수 있는 수단 제공
- 풀뿌리(기층) 회원의 증대
- 장애문제에 관한 의사결정 과정에서 장애인의 역할을 증대시킬 프로그램

장애여성 및 장애소녀들의 잠재적 지도력을 고무한다.

발달장애인의 자기주장을 지원한다.

정서장애인 및 정신장애인의 욕구충족을 도울 수 있는 동료상호상담 방법을 촉진한다.

장애인 자조단체가 국립단체와 정부재정의 지원을 받아 모든 장애인집단을 대표하는



전국적 공개토론의 장을 마련한다.

다음 기관과의 연합 포럼을 통하여 전국 장애통계 개선 노력에 참여한다.

- 정부기관과 협조하여 임상조건 뿐만 아니라 삶의 각 단계에서 주요한 일상 활동(예를 들어 듣기, 보기, 움직이기, 말하기, 인지과정, 학교출석, 노동 등)을 함에 있어 받게 되는 기능제약까지 함께 고려하여 장애개념을 국가적으로 정의한다.
- 소비자조사기관과 협조하여 기능적 견지에서 본 장애의 출현율을 조사한다.

전국포럼활동 정책

- 개선의 수단으로 장애인이 일상생활에서 중요하게 여기고 있는 문제들에 관한 조사 및 정보 보급
  - 장애문제에 관한 국가조정위원회나 필요하다면 다른 기관에서 포럼구성원을 대표
  - 권리보호의 책임을 부담
  - 장애인에게 직접 혜택이 돌아갈 활동을 위한 자원동원
  - 관계기관 및 관계단체와 다양한 장애인 집단 간의 접촉 촉진
  - 회원단체의 교육훈련필요를 충족시킬 프로그램의 조직
  - 유사한 자조단체 간의 지역 내, 지역 간 연계 추진
  - 소비자보호단체와 시장조사기관과 연계하여, 기능상의 제한을 지닌 소비자의 요구에 부응하는 상품과 서비스를 고안하도록 권장
  - 보장구의 생산과 품질관리의 개선에 경험 있는 회원의 관여
- 정부기관과 장애인단체 사이에 장애문제에 관한 협의기구를 설립한다.

## (2) 비와코 새천년 행동계획 (Biwako Millennium Framework)

비와코 새천년 행동계획<sup>11)</sup>은 회원국들에게 새로운 10년의 주요 실천과제로서 7가지 영역을 확인하고 있으며 각 우선 영역들은 주요현안, 목표, 필요한 실천과제를 포함하고 있음. 이는 회원국의 발전과정과 이 선언의 시행에서 장애인의 포함을 위한 다분야적 협력을 증진할 수 있도록 아·태 지역 내

11) ESCAP은 2002년 5월에 개최된 58차 총회에서 “21세기 아·태 지역의 장애인을 위한 통합적, 장벽 없는, 그리고 권리에 근거한 사회로의 추진”으로 명명한 결의안 58/4를 채택하였음. 결의안은 아·태 장애인10년(1993-2002)의 연장을 위해 또 다른 10년(2003-2012)을 선포하였음. 비와코 새천년 행동계획안은 새로운 10년(2003-2012) 동안 장애인을 위한 통합적, 장벽 없는, 그리고 권리에 근거한 사회를 달성하기 위해, 아·태 지역의 정부들과 관련 기관들의 실천을 위한 지역 정책권고안과 관련해 지역적 실천들을 제안하고 있음.

국제연합기구의 모든 회원들, 정부간 기관들, 정부들, 비정부단체들, 민간부  
 문기관들, 대중매체들과 함께 총괄적으로 일을 할 것을 강조하고 있음.

비와코 새천년 행동계획의 원칙과 정책지침에서는 ‘장애인단체들로부터  
 효과적인 참여와 함께 장애에 관한 정책들의 시행과 점검을 개발하고 조정  
 하는 장애관련 국가조정위원회를 설립하거나 강화한다.’고 명시하고 있고<sup>12)</sup>  
 이와 더불어 ‘장애인과 장애인단체들의 발전을 지원하고 장애관련 국가정책  
 결정과정에 그들을 포함시켜야 하며, 특히 여성장애인의 발전과 주류의 성  
 차별문제 뿐만 아니라 장애인의 자조단체에 여성장애인의 참여에 특별히  
 관심을 기울인다.’<sup>13)</sup>고 명시하여 회원국의 장애인문제 해결에 있어 장애인  
 단체의 역할과 기능을 강조하였음.

또한 III. 실천을 위한 우선순위 영역’에 명시된 7분야<sup>14)</sup>에는 ‘장애인의 자  
 조단체와 관련 가족과 부모조직’이 포함되어 있으며, 나머지 6분야의 주요  
 현안(Critical issues)과 목표(Targets), 목표를 달성하는데 필요한 실천(Action  
 required to achieve targets)에서 강조되고 있는 것은 정부 정책의 계획과 시  
 행, 모니터링과 평가에 있어 회원국의 장애인단체와의 협력과 참여를 강조  
 하고 있음.

Biwako 새천년 행동계획의 목표를 달성하기 위한 전략에서 언급하고 있  
 는 장애관련 국가실천 (5개년)계획, 장애문제에 대한 권리에 근거한 접근의

12) 비와코 새천년 행동계획의 원칙과 정책지침 14의 (3)

13) 비와코 새천년 행동계획의 원칙과 정책지침 14의 (4)

14) 7분야는 다음과 같다.

- A. 장애인의 자조단체와 관련 가족과 부모조직
- B. 여성장애인
- C. 조기발견, 조기개입 및 교육
- D. 훈련과 자영업을 포함한 고용
- E. 건축환경과 대중교통에 대한 접근
- F. 정보, 의사소통, 보조공학을 포함한 정보와 의사소통에의 접근
- G. 능력구축, 사회보장과 생계유지프로그램을 통한 빈곤경감

증진, 장애통계/계획수립을 위한 장애에 대한 공통의 정의 그리고 장애예방, 장애인의 재활과 능력배양에 대한 강화된 지역사회접근들 분야에서도 장애인단체의 참여를 강조하고 있으며, 특히 정부는 시민사회의 장애단체를 포함한 장애인이 그들의 삶에 영향을 미칠 법률과 정책을 형성하고 이런 법률과 정책의 이행에 대한 점검과 평가하고 개선을 권고하는데 초기단계에서 완전한 참여를 보장해야 한다고 강조하고 있음.<sup>15)</sup>

#### 〈표 4〉 비와코 새천년 행동계획의 장애인의 자조단체와 관련 가족 및 부모조직에 관한 내용

#### IV. 우선순위 영역들에서의 목표들과 실천

##### A. 장애인의 자조단체와 관련 가족 및 부모조직(Self-help organizations of persons with disabilities and related family and parent associations)

##### 1. 주요 현안(Critical issues)

16. 장애인 당사자들이 자신들과, 다른 장애인들을 지원하고 알리고 옹호하는데 가장 잘 준비되어 있다. 이는 장애인 스스로가 적극적으로 자신의 관심사를 말하고 의사결정에 참여할 때, 장애인의 삶, 그리고 더 넓은 사회의 질이 증진된다는 점에서 증명된다. 자조단체들은 사회적, 경제적, 문화적, 정치적 생활에 완전 참여를 보장하고 지역사회의 발전에 기여할 수 있도록 하는 정책, 법률 및 전략들을 적절하게 만들고 실행하는데 있어서 자신들에게 유익하게 언급하는데 가장 적합하고 가장 잘 동기 부여되어 있다.
17. 장애인의 자기표현의 권리를 인정하고 의사결정과정에서 참여할 수 있는 능력을 강화시키는 것은 당연하다. 장애인들은 자신들의 이슈들을 설명하고, 자기 발전과 크기는 지역사회와 사회에서 독립적인 삶을 가져올 개혁을 주장해야만 한다. 그러나 아동들과 사람들이 자신을 표현할 수 없을 때, 부모들과 가족, 다른 원조자들이 지원이 더 이상 필요하지 않을 때까지 그들의 권리와 욕구를 주장하도록 도울 수 있어야 한다.
18. 민주적, 대리적 장애운동의 발전은 정부가 장애인의 욕구와 권리에 대해 적절하게 공급하도록 돕는 한 가지 방법이다. 장애인 자조단체들은 여성장애인, 정신장애인 및 지적장애인과 같이 특히 소외된 장애인들의 집단들과 조직들은 물론 농어촌에 위치한 집단들과 단체들도 포함시켜야 한다.

15) 비와코 새천년 행동계획안. V. B. 53. 전략 4

## 2. 목표(Targets)

- 목표 1. 정부, 국제재정지원기관, 민간단체들은 2004년까지 모든 영역에서, 특히 빈민가 및 농어촌 거주자들에게 초점을 두고, 장애인 자조단체들의 형성과 발전을 지원할 필수적인 자원 배분 정책을 수립해야만 한다. 정부는 2005년까지 지역적 수준에서 부모조직의 형성을 보장하며 2010년까지 전국적 수준으로 그들을 연합시키는 조치를 취해야 한다.
- 목표 2. 정부 및 시민사회단체들은 2005년까지 장애인의 삶에 작간접적으로 영향을 미치는 계획, 프로그램 실행을 포함한 의사결정 과정에 장애인단체들을 완전히 포함시켜야 한다.

## 3. 목표를 달성하는데 필요한 실천(Action required to achieve targets)

1. 정부는 시민협회 및 개인부문은 물론 다양한 정부부처들과 자조단체간의 협의 수준을 증진시키도록 국가조정위원회의 감독 하에 대책들을 수행해야만 한다. 이러한 대책들은 다양한 의사결정과정에 효과적으로 참여하는 방법에 대해 여성장애인을 포함한 장애인들의 훈련을 포함시켜야만 한다. 정부는 협의 수행을 위한 지침들을 정해야만 하고, 그 과정이 다양한 장애인 자조단체들의 대표들에 의해 검토되고 평가되어야만 한다.
2. 정부는 다양한 장애영역의 대표들로 구성된 국가조정위원회 내에 정책검토위원회를 설립해야만 한다. 이 위원회는 장애인에게 작간접적으로 영향을 미치는 모든 정책들과 그 정책들의 집행을 검토해야만 한다.
3. 정부는 법률 및 사법 기구는 물론 국가수준에서 지역수준까지 모든 수준에서 정부를 포함한 모든 공공 생활 영역에 장애인의 주장을 증진시키도록 조치를 취해야만 한다. 이것은 긍정적 조치 및 차별금지법의 방법을 통해 촉진되어야만 한다.
4. 자조단체들은 장애청소년 및 여성장애인을 포함한 구성원들에게 권한을 부여하는 능력배양 프로그램을 개발시켜서, 그들의 조직 내에서는 물론 나아가서는 지역사회에서 자문 역할 및 지도자 역할을 취하고, 또한 자조단체의 운영 기술 및 지도력 개발에 훈련자로서 일할 수 있도록 해야 한다.
5. 다양한 장애 집단들의 전국적 자조단체들은 프로그램 및 서비스 의뢰, 상호 지원, 옹호를 위한 자조단체들 내에 농어촌지역의 장애인들을 참여시키도록 하고, 농어촌 개발 의안 제출 시 농어촌지역 및 도시 개발 정부조직들과 민간단체들이 함께 적극적으로 협력하도록 하는 방안들을 발전시켜야만 한다.
6. 국제재정지원기관 및 민간단체들은 장애인 자조단체를 강화시키고 촉진시키기 위해, 기금 및 기술원조를 제공할 정책들을 개발하는데 높은 우선순위를 두어야만 한다.

### (3) 장애인의 기회평등화에 관한 표준 규칙 (Standard Rule on the Equalization of Opportunities for Persons with disabilities)

1993년 제48차 UN총회의 결의로 채택된 장애인의 기회평등화에 관한 표준 규칙<sup>16)</sup>은 전 4장으로 구성되어 있으며, 각 당사국에 대하여 장애인들의 완전한 사회활동 참여를 위하여 장벽을 제거하도록 책임을 부과하였고 이러한 과정에서 장애인 당사자와 장애인단체는 협력자로서 적극적인 역할을 해야 한다고 명시하고 있음.

장애인단체에 관해서는 3장의 시행방법, 규칙 제18절에서 다루고 있으며, 회원국은 장애인단체와 지속적인 대화와 장려·지원해야 하며, 정부정책개발에서의 역할 인식과 참여 보장, 장애인단체의 역할 규정, 회원 간의 상호지원, 자문역할 수행, 정보교환, 대표성 규정, 지방장애인단체의 역할에 대하여 명시하고 있음.

#### 〈표 5〉 장애인의 기회평등화에 관한 표준규칙 3장, 규칙 18에 명시된 장애인단체 내용

#### III. 시행방법

##### 규칙 18 장애인 조직

회원국은 국가, 지역 및 지방 차원에서 장애인을 대표하는 장애인단체의 권리를 인정해야 한다. 회원국은 또한 장애 관련사안들에 관한 의사결정에 있어 장애인단체의 자문 역할을 인정해야한다

16) 장애인의 권리와 이에 대한 사회적 실천의 책임을 달성하려는 UN의 또 다른 노력이라고 할 수 있는 「장애인의 기회평등화에 관한 표준규칙」(Standard Rules for Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities)은 1992년 끝난 「UN 장애인 10년」과 같은 맥락에서 추진되었고, UN에서 1993년에 채택된 표준규칙으로서, 사회구성원으로서의 모든 장애인에 대해 비장애인과 차별 없는 동등한 권리와 의무의 행사 보장을 그 목적으로 하고 있다

회원국은 장애인, 가족 및 옹호인의 단체구성과 강화를 위해 경제적인 것을 포함해서 어떤 형태로라도 장려·지원해야 한다. 회원국은 이들 단체와 지속적인 대화를 갖고 정부정책 개발에 있어 수행할 역할이 있음을 인식해야 한다.

회원국은 장애인단체와 지속적인 대화를 갖고 정부정책 개발에 대한 이들의 참여를 보장해야 한다.

장애인단체의 역할은 욕구와 선결과제를 밝히고 장애인생활에 관한 서비스 및 조치의 계획, 집행 및 평가에 참여하며 사회인식 변화에 기여하는 것이다.

자립의 수단으로써, 장애인단체는 여러 분야에서의 기술개발회의와 회원 간의 상호지원 및 정보교환을 제공, 향상시킨다.

장애인단체는 정부출자기관의 회의에 영구참석권을 갖거나 공동위원회와 협력하고 여러 사업에 관한 전문적 지식을 제공하는 등 여러 가지 방법으로 자문적 역할을 수행할 수 있다. 장애인단체의 자문적 역할은 국가와 단체 간의 시각과 정보교환을 개발하고 심화하기 위해 지속적이어야 한다.

단체는 국가조정위원회나 유사기구에 영구적 대표성을 가져야 한다.

지방 장애인단체의 역할은 지방차원의 문제에 이들의 영향을 보장하기 위해 개발되고 강화되어야 한다.

#### (4) 장애인의 권리에 관한 협약

##### (The Convention on the Right of persons with disabilities)

장애인의 권리에 관한 협약은 UN이 2001년 제56차 총회에서 장애인의 권리에 관한 협약을 성안하기 위한 특별위원회의 설치를 결정하였고, 2006년 12월 13일에 UN에서 채택되었음. 우리나라에서는 2008년 12월 2일 국회 비준동의를 거쳐 2009년 1월 10일부터 발효되고 있음. 이 협약은 협약당사국의 정책, 제도, 관행의 수립이나 업무집행의 적절성과 인권보장성을 판단함에 있어 해당 조항과 함께 주요한 판단근거와 행위규범으로 작용한다는 점에서 중요한 의미가 있음.

장애인의 권리에 관한 협약 제4조는 장애인이 그들의 권리와 자유를 온전히 향유할 수 있도록 보장하기 위한 각국의 입법적, 정책적, 행정적 의무사항들을 일반의무로 구체화하고 있음. 즉, 각 당사국은 모든 사회 영역

에서 개인을 비롯한 기업과 기관들이 장애인에 대한 차별을 철폐하고 권리를 구제하기 위한 모든 적절한 조치를 취해야 하며 이를 위해 법, 관습, 행정적 부문에서 장애인의 권리 보장이 이루어져야 한다고 규정하고 있으며, 장애인과 비장애인 모두가 협력하여 각 사회 분야에서 장애로 인한 차별을 근절하기 위해 그 의무들을 점진적으로 혹은 즉각적으로 이행하도록 분명히 명시하였다는 데 의의를 둘 수 있음.<sup>17)</sup>

특히 4조 3에서는 ‘당사국은 이 협약을 이행하기 위한 입법과 정책 개발 및 이행, 그리고 장애인과 관련된 문제에 대한 기타 의사결정 과정에서 장애인 대표 단체들을 통하여, 장애아동을 포함한 장애인들과 밀접하게 협의하고 이들을 적극적으로 참여토록 한다’고 명시하고 있음. 또한 제 29조 정치와 공적 생활 참여에서는 장애인이 공적활동을 수행함에 있어, 차별 없이 그리고 다른 사람들과 동등한 기초위에서, 효과적이고 완전하게 참여할 수 있는 환경을 적극적으로 증진하고 이들의 공적 활동 참여를 장려한다고 규정하고 있으며, 국가의 공적, 정치적 생활과 관련된 비정부 기구 및 협회, 그리고 정당의 활동과 행정에 참여와 국제적, 국내적, 지역적 그리고 지방차원의 수준에서 장애인을 대표하는 장애인단체의 구성과 참여를 명시하고 있음.

### 3. 장애인단체 종사자의 역할과 기능

각기 다른 목적을 가지고 설립된 장애인단체의 정의를 내리기 어려운 것과 마찬가지로 장애인단체 실무자의 기능과 역할을 명확하게 규정하기

17) 국가인권위원회(2007). 장애인권리협약 해설집. pp.13-37,

는 어려운 일임. 그러나 공통된 점은 장애인단체 실무자는 각 장애인단체의 정관에 명시된 업무 특성과 관련된 업무를 담당하며, 타 NGO와 달리 대상이 장애인이라는 점이 다를 뿐 조직의 업무는 유사하다는 것임. 장애인단체의 종사자의 직무역할은 명확하게 구분되어 있지는 않지만 사회복지기관에 종사하는 사회복지사의 직급에 따라 직무역할<sup>18)</sup>이 유사하게 나타나고 있음.

장애인단체 종사자의 직급별 업무는 대체로 다음과 같음.

**첫째,** 최고관리자는 총책임자로서 장애인단체의 활동 방향 설정과 업무 시스템 정립, 경영성과 도출, 업무 감독과 지휘 및 통제, 대외적 협력 및 자문 역할, 조직 및 인사관리능력을 필요로 함.

**둘째,** 상위관리자는 국장 또는 부장으로서 행정능력, 프로그램 조정 및 평가, 의사소통 능력, 자원개발 및 동원, 지도감독, 정보수집 및 공유 등을 필요로 함.

**셋째,** 중간관리자는 기획능력, 행정 처리능력, 홍보능력, 자원동원 및 활용능력, 실무자간 관계형성, 의사소통능력을 요함.

**넷째,** 일선 실무자는 업무 실행력, 자원개발 및 활용능력, 전산능력, 정보수집능력, 민원처리능력 등을 필요로 함.

장애인단체는 궁극적으로 장애인들이 도달 가능한 최상의 삶의 질을 영위할 수 있도록 활동하여야 하며 장애인단체 종사자는 이를 달성할 수 있는 다양한 역량을 갖추어야 함. 위에서 언급한 장애인단체의 정의와 기능 그리고 국제 문서에 언급된 회원국의 장애인단체의 협력과 참여 내용을 바탕으로 장애인단체 종사자가 갖추어야 할 역할을 종합해보면 아래와 같이

18) 안정선(2005), “사회복지관 사회복지사의 직무분석에 관한 연구- T사회복지관을 중심으로 한 사례연구”, 사회복지연구28. 243-274쪽



제시할 수 있을 것임.

**첫째, 정보 수집·생산·공유·확산 역할** : 장애인단체는 장애인들에게 장애문제에 관한 정보와 지식을 제공하고 교환할 수 있는 기회를 마련하는 기능과 역할을 가짐. 또한 각종 매체와 자체 및 연대조직을 통하여 장애 관련 정보의 수집과 새로운 정보의 생산 그리고 정보 공유와 확산 기능을 가지고 있음. 각종 정책토론회와 세미나, 그리고 교육프로그램 등을 지역 간, 국제적으로 갖고 이러한 기회를 통하여 장애문제를 폭넓게 다루는 한편 각 단체 혹은 각국의 경험과 제도에 관한 정보교환의 장으로서의 기능 수행함. 장애인 스스로가 장애문제에 대처하기 위해서는 스스로가 장애문제에 관해 충분한 인식과 넓고 깊은 지식을 갖추고 있어야 하며, 이러한 정보를 장애인단체의 대내외적 조직을 활용하여 공유와 확산을 이룰 수 있음.

**둘째, 문제제기를 통한 사회이슈화 역할** : 장애인단체는 장애인의 삶의 자리에서 발생하는 다양한 문제들을 모니터링하고 이에 대한 공론화 작업을 주도하는 역할을 가짐. 더 나아가 장애인의 관심사를 주제로 토의·토론하는 모임을 개최하여 사회이슈화를 시도하고 국가에 이의 해결을 위한 대안을 요구하며, 이를 관철시키기 위한 집단적이고 공개적인 방법을 전개해나갈 수 있는 역량을 갖추어야 함.

**셋째, 연대활동 역할** : 장애인차별금지법 제정운동에서 대표적으로 나타났듯이 장애인 현안에 대한 해결하기 위한 방법 중의 하나는 다양한 장애인단체들의 연대체를 구성하여 공동으로 대처하는 것임. 장애인단체는 장애인이 사회 속에서 시민으로 살 권리가 보장되고 증진되어야 한다는 공통의 목표를 가지고 있으며 장애 유형이 다르다 하더라도 기본적인 목적에서는 다를 바 없음. 장애인단체의 기본적인 목적을 달성하기 위해 장애인단체 종사자는 연대체 구성을 위한 장애인의 상호협조와 결속을 위한

역할을 수행해야 함.

**넷째, 인식개선 역할** : 장애인단체는 장애인의 욕구와 소망이 무엇이며 장애인들이 무엇을 할 수 있는지를 사회구성원들이 이해하도록 해야 하며 이는 정부에 대하여 로비활동을 하거나 서비스기관을 모니터하며, 신문을 발행하거나 전국적인 보도매체를 통하여 발언하고, 대중 집회를 개최하는 등 다양한 활동을 통하여 장애인복지발전을 제고시켜야 한다는 것임.

**다섯째, 국제 교류 역할** : 장애인권리협약 제정과 이에 따른 민간보고서 제출 과정에서의 나타났듯이 장애인단체의 국제 교류는 급속하게 변화하는 사회 환경의 변화 속에서 발생하는 장애인 문제를 효과적으로 해결하는 대안 마련의 수단이 될 수 있음. 장애인단체는 국제협력 네트워크를 구축·강화하고, 국제교류를 목적으로 하는 각종 국제행사의 주관·지원 및 참가를 활성화하고, 인적 자원의 상호 교류와 각종 국제 학술 교류 등을 통하여 장애인 권익증진 방안 마련을 추진할 역량을 갖추어야 한다는 것임.

**여섯째, 장애인 권익을 위한 대변인 역할** : 장애인단체는 장애인을 대표하여 정부나 지방자치단체 또는 국제적 수준의 정책결정자와 서비스 제공자에 대해 장애인을 대표하여 장애인의 욕구를 전달하고 촉구하는 역할을 수행해야 함. 이를 위해 장애인단체는 효율적으로 대변인의 역할을 수행할 수 있어야 한다는 것임.

**일곱째, 기초적 욕구의 조사 및 학술 역할** : 장애인 관련문제에 대한 현상을 알기 쉽게 우리 사회에 제시하기 위해서는 통계적 작업은 매우 중요한 일임. 또한 장애인단체는 장애인의 욕구와 소망이 무엇인지를 조사하고 확인하며 조정해야 함. 장애인단체는 자신들이 보유하고 있는 지식과 경험으로 장애인의 사회참여를 가로막는 것이 무엇인지를 찾아내고 그 원인을 분석하여 장애인에 이익이 되도록 모든 사회적 장애물을 제거하는데 사용되어야 하며 장애인단체는 그러한 일을 하는 효율적인 조직으로 성장해야 한다는 것임.

**여덟째, 점검·평가 및 감시 역할** : 국가적 차원의 복지정책의 효율성은 모니터링을 통해 점검되어 분석되어야 함. 장애인의 욕구는 장애인 자신이 가장 잘 알기 때문에 장애인단체가 그들에게 제공되는 서비스를 평가하고 감시하는 역할을 담당해야 함. 이러한 서비스에 관하여 평가와 감시등 모니터링을 하는 것은 지극히 자연스러운 장애인단체의 기능과 역할임.

**아홉째, 전문적 자문 및 대안제시 역할** : 장애인단체는 장애관련사항에 관한 전문적 지식을 축적하여 정부나 지방자치단체 및 공공기관, 기관 등에서 장애관련 현안에 대하여 자문하는 기능을 수행할 수 있어야 하며, 정책시행과정에서 나타나는 새로운 문제점을 해결하기 위한 대안을 제시하는 역량을 지니고 있어야 함. 이를 통해 다양한 장애인 관련 분야에 관한 전문적 지식을 제공하는 등 여러 가지 방법으로 정부와의 비판적 파트너로서의 역할을 수행할 수 있음. 이러한 장애인단체의 자문 및 대안제시 역할은 국가와 단체 간의 시각과 정보교환을 개발하고 심화하기 위해 지속적이어야 한다는 것임.

## 4. 선행 연구 검토

일반근로자와 관련된 실태조사는 다양하게 이루어져 왔으며, 이를 통해 근로환경개선의 기초자료를 제공하였음. 장애인복지와 밀접한 관계가 형성된 사회복지사의 근로실태조사는 2012년 5월에 제정된 ‘사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률’의 입법 과정 중에 실시되어 사회복지사의 근로실태가 파악된 바 있고, 장애인단체 실무자 실태조사는 지역적 차원으로 이루어진 적이 있는 것으로 파악되었음. 선행 연구 검토 결과는 다음과 같음.

## 1) 장애인단체 실무자 근로실태조사(2013)<sup>19)</sup>

장애인단체 실무자 근로실태조사는 지금까지의 기존의 정보로는 불분명한 장애인단체 실무자의 근로실태를 근로조건, 이직관련, 실무자 교육, 윤리성, 인권보장, 일반적 사항의 측면에서 조사하여 이를 바탕으로 장애인단체의 실무특성을 고려한 제도적 개선의 기본방향을 모색하기 위한 목적으로 실시되었음.

분석결과에서 나타난 주요 문제점은 낮은 급여수준으로 장애인단체 실무자의 퇴직금을 제외한 세전 월평균급여는 162.1만원으로 나타났으며, 2013년도 사회복지관 선임 10호봉의 임금수준인 261.55만원에 비하여 장애인단체 실무자의 10년차 평균임금은 195.58만으로 분석되었음. 또한 신입직원 오리엔테이션 교육을 받지 못한 비율은 60.6%로 매우 높게 나타나 장애인문제를 현장에서 고도의 전문성을 가지고 해결해야 하는 실무자의 전문성 축적에 부정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났음. 장애인단체들은 자체적으로 다양한 역량강화 프로그램을 실시하고 있으나 장소섭외, 커리큘럼 구성, 강사인력 확보 등의 교육 인프라의 부족으로 어려움을 지속적으로 갖고 있어 이에 대한 해결이 시급히 요구되고 있으며, 장애인단체의 교육 참여를 효율적으로 증대시키기 위해 장애인단체의 역량강화는 필수적인 사항이기에 장애인단체 실무자를 주축으로 하는 교육프로그램을 요구하고 있었음.

이를 해결하기 위한 방안으로 다음과 같이 제시되었음.

**첫째,** 장애인단체 활동 활성화를 위한 법률 제·개정

**둘째,** 장애인단체 설립목적 달성을 위한 중앙정부 및 지방자치단체의 지원

---

19) 이문희(2013). 장애인단체 실무자 근로실태조사. 한국장애인단체총연맹.

### 활성화

셋째, 실무자 급여 수준 등 열악한 처우 개선

넷째, 이직 감소 대책 수립

다섯째, 전문 교육센터 운영

여섯째, 장애인단체의 비윤리적 업무의 예방과 인권개선

## 2) 충북 장애인단체종사자 처우개선을 위한 실태조사(2013)<sup>20)</sup>

충북 장애인단체종사자 처우개선을 위한 실태조사는 소규모 사회복지시설 종사자의 급여수준, 경력 등의 인력 현황과 시설 재원 현황, 종사자의 근무환경 및 문제점 등을 파악을 통하여 장애인단체 종사자의 처우개선과 복지증진을 위한 지원계획 수립, 장애인단체 종사자의 지위향상을 위한 수당체계 연차적 개선, 설문조사를 통한 충청도내 장애인단체 종사자 현 처우실태 파악, 토론회를 통한 지역사회 장애인단체 종사자들의 의견수렴 및 개선방안 모색하기 위한 목적으로 실시되었음.

연구 결과 2013년 충북지역의 장애인단체 종사자의 월평균 임금은 사회복지관 종사자 임금의 59.3% 수준인 것으로 나타났음. 또한 2013년 수당 지급 기준에 관하여서도 장애인단체의 경우 보건복지부 ‘사회복지시설 관리안내’에 의거, 복지관 종사자에 관한 수당에 관한 기준은 마련되어 있으나, 장애인단체 종사자에 대한 별도의 수당 지급기준 없기 때문에, 각 기관에서 스스로 기준을 마련하여 지급하고 있는 실정이나, 사업비의 부족으로 이마저도 지급되지 않는 경우가 많았고, 장애인단체 종사자에 대한 별도의 인건비 가이드라인이나 지급기준 전무한 실정으로, 같은 전문자격을 소지하고도 사회복지기관 종사자의 급여체계에 비해 보수기준이 현저히 낮으며 각종 수당기준 또한 명시되어 있지 않는 등 열악한 환경에

20) 충북사회복지서비스품질연구소(2013). 「충북장애인단체 종사자 처우개선을 위한 사회복지포럼」

노출되고 있는 것과 이로 인해 3년 미만의 근속연수에 머물러 전문성과 효율성이 없는 성장 없는 조직체계의 특성을 나타내는 것으로 파악되었음.

이를 해결하기 위해 제안된 주요사항은 장애인단체의 수당지급에 대한 공통가이드라인 마련을 요구하였음.

### 3) 서울사회복지사 근로실태조사(2013)<sup>21)</sup>

사회복지사의 처우개선을 현실화 하고 내실 있는 변화를 이끌어내기 위해 근로조건과 환경 실태에 대한 명확한 이해가 필요하다는 문제제기를 하여 일과 가정의 양립, 윤리적/종교적 갈등, 클라이언트, 상사, 동료의 폭력, 신체 및 정신적 어려움 등에 초점을 맞추어 다음과 같은 7개 분야의 내용을 연구 분석을 하였음.

- 첫째, 사회복지사의 일반적 사항 및 근로조건 실태
- 둘째, 일과 가정의 양립 실태
- 셋째, 기관의 종교적 및 윤리적 실태
- 넷째, 클라이언트의 폭력 실태
- 다섯째, 이직 및 직장 내 폭력 실태
- 여섯째, 업무로 인한 문제 경험 및 기관보상 실태
- 일곱째, 사회복지사로서의 인권보장 정도

연구결과를 살펴보면 서울시 사회복지사의 근로조건에 관한 만족도는 전반적으로 보통수준 이하의 낮은 수준으로 조사되었으며, 근로조건에 대한 스트레스는 10점 만점에 6.9점으로 높은 수준인 것으로 조사되었음. 또 조사를 실시한 많은 영역에서 다수의 사회복지사가 어려움을 겪고 있거

21) 서울특별시사회복지사협회 정책위원회(2013). 「서울사회복지사 근로환경 개선을 위한 정책토론회」

나, 높은 스트레스를 받고 있는 것으로 분석되었음.

이러한 연구결과를 중심으로 다음과 같은 제언하였음.

- 첫째, 일·가정 양립을 위한 기관의 인식개선 및 지원책 마련 필요
- 둘째, 종교 편향적, 비윤리적 기관운영에 대한 개선책 마련 필요
- 셋째, 클라이언트 폭력과 직장 내 폭력으로부터 사회복지사 보호책 마련 필요
- 넷째, 업무로 인한 부상 및 질병 문제에 기관의 적극적 개입 필요

#### 4) 장애인복지종사자 교육실태 및 개선방안 (2009)

장애인복지시설 종사자 특히, 장애인복지관과 장애인복지생활시설에서 근무하고 있는 사회복지사를 대상으로 현재 국·내외 보수교육실태 등을 검토하고 욕구조사를 통한 이들이 희망하는 방안을 파악함으로써 장애인 복지 영역의 특성을 고려한 보수교육 프로그램과 운영방안 그리고 제도적 개선방안 등을 모색하였으며 연구내용은 다음과 같음.

첫째, 장애인 복지관과 장애인 생활시설에 종사하는 사회복지사의 개념과 역할·기능 과 법적·제도 관련 이론적 배경 검토

둘째, 국내·외 장애인복지현장의 사회복지사 및 일선 사회복지사의 보수 교육제도와 프로그램 등의 현황과약을 통한 제도적 개선방안 제안

셋째, 현재 장애인복지현장에 재직 중인 사회복지사를 대상으로 보수교육 욕구조사를 통해 향후 보수교육 제도개선과 프로그램 개발

위의 연구결과 등을 토대로 장애인복지시설에서 근무하는 사회복지사를 위한 보수교육 개선방안 즉, 보수교육프로그램과 보수교육방식에 대한 개선

방안과 제도적 측면의 개선점 및 보수교육기관 및 장애인복지시설 개선 방안을 제시하였음.

### 5) 서울시 장애인근로자 직무환경 분석보고서(2005)<sup>22)</sup>

이 연구는 사업체가 장애인 고용 시 겪는 장애요인 및 문제점과 장애인 고용 중단 사업주의 고용 중단 사유를 분석하여 사업주의 장애인고용과 관련된 문제점 개선을 위한 대안을 마련하고, 장애인 근로자 직무환경 개선을 위하여 장애인이 작업현장에서 겪는 불편사항과 장애인의 업무향상을 위한 지원방안을 분석하고 장애유형별, 업종별 직무환경 개선을 위한 지원정책을 위한 수립하며, 장애유형별 업종별 고용확대를 위한 지원요서 및 비용을 분석하고 종합적인 장애인 고용확대 방안 마련을 위해 실시되었음.

연구결과로는 장애유형별 고용불균형과 중증장애인 고용미비, 장애인 근로자를 위한 고용관련시설 및 장비설치 미비, 장애인인식개선 확대, 장애인고용의 양극화가 문제점으로 나타났으며, 고용유형별 직무환경개선 지원방안과 장애유형별 직무환경개선 방안이 제시되었으며, 서울시 장애인 직무환경 개선을 위한 정책적 제언을 하였음.

22) 서울특별시(2005). 「서울시 장애인 근로자 직무환경 분석 보고서」





## 조사 결과



### 1. 조사개요

#### 1) 실태조사

##### (1) 조사기간 및 조사대상자

- 조사기간 : 2014년 11월 10일 ~ 11월 21일
- 조사대상자 : 경기도 장애인단체연합회 14곳의 종사자들에게 설문조사 실시.

##### (2) 조사방법 및 자료수집

경기도 장애인단체연합회 종사자들을 대상으로 설문지 250부가 배포되었으며, 221부를 회수하여 회수율은 89%가 됨. 회수방법은 구조화된 설문지를 장애인단체연합회의 협조를 얻어 우편, 이메일, 팩스, 직접제출을 통해 받음.

##### (3) 설문지 구성

설문지 구성은 한국장애인단체총연맹에서 사용한 설문지를 재구성하여 사용하였으며, 구성타당도 검증은 위해 장애인단체에서 근무하고 있는

종사자를 대상으로 검토 회의를 실시하여 타당성을 검증받음.

설문문항은 인구사회학적 요인의 검증을 위한 종사자의 일반적 사항(8개 문항), 근로조건(15문항), 이직관련(4문항), 실무자 대상의 교육(11문항), 윤리성(6문항), 인권보장(3문항)으로 구성됨.

#### (4) 분석방법

Spss 21.0 통계 프로그램을 활용하여 기술통계 및 빈도분석을 실시함.

## 2) 초점집단 인터뷰(Focus group interview)

### (1) 인터뷰시점 및 인터뷰대상자

- 인터뷰시점 : 2014년 12월 18일
- 인터뷰대상자 : 경기도 장애인단체연합회에 의뢰하여 관리자급에서 1명, 실무자급에서 1명을 추천받아 선정함.

### (2) 인터뷰시행 과정 및 절차

- 인터뷰는 시행 전 반 구조화된 인터뷰 질문지를 작성하였음. 반 구조화된 인터뷰 질문지는 실태조사 결과 값의 구체적인 의미를 이해하고자 작성하였으며, 작성은 연구진에 의하여 선행연구 결과를 기반으로 하여 1차 작성하였고, 이를 근거로 전문가(학계 2명, 현장 전문가 2명)에 의하여 검토하도록 하였으며, 검토 결과를 수용하여 최종 완성되었음.
- 인터뷰 시행 전 인터뷰 대상자에게 인터뷰의 목적을 충분히 고지하였고, 본인의 의견을 더 구체적이고, 자세하게 말할 필요가 있거나, 그 의미의 전달이 정확하게 되었는지를 인터뷰 이후 서면질의를 통하여 최종 확인하였음.

## 2. 실태조사 결과

### 1) 일반적 사항

- 경기도 장애인단체 종사자들에 대한 인구사회학적 특성을 살펴본 결과 장애인단체 종사자들의 인구사회학적 특성을 살펴본 결과, 총 221명 중 ‘여성’ 146명(67.2%), ‘남성’ 71명(32.7%), ‘무 응답자’ 4명(1.8%)으로 나타나, 응답자들 중 ‘여성’의 비율이 ‘남성’보다 34.5% 높은 것으로 나타남. 장애인단체 종사자들의 연령을 살펴본 결과, ‘20세 이상~30세 미만’ 32명(15.5%), ‘30세 이상~40세 미만’ 60명(29.1%), ‘40세 이상~50세 미만’ 75명(36.4%), ‘50세 이상~60세 미만’ 32명(15.5%), ‘60세 이상~70세 미만’ 7명(3.4%)으로 나타나 고른 연령 분포를 나타내고 있지만 30대 이상~50세 미만이 과반수이상을 차지하고 있는 것으로 나타남.
- 장애인단체 종사자들의 장애등록 여부를 살펴본 결과, ‘예’가 67명(31.3%), ‘아니오’가 147명(68.7%)으로 나타남. 조사에 응답한 장애인단체 종사자들의 장애유형을 살펴본 결과, ‘청각장애’ 31명(49.2%)으로 과반수를 차지하고 있는 것으로 나타났으며, ‘지체장애’ 20명(31.7%), ‘시각장애’ 6명(9.5%), ‘뇌병변·지적장애’ 각각 2명(3.1%), ‘신장·언어장애’ 각각 1명(1.5%)으로 나타남. 장애인단체 종사자들의 장애등급을 살펴본 결과, ‘2급’ 26명(41.2%), ‘3급’ 14명(22.2%), ‘1급’ 8명(12.7%), ‘6급’ 7명(11.1%), ‘5급’ 6명(6.5%), ‘4급’ 2명(3.1%) 순으로 나타났음. 중증장애인 종사자가 과반수이상 근무하는 것으로 나타남.
- 장애인단체 종사자들의 총 근로기간을 살펴본 결과, ‘1년 미만’이 43명(20.1%), ‘1년 이상~3년 미만’ 60명(28.1%), 3년 이상~5년 미만 30명(14.0%),

‘5년 이상~10년 미만’ 48명(22.5%)의 순으로 나타났고, 10년 이상 장기근속자도 32명(15.0%)이 근무하는 것으로 나타남. 장애인단체 종사자들의 직급을 살펴본 결과, ‘최고 관리자(총책임자)’ 1명(0.4%), ‘상위관리자(국장/부장)’ 41명(19.6%), ‘중간관리자(과장/팀장)’ 35명(16.7%), ‘실무급(대리/간사)’ 109명(52.1%)으로 나타나 설문 응답자들 과반수이상이 실무급 종사자인 것으로 나타남. 장애인단체 종사자들의 단체유형을 살펴본 결과, ‘도 단위 단체’ 25명(11.6%), ‘도 단위에 소속된 지역단체’ 33명(15.4%), ‘시군단위지역단체’는 148명으로 나타나 전체의 과반수이상이 시군단위 지역단체인 것으로 나타났으며, 기타 응답자는 8명(3.7%)으로 나타남. 장애인단체 종사자들의 단체소속을 살펴본 결과, ‘사회복지사업법에 해당하는 시설’ 159명(75.0%), ‘일반단체’ 53명(25.0%)으로 나타나, 응답자 대부분 사회복지사업법에 해당하는 시설에서 근무하는 것으로 나타남.

- 조사에 응답한 장애인단체 종사자들의 인구사회학적 특성을 검토한 결과, 종사자의 연령이 30대(29.1%)와 40대(36.4%)가 약 66%(65.5%)로 나타나 근로의 가장 중심적인 연령대가 장애인단체에 종사하고 있는 것으로 볼 수 있음. 즉, 일반적인 의미에서 가정을 책임지고 가구구성원을 부양해야 하는 연령대로 볼 수 있다는 것임. 그러나 근무기간을 검토해보면 거의 절반에 가까운 비율(48.2%)이 3년 이내 근무로 나타나고 있음. 물론, 5년 이상 근무하고 있다는 비율도 37.5%로 나타나고 있지만, 현재 장애인단체에 종사하고 있는 인력의 근속기간이 매우 짧은 것을 알 수 있음.
- 이러한 결과는 장애인단체 종사자는 가구구성원을 부양해야 하는 주요 책임을 지고 있는 연령대 속해있지만, 근속기간은 비교적 짧아 이에 대한 어려움이 높게 나타날 것으로 예측해 볼 수 있음.

〈표 6〉 인구사회학적 특성

구 분		빈도	%
성별	남성	71	32.7
	여성	146	67.2
	합계	217	100.0
연령	20세 이상 ~ 30세 미만	32	15.5
	30세 이상 ~ 40세 미만	60	29.1
	40세 이상 ~ 50세 미만	75	36.4
	50세 이상 ~ 60세 미만	32	15.5
	60세 이상 ~ 70세 미만	7	3.4
	합계	206	100.0
장애등록	예	67	31.3
	아니오	147	68.7
	합계	214	100.0
장애유형	뇌병변장애	2	3.1
	시각장애	6	9.5
	신장장애	1	1.5
	언어장애	1	1.5
	지적장애	2	3.1
	지체장애	20	31.7
	청각장애	31	49.2
	합계	63	100.0
장애등급	1급	8	12.7
	2급	26	41.2
	3급	14	22.2
	4급	2	3.1
	5급	6	6.5
	6급	7	11.1
	합계	63	100.0

〈표 6〉 인구사회학적 특성(계속)

구 분		빈도	%
장애인 관련 단체 총 근로기간	1년 미만	43	20.1
	1년 이상 ~ 3년 미만	60	28.1
	3년 이상 ~ 5년 미만	30	14.0
	5년 이상 ~ 10년 미만	48	22.5
	10년 이상	32	15.0
	합계	213	100.0
직급	최고 관리자(총 책임자)	1	0.4
	상위관리자(국장/부장)	41	19.6
	중간관리자(과장/팀장)	35	16.7
	실무급(대리/간사)	109	52.1
	기타	23	11.0
	합계	209	100.0
단체 유형	도단위 단체	25	11.6
	도단위에 소속된 지역단체	33	15.4
	시군단위지역단체	148	69.1
	기타	8	3.7
	합계	214	100.0
단체 소속	사회복지사업법에 해당하는 시설	159	75.0
	일반단체	53	25.0
	합계	212	100.0

## 2) 근로조건 관련 사항

- 장애인단체 근로자들의 근로조건을 살펴본 결과, 장애인단체 종사자들의 고용형태를 살펴보면, ‘정규직’ 182명(82.7%)이며, ‘계약직’은 37명(16.8%)으로 장애인단체 실무자들은 대부분 정규직으로 근무하는 것으로 나타

남. 장애인단체 종사자들의 근로계약서 작성 여부를 살펴보면, ‘작성’ 199명(90.8%), ‘미작성’이 20명(9.1%) 대부분 근로계약서를 작성하고 있는 것으로 나타남.

- 장애인단체 종사자들의 근무시간을 살펴보면, ‘8시간 이상~9시간 미만’ 근로자가 188명(86.2%)으로 가장 높았고, ‘9시간 이상~10시간미만’이 22명(10.1%), ‘10시간 이상’ 일한다는 응답자도 6명(2.7%)으로 응답하므로 대부분 법정 근로시간에 맞게 근무하는 것으로 나타남. 장애인단체 종사자들의 월평균 급여를 살펴보면, ‘200만원 이상~250만원 미만’ 62명(46.2%), ‘100만원 이상~150만원 미만’ 49명(36.5)의 순으로 나타났으며, ‘50만원 미만’을 받는다는 응답자도 2명(1.5%)으로 나타났음. 장애인단체 종사자들의 퇴직금 여부를 살펴보면, 퇴직금이 ‘있다’ 205명(94.0%), ‘없다’ 6명(2.7%), ‘잘 모르겠다’ 7명(3.2%)으로 대부분 퇴직금을 받는 것으로 나타남.
- 장애인단체 종사자들의 근로조건을 검토한 결과, 정규직 고용형태가 비교적 높았음. 그러나 근로계약서를 작성하지 않은 비율이 9.1%로 나타나 이에 대한 논의가 필요하다고 판단됨. 모든 사업장에서 근로계약서를 작성하도록 하기 때문에 이러한 응답결과는 그 실질적인 의미를 검토할 필요가 있음.
- 또한, 월 평균 급여를 묻는 질문에 응답한 수치가 전체 응답자의 약 60.6%로 나타나고 있음. 이는 월 평균급여를 묻는 항목이 민감한 질문이기에 일부러 누락하였는지 아니면, 공개하기 어려운 조건인지를 구체적으로 검토할 필요가 있음. 한편, 응답한 결과에서도 월평균 급여가 100만원에서 250만원 사이가 82.7%로 나타나고 있어 실질적으로 도시근로자 월 평균 소득에도 미치지 못하는 것을 알 수 있음. 이는 연령대와 근속기

간과 연계하여 볼 때, 장애인단체 종사자들의 근로조건이 매우 열악하여 이에 대한 대책이 필요하다는 것을 알 수 있음.

〈표 7〉 근로조건

구 분		빈도	%
고용 형태	정규직	182	82.7
	계약직	37	16.8
	기타	1	0.4
	합계	220	100.0
근로 계약서	작성	199	90.8
	미작성	20	9.1
	합계	219	100.0
근무 시간	8시간미만	2	0.9
	8시간 이상 ~ 9시간미만	188	86.2
	9시간 이상 ~ 10시간미만	22	10.1
	10시간 이상	6	2.7
	합계	218	100.0
월평균 급여	50만원 미만	2	1.5
	50만원 이상 ~ 100만원 미만	7	5.2
	100만원 이상 ~ 200만원 미만	49	36.5
	200만원 이상 ~ 250만원 미만	62	46.2
	250만원 이상	14	10.4
	합계	134	100.0
퇴직금	있다	205	94.0
	없다	6	2.7
	잘 모르겠다	7	3.2
	합계	218	100.0



- 장애인단체 종사자들의 각종수당 여부를 살펴보면, ‘명절휴가비’ 137명 (62.0%)으로 수당 중 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 ‘가족수당’ 106명(48.0%)으로 나타남. 반면, ‘학자금지원’과 ‘건강관리비’는 전혀 받지 못하고 있는 것으로 나타남.
- 장애인단체 종사자들의 급여를 정한기일에 지급하는지 여부를 살펴보면, ‘그렇다’ 217명(98.1%), ‘그렇지 않다’ 2명(0.9%) 이었으며, 정한기일에 ‘미지급’으로는 매달 2명(0.9%), ‘1개월~3개월간 미지급’은 4명(1.8%)으로 나타남.

〈표 8〉 급여 지급

구분		빈도	%	
각종 수당	직책수당	있다	14	6.3
		없다	207	93.7
	가족수당	있다	106	48.0
		없다	115	52.0
	성과급수당	있다	5	2.3
		없다	216	97.7
	초과근무수당	있다	15	6.8
		없다	206	93.2
	육아휴직수당	있다	3	1.4
		없다	218	98.6
	자격면허수당	있다	25	11.3
		없다	196	88.7
	명절휴가비	있다	137	62.0
		없다	83	37.6
	급식보조비	있다	17	7.7
		없다	203	91.9

구분		빈도	%	
	차량유지비	있다	5	2.3
		없다	216	97.7
	학자금지원	있다	0	0
		없다	216	100.0
	건강관리비	있다	0	0
		없다	216	100.0
	상여금	있다	32	14.5
		없다	189	85.5
기타	있다	25	11.3	
	없다	196	88.7	
정한기일에 급여지급	그렇다		217	98.1
	그렇지 않다		2	0.9
	합계		219	100.0
정한기일 급여 미지급	매달		2	0.9
	1개월 ~ 3개월		4	1.8
	합계		221	100.0

- 장애인단체 종사자들의 첫 직장 여부를 살펴보면, ‘예’가 71명(32.4%)으로 나타났으나, ‘아니오’는 148명(67.5%)인 것으로 나타남. 이는 장애인단체 종사자들이 근속기간이 짧으며 한 직장에서 장기간 근속하기 보다는 옮겨 다니고 있음을 나타내고 있음.
- 장애인단체 종사자들의 이전직업 경력인정, 경력인정 정도를 살펴보면, 경력 인정에서 ‘예’는 77명(45.5%), ‘아니오’ 92명(54.4%)으로 나타났으며, 경력인정 정도는 ‘100%’ 인정은 38명(33.6%)으로 나타났으며, ‘전혀 인정받지 못함’도 35명(30.9%)으로 높게 나타남.

- 선행연구에서 기술한 장애인단체 종사자들의 이전 직업 경력 인정이 되지 아니하며, 인정되더라도 부분인정 된다는 주장과 나타난 응답결과는 상이하게 볼 수 있으나 이는 현재 응답한 종사자들의 소속 단체가 장애인단체이기에 이렇게 나타나고 있는 것임. 즉, 장애인단체에서 장애인단체로 이직한 경우 경력을 인정하는 비율이 비교적 높게 나타나지만, 장애인단체에서 장애인복지시설(이용, 거주, 직업재활 시설 포함)로 이직하는 경우 경력인정을 받기가 매우 어렵다는 것임.

〈표 9〉 경력 인정 여부

구분		빈도	%
첫 직장 여부	예	71	32.4
	아니오	148	67.5
	합계	219	100.0
이전직업 경력인정	예	77	45.5
	아니오	92	54.4
	합계	169	100.0
이전직업 경력인정 정도	100%	38	33.6
	80%	13	11.5
	50%	10	8.8
	30%	3	2.6
	전혀 인정받지 못함	35	30.9
	잘 모르겠음	14	12.3
	합계	113	100.0

- 장애인단체 종사자들의 급여의 출처를 살펴보면, ‘지방자치단체 보조금’이 174명(79.8%)으로 가장 높게 나타났으며, ‘자부담’의 경우 14명(6.4%)으로 나타남. 장애인단체 종사자들의 급여의 적정성을 살펴보면, ‘보통’

65명(29.4%), ‘대체로 아니다’ 62명(28.0%), ‘매우 아니다’ 45명(20.3%)으로 나타났다. 이는 사회복지기관 및 시설 근로자에 비해 대체로 적정하지 않다고 답한 것으로 나타남.

- 장애인단체 종사자들의 임금수준을 살펴보면, ‘사회복지전담공무원 임금수준’이 적정하다고 100명(46.5%)이 응답 하였으며, 그 다음으로는 ‘장애인복지관 임금수준’ 72명(33.4%)으로 타나남. ‘현재수준이 적절’ 하다는 응답자는 11명(2.1%)밖에 되지 않아 장애인단체 종사자가 인식하는 현재의 임금수준은 낮은 것으로 나타남.
- 급여수준에 대한 응답결과에서 사회복지전담공무원 수준이라고 응답한 비율이 가장 높게 나타난 이유는 현재 사회복지시설 종사자들의 처우개선 요구사항이 사회적 이슈가 되고 있으며, 이에 대한 사회적 합의가 이루어져 가고 있기에 장애인단체 종사자의 인식에도 영향을 미치고 있는 것으로 보임. 실질적인 의미에서 급여수준의 경우 그 동안 지속적으로 요구하여왔던 장애인복지 시설(이용, 거주시설) 종사자의 수준의 임금(두번째 높은 비율, 33.4%)이라고 보임.

〈표 10〉 급여

구분		빈도	%
급여 출처	중앙정부 보조금	22	10.1
	지방자치단체 보조금	174	79.8
	자부담	14	6.4
	기타	2	0.9
	잘 모르겠음	6	2.7
	합계	218	100.0
급여의 적정성	매우 그렇다	6	2.7
	대체로 그렇다	22	9.9
	보통	65	29.4
	대체로 아니다	62	28.0
	매우 아니다	45	20.3
	잘 모르겠음	21	9.5
	합계	221	100.0
급여 수준	현재수준 적절	11	2.1
	장애인복지관 임금수준	72	33.4
	직업재활센터 임금수준	8	3.7
	사회복지전담공무원 임금수준	100	46.5
	잘 모르겠음	24	11.1
	합계	215	100.0

- 장애인단체 종사자 수를 살펴보면, ‘5명 이상~10명 미만’의 비율은 57.8%, ‘5명 미만’ 29.6%, ‘10명 이상~20명 미만’ 5.1% 순으로 나타났음. 즉, 장애인단체 대부분(87.4%)이 10명 미만의 인력으로 모든 사업들을 수행하는 것으로 나타남.

〈표 11〉 근로자 수

구분		빈도	%
장애인단체 근로자 수	5명 미만	64	29.6
	5명 이상 ~ 10명 미만	125	57.8
	10명 이상 ~ 20명 미만	11	5.1
	20명 이상 ~ 50명 미만	4	1.8
	50명 이상	2	0.9
	합계	216	100.0

- 장애인단체 종사자들의 연차 유무와 연차일수를 살펴보면, ‘있다’ 175명(92.6%), ‘없다’ 14명(7.4%)으로 연차는 대부분의 종사자들이 사용하는 것으로 나타남. 연차 일수는 ‘10일 이상~20일 미만’ 132명(83.0%)이 가장 높게 나타났으며, ‘5일 이상~10일 미만’이 가장 낮게 나타남.
- 장애인단체 종사자들의 기타 휴가 유무와 일수를 살펴보면, 기타 휴가 유무가 ‘없다’라고 응답한 응답자는 200명(90.5%)으로 나타남. 기타 휴가 일수가 ‘5일 미만’이라고 응답한 응답자는 210명(95%)으로 나타남.

〈표 12〉 휴가

구분		빈도	%
연차 유무	있다	175	92.6
	없다	14	7.4
	합계	189	100.0
연차 일수	5일 미만	8	5.0
	5일 이상 ~ 10일 미만	3	1.8
	10일 이상 ~ 20일 미만	132	83.0

	구분	빈도	%
	20일 이상	16	11.9
	합계	159	100.0
월차 유무	있다	30	13.5
	없다	191	86.4
	합계	221	100.0
월차 일수	5일 미만	214	96.8
	5일 이상 ~ 10일 미만	1	0.4
	10일 이상 ~ 20일 미만	6	2.7
	합계	221	100.0
기타 휴가 유무	있다	21	9.5
	없다	200	90.5
	합계	221	100.0
기타 휴가 일수	5일 미만	210	95.0
	5일 이상 ~ 10일 미만	8	3.6
	10일 이상 ~ 20일 미만	3	1.3
	합계	221	100.0

- 장애인단체 종사자들의 사회보험 가입 유무를 살펴보면, 사회보험(건강보험, 국민연금, 고용보험, 산재보험, 장기요양보험)을 가입한 비율은 97.7%로 대부분 공적보험에 가입되어 있는 것으로 나타남. ‘부분가입’과 ‘미가입’은 5명(2.3%)으로 부분가입의 이유로는 ‘가입대상이지만 장애인단체가 가입시켜주지 않음’, ‘본인부담금으로 급여가 줄어서 가입을 원치 않음’, ‘가입대상자가 아님’으로 응답하였고, 미 가입 이유로는 ‘민간보험 가입’, ‘불 의무’, ‘필요성 무’ 등으로 나타남.

〈표 13〉 사회보험

구분		빈도	%
사회보험 가입	가입	216	97.7
	부분 가입	2	0.9
	미 가입	3	1.4
	합계	221	100.0
사회보험 미 가입 이유	민간보험 가입	1	33.3
	불 의무	1	33.3
	필요성 무	1	33.3
	합계	3	100.0
민간보험 가입	가입	41	42.2
	미 가입	56	57.4
	합계	97	100.0

- 장애인단체 종사자들의 근로조건의 만족정도를 살펴보면(근로조건의 신뢰도는 .838 이었음.), 근로조건(급여, 근로시간, 근로강도, 복리후생) 총 만족도는 평균 2.75로 나타남. 이는 근로조건에 대한 개선이 필요한 것으로 나타났으며, 문항을 세분화시켜 평균을 살펴보면, 근로시간을 제외한 문항에서 만족도가 대체적으로 낮은 것으로 나타남. 급여에 대한 만족도는 평균 2.47, 근로시간에 대한 만족도는 평균 3.35, 근로강도에 대한 만족도 평균은 2.88, 복리후생에 대한 만족도는 평균 2.28로 낮은 만족도로 나타남.
- 장애인단체 종사자들의 분야별 급여조건 만족을 살펴보면, 근로시간을 제외한 ‘급여’, ‘근로강도’, ‘복리후생’ 등에서 만족도가 대체적으로 낮은 것으로 나타나 개선이 필요한 것으로 나타남. 급여에 대한 만족도는 ‘보통’ 82명(37.4%)으로 가장 높게 나타남. ‘매우 불만족’ 44명(20.1%), ‘매우



만족'은 10명(4.5%)으로 이는 급여수준의 열악성이 반영된 것으로 보임. 복리후생은 '매우 불만족' 50명(23.4%), '매우 만족'은 10명(4.7%)으로 나타남.

- 결국, 장애인단체 종사자들의 근로조건에 대하여서 근로시간의 보통 값을 제외하고서는 급여, 근로 강도, 복리후생에 있어서 만족 정도가 낮은 것으로 나타나고 있음. 이는 종사자 연령대와 맞물려서 많은 어려움이 예상되고, 향후 이직과 관련하여 부정적인 영향을 미칠 가능성이 매우 높다고 볼 수 있음.

〈표 14〉 근로조건 만족도

구분	최소값	최대값	빈도	평균
급여	1	5	219	2.47
근로시간	1	5	214	3.35
근로강도	1	5	214	2.88
복리후생	1	5	213	2.28
근로조건 총 만족	2.75			

〈표 15〉 분야별 근로조건

구분		빈도	%	
근로조건 만족	급여	매우불 만족	44	20.1
	급여	약간 불만족	63	28.7
	급여	보통	82	37.4
	급여	약간 만족	20	9.1
	급여	매우 만족	10	4.5
	합계	219	100.0	

		구분	빈도	%
	근로 시간	매우 불만족	15	7.0
		약간 불만족	16	7.4
		보통	87	40.6
		약간 만족	46	21.5
		매우 만족	50	23.3
		합계	214	100.0
		근로 강도	매우 불만족	28
	약간 불만족		41	19.1
	보통		81	37.8
	약간 만족		36	16.8
	매우 만족		28	13.0
	합계		214	100.0
	복지 후생	매우 불만족	50	23.4
		약간 불만족	69	32.4
		보통	68	31.9
		약간 만족	16	7.5
		매우 만족	10	4.7
		합계	213	100.0

### 3) 근무 시 애로사항 및 이직 관련 사항

- 장애인단체 종사자들의 이직을 살펴본 결과, 장애인단체 종사자의 근무 시 애로점 유무를 살펴보면, ‘있다’ 154명(70.9%)에 이르고 있음. 대표적인 애로점으로 ‘급여가 작아서’ 71명(17.9%), ‘장애인단체의 업무나 역할 체계가 미흡해서’ 55명(13.8%), ‘자신의 업무처리능력과 전문성이 부족하여’ 47명(11.8%)의 순으로 나타남. 장애인단체 종사자들의 가장 높은 애로점으로는 낮은 급여라는 것을 알 수 있음.

- 또한, 애로점을 영역별로 구분하여 검토하여 보면, 급여와 보상체계가 구비되지 않은 부분과 장애인단체의 업무나 역할체계 미흡, 자신의 역량(업무처리 능력, 전문성 등) 부족 부분으로 나타나고 있음. 따라서 장애인단체 종사자의 처우개선(특히, 임금 등 보상체계 구축 및 현실화)과 더불어 역량강화, 단체의 업무와 역할체계 구축이 필요함을 알 수 있음.

〈표 16〉 근무 시 애로사항

구분		빈도	%
애로점 유무	있음	154	70.9
	없음	63	29.0
	합계	217	100.0
대표적인 애로점 3가지	업무가 나의 적성에 맞지 않아서	6	1.5
	자신의 업무처리능력과 전문성이 부족하여	47	11.8
	장애인단체의 업무나 역할체계가 미흡해서	55	13.8
	업무의 처리과정이 비효율적이라서	39	9.8
	업무배치가 제대로 이루어지지 않아서	19	4.8
	장애인단체의 정체성이 불분명해서	23	5.8
	장애계의 이해관계(정치 등)로 인해서	37	9.3
	평가 및 보상체계가 비합리적이라서	46	11.6
	건강이 좋지 않아서	4	1.0
	상급자 및 동료의 간섭, 명령, 잔소리가 심해서	19	4.8
	시간외 근무 등 근로시간이 너무 길어서	15	3.7
	추진중인 업무내용이 자주 바뀌어서	11	2.7
	비윤리적 행동을 강요받아서	4	1.0
	급여가 작아서	71	17.9
	합계	396	100.0

- 장애인단체 종사자들이 이직을 심각하게 고민하는 비율은 56명(25.7%)으로 나타나 4명 중 1명 이상은 이직을 생각하는 것으로 나타남.
- 향후 이직을 묻는 여부에서 동일업무(근로조건 향상)시 ‘약간 옮길 생각이다’ 60명(28.0%), 다른 업무로 전직하고자 하는 응답에서도 ‘약간 옮길 생각이다’ 63명(32.4%)로 각각 높은 응답이 나타남. 이는 장애인단체 종사자들이 이직에 대해서 고민하는 것으로 나타남.
- 결국, 가구구성원의 부양을 책임져야 할 연령대에 낮은 처우(임금, 보상체계) 등으로 인하여 장애인단체 종사자들은 이직을 고민하고 있음(동일업무의 근로조건 향상의 경우 45.7%, 전직 51.9%)을 알 수 있음. 이는 장애인단체 종사자들의 전문성 향상과 역량강화에는 부정적인 영향을 미칠 수 있으며, 장애인단체에서 제공하는 서비스 또는 프로그램을 이용하는 장애인 당사자에게도 부정적인 영향(즉, 질 낮은 서비스, 지속성이 결여된 사업운영 등)을 줄 수 있다고 판단됨.

〈표 17〉 이직

		구분	빈도	%
이직 고민 정도		매우 심각하다	16	7.3
		심각한 편이다	40	18.4
		보통이다	99	45.6
		별로 심각하지 않다	41	18.9
		전혀 심각하지 않다	21	9.6
		합계	217	100.0
		향후 이직 여부	동일업무 (근로조건 향상)	전혀 없다
없는 편이다	47			21.9
보통이다	39			18.2

구분		빈도	%
	약간 옳길 생각이다	60	28.0
	정말로 옳길 생각이다	38	17.7
	합계	214	100.0
다른 업무로 전직	전혀 없다	15	7.7
	없는 편이다	40	20.6
	보통이다	38	19.5
	약간 옳길 생각이다	63	32.4
	정말로 옳길 생각이다	38	19.5
	합계	194	100.0

#### 4) 교육관련 사항

- 장애인단체 종사자 대상 교육을 살펴본 결과, 장애인단체 종사자들의 최근 1년 이내 장애인단체의 업무와 관련된 각종 교육을 받은 경험은 171명(85.5%), 받지 못한 응답자는 49명(24.5%)인 것으로 나타남.
- 종사자들의 교육 참가 횟수를 살펴보면, ‘2번 이상~3번 미만’이 64명(39.75)으로 가장 많은 비율로 나타났으며, ‘1번’과 ‘3번 이상~5번 미만’이 각각 39명(24.2%) 순으로 나타남.
- 종사자들의 교육 참가 시간은 5시간 미만이 118명(78.1%)으로 가장 많았으며, 5시간 이상~10시간 미만 25명(16.5%), ‘10시간 이상~20시간 미만’ 순으로 나타남.
- 교육을 받지 못한 이유로는 ‘시간부족과 교육장소가 멀어서’ 26명(35.6%)으로 가장 많은 비율로 나타남. 이는 장애인단체 인력 규모와 비례하여 단체사업을 유지하고 운영하기에도 열악한 인력구성이기에 이들의 교육

을 위한 시간과 재정적인 지원이 매우 부족하다는 것을 알 수 있는 결과임. 더 나아가 장애인단체 종사자들에 대한 교육은 지역적, 시간적 안배를 고려할 필요가 있음.

〈표 18〉 종사자 대상 교육

구분		빈도	%
1년 이내 교육 참가	있음	171	85.5
	없음	49	24.5
	합계	200	100.0
교육 참가 횟수	1번	39	24.3
	2번 이상 ~ 3번 미만	64	39.7
	3번 이상 ~ 5번 미만	39	24.2
	5번 이상 ~ 10번 미만	10	6.2
	10번 이상	9	5.5
	합계	161	100.0
교육 참가 시간	5시간 미만	118	78.1
	5시간 이상 ~ 10시간 미만	25	16.5
	10시간 이상 ~ 20시간 미만	6	3.9
	20시간 이상 ~ 30시간 미만	1	0.6
	30시간 이상	1	0.6
	합계	151	100.0
교육받지 못한 이유	교육 프로그램에 대한 정보가 없어서	7	9.5
	장애인단체에서 허락하지 않아서	8	10.9
	교육내용이 업무에 별 도움을 주지 않을 것 같아	4	5.4
	자비로 참가해야 해서	7	9.5
	귀찮아서	1	1.3
	시간부족과 교육장소가 멀어서	26	35.6
	기타	20	27.4
	합계	73	100.0

- 장애인단체 종사자들의 교육 참가 동기의 신뢰도와 평균을 살펴보면(신뢰도는 .825), ‘기타’를 제외한 문항에서 평균 이상으로 높게 나타남. 문항별로 살펴보면 ‘교육의 전문성 향상’에서 평균 3.82로 가장 높게 나타난 반면 ‘경력관리를 위해’는 평균 2.68로 낮게 나타남. ‘자료나 정보수집’은 평균 3.68로 실무자들의 업무능력 향상을 위하여 자료나 정보수집의 중요성을 보여주는 결과임.
- 장애인단체 종사자를 대상으로 교육을 제공하는 가장 근본적인 이유로, 교육을 통한 자기계발과 역량강화가 됨으로써 종사자의 자질 향상, 향상된 자질로 서비스 및 프로그램을 제공하였을 경우 서비스 이용 장애인의 이용만족 정도가 높아질 것으로 예측하기 때문임. 이는 결과적으로 본인의 경력관리가 자연스럽게 이루어지기에 비교적 높은 교육 동기는 바람직한 현상으로 볼 수 있음.

〈표 19〉 교육의 동기

구분	빈도	최소값	최대값	평균
교육의 전문성 향상	210	1	5	3.82
보다 나은 서비스 제공	207	1	5	3.76
경력관리 위해	210	1	5	2.68
자료나 정보 수집	211	1	5	3.68
관계형성	211	1	5	3.30
기타	210	1	5	1.15

- 장애인단체 종사자들이 최근 1년 동안 받은 교육의 만족도를 살펴보면(신뢰도는 .975), ‘교육의 질 또는 수준’이 평균 2.96, ‘교육 강사’가 2.95 순으로 나타남. 모든 문항에서 대체로 만족정도가 보통을 넘어서지 못하고 있음. 만족도가 높게 나타나지 않은 이유를 파악하여 반영이 필요함.

- 즉, 다음 질문의 희망하는 교육영역의 응답내용을 심각하게 고려하여 교육 이수자(장애인단체 종사자) 욕구(재무회계, 행정실무, 장애인복지 일반, 프로그램 기획 및 프로포절 작성 등이 우선순위가 높게 나타나고 있음)에 근거한 교육과정의 개설, 운영이 필요한 것으로 보임.

〈표 20〉 교육의 만족도

구분	빈도	최소값	최대값	평균
교육의 질 또는 수준	191	1	5	2.96
교육 강사	192	1	5	2.95
교육의 다양성	191	1	5	2.73
교육 기회의 빈도	190	1	5	2.66
교육 참가비용	191	1	5	2.66
교육 시간	189	1	5	2.70
교육시기	190	1	5	2.67
교육장소 및 교육기재	191	1	5	2.72
교육 운영주체	192	1	5	2.84

- 장애인단체 종사자의 교육정보 습득 경로에 관한 분석 결과를 살펴보면, ‘관련협회나 단체의 공문’이 171명(80.2%)로 가장 높게 나타남. ‘직장 내 공람’ 8.4%, ‘언론매체’ 6.5%의 순으로 나타남.
- 종사자들의 교육을 통한 업무의 도움 정도를 살펴보면, ‘어느정도 된다’는 응답이 104명(50.9%)으로 가장 높으며, ‘그저 그렇다’가 30.8%로 그 다음을 이었다. ‘전혀 안된다’는 2.9%, ‘안된다’ 4.9로 매우 낮게 나타나므로 교육 참가가 종사자들의 역량강화에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타남.



- 종사자들이 받은 교육실적 인사고과 반영정도를 살펴보면, ‘전혀 반영이 안된다’는 응답이 46.3로 가장 높게 나타남. 교육 참가가 역량강화에 긍정적인 영향을 미치는 것과는 반대로 인사고과에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타남.
- 교육영역에서 종사자가 희망하는 분야 3가지를 살펴보면, ‘행정실무’ 49.3%, ‘재무회계’ 44.8%, ‘장애인복지 일반’ 38.4% 순으로 나타났다. 이는 문서행정실무 향상 교육을 통하여 능력을 향상시키고 역량강화로 전문성을 확보하려는 것으로 나타남.

〈표 21〉 교육정보 습득 경로, 교육의 업무 도움 정도, 희망하는 교육 영역

구분		빈도	%
교육 정보제공	교육실시 관련협회나 단체의 공문	171	80.2
	언론매체(인터넷, 신문 등)	14	6.5
	직장 내 공람	18	8.4
	상사 또는 동료	8	3.7
	기타	2	0.9
	합계	213	100.0
교육을 통한 업무의 도움정도	전혀 안된다	6	2.9
	안된다	10	4.9
	그저 그렇다	63	30.8
	어느정도 된다	104	50.9
	매우된다	21	10.3
	합계	204	100.0
교육실적 인사고과 반영정도	전혀 반영이 안된다	96	46.3
	대체로 반영되지 않는다	28	13.5
	그저 그렇다	37	17.8

구분		빈도	%
	일부 반영된다	11	5.3
	절대적으로 반영된다	7	3.3
	잘모르겠다	28	13.5
	합계	207	100.0
희망하는 교육영역	장애인복지 일반	85	38.4
	재무회계	99	44.8
	행정실무	109	49.3
	감사대비 실무	28	12.6
	노무관리	26	11.7
	업무 전산화	54	24.4
	행사기획	48	21.7
	홍보 및 후원개발	36	16.2
	프로그램 기획 및 프로포절 작성	84	38.0
	사회조사 및 연구	14	6.3
	정책현안 해결방안 및 전략	22	9.9
	기타	2	0.9
	합계	221	100.0

- 장애인단체 종사자들의 실무자 역량강화를 위해 필요한 내용의 평균을 살펴보면(신뢰도는 .788), ‘단체 간 연계성’이 평균 3.58로 가장 높으며, 정보공유 시스템 평균 3.18, ‘집합적 전문교육 기관’ 평균 3.06, 순으로 나타남.
- 이러한 조사결과는 선행연구를 통해 살펴본 내용과 상이함을 알 수 있음. 즉, 장애인단체 종사자들의 역량강화를 위해 단체 간 연계성이나 집합적 전문교육 기관, 정보공유 시스템 구축이 매우 필요하다는 선행연구 결과와는 상이하게 본 조사의 응답자들은 이들 항목에 대한 필요정도는 평균

3.27로 보통 값을 조금 상회하는 것으로 응답하고 있음.

- 이렇게 상이한 조사결과가 나타나게 된 이유를 검토할 필요가 있음. 즉, 응답자들이 본인들에게 실질적으로 필요한 내용으로 인식하지 못한 결과라고 볼 수도 있으며, 질문에 대한 체계적 오류(종사자의 처우를 강조하여 다른 체계구축을 위한 질문은 일관적인 응답결과를 나타내는)일 수도 있기 때문임. 이렇게 보는 이유 중 하나로 다음질문인 실무자 역량강화를 위해 필요한 세부내용 응답결과와 상이하기 때문임. 응답결과에 대한 신뢰는 다음 질문(실무자 역량강화를 위해 필요한 세부내용의 필요정도)의 응답결과가 더 신뢰할 수 있음.

〈표 22〉 실무자 역량강화를 위해 필요한 내용

구분	빈도	최소값	최대값	평균
단체 간 연계성	191	1	5	3.58
집합적 전문교육 기관	192	1	5	3.06
정보공유 시스템	191	1	5	3.18
기타	190	1	5	.87

- 장애인단체 종사자의 의무교육 필요성에 대해서 ‘어느 정도 필요하다’ 96명(44.0%), ‘반드시 필요하다’ 69명(31.6%)의 순으로 높게 나타났으며, 이는 종사자 교육을 의무사항으로 규정하므로 교육을 통해 업무의 역량을 강화시키고 전문성을 확보하고자 하는 욕구가 높은 것으로 나타남.
- 장애인단체 간 연계성에 대해 살펴보면, ‘어느정도 필요하다’ 47.2%로 가장 높았으며, ‘반드시 필요하다’ 25.1%로 장애인단체간의 업무협조가 효율적인 것으로 나타남. 집합적 전문교육기관에 대해 살펴보면 ‘어느정도

필요하다' 43.6%로 가장 높았으며, '반드시 필요하다' 26.4% 순으로 높게 나타남. 장애인단체의 정보공유 시스템에 대해 살펴보면, '어느정도 필요하다' 44.5%로 가장 높았으며, '반드시 필요하다' 34.1% 순으로 높게 나타남.

- 결국, 장애인단체 종사자들은 역량강화를 위해 필요한 내용으로 교육의 의무화(필요함, 75.6%), 단체 간 연계성(필요함, 72.3%), 집합적 전문교육 기관(필요함, 70.0%), 정보공유 시스템 구축(필요함78.6%)이 필요하다고 응답한 결과가 전체적으로 70%가 넘는 결과로 나타나고 있음.

〈표 23〉 역량강화를 위해 필요한 세부 내용 필요정도

구분		빈도	%
교육 의무화	전혀 필요없다	5	2.3
	꼭 필요하지는 않다	16	7.3
	그저 그렇다	32	14.6
	어느정도 필요하다	96	44.0
	반드시 필요하다	69	31.6
	합계	218	100.0
단체 간 연계성	전혀 필요없다	4	1.9
	꼭 필요하지는 않다	6	2.9
	그저 그렇다	46	22.6
	어느정도 필요하다	96	47.2
	반드시 필요하다	51	25.1
	합계	203	100.0
집합적 전문교육 기관	전혀 필요없다	4	2.3
	꼭 필요하지는 않다	5	2.8
	그저 그렇다	43	24.7

구분		빈도	%
	어느정도 필요하다	76	43.6
	반드시 필요하다	46	26.4
	합계	174	100.0
정보공유 시스템	전혀 필요없다	3	1.7
	꼭 필요하지는 않다	4	2.3
	그저 그렇다	30	17.3
	어느정도 필요하다	77	44.5
	반드시 필요하다	59	34.1
	합계	173	100.0
기타	전혀 필요없다	1	2.0
	그저 그렇다	15	30.0
	어느정도 필요하다	22	44.0
	반드시 필요하다	12	24.0
	합계	50	100.0

## 5) 윤리성 관련 사항

- 장애인단체 종사자들의 윤리성을 살펴본 결과, 장애인단체 업무의 규정된 목적 지향성을 살펴보면, ‘대체로 그렇다’ 106명(48.4%)으로 가장 높으며, ‘보통이다’ 23.2%, ‘매우 그렇다’ 20.5%, ‘대체로 아니다’ 5.9%, 목적 지향적이 ‘전혀 아니다’라고 답한 종사자는 4명(1.8%)로 나타남. 장애인단체가 정관에 규정한 목적을 달성하기 위하여 최선을 다하고 있다고 생각하는 것으로 파악됨.

〈표 24〉 규정된 목적 지향성

구분		빈도	%
규정된 목적 지향성	전혀 아니다	4	1.8
	대체로 아니다	13	5.9
	보통이다	51	23.2
	대체로 그렇다	106	48.4
	매우 그렇다	45	20.5
	합계	219	100.0

- 장애인단체 종사자들의 윤리적 애로점 중 ‘비윤리적 행동 강요를 받아서’가 차지하는 비율을 살펴보면 ‘있다’는 44명(20.6%), ‘대체로 아니다’ 169명(79.3%)으로 비윤리적인 행동을 강요받는 것은 비교적 낮게 나타남. 그러나 종사자들 중 비윤리적 행동을 강요받은 경우도 20.6%에 달한다는 점을 유의하여 장애인단체에서는 윤리성에 대한 교육과 변화를 위한 노력이 필요함.
- 장애인단체 종사자들의 비윤리적 행동 강요 분야를 살펴보면, ‘강요받은 적 있음’ 18.7%, ‘일관성 없는 직업윤리 적용’ 22.4%, ‘상사 및 법인의 사적업무 수행’ 16.8%, ‘금전의 부적절한 사용’ 12.1%, ‘실적의 부정직한 보고’ 9.3% 순으로 나타남.
- 장애인단체 종사자들의 폭력경험(신체, 물리, 언어, 정서) 유무를 살펴보면, 폭력경험이 ‘있다’ 38명(17.2%)으로 나타나므로 적지 않은 실무자들이 각종 폭력을 경험하는 것으로 나타나 이에 대한 대책이 시급한 것으로 나타남.

〈표 25〉 윤리적 애로점

구분		빈도	%
비윤리적 행동 강요	있다	44	20.6
	대체로 아니다	169	79.3
	합계	213	100.0
비윤리적 행동 강요 분야	강요받은 적이 있음	20	18.7
	금전의 부적절한 사용	13	12.1
	실적의 부정직한 보고	10	9.3
	내담자에 대한 부당한 처우	4	3.7
	동료에 대한 부당한 처우	9	8.4
	후원 모금할당 및 개발 강요	8	7.4
	상사 및 법인의 사적 업무 수행	18	16.8
	비리 은폐강요	1	0.9
	일관성 없는 직업윤리 적용	24	22.4
	합계	107	100.0
폭력경험 유무 (신체, 물리, 언어,정서)	있다	38	17.2
	없다	178	80.8
	합계	221	100.0

- 장애인단체 종사자들의 성적 괴롭힘의 종류에 대해 살펴보면, ‘성적 수치심을 유발하는 언어’ 8명, ‘성적 수치심을 유발하는 가벼운 신체적 접촉’ 2명, ‘노골적인 성적 추행’ 2명으로 나타남. 이러한 수치는 매우 낮은 수치라고 생각할 수도 있으나 이러한 문제가 발생하고 있다는 응답결과 자체만으로도 매우 심각하게 고민하여 할 내용이며, 장애인단체 종사자들을 대상으로 성폭력예방교육이 필요한 것으로 보임.

〈표 26〉 성적 괴롭힘

구분		빈도	%
성적 괴롭힘 종류	성적 수치심을 유발하는 언어	8	50.0
	성적 수치심을 유발하는 비접촉 행동	1	6.2
	성적 수치심을 유발하는 가벼운 신체적 접촉	2	12.5
	노골적인 성적 추행	2	12.5
	성폭행	0	0
	기타	3	18.7
	합계	16	100.0

- 장애인단체 종사자들이 근무하면서 비윤리적 행동으로 인한 스트레스의 정도를 살펴보면, ‘매우 낮다’ 57명(29.5%), ‘보통이다’ 57명(29.5%), ‘대체로 낮다’ 35명(18.1%), ‘대체로 높은 편이다’ 33명(17.1%), ‘매우 높다’ 11명(5.7%)의 순으로 나타남.

〈표 27〉 비윤리적 행동

구분		빈도	%
비윤리적 행동으로 인한 스트레스 정도	매우 높다	11	5.7
	대체로 높은 편이다	33	17.1
	보통이다	57	29.5
	대체로 낮다	35	18.1
	매우 낮다	57	29.5
	합계	193	100.0



## 6) 인권보장 관련 사항

- 장애인단체 종사자들의 인권보장 사항을 살펴본 결과, 권리와 의무 인식 정도의 경우 ‘알고 있다’가 59명(29.2%)으로 나타나고 있고, ‘모른다’는 36명(16.7%)으로 조사됨. 장애인단체 종사자로서 권리와 의무에 대한 인식 정도가 높지 않은 결과를 보임으로 이에 대한 대책이 필요함. 특히, 장애인 당사자와 직접적으로, 밀접하게 관계되는 장애인단체의 특성 상 모른다고 응답한 종사자들에게는 이에 대한 교육이 시급하게 필요하다고 볼 수 있음.

〈표 28〉 권리와 의무

구분		빈도	%
권리와 의무 인식	전혀 모른다	5	2.3
	많이 모른다	31	14.4
	보통이다	116	53.9
	많이 알고 있다	56	26.0
	매우 잘 알고 있다	7	3.2
	합계	215	100.0

- 장애인단체 종사자들의 1년간 인권보장 정도를 살펴보면, ‘보통이다’ 97명(44.3%)으로 가장 높게 나타났으며, ‘잘 받는 편이다’ 70명(31.9%), ‘못 받는 편이다’ 40명(18.2%), ‘전혀 못 받는 편이다’ 7명(3.2%)순으로 나타남. 이러한 결과는 종사자들에게 인권교육을 통하여 지속적인 인식개선이 필요한 것으로 나타남.
- 장애인단체 종사자의 인권향상을 위해서 필요한 점으로 처우개선(급여, 고용안정, 신분보장 등)과 근로환경(근무시간, 인력확보 등)을 1순위로 제안하고 있어 이를 해결하기 위한 다각도의 접근이 필요할 것으로 보임.

즉, 장애인단체 종사자의 신분 안정화(법적 신분 취득 등)를 위한 법령 제·개정 노력과 근로 여건(임금, 근무시간 등)의 향상을 위한 중앙정부와 지방자치단체에 강력한 지원요구 등이 필요함.

- 그러나 이러한 노력과 더불어 장애인단체 내 단체(조직) 문화의 개선도 필요할 것으로 생각됨. 즉, 장애인단체 종사자의 인권존중 및 인권교육 강화와 단체장 교육 및 인식개선을 통한 조직문화 개선에 대한 요구도 비교적 높은 순위(2, 3순위)로 나타나고 있기 때문임.

〈표 29〉 인권보장

구분		빈도	%
1년간 인권보장 정도	전혀 못 받는다	7	3.2
	못 받는 편이다	40	18.2
	보통이다	97	44.3
	잘 받는 편이다	70	31.9
	완벽하게 받는다	5	2.2
	합계	219	100.0
인권향상을 위한 개선점	인권존중 및 인권교육 강화	30	13.8
	처우개선(급여, 고용안정, 법적 신분보장, 복리후생, 산재처리)	97	44.7
	근로환경 개선(근무시간, 인력확보, 점심시간, 휴식, 대체휴무)	30	13.8
	고용차별	5	2.3
	근무지침 마련(내부규정 및 매뉴얼 포함)	7	3.2
	의사소통 및 고충토로 체계 마련	6	2.7
	조직문화 개선(단체장 교육 및 인식개선)	29	13.3
	사회적 인식 개선(실무자 전문적 지위 인정)	13	5.9
	합계	217	100.0

## 7) 근로조건 만족정도에 따른 교차분석 결과

- 고용형태와 첫 직장여부에 따라 근로조건 만족정도를 살펴본 결과 정규직이나 비정규직 모두 비슷한 비율로 불만족이 높은 것으로 나타났음(불만족이 약 55%). 첫 직장의 경우보다 첫 직장이 아닌 경우가 불만족의 비율이 약 12% 높게 조사되었음.
- 결국, 고용형태에 따라 정규직이 비정규직보다 근로조건 만족정도가 높게 나타나지 않고 있기에 장애인단체 종사자의 경우 정규직, 비정규직 모두 근로조건에 만족하지 않고 있음을 알 수 있음. 또한, 현재 근무하고 있는 장애인단체가 첫 직장인 경우보다 이전 직장의 경험이 있는 경우가 불만족 정도가 높은 것을 볼 때, 직장경력에 따른 처우가 미치지 못하고 있음도 동시에 알 수 있음.

〈표 30〉 근로조건 만족정도와 고용형태, 첫 직장여부

		고용형태			첫 직장여부	
		정규직	비정규직	기타	예	아니요
근로조건 만족정도	불만족	101(55.5)	20(54.1)	-	33(46.5)	87(58.8)
	보통	23(12.6)	8(21.6)	1	12(16.9)	20(13.5)
	만족	58(31.9)	9(24.3)	1	26(36.6)	41(27.7)

- 근로조건 만족정도와 타 기관(시설)과의 급여의 적정정도를 묻는 질문에 근로조건 만족정도에 따라 응답양상이 분리되고 있음. 즉, 근로조건에 대하여 만족정도가 높을수록 타 기관(시설)의 급여와 적정하다고 응답하는 비율은 높게 나타나고 있으며, 만족정도가 낮을수록 타 기관(시설)의 급여에 비하여 적정하지 않다고 응답하는 비율이 압도적으로 높게 나타나

고 있음. 그러나 근로조건 만족정도에 응답하는 빈도가 불만족의 경우가 매우 높게 나타나고 있어서 만족한다고 응답한 종사자의 빈도 보다는 응답결과에 대한 의미가 더 크다고 할 수 있음.

〈표 31〉 근로조건 만족정도와 타 기관(시설)의 급여 적정정도

명(%)

		타 기관과 급여 적정 정도 비교		
		아니다	보통	그렇다
근로조건 만족정도	불만족	83(77.6)	22(33.8)	7(25.0)
	보통	11(10.3)	15(23.1)	3(10.7)
	만족	13(12.1)	28(43.1)	18(64.3)

- 근로조건 만족정도에 따른 근무 시 애로점이 있는지를 알아본 결과 근로조건 만족 정도가 높을수록 애로점이 없다고 응답한 비율이 높았으며, 만족정도가 낮을수록 애로점이 있는 것으로 나타나고 있음. 또한 이직고민 정도도 근로조건 만족 정도가 낮을수록 심각하게 고민하고 있다고 응답한 비율이 37%로 나타나고 있음. 물론, 근로조건 만족정도와 근무 시 애로점, 이직고민 정도의 인과관계는 유추할 수 없으나 밀접한 관계가 있는 것으로 파악됨.
- 결국, 이직고민 정도를 낮추기 위해서는 근무 시 애로점을 심각하게 검토하여 이를 해결할 수 있는 방안을 제시하는 것이 필요함. 특히, 근무 시 가장 대표적인 애로점으로 낮은 임금과 각종 수당의 미비 등을 언급하고 있는 것을 볼 때, 이 부분에 대한 개선이 시급하게 필요함을 알 수 있음.

〈표 32〉 근로조건 만족정도에 따른 근무 시 애로점, 이직고민 정도

명(%)

		근무 시 애로점			이직고민정도			
		있다	없다	합계	심각하다	보통	심각안함	합계
근로조건 만족정도	불만족	98(82.4)	21(17.6)	119	44(37.0)	51(42.9)	24(20.1)	119
	보통	24(77.4)	7(22.6)	31	7(21.9)	16(50.0)	9(28.1)	32
	만족	32(47.8)	35(52.2)	67	5(7.5)	32(48.5)	29(44.0)	66

- 근로조건 만족정도에 따른 이직 고민한 결과와 더불어 이직할 생각이 있는지를 분석한 결과 고민 정도와 비슷한 결과를 나타내고 있음. 즉, 근로조건 만족정도에서 불만족하다고 응답한 조사응답자들 가운데서 35.5%가 이직할 생각이 있는 반면, 만족하고 있다고 응답한 대상에게서는 16.2%만 이직할 생각이 있다고 응답하고 있음.
- 결국, 근로조건에 대하여 불만족한 대상자 가운데 이직하겠다는 비율이 약 36%로 이직을 고민하는 사람들 대부분이 이직을 생각하기에 이에 대한 개선 방안이 필요할 것으로 판단됨. 즉, 단체종사자 처우 개선이 이루어지지 않을 경우 이직하겠다는 응답자들이 실제로 이직을 할 것이며 이러한 경우 장애인단체의 직무연속성이나 능력 있는 현장전문가의 유출이 발생하는 결과로 나타날 것임. 이는 직접적으로 장애인단체를 통해 실현하고자 하는 장애인당사자들의 권익향상과 질 높은 서비스를 받을 수 없게 되는 결과가 초래될 것임.

〈표 33〉 근로조건 만족정도에 따른 이직생각

명(%)

		이직 생각			
		없다	보통	있다	합계
근로조건 만족정도	불만족	50(41.3)	28(23.1)	43(35.5)	121(100)
	보통	12(37.5)	10(31.3)	10(31.3)	32(100)
	만족	40(58.8)	17(25.0)	11(16.2)	68(100)

- 근로조건 만족정도에 따라 장애인단체 실무자로서 역량강화에 필요한 내용(단체 간 연계성, 집합적 전문교육 기관, 정보공유 시스템)의 필요정도를 알아본 결과 만족정도에 따른 필요정도가 약간은 상이하게 나타나고 있음. 즉, 근로조건 불만족 응답자의 경우 역량강화 내용의 필요정도가 만족하고 있는 응답자보다 약 10% 이상 높게 나타나고 있음. 이러한 결과는 실무자로서 필요한 역량강화의 내용들이 갖추어져야 하는데 그러하지 못하는 현황 때문에 근로조건 만족정도에 영향을 주고 있음을 나타내는 것일 수 있음.

〈표 34〉 근로조건 만족정도에 따른 실무자로서 역량강화 필요정도

명(%)

		역량강화 필요정도			
		없다	보통	있다	합계
근로조건 만족정도	불만족	26(21.5)	14(11.6)	81(66.9)	121(100)
	보통	9(28.1)	2( 6.3)	21(65.6)	32(100)
	만족	21(30.9)	10(14.7)	37(54.4)	68(100)

- 근로조건 만족정도에 따른 현재 근무하고 있는 장애인단체가 정관에 규정된 목적을 달성하기 위하여 최선을 다하고 있는가를 묻는 질문에 근로조건 만족정도에 관계없이 대체로 그렇다(65% 이상)고 답하고 있음. 즉,

근무하고 장애인단체 자체에서 근로조건 만족정도나 애로점, 이직 고민이나 생각을 결정하는 원인을 제공한다는 것보다는 단체 외부의 조건에 따라서 단체에서 근무하는 여건이나 어려운 점들을 결정되는 것을 볼 수 있음.

〈표 35〉 근로조건 만족정도에 따른 정관목적 달성 정도

명(%)

		정관목적 달성정도			
		아니다	보통	그렇다	합계
근로조건 만족정도	불만족	15(12.5)	25(20.8)	80(66.7)	120(100)
	보통	1( 3.1)	10(31.3)	21(65.6)	32(100)
	만족	1( 1.5)	16(23.9)	50(74.6)	67(100)

- 현재 근무하고 있는 장애인단체의 비윤리적인 행동 때문에 받는 스트레스 정도와 근로조건 만족정도의 관계를 분석한 결과, 근로조건에 불만족의 경우에서 스트레스 정도가 높고, 근로조건을 만족한 경우 스트레스가 낮은 것으로 나타나고 있음. 즉, 근로조건 만족정도와 장애인단체의 비윤리적인 행동 때문에 받는 스트레스 정도는 일정부분 관계가 있는 것을 알 수 있음. 장애인단체의 비윤리적인 행동 강요로 인하여 근로조건에 부정적인 영향을 미치고 있음을 유추할 수 있음. 따라서 장애인단체의 비윤리적인 행동 강요의 분위기를 바꾸는 것이 근로조건에 만족정도를 높일 수 있을 것으로 보임.

〈표 36〉 근로조건 만족정도에 따른 스트레스 정도

명(%)

		스트레스정도			
		높다	보통	낮다	합계
근로조건 만족정도	불만족	33(31.4)	27(25.7)	45(42.9)	105(100)
	보통	4(13.3)	15(50.0)	11(36.7)	30(100)
	만족	7(12.0)	15(25.9)	36(62.1)	58(100)

- 인권보장 정도와 근로조건 만족정도의 관계를 분석한 결과 근로조건에 불만족한 대상들에게서 인권보장 정도가 낮다고 응답한 비율이 월등하게 높게(32.7%) 나타났음. 결국, 인권보장 정도에 대한 응답자들의 인식이 근로조건 만족 정도에 연관되어 있음을 알 수 있음. 인과관계를 말할 수는 없지만, 두 변인 간에 분명한 관계가 있음을 알 수 있음. 두 변인관계가 공변 한다는 점을 감안할 때, 근로조건에 대한 만족정도가 높아진다면 인권보장 정도도 높아질 것으로 예측할 수 있음.

〈표 37〉 근로조건 만족정도와 인권보장 정도

명(%)

		인권보장 정도			
		낮다	보통	높다	합계
근로조건 만족정도	불만족	39(32.7)	51(42.9)	29(24.4)	119(100)
	보통	4(12.5)	18(56.3)	10(31.2)	32(100)
	만족	4( 5.9)	28(41.2)	36(52.9)	68(100)

- 현재 직급에 따른 근로조건 만족정도를 살펴보면, 실무자급보다는 관리자급(최고관리자, 상위관리자, 중간관리자)에서 불만정도의 빈도가 높게 나타나고 있음. 응답자 중에서 관리자급 전체 77명 중 61%인 47명이 근로만족에 불만족하고 있다고 응답하고 있음. 이는 만족하는 비율보다 3



배 이상이 높은 비율임. 물론, 실무자급에서도 불만족 비율이 비교적 높게(53.2%) 나타나고 있지만, 만족비율의 2배에 미치지 못하고 있는 것을 볼 때, 관리자급에서 근로조건에 대하여 불만족하고 있는 비율이 매우 높음을 알 수 있음.

- 결국, 장애인단체에 근무하는 종사자들의 경우 다른 사회복지기관(시설)에 비교하여 관리자급에 대한 즉, 경력자에 대한 처우가 비교적 열악함을 알 수 있는 결과임. 실무자급에서도 만족정도가 매우 낮음(불만족이 53.2%)이지만 관리자급이 되었을 경우에도 그 불만족 정도가 높아지는 것으로 볼 때, 장애인단체 종사자의 근로조건이 매우 열악함을 알 수 있는 결과임. 이는 장애인단체 종사자의 근속기간을 줄이는 원인이 되기도 하며, 본 조사결과에서 이미 상술한 것과 같이 이직을 고민하고 이직을 하겠다는 비율이 매우 높게 나타난 것과 밀접하게 연계되어 있음. 따라서 장애인단체 종사자에게 합리적인 처우개선이 반드시 필요함.

〈표 38〉 현재 직급에 따른 근로조건 만족정도

		현재 직급	
		관리자급	실무자급
근로조건 만족정도	불만족	47(61.0)	58(53.2)
	보통	14(18.2)	16(14.7)
	만족	16(20.8)	35(32.1)
	합계	77(100)	109(100)

명(%)

## 8) 소결

- 본 연구는 경기도 장애인단체 종사자들을 대상으로 일반적 현황, 근로조건, 이직관련, 실무자 대상의 교육, 윤리성, 인권보장을 조사하였으며, 연구결과를 요약하면 다음과 같음.
- 일반적 사항
  - 경기도 장애인단체 종사자는 여성 67.2%, 남성 32.7%로 나타나 응답자들 중 여성의 비율이 현저히 높은 것으로 나타남. 이들의 연령은 과반수 이상이 30~50대를 차지하고 있는 것으로 나타남.
  - 종사자들의 장애 여부를 살펴보면 장애가 있다 31.3%를 차지함. 장애 유형으로는 청각장애 49.2%가 가장 많으며 그 다음으로 지체장애 31.7%를 차지함. 장애급수로는 2~3급이 과반 수 이상을 차지하고 있는 것으로 나타남.
  - 종사자들의 총 근로기간은 1~3년이 과반수를 차지하고 10년 이상도 15.0%임. 직급을 보면 과반수 이상이 실무급 종사자이며, 단체유형은 시군단위지역단체가 69.1%를 차지함. 단체소속은 사회복지사업법에 해당하는 시설이 75.0%로 나타남.
- 근로조건 관련 사항
  - 장애인단체 종사자들의 고용형태는 82.7%가 정규직으로 근무하고 있으며 근로계약서 작성 여부는 90.8%가 작성하고 있음. 근무시간은 8~9시간 86.2%로 많았음. 이들 대부분 법정 근로시간에 맞게 근무하고 있음. 월평균 급여는 200~250만원 46.2%, 100~150만 원 36.5%로 나타남. 퇴직금 여부는 있다가 94.0%를 차지함.
  - 종사자들의 각종수당은 명절 휴가비가 62.0%, 가족수당 48.0%로 가장 높게 나타났는데 그 외는 받지 못하고 있는 것으로 나타남. 급여를 정

한 기일에 지급한다 98.1%로 나타남. 첫 직장 여부로는 148명(67.5%)이 ‘아니오’에 응답하므로 장애인단체 종사자들의 이직이 잦음을 나타냄. 이전 직업의 경력 인정을 받지 못하는 경우가 54.4%로 나타나 경력인정이 필요하다고 해석할 수 있음.

- 장애인단체 종사자들의 급여 출처는 ‘지방자치단체 보조금’ 174명(79.8%)이었으며, 자부담의 경우도 6.4%로 나타남.
- 종사자들의 급여의 적정성에 대한 인식은 29.4%가 ‘보통’, 20.3%가 매우 ‘아니다’로 나타남. 이는 사회복지기관 및 시설 근로자에 비해 낮은 것을 예측할 수 있음. 종사자들의 임금수준이 어느 정도로 책정되는 것이 바람직한지의 생각에 대한 질문에는 46.5%가 공무원 임금 수준이 적정하다고 답함. 33.4%는 장애인복지관 임금수준으로 나타남. 현재 수준이 적절하다고 인식하는 종사자는 2.1%로 밖에 되지 않아 임금수준이 낮음을 알 수 있음.
- 장애인단체 종사자 수는 5명이상 10명 미만이 57.8%를 차지함. 장애인단체는 소규모 인력으로 모든 사업들을 진행하는 것으로 나타남. 종사자들은 92.6%의 연차를 사용하고 있으며 연차 일수로는 10이상 20일 미만이 83.0%로 사용하는 것으로 나타남.
- 장애인단체 종사자들의 사회보험은 97.7%가 가입한 것으로 나타났으나 0.9%가 부분 가입하였으며 부분가입 이유로 장애인단체가 가입시켜주지 않아서라는 응답도 나왔음. 미 가입이유로는 민간보험을 가입해서, 불 의무, 필요성 무라는 응답도 나타남.
- 장애인단체 종사자들의 근로조건(급여, 근로시간, 근로강도, 복리후생) 총 만족도는 평균 2.75로 나타남. 이는 열악한 근로조건에 대한 개선이 필요할 것으로 보여짐. 종사자들의 분야별 급여조건 만족을 살펴보면, 근로시간을 제외한 ‘급여’, ‘근로강도’, ‘복리후생’ 등에서 만족도가 낮으므로 지원이 필요한 것으로 나타남.

- 급여에 대한 만족도는 ‘보통’ 82명(37.4%)이 가장 높게 나타남. ‘매우 불만족’ 44명(20.1%), ‘매우 만족’은 10명(4.5%)으로 이는 급여수준의 열악성이 반영된 것으로 보임. 복리후생은 ‘매우 불만족’ 50명(23.4%), ‘매우 만족’은 10명(4.7%)으로 나타남. 급여는 전반적으로 만족하지 못하는 것으로 보여짐.

● 근무 시 애로사항 및 이직관련 사항

- 장애인단체 종사자의 애로점이 ‘있다’ 154명(70.9%)에 이르고 있는 것으로 나타남. 응답 비율을 살펴보면 ‘급여가 작아서’ 71명(17.9%), ‘장애인단체의 업무나 역할체계가 미흡해서’ 55명(13.8%)순으로 나타남. 종사자들의 가장 높은 애로점은 낮은 급여라는 것을 알 수 있음.
- 장애인단체 종사자들이 이직을 심각하게 고민하는 비율은 56명(25.7%)으로 나타나 4명 중 1명 이상은 이직을 생각하는 것으로 나타남. 향후 이직을 묻는 질문에 동일업무(근로조건 향상)시 ‘약간 옮길 생각’ 60명(28.0%), 다른 업무로 전직하고자 하는 응답에서도 ‘약간 옮길 생각’ 63명(32.4%)로 각각 높은 응답이 나타남. 이는 장애인단체 종사자들이 이직에 대해서 심각하게 고민하는 것으로 나타남.

● 교육 관련 사항

- 장애인단체 종사자들의 최근 1년 이내 업무와 관련된 교육을 받음 171명(85.5%), 받지 못함 49명(24.5%)으로 나타남. 교육 참가 횟수로 ‘2번 이상~3번 미만’이 64명(39.75%)으로 가장 많은 비율로 나타났으며, ‘1번’과 ‘3번 이상~5번 미만’이 각각 39명(24.2%) 순으로 나타남.
- 종사자들의 교육 시간은 5시간미만 118명(78.1%)으로 가장 많았으며, 5시간 이상~10시간미만 25명(16.5%), ‘10시간 이상~20시간미만’ 순으로 나타남. 교육을 받지 못한 이유로는 ‘시간부족과 교육장소가 멀어서’

26명(35.6%)으로 가장 많은 비율로 나타남. 이는 지역적 안배를 고려한 교육 프로그램의 제공이 필요함.

- 교육동기의 평균점수는 ‘기타’를 제외한 문항에서 평균 이상으로 높게 나타남. ‘교육의 전문성 향상’에서 평균 3.82로 가장 높게 나타난 반면 ‘경력관리를 위해’는 평균 2.68로 낮게 나타남. ‘자료나 정보수집’은 평균 3.68로 실무자들의 업무능력 향상을 위하여 자료나 정보수집의 중요성을 보여주는 결과라고 할 수 있음.
- 장애인단체 종사자들이 최근 1년 동안 받은 교육의 만족도는 ‘교육의 질 또는 수준’ 191명 평균 2.96으로 나타남. 기타 모든 문항에서도 중간 정도의 만족감을 나타냄. 만족도가 높게 나타나지 않은 이유를 파악하여 반영하는 것이 필요함.
- 장애인단체 종사자의 교육정보 습득 경로는 ‘관련협회나 단체의 공문’ 171명(80.2%)이 높게 나타남. ‘직장 내 공람’ 8.4%, ‘언론매체’ 6.5%의 순으로 나타남. 종사자들의 교육을 통한 업무의 도움 정도로는 ‘어느정도 된다’ 104명(50.9%)가 가장 높으며, ‘그저 그렇다’ 30.8%, ‘전혀 안된다’는 2.9%, ‘안 된다’ 4.9%로 나타남. 교육 참가는 종사자들의 역량강화에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타남.
- 장애인단체 종사자들의 실무자 역량강화의 평균점수는 ‘단체 간 연계성’ 평균 3.58로 가장 높으며, 정보공유 시스템 평균 3.18, ‘집합적 전문 교육 기관’ 평균 3.06, ‘기타’, .87 순으로 기타를 제외한 문항에서 평균이 높게 나타남.
- 장애인단체 종사자의 의무교육 필요성은 ‘어느정도 필요’ 96명(44.0%), ‘반드시 필요’ 69명(31.6%)의 순으로 높게 나타났으며, 이는 종사자 교육을 의무사항으로 규정하므로 교육을 통해 업무의 역량을 강화시키고 전문성을 확보하고자 하는 욕구가 높은 것으로 나타남. 장애인단체 간 연계성은 ‘어느정도 필요’ 47.2%로 가장 높았으며, ‘반드시 필요’ 25.1%

로 장애인단체간의 업무협조가 효율적인 것으로 나타남.

- 장애인단체의 집합적 전문교육기관은 ‘어느정도 필요’ 43.6%로 가장 높았으며, ‘반드시 필요’ 26.4% 순으로 높게 나타남. 장애인단체의 정보공유 시스템은 ‘어느정도 필요’ 44.5%로 가장 높았으며, ‘반드시 필요’ 34.1% 순으로 높게 나타남.

#### ● 윤리성 관련 사항

- 장애인단체 업무의 규정된 목적 지향성은 ‘대체로 그렇다’ 106명(48.4%)으로 가장 높으며, ‘보통’ 23.2%, ‘매우 그렇다’ 20.5%, ‘대체로 아니다’ 5.9%, 목적 지향적이 ‘전혀 아니다’라고 답한 종사자는 4명(1.8%)로 나타남. 장애인단체가 정관에 규정한 목적을 달성하기 위하여 최선을 다하고 있다고 생각하는 것으로 나타남.
- 장애인단체 종사자들의 윤리적 애로점은 ‘비윤리적 행동 강요를 받아서’에서 ‘있다’는 44명(20.6%), ‘대체로 아니다’ 169명(79.3%)으로 비윤리적인 행동을 강요받는 것은 낮게 나타남. 그러나 종사자들 중 비윤리적 행동을 강요받은 경우도 20.6%에 달한다는 점을 유의하여 장애인단체에서는 윤리성에 대한 교육과 변화를 위한 노력이 필요함.
- 장애인단체 종사자들의 비윤리적 행동 강요는 ‘강요 받은적 있음’ 18.7%, ‘일관성 없는 직업윤리 적용’ 22.4%, ‘상사 및 법인의 사적업무 수행’ 16.8%, ‘금전의 부적절한 사용’ 12.1%, ‘실적의 부정직한 보고’ 9.3% 순으로 나타남.
- 장애인단체 종사자들의 폭력경험(신체, 물리, 언어, 정서)이 ‘있다’ 38명(17.2%)으로 나타났으므로 적지 않은 실무자들이 폭력을 경험하는 것으로 나타나 이에 대한 대책이 시급한 것으로 보여짐. 성적 괴롭힘에서 ‘성적 수치심을 유발하는 언어’ 50.0%, ‘성적 수치심을 유발하는 가벼운 신체적 접촉’ 12.5%, ‘노골적인 성적 추행’ 12.5%,으로 나타남. 장애

인단체 종사자들을 대상으로 성폭력예방교육이 필요한 것으로 보여짐.

- 장애인단체 종사자들이 근무하면서 비윤리적 행동으로 인한 스트레스는 ‘매우 낮다’ 57명(29.5%), ‘보통’ 57명(29.5%), ‘대체로 낮다’ 35명(18.1%), ‘대체로 높은 편이다’ 33명(17.1%), ‘매우 높다’ 11명(5.7%)의 순으로 나타남.

#### ● 인권보장 관련 사항

- 장애인단체 종사자들의 권리와 의무 인식은 ‘보통’ 116명(52.5%)으로 가장 높게 나타나 어느 정도 인식을 가지고 있는 것으로 나타난 반면, ‘많이 모름’ 31명(14.4%), ‘전혀 모름’ 5명(2.3%)도 있음. 장애인단체 종사자로서의 권리와 의무에 대한 인식정도가 낮은 결과를 보임으로 이에 대한 대책이 시급한 것으로 나타남.
- 장애인단체 종사자들의 1년간 인권보장 정도는, ‘보통’ 97명(44.3%)으로 가장 높게 나타났으며, ‘잘 받는 편’ 70명(31.9%), ‘못 받는 편’ 40명(18.2%), ‘전혀 못 받는 편’ 7명(3.2%)순으로 나타남. 이러한 결과는 종사자들에게 인권교육을 통하여 지속적인 인식개선이 필요한 것으로 나타남.

#### ● 근로조건 만족정도에 따른 교차분석 결과

- 고용형태와 첫 직장여부에 따라 근로조건 만족정도를 살펴본 결과 정규직이나 비정규직 모두 비슷한 비율로 불만족이 높은 것으로 나타났음(불만족이 약 55%). 첫 직장의 경우보다 첫 직장이 아닌 경우가 불만족의 비율이 약 12% 높게 조사되었음.
- 근로조건 만족정도와 타 기관(시설)과의 급여의 적정정도를 묻는 질문에 근로조건 만족정도에 따라 응답양상이 분리되고 있음. 즉, 근로조건에 대하여 만족정도가 높을수록 타 기관(시설)의 급여와 적정하다고 응

답하는 비율은 높게 나타나고 있으며, 만족정도가 낮을수록 타 기관(시설)의 급여에 비하여 적정하지 않다고 응답하는 비율이 압도적으로 높게 나타나고 있음.

- 근로조건 만족정도에 따른 근무 시 애로점이 있는지를 알아본 결과 근로조건 만족 정도가 높을수록 애로점이 없다고 응답한 비율이 높았으며, 만족정도가 낮을수록 애로점이 있는 것으로 나타나고 있음.
- 근로조건 만족정도에 따른 이직 고민한 결과와 더불어 이직할 생각이 있는지를 분석한 결과 고민 정도와 비슷한 결과를 나타내고 있음. 즉, 근로조건 만족정도에서 불만족하다고 응답한 조사응답자들 가운데서 35.5%가 이직할 생각이 있는 반면, 만족하고 있다고 응답한 대상에게서는 16.2%만 이직할 생각이 있다고 응답하고 있음.
- 근로조건 만족정도에 따라 장애인단체 실무자로서 역량강화에 필요한 내용(단체 간 연계성, 집합적 전문교육 기관, 정보공유 시스템)의 필요정도를 알아본 결과 만족정도에 따른 필요정도가 약간은 상이하게 나타나고 있음. 즉, 근로조건 불만족 응답자의 경우 역량강화 내용의 필요정도가 만족하고 있는 응답자보다 약 10%이상 높게 나타나고 있음.
- 근로조건 만족정도에 따른 현재 근무하고 있는 장애인단체가 정관에 규정된 목적을 달성하기 위하여 최선을 다하고 있는가를 묻는 질문에 근로조건 만족정도에 관계없이 대체로 그렇다(65% 이상)고 답하고 있음.
- 현재 근무하고 있는 장애인단체의 비윤리적인 행동 때문에 받는 스트레스 정도와 근로조건 만족정도의 관계를 분석한 결과, 근로조건에 불만족의 경우에서 스트레스 정도가 높고, 근로조건을 만족한 경우 스트레스가 낮은 것으로 나타나고 있음.
- 인권보장 정도와 근로조건 만족정도의 관계를 분석한 결과 근로조건에 불만족한 대상들에게서 인권보장 정도가 낮다고 응답한 비율이 월등하게 높게(32.7%) 나타났음.



- 현재 직급에 따른 근로조건 만족정도를 살펴보면, 실무자급보다는 관리자급(최고관리자, 상위관리자, 중간관리자)에서 불만정도의 빈도가 높게 나타나고 있음.

### 3. 초점집단 인터뷰(FGI) 결과

#### 1) 장애인단체 종사자의 처우 보장은 거의 없음.

사회복지종사자 처우개선에 관한 조례가 제정(2011년)되었고, 2014년 1월 1일부터 장애인복지단체 종사자들의 경력인정을 사회복지시설 종사자 경력 기준으로 인정한다고 하지만 2013년까지의 경력은 인정되지 않음. 따라서 장애인 단체 종사자들의 안정적인 직무환경 조성을 위해 실질적으로 느껴지는 변화된 환경은 없음.

“장애인단체 근로자의 처우 등에 관한 법률적 보장은 거의 없다고 생각...”

“2013년까지의 경력은 경력으로 인정도 되지 않는 처우...”

“사회복지종사자 처우개선에 대한 조례가 제정되었음에도 불구하고, 처우개선에 대한 사항이 적용이 되었다고 느껴본 적은 한 번도 없는 것 같음...”

“...안정적인 직무환경 조성을 위해 변화된 환경이 없다.”

#### 2) 1인 다역(多役)이 당연시되어져 있는 장애인단체의 근로환경

장애인단체의 근로환경은 단체장의 리더십, 급여, 사무실환경, 직원들 간의 유대관계 등 다양한 요인이 있지만, 1인 다역이 당연시되어져 있지만, 그에 대한 처우수준은 매우 낮아 종사자들의 장기근속을 저해하고 있음. 처우가 개선된다면, 근로환경의 차이에 의해 나타나는 능력, 잠재력,

업무효율은 차이가 있을 것임.

“장애인단체는 1인 다역이 당연시되어져 있는 분위기로...”

“...급여수준이 낮아 근무자들의 장기근속을 저해하고...”

“근로환경은 단체장의 리더십, 급여, 사무실환경, 직원간의 유대 관계 등 다양한 요인이 있어...”

“...근로환경의 차이에 의해 직원들에게서 나타나는 능력, 잠재력, 업무효율은 분명히 다를 것...”

**3) 장애인단체 종사자들에게 있어 가장 중요한 근로조건은 투명하고 공명정대한 단체장의 운영 방침과 비전 제시, 안정적인 고용, 향상된 임금수준임. 이는 이직율을 감소하게 하는 중요한 요인이기도 함.**

장애인단체 종사자들에게 있어 가장 중요한 근로조건은 첫째, 투명하고 공명정대한 단체장의 운영방침과 비전 제시로 이는 함께 일하는 직원들에게 동기를 부여함. 둘째, 안정적인 고용임. 이는 단체의 특성에 의하여 단체장의 변경 또는 1년 단위의 지원 사업이 종료되면 종사자의 의지 또는 능력과는 관계없이 근무를 종료하게 됨. 고용의 불안정은 장애인단체 종사자들의 근로환경을 위해하는 중요 요인이 되고 있음. 따라서 안정적인 고용은 장애인단체 종사자들의 근로환경을 개선하는 중요한 방안임. 셋째, 통일된 급여 수준의 확정과 급여수준의 상향 조정임. 즉, 장애인단체 종사자의 급여수준은 단체장의 재량에 의해 결정되는 경우가 많아 기관, 지역, 단체마다 상이함, 또한 대체적으로 저임금임. 따라서 경기도에서 적용할 수 있는 급여기준표를 만들어야 할 필요가 있고, 임금수준의 향상이 필요함.

“...투명하고 공명정대한 단체장의 운영방침과 비전 제시는 함께 일하는 직원들에게 동기를 부여하고...”

“...능력과는 상관없이 단체장의 재량에 의해 급여 수준이 결정이 되니 우수한 인재를 영입할 수가 없고 장애인단체의 발전에 부정적 영향...”

“...경기도 장애인단체는 그에 맞는 급여기준표가 없어 ...”

“...장애인단체 실무자의 급여 수준은 지역, 기관, 단체마다 다르며, 최저 임금에도 못 미치는 급여를 받으며 일을 하는 직원들이 있습니다. ...”

#### 4) 장애인단체의 가장 큰 애로점으로 지역주민이 단체에 대한 부정적인 시각과 여러 역할의 수행으로 인한 소진(Burn out)임.

지역주민들이 장애인단체를 바라보는 시각이 장애인단체는 시위, 부정, 부패가 만연한 곳이라는 인식이 만연함. 이는 소수 몇 단체로 인한 왜곡된 시각임. 따라서 왜곡된 시각을 개선할 수 있는 긍정적이고 적극적인 개선방안 마련이 필요함. 또한, 담당자 1인이 여러 역할을 담당하여야 하기에, 소진이 빨리 이루어져 근무지속에 어려움을 느낌.

“...하지만 장애인단체는 시위, 부정, 부패가 만연한 곳이라는 인식이 굉장히 만연합니다...”

“...1인이 맡아서 진행해야 하는 역할에 부담이 가중되나 인건비는 턱없이 부족하고, 사회복지사로서 느끼는 소진이 빨리 이루어져 근무지속에 어려움을 느끼게 됨...”

#### 5) 현장의 실제 사례들과 정보제공을 중심으로 한 교육, 지정된 교육공간에서 교육과정의 이수 의무화, 단체장의 교육 참여 강제 필요함.

교육장소를 지정하고, 교육을 의무화하여 강제하는 것이 필요함. 현재의 교육과 같이 단순 반복참여는 교육의 효율성이 떨어짐. 따라서 현장의 실제 사례들과 정보제공을 중심으로 한 체계적인 교육이 필요함. 또한, 교육비의 부담으로 인하여 교육 참여가 어려울 수 있으니, 교육비 경감할 수 있는 대안을 마련할 필요가 있으며, 장애인단체의 비윤리적 업무예방과 인권개선을 위해서는 장애인단체장의 교육이 우선적으로 필요함.

“...단체별 이수에 대한 강제규정이 없다면 소용이 없다고 판단됨...”

“...또한 교육비에 대한 부담이 크기 때문에 교육비가 있다면 단체에서 교육을 이수하지 못할 것이라 판단됨...”

“...장애인단체장에 대한 교육이 우선적으로 필요...”

“...장애인 복지의 여러 현장에서 발생하는 실제 사례들을 중심으로 교육을 실시하여 실질적인 정보 전달이 필요하다고 생각...”

## IV

# 결론

### 1. 요약

- 조사에 응답한 장애인단체 종사자들의 인구사회학적 특성을 검토한 결과, 종사자의 연령이 30대(29.1%)와 40대(36.4%)가 약 66%(65.5%)로 나타나 근로의 가장 중심적인 연령대가 장애인단체에 종사하고 있는 것으로 볼 수 있음. 즉, 일반적인 의미에서 가정을 책임지고 가구구성원을 부양해야 하는 연령대로 볼 수 있다는 것임. 그러나 근무기간을 검토해보면 거의 절반에 가까운 비율(48.2%)이 3년 이내 근무로 나타나고 있음. 물론, 5년 이상 근무하고 있다는 비율도 37.5%로 나타나고 있지만, 현재 장애인단체에 종사하고 있는 인력의 근속기간이 매우 짧은 것을 알 수 있음. 이러한 결과는 장애인단체 종사자는 가구구성원을 부양해야 하는 주요 책임을 지고 있는 연령대 속해있지만, 근속기간은 비교적 짧아 이에 대한 어려움이 높게 나타날 것으로 예측해 볼 수 있음.
- 월 평균 급여를 묻는 질문에 응답한 결과에서 월평균 급여가 100만원에서 250만원 사이가 82.7%로 나타나고 있어 실질적으로 도시근로자 월 평균 소득에도 미치지 못하는 것을 알 수 있음. 이는 연령대와 근속기간과 연계하여 볼 때, 장애인단체 종사자들의 근로조건이 매우 열악하여 이에

대한 대책이 필요하다는 것을 알 수 있음.

- 장애인단체 종사자들의 이전직업 경력인정, 경력인정 정도를 살펴보면, 경력 인정에서 ‘예’는 77명(45.5%), 경력인정 정도는 ‘100%’ 인정은 38명(33.6%)으로 나타났음. 이는 선행연구에서 기술한 장애인단체 종사자들의 이전 직업 경력 인정이 되지 아니하며, 인정되더라도 부분인정 된다는 주장과 나타난 응답결과는 상이하게 볼 수 있으나 이는 현재 응답한 종사자들의 소속 단체가 장애인단체이기에 이렇게 나타나고 있는 것임. 즉, 장애인단체에서 장애인단체로 이직한 경우 경력을 인정하는 비율이 비교적 높게 나타나지만, 장애인단체에서 장애인복지시설(이용, 거주, 직업재활 시설 포함)로 이직하는 경우 경력인정을 받기가 매우 어렵다는 것임.
- 장애인단체 종사자 수를 살펴보면, ‘5명 이상~10명 미만’의 비율은 57.8%, ‘5명 미만’ 29.6%, ‘10명 이상~20명 미만’ 5.1% 순으로 나타났음. 즉, 장애인단체 대부분(87.4%)이 10명 미만의 인력으로 모든 사업들을 수행하는 것으로 나타남.
- 장애인단체 종사자들의 근로조건의 만족정도를 살펴보면(근로조건의 신뢰도는 .838이었음.), 근로조건(급여, 근로시간, 근로강도, 복리후생) 총 만족도는 평균 2.75로 나타남. 이는 근로조건에 대한 개선이 필요한 것임.
- 장애인단체 종사자들의 분야별 급여조건 만족을 살펴보면, 근로시간을 제외한 ‘급여’, ‘근로강도’, ‘복리후생’ 등에서 만족도가 대체적으로 낮은 것으로 나타나 개선이 필요한 것으로 나타남. 결국, 장애인단체 종사자들의 근로조건에 대하여서 근로시간의 보통 값을 제외하고서는 급여, 근로

강도, 복리후생에 있어서 만족 정도가 낮은 것으로 나타나고 있음. 이는 종사자 연령대와 맞물려서 많은 어려움이 예상되고, 향후 이직과 관련하여 부정적인 영향을 미칠 가능성이 매우 높다고 볼 수 있음.

- 장애인단체 종사자들의 대표적인 애로점으로 ‘급여가 작아서’로 나타남. 또한, 애로점을 영역별로 구분하여 검토하여 보면, 급여와 보상체계가 구비되지 않은 부분과 장애인단체의 업무나 역할체계 미흡, 자신의 역량(업무처리 능력, 전문성 등) 부족 부분으로 나타나고 있음. 따라서 장애인단체 종사자의 처우개선(특히, 임금 등 보상체계 구축 및 현실화)과 더불어 역량강화, 단체의 업무와 역할체계 구축이 필요함을 알 수 있음.
- 결국, 가구구성원의 부양을 책임져야 할 연령대에 낮은 처우(임금, 보상체계) 등으로 인하여 장애인단체 종사자들은 이직을 고민하고 있음(동일 업무의 근로조건 향상의 경우 45.7%, 전직 51.9%)을 알 수 있음. 이는 장애인단체 종사자들의 전문성 향상과 역량강화에는 부정적인 영향을 미칠 수 있으며, 장애인단체에서 제공하는 서비스 또는 프로그램을 이용하는 장애인 당사자에게도 부정적인 영향(즉, 질 낮은 서비스, 지속성이 결여된 사업운영 등)을 줄 수 있다고 판단됨.
- 장애인단체 종사자들의 역량강화를 위해 단체 간 연계성이나 집합적 전문교육 기관, 정보공유 시스템 구축이 매우 필요하다는 선행연구 결과와는 상이하게 본 조사의 응답자들은 이들 항목에 대한 필요정도는 평균 3.27로 보통 값을 조금 상회하는 것으로 응답하고 있음. 이렇게 상이한 조사결과가 나타나게 된 이유를 검토할 필요가 있음. 즉, 응답자들이 본인들에게 실질적으로 필요한 내용으로 인식하지 못한 결과라고 볼 수도 있으며, 질문에 대한 체계적 오류(종사자의 처우를 강조하여 다른 체계구

측을 위한 질문은 일관적인 응답결과를 나타내는)일 수도 있기 때문임. 이렇게 보는 이유 중 하나로 다음질문인 실무자 역량강화를 위해 필요한 세부내용 응답결과와 상이하기 때문임. 응답결과에 대한 신뢰는 다음 질문(실무자 역량강화를 위해 필요한 세부내용의 필요정도)의 응답결과가 더 신뢰할 수 있음.

- 장애인단체 종사자의 인권향상을 위해서 필요한 점으로 처우개선(급여, 고용안정, 신분보장 등)과 근로환경(근무시간, 인력확보 등)을 1순위로 제안하고 있음. 그러나 이러한 노력과 더불어 장애인단체 내 단체(조직) 문화의 개선도 필요할 것으로 생각됨. 즉, 장애인단체 종사자의 인권존중 및 인권교육 강화와 단체장 교육 및 인식개선을 통한 조직문화 개선에 대한 요구도 비교적 높은 순위(2, 3순위)로 나타나고 있기 때문임.
- 고용형태에 따라 정규직이 비정규직보다 근로조건 만족정도가 높게 나타나지 않고 있기에 장애인단체 종사자의 경우 정규직, 비정규직 모두 근로조건에 만족하지 않고 있음을 알 수 있음. 근로조건 만족정도에 따른 근무 시 애로점이 있는지를 알아본 결과 근로조건 만족 정도가 높을수록 애로점이 없다고 응답한 비율이 높았으며, 만족정도가 낮을수록 애로점이 있는 것으로 나타나고 있음. 또한 이직고민 정도도 근로조건 만족 정도가 낮을수록 심각하게 고민하고 있다고 응답한 비율이 37%로 나타나고 있음. 물론, 근로조건 만족정도와 근무 시 애로점, 이직고민 정도의 인과관계는 유추할 수 없으나 밀접한 관계가 있는 것으로 파악됨.
- 근로조건 만족정도에 따른 이직 고민한 결과와 더불어 이직할 생각이 있는지를 분석한 결과 고민 정도와 비슷한 결과를 나타내고 있음. 결국, 근로조건에 대하여 불만족한 대상자 가운데 이직하겠다는 비율이 약 36%



로 이직을 고민하는 사람들 대부분이 이직을 생각하기에 이에 대한 개선 방안이 필요할 것으로 판단됨. 즉, 단체종사자 처우 개선이 이루어지지 않을 경우 이직하겠다는 응답자들이 실제로 이직을 할 것이며 이러한 경우 장애인단체의 직무연속성이나 능력 있는 현장전문가의 유출이 발생하는 결과로 나타날 것임. 이는 직접적으로 장애인단체를 통해 실현하고자 하는 장애인당사자들의 권익향상과 질 높은 서비스를 받을 수 없게 되는 결과가 초래될 것임.

- 현재 근무하고 있는 장애인단체의 비윤리적인 행동 때문에 받는 스트레스 정도와 근로조건 만족정도의 관계를 분석한 결과, 근로조건에 불만족의 경우에서 스트레스 정도가 높고, 근로조건을 만족한 경우 스트레스가 낮은 것으로 나타나고 있음. 따라서 장애인단체의 비윤리적인 행동 강요의 분위기를 바꾸는 것이 근로조건에 만족정도를 높일 수 있을 것으로 보임. 인권보장 정도와 근로조건 만족정도의 관계를 분석한 결과 근로조건에 불만족한 대상들에게서 인권보장 정도가 낮다고 응답한 비율이 월등하게 높게 나타났음.
- 현재 직급에 따른 근로조건 만족정도를 살펴보면, 실무자급보다는 관리자급(최고관리자, 상위관리자, 중간관리자)에서 불만정도의 빈도가 높게 나타나고 있음. 결국, 장애인단체에 근무하는 종사자들의 경우 다른 사회복지기관(시설)에 비교하여 관리자급에 대한 즉, 경력자에 대한 처우가 비교적 열악함을 알 수 있는 결과임. 이는 장애인단체 종사자의 근속기간을 줄이는 원인이 되기도 하며, 본 조사결과에서 이미 상술한 것과 같이 이직을 고민하고 이직을 하겠다는 비율이 매우 높게 나타난 것과 밀접하게 연계되어 있음. 따라서 장애인단체 종사자에게 합리적인 처우개선이 반드시 필요함.

- 장애인 단체 종사자들의 안정적인 직무환경 조성을 위해 실질적으로 느껴지는 변화된 환경은 없음.
- 장애인단체의 근로환경은 1인 다역이 당연시되어져 있지만, 그에 대한 처우수준은 매우 낮아 종사자들의 장기근속을 저해하고 있음.
- 장애인단체 종사자들에게 있어 가장 중요한 근로조건은 첫째, 투명하고 공명정대한 단체장의 운영방침과 비전 제시, 둘째, 안정적인 고용임, 셋째, 통일된 급여 수준의 확정과 급여수준의 상향 조정임.
- 교육장소를 지정하고, 교육을 의무화하여 강제하는 것이 필요함. 특히, 장애인단체의 비윤리적 업무예방과 인권개선을 위해서는 장애인단체장의 교육이 우선적으로 필요함.

## 2. 제언

첫째, 장애인단체 종사자들의 급여체계의 재정비가 필요함. 본 연구 결과 근로조건 중 급여의 열악함이 가장 두드러지게 나타나고 있음. 열악한 급여수준은 장애인단체 종사의 이직고민과 생각으로 자연스럽게 이어지며, 특히, 중간관리자의 장기근속을 저해하고, 이직 시도로 이어져 제공하는 서비스의 질 저하가 나타날 수 있음. 따라서 장애인단체 종사자의 급여체계 정비에 정비가 필요하다는 것임. 장애인단체 종사자의 급여체계 정비는 지역사회재활시설에 근무하는 종사자의 수준에 맞추어서 설계하는 것이 바람직함.

둘째, 장애인단체 종사자들의 통일된 급여기준표 작성이 필요함. 단체의 규모와 단체장의 운영방향, 맡은 사업에 따라 장애인단체 종사자의 급여가 다양함. 경기도 소재 장애인단체의 경우 단체의 역할을 적절하게 수행한다고 인정된다면 역할에 비례하여 광역지자체와 기초지자체로 구분하고, 통일된 급여기준표에 따라 급여를 지급하는 것이 타당성이 있다고 판단됨.

사회복지사 처우개선에 대한 목소리가 높아지고 있는 가운데, 사회복지시설 종사자 등에 대한 인건비 기준이 사회복지직 공무원에 준하도록 지시(보건복지부, 2012), 사회복지사 처우개선 및 지위 향상을 위한 법령 제정(2012), 경기도사회복지사처우개선및지위향상을위한조례 제정(2012) 등 전국적으로 법과 자치조례를 통해 근거를 마련하고 있는 추세에 따라 장애인단체 종사자에 대한 인건비 지급기준 마련이 절실히 필요함.

셋째, 장애인단체 종사자들의 이직을 방지할 수 있는 방안을 강구하는 것이 필요함. 이직을 방지할 수 방안으로는, 단체장의 투명한 단체운영과 비전 제시, 고용안정화 추구, 비윤리적 행동지시로 인한 스트레스 발생 억제, 종사자 인권보장, 장애인단체의 민주적 운영을 위한 단체장과 관리자급의 교육 의무시행 등을 들 수 있음.

넷째, 장애인단체 종사자의 경력을 인정할 필요가 있음. 현재, 장애인단체의 종사자는 사회복지 관련기관 및 시설로 이직 시 장애인단체 종사경력이 인정되지 않거나 일부만 인정되어 경력 산정 및 호봉획정에 손실이 발생하고 있는 실정이며, 특히, 장애인단체 종사자가 장애인지역사회재활시설이 아닌 타 영역의 사회복지관련 기관으로 이직 시에는 경력 인정이 되지 않거나 일부만 인정되어 경력 산정 및 호봉획정에 있어 손해가 발생됨(장애인지역사회재활시설로 이직 할 경우 장애인단체경력이 80%만 인

정되고, 사회복지관이나 타 영역의 시설이나 기관으로 이직 한 경우에는 경력을 전혀 인정받지 못하는 경우도 있음).

사회복지시설 종사자의 처우와 관련한 경력인정은 ‘사회복지시설 관리안내’의 기준을 공통으로 따르도록 하되, 개별시설 담당부서 및 지방자치단체에 별도 규정이 있을 경우 우선 적용하는데 사회복지사업법에 의한 사회복지시설에 근무한 경력은 동종직종에 대해서만 100% 인정, 그 외 다른 직종(유사경력)에 대해서는 80% 인정하고 있음. 장애인단체 종사자에 대해서는 명확한 근거 규정이 마련되어 있지 않아 현재 불합리한 처우를 받고 있는 실정이며, 장애인의 복지향상과 자립을 위해 장애인복지단체에서 사회복지사 자격증을 소지하고 근무한 종사자의 경력 인정이 필요함.

다섯째, 장애인단체 종사자의 경우 1인 다역을 수행하고 있어서 소진 발생 빈도가 높음. 이는 이직과 연결되며, 특히, 경력자인 중간관리자의 이직과 밀접하게 연관되어 있음. 물론, 장애인단체의 규모가 크지 않아서 종사자 인력도 많지 않은 것이 사실이나, 단체사업과 직접적인 연관 없는 부수적인 잡무를 수행하지 않도록 하는 것이 필요함. 또한, 종사자의 능력 향상을 위한 실질적인 교육 시행과 필요에 따라 간소화된 사업매뉴얼을 개발하여 보급할 필요가 있음.

여섯째, 장애인단체에서 제공하는 종사자들의 교육시간 및 교육내용 재구성이 필요함. 본 연구 결과를 보면, 장애인단체의 교육이 전반적으로 활성화되지 못하고 있으며 보통 수준에 머물러 있다고 볼 수 있음. 교육 동기는 열정적이지만 현재 발생되고 있는 장애인 문제를 전문성 있게 개입해야 하는 시점에서 종사자들의 전반적인 교육 만족도는 부정적인 영향을 미치고 있는 것으로 판단됨.

일곱째, 장애인단체에서 종사자들에게 실시하는 역량강화프로그램을 위한 물리적 환경의 확보. 종사자들에게 실시한 역량강화프로그램의 평균점수는 만족도가 높게 나타났으나 장소, 커리큘럼, 교육인프라 부족 등으로 어려움이 있으므로 이에 대한 해결이 시급한 상황임. 장애인단체 종사자들의 역량강화교육 참여를 효율적으로 증대시키기 위해서는 장애인단체 종사자들을 중심으로 활용할 수 있는 전문교육센터의 설립이 필요함.

## 참고문헌

- 강민수(2008). 장애인단체장의 민주성 정도와 조직활동의 적절성에 관한 연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 경기도 장애인복지과(2014). 2014년 장애인복지사업 안내(1),(2).
- 국가인권위원회(2007). 장애인권리협약 해설집.
- 김무연(2011). 장애인단체의 역할에 대한 장애인의 인식연구. 23쪽
- 김무연(2011). 장애인단체의 역할에 대한 장애인의 인식연구. 대구대학교 사회복지대학원. 사회복지학석사 학위논문.
- 김미리(2000). 사회복지정책과정에서 정부와 NGO간의 파트너십 구축에 관한 연구. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 나운환(2001), 장애인 직업재활을 위한 장애인복지시설 및 장애인 단체 역할 연구. Workshop 자료. 한국장애인단체총연맹.
- 보건복지부(2006). 장애인복지사업안내.
- 비와코 새천년 행동계획
- 비와코 새천년 행동계획의 원칙과 정책지침 14
- 사회복지사업법.
- 서울특별시(2005). 「서울시 장애인 근로자 직무환경 분석 보고서」
- 서울특별시사회복지사협회 정책위원회(2013). 「서울사회복지사 근로환경 개선을 위한 정책토론회」
- 안정선(2005), “사회복지관 사회복지사의 직무분석에 관한 연구- T사회복지관을 중심으로 한 사례연구”, 사회복지연구 28.
- 아·태 장애인 10년 행동계획(1993-2002)
- 이문희(2013). 장애인단체 실무자 근로실태조사. 한국장애인단체총연맹.
- 이익섭(2003). 장애인당사자주의와 장애인인권운동. 한국장애인단체총연합회.
- 장애인의 권리에 관한 협약 (The Convention on the Right of persons with disabilities)
- 장애인복지법(2013), 시행령, 시행규칙.
- 장애인의 기회평등화에 관한 표준 규칙(Standard Rule on the Equalization of Opportunities

for Persons with disabilities)

충북사회복지서비스품질연구소(2013). 「충북장애인단체 종사자 처우개선을 위한  
사회복지포럼」

## 부 록

### 장애인단체 종사자 근로실태조사

안녕하십니까?

귀하의 무궁한 발전을 기원합니다.

경기복지재단에서는 「장애인단체 종사자 근로실태조사」 연구를 수행하고 있습니다. 이에 장애인단체 종사자를 대상으로 근로조건과 관련된 사항들과 이직관련, 실무자 교육 현황, 윤리성, 인권보장 등에 관한 실태를 파악하고, 그 개선방안을 모색하기 위하여 종사자의 의견을 조사하고 있습니다. 조사결과는 오직 연구 목적에만 사용되며, 통계법에 의거 비밀이 보장되오니 바쁘시더라도 귀하의 소중한 답변을 부탁드립니다. 감사합니다.

2014년 10월

경기복지재단

※ 조사내용에 관한 문의사항이 있으시면 다음 연락처로 문의해주시시오.

우) 150-917 경기도 수원시 장안구 경수대로 1150 신관3층

전화 : 031 267 9377      팩스 : 031 898 5935

이메일 : ggwf2014@gmail.com



## I. 근로조건

1. 귀하의 고용형태는 다음 중 무엇입니까?  
① 정규직                      ② 계약직                      ③ 기타(                      )
  
2. 귀하는 현재 근무하고 있는 장애인단체와 근로계약을 작성하셨습니까?  
① 작성하였다                      ② 작성하지 않았다
  
3. 귀하의 근무 시간은 어떻게 됩니까?  
하루 평균 (                      ) 시간을 근무하고 있으며, 주당 (                      )일을 근무하고 있다.  
\* 토요일 격주 휴무제인 경우 5.5일로, 한 달에 1회 토요일 근무인 경우 5.2일로  
기입하여 주십시오.
  
4. 귀하의 최근 1년간 월평균 급여는 얼마정도입니까? 월평균 (                      ) 만원  
\* 급여명세서에 있는 세금공제 전 금액을 기입하여주십시오. 퇴직금은 제외입  
니다.
  
5. 귀하가 근무하는 장애인단체는 퇴직금 제도가 있습니까?  
① 있다                      ② 없다                      ③ 잘 모르겠다
  
6. 수당의 내용에 관한 사항입니다. (해당하는 것에 모두 √표 해 주세요)  
① 직책수당    ② 가족수당    ③ 성과급수당 ④ 초과근무수당 ⑤ 육아휴직수당  
⑥ 자격면허수당 ⑦ 명절휴가비 ⑧ 급식보조비 ⑨ 차량유지비 ⑩ 학자금 지원  
⑪ 건강관리비 ⑫ 상여금    ⑬ 기타 (                      )
  
7. 지난 1년 동안 귀하에게 지급되는 급여는 정한 일자에 제대로 지급되었습니까?  
① 그렇다.                      그렇지 않다. -> 문7-1로

7-1. 귀하에게 지난 1년 동안 급여가 제대로 지급되지 않은 경우 그 빈도는 어떻습니까?

- ① 매달 제대로 지급되지 않았다.      ② 7개월 이상 제대로 지급되지 않았다.  
③ 4개월-6개월 제대로 지급되지 않았다      ④ 1개월-3개월 제대로 지급되지 않았다

8. 귀하는 현재 근무하고 있는 장애인단체가 첫 직장입니까?

- ① 예      ② 아니오 -> 문8-1로

8-1. 귀하는 현재 근무하는 장애인단체 이전의 직업경력에 대하여 인정을 받았습니까?

- ① 예      -> 문8-2로      ② 아니오

8-2. 이전 직업경력을 받았다면 어느 정도 받았습니까?

- ① 100%      ② 80%      ③ 50% 정도      ④ 30% 정도  
⑤ 전혀 인정받지 못하였다.      ⑥ 잘 모르겠다.

9. 귀하가 받는 급여의 출처는 어디입니까?

- ① 중앙정부 보조금      ② 지방자치단체 보조금      ③ 자부담      ④ 기타  
⑤ 잘 모르겠다

10. 귀하가 현재 근무하고 있는 장애인단체의 급여가 타 사회복지기관 및 시설 근로자에 비하여 적정하다고 생각하십니까?

- ① 매우 아니다      ② 대체로 아니다      ③ 보통이다      ④ 대체로 그렇다  
⑤ 매우 그렇다      ⑥ 잘 모르겠다

11. 귀하는 장애인단체 실무자의 임금수준이 어느 정도로 책정되는 것이 바람직하다고 생각하십니까?

- ① 현재 수준이 적절하다  
② 장애인복지관 근로자 임금 수준이 되어야 한다.  
③ 직업재활센터 근로자 임금 수준이 되어야 한다.

- ④ 사회복지전담 공무원 임금 수준이 되어야 한다.
- ⑤ 잘 모르겠다.

12. 귀하께서 근무하고 있는 장애인단체의 근로자는 총 몇 명입니까? ( )명

13. 귀하가 현재 근무하는 장애인단체에서 제공되는 휴가에 관하여 적어주시기 바랍니다.

- ① 연차 휴가 : 1. 있다 ( )일      2. 없다
- ② 월차 휴가 : 1. 있다 ( )일      2. 없다
- ③ 기타 휴가 : 1. 있다 ( )일      2. 없다

14. 귀 장애인단체에서 가입되어 있는 귀하의 보험에 대하여 아래의 표에 표기하여 주십시오. (미가입일 경우 문14-1로)

- ① 건강보험, 국민연금, 고용보험, 산재보험, 장기요양보험  
1. 가입 ( )                      2. 부분 가입( )                      3. 미 가입 ( )
- ② 사적(민간)보험  
1. 가입 ( )                      2. 미 가입 ( )

14-1. 위에서 부분가입의 이유는 무엇입니까?

- ① 가입대상자이지만 장애인단체에서 가입시켜주지 않아서
- ② 본인부담금으로 인해 급여가 줄게 됨으로 귀하가 가입을 원하지 않아서
- ③ 근로시간이 줄어 가입자격이 안되어서
- ④ 본인 이름으로 다른 곳에 이미 가입되어 있어서
- ⑤ 가구구성원 내 주가입자가 이미 가입하고 있어서
- ⑥ 연령 등의 이유로 가입대상자가 아니어서
- ⑦ 기타( )

14-2. 위에서 미 가입의 이유는 무엇입니까?

- ① 가입대상자이지만 장애인단체에서 가입시켜주지 않아서

- ② 본인부담금으로 인해 급여가 줄게 됨으로 귀하가 가입을 원하지 않아서
- ③ 근로시간이 줄어 가입자격이 안되어서
- ④ 본인 이름으로 다른 곳에 이미 가입되어 있어서
- ⑤ 가구구성원 내 주가입자가 이미 가입하고 있어서
- ⑥ 연령 등의 이유로 가입대상자가 아니어서
- ⑦ 기타( )

15. 귀하는 현재의 근로조건에 얼마나 만족하십니까?

	매우 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족
급 여	①	②	③	④	⑤
근로시간	①	②	③	④	⑤
근로강도	①	②	③	④	⑤
복리후생	①	②	③	④	⑤

## II. 이직 관련

16. 귀하는 현재 장애인단체에서 근무하면서 애로점이 있습니까?

- ① 있다. 문16-1로
- ② 없다

16-1. 귀하는 현재 장애인단체에서 근무하면서 경험한 애로점에 대하여 대표적인 3가지만 ✓표 해 주시기 바랍니다.

- ① 업무가 나의 적성에 맞지 않아서
- ② 자신의 업무처리능력과 전문성이 부족하여
- ③ 장애인단체의 업무나 역할체계가 미흡해서
- ④ 업무의 처리과정이 비효율적이라서
- ⑤ 업무배치가 제대로 이루어지지 않아서
- ⑥ 장애인단체의 정체성이 불분명해서
- ⑦ 장애계의 이해관계(정치 등)로 인해서

- ⑧ 평가 및 보상체계가 비합리적이어서
- ⑨ 건강이 좋지 않아서
- ⑩ 상급자 및 동료의 간섭, 명령, 잔소리가 심하여
- ⑪ 시간외 근무 등 근로시간이 너무 길어서
- ⑫ 추진 중인 업무 내용이 자주 바뀌어서
- ⑬ 비윤리적 행동을 강요받아서
- ⑭ 급여가 작아서
- ⑮ 기타

17. 최근 2년간 사직이나 이직을 얼마나 고민하셨습니다?

- ① 매우 심각하다                      ② 심각한 편이다                      ③ 보통이다
- ④ 별로 심각하지 않다                ⑤ 전혀 심각하지 않다

18. 현재 근무하고 있는 장애인단체에서 향후 이직할 생각이 있으십니까?

내용	전혀 없다	없는 편이다	보통	약간 옮길 생각이다	정말로 옮길 생각이다
동일한 업무라면 근로조건이 더 좋은 직장으로 옮길 생각이 있다					
다른 업무로 전직할 생각이 있다.					

### III. 실무자 대상의 교육

19. 귀하는 최근 1년 이내 장애인단체의 업무와 관련된 각종 교육 (현재 근무하고 있는 장애인단체 내부 또는 혹은 외부에서 제공된 교육 포함)을 받은 경험이 있습니까?

- ① 있다 → (질문 19-1번으로)    ② 없다 → (질문 19-2으로)

19-1. 귀하께서 최근 1년 이내 교육에 참가한 횟수와 시간은 얼마나 됩니까?

지난 1년 총 ( \_\_\_\_\_ 회), 총 (몇 \_\_\_\_\_ 일, 몇 \_\_\_\_\_ 시간)

19-2. 귀하께서 교육을 받지 못한 이유는 무엇입니까?

- ① 교육프로그램에 대한 정보가 없어서
- ② 장애인단체에서 허락하지 않아서
- ③ 교육 내용이 업무에 별 도움을 주지 않을 것 같아서
- ④ 자비로 참가해야 해서
- ⑤ 귀찮아서
- ⑥ 시간부족과 교육장소 거리가 멀어서
- ⑦ 기타

20. 귀하는 교육의 동기에 관하여 항목별로 어느 정도 동의하십니까? √표로 체크해 주십시오.

항 목	전혀 동의하지 않음	약간 동의하지 않음	그저 그렇다	약간 동의함	매우 동의함
업무의 전문성 향상					
장애인에게 보다 나은 서비스 제공을 위해					
승진 등 경력관리를 위해서					
필요한 자료나 정보의 수집을 위해					
타 기관 및 관련 기관 직원과의 관계형성을 위해					
기 타					

21. 귀하가 최근 1년 이내 받은 교육의 각 분야에 대한 만족도가 어느 정도인지 기입하여 주시기 바랍니다.

내용	매우 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족
교육의 질 또는 수준					
교육 강사					
교육의 다양성					
교육 기회의 빈도					
교육 참가비용					
교육 시간					
교육 시기					
교육 장소 및 교육기재					
교육 운영주체					

22. 귀하는 주로 어떤 경로를 통해 ‘외부기관’에서 실시하는 교육 관련 정보를 얻고 있습니까?

- ① 교육 실시 관련 협회나 단체의 공문
- ② 언론매체 (인터넷, 신문 등)
- ③ 직장 내 공람
- ④ 상사 또는 동료
- ⑤ 기타 (                    )

23. 귀하가 참가한 교육이 현장에서 업무를 처리하는데 어느 정도 도움이 되었습니까?

	전혀 안 된다	도움이 안 된다	그저 그렇다	어느 정도 된다	매우 된다
업무 도움					

24. 귀하가 외부에서 받은 교육 실적이 현재 근무하는 장애인단체 내에서 승진등의 인사고과에 어느 정도 반영된다고 생각하십니까?

- ① 전혀 반영이 안된다    ② 대체로 반영되지 않는다    ③ 그저 그렇다  
 ④ 일부 반영 된다        ⑤ 절대적으로 반영 된다    ⑥ 잘 모르겠다

25. 귀하가 희망하는 교육 영역은 무엇입니까? 3가지만 ✓표 해 주시기 바랍니다.

- ① 장애인 복지일반                      ② 재무회계                                  ③ 행정실무  
 ④ 감사 대비 실무                        ⑤ 노무관리                                  ⑥ 업무전산화  
 ⑦ 행사기획        ⑧ 홍보 및 후원개발    ⑨ 프로그램 기획 및 프로포절 작성  
 ⑩ 사회 조사 및 연구 ⑪ 정책 현안 해결 방안 및 전략    ⑫ 기타 (                      )

26. 귀하는 장애인단체 실무자 교육이 의무적으로 실시되어야 하는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 전혀 필요 없다                          ② 꼭 필요하지는 않다                      ③ 그저 그렇다  
 ④ 어느 정도 필요하다                    ⑤ 반드시 필요하다

27. 귀하는 장애인단체 실무자로서 역량강화에 필요한 내용과 정도는 무엇입니까?

- ① 전혀 필요 없다                          ② 꼭 필요하지는 않다                      ③ 그저 그렇다  
 ④ 어느 정도 필요하다                    ⑤ 반드시 필요하다

27-1. 단체 간 연계성					
27-2. 집합적 전문교육 기관					
27-3. 정보공유 시스템					
27-4. 기타(                                      )					



#### IV. 윤리성

28. 귀하는 현재 일하고 있는 장애인단체가 정관에 규정된 목적을 달성하기 위하여 최선을 다하고 있다고 생각합니까?

- ① 전혀 아니다                      ② 대체로 아니다                      ③ 보통이다  
 ④ 대체로 그렇다                      ⑤ 매우 그렇다

29. 귀하는 장애인단체에서 일하는 동안 비윤리적 행동을 강요받으신 적이 있습니까?

- ① 있다. -> 문29-1로                      ② 대체로 아니다

29-1 비윤리적 행동을 강요받으신 적이 있다면 해당하는 것에 모두 √표 해 주시기 바랍니다.

- ① 강요받은 적이 없음                      ② 금전의 부적절한 사용  
 ③ 실적의 부정직한 보고                      ④ 내담자에 대한 부당한 처우  
 ⑤ 동료에 대한 부당한 처우                      ⑥ 후원모금 할당 및 개발 강요  
 ⑦ 상사 및 법인의 사적 업무 수행                      ⑧ 비리 은폐강요  
 ⑨ 일관성 없는 직원윤리 적용                      ⑩ 기타\_\_\_\_\_

30. 귀하는 최근 1년간 장애인단체 업무와 관련하여 타인으로부터 신체적, 물리적, 언어적, 정서적 폭력을 당한 경우가 있습니까?

- ① 예                      ② 아니오

31. 최근 1년간 귀하가 장애인단체 내에서 상사나 동료로부터 성적 괴롭힘을 당한 경우, 이에 해당하는 것을 모두 √표 해 주시기 바랍니다.

- ① 성적 수치심을 유발하는 언어                      ② 성적 수치심을 유발하는 비접촉 행동  
 ③ 성적 수치심을 유발하는 가벼운 신체적 접촉                      ④ 노골적인 성적 추행  
 ⑤ 성폭행                      ⑥ 기타\_\_\_\_\_

32. 귀하는 현재 근무하고 있는 장애인단체의 비윤리적인 행동 때문에 어느 정도 스트레스를 받습니까?

수준	매우 높다	대체로 높은 편이다	보통이다	대체로 낮은 편이다	매우 낮다
스트레스의 정도					

### V. 인권보장

33. 귀하는 현재 근무하고 있는 장애인단체와 관련하여 실무자로서의 권리와 의무에 관하여 어느 정도 알고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 모른다    ② 많이 모른다    ③ 보통이다    ④ 많이 알고 있다  
⑤ 매우 잘 알고 있다

34. 귀하는 최근 1년간 실무자로서 귀하의 인권이 충분히 보장받고 있다고 생각하십니까?

수준	전혀 못 받는다	못 받는 편이다	보통이다	잘 받는 편이다	완벽하게 받는다
인권보장					

35. 귀하는 실무자의 인권을 높이기 위해 가장 시급하게 개선되어야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 인권존중 및 인권교육 강화  
② 처우개선(급여, 고용안정, 법적 신분보장, 복리후생, 산재처리)  
③ 근로환경 개선(근무시간, 인력확보, 점심시간, 휴식, 대체휴무)  
④ 고용차별  
⑤ 근무지침마련(내부규정 및 매뉴얼 포함)  
⑥ 의사소통 및 고충토로 체계 마련

- ⑦ 조직문화개선(단체장 교육 및 인식개선)
- ⑧ 사회적 인식개선(실무자 전문적 지위 인정)

## VI. 일반적 사항

36. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남자
- ② 여자

37. 귀하의 출생년도는 몇 년도입니까? \_\_\_\_\_년

38. 귀하는 장애인 등록을 하셨습니까?

- ① 예 (장애유형: \_\_\_\_\_, 장애등급: \_\_\_\_\_) ② 아니오

39. 귀하가 지금까지 장애인관련 기관이나 단체에서 일한 총 기간은 모두 합해 얼마나 되십니까?

\_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_개월

40. 귀하가 현재의 장애인단체에서 근무한 기간은 얼마나 되십니까?

\_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_개월

41. 귀하의 현재 직급은 무엇입니까?

- ① 최고관리자(총책임자)
- ② 상위관리자(부장/국장 또는 경력 5년 이상)
- ③ 중간관리급(과장/팀장 또는 경력 3년 이상)
- ④ 실무급(대리/간사 또는 경력 2년 이하)
- ⑤ 기타 ( \_\_\_\_\_ )

42. 귀하가 현재 일하는 장애인단체의 유형은 다음 중 무엇에 해당합니까?

- ① 도(道) 단위 단체
- ② 도(道) 단위에 소속된 지역단체 (지역명: \_\_\_\_\_)
- ③ 시·군 단위 지역단체 (지역명: \_\_\_\_\_)
- ④ 기타

43. 귀하가 현재 일하는 장애인단체는 다음의 어디에 속하여 있습니까?

- ① 사회복지사업법에 해당하는 시설(예를 들어, 심부름센터, 수화통역센터 등)
- ② 일반단체

바쁘신 가운데 설문에 성실하게 답변해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

---

## 장애인단체 종사자 FGI 질문

---

1. 장애인단체 근로자의 처우 등에 관한 현행 법률적 보장은 어떠한 수준이라고 생각합니까?
2. 장애인단체의 근로환경은 장애인단체의 목적을 달성하는 데 어떠한 영향을 미치고 있다고 생각하며, 그 이유는 무엇입니까?
3. 장애인단체 실무자의 가장 중요한 근로조건은 무엇이라고 생각하며 그 이유는 무엇입니까??
4. 장애인단체 실무자의 급여수준에 대하여 어떻게 생각하며, 어떤 수준으로 개선되어야 한다고 생각하십니까?
5. 장애인단체 실무자의 가장 주된 근무 애로점은 무엇이라고 생각합니까?
6. 장애인단체 실무자의 이직율을 감소시키기 위한 방안은 무엇이라고 생각합니까?
7. 장애인단체 실무자들에게 제공되는 각종 교육프로그램이 효율적이라고 생각합니까?
8. 귀하는 장애인단체 실무자 대상의 전문교육센터(가칭)의 설립에 대하여 어떻게 생각합니까?
9. 장애인단체의 비윤리적 업무의 예방과 인권개선을 위해 필요한 것은 무엇이라고 생각합니까?

\* 질문에 성실하게 답해주셔서 감사합니다!