

자활근로·내일키움일자리 등 저소득층 공공일자리 확대 방향성 연구

김유나·이상아·구혜완·권소일·강명주

【연구책임자】

김유나 유한대학교 보건복지학과 교수

【공동연구원】

이상아 한국자활복지개발원 선임연구원

구혜완 이화여자대학교 사회과학연구원 연구원

권소일 서울특별시 사회적경제지원센터 실장

강명주 서울대학교 사회복지연구소 연구원

본 보고서는 한국자활복지개발원의 연구용역을 의뢰받아 유한대학교 산학협력단이 수행한 연구결과입니다. 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 유한대학교 산학협력단 및 한국자활복지개발원의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둡니다.

제 출 문

한국자활복지개발원장 귀하

본 보고서를 “자활근로·내일키움일자리 등 저소득층 공공일자리 확대 방향성 연구”의 최종보고서로 제출합니다.

2021년 11월

연구책임자 : 김유나 (유한대학교 보건복지학과)

공동연구원 : 이상아 (한국자활복지개발원)

구혜완 (이화여자대학교 사회과학연구원)

권소일 (서울특별시 사회적경제지원센터)

강명주 (서울대학교 사회복지연구소)

연구보조원 : 김보람

이원지

CONTENTS

목 차

I. 서 론	1
1. 연구 배경 및 필요성	3
2. 연구목적	5
3. 연구수행체계	6
4. 연구내용 및 방법	7
II. 지역자활센터 자활사업 참여자의 유형 및 특성	13
1. 지역자활센터 자활사업 참여자 유형 구분	15
2. 지역자활센터 자활사업 참여자 유형별 특성	17
3. 지역자활센터 자활사업 참여자 유형별 일 경험	27
4. 소결	41
III. 국내 공공일자리 사업 분석	43
1. 자활사업 분석 (2019-2020)	45
2. 중앙정부 및 지방정부 직접일자리사업분석 (2019-2021)	53
3. 소결	64
IV. 해외 일자리 사업 사례분석	67
1. 미국: 새로운 직업훈련 및 구직지원을 위한 시도	70
2. 캐나다: 위기상황 및 취업다중장벽을 해소하기 위한 일자리 지원	76
3. 영국: Work and Health Programme의 개편과 장애가 있는 구직자에 대한 개입변화	80
4. 소결	85

V. 자활사업 참여자 유형별 정책 욕구조사: 질적 연구	87
1. 조사 개요	89
2. 당사자 관점 정책수요분석: 개별 인터뷰 결과	91
3. 소결	137
VI. 지역자활센터 관점 수요분석에 기반한 지원 방안	141
1. 조사개요	143
2. 지역자활센터 실무자 초점집단인터뷰 내용분석 결과	144
3. 소결	183
VII. 저소득층 공공일자리 확대 정책방향 제안	187
1. 저소득층 공공일자리 확대를 위한 정책방향	189
2. 추진과제 및 실천전략	193
부 록	221
I 참여자용 인터뷰 가이드	223

CONTENTS

표목차

〈표 I-1〉 연구수행체계도	6
〈표 II-1〉 자활사업 참여자 유형화 분석 틀	17
〈표 II-2〉 2016-2020년도 지역자활센터 자활사업참여자 대상 특성별 추이	20
〈표 II-3〉 2020년도 지역자활센터 자활사업참여자 자활역량 집단별 연령 구성비율	22
〈표 II-4〉 지역자활센터 자활역량 집단별, 연령별 주관적 신체건강상태	23
〈표 II-5〉 지역자활센터 자활역량 집단별, 연령별 주관적 정신건강 상태	26
〈표 II-6〉 2020년 자활역량 집단별 취·창업 경력 여부	28
〈표 II-7〉 2020년 자활역량 집단별, 연령별 취업경력 여부	28
〈표 II-8〉 2020년 자활역량 집단별 창업경력 여부	30
〈표 II-9〉 2020년 자활역량 집단별 과거 취업 종사산업	31
〈표 II-10〉 2020년 자활역량 집단별 과거 취업 종사상 지위	34
〈표 II-11〉 2020년도 지역자활센터 자활사업 참여자 희망일자리	36
〈표 II-12〉 2020년, 2021년 상반기 산업별, 직능수준별 미충원 인원	38
〈표 III-1〉 자활사업단 및 산업유형별 비교 (사업단 수)	49
〈표 III-2〉 자활사업단 및 산업유형별 비교 (사업단 참여자 수)	51
〈표 III-3〉 2019년-2021년 중앙-지방정부 직접일자리사업 진행현황	55
〈표 III-4〉 중앙정부 직접일자리 사업 유형 (지방정부 자체사업 제외)	58
〈표 III-5〉 직접일자리사업 산업유형 (지방정부 자체사업 제외)	60
〈표 III-6〉 지역공동체 일자리사업 지역 및 산업분석 (2019)	63
〈표 IV-1〉 캘리포니아 주 샌프란시스코의 Samaschool 시범사업 개요	72
〈표 IV-2〉 Digital Summer Youth Employment Program을 위한 실행요인과 현장에서의 실천전략	74
〈표 IV-3〉 Ontario Work 제도개요	78
〈표 IV-4〉 The Skills Training for Employment (STE) 프로그램 개괄	79

〈표 IV-5〉 일자리프로그램(WP)과 일자리건강프로그램(WHP)의 비교	83
〈표 IV-6〉 각 국 일자리사업의 비교	85
〈표 V-1〉 개별인터뷰 대상자 일반적 특성	90
〈표 V-2〉 휴폐업소상공인 및 실업특수고용직 집단 특성	91
〈표 V-3〉 신용불량자 집단 특성	101
〈표 V-4〉 보호종료아동 집단 특성	114
〈표 V-5〉 니트청년 경험 집단 특성	123
〈표 V-6〉 연령별별 희망 일자리 및 요구사항	139
〈표 VI-1〉 초점집단인터뷰(FGI) 참여자 정보	144
〈표 VI-2〉 지역별 특성	145
〈표 VI-3〉 저소득 청년의 욕구와 특징	149
〈표 VI-4〉 휴폐업자영업자·금융채무불이행자 등의 강점과 어려움	157
〈표 VI-5〉 신규 자활사업 시도의 어려움	160
〈표 VI-6〉 해외 자활사업의 한국 적용가능성	171
〈표 VI-7〉 향후 자활대상자 확대와 관련한 지역자활센터 지원사항	177
〈표 VI-8〉 지역자활센터 실무자 FGI 내용	185
〈표 VII-1〉 근로역량HIGH-근로의욕HIGH 집단을 위한 공공일자리 확대 방안	199
〈표 VII-2〉 근로역량HIGH-근로의욕LOW 집단을 위한 공공일자리 확대 방안	206
〈표 VII-3〉 근로역량LOW-근로의욕HIGH 집단을 위한 공공일자리 확대 방안	210
〈표 VII-4〉 근로역량LOW-근로의욕LOW 집단을 위한 공공일자리 확대 방안	214

CONTENTS

그림목차

[그림 II-1] 2016년-2020년 지역자활센터 자활사업 참여자 추이	18
[그림 II-2] 지역자활센터 자활사업 참여자들의 근로역량 및 근로의욕 구성요소 별 변화	19
[그림 II-3] 2016-2020년도 지역자활센터 자활사업참여자 추이	20
[그림 II-4] 2020년도 지역자활센터 자활사업 참여자 자활역량 특성별 신규참여자와 지속참여자 수	21
[그림 II-5] 지역자활센터 자활역량 집단별 주관적 신체건강상태	23
[그림 II-6] 지역자활센터 자활역량 집단별 주관적 정신건강상태	25
[그림 II-7] 2020년 지역자활센터 자활사업 참여자 취·창업 경력 여부	27
[그림 II-8] 2020년 지역자활센터 자활사업 참여자 과거 취업 종사산업	31
[그림 II-9] 2020년도 지역자활센터 자활사업 참여자 과거 취업 종사상 지위	33
[그림 II-10] 2020년도 지역자활센터 자활사업 참여자 과거 창업업종	34
[그림 II-11] 2020년 기준 지역자활센터 자활사업 참여자 최근 5년 직업훈련 경험 여부	35
[그림 II-12] 2020년 기준 지역자활센터 자활사업 참여자 최근 5년 직업훈련 경험 여부	36
[그림 II-13] 2020년 기준 종결 후 취업한 자활참여자의 산업 분포	39
[그림 II-14] 2020년 기준 종결 후 창업한 자활참여자의 산업 분포	39
[그림 II-15] 2020년 업종별 자활사업단 수	40
[그림 III-1] 중앙정부 직접일자리 사업유형 (지방정부 자체사업 제외)	59
[그림 III-2] 중앙정부 직접일자리 산업유형	61
[그림 IV-1] 일자리 건강프로그램 (Work and Health Programme) 수행체계	82
[그림 VII-1] 근로의욕 및 근로역량 수준에 따른 집단 구분	193

I

서론

1. 연구 배경 및 필요성
2. 연구목적
3. 연구수행체계
4. 연구내용 및 방법

1. 연구 배경 및 필요성

COVID-19 이후 실업률은 급증하였고, 고용률은 현격히 낮아지는 등 각종 고용지표는 우리 사회가 위험 상황에 직면해 있음을 확인시켜준다. 이러한 상황에서 우리가 더욱 주목해야 하는 것은 취약계층 삶의 변화이다. COVID-19로 인해 없어진 일자리 대부분이 저숙련, 저임금으로 대표되는 지역서비스 일자리인 것으로 나타나고 있다(이종관, 2020). 사회적 거리두기가 장기화됨에 따라 취약계층이 고용시장 밖으로 밀려나는 등 COVID-19로 인한 충격과 피해는 취약계층을 중심으로 더 집중적으로 나타나고 있다. 특히, 경제 활력이 약화 되면서 빈곤청년, 신용불량자, 휴폐업 소상공인 등 다양한 배경을 가진 새로운 취약계층의 출현과 확대가 일어나고 있는 상황 또한 주목해야 한다. 이 같은 상황에서 정부는 자활참여 기회를 확대하는 기조를 유지하는 것이 사회 전반의 빈곤 위험을 최소화하고, 효과적인 탈수급 경로가 될 수 있다는 판단하에 「제2차 기초생활보장 종합계획(2021-2023)」에서 사람 중심 자활 지원 체계 수립을 핵심과제로 제시하였다.

그러나 기존 자활정책을 진단한 선행연구들에서 지적한 바와 같이 자활정책이 대상 집단 특성에 대한 고려 없이 빈곤층이라는 하나의 집단으로 규정하고 자활을 통한 탈빈곤 정책을 제안하거나 혹은 특정 대상의 자활 지원 정책을 제안함으로써 빈곤층 내에 존재하는 다양한 차이를 간과하는 방식으로 추진된다면(김태완 외, 2016; 이현주 외, 2009; 황정임 외, 2006), 자활을 통한 빈곤 위험 감소라는 목표를 이루기 어려울 것이다.

이제까지 자활사업의 문제로 지적되어 온 것은 자활정책의 방향이 개인 삶의 변화에 주목하지 못하고 ‘탈수급’, ‘자활 성공률’과 같은 결과와 성과 중심의 자활사업목표에 초점을 두고 운영되어 왔다는데 있다. 실제 자활 참여층은 자활역량이 부족함에도

불구하고, 정책의 목표를 탈수급으로 설정하면서 대상의 특성과 사업목표의 불일치가 지속적인 문제로 지적되어 왔다. 이같은 경향성은 자활정책과 관련한 선행연구들에서도 확인되는데, 자활정책의 효과성을 평가하는데 있어서 단순히 취업 혹은 창업 등과 같은 고용노동부의 고용정책과 동일한 변수를 적용하여 효과성을 분석하는 등, 경제적 측면만이 성과로 강조되어 왔다(노대명 외, 2010; 유태균, 윤성원, 2012; 류기락 외 2014; 김호원 외, 2016; Hotz et al., 2006; Dyke, A. et al., 2006).

그러나 이 같은 경제적 성과 중심의 정책 추진의 결과가 탈수급의 실패로 이어지면서 최근 자활사업의 효과성 논의는 경제적 효과성 외에도 이들의 신체 건강, 자기 가치(self-worth)의 향상과 같은 개인의 삶의 질에 관심을 갖기 시작했다(Campbell et al, 2016; Gibson et al., 2017). 이 때문에 경제적 자활 이외에도, 정서적 역량 강화, 지역사회의 공동체적 회복 등과 같은 포괄적 개입이 수반된 자활의 복지적 개입이 강조되는 추세이다(최상미, 2020; Sullivan, 2005; Hong et al., 2018).

이상에서 살펴본 내용을 종합하면 자활정책의 성공적 이행을 위해서는 자활참여자들 안에 존재하는 다양한 속성들에 대한 이해를 기반으로, 경제적 자활 이외의 정서적 역량강화, 지역사회의 공동체적 회복 등과 같은 자활의 복지적 개입을 포괄하는 목표를 설정하고, ‘사람중심 자활’을 실현하는 것이 무엇보다 중요하다고 할 수 있다. 정부도 이 같은 필요성에 공감하며 제2차 기초생활보장 종합계획(2021-2023)에서 탈수급이라는 단일목표를 ‘사람 중심(person-centered) 자활목표’ 모델로 전환하고, 개인별 자활역량에 맞춘 자활프로그램 제공을 핵심 과제로 설정하였다. 그러나 ‘사람 중심 자활목표’를 달성하기 위한 구체화된 전략과 방법에 대한 논의가 부족한 실정이다.

이에 본 연구는 ‘사람 중심 자활목표’에서 출발하면서 이를 실현하기 위한 구체적인 일자리 정책 방향을 제시하고자 한다. 사람 중심 자활을 위해서는 무엇보다 ‘일’에 대한 개념 정의가 달라져야 한다. 정해진 틀 안에서 ‘고용관계’가 아닌 각자의 삶의 맥락 속에서 ‘일’은 새롭게 정의되어야 한다. 그리고 그에 따른 성과 측정방식도 달라져야 할 것이다. 결국 사람 중심 자활의 목표이자 본 연구가 궁극적으로 지향하는 바는 자활사업이 참여자들의 탈수급이 아닌 ‘새로운 삶’, ‘새로운 직업’, 그리고 일을 통해 ‘존재하는 의미’를 찾도록 하는 디딤돌, 혹은 길잡이가 되어야 한다는 취지에서 본 연구는 출발하였다. 이를 위해 본 연구에서는 자활 참여자들의 삶의 맥락을 이해하고자 하였고, 자활에 참여한 현재 상태에서 근로의욕과 근로역량을 파악하여 특성에 따른 ‘일’의 의미를 찾아 목표를 설정하고, 이에 맞는 자활프로그램을 제안하고자 하였다.

사람 중심 자활의 목표를 달성하는 데 있어서 현 시점에 우리가 새롭게 주목해야 할 환경변화는 COVID-19로 인한 자활참여자들의 변화 추이이다. COVID-19 이후

우리 사회는 총체적으로 변화를 경험하고 있고, 빈곤의 원인 또한 다양해지고 있다. 이러한 영향으로 새롭게 진입하고 있는 자활참여자들은 이전과는 차별화된 속성을 갖고 있는데, COVID-19 이후 저소득층 삶의 특성에 주목한 연구들이 미비하고, 긴급하게 COVID-19 대응 차원에서 진행된 자활복지 제도에 대한 정책 효과성을 파악할 수 있는 통계 자료 또한 부재하여 이에 대한 객관적 자료의 확보가 시급한 상황이다. 현재 시점에서 COVID-19 이후 참여자들의 특성을 파악할 수 있는 가장 효율적인 방법은 2020년 이후 자활정보시스템 데이터 변화 추이를 통해 확인하는 것을 고려해 볼 수 있을 것이다. 이에 본 연구는 COVID-19 이후 새롭게 진입한 자활참여자들의 특성을 파악하는 노력에서부터 이들을 포함한 자활참여자들의 삶의 맥락과 근로 관련 속성을 이해하여, 이들의 특성을 반영한 자활정책 방안을 세밀하게 설계하는 것에 집중하였다.

2. 연구목적

최근 자활사업의 방향성은 제2차 기초생활보장 종합계획(2021-2023)에서 제시하고 있는 자활 지원 체계 구축 방향과 맥락을 같이 하면서 자활 및 근로 역량이 낮은 참여자 중심의 탈수급이라는 단일·성과 중심 목표 달성의 한계를 인정하고 개별화된 접근에 기반 한 사람 중심(person-centered) 자활모델 구축 필요성을 강조하고 있다. 이에, 본 연구에서는 탈수급 성과 중심에서 나아가, 자활참여자들의 특성을 “삶”의 지표에 초점을 두어 유형화하여 2차 기본계획에 입각한 사람 중심의 자활모델 정책설계를 위한 대안을 모색해보고자 한다.

이를 위해 본 연구에서는 ① 자활참여자들을 근로역량과 근로의욕을 기준으로 유형화하여 각 집단별 특성을 살펴보고, 정책 요구를 파악하고자 하였다. 또한, ② 각 집단유형이 참여하고 있는 기존의 중앙정부 공공일자리 사업(재정지원일자리 사업)과 지방정부 지역고용정책(직접일자리사업)의 현황과 한계를 분석하고, 해외 정책사례와의 비교 분석을 통해 차별화된 정책 방안을 제시하고자 하였다. 마지막으로 ③ 각 집단 유형별 근로역량 및 근로의욕 수준에 기반 한 자활 프로그램을 개발하고, 이를 통해 참여자들이 희망하는 일을 찾아 궁극적으로는 자활에 성공할 수 있는 정책 지원 방안을 제시하고자 한다.

3. 연구수행체계

본 연구는 개별화된 접근에 기반 한 사람 중심(perseon-centered) 자활모델 개발이라는 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 수행체계로 진행되었다.

〈표 I-1〉 연구수행체계도

단 계		주요 내용		방법
자활 프로그램 및 환경 현황 분석	자활 참여 대상자 분석	저소득 자활근로 대상층 유형화	- 자활사업 참여자 유형 구분 - 자활사업 참여자 유형별 특성 - 자활사업 참여자 유형별 일 경험	2차 데이터 분석
	정책 현황	국내 공공일자리 분석 해외 공공일자리 분석	- 중앙정부 및 지방자치단체의 공공일자리 사업 분석 - 영미국가 자활사업을 중심으로 각국 사례 검토 (영국, 캐나다, 미국 등) - COVID-19 이후 자활정책 방향에 초점을 둔 벤치마킹	2차 데이터 분석 및 문헌 연구
정책 수요 파악	정책 수요	당사자 욕구 파악 현장 전문가 의견 수렴	- 집단(유형)별 자활근로 등 일경험, 생활경험, 정책요구사항 등 분석 - 중앙 및 지자체 자활근로자 대상 일자리 사업, 내일 키움일자리 사업 현장 전문가 관점에서 정책 수요 파악	심층 인터뷰 FGI
정책제안	자활참여자 특성별(근로역량 및 근로의욕) 공공일자리 정책방향 및 실천 전략 제안			전문가 자문
개별화 된 접근에 기반한 사람 중심(perseon-centered) 자활모델				

4. 연구내용 및 방법

1) 연구내용

(1) 지역자활센터 자활사업 참여자의 유형 및 특성

본 연구는 자활정보시스템 데이터를 활용하여 자활사업 참여자 특성을 근로역량과 근로의욕 두 가지에 초점을 두고 그들의 일 경험을 분석하였다. 분석을 위해 데이터는 자활정보시스템 데이터베이스에서 지역자활센터 자활참여자 데이터베이스를 추출하였고, 그밖에 추가 보완자료로써 통계청의 가계금융복지조사, 고용노동통계 등을 활용하였다. 이때 자활정보시스템 데이터베이스 추출은 2016년 1월부터 2020년 12월 시점을 기준으로 하였다.

(2) 국내 공공일자리 사업 분석

국내 공공일자리, 그중에서도 정부의 직접일자리사업의 현황을 개괄하고 분석하였다. 자활사업 및 직접일자리사업의 산업군을 비교하여 현재 직접일자리 영역에서 집중되고 있는 산업군 또는 상대적으로 취약하게 제공되고 있는 산업군의 일자리를 확인하였고, 이를 통해 향후 자활사업에서 새롭게 시도해볼 만한 산업군의 일자리를 제안하였다.

(3) 해외일자리 사업 분석

미국, 영국, 캐나다를 중심으로 각국의 일자리 사업의 체계와 내용을 살펴보았다. 각국은 저소득층과 취약계층의 고용지원 및 자립을 지원하기 위해 어떻게 사업을 변화하여 운영해왔는지, 각국의 일자리 사업을 검토한 뒤 시사점을 도출하였다.

(4) 당사자 관점 정책수요분석

신규로 유입되는 집단에 대해 당사자 관점의 정책수요를 파악하기 위하여 개별인터뷰를 실시하였다¹⁾. 인터뷰 대상인 신규 집단은 1) 휴폐업 소상공인 및 실업특수고

1) 보건복지부 지정 공공기관생명윤리위원회로부터 인간대상연구 승인(2021-1815-002)

용직 집단, 2) 신용불량자 집단 3) 보호종료아동 집단 4) 니트청년 경험 집단으로 구분하여 개별 인터뷰 참여자를 모집하였다. 사회적 거리두기 단계의 격상에 따라 유선 전화로 인터뷰를 진행하였다.

(5) 지역자활센터 관점 수요분석에 기반 한 지원 방안

6개 권역으로 나눠 지역자활센터에서 수행하는 지역별 자활사업의 특징과 자활사업 수행과 관련하여 코로나19 등 최근의 위기상황과 관련한 변화, 다양한 사회적 위험 증가와 관련하여 자활지원 대상자 확대방안에 대해 자활사업 센터장을 대상으로 인터뷰를 실시하였다. 또한 신자활참여확대대상층(빈곤청년, 자립지원청년, 휴폐업노동자, 특수고용직근로자 등)의 자활사업 참여경험과 특징, 향후 지원확대 시 어려움과 지원방안 등 지역자활센터의 사업 경험과 방향에 대한 실무자의 경험을 통해 도출된 내용을 분석하고자 했다.

2) 연구방법

(1) 국내외 일자리사업 현황 및 사례연구

국내 일자리사업 분석의 목적은 현재 자활사업의 한계점과 새롭게 도입해야 하는 산업군을 드러내보고자 하는 것이다. 이를 위해 자활사업과 자활사업을 제외한 직접일자리사업을 구분하여 현 사업 운영의 성격과 내용을 분석하고자 하였다. 특히, 산업군의 분포를 중심으로 기존 일자리사업에서 진행하고 있는 일자리의 산업 성격을 파악하고자 하였으며, 기존 일자리사업에서 집중하고 있는 산업군과 상대적으로 그렇지 않은 산업군을 구분해내는 것에 중점을 두었다.

먼저 자활사업에서 이뤄지는 사업의 현황을 살펴보고자 자활사업정보시스템의 2019년도부터 2020년까지의 데이터를 활용하여 분석하였다. 본 데이터의 분석을 위해 기존에 분류되어 있었던 산업·직종군을 표준산업분류 10차 대분류에 맞춰 변환하는 절차를 거쳤다. 자활사업단 내에서 시행하고 있는 산업의 유형과 사업단의 유형을 사업단 수와 참여자 수로 구분하여 교차분석을 시행하였다.

다음으로는 자활사업을 제외한 직접일자리사업의 현황을 파악하기 위해 직접일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침 2019-2021년 자료를 가공하여 분석을 시행하였다. 또한, 취약계층을 위해 행정안전부에서 주요하게 진행하고 있는 지역공동체일자리사업 2019년도 데이터를 가공하여 부가적으로 산업군의 분포를 재확인하고자 했

다. 합동지침에 나와 있는 내용과 실제 고지된 내용이 다르므로, 정부일자리 통합공고내용과 사업종합계획 보고자료를 부가자료로 검토하여 자료의 정확성을 높이고자 하였다. 분석방법은 기초분석 및 교차분석을 활용하여 각 일자리 사업 내 산업군 분포를 밝히고자 하였다. 이를 위해 산업군, 일자리사업 종류, 유형을 연구자가 별도로 코딩하였고, 여기서 직접일자리 유형은 고용노동부가 지정하는 소득보조형, 공공업무지원형, 인턴형, 사회서비스형, 사회봉사복지형으로 구분하여 코딩하였다. 산업군은 자활사업정보시스템 자료 분석 때 적용했던 분류와 동일하게 표준산업분류 10차 대분류에 맞춰 변환하는 절차를 거쳤다. 이를 통해 최근에 도입되거나 축소된 일자리의 산업군과 내용을 규명하고자 했다.

해외 일자리사업 연구는 국내 일자리사업 연구와는 다르게, 국내에서 향후 진행되어야 하는 사업의 내용과 성격을 벤치마킹하기 위한 목적으로 진행된다. 따라서 해외에서 진행하고 있는 일자리사업 중 의미 있다고 판단한 사례 일부를 발굴하여 그 내용과 성격을 소개하는 형태로 사례연구를 진행한다. 이를 위해 영미국가(영국, 캐나다, 미국)의 일자리사업을 폭넓게 검토하였다. 사례를 선정한 기준은 2021년 5~6월을 기점으로 코로나19 또는 국가 내부 사정으로 인해 급격한 제도의 변화를 겪은 사례이거나 국내에서 유의미하게 운영내용과 성격을 고려해볼 만한 사례들이다. 또한, 각 제도가 운영되는 방식이 다르고, 도입하게 된 배경이 상이하므로 이를 간단하게 서술하여 사례 벤치마킹 시 참고할 수 있도록 기술하였다.

(2) 2차 데이터 분석

자활정보시스템 DATA를 활용하여 자활사업 참여자 특성을 근로역량과 자활근로 의욕 두 가지에 초점을 두고 그들의 일 경험을 분석하고자 한다. 자활사업 참여자의 근로역량과 근로 의욕 측정과 관련해서는 연령, 근로능력상태, 경제활동상태, 가구의 능력상태, 욕구상태 등과 같은 다차원적인 접근이 필요하다. 그러나 현재까지 자활사업 참여자의 자활역량과 관련된 객관적이고 정확하게 파악하고 있는 행정데이터는 부족한 실정이다. 이에 본 연구에서는 자활사업 참여자의 자활역량을 파악하기 위해 근로역량과 근로의욕을 간접적이거나 확인할 수 있는 행정자료로써 지역자활센터 자활사례관리를 통해 입력된 기본면접기록지, 자활사정지 내용이 누적된 자활정보시스템 DATA를 바탕으로 분석하였다. 분석을 위한 데이터는 자활정보시스템 데이터베이스에서 지역자활센터 자활참여자의 데이터베이스를 추출하였고, 그밖에 추가 보완자료로써 통계청의 가계금융복지조사, 고용노동통계 등을 활용하였다. 이때 자활정보시스템 데이터베이스 추출은 2016년 1월부터 2020년 12월 시점을 기준으로 하였다. 자

활정보시스템 상 한해에 여러 차례 걸쳐 수급한 정보가 있는 참여자들은 중복으로 처리하여, 하나의 Base ID로 처리 분석하였다. 참여자들의 정보는 이중으로 기록되는데, 최대한 정보를 많이 담고 있는 값인 첫 번째 진입 시점으로 노동 이력을 분석하였다. 그리고 매년에 걸쳐 장기가 수급하고 있는 이들의 정보의 경우 각 년도마다 유입된 자활참여자로 처리하여 중복 없이 추출 분석하였다. 또한 초기면접을 통해 자활사례관리자가 사례 판정하여 사업참여로 결정된 CASE를 분석하였다.

(3) 질적 조사 연구

① 개별심층인터뷰

자활사업 참여자의 정책적 욕구를 파악하기 위해 새로운 특성을 지닌 집단을 구성하여 개별심층인터뷰를 실시하였다. 인터뷰 집단은 연령을 기준으로 구분하여 1)중장년층을 대상으로 휴폐업 소상공인 집단과 신용불량자 집단, 2)청년층을 대상으로 보호종료아동 집단과 니트청년 경험 집단으로 구분하여 개별 인터뷰 참여자를 모집하였다. 인터뷰의 내용은 1)현재 삶의 상황 2) 이전 일자리 구직경험 3) 현재 자활근로 사업의 경험 4) 자활근로 이후 희망 일자리형태 5) 자활 정책 관련 개선사항 등을 반영하여 반구조화 된 설문지를 이용하여 인터뷰를 실시하였다. 면접모집은 2021년 6월 20일부터 7월 15일까지 진행, 인터뷰는 7월 29일부터 8월 30일까지 진행되었다. 인터뷰는 1인당 1시간~1시간 30분정도 진행하였으며, 이메일, 문자 등으로 추가 응답을 받았고 소정의 사례비를 지급하였다. 최종 연구 분석 대상은 23명이며, 그 구성은 휴폐업 소상공인 2명, 신용불량자 6명, 보호종료아동 5명, 니트청년 10명이다. 분석내용은 소득 및 연령에 따른 일 경험의 차이와 생활경험의 차이 및 변화, 향후 원하는 일자리 형태 및 정책 요구사항 등을 분석하였다.

② 초점집단인터뷰

지역자활센터 관점 수요분석에 기반 한 지원 방안을 도출하기 위해 전국 6개 권역의 센터장을 대상으로 초점집단인터뷰(FGI)를 실시하였다. 조사내용은 코로나 19로 신규 편입된 자활 근로 참여자의 특성, 참여자의 적응도와 애로사항, 적응도가 높은(낮은) 참여자의 특성, 근로경험의 요구 및 만족도, 경제적인 만족도 및 상태의 변화, 희망근무여건과 근로연계 매칭의 경험, 사업체의 취업 연계의 어려움 및 연계 사례, 정책 개선점 등을 논의하였다. 이를 통한 자활참여확대대상층(빈곤청년, 자립지원청

년, 휴폐업노동자, 특수고용직근로자 등)의 자활사업 참여경험과 특징, 향후 지원확대 시 어려움과 지원방안 등 지역자활센터의 사업 경험과 방향에 대한 실무자의 경험을 통해 도출된 내용을 분석하였다.

조사는 6개 지역인 수도권, 전라권, 강원권, 충청권, 경상1권, 경상2권의 센터장(근무자) 16명을 대상으로 총 6회에 걸쳐 1회당 2시간~2시간 30분씩 인터뷰를 실시하였다. 조사 인터뷰는 그룹토의를 통하여 인터뷰 대상자들의 경험을 이해하는 연구방법인 초점집단인터뷰(FGI)를 대면으로 실시하였으며, 이는 인터뷰 대상자들의 자활사업 수행과 관련한 경험을 청취하여 실질적인 정책방안을 얻고자 하는 목적으로 수행되었다.



지역자활센터 자활사업 참여자의 유형 및 특성

1. 지역자활센터 자활사업 참여자 유형 구분
2. 지역자활센터 자활사업 참여자 유형별 특성
3. 지역자활센터 자활사업 참여자 유형별 일 경험
4. 소결

II

지역자활센터 자활사업 참여자의 《 유형 및 특성

1. 지역자활센터 자활사업 참여자 유형 구분

제 2차 기본계획에 따르면, 개인별 자활역량에 따라 ①자활 준비형과 ②자립 도전형으로 나누고 맞춤형 지원체계 및 프로그램 제공하는 함으로써, 개인별 자활모델 및 경로를 재설계 하는 것을 목적으로 하고 있다.

이에 본 절에서는 자활정보시스템 DATA를 활용하여 자활사업 참여자 특성을 근로역량과 근로 의욕 두 가지에 초점을 두고 그들의 일 경험을 분석하고자 한다. 자활사업 참여자의 근로역량과 근로 의욕 측정과 관련해서는 연령, 근로능력상태, 경제활동상태, 가구의 능력상태, 욕구상태 등과 같은 다차원적인 접근이 필요하다. 그러나 현재까지 자활사업 참여자의 자활역량과 관련된 객관적이고 정확하게 파악하고 있는 행정데이터는 부족한 실정이다. 이에 본 연구에서는 자활사업 참여자의 자활역량을 파악하기 위해 근로역량과 근로의욕을 간접적이거나 확인할 수 있는 행정자료로써 지역자활센터 자활사례관리를 통해 입력된 기본면접기록지, 자활사정지가 누적된 자활정보시스템 DATA를 바탕으로 분석하였다. 분석을 위해 데이터는 자활정보시스템 데이터베이스에서 지역자활센터 자활참여자 데이터베이스를 추출하였고, 그밖에 추가 보완자료로써 통계청의 가계금융복지조사, 고용노동통계 등을 활용하였다. 이때 자활정보시스템 데이터베이스 추출은 2016년 1월부터 2020년 12월 시점을 기준으로 하였다. 자활정보시스템 상 한해에 여러 차례 걸쳐 수급한 정보가 있는 참여자들은 중복으로 처리하여, 하나의 Base ID로 처리 분석하였다. 이때에 참여자들의 정보는 이중으로 기록되는데, 최대한 정보를 많이 담고 있는 값인 첫 번째 진입 시점으로 노동이력을 분석하였다. 그리고 매년에 걸쳐 장기가 수급하고 있는 이들의 정보의 경우 각 년도마다 유입된 자활참여자로 처리하여 중복 없이 추출 분석하였다. 또한 초기면

접을 통해 자활사례관리자가 사례 판정하여 사업참여로 결정된 CASE를 분석하였다.

여기서 근로역량은 자활 근로 프로그램의 참여가 가능한 능력이 어느 정도 인지를 의미한다. 다시 말해 저소득층 중 근로 능력이 있다고 행정적으로 판단된 자활사업 대상자가 지역자활센터 내의 자활 지원 프로그램을 통해 노동시장 진입과 기회를 얻을 수 있는 개인 근로 요건의 수준을 의미한다고 할 수 있다. 구체적으로 2021년 자활사업 안내에 수록된 자활역량평가표Ⅱ-에 따르면, 연령, 건강상태, 직업이력, 구직 욕구, 가구여건을 포함하고 있다. 기존의 연구에 따르면(김태완 외, 2019: 34) 자활 사업을 근로의욕과 근로의욕을 고취하는 사례관리 프로그램 수준으로 평가된다면 자활사업 프로그램은 참여자의 건강상태만을 고려하면 된다고 지적하였다. 그러나 탈수급과 탈빈곤이 자활사업의 정책 목표Ⅱ-로 설정되어 있는 상황에서 자활사업의 자활역량은 건강상태만으로 그 참여자들을 유형화하고 판단하기엔 무리가 있다. 이에 본 연구에서는 자활역량 진단표Ⅱ-에서 확인할 수 있는 행정상 데이터를 고려하고, 참여자들이 자활프로그램에서 부과되는 직무, 업무 수행이 가능한가를 기준으로 자활 지원 프로그램에 참여할 수 있는 개인의 근로 요건을 건강상태²⁾, 가구여건³⁾, 학력⁴⁾으로 세분화하였고 이를 통합하여 자활역량 수준을 살펴보았다.

다음으로 근로 의욕은 근로 능력과 달리 열심히 일하고 싶은 욕구와 관련이 있다. 다시 말해 현재 자활사업 프로그램을 참여하여 이후 근로활동에 적극적으로 임할 주관적 의지와 태도와 관련이 있다. 기존 연구에 따르면 자활사업의 성공적 수행을 위한 전제조건으로 수급자의 적극적 참여로 보고 있으며, 현재 자활참여자의 탈수급을 저해하는 요인으로써 역시 자활참여자들의 근로 의욕을 고취시킬 근로유인이 부족하다고 주장되고 있다(이용표, 2002, 조준용, 2016, 조경식 2020). 이에 본 연구에서는 자활센터 사례관리자가 참여자의 주관적 자활역량, 욕구, 특성, 장애요인, 환경 및 자원 등의 판단을 통해 도출된 근로의욕⁵⁾을 한 측면으로 살펴보았다.

2) 자활역량평가표Ⅱ-에 따르면, 양호를 건강상태에 양호한 사람, 보통을 신체적 경질환은 있으나 정신건강상태가 양호하며, 근로 활동에 지장이 없는 사람, 경증장애인, 비등록 장애인, 중증 정신질환 이력자로 분류하고 있음. 본 연구에서는 자활정보시스템 DATA를 활용하여 질병여부 = 0 & 신체적장애여부 = 0 & 정신건강질환여부 = 0 & 정신건강장애여부 = 0인 자활참여자를 양호로 보았음. 보통은 신체적장애여부 = 0 & 정신건강장애여부 = 0 & 질병여부 = 1 & 정신건강질환여부 = 0 & @신체적건강 상태=양호 또는 보통인 자활참여자를 보통으로 처리하였음. 질병여부 = 1 or 신체적장애여부 = 1 or 정신건강질환여부 = 1 or 정신건강장애여부 = 1 or @신체적건강상태= 허약은 보통이하로 처리하였음.

3) 취업장애요인은 가구의 질병, 부생, 부양등으로 보육 돌봄서비스가 필요한 경우, 채무과다 신용불량, 근로활동과 치료 통원의 병행이 필요한 경우 등을 의미함. 취업장애요인이 없어 근로가 용의한 사람으로 상. 취업장애요인이 1가지 이상인 사람 중, 취업장애 요인이 3가지 이상으로 근로가 곤란한 사람을 하로 보고 있음. 본 연구에서는 이를 확인하기 위해 자활 참여시 애로사항을 취업장애요인으로 보고, 가족관계(갈등, 자녀, 부양, 폭력등) 여부, 경제(부채, 신용회복, 파산등) 여부, 의료(질병, 신체장애로 인한 통원)여부 중 1개도 없으면 상, 1개이상이면 중, 3개모두 해당되면 하로 처리하였음.

4) 학력의 경우 최종학력을 기준으로 자립역량진단표Ⅱ-에 기준을 따라, 대학 및 대학교육 수준이면 제 4직능, ~고등, 기술교육 수준이면 제 3직능, ~중등교육 수준이면 제2직능, ~초등교육 수준이면 제 1직능으로 처리하였음.

5) 자립역량진단표Ⅱ-에 따르면, 근로의욕은 상중하로 구성되어 있음. DATA상에는 상,중,하를 파악할수 있는 척도가 없어 자활

근로역량과 근로의욕을 주요한 두 축으로 두고, 자활사업 참여자를 유형화 하면 아래의 <표 II-1>와 같다. 근로역량이 높은 경우는 신체적, 정신적 건강수준이 양호하고, 취업장애요인이 없고, 학력수준이 제 3직능수준(~고등, 기술교육 수준)이상인 경우로 보았다. 근로역량이 낮은 경우는 신체적, 정신적 건강 수준이 보통이거나 보통 이하이고, 취업장애요인이 1개 이상 있으며, 학력수준이 제 2직능 수준 이하인 경우로 보았다. 근로의욕은 사례관리자의 판단에 입각하여 근로의욕이 있음과 없음으로 분류하였다. 이후 두 축으로 기준으로 자활사업 참여자를 4가지 유형으로 분류하여 분석하였다.

<표 II-1> 자활사업 참여자 유형화 분석 틀

구분	근로역량 높음=1	근로역량 낮음=0
근로의욕 있음 =10	A 집단: 근로역량이 높고, 근로의욕 있음	C 집단 근로역량이 낮으나 근로의욕 있음
근로의욕 없음 =0	B 집단: 근로역량이 높으나 근로의욕 없음	D 집단: 근로역량이 낮고, 근로의욕 없음

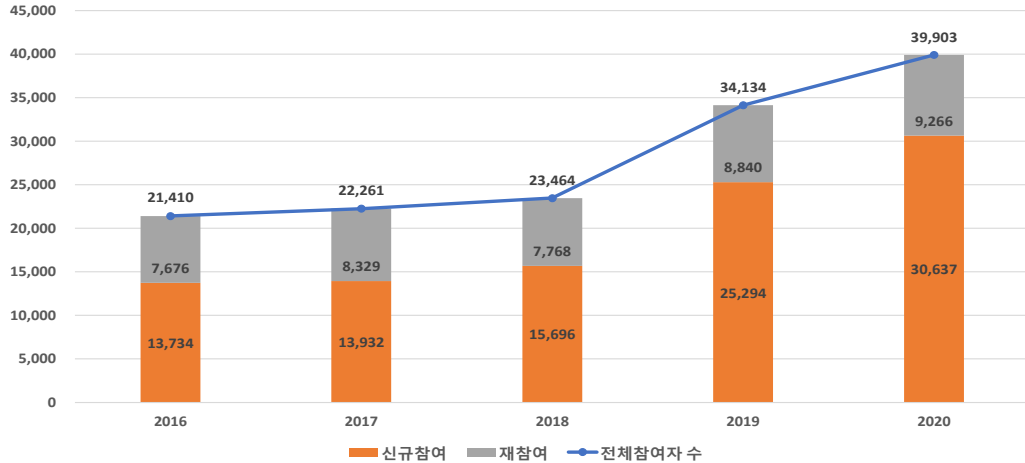
2. 지역자활센터 자활사업 참여자 유형별 특성

자활사업 참여자의 자활역량을 모두 판단하기에는 한계가 있으나 자활역량 관련 DATA가 충분하지 않은 상황에서 자활사업 참여자들의 욕구 및 유형별 일자리의 대안을 마련하는 자료로써 활용하는 데에는 의미가 있다. 이하에서는 앞에서 도출된 자활사업 참여자들의 근로역량, 근로 의욕을 고려한 참여자 유형별 일 경험을 분석하고자 한다.

지역자활센터 자활사업 참여자들은 매년 증가하여, 2020년 기준 39,769명으로 나타났다. 이중 신규참여자 수는 30,552명으로 나타났고, 재참여자는 9,217명으로 나타났다.

참여시 애로사항에 근로의욕이 상실된 상태면 1, 아니면 0으로 하여 처리하였음.

[그림 II-1] 2016년-2020년 지역자활센터 자활사업 참여자 추이

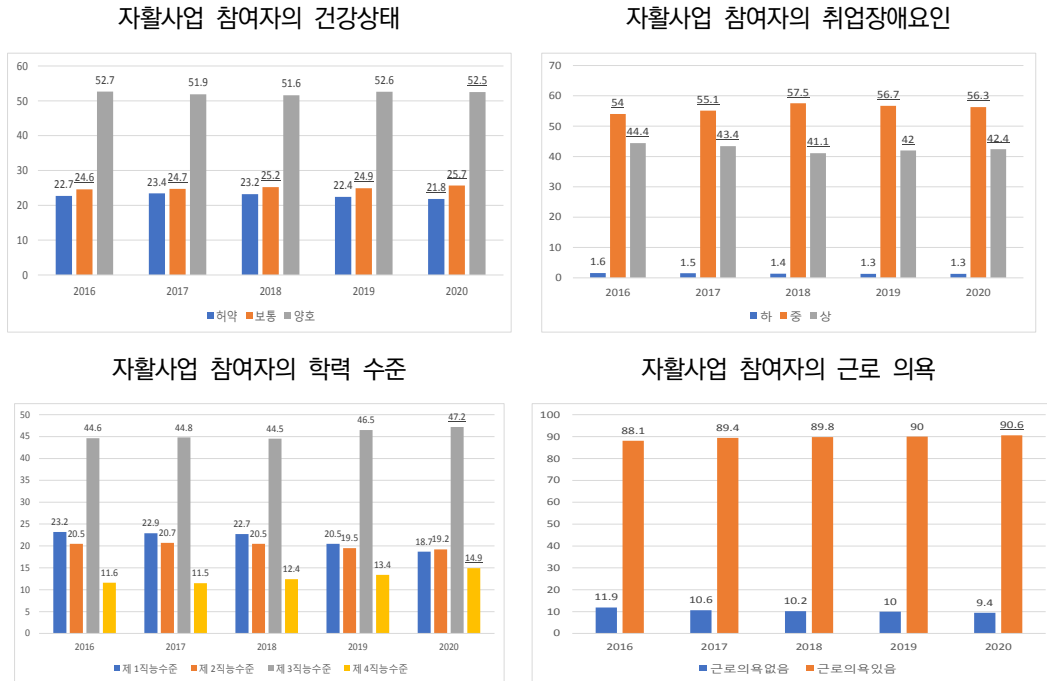


원자료: 2016-2020년 자활정보시스템 DATA

근로역량을 구성하는 자활사업 참여자의 건강상태, 취업 장애요인, 학력 수준 추이를 살펴보면 다음과 같다. 참여자의 건강상태를 살펴보면, 2020년 기준 자활사업 참여자 중 신체적 경질환도 없고, 정신건강 상태가 양호한 참여자 비율이 52.5%로 나타났다. 한편, 정신상태는 양호하나 신체적 경질환이 있는 참여자 비율이 25.7%, 그리고 신체적 질병과 정신적 질환 혹은 장애를 가진 참여자 비율이 21.8%로 나타났다. 건강상태별 참여자 분포는 2016년부터 2020년까지 큰 변화가 없는 것으로 나타났다. 다음으로 취업장애요인을 살펴보면, 2020년 취업장애요인이 1개 정도 있는 참여자가 56.3%로 나타났고, 다음으로 취업장애요인이 하나도 없는 참여자비율이 42.4%인 것으로 나타났다. 취업장애요인 추이를 보면, 해마다 취업장애요인이 없는 참여자 비율이 감소하는 반면, 취업장애요인이 1개 정도 있는 참여자 비율이 증가하고 있는 것으로 나타났다. 다음으로 학력수준 추이를 살펴보면, 학력수준이 제 4직능과 제 3직능 즉, 고등학교 졸업 이상의 학력수준을 보유한 참여자의 비율이 증가하고 있는 것으로 나타났다. 2020년 기준 제 4직능(대학 및 대학원교육 수준)의 학력을 보유한 참여자들은 14.9%로 약 3%가까이 증가한 것으로 나타났다. 반면 제 1직능 수준의 참여자의 비율은 지속적으로 감소하여 2020년 기준 18.7%로 나타났다.

자활사업 참여자들의 근로의욕을 살펴보면, 2020년 기준 근로의욕 있는 참여자 비율이 90.6%로 나타났다. 이는 2016년과 비교하여 약 2%정도 증가한 것으로 나타났다. 반면, 근로의욕이 없는 참여자의 비율은 전체 참여자의 10% 내외로 나타났다.

[그림 II-2] 지역자활센터 자활사업 참여자들의 근로역량 및 근로의욕 구성요소 별 변화



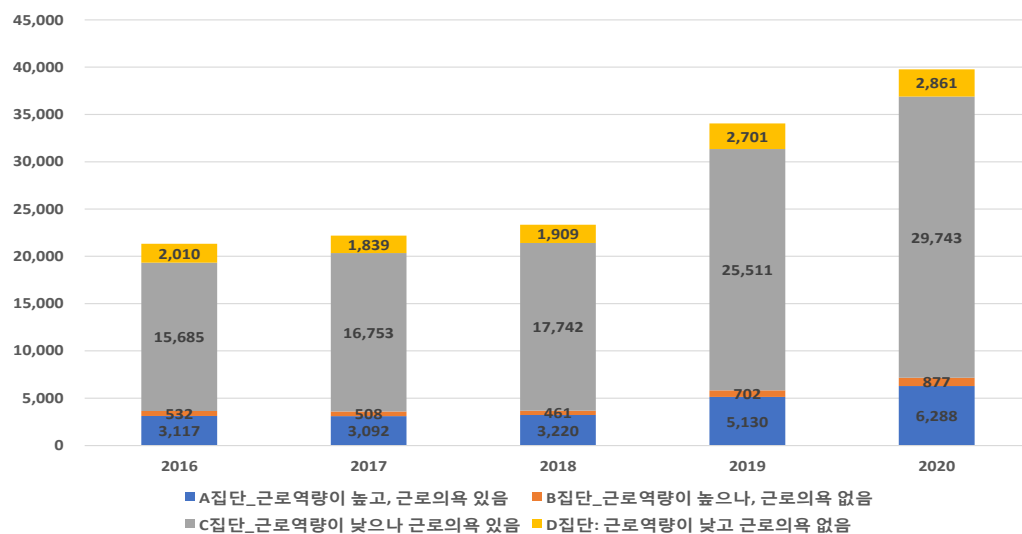
원자료: 2016-2020년 자활정보시스템 DATA

자활사업 참여자들의 특성별 자활 일자리를 발굴하기 위해서는 유형별 집단의 규모를 추정하는 것이 선행되어야 한다. 앞서 설명한 바와 같이 유형을 분류하여 4개에 집단별 참여자 규모를 살펴보았다. 근로역량이 높고, 근로의욕이 있는 집단(A집단)은 전체 참여자의 15.8% 정도인 것으로 나타났다. 이 집단의 비율은 2019년에 들어서 다소 증가하는 추이로 확인되었다. 이는 차상위자, 청년, 자활급여 특례자 등 근로역량이 상대적으로 높은 계층이 최근 다소 유입된 경향을 반영한 것으로 해석된다. 반면, 근로역량은 다소 낮으나 근로 의욕이 높은 집단(C집단)이 74.8%로 나타났으며, 이 비율은 2018년 급증하였다가 2020년에 들어서 다소 감소 추세인 것으로 나타났다. 이는 지역자활센터 자활사업에 단기성과를 보일 수 있는 근로역량이 높은 참여자들이 많이 유입되지 않았을 가능성이 있음을 보여준다.

반면, 근로역량이 낮고, 근로의욕이 없는 참여자(D집단)의 비율은 2020년 기준 7.2%로 나타났으며 그 비중은 점차 감소 추세인 것으로 나타났다. 하지만 근로역량은 높으나 근로의욕이 없는 참여자의 비율도 2% 대로 계속 유지되고 있는 것으로 확인되었다.

[그림 II-3] 2016-2020년도 지역자활센터 자활사업참여자 추이

(단위 : %, 명)



원자료: 2016-2020년 자활정보시스템 DATA

〈표 II-2〉 2016-2020년도 지역자활센터 자활사업참여자 대상 특성별 추이

(단위 : %, 명)

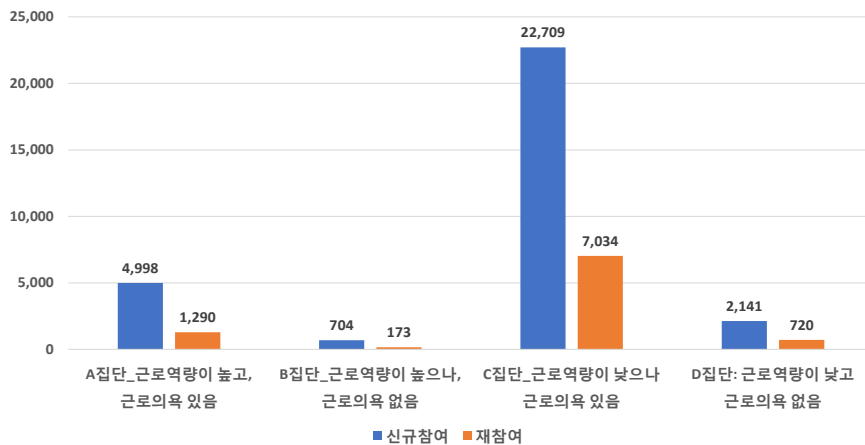
	2016		2017		2018		2019		2020	
	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
총계	21,344	100	22,192	100	23,332	100	34,044	100	39,769	100
A집단_근로역량이 높고, 근로의욕 있음	3,117	14.6	3,092	13.9	3,220	13.8	5,130	15.1	6,288	15.8
B집단_근로역량이 높으나, 근로의욕 없음	532	2.5	508	2.3	461	2	702	2.1	877	2.2
C집단_근로역량이 다소 낮으나 근로의욕 있음	15,685	73.5	16,753	75.5	17,742	76	25,511	74.9	29,743	74.8
D집단: 근로역량이 낮고 근로의욕 없음	2,010	9.4	1,839	8.3	1,909	8.2	2,701	7.9	2,861	7.2

원자료: 2016-2020년 자활정보시스템 DATA

다음으로 2020년 기준 자활역량 특성별 신규참여자와 지속 참여자 수를 살펴 보면, 근로역량이 낮고, 근로의욕이 없는 D 집단에서 재참여자 비율이 25.2%로 여타 집단에 비해 높게 나타났다. 다음으로, 근로역량이 높고, 근로의욕이 있는 A 집단과 근로역량이 높으나 근로의욕이 낮은 B 집단은 상대적으로 재참여자 비율이 각각 20.5%, 19.7%로 높은 편이 아닌 것으로 나타났다.

[그림 II-4] 2020년도 지역사회활센터 자활사업 참여자 자활역량 특성별 신규참여자와 지속참여자 수

(단위 : 명)



원자료: 2016~2020년 자활정보시스템 DATA

다음으로 자활사업 참여자 연령별 자활 역량 특성이 두드러지게 구분되는 것으로 나타났다.

2020년 기준 전체 참여자 중 29세 미만은 9.1%, 30-39세는 7.3%, 40-49세는 18.3%, 50-59세는 34.7%, 60세 이상은 30.6%인 것으로 나타나, 여전히 50대, 60세 이상 자활사업 참여자 비율이 높은 것으로 나타났다.

자활역량 집단별 연령 구성을 살펴보면 근로역량이 높고, 근로의욕이 있는 A 집단에서 50대(28.5%), 29세미만(24.6%)이 차지하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 다음으로 근로역량이 높으나, 근로의욕이 없는 B 집단에서는 29세 미만(28.5%), 50대(25.9%)로 높은 것으로 나타났다. 근로역량은 낮으나, 근로의욕이 있는 C집단에서는 50대(36.0%), 60세이상(34.0%)으로 높은 것으로 나타났다. 근로역량이 낮고, 근로의욕도 낮은 집단에서는 50대(37.3), 60세 이상(30.8%)로 나타났다.

〈표 II-3〉 2020년도 지역자활센터 자활사업참여 자활역량 집단별 연령 구성비율

(단위 : %, 명)

	29세 미만		30-39세		40-49세		50-59세		60세 이상	
	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
총계	3,627	9.1	2,917	7.3	7,270	18.3	13,805	34.7	12,150	30.6
A집단_근로역량이 높고, 근로의욕 있음	1,544	24.6	643	10.2	1,268	20.2	1,792	28.5	1,041	16.6
B집단_근로역량이 높으나, 근로의욕 없음	250	28.5	94	10.7	185	21.1	227	25.9	121	13.8
C집단_근로역량이 낮으나 근로의욕 있음	1,627	5.5	1,976	6.6	5,314	17.9	10,720	36.0	10,106	34.0
D집단_근로역량이 낮고 근로의욕 없음	206	7.2	204	7.1	503	17.6	1,066	37.3	882	30.8

원자료: 2016-2020년 자활정보시스템 DATA

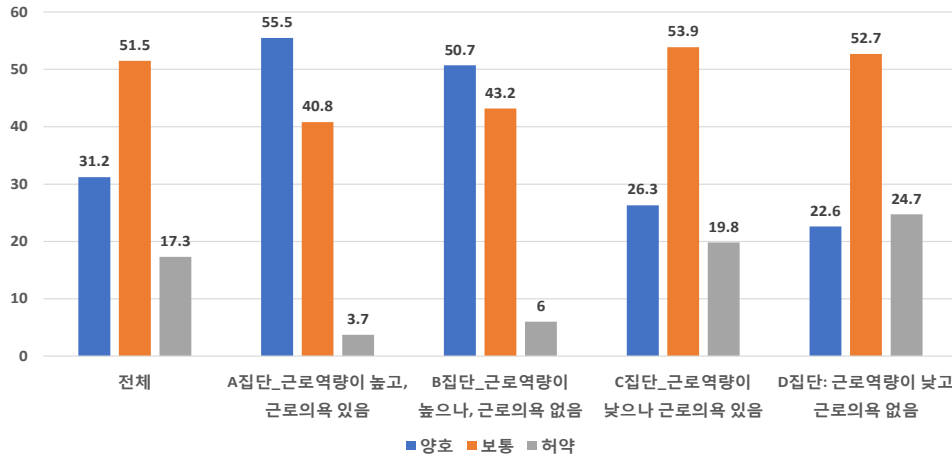
개인별 맞춤형 저소득 일자리 대안을 위해 자활역량 집단별, 연령별 주관적 건강상태를 세밀히 살펴보았다. 기존의 연구에서 지적인 바와 같이, 자활참여자의 주관적 건강상태는 자활사업 노동 강도를 감당할 수 있는가의 문제와 밀접하게 관련이 있다. 그리고 김태완 등(2019) 연구에 따르면 자활사업 참여자가 인지하는 주관적 건강상태 점수가 해마다 감소하고 있다는 결과를 고려할 때, 자활역량 집단 내에 자활사업에서 부과되는 직무수행이 가능한 참여자의 비율을 확인해 볼 필요가 있다. 이에 자활정보시스템 DATA를 활용하여 각 자활역량 집단별 주관적 건강상태를 확인할 수 있는 본인이 생각하는 신체적 건강 정도와 본인이 생각하는 정신적 건강 정도를 살펴보았다.

우선, 전체 자활사업 참여자들 중 주관적 신체건강상태가 보통이라고 응답한 비율은 51.1%에 달하는 것으로 나타나, 의학적 평가를 반영하여 근로능력이 있다고 판단되었어도 실질적으로 노동강도를 감당할 수 있는지는 불확실한 것으로 확인되었다. 각 자활역량 집단별로 주관적 신체건강상태를 보면, A집단(근로역량이 높고, 근로의욕이 높은 참여자) 중 스스로가 신체적 건강상태가 양호하다고 응답한 비율이 55.5%, 보통이라고 응답한 비율이 40.8%로 나타났다.

B집단(근로역량이 높으나, 근로의욕이 없는 참여자) 중 스스로가 신체건강상태를 양호하다고 생각하는 비율이 50.7%, 보통이라고 느끼는 비율이 43.2%로 나타났다. C집단(근로역량이 낮으나, 근로의욕이 있는 참여자) 중 스스로 건강상태가 양호하다고 생각하는 비율이 26.3%에 불과하였고, 19.8%가 허약하다고 응답하였다. D집단(근로역량이 낮고, 근로의욕이 없는 참여자) 중 스스로 건강상태가 양호하다고 생각하는 비율은 22.6%였으며, 24.7%가 허약하다고 응답하였다.

[그림 II-5] 지역자활센터 자활역량 집단별 주관적 신체건강상태

(단위 : %)



원자료: 2016-2020년 자활정보시스템 DATA

연령대별 자활사업 참여자들의 주관적 신체건강상태를 살펴본 결과, 연령대가 낮을수록 양호하다고 느끼는 비율이 높은 것으로 나타났다. 구체적으로 자활역량 집단별 연령대별 자활사업 참여자들의 주관적 신체건강상태 보면, 전체 참여자 중 가장 많은 비율을 차지하는 C집단(근로역량이 낮으나, 근로의욕이 있는 참여자)에서는 서 29세 미만, 30-39세와 같은 청년층에서는 자신의 신체상태가 건강하다고 느끼는 비율이 참여자의 과반이 넘는 것으로 나타난 반면, 40-49세, 50-59세, 60세 이상과 같은 중장년층에서는 자신의 신체건강상태가 보통이라고 느끼는 비율이 참여자의 과반이 넘는 것으로 나타났다.

<표 II-4> 지역자활센터 자활역량 집단별, 연령별 주관적 신체건강상태

구분		양호		보통		허약	
자활역량집단	연령대	빈도	%	빈도	%	빈도	%
전체	전체	12,369	31.2	20,399	51.5	6,853	17.3
	29세미만	2,044	56.5	1,378	38.1	194	5.4
	30-39세	1,333	45.8	1,292	44.4	284	9.8
	40-49세	2,499	34.5	3,668	50.6	1,081	14.9
	50-59세	3,481	25.3	7,433	54.1	2,833	20.6
	60세이상	3,012	24.9	6,628	54.8	2,461	20.3

구분		양호		보통		허약	
자활역량집단	연령대	빈도	%	빈도	%	빈도	%
A집단_근로역 량이 높고, 근로의욕 있음	소계	3,490	55.5	2,566	40.8	230	3.7
	29세미만	1,046	67.8	472	30.6	25	1.6
	30-39세	405	63	217	33.7	21	3.3
	40-49세	702	55.4	518	40.9	47	3.7
	50-59세	834	46.5	862	48.1	96	5.4
	60세이상	503	48.3	497	47.7	41	3.9
B집단_근로역 량이 높으나, 근로의욕 없음	소계	445	50.7	379	43.2	53	6
	29세미만	154	61.6	84	33.6	12	4.8
	30-39세	46	48.9	43	45.7	5	5.3
	40-49세	90	48.6	89	48.1	6	3.2
	50-59세	94	41.4	111	48.9	22	9.7
	60세이상	61	50.4	52	43	8	6.6
C집단_근로역 량이 낮으나 근로의욕 있음	소계	7,791	26.3	15,956	53.9	5,866	19.8
	29세미만	765	47.3	723	44.7	131	8.1
	30-39세	799	40.6	939	47.7	231	11.7
	40-49세	1,601	30.2	2,782	52.5	914	17.3
	50-59세	2,364	22.2	5,904	55.3	2,399	22.5
	60세이상	2,262	22.5	5,608	55.7	2,191	21.8
D집단: 근로역량이 낮고 근로의욕 없음	소계	643	22.6	1,498	52.7	704	24.7
	29세미만	79	38.7	99	48.5	26	12.7
	30-39세	83	40.9	93	45.8	27	13.3
	40-49세	106	21.2	279	55.9	114	22.8
	50-59세	189	17.8	556	52.4	316	29.8
	60세이상	186	21.2	471	53.6	221	25.2

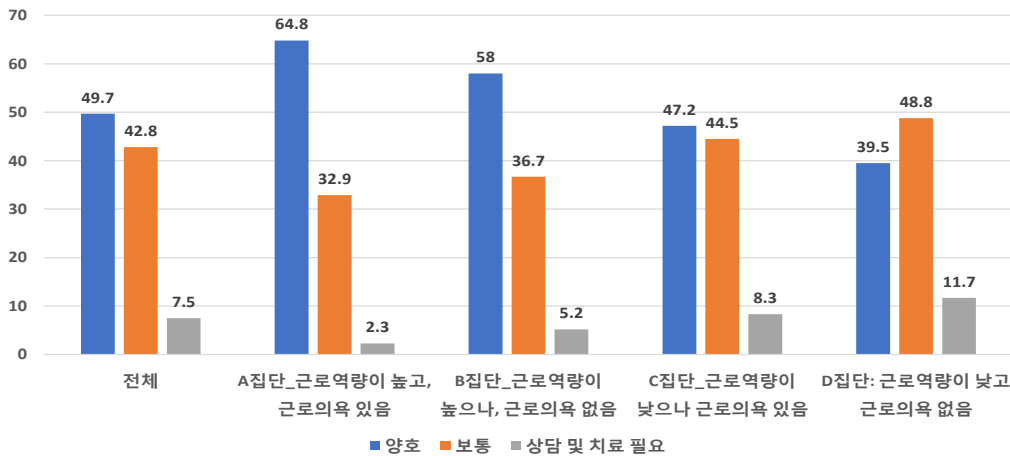
원자료: 2016-2020년 자활정보시스템 DATA

다음으로 전체 자활사업 참여자의 주관적 정신건강상태를 살펴보면, 양호하다고 응답한 비율이 49.7%로 나타났으며, 상담 및 치료가 필요하다고 응답한 비율은 7.5%로 나타났다. 각 자활역량 집단별로 살펴보면, 근로역량이 낮고, 근로의욕이 없는 참여자들(D집단) 중 상담 및 치료가 필요하다고 응답한 비율이 11.7%에 달하는 것으

로 나타났다. 반면, 근로역량이 높고, 근로의욕이 있는 참여자들(A집단)과 근로역량이 높으나 근로의욕이 없는 참여자들(B집단)의 경우 주관적 건강상태가 양호하다고 응답한 비율이 각각 64.8%, 58.0%로 나타났다.

[그림 II-6] 지역자활센터 자활역량 집단별 주관적 정신건강상태

(단위 : %)



원자료: 2016-2020년 자활정보시스템 DATA

자활역량 집단별, 연령별 주관적 정신건강 상태를 살펴보면, 30대와 40대에서 허약하다고 응답한 비율이 여타 연령대에 비해 상대적으로 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 이는 자활사업 대상자에서 제외되는 조건제시 유예자의 기준인 정신질환, 알콜중독 등과 같이 명확한 진단이 되지 않아 조건제시 유예자가 되진 않았으나 정신건강 수준이 그 경계성에 있는 빈곤 청장년층이 자활사업에 유입되었을 가능성이 있음을 보여준다. 특히, 근로역량에 있어서 낮지만, 근로의욕이 있는 C집단 중 29세 미만과 30대 주관적 정신건강 상태가 상당 및 치료 필요라고 응답한 비율이 각각 11.6%, 12.1%로 여타 연령대에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 또한 주관적 신체 건강 상태에서는 허약 비율이 높지 않고, 신체적 질환이 근로능력판정 기준을 통과한 수준의 경증질환임을 감안할 때 자활사업을 참여하여 취·창업까지 이어지는 자립이 성공적으로 수행되기에 정신 건강상의 어려움이 있는 청년층이 다수 포함되어 있다는 것이 확인된다.

한편, 근로역량이 높고, 근로의욕이 있는 A집단은 주관적 정신건강상태가 양호하다고 응답한 비율이 64.8%로 나타나 전체 참여자가 낮은 주관적 정신건강상태를 보이

는 것은 아닌 것으로 나타났다. 또한 근로역량이 높으나, 근로의욕이 없는 B집단의 경우, 58%가 정신건강이 양호하다고 응답하였다. 특히, 29세 미만에서 정신건강이 양호하다고 응답한 비율이 64.8%로 높게 나타나 이들의 낮은 근로의욕이 정신건강상태로 연결되지 않음을 시사한다.

근로역량이 낮고, 근로의욕이 없는 D집단의 경우 여타집단에 비해 주관적 정신건강이 허약하다고 응답한 비율이 11.7%로 상대적으로 높은 것으로 나타났으며, 특히 30대의 경우 21.2%가 상담 및 치료 필요로 응답하였다.

〈표 II-5〉 지역자활센터 자활역량 집단별, 연령별 주관적 정신건강 상태

구분		양호		보통		상담 및 치료 필요	
자활역량집단	연령대	빈도	%	빈도	%	빈도	%
전체	전체	19,680	49.7	16,950	42.8	2,977	7.5
	29세미만	2,137	59.1	1,210	33.5	266	7.4
	30-39세	1,486	51.1	1,104	38.0	319	11
	40-49세	3,554	49.0	3,009	41.5	684	9.4
	50-59세	6,461	47.0	6,251	45.5	1,028	7.5
	60세이상	6,042	49.9	5,376	44.4	680	5.6
	소계	4,075	64.8	2,068	32.9	142	2.3
A집단_근로역량이 높고, 근로의욕 있음	29세미만	1,098	71.2	413	26.8	31	2
	30-39세	420	65.3	196	30.5	27	4.2
	40-49세	810	63.9	428	33.8	30	2.4
	50-59세	1,091	60.9	662	37.0	38	2.1
	60세이상	656	63.0	369	35.4	16	1.5
	소계	509	58.0	322	36.7	46	5.2
B집단_근로역량이 높으나, 근로의욕 없음	29세미만	162	64.8	75	30.0	13	5.2
	30-39세	45	47.9	39	41.5	10	10.6
	40-49세	100	54.1	80	43.2	5	2.7
	50-59세	126	55.5	87	38.3	14	6.2
	60세이상	76	62.8	41	33.9	4	3.3
	소계	13,973	47.2	13,172	44.5	2,456	8.3
C집단_근로역량이 낮으나 근로의욕 있음	29세미만	792	49.0	637	39.4	188	11.6
	30-39세	942	47.8	788	40.0	239	12.1
	40-49세	2,462	46.5	2,263	42.7	570	10.8
	50-59세	4,851	45.5	4,949	46.4	861	8.1
	60세이상	4,926	49.0	4,535	45.1	598	5.9
	소계						

구분		양호		보통		상당 및 치료 필요	
자활역량집단	연령대	빈도	%	빈도	%	빈도	%
D집단: 근로역량이 낮고 근로의욕 없음	소계	1,123	39.5	1,388	48.8	333	11.7
	29세미만	85	41.7	85	41.7	34	16.7
	30~39세	79	38.9	81	39.9	43	21.2
	40~49세	182	36.5	238	47.7	79	15.8
	50~59세	393	37.0	553	52.1	115	10.8
	60세이상	384	43.8	431	49.1	62	7.1

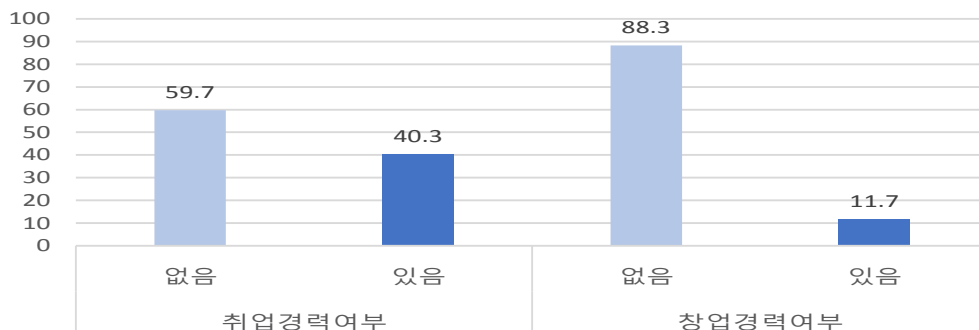
원자료: 2016~2020년 자활정보시스템 DATA

3. 지역자활센터 자활사업 참여자 유형별 일 경험

2020년 기준 취업경력이 있는 사람은 16,074명으로 전체 참여자의 40.4%, 창업경력이 있는 사람은 11.7%로 나타났다. 구체적으로 자활역량 집단별로 살펴보면, 근로역량이 높고, 근로의욕이 있는 참여자들(A집단) 중 취업경력이 있는 참여자 비율이 36.9%로 나타났고, 창업경력이 있는 참여자 비율은 11.8%로 나타났다. 근로역량이 높으나, 근로 의욕이 없는 참여자들(B집단) 중 취업경력이 있는 집단은 29.8%로 나타났고, 창업경력이 있는 참여자 비율은 4.7%로 나타났다. 근로역량이 낮으나, 근로 의욕이 있는 참여자들(C집단) 중 취업경력이 있는 참여자 비율이 42%로 나타났고, 창업경력이 있는 참여자 비율이 13.0%로 나타났다. 근로역량이 낮고, 근로의욕이 없는 참여자들(D집단) 중 취업경력이 있는 참여자 비율이 34.6%, 창업경력이 있는 참여자 비율이 10.5%로 나타났다.

[그림 II-7] 2020년 지역자활센터 자활사업 참여자 취·창업 경력 여부

(단위 : %)



원자료: 2016~2020년 자활정보시스템 DATA

〈표 II-6〉 2020년 자활역량 집단별 취·창업 경력 여부

(단위 : 명, %)

	취업경력 없음		취업경력 있음		창업경력 없음		창업경력 있음	
	명	%	명	%	명	%	명	%
총계	23,695	59.6	16,074	40.4	35,090	88.2	4,679	11.8
A집단_근로역량이 높고, 근로의욕 있음	3,965	63.1	2,323	36.9	5,809	92.4	479	7.6
B집단_근로역량이 높으나, 근로의욕 없음	616	70.2	261	29.8	836	95.3	41	4.7
C집단_근로역량이 낮으나 근로의욕 있음	17,242	58.0	12,501	42.0	25,877	87.0	3,866	13
D집단: 근로역량이 낮고 근로의욕 없음	1,872	65.4	989	34.6	2,568	89.8	293	10.2

원자료: 2016-2020년 자활정보시스템 DATA

구체적으로 자활역량별, 연령별로 자활참여자들의 취업경험을 살펴보면 29세 미만 이 취업경력이 없는 비율이 70.3%에 달하는 것으로 나타나 여타 연령대에 비해 취업경력이 없는 비율이 높게 나타났다. A집단의 취업경력 여부를 살펴보면, 30대가 43.8%로 취업경력이 있는 참여자 비율이 여타 연령대에 비해 높은 것으로 나타났고, 다음으로 40대(41.6%), 50대(41.2%) 등 순으로 나타났다. B집단 역시 유사하게 30대, 40대가 여타 연령대에 비해 취업경력이 있는 참여자 비율이 높은 것으로 나타났다. 한편, C 집단의 경우 40대가 48.4%로 취업경력이 있는 참여자 비율이 여타 연령대에 비해 높은 것으로 나타났다. D 집단 역시 40대가 40%로 취업경력이 있는 참여자 비율이 여타 연령대에 비해 높은 것으로 나타났다.

〈표 II-7〉 2020년 자활역량 집단별, 연령별 취업경력 여부

구분		취업경력 없음		취업경력 있음	
자활역량집단	연령대	빈도	%	빈도	%
전체	전체	23,695	59.6	16,074	40.4
	29세미만	2,549	70.3	1,078	29.7
	30-39세	1,599	54.8	1,318	45.2
	40-49세	3,907	53.7	3,363	46.3
	50-59세	7,939	57.5	5,866	42.5
	60세이상	7,701	63.4	4,449	36.6

구분		취업경력 없음		취업경력 있음	
자활역량집단	연령대	빈도	%	빈도	%
A집단_근로역량이 높고, 근로의욕 있음	소계	3,965	63.1	2,323	36.9
	29세미만	1,128	73.1	416	26.9
	30-39세	365	56.8	278	43.2
	40-49세	741	58.4	527	41.6
	50-59세	1,053	58.8	739	41.2
	60세이상	678	65.1	363	34.9
B집단_근로역량이 높으나, 근로의욕 없음	소계	616	70.2	261	29.8
	29세미만	189	75.6	61	24.4
	30-39세	60	63.8	34	36.2
	40-49세	120	64.9	65	35.1
	50-59세	155	68.3	72	31.7
	60세이상	92	76.0	29	24.0
C집단_근로역량이 낮으나 근로의욕 있음	소계	17,242	58.0	12,501	42.0
	29세미만	1,080	66.4	547	33.6
	30-39세	1,044	52.8	932	47.2
	40-49세	2,744	51.6	2,570	48.4
	50-59세	6,043	56.4	4,677	43.6
	60세이상	6,331	62.6	3,775	37.4
D집단: 근로역량이 낮고 근로의욕 없음	소계	1,872	65.4	989	34.6
	29세미만	152	73.8	54	26.2
	30-39세	130	63.7	74	36.3
	40-49세	302	60.0	201	40.0
	50-59세	688	64.5	378	35.5
	60세이상	600	68.0	282	32.0

원자료: 2016-2020년 자활정보시스템 DATA

구체적으로 자활역량별, 연령별로 자활참여자들의 창업경험을 살펴보면 50대, 60세 이상에서 창업경력이 각각 14.2%, 15.7%로 나타났다. 자활역량집단 모두에서 50대, 60세 이상에서 창업경력이 있는 참여자 비율이 상대적으로 높은 것으로 나타났으며, 창업경력이 자활역량별 각 집단들에서 속한 29세 미만과 30대가 창업경력이 거의 없는 것에 비하면 매우 높은 비율인 것이 확인되었다.

〈표 II-8〉 2020년 자활역량 집단별 창업경력 여부

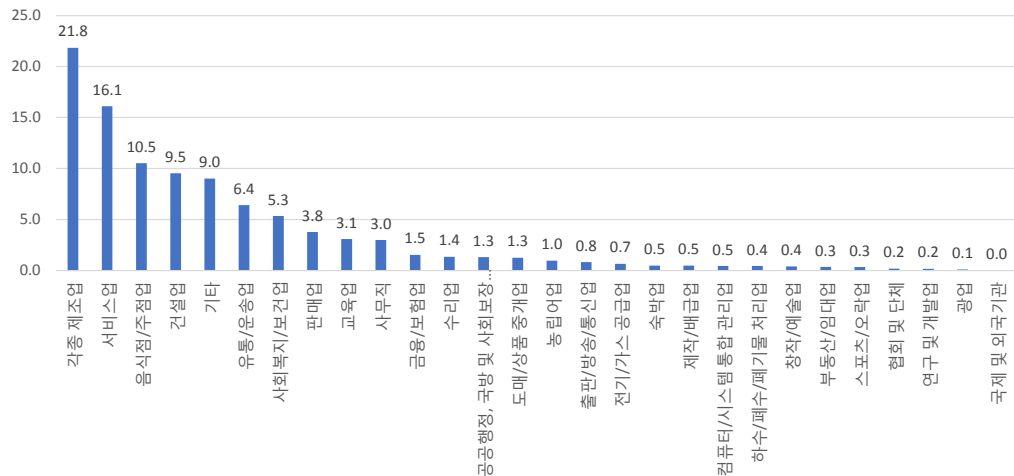
구분		창업경력 없음		창업경력 있음	
자활역량집단	연령대	빈도	%	빈도	%
전체	전체	35,090	88.2	4,679	11.8
	29세미만	3,611	99.6	16	0.4
	30-39세	2,794	95.8	123	4.2
	40-49세	6,591	90.7	679	9.3
	50-59세	11,850	85.8	1,955	14.2
	60세이상	10,244	84.3	1,906	15.7
A집단: 근로역량이 높고, 근로의욕 있음	소계	5,809	92.4	479	7.6
	29세미만	1,541	99.8	3	0.2
	30-39세	618	96.1	25	3.9
	40-49세	1,184	93.4	84	6.6
	50-59세	1,591	88.8	201	11.2
	60세이상	875	84.1	166	15.9
B집단: 근로역량이 높으나, 근로의욕 없음	소계	836	95.3	41	4.7
	29세미만	250	100.0	0	0.0
	30-39세	94	100.0	0	0.0
	40-49세	177	95.7	8	4.3
	50-59세	213	93.8	14	6.2
	60세이상	102	84.3	19	15.7
C집단: 근로역량이 낮으나, 근로의욕 있음	소계	25,877	87.0	3,866	13.0
	29세미만	1,614	99.2	13	0.8
	30-39세	1,881	95.2	95	4.8
	40-49세	4,778	89.9	536	10.1
	50-59세	9,106	84.9	1,614	15.1
	60세이상	8,498	84.1	1,608	15.9
D집단: 근로역량이 낮고 근로의욕 없음	소계	2,568	89.8	293	10.2
	29세미만	206	100.0	0	0.0
	30-39세	201	98.5	3	1.5
	40-49세	452	89.9	51	10.1
	50-59세	940	88.2	126	11.8
	60세이상	769	87.2	113	12.8

원자료: 2016-2020년 자활정보시스템 DATA

취업경험이 있는 자활참여자들의 과거 종사산업⁶⁾을 살펴보면, 각종 제조업이 21.8%로 가장 많았고, 다음으로 서비스업이 16.1%, 음식점/주점업이 10.5%, 건설업이 9.5% 등 순으로 나타났다.

[그림 II-8] 2020년 지역자활센터 자활사업 참여자 과거 취업 종사산업

(단위 : %)



원자료: 2016-2020년 자활정보시스템 DATA

〈표 II-9〉 2020년 자활역량 집단별 과거 취업 종사산업

	전체		A집단_근로역량이 높고, 근로의욕 있음		B집단_근로역량이 높으나, 근로의욕 없음		C집단_근로역량이 낮으나 근로의욕 있음		D집단_근로역량이 낮고 근로의욕 없음	
	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체	16,204	100.0	2,347	100.0	265	100.0	12,595	100.0	997	100.0
각종 제조업	3,537	21.8	532	22.7	72	27.2	2,726	21.6	207	20.8
건설업	1,545	9.5	130	5.5	11	4.2	1,274	10.1	130	13.0
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	213	1.3	33	1.4	1	0.4	166	1.3	13	1.3
광업	17	0.1	0	0.0	1	0.4	15	0.1	1	0.1

6) 취·창업업종과 종사상 지위는 중복 응답 처리하였음.

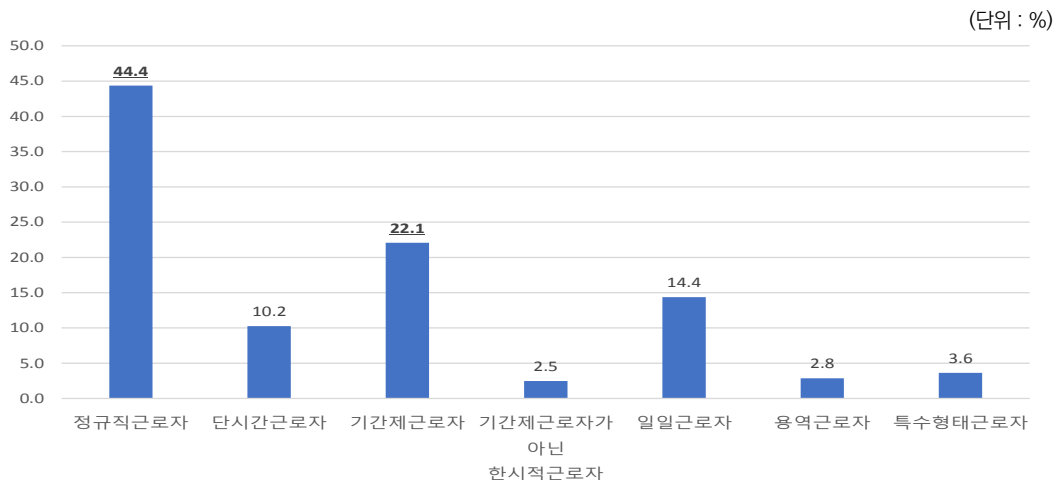
	전체		A집단 근로역량이 높고, 근로의욕 있음		B집단 근로역량이 높으나, 근로의욕 없음		C집단 근로역량이 낮으나 근로의욕 있음		D집단 근로역량이 낮고 근로의욕 없음	
	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
교육업	501	3.1	127	5.4	14	5.3	345	2.7	15	1.5
국제 및 외국기관	7	0.0	3	0.1	0	0.0	4	0.0	0	0.0
금융/보험업	250	1.5	38	1.6	4	1.5	196	1.6	12	1.2
농림어업	157	1.0	13	0.6	0	0.0	136	1.1	8	0.8
도매/상품 중개업	204	1.3	34	1.4	3	1.1	154	1.2	13	1.3
부동산/임대업	56	0.3	9	0.4	1	0.4	45	0.4	1	0.1
사회복지/보건업	865	5.3	143	6.1	12	4.5	661	5.2	49	4.9
서비스업	2,612	16.1	409	17.4	50	18.9	2,006	15.9	147	14.7
수리업	219	1.4	29	1.2	4	1.5	171	1.4	15	1.5
숙박업	78	0.5	8	0.3	2	0.8	65	0.5	3	0.3
스포츠/오락업	53	0.3	9	0.4	2	0.8	39	0.3	3	0.3
연구 및 개발업	26	0.2	7	0.3	1	0.4	17	0.1	1	0.1
유통/운송업	1,041	6.4	121	5.2	11	4.2	835	6.6	74	7.4
음식점/주점업	1,707	10.5	208	8.9	15	5.7	1379	10.9	105	10.5
전기/가스 공급업	106	0.7	15	0.6	2	0.8	79	0.6	10	1.0
제작/배급업	78	0.5	9	0.4	2	0.8	63	0.5	4	0.4
창작/예술업	67	0.4	15	0.6	4	1.5	40	0.3	8	0.8
출판/방송/통신업	135	0.8	23	1.0	2	0.8	104	0.8	6	0.6
컴퓨터/시스템 통합 관리업	73	0.5	14	0.6	1	0.4	57	0.5	1	0.1
판매업	611	3.8	108	4.6	10	3.8	456	3.6	37	3.7
하수/폐수/폐기물 처리업	72	0.4	11	0.5	0	0.0	52	0.4	9	0.9
협회 및 단체	29	0.2	7	0.3	0	0.0	21	0.2	1	0.1
사무직	485	3.0	112	4.8	16	6.0	326	2.6	31	3.1
기타	1,460	9.0	180	7.7	24	9.1	1163	9.2	93	9.3

원자료: 2016-2020년 자활정보시스템 DATA

취업경험이 있는 자활참여자들의 과거 종사상 지위를 살펴보면, 비정규직 근로자이었던 비율이 55%에 달하는 것으로 나타났으며, 그중 일일근로자와 단기간근로자 경험한 비율이 각각 10.2%, 14.4%로 나타났다.

자활역량별로 살펴보면 근로역량이 낮고, 근로역량이 없는 D집단에서 과거 취업경험이 있는 참여자들 중 57.9%가 비정규직 근로자이었던 것으로 나타났다. 다음으로 근로역량이 낮으나 근로의욕이 있는 C집단에서 과거 취업경험이 있는 참여자들 중 55.6%가 비정규직 근로자이었던 것으로 나타났으며, A집단과 B집단에서 비정규직 근로자이었던 비율은 55.1%, 54.0%로 나타났다.

[그림 II-9] 2020년도 지역자활센터 자활사업 참여자 과거 취업 종사상 지위



원자료: 2016-2020년 자활정보시스템 DATA

〈표 II-10〉 2020년 자활역량 집단별 과거 취업 종사상 지위

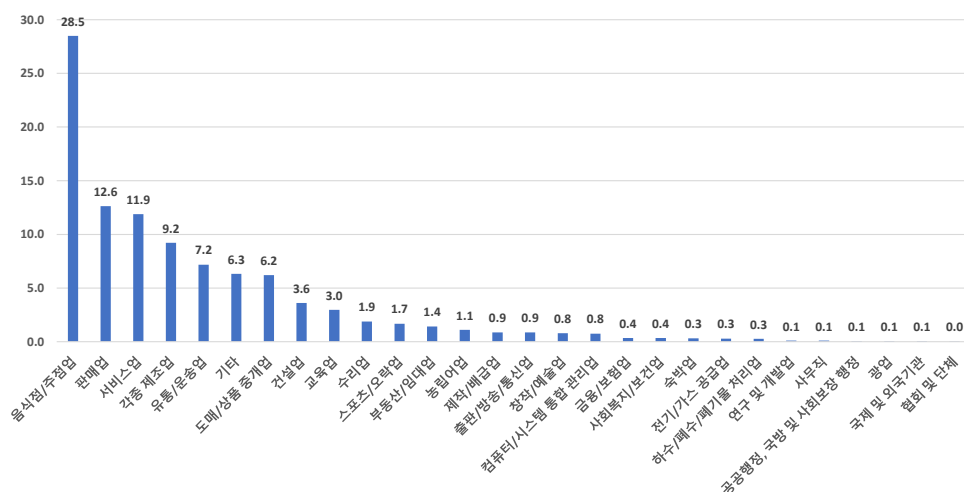
	전체		A집단 근로역량이 높고, 근로의욕 있음		B집단 근로역량이 높으나, 근로의욕 없음		C집단 근로역량이 낮으나 근로의욕 있음		D집단 근로역량이 낮고 근로의욕 없음	
	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체	15,934	100	2,309	100	263	100	12,368	100	994	100
정규직 근로자	7,067	44.4	1,037	44.9	121	46.0	5,491	44.4	418	42.1
단시간 근로자	1,633	10.2	279	12.1	41	15.6	1,215	9.8	98	9.9
기간제 근로자	3,517	22.1	589	25.5	58	22.1	2,671	21.6	199	20.0
기간제근로자가 아닌 한시적근로자	392	2.5	70	3.0	8	3.0	288	2.3	26	2.6
일일 근로자	2,290	14.4	221	9.6	18	6.8	1,864	15.1	187	18.8
용역 근로자	454	2.8	43	1.9	7	2.7	368	3.0	36	3.6
특수형태근로자	581	3.6	70	3.0	10	3.8	471	3.8	30	3.0

원자료: 2016-2020년 자활정보시스템 DATA

다음으로 창업을 경험한 자활참여자들의 과거 창업업종을 살펴보면, 음식주점업이 28.5%로 가장 높았고, 다음으로 판매업(12.6%), 서비스업(11.9%), 각종 제조업(9.2%), 유통/운송업(7.2%), 도매/상품 중개업(6.2%) 등 순으로 나타났다.

[그림 II-10] 2020년도 지역자활센터 자활사업 참여자 과거 창업업종

(단위 : %)



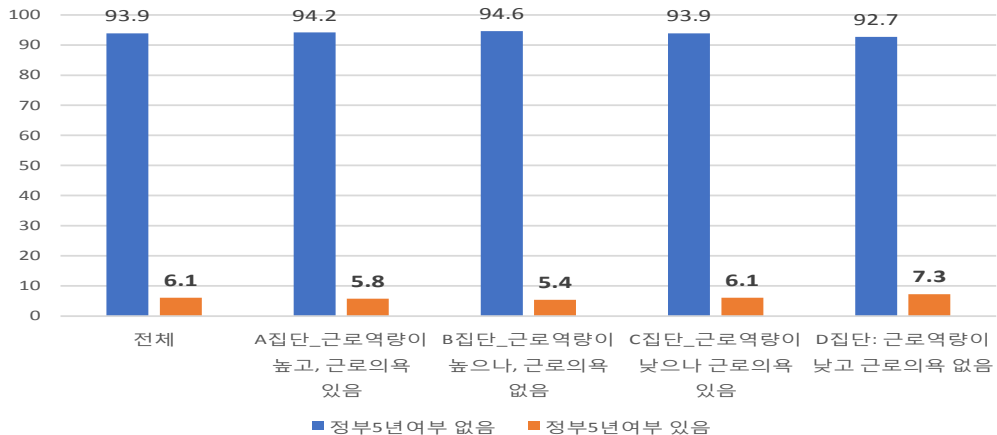
원자료: 2016-2020년 자활정보시스템 DATA

일 경험과 관련된 정책에 참여한 경험을 살펴보면, 2020년 기준 최근 5년 이내 정부 일자리(지자체, 중앙지원 모두 포함, 자활사업제외)사업 참여한 경우는 전체 참여자의 6.1%에 불과한 것으로 나타났다. 자활역량 집단별로 살펴보면, D집단(근로역량이 낮고, 근로의욕이 없는 참여자 집단)의 경우 여타 그룹에 비해 정부 일자리를 경험한 참여자가 7.3%로 높게 나타났는데, 이는 낮은 근로역량과 낮은 근로의욕을 보이는 참여자들이 공공근로 경험 이후 자활사업으로 진입 했을 가능성을 보여준다.

2020년 기준 최근 5년 이내 직업훈련에 참여한 경우는 전체 참여자에 6.0%에 불과한 것으로 나타났다. 자활역량 집단별로 살펴보면, 앞서 정부 일자리(지자체, 중앙지원 모두 포함, 자활사업제외)사업에 참여한 비율이 상대적으로 낮았던 A집단(근로역량이 높고, 근로 의욕이 높은 참여자 집단)의 경우, 최근 5년 이내 직업훈련 경험을 한 참여자 비율이 8.5%로 여타 그룹에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

[그림 II-11] 2020년 기준 지역자활센터 자활사업 참여자 최근 5년 직업훈련 경험 여부

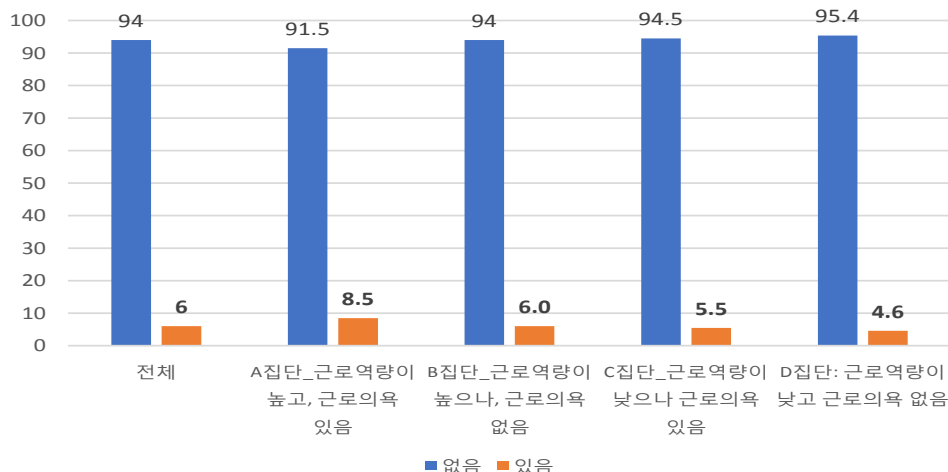
(단위 : %)



원자료: 2016-2020년 자활정보시스템 DATA

[그림 II-12] 2020년 기준 지역자활센터 자활사업 참여자 최근 5년 직업훈련 경험 여부

(단위 : %)



자활참여자들의 희망업종 중 상위 10개 업종(기타제외)을 살펴보면, 각종 제조업이 24.1%, 서비스업이 22.4%, 기타 11.9%, 사회복지/보건업 7.2%, 음식/주점업 7.1% 등 순으로 나타났다. A집단에 속한 참여자들의 경우, 서비스업(23.5%)이 가장 희망하는 일자리로 나타난 반면, 나머지 그룹에 속한 참여자들의 경우, 각종 제조업이 가장 희망하는 일자리 인 것으로 나타났다.

〈표 II-11〉 2020년도 지역자활센터 자활사업 참여자 희망일자리

	전체		A집단: 근로역량이 높고, 근로의욕 있음		B집단: 근로역량이 높으나, 근로의욕 없음		C집단: 근로역량이 낮으나 근로의욕 있음		D집단: 근로역량이 낮고 근로의욕 없음	
	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
각종 제조업	9,594	24.1	1,287	20.5	228	26.0	7,319	24.6	760	26.6
서비스업	8,892	22.4	1,498	23.8	203	23.1	6,637	22.3	554	19.4
기타	4,748	11.9	631	10	102	11.6	3,528	11.9	487	17.0
사회복지/보건업	2,868	7.2	585	9.3	72	8.2	2,044	6.9	167	5.8
음식점/주점업	2,817	7.1	401	6.4	39	4.4	2,215	7.4	162	5.7
유통/운송업	2,172	5.5	245	3.9	30	3.4	1,746	5.9	151	5.3
건설업	1,563	3.9	185	2.9	21	2.4	1,227	4.1	130	4.5

	전체		A집단_근로역량이 높고, 근로의욕 있음		B집단_근로역량이 높으나, 근로의욕 없음		C집단_근로역량이 낮으나, 근로의욕 있음		D집단: 근로역량이 낮고, 근로의욕 없음	
	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
사무직	1,551	3.9	430	6.8	71	8.1	961	3.2	89	3.1
농림어업	1,408	3.5	122	1.9	12	1.4	1,178	4	96	3.4
판매업	828	2.1	151	2.4	14	1.6	610	2.1	53	1.9
교육업	542	1.4	139	2.2	19	2.2	360	1.2	24	0.8

원자료: 2016-2020년 자활정보시스템 DATA

자활참여자들의 희망업종 상위 5개의 현재 노동시장 일자리 공급 현황을 확인하였다. 직종별 사업체 노동력조사에 따르면, 2021년 상반기 기준, 서비스업으로 대표되는 사업, 개인, 공공서비스업의 인력 부족률이 1.8%로 여타 산업에 비해 높지 않은 것으로 확인되었다. 또한 제조업 역시 부족률이 2.7%로 서비스업에 비해 높으나, 운수 및 창고업 부족률이 5.2%, 정보통신업이 3.3%에 비하면 일자리 부족률이 높은 산업은 아닌 것으로 확인되었다.

구체적으로 자활참여자들의 상위 희망업종을 중심으로 현재 직능별 미충원 인원을 살펴보았다. 여기서 직능수준은 구인인원 또는 채용인원의 직무능력을 의미한다⁷⁾. B, C, D집단이 선호하는 기타 제조업의 직능 1수준 미충원 인원은 0명으로 나타났다. 1년 미만, 1년-2년미만 현장경력이 필요한 직능 2수준의 미충원 인원의 경우에도 매우 낮은 것으로 나타났다. 이는 시장에 더 이상 많은 일감이 존재하지 않는다는 것을 시사한다. 실제로 많은 중소형 부품 조립 공장들이 기계화 되고 있는 것을 감안할 때, 인적자본이 절대적으로 부족하고, 근로능력이 아주 미약한 자활사업 참여자들을 위한 복지서비스를 중점으로 하는 자활사업단 모색이 필요한 것으로 해석된다.

한편, A그룹이 희망하는 서비스업 일자리의 경우 1수준 현장경력이 없어도 되고,

7)

구분	1수준	2수준		3수준	4수준
		2-1수준	2-2수준		
경력	현장 경력 없어도 됨	1년 미만의 현장경력 필요	1년 ~ 2년 미만의 현장경력 필요	2년~10년 미만의 현장경력 필요	10년 이상의 현장경력 필요
자격증	자격증 취득 수준을 요하지 않음	국가기술자격법상의 기능사(이에 준하는) 수준	국가기술자격법상의 산업기사(이에 준하는) 수준	국가기술자격법상의 기사(이에 준하는) 수준	국가기술자격법상의 기술사(이에 준하는) 수준
[보조] 학력	중졸 이하 수준의 업무	고졸 수준의 업무	전문대졸 수준의 업무	대졸 또는 석사 수준의 업무	박사 수준의 업무

중졸이하 수준의 업무의 경우 미충원 인원이 급감했지만, 2-1수준인 1년 만의 현장 경력 필요, 고졸 수준의 업무를 요하는 서비스업의 미충원 인원의 감소 폭은 크지 않은 것으로 나타났다. 그리고 직능 1수준의 사회복지 서비스업의 경우 미충원 인원이 증가한 것으로 나타나 A그룹의 희망일자리와 노동시장의 일자리 공급과 미스매칭이 크지 않을 수 있음을 시사한다. 다만, 앞서 본 것 과 같이 A그룹의 경우 일 경험이 많지 않고 청년층에 집중되어 있는 것을 감안할 때, 자활사업에서 자활사업단 연계 혹은 자활기업 연계를 통한 서비스 관련 현장경력과 자격증 관련 교육 훈련, 보조 학력습득을 지원함으로써 직능 2수준으로 자활참여자들의 인적자본을 향상시킬 필요가 있다.

〈표 II-12〉 2020년, 2021년 상반기 산업별, 직능수준별 미충원 인원

산업분류별	직능1수준_미충원 인원 (명)		직능2-1수준_미충원 인원 (명)		직능2-2수준_미충원 인원 (명)		직능3수준_미충원인 원 (명)	
	2020 1/2	2021 1/2	2020 1/2	2021 1/2	2020 1/2	2021 1/2	2020 1/2	2021 1/2
기타 제품 제조업	30	0	79	3	9	36	98	0
종합 건설업	0	69	144	274	381	337	648	399
소매업; 자동차 제외	60	108	330	375	158	76	350	214
창고 및 운송관련 서비스업	366	530	90	469	161	164	84	93
음식점 및 주점업	1,260	688	547	430	133	195	59	19
사회복지 서비스업	112	351	889	801	1,792	749	408	468
기타 개인 서비스업	108	26	149	105	19	11	0	101

자료: 고용노동부, 「직종별사업체노동력조사」

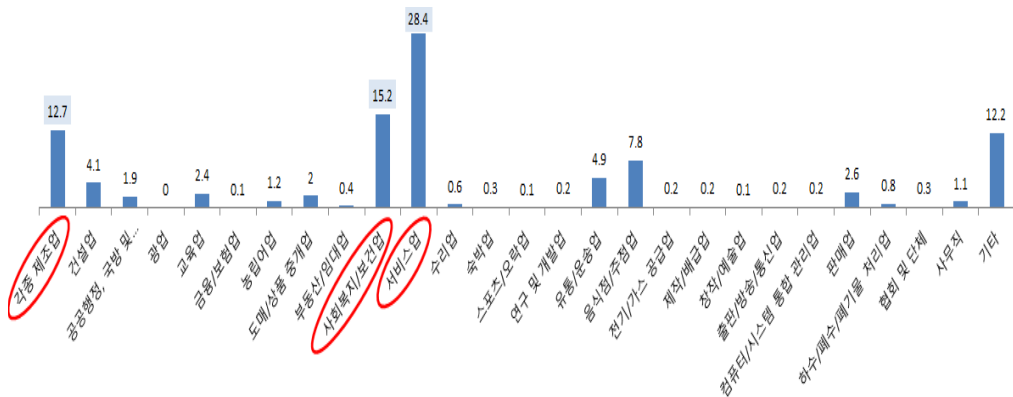
기존연구들에 따르면 참여자들 중 근로역량과 근로의욕이 있어, 일반기업에 취업하고 싶어도 현재 자활사업단 사업종류가 일반기업들에서 통상적으로 하지 않는 경우가 많아서, 자활사업 참여 경험이 취업에 도움이 되지 못하는 문제들이 제기되고 있다 (신명호, 2006; 이용갑 등, 2017). 특히 근로할 수 있는 건강한 활동능력은 있고, 의지는 있으나 낮은 인적자본 수준(열악한 가구특성, 열악한 경제상황)이라는 조건에서 현재 자활사업단의 경험으로는 경쟁적인 노동시장에 진입하는 것이 더 어렵게 만든다

는 것이다. 이에 자활사업단의 다양화가 요구된다. 그렇다면, 앞으로 어떤 산업에 자활사업이 주목해야 하는가?

2016년부터 2020년까지 자활참여자들이 자활사업 종료 후 취업 혹은 창업한 주요 산업을 살펴보면, 취업의 경우 서비스업이 28.4%, 사회복지/보건업이 15.2%, 각종 제조업이 12.7% 등 순으로 나타났다. 창업의 경우 서비스업이 38.7%, 음식점/주점업이 20.7%, 음식점이 12.7%로 나타났다.

[그림 II-13] 2020년 기준 종결 후 취업한 자활참여자의 산업 분포

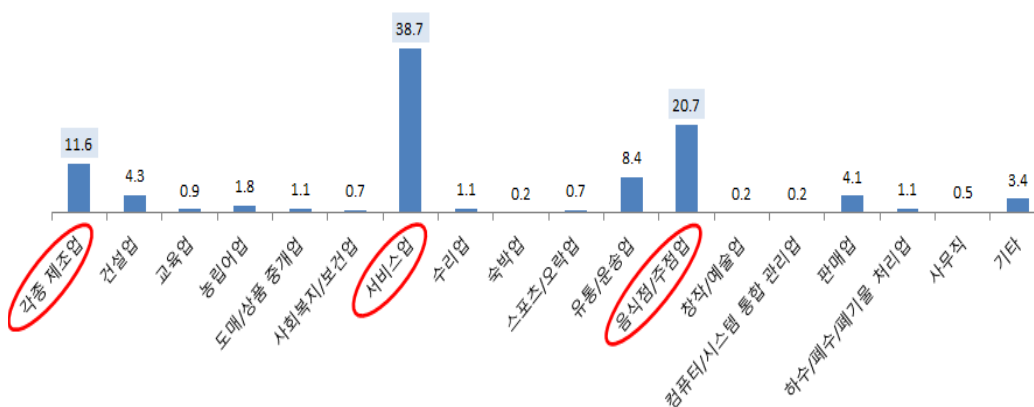
(단위 : %)



원자료: 2016-2020년 자활정보시스템 DATA

[그림 II-14] 2020년 기준 종결 후 창업한 자활참여자의 산업 분포

(단위 : %)

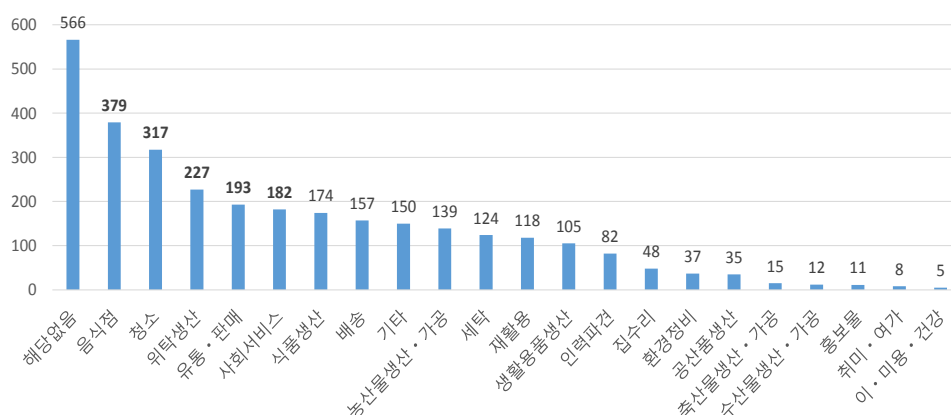


원자료: 2016-2020년 자활정보시스템 DATA

2020년 기준, 자활사업단의 업종을 살펴보면 해당 없음을 제외하고 음식점업이 379개로 가장 많았고 다음으로 청소가 317개소, 위탁생산이 227개소, 유통판매가 193개소, 사회서비스가 182개소 등 순으로 나타났다. 앞서 언급한 바와 같이 자활사업단에서 자활참여자들이 취업경험을 쌓는다는 점에서 보다 현재 노동시장에서 수요가 있는 산업과 참여자들의 수요를 고려한 다양한 자활사업단 구성이 요구된다.

[그림 II-15] 2020년 업종별 자활사업단 수

(단위 : 개소)



원자료: 2016-2020년 자활정보시스템 DATA

코로나 19로 인해 음식점업의 경우 빈자리율이 2018년 2.2%에서 0.6%로 하락하였고, 운수 및 창고업이 2018년부터 꾸준히 빈 일자리율이 3.0% 대를 유지하고 있는 것(고용노동부 사업체 노동력조사, 2020)을 볼 때 향후 일 경험으로 노동시장에 진입이 가능한 산업으로의 일자리 매칭을 위한 자활사업단을 구성할 필요가 있다. 세부적으로 2020년 기준 학력별 산업 중분류 인력 부족률을 분석한 결과, 고졸 기준 IT 비즈니스 인력 부족율이 6.2%, 전문학사의 경우 바이오 헬스 부족율이 5.7%, 학사의 경우 환경정화, 복원업이 6.0%로 나타나 이와 관련된 새로운 자활사업단을 모색할 필요성이 있다(고용노동부 사업체 노동력조사, 2020). 이를 통해 취·창업 가능성이 높은 자활사업 참여자들은 경쟁적인 노동시장에서 경력을 인정받고, 노동 공급이 활발한 일자리로의 진입 가능성을 높일 수 있을 것이다.

4. 소결

자활사업은 근로 빈곤층의 적극적 사회·고용 안전망으로써, 빈곤층 및 취약 계층 포용 기능 강화와 함께 근로를 통하여 삶의 질을 유지하고 높이려고 노력해왔다. 최근에는 자활사업 참여자들의 욕구가 다양화되고, 자활사업 희망 참여자의 범위가 확대됨에 따라, 자활 대상별 특화된 자활근로 프로그램을 개발이 지속적으로 요구되고 있다. 더불어, 코로나 19로 인해, 디지털·비대면 그린 경제로의 전환에 따라 저기술, 저숙련, 저임금 노동으로 대표되는 2차 노동시장의 일자리 수요의 감소 속에 자활사업은 기초생활보장 수급자를 중심으로 한 절대 빈곤층에만 집중하는 정책으로서 기능뿐만 아니라 비수급 빈곤층과 불안정 노동시장에 재진입을 반복하는 근로 빈곤층의 적극적 노동시장 정책으로써의 역할이 강조되고 있는 상황이다. 이에 본 장에서는 구체적인 개인별 자활모델 구축을 위한 대상별 특화된 자활근로사업 유형을 제안하기 전에 기존의 지역자활센터의 참여자 DATA를 활용하여 현재 근로능력과 근로의욕을 바탕으로 자활역량 집단별 특성을 살펴보았다. 그 결과를 정리하면 다음과 같다. 이를 위해 저소득 가구주들의 노동시장 현황을 검토하고, 자활참여자들의 유형별 일 경험과 현재 노동시장과의 미스매치 정도를 확인하였다. 본 연구 결과에 따르면, 자활역량, 주관적 신체·정신건강상태, 일경험, 희망 일자리를 검토한 결과 각 자활역량 집단별 그 특성을 확인하였다.

첫째, 일 경험은 부족하지만, 주관적 신체, 정신건강 상태도 양호한 청년층 A 그룹(근로역량과 근로의욕이 높은 참여자 집단)이다. 이들은 취업경험이 부족하고, 창업경험은 없으며, 정부 공공일자리 경험이 적은 특징을 보였다. 이 집단은 서비스나 사무직, 사회복지 관련직을 희망하는 것으로 나타났다. 역량강화를 도모하고, 인적자본 축적을 위해 국민취업제도로의 연계하여 취업으로 연계하거나 신산업과 관련된 시장진입형 자활사업단을 구축하여 안정적 자활기업 창업으로 이행할 수 있도록 해야 한다.

둘째, 일 경험이 많고 근로역량이 높은, 주관적 신체, 정신건강 상태도 양호한 중년층(40,50대) A그룹(근로역량과 근로의욕이 높은 참여자 집단)이다. 이들은 평균 취창업 경력기간도 길고, 창업경험이 있으며 정부 공공일자리 경험이 있는 특징을 가진다. 또한, 근로의욕이 높고, 신체적·정신적 건강이 양호한 집단이다. 이 집단은 판매직이나 제조업 관련직을 희망하는 것으로 나타났다. 이 집단은 현장에서 역량 있는 자활참여자의 역할을 할 수 있는 집단으로 확인된다.

셋째, 근로역량은 높거나 보통이고, 주관적 신체 건강상태는 양호하나 근로의욕이

낮고 주관적 정신건강 상태가 보통이거나 미약한 청년층 B그룹, C그룹이다. 이들은 일 경험 기간이 없거나 짧고, 정부 공공일자리 경험도 적으면서, 근로의욕이 낮고, 정신적·사회적 어려움이 있는 집단이다. 이 집단의 경우 청년자립도전단 사업을 활용하여, 근로활동에 대한 긍정적 태도, 개인적인 의지 부여, 지속적인 심리적, 정서적 지지와 함께 현실적으로 노동시장에 당장 진입시키려는 프로그램보다는 적합한 일 경험과 근로의욕을 쌓도록 모색할 필요가 있다.

넷째, 일 경험은 많으나, 근로 능력평가에는 드러나지 않은 신체적 및 정신적 경질 환 등으로 근로역량이나 근로의욕이 다소 낮은 장년층 B,C그룹이다. 이들은 취업과 창업경험이 있으나 노동시장 주변부 일자리에서의 경험이 있었던 특징을 가진다. 또한 현재에 더 나은 일자리로 옮겨가기엔 가능성이 낮은 집단이다. 이들에게는 자활사업에서의 현 근로상태를 유지하도록 하고, 지속적인 사업단 참여를 통해 그들이 사회적 통합을 도모할 필요가 있다.

다섯째, 근로역량도 낮고, 근로의욕도 낮은 D그룹이다. 본 분석결과에 따르면, 2020년 기준 전체 참여자의 7.2%이다. 이 집단의 경우, 기존 연구들에서 지적한 바와 같이 실질적으로 자활사업에서 부과하는 자활근로가 가능한 참여자인지 파악해볼 필요가 있다. 2015년 활동능력 평가 기준이 개편되었지만 여전히 근로능력판정과 관련해서는 논란이 있다. 이에 시군구에서 다각적 근로능력 판단과 사례판정을 통해 자활사업 참여가 실질적으로 가능한 참여자들인지 파악하고, 조건부과가 적절한지 판단할 필요가 있다.



국내 공공일자리 사업 분석

1. 자활사업 분석 (2019-2020)
2. 중앙정부 및 지방정부 직접일자리사업분석
(2019-2021)
3. 소결

III

국내 공공일자리 사업 분석 《

본 장에서는 국내 공공일자리, 그중에서도 정부의 직접일자리사업의 현황을 개괄하고 분석한다. 직접일자리 사업은 취업취약계층의 고용안정을 지원하기 위해 한시적 일자리를 제공하고, 이를 위해 정부가 직접 인력을 채용하거나 인건비를 지원하는 사업을 의미한다. 보건복지부의 자활사업 역시 정부가 지정한 직접일자리사업의 일환으로 진행되고 있다. 따라서 본 분석의 목적은 자활사업 및 직접일자리사업의 산업군을 비교하여 현재 직접일자리 영역에서 집중되고 있는 산업군 또는 상대적으로 취약하게 제공되고 있는 산업군의 일자리를 드러내는 것에 있다. 이를 통해 향후 자활사업에서 새롭게 시도해볼 만한 산업군의 일자리를 제언할 수 있는 시사점을 도출하고자 한다.

1. 자활사업 분석 (2019-2020)

자활사업단에서 현재 진행하는 일자리사업의 산업군을 비교하여 제시하고자, 자활사업정보시스템 2019-2020년 데이터를 추출하여 활용하였다. 자활정보시스템에서 분류한 업직종구분은 표준산업분류 10차 대분류 기준으로 재정렬하여 세부항목으로 제시하였다. 사업단수, 산업군 별 사업단 참여자수로 그 내용을 구분하여 제시하였으며, 세부내용은 <표 III-1>, <표 III-2>에 나와 있는 바와 같다. 또한, 산업군 별 비율을 살펴보기 위해 산업군 내에서 사업단수 및 사업단 참여자수의 퍼센트를 계산하여 그 값을 제시하였다. 이외에도 추출된 통계에서는 게이트사업, 인큐베이팅, 기타사업(자활근로사업 외 위탁사업)이 표기되어 있었으나, 해당사업 내에서는 산업군의 구분이 분류되지 않고 해당없음으로 표기되어 있어, 산업별 분석에 큰 의미가 없다고 판단하여 본 분석에는 포함시키지 않았다. 게이트사업, 인큐베이팅, 기타사업을 제외하

고 통계에서 활용된 사업단 수는 2019년 2,889개소, 2020년 3,084개소이며, 사업단 참여자 수는 2019년 40,589명, 2020년 47,089명이다. 표에 기재되어 있는 합계는 각 년도의 단순합계로 실제 사업단 및 사업단 참여자 수 증감에 따른 누적 합계가 아님에 유의할 필요가 있다. 또한, 각 사업단에서 해당없음으로 분류된 비중이 전반적으로 높기 때문에, 해석에 있어 통계입력문제에 의한 편의가 있을 수 있다는 점 또한 주의가 필요하겠다.

사업단 별로 사업단 수와 사업단 참여자 수를 비교하며 결과를 제시하고자 한다. 먼저 파일럿 사업단의 경우 2019년 가장 높게 운영된 산업 유형은 음식점(숙박 및 음식점업)과 배송(운수 및 창고업)유형, 청소(사업시설관리 및 지원서비스업) 순으로 각각 13개소(15.29%), 11개소(12.94%), 9개소(10.59%)에서 운영한 것으로 집계되었다. 하지만 그다음 해인 2020년도에는 음식점(숙박 및 음식점업) 11개소(17.19%)와 배송(운수 및 창고업) 7개소(10.94%), 식품생산(제조업) 7개소(10.94%) 순으로 운영된 것으로 나타나 약간의 변동이 있었다. 그러나 대체로 파일럿 사업단에서는 주로 음식점 사업과 배송사업에 주력하고 있는 것으로 보인다. 사업단 참여자 수도 사업단의 운영경향과 비슷한 분포를 보이는 것으로 나타났다. 사업단 운영 수와 비슷하게 파일럿 사업단 내에서는 음식점(숙박 및 음식점업) 참여자(2019년 78명(16.74%), 2020년 65명(12.92%))와 배송(운수 및 창고업) 참여자(2019년 74명(15.88%))가 높았던 것으로 나타났다. 다만, 배송업의 경우 2020년에는 참여자(2020년 22명(4.37%))가 급격히 떨어지는 모습이 관찰되었다. 사업단의 운영경향은 다소 다른 측면도 관찰되었는데, 유통·판매(도소매) 참여자(2019년 47명(10.09%), 2020년 70명(13.92%))와 위탁생산(2019년 56명(12.02%), 2020년 78명(15.51%))분야 참여자의 또한 높은 것으로 나타났다.

다음으로 사회서비스형 사업단의 현황을 살펴본다. 사회서비스형 사업단은 전체 사업단 중 가장 운영비중이 높은 사업단이다(2019년 전체 사업단의 25.69%, 2020년 전체 사업단의 28.71%). 사회서비스형 사업단에서는 위탁생산(제조업), 음식점(숙박 및 음식점업), 청소(사업시설관리 및 지원서비스업), 사회서비스(사회복지서비스) 업종의 운영비중이 주로 높았던 것으로 나타났다. 2019년에는 사회서비스(사회복지서비스) 업종 146개소(10.39%), 청소(사업시설관리 및 지원서비스업) 업종 143개소(10.18%)가 가장 높았고, 2020년에는 위탁생산(제조업) 업종 183개소(11.66%), 청소(사업시설관리 및 지원서비스업) 업종 176개소(11.21%), 음식점(숙박 및 음식점업) 162개소(10.32%) 순으로 가장 높았다. 참여자 수에서는 다소 경향성이 조금 달랐다. 2019년 가장 참여자 수가 많았던 산업군은 위탁생산(제조업) 2,816명(16.47%), 농산물

생산·가공(제조업) 1,752명(10.25%), 청소(사업시설관리 및 지원서비스업) 1,694(9.91)명 순으로 나타났다. 이러한 경향은 2020년에도 동일하다. 2020년에는 위탁생산(제조업) 4,221명(20.71%), 청소(사업시설관리 및 지원서비스업) 2,114명(10.37%), 농산물 생산·가공(제조업) 1,881명(9.23%) 순으로 나타났다. 실제로도 전체 사업단 운영 내에서 제조업 전체의 비중이 24.76% 청소업이 11.35%를 차지하는 것은 이러한 사회서비스형 사업단 운영형태에 영향을 받고 있는 것으로 해석해볼 수 있겠다.

시장진입형의 경우 사업단 수와 참여자 수는 경향성이 유사하게 나타났다. 사업단 수는 2019년에는 음식점(숙박 및 음식점업) 195개소(25.29%), 청소(사업시설관리 및 지원서비스업) 137개소(17.83%), 유통·판매(도소매업) 91개소 순으로 나타났다. 2020년에도 음식점(숙박 및 음식점업) 195개소(25.29%), 청소(사업시설관리 및 지원서비스업) 137개소(17.83%), 유통·판매(도소매업) 91개소 순으로 나타나 운영의 경향성은 2년 연속 비슷했던 것으로 보인다. 시장진입형 참여자 수를 살펴보면, 2019년도에는 청소(사업시설관리 및 지원서비스업) 1,793명(24.72%), 음식점(숙박 및 음식점업) 1,479명(20.39%), 유통·판매(도소매업) 847명(11.68%) 순으로 나타났고, 2020년도 역시 청소(사업시설관리 및 지원서비스업) 1,760명(22.92%), 음식점(숙박 및 음식점업) 1,673명(21.78%), 유통·판매(도소매업) 1,176명(15.31%) 순으로 참여자의 참여 경향 역시 유사하였다. 시간제 근로의 경우는 위탁생산(제조업)의 사업단 수와 참여자 수가 많다. 2019년 기준 사업단 수는 27개소(28.42%), 참여자 수는 188명(30.72%)이었던 것으로 나타났고, 2020년 기준 사업단 수는 31개소(29.52%), 참여자 수는 368명(33.33%)로 나타나 운영하는 사업단과 참여자 모두 증가한 모습을 보였다.

인턴형 근로사업단과 근로유지형 자활사업단의 경우는 사업단 유형 및 참여자 수에 기타와 해당없음의 분포가 높게 나타났다. 이는 해당 사업이 민간일자리나 타 일자리로의 연계를 추진하기 때문으로 보인다. 실제로 인턴형 근로사업단의 경우에는 기타, 해당없음을 제외하고는 인력파견 분야에서의 사업단 운영과 참여자 수가 높게 나타나 산업군을 구체적으로 파악하기 어려웠다. 반면, 근로유지형의 경우 기타와 해당없음을 제외하면 환경정비, 청소 분야에 사업단과 참여자의 분포가 몰려있다. 청소(사업시설관리 및 지원서비스업)의 경우 2019년 4개소(17.39%)에서 2020년 3개소(11.54%)로 다소 줄었고, 환경정비(폐기물처리 및 원료재생업) 역시 2019년 5개소에서(21.74%)에서 2020년 3개소(11.54%)로 운영하는 사업단 수에서 소폭 감소하는 경향을 보였다. 참여자수는 환경정비(폐기물처리 및 원료재생업)가 2019년 55명(23.91%)에서 2020년 58명(23.48%)으로 증가했으나, 청소(사업시설관리 및 지원서

비스업)는 2019년 53명(23.04%)에서 17명(6.88%)으로 대폭 감소한 것으로 나타났다. 이는 근로유지형 자활근로사업단이 상당수 타 산업분야로의 연계가 이뤄질 수 있는 가능성을 시사한다고 볼 수 있다. 예비자활기업의 경우 모든 사업단의 유형 중 가장 비중이 적게 운영되었으며, 참여자 수도 가장 낮게 나타났다. 사업단 수 및 참여자수가 가장 많은 분야는 청소(사업시설관리 및 지원서비스업)분야로 사업단 수는 2019년 5곳(26.32%), 2020년은 2곳(25.00%)이었고, 참여자 수는 2019년 56명(35.22%), 2020년에는 25명(41.67%)로 집계되었다.

마지막으로 청년자립도전사업지원단의 경우에는, 사업단 자체는 생산, 유통판매, 음식점, 인력파견, 사회서비스 등 다양한 분야에 사업단이 구성된 것을 확인할 수 있었다. 그러나 실제로 사업단, 참여자 수 분포가 제일 많았던 분야는 해당없음이며, 사업단은 60%대 수준(2019년도 36개소(66.67%), 2020년도 50개소(66.67%)이었으며 참여자 수는 70%대 수준(2019년도 481명(75.39%), 2020년도 655명(70.05%))으로 나타났다. 이는 인턴형 및 근로유지형 자활근로사업단과 유사하게 실 일자리로 연계되는 것을 지향하기 때문으로 보인다. 해당없음을 제외하고 참여자 수가 많이 몰리는 영역은 음식점, 인력파견, 사회서비스 분야이나 그 비율은 8% 이내로 그리 높지 않은 분포다. 따라서, 실제로는 다양한 분야에 일자리 연계되어 있을 가능성이 있고, 반면, 청년사업단이 기존의 사업단을 중심으로 유사한 산업분야에 구성되어 있지만, 실제로 해당 사업단에 참여하는 비율은 낮다는 점은 사업단의 운영과 청년들의 욕구가 불일치 할 수 있다는 점이 사업단 운영현황을 통해 일부 드러났다고도 볼 수 있을 것이다.

참고로 도우미사업단(복지, 자활사업, 복지시설)의 경우는 분석결과를 세부적으로 제시하지 않는다. 수치에서도 나와있듯이 세 집단 유형 모두 사회서비스(사회복지서비스)와 해당없음에 분포가 쏠려있다. 하지만 여기서의 해당없음은 도우미사업단의 특성상 사회서비스(사회복지서비스)일 가능성이 지배적이다. 따라서 참고용으로만 수치를 이해하는 것이 좋을 것으로 사료된다.

〈표 Ⅲ-1〉 자활사업단 및 산업유형별 비교 (사업단 수)

사업단유형	사업단유형		사회서비스형 사업단		시장전입형 사업단		도움미사업단 (복지)		도움미사업단 (자활사업)		도움미사업단 (복지시설)		인턴형자활 근로사업단		근로유지형 자활근로사업단		예비자활기업		시간제 자활근로		청년자립도전 자활사업단		합계
	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	
축산물생산·가공	-	-	12	11	5	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32
	(0.00)	(0.00)	(0.85)	(0.70)	(0.65)	(0.52)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.59)	
	3	2	120	117	17	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	281
	(3.53)	(3.13)	(8.54)	(7.45)	(2.22)	(2.36)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(2.11)	(1.90)	(0.00)	(0.00)	(5.14)
수산물생산·가공	-	1	11	9	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
	(0.00)	(1.56)	(0.78)	(0.57)	(0.13)	(0.26)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.44)
생활용품생산	2	4	81	82	12	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	4	2	2	208
	(2.35)	(6.25)	(5.77)	(5.22)	(1.56)	(1.71)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(6.32)	(3.81)	(3.70)	(2.67)	(3.80)
식품생산	5	7	77	101	58	61	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	3	317
	(5.88)	(10.94)	(5.48)	(6.43)	(7.56)	(8.01)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(5.26)	(2.55)	(1.05)	(0.95)	(1.85)	(4.00)	(5.80)
공산품생산	-	1	23	28	5	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	5	4	-	-	69
	(0.00)	(1.56)	(1.64)	(1.78)	(0.65)	(0.26)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(4.35)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(5.26)	(3.81)	(0.00)	(0.00)	(1.26)
유탄생산	7	5	138	183	5	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	27	31	-	-	404
	(8.24)	(7.81)	(9.82)	(11.65)	(0.65)	(0.92)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(3.85)	(0.00)	(0.00)	(28.42)	(28.52)	(0.00)	(0.00)	(7.39)
홍보물 (생산, 제작)	-	-	5	7	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	19
	(0.00)	(0.00)	(0.36)	(0.45)	(0.13)	(0.13)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(3.70)	(4.00)	(0.35)
환경정비	-	2	20	20	6	9	-	-	-	-	-	-	1	5	3	-	-	-	1	2	-	-	70
	(0.00)	(3.13)	(1.42)	(1.27)	(0.78)	(1.18)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(4.00)	(2.33)	(21.74)	(11.54)	(0.00)	(0.00)	(1.05)	(1.90)	(0.00)	(0.00)	(1.28)
폐기물 처리, 원료 재생	2	2	85	89	27	20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	7	-	-	235
	(2.35)	(3.13)	(6.05)	(5.67)	(3.52)	(2.62)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(3.16)	(6.67)	(0.00)	(0.00)	(4.30)
건설	3	-	27	31	15	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	93
	(3.53)	(0.00)	(1.92)	(1.97)	(1.96)	(2.23)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(1.70)

사업단유형 산업유형	파일럿사업단		사회서비스형 사업단		시장진입형 사업단		도우미사업단 (복지)		도우미사업단 (자활사업)		도우미사업단 (복지시설)		인턴형자활 근로사업단		근로유지형 자활근로사업단		예비자활기업		시간제 자활근로		청년자립도전 자활사업단		합계
	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	
도소매	5	7	69	71	91	111	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	1	2	2	2	1	367
	(588)	(1094)	(491)	(452)	(1186)	(1457)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(26.32)	(12.50)	(2.11)	(1.90)	(3.70)	(1.33)	(6.71)
	11	3	71	81	74	72	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	314
운수 및 창고	(12.94)	(4.69)	(5.05)	(5.16)	(9.65)	(9.45)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(1.05)	(0.95)	(0.00)	(0.00)	(5.74)
숙박 및 음식점	13	11	118	162	194	195	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	2	2	2	5	7	715
	(15.29)	(17.19)	(8.40)	(10.32)	(25.29)	(25.59)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(21.05)	(25.00)	(2.11)	(1.90)	(9.26)	(9.33)	(13.07)
사업시설 관리·지원 서비스	2	1	37	35	17	16	4	1	2	1	7	1	9	18	-	-	-	-	5	4	4	5	169
	(2.35)	(1.56)	(2.63)	(2.23)	(2.22)	(2.10)	(12.50)	(2.86)	(2.08)	(0.88)	(22.58)	(2.78)	(36.00)	(41.86)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(5.26)	(3.81)	(7.41)	(6.67)	(3.09)
	9	3	143	176	137	126	-	-	1	-	1	-	-	1	4	3	5	2	4	5	-	1	621
청소	(10.59)	(4.69)	(10.18)	(11.21)	(17.86)	(16.54)	(0.00)	(0.00)	(1.04)	(0.00)	(3.23)	(0.00)	(0.00)	(2.33)	(17.39)	(11.54)	(26.32)	(25.00)	(4.21)	(4.76)	(0.00)	(1.33)	(11.35)
사회복지서 비스	5	4	146	137	29	26	3	1	1	-	5	5	-	-	2	-	1	1	7	5	2	3	383
	(5.88)	(6.25)	(10.39)	(8.73)	(3.78)	(3.41)	(9.38)	(2.86)	(1.04)	(0.00)	(16.13)	(13.89)	(0.00)	(0.00)	(8.70)	(0.00)	(5.26)	(12.50)	(7.37)	(4.76)	(3.70)	(4.00)	(7.00)
여가관련 서비스	-	-	6	7	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	16
	(0.00)	(0.00)	(0.43)	(0.45)	(0.13)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.05)	(0.95)	(0.00)	(0.00)	(0.29)	
세탁	3	3	79	89	27	27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	3	4	-	-	239
	(3.53)	(4.69)	(5.62)	(5.67)	(3.52)	(3.54)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(15.79)	(12.50)	(3.16)	(3.81)	(0.00)	(0.00)	(4.37)
기타 개인서비스	-	-	1	4	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
	(0.00)	(0.00)	(0.07)	(0.25)	(0.13)	(0.13)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.13)	
기타	4	3	97	67	34	23	8	3	22	8	5	1	8	8	6	-	-	-	1	-	-	-	298
	(4.71)	(4.69)	(6.90)	(4.27)	(4.43)	(3.02)	(25.00)	(8.57)	(22.92)	(7.08)	(16.13)	(2.78)	(32.00)	(18.60)	(26.09)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(1.05)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(5.45)
해당없음	11	5	39	63	10	11	17	30	70	104	13	29	7	15	5	19	-	-	24	30	36	50	588
	(12.94)	(7.81)	(2.78)	(4.01)	(1.30)	(1.44)	(53.13)	(85.71)	(72.92)	(92.04)	(41.94)	(80.56)	(28.00)	(34.88)	(21.74)	(73.08)	(0.00)	(0.00)	(25.28)	(28.57)	(66.67)	(66.67)	(10.75)
사업단 별 합계	85	64	1,405	1,570	767	762	32	35	96	113	31	36	25	43	23	26	19	8	95	105	54	75	5,469
	(155)	(1.17)	(25.69)	(28.71)	(14.02)	(13.93)	(0.59)	(0.64)	(1.76)	(2.07)	(0.57)	(0.66)	(0.46)	(0.79)	(0.42)	(0.48)	(0.35)	(0.15)	(1.74)	(1.92)	(0.99)	(1.37)	(100.00)

* 데이터 상 산업이 분류되지 않는 것으로 집계된 게이츠사업, 인큐베이팅, 기타사업(자활근로사업 외 위탁사업)의 현황은 보고하지 않음

** 산업군 별 합계는 2019-2020년 각 년도의 참여 사업단 수 합계로, 산업군의 동향을 파악하기 위한 참고용으로 제시, 실제 사업단 수(2019-2020년 중복참여 포함)와는 차이 있을 수 있음.

출처: 자활정보시스템데이터 (2021. 08. 26)

〈표 Ⅲ-2〉 자활사업단 및 산업유형별 비교 (사업단 참여자 수)

사업단유형	사업단유형		사회서비스형 사업단		시장친밀형 사업단		도우미사업단 (복지)		도우미사업단 (자활사업)		도우미사업단 (복지시설)		인턴형자활 근로사업단		근로유지형 자활근로사업단		예비자활기업		시간제 자활근로		청년자립도전 자활사업단		합계	
	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년		
제조	축산물생산 · 가공		-	-	130	125	11	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	279	
	(0.00)	(0.00)	(0.76)	(0.61)	(0.15)	(0.17)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.48)		
	농산물생산 · 가공		6	22	1,752	1,881	168	154	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	38	54	-	-	4,075	
	(1.29)	(4.37)	(10.25)	(9.23)	(2.32)	(2.01)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(6.21)	(4.89)	(0.00)	(0.00)	(6.95)	
	수산물생산 · 가공		-	20	179	117	5	29	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	350	
	(0.00)	(3.98)	(1.05)	(0.57)	(0.07)	(0.38)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.60)		
	생활용품생산		16	7	746	885	118	116	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33	29	12	15	1,957	
	(3.43)	(1.39)	(4.36)	(4.24)	(1.63)	(1.51)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(5.39)	(2.63)	(1.88)	(1.60)	(3.34)		
	식품생산		23	47	690	893	602	587	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	4	8	9	8	41	2,918
	(4.94)	(9.34)	(4.04)	(4.38)	(8.30)	(7.64)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(3.77)	(6.67)	(1.31)	(0.82)	(1.25)	(4.39)	(4.97)	
서비스	공산품생산		3	11	332	446	43	18	-	-	-	-	-	-	21	-	-	-	48	73	-	-	995	
	(0.64)	(2.19)	(1.94)	(2.19)	(0.59)	(0.23)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(9.13)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(7.94)	(6.61)	(0.00)	(0.00)	(1.70)		
	유타생산		56	78	2,816	4,221	65	64	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	188	368	-	-	7,861	
	(12.02)	(15.51)	(16.47)	(20.71)	(0.90)	(0.83)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(2.02)	(0.00)	(0.00)	(30.72)	(33.33)	(0.00)	(0.00)	(13.40)	
	홍보물 (생산, 제작)		-	-	49	52	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	36	159	
	(0.00)	(0.00)	(0.29)	(0.26)	(0.04)	(0.04)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(2.51)	(3.85)	(0.27)		
	환경정비		2	11	279	267	109	115	-	-	-	-	-	11	11	55	58	-	-	23	51	-	-	992
	(0.43)	(2.19)	(1.63)	(1.31)	(1.50)	(1.50)	(1.50)	(1.50)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(16.92)	(5.26)	(23.91)	(23.48)	(0.00)	(0.00)	(3.76)	(4.62)	(0.00)	(0.00)	(1.69)
	재활용		6	10	1,203	1,214	286	224	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	51	-	-	3,007	
	(1.29)	(1.99)	(7.04)	(5.96)	(3.94)	(2.92)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(2.12)	(4.62)	(0.00)	(0.00)	(5.13)	
건설	집수리		23	-	231	295	133	139	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	821	
	(4.94)	(0.00)	(1.35)	(1.45)	(1.83)	(1.81)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(1.40)		
도소매	유통 · 판매		47	70	638	761	847	1,176	-	-	-	-	-	-	-	-	-	31	3	8	7	8	8	3,604
	(10.09)	(13.92)	(3.73)	(3.73)	(11.68)	(15.31)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(19.50)	(5.00)	(1.31)	(0.63)	(1.25)	(0.86)	(6.14)	

사업유형	사업유형		파일럿사업단		사회서비스형 사업단		시장진입형 사업단		도우미사업단 (복지)		도우미사업단 (자활사업)		도우미사업단 (복지시설)		인턴형자활 근로사업단		근로유지형 자출근로사업단		예비자활기업		시간제 자출근로		청년자립도전 자활사업단	
	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년	19년	20년
사업유형	74 (15.88)		22 889 (4.37)		1,183 (5.20)		577 (7.95)		500 (7.68)		-		-		-		-		-		3 (0.49)		4 (0.36)	
운수및창고	배송																							
숙박 및 음식점	78 (16.74)		65 (12.92)		819 (4.79)		1,133 (5.56)		1,479 (20.39)		1,673 (21.78)		-		-		-		29 (18.24)		11 (0.63)		7 (6.74)	
음식점																								
인력파견	3 (0.64)		6 (1.19)		547 (3.20)		444 (2.18)		204 (2.81)		239 (3.11)		23 (0.64)		1 (0.53)		17 (11.97)		1 (0.00)		1 (0.00)		1 (0.00)	
사업시설 관리,자활 서비스	35 (7.51)		13 (2.58)		1,694 (9.91)		2,114 (10.37)		1,793 (24.72)		1,760 (22.92)		-		2 (1.41)		8 (3.83)		53 (23.04)		17 (5.80)		64 (0.96)	
청소																								
사회복지서비스	22 (4.72)		18 (3.58)		1,109 (6.49)		1,145 (5.62)		278 (3.83)		275 (3.58)		27 (24.65)		6 (3.82)		3 (1.97)		10 (4.35)		5 (0.08)		60 (5.33)	
여가문화 서비스	-		-		22 (0.00)		38 (0.13)		12 (0.17)		-		-		-		-		-		4 (0.65)		13 (0.00)	
취미·여가																								
세탁	14 (3.00)		27 (5.37)		627 (3.67)		764 (3.75)		188 (2.18)		-		-		-		-		28 (17.61)		12 (4.25)		26 (2.81)	
기타 개인서비스	-		-		1 (0.00)		27 (0.13)		5 (0.07)		1 (0.01)		-		-		-		-		-		-	
이·미용·건강																								
기타	22 (4.72)		46 (9.15)		1,550 (9.07)		1,108 (5.44)		304 (4.19)		182 (2.37)		20 (18.18)		6 (3.82)		24 (15.79)		56 (24.35)		4 (0.65)		4 (0.00)	
해당없음	36 (7.73)		30 (5.96)		791 (4.63)		1,292 (6.34)		54 (0.74)		134 (1.74)		40 (36.36)		144 (91.72)		121 (79.61)		35 (15.22)		167 (67.61)		102 (23.64)	
사업단 별 합계	466 (0.79)		503 (0.86)		17,094 (29.14)		20,385 (34.75)		7,254 (12.37)		7,680 (13.09)		110 (0.19)		157 (0.27)		152 (0.26)		230 (0.39)		247 (0.42)		612 (1.04)	

* 데이터 상 산업이 분류되지 않는 것으로 집계된 게이트사업, 인큐베이팅사업, 기타사업(자출근로사업 외 위탁사업)의 현황은 보고하지 않았음
 ** 산업군 별 합계는 2019~2020년 각 년도의 참여자수의 합계로, 산업군의 동향을 파악하기 위한 참고용으로 제시. 실제 참여자 수(2019~2020년 중복참여자 포함)와는 차이가 있을 수 있음.
 출처: 자출정보시스템데이터 (2021. 08. 26 추출)

2. 중앙정부 및 지방정부 직접일자리사업분석 (2019-2021)

고용노동부는 매년 「직접일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침」을 통해 중앙부처 및 지방자치단체가 실행하는 직접일자리 사업을 공표하고, 사업원칙·기준·절차 등을 제시하고 있다. 각 지자체는 중앙정부의 지침에 따라 해당 사업 안에서 직접일자리를 발굴·제공하고 있다⁸⁾. 직접일자리 사업의 주요대상은 저소득층, 장애인, 한부모가족 등 취업취약계층과 만 15세 이상 34세 이하 청년층으로, 각 사업별로 취업취약계층 및 청년층 참여목표 비율이 있어, 해당 비율을 준수하여 인력 채용이 이루어지도록 하고 있다.

1) 중앙정부-지방정부 직접일자리사업 현황과 변화

2019년부터 2021년까지 중앙-지방정부에서 진행하는 직접일자리 사업 현황과 변화상을 살펴보면 <표 III-3>과 같다. 2019년에는 42종, 2020년 34종, 2021년 35종의 직접일자리 사업이 추진되었고, 지방정부 자체사업으로 진행되는 사업은 서울, 부산, 경기 등에서 7~8종으로 추정된다. 2021년 기준, 자활사업(100%)을 제외하고 취업취약계층 비율 배정이 높은 사업은 보건복지부의 장애인일자리지원사업(100%)과 노인일자리 및 사회활동지원 사업(75.5%), 고용노동부의 국민취업지원제도(100%), 문화체육관광부의 사립박물관전문인력지원(75.5%), 행정안전부의 지역공동체 일자리사업(75.0%) 등이 있다.

먼저 2021년도 새롭게 변화된 사항은 취업계층의 취업기회를 대폭 확대했다는 점이다. 2019년, 2020년까지는 자활사업(매년 약 3~5만 명), 노인일자리사업(매년 약 70만 명), 지역공동체 일자리사업(약 2~3만 명)이 대표적인 취약계층 일자리지원 사업이었으나, 2021년에는 새롭게 국민취업지원제도가 도입⁹⁾되면서 취업취약계층의 취업 기회가 한층 확대되었다.

COVID-19로 인해 새로운 일자리도 운영되고 있다. 방역과 관련한 사업(지역공동체 일자리사업)과 디지털 뉴딜사업과 관련되어 있는 디지털 청년일자리사업(지역주도형 청년일자리사업) 등 새로운 형태의 일자리사업이 그것이다. 2020년부터 실시한

8) 직접일자리 사업은 정부 중앙부처의 사업의 지침대로 사업 내용을 준수하기 때문에 제공할 수 있는 업종이 한정되어 있음. 그러나 상대적으로 지역공동체사업, 지역사회서비스청년산업단과 같이 지역사회 중심의 일자리사업은 중앙부처에서 예산만을 받아 지방자치 내의 산업 수요와 특색이 반영됨

9) 2021년 기준, 국민취업지원제도 목표인원은 303,436명임

방역사업은 학교, 지하철, 사회복지시설, 도서관, 다중이용시설과 같은 공공시설의 방역업무를 주도하며, 특히 발열체크, 소독, 방역수칙 지도와 같은 단순 업무를 주로 수행한다. 2021년부터 수행된 공공데이터 개방 및 이용 활성화 지원사업(빅데이터활용, 청년인턴십운영)은 청년을 중심으로 한 디지털 일자리 사업의 일환으로 시행되는 사업이다. 해외의 민간 플랫폼노동에서 이뤄지는 미세업무(microtask)와 유사한 형태로 국가 통계와 관련해 인공지능 학습용 데이터를 수집·구축·관리하는 업무에 투입된다. 한편, COVID-19로 인해 사람들을 직접 대면하는 사업(예: 생활체육지도자사업, 자원봉사자코디네이터사업)이나 해외로 인력을 파견하는 사업(예: 해외농업기술개발지원, 농식품분야 해외인턴지원 등)은 잠정 중단된 상태다.

신규 시행된 사업 이외에도 주목해볼 만한 사업영역은 환경영역의 사업들이다. 특히 환경부에서 시행하는 재활용 관련 사업이나, 산림청에서 주도하는 산림보존 및 숲가꾸기와 같은 산림관련 사업은 최근 환경에 대한 관심증가에 따른 일자리 연계방안 마련 차원(한국환경정책평가연구원, 2015), 농어촌 취약계층을 위한 일자리 연계방안 차원에서 추진되고 있는 직접일자리사업 중 하나다. 특히 숲가꾸기(산림청), 산림재해 일자리(산림청), 하천하구쓰레기정화(환경부), 환경지킴이(환경부), 상수원 관리지역 관리(환경부)는 자격증 취득에 6개월 기간 이상이 소요되지 않는 비교적 단순한 업무들이 주를 이루기에 취약계층에게 집중되어 제공되는 일자리이지만 민간일자리 취업으로 이어지진 못한다는 한계로 인해 해당 부처에서는 예산이 삭감되는 사업이기도 하다(연합뉴스, 2021.07.05.). 그러나 시의성이 있는 사업이기 때문에 정부에서 매해 집중하고 있는 사업영역 중 하나이므로, 자활사업 내 사업단 영역에서도 신규발굴을 시도해볼 만한 사업영역일 것으로 보인다.

그 밖에도 서울, 부산, 경기 지역을 중심으로 한 지자체에서는 시군구 단위에서 상향식(bottom-up)으로 일자리를 발굴하여 시·구 자체예산을 통해 공동 운영하는 자체적인 일자리사업을 추진하고 있다. 이는 지역공동체사업, 지역주도형 청년일자리사업, 지역자율형사회서비스투자사업 등의 사업들과 같이 지역의 산업상황과 특색을 반영하고, 취업취약계층에게 맞춤형·밀착형으로 일자리를 연계하려는 목적을 갖는다. 또한, 공공-민간 일자리를 순차 연계하여 공공일자리(한시일자리)에서 민간일자리(지속일자리)로 연계하는 것을 추진하고 있다.

〈표 Ⅲ-3〉 2019년-2021년 중앙-지방정부 직접일자리사업 진행현황

NO	주무부처	사업내용	2019 (42+8)	2020 (34+7)	2021 (35+7)
1	보건복지부	자활근로	0	0	0
2	보건복지부	장애인일자리지원	0	0	0
3	보건복지부	장애아동가족지원(발달재활서비스)	0		
4	보건복지부	장애인활동지원	0		
5	보건복지부	사회복지시설 종사자 대체인력지원	0	0	0
6	보건복지부	지역자율형 사회서비스 투자사업 및 일자리운영	0		0
7	보건복지부	노인맞춤돌봄서비스	0	0	0
8	보건복지부	사례관리전달체계개선(노인돌봄기본서비스)	0		
9	보건복지부	노인일자리 및 사회활동 지원	공익활동	0	0
			재능나눔	0	
			사회서비스	0	0
			시장	0	0
			취업알선	0	0
			인력파견	0	
			시니어인턴	0	
10	보건복지부	지역자율형사회서비스투자사업및일자리운영 (지역사회서비스청년사업단)	0	0	0
			0	0	0
11	고용노동부	신중년사회공헌활동지원	신중년사회공헌	0	0
			신중년경력형일자리	0	0
12	고용노동부	업종별재해예방(사고성재해집중관리(공단) (고위험업종안전보건지킴이)	0	0	0
13	고용노동부	국민취업지원제도, 일경험프로그램			0
14	행정안전부	지역정착지원형, 민간취업연계형	0	0	0
15	행정안전부	지역주도형청년일자리사업	지역자율형 디지털 청년일자리 지원		0
16	행정안전부	지역공동체일자리	0	0	0
		지역방역일자리			0

NO	주무부처	사업내용	2019 (42+8)	2020 (34+7)	2021 (35+7)
17	행정안전부	공공데이터개방및이용활성화지원 (빅데이터활용, 청년인턴심운영)	0	0	0
18	행정안전부	국가기록물정리	기록물정리작업	0	0
		전자기록물검수등록체계마련			0
19	행정안전부	자원봉사활성화지원(경상)(자원봉사코디네이터지원사업)	0		
20	여성가족부	아이돌봄서비스	0	◎	◎
21	여성가족부	여성경제활동촉진지원(새일인턴운영)	0	0	0
22	산림청	산림서비스도우미	산림서비스도우미	0	0
		정원사운영			0
23	산림청	산림재해일자리	산불전문예방진화대	0	0
		산불재난특수진화대	0		
		산사태현장예방단	0	0	0
		산림보호지원단	0	0	0
24	산림청	국제산림협력(해외산림인턴지원)	0	0	0
25	산림청	숲가꾸기(공공산림가꾸기)	0	0	0
26	산림청	임도시설(임도관리단)			0
27	문화체육 관광부	전통스토리 계승 및 활용	0	0	0
28	문화체육 관광부	박물관, 미술관진흥지원(사립및사립대학박물관전문인력지원)	0	0	0
29	문화체육 관광부	예술인력육성(문화예술기관연수단원지원)	0	0	0
30	문화체육 관광부	문화관광해설사육성(지자체, 사회서비스)	0	0	0
31	문화체육 관광부	생활체육프로그램지원(생활체육지도자활동지원)	0	0	
32	문화체육 관광부	문화예술교육활성화 (학교예술강사지원, 복지기관예술강사지원)	0		
33	문화체육 관광부	초등학교스포츠포스트강사배치지원	0		
34	농림축산 식품부	식품외식산업 인력양성사업			0

NO	주무부처	사업내용	2019 (42+8)	2020 (34+7)	2021 (35+7)
35	농림축산 식품부	농업농촌교육훈련지원 (농식품분야해외인턴십지원, 농업법인취업지원)	0	0	
36	농림축산 식품부	농식품수출시장다변화(농식품청년해외개척단)	0	0	
37	농업진흥청	해외농업기술개발지원(ODA) (해외농업기술개발사업(글로벌농업인재양성))	0	0	
38	과학기술 정보통신부	국가과학기술연구회연구운영비지원(R&D) (출연연맞춤형인력양성사업)	0	0	
39	특허청	국내지식재산권보호활동강화 (부정경쟁행위단속지원, 모니터링단운영)	0	0	0
40	해양수산부	해양폐기물정화사업(바다환경지킴이)			0
41	해양수산부	수산물해외시장개척사업(청년수출개척단)	0	0	
42	환경부	하천하구 쓰레기정화사업	0	0	0
43	환경부	환경지킴이 (자연환경해설사, 국립공원지킴이, 주민감시요원, 5대강지킴이)	0	0	0
44	환경부	상수원관리지역관리 (쓰레기수거사업(한강), 대청호상류유입하천쓰레기수거(금강))	0	0	0
45	환경부	대기개선대책추진(미세먼지불법배출예방, 감시)			0
46	경찰청	아동안전지킴이	0	0	0
47	해양경찰청	연안안전사고예방활동(민간연안안전지킴이)			0
48	서울	서울형 뉴딜일자리* 공공일자리 사회투자	◎	◎	◎
			◎	◎	◎
49	서울	취약계층 공공근로사업 (시-구매청)	◎	◎	◎
50	서울	도시재생사업 공공일자리	◎	◎	◎
51	서울	시구 상향적, 협력적 일자리지원	◎	◎	◎
52	서울	노숙인일자리지원	◎		
53	부산	시-구협력 일자리사업 (부산OK일자리사업)	◎	◎	◎
54	경기	새로운 경기 징검다리일자리사업	◎	◎	◎

출처: 고용노동부(2019~2021), 직접일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침, 정부지원 일자리 통합공고, 각 시도별 사업공고 내용(서울, 부산, 경기) 내용 각색

2) 중앙-지방정부 직접일자리사업 유형별 분포

2019년부터 2021년까지 중앙-지방정부에서 진행하는 직접일자리 사업 유형별 분포를 살펴보면 <표 III-4>와 같다. 직접일자리 사업은 크게 소득보조형, 공공업무지원형, 사회봉사복지형, 사회서비스형, 인턴형으로 구분되며(고용노동부, 2019a), 3개년을 통합했을 때 가장 높게 나타난 유형은 인턴형(27.5%), 공공업무지원형(26.7%), 소득보조형(26.0%) 순으로 나타났다. 각 년도 별로 살펴보면, 2019년도와 2020년도에는 인턴형(28.0%, 31.6%)이 가장 높은 분포를 차지했고, 2021년도에는 소득보조형(30.2%)과 공공업무지원형(23.3%)이 상대적으로 높게 나타났는데, 이는 COVID-19으로 인한 근무환경의 영향이 있었던 것으로 보인다.

지역주도형 청년일자리사업, 지역자율형 사회서비스 투자사업, 여성경제활동 촉진 지원 사업과 같이 청년과 여성을 주 대상으로 했던 사업들의 상당수는 인턴형으로 운영되었는데, 최근 COVID-19라는 상황으로 인해 인턴형 일자리 사업이 축소됨에 따라 청년, 여성들의 직접일자리 참여 기회가 축소되었을 것으로 판단된다.

<표 III-4> 중앙정부 직접일자리 사업 유형 (지방정부 자체사업 제외)

(단위 : 건, %)

사업유형	전체(2019-2021)		2019		2020		2021	
	N	%	N	%	N	%	N	%
소득보조형	34	26.0	11	22.0	10	26.3	13	30.2
공공업무지원형	35	26.7	13	26.0	9	23.7	13	30.2
인턴형	36	27.5	14	28.0	12	31.6	10	23.3
사회서비스형	10	7.6	6	12.0	2	5.3	2	4.7
사회봉사복지형	16	12.2	6	12.0	5	13.2	5	11.6
총계	131	100.0	50	100.0	38	100.0	43	100.0

¹ 사회서비스형은 2019년 지침 분류기준에는 있었다가 2020년부터 제외된 유형. 2020년부터 유형이 4유형으로 변경되면서 실제 사회서비스형인데 타 분류로 된 10개 항목에 대해서는 사업공고 및 사업내용을 토대로 저자가 재분류함. 이 중 2020년과 2021년 모두 시행하고 있는 사업인 노인일자리 및 사회활동지원사업(사회서비스형), 노인맞춤돌봄서비스사업에 대해서는 2019년도 기준을 적용하여 코딩

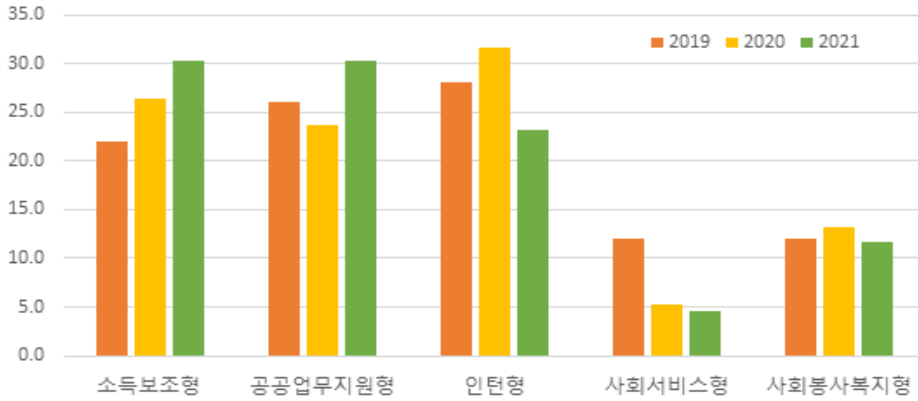
* 참고: 사업 내 중복유형 별도 표기, 실 사업종류와 건수 차이 있음

* 별도 분류가 어려운 지방정부 자체사업은 제외하였음

출처: 고용노동부(2019-2021), 직접일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침, 정부지원 일자리 통합공고 내용 각색

[그림 Ⅲ-1] 중앙정부 직접일자리 사업유형 (지방정부 자체사업 제외)

(단위 : 건)



출처: 고용노동부(2019-2021), 직접일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침, 정부지원 일자리 통합공고 내용 각색

3) 중앙-지방정부 직접일자리사업 산업별 분포¹⁰⁾

2019년부터 2021년까지 중앙-지방정부에서 진행하는 직접일자리사업의 산업별 분포를 살펴보면 <표 Ⅲ-5>와 같다. 21개 산업군 가운데 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 산업군이 3년 연속 압도적으로 높은 분포를 보이는 것으로 집계되었다(2019년 18.8%, 2020년 21.7%, 2021년 18.2%). 이는 공공일자리의 상당수가 공공기관에 직접 채용되는 일자리이며, 주로 공공기관의 행정업무 보조를 진행하는 업무를 수행하고 있기 때문으로 보인다. 다음으로는 보건 및 사회복지서비스업, 농업, 임업 및 어업, 수도·하수 및 폐기물 처리·원료재생업이 그 뒤를 이었다.

직접일자리사업별 산업군 분포를 살펴보면 다음과 같다. 2021년 기준 노인일자리 사업은 공익활동형, 사회서비스형, 시장형, 취업알선형으로 구분되는데 특히 공익활동형과 사회서비스형의 대부분은 사회복지서비스 지원업무와 봉사업무에 편중되어 있고, 시장형 사업은 매장운영(소매업), 지역영농(농업), 운송(운수 및 창고업) 분야를 통해 일자리를 제공하고 있다. 지역자율형사회서비스투자사업, 지역주도형 청년일자리 사업, 여성경제활동촉진지원(새일인턴운영)사업의 경우 산업군에 제한을 두지 않기 때문에 원칙적으로는 전 산업군에 접근할 수 있다. 그러나 여성경제활동촉진지원사업을

10) 직접일자리사업 내 산업분포를 살펴보기 위해 각 사업별로 산업군 코딩(중복허용)을 진행한 뒤 분석하였음. 코딩기준은 표준 산업분류 10차 내 대분류 기준을 활용함

예로 살펴보면, 여성경력개발센터에서 알선이 가능한 사무·회계, 건설·기계·화학·운송, 영업·판매, 교육·연구, 이미용·숙박·음식, 전기전자, 보건의료, 경비·청소·가사도우미, 사회복지, 제조·생산 등 주로 사무·단순 서비스업에 배정되었을 것으로 유추된다.

〈표 III-5〉 직접일자리사업 산업유형 (지방정부 자체사업 제외)

(단위 : 건, %)

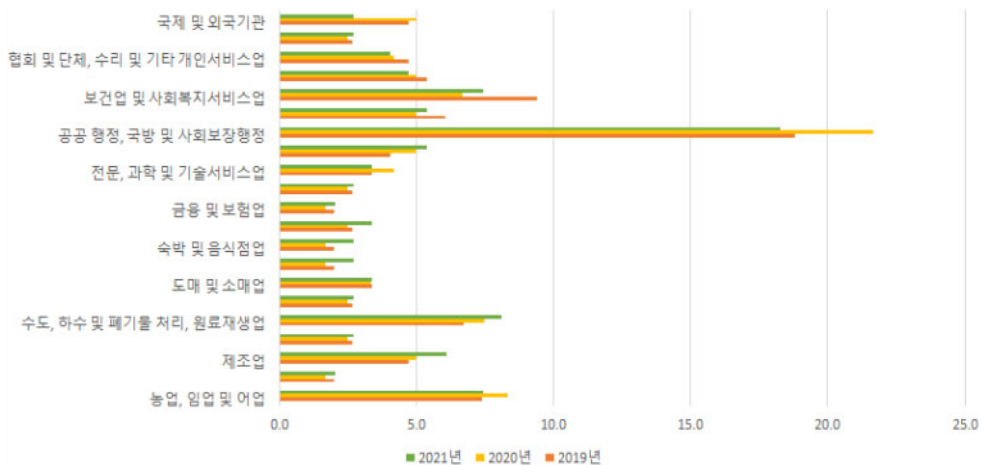
산업군(표준산업분류)	전체(2019-2021)		2019		2020		2021	
	N	%	N	%	N	%	N	%
농업, 임업 및 어업	32	23.1	11	7.4	10	8.3	11	7.4
광업	8	5.7	3	2.0	2	1.7	3	2.0
제조업	22	15.8	7	4.7	6	5.0	9	6.1
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	11	7.9	4	2.7	3	2.5	4	2.7
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	31	22.3	10	6.7	9	7.5	12	8.1
건설업	11	7.9	4	2.7	3	2.5	4	2.7
도매 및 소매업	14	10.1	5	3.4	4	3.3	5	3.4
운수 및 창고업	9	6.4	3	2.0	2	1.7	4	2.7
숙박 및 음식점업	9	6.4	3	2.0	2	1.7	4	2.7
정보통신업	12	8.6	4	2.7	3	2.5	5	3.4
금융 및 보험업	8	5.7	3	2.0	2	1.7	3	2.0
부동산업	11	7.9	4	2.7	3	2.5	4	2.7
전문, 과학 및 기술서비스업	15	11	5	3.4	5	4.2	5	3.4
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대서비스업	20	14.4	6	4.0	6	5.0	8	5.4
공공 행정, 국방 및 사회보장행정	81	58.7	28	18.8	26	21.7	27	18.2
교육 서비스업	23	16.4	9	6.0	6	5.0	8	5.4
보건업 및 사회복지서비스업	33	23.5	14	9.4	8	6.7	11	7.4
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	21	15.1	8	5.4	6	5.0	7	4.7
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	18	13	7	4.7	5	4.2	6	4.1
가구 내 고용 활동 및 기타 자가 소비 생산업	11	7.9	4	2.7	3	2.5	4	2.7
국제 및 외국기관	17	12.4	7	4.7	6	5.0	4	2.7
총계	417	300	149	100.0	120	100.0	148	100.0

* 참고: 사업 내 중복지종류 별도 표기, 실 사업종류와 건수 차이 있음

출처: 고용노동부(2019-2021), 직접일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침, 정부지원 일자리 통합공고 내용 가공

[그림 Ⅲ-2] 중앙정부 직접일자리 산업유형

(단위 : 건)



출처: 고용노동부(2019-2021), 직접일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침 자료 가공

4) 시도별 지역공동체 일자리사업 산업유형

취약계층에게 지역 공공일자리로써 일자리 창출 및 고용이 이뤄지는 대표적인 사업 중 하나는 행정안전부가 운영하는 지역공동체 일자리 사업이다. 2019년 기준 지역공동체 일자리사업의 산업유형별 분포를 살펴보면 <표 Ⅲ-6>과 같다. 지역공동체 일자리사업의 경우는 매년 공모를 통해 예산을 지급한다. 또한, 우수사례를 발굴하여 지자체 간 사업 노하우를 공유하고 벤치마킹을 하도록 독려하기 때문에 지역의 특색이나 산업환경, 아이디어 등이 적극적으로 반영될 수 있는 사업이라는 점에서 그 의미가 있다.

지역공동체 일자리사업은 크게 지역자원활용형, 지역기업연계형, 서민생활지원형, 지역공간개선형으로 운영이 되고 있다. 지역자원활용형은 지역특산물 상품화 및 전통 기술습득사업, 시책일자리사업, 자원재생사업, 관광자원활용사업으로 구분되고, 지역기업연계형은 공동작업장운영사업, 중소기업취업지원사업으로 나뉜다. 서민생활지원형은 취약계층집수리지원사업, 다문화가정지원사업이 포함되며, 마지막으로 지역공간개선형은 마을가꾸기 및 지역유희공간 및 시설활용사업으로 나뉜다. 전술한 바와 같이 이 사업에서도 세부사업 유형에 따라 어느 정도 산업군이 정해지는 구조인데, <표 4>를 살펴보면 지역공동체 일자리사업은 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(20.2%),

건설업(18.3%), 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대서비스업(17.8%) 순으로 산업이 분포되어 있다. 이 가운데 지역자원활용형은 주로 관광·여가산업과 연계되어 있고, 지역공간개선형과 취약계층 집수리지원사업은 건설업이나 사업시설 관리, 사업지원 및 임대서비스업(사업서비스업)과 관련되어 있음을 확인할 수 있다.

세부내용을 살펴보면 마을가꾸기 사업의 상당부분은 조경, 환경개선, 리모델링과 같은 업종이 관련되어 있고, 지역유희공간 및 시설활용사업 역시 리모델링을 위한 시설 설비 및 공간 관리 업무를 주로 수행한다. 자원재생사업은 생태사업 및 재활용사업과 관련되어 있으며, 지역특산물 상품화 및 전통기술습득사업, 관광자원활용사업은 지역특산물을 제조하고 가공하거나, 관광자원을 홍보하고 알리는 일이 주 업무이다. 한편, 지역사회 내의 지역기업과 직접 일자리가 연계될 수 있는 사업은 지역기업연계형(공동작업장운영사업 및 중소기업취업 지원) 사업이지만 해당 사업 역시 마을기업, 협동조합, 사회적기업, 공동작업장과 연계될 가능성이 있어 그 특성상 업종에 제한이 있을 수 있다는 한계를 갖는다.

〈표 Ⅲ-6〉 지역공공체 일자리사업 지역 및 산업분석 (2019)

분류	(단위 : 건(%))																	
	서울	부산	대구	대전	인천	광주	울산	세종	경기	강원	충남	충북	전북	전남	경북	경남	제주	총계
농업, 임업 및 어업	14	4	2	3	5	4	1	-	12	1	1	6	6	5	3	4	1	72
	(8.9)	(3.6)	(5.0)	(13.6)	(9.3)	(4.4)	(3.4)	(0.0)	(5.4)	(0.8)	(1.4)	(10.2)	(8.8)	(4.4)	(3.0)	(2.8)	(8.3)	(5.1)
제조업	1	4	3	-	2	1	2	1	13	2	2	8	2	2	-	2	-	45
	(0.6)	(3.6)	(7.5)	(0.0)	(3.7)	(1.1)	(6.9)	(16.7)	(5.9)	(1.6)	(2.8)	(13.6)	(2.9)	(1.8)	(0.0)	(1.4)	(0.0)	(3.2)
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	29	13	10	4	6	7	1	-	34	9	1	6	4	11	3	13	-	151
	(18.5)	(11.7)	(25.0)	(18.2)	(11.1)	(7.7)	(3.4)	(0.0)	(15.3)	(7.3)	(1.4)	(10.2)	(5.9)	(9.6)	(3.0)	(9.1)	(0.0)	(10.6)
건설업	11	21	6	2	11	26	4	-	26	26	12	9	6	25	37	38	-	260
	(7.0)	(18.9)	(15.0)	(9.1)	(20.4)	(28.6)	(13.8)	(0.0)	(11.7)	(21.0)	(16.9)	(15.3)	(8.8)	(21.9)	(36.6)	(26.6)	(0.0)	(18.3)
도매 및 소매업	6	6	-	-	-	3	-	1	5	4	4	-	3	1	-	1	-	34
	(3.8)	(5.4)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(3.3)	(0.0)	(16.7)	(2.3)	(3.2)	(5.6)	(0.0)	(4.4)	(0.9)	(0.0)	(0.7)	(0.0)	(2.4)
전문, 과학 및 기술서비스업	1	2	-	-	1	3	-	-	1	1	2	-	1	3	-	2	3	20
	(0.6)	(1.8)	(0.0)	(0.0)	(1.9)	(3.3)	(0.0)	(0.0)	(0.5)	(0.8)	(2.8)	(0.0)	(1.5)	(2.6)	(0.0)	(1.4)	(25.0)	(1.4)
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대서비스업	20	19	4	3	11	9	2	1	39	18	13	12	12	21	29	38	2	253
	(12.7)	(17.1)	(10.0)	(13.6)	(20.4)	(9.9)	(6.9)	(16.7)	(17.6)	(14.5)	(18.3)	(20.3)	(17.6)	(18.4)	(28.7)	(26.6)	(16.7)	(17.8)
공공 행정, 국방 및 사회보장행정	16	5	1	3	2	11	3	-	12	19	6	1	5	4	5	2	-	95
	(10.2)	(4.5)	(2.5)	(13.6)	(3.7)	(12.1)	(10.3)	(0.0)	(5.4)	(15.3)	(8.5)	(1.7)	(7.4)	(3.5)	(5.0)	(1.4)	(0.0)	(6.7)
교육 서비스업	1	-	-	-	-	3	-	-	4	-	1	-	-	1	-	-	-	10
	(0.6)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(3.3)	(0.0)	(0.0)	(1.8)	(0.0)	(1.4)	(0.0)	(0.0)	(0.9)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.7)
보건업 및 사회복지서비스업	22	13	8	6	9	6	7	2	25	12	10	8	9	6	4	5	5	157
	(14.0)	(11.7)	(20.0)	(27.3)	(16.7)	(6.6)	(24.1)	(33.3)	(11.3)	(9.7)	(14.1)	(13.6)	(13.2)	(5.3)	(4.0)	(3.5)	(41.7)	(11.0)
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	27	21	6	1	6	17	7	1	42	28	18	8	9	33	16	36	1	287
	(17.2)	(18.9)	(15.0)	(4.5)	(11.1)	(18.7)	(24.1)	(16.7)	(18.9)	(22.6)	(25.4)	(13.6)	(27.9)	(28.9)	(15.8)	(25.2)	(8.3)	(20.2)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	5	2	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	-	3	-	-	13
	(3.2)	(1.8)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.5)	(0.8)	(0.0)	(0.0)	(1.5)	(0.0)	(3.0)	(0.0)	(0.0)	(0.9)
전 산업 포괄	4	-	-	-	-	-	1	-	1	2	1	1	-	-	1	2	-	13
	(2.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(3.4)	(0.0)	(0.5)	(1.6)	(1.4)	(1.7)	(0.0)	(0.0)	(1.0)	(1.4)	(0.0)	(0.9)
구분불가	-	1	-	-	1	1	1	-	7	1	-	-	-	2	-	-	-	14
	(0.0)	(0.9)	(0.0)	(0.0)	(1.9)	(1.1)	(3.4)	(0.0)	(3.2)	(0.8)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(1.8)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(1.0)
총계	157	111	40	22	54	91	29	6	222	124	71	59	68	114	101	143	12	1,424
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

출처: 행정안전부(2019), 지역공공체 일자리사업 세부현황(시도별) 자료 가공

3. 소결

자활사업을 포함한 국내 공공일자리 사업을 분석한 결과 가장 특징적인 것은 특정 산업군에 집중된 분포를 보인다는 점이다. 직접일자리사업은 공공행정서비스, 사업지원서비스, 보건복지서비스 등 서비스산업의 비중이 가장 높았는데, 이는 직접일자리사업이 공공기관/복지기관을 중심으로 한 단순 행정 보조 업무, 돌봄서비스 등이 많기 때문이다. 이외에도 포착되는 사업이 농업, 원료재생업, 제조업, 예술·스포츠·여가서비스업, 건설업인데 이는 지방의 경우 공공에서 제공하는 직접일자리 사업들이 마을 활성화 사업과 주로 관련되어 추진되기 때문으로 판단된다. 이 같은 분석결과를 토대로, 자활사업 방향에 대한 몇 가지의 방안을 도출해본다.

첫째, 자활사업 대상과 한시적 일자리 성격에 대한 방향성 설정이 우선 이루어져야 할 것으로 판단된다. 즉, 자활사업이 어떤 대상층을 중심으로 신산업을 발굴해야 하는지, 다양한 대상군에 대한 고려를 토대로 한시적 일자리의 성격과 내용을 재정의할 필요가 있다. 일례로 자활기업(자활공동체), 공동작업장을 제외한 자활사업단에서 현재 추진하는 사업은 봉사, 도우미 업무(사회복지서비스업)와 환경미화, 방역(사업지원서비스업, 폐기물처리업)에 초점이 맞춰져 있으나, 이러한 업무는 전문성을 개발하기에는 한계가 많은 산업·직종이다. 따라서 이러한 사업들은 기존 민간취업시장으로 진출이 어려운 취약계층에게 집중하여 제공될 수 있도록 유도해야 할 것이다. 특히, 환경·산림영역의 직접일자리사업은 분명 시의성이 있는 사업임에도 불구하고, 각 지자체의 지원자 미달로 인해 예산삭감이 이뤄지고 있다. 따라서 노인이나 중·장년, 농어촌 취약계층을 중심으로는, 환경부·산림청에서 진행했던 환경미화·산림분야의 사업을 일부 자활사업단으로 편입해보는 방안을 생각해볼 수 있을 것이다.

반면, 새롭게 유입될 대상의 특성을 반영하여 이들의 경력개발로 이어질 수 있는 신산업 일자리발굴이 필요할 것으로 보인다. 최근 한 설문조사에 따르면 COVID-19로 인해 구직자들은 본래 생각한 취업업종을 변경하고, 대기업 취업을 포기하면서까지 취업 자체에 몰입하는 경향을 보인다¹¹⁾. 이러한 특성과 현실을 고려하면서 자활사업을 통한 구직자들의 일 경험이 한시적 일자리에서 지속적 일자리로 옮겨갈 수 있는 발판이자 계기일 수 있는 방안을 모색해 나가는 노력이 요구된다. 특히 II장에

11) 구인구직업체기업 사람인(2021.2.22.)은 최근 청년구직자 2,052명에게 '2021년 취업목표'변화' 설문조사를 진행하였다. 그 결과, 구직자들은 코로나의 영향(73.5%)으로 인해 취업하고자 하는 업종(48.3%), 연봉수준(34.6%) 등을 조정하여 취업 목표를 설정했다고 응답했다. 하지만 업무를 정할 때에 가장 우선적으로 고려한 요인들이 직무적합성(49.7%), 업종미래발전성(22.1%)이었다는 점을 고려하면, 이들에게 시작점이자 경력이 될 수 있는 한시적 일자리의 질이 어느 정도 이들의 욕구에 부합할 수 있어야 함을 시사한다.

서 살펴보았듯 청년, 신용불량자, 한부모가족(여성가장) 등의 유입이 증가하고 있는데, 적극적으로 자신의 경력과 소득 활동을 이어나가야 하는 이들에게는 시장진출로 이뤄질 수 있는 일자리의 연계가 고려될 필요가 있을 것이다. 또한, 청년사업단의 같은 경우 인큐베이터사업 등을 통해 민간일자리로 연계되는 추세지만, 그럼에도 불구하고 별도의 청년 관련 사업단이 필요하다면 기존의 사업단에서 운영하는 산업군 이외의 새로운 사업의 유형을 발굴하는 것도 고려해볼 수 있다. 청년들의 수요가 있는 기존 빅데이터 관련 디지털일자리로의 연계방안 등을 고려해볼 수 있을 것이다. 이때, 새롭게 유입되는 계층이 주로 거주하는 밀집지역(예: 수도권)에서 신산업과 관련한 자활사업을 집중적으로 추진한다면 효과성을 기대해 볼 수 있을 것이라 판단한다.

마지막으로 자활사업과 직접일자리사업 및 타 일자리사업과의 연계성을 고려하는 것이 필요하다. 직접일자리 내에서 정보통신업, 금융 및 보험업, 전문, 과학 및 기술 서비스업과 같은 전문 직종의 일자리가 전무하다는 것은 직접일자리 사업의 한계를 노정하는 중요한 특징이다. 특히 직업훈련이 병행되고 있는 자활사업 대상자 중, 해당 분야에서의 일 경험과 경력개발을 희망할 경우 이를 직·간접적으로 체험해볼 수 있는 자활기업의 새로운 모델이 필요할 수 있다. 동시에 건설, 제조업과 같은 전통 산업 내에서도 일용직이 아닌, 기능직이나 관리직으로 경력개발이 이어질 수 있도록 타 일자리 사업 간의 유기적인 연계가 고려되는 방안이 필요할 것으로 보여진다.

IV

해외 일자리 사업 사례분석

1. 미국 : 새로운 직업훈련 및 구직지원을 위한 시도
2. 캐나다: 위기상황 및 취업다중장벽을 해소하기 위한 일자리 지원
3. 영국: Work and Health Programme의 개편과 장애가 있는 구직자에 대한 개입변화
4. 소결

IV

해외 일자리 사업 사례분석 《

본 장에서는 미국, 영국, 캐나다를 중심으로 각국의 자활사업의 체계와 내용을 살펴본다. 첨단기술에 따른 산업변화, 금융위기(Great Recession), 최근의 코로나19 팬데믹 등과 같이 인간의 경제활동에 중대한 변화를 일으킬 수 있는 전 지구적 상황이 지속되고 있다. 세계경제포럼(2020)은 ‘미래고용보고서(The future of jobs)’에서 4차 산업혁명, 팬데믹으로 인한 경제불황 등으로 ‘고용 없는 성장(jobless growth)’을 예측하며, 근로 능력이 있음에도 불구하고 고용이 되지 못하는 새로운 유형의 빈곤층이 확대될 가능성에 대해 경고한다. Future of Jobs Survey에 따르면 최대 2025년까지 현재 고용인력의 평균 15%가 고용중단의 위험에 처해 있으며, 평균 6%의 근로자가 완전히 해고될 것으로 예측되는데, 여기서 우리가 주목할 것은 일자리가 감소할 것으로 전망되는 직군은 대부분 제조생산, 건설광업, 사무행정 등의 비숙련 일자리이고 이를 대체시키는 일자리 증가는 주로 데이터의 최전선 역할이나 인공지능(AI)과 관련한 직종으로 4차 산업혁명으로 인한 일자리 대체 영향력 또한 양극화가 예측된다는 점이다. 사실 이러한 변화는 2000년대 중반부터 예견되어 온 것으로(Autor et al., 2003), 국내 연구들에서도 고용 대체의 위험에 직면할 가능성이 높은 단순노무직, 농림어업 숙련종사자, 장치·기계 조작 및 조립종사자 등 인공지능이 그 역할을 대체하게 되면서 고용불안과 정체성의 혼란을 겪을 수 있는 계층에 대해서는 고용 대체 위험을 완화할 제도적 보완과 직종 전환을 위한 지원 등의 적극적 대책 마련이 필요하다는 주장을 하고 있다(박가열 외, 2016; 정창무, 2017). 이러한 이유에서 자활사업을 포함한 공공일자리 정책들은 4차 산업혁명으로 인한 비자발적 실업에 대한 대비와 함께 기존의 공공일자리 형태를 탈피한 새로운 형태의 공공일자리 개발을 모색할 필요가 있다.

이러한 상황 속에서 각국은 저소득층과 취약계층의 고용지원 및 자립을 지원하기 위해 어떻게 사업을 변화하여 운영해왔는지, 각국의 일자리 사업을 다시 한번 재검토

할 필요가 있을 것이다. 이를 위해 한국과 유사하게 저소득층 및 취약계층을 중심으로 하는 일자리사업과 일반 구직자나 실업자를 중심으로 고용을 지원하는 사업으로 구분하여 운영하는 미국, 영국, 캐나다 총 3개 국가를 선정하여 전반 일자리사업의 변화 내용을 살펴보고자 했다. 전체 내용은 다음의 순서대로 구성하였다. 먼저 각국의 일자리 사업의 시행배경을 간략히 개괄한다. 또한, 민간기관과 사회적기업 등이 새롭게 시도하고 있는 고용지원 및 훈련 프로그램을 이어서 서술하였다. 특히 새로운 사업모델을 도입하였거나, 코로나 전후로 제도개선을 꾀한 국가 사례의 경우는 제도 변화에 초점을 맞춰 사례를 소개하고 사업의 긍정적인 요인들을 중점적으로 보고했다. 이를 통해 한국의 지역자활센터 현장에서 적용할 수 있는 시사점과 구체적 방안을 모색해보고자 했다.

1. 미국: 새로운 직업훈련 및 구직지원을 위한 시도

1) 미국 일자리 사업의 운영배경¹²⁾

미국은 클린턴 정부가 제정한 개인 책임과 노동기회 조정법(PRWORA: Personal Responsibility and Work Opportunity Act, 보건복지부 소관)에 근거하여 TANF(Temporary Assistance to Needy Families)¹³⁾ 수혜자를 대상으로 하는 자활사업(Welfare-to-work Program) 운영하고 있다. 기본적으로 공공부조 수혜자들에게 근로의무를 조건으로 생애 5년 이하로 급여 및 서비스를 제공하고 있고, 운영의 권한이 주 정부에게 위임되어 주 정부 재량을 통한 탄력적 운영이 가능한 구조이다. 그러나 미국자활사업이 갖고 있는 한계 즉, 저소득층에 대한 인적 투자나 서비스 지원은 미흡한 채, 수혜자들에게 근로의무를 지나치게 강조하는 데서 오는 부작용과 문제에 대한 논의와 비판이 계속되어 왔고(Boushey et al., 2001; Bane, 2009), 오바마 정부는 이 같은 문제를 해결하기 위해 2014년 인력개발 차원의 직업교육과 훈

12) 본 절에서 기술된 제도 내용은 미국 보건복지부 및 노동부, 캘리포니아 주정부가 소개하는 제도의 내용을 토대로 개괄함
 보건복지부, <https://www.acf.hhs.gov/ofa/programs/temporary-assistance-needy-families-tanf>
 노동부, <https://www.dol.gov/general/topic/training>
 California Work Opportunity and Responsibility to Kids (CalWORKs): <https://www.cdss.ca.gov/calworks>
 CalJOBS: https://edd.ca.gov/Jobs_and_Training/Caljobs.htm

13) 아이가 있는 저소득가구가 주 대상이며, 푸드뱅크(SNAP: supplemental nutrition assistance program) 수혜자 역시 WTW 프로그램에 참여해야 함

련을 강화하는 인력혁신 및 기회법(WIOA: Work Innovation and Opportunity Act, 노동부 소관)을 제정하였다. 이를 기반으로 기존의 구직 및 실업자뿐만 아니라, 저소득층의 근로역량을 강화할 수 있는 직업훈련 및 교육의 차원을 한 층 넓혀주는 교육·훈련 기반 체계가 구축되었고, 기존 TANF 수혜자들도 유연하게 WIOA의 프로그램을 통해 구직·근로활동을 수행할 수 있게 되었다.

미국의 공공일자리 사업의 운영방식은 연방정부의 국고보조금(block grants)에 기반해 주 정부가 자활사업 및 일자리 사업을 자체 운영하며, 각 주/카운티 정부는 보조금 집행 및 관리업무를 전담하고, 실제 자활사업 및 일자리 사업의 진행은 지역 내 민간기관(비영리기관, 커뮤니티칼리지, 영리기업 등)이 운영하고 있다. 최근 추진되고 있는 미국의 공공일자리 사업의 사례를 분석하고 시사점을 도출하면 다음과 같다.

2) 일자리사업 사례

(1) 각 경제 직업훈련-구직연계를 통한 새로운 일자리 제공방식 시도

샌프란시스코 내 실업자를 대상으로 구직활동을 지원하는 경제인력개발국(Office of Economic and Workforce Development)에서는 사회적 기업 SAMA와 협력하여 2018년 9월부터 Samaschool이라는 직업훈련·구직 시범프로그램을 운영하고 있다. 운영목표는 지역주민(저소득 구직자)에게 각 경제 내 업무 기회를 제공함으로써 일 경험을 쌓고, 기술을 개발하여, 소득을 창출할 수 있도록 독려하는 것이다. 특히 기존의 고용노동시장과는 다른 각 경제 내에서의 세금구조, 재무상황, 거래계약 등에 대한 정보를 충분히 숙지하게 하여 새로운 경제체제에 적응할 수 있도록 돕는다는 것에 그 특징이 있다(Samaschool, 2019).

또한 Samaschool은 지역 내 민간 비영리 직업훈련기관인 The Stride Center와 제휴하여, 해당 센터에서 좋은 성적을 받은 교육생을 대상으로 집중교육을 진행하고, 이후 Field Nation이라는 프리랜서마켓 플랫폼을 통해 이력서를 작성하고, 구직을 시도해봄으로써 실질적 수익창출과 연계될 수 있도록 하고 있다(McKay, 2018).

〈표 IV-1〉 캘리포니아 주 샌프란시스코의 Samaschool 시범사업 개요

구분	내용
참여대상	저소득층 구직자 (청년, 디지털문맹/영어비능숙자 등)
교육시간	일주일 이내, 총 6-10시간
교육목적	입직을 통한 구직활동 지속 및 경력개발 (해당 분야에 풀타임 경력이 없는 구직희망자에게 경력과 소득을 제공)
교육내용 ²	퍼스널 브랜딩: 직무 확인 및 자신의 브랜드 구축 재정 및 세금문제: 재정관리 및 세금관리 가격 및 계약협상: 수수료책정 및 계약 전반에 대한 이해 신뢰형성 및 안전: 계약문제 시 대처방안, 고객불만사항 응대 등 고객관리: 신용점수(별점) 획득 방식, 고객소통, 갈등관리 방식 경력 개발 및 계획: 향후 경력개발을 위한 계획 수립 시간관리: 검색-구직-일 수행 관련 시간관리 플랫폼과 구직: 플랫폼에 일감 등록, 구직방법

자료: McGovern(2018)의 기고글과 Samaschool(2019)의 발표자료 토대로 저자 각색

한편 배달/배송, 운전 등과 같은 지역기반(local-based) 직 노동을 통해 수입을 얻는 빈곤 청년들의 경우, 빠르게 소득을 올릴 수 있다는 순기능이 있는 반면 고용과 임금 불안에 시달릴 수 있는 역기능이 공존하는 문제가 있다(Almeida and O'Reilly, 2020). 이러한 문제점 해소방안으로 Uber의 자회사이자 음식 배달 전문 플랫폼인 Postmates는 CalWORKs의 수행기관이기도 한 JVS Social과 2018년도부터 제휴를 맺어 일자리 관련 사회공헌사업을 진행하고 있다. 구체적으로, 샌프란시스코와 로스앤젤레스에 고용된 저소득 플랫폼 노동자를 대상으로 정규직에 진입할 수 있는 IT기술교육을 무료로 진행하는 사업으로, 해당 사업에서는 저소득 플랫폼 노동자들에게 프로그래밍언어, 사이버보안교육 등 7개 과목에 대한 교육과 경력개발컨설팅을 제공하고 있다(FastCompany, 08.13.2019).

(2) 청년고용프로그램(Youth Employment Program)의 디지털화 추진

WIOA법의 일환으로 진행되는 청소년고용프로그램(Youth Employment Program)은 소년범죄자, 문맹자, 청소년한부모, 위탁가정아동, 노숙아동, 조직폭력가담청소년, 소수자(이민자, 성소수자), 경제적 취약자, 장애청소년 등의 위기청소년·청년들이 여러 사회적 위험요인으로 인해 학력 취득 및 경력개발을 이어나가지 못하는 것을 방

지하기 위해 통합적인 고용지원서비스를 제공한다.

국제 비영리단체인 Aspen Institute는 2020년 6월 COVID-19 대유행에 따른 사회적 거리두기와 미래사회를 대비하기 위한 혁신적인 청소년고용프로그램인 <1.0 Digital Summer Youth Employment Toolkit>을 제안하였다. 이후 해당 툴킷을 일부 지역 내 협력기관에서 구현해본 뒤 가상작업환경과 교육커리큘럼을 체계화하기 위한 구체적 요인과 실천전략을 정리하여 2020년 12월 <Digital Summer Youth Employment Toolkit 2.0>을 발표하였다. 현장에서의 실천전략을 담은 툴킷 2.0은 툴킷 1.0을 발표한 이후 Opportunity Youth Forum Network에 속한 기관과 그 밖의 파트너 기관에서 해당 툴킷을 적용해보았던 사례를 중심으로 실천전략을 정리한 것으로서, 특히 COVID-19의 영향이 당분간 계속될 것이라는 전망 하에 장기적으로 지속할 수 있는 전략과 내용을 담았다. Aspen Institute는 본 툴킷을 지역 내 청소년 고용기회프로그램에 적용할 때, 공공-민간, 민간-민간, 지원기관-참여자 간의 광범위한 네트워크와 협력체계를 구축하여 진행할 수 있도록 요구하고 있고, 청년과 중소기업을 중심으로 두 이해당사자들의 역할과 능력을 높일 수 있는 디지털 환경 지원방식을 염두하고 툴킷을 설계하였다.

툴킷 2.0은 청소년 고용프로그램을 디지털화하는 과정에서 다음과 같은 12개의 실행요인이 반드시 고려되어야 함을 제안한다. 이해당사자 간의 논의를 통한 프로그램 재편방안 논의, 기업의 구인활동 및 신규 인사 교육과정 개편, 참여자들의 기술격차 파악하고 대응하기, 온라인 프로그래밍(온라인 교육장, 작업장 마련) 내에서 커뮤니티 만들고 연결하기, 온라인 프로그래밍 내에서 청년 욕구 대응하기, 고용주와의 파트너십을 통한 가상 인턴십 및 원격근무환경 마련, 인턴십에 대한 대안과 배치, 현장 인턴십 운영 방안, 지역사회 내 위기 대응 방안 모색, 공공지원 및 자원발굴, 대학교육 이행, 프로그램 측정과 평가로 제시되었다(<표 IV-2> 참고).

〈표 IV-2〉 Digital Summer Youth Employment Program을 위한 실행요인과 현장에서의 실천전략

실행요인	현장에서의 실천전략
이해당사자와의 협력을 통해 프로그램을 새롭게 그려볼 것(reimagine)	• 리더, (프로그램 민간) 공급자, 청년들간의 협력 및 의사소통을 통해 청년들의 욕구를 파악하고, 적절한 프로그램을 설계 • 청년 직업교육 관련 기관 내에서 작동해야 하는 새로운 커리큘럼, 인력, 기술적 요구사항 등을 지원 • 청년들에게 질 높은 여름(방학) 내 직업교육 경험을 제공하기 위해 지역사회가 함께 협력·개발 • SYEP 프로그램 내 다양한 추가옵션과 고용지원 루트를 개발 • 인턴십 및 직무를 통해 적절한 보상이 이뤄지기 어려운 경우 추가 인센티브가 제공될 수 있도록 보상체계 연결
구인활동 및 신규 인사 교육과정(onboarding) 개편	• 구인/구직등록 프로세스를 온라인(디지털) 환경으로 구현 • 추가적으로 서류지원도 가능하게끔 조치 • 구인프로세스를 소셜미디어, 메신저를 활용하여 확대 • 인턴십/직무 인터뷰나 업무박람회 등을 온라인 상에서 개최
기술격차(Technology Divide) 다루기	• 모든 대상자들의 기술환경을 사정 - zoom사용 가능여부, 인터넷 및 모바일 기기 보유 및 활용여부 등 • 기술장비구입을 위한 추가 기금 마련 • 장비대여기간 연장 및 관리 확인 • 리퍼 컴퓨터(refurbished computer)의 활용 • 청년들이 접근가능하지 않은 플랫폼 형태는 지양 (인터넷 사이트 < 스마트폰 어플) • 와이파이 서비스 생활권에서 무료로 작동되도록 지원 • 기술지원을 받을 수 있는 온라인 헬프데스크 운영
온라인 프로그래밍: 커뮤니티 만들기, 연결하기	• 프로그램 전 참가자 소그룹-직원 간 오리엔테이션 진행 • 엄격한 출석유지. 유사집단 간 프로그램 진행하여 서로에 대해 알게하고 사귄 수 있도록 독려 • 전체 프로그램 내에서 체크인 빈도를 높여 코치-학생들 간 관계 독려 • 가능한 많은 교육 프로그램이 동시 세션(synchronous sessions)으로 이뤄지도록 추진 • 참가자 간, 또는 참가자-직원 간 사이의 코호트(집단)은 가급적 소규모로 구성 • 청년들의 실제 이익에 초점을 맞춰 행사 운영
온라인 프로그래밍: 청년들의 욕구의 대응하기	• 청년들의 욕구를 염두하여 이용 플랫폼 (ex) google classrooms) 선정 • 온라인 피로감 등을 고려하여 시간제한 두기(소규모/대규모토론, 비디오 활용 등 다양한 방식 활용, 접속시간/강의시간 제한, 온라인에서 만나는 집단의 목적 다양화 등) • 직접 참여하지만, 온라인상에서 많은 시간을 필요로 하지 않은 프로그램 제공할 것 • 온라인 프로그램 기획 시 영어를 배우는 학습자의 욕구 또한 고려할 필요 있음

실행요인	현장에서의 실천전략
고용주 파트너십: 가상환경에서의 인턴십과 원격근무 환경이 제공되도록 고용주를 지원하는 사업	- 워크샵, 온라인모듈 시스템과 같은 통합적 진로탐색 및 준비 프로그램을 통해 고용주-감독 업무를 대리하도록 조치 - 참가자들이 업무배치와 이력을 확인할 수 있도록, 가상 인턴십 및 사례 관리 시스템 활용 - 고용주 호스트가 시스템을 사용할 때 편리하도록 설계 - 산업협회와의 파트너십을 통해 가상인턴십이나 업무실습을 하기 어려워 하는 중소기업에 참여시킬 것 - 고용주 호스트에게 인턴 운영 방식에 대한 상세정보(playbook)를 제공. - 고용주에 의해 관리될 수 있는 프로젝트기반(project-based) 프로그램이 제공될 수 있도록 설계
인턴십에 대한 대안과 업무배치	- 청년프로그램 공급자(민간기관)에 의해 관리될 수 있는 프로젝트기반(project-based) 프로그램이 제공될 수 있도록 설계 - 청년들에게 교육과정에 대한 기회를 얻도록 프로그램 제공 - 경력탐색 및 준비에 초점을 맞춰 프로그램 운영 - 생애기술(사회/정서기술 학습, 재무기술, 웹활용 등)에 맞춰 프로그램 설계
팬데믹기간 내 현장인턴십 운영과 업무배치	- 각 일터에서 팬데믹 상황에 대한 보건 및 안전수칙을 포함하고, 수시로 점검 (CDC 또는 주 정부 지침 준수) - 코로나 재난상황에 현장인력을 배치할 때는 신중하게 배치 - 외부에서 진행하는 일경험 프로그램 또한 어느 정도 유지하고 운영하는 것 필요
지역사회 내 위기들에 대한 대응방안 모색	- 위기상황 속에서도 참여자와 직원들의 욕구에 대응할 수 있도록 대비 (ex) 정신건강 체크를 위한 모니터링) - 지역 내 위기에 공동체적 대응을 하고자 청년 리더십과의 협력 추진 - 팬데믹, 경제위기, 인종문제 등 지역사회의 변화와 욕구에 청년들이 직접 문제해결에 참여할 수 있는 기회를 제공하도록 독려
공공지원과 기금마련을 위한 다양한 사례 만들기	- 위기상황에서의 옹호전략방안을 공동 디자인함 - 청년 파트너와 미디어 캠페인 진행 - SYEP 프로그램의 직접적인 급여혜택 강화
대학(직업)교육으로의 가교역할(Bridging)	12학년 학생들을 위한 상급학교 진학에 대한 계획수립과 구체적 개입 방안 수립 - 커뮤니티칼리지의 원격학점취득제도를 이용하여 SYEP의 교육트랙 구축 - 여름 프로그램 이외에도, 연중 프로그램 및 차년도 여름프로그램에 걸쳐 학습이력을 연결
프로그램 측정 및 평가	- 현장연구 파트너십 수립 - 구직준비, 사회/정서적 학습, 기술습득 등과 같은 기술개발에 대한 측정 진행 - 인종, 성별, 지역 등 인구학적 특성에 따른 세부화된 데이터 구축

자료: Miles, Martin and Swigert (2020). Digital Summer Youth Employment Toolkit 2.0

2. 캐나다: 위기상황 및 취업다중장벽을 해소하기 위한 일자리 지원

1) 캐나다 일자리 사업의 운영배경

캐나다에서는 미국과 다소 유사한 방식으로 자활사업이 제공되고 있는데, 90년대 이전까지는 캐나다 공공부조 계획(CAP: Canada Assistance Plan)을 바탕으로 시민권에 근거한 연방정부의 재정지원을 이어갔으나, 1996년 캐나다 보건사회이전(CHST: Canada Health Social Transfer)으로 보조금 지급방식이 변경되었다. 이는 미국과 유사하게 연방정부에서 주정부로 공공부조 및 자활사업의 실질적 권한과 운영이 위임되고, 저소득층의 근로 우선(work first)원칙이 적용되는 현재의 공공부조 방식으로 전환되었음을 의미한다(Finnie and Irvine, 2008).

캐나다 공공부조에서는 구체적인 소득조사 기준이 있는 것은 아니며, 소득조사 기준과 별도로 취약계층이라는 일정한 판단기준에 근거해 공공부조 및 자활사업 대상자를 선정한다.¹⁴⁾ 또한, 미국과 달리 캐나다는 생애 수급 연한을 두진 않았으나, 참여기간 제한을 둔 일부 주정부는 있다. 한편, 고용보험(EI: Employment Insurance)은 연방정부가 관리하는 사회보험으로 존재하며, 직업 및 훈련프로그램은 공공부조 대상자와 고용보험대상자 모두 참여가 가능하게끔 설계되어 있다. 하지만 실제 참여대상을 선정하는 세부기준은 지방정부마다 다르다.

자활사업 참여단계는 다음과 같다. 우선 지방정부(province) 내 센터 담당자가 수급기준 및 근로평가를 진행하며, 공공부조 대상자 중 근로 가능한 대상으로 평가될 경우 반드시 고용계획(employment initiatives)을 수립한 뒤 일정한 구직활동 및 근로활동을 이어가야 한다. 구직지원, 상담 제공, 기타 복지서비스를 연계하는 것은 각 지역 내 사무소의 실무자가 직접 진행하며, 직무훈련 및 교육 서비스는 지역 내 전문기관(공공·민간) 또는 교육기관(지역대학 등)을 연계하여 서비스가 제공된다. COVID-19 사태가 발발한 2020년에는 코로나로 인한 실직과 근로 중단에 대응하고자 소득을 보장할 수 있는 각종 수당정책을 중심으로 지원을 진행하였다. 그러나 2021년에는 이러한 소득 지원을 상당수 중단하고, 일자리 창출 및 취업기회를 지원하는 형

14) 소득기준이 명확하지 않으나, 통상적으로 3가지 지표를 고려하는 것으로 알려져 있다(Laidley and Aldridge, 2020).

(1) MBM(Market Basket Measure): 가처분소득이 기본생계물품구매 비용보다 적은 가구 선별. 가처분소득이 MBM비용보다 75% 아래일 때 극빈곤층으로 간주

(2) LIM(The Low Income Measure): 소득 하위 25% (중위소득의 절반) 가구를 의미하고, 캐나다 통계청이 매년 중위소득을 공시하여 발표함

(3) LICO(The Low Income Cut-Off): 가구소득 대비 의식주비용 지출비용을 기준으로 소득의 불균형을 측정

태로 지원의 방식을 전환할 계획임을 발표하기도 했다(Government of Canada, 2021).

상술하였듯 캐나다는 주 정부 방침과 철학에 따라 자활사업 내용과 성격이 다르게 진행된다. 따라서 본고에서는 COVID-19 이후 재취업프로그램을 별도로 운영하는 복지 중심의 온타리오 주와 취업다중장벽에 처한 대상자를 위한 고용지원프로그램을 운영하는 고용중심의 브리티시 컬럼비아 주 사례를 중점적으로 살펴보고자 한다.

2) 일자리 사업 사례

(1) 온타리오 주의 Ontario Work와 Second Career 프로그램

온타리오주는 「Ontario Work」라는 사업 안에서 공공부조와 자활사업이 동시에 진행된다. 한국의 조건부 수급자 및 자활사업과 유사한 형태로 운영하며 주무 부처는 아동·지역사회·사회서비스부(Ministry of Children, Community and Social Service)에서 추진한다. 각 지역 내 Ontario Work Office¹⁵⁾가 있어서 해당 권역 사무소에서 심사 및 프로그램을 진행하는데 각 사무소의 사례관리자(caseworker)는 공공부조 자격심사와 동시에 사례관리를 진행하며, 일정한 고용계획에 맞춰 고용 및 복지서비스를 동시에 제공한다.

Ontario Work에서는 생계지원을 위한 급여제공, 고용활동 및 활동유지를 위한 지원, 기타 지원을 제공한다(〈표 IV-3〉 참고). 각종 물적 자원이나 가족지원 프로그램의 일부¹⁶⁾는 Ontario Work Office에서 직접 연결하거나 제공하고, 구직검색과 기본적인 직업 소양 교육·훈련 이외의 전문적인 구직훈련과 생활 안정 프로그램 등을 진행해야 할 때는 전문기관에 연계하는 방식으로 서비스를 제공한다. COVID-19 이후 Ontario Work에서는 코로나로 인해 갑자기 실직하여 생활의 어려움을 겪는 대상을 중점적으로 지원하는 재취업프로그램을 진행하고 있는데 여기에는 고용보험(EI)대상자의 일부가 편입되고, 그 중 코로나로 인해 영향을 받은 업종 종사자를 우선 고려하여 지원한다.

15) 지역 내 Employment & Social Services 라는 명칭으로 Ontario Work Office 운영

16) 사무소 내 Family Support Workers가 상주해있어 가족지원을 위한 전방서비스를 제공

〈표 IV-3〉 Ontario Work 제도개요

구분	Ontario Work	Ontario Work: Second Career ¹ (코로나이후 재취업프로그램)
자격기준	16세 이상, 온타리오 거주자 중 생활비 보조가 필요한 자 (직계 가족 생활비를 충당할 자금이 없는자) ※ 가구구성원, 자산조사(소득, 자산, 주택비용) 등의 내용을 고려하여 지정 ※ 65세 이상 노인, 중독자/정신장애인, 보호시설거주자, 기타 지정자 제외	2020년 3월 1일 이후 1. 해고되어 현재 일하지 않는 자 2. 해고되었고 비용 충당을 위해 임시직으로 일하는 자 ※ 우선대상자: 저학력/저숙련노동자(예: 서빙업무, 음로서브 등), 소매판매업자, 코로나로 인해 타격을 입은 주요 업종 내 해고자(관광, 항공, 운송, 물류, 식품서비스 등)
생계지원		
	생계비 최대 월 CAD \$ 733선에서 지원 (함께 거주하는 가족구성원을 위한 추가지원 가능하며, 초과수익 발생 시 한도내에서 비율을 차감지원)	다음 항목에 대한 비용을 위해 기초생활수당 (최대 주당CAD \$410)을 포함, 총 CAD \$28,000 한도까지 추가 지원금 신청가능 ※ 사용목적: 수업료, 서적, 업무실습 및 교육비용, 교통비, 양육비용
고용활동(Employment Activities) 지원		
지원내용	• 교육프로그램: 중등교육 이상 학력취득에 초점을 맞춘 교육 • 직무기술훈련: 희망하는 직무 기술에 대한 훈련 • 리터러시훈련: 읽기/쓰기, 수학, 컴퓨터 등과 같은 기본 리터러시 배양 교육 • LEAP(Learning, Earning and Parenting): 16-25세 청소년 한부모를 위한 종합지원프로그램 • 고용배치: 현장실습, 고용지원 (기업/지역사회 내 기관 등 배치) • ※ 추가적인 전문훈련은 지역 전문기관(공공/민간)과 교육기관(대학, 기타 교육기관)에 교육 위탁	
고용지원활동비(Employment Assistance Activities Expenses) 지원		
	• 교통비: 취업활동에 참여할 때 발생하는 비용(교통비, 요금 등) 보장 • 양육비: 직업을 구했거나, 고용활동에 참여하고 있는 경우 제공 • 정규직 취업 혜택(Full-Time Employment Benefit): 정규직(Full-time)으로 취업한 경우, 옷이나 유니폼, 안전화 혹은 작업화, 도구 및 특수장비, 교통비, 자격증 및 전문비용(licensing or professional fees)을 지원 • 확대된 고용의료혜택(Extended Employment Health Benefit): 취업으로 인해 Ontario Works의 재정지원을 받을 자격이 없는 경우, 확대된 고용의료혜택을 누릴 수 있음. 고용주와 연계된 의료혜택플랜이 없는 경우 혜택을 받을 수 있음.	
기타지원: 당사자와 가족구성원의 의료혜택(health Benefit), 생필품(basic needs) 및 쉼터제공 등 ※ 긴급지원, 일시돌봄지원 등의 일시지원 프로그램 있음 ※ 화재, 홍수, 가족사망, 보건위기, 가정폭력 등의 상황 시 일시지원 및 기본지원 동시 고려		

주:¹ 한시적 지원이기 때문에 최대 25주 이내로 제공

자료: Ontario Work 홈페이지 내 제도소개내용 정리 (검색: 2021. 8. 15)

(2) 빅토리아 주의 WorkBC와 취업장벽이 있는 대상자를 위한 훈련고용프로그램

빅토리아주는 근로가능한 자에게 제공되는 공공부조(BCEA: British Columbia Employment and Assistance)와 이들의 고용을 지원하는 WorkBC를 운영하며, 주 무주처는 사회개발과 빈곤감축부(Ministry of Social Development and Poverty Reduction)이다. 각 지역 내 고용센터(WorkBC Centres)에서 고용훈련프로그램을 지원하며, Ontario주와는 달리 가족지원을 위한 복지서비스는 아동보육자원위탁센터(Child Care Resource and Referral Centres)에서 담당하고 있다. WorkBC Centres는 한국의 고용센터와 성격이 유사하기 때문에 경력개발, 고용서비스, 교육/훈련, 지역사회 내 기업자원 관리 등 고용지원 업무를 집중적으로 수행한다. WorkBC에 참가할 수 있는 대상자 1순위는 공공부조 대상자와 실업자이고, 2순위는 불안정노동자, 자신의 능력 이하의 일을 하거나(underemployed), 입직과 관련된 기술이 부족하여 훈련이 필요한 구직자이다.

브리티시 컬럼비아 주 자활사업의 특징은 인적자원개발의 접근(HCD: human capital development approach)을 기반으로 사업을 진행한다는 것이다. 특히 고용훈련에 있어 각 대상별로 교육수준과 내용, 자격기준을 설정한 뒤 협력기관(공공/민간)의 주요 프로그램을 통해 제공하는데, 이 때, 각 교육의 대상을 상세하게 구분하고, 교육-취업연계와 관련하여 취업장벽의 수준을 고려한다는 점이 특징이다(〈표 8〉 참고). 특히 각 대상별로 취업장벽이 다를 수 있음을 사전적으로 정의하고, 해당 취업장벽을 완화하는 방식으로 교육훈련서비스가 제공되는데, 두 가지 이상의 취업장벽에 직면한 대상자의 경우는 지원의 수준과 연계기관을 통한 전문서비스 지원을 강화하여 안정적으로 고용이 지속되고 이어질 수 있도록 지원한다는 점은 한국 자활사업 내 적용을 이끄는 데에도 일정한 시사점이 있을 것으로 사료된다.

〈표 IV-4〉 The Skills Training for Employment (STE) 프로그램 개괄

프로그램 명	대상	지원내용
Young adults	17-29세의 청년	면접의류 및 교통비 지원, 아이돌봄 지원, 실무경험 제공
Young adults at risk	7-29세 위기청년 - 실업상태이거나 고용이 불안정한(직업을 구하거나, 고용된 이후 일자리를 유지하는데 필요한 기술이 없는), 한가지 이상의 취업장벽을 가지고 있는 청년 - 취업장벽: 불안정한 주거, 교정시설 출소, 고등 교육 미이수, 중독, 정신건강문제 등	- 기술훈련 및 취업지원 - 생활지원 - 상담 및 멘토링 - 아이돌봄, 양육기술과 같이 취업 중 양육과 돌봄을 제공할 수 있는 서비스 지원 - 교통, 장애지원, 실무, 임금

프로그램 명	대상	지원내용
Impacted Workers	- 공장폐쇄 및 교대근무 감소 등 기업·산업 환경에 영향을 받은 실업자 및 불안정노동자 - 고용보험(Employment Insurance) 자격이 없는 자에게 우선순위	
Survivors of violence and/or Abuse	- 가정폭력, 아동학대 피해자 및 생존자 - 한가지 이상의 취업장벽에 직면한 자 - 취업장벽: 학대 또는 트라우마와 관련된 정신건강문제, 불안정한 주거, 육아지원부족, 건강문제, 차별 및 낙인, 근래 실무경험 부족	
Older Workers 55+	55세 이상 중장년 - 한 가지 이상 취업장벽 있는자 - 취업장벽: 현재 기술이 업계 요구에 맞지 않음, 기술력 및 적절한 훈련 기회 부족, 현재 채용 관행에 대해 익숙하지 않음(온라인 지원 및 소셜미디어 정보 등)	보조금 및 장비 등 지원 (대상자에 따라 차등지원)
Individuals Facing Multiple Barriers	- 두 가지 혹은 그 이상의 취업장벽이 있는 대상자 - 우선적으로 실업상태이거나 고용이 불안정한, 두 가지 혹은 그 이상의 취업장벽에 직면한 자 - 기본취업장벽 이외의 취업장벽: 생활환경, 한정된 기술, 실무경험 부족, 인적/물적 네트워크 부족 등	

자료: WorkBC 홈페이지 내 제도소개내용 정리 (검색: 2021. 8. 15)

3. 영국: Work and Health Programme의 개편과 장애가 있는 구직자에 대한 개입변화

1) 영국 일자리 사업의 운영배경

2011년 캐머런 총리가 이끌었던 보수 연정 내각에 의해 등장한 일자리 프로그램(Work Programme)의 주된 특징은 민간 공급체인 구조와 민관 거버넌스를 기반으로 일자리 프로그램을 운영했다는 점이다. 정부가 이끄는 지역 내 잡센터 플러스(Jobcentre Plus)가 공급자(provider)로 선정한 민간기관(기업, 비영리단체)이 취업 지원 및 구직 연계활동 전반을 이끌며, 공급자가 특정 전문서비스가 필요하다고 판단할 경우 해당하는 지역 내 전문기관(subcontractor)에게 서비스를 재의뢰하는 구조로 운영된다.

고용지원에 대한 급여제공방식은 구직자수당(JSA: Jobseeker's Allowance)과 고용지원수당(ESA: Employment and Support Allowance)을 중심으로 제공되며, 두 수당 모두 소득기반형(income-based), 기여형(contribution-based)으로 재분류 된다. 이 중 기여형은 보험을 기반으로 지급되고, 소득기반형은 보험납입금이 충족되지 않는 대상자들을 중심으로 소득과 자산을 산정하여 차등 지급하는 공공부조 형태이다. 고용지원수당의 수혜대상은 질병과 장애로 인해 당장 소득활동이 어려운 자로 수급여부를 결정할 때 향후 근로가 가능할지 건강상태를 평가하고 이 중 근로가 가능할 것으로 예상되는 자는 조건부수급으로 일자리 프로그램에 의무적으로 참여하도록 한다.

기존의 일자리 프로그램은 여러 차원에서 상당한 비판이 있었는데, 그 중 사업내용 측면에서 문제가 제기되었던 사항은 대상자에 대한 개입 효과가 낮다는 점이었다. 구체적으로 살펴보면, 일자리 프로그램 대상자가 조건과 직무가 맞지 않는 일자리에 의무노동을 해야 한다는 점(Reuters, 11.08.12), 지속 가능한 일자리로 취업하는 것이 사실상 어려운 점(Newton et al., 2012), 대상자들의 능력파악 미비와 직무육구-업무 간의 불일치(Geiger, 2018), 공급자가 성과를 내기 위해 상대적으로 취업 장벽이 낮고 성공 가능성이 있는 대상자에게 개입을 집중하거나(creaming) 역으로 더 취약한 이들의 개입을 사실상 배제(parking)했을 가능성 등이 지적되어왔다(Koning and Heinrich, 2010; Rees, Whitworth and Carter, 2014).

이러한 비판에 대응하고자 영국 정부는 질병과 장애로 인해 노동시장에 진입하지 못하는 노동자들을 둘러싼 문제를 담은 녹색(Work, Health and Disability Green Paper)과 녹색을 바탕으로 구체적 개선방안을 제시한 백서(Improving Lives The Future of Work, Health and Disability)를 토대로 제도개편을 추진했다(U.K. Department for Work & Pensions and U.K. Department of Health, 2016; 2017).

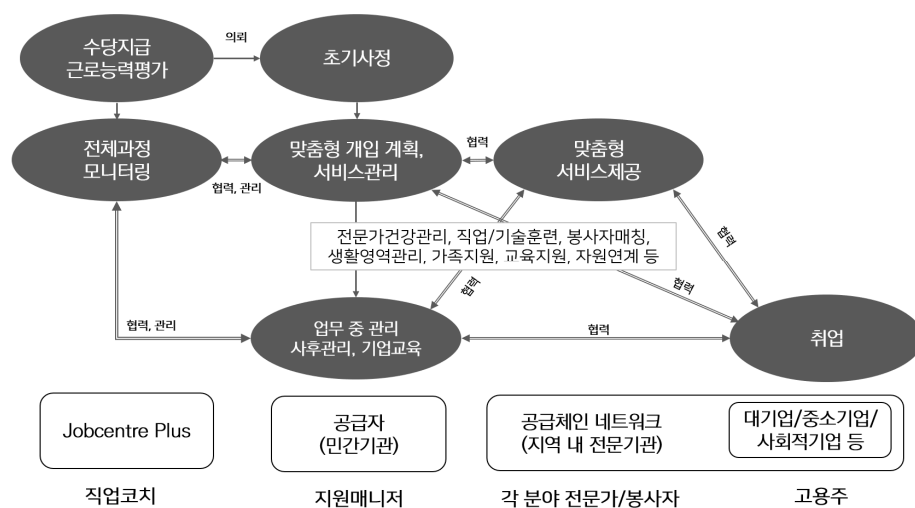
녹서와 백서 내용을 토대로, 영국정부는 2017년 런던과 맨체스터 지역을 중심으로 시범사업을 시행한 뒤 2018년도부터 일자리건강프로그램(Work and Health Programme)으로 개편하였으며 주요 변화사항은 다음과 같다(Powell, 2020). 첫째, 프로그램 참여자를 특정 취약계층그룹으로 구체화하였고, 둘째, 일자리건강프로그램 참여를 의무화하지 않고 자발적으로 선택하여 참여하게끔 변경¹⁷⁾하였다. 셋째, 고용연금부 잡센터플러스 내 직업코치(Work Coach)의 배치와 개별지원패키지(Personal Support Package)를 통한 맞춤형 지원체계 구축하였고, 마지막으로, 건강과 고용상태를 동시

17) 수급선정 과정에서 진행되던 구직준비활동 의무부과와 근로능력평가 유지되고 있음

에 사정하고 관리한다는 점이다(〈표 IV-5〉 참고).

프로그램 대상자가 일자리 건강프로그램에 참여하게 될 경우, 다음 [그림 IV-1]과 같은 절차를 거쳐 취업준비 및 구직활동을 하게 되는데, 직업코치 및 지원 매니저의 역량, 공급체인 네트워크 기관들의 전문적 개입, 채용기업의 신체·정신장애에 대한 이해와 작업환경변화를 위한 노력 등에 따라 성공 여부가 결정된다.

[그림 IV-1] 일자리 건강프로그램 (Work and Health Programme) 수행체계



자료: Shaw Trust(2017)의 Work and Health Programme 소개내용을 저자 각색

〈표 IV-5〉 일자리프로그램(WP)과 일자리건강프로그램(WHP)의 비교

	일자리프로그램(WP) (2011~2017)		일자리건강프로그램(WHP) (2018~현재)
사업대상	구직자수당(JSA) 수급자 18세 이상 실업자 (노동시장에서 불리한 지위에 있는 대상 포함)	고용지원수당(ESA) 수급자 실업자 중 질병 및 장애가 있는자	1. 2년 이상 장기실업자 2. 장애인 3. 조기개입집단(돌봄제공자(한부모, 장애부모 등). 노숙인, 퇴역군인, 보호종료아동, 폭력집단 탈주자, 난민, 가정폭력피해자, 알콜중독자, 출소자/범죄자) * 기존 수급자 포함 ¹
구직활동 의무	○		○
WP 참여의무	의무(강제)		선택(자발)
전달체계 (공급체인)	Jobcentre Plus (고용연금부-각 권역 내 위치) - 근로능력평가 사정, 수당지불, 공급자위탁 ↓ Provider(민간기관, 비영리단체) - 고용계획 및 고용이전단계 지원, 실 프로그램 위탁 ↓ Subcontractor(민간/사회적기업, 비영리단체) 재활, 심리상담, 현장훈련 등 전문서비스 제공		Jobcentre Plus (고용연금부-각 권역 내 위치) - 근로능력평가 사정, 수당지불, 공급자위탁 - 사례 별 Work Coach 배정 Work Couch를 통한 건강, 직무역량, 욕구사정 Pesonal Support Package 진행 ↓ Provider(민간기관, 비영리단체/영국 내 지역이 아닌 주요 권역별로 공급자 축소) ↓ Subcontractor(민간/사회적기업, 비영리단체) 재활, 심리상담, 현장훈련 등 전문서비스 제공
사업내용	고용상황사정 직무기술훈련/교육 취업알선 및 지원		고용상황사정 직무기술훈련/교육 취업알선 및 지원 + 건강상태 확인 및 관리 + 문제에 기반한 개별 맞춤형 구직계획
특이사항			참여자 수의 상당수가 장애가 있는 대상자인 것으로 보고 ²

주¹: 수급자들은 WHP 내에서도 JETS(Job Entry: Targetted Support)라는 추가 프로그램이 제공. 총 6개월간 제공되는 프로그램으로 입직을 위한 이력서작성, 구직검색, 컴퓨터직무기술, 면접기술 등의 구직준비활동이 지원됨.

주²: 2017년부터 2020년까지 WHP 참여자는 약 12만 명으로 이 중 73%가 장애가 있는 집단, 18%가 장기실업자집단, 9%가 조기개입집단(노숙자, 난민, 퇴역군인, 육아휴직자 등)으로 집계됨(U.K. Department for Work & Pension, 2020)

자료: DWP(2012), Powell(2020), DWP가 홈페이지에 게시한 Work and Health Programme 소개 내용을 재구성

2) 일자리 사업 사례: 정신건강문제를 가진 대상자에 대한 개입 - Seetec 사례¹⁸⁾를 중심으로

Seetec Pluss는 1984년 주요 4개 IT기업의 기금을 받아 설립된 구인구직 및 직업훈련 전문기업인 Seetec Group의 산하기관이다. Seetec Pluss는 과거 일자리프로그램(WP) 운영시에도 주요 공급자였던 기관이며, 현재의 제도로 개편된 이후에는 Southern England 권역 공급자로 일자리건강프로그램을 제공하고 있다. 그 밖에도 사회적 가치 실현을 위한 제반 사업(사회적 기업인 Pluss 운영)과 장애 고용을 위한 캠페인, 정책제언 및 형성을 위한 로비활동 등을 진행하고 있다.

Tesco, KFC, NHS, Livewell과 같은 민간·공공기관과 제휴하여 대상자들에게 일자리를 공급하고 있으며, 약 100여개의 장애·건강 전문기관과 파트너십을 유지하고 있다. 특히 COVID-19 이후에는 대상자들을 위한 정신건강 응급처치사를 약 200명 가량 훈련 시켜 일자리건강프로그램 및 그룹 내 타 사업의 대상자에게도 서비스가 제공될 수 있도록 조치하였다. 그 밖에도 Seetec Group 내 자회사(아웃소싱업체, 직업훈련업체 등)와 지역사무소 200여개가 있어 그룹 내 자체 인프라를 유연하게 활용할 수 있다.

이들이 중점적으로 지원하는 서비스는 ① 구직을 위한 계획수립, 직무 및 기술훈련 ② 구직지원 ③ 업무수행 시 지원 ④ 신체·정신건강 관리 ⑤ 취업 후 신체·정신장애로 인해 어려움 겪을 시 기업-구직자 간 업무조정 ⑥ 향후 진로 계획 및 진로를 위한 이직준비 등이다. 특징적인 것은, 업무수행 중 지원업무와 관련해서 업무에 필요한 장비조달, 급여 및 금전관리, 돌봄문제지원, 통근지원, 건강관리 등 생활관리지원, 현 직무 내에서 구직 조건 변경 협의 등 취업 이후 근로활동이 이어질 수 있도록 지속적 지원을 이어간다는 점이다. 이를 위해 공급자의 매니저가 공급체인 네트워크의 subcontractor(전문기관)-기업-대상자 간의 소통창구 및 조정자 역할을 전담하고 있다는 점도 눈여겨볼 필요 있다.

18) 본 내용은 Seetec pluss의 사례보고서와 홈페이지 내용 등을 참고하여 작성함

4. 소결

미국, 영국, 캐나다의 일자리사업을 간략히 비교·검토하고, 한국의 자활사업에 갖는 시사점을 도출한 결과는 다음과 같다. 우선 각국의 자활 및 일자리 사업의 동향을 살펴보고 사례를 중심으로 살펴본 결과 미국과 캐나다는 주/지방정부의 재량과 지역사회의 환경에 따라, 영국은 공급자의 전문성과 네트워크 수준에 따라 사업의 차이가 있었다. 전술한 내용을 사례를 중심으로 내용을 분석하면 다음의 특징으로 정리해 볼 수 있다(〈표 IV-6〉 참고).

첫째로 미국은 전통적인 공공부조 대상을 유지하면서 사업의 내용을 산업과 상황에 맞게 조정하는 모습을 보인다. 특히 각 경제, 훈련실습과정의 디지털화 등 첨단기술을 도입한 새로운 사업방식을 시도하였다는 특징이 있다. 둘째로 영국은 신체·정신(경증) 장애로 인해 구직활동 및 노동유지에 어려움을 겪는 대상자를 노동을 통해 사회로 복귀시키는 관점에 주력하고 있다. 이를 위해 자활사업과 건강관리사업을 병행하고 기업 내 작업장 환경과 직무를 조정하려는 시도를 이어가고 있다. 마지막으로 캐나다는 전통적인 공공부조 대상자들이 가지고 있는 여러 가지의 취업 장벽을 고려하여 그 수준에 따라 차등적인 고용·훈련지원을 지원하고 있다. 또한, 경제위기, 산업해체, 전염병 등과 같이 갑작스럽게 해고당하게 되는 특정 산업·직종의 직업복귀에 초점을 맞추고 있다.

〈표 IV-6〉 각 국 일자리사업의 비교

구분	미국	영국	캐나다
사업대상	전통적인 공공부조 대상 유지	신체정신장애+장기실업자 집중	(다중)취업장벽을 고려한 대상선정
사업내용 특징	지역특색 반영, 새로운 산업과 기술을 접목하려는 시도	자활사업과 건강관리를 병행한 개별 맞춤형 개입	취업장벽의 수준과 내용에 따른 차등 개입
COVID-19 이후 변화	청소년(청년) 프로그램 중심으로 교육실습 디지털화 시도	2018년도 제도자체가 변화	COVID-19 실적대상자 자활사업 편입 (일부 주)
사업지침/ 예산배정	주/카운티 정부	연방정부 (일부 권역 자체운영)	주/카운티 정부
실사업수행 주체	카운티사무소-공공/민간 전문기관	권역공급자(provider) -계약기관(subcontractor)	카운티사무소-공공/민간 전문기관

이 같은 차이점과 함께 각 사업은 성공적으로 추진될 수 있도록 하는 공통적인 성공 요인들이 존재한다. 첫 번째, 자활사업의 대상을 명확히 하고, 그에 따른 목적과 사업 내용을 개발할 필요가 있다. 앞서 영국과 캐나다의 사례는 자활사업 내에서 또는 해당 지역의 자활사업에서의 대상이 누구인지를 명확히 하고, 그에 따른 사업의 목적과 내용이 구체화 될 때 자활사업이 보다 성공적으로 이뤄질 수 있음을 시사한다. 영국과 캐나다(온타리오 주)에서는 조건부 수급자들에게 부가급여(수당) 이외에도, 신체·건강관리, 가족지원과 같은 보건복지적 사회서비스를 병행하고 있다. 일례로, 캐나다 온타리오주는 경우 사례관리자가 대상자가 구직을 준비할 때뿐만 아니라, 취업을 유지하는 과정에서 겪을 수 있는 어려움(일가정 양립, 재정관리, 생활관리 등)을 사정하고 다양한 서비스를 연계함으로써 보완하고 있다. 둘째, 취업 이후에도 근로활동을 지속할 수 있는 다양한 사회서비스를 연계하고 지속적으로 사례관리를 할 수 있는 복지적 개입을 한다는 공통점을 갖는다. 이 같은 성공요인들은 한국의 자활사업 전략 개발에 반영될 필요가 있다.

본 고에서는 자활사업에 초점을 맞추기보다는 전체 일자리사업 내에서의 개괄과 비교를 시도했다. 이는 자활사업과 기타 일자리사업 간의 연계를 장려하는 모습(미국, 캐나다), 자활사업-일자리사업 내 구분이 모호한 채 적극적 구직을 장려하는 방향으로 정책기조를 이어가는 모습(영국)이 관찰되고 있기 때문이다. 이는 각국이 일자리사업을 전개해나가는 방향성의 차이가 있기 때문에, 국내에 직접 적용할 수 있는 사례를 발견하기가 쉽지 않았다는 점을 밝힌다. 그러므로 세부적인 자활사업 적용 시 고려해야 하는 전달체계의 차이, 일선종사자의 전문성, 구체적인 사업의 작동방식과 같은 내용은 서술하지 못했다는 한계가 있다. 그러나 각국의 자활사업이 갖는 차별성, 공통된 성공요인들을 통해 4차 산업혁명을 대비하고, COVID-19 팬데믹으로 인한 자 사업 참여자 변화에 대응해야 하는 한국의 자활정책에 방향설정을 시도했다는 점에서 그 의의가 있다고 할 수 있을 것이다.



자활사업 참여자 유형별 정책 욕구조사: 질적 연구

1. 조사 개요
2. 당사자 관점 정책수요분석 : 개별 인터뷰 결과
3. 소결

V

자활사업 참여자 유형별 《 정책 욕구조사: 질적 연구

1. 조사 개요

앞에서 살펴본 바와 같이 신규로 유입되는 집단에 대해 당사자 관점의 정책수요를 파악하기 위해 개별인터뷰를 실시하였다¹⁹⁾. 인터뷰 대상인 신규 집단은 연령을 기준으로 구분하여 1)중장년층을 대상으로 휴폐업 소상공인 및 실업특수고용직 집단과 신용불량자 집단, 2)청년층을 대상으로 보호종료아동 집단과 니트청년 경험 집단으로 구분하여 개별 인터뷰 참여자를 모집하였다. 사회적 거리두기 단계의 격상에 따라 유연하게 조정하였으며, 일부는 대면인터뷰, 일부는 유선전화로 인터뷰를 진행하였다. 자활근로에 참여하기 전 다양한 진입 경로와 상황에 따른 욕구를 살펴보기 위해 인터뷰의 내용은 1)현재 삶의 상황 2) 이전 일자리 구직경험 3) 현재 자활근로 사업의 경험 4) 자활근로 이후 희망 일자리형태 5) 자활 정책 관련 개선사항 등을 반영하여 반구조화 된 설문지를 이용하여 인터뷰를 실시하였다²⁰⁾. 인터뷰 대상을 모집하기 위해 한국자활복지개발원에서 전국의 각 지역자활센터로 본 연구의 목적과 취지에 맞춰 참여자 모집 공고를 발송하였으며, 자발적인 참여를 확인하기 위한 동의과정을 거쳤다. 인터뷰 대상은 앞서 연구목적에도 밝힌바와 같이 다양해지는 자활근로자의 특성에 따라 참여자의 욕구를 반영하기 위해 근로의욕이 있는 참여자를 대상을 추천받았다. 면접모집은 2021년 6월 20일부터 7월 15일까지 진행, 인터뷰는 7월 29일부터 8월 30일까지 진행되었다. 인터뷰는 1인당 1시간~1시간 30분정도 진행하였으며, 이메일, 문자 등으로 추가응답을 받았고 소정의 사례비를 지급하였다. 최종 연구 분석 대상은 23명이며 인터뷰 참여자의 일반적 특성은 아래와 같다.

19) 보건복지부 지정 공공기관생명윤리위원회로부터 인간대상연구 승인(2021-1815-002)

20) 자세한 내용은 부록 당사자 인터뷰 가이드라인 참고

〈표 V-1〉 개별인터뷰 대상자 일반적 특성

구분	연령	성별	거주지	가구원 수	자활 참여기간 (월)	구분	연령	성별	거주지	가구원 수	자활 참여기간 (월)		
중장년 (40~60대)	휴폐업1	59	여	경상권	4	13	청년 (20~30대)	니트청년1	22	남	수도권	1	4
								니트청년2	24	여	경상권	2	12
	휴폐업2	40	남	경상권	3	10		니트청년3	24	여	강원권	4	12
								니트청년4	24	여	경상권	1	5
	신용불량 1	44	남	전라권	5	4		니트청년5	28	남	강원권	1	12
								니트청년6	31	여	경상권	3	5
	신용불량 2	47	남	경상권	5	16		니트청년7	22	여	경상권	3	24
								니트청년8	24	남	전라권	4	10
	신용불량 3	53	남	수도권	5	18		니트청년9	30	남	경상권	3	7
								니트청년10	26	남	경상권	1	6
	신용불량 4	44	남	강원권	1	7		보호종료1	26	남	수도권	2	6
								보호종료2	25	남	전라권	1	8
신용불량 5	63	여	수도권	1	8	보호종료3	23	남	경상권	1	6		
						보호종료4	27	남	수도권	1	9		
신용불량 6	36	여	강원권	5	13	보호종료5	28	남	수도권	3	-		

2. 당사자 관점 정책수요분석: 개별 인터뷰 결과

1) 중·장년층 대상 인터뷰

(1) 휴폐업소상공인 및 실업특수고용직 집단

중·장년층 중 휴폐업소상공인 및 실업특수고용직 집단이란, 휴폐업 경험을 가진 소상공인으로 본인 및 가족의 소득기준이 부합할 때 인터뷰 대상자로 해당시켰다. 또한 실업특수고용직 근로자는 사업주와 도급계약으로 독립자영업을 하는 자로 학습지 교사, 통신업체 출동기사, 보험설계사 등으로 소득기준에 부합하면서 현재 실업상태에 있는 대상으로 모집하였다. 최종적으로 모집된 인터뷰 참여자는 2명으로 모두 휴폐업 소상공인이었으며 경상권에서 자활근로사업에 참여하고 있으며, 자활근로사업 전에는 요식업과 커피전문점을 운영하다 폐업을 경험한 소상공인이었다.

본 연구에서 집중한 것은 휴폐업 소상공인 집단에게 필요한 공공일자리 확대 방안을 탐색하기 위해 향후 참여하고 싶은 일자리를 중심으로 현재 삶의 상황, 이전 직장 경험, 현재 자활근로사업 경험, 정책 요구사항 등을 알아보았다. 휴폐업 소상공인 집단의 범주와 하위 범주는 다음 <표 V-2>와 같이 나타났다.

<표 V-2> 휴폐업소상공인 및 실업특수고용직 집단 특성

범주		하위범주
현재 삶의 상황	개인 삶의 상황	신체건강의 악화
		홀로 가족돌봄을 동시에 수행함
자활이전 구직경험	이전근로경험	다양한 업종을 넘나들며 안 해본 일이 없음
		힘들지만 내 사업은 즐거움
	폐업하게 된 상황	투자대비 수익이 나지 않음
현재 자활사업의 경험	자활근로사업 진입 경로	자활사업 참여를 위해 적극적으로 스스로 알아봄
	자활근로 일의 특성	이전보다는 수월함
		유동적 근무시간
	자활근로사업의 의미	안정감을 찾음
		내 몸과 가족을 돌보는 여유가 생김
향후 희망하는 일자리	사업단 내 일자리 종류 다양화	사회적인 일을 하고 있다는 보람
	자활기업, 협동조합의 창업	수공예 사업단 활성화
정책 요구사항	공통 요구사항	자활기업, 협동조합으로 창업을 희망하나 수익이 걱정됨
		65세 이후에도 일할 수 있는 기간 연장 필요
	휴폐업 소상공인의 요구	유급 병가휴가 제도 필요
		사업단 별 업무강도에 따른 인센티브, 급여 차별 필요

① 현재 삶의 상황

휴폐업소상공인 집단의 현재 삶의 상황을 살펴보았다. 이들은 오랫동안 개인사업을 하다 건강이 악화되었고 장기간 병원을 가지 않고 간단한 치료정도로 버티고 있었다. 또한 홀로 가족돌봄을 수행하고 있어 일가정양립이 반드시 필요한 상황에 있으며 수입을 위해 계속해서 일을 해야하는 상황이었다. 자신의 건강을 돌볼 수 있는 시간이 필요함과 동시에 가족을 안전하게 돌봐야 하는 시간이 필요하다.

- 개인 삶의 상황

• 신체건강의 악화

휴폐업소상공인 집단의 인터뷰 참여자의 현재 삶의 상황은 오랜 자영업 생활 끝에 찾아온 신체건강의 악화다. 현재도 건강이 좋지 않다는 것을 알지만 쉽게 병원을 찾지 않고 계속해서 일을 하고 있다. 건강 상태에 따라 일하는 강도를 조절할 수 있어야 할 것이며, 병원을 갈 수 있는 충분한 시간을 제공하는 것도 필요할 것이다.

골병이 들어서요. 15년을 하니까 신랑이 먹고 놀아요. 계속 일을 해서. 낮에는 맞춤 주문을 받고. 밤새도록 작업을 해요. 새벽 네 시까지. 잠 세 시간 자고 그렇게 많이 하니까 골병 들더라고요. (휴폐업1)

제가 몇 년 전에 교통사고가 나가지고 백화점에 근무할 때는 급여도 많고 굉장히 괜찮았거든요. 교통사고 딱 나고난 뒤부터 제 생활이 바뀌어버렸어요. 그래서 자활에 들어오게 됐어요. (휴폐업1)

뒤에서 다른 차량이 정차 중인데 뒤를 박아가지고 병원치료 받고 해야 되는데 어느 정도 물리치료 받으면 괜찮아서. 그냥 물리치료만 받고 일은 하고 있거든요. (휴폐업2)

• 홀로 가족돌봄을 동시에 수행함

가족돌봄을 수행하며 동시에 자활근로를 하고 있어 일가족양립이 반드시 필요한 삶의 상황이기도 하다. 어린아동을 돌보고 있는 참여자에게는 근로시간의 조정이 최소한으로 필요하며, 홀벌이 가구에 가족구성원이 많은 상황에서는 생활을 유지하기 위한 추가소득이 필요한 상황이다. 또한 지역이 넓은 곳에서는 이동을 위해 차량이 반드시 필요한 경우도 나타났다.

어린이집 하원시간이랑 등원시간이랑 다 맞춰주죠. 저 같은 경우에는 그런 부분이 조금 딱딱하긴 하죠. 그래도 이거보다 시간대가 좋고 이렇게 편하게 일할 수 있는데도 잘 없기 때문에 (휴폐업2)

최근 들어서 아이들이 한 번씩 아프고. 밤에 새벽에 1~2시에 응급실 가거나 이런 일이 생길 때 아이들 데리고 버스타고 어디 멀리 가려고 하는데 힘들고 이런 것들이.(중략) 마트를 한번 가려고 하더라도 아이들하고. 아이들 양손 잡고 가면 장난 아닌데. 차량이 필요하죠. (휴폐업2)

딸하고 같이 살아요. 애도 뭐 똑똑하지도 못하고 8개월만에 태어났기 때문에 많이 빨리 태어났고. 똑똑하지 못하고 이래서 직장 안 되더라고요. 그래서 고등학교 졸업하고 3년 동안 집에서 놀고 저러다가 애가 영 안 되겠다 싶어서 자활 쪽으로 보냈어요. (휴폐업1)

② 이전 구직경험

휴폐업소상공인 집단의 이전 근로경험을 통해 향후 대안을 마련하기 위해 이전 구직경험을 질문하였다. 이 집단의 구직경험은 자영업을 했던 경험과 연결되었으며 즐거움과 어려움을 동시에 느꼈다. 생애에 걸쳐 할 수 있는 모든 일을 해 왔으며 하루 평균 12시간 이상의 일을 하면서도 자신의 의지대로 사업을 일굴 수 있는 기쁨을 경험하였다. 하지만 경쟁업체의 등장 등으로 마음대로 되지 않는 현실을 느끼며 힘든 생활도 있었다. 휴폐업소상공인 집단은 그간 다양한 업종에서 일하며 체득 한 근로역량이 높은 것으로 나타났다.

- 이전 근로경험

- 다양한 업종을 넘나들며 안 해본 일이 없음

휴폐업집단은 자활사업 참여 이전에 다양한 사업을 했었다는 특징이 나타났다. 한 사업을 지속적으로 진행하기보다 상황에 따라 업종을 바꿔 자영업을 했으며, 다양한 업종을 넘나들며 판매, 서비스를 수행해 왔다. 특히 자영업 생존기간이 짧은 업종에 해당하는 실내장식가게, 휴대전화 판매점, 의류가게 등을 운영하다 폐업하였다.

식당 운영하고 휴대폰 가게를 하고. 그런 사업들을 하거나 영업을 하러 다니고 그런 게 거의.. 그런 일들을 많이 했었죠. 사실 안 해본 일은 거의 없지만 (중략) 휴대폰 매장이거나 휴대폰 관련해서 거기서 영업을 켜다거나 이런 일들을 하고. 식당 운영하고 이렇게 해서.(휴폐업2)

침구류도 15년을 했는데 손님이 많았어요. (중략) 그리고 제가 아동복도 했거든요. 아동복도 일주일에 두 번씩 서울에 물건 떼러 갔는데 그것도 장사가 굉장히 잘됐어요. (중략) 제가 장사하고 장사 안할 땐 백화점에 근무하고 백화점에 근무 안하 때는 장사하고 항상 그렇게 왔다갔다 왔다 갔다 했기 때문에. (휴폐업1)

- 힘들지만 내 사업은 즐거움

자활사업 참여 이전에 운영하였던 영업장에서 하루 평균 12시간 이상을 일하면서도 손님이 있다면 힘든 줄 모르고 일을 해왔다. 가게이름을 짓는 사소한 것부터 사회봉사를 위해 무료급식 서비스를 하는 것 까지 나의 의지로 사업이 번창하는 기쁨을 경험했다.

내일이니까 즐겁게 할 수 있고. 카페 장사 잘될 때는 밤 11시까지도 계속 손님 있어요. 아침 7시에 나와가지고 밤 11시까지도 계속 손님 있어요. 아무리 피곤해도 재미있고. 어쨌든 그래도 가게 할 때가 좋긴 좋아요.(휴폐업1)

그때가 당연히 어려운 게 더 많았죠. 특히나 사업을 하려고 하면 금전적인게 가장 컸는데. 사업을 시작하는 게 비용이 많이 드니까. 열심히 하려고 하는 의지가 남들도 똑같이 있겠지만 잘되는 편이었어요 처음에 그래도. (휴폐업2)

식당 운영할 때도 무료급식 많이 했었거든요. 한 달에 두세 번 정도 결식아동들이나 어르신들 위주로 해서 무료 이런 식으로 이벤트도 하고 했었는데. 그런 것들 자체를 원체 좀 이렇게 사람들에게 하는 걸 좋아해서. (휴폐업2)

- 폐업하게 된 상황

- 투자대비 수익이 나지 않음

인터뷰 참여자들이 폐업을 하게 된 상황은 점포를 내고 사업을 하다 수익이 나지 않아 폐업을 하게 되었다. 경쟁업체가 생기거나 타사업장을 공동으로 운영하다 수익이 나지 않거나, 골목상권까지 들어오는 경쟁업체 등장으로 경영난에 시달리는 사유로 폐업을 하게 되었다. 자신의 실력만으로 사업체가 유지되는 것이 어렵다고 느꼈으며 사업을 접을 때도 경제적 손해를 보며 정리해야만 했다.

장사가 잘되니까 사람이 배 아프잖아요. 장사가 잘되면은. 그러니까 옆에 생기고 앞에 생기고 뒤에 생기고 골목에 생기고. 옆에 골목에 교회가 있어요. 교회 사람들이 주말만 되면 되게 많이 오거든요. 교회에서 똑같이 생겨버리더라고. 그러니까 (접었죠). (휴폐업1)

그런 패기와 용기가 이제는 다 사라졌어요. 장사가 잘되는데 IMF오고 어느순간 홈쇼핑이 유행을 하잖아요. 그래서 문 닫았어요. 홈쇼핑이 너무 싸게 나오니까.(휴폐업1)

이제 체인점으로 동업 개념으로 시작을 했는데. 약간 동업사기 비슷한 걸 당해가지고 지금 다 이렇게 된 거거든요. 그렇게 안됐으면 지금 이렇게까지 힘들게 살진 않았겠죠. 개인으로 그냥 해도 되는 거였는데. 굳이 같이 일하던 분들하고 프랜차이즈 사업을 하려고 하다가. 그렇게 됐죠. 사기를 당해가지고.(휴폐업2)

③ 현재 자활근로 사업의 경험

현재 자활사업의 장단점을 분석하고 향후 공공일자리의 보완점을 찾기 위해 자활근로사업의 경험을 살펴보았다. 휴폐업 자영업자 집단은 생계를 위해 적극적으로 자활사업 참여를 알아보고 진입하였으며 이전 자영업을 운영하던 시절보다는 수월하게 근무를 하고 있으나 적은 수입에 생활의 차이가 많이 남을 경험하고 있다. 자활사업의 장점으로 유연한 근무시간을 선택할 수 있는 사업단이 있다는 것을 뽑았으며 이는 홀로 가족을 돌봐야하는 참여자에게 반드시 필요한 제도로 나타났다. 또한 그간 자신의 몸과 가족을 돌보지 못했던 시간에서 벗어나 회복을 할 수 있는 시간을 갖고 있으며, 이타적인 삶을 살고 있다는 보람도 함께 느끼고 있다.

- 자활사업 진입 경로

- 자활사업 참여를 위해 적극적으로 스스로 알아봄

일반적으로 자활근로 참여자는 대상으로 선정되면 안내를 먼저 받게 되는 경우가 많으나, 폐업을 경험한 자활참여자는 스스로 자활근로를 찾아 일하게 되었다. 생업을 포기하기보다는 이어가기 위한 수단을 끊임없이 찾고 있는 모습을 보였다.

교육을 받으러 갔는데 거기서 다른 분들보다 제가 좀 참여의사를 과하게 밝혔죠. 뭐라도 일 시켜주면 시간되면 열심히 일을 하겠다고 했더니 이 사업이 이렇게 해가지고 진행을 하려고 하는데 전담인력이 필요하다. 그래서 운전이 가능하시면 해달라 이렇게 해가지고 그거 때문에 저는 들어오기 전에 운전면허도 2종이었는데 1종으로 바뀌어서 시험까지 치고 들어와가지고 (휴폐업2)

제가 자활 쪽에 처음으로 오기 전에는 카페를 운영하고 있었는데. 폐업을 하고 한동안 쉬다보니 돈도 다 떨어지고 없고 힘들어서 동사무소에 자활 쪽으로 연계 좀 해달라고 그래서 들어왔어요.(휴폐업1)

- 자활근로 일의 특성

- 이전보다는 수월함

휴폐업을 경험한 집단에서는 현재 일하고 있는 자활사업을 수월하게 하고 있다. 사업단 안에서 힘든 일도 있지만 충분히 감당할 수 있는 정도라고 생각한다. 신체건강이 허락하는 한 지속할 수 있는 일이라고 느끼고 있으며 이전에 운영하였던 사업체에서의 부담감이 없다고 볼 수 있다.

쉬는 시간도 한 시간마다 10~20분정도 쉬고 그렇게. (중략) 다 개개인마다 자기가 원하는 곳이 있기 때문에 사람들이 많이 모여서 작업을 하고 있는데. 일단은 지금 재밌게 잘 일하고 있거든요. (휴폐업1)

힘들다 이런 부분이 있고. 치매 있으신 분들은 특히나 감당이 힘들거든요. 똑같은 질문을 수십 번 씩 하신다거나, 차 타고 가는 10분 동안 같은 질문을 2~30번씩 반복하시거든요. 이런 것들이 그렇긴 한데 저는 크게 그런게 없었거든요. 저는 여기 지금 하고 있는 게 좋습니다.(휴폐업2)

• 유동적 근무시간

가족을 돌보고 있는 휴폐업 자영업자 집단에서는 유동적 근무시간을 이용할 수 있는 자활사업을 선호하고 있다. 일반적인 직장에서 허용되지 않는 시간을 배려 받고 있다고 생각하는 한편 근무시간이 종료된 이후에도 일시적인 근무를 해야 하는 단점을 토로하기도 하였다. 이 경우 보상을 할 수 있는 시스템이 필요할 것이다.

정해진 시간이 있고. 그리고 잘 하면 연차 나오니까 연차 잘 활용해서 하다 보면은 크게 어렵거나 한 점은 없고. 약간의 유도리는 좀 해주세요. 아이가 아프거나 이런 경우에는 도움을 주시거나 하는 경우도 있고 해서. 크게 아이들 키우면서 불편한 점은 그렇게 많이는 없어요. 어쩌다 가끔 있는 거지.(휴폐업2)

저희는 사실 퇴근 후에도 전화를 받거나 하는 경우가 많아요. 그러니까 저희 전화번호를 센터로 하루 종일 확인할 수 없기 때문에 갑자기 몸이 안 좋아지시거나 이런 경우들도 발생할 수 있는데 저희가 거의 100프로 예약제다보니까 이제 시간이나 이런 것들을 확인해 드려야하는데 제 이름으로 명함을 파서 따로 돌리거든요.(휴폐업2)

- 자활사업의 의미

• 안정감을 찾음

더 이상 일 할 수 없는 상황이었음에도 자활근로를 통해 본인이 계속 일을 할 수 있음에 만족하고 있다. 또한 자활근로사업 참여를 통해 알게 된 서비스를 무료로 이용하게 됨에 따라 만족이 높게 나타났다. 이를 통해 생활의 안정감을 찾고 앞을 향해 나가갈 힘을 얻고 있다.

월급이 작다고 생각은 안 해요. 그렇다고 많다고도 생각 안하고 딱 적당한 것 같아요. 저희들이 할 수 있는 일이 단순한 일이고 그렇기 때문에 여기서 월급을 더 많이 받을 순 없다고 생각해요. 여기 굉장히 만족해요 그냥.(휴폐업1)

ooo을 통해가지고 아동심리도 무료로 받고 있고 하고 있거든요. 바우처.. 거의 무료나 다름없죠 한 달에 들어가는 비용이. 그런 것들도 받을 수 있고 하니까 제가 어떻게 보면 버티고 있는 거죠. 이 시간을 통해가지고 제가 다시 나아가고 일어날 길들을 여러가지 보면서 앞으로 이런 사업도 해주고 싶다(는 생각이에요). (휴폐업2)

- 내 몸과 가족을 돌보는 여유가 생김

무엇보다 자영업자를 하던 과거와 달리 가족을 돌보는 시간이 생겼다는 것에 행복감을 느끼고 있다. 또한 자신을 돌보는 시간조차 주어지지 않았던 시간에서 벗어나고자 노력하고 몸을 회복시키는 시간을 갖는 여유를 되찾는 의미를 가지고 있다.

이런 일을 하면서 금액을 떠나서 어쨌든 일을 할 수 있다는 자체가 굉장히 행복한 것 같아요. 자활 쪽은 아프고 다치고 사고 나고 이런 사람들이 많을거예요. 여기도 몸이 어느 정도 회복되어가지고 괜찮아지면 밖에 나가도 괜찮게 하려고. 몸을 잘 정화시킨다고 해야 되나 (휴폐업1)

사업도 좀 성공을 해봤고 남부럽지 않은 삶도 살아봤고 했는데. 열심히 달리지만 했지 집을 거의 안돌아봤거든요. 아이들하고 어느정도 주5일이다 보니까 제일 좋은 것은. 토요일 일요일 일이라는 이틀동안 아이들을 오롯이 봐줄 수 있다는 것 자체가.(휴폐업2)

- 사회적인 일을 하고 있다는 보람

그간 자신만을 위해 살아왔던 삶에서 벗어나 자활사업을 통해 사회적인 일을 하고 있다는 보람을 느끼고 있다. 한 번도 느끼지 못했던 이타적인 삶에서 주는 기쁨을 지속적으로 유지하고 싶어 사업단의 연장선에서 다음 일자리를 꿈꾸기도 한다.

어르신들을 대상으로 하는 사업이다 보니까 약간 보람은 있죠. 많이 어르신들하고 자주 가셨던 분들은 많이 친하고 그러니까. 어르신들이 안 좋은 점이나 이런 것들, 집에 문제가 발생하거나 이런 것들 미리 캐치해서 저희가 구청에다가 얘기해서 보호대상자로 선정을 해드릴 수 있다든지. 이런 것들이 저희가 선정하는 건 아니지만 이런 부분들 필요할 것 같더라고 미리 고지를 해드릴 수 있는 점들은 복지사각에 계신 분들을 찾을 수 있다 이런 것.(중략) 자식들보다 낫다는 소리는 자주 듣죠. (휴폐업2)

④ 향후 희망하는 일자리

휴폐업 자영업자 집단에서는 향후 하고 싶은 일자리로 자활사업에 지속적으로 참여하기보다 수입이 더 좋은 민간일자리로 진출하고 싶은 희망이 있어 자활사업을 디딤돌로 활용하는 것이 필요하다. 신체건강이 허락하는 한 이전 근로경험을 토대로 계

속해서 일하고자 하는 근로의욕이 강하게 나타났다. 또한 사업단 내 일자리의 콘텐츠가 다양화 될 것을 요청하였으며 추후 자활기업이나 협동조합으로 창업을 희망하고 있어 수익모델을 명확히 할 수 있는 시간과 초기 창업지원금을 필요로 하였다.

- 사업단 내 일자리 종류 다양화

• 수공예 사업단 활성화

자활사업단의 내용을 다양화하는 것에 동의하면서 본인의 소질에 맞는 사업단 콘텐츠를 언급하였다. 수공예로 할 수 있는 부업의 종류를 늘려 악세사리 부업, 소품작업 부업, 전통매듭 수작업 부업 등으로 콘텐츠를 확장 할 수 있을 것이다.

제가 장미꽃 같은 것도 잘 만들거든요. 습자지 같은거 그런거. oo시장 가면 제가 사는데가 있어요. 거기 장미꽃을 만들었는데 진짜 장미꽃 같아요. 공예품이라든가 그런 종류 그것도 괜찮고. 다양하게 뭐든 하면 다할 수 있을 것 같아요 (휴폐업1)

- 자활기업, 협동조합의 창업

• 자활기업, 협동조합으로 창업을 희망하나 수익이 걱정됨

자활사업 종료 이후 자활기업이나 협동조합 또는 개인 창업을 희망하기도 하였다. 무엇보다 향후 사업아이템을 자활사업의 콘텐츠를 활용할 것을 희망하고 있다. 아직까지 자활사업의 콘텐츠만으로는 수익이 나지 않을 것이라 판단하고 있으며 명확한 아이템을 선정하지 못했지만 자활사업을 통해 운영모델을 구상할 예정이다. 이를 구체화한 팀에게는 창업비용을 지원해 줄 수 있는 프로그램을 필요로 하였다.

자활기업은 저희가 밖으로 나간다 해도 이게 돈을 받는 게 없다보니까 그런 게 제일 크죠.(중략) 첫 번째 롤모델이 될 수 있는 부분이기도 하고. 얼마든지 저도 가능하면 하고 싶는데 비용적인 부분이 가장 문제죠. 급여부분이라든가. 사업만 받아온다고 끝나는 게 아니니까 뭔가 이렇게 사실상 매출이 발생을 해야 그거에 맞게. (휴폐업2)

복지사업을 하다보니까 괜찮은 것 같아요. 그래서 제가 작년에 올해 초에 시작을 할까 말까 고민을 여러번 하다가 올해 중순에 마음을 먹고 내가 사회복지사를 따봐야겠다.(휴폐업2)

지금 3년 일을 하면 이렇게 뭔가 창업을 할 수 있게끔 준비하는데 필요한 비용들을 지원해줄 수 있는 뭔가가 있으면 좋지 않을까 싶어요. (휴폐업1)

⑤ 정책 요구사항

휴폐업집단에서 자활사업과 관련하여 요구하는 정책사항을 질문하였다. 전반적인 자활사업의 제도와 관련된 요구와 휴폐업소상공인 집단의 특성에 맞는 요구사항이 나타났다. 제도적으로 65세 이후에도 일자리를 요구하였으며, 생계를 이끌어가는 가장 이 어쩔 수 없이 입원을 해야 한다면 유급 병가휴가가 필요하다는 의견이 나타났다. 특히 근로의욕이 높은 이 집단에서는 사업단 내에서 업무강도에 따른 인센티브의 차별화를 주장하였다.

- 공동 요구사항

- 65세 이후에도 일할 수 있는 기간 연장 필요

근로능력과 근로의욕이 높은 휴폐업 자영업자 그룹에서는 고령의 나이에 지속할 수 있는 일자리를 필요로 하였다. 은퇴가 없는 자영업을 경험한 이 집단에서 더욱 강하게 나타나는 특징이며, 70세 이상에도 일 할 수 있는 의지를 표현하였다. 이 경우 개인사업체보다 근로자협동조합과 같은 형태로 일과 사회경험을 계속 지속할 수 있도록 발판을 마련할 필요가 있다.

제가 3년 후에, 3년 뒤면 63살 정도 되잖아요. 63살 정도 되면은 그냥 커피 뽑고 싶어요. 그런 일자리라도 꾸준히 했으면 좋겠다. 저는 늦은 나이까지 일하고 싶어요. 한 75세까지 일하고 싶어요.(휴폐업1)

- 유급 병가휴가 제도 필요

한편 주 40시간 근무, 일부 수당을 지급하여 근로자로서의 권리를 인정받고 있지만 법제처 해석에 따라 자활참여자에 대해 근로자성을 인정받지 못하여 취업규칙 및 병가규정이 없는 상황이다. 자활참여자 역시 피치 못한 입원치료를 하기 위해 유급 병가휴가는 필요한 것으로 나타났다.

근로자로 취급을 받지 않기 때문에 병가나 이런 것들이 없어요. 병가를 쓰게 되면 여러가지 문제에서 많은걸 초래하죠. 그러니까 급여는 당연히 없어지게 되고. 교통사고 났어도 입원하게 되면 병가로 취급이 되어서. 그런 건 좀 개선이 되어야 하는 부분이 아닌가 싶기도 해요. (중략) 3일 쉬면 임금 20몇 만원씩 없어진다는 이야기를 하시던데. 그건 좀 아쉽긴 하죠. 연차가 12개 가지고는 감당하기도 힘들고.(휴폐업2)

- 사업단 내 요구

- 사업단 별 업무강도에 따른 인센티브, 급여 차별 필요

지역자활센터 내 사업단 별 업무강도가 다른 것을 인정하고 이에 따른 급여체계나 인센티브를 강화할 것을 요구하였다. 근로강도가 높더라도 더 많은 급여를 받을 수 있을 것이라는 근로동기를 자극하여 사업단의 내용을 심화시킬 수 있을 것이라는 기대를 나타냈다. 현재의 인센티브제도에 추가업무 등의 요소를 추가하여 신규로 자활 사업에 진입한 참여자의 근로 지속성 강화가 필요할 것이다.

어떤 사업단은 진짜 일이 적기 때문에 이정도 급여 받는다 할 수 있지만. 어느 사업장은 정말 일이 많으니까 그런 거에 비해서는 센터마다 다를 수 있고. 업무량에 따라 받는 금액이 다르든지. 아무래도 그러면 성취도 자체가 좋지 않을까요. (휴폐업2)

(2) 신용불량자 집단

중장년층 대상 중 신용불량자 집단의 참여자는 금융거래 등에서 발생한 채무를 정당한 이유 없이 약정된 기일 안에 갚지 못한 경우로 신용정보 상에 금융채무불이행자로 등록된 자를 모집하였다. 총 6인이 인터뷰에 참여하였으며 30대 후반 1명, 40대 3명, 50대 1명, 60대 1명으로 다양한 연령대의 경험을 탐색하였다. 인터뷰에 참여한 그룹은 보증을 잘못서거나 사업부도, 은행권(또는 제2금융권) 대출이자를 갚지 못한 상황, 부채 상승 등의 원인으로 채무불이행자가 되었고 소위 신용불량자로 통장 거래, 보험가입 등이 원활하지 못한 상황이었다.

본 연구에서 집중한 것은 이러한 신용불량자 그룹에게 필요한 공공일자리 확대 방안을 탐색하기 위해 향후 참여하고 싶은 일자리를 중심으로 현재 삶의 상황, 이전 직장의 구직경험, 현재 자활근로사업 경험, 정책 요구사항 등을 알아보았다. 신용불량자 집단의 범주와 하위 범주는 다음 <표 V-3>와 같이 나타났다.

〈표 V-3〉 신용불량자 집단 특성

범주		하위범주
현재 삶의 상황	삶의 상황	부양해야 하는 많은 가족
		이전과는 격차가 나는 생활
		어려운 채무상담을 진행하고 있음
자활이전 구직경험	구직과정의 비교	일할 수 있는 기회가 주어지는 자활근로
	이전근로경험	여러 가지 시도 끝에 남은 빛
		높은 수입을 위한 무리한 근무
현재 자활사업의 경험	자활근로 사업단 선택 경로	센터 담당자의 소개
		사업단 정원에 맞춰 선택
	자활근로 일의 특성	지속적 훈련으로 성장함
		유연한 근로시간
		의욕/자신감을 찾음
		경제적 안정을 찾음
향후 희망하는 일자리	새로운 자활사업단 내용 타진	뉴테크 사업단에 대한 환영
		뉴테크 접근 가능한 인력이 없어 부정적
		신규 사회문제에 대한 접근
	향후 일자리	협동조합, 자활기업 등의 창업
정책 요구사항	공동 요구사항	안정적 직장, 급여가 높은 민간 일자리를 원함
		수요공급조사를 통한 사업단 종류의 다양화
		사업단의 운영 보완 방안
	채무불이행 그룹에서 요구사항	자활사업단 내용의 법적 개선 필요
		센터 이외 채무상담을 위한 행정서비스 필요
		자산형성 통장의 높은 장벽

① 현재 삶의 상황

신용불량자 집단의 다양한 삶의 형태를 살펴보기 위해 현재 삶의 상황을 탐색하였다. 부양해야 하는 가족이 많아 유연한 근무시간을 선호하였으며 이전과 격차가 나는 생활을 비교하며 자신의 내적 성장을 언급하였다. 신용불량자이기에 나타나는 특성으로 채무상담을 어렵게 이어가고 있어 안정적인 행정상담 서비스가 필요한 것으로 나타났다.

• 부양해야 하는 많은 가족

채무불이행 그룹은 상대적으로 부양을 해야 하는 가족이 많은 것으로 나타났다. 오랜 지병이 있는 부모님을 모셔야 한다거나 어린자녀가 있는 가구가 많았으며 경제적 어려움을 혼자 이겨내고 있어서 삶의 여유를 찾기 힘든 모습이다. 이런 경우 자활근로에 참여하는 시간이 유연할수록 근로를 유지하는 것에 도움이 되는 것으로 나타났다.

돈은 안 벌리는데 아까 말씀드렸지만 밤에 야간에 일하고 아침에 잠 안자고 어머니 투석 끝나면 집에 모셔놓고 집에 가서 잠깐 두 시간 쪽잠자고 다시 출근하고 이런 쳇바퀴 돌듯이 하다 보니까 몸도 몸이지만 정신적으로 피폐하잖아요.(신용불량2)

여기 급여가 선생님도 아마 알고 계실거예요. 한 120만원밖에 안 해요. 그 돈 가지고는 우리 다섯 식구가 먹고살 수가 없어요. 먹고는 살아요. 근데 다른 걸 할 순 없어요. 여가생활을 즐길 수도 없고. 아이들 누구처럼 학원 몇 개씩 보낼 수도 없고 그래요.(신용불량3)

저희는 기초생활수급자여서 시청에서 돈을 채워주시거든요. 5인 해가지고. 일을 하긴 하는데 잠깐밖에 신랑도 못하고. 그런데다가 신랑은 자활에는 들어오기 싫다고. 신랑도 아프니깐. 그런데 병원가면 병명은 또 안 나오고 그러거든요. (신용불량6)

• 이전과는 격차가 나는 생활

경제적으로 어렵지 않았던 이전 생활을 회상하며 과거와 달리 내적 성장을 이룬 현재 모습을 보였다. 빚 독촉을 받으며 삶의 의지가 없었던 때와 달리 현재 삶의 의욕을 회복하고 일을 지속적으로 하고자하는 강한 근로의욕을 나타냈다.

우리남편이 사실 잘먹고 잘살았던 말이에요. (중략) (남편과 사별 후)힘들어지면서 예전보다 없어지면서 나는 주변사람 아무도 안 만났어요. 안 만났는데 물론 없어서 안 만난것도 있지만 시간이 없어서 안 만났고 물질적인 것도 없어서 안 만났지만 삶의 패턴이 달라져 버린거야 나는. 과거에 알았던 사람들하고는 해야 될 역할이 달라져버렸잖아요. 혼자 된 이후로 내 자신이 사회를 보는 눈이라든가 경험하는 그게 많이 성장이 된 거지.(신용불량5)

그때는 스트레스도 엄청 많이 받았지만 경제적으로 크게 쪼들리지는 않았거든요. (중략) 일단 제가 그 엄청난 어려운 정신적인 스트레스를 극복을 했거든요. 극복하고 몸도 어느정도 회복이 되었으니까 제가 돈만 벌면 해결이 되는 거예요 모든 게. (신용불량3)

• 어려운 채무상담을 진행하고 있음

신용불량자의 경우 채무를 감경하는 절차를 여전히 밟고 있어 부담을 안고 있다. 근무와 동시에 복잡한 채무상담을 이어간다는 것이 비용적으로도 부담이며, 어디서부

터 해결해야하는지 어렵게 느껴지는 것으로 나타났다. 전문적인 상담 절차를 거칠 수 있도록 서비스 연계가 필요한 것으로 나타났다.

세 개를 해결하고 나니까 다른 것이 튀어나오는거예요 또. 그러니까 그쪽에서는 애봐라 돈 다 갚네. 우리 것도 받아야지 하고 그때부터 날라 오는데. 이걸 미리 알았으면 처음부터 신용회복위원회를 갔겠죠.(신용불량2)

저는 파산은 좀 그렇고 회생 쪽으로 사무실이고 알아보고 있어요. (중략) 담당팀장이 알아보고 00시청에 어디 몇 층인가, 있대요. 무료 하는 데가. 알아보고 3시에 퇴근해서. 알아보고 있는 중이죠. (신용불량4)

상속장인지 이거 접수 됐다고 하면서. 법원에는 아직까지 출석하란 말씀은 없거든요. (중략) 도움을 받고 싶은데 어딜 가서 해야 되는지도 모르겠고. 전화해서 물어봤는데도 자기네도 전화로만 하면 돈이 안되니깐 직접 와봐라 그러면서 돈만 챙기시는 분들이 많더라고요 노무사 분들은. (신용불량6)

② 이전 구직경험

민간일자리에서 근로한 경험을 비교하여 향후 자활근로에서 적용할 수 있는 점을 얻고자 하였다. 신용불량자가 된 후 민간일자리를 구하는 것이 어려워 일할 수 있는 기회가 주어지는 것이 매우 소중한 경험인 것으로 나타났다. 과거 자활근로 참여 이전에는 여러 가지 사업을 시도하거나 높은 수입을 위해 무리한 근무를 지속하는 모습이 있었다.

- 자활근로와 민간일자리의 구직 경로차이

• 일할 수 있는 기회가 주어지는 자활근로

민간 일자리를 구하기 위해 지역신문, 교차로, 구인사이트 등을 보고 지원을 하는 방법이 있었지만 신용불량자가 되고 난 후에 구직에 성공하는 것이 어려웠다. 일자리를 얻기 위해 직접 지원을 하고 길게는 3-4달을 기다린 경험도 있다. 일을 통해 수입을 얻는 것이 중요하기에 구직경로의 어려움은 민간일자리가 훨씬 높다고 진술하였다.

저 같은 경우에는 이게(자활이) 훨씬 낫죠. 가서 만나면 생각 외로 좋은 모습으로 봐주시고 생각 외로 빨리 되고 이래서 일은 참 잘했지만은. 그렇게 가서 구했는건 잘 구했지만은 그걸 찾는 데까지는 머리가 빠질 정도로 알바몬을 안보고 산적이 적다 할 정도로 구했는데.(신용불량5)

마흔정도만 되어도 구직활동이 굉장히 힘듭니다. 오래한 스펙을 가지고 있지 않으면 시스템이 알잡아요. 뭐라그래야 되지? 연봉이라는게 있잖아요. 그럼 이게 신입들은 돈 조금만 줘도 말 잘 듣거든요. 이게 나이라는게 그런 것 같더라고요. 이 사람은 완전한 스펙이 있으면 그돈을 주고라도 쓰는데 그런 스펙없고 비슷하면 돈 적게 주면 말 잘듣는 젊은 친구들로 가지. (신용불량2)

- 이전 근로경험

• 여러 가지 시도 끝에 남은 빛

채무불이행 집단에서 자활근로 참여 이전의 경제활동은 다양한 형태가 나타났다. 특히 여러 가지 시도를 했던 사업 경험 많았으며 고군분투 끝에 빛이 남은 상태라고 하였다. 빛이 남은 상태이지만 다양한 경험으로 새로운 사업단에 대한 아이디어를 발굴한다든지 참여의지를 나타내는 것으로 이어졌다.

그러다가 셋째가 태어나니까 못하니깐 신랑 혼자서 벌어야하는데 횡집이 솔직히 사람쓰고 그건 안 되거든요. 가게에서는. 일하는 사람 월급 주고 저희 생활하고 이게 안되는 그런거 있잖아요. 계산이 안되어가지고 신랑 혼자서 덤프 사업을 해본다고 덤프 하다가. 대출도 많이 받고. (신용불량6)

그쪽 일을 했는데 옥외광고분야라고 하는데. 일반 간판을 한게 아니라 기업체 간판을 했거든요. 동네 조그만 간판이 아니고. 근데 십여년 하다가 일이 꼬여가지고 믿었던 사람한테 배신당하고. (신용불량3)

보험쪽도 제가 해봤었고 대출 관련된 은행에도 근무를 해봤었고. 그리고 더 젊을 때는 수입 브랜드를 본사에서 받아다가 제가 서울경기대구 총괄 이사를 해봤었고. 그것도 다 영업이잖아요. (중략) 처음에는 사업을 하면서 돈을 차용을 하고 받아서 조금씩 갚고 했는데 나중에는 보증을 한번 잘못 서가지고 보증문제부터 한번 원래 그렇잖아요. (신용불량2)

• 높은 수입을 위한 무리한 근무

이전의 근로 경험에는 수입을 더 얻기 위해 무리한 근무를 강행하기도 하였다. 종사자로 근무할 수 있는 시간 중 수당을 더 받는 시간대를 선택한다든지 동시에 여러 가지 일을 하는 경험도 가지고 있다.

OO마트라고. 일반 마트하고 똑같은데. 그때는 장거리 기사. 물건 싣고 내려오고. OO 가서 과일 같은 거 싣고 오고 채소 같은 거 싣고 오고. 거의 야간이죠. (얼마정도 일하셨나요?) 5년 10개월. (신용불량4)

핸드폰 판매하고 그거를 한 1년 정도 했고. 그 다음에는 보험 쪽. 보험콜센터 일을 하고. 대면으로 만나서 하는 것 하고. 그런 식으로 했거든요. 이제 자활 들어오기 전에는 좀 OO에서 떨어져 있고 싶어서 OO 골프장에서 야간 당직 있잖아요. 저녁에 밤에 일하는 일을 했어요. (신용불량1)

거기에서 엔틱 가구라든가 옷이라든가 이런걸 다시 판매하게 됐어. 그릇이라든가. 그러다가 또 이제 제가 피부관리사 자격증을 따가지고 에스테틱을 차리게 됐었어요. 그래서 여러가지를 직접 그냥. 그래서 언제는 또 OO백화점 안에 있는 이바지 음식을 전문적으로 하는 곳에 가서 이바지요리 상담 메뉴 쪽에 있으면서 매출도 많이 올리고.(신용불량5)

③ 현재 자활근로 사업의 경험

현재 자활근로 사업의 참여한 경험에 대해 질문하였다. 현재 일하고 있는 사업단을 선택한 경로와 자활근로를 하면서 장점 및 단점, 자활근로를 통한 만족도 등을 살펴 보았다. 자활 근로를 하면서의 장점으로 일반적인 근무 시간 외에 유연한 근로시간에 대한 편리함을 언급하였으며 자활근로를 통해 자신감과 건강을 회복하고 경제적 수입을 얻게 되어 가족부양에 안정감을 느낀다는 진술로 집약되었다.

- 자활근로 사업단 선택 경로

• 센터 담당자의 소개

현재 근무하고 있는 사업단에서 일하게 된 경로는 센터 담당자의 소개가 큰 역할을 하였다. 처음 담당자와 상담을 할 때 하고 싶은 일의 종류에 대해 잘 설명하는 것이 중요할 것이다. 사업단을 변경할 때 반영될 수 있는 점이기도 하다.

자활에 오면서 저는 너무나 좋은 복지사를 만나서 그냥 우연히 주민센터 갔다가 기초수급자가 되어서 신청을 했는데 됐고. 수급자 자활에 가라 그랬고. 자활쪽 가가지고도 커피 우리 거기가 아무나 다 안들어가요. 나름대로 깔끔하고 뭐 한 사람을 데리고 가지. 그랬는데도 처음에 청소하는데 가려했는데 안보내주고 커피센터에 보내졌고. 그래서 저는 참 운이 좋았던 편이에요. (신용불량5)

• 사업단 정원에 맞춰 선택

자활근로 참여자들은 사업단을 선택할 당시 사업단 정원에 맞춰 선택할 수밖에 없는 상황이기도 하다. 본인의 적성, 성향에 따라 선택할 수 있도록 다양화 될 필요가 있겠다.

이런 분들이 연락 받고 해가지고 오신거죠. 와가지고 게이트웨이라고 있지 않습니까? 아시죠? 그거 받고 이제. 거의 한달 가까이 받고 갈 수 있는데. 써내라고 해서 여기 써내고 써냈던 것 같은데 기억이 안나네 제가. 여기 아무튼 인원이 수요가 적다 그래서 여기를 써내긴 써냈어요. 자전거 수거하고 이런 일이라고 해서. 그런 식으로 오게 됐죠. (신용불량3)

현재 시청에서는 바로 해주시니까 제가 뭘. 근데 이 사업단을 딱 한군데만 정할 수 있어서. (신용불량6)

사업단 그거를 선택해야 되는데 제가 갈만한 곳은 뭐 그렇게 없어가지고. 새로 생겼거든요 제가 들어갈 당시에. 그래서 사람도 많이 뽑고 하다보니까 들어가게 됐습니다.(신용불량1)

- 자활 근로 일의 특성

• 지속적 훈련으로 성장함

자활근로 참여자들은 사업단을 통해 전혀 모르던 기술을 익히게 되고 어느새 적성을 찾게 되는 과정을 경험하였다. 지속적인 훈련과 실습을 통해 특별한 상황에도 계획을 세우고 일을 처리하는 성과를 얻게 되었다. 이러한 과정으로 볼 때 새로운 사업단이 생기더라도 교육과 훈련을 통해 적응할 수 있을 것으로 판단된다.

아무것도 모르는 상태에서 와도 몇 개월 정도 실력에 따라 다르지만 자기가 원하는 대로 하면, 또 배우고 하면 4~5개월 지나면 어느 정도는 다합니다.(신용불량3)

우리팀이 열 명이다 하면은 한 두명 빼놓고 나머지는 요리도 할 줄 모르고 일도 할 줄 모르고 청소도 할 줄 모르고. 그러니까 여기 왔구나 하는 사람들이 있어요.(중략) 같이 도시락 싸서 먹고. 어쩔 땐 음식도 만들어서 먹기도 하고 그렇게 하면서 왔다갔다 하면서 오히려 부지런해지고 다시 목표가 생긴거죠. 얼마에 무슨 일이 생겨서 어떻게 하고. (신용불량5)

• 유연한 근로시간

근로시간이 유연한 것에 대한 장점을 보였다. 일과시간이 일찍 끝나 다른 용무를 본다거나 4시간 근로를 통해 자녀를 돌볼 수 있는 시간을 만족하였다. 다만 이러한 사업단의 종류가 많지 않아 근로시간을 선택 할 수 있는 사업단이 확대 될 것이 필요한 것으로 나타났다.

우리가 출근하는 조가 두개조가 있거든요. 6시에 출근하는 조 5명, 나머지 배달하시는 분은 8시 출근. 그래가지고 세 시간 땡겨서 3시에 퇴근. 8시에 출근하시는 분은 5시 퇴근. (신용불량4)

현재 시청에서는 바로 해주시니까 제가 뭘. 근데 이 사업단을 딱 한군데만 정할 수 있어서. (별로지만) 근데 자활이라는 게 애들이 아프고 있으면 뭘 일이 있으면 빠질 수 있는데 어린이 집 같은 경우는 빠질 수 없으니까. 그런 면에서 더 장점이니까. (신용불량6)

(모친이) 일주일에 세 번 투석을 다녀야되는데 그걸 봐줄 수 있는 직장은 전혀 없잖아요. 전혀 없습니다. (신용불량2)

- 자활 근로 의미

• 의욕/자신감을 찾음

자활사업단에서 근로 통해 느끼는 만족감은 작은 것이라도 할 수 있다는 자신감을 찾았다는 것과 미래를 계획 할 수 있다는 점이 드러났다. 작은 것을 시도하고 성취하는 과정을 통해 나약했던 정신적 상태를 극복한 자신의 모습을 만족하였다.

65세 이후에 좀 작은 차 그런 걸 한대 사가지고 차를 타고 다니면서 여행도 다니고 커피 장사를 해보고 싶다. 그런 꿈이 생겼어요.(신용불량5)

여기 다른 친구가 깜짝 놀래요. 000사업단에 안 왔으면 그건 생각도 못 했을 거예요. 거기까지 가야 되는 체력도 대단한거고요. 체력보다 더 중요한건 힘들거든요 정신적인 의지. 심리적인 부담감. 우선 극복을 했던 말이에요.(중략) 제일 중요한 게 제가 봤을 때는 의욕 회복, 자신감 회복. 그것만 해주면 저는 뭐든 다 된다고 생각해요. (신용불량3)

• 경제적 안정을 찾음

무엇보다 불안하게 빚 독촉을 겪었던 과거와 달리 자활근로 참여를 통해 안정적인 소득원을 갖게 되어 만족감을 나타냈다. 부양해야 할 가족이 있는 경우 안정적 수입은 더욱 필요한 것으로 나타났다.

요즘 코로나 같은 시대인데 일자리도 없는데 목숨같죠. 이 일자리 없으면 저희 진짜 이제는 손가락 빨아야 되니깐요. (신용불량6)

모친한테 다른 일이 생기기전까지는 일단 여유를 좀 가질 수 있겠다. 제가 여기 다니면서 조금 삶의 질이 나아졌다고 그래야 되나. (신용불량2)

④ 이후 하고 싶은 일자리

현재 참여하고 있는 자활 사업단 이외에 하고 싶은 일자리에 대한 질문을 진행하였다. 자활근로 참여시 수행 할 수 있는 새로운 사업단의 일자리는 뉴테크를 활용한

사업단, 신규 사회문제에 대한 내용을 논의하였다. 또한 자활근로 참여기간 이후 활동하고 싶은 일자리 형태는 근로의욕이 높은 경우 협동조합 등의 창업을 희망하였으며, 근로능력이 낮을 경우 안정적인 수입을 원하는 것으로 나타났다.

- 새로운 자활사업단 내용 타진

• 뉴테크 사업단에 대한 환영

빅데이터를 활용한 일자리나 AI스피커를 이용하는 돌봄 일자리 등 뉴테크를 접목한 사업단에 대한 의견으로 찬성하는 입장은 어렵지 않을 것이라는 자신감을 표현하였다. 이전 근무 경력으로 자료처리기술을 가지고 있거나 현재 관련 전공 공부를 하고 있어 근로능력이 갖춰져 긍정적인 의견으로 나타났다. 근로능력이 있으면서 성향에 맞는 참여자를 모집하는 것이 필요할 것이다.

육체적으로 힘든 일은 아니잖아요. 약간 전산능력만 있으면. 컴퓨터 기본정도만 하면. 엑셀정도만 다룰 줄 알면 가능하지 않을까. 그렇게 어렵지 않을 것 같은데요. 어쨌든 옛날에 광고 일 할 때 프로그램 있었어요. 그런 거 썼었고 엑셀은 기본으로 썼었고. 그건 뭐 가능할 것 같습니다.

(신용불량3)

게이트웨이 과정 몇달 할 때도 심리검사 이런 거 하잖아요. 검사를 해보면 좀 혼자 하는 일이 더 맞더라고요 적성에. (중략) 저도 지금 야간대 다니고 있거든요. 사회복지 쪽으로 해서. 근데 확실히 좀 컴퓨터 다루는 게 좀 60정도 되시면 많이 힘들어하더라고요. 잘하는 분들도 있는 반면에 힘들어하는 분들이 많더라고요. 도와주기도 하고. 괜찮을 것 같습니다. (신용불량1)

컴퓨터를 배우면서 이렇게 뭐라 그래야 되나. 컴퓨터 학습을 하면서 뭐라해야되지. 스스로 배우고 그런 다음에 하면 괜찮을 것 같거든요. (신용불량6)

• 뉴테크 접근 가능한 인력이 없어 부정적

한편 빅데이터를 활용하는 사업단에 대해 부정적인 의견도 나타났다. 뉴테크에 대한 거부반응보다는 적용할 수 있는 인력이 없거나 기술을 가지고 있지 않아 적용하기 힘들 것이라는 점을 이유로 부정적인 의견을 표현하였다. 이를 위해 저소득 디지털 격차를 먼저 해소한 후 사업단에 적용하는 것이 필요할 것이다.

센터에 통신사업자 내는 건 어려운 게 아니니까 이걸 해보려고 제가 4명한테 물었습니다. 컴퓨터 혹시 잘할 수 있는 분 있냐. 아무도 손을 안 들어요. 그리고 워드 잘 쓰시는 분 있냐. 안 들어요. 워드 몇타 정도 치냐 그러면 거의 다 못쳐요. (중략) 데이터 쪽으로 간다고 해도 많이 할 친구들이 없다는 게 물론 다른 데하고는 다르겠지만 제가 봤을 땐 네 명중에 네 명 아무도 못해요.(신용불량2)

- 신규 사회문제에 대한 접근

현재 운영되고 있는 사업단 이외에도 새로운 사회문제에 대한 접근을 할 수 있는 사업단을 제안하기도 하였다. 환경문제, 시간제 아이돌봄 등 일상생활에서 나타나는 사회적 이슈에 대해 자활사업단에서도 접근 할 수 있는 아이디어를 발굴하였다. 시장 진입형이 아니더라도 지역 내에서 필요한 문제를 발굴하여 지역자활센터에서 시범적으로 시도해 볼 수 있는 제도가 필요할 것이다.

작년 1월 달인가 저희 팀장님하고 얘기를 하면서 저희들이 보통 보면 냉동팩있죠. 아이스팩. 요즘 배달이 많으니까. 아이스팩 나오는데 그게 환경에 버려지는게 심한 오염이 되잖아요. 그 걸 수거해서 세척해서 다시 재공급한다던지. (신용불량2)

솔직히 말해서 엄마들 중에서 잠깐 한 두시간 치과치료 애기들이 너무 어려워지고선 결국 엄마가 애 보고 있다가 한 두시간정도 그런 데가 없거든요 우리는. 잠깐 맡기고서는 이런 곳으로 하는 이런 사업단도 있어도 괜찮을 것 같은데. (신용불량6)

- 향후 일자리

- 협동조합, 자활기업 등의 창업

향후 자활근로를 종료한 후에 경제활동에 대한 질문에 협동조합이나 자활기업 등과 같이 새로운 사업형태를 희망하는 형태를 보였다. 특히 60대이지만 향후 일자리가 불확실하다던지, 현재 자활사업단의 내용으로 사업성을 확인한 근로의욕이 강한 참여자 일수록 창업에 대한 의지를 보였다. 이러한 욕구에는 필요한 제반 시설 및 판로 확보 등을 지원하는 사회적경제 중간지원기관의 프로그램이 연계되는 것이 필요할 것이다.

우리 팀장님이랑 개인적으로 상담을 하면서 (협동조합) 말씀을 하시길래 충분히 좋다고 그랬어요 내가. 급여를 얼마를 받든 그런 거 상관없이 나는 계속 활동을 하고 싶다. 그 얘기를 말씀을 드렸었어요. 거기는 제 놀이터예요. 원래 일만하던 사람은 놀게 없어요.(신용불량5)

종료가 되면은 제가 솔직히 이 사업을 밀고 나가서 할까라는 생각은 하고 있습니다. 그전에 센터에서 시장진입형 들어가서 상황적인 게 나아지면 제일 좋죠. (신용불량2)

저희 쪽에 좀 막내가 컴퓨터 그쪽 판매 일을 하고 왔는데 머리가 비상하거든요. 전에 그런 이야기를 하더라고요. 이거를 원래 인건비 요새는 비싸잖아요 한번 방문하면. 근데 방문했을 때 수리비 만원 이만 원이라도 받으면 돈이 될 것 같다. 그런 얘기를 한 적은 있어요.(신용불량1)

- 안정적 직장, 급여가 높은 민간 일자리를 원함

또한 안정적으로 일을 할 수 있는 일자리나 급여가 높은 민간 일자리를 원하는 참

여자도 드러났다. 안정적으로 급여를 받으면서 불안정한 수입에 대해 걱정을 덜고자 하였으며, 야간시간에 근무를 해야 하는 어려움이 있더라도 자활근로 참여 이전에 근무했던 일자리를 다시 선택하는 의지를 보이기도 하였다.

들어왔는데 협동조합도 4대보험이 들어가야 돼. 그러면 협동조합보다는 아까 말씀드렸지만 그냥 일반. 나는 일은 겁을 안내거든. 배운 게 도둑질이라고 운전밖에 없지. 그쪽은 많이 나요 지금도. 한번 씩 교차로도 한번씩 보고 있는데. 그쪽으로는 많이 나와있더라고. 지금 보니까 단가도 내가 있을 때보다는 많이 올랐고.(신용불량4)

같이 일하는 분들의 급여를 줘야 되고 그렇기 때문에 어쨌든 적극적으로 돈을 벌어야 되는 그런 부분들이 있는거죠. 그런 부분은 아직까지는 꺼려진다는지.(신용불량6)

⑤ 정책 요구사항

신용불량자 그룹의 일자리에 대한 의견 외에 정책적 요구사항에 대해서도 다양한 의견이 나타났다. 다양한 사업단의 종류가 필요하다는 것과 사업단 운영방식의 보완 방법 이외에도 신용불량자 그룹의 특성에 맞는 채무상담을 위한 행정시스템 연계가 필요하다는 점, 자산형성통장 제도의 한계를 논의하였다.

- 공통 요구사항

• 수요공급조사를 통한 사업단 종류의 다양화

다양한 사업단의 종류를 요구하면서도 적절한 인력배분에 대한 필요성도 제시하였다. 다양한 연령대, 성별에 따라 선택할 수 있는 사업단의 종류를 다양화 할 것을 요구하였다. 또한 단순히 사업단의 종류 늘리는 것 보다 차년도 일자리의 수요·공급조사를 분석하여 개설, 조정 하는 것이 필요하다는 의견도 나타났다.

지방이니까 뭐 할 사람이 어딴냐고. 여러가지 사업만 벌여놓으면 어떡하냐고 그러시는데. 솔직히 지방 있는 사람도 사람이고. 지방 있는 사람도 해보고 싶은 거 많아요.(신용불량6)

1년 반 정도 했는데 (새로)생긴 게 없으니까요. 사업단이. 그냥 유지를 하든지. 없어졌으면 없어졌지. 거의 똑같다고 보시면 되거든요 뭐 생긴 게 없으니까. 그러니까 좀 그런 사업단을 좀 많이 만들어줬으면 좋겠는데 그게 그때도 마지막 결론이 예산이 없다고 하더라고. 그러니까 예산이 없다고 하면 저희가 할 말이 없으니까. 그냥 돌아왔는데 좀 그런 부분에서 좀 그런 사업단 만들어주시면 좋을 것 같아요. (신용불량1)

특히 뭐 40대라든지 50대 남자 분들은 갈 데가 없어요. 커피 판매하는 곳이라든지. 과일청 만드는데 데라든지. 반찬 만드는데 남자들이 갈 순 없잖아요. 저 같은 경우는 운이 좋아서 우리 관에 사업단이 생기다보니까 들어간 케이스고. 그게 뭔가 안 맞는.(신용불량1)

나는 얘기하고 싶은 게 사업단을 자꾸 벌리지 말아라. 사무실에서 나도 얘기하는 게 왜 쓸데 없는 사업단만 자꾸 벌려가지고 그 사업단이 1년도 안 되어가지고 없어지고, 6개월도 안되어가지고 없어지고. 그 당시에는 일할 사람이 있었는데 사람들이 일을 안 해.(신용불량4)

• 사업단의 운영 보완 방안

또한 현재 운영하고 있는 사업단의 운영을 위한 방안을 제시하였다. 사업단 내 교육의 기회가 주어지는데 특정한 그룹에만 치우치지 않도록 순번제를 정해 누구나 교육을 받을 수 있도록 하는 것이 필요하다고 언급하였다. 새로운 사람이 왔을 경우 사업단 운영에 적용될 수 있는 커리큘럼 및 매뉴얼이 필요하다. 또한 향후 사업화를 위한 인허가 문제 해결에도 적극적인 방안마련을 다양한 목소리로 요구하였다.

오래된 사람이 자주 거기가서 교육을 받으면 이백프로 배워서 온다할 것 같으면 못하고 소질이 없는 사람은 오십프로도 못 배워올 수도 있어요. (신용불량5)

제일 먼저 중요한 게 뭐겠습니까? 그걸 하기 위해서 영업은 해야 되지 않습니까? 근데 자활에 있는 사람들이 타인하고 말 섞는 거를 무서워하거나 힘들어하는 분들이 계세요. (중략) 혼자 나가서 영업을 해가지고 돈 받아 오세요. 라고 하면은 그거는 힘들어서 (중략) 저희들은 따로 교육에 대한 건 없습니다. (신용불량2)

의욕 꺾이지 않는 그런 기본적인 매뉴얼을 해서 잘 지내셨으면 더 좋지 않을까 그런 생각을 하고 있죠.(신용불량3)

예를 들어서 구청에서 조금 더 적극적으로 이런 부분은 인허가를 좀 낼 수 있게. 쉽게 내준다고 해도 이걸 할 수 있는 사람들이 많이 없어요(신용불량2)

• 자활사업단 내용의 법적 개선 필요

사업단 참여비 증액요구, ‘참여자’라는 정의에서 벗어나 근로자라는 인식이 들어가는 것을 희망하기도 하였다. 또한 65세 이상일 경우 희망하는 모든 사람들이 사업단 참여를 할 수 있도록 하는 것이 필요하다고 밝혔다.

솔직히 우리가 이 받는 돈이 최저임금보다 한참 적잖아요. 그 최저임금 그쪽으로 맞춰주지는 못해도 기본적으로 150정도는 맞춰줬으면 되지 않겠나. 암만 해도 그 정도는 되어야 생활하지 않을까. (신용불량4)

법 바뀌긴 많이 바뀌잖아요. 계속 바뀌고 있는데도 이게 말 그대로 참여라는 말이 좀 그래요. 누구는 진짜 열심히 일하고 있는데 누구는 그냥 시간만 채우고 가고. 참여를 그걸을 조금 개정을 좀 해가지고. 사람들이 일할 수 있는 그런 사업단을 늘려도 상관없는데 (신용불량4)

65세라도 이 사람이 근로능력이 있고 없고를 판단했을 때에 분명하게 같은 곳에서 도움이 될 수 있다고 판단이 됐을 때는 나이연장도 가능하다. 약간 그런 제안이 있었으면 좋겠고(신용불량5)

- 채무불이행 그룹에서 요구사항

• 센터 이외 채무상담을 위한 행정서비스 필요

신용불량자의 경우 채무를 감경하는 절차 등 일상적으로 일어나는 행정업무들의 어려움이 있다. 이미 오랜 시간 채무 추심 등으로 심리적 부담감을 느껴왔으며 일상의 회복을 위해 쉽게 접근 할 수 있는 교육 등이 필요하다. 개인회생, 개인파산, 가족들에게 미치는 영향, 향후 채무조정 계획 등을 개인적으로 알아보고 대응하기에 많은 비용이 들 수 있어 어려운 법률용어나 절차를 쉽게 전달 할 수 있는 행정서비스가 필요하다.

열 명을 전체 교육장에 불러놓고 이 사람 오세요 해가지고 시간별로 두시간씩 해가지고 상담을 하고. 그 사람도 그러면 열 명을 상담하고 가는 거잖아요. 서류 줄 때도 혼자 떼기 힘들 것 같은 부분은 몇월 며칠 몇 시에 같이 가서 일괄적으로 제가 도와드릴테니까 떼드리겠다. 도움을 드리겠다. 그러면 힘이 되잖아요.(신용불량2)

상속장인지 이거 접수 됐다고 하면서. 법원에는 아직까지 출석하란 말씀은 없거든요. (종략) 도움을 받고 싶는데 어딜 가서 해야 되는지도 모르겠고. 전화해서 물어봤는데도 자기네도 전화로만 하면 돈이 안되니깐 직접 와봐라 그러면서 돈만 챙기시는 분들이 많더라고요 노무사분들은. (신용불량6)

• 자산형성 통장의 높은 장벽

희망키움통장 등 자산형성을 장기적으로 할 수 있는 제도에 대한 개선을 요구하였다. 특히 신용불량자의 경우 개인 회생을 위해 자활근로 소득이 필요한데 희망키움통장에 가입할시 수급자 조건을 탈락하기에 여러 조건이 맞지 않는 것으로 의견을 나타냈다. 또한 의료혜택을 받기위한 50-60대 연령층에서는 자산형성을 위한 제도의 개선을 필요로 하였다.

그거 해가지고 자기 넣는돈보다 훨씬 많은 돈을 받긴 받는데. 받는 조건도 까다롭더라고요. 돈을 받는 것도. 근데 참 취지는 좋은데 그것도 너무 막 까다로워요. 그래서 그걸 받아야 되는

데 수급자 탈락을 하고.

전 수급자 탈락을 원하는데 여기 계신 분들이 수급자 탈락을 못하게 하려 그래요. 탈수급 하
는걸 두려워해요. 왜냐하면 평균나이가 60정도 되는데 건강상태나 이런걸 받으면 병원도 자
주 가야 하고 그러다보니까 탈락하면 의료비부터 한달에 50만원씩 들어가는 그런 상황이 생
기다보니까. 이걸 계속 유지를 하려고 하더라고요 사람들이. (신용불량3)

그거 완전 종료를 하려고 하면은 내일키움통장이나 이런 걸 내야 그거는 탈수급 조건으로 가
입하는 거거든. 회생절차는 말 그대로 다달이 얼마씩 갚으면서 그게 신용이 풀리는 거 아니에
요. 그러니까 일반하고 조건부수급자하고는 똑같은 말입니다. 단지 틀린 거는 수급자들이 그
거를 회생절차를 밟으면 일반인보다 금액을 많이 다운시킬 수 있다는 것. (신용불량4)

2) 청년층 대상 인터뷰

(1) 보호종료아동 집단

인터뷰 대상자 중 보호종료아동 참여자는 아동 양육시설, 공동생활 가정, 위탁가정
에서 생활하다가 만 18세가 되어 퇴소하거나 보호가 종료된 청년으로 모집하였다.
인터뷰 참여자는 총 5명이었으며, 20대가 주요 연령층이다. 본 연구의 인터뷰 참여
자는 10대까지는 부 또는 모와 살다가 헤어져 시설에 입소하거나 유아기부터 입양과
파양을 반복하며 시설에 입소하여 만18세가 되어 퇴소를 한 상황이었다. 퇴소 후
2~8년 이상의 시간이 흘러 현재 자활근로를 하고 있거나 또는 공공일자리 경험이 아
직 없으나 진입하고자 하는 청년도 있었다.

본 연구에서 집중한 것은 이러한 보호종료아동 집단에게 필요한 공공일자리 확대
방안을 탐색하기 위해 향후 참여하고 싶은 일자리를 중심으로 현재 삶의 상황, 민간
시장의 구직경험, 현재 자활근로사업 경험, 정책 요구사항 등을 알아보았다. 보호종료
아동 집단의 범주와 하위 범주는 다음 <표 V-4>와 같이 나타났다.

〈표 V-4〉 보호종료아동 집단 특성

범주		하위범주
현재 삶의 상황	기본 생활	거주지 확보 이슈
		경제적 자립의 어려움
민간시장 구직경험	민간일자리 구직경로	시설의 인맥으로 연결
		아르바이트 구직사이트 이용
	민간일자리 근무 경험	단순/불안정 아르바이트
		불법/ 사기범죄 연루
자활근로 사업의 경험	자활근로를 알게 된 경로	시설 퇴소 전 안내
		생계를 위한 자발적 신청
	자활근로 근무경험	돈을 벌며 나만의 시간을 확보함
		적응하기 힘들
	자활근로 의미	목표를 이루기 위한 과정
		또 다른 사회
향후 희망하는 일자리	민간일자리	전문적/ 안정적 정규직
		자활사업단 이후 연계 일자리
정책 요구사항	센터요구사항	센터 내 청년 역할 강화
		체험형, 기술형 연계 필요
	보호종료아동 요구사항	심리정서 상담 지원 필요 법적/생활 기반 지원 필요

① 현재 삶의 상황

일자리를 구했더라도 해당 그룹만의 가지고 있는 어려움이 나타날 수 있고, 연계해야 할 서비스를 탐색하기 위해 보호종료아동 그룹의 현재 삶의 상황을 알아보았다. 다른 그룹과 달리 거주지 확보의 이슈가 보호종료아동이 겪고 있는 점으로 드러났다. 또한 준비 없이 자립지원금을 사용하고 시간이 지나 경제적 자립의 어려움을 겪는 것으로 나타났다.

• 거주지 확보 이슈

퇴소아동들이 양육시설의 보호가 끝난 후 반드시 고민해야할 문제는 거주지 일 것이다. 보호종료아동들을 위한 주거정책으로 LH 전세임대주택 등의 제도가 있으나 일 정금액의 월세를 내야하는 부담이 있다. 이마저도 구하지 못한 경우 쉐어하우스나 지

인이 제공하는 숙소를 이요하고 있다. 보호종료아동들의 자립 발판을 만들기 위해 기본적인 거주지 지원제도는 일자리와 연결되어야 할 것이다.

임대주택은 LH 건물에서 하는 거라서 한달에 20만원정도 나가요. 주거급여가 제가 알기로는 어떤 분에게 들었는데 월급이 90만원 이상이면 안나온다고 그러셨어요. (보호종료3)

LH가 안 돼서 쉐어하우스 쪽으로 해서 다른 쉐어 쪽으로 갈 것 같아요. 다른 쉐어하우스 (보호종료4)

한강에서 거의 4일에서 5일 동안 노숙을 하다가 이제 피씨방 시간 남아있다는 걸 인식해가지고 피씨방 다른 분께서 만원 도움 주셔서가지고 (중략) 00목사님 통해서 이제 여기까지, 목사님이 숙소 제공하시는 데서 지내고 있거든요.(보호종료5)

• 경제적 자립의 어려움

또한 경제적 자립의 준비가 충분히 되지 않은 채 퇴소를 한 후 생활은 어렵기만 하다. 자립정착금으로 받은 돈을 쉽게 사용하고 때로는 채무가 생기기도 한다. 일정한 소득이 없이 생기는 채무에 경제적 자립의 어려움을 겪고 있다. 퇴소 전 실질적 경제교육과 더불어 자활 센터 내부에서 멘토링 서비스가 필요할 것이다.

그래서 그 동안 갖고 싶었던 것을 옷들, 다른 사람 옷들 사줬어요. 선물 한 사람당 기본 10만원 잡으니까요. (중략) 진짜 저는 라면을 먹고 살았는데 한 달에 300만원이 날아 가더라고요. (중략) 초반에 집 나오고 산 걸로 2년 정도 버티지 않았나 싶어요. 나머지 식비 이런 것도 교회에서 형들이랑 다 같이 먹으면 좀 아 낄 수..(보호종료2)

채무가 조금 있는데, 지금 다니는 회사에서 조금 씩 조금 씩 매달 이렇게 해서 변제하고 있어요 (보호종료4)

생활비는 이제 저번 달 월급 받은걸 가지고 있긴 하는데 없으면은 이제 일용직 나가던가 아니면은 1-2만원 정도는 목사님한테 도움 받아가지고 생활하고 그러고 있어요. (보호종료5)

② 민간시장 구직경험

보호종료아동 그룹의 인터뷰 참여자는 자활센터에서 근무를 하다가 민간시장을 오는 경우가 많아 민간시장의 구직경험과 자활근로 사업의 경험으로 나누어 살펴보았다. 민간시장의 구직 경로는 시설에서 알고 있던 선후배 관계 통하거나 구직사이트를 찾게 되었으며 근무지는 단순아르바이트, 택배 상하차 등 쉽게 진입이 가능한 직종을 선택하였다. 참여자들은 이 과정에서 외부인으로부터 사기를 당하는 사건이 발생하기도 하여 사회로부터 단절을 다시 한 번 경험한다.

- 민간일자리 구직경로

• 시설의 인맥으로 연결

민간시장에서 일자리를 구하는 경로는 시설에서 알고 있던 선후배 관계를 통해 연결되었다. 쉽게 연결될 수 있는 일자리이지만 안정적인 일자리라고 할 수 없어 장기적으로 일 할 수 없기도 하였다.

그렇게 해서 많이 쌓이고 쌓이고 쌓이고 그러니까 인맥이 쌓이고 쌓이고 하다 보니까 제가 이제 여기 00 쪽이나 이런 쪽 경기도 쪽은 알려 주는데, 뭐 밑에 쪽에서는 알려 달라고 하면은 안 되는 부류들이 형한테 연락을 해보는데 지금 코로나 때문에 (보호종료4)

지인들 통해서 연결됐었어요. 그냥 예전에 알고 인연들이요 (보호종료1)

• 아르바이트 구직사이트 이용

인맥 연결이 되지 않는 경우에 아르바이트 구직사이트를 통해 일자리를 얻었다. 그러나 면접을 보고 채용되는 장기적인 일자리라기보다 일일 아르바이트를 구할 때 이용한 수단이다.

어...알바천국 이제 뒤지던, 검색을 해보던가 아니면...거의 알바천국 찾아보는게 전부인것 같아요 제가 보기에는. (보호종료5)

알바몬 같은 그런거에서 올라오는 소방점검 아르바이트 (보호종료2)

- 민간일자리 근무 경험

• 단순/불안정 아르바이트

민간일자리의 근무경험은 기초적 교육을 받지 않은 상태라 바로 일을 할 수 있는 단순 노무직, 택배 상하차, 보조아르바이트를 경험했다. 어떠한 직종이 잘 맞는지 알 수 없어 선택한 일자리에서 오랫동안 일하지 못하기도 하였다. 다음 일자리로 연결될 수 있는 직종을 선택 할 수 있도록 교육이 필요할 것이다.

제가 공고를 나와가지고 이제 취업을 하다가 그렇게 하다가 이제 집도 없고 마땅한 집도 없고 이렇게 방법을 모르다 보니까 친구 집을 전전하고 계속 이제 얹혀사는 식으로 일용직 노가다 하고 이렇게 살다가..(보호종료5)

뭐 진짜 거의 물류 쪽이죠. 뭐, 식당도 물류 쪽이었고 뭐지 전부 뭐 그러니까 실어주거나 이런 거 아니면 배달 나가거나 이런 쪽이라서 전보다 그런 일들을 많이 했던 것 같아요 (중략)보호종료 아동들이 거의 다 그래요. 한 80% 이상이 불안정한 일자리를 가지고 있는 것 같아요. 제가 이야기를 이렇게 들어봐도. (보호종료4)

그냥 뭐 상하차나 그냥 경호알바나 방송국에서 그냥 보조로 일하거나 그런 식으로요.

(보호종료1)

알바몬 같은 그런 거에서 올라오는 소방점검 아르바이트 중앙에서 누가 봐주고 저는 움직이면서 체크해주고 이런 거나 아니면 뭐 안내데스크에서 이벤트 행사 같은 거 있으면 한번 가서 해주거나 그런 아르바이트로 한 4월까지 한 것 같아요. (보호종료2)

• 불법/ 사기범죄 연루

보호종료아동 그룹은 민간시장에서 일을 하다가 불법이나 사기에 연루되어 오랜시간 고통을 받는 것으로 나타났다. 대부분의 참여자는 민간시장에서 일을 한 대가를 제대로 받지 못하거나 자신이 모르는 사이 불법대출을 받게 되는 등 사기를 당하는 사건들이 있었다. 경제적 피해 뿐 만 아니라 정신적으로 상처가 되고 있어 이러한 피해에 대해 보호를 받아야 할 것이다.

한 달에 20인데 그때 결혼식 축하 뛰면서 할 때마다 20씩 받았는데 그 사장이 사기쳐가지고 계약서 쓴 후부터는 돈을 아예 지급도 안 해주고 다른 행사나 부려먹어 가지고요. (보호종료1)

돈을 많이 번다 해가지고 이쪽으로 불법 쪽으로도 들어갔다 나오고 이렇게 살았거든요.. (중략) 불법으로 버는 것보다 이게 더 값져가지고 그만두고 했는데 이제 걸려가지고 벌금 맞고 그러고 하다가 이제 벌금을 메꾸면서 살다가 이제 제가 사기도 당하고 하니까는 빚이 좀 많아요 (보호종료5)

뭐 사기 당한 게 있어가지고, 깊게는 말씀은 못 드리는데, 그래가지고 팔 년째 여자랑 담을 쌓고 아무 말도 안하고 여자들 들어오면 불안해서 불안증 약 먹고 그러고 있어요(보호종료4)

근데 그거(정착지원금) 준비하고 다 나갔는데 사기만 당해서요 (보호종료2)

③ 자활근로 사업의 경험

보호종료아동의 자활근로 사업단의 경험을 알기위해 진입경로, 사업단 참여 당시 경험, 자활 사업단의 의미에 대해 질문하였다. 양육시설에서 퇴소를 하기 전 자활센터, 취업성공패키지 등에 대한 안내를 받은 경우 자활근로를 시작할 수 있었다. 본격적인 사회생활을 하기 전 자활근로 사업의 경험은 목표를 이루기 위한 발판으로 여겨진다. 그러나 이러한 자활근로 내 경험도 또 하나의 사회집단처럼 대인관계를 맺기 어려움이 생기는 경험을 하였다.

- 자활근로를 알게 된 경로

• 시설 퇴소 전 안내

자활센터에서 일을 하게 된 경로는 시설에서 퇴소 전 안내를 받거나 고용복지센터로부터 연락을 받아 시작하게 되었다. 처음부터 자활사업단에서 일을 하기보다 취업성공 패키지 등 공공프로그램의 연결을 받기도 하였다. 한편 잘못된 정보 전달로 자활근로 신청을 하지 못하는 경우도 있다. 퇴소 전 의무교육프로그램으로 구성할 필요가 있다.

처음에는 그 원에 있을 때부터 그런 게 있다 도움을 받을 수 있다 그런 이야기를 많이 들었고요. 1년 제가 휴학하면서 주민센터에서도 일했었거든요. (보호종료3)

학교 그만두고 그 다음에 취업성공패키지를 바로 이어서 했었는데요. (중략) 취성패는 아 그 쪽에서 연락이 오더라고요 그 고용노동센터? (보호종료2)

(자활센터에서 일은?) 제가 이런 정보들을 엄청 몰라가지고 이제 누구한테 듣는 것도 없었고 이제 혼자 살다 보니까는 현재 지내다 보니까는 혼자 가서 신청을 하게 되면 뭐 부모님 뭐 다 물어보고 이것저것 형제까지 다 까본다 이렇게 이야기 하니까 뭐 그렇게 용기가 안 나더라고요 (보호종료5)

• 생계를 위한 자발적 신청

보호종료아동은 퇴소 후 자활근로를 먼저 접근하기보다 희망하는 아르바이트 등 민간일자리를 선택하게 된다. 그러다 생계를 이어가기 힘들어 기초생활수급자 신청을 자발적으로 진행한다. 선뜻 선택하기 어려웠던 자활근로에 대한 부정적 이미지를 탈피하기 위해 안정적이고 자립을 준비할 수 있다는 긍정적인 효과를 홍보할 필요가 있을 것이다.

어떻게 살 방법이 필요하니까 당장이 필요하니까 기초생활수급자 신청했는데 바로 되가지고 그걸로 생계비 하다가 그 자활이나 이런걸로 시작하면서 벌긴 했는데 (보호종료1)

구청에 전화해서 동사무소 사무보조 추천 해줘가지고 구청에서 동사무소에 전화를 해서 말해서 다음에 동사무소에서 전화가 와 가지고 한번 보고 일을 했었어요(보호종료3)

- 자활근로 근무경험

• 돈을 벌며 나만의 시간을 확보함

보호종료아동이 자활근로 근무를 통해 얻은 것은 일을 하면서 자기 시간을 갖게 되어 새로운 시작을 준비할 수 있다는 것이다. 편의점 아르바이트 역시 경력자를 뽑

기도 하는데 자활센터를 통해 무경력 상태로도 일을 하는 경험을 쌓을 수 있다는 장점을 언급하였다. 동시에 자격증 공부를 할 수 있도록 자원을 마련해준다는 것에 큰 만족감을 드러냈다. 이렇게 퇴소아동들에게는 근로를 하며 다음 일자리를 연결 하는 시간을 활용할 수 있도록 선택권을 마련할 필요가 있을 것이다.

아무래도, 편의점 일이 구하기 힘든데 자활센터를 통해서 일할 수 있어서 좋을 것 같아요. 자활은 돈보다는 시간이 더 중요하다고 생각하거든요. 일하면서 다른 것도 할 수 있으니까요. 평상시에는 웬만한 경력이 없으면 거의 안 된다고 봤던 것 같은데 자활센터를 통해서 그런 게 없어도 되니까요. (보호종료3)

인턴관련해서요. 생활비 면으로 봤을 때는 그 자활이 훨씬 더 낫기도 해서요. 자활로 넘어와서 제가 여기 처음 왔을 때 4시간은 일하고 4시간은 공부하고 그래서요.(보호종료2)

• 적응하기 힘들

반면 개인적인 환경에 따라 자활근로 사업단에서 근무하기 어려운 점을 토로하기도 하였다. 젊다는 이유로 악화되는 건강상태를 돌보지 못하게 하거나 일하는 사람에게만 일거리를 몰아서 주는 것이 참기 힘들어 자활근로에서 일하기 힘들었다. 청년세대에 적절한 사업단의 내용이 필요하며 특히 사회진입 전 준비단계가 필요한 것으로 나타났다.

자활 일할 환경이 막 좋은 편이 아니라서 그래서 적응하기가 힘들었죠. 저는 자활에서 편의점 맡아서 일했었는데 봉와직염이 생겼어가지고요.. (보호종료1)

젊은 사람이 이거도 못하냐 구박하고 그래서요 다리 때문에 무거운 들지 말라고 경고 먹었는데요 무거운 거 들고 하게 하니까 염증이 점점 커져가지고 다리를 칼로 찢거든요 염증 빼고 그랬는데도 다시 복귀에서 하니까 또 무거운 거 들게 해서 염증이 또 번져가지고 일 못하고 그랬던거예요. (보호종료1)

뭐 일을 하지 않고 이분들 전부다 놓고 앉아있고 밑에 있는 사람들께서 그 하라고 일하라고 계속 시키면서 그런 식으로 계속 그 작업반장님이 그러시길래. 그래가지고 이게 맞는가, 자활 센터가 똑바르게 올바르게 관리가 안 되니까 이 사람들이 이려고 있는 거 아닌가 싶어서 그냥 아 나는 안 맞는것 같아요 이려고(보호종료4)

- 자활근로의 의미

• 목표를 이루기 위한 과정

자활사업단에서 일 하며 작은 일도 해결하지 못하였던 과거의 모습에서 탈피해 성

취감을 얻고 자신감을 되찾는 모습이었다. 목표하는 미래상을 그리고 준비과정을 도와주는 수단으로도 활용하고 있었다.

하나 더 기사까지 따야되세요. (그런 목표 가운데서 이 자활 사업단은 하나의 준비과정에 도움을 주는 수단이 되겠군요?) 네. 취업 하기전에 생활적인 부분에서 도움이 많이 되는 것 같아요. (보호종료3)

아무래도 자신감요.. 예전에는 사실 스스로에게 항상 하는 말이 그냥 간단한거 하나 못하는 남들이 하는 거라도 해야 되는데 그러지 못해서 스스로를 그렇게 여겨 왔는데 이걸 시작한 후에는 그런 게 줄어들지 않았나 싶어요. 배우고 무언가를 공부하는 입장이다 보니깐 좀 자신감이 늘어난 것 같아요. (보호종료2)

• 또 다른 사회

한편 자활센터 역시 도움 받을 곳이 없는 또 다른 사회로 인식하는 경우도 있었다. 마지막 보루라고 생각 했던 자활센터에서의 소외 경험은 다시 가고 싶지 않는 단절을 의미하였다.

제가 아는 자활 센터는 힘든 사람 정착해서 일하게 하거나 잠시 힘든 사람 잘 정착해서 잠시 비상할 수 있게 도와주는 거처인데 결과는 사회 속 정글 안에 정글인 것 같아요. (보호종료1)

④ 이후 희망하는 일자리

미래에 희망하는 일자리에 대한 진술을 통해 자활사업단에서의 역할을 짚어보았다. 보호종료아동 집단에서는 현재 자활사업단의 새로운 콘텐츠를 언급하기보다 자활근로 종료 후 희망하는 민간일자리에 대한 언급이 두드러졌다. 현재 자격증을 공부하며 전문적이고 안정적 정규직을 희망하거나 자활사업단 이후의 연계된 일자리를 언급하였다. 자활센터에서는 추후 취업성공패키지 등을 통해 일자리 연계가 필요할 것이다.

- 민간일자리

• 전문적/ 안정적 정규직

참여자 중에서는 자활 사업단에서의 경험을 지속하기보다 사업단을 발판으로 삼아 전문적인 일자리를 얻거나 안정적 정규직으로 일터를 얻기 위해 노력하고자하는 형태가 나타났다. 적극적으로 근로를 하고자하며, 다만 역량을 키우기 위해서 현재 자활센터에서의 근로를 유지하고 있기도 하다.

제가 하고 싶은 것이 따로 있었어요. 자격증부터 먼저 취득하려고 생각하고 있어요 (어떤?) 전
기산업기사 자격증이에요. (기업취업도 할 수 있지만 우선 미룬 것이) 거기 가면 (자격증)공부할 시
간이 날 수 있을까 라는 생각이 들어서요. 그보다는 하나 더 기사까지 따야돼서요.(보호종료3)

계약직 시작 한데서 뭐 고정직 이제 정규직 이야기 나오는 게 있는데 좀 늦었긴 하지만 그걸
로 들어가 보려고요. (중략)저는 그냥 일을 하고 돈을 받는 걸 좋아하지 굳이 그렇게 땀가땀가
하면서 돈 받아가면서 그런 건 좀 싫어서..(보호종료4)

• 자활사업단 이후 연계 일자리

사업단 내에서 사회복지사 자격증, 편의점 점주자격증을 공부하거나 취득하여 관련
된 기관에 취업하는 것을 희망하는 것으로도 나타났다. 자활사업단의 업무내용을 익
혀 이후 연계되는 일자리를 얻는 방안이 필요할 것으로 보이며 지속해서 일 할 수
있는 취업경로를 설계 해 주어야 할 것이다.

(사회복지사) 1급까지 하려고요. 계획은 사회복지사 자격증 따서 사회복지 시설에 기관에 취
업 하는 거예요 (보호종료2)

일단 1차 목표는요 일단 꿈 자체는 가수인데 일단 그게 안 된다면 1차목표는 일거리 괜찮은데
찾아가지고 일하다가 평생 1차에서 일할게 아니고.. 2차에서는 따로 (편의점)사업 배워가지
고요. 사업제도 이용해서 사업하고 싶은 그게 2차 목표고 3차 목표는 사업비나 자리가 정착
이 되고 하면은 편안하게 지낼 수 있는...일 만하는 걸로 만족하고 싶지 않아요 (보호종료1)

⑤ 정책 요구사항

- 센터내부 요구사항

• 센터 내 청년 역할 강화

자활사업단 내 동료 참여자 중 반장을 하고 있는 경우 절대적인 의견을 따라야 하
는 불편함을 호소하였다. 특히 연령대의 차이가 많은 경우 청년 집단에서는 특별히
부담을 많이 느끼고 있다. 이것은 청년층에 맞는 다양한 사업체 필요한 것과도 연결
될 수 있는 점이다.

반장은 같은 처지에 있는 사람들끼리 뽑히니까 그 권력을 남용하는 사람이 더 많으니까
(보호종료1)

특히나 이게 젊은 층에 맞게끔 다양한 것들이 만들어졌으면 좋겠조. 20대를 위해서 어...공익
광고 있잖아요. 거기서 보조 할 수 있게 하는 사업체? (반복적인 일보다는) 어느 정도 성과가

있는 걸 좋아하는데요. 성과가 이루어지게 하는 일이면 어떤 분야든 상관 없는 것 같아요.
(보호종료1)

- 체험형, 기술형 연계 필요

자활센터의 역할 중 사회 진출 전 직업체험, 기술교육과 같은 과정을 함께 진행할 필요도 언급하였다. 자활센터에서 원하지 않는 근무를 하는 것이 아닌 필요한 기술을 배울 수 있는 기회가 주어진다면 적극 활용 할 수 있을 것이다.

직업체험학교 느낌으로 만들면 좋겠어요.(보호종료3)

아이들이 일자리를 구하고 그런 자활에서 벗어나서도 좋은 뭐 만약에 기술을 배웠다고 하면 좋은 쪽으로 이렇게 흘러 나갔으면 좋겠다는 바람만 있어요.(보호종료4)

- 보호종료아동 요구사항

- 심리정서 상담 지원 필요

보호종료아동 참여자 중에서는 심리정서 상담 지원이 지속적으로 진행된다면 안정적인 일 경험을 할 수 있을 것으로 판단되었다. 특히 대인관계 기술을 익힐 수 있는 정서적 지원이 지속적으로 필요할 것이다.

그게 믿음이 (공공기관이, 국가가) 뭐 해봤자 뭘 하겠어? 이런 느낌?(박순현)

(자활센터가) 보건소 쪽이랑 연관해서 정신보호센터랑 연관을 하는게 좋다고 저는 생각을 해요.(중략) 정신건강 문제는 주변에서 계속 들어주고 믿어주는 사람이 있어야 그게 좀 덜한 부분이 있어서.(박순현)

다른 사업단으로 넘어가면 되는데 가장 어려운 것은 일보다는 사람 관계라고 그러잖아요.

(도움이 필요할 때 어떻게 하나요?) 말 할 수 있는 사람도 없고요.. (보호종료2)

그냥 제가 용납이 안되는게 스스로 무능력한거요.. 말 할 수 있는 사람도 없고요..(보호종료2)

- 법적/생활 기반 지원 필요

법적 지원이나 생활기반을 지원할 필요가 있는 것으로 드러났다. 특히 퇴소 전 기초경제교육, 법률지원교육은 반드시 필요할 것이며 퇴소 후 기초생활을 지원할 수 있는 센터의 역할도 나타났다.

건강보험도 제가 사기 당했는데 주택담보로 그게 이십만 원씩 나온다고 하더라고요. 나는 아무 것도 몰랐는데 그렇게 나오다 보니까는 그게 저희 같은 아이들한테 이제 조금씩 알려 주는 것도 있으면 좋겠고.. (보호종료5)

이제 제가 옛날 생각했던 게 이제 PX같은 이런데 보면 다 이제 세금 없고 싸게 살 수가 있잖아요. 네 그러면 이제 저희 같은 보호종료아동들이 살 수 있는 마켓 플랫폼이 있어가지고 한 달에 최대한 오 만원에서 십 만원까지는 살 수 있다 이렇게 정해줘 가지고 (보호종료5)

(2) 니트청년 경험 집단

청년층 중 니트청년 경험집단은 만18세~만34세 미취업 상태로 취업 학원, 직업훈련 등의 활동을 하지 않았던 기간이 1년 이상을 경험한 집단으로 정의하고 모집하였다. 니트청년을 경험한 인터뷰 참여자는 총 10명이었으며, 20대 8명, 30대 2명으로 분포하였다. 인터뷰 대상자는 공통적으로 니트(NEET: Not in Education, Employment, or Training)를 경험한 그룹으로 고등학교를 중퇴 (또는 졸업)하고 가정에 있거나, 부모와의 사별 후 어떠한 것도 할 수 없는 상황, 군대 제대이후 시간을 보내는 경우 등 누구에게나 있을 수 있는 사회적인 상태를 겪은 것으로 나타났다. 특히 본 연구에서 집중하고 있는 저소득 니트 청년에게 필요한 공공일자리 확대 방안을 탐색하기 위해 향후 참여하고 싶은 일자리를 중심으로 현재 삶의 상황, 이전 직장의 구직경험, 현재 자활근로사업 경험, 정책 요구사항 등을 알아보았다. 니트청년의 범주와 하위 범주는 다음 <표 V-5>와 같이 나타났다.

<표 V-5> 니트청년 경험 집단 특성

범주		하위범주
현재 삶의 상황	가족 상황	가족 내 기동역할
		가족 구성원 부재로 혼자 해결함
		기댈 수 있는 가족
자활이전 구직경험	이전근로경험	진입장벽이 낮은 일자리 경험
		시도했으나 채용되지 않음
	구직과정의 비교	전문 기술직이나 단기근로
		자활근로 참여과정이 힘들
		민간시장 구직과정이 더 힘들

범주	하위범주
현재 자활사업의 경험	자활근로를 알게된 동기
	가족의 권유
	자발적 참여
	사업단의 종류가 다양하지 않음
	일거리를 유연하게 조정함
	주말 및 야간 시간에 근무
향후 희망하는 일자리	집안형편에 도움
	자신감/ 소속감/ 성취감을 느낌
	사회로 나가는 관문이자 피난처
	뉴테크에 대한 긍정
	뉴테크에 대한 부정
	새로운 콘텐츠 개발
정책 요구사항	소규모 창업형태
	안정적 일자리에 대한 희망
	진입이 쉬운 일자리
	공동요구사항
	자활참여자에 대한 배려 필요
	어려움을 편하게 상의할 수 있는 창구 필요
	니트청년 요구사항
	청년대상 면접태도 향상 프로그램 연계

① 현재 삶의 상황

니트청년의 경우 다양한 삶의 상황에 따라 필요한 욕구가 다를 것이다. 특히 가족 관계에 따라 경제적 상황 등 현재 삶의 상황은 어떠한지 살펴보았다. 인터뷰 대상 중 부모나 형제가 있는 경우와 가족이 없는 니트청년인 경우 인적자본이 다르기에 자활 참여 급여로 생활하는 것이 힘든 것으로 나타났다. 특히 두터운 지지체계가 없는 것으로 나타나 지역사회 등의 역할이 필요할 것으로 나타났다.

- 가족 상황

- 가족 내 기동역할 / 상대적으로 높은 가족부양 부담

부모 중 한명이 부재한 경우 상대적으로 본인의 역할이 높은 것으로 나타났다. 형제나 자매가 독립하거나 일을 할 수 없는 나이이기에 가족의 생계를 이어가기 위해 자활근로에 참여하고 있다. 또 아픈 가족이 있다면 가족 돌봄 부담이 높은 경우가 것

으로 나타났다. 이 경우 의료급여 등의 혜택을 받는 것이 큰 도움이 되고 있다. 또한 가까운 친인척의 도움 정도 외에는 지역사회 내에서 어려움을 부탁할 수 있는 관계망이 없어 지지체계를 만드는 것이 필요한 것으로 나타났다.

월세는 저희는 자가라서 월세는 안내는데. 이제 엄마랑 같이 살고 있거든요 제가. 엄마가 많이 몸도 아프시고 그래가지고.(니트청년5)

아버지는 돌아가셨어요. 동생 있어요. 어머니와 함께 일합니다. 생계급여 안받고. 엄마가 일하니깐 그거 조금조금 쪼개서 쓰고. (니트청년9)

저는 엄마랑만 같이 살고 있어서, 오빠가 위에 있는데 결혼해서 가정이 있으니까 따로 나가서 살고 있는거라.(니트청년6)

사소한거 같이 와서 이야기 나누고 간식 같은거 있잖아요. 그런거 나눠먹고 이런건 많이 하죠. 그런데 어려움이 있다거나 부탁을 할 수 있는 그런 사이들은 아닌 것 같아요. 거기까지는 (니트청년5)

• 가족 구성원 부재로 혼자 해결함

직계 가족 없이 어린 시절 조모와 살다가 혼자 살게 된 경우 생활의 전반을 스스로 해결하고 있다. 같이 살던 가족과 이별을 하고 준비 없이 사회생활을 하는 것은 청년들에게 어려운 상황들이 자주 나타난다. 식사해결, 공과금 지불 등 혼자서 해결해야하는 일들이 많다. 희망통장 등을 가입하여 일정부분 적금을 들기에는 빠듯한 상황이다. 이들은 근로의욕이 높은 편이며 자활근로사업 참여만으로 생활하기 힘들어 계속해서 다른 민간시장에서 일을 할 수 있는 기회를 찾고 있다.

가족이 저 혼자라가지고.. 월세 내고 뭐 이것저것 핸드폰 요금도 내고. 정기적으로 빠져나가 는 돈들을 내고내면 한 달에 그래도 먹고는 사는데 혼자니까. 먹고는 사는데 그래도 이거 뭐 여유를 못 느낀다고 해야 되나요. 딱 맞춰서 써야 되고. 뭐 하나 살 때도 고민하게 되고 그런 것 같아요.(니트청년4)

가족은 없어요. 가족은 부모님 어릴 때 없었고 할머니는 제가 부양하고 있긴 한데. 부양자 문제 관해서 해결했고. 지금은 혼자서 (살아요). 저는 고향집이라가지고. 할머니집이라서 월세 같은 건 따로 안내요. (니트청년10)

• 기댈 수 있는 가족 / 빠듯하지 않은 생활

일하는 부모와 같이 살고 돌봄 부양가족이 없는 참여자의 경우 경제적 상황이 상

대적으로 어렵지 않는 것으로 나타났다. 급여 중 상당부분은 희망통장 또는 시중은행을 통해 적금가입을 하고 있고, 생계유지가 아닌 타 지역으로 독립을 하고자 돈을 모으기도 하였다. 또한 급여 중 일부는 가정에 기여를 하고 있으며 경제공동체의 일원으로 생활한다. 이렇게 저소득 니트청년의 경우 가족체계 안에서 경제공동체 유무에 따라 경제적 상황이 차이가 났다.

가족이랑 같이 살아서 빠듯한 건 없어요. (4인 가족이)다 같이 살고 있고, (월세가)부족하면 같이 보태가지고 내기도 해요 (니트청년7)

부모님과 형까지 같이 살고 있어요. 원래 본인 스스로 별면서 부모님한테 돈 드려야죠. 부모님이 키워주셨는데. 드리는 건 맞죠. 힘든 건 없어요. 공짜 아니어도 혜택을 많이 받으니까. (니트청년8)

필요한 생필품 사려면 나쁘진 않아요. 거의 50만 원정도 적금을 들고 있고요.(니트청년3)

② 자활근로 이전 구직경험과의 비교

니트청년의 유형구분에서 가장 대표적인 것은 구직여부에 따른 유형구분이다(홍진주, 2020). 유럽연합을 비롯하여 다수 연구에서는 비구직 니트와 구직니트로 나누어 이질성을 반영하고 있다(OECD, 2015). 본 연구 대상자는 모두 자활근로사업에 참여하였기에 구직니트로 분류할 수 있을 것이다. 니트청년이 현재 자활사업단에서 근로를 하기 이전의 일자리 경험에 있는 경우 어떤 일자리에서 일을 했는지, 구직과정은 어떠하였는지 탐색하였다. 니트청년의 경우 진입장벽이 낮은 편의점, 피씨방, 청소업 등의 아르바이트를 단기적으로 해 온 것으로 나타났다. 이는 보호종료아동 집단과 유사한 특성이며, 자신의 적성과는 무관하게 선택하며, 시간과 근무 조건이 맞으면 시작할 수 있는 업무를 선택하였다. 또한 이러한 근무기간이 길지 않다는 것도 특성으로 나타났다. 구직과정 중 신체적 기준을 통과하고 긴장감 있는 면접 등을 거쳐야만 하는 민간시장에서 일자리를 구하는 것이 어렵다는 의견과 자활근로 적합 대상으로 심사를 받는 시간이 오래 걸려 생계를 유지하기 어려워 공공일자리가 더 진입하기 어려웠다는 의견으로 나타났다.

- 이전 근로 경험

• 진입장벽이 낮은 일자리 경험

자활근로사업 이전에 참여했던 일자리는 거주 지역 근처에서 시간과 조건이 맞으면 할 수 있는 편의점, PC방, 청소업의 아르바이트를 참여하였다. 이때 단기(2-3개

월)로 일을 하고 그만두고 다시 일자리를 찾기도 하였다. 이러한 일의 경험은 자활근로사업보다는 근로 강도가 높지만 시급이 높아 자활사업 이후 희망하는 일자리로 이어지기도 하였다.

편의점을 제일 많이 했었고. 청소도 안해본 건 아니에요. 청소도 해봤었고.. 이제 공장이나 그런 것도 다녀봤었고. 피씨방도 다녀봤었고. 그런 쪽이 제일 많은 것 같아요. (니트청년4)

짧게 짧게 이렇게 해본 건 있어요. 피씨방 아르바이트, 서빙해보고 그리고 펜션 쪽도 해보고. 그리고 아파트 같은 곳 물탱크 청소도 한번 해보고. (니트청년5)

OOO라고 있는데요. 거기에 한달동안. 단기도무원이라고 이름만 그런 것 같아요. 거의 청소랑 거의 업무는 딱히 안했던 것 같아요. 그냥 정리 같은 것 하고. (니트청년7)

편의점도 해보고, 대면마케팅회사도 한 6개월 했었고. 그러다가 비마트 아시나요? 비마트도 해보고. 배달의민족 마트. 피씨방도 해보고 그랬어요.(니트청년1)

• 시도했으나 채용되지 않음

일자리를 구하기 위해 여러 곳에 지원서를 접수하였지만 채용되지 않기도 하였다. 이들이 구하는 일자리가 높은 기술을 요하는 업무가 아니었음에도 채용되지 않았다. 채용되지 않았던 원인을 본인의 외모와 말투, 행동 때문이라고 생각하고 있다. 이 경우 자활센터 내에서 추후 면접기술을 위한 교육을 희망하기도 하였다.

제가 좀 취업을 해야겠다는 상황에 절박했던 나머지 여러군데 많이 신청해본 것 같아요. 편의점 알바부터 시작해서 핸드폰 콜센터. 그리고 공장이나 아니면 음식점 이런 서빙 그쪽으로 면접을 봤었는데 다 떨어졌어요.(니트청년2)

촌에 일자리가 크게 없으니까 구하긴 구했는데 해보진 않았어요. 시선. 첫인상. 처음이라 걸 모습, 말, 행동, 차림. 이런 거. 이런 걸로만 판단하니까.. 그냥 행동 소심한 것. 내 행동 때문에 그런 것. 다 돌아봤어요. 근데 안 써주니까. (니트청년9)

학교 밖 지원센터에서 청년의 그거 뭐라 그러지? 취업하기 전에 일하는 것 있거든요. 그런 걸 하면서 지냈죠.(니트청년8)

• 전문기술직이나 프리랜서/ 단기근로

대학에서의 전공을 살리거나 인터넷 강의를 듣고 전문적인 기술직으로 일을 한 경험도 있다. 그러나 1년 이상 근로로 이어진 경우가 없다. 프리랜서로 일을 하는 형태라 안정적이지 않고 언제든지 쉽게 일을 그만둘 수 있는 상황이었다. 이에 기술을 가지고 있는 니트 청년에게 안정적인 기회를 연결하는 것이 필요할 것이다.

전기공으로 일한 건 한 8개월, 9개월 그렇게 일 하다가.근데 이제 배울게 너무 많은 거예요. 공부를 해도 해도 끝이 없는거예요. 이걸 여러가지 분야로 해가지고. 이걸 돈을 벌기 전에 머리가 터져죽겠다 이래가지고.(그만두었어요) (니트청년10)

웹 사이트 이렇게 만드는. 그쪽으로 했었어요. 친구가 그쪽으로 꿈이 있는 애가 있었는데 배울 때 같이 배웠거든요. 인터넷 강의로 해서 들었었어요. 하라는 대로 따라하고 하다보면 되더라고요. (니트청년3)

- 구직 과정의 비교

• 자활근로 참여 과정이 힘들

자활근로사업에 참여하는 과정과 다른 민간시장에서의 구직과정을 비교해 보았다. 자활근로 참여 과정이 힘들다고 한 내용을 살펴보면 자활대상자로 심사기간, 그 후 사업단에서의 대기시간으로 구직 제약 때문에 기다리기 힘들다고 언급하였다. 또한 센터 내에서 폐를 끼치면 안 된다는 생각으로 어려움을 언급하기도 하였다. 실제로 심사기간 후 사업단에 참여 할 수 있는 시간 까지 적어도 2-3개월이 소요되고 그 동안 구직을 할 수 없기에 심사를 기다리는 동안 생활을 유지할 수 있는 프로그램을 마련하는 것도 필요할 것이다.

저는 자활이 조금 힘들긴 했어요. 기다리는 시간이. 왜냐면 이게 절차가 그거를 기초수급 그게 되어야만 자활을 들어갈 수 있고. 근데 그것도 한 달이나 기다려야 돼요. 심사를 거쳐서 가야 됐었고. 그래서 심사를 거치는데 한 달 걸리고 또 근데 자활사업단에도 의뢰를 넣어놓은 상황이면 모르겠는데. (중략)이런 과정들이 조금 아무것도 못하고 가만히 있어야 되는 그런게 좀 힘들었던 것 같고. 지역사회나 알바몬 이런데서 알바를 알아볼 때는 그냥 여러 곳 다 지원을 할 수 있잖아요 시간도 절약할 수 있다고 해야 되나. (니트청년4)

딱히 어렵다고 느끼진 않았는데 어떻게 보면 자활사업단을 넣을 때가 조금 더 부담스러웠던 게 있었던 것 같아요. 폐를 끼치면 안 되니까 조금 더 조심스러웠던 것 같아요.(니트청년7)

• 민간시장 구직과정이 더 힘들

대부분의 참여자는 면접과정, 사업주와 소통과정이 자활센터의 근로자로 참여하는 것 보다 더 어렵다고 진술하였다. 앞서 서술한 것과 같이 근로 참여기간 내 이 같은 어려움을 해소 할 수 있도록 도움을 줄 수 있는 면접기술 등을 교육할 필요가 있겠다. 또한 민간 시장에서 필요로 하는 자격증(바리스타, 컴퓨터활용, 사회복지사)의 종류를 다양화 하는 것도 필요할 것이다.

면접하러 온 알바생의 첫인상이나 말이나 이런 곳에서 어떤 일이든 하겠다 하는 의지를 보여야 하기 때문에. 의지가 없다면 떨어지기 쉬운 것도 사실이고.(니트청년2)

구인공고 보고 이렇게 일하는 게 아마 좀 더 찾기 어려웠죠. 조건이 까다롭고 구인 담당하시는 사장님과 서로의 케미도 중요하고 그래서 자활센터는 그런 거는 없었어요. 바로 시에 의뢰를 해서 하면 바로 진행할 수 있는 거였으니까. (니트청년5)

시선. 첫인상. 처음이라 겉모습, 말, 행동, 차림. 이런 거. 이런 걸로만 판단하니까. 그냥 행동 소심한 것. 내 행동 때문에 그런 것. 다 돌아봤어요. 근데 안 써주니까. (니트청년9)

③ 현재 자활근로 사업의 경험

니트청년이 현재 하고 있는 자활근로사업에 대한 느끼는 점에 알아보기 위해 자활근로사업을 알게 된 경로와 근로 강도, 만족도 등에 대해서 탐색하였다. 이는 향후 일하고 싶은 일의 형태와도 연결될 수 있을 것이다. 자활근로사업에 진입하게 된 경로는 기본적으로 지자체에서의 안내가 있지만 니트청년의 경우 자활근로를 참여하겠다고 결정할 때 가족의 권유에 따라 결정하게 되었다. 그러나 막상 청년이 할 수 있는 사업단의 종류가 많지 않은 것이 현실이고 자신의 적성에 따른 선택은 거의 없었다. 그럼에도 자활근로 사업단의 경험은 사회로 나가기 직전 자신감을 얻고 일 경험을 쌓게 하는 소중한 체험인 것으로 나타났다.

- 자활근로를 알게 된 경로

• 가족의 권유

니트청년의 경우 부모님의 권유로 자활근로를 알게 되어 참여하게 되었다. 이 경우 부모님이 같은 자활센터에서 근무하거나 지인이 근무경험이 있어 자활근로를 선택할 때 타인의 지지를 받으며 자활근로에 참여하게 된다.

아빠랑 동생이 자활에 먼저 다니고 있었는데 일자리 이런 걸 찾기 어려우니까 차라리 너도 자활에 들어와라고 연락을 해가지고 자활에 들어왔어요.(니트청년3)

저희 아버지가 작년에 퇴사하셔가지고 일 구하신다고 해서 들어가게 됐어요.(니트청년7)

가족이죠 가족. 안볼 순 없잖아요. 가족들은 다 나이가 있으시니까 언제까지 일하시겠어요. 젊은 제가 하루 빨리 일을 하고.(니트청년9)

- 자발적 참여

청년니트 경험자이지만 자발적으로 자활근로에 참여하고자 하는 욕구를 느껴 근로를 시작하기도 하였다. 이 경우 가족이 없는 상황으로 생계를 유지하기 위한 자발적으로 경로탐색을 실시하고 있었다.

이미 몇 년 전에 (자활센터를)알고 있었고 나는 자활은 다니기 좀 그렇고 취업을 해야겠다 이런 마음으로 살았는데. 작년에 코로나도 터지고 제가 오랫동안 아르바이트는 종종 하긴 했지만 그냥 뭐랄까. 오랫동안 그냥 개인의 시간 이렇게 보낸 시간이 너무 많았어요. 그러다보니 이 사회에 이런 적응할 수 있는 그런 게 부족한 것 같아요. 그러가지고 자활센터라도 들어가서 일을 배우면서 좀 이런 사회에 그런 틀을 배워 나가야겠다. 이런 마음으로 두드리게 됐죠. (니트청년5)

주민센터에 불일이 있어서 갔다가 제가 그때 한창 일자리가 없어서 혹시 취업 관련해서 알아보려고 하는데 좋은 방법이 없느냐라고 여쭙봤더니 그러면 이런 자활사업 같은 게 있는데 거기 연락을 해보는 게 어떻겠냐. 그러셔가지고 그때 처음 알게 됐던 것 같아요.(니트청년4)

- 자활근로 형태/ 강도

- 사업단의 종류가 다양하지 않음

민간일자리와 달리 자활사업단의 종류는 청년층이 흥미롭게 생각할만한 콘텐츠가 없다는 것이 대부분 지역에서 나타난 진술이었다. 그간 개발된 사업단의 유형과 종류에는 청년세대의 욕구를 반영한 것이 없다는 것이 현실적으로 나타나고 있다. 청년들의 아이디어를 반영하여 지역의 현실에 맞는 사업단이 개발될 필요가 있다.

사실 선택지가 별로 없어요 제가 봤을 땐. 그건 별로 안 좋은 것 같아요. 사업단 처음에 들어올 땐 여러군데 파견을 나간다. 말하시는 걸로 봤을 때 대안도 여러 개였던 것 같아요. 약간 꼬시려고 그런 느낌이 있었어요 솔직히 말해서. 처음에 들어올 때만 해도 여러군데 가서 일을 하는구나. 괜찮아 보인다 해서 들어갔는데 사실 대안은 별로 없었어요. 편의점이라든가 카페라든가 아니면 쌀 옮기고 그런 류가 대부분이었거든요.(니트청년1)

저희지역 자활은 대부분의 자활사업하는 데가 청년들이 갈만한 사업단이 딱히 없었어요. 그렇다 보니까 선택의 여지가 좀 많이 좁아지고 그래서 결국 그쪽으로 선택하게 된 거예요.(니트청년2)

저는 세차나 아니면 다른 간병 이런 것도 있었는데 다른 것들은 좀 힘들다고 그러셔가지고. 그러면 커피가 제일 나올 수도 있겠다. 그런 생각이 들기도 들었고. 근데 제가 생각하기에는 제 또래라면 선택지가 그렇게 많진 않다라고 느낄 것 같아요. 제 또래가 관심을 가지고 흥미를 가지고 할 수 있는 일들이 별로 없다고 느끼는데..(니트청년4)

- 일거리를 유연하게 조정함

자활사업단에서의 일의 강도는 상황에 따라 조정할 수 있다. 대부분 매출의 압박을 받는 것이 아니라 판매량을 자율적으로 조정할 수 있다. 다만 판매액에 따라 참여자들의 성과급이 달라지기도 하여 홍보를 하고 판매를 올리고 있다.

원래는 (빵을) 50개 넘게 만들었던 적도 있는데. 지금은 날씨가 더워서 빵이 안팔리다고 해가지고 양을 적게 해서 3~4개정도밖에 안 만들어요.(니트청년3)

9시부터 6시까지 일하고 하면서 십 분씩 쉬고 그렇게 하고 있어요 (니트청년7)

(홍보를) 나가본 적은 없는데. 일단 팀장님이 연 달는 데로 이렇게 말씀해주시고. 맘카페인가 이쪽에 올리셔가지고 홍보도 해주고. (니트청년6)

- 주말 및 야간 시간에 근무

카페사업단과 같이 응대하는 손님이 다양한 시간대를 이용하는 경우 주말에도 일을 하고 있다. 근무 조를 짜서 돌아가며 저녁근무(18시~21시), 주말근무(토요일 10시~19시)를 하고 있으며 선호하지 않더라도 교대로 하고 있다. 주말근무의 수당을 더 높이는 등 참여 독려를 할 수 있는 방법이 필요할 것이다.

3교대씩 하거든요 저희는. 그래서 아침에 시간제로 하시는 매니저님 있는데 그분이 거의 5시간 4시간정도 하시면. 저희 이제 중간이랑 저녁시간을 6시간씩 이렇게 들어가는 것 같아요. 토요일까지 (니트청년6)

오픈시간은 열시부터고요. 오전 열시. 마감은 오후 아홉시에. 평일엔 그렇게 하고 있고. 주말은 저희가 토요일에 근무를 하는데요. 토요일은 열시부터 오후 일곱 시까지 합니다 (니트청년2)

- 자활근로 의미

- 집안형편에 도움

니트청년들에게 자활사업단에서 근로하는 것에 대한 의미를 물어보았다. 먼저 자신이 가족구성원의 일원으로 기여를 할 수 있다는 것에 위로가 된다고 언급하였다. 불안정한 집안형편에 정기적인 급여에 대한 안정감을 나타냈다.

빠듯한 면도 있긴 한데 안정적이라고 해야 될까요. 일단 한 달에 한 번씩 오는 월급날이란 것도 있고. 있으니까 제 입장에서는. 집에 기여를 할 수 있으니까. 지금 굉장히 위로가 돼요.(니트청년2)

- 자신감/ 소속감/ 성취감을 느낌

자활근로 참여로 본인의 소속감을 드러낼 수 있는 좋은 기회가 되기도 하였다. 성

인이 되기 전 경제활동에 참여할 수 없는 기간에 생계급여를 받아 생활을 하기도 하지만 그것보다 일을 통해 받은 급여로 성취감이 늘어나기도 한다. 니트청년이 겪었던 어려움 중 사람을 대하기 어려운 것이 있으나 사업단의 참여로 대인관계 형성에도 큰 도움이 되는 것으로 나타났다.

좀 자신감이 원래 완전히 낮았었는데 다니고 나니까 자신감이 늘어나는 그런 것도 얻는 것 같아요. 어딘가에 다닐 수 있다는 것에 대해서 좀 그런 것 같아요. (니트청년7)

돈이 또 벌리는 기분이 좋잖아요. 생계급여보다 두 배 그 정도 돈을 버는 것이 성취감도 느끼게 되고 행복감도 느끼게 되고. 그리고 제가 해보지 못했던 것들을 해보게 되고. 용기도 얻고. 일을 하면서 사람들을 마주치고 대화하는 시간도 많아지고.(니트청년10)

• 사회로 나가는 관문이자 피난처

무엇보다 니트청년의 경우 민간시장에서 본인들이 들어갈 입지가 좁다는 것에 대한 두려움이 앞서고 있다. 이 때 자활사업단에서 일 경험뿐만 아니라 자격증을 딸 수 있는 시간, 전문가로 성장할 수 있는 시간을 주고 있어 두려움을 없애는데 도움이 된다. 특히 청소년기의 학교를 졸업하고 사회생활을 하는 첫 단계로 연습할 수 있는 시간이 되기도 하며, 쉽게 얻을 수 있을 것이라 생각했던 일자리를 얻지 못했을 때 자신을 받아주는 최후의 피난처라고 느끼고 있었다.

일반 제빵 일 하는 것보다는 훨씬 좀 마음이 편한 것 같을 것 같아요. 자활센터가 좀 자기계발이라든가 이런 걸 많이 지원해주는 편이니까. 일함에 있어서 좀 편하게 일을 할 수 있고 좀 연습이라든가 이런 거를 많이 할 수 있으니까 좋은 것 같아요. 제과제빵 자격증도 따려고 하고 있고. (니트청년5)

사회생활의 첫걸음이라고 생각을 해요. 사회로 직장다운 건 이번이 처음이고 이러니까. (니트청년7)

마지막. 그냥 마지막. 계속 알아왔잖아요. 돌고 돌면서 여기 왔으니까. 마지막이라고 생각해서 여기 들어온 거거든요.(니트청년9)

④ 이후 하고 싶은 일자리

니트청년들에게 자활사업단에서 참여하고 싶은 일자리의 종류나 자활근로를 종료한 이후 하고 싶은 일자리의 형태에 대해 질문하였다. 다양한 일자리의 종류가 생기는 것에 환영하면서도 본인들이 모르는 기술, 전문성에 대한 두려움을 나타내기도 하

였다. 추후 자활사업단 이후 희망하는 진로에 대한 질문에는 마음 맞는 사람들과 창업을 하거나 사회복지관 같은 안정적 일자리의 취업, 또는 진입이 쉬운 아르바이트에 대한 연장을 언급하기도 하였다. 추후 새로운 업종의 사업단을 운영하게 될 때 이후 연결될 수 있는 일자리에 대한 연계를 고민할 필요가 있겠다.

- 새로운 자활사업단 내용 타진

- 뉴테크(데이터마이닝, AI스피커를 활용한 돌봄일자리)에 대한 긍정

IT기술과 접목, AI 스피커 등 신규사업의 가능성에 대해 어떠한 의견인지에 대해 알아보았다. 처음 들어보는 사업단의 내용에 대해서 자신은 없지만 내용에 대한 교육을 듣고 훈련하면 가능할 것이라는 의지를 보였다. 특히 여러 가지 직종이 늘어난다는 것에 찬성하며 모든 지역에 접목되는 것이 아니라는 것에 한계를 표현하기도 하였다.

정말 뭔가 약간 단순한 작업이다. 이렇게 느낀다면 저도 참여를 하고 싶습니다.(니트청년2)

저는 그런 얘기 되게 좋다고 느껴지는데요. 지금 듣는데 그런 아이디어가 나쁘진 않은 것 같아요. 그게 많은 도움이 될 것 같은 느낌. 그런 느낌이네요(니트청년4)

하면 좋죠. 컴퓨터로 사람들 많이 쓰니까. 배워두면 좋죠. 기존에 편의점 이런게 아니고 새로운 거니까 궁금하잖아요.(니트청년9)

전 사실 다 괜찮은 것 같아요. 그냥 직종이 늘어난다는 것 자체가. 근데 이렇게 추가가 된다고 해서 모든 곳에 추가가 되는게 아니잖아요. 그게 좀 아쉽네요(니트청년1)

- 뉴테크(데이터마이닝, AI스피커를 활용한 돌봄일자리)에 대한 부정

이러한 새로운 기술이 접목된 사업단에 대해 부정적 견해도 나타났다. 2030세대라고 하더라도 컴퓨터, 프로그래밍과 같은 기계에 익숙하지 않아 일을 하기에 적응하기 어려울 것이라고 생각하는 경향이 나타났다. 뉴테크가 접목된 사업단이 신설될 경우 훈련과 교육의 시간이 필요하며 디지털 격차가 생기지 않도록 해야 할 것이다.

컴퓨터를 잘 못 만져서 그쪽으로는 관심이 없는 것 같아요. (니트청년7)

저는 그런 쪽은 별로 그냥 좀. 그런 것도 있고. 복잡해서 어려울 것 같아요(니트청년6)

- 새로운 콘텐츠 개발

인터뷰 참여자 중 새로운 사업단의 내용을 제시하기도 하였다. 과거 배우고 싶었던 기술을 접목시킨 사업단의 내용을 추천하였다. 최근 각광받는 유튜브를 통한 홍보활

동이나 웹디자인을 활용한 창작활동 등으로 수렴되었다. 이와 같은 활동은 장비를 구매하거나 기술을 배우는데 경제적 부담이 커 선택하기 어려웠던 것으로 나타났다. 니트청년들이 흥미를 가지고 있는 분야를 중심으로 자본의 투입이 필요한 부분을 적극 지원할 필요가 있을 것이다.

동물관련이나, 아니면 웹디자인이나 캐릭터 쪽 해보고 싶었어요. 할머니 반대가 많았고. 그거 하려면 대학교 가는 게 빠르잖아요. 근데 돈 부담도 많고 해가지고. 포기할 수밖에 없었어요. 기회가 된다면 이쪽으로 공부해 보고 싶어요(니트청년3)

(뭔가 게임 캐릭터를 만드는 사업단의 내용이 있다 이러면 안성맞춤이겠네요?) 네, 아무래도 (니트청년3)

주로 요새 트렌드가 유튜브랑 인터넷홍보 이런 쪽으로 많이 트렌드가 있잖아요. 그쪽이랑 관련해서 다양한걸 가르쳐주는 그런 사업단이라고 들어서 거기에서 하려고 그랬던거예요.(이다미)

- 향후 일자리

• 소규모 창업형태

니트청년층에서는 협동조합으로 창업을 하는 것에 관심을 가지고 있었다. 사업단에서 익힌 제빵 기술로 자신만의 점포를 가지고 싶다는 욕구를 가지고 있다. 다만 다른 집단과 달리 점포를 자리는 것 이외 제반사항에 대해 자세히 모르고 있다. 따라서 자활사업단 참여 당시 창업, 판로확보 방법, 운영방법 등에 대한 기초 교육이 반드시 필요할 것으로 보인다.

저는 말씀드렸드시피 창업쪽에 되게 관심이 많아요. 그래서 주위 분들도 그렇고. 그런 거에 오히려 이렇게 일 하는 것보다는 뭔가 시도해본다는 것에 중점이 꽂혀 있어서 그래서 그런 것 같습니다. (니트청년4)

정말 마음에 맞는 사람이 있다면 저도 그분과 같이 창업을 하는 게 좋다고 생각해요. 제가 예전에 잠깐 친한분 하고 얘기했을 때 농담 식으로 얘기했는데 친한 분이 자기가 몸에 좋은 재료를 만드는 카페를 개업하려고 했을 때 친한 사람이랑 같이 창업하고 싶다. 그렇게 얘기했었어요(니트청년2)

일단 제가 좋아하는 쪽이 그쪽이고. 이거 한다면 그냥 끝까지 해보고 싶어요. 다른 걸 할 여건이 안 된다면 그냥 그쪽으로 한쪽으로 올인 해가지고 그렇게 끝까지 하고 싶어요.(니트청년3)

- 안정적 일자리에 대한 희망

사업단에서 종사하며 안정적으로 급여를 받는 것을 중요한 요소가 되기도 하였다. 사회복지분야 쪽으로 관심이 있던 참여자들은 자격증을 따거나 자활센터 내 팀장, 돌봄 종사자 등에 관심을 보이며 안정적으로 일 할 수 있는 것에 관심을 보였다. 이들에게는 계속해서 관련 공부를 하고 경력을 쌓을 수 있는 기회를 부여하는 것이 중요할 것으로 보인다.

(사회복지 분야 중 어디 관심 있으세요?) 저는 이제 자활센터 팀장. 저는 컴퓨터관련 자격증은 되게 많이 있거든요. 그래가지고 회사 내에서. 지금 저도 어느 정도 올라왔고 그랬어서 회사 다시 다녀볼만 하겠다. 그래서 지금 사회복지사 공부하고 있어요.(니트청년10)

약간 봉사활동 이런 게 제가 호기심을 두고 있었어요. 어린이 육아돌봄쪽도 그렇고 할머니 할아버지 하는 그런 쪽 봉사도 그렇고 그런 쪽에 관심을 두고 있어서 돌봄 쪽.(니트청년6)

문제집 같은 것 좀 풀었던 것 같아요. 사회복지사나 요양복지사 같은 거 집에서 문제 풀어보고 그랬어요.(니트청년7)

- 진입이 쉬운 일자리(편의점)

다양한 일자리를 언급하기도 하지만 그럼에도 단기적으로 쉽게 접근 할 수 있는 아르바이트자리를 먼저 떠올리기도 하였다. 자활사업단의 급여가 낮다고 생각하여 이를 그만두고 당장 시작할 수 있는 일자리는 그동안 해 왔던 일에서 시작하게 된다. 결국 편의점, 카페 아르바이트를 찾아보는 것이 선택 가능한 일자리이다. 니트 청년들에게 장기적인 시각으로 선택할 수 있는 일자리 설계도가 필요할 것이다.

저는 원래 제가 일이 있으면 뭐든지 해야지 하는 생각이 있었는데 대부분 요즘은 편의점이나 아니면 비슷한 카페일을 알아보고 있어요.(니트청년4)

제가 예전부터 편의점을 잠깐 했었다보니까 이게 다른 사업단을 보니까 편의점도 있다고 하더라고요. 그래서 거기에 한번 참여해보면 어떨까 싶고.(니트청년2)

야간으로 다 보고 있어요. 여태 했던게 다 야간이었어요. 일들이 대부분이. (자활참여보다) 한 3~40만 원정도 차이 나요 (니트청년1)

⑤ 정책적 요구사항

이 외에도 니트청년층에 필요한 정책적 요구사항이 수집되었다. 무엇보다 청년에게 맞는 다양한 사업단의 종류가 필요하다는 공통적인 의견 외에도 어려움을 상담할 수

있는 창구가 필요하다는 것을 알 수 있다. 또 차후 민간시장에서 활용할 수 있는 면접기술 향상프로그램과 함께 대인관계를 개선할 수 있는 상담프로그램이 필요한 것으로 나타났다.

- 공통 요구사항

• 자활참여자에 대한 배려 필요

사업단 내에서의 참여자의 요구사항도 나타났다. 청년층인만큼 연령층을 유사하게 해서 일을 했으면 좋겠다는 의견과 센터 내에서 민원에 급급하지 않는 태도를 보였으면 한다는 것이 공통적으로 나타났다. 이는 사업단 상황에 맞게 조정할 필요가 있을 것이다. 또한 시장진입형이 아닌 경우라도 청년사업단의 업무강도가 높다고 생각하기에 급여 수준을 맞춰달라는 요구도 나타났다.

다른건 없고, 연령대가 좀 맞았으면. (니트청년9)

손님도 좋지만 직원을 생각을 해줬으면 좋겠어요 (니트청년6)

시장진입형만큼 강도도 센 것 같고 그런데, 근데 급여차이가 그렇게 많이 나는건 불만이긴 하더라고요.(니트청년5)

- 니트청년 특성 요구사항

• 어려움을 편하게 상의할 수 있는 창구 필요

저소득 니트청년 계층에게 크고 작은 어려움이 있을 때 도움을 받을 수 있는 창구가 필요하였다. 자활센터 내에 상담전문요원의 배치로 이들의 고민을 논의할 수 있는 구조가 필요할 것이며 이는 지역사회 내 전문상담 인프라가 적은 지역일수록 반드시 갖춰져야 할 것이다.

두루두루 사람들 얘기도 들어봐 줬으면 좋겠어요. 너무 일에만 소득에만 조금 그거를 생각하지 않으셨으면 좋겠고. 뭔가 사람들 얘기도 잘 들어주시고. 물론 그걸 다 반영해서 한다고는 하시는데 그래도 사람들이 한명 한명한테 물어보아야만 알 수 있는 속 얘기들도 있을 거 아니에요 (니트청년4)

여기가 너무 외진 곳이라서 정신과 상담을 하는 데가 한곳밖에 없어요. 제가 지금 다니고 있는데. 그래서 멀리 간다하면 000쪽으로 가야하는데 저는 아직까지 그럴 준비가 안 되어 있는 상태기 때문에. (니트청년10)

어려움에 처했을 때도 있지만 뭔가 궁금하거나 뭔가를 해보고 싶다 할 때요. 뭔가 해보고 싶

은데 자활을 정하다가도 뭔가 나는 계속 자활에만 다닐 수가 없고. 만약에 여기서 끝나면 사회에 나가서 일을 해야 되는데 (중략) 흔쾌히 얘기를 할 수가 없는 거죠 사람들이. 뭔가 해보고 싶거나 궁금한 게 있는데 누가 팀장님이나 담당자 분한테 가서 저 이게 궁금하고 이럴 수가 없잖아요. 그래서 뭔가 그런 부분에서도 조금 편하게 얘기할 수 있는 게 있으면 좋을 것 같은데.(니트청년4)

- 청년대상 면접태도 향상 프로그램 연계

청년 연령대 일수록 추후 민간시장 내 진입을 위해 대면면접을 봐야하는 기회가 많이 주어질 것이다. 이때를 대비하여 사용할 수 있는 기본적인 면접태도 프로그램이 필요하다. 니트청년의 경우 대인관계 기술이 부족하다고 느끼고 있어 집단프로그램으로 접근할 수 있을 것이다. 또한 이러한 연계가 일회성으로 끝나는 것이 아닌 지속적으로 상담이 필요할 것으로 보인다.

약간 말하는 거. 언어. 조리있게 말하고 저는 그런 거 잘 못하거든요. 버벅대고 막. 그런거라든지. 용기 이런 거. 할 수 있는 자신감. 자신감이 없어가지고. 그런 걸 길러야죠.(니트청년9)

이게 사람이 그렇게 산지가 오래돼서인 지 모르겠는데 돌아오더라고요. 상담 끝나니까 원래 대로 돌아오더라고요.(니트청년9)

3. 소결

본 장에서는 청년층과 중장년 연령대의 신규 유입된 자활참여자의 개별인터뷰를 통해 현재 자활근로와 과거 근로경험, 향후 희망 일자리를 알아보았다. 각 집단에서는 근로역량이 높고 근로의욕이 높은 참여자가 있으며, 근로역량이 높으나 근로의욕이 낮은 참여자가 있었으며, 근로역량이 낮으나 근로의욕이 높은 참여자가 있었다. 신규로 유입된 중장년층과 청년층에서 참여자 특성별로 희망일자리의 형태 및 정책요구사항이 드러났으며, 이는 아래 <표V-6>와 같이 요약할 수 있다.

중장년층인 휴폐업 경험 집단과 신용불량자 집단 내 근로역량과 근로의욕이 모두 높은 참여자는 다양한 일자리를 경험한 이력이 있으며, 자활사업에 적극적으로 참여하고자 하는 의욕이 나타났다. 이들은 향후 원하는 일자리 형태로 협동조합, 자활기업을 창업하여 신규 아이템을 개발하고자 하며, 자신이 가지고 있는 역량을 충분히 발휘하고자 한다. 또한 신규 사회문제인 환경오염, 4차산업 혁명 등과 같은 이슈에도

관심이 있어 뉴테크 사업단에 대해 적극적으로 수용하고자하는 의지를 보였다. 65세 이후에도 일할 수 있는 기회를 달라는 요청과 유연한 행정서비스를 적용하여 사업단의 운영을 활발하게 할 수 있는 정책적 요구도 나타났다.

중장년층에서 근로역량이 높으나 근로의욕이 낮은 참여자는 안정적 직장형태를 일자리로 요청하는 현상으로 나타났다. 자활사업단의 참여기간이 5년 이내로 한정적이라는 것에 지속적으로 경쟁하지 않고 일할 수 있는 근로형태를 희망하였다. 참여자들은 수요 공급조사를 통해 사업단의 종류가 다양해진다면 업무강도에 따라 인센티브도 주어질 수 있어 조금 더 근로의욕이 높아질 수 있는 선순환 현상이 나타날 것으로 기대하였다.

중장년층에서 근로역량이 낮으나 근로의욕이 높은 참여자는 인터뷰 참여 중에는 많지 않았으나 뉴테크 접근에 대해 부정적인 입장을 표현했다. 이는 뉴테크에 대한 기술능력이 없다는 점을 이유로 들었으며, 수공예 사업과 같은 단순 창작 작업 형태를 희망하는 일자리 형태로 희망하였다. 신용불량자의 경우 신용회복을 위한 조건과 자산형성통장 이용조건이 상충되어 근로의욕이 높은 참여자에게는 예외조항을 넣어 자산형성통장을 가입할 수 있게 하는 정책적 요청이 나타났다.

청년층 중 자활사업에 새롭게 진입하고 있는 보호종료아동 집단과 니트청년 경험 집단에서도 근로역량과 근로의욕이 모두 높은 참여자의 두드러지는 특성이 있었다. 이 경우 자활사업에 참여하면서 전문직이나 민간시장의 안정적 정규직을 희망하여 새로운 자격증을 취득하는 준비를 하여 자활사업단 참여를 도약의 발판으로 활용하고 있었다. 뉴테크를 활용할 수 있는 능력이 있으며, 새로운 일자리에 대한 호기심도 강력하였다. 이들에게는 오히려 중장년층이 팽배한 문화가 힘들어 청년 참여자에 대한 배려와 센터 내 청년 역할을 강화해 주기를 요청하였다.

청년층 내 근로역량이 높으나 근로의욕이 낮은 집단의 경우 경쟁이 강한 업무에 뛰어드는 것을 두려워하는 경향이 나타났다. 본인이 가지고 있는 제빵기술 등을 활용하여 소규모 창업을 하는 정도를 희망하였으며, 자활사업단에서 익힌 기술로 연결될 수 있는 일자리를 선호하였다. 근로의욕이 낮은 것은 다양한 환경적 영향을 받기 때문인데, 니트청년이나 보호종료아동 집단 모두 심리정서적 상담지원이 필요한 것으로 나타났다. 따라서 일시적인 지원이 아닌 센터 내에서 장기적으로 활용할 수 있는 시스템을 도입할 필요가 있을 것이다.

마지막으로 근로역량이 낮으나 근로의욕이 높은 청년층 참여자는 자활근로가 종료된 이후에도 진입이 쉬운 일자리(편의점, pc방)에서 일하는 것을 선택할 것이라고 하였다. 뉴테크와 같은 신기술을 도입하는 일자리 형태에 대해서도 큰 거부감을 보였다. 한 번도 민간일자리에서 취업의 벽을 넘어본 경험이 없었던 것이 가장 크게 작용

하고 있었는데, 이들에게 필요한 정책은 체험형, 기술 연계형 인턴제도 연결이라고 언급하였다. 또한 자활사업단에서 근로하는 동안 면접기술을 익히는 프로그램 연계도 필요한 것으로 나타났다.

이와 같이 새롭게 자활사업에 진입하는 다양한 참여자의 특성과 욕구에 따라 자활근로사업은 다변화 할 필요가 있는 것으로 나타났다. 특히 참여자의 근로역량과 근로의 욕이 높고 낮음에 따른 자활근로사업단의 설계가 반드시 필요한 것으로 볼 수 있다.

〈표 V-6〉 연령별별 희망 일자리 및 요구사항

구분	중장년층	청년층
근로역량 높음 근로의욕 높음	• 일자리 - 협동조합, 자활기업 등의 창업 - 뉴테크 사업단에 대한 환영 - 신규 사회문제에 대한 접근 • 정책요구 - 센터 이외 채무상담을 위한 행정서비스 필요 - 사업단의 운영 보완 방안 - 65세 이후에도 일할 수 있는 기간 연장 필요	• 일자리 - 소규모 창업형태 - 뉴테크(데이터마케팅, AI스피커를 활용한 돌봄 일자리) 에 대한 긍정 - 전문적/ 안정적 정규직 • 정책요구 - 자활참여자에 대한 배려 필요 - 센터 내 청년 역할 강화
근로역량 높음 근로의욕 낮음	• 일자리 - 안정적 직장, 급여가 높은 민간 일자리를 원함 • 정책요구 - 수요공급조사를 통한 사업단 종류의 다양화 - 사업단 별 업무강도에 따른 인센티브, 급여 차별 필요	• 일자리 - 안정적 일자리에 대한 희망 - 자활사업단 이후 연계 일자리 • 정책요구 - 어려움을 편하게 상의할 수 있는 창구 필요 - 심리정서 상담 지원 필요
근로역량 낮음 근로의욕 높음	• 일자리 - 뉴테크 접근 가능한 인력이 없어 부정적 - 수공예 사업단 활성화 • 정책요구 - 자산형성 통장의 높은 장벽	• 일자리 - 진입이 쉬운 일자리(편의점) - 뉴테크(데이터마케팅, AI스피커를 활용한 돌봄 일자리) 에 대한 부정 • 정책요구 - 청년대상 면접제도 향상 프로그램 연계 - 체험형, 기술형 연계 필요



지역자활센터 관점 수요분석에 기반한 지원 방안

1. 조사개요
2. 지역자활센터 실무자 초점집단인터뷰
내용분석 결과
3. 소결

VI

지역자활센터 관점 수요분석에 《 기반한 지원 방안

1. 조사개요

본 장에서는 6개 권역으로 나눠 지역자활센터에서 수행하는 지역별 자활사업의 특징과 자활사업 수행과 관련하여 코로나19 등 최근의 위기상황과 관련한 변화, 다양한 사회적 위험 증가와 관련하여 자활지원 대상자 확대방안에 대해 자활사업 센터장을 대상으로 인터뷰를 실시하였다. 또한 신자활참여확대대상층(빈곤청년, 자립지원청년, 휴폐업노동자, 특수고용직근로자 등)의 자활사업 참여경험과 특징, 향후 지원확대 시 어려움과 지원방안 등 지역자활센터의 사업 경험과 방향에 대한 실무자의 경험을 통해 도출된 내용을 분석하고자 했다.

조사방법은 조사 자료를 수집한 후 그룹토의를 통하여 인터뷰 대상자들의 경험을 이해하는 연구방법인 초점집단인터뷰(FGI)를(김성재 외, 1999) 실시하였다. 이는 인터뷰 대상자들의 자활사업 수행과 관련한 경험을 청취하여 실질적인 정책방안을 얻고자 하는 목적으로 수행되었다.

본 연구에서는 총 6회에 걸친 포커스그룹 인터뷰 과정에서 녹음한 자료를 녹취록의 형태로 작성한 뒤 연구자들이 녹음한 자료와 녹취록을 읽고 분석하였다. 관련한 정보는 <표 VI-1>과 같다.

〈표 VI-1〉 초점집단인터뷰(FGI) 참여자 정보

그룹	직위	성별	연령
수도권	센터장	여	50대
	센터장	여	50대
	센터장	남	50대
전라권	센터장	남	50대
	센터장	남	40대
강원권	센터장	남	50대
	센터장	남	50대
	센터장	남	50대
충청권	센터장	여	50대
경상1권	센터장	남	50대
	센터장	남	50대
	센터장	남	50대
경상2권	센터장	남	60대
	팀장	여	40대

2. 지역자활센터 실무자 초점집단인터뷰 내용분석 결과

1) 자활사업과 관련한 지역별 특성 분석

지역별로는 강원권, 경상1,2권, 전라권, 수도권, 충청권을 중심으로 분석을 실시하였다. 강원권, 경상1권, 충청권, 경상2권은 도농복합지역의 특성을 가지고 있었고, 전라권과 수도권은 도시지역의 특성을 띠고 있었다. 다만, 강원권의 경우 춘천, 원주 등의 도시는 도시지역의 특성을 더 많이 갖고 있었고, 경상권도 부산인근지역 등은 도시지역의 특성을 많이 갖고 있었다. 전라권에서도 남원지역은 도농복합지역의 특징을 더 갖고 있었다.

〈표 VI-2〉 지역별 특성

범주	하위범주	내용
지역별 특성	도농복합 지역의 특성	인구감소와 고령화
		자활관련 농어업 및 생산업 중심의 산업 구조
		니트청년 등 고향으로의 회귀
	도시 지역의 특성	저소득층 자활 사업 참여자 수요 증가
		자활관련 서비스업 중심의 산업 구조
		청년층, 휴폐업 자영업자 증가

먼저 도농복합지역의 특성으로는 농어촌지역이 상당수 포함되어 있어 인구감소와 고령화 현상이 뚜렷하게 나타난다는 것이다. 고령층 대상의 요양보호와 관련한 수요가 많다는 특징이 있었다. 또한 지역의 산업이 농어업 및 생산업 중심의 산업구조를 갖고 있어 자활사업에 있어서도 농어업 생산품이나 식품 등 생산 공장과 연계한 사업을 추진한다는 특징이 있었다. 마지막으로 기존 자활참여자 외에 신규 유입 참여자 대상층으로 니트 청년이나 도시 부적응 빈곤 청년 등이 도시에서의 취업 실패 또는 적응 실패 등으로 고향으로 돌아오는 경우가 많다고 했다.

다음으로 도시지역의 특성으로는 저소득층 자활 사업 참여자의 증가로 게이트웨이 과정에 참여하는 대상자가 수적으로 늘어나는 상황이었고, 도시지역도 참여자의 수요에서 중고령층의 참여율이 높아지는 현상이 나타난다고 했다. 다음으로 자활사업과 관련하여 전반적으로 지역 내에서 서비스업 중심의 산업구조를 갖고 있기 때문에 서비스업의 수요를 고려한 자활사업을 추진하고 있었다. 기존 자활참여자 외에 신규 유입 참여자 대상층으로 휴폐업자영업자가 증가하였다고 하며 빈곤 청년층의 유입이 늘어나고 있는 상황이라고 했다.

먼저 도농복합지역의 경우 첫째, 인구감소와 고령화 현상으로 자활참여자의 대상자 수가 점차 줄고 있다는 특징이 도출되었다. 도농복합지역은 인구감소와 함께 고령지역이 되어 고령층의 비율이 25%까지도 가는 지역도 있다고 하며, 청년층이나 생산연령층의 규모가 작다는 특징이 나타났다. 따라서 자활참여자 대상자 수가 적다보니 신규 사업 구상에 필요한 적절한 새로운 참여자를 모집하는 것부터 걸림돌이 된다고 했다.

대한민국의 농어촌 현실과 크게 다르지 않다고 보고요. 노령화 인구가 23퍼센트 ~ 5퍼센트 이렇게 차지하는 농촌 인구분포가 그런 유사하고요. 그 다음에 젊은 층들은 주로 도시 나가서 대학생활 하거나 직장을 잡아서 나가있는 분포로 가고 있고. (경상2권, A).

지역특징이 바다와 동굴이 있어서 관광도시고. (중략) 그래서 다양하게 특징들이 많이 있는데 반면에 서울시에 두 배나 넓은 면적에 비해서 지속적인 인구감소와 그로 인해 어려움을 겪는 농촌도시이고 하다. (중략)

(대도시는 대기자가 많은데,) 우리는 그거 얘기 들을 때마다 참 부러운데, 일단 첫 번째는 사람이 없고요. (강원권 C).

00 지역은 도시형이긴 하지만 도농복합형이다 보니까 그렇게 인구가 많은 지역은 아니에요. 그러다보니까 초반에는 한 50명까지 갔었는데 지금 어쨌든 게이트웨이를 시작하면서 지금 한 30명 정도는(충청권 A).

둘째, 농어업이나 생산업 중심의 사업 구조를 가지고 있으며 생산과 관련하여 자활 사업을 연계할 수 있는 특징을 갖추고 있었다. 지역의 특산물을 고려한 자활사업을 고안하는 형태의 사업을 고려할 수 있다는 특징이 있었다. 소비층이 탄탄해야 유지가 될 수 있는 서비스업은 수요층이 많지 않다는 점으로 실패할 가능성이 크다는 특징이 도출되었다.

주로 경제활동 하는 것이 00은 농업. 그 다음에 어업. 특수한건 원자력발전소가 00에 6호기가 가동되고 있어요. 그리고 추가 원전이 가동직전에 있어서 그 기업에 종사하는 인력이 굉장히 많죠. 그리고 거기서 지역 사회적책임 이런 걸 관련된 자원들이 많이 지원되고 있어서 지역 활력에 상당한 기여가 되고 있고요. 그런 정도가 지역의 인구나 경제활동 능력이 되고 있죠 지금(경상2권, A).

관광도시고. (중략) 석탄공사, 남부발전소, 가스공사, 시멘트공장 이런 것들이 있는 산업도시기도 하고요. (중략) 농촌도시이고 하다.

관광지 시설관리 연계 사업단을 000,000 이렇게 운영하고 있고요. 공공단지 안에서 근로자들을 주 고객으로 하는 단지 내 관리사무소를 무상임대해서 00 카페를 운영을 하고 있고요. 지역 농산물을 기반해서 만드는 00사업단, 야채, 해물, 황태, 멸치, 다시팩, 말린 건 음식을 생산하고 판매하는 사업을 하고 있고요.(강원권 C).

약초특구지역이에요. 00이, 지금은 없는데 예전에 저희가 떡베이커리라고 해서 약초떡을 해서 자활기업으로 출범시킨 사례가 있었고. 지금은 음식점들을 하면서 어쨌든 약초를 이용한 것들을 하고자 하는 시도들이 조금씩 있어요.

(카페 운영과 관련한 문제) 문제가 뭐냐면 00이 작은데도 불구하고 프랜차이즈가 너무 많이 들어왔어요. 00이 정말 작은 곳인데 그래서 점점 카페를 운영하고 있는 소상공인들이 문을 닫게 되는 경우들이 되게 많아져가지고 저희도 지금 카페를 하지만 식당과 같이해요(충청권 A)

셋째로, 니트 청년이나 도시 부적응 청년들은 도시에서의 생활을 정리하고 고향으로 돌아오는 비율이 늘어났다고 한다. 도시생활의 부적응과 지역 내 취업처가 없다보니 더욱 고립된 생활을 하는 자활 대상자들이 늘어나고 있다고 한다. 도시처럼 신규 대상이 유입되는 것이 아닌 지역 내에서 누군가의 자녀로 이미 오랫동안 알고 지낸 사이이기 때문에 대상자 발굴이 더 용이하고 대상자 추천도 많지만, 자활근로의욕이나 근로 적응의 어려움 등 개별적인 지원이 더욱 필요한 대상층이 많다는 특징이 있었다.

신규유입이라고는 할 수 없죠. 이 지역의 친구들이죠. (중략) 나갔다가 다시 고향을 돌아온단 말이에요. 근데 와서 할 게 없어요. 일자리가..

이러한 니트족 청년들도 다시 도시로 나갔다가 다시 고향에 돌아왔을 때 일자리가 없기 때문에 집안에서만 게임하고 이런 친구들이 많았던 말이에요. 그 친구들 데리고 할 수 있는 게 뭘까 생각을 했는데 기존에 그 당시만 해도 저희 자회사하고 보면 거의 다 노동집약적 사업이었어요. 간병, 청소 이런 식으로 해서 노동을 많이 요구하는 이런 집약적 사업을 하고 있었는데 센터장님께서도 보시고 그럼 우리가 커피를 하되 단 핸드드립을 한번 해보자라고 아이템을 제안을 하셨고요(경상2권, B)

젊은 청년들이 약간 경계성에 있던 경계선상을 벗어났든 일자리가 없어서 지금 사회참여가 안 되고 사회적응이 안 되는 이런 사람이 한명 두 명 눈에 띄기 시작하니까(경상2권, A).

(농어촌지역) 00에도 작년부터 청년층이 증가되긴 했는데요. 우리도 직업경험이 있는 사람들은 거의 없고 이분들이 처음에 들어올 때는 우리도 많이 접해보지 못했던 연령층이니까 기대를 좀 했었거든요. 기대가 엄청난 실망. 일단 의욕이 없어요. 근데 이분들이 못하냐? 그럼 못하진 않아요. 시키면 잘해요. 그런데 진짜 의욕이 없어요. 자립생활 따져 해서 같이 뭔가 하려는 잘 따요. 근데 그걸 활용해서 뭔가 하는 걸 잘 하기 싫어하고 그리고 창업할 기회가 있는데도 창업에 대해서는 절대 안 된다. 관심이 전혀 없다. 이렇게 얘기를 하고 그리고 뭔가 사업을 확장을 하기 위해서 휴일근무라든가 초과근무라든가 이런 상황이 발생을 하면 절대 안하려고 그러고. 이런 것들 때문에 사업적 단적 안에서는 크게 도움이 안 되더라고요.(강원권 C).

다음으로 도시지역의 특성으로 첫 번째는 저소득층 자활 사업 참여자가 증가하고 자활 참여에 대한 수요가 증가하고 있다는 것이다. 참여를 희망하는 대기자들이 늘어나고 있음에도 정작 게이트웨이에 참여하신 후에는 초기 단계에서의 자활 계획 수립 등도 제대로 하지 못하고 퇴소(drop-out)하게 되는 사례도 늘어나게 된다고 했다. 또한 제한된 자활 사업의 참여자 수를 맞추기 위해 지자체와의 협의를 통해 조건부 수급자 중심으로 참여자를 한정하는 경우도 있었다. 따라서 차상위계층이나 새롭게 편입될 수 있는 휴폐업자영업자, 특수고용직노동자, 빈곤청년 등을 대상으로 한 다양

한 사업 시도는 어려울 수 있는 상황이었다.

작년 3월부터는 50명 이상씩 쪽 오셨으니까. 50명 70명 80명 90명 이 상태로 가다가 올 4월까지 거의 60명 정도 유지해왔었어요. 그래서 5월 달에 40명 정도로 떨어졌고. 이것은 약간 세 군데가 있다보니까 차이는 좀 있을 것 같긴 해요. 어느센터로 집중되는 달도 있긴 한데 전반적으로 흐름을 봤을 때는 작년 5월 달 4월 달부터는 쪽 게이트웨이 참여 대상자가 증가했고. 국민취업지원제도가 시행되고 본격적으로 광주에서 준비가 어느정도 마무리가 되어서 3월 이후부터 그쪽으로 상당수가 나가시면서 참여율이 떨어진 부분도 있고. 그러다보니까 저희가 예상을 해보는 것이 실제 3월 달부터 진행을 했기 때문에 3,4,5,6,7,8. 그러면 9월 이후부터는 국민취업지원제도에 가셨던 분들이 서서히 다시 돌아올 수밖에 없는 상황일거다라는 부분들. (전라권 A)

기존에 계속 제도 안에서 지원을 받으신 분들이 많은 거예요. 이분들이 물론 삶의 의욕이 없다 이런 게 아니라 합리적으로 선택해서 하시는 거죠. 이렇게 살아야 본인이 살 수 있으니까 저는 그렇게 생각하는데 만약에 신규유입이 된다 당연히 유입을 해야겠죠. 경기가 안 좋고 하니까.(수도권 B)

둘째, 자활관련 서비스 중심의 산업구조가 확대될 수 있는 지역적 특성이 있었다. 저숙련노동에 적합한 자활참여자를 대상으로 하는 작업장형태의 사업구조는 일정비율로 가져갈 수밖에 없는 상황이며, 그 외 자활기업화하여 사회적 기업으로 확장시킬 수 있는 사업은 도시지역의 수요가 많은 서비스업 중심으로 산업구조를 편성할 수 있다고 했다. 다만 서비스업에 대한 수요가 있으면서도 다른 경쟁 업체들과 동등한 수준의 서비스를 제공해야하고 사업의 수익구조를 유지해야하는 것 등으로 사설배달 앱기반의 서비스나 포털사이트를 통한 마케팅 등 다각화하는 형태로 변화하고 있다. 이는 도시생활권에 거주하는 수요자이 디지털 기기 사용가능자의 비율이 상대적으로 높다는 점도 도시지역의 특성을 반영했다고 볼 수 있다.

일단 저희는 생산 자체 생산하고 그러는 게 거의 없어서 실은 다 서비스 파견 이런 형태여가지고 한편으로는 취약하다. 뭔가 다양한 접근이 취약하다에 대한 고민은 있는데 실제로는 뭔가를 제반시설을 갖춰서 뭔가 매출까지 잘 될 거라는 고려 하에 뭔가 시도를 하는게 되게 두려움이 있는 상황이어서 뭔가 좀 아이템 다각화는 좀 어려워하고 있는 입장이고요.(수도권 C)

북구나 나머지 구 같은 경우는 그렇게 취업적인 부분들이 없이 거의 서비스업종 중심의 취업처들이 많이 분포하고 있는 거죠. 그리고 북구 같은 경우 특화사업이라고 해서 만들고 있는 부분들이 지금 현재 제도적으로 만들려고 하는 커뮤니티 사업과 관련한 부분들. 지금 광주에서 서구하고 광산이 시행하는 걸로 알고 있는데. 서구 같은 경우는 시범사업 지역으로 해가지고 자활 쪽에 관계되는 부분들이 들어가고 있어요.(전라권 A).

셋째, 도시지역의 빈곤 청년층, 휴폐업 자영업자 등 신규로 편입된 자활참여자들의 비율이 점차 증가하고 있는 추세이다. 빈곤 청년층의 비율이 점차 늘어나고 있는데, 기존의 자활 사업에 적합한 대상층이 많지 않고, 새로운 자활사업을 구상하기에는 너무 다양한 욕구들을 가지고 있기 때문에 적합한 자활 사업을 선정하기 어려운 실정에 있다. 휴폐업자영업자들의 경우에도 점차 비율이 늘어나고 있으나, 고용노동부의 국민취업지원제도 등 다양한 사업들을 참여한 이후에 적합한 취업처를 찾지 못해 적응의 어려움을 갖고 있는 대상층이 있었다.

청년사업단을 저희가 15명으로 처음에 시작을 하게 됐는데 여기에서 처음 시작이다 보니까 대부분 모르고 주민센터에서 가보라 하니깐 대부분 와서 상담하고 이러면서 알게 되는 과정인데 이게 1년2년 지나다보니까 이것을 좀 듣고 아는 청년들이 있어요. 거의 이 청년들은 다 른데 가서 내가 일하면서 뭔가를 준비하는 것보다 차라리 이 청년사업단을 통해서 내가 1년 동안 뭘 더 준비를 해보겠다. 그리고 복학을 앞둔 친구 케이스도 있거든요(전라권 A).

저는 이게 새로유입인지 아닌지 이렇게 보기에는 좀 어려운데 제도가 20년이 되다보니까 이 제도에서 오래 계신분과 새롭게 오신분의 차이가 있겠죠 당연히. 예를 들어 저희가 IMF가 처음 터지고 나서 이 제도 했을 때 처음 일자리를 남편이 실업을 했던 위기 상황이 있어서 처음 직장생활 해야된다고 하면서 일거리로 나왔던 여성분들의 의지가 훨씬 높죠. 그러면서 사업을 더 만들기도 쉽기도 하고. 그러니까 이분들이 요양보호사 하면 간병을 하면 열심히 하면서 나름의 의미를 찾죠. 20년이 지나고 나서 지금 저희 주민분들 중에 얼마 전에 뭐 하느라고 데 이터를 했는데 올 상반기에 사례회를 쭉 했더니 157명 상담을 했는데 그중에 102명이 남자에요. 65%거든요. 65%가 남성이고 이중에 70프로 이상 가까이가 1인 가구예요.(수도권 B).

2) 자활지원 확대 대상자의 욕구와 특징

〈표 VI-3〉 저소득 청년의 욕구와 특징

범주	하위범주
저소득 청년 강점	빠른 습득력을 가진 고학력의 청년 유입
	발전가능성이 있는 청년
	정보처리능력, 컴퓨터 활용능력 가능한 청년
저소득 청년 특징	빈곤 대물림으로 이어진 청년 증가
	지적장애 또는 정서적 문제를 가진 참여자 증가
	취업 및 창업과 관련한 다양한 요구
저소득 청년 지원의 어려움	상대적으로 낮은 근로의욕과 짧은 참여 기간
	종합적인 사례관리 필요(상담, 진로설계, 대인관계 훈련 등)
	청년 맞춤 지원은 어려운 현실적 제약

(1) 저소득 청년의 강점과 특징

첫째, 자활 사업에 새로운 대상층인 청년 중에는 업무에 적응하는 속도나 습득력이 기존 대상자에 비해 더 빠르다고 하였고, 상대적으로 고학력을 가진 청년층이 유입되고 있다고 했다. 빠르게 업무를 배운다는 점에서 상대적으로 업무 적응 속도가 높다는 점에서 취업의 가능성을 더 높이는 측면이 된다고 할 수 있다. 다만 기존 자활의 사업이 청소업 등 노동집약적인 사업들이 많았으니 해당 사업에는 적합하지 않아 카페, 편의점 등을 선호하는 경향이 더 높다고 했다.

아까 선생님 말씀하셨던 것처럼 젊은 층이 어쨌든 배우는 속도가 굉장히 빠르게 가잖아요. 그래서 주면 아까 말씀하셨던 것처럼 누군가가 지지할 수 있는 분만 있으면 굉장히 빠른 속도로 업무에 적응하고 그런 것들은 저희가 청년자활 사업을 진행하면서(강원권 B).

그 대신 이십대 삼십대도 마찬가지. 인구는 이십대 삼십대는 많이 이제 예전에 비해서 증가는 하고 있습니다만은 이 친구들이 우리가 보통 근로능력이라고 보면 오십대 육십대 보다 높을 수 있죠. 학력도 높을 수 있고. 근데 이 친구들이 기존의 자활 틀 안에 들어오려고 하지 않죠 대부분. 왜냐하면 조건부가로 비자발적으로 오잖아요. (경상권 B)

둘째, 자활 사업에 참여하는 청년들은 나이가 적고, 앞으로 발전가능성이 있는 청년들이 있다고 했다. 기존 자활참여자들이 오랜 기간 자활사업에 물들어 더 이상 발전하지 않으려고 하거나 관습적인 행동에 물들어 있는 경향을 일부 나타난다고 했다. 예를 들어서 새로운 형태로 매뉴얼을 만들고 지시할 경우 기존의 방식을 고수하고 잘 따라오지 않는 경우들이 있다면, 청년들은 매뉴얼에 따라 새로운 방식에 대해서도 시도한다는 점에서 차이가 있다고 했다. 그리고 청년들 중에서 일부는 자신이 주도적으로 뭔가를 계획하고 자활사업의 제도를 활용하여 취업에 필요한 역량을 키워나가는 등 발전적인 모습을 엿볼 수 있는 대상자도 상대적으로 더 많았다고 했다.

일단은 뭐 일을 하려고 하는 것 하고 안하려고 하는 차이가 있죠 일단은. 중장년층 분들은 아까 말씀드린 힘든 일을 많이 꺼려하시고 그런 게 있는데 이 친구들은 조금만 잘 다듬으면 일을 하려고 해요. 저는 의외로 이런 친구들을 데리고 일하는 게 더 좋다 할 때가 있어요. 피를 부리지 않고 일할 수 있다는 게 감사해서 재밌게 일할 때가 더 많거든요. 근데 중장년층은 본인들이 생활해 온 패턴 습관들이 너무 많이 스며들어서 뭔가를 지시하고 매뉴얼대로 하자고 사업을 이끌어가자고 끊임없이 회유를 해도 본인들 방식대로 다 해버리는 거예요. 그래서 싸움이 일어나는데 청년들 같은 경우는 계속해서 이런 친구들을 이야기하고 매뉴얼대로 하자하면 따라와 주는 편이에요. 그래서 사업이 조금 더 활성화 될 수 있더라고요.(경상1권 B)

청년사업단을 저희가 15명으로 처음에 시작을 하게 됐는데 여기에서 처음 시작이다 보니까 대부분 모르고 주민센터에서 가보라 하니까 대부분 와서 상담하고 이러면서 알게 되는 과정인데 이게 1년2년 지나다보니까 이것을 좀 듣고 아는 청년들이 있어요. 거의 이 청년들은 다른데 가서 내가 일하면서 뭔가를 준비하는 것보다 차라리 이 청년사업단을 통해서 내가 1년 동안 뭘 더 준비를 해보겠다. 그리고 복학을 앞둔 친구 케이스도 있거든요. 근데 이 친구는 복학 앞두고 있으면서 본인이 휴학기간동안 이 과정을 밟고 이 시기에 공무원 시험 준비하고, 이렇게 해서 다시 복학 이번에 하게 되었는데 이렇게 가는 친구들이 좀 있어요. 이친구들이 청년층 대부분에 좀 있었다라고 보고, 일정정도 상당수 부분들은 본인들이 어떻게 앞으로 생활을 하고 싶다고 하는 욕구를 가지고 있지 않다고 하는 것들. 그런 부분들이 한 30프로 정도는 된 것 같아요. 3~40프로 정도는. 그래서 이제 이것을 청년자립도전 과정 속에서 만들어주는 욕심에 대한 목표에 대한 부분들을 만들어주는 것이 사실 도전 사업의 저는 기본 방향이라고 보거든요. 아니면 취업으로 자기 역량 키워서 나가게끔 한다든지. 이런 부분들이 좀 있었던 것 같습니다. (전라권 A)

셋째, 청년들은 자라온 환경이 컴퓨터 활용능력이 익숙한 세대이기 때문에 정보처리능력, 컴퓨터 활용능력 가능한 청년들이 더 많다고 했다. 창업이나 사업단 운영을 하면서 행정문서를 작성하거나 정보를 검색하는 등의 업무능력을 요하는 일들도 많이지는데 이런 역할에 있어서 중장년층에 비해서 업무를 빠르게 처리한다는 것, 사업단 운영에 필요한 행정적인 일을 대신해서 맡아줄 수 있다는 점에서 장점이 된다고 했다. 행정업무에 대해서 알려주면 빠르게 대응해서 처리한다는 점도 장점으로 꼽았다.

어쨌든 이 친구들은 젊다보니까 뭐라 그러죠. 어떤 친구 아이들 수준에 따라 다르지만 어떤 청년 같은 경우 어떤 친구 같은 경우는 자기가 하고 싶고, 이 사업이 이렇게 있으면 이 사업을 어떻게 하고 싶고 이런 꿈들을 갖고 있는 친구들이 있는가 하면. 어떤 친구들은 그냥 거기에 묻어가는 친구들이 있기 때문에 다르다라고 느껴지는 건 사실 없는 것 같아요. 대상이 젊다. 젊고 어머님들보다 조금 힘든 일을 할 수 있다 그런 정도인거고. 아 컴퓨터 능력은 뛰어나요. 컴퓨터 능력은 젊다보니까 컴퓨터 능력이나 행정서류 어떻게 해야 돼. 이런 것들을 알려주면 쉽게 받아들이고 쉽게 그걸 적응할 수 있는 그런 건 있더라고요. 그런 (근로)적응기간이 어른들보다 조금 더 오래 걸려요. (충청권 A)

다음으로 저소득 청년으로 자활확대 참여대상자들의 특징을 살펴보았다. 청년층 중에서 자활대상자로 유입되는 대상자들의 특징을 살펴본 결과, 빈곤의 대물림이 이어진 청년들이 다수 있다는 것이고, 경제성지적장애나 정서적 또는 정신적 문제를 가진 청년층들이 유입되는 경우가 많다는 것이었다.

첫째, 자활 대상층으로 유입된 청년층 중에는 빈곤의 대물림으로 이어져 자활참여자의 자녀가 다시 자활참여자로 연계되는 사례가 증가한다는 것이다. 저소득 상태에서 벗어나기 어려운 환경이 조성되어 있고 그 자녀들도 빈곤한 상황에 다시 놓이게 된다는 것이다. 그리고 부모의 자활참여활동의 지속되고 다시 부모에 의해서 자녀들에게 자활참여를 권하게 된다는 것이다. 사업의 취업 시장이 열악한 상황에서 자녀들은 상대적으로 더욱 부적응하게 되고 대안적인 차원에서 자활에 참여하게 된다는 것이다.

제가 말을 안 하려다가 젊은이가 많아지는 게 아니고요. 가난의 대물림이 되어서 그 자녀들이 들어오는 게 대부분인거고. (수도권 A)

빈곤 대물림으로 말은 그렇게 쉽게 했지만 실제로 현장에서 그걸 많이 봐요. 주민들 입장에서는 애를 자활 보통 아빠 엄마가 조건부를 권하죠. 근데 애들은 여기 부적응하고. 그래서 이 부분에 대해서는 이 대물림되는 이 부분에 대해서는 그리고 또 우리 자활참여주민들 활동하는 내용을 다 알잖아요. 엄마활동하고 아빠활동하고 그 모습을 자녀분이 같은 수급자로서 조건부에 들어가지고 보고 있다. 그 내용들이 긍정적인 측면만 있는 게 아니에요 조건부가. 굉장히 그 부분은 한번 좀 다른 측면에서 접근을 했으면 좋겠다.(경상2권 B)

둘째, 저소득 청년 중에서 자활에 참여하게 되는 대상들 중에는 지적장애 판정을 받지 않아 장애인 일자리분야로 연계되지는 않았으나 자활참여를 하면서 지적능력을 확인한 결과 경계성 지능이나 지적장애의 범주에 해당되는 경우가 상당수 있다고 했다. 또는 패스트푸드점을 이용하는 등 일상적인 사회활동에 대해서도 경험이 없거나 대인관계에서 왕따를 당하거나 상처를 경험하여 정신적 또는 정서적 문제를 가진 참여자들이 다수 포함되어 있다는 것이다. 일부 역량이 있는 청년들도 있지만 참여하는 다수의 청년들 중에는 대인관계 상에서 어려움을 경험하는 경우가 많기 때문에 취업 활동에도 상당한 장애요인으로 작용하게 되고 결국 자활사업에 참여하게 된다고 했다. 그럼에도 참여자들의 특성을 고려해서 1:1로 맞춤형 접근을 하려고 노력하고 있다고 했다. 당장 취업현장에 나가기에는 어려운 대상이기 때문에 대인관계기술, 사회성훈련 등 역량을 올리는 교육과 훈련이 필수적으로 병행되어야 한다는 것이다.

그리고 청년자립이나 아니면 일반 오는 친구들은 7~80프로가 사실은 경계성이 있거나 금융에 대해서 일반 세상 돌아가는 것에 대해서 전혀 관심이 없거나 무지한 친구들이 많고. 그 중에 1~20프로가 리더로서의 역할, 뭔가 자기 앞날을 고민하는 친구들이 있는데 이 나머지 7~80프로를 끌어들이 수 있는, 역량을 끌어올릴 수 있는 교육 훈련 어떤 형태가 되었든 필요 하겠다. 그 전제가 된다면.(경상1권 B)

말도 못하고 뒤에서 쳐져 있던 애들 중에 하나였거든요. 롯데월드 한 번도 안가보고. 버거킹 집에 갔는데 어떻게 시켜야할지 몰라가지고 25살까지 그랬었는데 누구 앞에 나가서 얘기를 못하는 그런 아이였는데. 어떤 사람이 저를 데리고 다니면서 햄버거는 이렇게 시키는 거고. 롯데월드 너의 인생에 구경시켜줘야겠다. 롯데월드도 가보고 했는데 그 지역에 있는 아이들이 그런 사람이 없어서 그런 경우가 많더라고요. 지역에는. 항상 지역에 있는 애들은 항상 뒤에서 4~50등. 저희 같은 경우는 오십 몇 명까지 있었으니까. 4~50등 하는 애들이 있고. 맨날 쿠사리 먹던 애들이고 왕따 당하고. 물어보면 왕따 당했다 그러고. 이런 애들인데 그런 아이들에게 자기가 할 수 있다라는걸 시켜주면 좋겠다. 그래서 그런 것을 중점적으로 하기 위해서 상담센터 연계해가지고 자활기업 해가지고 자기들이 이야기를 할 수 있게끔 만들고 얼굴을 잘 쳐다보지 못하는 아이들에게 얼굴을 볼 수 있게 하고 자기 의견을 글로 쓸 수 있게끔. 이렇게 케어를 하는 쪽으로 하고. (전라권 B)

자활이 꼭 아니더라도 어쨌든 사회에서 이제 필요한 부분이니까 할 수 있겠죠. 여기에서는 예를 들면 니트청년이란 보호종료아동들은 소득기준을 너무 엄격하게 해버리면 참여하기가 어려우니까 소득기준을 높여야겠죠. 그럴겠죠. 그리고 거기에 지금 청년사업은 인원에 따라서 이게 계속 바뀌요. 처음엔 다섯 명에 한명 전담인력 했다가 열 명했다가 나중에 이십 명 삼십 명 될지 모르겠지만 그렇게 그럼 뒤통수를 맞았다고 얘기할거 아니에요. 그러니까 정확하게 해가지고 이분들은 저는 아까 얘기한 것처럼 다 또 조사를 하면 아이큐의 문제라든지 심리정서적인 문제라든지 이게 종합적으로 있기 때문에 사실 케어 하기가 매우 어렵다. (수도권 B)

(2) 저소득 청년 지원의 어려움

첫째, 청년 대상의 자활사업을 진행하는 것에 있어서의 애로점으로 꼽은 것 중에서 취업 및 창업과 관련하여 공통적인 요구가 있는 것이 아니라 다양하여 요구를 수용하기 어려운 상황이라고 했다. 욕구의 스펙트럼이 넓기 때문에 운영에 어려움이 있다는 것이다. 청년층에 맞게 ict사업을 진행했던 사례에서도 청년의 요구가 다양하고 자활사업이 할 수 있는 역량과 현실적인 여건에 맞춰서 적응해서 참여할 수 있는 대상을 찾기 어렵다는 것이다.

지금 ict사업 대구 광역이 그렇게 진행하고 있는 부분으로 알고 있는데. 실제로 지금 청년층이 실제 우리가 6개월 동안 지켜봤는데 뭔가 계속 바뀌요. 6개월 동안 초기에 상담했을 때 하고 중간에 상담했을 때. 그리고 마지막 자립경로를 설정하는 단계에 있어가지고 자립경로가 다 바뀌요. 경험에 대한 부분이 축적 될 수록 바뀌는 부분이고. 실제로 자활센터에서 사업개발하기는 너무 어려운 아이템이라고 하는 부분도 많이. 실질적으로 요즘에 청년들에

대한 참여직원도 그렇지만은 청년들에 대한 욕구가 너무 스펙트럼이 넓거든요. 그러다보니까 거기에 맞춰가지고 자활사업을 운영한다는 것 자체가 참 어려움이 있는 것 같아요.(경상1권 A)

둘째, 상대적으로 낮은 근로의욕과 짧은 참여 기간의 특징이 나타나 자활사업 운영에 어려움이 있다고 했다. 청년층 중에서 뭔가 자립, 자활에 대한 의욕을 갖고 참여하기보다는 조건부 이행의 조건을 맞추기 위해 비자발적으로 참여하거나 공무원시험이나 전문자격증 취득 등 다른 준비를 위해 잠깐 거쳐 가는 형태로 참여하는 경우도 있고, 취업을 연계해보지만 적응하지 못하는 경우도 있다고 했다. 실무자가 보기에는 역량이 크게 떨어지지 않아보여도 적응을 하지 못하는 것이 취업 등 근로의욕이 다소 낮기 때문일 가능성을 시사했다.

그래가지고 실제 저희도 한번 성주 이런데 가봤는데 군단위하고 대도시는 완전 달라요. 문제도 다르고 일단 이런 농촌형 같은 경우는 그래도 조금은 같은 고향에서 같이 지내다보니까 그래도 자활 참여하시는 청년들이나 참여하시는 분이 서로서로 유대가 있었던 분들이라면 대도시는 그런 게 아니잖아요. 그러다보니까 내가 성주에 물어보니까 성주에 청년사업에서 가장 문제는 서로 같은 청년들이 갑자기 무단으로 안 나오기 시작하는 거예요. 그러다보니까 이런 부분에 대해서 실제로 성적인 부분으로 넘어가가지고 그 문제 해결하는 사례관리가 진짜 잘 이루어지는 반면에. 대도시 같은 경우는 청년들이 자기의 내면의 얘기를 안 끄집어내요. 왜냐하면 자활사업에 참여하는 기간 이전부터 벌써부터 복지관이라든지 어디든지 다 얘기를 했는데 마지막으로 너 가야돼. 조건부 이행 차원에서 보내잖아요. 그러면 위에서는 사례관리 얘기가 아니라 조건 대상자기 때문에 여기서 가서 일해야 돼. 이렇게 되어버리니까. 여기는 일하는 곳인거예요 그냥. 그렇다보니까 자기의 문제를 거의 안보이거든요. 그러다가 아무튼 계속 참여해야만 생계비를 받을 수 있고 내가 다른 방안이 없으니까 하다가 진짜 못 견딜 경우에는 나와버리더라고요. 우리가 실제 여기 뒤에도 나오지만 청년은 인턴형이 있잖아요. 그래서 보내봤어요. 하루를 못버텨. (경상1권 A)

그렇죠. 그러니까 어쨌든 간에 1년 동안은 내가 안정적인 급여는 덜 받지만 급여는 많지는 않지만 이것저것 부가적인 부분들을 고려해봤을 때는 그보다 훨씬 더 부가가치를 갖고 있는 거죠. 시장진입형의 인건비를 매월 받는 것. 그리고 내가 학원을 등록했을 때 학원비도 일정정도 지원 받는 것. 그리고 내가 직장생활을 만약에 하면서 뭔가 배우는 것에 있어서는 사실상 어렵잖아요. 근데 그런 부분들이 어떻게 보면 일 년 동안은 보장된다라고 하는 것들. 그래서 이 제도를 알고 있는 친구들은 사실상 의도적으로 들어와서 이걸 잘 활용하는 거죠. 활용하는 친구들이 있고 또 한편으로는 가정환경에 의해가지고 아예 나는 사회적으로 취업할 생각이 없다. 그냥 이정도만 유지하고 그냥 살란다. 라고 하는 친구들이 있어요. (전라권 A)

셋째, 청년들은 정서적인 어려움에 대한 상담, 진로에 대한 체계적인 교육 및 상담, 대인관계 훈련 등 종합적인 사례관리 필요하다는 것이다. 그러나 자활센터 내 관리직원의 인력 부족과 사업단 관리 등의 업무량 과다로 인해 종합적인 사례관리에 어려움을 겪는다고 했다. 청년층이기 때문에 발전가능성이 더 많다는 것을 알고 있지만 현실적으로 종합적인 사례관리를 하기에는 다양한 전문가들이 필요하고, 1:1로 사례관리를 하는데 있어서 사업단 관리 등 다양한 역할을 한꺼번에 감당해야하는 어려움이 있다고 했다. 특히 자활에 오게 되는 청년들 중에서는 지적능력, 심리정서적 어려움을 가진 청년이 많고, 개별 청년이 가진 역량에 맞춰서 진로를 설계하고 상담을 해야 하는데 그렇게 지원하기는 실제로 어려움이 있다는 것이다. 보호종료아동의 사례 중에서 그룹홈 원장님이 일부 사례관리 역할을 맡아서 자활과 협력한 사례에서는 비교적 성공적인 사례가 있었지만 이렇게 집중적으로 관리할 수 있는 인력이 충분하지 않은 상태에서는 청년대상의 지원에 어려움이 있다는 것이다.

예를들면 니트청년이든 보호종료아동들은 소득기준을 너무 엄격하게 해버리면 참여하기가 어려우니까 소득기준을 높여야겠죠. 그럴겠죠. 그리고 거기에 지금 청년사업은 인원에 따라서 이게 계속 바껴요. 처음엔 다섯 명에 한명 전담인력 했다가 열 명했다가 나중에 이십 명 삼십 명 될지 모르겠지만 그렇게 그럼 뒤통수를 맞았다고 얘기할거 아니예요. 그러니까 정확하게 해가지고 이분들은 저는 아까 얘기한 것처럼 다 또 조사를 하면 아이큐의 문제라든지 심리정서적인 문제라든지 이게 종합적으로 있기 때문에 사실 케어 하기가 매우 어렵다. 그러니 그만큼의 사실은 교육비든 사례관리비가 별도로 책정되면서 취업이 되었든 그건 몇 가지 모델을 만들어서 진행하면 된다는 생각이 있고요. 뭐 여기 휴폐업 자영업자나 저는 특별하게 이것도 중요한 문제는 아니다. 아까 얘기 한 것처럼 신규로 유입되는 사람이 거기 신규에 그럼 3년 안에 최대한 지원을 다 해가지고 내보내자. 거기에는 저는 예를 들면 기간이 정해지는 것도 매우 중요하다. 근데 그거는 지금 전체의 법이든 아니면 조건부수급자 관리에 대한 기준하고도 봐야하니까 아니면 뭐 좀 다를 수 있죠. 법에서는 어쨌든 50프로 미만인데 여기를 백프로 까지 하든 하면 이분들은 3년만 지원을 받겠죠. 다시 돌아오진 않을 거니까. (수도권 A)

하나 제가 봤던 사례 중에 하나가 보호종료아동 같은 경우에 제가 만났던 그룹홈 그분이 원장님께서 워낙 개인적으로 마인드가 있으셔서 아이들이 있는 동안에 고2때부터 직업훈련을 같이 시키는 거예요. 그래서 제과제빵을 같이 시키가지고 여기서 나가면서 같이 창업할 수 있게끔. 그래서 사회적 기업 만들어서 할 수 있게끔 그렇게 준비를 시키시더라고요. 그래서 어떤 애는 목공예 관심 있으면 목공 쪽으로 쪽 만들어주시고 제가 보기엔 그룹홈 원장님이 거기에 전문성이 있으신 분은 아닌거예요. 그냥 아이들의 관점에서 봤을 때는. 근데 사실 저는 그걸 딱 보면서 이걸 자활이랑 연계가 될 수 있으면 일찌감치 애네들이 나가기 전부터 준비된 상태에서 나가서.(수도권 D)

넷째, 청년층의 요구와 청년들의 개인 역량, 자활의 기존 사업, 자활의 기존 인력 등을 고려하면서 청년 맞춤 지원을 시도하는 것은 현실적으로 제약이 있다는 것이다. 자활에서 실시하는 사업단의 형태, 자활의 기존 인력 등을 활용하면서 IT분야의 신규 사업단 등 청년층에 맞춤 사업단을 준비하고 꾸려가기는 현실적으로 어려움이 있다는 것이다. 카페 등 비교적 청년들이 관심을 가질 수 있는 매장형 사업을 추진하는 것 정도로 운영할 수밖에 없다는 것이다. 분명 청년들이 가지고 있는 자원, 강점도 있지만 자활 사업이 가지고 있는 한계 내에서 청년에게 맞춤 지원을 하는 것에는 현실적인 제약이 따른다고 했다. 그리고 신규 아이템을 시도한다고 해도 공공영역의 일자리처럼 지속해서 사업을 유지하기 어려운 상황이 있다는 것이다. 따라서 정책적으로 일부 자활의 영역을 마련해서 IT분야이든 4차 산업혁명에 따른 일자리분야 등 전문교육 훈련과 함께 연계된 기업, 공공영역을 연결하는 형태의 사회적 일자리가 제공되어야 한다는 것이다.

대다수가 대부분 사례관리 포함해서 사업단 형태로 창업 형태는 대부분 카페. 그걸 못벗어나고 있었어요. 그래서 말씀하신대로 이런 부분들은 새로운 영역으로 신개척이니까 한번 접근을 하되 그거는 아직까지 저는. 저도 사실은 아이티 쪽은 모르고 한데 그래서 광역단위에서 결합해서 세팅도 하고 전문가가 붙어서 교육훈련이 지속되었으면. 물론 게임은 하고 컴퓨터는 뭐 꼬맹이들도 다 하더만요. 그래도 전문가적으로 좀 접근해서 교육훈련을 전문적으로 시키고. 얼마 전에 개발원에서 공모한 사업 중에 부산의 광역자활기업이 건축폐기물 폐자재를 공유? 푸드뱅크처럼 나눠서 그걸 하려면 플랫폼을 하나 만들어야 돼요. 그걸 관리할 사람이 필요한거죠. 말씀하신 게 그런 역할들. 자활기업에서 그런 플랫폼이나 관리하고 지원할 수 있는 인력 양성하고 그 분들이 그 역할을 하면 지금 광역도 힘들고 지금 자활근로사업단도 사실은 얼마 전에 전국 난리 날 정도로. 실제로 호두과자 커피 하나 그렇게 못해낸다고요. 청년들이 갖고 있는 힘 이런 걸 좀 활용하면 좋겠단 생각이 들어요. (경상1권 B)

저는 그 부분도 필요하지만 자활에서 자활이라고 하는 곳에서 포기하시는 분이 있다고 하면 이분은 도대체 어디 가가지고 할거냐. 저는 그것을 같이 봐야한다고 보거든요. 그래서 아까 전에 단기라고 하는 부분도 필요하다는 것. 그리고 장기라고 하는 부분들. 내일모레 끝나시는 분들이 이거 끝나면 뭘 하고 살아야 되는 거냐. 자활에서 일자리 없다고 하면. 그래서 대상자별로 특성에 맞는 인정부문들이 확대되어야 한다는 것이에요. 이것이 현장에서 어떻게 적용을 할지는 부정적인 부분도 나오겠지만. 사실 정부정책이라고 하는 자체가 한명을 위한 정책이 아니고 아홉 명을 위한 정책이거든요. 아홉 명이 뭔가 좀 오바된다. 충족 충분히 된다고 했을 땐 이 한명을 포기하고 아홉 명을 살리겠다고 하는 정책이 사실 정부정책이잖아요. 근데 현장에 있어서는 저는 아홉 명은 그렇게 먹고 살 수 있겠지만 이 한사람이 먹고 못산다는 거예요. 그러면 이 한사람을 위해서 복지가 있어야 한다는거고. (전라권 A)

예를 들면 한다면 하게 되니 이때 충분한 지원을 해가지고 내보내자 하는 건 가능할 수 있을 것 같은 생각이 들고. 그런데 사업아이템은 자활 계속 얘기했지만 저는 공공영역의 일자리여야 한다고 하는 게 지속가능한 부분에 있어서는 그렇다. 근데 이분들 와서는 신규니까 취합이든 뭐가 되었든 할 수는 있을 거라는 생각이 있는데 만약에 아이템에 대한 고민을 한다면 저는 다시 너무 옛날로 회귀한다고 고민하실지 모르겠지만 환경에 문제랑 중복된 공공영역의 일자리를 대거 만들었으면 좋겠단 생각이예요. (수도권 B)

3) 휴폐업자영업자·금융채무불이행자 등의 강점과 어려움

〈표 VI-4〉 휴폐업자영업자·금융채무불이행자 등의 강점과 어려움

범주	하위범주
휴폐업자영업자 등 강점	특정분야의 높은 숙련도(5, 38)
	상대적으로 높은 자활의지
휴폐업자영업자 등 지원의 어려움	능력에 비해 새로운 도전은 기피
	높은 자활의지대비 낮은 근로의욕

(1) 휴폐업자영업자 등의 강점

첫째, 특정분야에 상대적으로 높은 숙련도를 가지고 있다는 것이다. 휴폐업자영업자나 부득이한 이유로 과거 근로경험이 있던 금융채무불이행자의 사례에서는 자신의 직업 경력을 기준으로 특정분야에서 높은 숙련도를 가진 분들이 있다는 것이다. 예를 들어서 식당을 운영하는 경우에는 음식을 만드는 것과 관련한 기술과 숙련도를 가지고 있어서 자활사업을 운영하거나 자활기업을 연계하는 등에 있어서 강점이 된다고 했다.

(휴폐업자영업자 사례) 음식점을 하고 있는데 김밥이 주예요. 김밥이 다른 데랑 다르게 맛이 좋고 모양도 다르게 나오고 있거든요. 그 김밥집에서 원래 하고 계신 메인분이 다른 김밥집을 운영하셨어요. 근데 같이 일을 투자하신 분들하고 갈등이 생겨서 형제자매가 들어오고 혼자 들어가다보니까 밀린거예요. 그러다보니까 자연스럽게 나올 수밖에 없는. 경제적인 게 없다보니까 경제적인 걸 내고 이분은 기술을 내고 했었거든요. 근데 돈이 없으니 어쨌든 다시 자활로 오시게 됐고. 그러면서 그 기술이 너무 아깝기도 하고 아이디어도 되게 뛰어난 분이어서 그 중심으로 지금 분식집을 차렸고요. 지금 제천에서는 어쨌든 핫한 김밥집인 거 같아요. (충북권 A)

저희도 마찬가지로 예를 들어서 자영업을 하셨던 분들은 사실 여기 들어오면 자영업을 하셨던 거니까 원하는 건 그런 걸 원하세요. (중략) 자기가 예전에 해봤던 걸 하면 잘할 수 있다고 얘기를 하는데 (강원권 A)

둘째, 상대적으로 높은 자활의지를 가진 참여자들이 많다는 것이다. 과거 근로 경험을 가지고 계시고, 단기간 갑작스러운 위기를 경험하신 경우에는 좌절하거나 힘든 상황으로 어려움을 겪는 것도 사실이지만 상대적으로 자활사업에 참여하면서 다시 일어나고 자활하고 싶은 마음을 가진 참여자들도 있다는 것이다.

당연히 의지도 더 높을 거고 지금의 위기상황에 대한 본인이 우선 좌절하거나 힘들죠. 힘들지만 새롭게 하고 싶은 마음도 있는 거고. (수도권 B)

그러다보니까 실은 창업을 할 때 수급자를 꺾야 되는 게 필수인건데 실은 저희 작년 창업 때도 그렇고 올해 창업 때도 그렇고 차상위 분들은 하시려고 해요. 창업을 하시려고 하고 의욕도 있으시고 한데 (수도권 C)

어떠한 자기만의 가지고 있는 기술력들이 있으니 그렇고. 학력도 다른 분들에 비해서는 높은 편이죠. 일단 의지가 높아야지 저희가 지원할 수 있는 부분이잖아요 그 사업에 대한. 워낙 기술이 많아서 여기저기에서 그분한테 일자리를 제공할 수 있는 게 사실 많은데 그럼에도 불구하고 본인이 성공하고자 하는 의지가 있으셨기 때문에 남아 계시는 거죠. (충북권 A)

(2) 휴폐업자영업자 등 지원의 어려움

첫째, 비교적 기술이나 능력이 있는 것에 비해 새로운 도전을 하는 것은 기피하는 경향이 있다는 것이다. 휴폐업자영업자 등 자신이 해왔던 기술이나 능력 분야에 대한 내용에 대해서는 참여에 대해서 관심을 갖는 경향이 있지만, 실제로 자활 사업단의 한계 상 관련 분야가 없다는 한계가 있을 수 있다고 한다. 그런 이유로 센터에서 해줄 수 있는 것이 없고, 참여자도 근로의욕이 떨어지는 상황을 맞게 된다고 했다.

그래서 어느 것들은 해드릴 수 없고 그 부분에 대해서 다른 쪽으로 유도를 한다면 마찬가지로 근로의욕이 확 떨어지는 거예요. 자기가 예전에 해봤던 걸 하면 잘할 수 있다고 얘기를 하는데 센터에서는 그걸 해줄 수 없는 상황은 마찬가지로요 부딪히는 상황인거죠. (충북권 A)

서비스지원계획 내지는 자기 설정하는 과정에 보면 대부분 관리직. 사무직. 이런 식의 욕구들이 분출되다보니까 자활사업을 통해서 이 분들이 자리를 잡기에는 쉽지 않은거죠. (경상1권 B)

그러다보니까 실은 창업을 할 때 수급자를 꺼야 되는 게 필수인건데 실은 저희 작년 창업 때도 그렇고 올해 창업 때도 그렇고 차상위 분들은 하시려고 해요. 창업을 하시려고 하고 의욕도 있으시고 한데 수급자분들은 내가 왜 생계급이 끊겨가면서. 자활기업을 할 수는 있는데 그럼에도 대표가 되는 건 싫고 거기에 근로자로 이런식으로 좀 그래서 창업을 하고 싶어하는 주민은 계신데 수급자를 못 찾아서 그 과정이 되게 힘든 상황들이 있어서. (수도권 C)

둘째, 비교적 높은 자활의지 대비 낮은 근로의욕을 가진다고 했다. 자활의지나 참여에 대한 의욕을 가지고 있지만 막상 근로를 하게 될 때 자활실무자가 체감하기에는 근로의욕이 높지는 않았다고 했다. 그리고 자활근로를 통해서 자신이 받을 수 있는 돈이 한계가 있다 보니, 근로의욕이 낮은 편이고, 자활 실무자와의 갈등이 생겨나면 민원을 강하게 제기하는 형태로 자활 참여자와 갈등이 생기기도 한다는 것이다.

근데 말씀하신대로 참여를 하고 싶은 의욕은 굉장히 높으시거든요. 근데 그게 근로의욕하고 비례하진 않아요. 참여는 꼭 해야돼. 여기에서 참여해서 생계급 받아야 되고 기본적으로 여기서 돈 주고 성과급 받고 하는 건 받아야 되지만 근데 어쨌든 내가 일을 조금만 해도 똑같이 받는 건데 왜 이렇게 많이 하라 그래. 너네 복지관에서 어려운 사람들 불러다가 이렇게 뽀박하게 일 시키려고 들어라는 식으로 민원과 공격을 하고 계시는 상황이 저희 기관은 굉장히 패턴이 요즘 심해서 참여를 안하게 되는 경우가 되면 그걸 기관에서 횡포를 부렸네 만약에 기존 참여자들이 업무적으로 관련되어서 일부의 그런 의견을 같이 준다고 하면 제가 먼저 참여한 사람이 갑질을 했네 이런 식으로 계속 그걸 문제제기를 하는데 근데 그분들이 자활근로를 정말 열심히 참여해서 내가 근로역량도 키우고 이렇게 하겠단 의지로 그렇게 하는 건 아니고 이 시스템을 활용하기 위해서 정식사업단 전환은 되어야 하니까 그거에 대한 참여욕구는 굉장히 강하게 표출이 되지만 실제로 그분들이 그래서 이 사업이 마음에 들어서 열심히 내가 어떻게 해보겠다라는 식으로는 연결이 잘. 다른 경우인 것 같더라고요. (수도권)

근데 지금 유입되시는 분들을 보면은 욕구가 없으세요. 게이트웨이 하면서 잘 안 바뀌시더라고요. 그냥 욕구라는 게 이 분들의 요구는 나는 그냥 이일. 아침 9시에 출근하고 6시에 퇴근하는 곳. 그리고 급여 그냥 받는 곳. 이게 욕구세요. (강원권 B)

4) 신규 자활 사업 시도의 어려움

〈표 VI-5〉 신규 자활사업 시도의 어려움

범주	하위 범주
참여자관련 어려움	적합한 대상자 확보 어려움
	신규 대상자 목표 집단 불명확
	참여자의 적성과 자활사업의 불일치성
사업 운영의 어려움	심리·정서적 측면의 문제
	작업장 운영의 딜레마
	신규사업 준비기간 확보의 어려움
	다양한 사업 발굴의 한계
	사업분야 전문가 부족
제도, 행정적 어려움	시장 경쟁력 확보의 어려움
	예산 및 인력 부족
	성과평가의 문제
	자활조직 간 연계 부족

(1) 참여자관련 어려움

첫째, 적합한 참여자를 확보하는 데 어려움이 있다는 것이다. 지역별로 편차가 있지만 대상자확대를 해서 신규자활 사업을 시도하는 것에 있어서 신규 대상자를 확대 하더라도 강원권 등 도농지역에서는 적합한 대상자를 확보하기 어렵다는 것이다. 그리고 청년대상층이든 휴폐업자영업자나 금융채무불이행자 등 소득기준을 완화하여 확대를 한다고 해도 자활사업단을 운영함에 있어 중간관리역할을 할 수 있는 참여자가 필요한데, 적합한 참여자가 없다는 것이다.

일단 첫 번째는 사람이 없고요. (삼척시에서) 의뢰돼서 오는 사람이 예전에는 평균은 된다고 생각했어요. 게이트웨이 과정이 꾸준히 진행 되니까 평균은 된다고 생각했는데 금방 이야기한 것처럼 막 몰려들어온다. 당장 강릉지역만 해도 몇십 명 백 명 되어가고 있다 이렇게 하는데 저희는 한 달에 들어오는 사람이 세 명 이정도 선에서 왔다갔다 해가지고 사람도 없고 (강원권 C)

리더는 항상 있어야 되고. 좋은 리더는 있어야 돼요. 그런 리더를 받쳐줄 수 있는 사람. 아까 예를 들면, 한 1~20퍼센트는 좋은 리더이고 하고자 하는 참여도가 높다만은 나머지 7~8할이

그러면 중간이 없는거예요. 중간관리자의 개념으로 보면 될 것 같아요. 이런 친구들 계속 양성하고 발굴해내야 하는데 지역 안에서는 한계가 있는 것 같아요.(경상1권 B)

둘째, 자활 대상자 구분이 불명확하고, 대상자의 공통적 특성을 묶을 수 있는 기준도 불명확하여 사업단 운영에 어려움이 있다는 것이다. 자활 대상자를 주로 소득기준으로만 정하다보니 노인일자리 대상자, 장애인일자리 대상자도 자활 대상자가 된다는 것이다. 그리고 청년층의 유입이라고 했을 때 청년층도 개별적인 역량과 특성이 매우 다르기 때문에 동질성을 가진 대상자를 확보하기 어렵고 사업을 구상해서 맞춤형 진행이 어려운 상태라고 했다. 예를 들면 IMF시기에는 실직 중장년의 비율이 높았고 그중에서도 사회참여 경험이 없는 여성의 비율이 높아서 여성들의 직업훈련과 여성의 특성에 맞춰 관련한 사업단을 운영할 수 있었다면, 최근의 고용현황과 국가 고용정책의 분절적인 대상자의 특성에서 자활참여자는 더 많은 대상자 폭을 흡수해야 하면서 동시에 취업알선만이 아닌 사업단을 운영해서 취업훈련과 창업지원을 해야 한다는 점에서 운영상에 더 많은 어려움이 있다는 것이다. 자활사업은 노인, 장애인 등의 특성을 고려한 사업과는 다르다는 것이다. 특정한 대상층이 명확히 제시되지 않은 상태에서 대상자만 늘려서는 신규사업을 진행하기 어렵다는 의견이었다.

솔직히 말하면 지금은 우리가 바닥이야. 이유는 뭐냐면 작년엔 65세 기준이 있으면 65세면 받지 말아야 되는거예요. 왜? 65세 넘어가면 노인일자리로 넘어가고 장애인은 장애인일자리로 넘어가고 이러면 되는 거야. 근데 자활은 다 짬뽕이야. 근데 무슨 결과가 좋아. (중략) 고용직은 이거 또 따로. 또 만들고 또 만들고. 연령대가 또 있는데 또또또야. 사실 그렇게 말하면 그거만큼 인원수 늘거나 그렇지 않으면 전문성이 더 없어지는 거지 사실. 그렇잖아요. 전문성이 더 없어져요. 타겟은 나이로 갈것이나 업종 업태로 갈 것이냐 이런 거에 따라서 다 다르기 때문에. 노숙인도 연락 왔어요. 노숙인도 해달라고. 그것도 안 된다 그랬어요.(수도권 A)

근데 자활은 보세요. 자활의 전문성이 사회복지 전문성이라고 하는 게 다 그렇지만 전문성이라고 하는 건 사실 그거 하나에 스페셜한 게 있어야 하잖아요. 근데 우리는 스무 살부터 70세 다 커버하고 여기에 정말 근로능력이 없어. 중첩돼. 알콜도 있고 정신문제도 있고 이런 분부터 이게 다 있어. 하나하나에 대한 전문성이 있을 수가 없어요. 그래서 다시 하면 이 보호종료자도 청년사업을 한 1년 해보니 예를 들어 이 아이들의 특성이 이제 또 보이는거고. 어떤 예를 들면 경계성 아이들이 어떻게 살아나가야 될까 또 고민해야 되는거고. 다시 그럼 네트워크 하면서 그 전문성 있는 교수님들이나 하면서 또 이 부분을 봐야 되는거죠. 만약 보호종료 아동들이 오면 당연히 그 세팅부터 다시 해야 돼. 제가 가능한데 박사님이 얘기한 것처럼 우리가 그럼 애네들이 필요한 어떤 직업훈련이라든지 이런 걸 이미 알고 있어서 이걸 할 수 있는

조직이 아니라는 거예요. 그럼 우린 다시 보호종료 아동의 특성이 어떻고 똑같이 스무살이지만 애네가 갖고 있는 어떤 사회학적인 부분에 있어서 어떤 특성이 있고, 뭘 지원해야 되고, 이게 다시 가야 된다는 거예요. (수도권 B)

셋째, 참여자의 적성 및 능력과 자활사업의 불일치성이 있다는 것이다. 참여자들은 지역의 특성에 따라서도 다르고, 연령층 등 다양한 특성이 있다는 것이다. 그런데 자활사업에서 할 수 있는 자원은 한정되어 있고 일부 자활의 운영을 위해서 필수적으로 운영해야하는 사업단도 있다는 것이다. 따라서 결국 참여자들의 요구, 적성, 능력에 맞추어 사업을 다각화하기 어려운 상황에 놓이게 된다는 것이다. 담당자 입장에서는 고학력자나 능력이 뛰어난 사람을 위해서 새로운 사업을 시도하기에도 그런 대상자가 사업단을 운영할 정도로 많지 않다는 것이고 결국 사업에 맞춰 참여자들을 훈련시키면서 점차 특정한 그룹이 형성되면 그때 사업을 구상해볼 수 있다는 것이다.

예를 들어서 00에서도 얘기를 한 게 대번에 머릿속에서는 계산이 되는 게 그걸로 해가지고 시장형으로 갈 수 있을까? 창업으로 갈 수 있을까? 갈 수 없으면 시작하기도 어려운 상황이거든요. 그런데 이 참여주민들은 그걸 하는 게 적성에 맞아요. 적합해요. 혹은 그걸 원해요. 이런 데 그걸 창업컨설팅 개념에서 볼 땐 할 수 없어요 이렇게 하면 이분은 그걸 안하고 하기 싫어도 다른걸 해야 되고. 이런 식이 되니까 자활사업의 어떤 참여자들의 자세나 이런 게 개선되는게 너무 불편한 거예요.(경상1권 C)

사실은 농촌이든 각 지역특성에 맞게끔. 부산 같은 경우 저희 같은 경우는 매장에 젊은층 2~30대 내지는 고학력자들이 원하는 사업아이템을 계속 만들어내야 돼요. 그래야 기존에 예를들어 정말 근로능력이 미약해서 조건부가 이행해야하는 이 분들은 앉아서 예를들어 볼트조리 할 수도 있어요. 근데 볼트조립을 하더라도 기업연계형으로 해가지고 단순히 볼트만 하는 게 아니고 사람마다 능력치가 다 다르잖아요. 볼트조립하는 분 계시면 뒤에서 프레서를 찍는 분도 계셔야 되고. 이 공동 자체를 다양화시켜서 능력별로 그래야 자기만족이나 자기 성취가 드는 거거든요. 고학력자에 예를 들어 사십대 이분들이 앉아가지고 쇼핑백 접고 있으면 이것은 사실 우리가 되돌아봐야 할 부분이고..(경상1권 B)

넷째, 참여자의 심리·정서적 측면의 문제가 취업, 사업단 운영, 창업 등 사업운영에 어려움으로 작용한다고 했다. 참여자들 중에는 다수가 심리정서적인 어려움을 가지고 있는 대상이 많다는 것이다. 또는 사업에 참여하면서 겪게 되는 심리적인 트라우마도 있다는 것이다. 그러나 이들에 대한 심리치료비 등 이후 지원에 대한 계획이 없다는 것이다. 심리적으로 취약한 대상을 보호할 수 있는 방안이 없어 자활 운영에

어려움을 겪는다고 했다. 사업 참여로 인해 겪게 된 심리적인 어려움이 치유되지 상태에서 자활사업 참여가 어렵다는 것이고, 참여자들이 이전에 가진 심리적인 상처로 인해 취업 등의 활동에 부정적인 영향을 미친다는 것이다.

일반적인 주부 분들일 때 어느 정도 접근 가능한 사업 아이템으로 했는데 그럼에도 불구하고 약간 꺼려지는 것들은 있잖아요. 내가 이렇게 건강이 좀 어려우신 어르신을 잘 수발할 수 있을까? 이런 거가 있어서 계속 관련되어서 경기사회서비스원이랑 연계해서 직무교육이랑 이런 거를 계속 지원을 해서 보수교육 형태로 진행을 하고 있는데. 이게 현실적으로는 조금 어려움이. 사망을 직면하게 되는 상황들이 생기는 거예요. 가정방문을 갔는데 최초목격자가 되는데 그거에 대한 심리적인 트라우마를 좀 겪고는 계셔서 그거에 대해서 지자체하고 심리치료에 대한 지원비를 어떻게 잡을 것이냐 해서 사업비 안에서 사례관리비 안에서 일정부분을 지원하는 걸로 정도까지는 정리를 해서 부가적인 활동 인력을 보호할 수 있는 그런 것들에 대해서 조금 더 보완을 해나가고 있는 상황입니다. (수도권 C)

지역에 있는 애들은 항상 뒤에서 4~50등. 저희 같은 경우는 오십 몇 명까지 있었으니까. 4~50등 하는 애들이 있고. 맨날 쿠사리 먹던 애들이고 왕따 당하고. 물어보면 왕따 당했다 그러고. 이런 애들인데 그런 아이들에게 자기가 할 수 있다라는 걸 시켜주면 좋겠다. 그래서 그런 것을 중점적으로 하기 위해서 상담센터 연계해가지고 자활기업 해가지고 자기들이 이야기를 할 수 있게끔 만들고 얼굴을 잘 쳐다보지 못하는 아이들에게 얼굴을 볼 수 있게 하고 자기 의견을 글로 쓸 수 있게끔. 이렇게 케어를 하는 쪽으로 하고.(수도권 B)

그래서 제가 옛날에 사례관리 메뉴얼 들어갈 때 제가 혼자 들어갔거든요. 그때 복지부나 교수님들이 취업이지 창업이지 그러는 거야 자활은. 사례관리의 궁극적. 저는 아니라고 얘기했거든요. 리스크 제거라고 그랬어요. 자활사업에 참여하기 위한 리스크를 제거하는 게 우리 자활에서의 사례관리지 취업 창업이 아니라고 저는 얘기하는데 안 먹히더라고 사실은. (수도권 A)

(2) 사업 운영의 어려움

첫째, 작업장 운영의 딜레마가 있다는 것이다. 이는 자활에 참여하는 대상자 중에서 단순한 작업장 형태의 노동만 가능한 대상자가 있기 때문에 작업장 운영을 유지할 수밖에 없다는 것이다. 자활사업을 확대하고 신규 사업을 늘리자니, 해당 인력과 운영에 들어가는 인원을 별도로 빼서 신규사업을 하기에는 기존 작업장 운영에 차질이 생긴다는 것이다. 결국 조건부 이행 대상자에게는 작업장이 일정비율로 필요하고 작업장 운영에 들어가는 운영 예산, 인력 등에서 추가로 지원되지 않는 한 신규 사업을 시작하기 어렵다는 것이다. 그리고 신규 사업에는 실무자가 추가로 투입되어야 하

는 인력이 훨씬 많기 때문에 작업장 형태의 운영을 일정 비율로 유지할 수밖에 없다는 것이다.

실무자들도 자활 사업이 20여 년 동안 임가공업을 중심으로 운영해왔고 새로운 것을 시도해보고자 하는 의지도 갖고 있지만 현실적으로 임가공, 공동작업장 운영을 하지 않고는 현 제도, 시스템, 참여자의 역량 등을 고려했을 때 적합한 것을 찾기 어렵다는 것이다.

공동작업장이 지금 현장에서는 없앨 수 없는 상황이에요. 조건부가 이행해야 되는 그리고 오십대 중장년층 내지는 만성질환자 분들 이런 분들이 어디가요. 일반서비스나 생산활동이 안된단 말이에요. 전 단지 사회적 비용을 줄인다는 측면에서도 아침에 출근하셔서 퇴근. 그 과정이 하나의 사실 효과적으로 발휘하는데 거기 하루종일 앉아계셔야해요. 일거리 없을 수도 있죠. 각 센터에서 난리예요. 이거 하나 구해 다니기 위해서. (경상1권 B)

자활이 지금 20년 동안 계속 땀만 먹고 있다고요. 자활이 여기 계신분도 있고 다 자활에 오래있던 사람이에요. 자활이 땀만 댔. 지금 볼까요? 19년도에 종사자 당근책주고 복지부 다 올렸어요. 데이터 보면 다 오시잖아요. 서울만 데이터보면 아니까. 작년엔 엄청 늘었어요 머릿수. 사업단 뭘 줄 알아요? 임가공사. 대부분이. (중략) 어느 사업단은 어디 기관은 임가공A, 임가공B, 임가공C 세 개 해요. 그래서 60명. 그래서 그걸 왕창 안고 인원수 많지, 3년치 평균 아니까. 그러니까 작년에 니네가 올리라고 해서 올렸는데 왜 안해죠. 일년 유지해죠. 현실은 이거예요. 질은 아니라는거예요. (중략) 진짜로. 서울은 그런 거 맨날 뭐하니까 조사해. 보니까 늘은 데 기관들 보니까 다 50명 60명씩 늘은 데 보니까 다 임가공이야. 우리 실무자들이 어제도 우리 사업팀 애들이 뭘 얘기 하나면 보낼 데가 없대요. (수도권 A)

실제로는 가장 인기가 많은 사업이 실은 임가공 사업같은 거예요. 주민 분들이 그냥 적당히 하고 앉아서 에어컨 틀고 하면서 급여 받아 가시고 편안하게 할 수 있는 것. 허리 부러져서 못 해 저걸 왜해 이런 게 그런 보편적인 인식들을 가지고 계신 상황이고 실제로는 갈수록 신체적으로 어려운 분들이 계속 오시는데 자꾸 뭔가 새로운 사업을 해야 되고 트렌드가 너무 오래됐고 그렇기 때문에 청년들이 안 오고 이런다고 하면 굉장히 가량이 찢어지는 잣대를 계속 쏟아붓고 있던 생각이 들고(수도권 C)

둘째, 신규 사업 준비기간과 인력 확보의 어려움이 있다는 것이다. 지역자활센터에서도 신규사업에 대한 필요성을 느끼지 않는 것은 아니었다. 신규 사업을 시작하기 위해서는 기존 사업장에서 진행하고 있었던 일들을 멈추고 새롭게 진행하지 않는 한 현재 유지되고 있는 사업에 일정한 인력이 투입이 되고 있는 상태에서 신규사업을 시작하는데 인력을 빼기 어렵다는 것이다. 그리고 신규 사업을 진행하기 위해서 일정

기간 준비기간을 가져야 하지만 충분한 준비기간을 확보하기가 어렵다는 것이다.

그리고 연말에 내년도 사업에 대한 방향들이 규정이 되고 협의가 끝나버린 상황에서 코로나 위기 상황 등 새롭게 늘어난 자활참여자 대상층에게 맞춰서 새로운 것을 구상해서 맞춤 사업을 시도하기 어렵다는 것이다. 기존 사업들도 매장형으로 운영되던 것들은 사업에 동일하게 타격을 입게 되고 그런 변화에 대응해서 기존 사업들을 조정하는 것조차 버거운 상태라는 것이다.

사실 그거 하긴 어려웠죠. 왜 그러냐면 2020년도에 전반적인 자활사업의 방향이 전년도말 정도에 구하고 협의해서 다 끝나버리잖아요. 사업에 대한 규모나 인력, 사업의 종류들. 딱 이렇게 부분들을 준비하기 위해서 전년도 10월 달에 전반적인 협의가 다 끝나고 1월 달에 위탁 계약만 남겨놓고 하다보니까 작년에 실질적으로 역량이 3월 이후부터 코로나 영향이 사실 있었다고 보거든요. 그러다보니까 중간에 이걸 사업을 어떻게 바꾸기에는 사실 어려운 상황이었고. 대부분 중간에 휴관기간들, 휴업기간들을 상당히 가졌잖아요. 그리고 격주 근무 한다면 지 아니면 반나절 근무하면서 참여인원수를 조정해가지고 운영하다보니까 그 부분에 있어서 데려가기가 사실상 쉬운 상황은 아니었다고 하는 것들. 그래서 그분들을 중심으로 해서 무엇인가 맞춰가지고 할 수 있는 사업은 사실상 없었다고 보시면 될 것 같아요. (전라권 A)

그것도 못하는 분들인데 너희 왜 그 사업도 없어? 하는 꼴이라는 얘기에요. 무슨 애긴지 이해가 가세요? 나는 그래서 이 부분에 있어서는 고민해야 되는 지점이라고 생각해. 당연히 십년 터울 안에 이런 분들이 왔기 때문에 이분들에게 맞는 일자리를 한거야. 그게 임가공인거야. 그리고 그렇게 너희가 많이. 근데 직원들은 안 늘려. 예를 들면 복잡하고 힘든 사업에는요. 다섯 명에 실무자 한명이 붙어도 버거운 사업이 있어요. 근데 사람은 계속 늘리래. 예를 들면 한 명이 받아야 돼. 할 수 있는건 사실 그런 거 밖에 없어. 그럼 또 다시 얘기하죠. 장애인일자리랑 너희가 뭐가 달라 이렇게 얘기한단 말이에요. 누가 잘 못한거냐는 거죠. (수도권 B)

솔직하게 말하면 진짜 지역자활센터가 예전처럼 하나의 사회안전망으로써 역할 부분에 있어가지고 사업추진기간 3년입니다. 이걸 안했으면 좋겠어. 실제적으로 특성에 따라서 이 사업을 만들면 이 사업이 그렇다고 해서 일반 자본가처럼 확 투입해가지고 이거를 번듯하게 만들어서 할 수 있는 부분도 아니고. 사업비도 20프로라. 인건비 80프로고 사업비 20프로인데. 20프로 투입해가지고. 그러면 또 3년 만에 안되면 10프로 30프로 못 맞추면 없애야 되고. (경상1권 A)

셋째, 다양한 사업 아이템 발굴의 한계가 있다는 것이다. 자활 사업에 인력을 투입하고 관리하고 새로운 아이템을 구상하는 대다수의 역할이 자활직원을 통해서 이루어진다. 외부의 전문가를 통해서 신규사업에 대한 아이템을 발굴하는 것이 아니기 때문에 사회복지사가 구상할 수 있는 사업 아이템에는 한계가 있다는 것이다. 전문 경영

자의 사례에서도 각 분야의 전문가가 별도로 있고 해당 분야의 전문가가 새로운 아이템을 발굴하고, 개발하면서 새롭게 사업을 구상하는 형태로 발전을 한다면, 자활직원이 특정 사업 분야에서 전문가가 되어 사업아이템을 새롭게 발굴하긴 어렵다는 한계가 있다. 정보력에서 많이 뒤처지고, 시장의 요구와 수요층에 대한 분석 등 전문가가 아닌 이상 충분한 분석과 준비가 어려울 수 있다. 전문 경영인도 실패할 수 있는 사업을 최대한 안정적으로 운영을 해야만 하는 입장에서 사업 아이템을 발굴하는데 제한이 될 수밖에 없다는 것이다.

저는 보니까 이런 거예요. 보면 20년동안 실제적으로 자활 사업으로 운영되는 사업 아이템이 얼마나 많았겠어요. 생기고 없어지고 생기고 없어지고 하는 부분에 대해서 당연히 세상이 바뀔으로써 또 다른 아이템이 나왔을 때 지역자활센터에서 사업개발하는 부분에 대한 한계가 오기 시작하는 것 같아요. 예전에 봉제사업, 청소사업 이런 부분 하다가 우리 진짜 경영자가 아닌 이상 사회복지사에서 나올 수 있는 사업 아이템이 한계가 되는 것 같아요. 하나의 아이템이 되면 이제 더 이상 똑같은 사업을 못하잖아요. 원래 경영자 입장에서는 똑같은 업종이라도 이거를 업종 분리를 해가지고 사업 분할을 시키는데. 그런 부분에 대한 정보력이 없기 때문에 하나 청소 안 된다 하면 청소를 안 하기 시작하는거야. 사업실패를 봤기 때문에 더 이상 안하는 부분이고. 또 한가지는 청소자활기업이 나갔어. 아직도 살아있는데도 불구하고 또 청소사업단을 만들기는 어려운거예요. 그래서 지금 보면은 거의 ??(1:02:26) 사업에 대한 기업들이 하나씩은 있잖아요. 초창기모델에서 청소, 집수리, 그 다음에 돌봄. 이런 것들이 있다보니깐 이제 카페 만들고.(경상1권 A)

넷째, 사업 분야에 대한 전문가가 부족하다는 것이다. 지역자활센터에서 자활직원들은 개별 사례관리자의 역할, 교육 및 훈련자, 촉진자, 관계기관과의 조정자이자 중재자, 사업관리자 등 여러 역할들을 동시에 처리해내야 하는 입장에 있다는 것이다. 그러면서도 신규 사업에 있어서 새롭게 구상하고 자활사업의 특성과 대상자 특성을 고려한 적합한 사업을 구상하고 직접 사업을 운영하기보다는 자활참여자들을 교육, 훈련을 시켜야 하는 등 다양한 단계와 절차들이 필요하다. 사업 분야의 전문적인 경험이 있지 않고서는 결코 쉽게 할 수 없는 역할들이 자활직원에서 주어진다는 것이다. 그리고 사업에 대한 실적을 무시할 수 없고, 매출액 등도 고려해야한다는 것이다. 따라서 사업분야의 전문가의 필요성을 절감하지만 현실적으로 성격이 다른 업무들이 뒤섞여있는 환경 속에 전문 분야를 발전시키기 어려운 구조에 있다는 것이다.

따라서 새로운 사업을 시도하기 위해서는 사업분야의 전문가가 별도로 지원되지 않는 한 사업 구상, 운영, 관리, 재정 및 회계 등 전반적인 측면에서 어려움을 겪게 되고, 결국

신규 사업에 대한 도전 대신에 기존 사업의 유지하는 쪽으로 선택하게 된다는 것이다.

코로나라는 이유로 인해가지고 자영업자들 소득이 없어짐으로써, 수성구는 그런 게 좀 많아요. 수성구는 좀 잘사는 동네다 보니까 뭔가 관리자 말씀하셨지 않습니까. 뭔가 사업을 자영업을 하시던 분이러든지 그리고 어느 정도의 대표를 하다가 오신 분들이 대다수거든요. 그래서 학력도 실제적으로 인서울 하는 대학교 나와가지고 대학원까지 나오신 분도 있고. 그러다 보니까 실제 실무자들이 더 치이는 거야. 사업적인 부분에 대해서 지금 뭐 좋은 아이템 이래 얘기하지만 어쨌든 지역자활센터는 사회복지 시설으로써의 역할이 있잖아요. 근데 지금 인천에서 esg경영 해가지고 우리 팀장들이 esg라는 부분에 대해서 이게 빠르지 않다는거죠. 어떤 정부제도의 정책방향이라든지 고는 시장현황이라든지 그런 부분에 대해서 한다면 진짜 경영자지. 그래서 저는 지금 얘기하는 부분은 실제적으로 인프라라는 부분이 제일 중요하다고 생각하거든요. 실제적으로 사례관리 중요해. 그럼 이거는 진짜 우리 지역자활센터에 팀장들이 해야될 역할이지만은 사업 회사에 대한 부분에 대해서는 사업적 문화가 필요하다는 거예요. 그래야만 실제적으로 사업도 잘될 수 있는 부분이고 그 다음에 대상층에 대한 어떤 사례관리 모니터링 같은 경우 그런 게 가능하다고 보고 있고. (경상1권 A)

(교육은) 이제 진행하면서 같이 하고 있어요. 어떻게 보면 배우면서 풀고 배우면서 풀고. 지금 상황에서 전문기술자가 들어와가지고 그걸 해주면 좋은데 저희 담당팀장이 어떻게 보면 배우면서 풀고 가주고 있는 거죠. 청년디자인을 만들었다고 사업단을 만들었지만 담당팀장이 사실 늦게까지 남아가지고 디자인 하고 있거든요. 애들하고 같이 하는 거예요. 본인도 배우면서. 여기 있어서의 문제는 전문적인 디자인기획하시는 분들이 한분만 붙어주면 사실은 할일은 많거든요. 이번에 광주 사회적경제 박람회 여기 행사도 만들고 그러고 있는데 할 것은 많은데 이걸 전문적으로 하기에는 담당 팀장이 가지고 있는 준비 부분이나 과연 이 역할을 해야 되는지 하는 의심이 들 때가 있어요. 늦게까지 남아가지고 디자인 한다고 하고. 출력하고 이려고 있는데 여기에서 사실 예산이나 운영에 대한 부분까지 연결이 되는 거죠. 이 사업단 하나를 만들기 위해서 얼마나 많은 예산과 중간에서 공모사업 참여하고 땀겨 왔는지 개발원에 있는 지원공모까지 땀겨와서 설비구축작업들을 진행을 했으니까. 근데 현행 사업 인건비 대비 사업비 구조로 가져나갔을 때 이걸 첫 끼에 안정화 시킬 수 있는 부분이 되는지. 절대 어렵다는 거죠. 그리고 설비만 갖춰졌다 해가지고 되는 거냐. 이 사업을 끌고 나가줘야 될 전문가들이 붙어줘야 되는 거죠. 그러다보니까 배우면서 담당팀장님을 하는거예요. 지역에서 흠이 알아가지고 흠이한테 기획사 있으니까 배우고 어디 배우고 이렇게 보면서. 그러면서 한편으로 관에 대한 판매 할 수 있는 이 네트워크를 구축하기 위해서 나름대로 역할을 해야 되는 거고. 그래서 한개 고리만 단락단락적으로 뜯어놓고 봐버리면 저는 어떤 사업이든 간에 할 수 없다라고 보는거예요. 그래서 이것을 어떻게 매끄럽게 할 수 있게끔 할거냐라는 부분들은 종합적으로 다 보는 가운데 진행해주는 것이 일단 필요하다. (전라권 A)

다섯째, 시장 경쟁력 확보의 어려움이 있다는 것이다. 앞서 설명한 사업의 전문가 부재, 사업 아이템 발굴의 한계 등과 연결되어서 신규 사업을 구상하는데 있어서 시장 경쟁력을 확보하기 어렵다는 것이다. 시장에서 이미 다양한 사업 아이템들이 빠르게 실현되고 또 시행착오를 거쳐 사업을 변형하고 발전시켜오는 과정을 거친다면, 자활 사업은 시장경쟁력 측면에서 이미 다양한 위험요인들을 안고도 시작해야하는 입장에 놓여 있는 것이다. 물론 자활직원의 인건비, 사업비 등의 보조가 있다는 점에서 민간자본에 의한 시장형 기업, 사업과 다른 특성이 있지만, 그럼에도 사업의 운영과 지속성을 고려했을 때는 시장경쟁력이 중요할 수밖에 없다는 점에서는 동일한 구조에 놓여있다는 것이다. 예를 들어 매장형 사업을 운영하는 경우에 커피 1잔을 소비하는 소비자에게 자활매장에서 구입하는 것에 따르는 만족감이 다른 시장형 매장보다 나은 점이 있어야만 경쟁력이 있다고 볼 수 있는데, 자활 매장의 위치, 제품의 질, 직원의 친절도 등 종합적인 측면에서 특별하게 더 낫다고 보기 어렵다는 점에서 가치소비를 하는 특정 소비자가 아닌 이상 어려움도 존재한다는 것이다.

이러한 어려움은 자활 참여자들을 통해 창업을 지원할 때도 동일하게 시장경쟁력을 확보해서 창업을 시켜야 한다는 점에서 다양한 어려움을 가질 수밖에 없다는 것이다.

그런 부분도 있지만 실제 지역적 특징이 있잖아요. 뭐냐하면은 부산 같은 경우는 그래도 지자체가 지역자활센터를 많이 하는 반면에 대구 같은 경우는 장애인이 있든. 모든 공공기관에 장애인이 있고 시니어가 있고 여성 있고. 자활이 한군데도 안 들어가 있어요 공공시설에. 그러다보니까 실제적으로 일반 소비 시장하고 경쟁을 해야 하는데 대구 같은 경우는 카페시장이 되게 규모화가 커거든요. 아까 커피명가처럼. 커피 브랜드도 많고 규모화가 많다보니까 실질적으로 일반 시장하고 경쟁했을 때는 어려운거예요 진짜로. (경상1권 A)

요즘에 매장형 사업을 선호하시는 분들이 좀 많으신데. 카페 편의점. 어쨌든 편의점은 시간을 너무 길게 하니까 힘든 부분이 있는 건데 어쨌든 여름에 시원하고 겨울에 따뜻하고 뭔가 자활 근로같이 않고 그냥 샵 점주 같은 느낌도 들고 하는 그런 쪽을 선호하시는 패턴들이 많으신데 그런거를 계속 할 때에는 실은 편의점은 자활근로정도는 가능한 매출구조가 되는데. 기본적으로 서울은 더하시겠지만 입지조건에 따라서 월세나 이런 것들이 같이 부담이 되니까 실제로는 그거를 막 치고나가기가 주민의 욕구는 이러한데 그거에 대한 위험을 계속 감수하면서 확확 사업을 확장하는 것에는 현실적인 어려움이 있다는 생각이 요즘 많이 들고. (중략) 사업 아이템을 더 개발하는데 한계에 봉착하니까 지금 울며 겨자먹기로 편의점을 2호 3호를 하고 있는데 실은 24시간 돌려야지 되는 것에 대한 근무자는 것에 실무자는 거의 머리가 깨질 지경이고 그리고 이번에 참여주민이 미성년자 담배판매 걸려가지고 영업 이런 식으로 걸리고 하는 부분들이 굉장히 쉬운 사업은 아니고 그게 결국에는 사업단을 유지하려면 창업을 하거나

다시 금액을 반납하거나 해야 되는데 편의점이 아까도 말씀드렸지만 사업단 운영할 때는 매출이 쏘쏘로 평가할 수 있지만 창업구조로 가면은 거의 부부가 둘이 겹치지 않게 만나는 시간이 없이 반반근로를 하는 정도가 아니고서는 세내고 하면 그렇게 매력적인 매출구조가 나오지 않아서 사업단으로는 적당하게는 가능하겠지만 기업으로까지 발전가능성을 계속 볼 것이냐에 대해서는 되게 저는 좀 부정적인 입장인긴 하거든요. (수도권 C)

(3) 제도·행정적 어려움

첫째, 신규 사업에 소요할 예산이 부족하다는 것이다. 신규 사업에 필요한 예산의 지원이 사업비의 일부만 지원하는 방식이 경우가 많고, 예산을 사용하는 데 있어서 항목이 정해져 있어서 신규 사업을 수행하는데 필요한 장비 등 물품을 구입하는 데는 한계가 있는 등 예산과 관련한 어려움을 호소하였다.

사실 저소득계층이든 누구든 참여주민 받게 되면 그 뒷받침 할 수 있는 인력이나 예산이 정부에서 지원이 되어야하죠 사실은. 기존 인력에서 이걸 좀. (경상1권)

저희는 그거를 논의는 했었는데 협의체나 이런 데하고 논의까지는 갔는데 예산 자체가 많지가 않고 서비스 품질에 대한 기대 수치가 상당히 높더라고요. 그래가지고 자활사업하고 연계하는 게 뭐라 그러죠? 적절하지 않아가지고(강원권 C)

둘째, 성과평가 위주의 사업 목표가 지닌 문제점이 있다는 것이다. 지역자활센터에서는 사업의 결과가 결국 사업 매출 등으로 결정되다보니, 자활 참여자를 훈련시키고 1:1로 사례관리에 대한 집중 지원 등은 실시하기 어려운 상황에 놓이게 되었다는 것이다. 과거 자활사업은 직업능력이 부족하거나 실직, 노숙인 등 다양한 사회적 위기에 놓인 참여자들의 사회참여, 사회통합을 시키는 것에 목표를 두고 운영이 되었다는 것이다. 그러나 이러한 자활 고유의 가치, 의미, 목표 등은 사업의 성과, 매출, 탈수급, 취창업 등 외적 성과 위주로 정책 목표가 변질되었다는 것이다. 따라서 사업을 운영하는데 있어서도 공급자, 경영자의 입장에서 우선해서 고려해야 할 것들이 많아지고, 수요자를 고려한 측면들은 점차 약화되고 있다는 것이다.

결국 국민취업지원제도 등 다른 부처에서 수행하고 있는 고용정책에서 크게 벗어나지 않는 실적을 내세워야 하는데, 참여자들은 국민취업지원제도 등에서 이미 실패한 경험 또는 진입조차 어려운 대상자들이 자활사업에서조차 품어주지 못하고 내쳐야만 사업이 돌아가는 구조를 만들어버린 셈이 되었다는 것이다. 따라서 실적, 성과만이 남는 정책이 되는 것이고 복지라는 목표는 퇴색이 되어 버렸다는 것이다.

그러니까 지금 지역자활센터들이 초기에 자활사업이 만들어졌을 때는 우리가 고민을 했는 부분이 있는 것 같아요. 이전에는 정책목표 자체가 어떤든 근로능력이 있는 분들이 수급비만 받고 안주하는 것보다 근로라는 연계를 통해가지고 이분들이 사회통합을 시키는. 안에 있던 분들을 끌어들이는 역할을 했었잖아요. 근데 지역자활센터가 점점 어려워지면서 성과 위주의 사업이 되다보니까 지역자활센터도 어떤 사업을 만들면 자꾸 매출로 연계가 되고. 그리고 취업, 창업, 사례관리 부분들이 지금 많이 줄어들어버렸죠. 그런 부분에 있어가지고 계속 작년 부터 게이트 사례관리 무조건 센터가 하나씩 뚫고. 그 다음에 자활사례관리자 그분도 지금 학장 하고 있잖아요. 근데 실제 자활사례관리 부분에 대해서 팀원들이 하기에는 너무 파이가 커요. 센터에 기본 이백 명이에요 대도시는. (경상1권 A)

근데 단순히 조건을 부과하고 조건을 이행하기 위한 제도로써 머물러서는 자활이 굉장히 위험하죠 사실은. 근데 사실 찾아올 수 있는 원가 이렇게 공급자 입장이고 수요자 입장에서 원가 찾아가고 싶은 이런 인프라가 구축되어야 하는데 현재 정부정책은 성과라든지 이런 식의 정책목표만 던져놓으니 현장에서는 그거 쳐내기 바쁜 거예요 사실은. 사실 저소득계층이든 누구든 참여주민 받게 되면 그 뒷받침 할 수 있는 인력이나 예산이 정부에서 지원이 되어야 하죠 사실은. 기존 인력에서 이걸 좀. (경상1권 B)

왜냐면 저희가 지금 얘기하는 게 정책목표라는 부분 있잖아요. 복지라는 측면에서 정책목표를 복지부는 자꾸 탈수급, 취창업 이거밖에 안보고 있고 아니면 자산형성. 이거밖에 안보고 있잖아. 근데 지역자활센터에서는 계속 요구하는 게 이분들이 참여를 함으로 있어가지고 변화되는 사회통합지표를 계속 하고 있잖아요. 아무래도 이번에 진행된다고 들었습니다. 사회통합지표. (경상1권 A)

넷째, 지역자활센터, 광역자활센터, 타 지역의 자활센터 등 자활조직 간 연계가 부족하다는 것이다. 앞서서 정책 목표가 성과위주로의 변질이 되면서 결국 과거 서로 연대해서 지역자활센터 간의 교류가 원활했던 시절에 비해 현재는 서로 보이지 않는 경쟁의 체제로 변질되고 결국 긍정적인 경쟁을 통한 성장체계가 아닌 평가 중심의 경쟁, 정보 교류의 단절 등 부정적인 측면의 결과가 이어졌다는 것이다.

각기 지역자활센터 간에 갖고 있는 정보와 노하우, 지역만의 자원들이 다른 상황이다. 그런 정보와 자원들을 각기 다른 지역 간 교류하거나 참여자들의 취창업 연계를 교류하는 등의 연계는 현재로서는 어려운 상황이라고 했다. 지역자활센터 간의 동반성장형 교류와 연대가 결국 지역자활센터를 서로 성장시키는 것이 아니라, 서로 견제, 경쟁의 시선으로 바라보면서 함께 발전하지는 못하고 있는 상황에 놓여 있다는 것이다. 이렇게 된 배경에는 앞서 설명한 성과위주의 정책목표 등이 주요한 영향을 미친다고 볼 수 있다고 했다.

사실 보이지 않는 경제 이런 것들이예요. 사실은 이쪽 물건 내주고 이쪽 매출 올라가잖아요. 근데 이걸 우스갯소리로 할 수 있는 이야긴데 실제적으로 그렇진 않았겠지만 성과평가라든지 기타 등등 정부정책이 계속 바뀌는 과정 속에서 우리 내부의 모습도 그렇게 바뀌어 왔던 것 같아요. 지금 돌아보면 사실 같이 손잡고 공공으로 사업이든 현황을 분배할 수 있는 그런 것들이 별로 없다는 거죠. 협회나 지분이 있을 때 사실 그게 형식적으로 조직 표 안에 들어있는 거지 옛날처럼 끈끈하게 논의할 수 있는 구조. 사실 그런 지부가 별로 없다. 저는 뭐 단언할 수 있을 것 같아요. 선생님 안 그렇습니까? 너무 안타깝워요.(경상1권 B)

5) 해외 자활사업의 한국 적용가능성

〈표 VI-6〉 해외 자활사업의 한국 적용가능성

범주	하위범주
적용의 어려움	재택근무 시 관리의 문제
	센터 역할 모호
	취업연계 상 한계
적용가능	적합한 대상자 확보 불가
	광역단위 사업운영 필요
	기업연계형 집중전문교육 필요

(1) 적용의 어려움

첫째, 재택근무 시 관리의 문제가 있다는 것이다. 참여자들 중에는 일상생활에서 규칙적인 생활이나 출근시간을 잘 지키는 것에서도 문제가 생기는 경우가 있다고 한다. 또한 출근 시간 관리에 대해서도 참여자들 간에 형평성에 대해 서로 불만을 제기하게 되는 사례도 생겨나고 있기 때문에 재택근무에 따른 관리의 문제가 생겨날 수 있다는 것이다. 만약 재택근무를 하지 않을 경우 같은 장소에서 일정부분 관리와 훈련이 된 상태에서 재택근무 단계로 넘어가야한다는 것이다. 그리고 대상자들의 특성상 평소 관계에서의 어려움도 가질 수 있는데 자활에 출근을 하면서 점차 대상자의 특성, 관계의 어려움을 어느 정도 완화한 상태에서 적용할 수 있다는 것을 꼽았다.

(클라우드워크연계 재택근무와 관련해서) 그게 어떻게 생각될 진 모르겠는데요. 그게 다른 차원에서의 연계에서의 문제점이 될 수도 있을 것 같아요. 예를 들어서 저희가 얘기하는 게 그

렇거든요. 참여자들에게 이의제기를 제일 많이 듣는 게 출퇴근시간의 문제를 제일 많이 해요 이의제기를. 나는 5분에 와서 5분에 열심히 일하고 있는데 재는 정각에 와서 어떤 것 때문에 5분 일찍 가더라 라는 얘기. 그러니까 그 5분의 차이가 굉장히 미묘해요 참여자분들한테는. 근데 하나의 사업단이 있는데 그 사업단에 아무 그게 없이 그거 한다 그러면 참여자분들의. (강원도 A)

같이 하더라도 장소에 와서 출근을 먼저 하고 그 다음에 어느 정도 하더라도. 그게 그분들과 의 익숙해진 관계속에서 지금 이런 상황에서 집에서도 자가로 할 수 있는 경우가 생기면 그렇게 하더라도 처음서부터 출퇴근의 개념을 무시하고 자가에서 하는 거는 조금 다른 분들과의 마찰이 있을 수 있을 것 같아요.(강원도 A)

근데 그렇게 하면 개인의 역량이나 책임이나 이런 것들이 조금 더 당부되어야 하는데 그게 참여주민이 그냥 자활에 처음 들어왔을 때 상대해서 그 정도 역량을 갖춘 사람이 들어왔겠느냐 라는 거를 봐야한다는 것 하나. 두 번째는 이게 소규모하고 재택근무하고 방역근무를 하게 되면 어떤 문제가 있냐면 지역센터의 역할, 포지션은 뭐냐라는 부분에서 애매함이 발생을 해요. (강원도 C)

둘째, 지역자활센터의 역할이 모호해질 수 있다는 것이다. 소규모로 재택근무로 운영되는 데 있어서 초기 단계의 훈련 등이 필요한 단계가 끝나면 자활의 역할이 모호해질 수 있다는 것이다. 자활의 필요성이 명확하지 않다면 자활에서만 꼭 해야 할 사업이 아닌 사업이 될 수 있다는 것이다. 또한, 지역단위에서의 운영이 어려울 경우, 광역단위로 운영하는 것에 대한 제안에 대해서도 지역자활센터의 위치가 애매해질 수 있다는 것이다. 서로 물건을 판매하는 형태를 공유하고 함께 홍보하는 형태에서는 가능할 수 있지만, 클라우드워크와 관련해서는 물품에 대해서 서로 판로와 홍보를 공유하는 차원에서 협력하는 것이 아니라면 지역자활센터의 역할은 모호해질 수 있다는 것이다.

(지역에서 광역으로 와야하는 구조에 대해) 그건 그냥 저는 그렇게 생각해요. 그냥 외곽에 있는 지역자활센터는 불편할 수밖에 없어요. 왜냐면 그 안에서 광역과 가까이 있는 센터에서 선별을 해서 그 사업을 만들어주면 어쨌든 저희 같은 경우는 저희 생산품들이 같이 홍보할 수 있는 기회가 되는 거잖아요. 저는 그렇게라도 가능하더라고 하면 가능할 것 같은데요.(충북권 A)

지금도 사실은 지금은 저희센터가 하고 있어서 그렇게 수수료를 저희가 손해보고 한다라고 해서 그냥 하지만 적정수준의 수수료나 이런 것들을 한다고 하면 가능하지 않을까요? 아마 모든 센터들이 생산품을 만드는데 이걸 판로에 대한 고민들을 많이 하고 있기 때문에 필요하다

고 느끼는 센터도 많을거예요. 근데 그것도 되게 중요한 것 같아요. 제품의 다양화. 저희 충북 같은 경우는 광역화로 누룽지랑 김 하고 있다보니까 중복되는 게 너무 많은거죠. 그래서 사실 물품이 제한적인 것도 사실은 있고.(충북권 A)

이게 소규모하고 재택근무하고 방역근무를 하게 되면 어떤 문제가 있냐면 지역센터의 역할, 포지션은 뭐냐라는 부분에서 애매함이 발생을 해요.(강원도 C)

셋째, 클라우드워크를 연계하는 것 등에서 사실 상 장기적으로 취업연계 상에는 한계가 있다는 것이다. 결국 자활근로를 통해서 취업을 하거나 창업을 해서 장기적으로 자활 참여자의 고용연계를 시켜주는 것을 통해 자립, 자활이 가능하도록 하는 구조를 만들어야 한다는 것이다. 그런데 단기적이고 일시적인 업무에 가까울 가능성이 있다고 한다면 지역자활센터에서 새로운 시도로서 구조를 바꿔가면서 하는 것이 맞는지 의문이 든다는 것이다. 결국 단순히 디지털관련 업무처리를 하는 수준이라면 그런 기술을 가지고 취업에 있어서 필요한 이력으로도 활용되기도 어려운 수준일 수 있다는 것이다.

(클라우드워크연계 관련해서) 그런 사업은 괜찮긴 한데 뭐냐면 자활근로사업이라는 것 자체가 사회서비스를 거쳐서 시장형으로 갔다가 자활기업으로 창업을 해야 하잖아요. 근데 이 순서를 거쳐야 된다고 하면 그 사업이 과연 매출이 얼마나 날까. 열다섯 명이 참여했을 때 이걸 가지고서 창업을 할 수 있는 친구들이 몇 명이나 될까?(강원도 B)

그것도 만약에 있다고 그러면 너무 좋죠. 지금 제조업에 취업시키고 싶어요. 지역에 제조업이 없죠. (마찬가지로 연계되어 취업연계가 쉽지 않은 구조) (수도권 B)

넷째, 적합한 대상자를 확보하는 게 어렵다는 것이다. 수도권은 비교적 디지털 활용이 가능한 청년층이 많을 수 있지만 도농복합도시 등 외곽에 떨어져 있는 지역의 청년층들은 역량을 갖춘 청년들을 찾는 것이 어렵다는 것이다. 따라서 단위를 넓혀서 특정 지역이 아니라 광역 단위로 사업을 할 경우에는 비교적 가능한 대상자가 모일 가능성도 있다고 했다. 수도권의 경우, 유사한 프로젝트로 IT업계와 취약계층의 일자리를 연계한 경험이 있었는데, 이 경우에도 청년들이 막상 몇 개월간 일을 하면서 어느 정도의 수준이 되어야 하는데, 기준에 못 미치는 점수로 참여하지 못하는 대상이 대다수이었다고 한다. 업무의 수준에 따라 다를 수 있지만 업무를 정확하고 빠르게 처리하는 것을 요하는 IT업계의 특성을 고려했을 때 정작 단가와 작업량 등을 비교하면 원하는 수준에 도달하지 못할 수 있다는 것이다.

결국 저희는 모르겠어요. 도시는 어떨지 모르겠지만 예를 들어서 컴퓨터 관련해서 청년들은 원하는 것들이 많잖아요 할 수 있는 것들이 많은데. 저는 제가 보기에 우리는 한계가 있는 게 그거를 해줄 수 있는 그걸 가르쳐줄 수 있는 강사라든지 이런 인력풀이 정말 약하거든요. (지원해준다면?) 그러면 너무 좋죠. (포항공대 연계) 너무 바람사향이죠. 왜냐하면 그런 부분들을 거의 담당자가 하고 있으니까. (경상2권 B)

그래서 아까 말씀드린 대로 클라우드 그런 쪽의 업무를 직무를 수행할 수 있는 친구들이 그런 거 사실은 광역단위에서 모아가지고 개별 구에서 사실 그런 친구들 모으기 쉽지 않아요. 광역단위에서 예를 들어 부산이든 대구든 그 런걸 하나씩 두고 지역에서 관심 있는 친구들 모아서. 그래서 그거는 사실 광역이나 협회나 중앙에서 관심과 지원을 같이 해줘야 되죠. (경상1권 B)

또 하나는 제가 이걸 하면서 하나 저의 경우를 들면 제가 이제 19년도에 성동자활에 와가지고 처음 사회적경제랑 연결 한번 해보자 해서 내가 아는 사회적경제 어디 뭐랑 해볼까 하다가 테스트웍스라고 하는 기업이 있어요. 그래서 이 아이티업계인데 뭐라고 해야 되죠. 데이터를 모르는 여러가지 이거를 취약계층들한테 일자리를 주면서 하는 기업이에요. 그래서 여기 원래 자폐성있는 장애인분들이나 예를 들면 경력단절 여성들이 하는 거니 난 우리도 할 수 있겠다. 그리고 청년들 좀 젊은애들 중심으로 하면 되지 않아? 라고 시범사업을 한 거예요. 그래서 몇 개월을 했는데. 했어요. 결론적으로 95점인가가 되어야 애네가 이걸 한 거가 95점 이상의 점수가 나와줘야 이게 시장으로 내보낼 수 있게 돈이 되는데 80점이 안 넘는 거예요. 잘하는 애도. 못하는 애들은 70점 이러는 거지. 노인은 아니고 경력단절 여성분들은 솔직히 저도 경력단절 여성이 될 수 있으니까 거기에 대해서는 좀 그런데. 자폐장애인분들도 하신다는 거예요. 그래서 제가 좌절한 경험이 하나 있죠. 아무튼 그런 경험이 있다. 해봤는데 못했다. (수도권 B)

(2) 한국 적용 가능성

첫째, 지역자활센터 단위에서는 인력 확보, 지역자활센터 역할의 모호성, 참여자 관리의 어려움 등 적용의 어려움이 있다는 것을 확인했다. 따라서 적용 범위를 광역단위 사업으로 해서 넓힐 경우 운영이 가능성을 고려할 수 있다는 것이다. 그리고 시범사업의 형태로 운영하는 것이 필요할 것이라고 했다. 그리고 광역단위로 청년층을 대상으로 홍보작업에 대한 디지털 역량을 개발하도록 돕는다면 비교적 높은 수준의 디지털 기술을 활용하고 지역의 자활생산품을 판매하는 데 필요한 홍보 작업 등을 연계하는 작업의 형태도 가능할 것이라고 했다.

저는 어쨌든 각 지자체가 있고요. 아 지자체래. 광역이 있고 광역별로 이런 부분에 대해서 협의하고 차라리 시범 쪽으로만. 시범사업 쪽으로 가보면 어떨까 이런 생각을 하거든요. 어차피

광역은 해야 되는 거니까 결국은 각 센터들 묶어주는 역할을 해야 하잖아요. 그러니까 광역에서 차라리 그걸 묶어서 협의를 통해서 이런 사업이 있고 이런 것들이 있고. 그런 것들을 다 설명하고 그 다음에 같이 협의를 해서 거기서 그러면 우리가 해보겠다라는 기관들이 나오면 차라리 그 쪽으로 시범쪽으로 돌려서 해볼 수 있도록 해주는 것도 좋을 것 같아요. 공모사업이 아니고 연계시키고 거기서 해볼 수 있도록. 그 다음에 그것들이 어떻게 되고 있는지를 옆에서 같이 컨트롤 할 수 있는 그런 역할을 광역에서 해주면 되는 거고.(강원권 B)

(광역에서 사업단을 구축하는 것에 대해서) 그렇게 되면 사실 지역의 한 개별센터가 이 사업을 추진한다면 훨씬 강점이 있겠죠. 그리고 사실 인력 자체를 세팅하기에는 각 구의 지금 모르겠습니다. 저희 구 같은 경우는 그런 청년들 모으기가. 우리가 청년사업을 접었던 이유 중에 하나가 여러가지 문제 이야기 하셨는데 그런 친구 다섯 이상. 10프로 20프로 정도 그걸 리더로서 역할, 사업 참여되는 의지 강한 친구가 있는 반면 6~7할은요. 사실 이게 비자발적으로 온 조건부가 하나니까 사실은 앞에 있는 20프로 잡아당기죠 계속. (경상1권 B)

그러니까 그 사업이 사실 필요로 해요. 필요로 하는데 문제는 각 센터에서 그걸 하기엔 문제가 있는 게 뭐냐면 생상품 자체가 많지 않아요. 그렇게 홍보를 할 수 있는 생상품 자체가 많지 않기 때문에. 사업자체가 많지 않잖아요. 많이 하는 사업 해봐야 열개인데 그 중에 서비스로 끝나는 사업이 끝. 부업장 처럼. 그런 것들은 아마 한개씩 갖고 있다고 하고 사례관리 따지면 정말 할 수 있는 건 6개. 그걸 가지고 콘텐츠를 만들어서 하기엔 무리가 있어서 하려면 차라리 광역이 나올 것 같아요. 연계해서 네이버스토어에 저희가 입점한 상품들이 있거든요. 그런 거 생각하면 그렇게 연계해서 하는 것들이 훨씬 수월하지 않을까. 그리고 상품도 많아지잖아요. 광역으로 모아지면 상품도 지금 보면 각센터에서 여섯개라고 치면 열두 개 시군이면 육십개가 넘잖아요. 그렇게 되어야하지 않을까. 일반 쇼핑몰 같은 경우도 여러개 업체가 들어가서 운영되는 거잖아요. 그런 방법들로 해서 여러 개 센터가 같이 들어가서 그렇게 운영해도 저희는 뭐 무리가 없을 것 같아요.(충북권 A)

둘째, 기업연계형 집중전문교육 필요하다는 것이다. 지역에서 자체적으로 운영할 경우, 전문적인 교육을 시킬 강사, 전문가가 부족하다는 것이다. 자활실무자들이 IT 분야의 전문가가 아니기 때문에 전문교육훈련을 시키기 어려운 구조이며, 특히 기업에서 요구하는 업무를 처리해야하는 작업일 경우에는 전문적인 교육을 받아서 해당 기업의 요구에 맞게 훈련을 받는 것이 필요하다는 것이다. 중소기업의 경우에는 관련된 인프라와 사회공헌에 대한 관심도 약할 수 있기 때문에 중견기업, 대기업을 중심으로 사회공헌의 형태로 접근하여 취업연계도 고려한다면 가능성이 있다는 것이다.

지역자활센터에서 대기업과 접촉을 시도하고자 해도 실무자 선에서 끝나버리는 일

이 많기 때문에 광역이나 개발원 차원에서 집중적으로 연계하는 방식을 취하는 것도 필요하다고 했다.

대다수가 대부분 사례관리 포함해서 사업단 형태로 창업 형태는 대부분 카페. 그걸 못 벗어나고 있었어요. 그래서 말씀하신대로 이런 부분들은 새로운 영역으로 신개척이니까 한번 접근을 하되 그거는 아직까지 저는. 저도 사실은 아이티쪽은 모르고 한데 그래서 광역단위에서 결합해서 세팅도 하고 전문가가 붙어서 교육훈련이 지속되었으면. 물론 게임은 하고 컴퓨터는 뭐 꼬맹이들도 다 하더만요. 그래도 전문가적으로 좀 접근해서 교육훈련을 전문적으로 시키고.(경상1권 B)

고려할 부분이 있는데 아까 이야기 한 거랑 비슷한 얘기잖아요 이 얘기가. 근데 그 우리한테 오는 참여 주민들의 수준을 교육이나 훈련이나 일 경험을 통해서 좀 어느 정도 궤도에 올라오게 한 상태에서 참여하지 않고 훈련이 안된 상태에서 바로 보내게 되면은 얘기한대로 일을 하나를 시켰는데 일이 없어져야 되는데 일이 두개가 되는 상황이 생길 수 있다. 그래서 그런 단계가 필요하다. 이게 조금 더 단순하게 생각하면 옛날에 사회복지 시설에 대규모에다가 소규모로 가는 게 맞다라고 이야기한 것과 비슷한 맥락으로 보여지거든요. 일자리 부분에서는. 근데 그렇게 하면 개인의 역량이나 책임이나 이런 것들이 조금 더 당부되어야 하는데 그게 참여 주민이 그냥 자활에 처음 들어왔을 때 상대해서 그정도 역량을 갖춘 사람이 들어왔겠느냐라는거를 봐야한다는 것 하나.(강원권 C)

그니까 사실 최근에 삼성에 사회공헌 방향 자체가 선언을 한게 청소년들 그들의 성장이에요. 거기는 거기에 다 몰빵 하겠다고 선언을 했어요 아예. 제가 사실 제 친한 후배가 삼성연구소에서 삼성의 사회공헌 전체를 설계하는 그런 걸 하고 있는데 지금 사실 보호종료 청소년 같은 경우에는 이후에 이게 없단 말이죠. 그랬을 때 삼성에서 ESG로 자활과 같이 연계해서. 이걸 복지부에서 나올게 별로 없는 것 같고 지금 말씀하신 걸 들어보니. 그렇게 대기업과 개별 센터에서 움직일 것이 아니라 큰 단위에서 같이해서 그런 프로그램들을 해서 사실 보호종료청소년들한테 계속 바리스타 좀 그만했으면 좋겠거든요. 언제까지 카페만 할건지. 오히려 삼성전자의 그런 기술들을 교육시켜서 이렇게 이렇게 자립 자활 할 수 있도록.(수도권 D)

6) 향후 자활 대상자확대와 관련한 지역자활센터 지원 사항

〈표 VI-7〉 향후 자활대상자 확대와 관련한 지역자활센터 지원사항

범주	하위범주
지역자활센터 지원사항	충분한 예산 확충
	인력 확충 및 자활센터직원 처우 개선
	대상자 선정 권한 확대 및 목표 집단 명확화
	공공일자리 지원 사업 확대
	시범 사업 형태의 집중 지원

첫째, 충분한 예산의 확충이 필요하다는 것이다. 자활근로와 관련한 사업 예산이 한정적이고 인건비 예산으로 사용하고 나면 사업비도 부족한 실정이라는 것이다. 따라서 자활에서 자체적으로 외부 자원을 활용하기 위해서 펀드레이징을 시도하지만 공동모금회 등 기금을 지원하는 기관 입장에서도 예산이 한정되어 처음 사업 기획 및 구축에 대한 초기 단계 지원에 국한된다든지 특정 단계에 대해서만 지원을 하다보니 예산이 충분하지 않아 신규 사업이 기획 및 유지에 어려움이 있다는 것이다. 따라서 예산을 포함하여 신규 사업을 통해 일자리를 늘리고 새로운 사업을 모색할 수 있는 인프라가 조성이 되도록 지원이 되어야 한다는 것이다.

그리고 일부 기금이 확보가 된 경우에도 기금을 활용하는데 있어서 사용의 한계사항들이 있기 때문에 범위와 한계를 협의를 통해서 조정하고 확장해주는 것이 필요하다는 것이다. 일반적으로 기업과 민간 사업체가 가진 장점은 기금활용에 있어서 유연하고 융통적인 운영이 가능하다는 것이다. 사업의 성공적인 운영을 위한 목표가 더 우선하기 때문에 기금의 활용이 통제되지 않도록 한다는 점에서 차별점이 발생한다는 것이다. 따라서 사업을 운영하고 매출과 실적을 달성하고 새로운 일자리를 개발한다는 점에서 자활사업에 있어서는 기금활용에 대한 협의기구를 통해 조정하여 사용이 가능하도록 구상하는 등의 방안이 마련될 필요가 있다는 것이다.

그런 것도 있어요. 자활근로 예산이 한정적이잖아요. 그런데 솔직히 인건비주고 사업비도 쓰는 것도 부족하거든요. 사업비 자체가. 그런데 그것까지 하면 그건 또 사업비에서 나가야하는 상황이 생기잖아요. (외부지원으로) 그러면 가능하죠. 근데 공동모금회 같은 경우 사실은 예산이 무한정 주는 건 아니잖아요. 구축정도만 가능하지 유지관리나 이런 것들은 끝까지 지원되지 않잖아요. (충북권 A)

그 인력을 뽑을 수 있는 예산은 안주고 그리고 장비를 시설 여건을 만들 수 있는 예산은 안줘요. 그러면 할 수 있는 건 너네는 그냥 단순 급여 지급하는 역할만 해. 이렇게 물고 가는 거예요. 제도가 근거나 취지나 이런 거하고는 전혀 무관하게 그런 식으로 예산을 배정하고 있는 거예요. 이게 근본적으로 개선이 빨리 되어야 한다. 처우개선도 처우개선이지만 이 전문인력에 대한 배려, 그리고 사업장 여건에 대한 배려가 같이 안되고 사람만 늘려라. 사업비만 써라. 이렇게 하면 사업비를 어떻게 쓰냐고. 그러니까 우리는 맨날 하고 싶은 사업을 못하게 되고 이게 계속 악순환의 반복이 되는 거죠. (강원권 C)

그렇죠. 사실 당연히 지금은 일자리를 늘리기 위한 대상자 늘리기 위한 연구과제이긴 하나 늘렸는데 그분들이 와서 할게 뭐냐. 할 수 있는 게. 당연히 예산이나 인프라가 갖춰줘야 우리 센터장님도 보통 그리 이야기 했는데 인력하나 준다고 하면 뭐합니까. 백수들 세명 책상 놓을데도 없는데. 그런 얘기도 하거든요 우스갯소리로. 더 중요한건 이분들이 와서 최소한의 근로를 하고 가셔야 되는데 생산성이 있든 없든. 교육이라고 하긴 해요 사실. 한 번씩 보면 저도 미안할 때가 있죠. 죄송할 데가 있죠 오셨는데. 뭐 교육하는 데가 있긴 있었는데 계속 돌아요. 근데 일거리 없어서 특히 부국장 한 번씩 찾아보면 죄송하죠. 그런 게 현실이에요 사실은. 그런 부분들도 대상자 확대와 더불어서 함께 지역이 고민을 같이 할 수 있게끔 시간도 벌어줘야 하고 아이템적인 부분 이런 것도 공공영역에서 매입만 그렇게 구매만 해줄게 아니고. (경상1권 B)

자활기금 사용의 한계성을 조금 더 폭 넓게 풀어주면 서로 간의 좀. 시에서 풀어준다고 풀 수 있는 것들이 아닌 상황들이 많이 생기잖아요. 그러니까 그런 것들을 공식적으로 어떤 제도라든지 규정이라든지 이런데서 풀어주면 시하고 충분한 협의, 아니면 구하고 충분한 협의를 통해서 그 범위 안에서 쓸 수 있는 그런 것들을 좀 확장성을 가져갈 수 있을 것 같아요. (강원권 A)

인프라도 없고 예산도 없는데. 지금은 정부의 자활예산 부족해서 난리잖아요. 그 상황에서 대기자는 많지. 미리 할 수 있는 데가 어디예요? 보호장 밖에 없어요 대소시는. (경상1권 B)

사업단 별로 일괄적으로 몇 대 몇에 대한 구조를 가지고 틀만 가지고 준비하라고 하는 것이 아니라 그 사업의 특성에 맞는 운영구조들, 예상구조나. 투입 부분은 어떻게 하는 것이 좋겠느냐. 라고 하는 부분들에 대해서 폭을 넓혀줬으면 좋겠다라는 것들. (전라권 A)

둘째, 인력 확충 및 자활센터직원 처우 개선이 필요하다는 것이다. 신규 사업의 운영을 위해서는 충분한 예산도 필요하지만 해당 사업에 필요한 인력이 확보가 되어야 한다는 것이다. 지금까지 단순히 급여를 지급하는 형태의 역할 범위 내에서 제한되어 있고 신규 사업을 위한 장비, 시설 등의 여건을 만들 수 있는 예산은 확보되지 않았고, 인력을 뽑을 수 있는 예산도 확보되지 않았다고 했다. 신규 및 시범 사업의 형태

로 확대가 필요한 분야에 대해서는 집중적인 인건비 예산을 확보하여 인력을 사용할 수 있도록 해야 한다는 것이다.

그리고 자활사업의 특성 상 다양한 분야의 전문성이 필요할 수 있기 때문에 전문 인력을 확보하기 위해서 자활센터직원의 처우개선도 필요하다는 것이다. 예를 들어 사례관리에 계약직 직원이 배정이 되어 실무에 필요한 역량이나 능력을 갖추어졌는데, 직원에 대한 처우가 개선되지 않은 상태에서 계약직 인원으로 머물러 있기는 어렵다는 것이다. 그리고 경력과 능력이 되는 직원들이 장기적으로 근무하면서 신규 사업에 대한 아이템 개발 등의 역량을 발휘할 수 있는 안정적인 구조가 되기 위해서는 우수한 직원이 자활센터에 장기적으로 일할 수 있도록 처우개선도 병행이 되어야 한다고 했다.

그 인력을 뽑을 수 있는 예산은 안주고 그리고 장비를 시설 여건을 만들 수 있는 예산은 안줘요. 그러면 할 수 있는건 너네는 그냥 단순 급여 지급하는 역할만 해. 이렇게 물고 가는 거예요. 제노나 근거나 취지나 이런거하고는 전혀 무관하게 그런 식으로 예산을 배정하고 있는 거예요. 이게 근본적으로 개선이 빨리 되어야 한다. 처우개선도 처우개선이지만 이 전문인력에 대한 배려, 그리고 사업장 여건에 대한 배려가 같이 안 되고 사람만 늘려라. 사업비만 써라. 이렇게 하면 사업비를 어떻게 쓰냐고. 그러니까 우리는 맨날 하고 싶은 사업을 못하게 되고 이게 계속 악순환의 반복이 되는 거죠. (강원권 C)

실무역량이 늘어나면 늘어날수록 대처할 수 있는 역량 또한 같이 늘어나는데 인원 변경이 혹 시라도. 저는 그걸 뽑아봤으면 좋겠다는 것이 뒷부분에 사례관리에도 나오지만 계약직 근무자가 얼마만큼 인원변동이 있는지. 그러면 결론은 사람이 이 사업을 하고 있는데 사람이 1년 하다가 그만두고 2년 하다가 그만두면 다시 원점부터 시작을 해야 하는 부분이 발생하는 거죠. 그러면 이런 가운데 청년들한테 어떤 서비스를 맞춰서 제공해줄거냐도 함께 있기 때문에 저는 그런 부분들도 같이 봐줘야 한다라고 보는 것들. 그래서 청년특성들은 특성대로 정확하게 지역에서 이해를 하고 거기에 맞는 지역자활센터의 프로그램을 어떻게 제공할 것인지. 그리고 사실 나름대로 담당자가 빠삭해야 돼요. 청년사업총들은 지역상황 부분들을 취업처나 이런 부분들 그렇지만 이정도의 역량을 갖추 수 있는 사실 뭐랄까 준비가 되어 있느냐. 그리고 지원을 그만큼 해주냐 라고 하는 것들. 저희 같은 경우는 광주 같은 경우도 올해부터 조금씩 처우개선을 해주는데 정규직만 해주는 거예요. 계약직은 지원 안 해주는 거예요. (중략) 사업단 세 개 네 개씩 담당했던 부분을 두개정도까지만 해서 확 줄여가지고 했던 부분들이 있는데. 그게 현장에 사실은 지금 모습이에요. 담당자들이 너무 많은 부분들을 담당하고 있고. 역량도 갖춰야 되고. 그러면 그 역량에 대한 부분들이 어디까지 배워야 되는거냐. (중략) 그렇지만 매년 실무자들한테 계속적으로 주문하면서 늘려나가거나 유지할 수 밖에 없더라고 하는 것들. 이런 부분들이 좀 있어서 그리고 지금은 많이 좋아질 거라고 예상을 하는데. 2~3년 후에는 어느정도 사회복지 시설하고 균형적인 보상구조를 가지니까 상대적인 박탈감이나 이런

부분들은 줄어들 거라고 보거든요. 근데 자활센터에 있는 것하고 복지관에 있는 것들. 장애인 복지관에 있다 온 분 같은 경우에는 당장 급여차이가 나버리기 때문에 몇달 근무하다가 다시 돌아갈 생각들을 갖게 되더라고요. 결국은 가고.(전라권 A)

셋째, 대상자 선정 권한 확대가 되어야 한다는 것이다. 지자체 등 소득기준으로 하여 일정부분 자격이 있는 참여자에 대해서는 자활 참여자로 받아서 무조건적으로 사업에 참여시켜야 한다는 점에서 실질적인 운영자의 입장에 다양한 어려움을 겪는다고 했다. 자활 사업의 적절한 참여자가 되지 못한다고 판단이 되더라도 자활센터 자체적으로 종결의 대상이 되지 못한다고 한다.

먼저 신규 사업의 성공적인 확장을 위해서는 비교적 기능이 좋은 참여자를 중심으로 꾸려가야 초기 단계의 성공이 보장될 수 있을 것이다. 그러나 시기에 따라서는 신체적, 심리정서적으로 다양한 어려움이 있는 참여자들을 포함시켜야 한다든지 자체적인 판단을 통해 대상자를 선정하지 못해서 발생하는 문제들이 있다는 것이다. 또한, 성범죄 등 수감생활 이후 취업처가 한정된 대상의 경우에도 어떻게든 자활대상자로 어떤 사업이든 참여를 시켜야 한다는 것에서도 어려움을 겪는다고 했다. 따라서 신규 사업을 확장하고 새롭게 편입되는 청년층 등의 다양한 대상자들을 위한 사업을 구상하기에는 당장 임가공의 수단을 동원해서라도 사업을 운영해야 한다는 것이다. 이에 자활사업이 과거에 머물러있다는 평가가 나올 수밖에 없다는 것이다. 따라서 대상자 선정 권한을 센터 자체적인 판단 및 상위 협의 기구 및 절차 등에 따라 이용 및 종결에 대한 권한 가질 수 있도록 확대되어야 한다는 것이다.

자활이 지금 20년 동안 계속 땀만 먹고 있다고요. 자활이 여기 계신분도 있고 다 자활에 오래있던 사람이에요. 자활이 땀만 댔. 지금 볼까요? 19년도에 종사자 당근책주고 복지부 다 올렸어요. 데이터 보면 다 오시잖아요. 서울만 데이터 보면 아니까. 작년엔 엄청 늘었어요 머릿수. 사업단 뭘 줄 알아요? 임가공사. 대부분이 (중략) 지금 얘기하시는 건 질이에요. 어느 사업단은 어디 기관은 임가공A, 임가공B, 임가공C 세 개 해요. 그래서 60명. 그래서 그걸 왕창 안고 인원수 많지, 3년 치 평균이니까. 그러니까 작년에 니네가 올리라고 해서 올렸는데 왜 안 해줘. 일 년 유지해줘. 현실은 이거예요. 질은 아니라는 거예요. (중략) 데이터 보면 다 아시잖아요. 그래서 제가 어제 그거보고 왔어. 서울 전년도 19년도부터 20년도 올해 것까지 해서 데이터를 봤어 진짜로. 서울은 그런 거 맨날 뭐하니까 조사해. 보니까 늘은 데 기관들 보니까 다 50명 60명씩 늘은 데 보니까 다 임가공이야. 우리 실무자들이 어제도 우리 사업팀 애들이 뭘 얘기 하나면 보낼 데가 없대요.(수도권 A)

저는 이런 개별자립지원계획을 수립하는데 있어서 지역사회센터의 권한이 있어야 된다고 봐요. 예를 들어 정말 이분이 조건부가 될 사람이 아니야. 자활에 참여할 수 없어라고 하면 없는 분으로 규정하고 예를 들면 어떤 그게 단계가 되었던 뭐가 하게 되면 거기에 대한 권한이 센터장한테 있어야 된다고 생각해요. 책임도 따르겠지만. 예를 들면 어떤 구에서는 저희야 그렇게 된 않는데 예를 들면 뭐가 되어도 좋아. 몸도 잘 못 움직이셔. 이분도 무조건 일을 시켜라. 무조건 안되는 건 없어. 백 명 의뢰했으면 백 명을 다 받아라 하는 구도 있거든요. 근데 그런 곳에서 무슨 성과를 내겠어.(수도권 B)

말씀하시는 자활의 지침에는 권한이 없어요. 뭐냐면 성희롱 성폭력 있다고 하더라도 자활센터에서 종결시키는 게 아니에요 법률적으로 보면. 요청하는 거지. 대법원 판례가 있거든요. 없어요. 자활은 종결의 권한이 없어요. 종결을 구청에다 요구해서 승인 받는. 이 사람 좀 종결시켜주세요. 없어요.(수도권 A)

넷째, 공공성이 강한 일자리 지원 사업을 확대할 필요가 있다는 것이다. 자활 참여자들을 대상으로 사업을 수행하고자 한다면 공공성이 담보가 되어 일정부분은 유지와 훈련이 가능한 구조가 된 후에 시장형 형태로 확대가 되도록 진행해야 한다는 것이다. 시장형으로 취창업이 당장 어려운 대상자가 많기 때문에 일정부분 집중적인 훈련과 지원이 가능한 구조 안에서의 자활사업이 확대될 필요가 있다는 것이다.

오히려 자활사업의 강점으로 비교적 안정적으로 운영이 되었던 요양, 간병 등 사회복지서비스분야에 대해서도 오히려 제도의 변화로 공공에서 다시 시장형으로 빼앗겨버리는 상황이 되었다는 것이다. 따라서 일정부분의 공공성이 있는 사업에 대해서는 자활사업의 영역으로 남겨두고 집중적으로 관리, 지원이 되어 확장이 될 수 있도록 해야 한다는 것이다.

예를 들면 한다면 하게 되니 이때 충분한 지원을 해가지고 내보내자 하는 건 가능할 수 있을 것 같은 생각이 들고. 그런데 사업아이템은 자활 계속 얘기했지만 저는 공공영역의 일자리여야 한다고 하는 게 지속가능한 부분에 있어서는 그렇다. 근데 이분들 와서는 신규니까 취합이든 뭐가 되었든 할 수는 있을 거라는 생각이 있는데 만약에 아이템에 대한 고민을 한다면 저는 다시 너무 옛날로 회귀한다고 고민하실지 모르겠지만 환경에 문제랑 중복된 공공영역의 일자리를 대거 만들었으면 좋겠다 생각이예요. 그게 그리고 자활은 아무리 시장 쪽에 여러가지 필요하죠. 필요한데 굶직한 일자리는 공공성을 기반으로 하는 게 맞다. 근데 지금 사실 코로나 때문에도 그렇고 저는 환경의 문제도 아주 깊이 봐서 할 수 있는 영역이 많지 않겠다. 이거는 꼭 노동능력의 차이는 아니더라도 버려지는 재활용품이든 재생 다시 아름다운가게처럼 전국에 깔아야 되는 거 아니야? 이런 고민까지 들만큼 너무 버려지는 것도 많고. 이게 낭비

되는 사회에 환경의 문제 이런 걸 접목해서 고민할 수 있는 건 많지 않겠냐. 또 큰 이게 재활용이라고 하는 건 법이 하나하나씩 만들어질 때마다 할 수 있는 거잖아요. 그 법과 연동되어가지고 아까 테스트웍스가 자기네들은 아이티 할테니까 4차산업혁명을 통해서 일자리를 만들겠다 이렇게 고민하듯이 예를 들면 어떤 보편화가 되어서 큰 뭐 기업이 만들어졌어. 그 안에 자투리 표현하면 좀 그렇지만 파생될 수 있는 일자리들을 해나가면서 넓혀나가는 게 저는 필요하다고 생각해요. 아무튼 공공성이 강한 일자리 만들자라고 하는. (수도권 B)

하나 제가 봤던 사례 중에 하나가 보호종료아동 같은 경우에 제가 만났던 그룹홈 그분이 원장님께서 워낙 개인적으로 마인드가 있으셔서 아이들이 있는 동안에 고2때부터 직업훈련을 같이 시키는 거예요. 그래서 제과제빵을 같이 시켜가지고 여기서 나가면서 같이 창업할 수 있게끔. 그래서 사회적 기업 만들어서 할 수 있게끔 그렇게 준비를 시키시더라고요. 그래서 어떤 애는 목공예 관심 있으면 목공 쪽으로 쪽 만들어주시고 제가 보기엔 그룹홈 원장님이 거기에 전문성이 있으신 분은 아닌 거예요. 그냥 아이들의 관점에서 봤을 때는. 근데 사실 저는 그걸 딱 보면서 이걸 자활이랑 연계가 될 수 있으면 일찌감치 애네들이 나가기 전부터 준비된 상태에서 나가서.(수도권 D)

(일자리제공형 신설에 대해) 실적 인정하고 어느 정도 수입이 되어서 그분들이 안정적으로 간다라고 하면은 물론 좋죠. 근데 그게 쉽지 않고 자활이 사실은 예전에 장기요양부터 계속 저희가 만들어 간건데 계속 공공에서 뺏어가는 상황이지 않아요. 그것 또한 그렇게 될까봐 두렵기도 하고 저희는. 근데 사회서비스원이 직접사업은 어려우니 위탁을 해서 수자원처럼 그렇게 해서 주시면 좋은데. 그게 아마 사업을 어떻게 만드느냐가 되게 관건일거 같긴 해요. 왜냐하면 워낙에 지역에서 중복되는 것들이 워낙 많아서 저희 제천만 해도 그래요. 저희가 지역은 나눠져 있으나 지금 땀주변 지역에. 땀주변 지역은 수자원 생활범위로 지금 사업들을 하고 있고. 그 다음에 지역사회보장협의체에서 원래 공동모금회를 해서 3년 동안 사업하는 것 중에 또 다른 지역에 그런 사업들을 해요. 비슷한 것. 그리고 지금 물론 장애인활동보조 사업도 하고 있지 않아요. 근데 장애를 갖고 있는 노인이 있어요. 그러면 그 사업은 어쨌든 중복이에요. 장애인활동보조비를 받는다 하더라도.(수도권 A)

다섯째, 시범 사업 형태의 집중 지원이 필요하다는 것이다. 타 부서에서 진행하는 유사한 고용사업의 경우에는 시범사업의 형태로 지자체에서 적극적인 집중 지원을 시도한다는 점에서 자활사업과의 차이가 있다는 것이다. 출퇴근을 하는 풀타임구조의 일자리 구조에 따라 지원에 대한 부분도 일자리 구조에 맞춰서 더 적극적인 지원이 필요하다는 것이다. 그리고 지역별로 지자체, 광역 단위 등 시범사업형태로 시도하는 게 있다면 큰 단위로 집중 지원을 하여 광역이나 특정 지역의 특성을 반영한 집중

지원의 형태로 지원이 되어야 보다 사업의 성공이 보장될 수 있다는 것이다. 현재와 같은 구조를 갖추면서 사업의 변화를 도모하기는 어렵다는 것이다.

그리고 사업에 대한 구상과 협의의 과정을 광역단위에서 시범적으로 집중 지원과 컨트롤 타워의 역할을 병행을 하여 성공적인 모델을 만들어서 일자리를 집중적으로 확장, 개발하는 형태의 도입이라면 신규 사업의 성공적인 보장도 가능할 수 있다는 것이다.

근데 너무 안타까운 게 저희도 못 했던 게 결국은 차량 가진 일하는 사람이 자기 차량을 가지고 이동을 하고 이런 것들이 가능해야 됐기 때문에 그랬던 거였고. 노인일자리에서는 아까 얘기한 사업을 할 수 있었던 게 자기네는 사업을 시범사업을 쪼개서 하는 게 있거든요. 그러니까 그런 접근을 조금 적극적으로 할 수 있는 거예요. 우리는 그렇게 할 수 있는게 없으니까. 지자체에서 도와주면 할 수 있는 거고. 그건 안 되니까 알아서 해봐 하면 못하는. 시스템적으로 훨씬 더 노인일자리는 그래봐야 파트타임 형태의 일자리고 우리는 출근보고 일자리인데도 오히려 우리한테 더 일자리 여건 갖추는 것에 대한 예산은 더 인색한 게 좀 구조적으로 개선해야 되는 부분이 있죠. (강원권 C)

저는 어쨌든 각 지자체가 있고요. 아 지자체래. 광역이 있고 광역별로 이런 부분에 대해서 협의하고 차라리 시범 쪽으로만. 시범사업 쪽으로 가보면 어떨까 이런 생각을 하거든요. 어차피 광역은 해야 되는 거니까 결국은 각 센터들 묶어주는 역할을 해야 하잖아요. 그러니까 광역에서 차라리 그걸 묶어서 협의를 통해서 이런 사업이 있고 이런 것들이 있고. 그런 것들을 다 설명하고 그 다음에 같이 협의를 해서 거기서 그러면 우리가 해보겠다라는 기관들이 나오면 차라리 그쪽으로 시범시범 쪽으로 돌려서 해볼 수 있도록 해주는 것도 좋을 것 같아요. 공모사업이 아니고 연계시키고 거기서 해볼 수 있도록. 그 다음에 그것들이 어떻게 되고 있는지를 옆에서 같이 컨트롤 할 수 있는 그런 역할을 광역에서 해주면 되는 거고. (강원권 B)

3. 소결

본 장에서는 최근 코로나19이후 지역자활센터에 새롭게 진입한 자활참여 대상에 대한 특징과 향후 신산업에 대한 방향성에 대해 자활사업 실무자 입장에서 의견을 수렴하고 분석해 보았다. 인터뷰 결과 <표 VI-8> 와 같이 지역별 특성, 저소득 청년의 욕구와 특성, 휴폐업자영업자와 신용불량자의 특성, 신규 자활사업 시도의 어려움, 해와 자활사업의 국내 적용가능성, 향후 자활대상자 확대와 관련한 지역자활센터 지원 사항이 드러났다.

특히 센터 내 종사자의 집단인터뷰 내에서 나타난 신규 자활사업단의 내용에 대한 적용가능성을 중심으로 향후 어떠한 콘텐츠가 현장에서 도입될 수 있을지 기초자료로 활용할 수 있을 것이다. 지역센터에서는 신규 자활사업을 도입할 때 지역에서는 적합한 대상자를 확보하기 어렵다는 것, 참여자의 적성과 자활사업의 일치치하지 않는다는 점에서 참여자 관점에서 어려움이 있다고 하였다. 사업운영의 측면에서는 시장진입형 내에 새로운 사업을 발굴하는 것이 어려우며 그 분야에 맞는 전문가가 부족하다는 점, 발굴하였다 하더라도 시장경쟁력을 갖추기 어려운 점들이 나타났다. 제도 및 행정적 측면에서는 센터 내 예산과 운영인력이 부족하다는 것뿐만 아니라 자활사업의 매출액으로 성과평가를 수행하고 있다는 점에서 자활사업의 고유의 가치, 의미, 목표가 경영자 입장에서 외적 성과 위주로 변질되어 조정이 필요한 것으로 나타났다.

또한 해외자활사업 중 클라우드워크를 연계하여 국내에 적용하였을 때 우려되는 지점으로 재택근무를 하게 되면 이를 관리하기 어렵다는 것과 이러한 플랫폼의 역할을 센터에서 꼭 하지 않아도 된다면 역할이 모호하게 된다는 점, 장기적으로 안정적인 일자리로 취업연계를 시키기 어렵다는 점, 기술능력을 겸비한 참여자를 찾기 어렵다는 점을 밝혔다. 그럼에도 지역센터에서 생산한 물건을 팔 수 있는 판로의 역할처럼 광역단위로 사업운영이 가능하다면 적용할 수 있을 것이며, 클라우드 워크 내 기업연계형 집중 전문교육이 이어진다면 자활사업의 목적에 맞는 형태가 될 것이라고 기대하였다.

결국 자활근로를 통해서 취업을 하거나 창업을 해서 장기적으로 자활 참여자의 고용연계를 시켜주는 것을 통해 자립, 자활이 가능하도록 하는 구조가 필요할 것이다. 단기적이고 일시적인 업무가 아닌 새로운 IT기술을 지역자활센터 사업단 운영의 수단으로 활용하고 이것이 장기적으로 자활참여자의 취업에 있어서 필요한 이력으로 활용될 수 있도록 확장되어야 할 것이다.

〈표 VI-8〉 지역자활센터 실무자 FGI 내용

범주	하위범주	내용	범주	하위범주	내용		
지역별 특성	도농복합 지역의 특성	인구감소와 고령화	신규 자활사업 시도의 어려움	참여자 관련 어려움	적합한 대상자 확보 어려움		
		자활관련 농어업 및 생산업 중심의 산업 구조			신규 대상자 목표 집단 불명확		
		니트청년 등 고향으로의 회귀			참여자의 적성과 자활사업의 불일치성		
	도시 지역의 특성	저소득층 자활 사업 참여자 수요 증가		사업 운영의 어려움	심리·정서적 측면의 문제		
		자활관련 서비스업 중심의 산업 구조			작업장 운영의 딜레마		
		청년층, 휴폐업 자영업자 증가			신규사업 준비기간 확보의 어려움		
	저소득 청년 강점	빠른 습득력을 가진 고학력의 청년 유입		제도, 행정적 어려움	다양한 사업 발굴의 한계		
		발전가능성이 있는 청년			사업분야 전문가 부족		
		정보처리능력, 컴퓨터 활용능력 가능한 청년			시장 경쟁력 확보의 어려움		
	저소득 청년의 욕구와 특징	저소득 청년 특징		해외자활 사업의 국내적용 가능성	적용의 어려움	예산 및 인력 부족	
빈곤 대물림으로 이어진 청년 증가		성과평가의 문제					
지적장애 또는 정서적 문제를 가진 참여자가 증가		자활조직 간 연계 부족					
취업 및 창업과 관련한 다양한 요구		재택근무 시 관리의 문제					
상대적으로 낮은 근로의욕과 짧은 참여 기간		센터 역할 모호					
휴폐업자 영업자· 금융채무 불이행자 등의 강점과 어려움	휴폐업자 영업자 등 강점	특정분야의 높은 숙련도	지역자활 센터 지원사항	지역자활 센터 지원사항	취업연계 상 한계		
					종합적인 사례관리 필요(상담, 진로설계, 대인관계 훈련 등)	적합한 대상자 확보 불가	
					청년 맞춤 지원은 어려운 현실적 제약	광역단위 사업운영 필요	
	휴폐업자 영업자 등 지원의 어려움	능력에 비해 새로운 도전은 기피		지역자활 센터 지원사항	지역자활 센터 지원사항	기업연계형 집중전문교육 필요	
						높은 자활의지대비 낮은 근로의욕	충분한 예산 확충
							인력 확충 및 자활직원 처우 개선
							대상자 선정 권한 확대 및 목표 집단 명확화
							공공일자리 지원 사업 확대
							시범 사업 형태의 집중 지원

VII

저소득층 공공일자리 확대 정책방향 제안

1. 저소득층 공공일자리 확대를 위한 정책방향
2. 추진과제 및 실천전략

VII

저소득층 공공일자리 확대 《 정책방향 제안

1. 저소득층 공공일자리 확대를 위한 정책방향

1) 개별화 된 자활 프로그램 제공 : 근로역량과 근로의욕을 고려한 맞춤형 일자리 개발

저소득층 공공일자리 확대를 위한 첫 번째 정책방향은 근로역량과 근로의욕을 고려하여 개인별 맞춤형 일경험을 제공하는 것이다. 이는 제2차 기초생활보장 종합계획(2021-2023)에서 지향하는 ‘사람중심의 자활모델 정립’의 가장 기초가 되는 과정이라고 할 수 있다. 자활의 방향과 목표는 신체적·정신적 건강수준, 학력수준과 같은 근로역량 뿐 아니라, 심리·정서적 차원의 근로의욕에 의해 개별화 되어야 한다. 앞서 본 연구에서 자활정보시스템 데이터를 활용하여 분석한 자활사업참여자 특성을 살펴보면 근로역량과 근로의욕 수준에 따라 집단을 나누어 볼 수 있는데, 각각의 집단에 속한 자활참여자들의 삶의 궤적과 현재가 다르고 그에 따라 희망하는 일자리도 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 근로역량이 높고, 근로의욕이 있는 집단(A집단)은 2019년 이후 다소 증가하여 현재는 15.8% 수준으로, 이 집단에 속한 청년층은 취업이나 창업경험이 부족한 것이 특징이고, 중년층은 평균 취창업 경력이 길고, 창업경험도 있으며, 정부의 공공일자리 경험도 있으면서, 현재 역량 있는 자활참여자로서의 역할을 하고 있다. 다음으로 근로역량은 높으나, 근로의욕이 없는 집단(B집단)은 2.2%의 소수를 구성하고 있고, 20·30대 비율이 높다는 특징을 보인다. 이들은 일 경험 기간이 없거나 짧고, 정신적·사회적 어려움이 있는 집단으로 당장 노동시장에 진입하기에는 어려움이 있어 적합할 일 경험과 함께 정서적 자활 프로그램 등을 통

해 근로의욕을 강화하는 방안이 함께 모색되어야 하는 집단이다. 반면 근로 역량은 낮으나 근로의욕이 높은 집단(C집단)은 전체의 74.8%가 여기에 해당하고, 주로 50·60대 장년층이 높은 비율을 차지한다. 이들은 상대적으로 취업과 창업경험을 갖고 있으나 노동시장 주변부 일자리에 경험했던 특징을 갖는다. 마지막으로 근로역량 낮고, 근로의욕도 낮은 집단(D집단)은 전체 참여자의 7.2%로, 주로 50·60대 장년층이 높은 비율을 차지하는데, 이들의 근로역량과 근로의욕 수준을 볼 때, 과연 이 자활사업 참여가 실질적으로 가능한지, 조건부과가 적절한지부터 재판되어야 할 집단이라고 할 수 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 자활사업에 참여 참여자들은 각기 다른 근로역량과 근로의욕을 갖고 있으면서 뚜렷한 집단별 특성을 갖는다. ‘탈수급’이라는 획일화 된 정책의 목표를 설정하였을 때, 대상의 특성과 사업목표의 불일치가 지속적인 문제로 발생하는 이유도 바로 여기에 있다. 따라서 이들에 대한 자활목표는 집단별로 다르게 설정되어야 한다. 보다 근본적으로는 ‘일’에 대한 개념이 집단마다 다르게 적용되어야 할 것이다. 예를들어 근로역량도 높고, 근로의욕도 높은 A집단의 경우에는 일차적으로는 ‘탈수급’이라는 목표를 설정할 수 있겠지만 궁극적으로는 ‘민간시장에서의 지속 가능한 일자리 취업 및 근로 역량 확보’라는 목표를 설정해야 할 것이다. ‘지속가능한 일’에 대한 개념 없이 자활사업 참여가 이루어진다면 이들 중 대다수는 저임금 및 고용불안정한 일자리를 전전하다 다시 자활센터로 돌아올 수 있을 것이다. 이들에게 진정한 ‘자활’이란 단순히 일자리를 찾는 것만을 의미하지 않는다. 좀 더 좋은 일자리, 계속해서 경력을 개발할 수 있고, 시장에서 필요로 하는 일자리를 찾아서 진입하는 것에 자활의 목표가 맞추어져야 할 것이다. 물론 여기에는 그러한 일자리를 유지할 수 있는 자신감과 동기 등 심리적·정서적 자활 개념이 포함되어야 할 것이다.

또 다른 예로 근로역량도 낮고, 근로의욕도 낮은 D집단의 경우에는 사회통합적 관점에서의 ‘일’경험 개념이 적용되어야 할 것이다. 앞서 분석한 결과에 따르면 이들의 근로역량과 근로의욕 수준을 볼 때, 이들은 기존의 자활사업 참여가 실질적으로 가능하지 않은 집단으로 조건부과의 적절성부터 재판단 되어야 할 집단이라고 할 수 있다. 그렇다면 이들이 참여해야 하는 ‘일’은 단순히 생계 수단으로서의 의미가 아닌 ‘사회참여의 기회’라는 의미를 적용해야 할 것이다. 즉, 노동시장 참여라는 좁은 틀을 뛰어넘어 사회참여라는 관점에서 ‘일’개념이 적용되어야 할 것이다. 이웃을 돌보는 경험에서부터 마을을 가꾸고, 사람들과 일상을 나누는 모든 과정이 이들에게는 ‘일’이고, 이 ‘일’을 통해 사회 구성원으로 자신의 자리를 인정받을 수 있는 것이 이들에게는 ‘자활’의 목표가 되어야 한다.

이와 같이 저소득층 공공일자리 확대를 위한 최우선 정책방향은 근로역량과 근로 의욕 등 개인의 특성과 상황을 고려하여 개인별 맞춤형 일경험을 제공하고, 이에 맞는 개별화 된 자활 목표를 설정하는 것이다.

2) 지속가능한 일자리 프로그램 개발

저소득층 공공일자리 확대를 위한 두 번째 정책방향은 ‘지속가능한 일자리 프로그램 개발’이다. 앞서 제시한 자활정보시스템데이터 분석결과와 고용노동부의 ‘직종별사업체노동력조사’ 결과에서 제시된 바와 같이 현재 자활참여자들이 희망하는 업종은 대부분 시장에서 더이상 일감이 존재하지 않는 경우가 대부분이다. 이는 4차 산업혁명과 함께 일찌감치 예견되었던 상황으로 일자리 고용기술 진보에 따라 많은 일자리가 자동화 또는 디지털화로 대체되어 일자리가 줄어들고 있는 것이 현실이다. 이러한 현실에서 일차적으로 노동시장에서 소외될 수밖에 없는 일자리는 청소나 단순조립과 같이 숙련 수준이 낮고 정형화된 업무들로 현재 자활사업단의 업종들이 이에 해당한다(김동규 외, 2017). 따라서 자활사업단이 참여자들의 ‘지속가능한 일’의 디딤돌 역할을 하기 위해서는 무엇보다 변화하는 환경에서 필요로 하는 새로운 일자리 프로그램을 개발하는 것이 우선되어야 할 것이다.

지속가능한 일자리 프로그램 개발을 위해서는 다음의 2가지 환경 변화에 주목해야 할 것이다. 첫째는 4차 산업혁명과 함께 급증하는 디지털 일자리이다. 최근 우리 사회는 COVID-19 비대면 사회가 가속화시킨 4차 산업혁명으로 디지털 일자리가 빠른 속도로 확대되고 있다. 이미 민간일자리 시장에서는 빅데이터, AI, IoT 등 새로운 기술을 활용한 신산업 일자리들이 급증하고 있다.

둘째는 국가 환경정책의 일환으로 확대되는 녹색 일자리이다. COVID-19이후 환경문제에 대한 전 사회적 경각심이 높아진 가운데 저탄소 정책이 탄력을 받아 확대되고 있고, 이와 관련한 녹색 일자리들이 증가하고 있는 추세이다. 환경부의 그린뉴딜 정책은 녹색산업에 대한 투자 확대를 통해 2025년까지 환경 일자리 8만개를 창출하고 녹색 융합기술 인재 2만명을 양성하는 ‘환경분야 녹색산업 일자리 창출 전략’을 발표하는 등 녹색산업 육성을 기반으로 하는 환경 분야 일자리 창출에 집중하고 있다. 이 같은 산업구조의 변화와 정부 정책 방향은 새로운 일자리 프로그램 개발에 시사하는 바가 크다. 이에 본 연구에서는 디지털 일자리, 저탄소 녹색일자리와 같이 사회환경 변화에 따른 새로운 분야 일자리가 지속적으로 확대될 것으로 예측하고, 새로운 일자리를 방향 설정에 있어 주요한 요인으로 다루고자 한다.

3) 활용 가능한 자원 발굴 및 연계

우리는 일자리 확대와 관련하여 우리가 ‘활용가능한 자원’에 주목할 필요가 있다. 저소득층 공공일자리 확대를 위한 세 번째 정책방향은 ‘활용가능한 자원 발굴 및 연계’이다. 활용가능한 자원 발굴 및 연계를 위해 본 연구에서는 앞서 살펴본 정부의 공공일자리 사업과 연계하는 방안과 함께 민간기업의 사회공헌 사업을 적극적으로 활용하는 것을 제안하고자 한다.

① 타 공공일자리 사업과의 연계

자활사업과 직접일자리사업 및 타 일자리사업과의 연계성을 고려하는 것이 필요하다. 직접일자리 내에서 정보통신업, 금융 및 보험업, 전문, 과학 및 기술서비스업과 같은 전문 직종의 일자리가 전무하다는 것은 직접일자리 사업의 한계를 노정하는 중요한 특징이다. 특히 직업훈련이 병행되고 있는 자활사업 대상자 중, 해당 분야에서의 일 경험과 경력개발을 희망할 경우 이를 직·간접적으로 체험해볼 수 있는 자활기업의 새로운 모델이 필요할 수 있다. 동시에 건설, 제조업과 같은 전통 산업 내에서도 일용직이 아닌, 기능직이나 관리직으로 경력개발이 이어질 수 있도록 타 일자리사업 간의 유기적인 연계가 고려되는 방안이 필요할 것으로 보여진다.

② 민간기업 사회공헌사업 활용

자활사업 참여자들이 민간 일자리 시장에서의 경쟁력 있는 역량을 갖추기 위해서 가장 필요한 것 중 하나는 양질의 교육훈련 프로그램과 직업훈련 기회를 제공하는 것이 필수적이다. 즉, 자활에서의 경험이 경력이 되어 시장일자리에 취업할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다. 그러나 새로운 영역에 대한 전문성을 담보하면서 교육·훈련 프로그램을 제공하는 것은 현재 자활센터의 여건상 용이하지 않다. 실제로 자활센터 종사자 FGI 결과를 통해서도 이 같은 현실은 확인되었다. 기존 작업장이 갖고 있는 한계, 신규 사업 준비 기간 확보의 어려움, 다양한 사업 발굴의 한계, 사업분야 전문가 부족, 시장경쟁력 확보의 어려움 등은 자활센터가 신규 자활 사업을 시도하는데 있어서 장애요인으로 지적된 바 있다.

이 같은 맥락에서 기업과의 연계 프로그램이 새로운 대안이 될 수 있을 것으로 판단된다. 최근 기업들은 ESG경영이 강조되면서 사회적 가치 실현을 위한 기업들의 관심과 노력이 커지고 있다. 전국경제인연합회의 ‘2020 주요 기업의 사회적 가치 보고

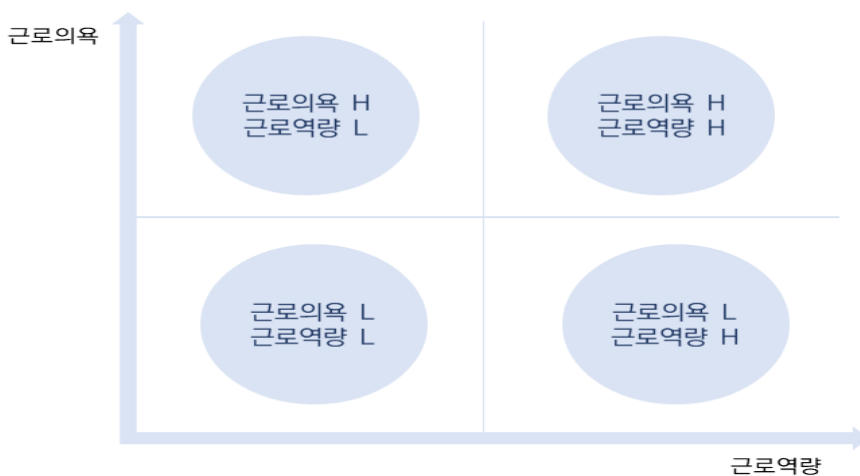
서’에 따르면 2019년 500대 기업의 사회공헌 지출액은 총 2조9927억 원으로, 전년 대비 14.8% 증가했다. 같은 기간 영업이익이 48.1%나 줄어들었는데도 사회공헌 규모는 대폭 늘었다. 이 중 30여 개 기업은 영업적자를 기록하면서도 사회공헌 활동을 멈추지 않은 것으로 조사됐다.

따라서, 기업 사회공헌프로그램과의 적극적 연계를 통해 기업의 고도화된 기술을 학습할 수 있는 기회를 마련하고, 시장 일자리와의 연계성을 강화하는 방안을 모색해 볼 수 있을 것이다.

2. 추진과제 및 실천전략

구체적인 추진과제 및 실천전략을 제시함에 있어 본 연구에서는 ‘사람중심(person-centered) 자활목표’와 개인별 자활역량에 맞춘 자활프로그램 제공이라는 프레임 안에서 논의해보고자 한다. 이를 위해 근로의욕과 근로역량을 고려하여, 4개의 집단으로 구분하였고, 각 집단별 연령대(20-30, 40-60)에 따라 ① 현황 및 욕구, ② 현재 자활프로그램의 문제점 및 한계, ③ 벤치마킹 또는 연계 프로그램 ④ 추진과제와 실천전략을 제시하고자 한다.

[그림 VII-1] 근로의욕 및 근로역량 수준에 따른 집단 구분



1) 근로역량 HIGH - 근로의욕 HIGH

① 현황 및 욕구

가. 20-30 세대

지역자활센터 종사자 FGI 조사결과에 따르면 최근 자활사업에는 업무 적응 속도나 습득력이 기존 대상자에 비해 더 빠르고, 상대적으로 고학력을 가진 새로운 청년층이 유입되고 있음을 알 수 있다. 이들은 상대적으로 학습속도와 업무 적응 속도가 빠르다는 점에서 취업 가능성이 높다는 강점이 있다고 할 수 있다. 또한, 지역자활센터 종사자들은 FGI 조사에서 자활사업에 참여하는 청년들의 또 다른 강점으로 앞으로의 발전 가능성을 꼽았다. 이들은 새로운 방식을 시도하고, 주도적으로 계획하면서, 자활사업 제도를 활용하여 취업에 필요한 역량을 키워나가는 등 발전적인 모습을 보이고 있는데, 이 같은 특성은 기존 자활참여자들과 특히 대비되면서 청년층 자활참여자들의 강점으로 부각되고 있다고 하였다. 마지막으로 청년들은 자라온 환경 자체가 컴퓨터 활용이 익숙한 세대이기 때문에 정보처리능력, 컴퓨터 활용능력이 가능한 참여자들이 더 많다고 했다. 창업이나 사업단 운영을 하면서 행정문서를 작성하거나 정보를 검색하는 등의 컴퓨터 활용 능력을 요하는 일들이 점차 많아지는데 이런 역할에 있어서 중장년층에 비해 청년들은 빠른 업무처리 능력과 컴퓨터 활용 능력을 기반으로 사업단 운영에 필요한 행정적인 일을 맡아줄 수 있다는 점에서 매우 필요한 인력이라고 하였다. 즉, 지역자활센터 현장에서 평가하는 근로역량과 의욕이 높은 20-30대 청년층은 지역자활센터 사업단에 매우 필요한 인력인 동시에 시장에서의 취업 가능성이 높은 집단이라고 할 수 있다.

니트(NEET)청년, 보호종료청년 등 당사자 인터뷰 결과를 통해서도 근로역량과 근로의욕이 있는 20-30대는 민간시장에 취업할 수 있는 여러 측면에서의 경쟁력을 갖고 있음을 확인할 수 있다. 우선 이들은 인공지능이나 IoT와 같은 새로운 신기술을 활용한 4차 산업혁명 일자리에 대해 긍정적인 태도를 견지하고 있음을 확인할 수 있었다. 비록 현재 신기술에 대한 노하우나 지식은 없지만 향후 교육·훈련 과정을 통해 새로운 분야의 사업단에서 충분히 적응하여 일할 수 있다는 자신감을 보였다. 나아가서 청년들은 유튜브를 통한 홍보사업이나 웹디자인 등을 활용한 창작활동 등 새로운 콘텐츠를 활용한 사업단을 제안하기도 했다. 무엇보다 이들은 자활센터에서의 일 경험이 노동시장에 나가기 전 직업체험, 기술교육과 같은 과정이 되면 좋겠다는 희망을 이야기했다. 청년세대의 특성상 원하지 않는 일자리에서 소득 활동을 위해 시

간을 보내는 것의 문제점을 지적하고, 자활센터에서의 일 경험이 장기적으로 민간일 자리에 취업하는데 필요한 기술을 배우는 기회가 되면 좋겠다는 그들의 욕구를 명확히 제시했다. 이들은 궁극적으로 자활사업단에서의 경험을 지속하기보다 사업단을 발판으로 삼아 전문적인 일자리를 얻거나 안정적 정규직으로 일터를 얻기 위해 적극적으로 근로를 하고 있으며, 역량을 키우기 위해서 현재 자활센터에서의 근로를 유지하고 있다고도 하였다.

이상의 내용을 종합하면 근로역량과 근로의욕이 있는 20-30대 청년층들은 자활센터의 일자리 프로그램이 4차 산업혁명 기술 기반 직종 뿐 아니라 다양한 영역으로 확장되는 것에 관심이 있고, 새로운 영역의 기술 습득 역량과 민간 노동시장에서의 경쟁력을 확보할 수 있는 잠재적 역량이 있다고 할 수 있다. 따라서, 이 같은 20-30대 청년층의 욕구와 특성은 자활센터에서의 일 경험이 향후 민간일자리 취업에서 지속가능한 경쟁력을 확보할 수 있는 직무역량 개발 및 직업훈련의 과정이 되어야 함을 시사한다.

나. 40-60 세대

근로역량이 높고, 근로의욕도 높은 중장년 참여자의 특징은 평균 취·창업 경력 기간이 길고, 창업 경험이 있으며 정부 공공일자리 경험이 있다는 특징을 가진다. 또한 이들은 근로의욕이 높고, 신체적, 정신건강이 양호한 집단이다.

지역자활센터 실무자 FGI결과에 따르면 이들이 갖고 있는 강점은 특정 분야의 높은 숙련도와 상대적으로 높은 자활의지를 보유하고 있다는 것이다. 특히, 휴폐업자영업자나, 금융채무불이행자의 사례에서 확인되는 특징은 이들은 과거 경험과 관련하여 기술과 숙련도를 갖고 있어서 자활사업을 운영하거나 자활기업을 연계하는 등에 있어서 강점을 갖고 있다는 점을 경쟁력으로 꼽았다. 그러나 비교적 기술이나 능력이 있는 것에 비해 새로운 도전을 하는 것은 기피하는 경향이 있다. 과거 자신이 해왔던 기술이나 능력 분야에 대한 내용에 대해서는 적극적인 참여 의지를 보이지만 실제로 자활사업단의 한계 상 관련분야가 없는 경우에는 급격히 근로의욕이 떨어지는 상황이 벌어지고 있다.

채무불이행으로 자활사업에 참여하게 된 당사자 인터뷰 결과를 통해서도 이들은 상대적으로 높은 자활의지를 갖고 있다는 것을 확인할 수 있었다. 이들의 인터뷰 내용을 정리해보면 사업단을 통해 전혀 모르던 기술을 익히게 되었고, 때로는 새로운 적성을 찾게 되는 과정을 경험하였고, 지속적인 훈련과 실습을 통해 특별한 상황에도 계획을 세우고 일을 처리하는 성과를 얻게 되었다고 스스로 평가할 만큼 현 상황에

대해 의욕적으로 대처하고 있었다. 그러나 최근 4차 산업혁명 일자리 진입에 대해서는 긍정적인 의견과 부정적인 의견이 엇갈렸다. 빅데이터를 활용한 일자리나 AI스피커를 이용하는 돌봄 일자리 등 뉴테크를 접목한 사업단에 대해 어렵지 않을 것이라는 자신감을 표현한 참여자가 있는 반면 적용할 수 있는 인력이 없거나 기술을 가지고 있지 않아 적용하기 힘들 것이라는 점을 이유로 부정적인 의견을 표명한 참여자도 있었다. 이러한 견해 차이의 원인은 무엇보다 개인의 과거 경험과 관련이 있었다. 이전 근무 경력으로 자료처리기술을 가지고 있거나 현재 관련 전공 공부를 하고 있어 근로능력이 갖춰져 있는 경우에는 긍정적인 의견으로 나타났으나 대부분은 이에 대한 우려를 표했다.

② 문제점 및 한계

자활센터 종사자 FGI 결과에 따르면 기존 자활사업은 청소업 등 노동집약적인 사업들이 주를 이루고 있어 신규로 유입되는 고역량이면서 근로의욕이 있는 참여자들의 직무욕구와 불일치한다는 점에서 변화가 요구된다. 현재는 신규로 유입되는 고학력이면서 학습 능력이 좋은 참여자들의 욕구에 적합한 일자리가 심각하게 부족한 상황이고, 그나마 제한적이지만 선택 가능한 일자리는 카페나 편의점 일자리 정도인데 이 또한 직무역량 개발이 가능하거나 향후 지속적인 성장과 발전이 가능한 일자리가 아니기 때문에 지속가능한 자활 일자리로서 한계를 노정하고 있다.

당사자들의 목소리를 담은 조사결과에서도 자활사업단의 종류는 청년층이 흥미롭게 생각할만한 콘텐츠가 없다는 것이 대부분 지역에서 나타난 진술이었다. 그간 개발된 사업단의 유형과 종류에는 청년세대의 욕구를 반영한 것이 없다는 것이 현실적으로 나타나고 있다. 즉, 근로역량과 근로의욕이 있는 청년들이 생각하는 자활센터 일자리 사업의 가장 두드러지는 한계는 일 경험 선택의 제한성이었다.

그러나 한편, 지역자활센터의 입장은 청년들의 욕구 스펙트럼이 넓기 때문에 사업단 운영에 어려움이 있음을 호소했다. 청년층의 욕구에 맞게 ICT 사업을 진행했던 사례에서도 청년들의 욕구가 다양한 반면, 자활센터는 이 같은 욕구를 반영하는 것이 현실적인 여건을 고려할 때 한계가 많다는 것이다. 청년들의 욕구에 맞추어 시작한 사업단의 경우라 할지라도 참여할 수 있는 대상을 충분히 찾기 어렵다는 문제 또한 지적되었다. 신규 아이터를 시도한다고 해도 공공영역의 일자리처럼 지속해서 사업을 유지하기 어려운 상황이 있다는 것이다.

이 같은 한계와 문제를 고려할 때, 높은 근로역량과 근로의욕을 갖고 있는 청년들

의 아이디어를 반영하여 지역 현실에 맞는 사업단이 개발되는 것은 필수적인 과제라 할 수 있으나, 현재 지역자활센터의 여건을 고려하면 이는 쉽지 않은 문제이다. 따라서, 운영방식에 있어 민간기업과의 연계에 기반한 사업 추진이 검토되어야 할 것이다. 지역자활센터 종사자 FGI에서 제시된 바와 같이 정책적으로 일부 자활의 영역을 할애해서 IT분야이든 4차 산업혁명에 따른 일자리 분야이든 전문교육 훈련과 함께 연계된 기업, 공공기관을 연결하는 형태의 사회적 일자리를 제공하는 것이 필요하다.

40-60세대의 경우에도 현재 자활사업단의 내용이 참여자들의 직무 욕구와 불일치한다는 점에서는 청년세대들의 문제와 유사하다. 단, 이러한 문제를 해결하는 방법에 있어서 4차산업혁명 일자리와 같은 혁신적 일자리 창출 보다는 참여자들의 이전 경력을 고려하여 보유하고 있는 전문성을 극대화 시킬 수 있는 방안을 모색하는 것이 요구된다.

③ 벤치마킹 또는 연계프로그램

삼성을 비롯하여 SK, LG, CJ 등 국내 유수의 대기업들은 기업사회공헌사업으로 청년·청소년들의 4차산업혁명에 요구되는 신기술 역량 개발을 지원하는 프로그램을 추진하고 있다. 최근 기업의 ‘ESG경영’이 강조되는 흐름에 맞춰 국내 기업들은 다양한 사회공헌사업을 확장하는 추세이다. 이제는 자활사업영역에서도 이 같은 기업의 사회공헌사업과의 연계에 보다 적극적인 태도를 견지할 필요가 있는데, 이 같은 맥락에서 현재 기업의 사회공헌사업 경향성을 살펴보면 가장 우선적으로 고려해볼 수 있는 연계 대상이 근로역량과 근로의욕이 높은 청년층이라고 할 수 있다.

한편, 현대차는 은퇴 후 50-60을 타겟으로 한 중장년 재취업프로그램을 특화하여 추진하고 있는데 40-60세대 일자리 창출을 위해 이와 같은 프로그램과의 연계 방안도 모색할 필요가 있다.

가. 삼성청년SW아카데미(SSAFY)

삼성의 사회공헌 사업으로 추진되고 있는 삼성청년SW아카데미(SSAFY)는 기초 코딩역량을 갖춘 신입 소프트웨어 개발자 양성을 목표로, 소프트웨어 필수 지식과 알고리즘 중심의 몰입형 코딩교육을 제공한다. 전문분야별 자문교수단과 삼성의 소프트웨어 전문가가 함께 참여한 커리큘럼을 제공하여 경쟁력 있는 차세대 소프트웨어 인력을 양성한다. 삼성청년SW아카데미의 벤치마킹 포인트들은 다음과 같다. 첫째, SSAFY는 맞춤형 교육을 제공한다. 소프트웨어 전공자와 비전공자의 수준에 따라 맞춤형 교육을 제공하여 최적의 학습 효과를 지향한다. 둘째, SSAFY는 자기주도적 학

습을 지향한다. 단순히 지식을 전달하기보다 스스로 문제를 해결할 수 있는 역량을 강화시키고, 기업에서 실제로 수행하는 형태의 프로젝트를 통해 실무 적응력을 향상시킨다. 셋째, SSAFY는 취업 경쟁력을 높일 수 있는 효율적인 취업지원 서비스를 제공한다. SSAFY 취업지원센터는 교육생들에게 최적의 맞춤형 일자리 정보를 제공하고, 취업대비 실전교육 및 개인별 취업 상담·컨설팅서비스를 통해 성공적인 취업을 지원한다. 이 외에도 교육에 온전히 집중할 수 있도록 매월 100만원의 교육지원금을 지급하고, 우수한 교육생의 경우에는 국내외 연구소에서 실습할 수 있는 기회를 제공하는 등의 서비스 지원이 이루어진다.

나. 4차 산업혁명 일자리 관련 기업 사회공헌 프로그램

앞서 살펴본 삼성청년SW아카데미 외에도 국내 유수의 기업들은 기업사회공헌사업의 일환으로 4차 산업혁명 일자리 관련 기술교육 프로그램들을 추진하고 있다. 이러한 프로그램들은 공통적으로 미래 인적자원개발이라는 관점에서 청소년들을 타겟으로 하고 있는데, 이와 같은 맥락에서 자활사업에 참여하고 있는 청년 지원 사업으로의 연계를 고려해 볼 수 있을 것으로 판단된다. 구체적으로 프로그램의 내용들을 살펴보면 다음과 같다.

SK텔레콤은 '티움(T.um) 모바일'을 통해 청소년들이 ICT의 현재와 미래를 체험할 수 있도록 돕는 프로그램을 운영하고 있다. 초고속 5G 기반 V2X(Vehicle to Everything, 차량통신기술)를 갖춘 자율주행차, 실감형 미디어를 통한 VR(가상현실) 쇼핑 등 변화된 미래 세상을 미리 체험해볼 수 있고, VR/AR을 통해 우주비행사·로봇 전문가 등 미래 직업을 가상으로 경험해볼 수도 있다.

LG CNS는 '코딩 지니어스'라는 이름의 청소년 '코딩교육' 프로그램을 운영하고 있다. 이는 IT 기본 지식이 없는 청소년들도 쉽게 SW 개념·원리를 학습할 수 있고, 컴퓨팅 사고력을 통해 실생활에 적용 가능한 문제해결 능력을 기를 수 있는 교육 프로그램이다. CJ올리브네트웍스도 임직원들의 IT 역량을 활용하여 청소년 대상의 코딩교육을 지원하고 있고, 넥슨은 NYPC(NEXON Youth Programming Challenge)라는 프로그램을 통해 프로그래밍에 관심 있는 청소년들이 참여하는 경진대회 형식의 사업으로 프로그래밍 코드를 서버에 제출하고 서버에서 채점하는 방식으로 진행된다. 미래 인적자원들이 프로그래밍 문제를 통해 코딩과 만나는 경험을 지원한다.

고령화시대로 접어들면서 청년 일자리 창출만큼 중요해진 '중장년 재취업'에 발 벗고 나선 기업도 있다. 2018년 시작된 현대차그룹의 사회공헌 사업 '굿잡 5060'은 50, 60대의 재취업을 돕는 국내 대표 신중년 일자리 사업으로 자리매김했다. 참가자

64.7%의 재취업을 성공적으로 지원하는 등 신중년 일자리 창출에 앞장서고 있다. ‘굿잡 5060’은 현대차그룹과 고용노동부, 서울시 50플러스 재단, 사회적기업인 (주)상상우리 등 각 분야 4개 기관이 협력해 멘토링, 취업 세미나 등 재취업을 위한 프로그램을 제공하고 전문 취업 컨설턴트를 앞세워 ‘신중년’의 취업을 돕는 사업이다. 최근에 개최된 ‘굿잡 5060 온라인 성과공유회’에서 발표된 3년 동안의 사업성과에 따르면 신중년 참가자 414명 중 268명의 재취업을 지원해 취업률 64.7%를 달성했다. 전문성과 경력을 활용해 저임금의 단기적 일자리가 아닌 4대 보험이 보장되는 상용직 일자리를 중심으로 지속 가능한 일자리를 창출했다는 측면에서 의미가 크다. 또한 이들 재취업자는 입사 후 수월하게 조직에 적응해 고용유지율이 81.3%에 이른다. 경력을 활용한 재취업 연계를 통해 기존 경험을 적극적으로 살릴 수 있는 관련 업무를 수행하며 능력을 발휘할 수 있었기 때문이다.

④ 추진과제 및 실천전략

앞서 살펴본 [근로역량 HIGH-근로의욕 HIGH 집단] 자활참여자의 현황과 욕구, 현재 추진되고 있는 자활사업의 한계, 활용 가능한 민간자원 등을 종합적으로 분석한 결과 이들을 위한 공공일자리 확대 방안은 <표 VII-1>와 같이 제시될 수 있다. 무엇보다 이 집단을 위한 공공일자리 확대 방향은 이들이 민간 일자리에 취업할 수 있는 역량, 그리고 취업 이후에 지속적으로 일자리를 유지할 수 있는 지속가능한 직업역량을 확보하는데 초점을 맞출 필요가 있다. 이 같은 추진 방향 하에 구체적인 추진과제와 실천전략을 살펴보면 다음과 같다.

<표 VII-1> 근로역량HIGH-근로의욕HIGH 집단을 위한 공공일자리 확대 방안

추진방향	민간 일자리에서 지속가능한 직업역량 확보 / 역량의 성장
추진과제	청년 맞춤형 신규 일자리 프로그램 개발 중장년 경쟁력을 극대화 할 수 있는 일자리 프로그램 개발 시장경쟁력 수준의 취업역량 향상 지원
실천전략	광역자활센터 주도의 파일럿 프로그램 실시 청년자립도전사업 확대 4차 산업혁명 미래 일자리 프로그램 개발 민간기업 사회공헌사업 연계

가. 20-30세대

근로역량과 근로의욕이 모두 높은 20-30세대 참여자 대상의 공공일자리 확대를 위한 첫 번째 추진과제는 ‘청년 맞춤형 신규 일자리 프로그램’을 개발하는 것이다. 앞서 분석한 결과에서 확인할 수 있는 바와 같이 이 집단은 일과 관련하여 관심 분야와 취업을 희망하는 영역의 스펙트럼이 매우 넓기 때문에 현재 지역자활센터의 사업단 안에서 이들의 다양한 욕구를 담아내기에는 어려움이 많다. 더욱이 2020년 기준 자활사업단의 업종은 음식점업(379개), 청소(317개), 위탁생산(227개) 등 전통적인 산업의 일자리들이 주를 이루고 있어 근로역량과 근로의욕이 높은 청년세대들이 희망하는 일자리와는 거리가 있을 뿐 아니라 이 같은 일자리들은 노동시장에서 이미 충분히 공급이 이루어지는 일자리로 민간일자리에서의 지속가능성을 담보하기 어렵다. 따라서, 근로역량과 근로의욕이 높은 청년들이 민간일자리에서 지속가능한 직업역량을 확보하기 위해서는 무엇보다 청년들의 욕구를 반영한 맞춤형 신규 일자리 프로그램 개발이 반드시 이루어져야 할 것이다.

두 번째 추진과제는 ‘시장경쟁력 수준의 취업역량 향상’을 지원하는 것이다. 자활센터에서의 일 경험이 장기적으로 민간일자리에 취업하는데 필요한 기술을 배우는 기회가 되면 좋겠다는 당사자들의 욕구에 기반 하여 자활센터의 일자리 프로그램은 단순히 자활사업에 참여하는 동안의 일자리 제공이라는 차원을 넘어서 이후 민간 노동시장에서도 지속가능한 경쟁력을 담보할 수 있는 교육·훈련의 기회가 되어야 할 것이다. 이 같은 과제를 효과적으로 이행하기 위한 구체적인 실천전략은 다음과 같다.

첫 번째 실천전략은 청년자립도전사업단 확대이다. 청년자립도전사업단은 청년 개인별로 자립계획을 수립한 뒤 개별 진로 적성에 맞는 직무교육이나 자격증 취득 교육을 지원하는 형태로 개별 맞춤형 지원이 이루어진다. 청년자립도전사업단은 만18세~만39세 청년들의 일에 대한 욕구를 반영하여 ‘맞춤형 자립지원’을 실시한다는 점에서 추진방향에 가장 부합하는 사업이다. 무엇보다 민간시장에서 경쟁력을 가질 수 있도록 해당 기관 파견 등을 통해 실무경험을 지원하는 것은 근로역량과 근로의욕이 높은 청년들이 가장 필요로 하는 경험이기도 하다. 따라서 청년자립도전사업단 확대라는 방향성을 갖고 구체적으로 어떠한 방식과 콘텐츠로 이를 확대시켜 나갈 것인가에 대한 논의가 지속되어야 할 것이다.

두 번째 실천전략은 참여자들의 수준에 맞는 4차 산업혁명 미래 일자리 프로그램을 개발하는 것이다. 인공지능(AI), Big Data, 로봇 등 4차 산업기술 도입이 본격화되면서 일자리 시장의 큰 변화는 일찌감치 예견되어 왔다. 한국고용정보원(2018)은 ‘디지털 전환’이 본격화된 미래에는 단순조립, 단순노동, 계산 및 출납, 창고관리 등

저숙련의 정형화된 업무들이 디지털화, 자동화, 로봇 등의 기술로 대체될 가능성이 높다고 예측했다. 4차 산업혁명 일자리의 증가는 곧 기술진보 영향을 크게 받는 고숙련 직업군의 ‘전문직’ 중심으로 고용이 증가함을 의미한다. 현재의 자활사업단 프로그램은 대부분 저숙련 정형화된 업무들을 고려할 때, 시범적으로 현재 추진 중인 ‘청년자립도전사업’의 핵심사업단의 하나로 4차 산업혁명 일자리 청년자립도전사업단을 추진하는 것을 고려해볼 수 있을 것이다. 여기에서 중요한 것은 자활센터에서의 일 경험이 4차 산업혁명 관련 민간일자리 시장에서 경쟁력을 확보하기 위한 교육·훈련의 과정이 되어야 한다는 것이다.

이러한 과정에서 반드시 담보되어야 하는 것이 교육·훈련 프로그램의 전문성이다. 이는 현재 자활센터가 보유하고 있지 못한 취약점이기도 하다. 따라서, 이를 해결하기 위한 방안으로 민간기업 사회공헌사업과의 연계를 제안해보고자 한다. 특히 앞서 제시한 대기업 사회공헌사업과 연계를 통한 프로그램 전문성을 확보하는 것이 대안으로 제시될 수 있을 것이다. 경남창원지역자활센터 청년자립도전사업단은 청년에게 일 경험 제공을 위해 지역 내 공공 민간기업 연계 및 프로젝트 참여 등 지속적이고 활발한 활동을 하고 있다는 점에서 이 같은 방향성의 가능성을 기대해볼 수 있다.

현재 자활사업에 참여하고 있는 청년들의 역량을 고려할 때 4차 산업혁명 관련 일자리 가운데 다음과 같은 일자리를 제안해 볼 수 있을 것이다. 첫 번째는 ‘데이터 레이블러(data labeler)’이다. 데이터 레이블러란 인공지능이 학습할 수 있는 형태로 데이터를 가공하는 전문가이며, 데이터 구축과정에서 컴퓨터와 함께 중간 공정에 개입하여 정확한 결과를 도출할 수 있는 수준의 품질을 확보하는 역할을 수행하는 직업이다. 데이터 품질에 따라 인공지능 성능이 좌우되기 때문에 데이터 레이블러는 AI 학습데이터 구축에 중요한 역할을 한다. 이같은 데이터 레이블링 시장은 2023년에는 시장조사 회사인 커그닐리티카(Cognilytica) 예측에 따르면 2023년 약 12억달러에 이를 것으로 예상되고, 이에 따라 데이터레이블러는 청년 취업시장에 확리를 불러넣는 산업이 될 것으로 예측했다(일자리위원회, 2020). 두 번째로 드론 전문가를 생각해볼 수 있다. 최근 드론의 적용분야는 농약살포, 재난구조, 산불감시, 각종 촬영, 기상관측, 건축물 안전진단, 생활스포츠 기록 등 다양한 영역으로 확장되어져 가고 있는 흐름이고(김동규 외, 2017), 최근 자격요건이 엄격하지 않아 여성인력개발센터 등 공공인력개발기관 등에서 교육 프로그램으로 많이 진행하고 있는 사업이다. 이에 자활사업에 참여하고 있는 근로역량이 높고, 근로의욕이 높은 청년층들이 진입하여 도전해볼 수 있는 일자리라고 판단되어 예시로 제시해볼 수 있을 것이다.

나. 40-60세대

근로역량과 근로의욕이 모두 높은 40-60세대 참여자 대상의 공공일자리 확대를 위한 첫 번째 추진과제는 ‘40-60세대의 일자리 경력을 활용한 재취업 또는 창업지원 프로그램’을 개발하는 것이다. 근로역량과 근로의욕이 높은 40-60세대 역시 청년층들과 같이 공통적으로 이들의 욕구에 부합하는 일자리가 없다는 것이 가장 심각한 문제로 지적되고 있다. 특히, 이들은 과거 직업 경험을 통해 축적된 전문성과 무관한 자활사업단에 배치되어 오히려 근로의욕이 상실되는 문제가 발생하고 있어 이에 대한 대응 노력이 더욱 적극적으로 요구되는 상황이다.

따라서 근로역량과 근로의욕이 모두 높은 40-60대 참여자를 위한 일자리 창출 추진방향은 이들의 전문성을 활용할 수 있는 시장진입형 자활사업단을 구축하여 안정적 자활기업 창업으로 이행할 수 있도록 지원해야 한다. 이 과정에서 시장분석, 판로개척, 기술교육, 창업자금지원 등과 같이 필요한 지원들은 현재 자활센터 여건상 충분히 제공되기 쉽지 않은 상황이다. 더욱이 이들의 다양한 욕구 스펙트럼을 반영한 자활사업단을 구축한다는 것은 여러 측면에서 제약이 따른다. 이 같은 문제 해결을 위해 앞서 살펴본 현대차 ‘굿잡 5060’ 사업과 같이 중장년을 지원하는 프로그램과의 연계를 적극적으로 모색할 필요가 있을 것이다. 외부 자원과의 적극적 연계를 통해 이들이 자신들이 갖고 있는 전문성을 활용하여 성공적으로 안정적 자활기업으로 창업할 수 있도록 인적·물적 자원이 지원되어야 할 것이다.

다음으로는 4차 산업혁명 신기술에 대한 적극적 수용 태도를 보이는 중장년들을 위해 인공지능(AI) 돌봄 전문가와 같이 기존의 사회서비스형 자활사업단 콘텐츠에 4차 산업혁명 기술을 결합한 일자리를 제안해볼 수 있을 것이다. 최근 포스트코로나 시대를 맞이하여 감염병 확산에 취약한 시설 및 재가 노인·장애인의 응급상황을 지원할 수 있는 IoT 기술 활용 비대면 돌봄 서비스 모델이 개발되어 보급되고 있다. 시설의 경우에는 돌봄 서비스 공백이 발생할 수 있는 심야시간의 위험·상태 정보 감지 및 관리자 알림을 통하여 돌봄 사각지대를 최소화하고, 재가 서비스의 경우에는 고독사, 생활고, 외로움 등 상대적으로 많은 위험에 노출되는 독거노인 및 중증장애인 안전을 지원하는 체계로 이 같은 디지털 돌봄 기술이 빠르게 보급되어 적용되고 있다. 이와 관련하여 디지털 돌봄 시스템을 정기적으로 모니터링 하고, 긴급돌봄이 필요한 상황에서 현장에 출동할 수 있는 현장케어 전문가(ex. ICT케어 매니저) 인력에 대한 수요가 증가하고 있는 추세이다. 이들은 어르신들을 대상으로 ICT 사용법을 교육하고, 설치기기를 관리하고, 긴급 상황에서 어르신 재가 돌봄 서비스를 제공하는데, 실제로 기존의 돌봄사업에서 제공하고 있는 서비스에 AI기술이 결합된다는 점에서 차

이를 보인다. 향후 돌봄사업단의 내용을 이와 같이 4차 산업혁명 기술을 반영하여 전문화함으로써 근로역량과 근로의욕이 높은 중장년들의 일자리로 유용성이 있을 것으로 판단된다.

그러나 무엇보다 중요한 것은 이 같은 제안의 실행력을 담보하는 것이다. 앞서 제시한 바와 같이 근로역량과 의지가 높은 참여자들을 위해 신기술을 접목한 새로운 일자리 창출이라는 선도적 모델을 만들기 위해서는 추진 주체(단위)에 대한 논의가 필요하다.

앞서 지역자활센터 종사자 FGI에서 확인된 바와 같이 지역자활센터는 다음과 같은 이유에서 추진주체로서의 한계를 노정하고 있다. 먼저, 신규 사업 준비기간과 인력 확보의 어려움이 있다는 것이다. 지역자활센터에서도 신규사업에 대한 필요성을 느끼지 않는 것은 아니었다. 그러나 신규 사업을 시작하기 위해서는 기존 사업장에서 진행하고 있었던 일들을 멈추고 새롭게 진행해야 하는 상황에서 신규사업을 시작하는데 인력의 문제가 가장 크다고 할 수 있다. 인력의 문제는 비단 투입가능한 인력의 수에 국한되지 않는다. 이보다 더욱 큰 문제는 전문성 있는 인력을 확보하는 것이 쉽지 않다는 것이다. 자활 사업에 인력을 투입하고 관리하고 새로운 아이터를 구상하는 대다수의 역할이 자활 직원을 통해서 이루어진다고 할 수 있다. 외부의 전문가를 통해서 신규사업에 대한 아이터를 발굴하는 것이 아니기 때문에 사회복지사가 구상할 수 있는 사업 아이터에는 한계가 있다는 것이다. 전문 경영자의 사례에서도 각 분야의 전문가가 별도로 있고 해당 분야의 전문가가 새로운 아이터를 발굴하고, 개발하면서 새롭게 사업을 구상하는 형태로 발전을 한다면, 자활직원이 특정 사업 분야에서 전문가가 되어 사업아이터를 새롭게 발굴하긴 어렵다는 한계가 있다. 정보력에서 많이 뒤처지고, 시장의 요구와 수요층에 대한 분석 등 전문가가 아닌 이상 충분한 분석과 준비가 어려울 수 있다. 전문 경영인도 실패할 수 있는 사업을 최대한 안정적으로 운영을 해야만 하는 입장에서 현재 지역자활센터 인력에 의해 새로운 사업 아이터를 발굴하고, 안정적으로 운영하는 것은 제한 될 수밖에 없다.

이 외에도 지역자활센터는 작업장 운영의 딜레마가 있다. 즉, 자활에 참여하는 대상자 중에서 단순한 작업장 형태의 노동만 가능한 대상자가 있기 때문에 작업장 운영을 유지할 수밖에 없는데, 자활사업을 확대하고 신규 사업을 늘리기 위해서는 기존 작업장 운영에 차질이 생긴다는 문제가 있다. 이 외에도 예산 부족, 적합한 대상자를 확보하는 것의 어려움 등을 고려해야 하는 상황이다. 이와 같은 이유에서 현장에서는 환경변화에 맞게 신규사업을 개발하여 주도적으로 추진할 주체로서 광역자활센터의 역할을 강조한다. 높은 근로역량과 근로의욕을 갖고 있는 참여자들을 위한 새로운 영

역의 신규사업을 개발하여 추진하기 위해서는 사업 아이템을 개발하여 운영할 수 있는 전문 인력 확보, 역량 있는 참여자 모집, 기업 연계형 전문교육 프로그램, 네트워크에 기반 한 지역자활센터 경쟁력 연계, 마지막으로 시범사업에 투입할 수 있는 예산 확보 등이 필요하다. 이 같은 조건을 고려할 때, 광역자활센터의 파일럿 프로그램으로 추진하는 것을 제안해 볼 수 있을 것이다.

2) 근로역량 HIGH - 근로의욕 LOW

① 현황

가. 20-30세대

전반적으로 근로역량이 높고, 근로의욕이 낮은 집단의 비율은 2.2%로 매우 낮은 수준이다. 특히 이 가운데 29세 미만의 비율이 약 30%를 차지하고 있어 상대적으로 청년층의 비율이 높은 편이다.

지역자활센터 종사자 FGI 조사결과에 따르면 일부 청년 참여자들 가운데 상대적으로 낮은 근로의욕과 짧은 참여 기간의 특징이 나타나 자활사업 운영에 어려움이 있다고 했다. 청년층 중에서 뭔가 자립, 자활에 대한 의욕을 갖고 참여하기보다는 조건부 이행의 조건을 맞추기 위해 비자발적으로 참여하거나 공무원 시험이나 전문자격증 취득 등 다른 준비를 위해 잠깐 거쳐 가는 형태로 참여하는 경우도 있고, 취업을 연계해 보지만 적응하지 못하는 경우도 있다고 했다. 실무자가 보기에는 역량이 크게 떨어지지 않아 보여도 적응을 하지 못하는 것이 취업 등 근로의욕이 다소 낮기 때문일 가능성을 시사했다. 이러한 종사자들의 판단은 당사자 인터뷰를 통해서도 재확인되었다.

보호종료아동을 대상으로 한 당사자 인터뷰 결과 이들은 일을 하면서 자기 시간을 갖게 되어 새로운 시작을 준비할 수 있다는 점을 자활근로의 가장 큰 장점으로 꼽았다. 편의점 아르바이트 역시 경력자를 뽑기도 하는데 자활센터를 통해 무경력 상태로 일을 하는 경험을 쌓을 수 있다는 장점을 언급하였다. 동시에 자격증 공부를 할 수 있도록 자원을 마련해준다는 것에 큰 만족감을 드러냈다. 이렇게 퇴소아동들은 근로를 하며 다음 일자리를 연결하는 시간을 활용할 수 있는 선택권에 대한 욕구가 높았다.

나. 40-60세대

자활센터 종사자 FGI 결과에 따르면 중장년 참여자 중 일부는 비교적 기술이나 능력이 있는 것에 비해 새로운 도전을 하는 것은 기피하는 경향이 있다. 휴폐업자영업

자 등 자신이 해왔던 기술이나 능력 분야에 대한 내용에 대해서는 참여에 대해서 관심을 갖는 경향이 있지만, 실제로 자활사업단의 한계 상 관련 분야가 없다는 한계가 있을 수밖에 없고, 이 같은 이유로 센터를 통해 얻을 수 있는 것이 없다고 판단한 참여자는 근로의욕이 저하되는 상황을 맞게 된다고 했다. 또한 특징적인 것은 비교적 높은 자활의지 대비 낮은 근로의욕을 가진다고 했다. 자활의지나 참여에 대한 의욕을 가지고 있지만 막상 근로를 하게 될 때 자활실무자가 체감하기에는 근로의욕이 높지 않다는 것이다. 이러한 원인을 들여다보면 자신과 맞지 않는 업무로 인한 근로의욕 저하와 함께 자활근로를 통해서 자신이 받을 수 있는 보상이 한계가 있다 보니, 근로의욕이 낮은 편이라는 의견이 있었다.

② 문제점 및 한계

근로역량은 높으나 근로의욕이 낮은 참여자들을 위한 공공일자리 확대 방안을 마련하기 위해서는 이들의 근로의욕이 낮은 이유에 대한 정확한 이해가 필요하다. 이들의 근로의욕이 낮은 이유는 첫째, 청년층과 중장년층 모두 현재 자활사업단에서의 경험이 본인의 진로와 맞지 않는다고 판단했기 때문으로 보여진다. 자활근로 참여자들은 공통적으로 자신들의 근로의욕을 저하시키는 중요한 이유 중 하나로 사업단을 선택할 당시 사업단 정원에 맞춰 선택할 수밖에 없는 상황으로 본인의 적성, 성향에 따라 선택할 수 없다는 점을 꼽았다. 결국 이 같은 한계는 진입 시점부터 이들의 근로의욕을 저하시키는 심각한 문제를 노정한다. 청년들의 경우에는 자활사업단에서의 일 경험을 자신들의 진로와 연관 지어 경력을 개발한다는 관점 보다는 보다는 장기적인 일자리를 갖기 전까지 일시적으로 생계를 유지하기 위한 수단으로 버텨야 하는 자리로 생각하게 되고, 해당 자리에서의 근로의욕은 저하될 수밖에 없다.

중장년들의 경우에도 자신들의 과거 일 경험이나 전문성과 전혀 무관한 일에 배치되면서 근로의욕이 저하되는데, 이에 더해 노력을 한다고 해도 충분한 보상이 주어질 수 없는 제한적 상황에서 이들의 근로의욕은 더욱 빠른 속도로 상실되어 갈 수밖에 없는 구조라고 할 수 있다.

③ 벤치마킹 프로그램

이 집단에 속한 참여자들은 자신들에게 맞는 새로운 일자리를 찾으면서 현재 일자리에 몰입하지 못하거나, 현재 일자리에서 미래를 보지 못하면서 일찌감치 의욕이 저하된 경우들이 대부분이다.

앞서 소개된 해외사례 가운데 온타리오 주는 한국의 조건부 수급자 및 자활사업과 유사한 형태로 ‘Ontario Work’이라는 사업 안에서 공공부조와 자활사업을 동시에 진행한다. ‘Ontario Work’은 조건부 수급자들에게 부가급여(수당) 이외에도, 사례관리자가 대상자가 구직을 준비할 때뿐만 아니라, 취업을 유지하는 과정에서 겪을 수 있는 어려움(일가정 양립, 재정관리, 생활관리 등)을 사정하고 다양한 서비스를 연계함으로써 보완하고 있다. 즉, 이들은 구직기간 중에도 안정된 상태에서 자신들에게 맞는 일을 찾을 수 있는 기회가 주어지고, 취업 이후에도 근로활동을 지속할 수 있는 다양한 사회서비스를 연계함으로써 일을 지속할 수 있는 제반 환경을 조성해준다는 점에서 우리의 사례관리 사업과 차별성을 갖는다. 현재 많은 자활참여자들이 생계유지를 위해 구직기간 동안 자활사업단에 머물면서 자신의 전문성과 무관한 일을 하면서 시간을 보내는 우리의 현실과는 대조적이라고 할 수 있다. 결국 이 같은 안정적 지원은 구직 기간 동안 근로역량과 근로의욕을 견인하는 성공요인이 되고 있다. 이러한 성공요인들은 우리의 자활사업 전략 개발에 반영될 필요가 있다.

④ 추진과제 및 실천전략

[근로역량 HIGH-근로의욕LOW 집단] 자활참여자의 현황과 욕구, 현재 추진되고 있는 자활사업의 한계, 벤치마킹 사례 등을 종합적으로 분석한 결과 이들을 위한 공공일자리 확대 방안은 <표 VII-2>와 같이 제시될 수 있다. 무엇보다 이 집단을 위한 공공일자리 확대 방향은 근로의욕을 향상시킬 수 있는 일자리 프로그램을 개발하는데 초점을 맞출 필요가 있다. 이 같은 추진 방향 하에 구체적인 추진과제와 실천전략을 살펴보면 다음과 같다.

<표 VII-2> 근로역량HIGH-근로의욕LOW 집단을 위한 공공일자리 확대 방안

추진방향	근로의욕을 향상시킬 수 있는 일자리 프로그램 개발
추진과제	청년 맞춤형 신규 일자리 프로그램 개발 경과적 일자리로서의 ‘일’ 효용 극대화 중장년 참여자의 정서적 자활 촉진
실천전략	청년자립도전사업 확대 경과적 일자리 중심의 사회적 기업 발굴(자기개발+직업훈련) 맞춤형 사례관리 강화 및 정서적 자활 프로그램 확대

우리가 주목해서 봐야 할 현상은 이 집단에 속한 참여자들이 자활의지는 강한 반면 근로의욕은 낮다는 점이다. 즉, 이들의 근로의욕을 낮아지게 하는 원인이 무엇인지 명확히 이해하고, 이를 해소할 수 있는 방안으로 일자리 프로그램이 설계되어야 할 것이다.

가. 20-30대

첫 번째 추진과제는 청년자립도전사업단 확대이다. 청년자립도전사업단은 현재 20-30세대의 욕구를 가장 잘 반영할 수 있도록 설계된 프로그램으로 청년 개인별로 자립계획을 수립한 뒤 개별 진로 적성에 맞는 직무교육이나 자격증 취득 교육을 지원하는 형태로 개별 맞춤형 지원이 이루어진다. 현재 자신의 진로와 무관한 자활사업단에서 일시적인 생계의 수단으로 '일'을 바라보는 20-30대 참여자들이 본인의 진로에 필요한 역량을 계획하고, 훈련하면서 근로의욕도 진작시켜나갈 수 있는 효과적인 수단이 될 수 있을 것이다.

두 번째 추진과제는 '일'을 하면서 장기적으로 안정된 일자리로 전환하는 준비를 지원하는 것이다. 즉, 경과적 일자리로서의 '일' 효용을 극대화할 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다. 당사자들의 목소리를 청취한 결과를 종합하면 근로시간이 유연한 것에 대한 장점이라고 평가하는 것으로 나타났다. 이는 근로시간을 제외하고는 자격증 준비나 취업준비 등에 시간을 쓸 수 있기 때문이라고 했다. 이들의 관심의 초점은 현재의 일에 있지 않고, 현재 준비 중이면서 자신이 미래에 종사하고 싶어하는 일자리에 있다. 따라서 이들의 근로의욕을 상승시키기 위해서는 현재의 일이 본인의 진로 발달 맥락 속에서 이루어져야 할 것이다. 이를 위해 인턴형 일자리를 통해 필요한 기술과 경력을 쌓을 수 있도록 적극 지원하는 것이 필요하다. 이들의 다양한 욕구를 실현하기 위한 일차적 과제는 경과적 일자리 중심의 사회적 기업을 발굴하는 것이다. 이들의 욕구에 맞는 일 경험을 할 수 있는 사회적 기업을 발굴하고, 인턴형 일경험을 통해 자기개발과 직업훈련의 기회를 갖도록 지원하는 것은 이들의 근로역량의 제고뿐 아니라 근로의욕을 상승시킬 수 있는 효과적인 방법이 될 수 있을 것이다.

나. 40-60세대

자신의 전문성을 발휘할 수 있으면서 희망하는 일자리에 배치될 수 있도록 함으로써 근로의욕을 제고시킨다는 방향성은 20-30세대와 다르지 않다. 그러나 여기에 더해 인터뷰를 통해 두드러지게 나타난 40-60세대의 상실된 의욕이나 자신감을 회복시키기 위한 프로그램이 병행되어야 한다. 당사자 인터뷰 결과 중장년 응답자들 대부분 의욕 저하 또는 자신감 상실 등을 경험하고 있었으나 일부 참여자들은 자활사업단에

서 일을 통해 작은 것이라도 할 수 있다는 자신감을 찾았고, 미래를 계획할 수 있는 희망을 찾았다고 보고하면서 자활사업 참여의 이점을 자신감 회복이라고 응답하였다. 궁극적으로 경제적 자활을 위해서는 자신의 역량과 가치에 대한 인식, 동기부여, 목표지향 등 정서적 자활이라는 과정이 전제되어야 한다(Hong et al., 2018). 따라서 40-60세대는 이들의 욕구와 전문성에 맞는 일자리 배치를 통해 일을 통한 자신감 회복을 도모함과 동시에 보다 적극적으로 정서적 자활 프로그램을 통해 동기부여를 강화하고, 자신의 역량과 가치에 대해 재인식함으로써 새로운 도전을 할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

3) 근로역량 LOW - 근로의욕 HIGH

① 현황

가. 20-30세대

근로역량은 다소 낮으나 근로의욕이 높은 이 집단은 전체 참여자의 74.8%로 압도적으로 높은 비율을 차지하고 있다. 이 비율은 2018년 급증하였다가 2020년에 들어서 다소 감소 추세를 보이고 있으나, 여전히 가장 높은 비율을 차지하는 특성이라고 할 수 있다.

근로역량 LOW - 근로의욕 HIGH 집단에 속한 20-30대는 자활근로의 의미를 사회로 나가는 관문이자 피난처라고 정의했다. 니트 청년의 경우 민간시장에서 본인들이 들어갈 입지가 좁다는 것에 대한 두려움이 앞서고 있다. 이때, 자활사업단은 일 경험 외에도 자격증 취득 기회, 전문가로 성장할 수 있는 시간을 주고 있어 두려움을 없애는데 도움이 된다고 하였다. 일자리를 구하기 위해 여러 곳에 지원서를 접수하였지만 채용되지 않은 경험을 갖고 있다. 이들이 구하는 일자리가 높은 기술을 요하는 업무가 아니었음에도 채용되지 않았는데, 채용되지 않았던 원인을 본인의 외모와 말투, 행동 때문이라고 생각하고 있다. 아직 준비되지 않은 상태이고, 자신감도 부족하지만 이들은 일에 대한 의욕은 강하다. 이들은 부족한 근로역량을 보완하기 위해 자활센터에서 체험형, 기술형 일자리 프로그램 연계가 필요하다고 하였다. 자활센터의 역할 중 사회 진출 전 직업체험, 기술교육과 같은 과정을 함께 진행할 필요도 언급하였다.

따라서 이들에게는 계속해서 관련 공부를 하고 경력을 쌓을 수 있는 기회를 부여하는 것이 중요할 것으로 보인다. 또한 자활사업단에서 일 경험을 통해 작은 일도 해결하지 못했던 과거의 모습에서 탈피해 성취감을 얻고 자신감을 되찾는 과정이 의미가 있을 것으로 판단된다.

나. 40-60세대

근로역량 LOW - 근로의욕 HIGH 집단에 속한 40-60세대는 일 경험은 많으나, 근로 능력평가에는 드러나지 않은 신체적 및 정신적 경질환 등으로 근로역량이 다소 낮은 장년층 그룹이다. 이들은 취업과 창업 경험이 있으나 노동시장 주변부 일자리에 서의 경험이 있었던 특징을 가진다. 또한 현재 더 나은 일자리로 옮겨가기엔 가능성이 낮은 집단이다. 이들에게는 자활사업에서의 현 근로상태를 유지하도록 하고, 지속적인 사업단 참여를 통해 사회통합을 도모할 필요가 있다. 당사자 인터뷰를 통해 파악된 이들의 특징 중 하나는 건강이 많이 악화된 상황이다. 휴폐업소상공인 참여자는 현재 삶의 상황을 오랜 자영업 생활 끝에 찾아온 신체 건강의 악화로 정의하는 경우도 있었다. 그럼에도 불구하고 이들은 계속 일을 하기를 희망했고, 자활센터에서 일을 할 수 있음에 감사했다.

② 문제점 및 한계

공공일자리 분석 결과에 따르면 자활사업 대상과 한시적 일자리 성격에 대한 방향성 설정이 우선 이루어져야 할 것으로 판단된다. 즉, 자활사업이 어떤 대상층을 중심으로 신산업을 발굴해야 하는지, 다양한 대상군에 대한 고려를 토대로 한시적 일자리의 성격과 내용을 재정의 할 필요가 있다. 일례로 자활기업(자활공동체), 공동작업장을 제외한 자활사업단에서 현재 추진하는 사업은 봉사, 도우미 업무(사회복지서비스업)와 환경미화, 방역(사업지원서비스업, 폐기물처리업)에 초점이 맞춰져 있으나, 이러한 업무는 전문성을 개발하기에는 한계가 많은 산업·직종이다. 따라서 이러한 사업들은 기존 민간취업시장으로 진출이 어려운 취약계층에게 집중하여 제공될 수 있도록 유도해야 할 것이다.

③ 벤치마킹 프로그램

가. Samaschool

샌프란시스코 내 실업자를 대상으로 구직활동을 지원하는 경제인력개발국(Office of Economic and Workforce Development)에서는 사회적기업 SAMA와 협력하여 Samaschool이라는 직업훈련·구직 시범프로그램을 운영하고 있다. 운영목표는 지역주민들 가운데 저소득층 구직자 (청년, 디지털문맹/영어비능숙자 등)에게 각 경제 내 업무 기회를 제공함으로써 일 경험을 쌓고, 기술을 개발하여, 소득을 창출할 수 있도록 지원하는 것이다(Samaschool, 2019). Samaschool은 해당 분야에 풀타임

경력이 없는 구직희망자에게 경력과 소득을 제공하면서 입직을 통한 구직활동을 지속하도록 하는 동시에 경력개발을 지원한다. 이들의 교육내용은 퍼스널 브랜딩, 재정 및 세금문제, 가격 및 계약협상, 신뢰형성 및 안전, 고객관리, 경력 개발 및 계획, 시간관리, 플랫폼과 구직 등(Samaschool, 2019) 참여자들의 취업역량과 직무역량을 높이기 위해 주 6~10시간 교육을 실시한다.

나. 빅토리아 주의 WorkBC와 취업장벽이 있는 대상자를 위한 훈련고용프로그램

WorkBC프로그램은 공공부조 대상자와 실업자, 불안정노동자나 기술이 부족하여 훈련이 필요한 구직자를 대상으로 한다. 이 프로그램은 인적자원개발 접근을 통해 참여자의 취업 장벽 수준을 고려한 교육훈련서비스가 제공된다. 예를 들면, 한 가지 이상의 취업장벽이 있는 17~20세 청년이나, 55세 이상 중장년들을 대상으로 면접지원, 기술훈련 및 취업지원, 상담 및 멘토링 등을 지원함으로써 이들의 취업을 지원한다.

④ 추진과제 및 실천전략

[근로역량 LOW-근로의욕HIGH 집단] 자활참여자의 현황과 욕구, 현재 추진되고 있는 자활사업의 한계, 벤치마킹 사례 등을 종합적으로 분석한 결과 이들을 위한 공공일자리 확대 방안은 <표 VII-3>과 같이 제시될 수 있다. 무엇보다 이 집단을 위한 공공일자리 확대 방향은 자신감 회복과 취업역량을 강화할 수 있는 일자리 프로그램을 개발하는데 초점을 맞출 필요가 있다. 이 같은 추진 방향 하에 구체적인 추진과제와 실천전략을 살펴보면 다음과 같다.

<표 VII-3> 근로역량LOW-근로의욕HIGH 집단을 위한 공공일자리 확대 방안

추진방향	자신감 회복과 취업역량을 강화할 수 있는 일자리 프로그램 개발
추진과제	청년 취업역량 및 직무역량 강화 기회 제공 중장년 참여자의 지속적인 일자리 연계
실천전략	사회적 경제 생태계를 활용한 일자리 창출 취업준비교육 등 제공
	근로유지형 사업단 운영 - 자활기업(자활공동체), 공동작업장에서의 일경험 지속 타 부처의 공공일자리 프로그램 참여 기회 제공

가. 20-30세대

근로역량은 낮으나 근로의욕이 높은 20-30집단은 취업역량과 직무역량을 강화할 수 있는 기회를 제공하는 것이 절대적으로 요구된다. 민간시장 일자리 취업 지원 과정에서 실패 경험이 축적되면서 자신감을 많이 상실한 이들은 스스로 자활센터를 ‘사회로 나가는 관문이자 피난처’라고 명명할 만큼 자활센터에 대한 의존도가 높은 편이라고 할 수 있다. 따라서 자활센터에서는 WorkBC center가 중층적 취업장벽을 갖고 있는 청년들을 위한 지원 프로그램을 운영했던 것처럼 이들의 취업을 지원하기 위한 구체적인 프로그램들을 개발하여 운영할 필요가 있다. 자체적으로 프로그램을 개발하여 운영하는데 어려움이 있다면 국민취업지원제도의 취업역량강화 프로그램과의 연계 등을 통해 20-30세대를 지원할 필요가 있을 것이다.

이 외에도 사회적 경제는 현재 청년들이 겪고 있는 경제적 불안정성과 미래에 대한 불확실성을 해소시킬 수 있는 하나의 대안으로 생각해볼 수 있다. 현재 이 청년들은 여러 가지 취약성으로 인해 민간시장에서 일자리 경쟁력을 확보하지 못한 상황이다. 따라서 이들에게는 Samaschool의 예시처럼 사회적 경제 생태계를 활용한 일자리 제공이 사회적 경제 영역에서 직무역량과 취업역량을 향상시켜 나갈 수 있는 좋은 기회가 될 수 있을 것으로 판단된다. 니트청년 층에서는 협동조합 형태로 소규모 창업을 하는 것에 관심을 가지고 있었다. 사업단에서 익힌 기술로 자신만의 점포를 가지고 싶다는 욕구를 표출하였는데, 욕구에 머물러 있을 뿐 구체적인 방법에 대한 아이디어를 갖고 있지 않은 상황이었다. 따라서 자활사업단 참여 중 창업, 판로확보 방법, 운영방법 등에 대한 기초 교육이 반드시 필요할 것으로 보인다.

나. 40-60 세대

근로역량은 낮으나 근로의욕이 높은 40-60집단은 무엇보다 ‘일’을 유지할 수 있도록 기회를 제공하는 것이 필요하다. 이들은 자활 근로프로그램 참여 욕구가 높고 일을 통해 사회에 통합을 도모해야 하는 집단이다. 현재 운영되고 있는 사업단 이외에도 새로운 사회문제에 대한 접근을 할 수 있는 사업단을 제안해 볼 수 있다. 환경문제와 관련된 저탄소 일자리, 시간제 아이돌봄 등 일상생활에서 나타나는 사회적 이슈에 대해 자활사업단에서도 접근할 수 있도록 이슈를 발굴하고 사업단을 만들 필요가 있다. 시장진입형이 아니더라도 근로유지형 형태로 지역 내에서 필요한 문제를 발굴하여 지역자활센터에서 시범적으로 시도해 볼 수 있는 제도가 필요할 것이다. 예를 들면 산림복지 분야 일이나 등산로 자원정보 등 지역사회에서 필요로 하는 문제를 발굴하여 해결하는 근로유지형 일자리가 필요하다.

중앙정부 공공일자리 분석을 통해 도출된 환경·산림영역의 직접일자리사업은 분명 시의성이 있는 사업임에도 불구하고, 각 지자체의 지원자 저조로 인한 예산삭감이 이슈가 되고 있다. 따라서 노인이나 중·장년, 농어촌 취약계층을 중심으로 환경부·산림청에서 진행했던 환경미화·산림분야의 사업을 일부 자활사업단으로 편입해보는 방안을 생각해볼 수 있을 것이다.

4) 근로역량 LOW - 근로의욕 LOW

① 현황

가. 20-30 세대

지역자활센터 종사자 FGI 조사 결과에 따르면 저소득 청년 중에서 자활에 참여하게 되는 대상들 중에는 지적장애 판정을 받지 않아 장애인 일자리 분야로 연계되지는 않았으나 자활참여를 하면서 지적능력을 확인한 결과 경계성 지능이나 지적장애의 범주에 해당되는 경우가 상당수 있다. 패스트푸드점을 이용하는 등 일상적인 사회활동에 대해서도 경험이 없거나 대인관계에서 왕따를 당하거나 상처를 경험하여 정신적 또는 정서적 문제를 가진 참여자들이 다수 포함되어 있다. 일부 역량이 있는 청년들도 있지만 참여하는 다수의 청년들 중에는 대인관계 상에서 어려움을 경험하는 경우가 많기 때문에 취업활동에도 상당한 장애요인으로 작용하게 되고 결국 자활사업에 참여하게 된다. 그럼에도 참여자들의 특성을 고려해서 1:1로 맞춤형 접근을 하려고 노력하고 있는데, 당장 취업현장에 나가기에는 어려운 대상이기 때문에 대인관계기술, 사회성훈련 등 역량을 올리는 교육과 훈련이 필수적으로 병행되어야 하는 상황이다.

나. 40-60 세대

FGI결과에 따르면 넷째, 참여자의 심리·정서적 측면의 문제가 취업, 사업단 운영, 창업 등 사업운영에 어려움으로 작용하고 있다. 참여자들 중에는 다수가 심리정서적인 어려움을 가지고 있는 대상이 많은데, 그렇다보니 사업에 참여하면서 겪게 되면 심리적인 트라우마도 있다. 그러나 이들에 대한 심리치료비 등 이후 지원에 대한 계획이 전무하다. 현재 자활센터는 이와 같이 심리적으로 취약한 대상을 보호할 수 있는 방안이 없어 운영에 어려움을 겪고 있다. 사업 참여로 인해 겪게 된 심리적인 어려움이 치유되지 상태에서 자활사업 참여가 어렵다는 것이고, 참여자들이 이전에 가진 심리적인 상처로 인해 취업 등의 활동이 불가능한 경우가 많다.

② 문제점 및 한계

현재 자활센터의 목표는 성과평가 위주의 사업 목표로 설정되어 있다. 지역자활센터에서는 사업의 결과에 대한 평가를 사업 매출 등 정량적 성과로 결정짓다 보니, 자활 참여자를 훈련시키고 1:1로 사례관리에 대한 집중 지원 등은 실시하기 어려운 상황에 놓여 있는 것이 현실이다. 과거 자활사업은 직업능력이 부족하거나 실직, 노숙인 등 다양한 사회적 위기에 놓인 참여자들의 사회참여, 사회통합을 시키는 것에 목표를 두고 운영이 되어 왔는데, 이러한 자활 고유의 가치, 의미, 목표 등이 많은 부분 소실되었고, 이제는 사업의 성과, 매출, 탈수급, 취창업 등 외적 성과 위주로 정책목표가 변질되었다는데 문제가 있다. 따라서 사업을 운영하는데 있어서도 공급자, 경영자의 입장에서 우선해서 고려해야 할 것들이 많아지고, 수요자를 고려한 측면들은 점차 약화되고 있는 현실이다.

③ 벤치마킹 프로그램

앞서 살펴본 바와 같이 영국은 신체·정신(경증) 장애로 인해 구직활동 및 노동 유지에 어려움을 겪는 대상자를 노동을 통해 사회로 복귀시키는 관점에 주력하고 있다. 이를 위해 자활사업과 건강관리사업을 병행하고 기업 내 작업장 환경과 직무를 조정하려는 시도를 이어가고 있다. 프로그램 대상자가 일자리 건강프로그램에 참여하게 될 경우, 지원 단계에서부터 직업코치 및 매니저 지원, 공급 체인 네트워크 기관들의 전문적 개입, 채용기업의 신체·정신장애에 대한 이해와 작업환경변화를 위한 노력 등이 수반된다. 개인별 특성에 따른 차별화된 프로그램이 부족하고, 지원 수준이 미흡한 우리의 자활사업과는 매우 대조적인 양상이라고 할 수 있다.

④ 추진과제 및 실천전략

[근로역량 LOW-근로의욕LOW 집단] 자활참여자의 현황과 욕구, 현재 추진되고 있는 자활사업의 한계, 벤치마킹 사례 등을 종합적으로 분석한 결과 이들을 위한 공공일자리 확대 방안은 <표 VII-4>와 같이 제시될 수 있다. 무엇보다 이 집단을 위한 공공일자리 확대 방향은 자신감 회복과 취업역량을 강화할 수 있는 일자리 프로그램을 개발하는데 초점을 맞출 필요가 있다. 이 같은 추진 방향 하에 구체적인 추진과제와 실천전략을 살펴보면 다음과 같다.

〈표 VII-4〉 근로역량LOW-근로의욕LOW 집단을 위한 공공일자리 확대 방안

추진방향	사회통합적 관점에서 지역사회와 교류하고 소통하는 일자리 프로그램 개발
추진과제	일을 통한 사회적 참여기회 마련 통합적 사례관리를 통한 일상생활 지원
실천전략	지역사회 내 돌봄 일자리 연계 심리정서 상담서비스 제공 대인관계기술, 사회성훈련 등 일상생활 교육·훈련 서비스 제공

근로역량과 근로의욕이 모두 낮은 집단은 기존 연구들에서는 실질적으로 자활사업에서 부과하는 자활근로가 어려운 참여자라고 할 수 있다. 이러한 이유에서 현장에서는 이들이 포함된 실적 위주의 평가 시스템에 대한 문제제기를 하고 있다. 자활센터에서의 일은 단순히 고용관계 속에서의 ‘일’로 제한적으로 적용되어서는 안 된다. 자활센터의 존재의 이유가 사회적 위기 집단의 사회통합, 사회참여에 있다면 이들에게 ‘일’의 의미란 지역사회, 이웃과 교류하고 소통하기 위한 수단으로서 의미를 갖는다고 할 수 있다. 따라서 자활센터에서는 이들이 지역사회에서 적응할 수 있도록 지역사회 내 돌봄 일자리, 비대면 방역 일자리 등과 같이 지역사회 안에서 주민들과 소통하며 통합될 수 있는 근로유지형 일자리 발굴을 적극적으로 실시해야 할 것이다.

이 외에도 안정적으로 일 경험을 할 수 있도록 심리정서 상담서비스, 대인관계기술이나 사회성 훈련 등과 같은 일상생활 교육 훈련 서비스가 제공되어야 할 것이다.

참고문헌 《

- 고용노동부. 2019a. 직접일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침.
- 고용노동부. 2019b. 2019년 상반기 나에게 맞는 일자리 사업.
- 고용노동부. 2019c. 2019년 하반기 나에게 맞는 일자리 사업.
- 고용노동부. 2020a. 직접일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침.
- 고용노동부. 2020b. 2020년 상반기 정부지원 일자리 통합공고.
- 고용노동부. 2021a. 직접일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침
- 고용노동부. 2021b. 2021년 상반기 정부지원 일자리 통합공고.
- 고용노동부. 2021c. 신중년 사회공헌 사업 운영지침.
- 고용노동부. 2021d. 신중년 경력형 일자리 사업 운영지침.
- 기획재정부 보도자료. 2020. 제3차 비상경제 중앙대책본부 회의 개최. 2020년 5월 14일.
- 기획재정부. 2020. 2020년도 제4회 추가경정예산안.
- 김태완, 김문길, 이주미, 김기태, 김명중, 홍성우. 2016. 저소득층 빈곤환경 실태와 자활지원 연계 방안. 한국보건사회연구원.
- 김호원, 양지윤, 강지성. 2016. 자활사업 심층평가 연구. 한국고용정보원.
- 노대명, 이소정, 김수현, 유태균, 이선우, 손기철. 2010. 자활정책에 대한 평가 및 발전방향. 한국보건사회연구원.
- 노병일. 2006. 취약지역의 사회적 배제. 다운샘.
- 류기락, 양정승, 류지영, 노대명. 2014. 근로빈곤층 자립지원을 위한 직업능력개발 연계방안 연구. 한국직업능력개발원.
- 박가열, 천영민, 홍성민, 손양수. 2016. 기술변화가 일자리에 미치는 영향. 한국고용정보원
- 부산광역시. 2020. 2020년 부산시 일자리정책 종합계획.
- 서울특별시 내부자료. 2019. 서울시 시구 상향적 협력적 일자리 지원.

- 연합뉴스. 2021. '민간취업 성과 저조' 정부 일자리사업 14개 예산 깎는다. 2021년 7월 5일.
- 유태균, 윤성원. 2012. 공공부조 수급자의 자활사업 참여 이후 삶에 관한 탐색적 고찰. 사회복지정책, 39(1), 85-108.
- 이상아. 2021. 자활정보시스템으로 본 코로나 19 이후 참여자 특성과 향후 정책방안. 한국자활복지개발원 2021-vol1 자활정책 brief.
- 이종관. 2020. 코로나19로 인한 고용충격의 양상과 정책적 시사점. KDI 경제전망. 43-50.
- 이현주, 안서연, 박경희. 2009. 가난한 사람들의 일과 삶: 심리사회적 접근을 중심으로. 한국보건사회연구원.
- 정창무. 2017. 제4차 산업혁명 시대의 도시구조 변화전망과 정책과제. 국토, 424, 11-16.
- 최상미. 2020. 저소득 청년의 자활경로에 대한 탐구: 정서적 자활, 진로준비행동, 경제적 자활 간의 관계. 사회복지연구, 51(1), 83-106.
- 한국보건사회연구원. 2019. 2018년 국민생활실태조사 원자료.
- 한국환경정책평가연구원. 2015. 환경분야 일자리 수요 현황 및 전망. 환경부.
- 행정안전부 보도자료. 2020. 공공데이터 지원사업, 청년 경력개발에 실질적 도움 되게 운영, 2020년 6월 11일.
- 행정안전부. 2019. 2019년 시도별 지역공동체일자리사업 목록.
- 행정안전부. 2020. 지역공동체 일자리사업 종합지침.
- 행정안전부. 2021. 지역공동체 일자리사업 종합지침.
- 홍진주. 2020. 청년니트의 사회적 배제. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 황정임, 송치선. 2006. 자활공동체 유형별 빈곤여성의 자활 경험에 관한 연구-자활공동체가 갖는 대안적 일자리로서의 가능성 탐색. 여성연구, 85-120.
- Almeida, C. A., and O'Reilly, F. 2020. The Risks and Benefits of the Gig Economy for Low-Income Young Adults. Boston: JFF.
- Autor, D. H., Levy, F., and Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. The Quarterly journal of economics, 118(4), 1279-1333.
- Bane. M. J., 2009. "Poverty Politics and Policy".
<https://www.irp.wisc.edu/publications/focus/pdfs/foc262m.pdf>

- Boushey, H., Brocht, C., Gundersen, B., and Bernstein, J. 2001. Hardships in America: The real story of working families. Washington, DC: Economic Policy Institute.
- Campbell, M., Thomson, H., Fenton, C., & Gibson, M. 2016. Lone parents, health, wellbeing and welfare to work: a systematic review of qualitative studies. *BMC Public Health*, 16(1), 1-10.
- Dyke, A., Heinrich, C. J., Mueser, P. R., Troske, K. R., & Jeon, K. S. 2006. The effects of welfare-to-work program activities on labor market outcomes. *Journal of Labor Economics*, 24(3), 567-607.
- FastCompany. 2019. "Ahead of its IPO, Postmates starts offering no-strings perks for couriers", August 13. 2019.
- Finn, D. 2000. Welfare to work: the local dimension. *Journal of European Social Policy*, 10(1), 43-57.
- Finnie, R., and Irvine, I. 2008. The welfare enigma: Explaining the dramatic decline in Canadians' use of social assistance, 1993-2005. Toronto: C. D. Howe Institute.
- Gibson, M., Thomson, H., Banas, K., Lutje, V., McKee, M. J., Martin, S. P., Fenton, C., Bambra, C., & Bond, L. 2017. Welfare-to-work interventions and their effects on the mental and physical health of lone parents and their children. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, DOI: 10.1002/14651858.CD009820.pub2.
- Government of Canada. 2021. Budget 2021: A Recovery Plan for Jobs, Growth, and Resilience. April 19, 2021.
- Hong, P. Y. P., Choi, S., & Key, W.(2018). Psychological self-sufficiency: A bottom-up theory of change in workforce development. *Social Work Research*, 42(1), 22-32.
- Hotz, V. J., Imbens, G. W., & Klerman, J. A. (2006). Evaluating the differential effects of alternative welfare-to-work training components: A reanalysis of the California GAIN program. *Journal of Labor Economics*, 24(3), 521-566.
- Koning, P., and Heinrich, C. J., 2010. Cream-Skimming, Parking and Other Intended and Unintended Effects of Performance-Based Contracting

- in Social Welfare Services. Discussion Paper No. 4801. Bonn: IZA Institute for the Study of Labor.
- Laidley, J. and Aldridge, H. 2020. "Welfare in Canada, 2019".
<https://maytree.com/welfare-in-canada/>
- Martin, N., and Swigert, M. 2020. 1.0 Digital Summer Youth Employment Toolkit. Washington, DC: The Aspen Institute.
- McGovern, M. 2018. "#Coolgigcompanies - Samaschool, Preparing workers for the #Gigeconomy".
<https://marionmcgovern.com/coolgigcompanies-samaschool-innovative-training-program-for-workers-in-the-gig-economy/>
- McKay, C. 2018. "Bridge to Employment: San Francisco & Samaschool Partner on Free Training for Gig Workers."
<https://www.aspeninstitute.org/blog-posts/san-francisco-gig-economy-toolkit/>
- Miles, M., Martin, N., and Swigert, M. 2020. Digital Summer Youth Employment Toolkit 2.0. Washington, DC: The Aspen Institute.
- Newton, B., Meager, N., Bertram, C., Corden, A., George, A., Lalani, M., Metcalf, H., Rolfe, H., Sainsbury, R., and Weston, K. 2012. Work Programme evaluation: Findings from the first phase of qualitative research on programme delivery. Department for Work and Pensions Research Report, 821. Sheffield: U. K. Department for Work and Pensions.
- OECD. 2015. Education at a Glance 2015. OECD Publishing.
- Powell, A. 2020. Work and Health Programme. Briefing Paper 7845. London: House of Commons Library.
- Rees, J., Whitworth, A., and Carter, E. 2014. Support for all in the UK Work Programme? Differential payments, same old problem. Social policy & administration, 48(2), 221-239.
- Reuters, 2012. "Flagship work programme a "miserable failure"", August 4, 2015.
- Samaschool. 2019, "How to Succeed in the Gig Economy".
<https://www.sftechcouncil.org/wp-content/uploads/2019/01/Samsch>

- ool-SF-Tech-Council-Deck.pdf
- Seetec Group. 2020. Seetec Group in Rewiew 2020. Essex: Seetec Group.
- Shaw Trust. 2017. Work and Health Programme Presentation Paper.
<https://www.sctp.org.uk/wp-content/uploads/2017/12/WHP-Stakeholder-presentation-Home-Counties-Shaw-Trust.pdf>
- Sullivan, M. 2005. Welfare Reform Transitions: The Effects of Emotional Well-Being on Job Status in Current TANF Recipients. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 12(2-3), 1-15.
- U.K. Department for Work & Pensions and U.K. Department of Health. 2016. Improving Lives The Work, Health and Disability Green Paper.
- U.K. Department for Work & Pensions and U.K. Department of Health. 2017. Improving Lives The Future of Work, Health and Disability.
- U.K. Department for Work & Pensions. 2012. The Work Programme.
- U.K. Department for Work & Pensions. 2020. "Work and Health Programme statistics to August 2020".
<https://www.gov.uk/government/statistics/work-and-health-programme-statistics-to-august-2020/work-and-health-programme-statistics-to-august-2020#access>
- World Economic Forum(WEF), 2020. "The Future of Jobs Report 2020".
<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>
- 고용노동부 사업체 노동력조사, 2020
https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_MON056&conn_path=I2
- 새로운 경기 징검다리일자리 사업
<https://www.gif.or.kr/gjf/add/userDetail.do?key=3&siteId=gjf&asSeq=135&file=53.jpg>
- 서울특별시 뉴딜일자리 <https://news.seoul.go.kr/economy/newdeal>
- 여성새로기일하기센터 https://saeil.mogef.go.kr/hom/HOM_Main.do
- 미국 노동부, <https://www.dol.gov/general/topic/training>
- 미국 보건복지부, <https://www.acf.hhs.gov/ofa/programs/temporary-assist>

a nce -needy-families-tanf

미국 캘리포니아 주 CalJOBS,

https://edd.ca.gov/Jobs_and_Training/Caljobs.htm

미국 캘리포니아 주 CalWORKs, <https://www.cdss.ca.gov/calworks>

미국 WIOA Youth Formula Program,

<https://www.dol.gov/agencies/eta/youth/wioa-formula>

영국 Seetec Group, <https://seetec.co.uk/>

영국 Seetec Pluss, <https://www.seetecpluss.co.uk/>

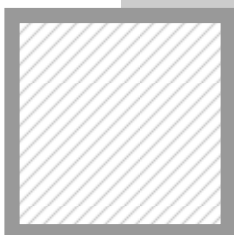
영국 WHP(Work and Health Programme),

<https://www.gov.uk/work-health-programme>

캐나다 브리티시 컬럼비아 주 WorkBC, <https://www.workbc.ca/>

캐나다 온타리오주 Ontario Work,

<https://www.mcsc.gov.on.ca/en/mcsc/programs/social/ow/>



부 록

참여자용 인터뷰 가이드

[부록] 참여자용 인터뷰 가이드

■ 대상, 기본적 특성, 질문내용

: 다음과 같은 현재 구직경험과 실업의 경험

1. 현재 삶의 상황이 어떠한지 알고 싶습니다.

- 개인적인 상황(가족관계 등 공공부조 신청을 할 수밖에 없는 이유)
- 경제적인 상황(채무, 구직상태 등)

2. 구직과정에서 어떤 것을 경험하는지 알고 싶습니다.

- 구직활동의 내용, 방법
- 구직환경에 있어서 이전과의 차이
- 구직을 결정할 때 고려하는 것, 구직의 주요 정보 제공처
- 구직활동을 하면서 도움이 됐던 기관/사람 또는 프로그램
- 구직과정에서의 애로점
- 희망하는 구직 분야 등

3. 실업하신 경우, 직전 근무지에서 어떤 사유로 실업 혹은 폐업을 경험하게 되었는지 알고 싶습니다.

- 개인적 상황이나 회사 상황 등

4. 직전 근무지에서의 일 경험에 대해 알고 싶습니다.

- 당시 취직 경로
- 직전 근무지의 고용형태 및 근로조건
- 업무 분야 및 근무 기간
- 애로사항 및 만족했던 점
- 근로와 관련한 건강 및 심리적인 상태 등

■ 자활사업 및 내일키움일자리 등 공공일자리에서의 일 경험

1. 자활사업, 내일키움일자리 사업 등에서의 참여 경험이 어떠했는지 알고 싶습니다.

- 자활사업, 내일 키움 일자리 등 진입 경로
- 자활사업, 내일 키움 일자리의 참여 분야, 적응도, 근로조건, 근로기간
- 근로 경험 시 긍정적인 점 (정서적 만족, 자신감 및 자존감 향상등)

- 근로 경험 시 부정적인 점
- 근로환경과 관련한 만족도
- 희망 근로 분야와의 매칭 정도, 근무 스트레스 및 업무 강도
- 직장 내 인간관계 측면에서의 경험

2. 자활사업, 내일키움일자리를 하는 동안에 생활 경험은 어떠했는지 말씀해주세요.

- 경제적인 상황 및 개인·가족 상황
- 삶의 만족도, 건강 및 정서적 상태 등

3. 자활사업, 내일키움일자리가 단기간의 참여이지만, 본인에게 어떤 영향을 주었는가?

- 그렇게 생각하는 이유는 무엇인가?
- 자활사업, 내일키움일자리 참여 경험이 갖는 의미는 무엇인가?

■ 내일키움일자리와 이전 근무경험간의 차이

1. (노동시장 이탈 이전 일자리 vs 자활에서의 제공 공공일자리) 노동시장 이탈 전 일자리와 비교할 때, 현재 자활에서 제공한 일자리에 대한 만족도는 어느 정도입니까?

- 산업, 사업체 규모, 고용형태, 월평균임금, 근로시간, 담당직무, 이전 경력과의 연계성 정도

2. 향후 취업하기를 희망하는 직무는 무엇입니까? 원하시는 산업, 고용형태, 근무시간 그리고 희망하는 임금 수준에 대해서도 함께 말씀해주시요.

- 데이터 관련 직종
- 협동조합 형태의 창업
- 민간 시장 일자리

■ 내일키움일자리 등 자활 정책관련 정책 요구사항

1. 원하는 일자리를 갖기 위해서 보건복지부가 지원해 주었으면 하는 부분은 무엇입니까?

- 정부 차원에서의 지원
- 지역(광역시/지역) 자활센터, 자활기업 등 바라는 점
- 프로그램(교육, 일자리 역량 강화)
- 지원기간 등