

2025⁺

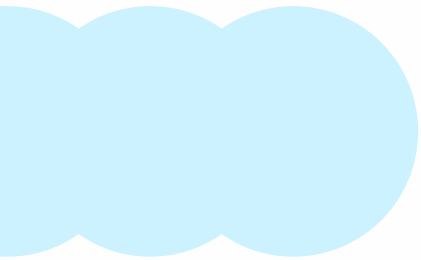
은평구 취업애로계층 노동실태 조사 및 정책연구



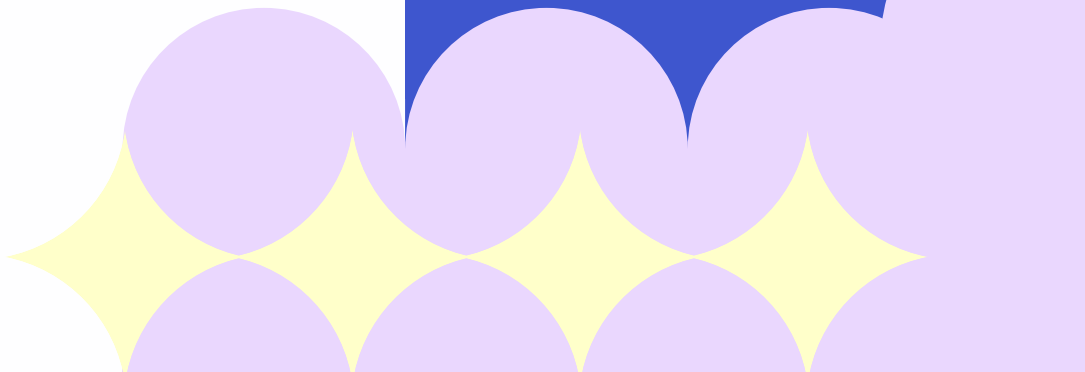
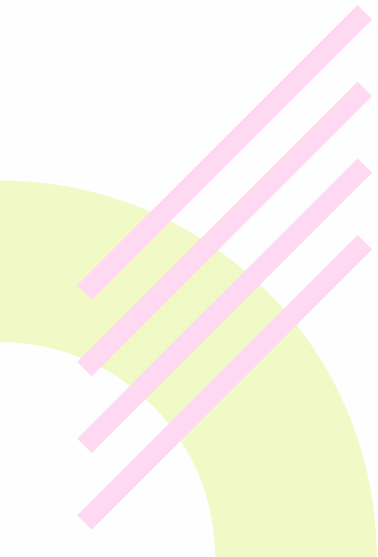
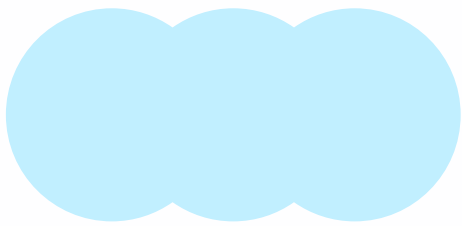
은평구 노동자종합지원센터



2025⁺



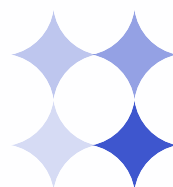
은평구 취업애로계층
노동실태 조사 및 정책 연구



2025⁺

은평구 취업애로계층 노동실태 및 지원방안 모색 보이지 않던 사각지대, 함께 구축하는 지역사회 안전망

12월 5일(금) 오후 3시
서울시50플러스 서부캠퍼스 4층 두루두루강당



인사

15:00 - 15:05

귀빈 소개 및 개회

강화연 | 은평구노동자종합지원센터장

발표

15:05 - 15:20

김희향 | 은평구 노동자 종합지원센터 대표 노무사

15:20 - 15:40

윤태영 | 일하는 시민 연구소 부소장

15:40 - 16:00

김종진 | 일하는 시민 연구소 소장

토론

16:10 - 16:40

권영인 | 재단법인 청년재단 정책기획팀장

윤초희 | 서울은평지역자활센터 자활사업팀장

사단법인 씨즈 사업담당

나눔

16:40 - 16:55

현장 참여자 이야기 나눔

정리

16:55 - 17:00

마무리 및 기념촬영

은평구노동자종합지원센터 × 일하는시민연구소



발표

은평구 노동자종합지원센터

김희향 대표노무사



지난 5년, 은평구 노동자와 함께한 동행

- 숫자로 본 성장과 사례로 본 동행의 기록 -

공인노무사 김희향

은평구노동자종합지원센터 대표 노무사
(사)여성노동법률지원센터 대표
노무법인 태주 대표

1. 들어가며 : 노동자의 삶을 기록하는 공간

지난 5년은 우리 센터에게도, 그리고 은평구의 수많은 노동자에게도 치열한 시간이었습니다. 2020년, 코로나19라는 전대미문의 팬데믹 속에서 센터는 문을 열었습니다. 마스크 뒤에 가려진 노동자들의 한숨, 비대면이라는 장벽 너머로 전해지던 절박함을 마주하며 우리는 고민했습니다. "어떻게 하면 가장 가까운 곳에서, 가장 실질적인 도움을 줄 수 있을까?"

지난 5년간 우리는 단순한 노동 법률 상담 제공을 넘어, 노동자들의 삶을 지키는 최전선의 '응급실'이자 든든한 '주치의'가 되고자 노력했습니다. 오늘 이 자리에서는 지난 5년간 센터가 걸어온 성장의 발자취를 구체적인 데이터로 확인하고, 그 숫자 너머에 있는 노동자들의 생생한 이야기를 통해 우리 센터가 지향하는 가치를 공유하고자 합니다.

2. 상담 현황 : 멈추지 않는 성장, 숫자가 증명하다

(1) 폭발적인 양적 성장 : 5년 누적 5,572건의 기록

지난 5년간 은평구노동자종합지원센터의 가장 눈에 띄는 변화는 단연 '**양적 성장**'입니다. 2020년 개소 초기, 연간 867건이었던 상담 건수는 2024년 한해에 1,247건으로 약 43% 이상 급증하였습니다. 지난 5년간 우리가 만난 상담 사례는 총 5,572건에 달합니다. 2025년 현재, 이미 2024년의 상담 성과를 넘어설 것으로 예측됩니다. 이는 매일 은평구 노동자 누군가는 우리 센터를 통해 억울함을 호소하고 해결의 실마리를 찾았다는 뜻입니다.

〈2020년 노동상담 유형별 건수〉

산업 재해	임금 체불	직장 내 괴롭힘, 성희롱	퇴직금	징계 해고	근로시간 휴일, 휴가	최저 임금	4대 보험	근로 계약	휴업 수당	기타	총계
35	129	57	63	91	175	26	64	58	51	118	867

〈2024년 노동상담 유형별 건수〉

산업 재해	임금 체불	직장 내 괴롭힘, 성희롱	퇴직금	징계 해고	근로시간 휴일, 휴가	최저 임금	4대 보험	근로 계약	휴업 수당	기타	총계
71	195	68	133	165	209	12	170	96	7	121	1,247

(2) 시스템의 고도화와 변화: '3인 전문 체제 구축' 및 '지역 밀착형 현장'으로

이러한 성장은 단순히 시간의 경과에 따른 자연스러운 결과가 아닙니다. 폭증하는 상담 수요에 기민하게 대응하기 위해 센터가 단행한 끊임없는 시스템 혁신의 결실입니다. 개소 초기 노무사 1인이 전담하던 구조를 현재 3인 전문 노무사 체제로 확대 개편하여 전문성을 대폭 강화했습니다. 또한, 노동자의 생활 패턴을 고려하여 센터 상주 상담을 주 4회(월·화·목·금)로 확대하고, 매주 수요일 저녁(17시~20시)에는 연신내역에서 '찾아가는 노동상담'을 운영하는 등 온·오프라인을 아우르는 전방위적 상담 채널을 구축했습니다.

최근 상담 방식은 사회적 환경 변화에 따라 다양하게 변화해 왔습니다. 2020~2023년 코로나 시기에는 대면 활동이 제한되면서 전체적으로 비대면 상담 이용이 자연스럽게 늘어났으나, 방역이 해제되고 일상 회복이 진행된 2024~2025년에는 상황이 크게 달라졌습니다.

방문 상담과 찾아가는 노동상담의 비중이 2020~2023년 대비 2배 가까이 급증(22.3% → 42.2%)하며, '현장에서 직접 얼굴을 맞대고 도움을 받는 방식'이 다시 중심적인 흐름으로 자리 잡고 있습니다.

이 숫자는 무엇을 의미할까요?

바로 '노동 상담은 단순히 법률 정보를 묻고 답하는 ARS 같은 기능이 아니라는 것'입니다. 각자의 사연이 담긴 서류를 함께 검토하고, 노무사의 눈을 보며 공감을 얻고, 내 삶의 터전 가까운 곳에서 즉각적인 해결책을 찾고 싶어 하는 '현장성'과 '접근성'이 노동자들에게는 무엇보다 절실하다는 방증입니다.

특히 최근 현수막이나 지하철 상담, 그리고 기존 이용자의 입소문을 타고 방문하는 내담자가 늘어나는 현상은, 우리 센터가 단순히 '전화를 받는 곳'이 아니라 은평구 지역사회 속에 깊이 뿌리내린 '물리적 권리 구제 거점'으로서 기능하고 있음을 명확히 보여줍니다.

즉 비대면 창구의 기능은 유지하되, 노동자가 필요할 때 직접 찾아올 수 있는 오프라인 공간의 중요성, 그리고 현장에서 문제를 확인하고 대응할 수 있는 찾아가는 상담의 역할은 앞으로도 더욱 확대될 수밖에 없습니다.

3. 찾아가는 상담 및 센터 이용자 주요 통계

(1) 퇴근길, 가장 가까운 상담소

우리 센터는 수많은 은평구민이 오가는 지하철 환승로 연신내역(3·6호선) 고객안전실 앞으로 직접 나갔습니다. 매주 수요일 오후 5시부터 저녁 8시까지, "무료 노동법률 상담" 현수막을 걸고 퇴근길 지친 노동자들과 만났습니다.

그 결과, 전체 상담의 약 6.6%에 달하는 365건이 이 거리 위에서 이루어졌습니다. 이는 단순한 수치가 아닙니다. "변호사나 노무사 사무실 문턱은 너무 높아 엄두도 못 냈다"는 아파트 경비 노동자, "알바비를 못 받았는데 어디 물어볼 곳이 없었다"는 청년들이 집으로 가는 길에 용기 내어 건넌 질문들이었습니다.



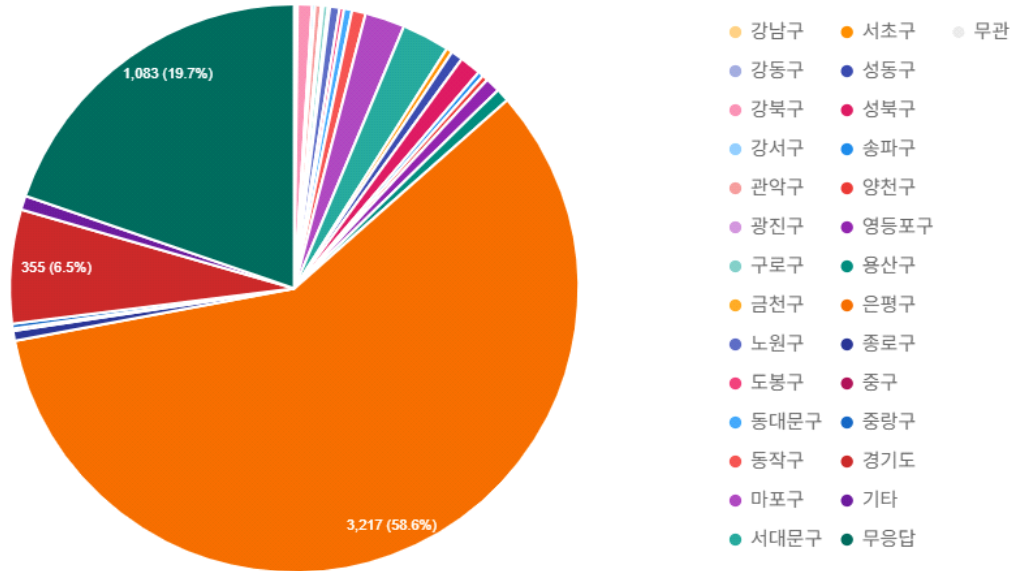
- ▶ 찾아가는 노동상담: 연신내역 고객안전실 앞, 매주 수요일 오후 5시 ~ 저녁 8시까지
- ▶ 사전 예약률이 높고, 역사 내 개방된 부스라는 공간적 한계로 인해 센터 재상담으로 이어져 방문상담 예약률 증가

(2) 경계를 넘는 포용성

흥미로운 점은 상담 이용자의 거주지 분포입니다. 은평구민(58.6%) 다음으로 경기도민(6.5%)의 이용률이 높았습니다. 이는 은평구가 서울 서북권의 관문으로서, 서울로 출퇴근하는

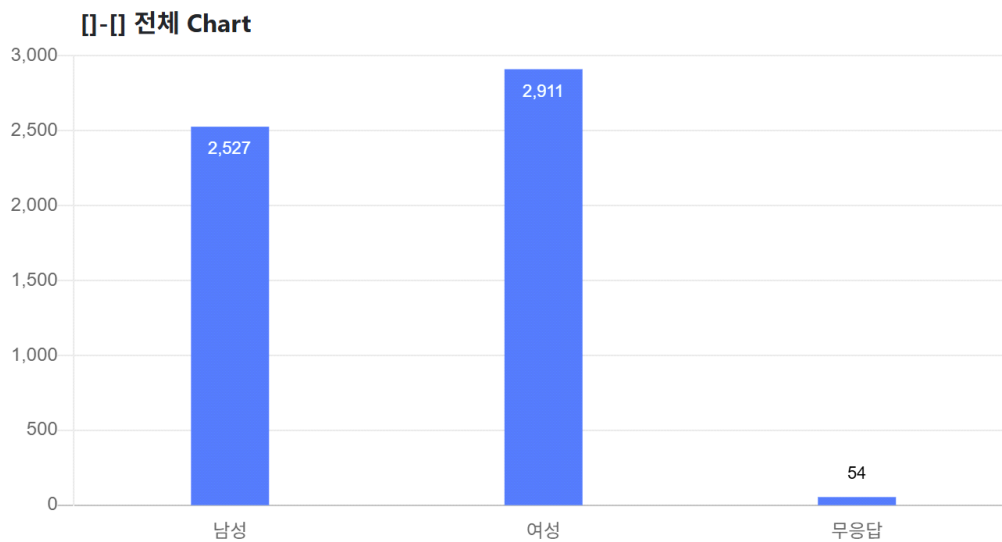
수많은 광역 노동자들의 허브 역할을 하고 있음을 시사합니다. 우리 센터는 행정구역의 경계를 넘어, 일하는 사람이라면 누구나 기댈 수 있는 '광역 거점'으로서의 역할을 충실히 수행했습니다.

[거주지]



〈그림 2〉 2020년 ~ 2024년 노동상담 거주지 분포 통계

(3) 센터 이용자 연령 및 성별 분포



〈그림 3〉 2020년 ~ 2024년 노동상담 성별 분포 통계

구분	남성	여성	무응답	총계(비율)
10대	27 (0.5%)	23 (0.4%)	0 (0.0%)	50 (0.9%)
20대	177 (3.2%)	504 (9.2%)	3 (0.1%)	684 (12.5%)
30대	394 (7.2%)	762 (13.9%)	5 (0.1%)	1,161 (21.1%)
40대	344 (6.3%)	401 (7.3%)	5 (0.1%)	750 (13.7%)
50대	419 (7.6%)	374 (6.8%)	2 (0.0%)	795 (14.5%)
60대	534 (9.7%)	288 (5.2%)	1 (0.0%)	823 (15.0%)
70대 이상	194 (3.5%)	46 (0.8%)	0 (0.0%)	240 (4.4%)
무응답	438 (8.0%)	513 (9.3%)	38 (0.7%)	989 (18.0%)
총계(비율)	2,527 (46.0%)	2,911 (53.0%)	54 (1.0%)	5,492 (100.0%)

〈그림 4〉 2020년 ~ 2024년 노동상담 성별 및 연령 분포 통계

지난 5년간의 상담 데이터를 성별과 연령이라는 두 가지 축으로 교차 분석한 결과, 은평구 노동 시장의 구조적 특성과 취약 지점이 명확하게 드러났습니다. 여성은 사회 초년생인 2030 세대에, 남성은 은퇴 후 재취업 시기인 5060 세대에 상담 수요가 집중되는 ‘양극화 현상’이 관찰되었습니다.

(1) [여성] 2030 청년 세대: '안전한 일터'와 '모성보호'의 사각지대

통계 현황: 여성 상담 이용자 중 20대(9.2%)와 30대(13.9%)가 차지하는 비중은 전체의 약 44%에 달합니다. 이는 중장년층 비율이 높은 남성과 확연히 대조되는 수치입니다.

원인 진단:

(고용 형태) 2030 여성들은 주로 소규모 사무직, 보건·복지, 서비스직 등 상대적으로 고용 안전망이 취약한 직군에 종사하는 비율이 높습니다.

(주요 고충) 사회 초년생으로서 겪는 직장 내 위계에 의한 괴롭힘 및 성희롱 문제와 더불어, 결혼·출산 생애주기와 맞물린 임신·출산·육아기 모성보호(육아휴직 거부, 복직 후 불이익 등) 관련 분쟁이 이 연령대에 집중된 것으로 분석됩니다.

(2) [남성] 5060 중장년 세대: '생계형 분쟁'과 '고용 불안'의 이중고

통계 현황: 남성 상담의 경우 50대(7.6%)와 60대(9.7%)의 이용률이 압도적이며, 특히 60대는 전 연령을 통틀어 가장 높은 비중(전체 남성 상담의 약 38%)을 차지하고 있습니다.

원인 진단:

(직종 특성) 은퇴 후 제2의 인생을 시작하는 남성 고령자들은 주로 아파트 경비, 시설 관리, 청소, 건설 일용직 등 재취업 시장으로 유입됩니다.

(주요 고충) 해당 직종은 단기 계약(촉탁직) 관행이 만연하여 계약 만료 통보(사실상의 해고), 퇴직금 산정, 연차 수당 미지급 등 생존권과 직결된 '생계형 분쟁'이 주를 이룹니다. 또한, 입주민이나 관리주체로부터의 부당한 대우(갑질) 문제 또한 심각한 것으로 나타났습니다.

4. 주요 상담 사례 : '해결사'를 넘어 '동반자'로

통계 데이터를 심층 분석해 보면, 우리 센터를 찾는 내담자 중에는 60대 이상 고령 노동자의 비율이 상당히 높습니다. 이들은 주로 청소, 경비, 건물 관리 등 고용이 불안정한 직종에 종사하며, 디지털 기기 활용에 취약하다는 특징이 있습니다. 우리 센터는 이러한 지역적·계층적 특성에 맞춰 차별화된 '밀착형 지원'을 제공해 왔습니다.

(1) [고령 노동자 지원] 아날로그의 힘, 행정 대행 서비스

"인터넷으로 신청하라는데 할 줄을 알아야지..."

돋보기를 쓰고 찾아오신 70대 경비원 어르신은 한숨 섞인 말씀이었습니다. 컴퓨터 활용이 어려운 고령 노동자들에게 '온라인 민원 신청'은 넘을 수 없는 거대한 벽입니다.

우리 센터는 이분들을 위해 기꺼이 '대필과 우편 접수' 라는 아날로그 방식을 택했습니다. 노무사가 직접 어르신들의 구술을 듣고 진정서를 작성하고, 봉투에 넣어 제공하여 드렸습니다. 법의 언어를 노동자의 언어로 번역하고, 행정의 물리적 문턱을 낮추는 것. 이것이야말로 '은평형 노동 복지'의 핵심입니다.

(2) [부당해고 구제] 보이지 않는 증거를 찾아서

부당해고를 당했음에도 "근로계약서도 없고 증거가 없다."며 포기하려던 노동자도 있었습니다. 하지만 전문가들은 포기하지 않았습니다.

상담 과정에서 주고받은 카카오톡 대화 내용, 교통카드 출퇴근 기록, 동료의 진술 등 흩어져 있던 간접 증거들을 찾아내어 법리를 구성했습니다. 센터 노무사의 끈질긴 코칭과 이유서 작성 지원 덕분에, 노동위원회로부터 부당해고 판정을 받아내고 원직 복직(또는 금전 보상)이라는 값진 승리를 거두었습니다. 무료 상담이지만, 그 절실함과 전문성은 결코 가볍지 않음을 보여준 사례입니다.

(3) [직장 내 괴롭힘] 끝까지 함께하는 심리·법률 밀착 지원

직장 내 괴롭힘 사건은 법률적 판단만큼이나 피해자의 무너진 자존감을 회복하는 과정이 중요합니다.

서울시 한 기관에서는 근로자 한 명이 아니라 특정 직군을 대상으로 한 지속적인 폭언 사적업무 부담 지시, 성과를 올릴 수 있는 업무의 배제, 시간 외 근로 강요 등이 있었고, 이로 인해 정신과 치료까지 받던 한 내담자가 있었습니다. 센터는 사건을 인지한 이후 상당기간 동안 지속 상담을 진행하며 단순 법률 조언을 넘어선 심리적 지지자가 되어드렸습니다. 상담 후 기에는 한 명의 근로자를 넘어 여러명이 집단으로 상담을 받는 등 전문적인 조력을 진행해 왔습니다.

구체적으로 증거 확보 코칭을 통하여 감정적인 호소 대신 녹취, 업무 일지 등 유효한 증거를 수집하도록 안내하고 단계별 대응 방안을 안내하였습니다. 결국 노동청 진정을 통해 괴롭힘 인정을 받아냈고, 가해자 징계는 물론 피해자의 산업재해 승인까지 이끌어냈습니다." 혼자가 아니라는 생각이 저를 살렸습니다."라는 내담자의 말은 우리 센터가 존재하는 이유를 증명했습니다.

5. 센터 환경 개선 : 존중받는 상담 공간을 위하여

상담의 질을 높이기 위해서는 상담 공간의 환경도 중요합니다. 개소 초기, 개방형 사무실 구조로 인해 내담자의 비밀 보장이 어렵다는 지적이 있었습니다. 자신의 치부나 억울함을 이야기하다 눈물을 흘리는 내담자들에게, 오픈된 공간은 또 다른 상처가 될 수 있었습니다.

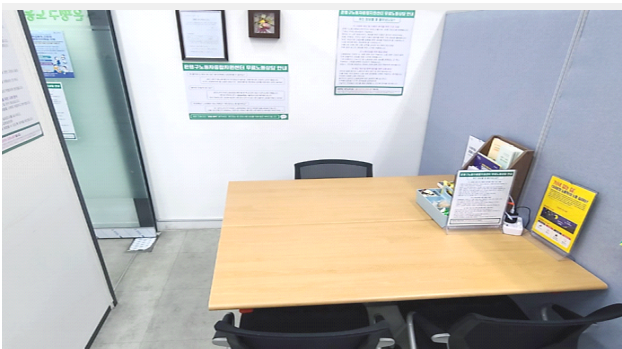
이에 우리 센터는 2023년, 은평구청 담당 주무관의 추경 확보로 상담실 분리 공사를 단행했습니다. 이제 내담자들은 독립된 공간에서, 외부 시선을 의식하지 않고 마음 놓고 자신의 이야기를 털어놓을 수 있게 되었습니다. 이는 내담자의 인권을 보호하고 '존중받는 느낌'을 주기 위한 센터의 세심한 배려이자 노력의 결실입니다.



△ 센터 내부 보수공사 이전 상담실



△ 내부 보수공사 이전 상담 모습



△ 내부 보수공사 이후 단독으로 분리된 상담실



△ 개선된 상담실에서 진행되는 상담 모습

6. 맺음말: 은평 노동자의 '1차 주치의'가 되겠습니다.

존경하는 내외 귀빈 여러분, 그리고 은평구민 여러분.

지난 5년이 '기반을 다지고 존재를 알리는 시간'이었다면, 앞으로의 5년은 '더 깊고 더 넓게 스며드는 시간'이 될 것입니다.

우리는 앞으로도 '은평구 노동자의 1차 주치의'로서의 사명을 다하겠습니다.

몸이 아플 때 가장 먼저 동네 병원을 찾듯, 일하다 억울할 때, 막막할 때 가장 먼저 떠오르는 곳이 되겠습니다.

디지털 소외 계층을 위해 기꺼이 손으로 진정서를 작성하고, 퇴근길 지하철역에서 여러분을 기다리겠습니다.

노동이 존중받는 은평, 일하는 사람이 웃을 수 있는 은평을 위해 은평구노동자종합지원센터가 늘 함께하겠습니다.

감사합니다.



발표

일하는시민연구소

윤태영 부소장
김종진 소장



은평구노동자종합지원센터

정책연구용역 최종보고서

은평구 취업애로계층 노동실태 조사 및 정책연구

2025. 09.

연 구 기 관 : 일하는시민연구소·유니온센터

책 임 연 구 원 : 김종진 일하는시민연구소 소장·유니온센터 이사장

공 동 연 구 원 : 윤태영 일하는시민연구소 소장·유니온센터 부소장

윤자호 일하는시민연구소 정책위원

기현주 일하는시민연구소 이사

이은주 사회보장연구원 연구원

본 연구보고서는 연구용역 수행기관의 결과물로서,
은평구 및 은평구노동자종합지원센터 입장과 다를 수 있습니다.

제1장 서론 - 취업애로계층 문제	1
1. 연구목적 및 필요성	2
2. 연구방법 및 구성	6
1) 연구방법	6
2) 보고서 구성	6
제2장 국내외 다양성신경인 및 취업애로계층 논의와 제도	7
1. 해외 다양성신경인 및 취업애로계층 논의와 제도 - 프랑스, 독일	8
1) 프랑스 논의와 제도	8
2) 독일 논의와 제도	18
2. 한국 다양성신경인 및 취업애로계층 논의와 제도 - 기존 연구, 법제도	32
1) 취업애로계층과 경계선지능인 논의와 검토	32
2) 취업애로계층 경계선지능인 관련 제도와 현황	37
제3장 서울 및 은평지역 취업애로계층 노동실태 분석 - 설문조사분석	44
1. 조사 개요	45
1) 조사 방법	45
2) 조사 내용	46
3) 설문조사 응답자 특성	47
2. 자기 인식 및 사회적 관계	50
1) 사회생활 관련 평소 상황	50
2) 외로움과 소외감, 마음건강	53
3) 은둔 및 사회적 고립 상황	55
3. 취업 및 구직활동	61
1) 현재 노동 상황 - 취업자 300명 응답 결과	61
2) 취업 및 구직 경험 - 전체 응답자 679명 응답 결과	67
4. 노동환경 및 정책 의견	74
1) 노동환경과 업무 관련 소진 상황	74

2) 정책 경험 및 의견	77
5. 소결	80

제4장 서울 및 은평지역 취업애로계층 노동실태 분석 - 면접조사분석 84

1. 조사 개요	85
1) 조사 대상 및 조사 항목	85
2) 조사 수행 및 연구 참여자	87
3) 면접조사 응답자 특성	88
2. 취업애로계층의 노동시장 이행	89
1) 자기 인식과 직업 훈련 이행 실패	89
2) 구직 경로 및 취업 과정의 어려움	91
3. 취업애로계층의 일상생활 및 노동실태	94
1) 일상생활의 고충	94
2) 취업애로계층의 노동실태	97
4. 취업 지원 프로그램 참여 및 정책 수요	102
1) 취업 지원 프로그램 참여 경험	102
2) 취업애로계층 지원 정책 수요	104
5. 소결	108

제5장 결론 - 요약 및 과제 111

1. 연구 요약	111
2. 정책 제언	117

참고문헌 121

표 목차

[표 2-1] 경계선지능인 해외 주요 국가 진단기준과 지원 방법 요약	32
[표 2-2] 스페인 경계선지능인 개념적 프레임 개요(성명서, 2007)	33
[표 2-3] 한국 경계선지능인 주요 영역별 기존 연구 특징(2022-2023)	34
[표 2-4] 2025년 서울 및 은평지역 취업애로계층 경계선지능인 노동실태 조사	36
[표 2-5] 한국 취업애로계층 경계선지능인 지원사업 주요 내용(2024)	37
[표 2-6] 경계선지능인 관련 조례 제정 현황(2024년 11월 기준)	39
[표 2-7] 경계선지능인 지원과 평생교육 지원 조례 규정 - 광역 지자체 사례	40
[표 2-8] 서울시 경계선지능인 평생교육 지원센터 사업분야별 세부내용	43
[표 3-1] 서울 및 은평지역 취업애로계층 실태 설문조사 개요	46
[표 3-2] 설문조사 응답자 특성: 성별, 연령대, 혼인상태, 최종학력 (n=679)	47
[표 3-3] 설문조사 응답자 특성: 경제활동상태 (n=679)	48
[표 3-4] 설문조사 응답자 특성: 최근 직업 (n=679)	49
[표 3-5] 사회생활 관련 평소 상황 (n=679)	50
[표 3-6] 주요 집단별 사회생활 관련 평소 상황 1	51
[표 3-7] 주요 집단별 사회생활 관련 평소 상황 2	52
[표 3-8] 주요 집단별 사회생활 관련 평소 상황 3	53
[표 3-9] 외로움, 소외감 인식	54
[표 3-10] 최근 3년 우울, 불안, 공황 등 정신질환 진단받은 경험	54
[표 3-11] 은둔과 고립 조작적 정의 근거와 기준	55
[표 3-12] 최근 1년 외출 상황	56
[표 3-13] 사회적 관계 현황 1	57
[표 3-14] 사회적 관계 현황 2	57
[표 3-15] 사회적 관계 현황 3	58
[표 3-16] 대면 교류 현황 1	58
[표 3-17] 대면 교류 현황 2	59
[표 3-18] 대면 교류 현황 3	59
[표 3-19] 사회적 고립 현황	60
[표 3-20] 사회적 고립 현황: 관계의 고립과 물리적 고립	61

[표 3-21] 현재 하고 있는 일 찾은 경로 (n=300)	62
[표 3-22] 현재 고용형태	62
[표 3-23] 1주일 출근 일수	63
[표 3-24] 1주일 평균 노동시간	63
[표 3-25] 작년 연차휴가 보유 및 사용 현황	64
[표 3-26] 근로·표준계약 작성 여부 및 취업규칙 여부	65
[표 3-27] 사회보험 가입 여부: 국민연금, 건강보험	65
[표 3-28] 사회보험 가입 여부: 고용보험, 산재보험	66
[표 3-29] 월 평균 세전 급여	67
[표 3-30] 취업준비 과정에서 겪은 가장 큰 어려움 (1순위, 2순위)	68
[표 3-31] 현재 상태 바로 직전 직장 고용형태	68
[표 3-32] 최근 일자리 만족도	69
[표 3-33] 현재 혹은 최근 직장 근속	70
[표 3-34] 현재 회사 혹은 가장 오래 다닌 회사 업무 관련 지침 유무	71
[표 3-35] 현재 회사 혹은 가장 오래 다닌 회사에서 겪은 어려움 (1순위, 2순위)	72
[표 3-36] 최근 3년 실직 이후 실업급여 받은 경험	72
[표 3-37] 실업급여 받지 못한 이유	73
[표 3-38] 지난 1년 건강 관련 상황	74
[표 3-39] 업무 관련 소진 상황 1	75
[표 3-40] 업무 관련 소진 상황 2	75
[표 3-41] 직무 스트레스 상황 - 직무 요구, 직업 불안정	76
[표 3-42] 직무 스트레스 상황 - 관계갈등	77
[표 3-43] 취업지원서비스 이용 경험	77
[표 3-44] 취업 지원 정책 필요도	78
[표 3-45] 취업 지원 정책 필요도: 주요 집단별	79
[표 3-46] 최근 일자리 만족도: 취업 과정 어려움 및 직장에서 겪은 어려움 경험	81
[표 4-1] 취업애로층 면접조사 항목	86
[표 4-2] 취업애로층 면접 수행 개요	87
[표 4-3] 심층 면접 참여자의 인구사회학적 특성	88
[표 5-1] 해외 독일, 프랑스 경계선지능인 제도와 정책 현황	111
[표 5-2] 한국 중앙정부와 지자체 경계선지능인 제도와 정책 현황	111
[표 5-3] 취업애로계층 제도와 정책 설문조사 결과 요약	112

[표 5-4] 취업애로계층 제도와 정책 수요 면접조사 결과 요약	115
[표 5-5] 22대 국회 취업애로계층 경계선지능 유관 법안 발의 현황	118

그림 목차

[그림 2-1] 스페인 경계선지능인 고용서비스 제고를 위한 중재절차	34
[그림 2-2] 한국 경계선지능인 취업 및 고용지원 서비스 체계	35
[그림 2-3] 경계선지능인 평생교육 지원 조례 비교 분석	41
[그림 3-1] 서울 및 은평지역 취업애로계층 노동실태 설문조사 대상자 선별 과정	46
[그림 3-2] 현재 일하지 않은 이유(n=109)	49
[그림 3-3] 취업지원서비스 중간에 그만둔 이유 (n=36)	78
[그림 5-1] 신경다양성인 및 취업애로계층의 주요 사회생활 어려움	113
[그림 5-2] 신경다양성인 및 취업애로계층의 직장에서 겪은 어려움(1·2순위 합계)	113
[그림 5-3] 신경다양성인 및 취업애로계층의 취업 준비과정에서 어려움(1·2순위 합계)	114
[그림 5-4] 신경다양성인 및 취업애로계층의 취업 지원 정책 필요도(단위: 100점)	114

제 1 장

서론 - 취업애로계층 문제

1. 연구목적 및 필요성
2. 연구방법 및 구성

제1장 I 서론 - 취업애로계층

1. 연구목적 및 필요성

1) 연구목적

- 최근 한국 사회에서 취업애로계층으로 ‘다양성 신경인’, ‘고립’, ‘경계선지능인’이라는 형태로 몇몇 지자체에서 조례 제정과 정책, 사업, 센터 운영 등을 하는 곳들이 있음. 최근에는 사회적으로 경계선지능인 문제가 부각되면서 2020년 이후부터 지자체에서 관심을 갖고 아동, 청소년기 교육문제로 접근하면서 활성화되고 있는 상황임.
- ‘경계선지능인’이란 지적장애에 해당하지는 않지만 평균 지능에 도달하지 못하는 인지능력으로 인해 소속되어 있는 사회에 적응하지 못하여 지원과 보호가 필요한 자를 말함(서울시 조례 규정, 2020.10). 사회적으로 교육에 초점을 두면서 ‘느린학습자’로 지칭되기도 했으며, 고용과 일자리 문제 관련 사업들도 하나, 둘 알려지고 있음.¹⁾
- 우리 사회에서 현재 ‘경계선지능인’은 지능검사 결과 IQ가 71~84의 범주에 들어가는 발달적 특성을 갖는 사람으로 규정하고, 전체 인구의 13.59%(697만명)에 이르는 것으로 추정하기도 함.²⁾
- 그러나 경계선지능은 협의의 의미이고 학계나 해외에서는 ‘신경다양성’(Neurodiversity)이

1) "이젠 손님 응대 자신 있어요"...'고용 사각지대' 느린학습자, 구직 도전기(아시아경제, 2024년 9월 4일, <https://v.daum.net/v/20240904082635643>)

2) 최근 한국교육과정평가원이 공개한 '초등학교 경계선 지능 학생 실태 분석 및 지원 방안 연구'에 따르면 초등학교 1~6학년 35만6247명 중 초등 경계선 지능학생은 1만6414명으로 조사됐다(뉴시스, 2024년 8월 19일, <https://v.daum.net/v/20240819145712319>). 보건복지부(2023: 39, 42)에서는 장애의 정도가 심한 지적장애는 '지능지수가 70이하'이며, 장애의 정도가 심한 자폐성장애는 '지능지수가 70이하'라고 규정(보건복지부(2023), 『장애정도판정기준(보건복지부 고시 제2023-42호)』, 보건복지부).

광의의 의미로 사용되고 있음. 자폐스펙트럼, 주의력결핍과잉행동장애(ADHD), 난독증, 난산증, 투렛증후군, 아스퍼거증후군 등 비전형적 신경 인지 발달 상태를 포괄적으로 규정하는 용어임.

○ 최근 발표 연구들은 신경다양인(신경다양성을 가진 사람들)을 전 세계 인구의 20~30% 정도로 추산하고 있음. 이처럼 많은 사람이 신경다양성을 가지고 있음에도 불구하고, 그들의 발달 특성으로 인해 오랫동안 노동시장에서 배제됐음. 그러나 기존 연구들은 신경다양성인이 가진 장점이 일터에서 활용될 수 있음에 주목하고 있음.

- 예를 들면 자폐스펙트럼인은 디테일에 강하고 높은 수준의 집중력을 발휘할 수 있으며, 난독증이 있는 사람들은 공간 지각 능력이 뛰어나 전체적인 그림을 그리는데 능함. ADHD인들은 그들의 풍부한 창의력을 일터에서 혁신적 사고로 발전시켜 다양한 방식으로 조직에 기여할 수 있음.

○ 한국 국회전자도서관 검색 결과(2025.9.27.) ‘경계선지능인’ 관련 도서 및 서적·자료는 686건(학술논문 158건, 그 외 도서 및 간행물 233건 등)이고, ‘느린 학습자’ 관련 도서 및 서적·자료는 314건(학위논문은 94건, 그 외 도서 및 간행물 92건)임.

- 경계선지능인은 일반인과 비교할 때 부모의 낮은 교육 수준과 부정적인 가정환경, 모친의 신경심리(neuropsychological), 정신건강(mental health) 문제를 가지고 있음. 취업 어려움은 물론 고용이 되더라도 평균 이하의 임금에 노출되고 직장 부적응 등의 문제를 가지고 있음(Peltopuro, et al., 2014).³⁾

- 2024년 시작되고 있는 영국과 미국의 사례 연구(송지원, 2024, 미발표)에서는 인적자원관리 분야 내 다양성 및 신경다양성연구 의제를 확장하는 데 기여하며, 기업 현장에 복잡한 교차적 특성을 가진 이들을 위한 포용적이고 맞춤형 제도적 지원 필요성을 강조하고 있음.⁴⁾

○ 반면 한국에서는 초기 가족이나 지인 등 이해당사자들 중심으로 커뮤니티를 만들어서

3) 경계선지능 청년의 위험요인을 예방하거나 개선하기 위한 보호 요인(preventive factors)으로는 교육, 사회적 접촉(social connections), 그리고 개인적 삶의 질 제고의 노력이 필요함(Peltopuro et al., 2014).

4) 이 연구를 통해 신경다양성이 인종 배경과 교차하여 채용, 성과평가, 경력개발 과정에서 인종과 관련한 일반적인 고정 관념을 증폭시키거나 희석한다는 사실을 밝혀냈음. 흑인, 라틴계 신경다양인의 경우, 인종적 부정적 고정 관념이 신경다양성을 통해 강화되는 반면, 아시아 신경다양인은 신경다양성 특성이 ‘모범적인 소수자’라는 고정관념과 충돌하여 이들에게 새로운 스트레스와 압력을 제공하는 것으로 나타났음. 특히 신경다양성 행동은 일터 내 지배적인 규범과 일치하지 않는 경우가 많아, 이를 피하고자 신경다양인은 정체성 관리 전략을 사용하여 나름의 대응 전략을 구축하고 있었음

목소리를 내기 시작했음.⁵⁾ 더불어 지자체에서는 느린학습자에 초점을 두어 교육문제에 방점을 두고 2020년 첫 지자체 조례 제정(135개 : 경계선지능 73개, 느린학습자 31개) 이후 관련 사업들이 추진되었으며, 서울시는 전담기관 설치 및 사업('23-'25, 24년 24.5 억원)을 진행하고 있음.

- 2024년 7월 정부도 관계부처 합동으로 <경계선지능인 지원방안>을 발표(2024.7.6.)한바 있고, 2025년 새 정부 출범 이후 국정과제로도 선정된바 있음. 현재 '경계선지능'은 일반적으로 지적장애(IQ 70이하)에 해당하지 않는 경계 구간 지능(IQ 71-84*)으로 인식되나, 명확한 법적 기준·정의는 부재하다고 규정하면서, 제한적으로 지능지수 정규분포에 의거, 국민 전체의 13.59%(약 697만명)로 추정함.

○ 한편 민간에서는 사회복지공동모금회나 청년재단 같은 곳에서 관련 사업을 진행하고 있는데, 청년재단은 서울시 경계선지능인 평생교육 지원센터(밈 센터)와 한국장애인고용공단 고용개발원과 함께 느린 학습자를 위한 일 역량 강화 사업을 진행하고 있는 중임.⁶⁾ 주요 사업은 상·하반기 걸쳐 100명의 구직 희망 청년을 선발한 뒤 직무 경험과 진로 컨설팅을 제공하는 것임.⁷⁾

- 은평구노동자종합지원센터 연구는 서울 및 은평지역 다양성신경인 경계선지능인을 포함하여 취약애로계층 노동실태를 통해 지원방안을 살펴보는 것이 목적임. 기존 연구들은 초·중·고등학교 과정의 '교육적 차원의' 지원이 초점이라면, 본 연구에서는 노동시장 진입 전후 및 일터에서 직간접적으로 나타나는 차별이나 문제점을 포착하는 것임.

○ 이와 같은 문제의식과 관련하여 연구조사에서는 두 가지 문제의식을 갖고 출발함. 첫째, 국내외 다양성신경인(경계선지능인) 개념과 규정 및 구분, 법제도 및 정책 지원 현황을 살펴보았고 이를 위해 해외(독일, 프랑스)의 사례를 분석했음.

- 둘째, 취약애로 계층인 경계선지능인의 국내 법제도 및 정책 현황을 정리하고, 서울 및 은평

5) 최근 성인 느린학습자 20~50대만 320~360만명 정도 규모로 이야기하면서, 주요 이해당사자들은 고용과 지원(성인 느린학습자 일자리취업지원, 의무고용법 통과시켜라! 느린학습자 공공일자리 100~300만개 만들어라) 문제를 제기한바 있음.(전국 느린학습자 부모연대 <https://cafe.naver.com/chlara20>, 느린학습자 시민화카페 <https://cafe.naver.com/slowlearnersnetwork>)

6) "우리도 출근하고 싶어요"...어느 청년 느린학습자의 절규(한국경제TV, 2024년 9월 2일, <https://v.daum.net/v/20240902100927515>)

7) 참여 청년은 장애인용 구직욕구 진단검사 등을 토대로 희망 직종을 탐색하는 단계부터 거친다. 2단계에서는 전문 강사가 대인관계와 시간관리 방법을 교육함. 원활한 업무 처리를 위해 자기관리 기술을 터득하는 과정이다. 이 중 구직 의향이 강한 청년 14명은 상반기와 하반기에 걸쳐 6곳의 사업장에 배치돼 5주간의 직무 경험을 하게 됨. 이들이 업장에 적응할 수 있도록 현장에는 직무지도원도 배치되며, 진로 탐색부터 구직 교육, 직무 경험까지 원스톱으로 제공됨.

지역 노동시장 실태와 특징(설문, 면접)을 구체적으로 포착하여 향후 지자체 차원의 제도와 지원을 위한 개선 방안을 탐색적 차원에서 모색하는 것임.

2. 연구방법 및 구성

1) 연구방법

- 연구방법은 기존 국내외 논의와 선행연구 검토와 해외 주요 논의 현황(프랑스, 독일)을 검토할 것이며, 서울 및 은평지역 이해당사자 간담회(유관 단체, 시설)와 면접조사를 중심으로 진행되었음.
- 해외 주요 논의는 일반적 특징과 논의 및 지원 정책(법제도, 사업)을 중심으로 탐색적 차원에서 살펴볼 것이며, 은평지역 주요 이해당사자 및 유관기관(사회복지 및 센터 등) 간담회와 당사자 인터뷰를 진행함.

2) 보고서 구성

- 연구 보고서는 총 5개의 장으로 구성되며, 2장은 국내 취약애로 계층인 경계선지능인 법제도 및 정책(법률, 조례, 정책 사업)을 정리하고, 프랑스와 독일의 신경다양인 및 경계선지능인 논의와 제도를 정리했음.
- 3장은 서울 및 은평지역 취약애로계층 노동실태 설문조사 결과를 분석하고, 면접조사 결과를 정리하고, 4장은 취약애로계층 노동실태 면접조사 결과(당사자, 지원기관)를 분석할 것임. 끝으로 5장에서는 주요 시사점 및 정책 제언을 제시하는 것임.

제2장

국내외 다양성 신경인 및 취업애로계층 논의와 제도

1. 해외 다양성신경인
및 취업애로계층 논
의와 제도 - 프랑스,
독일
2. 국내 다양성신경인
및 취업애로계층 논
의와 제도

제2장 I 국내외 다양성신경인 및 취업애로계층 논의와 제도

1. 해외 다양성신경인 및 취업애로계층 논의와 제도 - 프랑스, 독일

1) 프랑스 논의와 제도

(1) 신경다양성의 개요

가. 범위

- 프랑스는 신경다양성 정의를 신경발달이 비정상적으로 진행하여 인지장애, 언어장애, 지적장애, 행동장애등의 증상이 나타나는 것을 모두 포함하며 이런 증상이 있는 사람들을 모두 신경다양성인으로 정의하고 있음.
- 신경다양성의 종류로는 자폐증을 비롯하여 주의력 결핍 과잉행동장애(ADHD), 실독증(독서장애), 통합운동장애, 언어장애, 과잉예민증, 계산능력장애, 지적장애 등을 포함하고 있음.
- 신경다양성인들은 매해 증가하고 있는데 이 그룹의 인구가 증가하는 것도 있지만 신경다양성 기준이 매우 세밀해지고, 사회적으로 다양한 장애들이 추가되는 요인 때문이기도 함.

나. 인구 현황

- 프랑스 보건고등위원회 발표에 의하면 신경발달에 문제가 있는 인구는 총 인구의 5% 정도이며, 매년 약 35,000명의 신생아가 이런 증상을 갖고 태어나는 것으로 조사되었음. 이중 자폐증상은 총신생아의 0.9%~1.2%로 매해 약 7,500명이 태어남.
- 보건고등위원회는 20세 미만 청년 중 약 10만명이 신경다양성 증상 중 하나인 자폐 증상이 있으며, 총 인구 중 60만명이 자폐 증상을 갖고 있을 것으로 예상하고 있음. 한편 과잉행동증상은 청소년 아동의 5%, 성인의 2.5%이며 지적장애는 약 1%로 추정하고 있음.

다. 장애판정에 대한 논의

- 프랑스 정부는 신경다양성을 ‘장애’로 인정하고 있는데 장애인정 주 요인인 장애의 범위를 신체적 정신적으로 일상생활 기능에 영향을 주는 장애뿐만 아니라, 인지능력, 정서적, 정신적 능력을 포함하고 있기 때문임.
- 특히 신경다양성은 여러 가지 기능 장애와 정신적 장애를 복합적으로 가지고 있어 장애로 인정함. 그러나 신경다양성인들은 단지 장애인으로 인정하기보다는 그들이 일반인과는 다른 차이를 인정하는 유연성이 더 필요함.

라. 고용에 대한 논의

- 신경다양성인의 노동형태는 매우 다양한데 노동능력이 평균 이하인 경우도 있지만 탁월하게 발달한 능력으로 기업에 도움을 주는 경우도 있음. 대표적으로 정상 이상의 능력을 가지고 있는 신경다양성인들은 대부분 생산력향상, 창조성 등임. 특히 자폐증의 경우 140%의 생산능력을 보이는 경우도 있다는 보고가 있음.
- 그러나 이러한 능력에도 불구하고 대부분의 신경다양성인들은 노동시장의 진입이 어렵고 대부분 실업상태에 머물러 있음. 한 연구에 의하면 이들의 실업율은 80%이며 이들을 고용하는 기업은 전체 기업의 10%에 불과함.

- 신경다양인의 고용에 대한 논의 지점은 기업의 인식과 이들의 능력을 정확하게 판단할 수 있는 기제 여부임. 대부분 기업에서 이들을 고용하는 기준은 ‘장애인 의무고용’ 기준에 맞추어져 있는 것이 문제임.

(2) 신경다양성 법제도 수립과 특징

- 프랑스는 신경다양성을 장애로 인정하기 때문에 신경다양성 관련법은 ‘장애인 법’에 근거하고 있는데, 장애인 권리와 기회평등, 사회참여, 시민권보장법 평등 기회 보장법과 장애인 노동권 보호법 두 가지 법령에 규정되어 있음.
- 장애인 권리와 기회평등, 사회참여, 시민권보장법 평등 기회 보장법(Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées)¹⁾
 - 2005년에 제정된 장애인 보호법으로 신경다양성인을 포함한 모든 장애인의 권리와 기회평등을 보장하는 가장 주요한 법
 - 장애인의 이동, 주거, 교육, 고용, 교육, 문화, 여가, 건강 등 모든 분야의 지원 법적 근거. 신경다양성인 장애인으로 인정이 되어 이법에 근거하여 보호와 지원 받음.
 - 이 법률은 프랑스 장애인들의 평등을 강조하면서 특히 장애인들의 차별금지 보호를 더 강조
- 장애인 노동권 보호법²⁾
 - 장애인 노동권 보호가 명시된 노동법(Code du travail)은 1958년 11월에 수립되어 1975년 개편에 이어, 2018년 현재의 법으로 개편되었음.
 - 노동법에는 모든 노동자의 평등한 노동권이 명시되어 있고 노동조건 차별을 금하는 내용이

1) <https://handicap.gouv.fr/la-loi-du-11-fevrier-2005-pour-egalite-des-droits-et-des-chances>
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000809647>

2) <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189802#:~:text=La%20qualit%C3%A9%20de%20travailleur%20handicap%C3%A9%20est%20reconnue%20par%20la%20commission,action%20sociale%20et%20des%20familles.>

포함되어 있음. 특히 고용, 임금에서의 차별금지를 강조하고 있으며 이에 신경다양성인의 차별금지도 포함되어 있음.

- 2018년 9월 개정된 노동법인 '미래직업선택의 자유권'에는 장애인노동자들의 고용의무 조건 개편안이 포함되어 있으며 이 법은 2020년 1월부터 실행중임.

○ 장애인 노동자의 근로자격 인증(Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)³⁾

- 이 제도는 '사회활동과 가정법 146-9'에 근거하는 것으로 인증서를 통해 장애인 노동권을 보호 지원하는 것임.
- 장애인들의 고용과 노동권을 인정함으로써 직업활동에 다양한 혜택을 제공하지만 모든 장애인들이 취업을 위해 이 인증서를 의무적으로 받아야 하는 것은 아님.
- 장애인 노동자 인정서에는 장애인 노동 인정뿐만 아니라 다음과 같은 노동조건 내용도 포함
 - 근무시간 조정
 - 장애에 적합한 근무환경조성(장애에 맞는 사무기기나 사무용품 교체)
 - 근무내용 파악을 위한 적절한 지원(일반 동료의 동반, 직업활동 적응을 위한 실습 등)
 - 공기업, 민간기업의 장애인 의무고용 정책 내용 등.

(3) 신경다양성 지원 정책⁴⁾

가. 국가차원의 지원정책

- 국가 차원의 신경다양성 지원은 주로 차별금지와 포용 그리고 보호에 중점을 두고 있음. 신경다양성을 위한 국가차원의 지원정책은 장애인 지원정책안에서 이루어지고 있는 상황임.

3) <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1650>

4) <https://www.vie-publique.fr/eclairage/21891-quelle-politique-pour-lemploi-des-personnes-handicapees-oeth-rqth#:~:text=Apr%C3%A8s%20la%20loi%20n%C2%B01,l'aide%20au%20reclassement%20professionnel.>

○ 차별금지와 평등을 위한 고등위원회(La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité)

- 이 위원회는 2004년 12월 차별금지를 위한 법이 제정이 된 후 설립되었음. 위원회의 주 역할은 모든 국민들의 차별금지와 평등을 보호하는 것으로 신경다양성인 교육기회의 차별과 고용차별에 대한 법적 지원과 보호의 역할을 함.

나. 공공부문 지원정책

① 고용지원정책

- 프랑스 고용지원정책 역시 신경다양성인만을 대상으로 하는 것이 아니라 장애인 고용정책에 포함되어 있음. 아래 소개되는 내용은 장애인 대상정책으로 신경다양성인도 대상에 포함됨.

a) 장애인 의무고용 (L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés:OETH)

- 1987년에 제정되어 당시 의무규정 위반 시 처벌 규정이 없었고, 2018년 '미래직업선택권' 법이 개정되면서 장애인 고용의무가 강화되었음.
- 20인 이상 노동자 기업은 최소 전체 노동자의 6%를 장애인으로 고용해야 함. 2022년 민간 기업의 장애인 고용율은 3.5% 공기업은 5.45% 고용하고 있음.

b) 노동 통한 장애인지원 시설 (Etablissements et Services d'Aide par le Travail:ESAT)⁵⁾

- 1954년에 설립된 '장애인 노동을 통한 지원센터(les centres d'aide par le travail :CAT)'가 2005년도에 현재의 명칭으로 변경하였으며, 시설 목적은 장애인의 직업교육을 통한 고용 지원과 사회통합.
- 100% 장애인을 모집하여 이들의 의료사회지원과 교육지원, 직업교육과 실습, 채용까지 운영하는 기관임(한국 장애인 직업재활 시설과 유사). 시설 재정은 지방정부의 지역보건청(Agence Régionale de Santé:ARS) 재정으로 운영됨.

5) <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1654#:~:text=C'est%20la%20Commission%20des,6%20mois%20dans%20cet%20%C3%89sat.> <https://www.sanitaire-social.com/annuaire-handicap/etablissement-et-service-d-aide-par-le-travail-esat#:~:text=Etablissement%20et%20Service%20d'Aide,1%20658%20%C3%A9tablissements%20%2D%20Sanitaire%2DSocial>

- 현재 프랑스 전국에 1,658개의 시설이 있으며 170,000명 이상의 장애인이 200개 이상의 직업교육에 참여하고 있음. 자격은 장애판정을 받은 이로 시설 이용은 1년으로 재등록이 가능함.
- 이곳에서는 파트타임이나 전일제로 활동 가능하며 다른 직업활동과 병행 가능함. 시간제, 전일제 보수는 최저임금의 55.7%에서 110.7%로 금액은 시간당 6,49유로~12,90유로 수준이며 주당 노동시간은 35시간임(임금은 장애수당과 중복 가능)
- 장애인 인권과 권리 위원회는 장애인으로 취업이 되지 않았거나 장애인 적용 기업(EA) 수혜자가 아닌 장애인을 이곳으로 안내하여 고용이 이루어지도록 하고 있음.

c) 장애인 적용기업 (Une entreprise adaptée :EA)⁶⁾

- 한국의 장애인 표준 사업장과 같은 개념의 시설이지만 일반기업의 성격으로 장애인 고용율이 전체 노동자의 55%를 포함하여야 함(공공, 민간 모두 해당).
- 장애인의 첫 고용기업의 역할로 직업교육을 마친 장애인들의 직업활동과 직업교육을 병행하고 있으며, 월 임금은 최소 최저임금 이상으로 2023년도 1,398유로 이상임.

d) 장애인 노동시장 진입을 위한 기금운영협회 (L'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées :Agefiph)

- 이 협회는 신경다양성인을 포함한 장애인고용을 위한 지원을 하고 있음. 협회는 신경다양성인의 취업 어려움을 다음과 같이 정의 하면서 이에 대응하는 정책개선을 지속적으로 요구하고 있음.
- 구직을 원하는 장애인의 50% 이상이 평균 연령이 50세 이상이며, 직업교육의 수준이 일반인의 직업교육 수준보다 낮음. 직업활동을 위한 이동수단이 미흡하고, 구직 활동이 일반인보다 낮은 편임.

e) 성인장애수당의 개편 (La réforme de l'allocation aux adultes handicapés (AAH))

- 장애인들은 직업활동을 하게 되면 급여 외에 활동보상금이 지급되는데 2005년도에 제정되어 최저임금의 1.1배까지 지급됨. 2011년부터는 최저임금의 1.35배로 증가.

6) <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1653>

- 2024년 상한액은 1 766,92 유로로 이 금액을 초과해서는 안 되며, 2024년 평균 장애수당은 월 1,016유로 임.

프랑스 신경다양성 질환(자폐증) 연구와 지원

- 자폐증과 신경발달장애를 위한 국가 전략(La stratégie nationale autisme et troubles du neurodéveloppement (2018-2022)⁷⁾
- 가족, 관련협회, 관계자, 행정가, 지역공동체, 건강전문가, 의료사회전문자 등이 구체적 내용을 논의하고 계획(재정 약 5억 5,000만 유로)
- 주 내용은 자폐증은 물론 신경다양성의 범주를 모두 포함하여 공공정책안이 장애인정책을 확대하는 것으로 5개 주요주제와 100개의 세부적 내용으로 구성
- 중앙정부는 건강, 고용, 교육지원 중점, 지방정부는 각 지방의 지역보건청을 통해 세부적인 계획내용을 홍보하고 인터넷을 통한 활동 접근성 높임

② 민간협회 지원

a) ‘신경다양성-프랑스 (La neuro diversité- france)’⁸⁾

- 2019년에 설립된 민간 협회로 신경다양성인들의 차별에 대응하는 행동을 중점적으로 하는 기관.
- 신경다양성인들은 대부분 장애인 고용지원정책에 근거하고 있으나 이 협회는 신경다양성인을 위한 협회로 신경다양성의 기본권리는 물론 노동권을 위한 다양한 활동을 하고 있음.
- 주 활동은 미성년 신경다양성인 교육과 성인 신경다양성인의 직업활동을 위한 지원과 다양한 활동을 조직하고 운영함.

* 신경다양성 연구와 의료사회학적 포럼 주제 및 관련 자료 배포와 관련 서적 소개. 신경다양성인 위한 정부의 지원정책 정보 제공, 기업, 민간단체와 파트너를 맺고 협력 운영 등

b) 다양성헌장 (Charte de diversité)⁹⁾

- 다양성 헌장은 다양성을 존중하고 차별을 지양하는 모든 기업에게 제의하는 참여문서이자

7) [https://handicap.gouv.fr/la-strategie-nationale-autisme-et-troubles-du-neurodeveloppement-2018-2022#:~:text=Les%20chiffres&text=Les%20troubles%20du%20spectre%20de%20l'autisme%20\(TSA\)%20repr%C3%A9sentent,adultes%20sont%20autistes%20en%20France.](https://handicap.gouv.fr/la-strategie-nationale-autisme-et-troubles-du-neurodeveloppement-2018-2022#:~:text=Les%20chiffres&text=Les%20troubles%20du%20spectre%20de%20l'autisme%20(TSA)%20repr%C3%A9sentent,adultes%20sont%20autistes%20en%20France.)

8) <https://laneurodiversite-france.fr/>

9) <https://www.charte-diversite.com/accueillir-la-neurodiversite-en-entreprise-presentation-et-bonnes-pratiques/>

이를 주관하는 기관의 명칭이기도 함. 이 문서는 몽테뉴 연구소에서 발간된 보고서의 내용에 근거하여 2004년에 만들어졌음.

- 2004년 10월에 33개 기업으로 시작하여 대기업에서부터 소기업까지 모든 기업이 참여할 수 있으며, 신경다양성인을 위한 고용기회 평등에 중점을 두고 있음.

c) 자폐증 자료, 정보 센터 (Centre de Ressources Autisme Île-de-France : CRAIF)

- 신경다양성으로 분류되는 다양한 장애증상을 동반하고 있는 자폐증을 위한 협회. 자폐 진단은 물론 정부의 지원정책 정보제공, 치료와 동반등 자폐증 인을 위한 다양한 활동을 계획하고 자폐관련 전문 잡지도 발간하고 있음

(3) 민간 개별기업 사례

① 프랑스 기업 오랑주(orange) 통신회사의 신경다양성인을 위한 팀(Neuroteam) 결성¹⁰⁾

- 2021년부터 신경다양성인들의 기회평등을 실행하고 있으며, 모든 직원들을 대상으로 신경다양성인 동료들을 동반하기 위한 다양한 활동을 실행하고 있음.
- 3년 전 신경팀이 결성되기까지는 직원들의 관심이 거의 없었지만 현재는 직원 대부분이 관심을 갖고 신경다양성 동료를 동반 지원하고 있음.
- “신경팀(Neuroteam)”의 목적은 신경다양성인의 다양성을 인정하고 이들을 기업 활동에 참여하게 하는 것으로 특히 신경다양성인의 개별능력(자료분석이나 사이버안전등)을 근무에 활용하여 가치를 높이는 지원을 하고 있음.
- 기업에 특별채용된 신경다양성인의 기본적인 직업교육을 이 신경팀에서 실시함. 교육과정에서 발견하는 신경다양성인들의 능력을 최대한 발휘할 수 있는 개별 교육 실행하고 모든 직원들을 위해 자가진단표를 만들어 스스로 진단할 수 있도록 함.

② 시멘스(Siemens : le Centre Être Handicap)¹¹⁾

10) <https://www.francetravail.org/accueil/actualites/2024/nous-apprenons-a-transformer-la-difference-en-une-richesse-profitable-a-toute-lentreprise.html?type=article>

11) <https://www.charte-diversite.com/accueillir-la-neurodiversite-en-entreprise-presentation-et-bonnes-pratiques/>

- 본사 내에 장애센터(le Centre Être Handicap)를 설립하고 장애직원을 전담 지원하고 있음. 센터의 목적은 본사 내에 정신적 장애를 갖고 있는 직원들을 교육지원함으로써 다른 동료와의 협력은 물론 직무능력을 높이는 것임.
- 매일 약 30명의 동료들이 신경다양성을 포함한 장애동료들의 근무활동을 지원하고 있음. 지원활동은 개별지원으로 장애정도에 적합한 직업활동에 대한 교육과 동반활동.

민간기업의 신경다양성인 채용 사례
- 다양한 사회문제 연구기관의 장애인과 신경발달장애인의 고용연구과제¹²⁾

- 신경다양성인 고용조건에 명확한 제시
- 평가방법 차별화
- 기업 내 신경다양성인 동반 시스템이 없을 경우 신경다양성인이 소속된 조직이나 단체와 연결하여 이들을 고용하고 협력체계를 구축

③ 베안페 파리바(BNP Paribas)은행

- 신경다양성인을 고용할 시 명확한 고용 조건을 제시하고 있으며, 이 은행은 신경다양성인의 다양성 존중을 표방함. 신경다양성인의 장애정도와 유형에 따라 채용기준과 활동참여 기준이 일반직원 기준과 다름을 명확하게 제시하고 있음.

④ 소프트웨어 편집회사(l'éditeur de logiciel SAP)의 채용방법

- 신경다양성인 채용시 이력서와 같은 서류평가를 하지 않고 바로 직접 면접을 통해 이들의 능력을 기반으로 평가함. 즉, 서류평가 없이 면접을 통해 이들의 능력을 직접 실전에 투여하여 실전 직업평가하는 방식으로 진행함.

⑤ CGI (IT 기업)

- 신경정신과 연구소와의 협력 지원으로 직원들의 증상을 익명으로 진단해 줌. 만일 진단이 신경다양성으로 판명이 되면 '장애인 노동자의 근로자격 인증(RQTH)'을 받도록 지원하고 근로환경을 조절해 줌

12) <https://theconversation.com/comment-les-entreprises-peuvent-elles-embaucher-et-soutenir-les-employes-neurodivergents-223874#:~:text=Tout%20d'abord%2C%20les%20entreprises,d'%C3%A9viter%20toute%20interpr%C3%A9tation%20erron%C3%A9e,> <https://www.charte-diversite.com/accueillir-la-neurodiversite-en-entreprise-presentation-et-bonnes-pratiques/>

3. 소결

- 프랑스 정부의 신경다양성 지원 및 고용정책은 장애인정책을 기반으로 하고 있음. 반면, 경계선에 있는 그들의 다양한 능력을 발휘할 수 있는 기업들의 특별고용 정책이 조금씩 확장하고 있는 추세임. 프랑스 정부의 신경다양성인 고용정책은 다음의 세 가지 주요 개념에서 확장, 개선되고 있음.
- ▶ **평등성**: 프랑스사회가 주장하는 평등성에 근거하여 이들의 사회적 포용과 통합, 연대를 형성할 수 있는 장애인 의무고용과 같은 고용정책을 실시하고 있음.
- ▶ **다양성**: 신경다양성인들의 개별성을 포용하는 개념을 다양성으로 확장하여 이들의 특성에 대한 편견이나 차별등을 최소화할 수 있는 정책의 지속적인 개발이 이루어지고 있음(직장 동료들의 동반활동).
- ▶ **유연성**: 신경다양성인들의 장애특성을 고려한 근무조건과 환경을 마련하고 사무기기나 물품 역시 개별적 특성에 맞추어 마련하는 유연적 근무환경을 제공(재택근무, 유연한 근무시간) 등임.
- 지속적인 발전과 확장에도 불구하고 전문가들은 신경다양성인들이 요구하는 사항과 필요로 하는 점을 좀 더 정확히 판단하여 이들에게 제공할 필요가 있음을 시사하고 있으며, 이를 위해 일반동료는 물론 일반인들의 지속적인 관계유지와 이해의 필요성을 강조하고 있음.

2) 독일 논의와 제도

(1) 학습장애 개요

가. 경계선지능과 학습장애 논의 배경

- 독일은 ‘경계선지능(Borderline intellektuelle Funktion, BIF)’을 국제질병분류기준(ICD)에 따라 의학적으로 진단 하지만, 사회적 지원 대상을 지칭할 때는 경계선지능인 대신 ‘학습장애가 있는 사람(Menschen mit Lernbehinderung)’ 명칭을 사용함.
- 학습장애 용어에 대해 사회적으로 합의된 정의는 없으나, 일반적으로는 학습장애를 학교 및 노동시장 참여에 부정적인 영향을 미치는 ‘다양한 생물·사회학적 상호작용 및 축적의 산물(multifaktoriell bedingte biosoziale Interaktions- und Kumulationsprodukte)¹³⁾’로 보고 있음. 낮은 지능지수가 진단 기준이 되는 경계선 지능 용어를 사용하는 대신, ‘학습장애’라는 용어를 사용하여 행동문제, 언어 문제, 청각 장애 등 다양한 요인에서 비롯되어 이차적으로 발생할 수 있음을 지적함.
- ‘학습’이라는 용어를 사용함으로써 현재 학령기에 있는 사람을 우선적인 대상으로 하는 것처럼 보이나, 정규 교육과정이 완료 되더라도 학습과 일상생활에 대한 어려움이 사라지지 않으며, 노동시장 참여 등의 지원이 필요하다고 판단함.
- 분야 및 법률에 따라 학습장애를 사회법(Sozialrecht)과 학교관련법(Schulrecht)에서 각각 ‘Lernbehinderung’과 ‘Lernbeeinträchtigung’을 각각 사용함¹⁴⁾.
- 2024년 12월 기준, 연방노동사회부(BMAS)의 홈페이지 및 공식 문헌에서 학습장애(Lernbehinderung)에 대하여 별도로 규정하거나 정의한 바는 없으며, 사회법 제9권(SGB IX)의 규정을 따름.

13) Horst Baier: Öffentliche Meinung und sozialer Wandel / Public Opinion and Social Change. Westdeutscher Verlag, Opladen 1982, IS BN 978-3-531-11533-7.

14) 본 연구는 경계선지능인의 노동시장 참여와 통합 과정 중 학습장애(Lernbehinderung)와 관련된 사회법에 근거한 지원을 중점적으로 살펴봄. 특별한 설명이 없을 경우 학습장애는 ‘Lernbehinderung’을 의미하며, 이외 Lernbeeinträchtigung, Lernschwierigkeit의 용어는 괄호에 원어를 표시함.

나. 진단 기준 및 판정 절차

- 학습장애¹⁵⁾ 여부는 지능검사, 국제질병분류기준에 따른 임상적 관찰, 직업재활의 필요 여부를 판단하기 위한 연방고용공단(BA) 전문가가 직업심리적 서비스(Berufspsycho-logischen Service)를 제공하는 과정에서 실시하는 심리적성검사로 판단 가능함.
- a. 지능검사 따른 진단 : 표준화된 지능검사를 통해 지능지수가 70에서 85사이에 있는 사람을 경계선지능으로 분류하며 전체 인구의 13.6%를 차지함.
- b. 국제질병분류(ICD-10-GM¹⁶⁾) 따른 진단 : 학습장애는 발달장애의 일종으로 간주되며, ICD-10-GM F81로 분류함. 세부적으로는 학습 기술의 복합장애(F81.3), 기타 학습 기술의 발달 장애(F81.8)로 분류함. 경계선 지능은 R41에 '인지기능 및 자각에 관련된 기타 증상 및 징후'로 분류함.
- c. 심리적성검사(PSU¹⁷⁾) : 연방고용공단(BfA)에 소속된 재활상담가(Rehabilitator)¹⁸⁾가 재활 필요성을 판단하고 그에 맞는 직업훈련이나 재활을 지원함. 심리적성검사는 학령기(대개 9학년)에 실시하며, 아래 기준¹⁹⁾에 따라 재활상담가가 평가서를 작성함.
 - 재활 필요(Rehabedart) : 대상자가 학습장애를 겪고 있으며, 노동시장에 지속적으로 참여하기 위해 특별 지원이 필요한가.
 - 훈련의 준비도(ausbildungsrief) : 대상자가 직업 훈련을 받을 준비가 되어 있는가, 아니면추가적인 직업 준비 조치(weitere berufsvorbereitende Maßnahmen)가 필요한가.
 - 추가적인 직업 준비 조치가 필요할 경우, 어떠한 준비 조치가 필요한가.
 - 특정한(혹은 적절한) 직업 능력과 대상자가 이미 가지고 있는 능력이 일치하는가.
 - 대상자 지원을 위한 별도의 지원시스템이 필요한가.

다. 인구 현황

15) 독일의 사회서비스 지원 대상인 학습장애는 의학적 진단에 따라 구분된 범주가 아니므로, 미국의 정신질환 및 통계편람(DSM)에 해당 범주가 없음.

16) 공식 명칭은 International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems. WHO에서 국제표준으로, 시점에 따른 국가 간 질병현황을 비교하는 기준이 됨. 2019년 ICD-11(11차 개정판)이 채택되고 2022년 1월에 발효 되었으나, 현재 독일은 연방 의약품 및 의료기기 연구소(BfArM)가 발행한 ICD-10 독일어판인 'ICD-10-GM(German Modification)'을 사용함. ICD-10-GM은 사회법전 제 5권 질병보험(SGB V: Krankenversicherung) 제295조에 따른 의료급여 청구에 필요한 진단 기준으로 사용됨

17) 공식 명칭은 Psychologische Eignungsuntersuchung.

18) 공식 명칭은 '직업재활과 참여를 위한 상담가(Beraterin oder Berater für Berufliche Rehabilitation und Teilhabe)'.

19) 학교품질 및 교육연구를 위한 국립연구원(Staatinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung München), 심리적성검사 용어 해설.<http://www.isb.bayern.de/schularten/foerderschulen/lernen/sdw/psychologische-eignungsuntersuchung-psu>

- 학습장애가 있는 사람의 규모에 대한 별도의 통계는 없으며, 학자에 따라 전체 인구의 2.3%에서 3.3%로 추정함.
- 학습지원연방협회(Lernen Fördern-Bundesverband)의 추정에 따르면, 2020년 기준 독일 전체인구 약 8,130만명 중 292만 명으로, 전체 인구의 3.5%가 학습장애를 겪고 있음.²⁰⁾

(2) 학습장애 관련 규정

가. 사회법전 제3권: 고용촉진(SGB III: Arbeitsförderung)

- 사회법전 제3권(SGB III) 제19조에는 고용 지원 서비스의 대상이 되는 장애인을 규정함. 사회법전 제3권의 지원대상이 되는 장애인은 사회법전 제9권 제2조 제1항의 규정을 준용함. 이때 장애인은 아니지만, 학습장애(Lernbehinderung)를 가진 사람을 지원 대상에 포함함.
- 연방고용공단의 재할 기술지침(Fachliche Weisung²¹⁾)에 따르면, 학습장애는 법률이나 의학적 진단으로 규정된 장애의 범주가 아니며, 직업심리적 서비스 제공에 필요한 범주임. 사회법전 제3권 제19조의 학습장애에 대한 판단은 재할상담가의 개별적인 사례조사(Einzelfallfeststellung)에 전적으로 기초하며, 연방고용청의 내부 정보시스템(VerBIS²²⁾)에 문서화함.

나. 사회법전 제9권: 장애인의 재활과 참여(SGB IX: Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen)

- 2001년 제정된 사회법전 제9권(SGB IX)은 장애인의 자기결정 및 사회참여를 촉진하고

20) Lernen Fördern(2020) Statistik zur Lernbehinderung: Wie viele Menschen können in Deutschland zum Personenkreis der Menschen mit Lernbehinderung gerechnet werden? 12.dezember.2020.https://lernen-foerdern.de/wp-content/uploads/2023/02/LERNEN-FOER-DE-RN-Eser-Statistik-zur-Lernbehinderung_12.12.2020.pdf

21) Bundesagentur für Arbeit(2022) Fachliche Weisungen Reha/SB Drittes Buch Sozialgesetzbuch - SGB III § 19 SGB III Menschen mit Behinderungen. 6쪽. https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba014659.pdf

22) 공식 명칭은 연방고용공단 조정·상담·정보시스템 Vermittlungs-, Beratungs- und Informations system der Bundesagentur für Arbeit. VerBIS는 직업훈련 대상자와 실업급여 가입자의 정보를 통합적으로 관리할 수 있는 연방고용공단의 내부 정보시스템으로 직업훈련과 노동시장 배치 업무를 신속하고 정확하게 수행하는 기초자료로 활용됨. 채용 정보와 지원자의 프로필을 표준화하여 기록하고 상호비교(매칭)하거나, 실업 통계(Arbeitslosenstatistik)작성의 근거로 활용함. (출처: 연방고용공단 용어사전 'VerBIS' <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Definition-en/Glossar/Glossar-Nav.html?lv2=2018278>)

차별을 예방하거나 대응하기 위해 필요한 다양한 서비스를 제공함(제1조). 학습장애는 장애로 분류 되지는 않으나, 사회법전 제9권에서 장애인(Menschen mit Behinderungen) 뿐만 아니라 ‘장애 위험에 처한 사람(Behinderung bedrohte Menschen)’까지 포괄하여 일부 서비스를 제공함.

- 법 2부²³⁾에서 장애인의 자기결정에 따른 사회참여를 통합적으로 지원하기 위해 재활을 위해 의료 재활(제109조), 고용급여를 통한 노동생활(Arbeitsleben)참여(제111조), 교육참여(제112조), 그리고 사회참여(제113조 내지 제116조)를 명시함. 이 지원에 대한 요구를 판단하기 위해 법 제118조 제1항에서 ‘학습과 지식 응용(Lernen und Wissensanwendung)’을 판정 기준으로 삼음.

다. 장애인평등법(Behindertengleichstellungsgesetz, BGG)

- 2002년 제정 및 시행된 장애인평등법은 연방 차원의 공법 분야에서 장애인의 평등과 관련된 사항을 규율함. 장애인에 대한 차별을 제거 및 예방하고, 사회속에서 장애인의 동등한 참여와 자기결정을 보장하는 것을 목적으로 함(제1조). 법 제4조 ‘장벽 제거(Barrierefreiheit. 베리어-프리)’에 따라 장애인의 사회참여 과정에서 특별한 어려움이나 외부의 지원 없이 다양한 시설과 정보에 접근할 수 있도록 보장함.
- 장애인평등법 조항에서 주요 초점으로 삼는 내용으로, 연방당국의 행정 절차에 대한 접근성 확립 및 차별 금지(제7조), 건축물 진입 및 이동 접근성 확립(제8조), 수화 및 기타 의사소통을 위한 보조장치를 사용할 권리(제9조), ‘베리어-프리 정보 기술 규정(BITV 2.0²⁴⁾)’에 따른 정보기술 및 웹사이트 접근성 확보(제12a조), 투표소 접근성 및 투표용지 템플릿 개선을 통한 참정권 보장(제15조).
- 법 제11조 ‘이해가능성 및 쉬운 언어(Leichte Sprache, LS)’ 규정에서는 지적 장애인 및 정신 장애인이 요구할 경우 간단하고 이해하기 쉬운 언어로 설명해야 하며, 설명에 대한 비용

23) 법 2부의 공식명칭은 장애를 가진 사람의 자기결정적 삶의 운영을 위한 특별급여(Besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen, Eingliederungshilferecht)임.

24) 공식명칭은 Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung 2.0임. 장애인평등법(BGG)에 근거하며, 웹사이트, 웹 애플리케이션, 모바일 애플리케이션, 전자적으로 지원되는 관리 프로세스, 그래픽 프로그램 인터페이스 등 모든 정보기술 솔루션(IT solution)의 접근 및 이용에 장벽을 제거하는 것을 목적으로 함. 연방 수준의 공공행정사무에 적용되며, 설계 및 적용에 대한 기술표준을 정의하는 주무부서는 연방노동사회부(BMAS)임(출처: 독일 연방정부정보기술위원회 법률과 지침 <https://www.barrierefreiheit-dienstekonsolidierung.bund.de/Web/PB/DE/gesetze-und-richtlinien/bitv2-0/bitv2-0-node.html>)

을 관할 당국에서 부담 하도록 함. 현대 대부분의 공공기관은 쉬운 언어(LS)버전의 홈페이지 화면 및 브로슈어를 제공함. 이 규정은 장애인, 학습장애를 겪는 사람 뿐 아니라, 모국어가 독일어가 아닌 사람들의 접근성을 높이는 효과가 있음.

라. 연방참여법(Bundesteilhabegesetz, BTHG)

- 연방참여법은 유엔 장애인 권리 협약을 이행하고 장애인의 재활과 사회참여 지원과 관련된 다양한 기존 법률의 규정을 조정 및 변경하기 위한 조항법(Artikelgesetz)임. 특히, 사회법전 제9권 ‘장애인의 재활과 참여’ 개혁을 통해 다양한 서비스를 통합하여 지원하는 것을 목적으로 함.
- 법 시행은 2023년까지 총 4단계에 걸쳐 이루어 지며, 이 법에 따라 사회법전(SGB) 제9권(장애인의 재활과 참여), 제11권(사회적 수발보험), 제12권(사회부조)에 흩어져 있는 장애인의 노동시장 참여 및 사회참여에 관한 지원의 통합 개편이 이루어짐.
- 장애인의 노동시장 진입과 고용 확대를 장려하기 위해 직업훈련 기회를 확충하고, 해고를 보호하는 제도를 마련하며, 장애인을 채용하는 고용주에 대한 지원금을 지급하는 규정이 있으나, 이는 중증 장애인을 대상으로 하는 정책임. 학습 장애에 대해서는 재활, 직업 훈련, 고용알선 프로그램에만 참여할 수 있음.
- 학습장애를 가진 사람도 참여 가능한 장애인의 재활과 사회참여 지원 서비스의 통합을 위한 ‘보충적 자립 참여상담(Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung, EUTB)’의 그 설치 근거가 연방참여법에 명시되어 있으며, 통합적인 상담과 서비스 제공을 위해 2023년부터 총 6천 4백만 유로의 연방기금이 지원됨.

[참조] 독일의 연방참여법의 목표와 수단 도식화



* 자료 : 독일 연방사회노동부(BMAS). https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Teilhabe/grafik-massnahmen-ziele-bthg.pdf?__blob=publicationFile&v=2

(3) 학습장애 지원 제도

가. 연방정부, 공공부문

① 특별 직업훈련 프로그램 : 통합 전문 서비스(Integrationsfachdienst)

○ 연방사회노동부가 주무부서이며, 연방고용공단(BA) 및 연금보험(Rentenversicherung)이 운영하는 통합 전문 서비스는 학습장애가 있는 학생이 학교에서 노동시장으로 이행하는 과정에서 추가적인 상담 및 진로지원 서비스를 제공함. 비장애인의 직업훈련을 수행하기 어려운 견습생에게 '이론과정이 축소된 전문 실무자 직업훈련(theoriereduzierte Fachpraktiker-Ausbildung, 이하 전문 실무자 훈련)을 제공함.

- 전문 실무자 직업훈련의 주요 분야는 농업, 원예업, 노인 돌봄, 가사서비스, 소대업, 창고 관리업임. 일반적인 직업훈련과는 다르게, 직업훈련이 종료된 이후 동일한 작업장에 고용될 수

있도록 지원함.

- 학습장애를 가진 직업훈련생이 훈련장(작업장)에서 겪는 가장 큰 어려움으로 ‘읽고 는 것’을 들었으며, 이를 해결하기 위해 작업장 내 관리자가 ‘과업에 대해 충분히 설명하고 인내심을 갖는 것’과 ‘일상적인 업무의 루틴을 형성하는 것’, ‘작업의 흐름을 픽토그램(pictogram)으로 보여주기’, ‘간단한 언어(LS)로 일일 일정을 보내거나, 휴대전화를 통해 음성메시지를 보내는 것’을 제안함²⁵⁾.

② 통합과 포용, 주요보상사무소 연방 협의회(BIH²⁶⁾)

- 통합과 포용, 주요보상사무소 연방 협의회는 연방 및 주, 지방자치단체 수준의 24개 기관의 협의체임. 사회법전 제9권을 설치 근거로 하며, 중증 장애인의 노동생활 참여를 촉진하기 위한 기관임.
- 1919년에 설치된 주요보상사무소(Hauptfürsorge stelle)를 뿌리로 두고 있으며, 1974년 중증장애인법(Schwerbehindertengesetz)시행 이후부터 장애인의 포괄적인 재활 기능을 담당하고 장애인 고용과 관련된 업무를 수행함²⁷⁾.

③ 장애인 작업장(Werkstatt für Menschen mit Behinderungen, WfbM)

- 일반 노동시장(allgemeine Arbeitsmarkt)에 진입하여 일하기 어려운 장애인을 위해 장애인의 필요에 맞춤형된 작업장을 설치하여 직업훈련과 취업지원을 지원하는 것으로 사회법전 제9권 제219조가 설치근거임.
- 일반적인 노동 시장에서 영구적으로 일할 수 없는 장애인 뿐만 아니라, 학습장애를 가진 사람도 장애인 작업장에서 직업훈련 및 취업이 가능함. 공인된(anerkannt) 작업장은 720개 정도 있으며, 고용된 사람은 약 315,000명임. 재원은 고용공단(Agentur für Arbeit), 연금보험(Rentenversicherungsträger)에서 지원함
- 작업장의 핵심과제. 작업장은 일종의 재활시설로, 적절한 훈련은 제공하고, 근로를 통해 수입을 창출할 수 있는 능력을 개발, 회복, 유지하도록 지원하여, 일반 노동시장에 진입할 수 있

25) Bildungsketten 홈페이지. “학습장애를 가진 사람은 어떻게 직업훈련과 취업에 성공할 수 있을까?(Wie Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Lernbehinderung gelingen kann)”<https://www.bildungsketten.de/bildungsketten/de/themen/inklusion-in-ausbildung-und-beruf/interview-ausbildung-bei-lernbehinderung.html>

26) 공식 명칭은 Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrations- und Inklusionsämter und Hauptfürsorgestellen

27) 한국의 장애인고용공단과 유사한 기관

도록 지원함. 위 목표를 달성하기 위해서 사회적, 심리적, 의료 서비스를 제공함.

- 직업훈련은 사회법전제9권 제57조에 따라 24개월동안 제공되며, 일반 노동시장으로 전환할 수 있도록, 회사 인턴십, 외부 작업장에서 훈련과 일을 수행함.

○ 작업장 근무 따른 보수(Entgelt)는 사회법전 제9권 제221조에 따라 고정 요율로 지급되는 기본급여(Grundbetrag), 작업량이나 작업 품질 따라 성과급 형태로 지급되는 개별 강화 급여(individueller Steigerungsbetrag), 업무 성과와는 별도로 장애에 따른 재활 과정에서 정액 지급되는 노동 촉진 수당(Arbeitsförderungsgeld)로 구성됨.

- 작업장에 고용될 경우, 근로자는 노령연금, 산재보험, 질병보험, 장기요양 보험의 대상자가 되나, (일반적으로)실업 보험 대상에서는 제외됨.

④ 보충적 자립 참여상담(Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung, EUTB)

○ 연방참여법(BTHG)시행에 따른 보충(추가) 상담 프로그램으로, 2018년부터 재활 및 통합을 위한 다양한 컨설팅을 제공함. 현재 독일 전역에 500곳 이상의 상담소를 운영 중임.

- 장애인과 장애 위험에 처한 사람들의 자기 결정권을 강화하기 위해, 연방노동사회부(BMAS)에서 제공하는 직업상담을 실시하기 전에, 보충적 자립 참여상담(EUTB)서비스를 신청할 수 있음(사회법전 제9권 제32조 근거).

- 신청자의 정보접근성을 높이기 위해 홈페이지 내 쉬운 언어 설명 및 수화설명(Gevärdensprache)을 병행하며, 자기결정 참여 용어 사전(Wörterbuch der selbst bestimmten Teilhabe), 뉴스레터, 애플리케이션을 제공함.

○ 동료 상담(Peer-Beratung)은 장애 당사자나 장애인을 가족으로 둔 사람이 상담자가 되어 내담자의 눈높이에서 조언함. 2020년 기준, 보충적 자립 상담을 제공하는 상담자 2,280명 중 1,596명으로, 전체 상담자의 70%가 장애 당사자 혹은 장애인의 가족인 '동료(peer)'임²⁸⁾.

28) EUTB 홈페이지 "EUTB 맥락에서의 동료상담의 상담기법(Die Beratungsmethode des Peer Counseling im Kontext der EUTB)"<https://www.teilhabeberatung.de/artikel/die-beratungsmethode-des-peer-counseling-im-kontext-der-eutb>

[참조] 보충적 자립 참여상담(EUTB)의 동료상담 픽토그램



* 자료 : 보충적 자립 참여상담(EUTB) 홈페이지(teilhabeberatung.de)

⑤ 공공기관 정보 ‘쉬운 언어(Leichte Sprache, LS)’ 설명 및 로고 부착

○ 쉬운 언어는 학습장애를 가진 사람들의 이해를 돕기 위해, 보다 이해하기 쉬운 형태로 만들어진 언어이며, 주로 브로슈어나 홈페이지 설명문 등 서면(written) 형태로 제시됨. 쉬운 말은 장애인평등법(BGG) 제11조 및 정보 기술 규정(BITV 2.0)을 근거로 하지만 원문을 대체하거나 법적인 효력은 없음.

- 쉬운 언어는 맞춤법 규칙, 서체 및 미디어 사용에 대한 권장사항을 포함하는 ‘고정된 규칙 세트(festen Regelwerk)’를 가지고 있으며, 이 규칙은 2006년에 설립된 단체인 ‘쉬운 언어 네트워크(Netzwerk Leichte Sprache)’가 제시한 규정을 따름.

○ ‘이지 투 리드(Easy-to-Read)’ 로고는 특정 문서 혹은 웹페이지가 읽기 쉬운 정보를 위한 유럽 표준²⁹⁾을 따른 쉬운 언어로 작성되어 이해하기 쉽다는 것을 나타냄. 문서 표지나, 홈페이지상에 로고를 표시하여 이를 표시함. 로고 사용에는 별도의 비용을 지불할 필요는 없으나, 적어도 한 명 이상의 지적 장애가 있는 사람에게 읽도록 한 뒤 이해하기 쉬운지 확인해야 함.

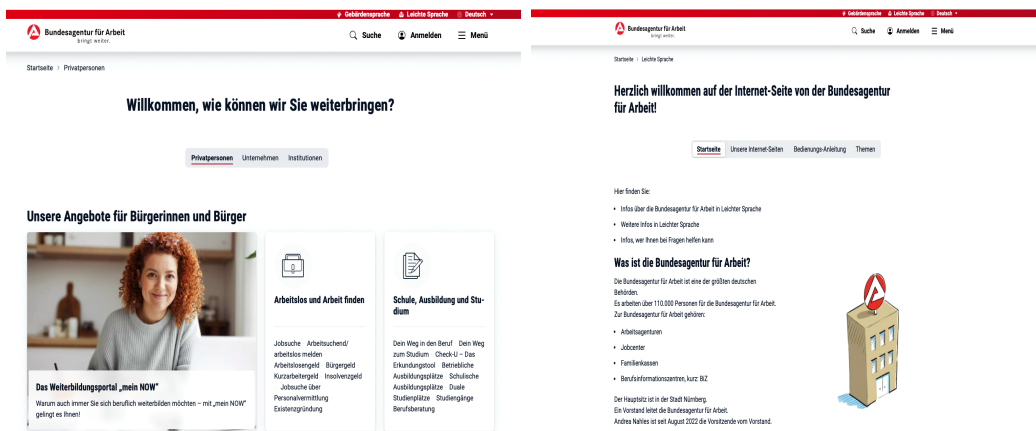
29) 표준의 공식 명칭은 European standards for making information easy to read and to understand 홈페이지 <https://easy-to-read.inclusion-europe.eu/de/>

[참조] '이지 투 리드' 로고(좌) 및 읽기 쉬운 정보를 위한 유럽 표준(우)



* 자료 : 이지 투 리드 유럽 표준 홈페이지(<https://easy-to-read.inclusion-europe.eu/de/>)

[참조] 연방고용공단 사이트 홈화면 : 일반버전(좌), 쉬운 언어 버전(우)



* 자료 : 연방고용공단 홈페이지 시작화면 (<https://www.arbeitsagentur.de>)

나. 민간 지원기관 - 협회, 자조집단, 보조기구 사이트

① 학습지원연방협회(Lernen Fördern-Bundesverband)

○ 1968년 설립된 학습지원연방협회는 학습장애를 가진 사람들과 그 가족을 지원하고 그들과 동행하는 것을 목적으로 함. 당사자 및 부모 자조모임의 설립을 돕는 일과 학습장애를 가진 사람들에게 권한을 부여하고 일과 사회에 참여할 수 있도록 지원함.

- 현재 연방 및 지역 협회에 가입한 회원 수는 20,000 명이며, 11개의 지역 협회가 구성됨³⁰⁾.

30) 협회 홈페이지 제공 <https://lernen-foerdern.de/verband/#leitbild>

학습지원연방협회는 당사자의 경험과 정보를 축적하고 교류할 수 있는 연방 규모의 네트워크를 제공함. 일년에 네 번 정기간행물을 출간하며, 자조모임에서 활용할 수 있는 브로슈어를 비정기적으로 발간함.

[참조] 학습지원연방협회 홈페이지(좌), 자조모임 활용 브로슈어-노동생활 참여(우)



* 자료 : 학습지원연방협회 홈페이지(<https://lernen-foerdern.de/wp-content/uploads/2023/01/SH10-Arbeit.pdf>)

② 쉬운언어네트워크(Netzwerk Leichte Sprache)

○ 2006년 설립된 ‘쉬운 언어 네트워크’는 독일어를 이해하기 쉬운 언어(LS)로 번역 및 출판하는 것을 목적으로 함. 번역가 및 평가자(Prüfer), 연구자와 정치인 등의 개인 회원과 기관 회원을 두고 있으며, 2013년부터 비영리 협회로 전환하여 독일, 오스트리아, 스위스, 이탈리아, 룩셈브루크, 네덜란드 프랑스에서 약 300명의 회원이 있음.

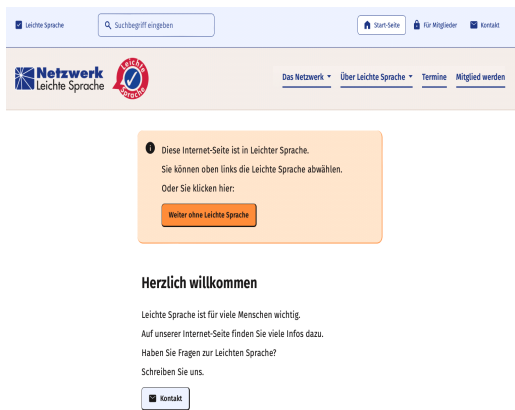
- 협회는 쉬운 언어가 없이는 정보를 이해하고 습득하기 어려운 인구가 독일 내 약 7백만 명 가량 있다고 추산하며, 쉬운 언어가 ‘언어 휠체어(sprachlichen Rolli)’와 같은 보조적 기능을 담당한다고 설명함.

○ 쉬운언어네트워크는 연방노동사회부 캠페인의 일환으로 2014년 쉬운 언어 사용에 관한 규정(Regeln) 만들고 다음과 같이 다양한 표준을 제시함. 쉬운 언어를 위한 규정(Die Regeln für Leichte Sprache), 일상 언어의 단어 구분에 관한 정보(Information zur Worttrennung in Alltagssprache), 쉬운 언어로 된 단어 구분에 관한 정보(Informationen zur Worttrennung in Leichter Sprache), 회의 규칙(Regeln für Tagungen).

- 쉬운 언어 규정집 주요 내용은 다음과 같음

- 쉬운 언어는 어린이를 대상으로 하는 언어가 아니며, 공식적인 대명사(Sie)를 사용하여 독자를 성인으로 언급할 것
- 짧은 문장 사용, 한 줄에 한 문장 사용, 한 문장에는 하나의 내용만 진술
- 능동태를 사용하며, 조건문을 지양할 것
- 문장은 주어+서술어+목적어 형채로 구성할 것
- 동의어 사용을 지양하고, 합성어는 나눌 것

[참조] 쉬운언어네트워크 홈페이지(좌), 쉬운 언어를 위한 규정집(우)



* 자료 : 쉬운언어네트워크 홈페이지(<https://www.netzwerk-leichte-sprache.de/l/>)

③ 행동 사람(Aktion Mensch): 복권 수익 기금 사회적 프로젝트 지원 기금

○ 소셜복권(Soziallotterie)의 수익금을 재원으로 장애인 및 아동·청소년을 위한 사회적 프로젝트를 지원하는 ‘행동 사람’ 기금은 독일에서 가장 큰 민간 사회 자금 기관임. 기관의 비전은 ‘다양성이 당연시되는 장벽 없는 사회’(Eine barrierefreie Gesellschaft, in der Vielfalt selbstverständlich ist.)임

- 기금으로 지원되는 사회적 프로젝트 중 학습장애를 가진 사람의 직업훈련, 노동시장 참여와 관련된 프로젝트는 다음과 같음.

- 직원 교육 비용의 공동지원(통합 회사 VisionGmbH 사례)
- 구호기관 및 무료급식소 등에서 자원봉사, 인턴십 취업 기회를 제공해 주는 구호단체에 대한 현금지원(Kreisdiakonieverband 사례, 3년 간 20만 유로 지원),
- 쉬운 언어 사용을 통한 사무실 업무환경 조성(Lebenshilfe Kreisvereinigung Rastatt/ Murgtal 사례, 5년 간 40만 유로 지원)
- 학습장애를 가진 사람을 포함한 장애인의 미디어 리터러시와 정보 기술 사용 능력을 높여 일

반 노동시장의 참여 기회를 높이는 교육(Lebenshilfe Kreisvereinigung Rastatt/Murgtal, 1년 간 7,000유로 지원)

다. 개별기업 사례

① 장애인 통합회사 닌테그라(NintegrA) ³¹⁾

○ 스투트가르트에 본사를 둔 ‘닌테그라’는 직원 20명 중 절반 이상이 중증 장애를 겪고 있는 장애인 통합회사³²⁾임. 통합회사는 일반적인 노동시장으로 진입할 기회가 거의 없는 사람들을 위한 작업장인 동시에, 향후 직원들이 언젠가는 일반적인 노동시장으로 진입할 수 있도록 준비해 주는 역할을 하고 있음.

② 장애인 일상생활 및 취업 정보 제공 포털 유니크 유나이티드(Unique United)

○ ‘유니크 유나이티드’는 장애인의 자기결정권 보장을 위해 스포츠, 엔터테인먼트, 여행과 같은 일상생활 영역과, 교육, 직업훈련, 취업과 같은 영역에 대한 디지털 접근성을 보장하기 위해 설립된 스타트업임.

- 이 플랫폼에서 제공하는 다양한 탐색기능 및 튜토리얼, 쉬운 언어로 된 커버레터 및 이력서 템플릿, 매뉴얼 등과 같은 자료를 통해 학습장애가 있는 사람을 포함한 다양한 장애인이 일 자리에 접근할 수 있도록 지원함.

○ ‘유니크 유나이티드’의 설립자인 Kleemeyer는 학습장애 당사자임. 고용공단은 Louis를 장애인 작업장에 배치하려 했지만, 첫 번째 노동시장(일반 노동시장)으로 진입 하고자 하였음³³⁾. 학습장애를 가진 사람의 입장에서, 업무 시 동료와의 의사소통 과정에서 중요하게 생각한 것은 아래와 같음.

- 편견없애기, 눈높이로 이야기하기
- 작업 지시서를 구두나 디지털 서면으로 제공하며, 앱을 통해서 읽을 수 있음.
- 길거나 이해하기 어려운 텍스트 대신 간단한 언어를 사용하기.
- 평등한 기회: 모두를 참여시키고 다음 단계를 논의

31) “지붕 위의 켈러(Keller auf dem Dach)”, chrismon. 2016. 03.23. 기사 <https://chrismon.de/artikel/2016/32130/lernbehinderte-im-arbeitsleben-auf-dem-bau-patrick-keller>

32) 통합회사는 인력의 최소 25% 최대 50%가 중증장애인으로 구성됨.

33) <https://karriere.myability.jobs/karrieretipps/karriere-mit-lernbehinderung>

- 그가 업무를 위해 사용한 보조 도구의 목록은 다음과 같음

- 문법 교정을 위한 ChatGPT
- Eye-Able : 텍스트를 쉬운 언어로 번역하는 인공지능
- 긴 텍스트를 읽기 위한 텍스트 리더 앱 (MS 제품 활용)
- 구글 렌즈를 통해 종이에 있는 텍스트를 불러오거나 번역함
- 회의를 기록하고, 자막을 표시하고, 요약을 만드는 소프트웨어를 사용

2. 한국 다양성신경인 및 취업애로계층 논의와 제도 - 기존 연구, 법제도

1) 취업애로계층 경계선지능인 논의와 검토

- 한국 경계선지능인이나 느린학습자는 초등학생을 대상으로 한 연구가 가장 많았고(4-6학년), 중고등학생이나 성인을 대상으로 한 연구가 상대적으로 거의 없다시피 한 것으로 나타나 다양한 연령을 대상으로 한 연구는 거의 없음.
- 국내 ‘경계선 지능’ 혹은 ‘느린 학습자’는 정신의학 분야의 30년전의 기준 즉, ‘표준화된 지능 검사에서 IQ 71~84에 속하여 표준편차-1에서-2사이에 해당자’(미국정신의학회, 1995)를 그 대로 차용하고 있음.³⁴⁾

[표 2-1] 경계선지능인 해외 주요 국가 진단기준과 지원 방법 요약

국가	진단기준	지원방법
네덜란드	DSM-5	지적장애와 동일한 집단으로 간주되어 지적장애와 동일한 서비스 받을 수 있음
미국	DSM-5	경계선지능인으로 인해 근로나 기초 생활에 어려움이 있는 경우 사회보장서비스 지원 대상이 될 수 있음
벨기에	AAIDD	자폐 범주 성장 장애 등의 다른 장애와 경계선지능인의 어려움을 함께 보이는 경우 지원 대상이 될 수 있음(작업교육훈련 포함)
캐나다	AAIDD	자폐 범주 성장 장애 등의 다른 장애와 경계선지능인의 어려움을 함께 보이는 경우 지원 대상이 될 수 있음
스페인	DSM-5	경계선지능인 교육 특성과 그 특성에 따른 지원을 위한 사회적 합의
프랑스	DSM-5	지적발달장애 등과 동일한 집단으로 간주되어 동일한 서비스 받을 수 있음
독일	ICD-10-GM	다른 장애와 학습장애(경계선지능인 포함) 구분하고, 어려움을 함께 보이는 경우 지원 대상이 될 수 있음

주 : 정신질환 및 통계편람(DSM-5), 미국 지적장애 및 발달장애협회 정의(AAIDD), 국제질병기준 10차 개정 독일어판(ICD-10-GM)

자료: 박광욱 외(2022), 『경계선지능인 청년의 정책 소외 실태 및 정책 개발』, 경제사회인문연구회, p.72 내용에서 프랑스, 독일 내용 연구진 추가.

- 기존 관점은 아동·청소년기 이행과정의 발달과정에 초점을 두고, “학생들은 학습적인 부분에서 정상 지능 범주 학생들과 차이를 보이며, 느린 학습자들은 추상적이고 상징적인 내용(예: 언어, 수, 개념)을 다루는 능력이 제한적이고, 실제 상황에서의 추론 능력도 평균적인 학생들에 비해 부족하다”(G.Lokanadha Reddy등, 2013:17)데 초점이 있음.
- 국내 경계선지능인(130건) 및 느린학습자(98건) 관련 학위논문도 228건인데 국내 연구들을

34) G. Lokanadha Reddy, R. Ramar, A Kusuma.(2013, 박현숙 옮김). 『경계선 지적 기능 아동·청소년을 위한 느린학습자의 심리와 교육』, 학지사.

보면 주로 아동 혹은 청소년, 청년기 대상으로 주요한 사례들이 많음. 국내 기존 연구 대부분 아동이나 초등 과정의 학생에 초점을 두었고, 최근에 들어서야 청년기까지 다소 넓혀지는 정도임. 이것도 사회적 고립은둔 문제가 부각되면서 대상 영역으로 포함되고 있음.

○ 해외 사례 및 연구에서도 대부분 경계선지능인 문제는 포괄적으로 ‘장애와 비장애’ 구분을 둘러싼 각 국가 제도와 정책을 살펴보았음. 해외 국가에서도 경계선지능인의 진로탐색이나 직업훈련 고용서비스 문제가 제시되어 있는 상황임. 그러나 한국은 아직 평등의 관점에서 혹은 보편적 시민권의 관점에서 정책이 마련되지 않는 상황임.

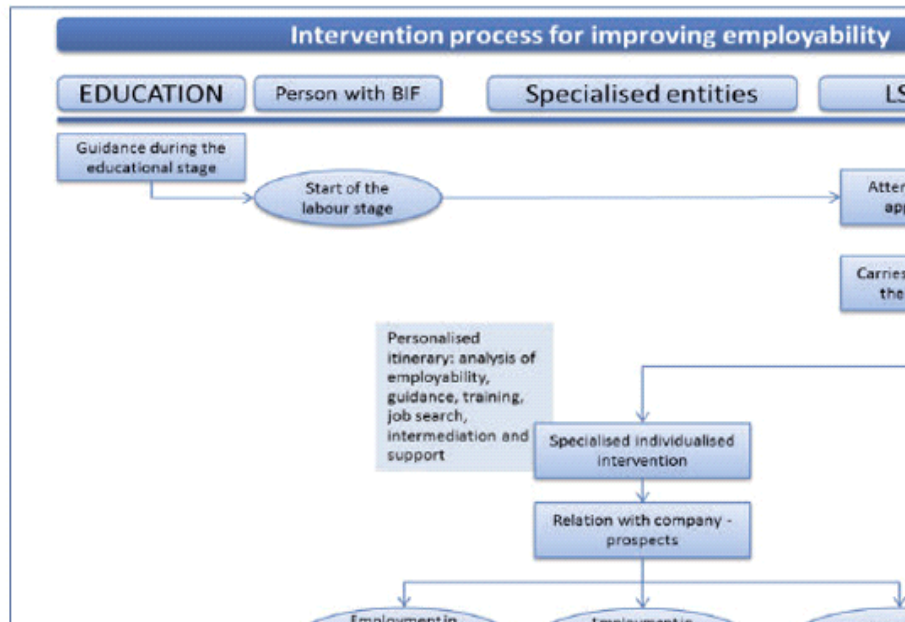
- 기존 한국의 연구(박광옥 외, 2022;이미지·정세정, 2023)에서도 정책 제안으로 고용 및 지원 서비스가 제시되고 있지만 구체적인 논의는 아직 미흡한 상황임. 이는 연구조사 자체가 쉽지 않고 취업 과정에 있는 노동자 사례 대상자 양적조사(설문조사 등)가 여의치 않기 때문일 것임.

[표 2-2] 스페인 경계선지능인 개념적 프레임 개요(성명서, 2007)

합의점	합의 내용
1	경계선지능인 특정 공중 보건, 교육, 법적 관심이 필요함 매다 건강상태로 71-85 사이의 기능으로 인해 다양한 인지적 장애와 활동 및 사회참여의 제한 등을 포함한 기능적 결함을 가짐
2	경계선지능인 아동은 일반 아동에 비해 더 높은 취약성을 가지므로 조기 발견, 정신병리학적 평가, 특정 학습 잠재력 평가 등을 실시하는 데 어려움이 있을 수 있음
3	경계선지능인 집단에서 흔히 발생하는 정신건강 문제르 고려할 때 정신병리학적 평가가 중요하며, 그 결과는 인지적 프로파일과 통합되어야 함
4	아동청소년기의 경계선지능인은 지능적 결함이 아닌 또래나 사회적 상황을 고려하여 일반 교육과정의 이수를 제한할 수 있는 기준을 바탕으로 그 개념을 정의해야 함
5	경계선지능인은 학교, 직장 및 사회적 적응 촉진을 위한 지원의 요구가 있으며, 경우에 따라서는 의료 지원이 필요할 수도 있음
6	법적, 행정적 접근성의 어려움으로 인해 요구되는 지원은 적절하지 않기에 접근성을 높이하고자 하는노력이 요구됨
7	정의, 평등, 다양성의 원칙을 바탕으로 한 사회를 발전시키기 위해서는 경계선지능의 조기 선별 및 평가 등의 목표를 건강, 사회, 고용, 법 등의 다양한 영역에서 구체적으로 명시해야 함
8	건강을 비롯한 사회, 교육, 노동, 법 등의 여러 분야에서 경계선지능의 다양한 측면에서 대한 연구가 요구됨
9	다양한 분야 전문가를 대상으로 한 경계선지능 교육이 요구됨
10	여러 부처간 정보 공유를 포함한 협업이 증진되어야 함

* 출처 : 박광옥 외(2022), 『경계선지능인 청년의 정책 소외 실태 및 정책 개발』, 경제사회인문연구회, p.63 재인용.

[그림 2-1] 스페인 경계선지능인 고용서비스 제고를 위한 중재절차



* 출처 : 박광옥 외(2022), 『경계선지능인 청년의 정책 소외 실태 및 정책 개발』, 경제사회인문연구회, p.70 재인용.

- 기존 연구 중에서 노동 및 고용 관련 연구는 2건(박광옥 외, 2023: 이미지·정세영, 2023)이 있을 정도로 매우 빈약한 상태임. 그나마 박광옥 외(2023)는 전체 실태 중 청년 대상 실태 중 일부 취업이나 일 관련 문항 정도를 파악한 상태임. 한편 이미지·정세영(2023)은 경계선지능인 관련 취업 및 고용 관련 문제를 면접조사 중심으로 진행한 바 있음.
- 박광옥 외(2023) 조사에서 주요 내용은 “일 머리와 눈치 없음으로 점철되는 평가” 제시되었는데, 기대되는 능력 중 미미한 영역에서만 발휘되는 능력으로 표현됨. 더불어 한없이 무력해지는 복잡한 일, 모든 순간 학교와 비교할 수 없는 시달림의 내용들이 확인되고 있음.

[표 2-3] 한국 경계선지능인 주요 영역별 기존 연구 특징(2022-2023)

	청년 욕구*	정책 실태**	법제도	노동시장***
연구 주제	경계선지능 청년의 실태·욕구 분석	경계선지능 청년의 정책 소외 실태 및 정책개발	경계선지능인 평생교육 지원 조례 비교 연구	경계선지능인 대상 고용 서비스 지원방안 연구
저자 발간	임성은(2023) 2023년 제25권 제4호 경기연구원	박광옥 외(2022) 협동연구총서 22-80-05 경제인문사회연구회	민기채(2023) 2023년 제25권 제4호 경기연구원	이미지·장세영(2023) 고용연구 2023-01 한국장애인고용공단

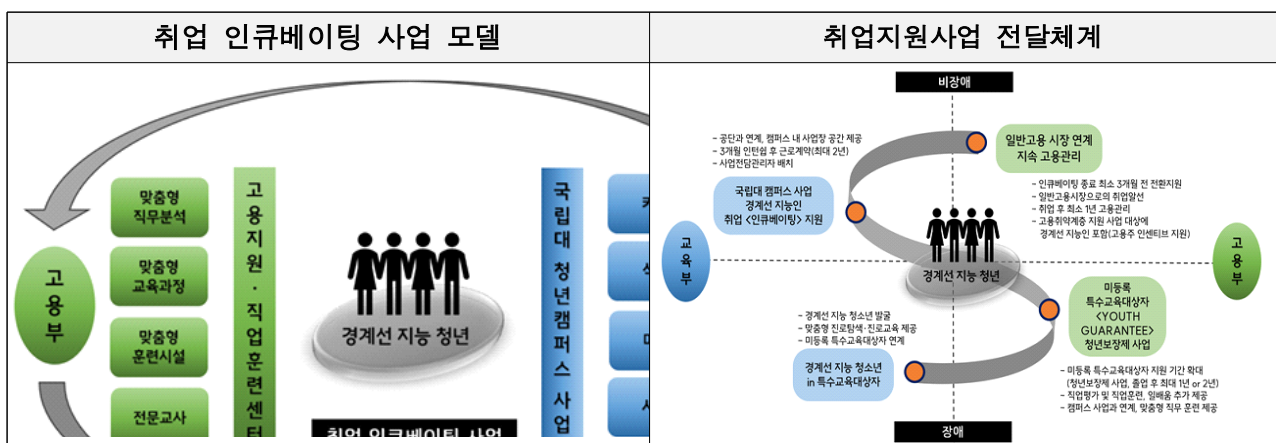
	청년 욕구*	정책 실태**	법제도	노동시장***
대상	청년(25세 이상) 서울&경기지역	청년(19-34세) 전국	광역 지자체 10개	청년(22-37세, 면접) 성인(18세 이상: 설문)
방법론	기존 문헌, 선행연구 면접조사(청년 5명, 부모 2명, 전문가 3명, 복지 관계자 2명, 기관/시설 관계자7명)	기존문헌, 선행연구 해외(미국, 네덜란드, 벨 기에, 캐나다, 스페인) 설문조사(203명), 면접조 사(기관 종사자 6명), FGI(부모 6명)	기존 문헌, 선행연구 10개 광역 지자체 조례 비교 검토	기존문헌, 선행연구 면접조사(청년 22-37세, 9명)→ 취업 유경험 3명, 설문조사(74명, 18세 이 상 성인), 간담회(14명)
주요 내용	경계선지능인 미인지 학령기 이후 사회경험 자 신 한계와 실패경험 때문 에 자존감 하락/포기	고용, 주거, 교육, 권리구 제, 정신건강 중 고용지 원(48.4%) 가장 핵심. 단 순 정보제공&취업정보 이외의 개인별 접근, 단 계적 지원(직업교육, 현장 배치, 직무지도, 근로지원 등), 장애인고용서비스 확 대	조례 내용적 체계 '정도' 7개 구성요소별 구분	정보 및 직업역량 부족, 사회적 관계 어려움, 공 적 지원 아닌 사적 지원 다수. 주위 소통 및 관계 형성 어려움 존재. (사회 적 상호작용 부정적 문 제) 진로탐색/직업훈련과 사 회성 훈련 시급, 생애주 기 정책 마련 필요성

주 : * 당사자 인터뷰 질문은 1)인지계기, 2)가정 및 주변환경, 2)미래 희망사항, 3)사회지원 필요성, 4)정책 요구

** 경계선 지능 의심증상 1)목적에 따라 행동하는 것이 어려움, 2)계획에 따라 전략적으로 문제해결에 어려움, 3) 문제의 여러 측면에서 주의
를 기울이지 못함, 4) 융통성있게 문제를 다루지 못함, 5) 오류를 발생시킬 수 있는 충동성 억제 행동, 6) 작업을 수행하는데 필요한 정보
를 작업 기억에 유지하는데 어려움, 7) 복잡한 상황에서 요점을 파악하는 것이 어려움, 8) 사회경제적 불안정, 9) 부적절한 돈 사용, 10)
속기 쉽고, 자발적인 의사결정 어려움

*** 당사자 인터뷰 질문은 1)인지 계기, 2)학교 재학시 진로설계 및 직업훈련경험, 3) 학교 졸업 후 자립/취업 경험, 4) 성인기 자립/취업 필요
지원, 5) 취업 후 사직 경험, 6) 직장 유지 필요 지원

[그림 2-2] 한국 경계선지능인 취업 및 고용지원 서비스 체계



* 자료 : 이미지·장세영(2023), 『경계선지능인 고용서비스 지원 방안 연구』, 한국장애인고용공단, p.167 재인용.

○ 이미지·정세영(2023)의 연구가 취업 및 고용 관련 청년 9명 대상(3명 취업, 1인 아르바이트, 1인 실직, 4명 무직) 면접조사로 진행된 연구결과 보고서임. 연구조사에서는 경

계선지능인의 △일반 특성(4개 항목, 7개 질문), △고용지원 실태 및 어려움(2개 영역, 8개 질문), △고용서비스 지원 요구(4개 영역, 12개 질문)로 되어 있음.

- 이 연구보고서에서는 기존 고용노동부와 교육부 정책과 지원체계를 활용하는 정책들이 대부분임([그림 2-2]). 이는 법률 제정 이후 종합정책과 지원이 마련되고 공공과 민간에서 생애 주기에 따른 지원이 가능한데 아직은 그렇지 못한 상황임.

[표 2-4] 2025년 서울 및 은평지역 취업애로계층 경계선지능인 노동실태 조사

2023년 한국장애인고용공단 경계선지능인 면접조사 결과 카테고리			2025년 서울 및 은평 경계선지능인 실태조사 검토(안)
구분	영역	문항	문항
경계선지능인 특성	이질적 특성	지능만으로 정의할 수 없는 특성	
	지능, 학습	자신의 이해(미인지) 기초학습	
	사회적응능력	사회성과 공감능력 심리, 정서적 상태, 욕구	
	직업역량	업무 이해 및 능력 장애와 비장애 직업능력	직장생활
고용지원 실태 서비스	취업 고용유지	취업 장벽 문제 직장생활(버티기) 제한된 직업직군(바리스타) 비전, 단기성	취업 과정 취업 지원 과정 직장생활, 노동조건 이전 직장
	지원체계	장애등록/미등록 사이 지원 지원 공백 여부 보호자 노력, 지지 직업훈련, 취업지원 서비스	교육훈련 서비스
	법과 제도	실효성 여부	
고용지원 욕구	진로교육 및 직업훈련 지원	학령기 조기 교육, 개입 진로탐색, 직업능력 평가, 상담 맞춤형 교육과정 및 훈련 대인관계, 사회성 강화	사회관계(물적, 인적 자원)
	고용환경 구축	취업적합 직무, 직군 개발 취업지원 모델 개발 사업주 인센티브 보호자/관리자 교육	
	고용유지 지원	심리상담, 멘토링 지원 약물복용 등 의료복지 지원 취업후 적응지도 배치	협업과정 직장생활
고용 실태 차별, 대우	고용 직장생활	이전 직장생활(아르바이트 포함) 계약, 지원과정, 수습 과정(3개월) 직장생활(노동조건, 인사배치) 상사, 동료관계	
		노동조건(임금, 시간 등)	
		업무내용 협업과정	
	차별 및 침해 부당대우	동료 상급자	
		고객, 이용자	
		기타	

2) 취업애로계층 경계선지능인 관련 제도화 현황

(1) 중앙정부

- 중앙정부 차원에서 경계선지능인 또는 느린 학습자를 정책 대상으로 간주하기 시작한 것은 비교적 최근으로 2022년 제3차 교육회복지원위원회³⁵⁾에서 처음으로 새롭게 어려움을 겪고 있는 대상으로 ‘느린 학습자’에 대한 지원 방안을 논의함.
- 중앙정부는 2024년 7월, 관계부처 합동으로〈경계선지능인 지원 방안〉³⁶⁾을 발표, 정책 대상으로 경계선지능인에 대한 정의를 개념화하고, 종합적인 지원체계 마련을 위한 기초적인 체계를 구축함.
- (현행 사업) 중앙정부, 지자체, 민간기관 등에서 관련 지원사업 시행 중

[표 2-5] 한국 취업애로계층 경계선지능인 지원사업 주요 내용(2024)

수행주체	주요 사업
중앙정부 (복지부, 교육부)	◦보건복지부 : 시설보호아동 대상 경계선 지능 아동 맞춤형 사례관리서비스 ◦교육부 : 기초학력 보장 종합계획 내 기초학력부진학생(경계선 지능 학생 포함) 지원
지방정부 (광역시, 기초)	◦전국 113개 광역 및 기초 지자체에서 경계선지능인, 느린 학습자 관련 조례 제정(조례 수 114개) ◦서울특별시 : 경계선지능인 전담 기관 설치(’22), 종합계획(’23-’25), 연간 예산 편성(24.5억원, ’24)
민간 영역	◦사회복지공동모금회 : 경계선 지능 아동 사회적응력 향상 지원사업(’20~) ◦청년재단 : 잠재성장 청년 채용 프로젝트(’24~) ◦아이들과 미래 재단-유니클로 : 천천히 함께 캠페인(’23~) ◦대교문화재단 : 느린학습자의 동반자 ‘천을 넘는 거북이’ 캠페인(’22) 등

* 자료 : 정부 발표자료(관계부처 합동, 2024), 검색 등을 통해 연구진 재구성

- (문제 진단) 현행 지원체계는 조기발견 및 실태 파악 곤란, 보편적인 정밀진단 도구 부족, 실태조사 부재로 구체적인 현황 및 정책 수요 파악 어려움, 성장단계별 맞춤형 지원 부족(영유아기·학령기·성인기)
- (지원 방안) 경계선지능인 발굴 강화와 실태 파악, 생애주기별 맞춤형 지원, 인식개선 및 협력체계 구축을 중심으로 계획 수립

❶ 발굴 강화 및 실태 파악 : 학부모용 선별도구 개발, 학령기 단계 조기 발견(교육부), 경

35) 교육부 보도자료(2022.1.13.), ‘제3차 교육회복지원위원회 회의 개최-교육회복 추진 현황 점검 및 2022년 추진계획 점검 및 논의’

36) 관계부처 합동(2024.7), 〈경계선지능인 지원 방안〉, 사회관계장관회의 2024-6.

계선지능인 실태 조사 실시(복지부)

② 생애주기별 맞춤형 지원

- 영유아기 : 아동발달 서비스(교육부), 온·오프라인 상담 지원(여가부·교육부)
- 학령기 : 학교 내 학생맞춤통합지원팀 구성, 학생맞춤통합지원센터 운영(교육청), 심리정서·학업·진로 직업 등 경계선지능인 특화형 교육 제공, 교원 전문성 강화(교육부), 부모 자조모임 조성 지원(지자체 등), 교원 및 보호자 대상 생활법률 등 교육(법무부·교육부), 학교 밖 경계선지능인 지원(여가부·교육부), 아동양육시설 등 보호시설 경계선 지능 아동 지원(복지부)
- 성인기 : 경계선지능인 직업역량 강화 등 맞춤형 취업 프로그램 연구(고용부), 사회성 및 생활기술 등 맞춤형 평생교육 제공(지자체, 대학 등), 사회관계 향상을 위한 커뮤니티 지원 등(공통)

③ 인식개선 및 협력체계 구축 : 캠페인, 지역 생활 권역 내 협력체계 구축 등

- 중앙정부의 경계선지능인 지원 방안은 조기 발굴과 조기 개입에 초점을 맞추고 있어 성인기보다는 영유아기, 학령기 대상 교육 정책이 중심임. 더구나 성인기 대상 정책은 청년 대상 정책으로 한정하고 있어 성인기 연령대를 포괄하는 고용 및 노동환경에 접근하는 정책 개발이 필요함. 2025년 8월 새 정부 출범 이후 국정과제(고용노동부, 보건복지부)에 경계선지능인 일자리 및 지원사업이 포함되었음.

(2) 지자체 제도화 현황

가. 지자체 조례 제정 현황과 특징

- 경계선지능인 관련 최초로 제정된 조례는「서울특별시 경계선지능인 평생교육 지원 조례」(2020.10.5., 제7739호)로 「평생교육법」에 따라 경계선지능인의 일상생활, 사회생활 및 직업생활, 여가·문화생활에 필요한 평생교육 지원에 관한 사항을 규정하고 지원 근거를 마련하는 데 목적을 두고 있음.
- 서울시의 경계선지능인 관련 조례 제정 이후 현재까지 조례 제명에 경계선지능인 또는 느린 학습자를 포함한 조례가 지속 증가하여 2025년 9월 기준, 135개의 관련 조례를

제정함.

- 전국 17개 광역 시·도 중 전라남도를 제외한 16개의 광역 지자체에서 ‘경제선지능인’ 관련 조례 제정, 광역자치단체와 광역교육청 소관 조례는 총 30개 제정
 - 전국 229개 기초자치단체 중 ‘경제선 지능’ 관련 조례를 제정은 73개 지역에서, ‘느린 학습자’ 관련 조례는 31개 지역에서 제정(단, 대전시 동구는 두 조례를 모두 제정)
- 지자체 조례는 ‘경제선지능인’과 ‘느린 학습자’를 혼용하고 있으나 대부분의 관련 조례는 최초 조례인 서울시 조례와 마찬가지로「평생교육법」에 근거하고 있고, 예외적으로 「초·중등교육법」에 근거하고 있는 사례가 있음.
- 평생교육법 근거 조례는 지원 대상의 연령대를 전체로, 초·중등교육법 근거 조례는 19세 미만으로 제한하는 등 근거하고 있는 상위 법에 따라 정책 대상의 차이 발생
- 이처럼 경제선지능인 관련 조례는 확산 추세나 경제선지능인에 대한 법적 정의가 모호한 가운데 용어마저 ‘경제선지능인’, ‘경제선 지능 학생’, ‘느린 학습자’ 등으로 혼용하고 있고, 다수의 조례가 정책 대상의 ‘교육 지원’에 초점을 두고 있어 경제생활 및 노동시장 등에는 상대적으로 관심이 저조한 실정임.
- 대다수 조례에서 정의하고 있는 ‘경제선지능인’은 지적장애에 해당하지 않지만 인지능력 또는 학습능력 등의 부족으로 사회 적응에 어려움을 겪어 지원과 보호가 필요한 자로 규정
 - 경제선지능인 평생교육은 정규교육과정을 제외한 학력보완, 성인의 기초·문자해독교육, 직업교육, 인문 교양교육, 문화·예술 교육, 시민참여교육 등 교육 지원에 초점. 다만, 경제선지능인에 대한 진단, 치료, 돌봄, 교육, 취업 등을 언급한 조례 일부 존재

[표 2-6] 경제선지능인 관련 조례 제정 현황(2024년 11월 기준)

지역	경제선 지능(인) 조례(103개)	느린 학습자 조례(32개)
서울	서울특별시(1) / 서울시 교육청(1) / 서울시 강동구, 강북구, 관악구, 노원구, 동대문구*, 마포구, 서대문구, 서초구, 성동구, 용산구, 중랑구(12) *동대문구는 지원조례, 평생교육 조례 총 2개 제정	서울시 강서구, 구로구, 금천구, 도봉구, 동작구, 성북구, 양천구, 영등포구, 은평구, 중구(10)
부산	부산광역시(1) / 부산시 교육청(1) / 부산시 기장군, 남구, 수영구, 중구, 해운대구(7)	부산시 강서구, 동구, 동래구, 부산진구, 사하구, 연제구(6)
대구	대구광역시(1) / 대구시 교육청(1) /	-

지역	경계선 지능(인) 조례(103개)	느린 학습자 조례(32개)
	대구시 동구, 북구, 서구, 수성구(4)	
인천	인천광역시(1) / 인천시 교육청(1) / 인천시 서구(1)	인천시 남동구, 동구, 미추홀구, 부평구, 연수구(5)
광주	광주광역시(1) / 광주시 교육청(1) / 광주시 남구, 서구(2)	-
대전	대전광역시(1) / 대전시 교육청(1) / 대전시 대덕구, 동구(2)	대전시 동구, 유성구(2)
울산	울산광역시(1) / 울산시 교육청(1) / 울산시 북구, 중구(2)	울산시 동구(1)
세종	세종특별자치시(1) / 세종시 교육청(1)	-
경기	경기도(1) / 경기도 교육청(1) / 경기도 고양시, 광명시, 구리시, 남양주시, 성남시, 안산시, 안양시, 양평군, 여주시, 연천군, 용인시, 의왕시, 의정부시, 이천시, 평택시, 포천시(16)	경기도 가평군, 광주시, 오산시, 파주시, 하남시, 화성시(6)
강원	강원특별자치도(1) / 강원도 교육청(1) / 강원도 강릉시, 원주시, 춘천시, 화천군(4)	-
충북	충청북도(1) / 충청북도 교육청(1) / 충북 옥천군, 음성군, 제천시, 청주시, 충주시(5)	-
충남	충청남도(1) / 충청남도 교육청(1) / 충남 당진시, 보령시, 부여군, 서산시, 아산시, 예산군, 천안시, 청양군(8)	충남 홍성군(1)
전북	전북특별자치도(1) / 전북 교육청(1) / 전북 군산시, 전주시(2)	-
전남	전남 광양시, 무안군(2)	전남 여수시(1)
경북	경상북도(1) / 경상북도 교육청(1) / 경북 안동시, 예천군(2)	-
경남	경상남도 교육청(1) / 경남 양산시, 진주시, 함안군(3)	-
제주	제주특별자치도(1) / 제주도 교육청(1)	-

* 자료 : 국가법령정보센터에서 '경계선 지능', '느린학습자' 검색어 해당 조례 추출하여 연구진 작성(2025.9.20)

[표 2-7] 경계선지능인 지원과 평생교육 지원 조례 규정 - 광역 지자체 사례(강원, 서울)

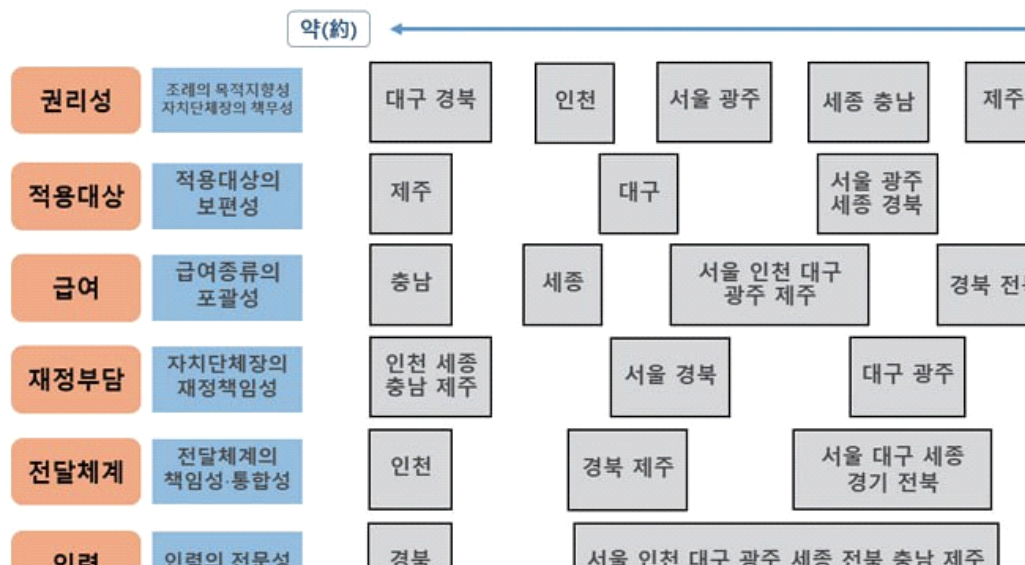
구분	지원조례 주요 내용	평생교육 지원조례 주요 내용
목적	제1조(목적) 이 조례는 경계선지능인 지원에 필요한 사항을 규정함으로써 경계선지능인의 자립 및 사회참여를 위한 기반을 조성하여 삶의 질 향상에 이바지함을 목적으로 한다.	제1조(목적) 이 조례는 「평생교육법」에 따라 서울특별시 에 거주하는 경계선지능인의 일상생활, 사회생활 및 직업생활, 여가·문화생활에 필요한 평생교육 지원에 관한 사항을 규정함으로써 경계선지능인의 자립 및 사회참여를 촉진하고 삶의 질 향상에 이바지함을 목적으로 한다.
정의	제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. "경계선지능인"이란 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」제2조제1호에 따른 지적장애인에 해당하지는 않지만 인지능력 또는 학습능력 등의 부족으로 사회생활의 적응에 어려움을 겪어 지원과 보호가 필요한 사람을 말한다. 2. "경계선지능인 지원"이란 진단, 치료, 돌봄, 교육 및	제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. "경계선지능인"이란 지적장애에 해당하지는 않지만 평균지능에 도달하지 못하는 인지능력으로 인해 소속되어 있는 사회에 적응하지 못하여 지원과 보호가 필요한 자를 말한다. 2. "경계선지능인 평생교육"이란 경계선지능인을 대상으로 하는 교육으로써 학교의 정규교육과정을 제외한

구분	지원조례 주요 내용	평생교육 지원조례 주요 내용
	취업 등에 이르기까지 경계선지능인에 대한 전반적인 맞춤형 지원을 말한다.	학력보완교육, 성인의 기초·문자해독교육, 직업능력 향상교육, 인문교양교육, 문화예술교육, 시민참여교육 등을 포함하는 모든 형태의 조직적인 교육활동을 말한다.
기본 계획	제5조(기본계획의 수립) ① 도지사는 경계선지능인 지원을 위한 계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 5년마다 수립·시행하여야 한다. ② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.	제5조(경계선지능인 평생교육 지원계획의 수립) ① 시장은 경계선지능인 평생교육 지원을 위한 계획(이하 "지원계획"이라 한다)을 3년마다 수립·시행 한다.
센터 운영	제7조(지원센터 설치·운영) ① 도지사는 경계선지능인 지원을 위하여 강원특별자치도 경계선지능인 지원센터(이하 "지원센터"라 한다)를 설치·운영할 수 있다.	제6조(경계선지능인 평생교육 지원센터 등) ① 시장은 경계선지능인 대상 평생교육 프로그램을 운영하고 평생교육 기회를 제공하기 위하여 서울시 경계선지능인 평생교육 지원센터(이하 "지원센터"라 한다)를 설치·운영할 수 있다.

* 자료 : 법제처 종합법령지원센터 연구진 재구성.

- 지자체 행정 조직 담당 부서는 4개로 구분되며 교육(교육청소, 미래교육, 문화교육, 평생학습, 교육도서관, 시민교육, 평생교육) 43곳, 복지(복지정책, 사회복지, 장애인복지) 8곳, 아동(아동복지, 아동청소년, 아동복지, 청소년) 6곳, 가족(가족복지) 2곳으로 나누어져 있고, 일자리고용노동 유관 부서는 1곳도 없는 상황임.

[그림 2-3] 경계선지능인 평생교육 지원 조례 비교 분석



* 자료 : 민기채(2023), 「경계선지능인 평생교육 지원 조례 비교 연구」, GRI총서, 제25권 제4호, 경기연구원.

- 경계선지능인 평생교육 지원 조례만 분석 연구(민기채, 2023)에 따르면, 조례 내용이 체계적인지에 대한 정도를 권리성, 적용대상, 급여(종류, 포괄성), 재정부담, 전달체계,

인력, 벌칙 등으로 분류했을 때 전반적으로 광역자치단체 조례 중에서는 경기도 조례의 부합성이 가장 높다고 평가함.

- 권리성 구성요소는 경기와 전북, 적용대상은 인천, 경기, 전북, 충남이, 급여는 경기, 재정부담은 경기와 전북, 전달체계는 광주와 충남, 인력은 경기, 벌칙은 서울, 대구, 광주, 경기, 전북 조례에서 높은 부합성

○ 따라서 향후 지자체의 조례 개정 사항은 경계선지능인 관련 조례 미제정 지역에는 조례 제정 필요, 경계선지능인의 권리 강화를 위해 ‘주민의 권리’ 조항 신설, 자치단체장 책무성 강화를 위해 연도별 시행계획 수립 명시, 실태조사를 강행규정으로 변경, 적용대상 보편화를 위해 일부 ‘발달장애가 아닌 사람’으로 규정한 조항을 변경, 생애주기별 프로그램 선택권 보장, 책임 있는 전달체계의 집행력 보장 등으로 제안

나. 정책 사례 : 서울특별시

○ 서울특별시는 경계선지능인 관련 최초 조례를 제정한 지자체로 2023년 관련 종합계획³⁷⁾을 발표하면서 경계선지능인 관련 정책 지원체계를 구축하기 시작함.

- (정의) 경계선지능인이란 지적장애에 해당하지는 않지만 평균 지능에 도달하지 못하는 인지능력(IQ71-84)으로 인해 소속되어 있는 사회에 적응하지 못하여 지원과 보호가 필요한 자
- (규모 추정) 서울 인구의 약 13.59%로 132만명 규모로 추정
- (종합계획) 2023년부터 2025년까지 3년간 적용(매 3년마다 수립), 경계선지능인의 생애주기별 평생교육 지원과 체계적인 사회지원망 구축을 통한 자립역량 강화 목적으로 총 4개 분야 15개 추진과제 제시
- (주요 분야) ① 경계선지능인 발굴·지원 체계 구축, ② 경계선지능인 맞춤형 평생교육 및 자립 지원 기반 확충, ③ 경계선지능인 연구 개발 기반 구축, ④ 경계선지능인 지역사회 인식 전환

○ 서울시는 경계선지능인 평생교육 지원 종합계획 수행을 위해 ‘서울시 경계선지능인 평

37) 서울시 보도자료(2023.1.27.), “서울시, 경계선지능인 평생교육 지원 종합계획 수립…체계적 사회지원망 구축”

평생교육 지원센터(이하 밌 센터)’를 2022년에 설치, 경계선지능인 발굴, 상담, 관련 교육, 인식개선 사업 등을 추진하고 있음.

- (개요) 2022년 민간위탁 방식으로 운영을 시작, 총 10명(센터장 1, 직원 9)이 전용면적 약 100평 규모의 공간에서 사업 추진
- (대상 정의) 경계선지능인이란 평균지능과 지적장애 사이의 지능을 가진 사람으로 표준화된 지능검사 DSM-IV(미국 정신의학회 정신질환 진단 및 통계편람) 기준 71-84점이거나 웨슬러 지능검사 70-79점에 해당하는 자로 느린 학습자로도 명명
- (주요사업) 평생교육사업, 자립지원사업, 연구기획사업 등

[표 2-8] 서울시 경계선지능인 평생교육 지원센터 사업분야별 세부내용

사업 분야	세부 내용
평생교육사업	◦선별 발굴 : 경계선지능인 선별 및 발굴 ◦평생교육 : 기초학습능력 및 일상생활기술 등 생애주기별 특성을 고려한 교육 - (아동·청소년) 기초인지, 통섭예술, 문해력, 학습기술, 성인지 학습, 진로디자인, 한글ITQ 등 - (성인) 성인지학습, 정보검색, 문서작성, 그림, 운동(그룹PT) 등 ◦연계사업 : 전문영역의 기관, 지역별 연계를 통한 교육 ◦심리지원 : 정서발달과 심리적 안정성 유지를 위한 심리상담 지원 - 대면 심리상담(개인 상담 및 심리치료), 비대면 상담(단화기 온라인, 전화 상담)
자립지원사업	◦직업역량 개발 : 직업준비교육, 직무별 교육 - (성인) 직업소양교육, 직무교육(바리스타, 데이터 라벨링, 직무훈련, 일경험 지원 시범사업 등) ◦자조모임 : 아동, 청소년, 청년 가족 대상 지지모임 ◦가족기능강화 : 가족교육, 가족 프로그램 운영 - (가족) 부모교육, 가족관계 증진 워크숍 등 ◦인식개선 : 경계선지능인에 대한 이해 증진과 홍보 ◦통합지원망 : 사회적 지지체계 마련을 위한 통합 지원망 구축
연구기획사업	◦연구사업 : 연구수행을 통한 기초자료 마련 및 프로그램 개발 ◦교육연수 : 유관기관 종사자 대상 전문역량강화교육 및 경계선지능인 전문지도자 양성교육 운영 - 종사자 전문역량 강화 교육, 전문지도자 양성교육, 찾아가는 경계선지능인 이해 교육

* 자료 : 서울특별시 경계선지능인 평생교육 지원센터 홈페이지를 참조하여 연구진이 재구성.

제3장

서울 및 은평지역 취업애로계층 노동실태 분석 - 설문조사

1. 조사 개요
2. 자기 인식 및 사회적 관계
3. 취업 및 구직활동
4. 노동환경 및 정책 의견
5. 소결

제3장 I 서울 및 은평지역 취업애로계층 노동실태 분석 - 설문분석

1. 조사 개요

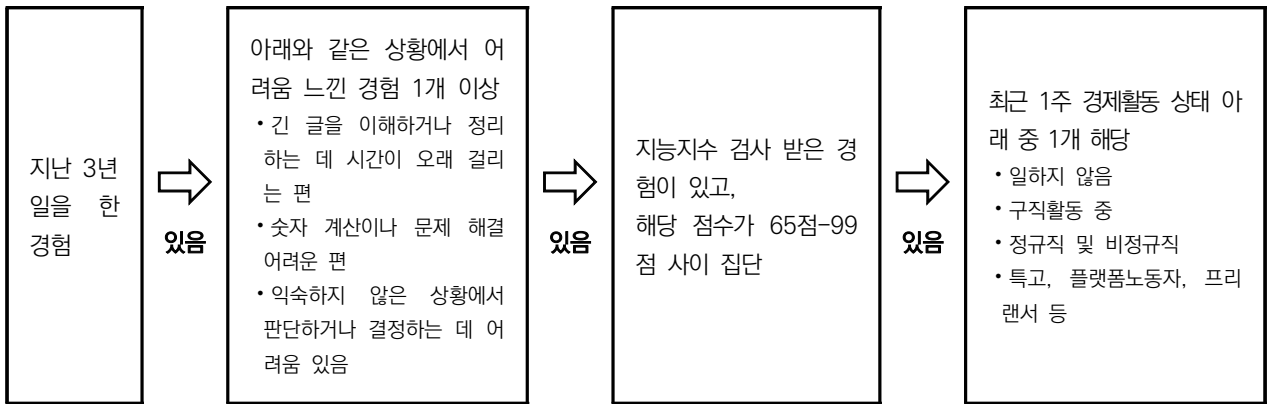
1) 조사 방법

(1) 조사 대상

- 「서울 및 은평지역 취업애로계층 노동실태」 설문조사 대상¹⁾은 서울지역에 거주하고 있으며 취업 및 직업 활동에 어려움을 겪고 있는 만 19세 이상 성인임. 구체적으로는, 다음과 같은 조건에 모두 해당되는 경우에 조사를 진행함.
- 지난 3년 동안 아르바이트·프리랜서 포함 일을 한 경험이 있는 경우
- 지능지수(Intelligence Quotient, IQ) 검사를 받은 경험이 있고, 그 점수가 65점 이상 99점 이하인 경우
- 최근 1주 경제활동 상태가 아래에 해당되는 경우
 - 일하지 않음
 - 구직활동 중
 - 정규직
 - 비정규직
 - 특수고용, 플랫폼노동자, 프리랜서 등 독립 노동자

[그림 3-1] 서울 및 은평지역 취업애로계층 노동실태 설문조사 대상자 선별 과정

1) 응답자의 심리적 거부감을 경감시키기 위해 「서울지역 사회적 고립 취업 애로사항 실태조사」라는 이름으로 조사를 진행했으며, 온라인 조사를 진행하였음.



(2) 조사방법

○ 조사방법은 ①전문조사 업체 (주)엠브레인 리서치를 통한 온라인 패널 조사와 ②서울특별시경제선지능인평생교육지원센터(‘밈센터’) 등 기관을 통한 온라인 조사 두 가지를 병행함. 조사는 2025. 7. 11.(금) - 8. 11.(월)로 약 1개월 간 진행되었으며, 총 679명이 조사에 응하였음.

- 온라인 패널 조사의 경우 서울지역 19세 이상 주민등록인구를 기준으로 성별·연령대별 표본 할당을 하였으며, 그 중 취업애로계층으로 분류되는 응답자만 설문에 응답하였음.

[표 3-1] 서울 및 은평지역 취업애로계층 실태 설문조사 개요

조사 경로	리서치 기관	서울 및 은평 지역 기관 협력
조사 목적	서울 및 은평지역 취업애로계층 실태조사	
응답자 수	670명	9명
조사 방식	온라인 패널조사 (성별·연령대별 표본층화 할당)	기관 이용자 대상 온라인 링크 발송
조사 기간	2025. 7. 11.(금) ~ 8. 11.(월)	

2) 조사 내용

○ 조사 내용은 서울특별시경제선지능인평생교육지원센터(‘밈센터’) 자문을 받아 ①거주 및 기초 상황, ②자기 인식 및 외로움 상태, ③취업 구직 활동 상태, ④노동환경 ⑤정책 경

협 및 개선 요구로 구성하였음.

- 자기 인식 및 외로움 상태: 사회적 고립(정서적 고립과 물리적 고립)과 외출 상황을 통해 취업 애로 계층의 일상생활 및 정서적 어려움을 파악하고자 함.
- 취업 구직 활동 상태: 현재 하는 일을 찾은 경로, 취업 준비 과정에서의 어려움, 최근 근무한 회사 만족도 등 취업 및 구직활동 상황을 파악함.
- 노동환경: 노동시간, 휴가, 근로계약 및 표준계약 체결 여부, 취업규칙 유무와 사회보험 가입 여부 등을 파악함. 마지막으로, 업무 관련 소진 상태와 직무 스트레스를 확인하였음.
- 정책 경험 및 개선 요구: 중앙정부 및 서울시 취업지원서비스 이용 경험과 취업 지원 정책 의견으로 구성하였음.

3) 설문조사 응답자 특성

[표 3-2] 설문조사 응답자 특성: 성별, 연령대, 혼인상태, 최종학력 (n=679)

		빈도 (명)	비율 (%)			빈도 (명)	비율 (%)
성별	남성	201	29.6%	혼인 상태	미혼	452	66.6%
	여성	475	70.0%		사별	6	0.9%
	기타	3	0.4%		이혼	17	2.5%
연령대	19세-24세	61	9.0%	최종 학력	배우자 있음	204	30.0%
	25세-29세	119	17.5%		고졸 이하	83	12.2%
	30세-34세	116	17.1%		대학 중퇴	39	5.7%
	35세-39세	110	16.2%		대학 재학 중	58	8.5%
	40세-49세	211	31.1%		대학 휴학 중	17	2.5%
	50세 이상	62	9.1%		대학교 졸업	482	71.0%
가구 형태	1인 가구	180	26.5	거주지 (권역)	서북권	82	12.1
	2인 가구	118	17.4		도심권	29	4.3
	3인 가구	179	26.4		서남권	226	33.3
	4인 가구	167	24.6		동북권	208	30.6
	5인 이상 가구	35	5.2		동남권	134	19.7

- 응답자 중 여성은 475명(70%)이고, 남성은 201명(29.6%)임. 평균 연령은 36.8세이고, 40세-49세 응답자(211명, 31.1%) 비율이 가장 많음.
- 응답자 10명 중 6~7명은 미혼(452명, 66.6%)이고, 최종 학력은 다수가 대학교 졸업(482명, 71%)임.
- 가구형태는 1인 가구(180명, 26.5%)와 3인 가구(179명, 26.4%) 비율이 높고, 4인 가구(167

명, 24.6%) 비율 역시 높은 편임.

- 거주지는 권역별로 살펴봤을 때 서남권(226명, 33.3%)과 동북권(208명, 30.6%) 비율이 높은 것으로 확인됨.

[참조] 서울지역의 설문조사 응답자 특성: 거주지역

거주지역		빈도 (명)	비율 (%)	거주지역		빈도 (명)	비율 (%)
서북권	마포구	25	3.7	동북권	강북구	20	2.9
	서대문구	18	2.7		광진구	25	3.7
	은평구	39	5.7		노원구	42	6.2
	서북권 계	82	12.1		도봉구	19	2.8
도심권	용산구	11	1.6	동남권	동대문구	23	3.4
	종로구	9	1.3		성동구	7	1.0
	중구	9	1.3		성북구	34	5.0
	도심권 계	29	4.3		중랑구	38	5.6
서남권	강서구	40	5.9	동남권	동북권 계	208	30.6
	관악구	52	7.7		강남구	42	6.2
	구로구	36	5.3		강동구	35	5.2
	금천구	20	2.9		서초구	23	3.4
	동작구	22	3.2		송파구	34	5.0
	양천구	26	3.8		동남권 계	134	19.7
	영등포구	30	4.4				
	서남권 계	226	33.3				

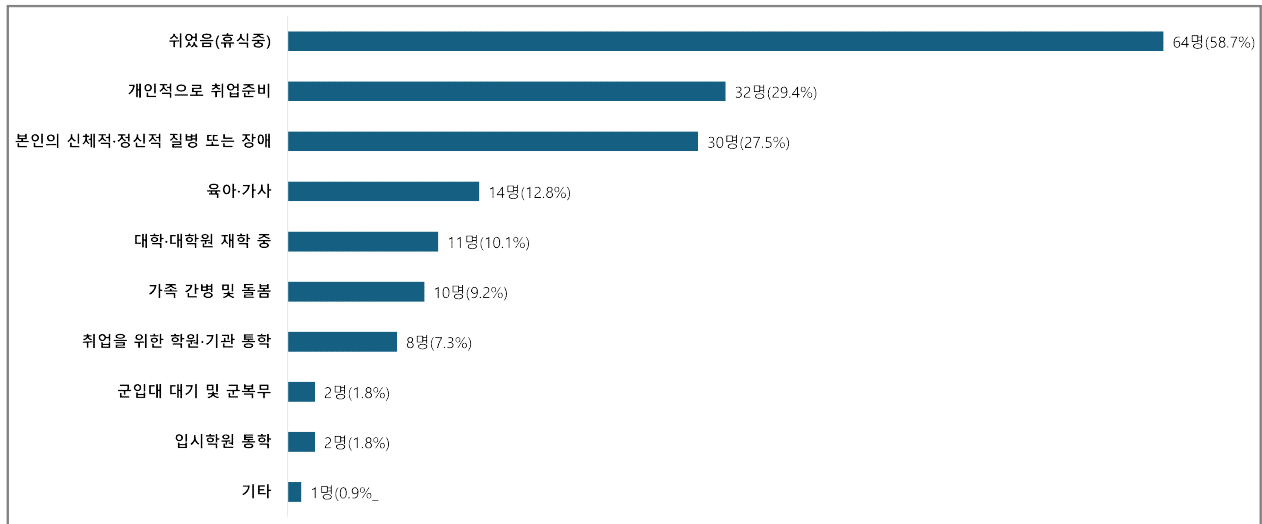
- 현재 경제활동상태는 정규직(255명, 37.6%) 비율이 가장 높고, 그 다음으로 비정규직(192명, 28.3%), 일하지 않음(109명, 16.1%), 구직활동 중(87명, 12.8%) 등 순으로 나타났다. 특고·플랫폼·프리랜서 등 독립노동자는 36명(5.3%)임.

[표 3-3] 설문조사 응답자 특성: 경제활동상태 (n=679)

	일하지 않음	구직활동 중	정규직	비정규직	특수고용, 플랫폼, 프리랜서 등 독립노동자	전체
빈도(명)	109	87	255	192	36	679
비율(%)	16.1	12.8	37.6	28.3	5.3	100.0

- 일하지 않은 이유는 쉬었음(64명, 58.7%)이 절반 이상인 것으로 파악되며, 본인의 신체적·정신적 질병 또는 장애(30명, 27.5%) 비율 역시 높은 편임.

[그림 3-2] 현재 일하지 않은 이유(n=109)



○ 현재 혹은 가장 최근 일자리 기준 직업은 사무종사자(292명, 43%) 비율이 가장 높고, 그 다음으로 단순노무종사자(93명, 13.7%), 전문가 및 관련 종사자(77명, 11.3%) 등 순임.

[표 3-4] 설문조사 응답자 특성: 최근 직업 (n=679)

	관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장치· 기계조작 및 조립 종사자	단순노무 종사자	전체
빈도(명)	23	77	292	149	31	11	3	93	679
비율(%)	3.4%	11.3%	43.0%	21.9%	4.6%	1.6%	0.4%	13.7%	100.0%

2. 자기 인식 및 사회적 관계

1) 사회생활 관련 평소 상황

○ 취업 활동과 연관된 사회생활 관련 평소 상황을 파악하였음. 문항은 공지사항 이해, 표현의 원활함, 업무지시 이해, 문서 작업 프로그램 이해, 대인관계 등으로 구성됨.²⁾

- 사회생활 중 어려움을 겪는 영역은 “말하거나 쓸 때 적당한 단어나 표현이 잘 떠오르지 않을 때가 많다”(그렇다 92.2%)이고, 그 다음으로 “대화 중에 상대방이 나의 말을 이해하기 어려운 것 같다”(그렇다 87.6%), “나는 대부분의 일에 자신감이 없는 편이다”(그렇다 81.9%), “운동이나 놀이의 규칙을 이해하는 데 남들보다 시간이 오래 걸리는 편이다”(81.4%), “공지사항을 듣고 다른 사람에게 전달하기 어렵다”(80.6%) 등 순으로 나타났다.

[표 3-5] 사회생활 관련 평소 상황 (n=679)

	사회생활 관련 평소 상황				“그렇다” ¹⁾
	그렇지 않다	조금 그렇다	그렇다	매우 그렇다	
1) 공지사항을 듣고 다른 사람에게 전달하기 어렵다	19.4%	34.8%	32.4%	13.4%	80.6%
2) 하나의 일을 집중해서 해결하기 어렵다	24.4%	40.5%	24.4%	10.6%	75.6%
3) 여러 일들을 해야 할 때 우선 순위를 정하여 처리하기 어렵다	24.6%	39.8%	26.4%	9.3%	75.4%
4) 운동이나 놀이의 규칙을 이해하는 데 남들보다 시간이 오래 걸리는 편이다	18.6%	39.0%	32.0%	10.5%	81.4%
5) 말하거나 글을 쓸 때 적당한 단어나 표현이 잘 떠오르지 않을 때가 많다	7.8%	37.7%	38.1%	16.3%	92.2%
6) 전자제품을 살 때 제품 사용설명서의 중요한 내용을 파악이 어렵다	29.0%	39.0%	24.4%	7.5%	71.0%
7) 대화 중에 상대방이 나의 말을 이해하기 어려워하는 것 같다	12.4%	50.1%	27.5%	10.0%	87.6%
8) 학교 또는 직장에서 상대방이 말로 지시하는 내용을 이해하기 어렵다	30.9%	35.8%	25.9%	7.4%	69.1%
9) 문서 작업 프로그램을 이용하기 어렵다 (한글 프로그램, 엑셀 등)	35.5%	33.9%	21.1%	9.6%	64.5%
10) 학교 또는 직장에서 사람들이 나와 같이 지내는 것을 좋아한다	28.1%	44.9%	18.0%	9.0%	71.9%
11) 나는 정해놓은 계획에 따라 돈을 쓰는 것이 어렵다	32.7%	30.3%	24.3%	12.7%	67.3%
12) 나는 대부분의 일에 자신감이 없는 편이다	18.1%	37.7%	28.0%	16.2%	81.9%

2) 해당 문항은 서울대학교 산학협력단(2023)과 김동일 외(2024)를 참고하여 구성했음

- 사회생활 관련 평소 상황을 묻는 12개 문항 모두 상관관계가 있는 것으로 파악됨. 즉, 사회생활과 관련된 어려움 경험을 확인하는 문항으로서 최소한의 설명력을 갖추고 있다고 볼 수 있음.

[참조] 사회생활 관련 평소 상황 내용별 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	.292***	.275***	.326***	.198***	.286***	.225***	.291***	.287***	-.246***	.222***	.230***
2	.292***	1	.603***	.410***	.387***	.456***	.408***	.505***	.350***	-.285***	.410***	.434***
3	.275***	.603***	1	.494***	.357***	.445***	.417***	.518***	.354***	-.341***	.425***	.458***
4	.326***	.410***	.494***	1	.380***	.493***	.359***	.562***	.398***	-.274***	.326***	.433***
5	.198***	.387***	.357***	.380***	1	.428***	.378***	.415***	.279***	-.204***	.307***	.372***
6	.286***	.456***	.445***	.493***	.428***	1	.430***	.560***	.508***	-.296***	.401***	.340***
7	.225***	.408***	.417***	.359***	.378***	.430***	1	.525***	.287***	-.255***	.307***	.332***
8	.291***	.505***	.518***	.562***	.415***	.560***	.525***	1	.464***	-.390***	.403***	.529***
9	.287***	.350***	.354***	.398***	.279***	.508***	.287***	.464***	1	-.320***	.313***	.332***
10	-.246***	-.285***	-.341***	-.274***	-.204***	-.296***	-.255***	-.390***	-.320***	1	-.279***	-.341***
11	.222***	.410***	.425***	.326***	.307***	.401***	.307***	.403***	.313***	-.279***	1	.438***
12	.230***	.434***	.458***	.433***	.372***	.340***	.332***	.529***	.332***	-.341***	.438***	1

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

- 주요 집단별 사회생활 평소 상황을 비교해서 살펴봤을 때, 남성이 여성에 비해 “공지사항 듣고 다른 사람에게 전달하기 어려움”(남성 89.1%, 여성 77.3%), “운동이나 놀이의 규칙을 이해하는 데 남들보다 시간이 오래 걸림”(남성 86.6%, 여성 79.4%) 등의 어려움을 겪는 경우가 더 많은 것으로 나타났음.

[표 3-6] 주요 집단별 사회생활 관련 평소 상황 1

		빈도	공지사항 듣고 다른 사람에게 전달하기 어려움		하나의 일을 집중해서 해결하기 어려움		여러 일들을 해야할 때 우선 순위 정하여 처리하기 어려움		운동이나 놀이의 규칙을 이해하는 데 남들보다 시간이 오래 걸림	
			“그렇지 않다”	“그렇다”	“그렇지 않다”	“그렇다”	“그렇지 않다”	“그렇다”	“그렇지 않다”	“그렇다”
전체		679	19.4%	80.6%	24.4%	75.6%	24.6%	75.4%	18.6%	81.4%
성별	남성	201	10.9%	89.1%	20.4%	79.6%	19.9%	80.1%	13.4%	86.6%
	여성	475	22.7%	77.3%	26.3%	73.7%	26.7%	73.3%	20.6%	79.4%
연령대	19세-24세	61	16.4%	83.6%	26.2%	73.8%	16.4%	83.6%	14.8%	85.2%
	25세-29세	119	17.6%	82.4%	16.8%	83.2%	21.0%	79.0%	13.4%	86.6%
	30세-34세	116	27.6%	72.4%	25.9%	74.1%	22.4%	77.6%	22.4%	77.6%
	35세-39세	110	18.2%	81.8%	23.6%	76.4%	29.1%	70.9%	16.4%	83.6%
	40세-49세	211	18.5%	81.5%	24.2%	75.8%	23.7%	76.3%	20.4%	79.6%
	50세-55세	57	17.5%	82.5%	33.3%	66.7%	36.8%	63.2%	19.3%	80.7%

		빈도	공지사항 듣고 다른 사람에게 전달하기 어려움		하나의 일을 집중해서 해결하기 어려움		여러 일들을 해야할 때 우선 순위 정하여 처리하기 어려움		운동이나 놀이의 규칙을 이해하는 데 남들보다 시간이 오래 걸림	
			“그렇지 않다”	“그렇다”	“그렇지 않다”	“그렇다”	“그렇지 않다”	“그렇다”	“그렇지 않다”	“그렇다”
거주지	서북권	82	18.3%	81.7%	25.6%	74.4%	31.7%	68.3%	19.5%	80.5%
	도심권	29	17.2%	82.8%	20.7%	79.3%	13.8%	86.2%	17.2%	82.8%
	서남권	226	22.6%	77.4%	25.2%	74.8%	24.8%	75.2%	18.1%	81.9%
	동북권	208	16.8%	83.2%	26.0%	74.0%	28.4%	71.6%	16.3%	83.7%
	동남권	134	19.4%	80.6%	20.9%	79.1%	16.4%	83.6%	22.4%	77.6%

* “그렇다” = 조금 그렇다 + 그렇다 + 매우 그렇다

○ “전자제품을 살 때 제품 사용설명서의 중요한 내용 파악이 어려움”(남성 79.6%, 여성 7.6%)과 “학교 또는 직장에서 상대방이 말로 지시하는 내용을 이해하기 어려움”(남성 81.1%, 여성 64%) 역시 성별 차이가 발견되었음.

- 연령대별로 살펴봤을 때, 40세-49세와 50세-55세는 타 연령대에 비해 “전자제품을 살 때 제품 사용설명서의 중요한 내용 파악이 어려움”에서 ‘그렇다’(40세-49세 77.3%, 50세-55세 77.2%)라고 응답한 응답자 비율이 높은 것을 확인할 수 있음.

[표 3-7] 주요 집단별 사회생활 관련 평소 상황 2

		빈도	말하거나 글을 쓸 때 적당한 단어나 표현이 잘 떠오르지 않을 때가 많음		전자제품을 살 때 제품 사용설명서의 중요한 내용 파악이 어려움		대화 중 상대방이 나의 말을 이해하기 어려워하는 것 같음		학교 또는 직장에서 상대방이 말로 지시하는 내용을 이해하기 어려움	
			“그렇지 않다”	“그렇다”	“그렇지 않다”	“그렇다”	“그렇지 않다”	“그렇다”	“그렇지 않다”	“그렇다”
전체		679	7.8%	92.2%	29.0%	71.0%	12.4%	87.6%	30.9%	69.1%
성별	남성	201	9.5%	90.5%	20.4%	79.6%	10.0%	90.0%	18.9%	81.1%
	여성	475	7.2%	92.8%	32.4%	67.6%	13.5%	86.5%	36.0%	64.0%
연령대	19세-24세	61	9.8%	90.2%	31.1%	68.9%	6.6%	93.4%	27.9%	72.1%
	25세-29세	119	6.7%	93.3%	28.6%	71.4%	10.1%	89.9%	23.5%	76.5%
	30세-34세	116	6.0%	94.0%	35.3%	64.7%	16.4%	83.6%	32.8%	67.2%
	35세-39세	110	8.2%	91.8%	36.4%	63.6%	12.7%	87.3%	30.0%	70.0%
	40세-49세	211	9.0%	91.0%	22.7%	77.3%	13.3%	86.7%	32.7%	67.3%
	50세-55세	57	5.3%	94.7%	22.8%	77.2%	10.5%	89.5%	36.8%	63.2%
거주지	서북권	82	11.0%	89.0%	32.9%	67.1%	11.0%	89.0%	36.6%	63.4%
	도심권	29	10.3%	89.7%	31.0%	69.0%	3.4%	96.6%	20.7%	79.3%
	서남권	226	8.0%	92.0%	28.3%	71.7%	14.6%	85.4%	28.8%	71.2%
	동북권	208	7.2%	92.8%	28.4%	71.6%	11.1%	88.9%	29.8%	70.2%
	동남권	134	6.0%	94.0%	28.4%	71.6%	13.4%	86.6%	35.1%	64.9%

* “그렇다” = 조금 그렇다 + 그렇다 + 매우 그렇다

- “문서 작업 프로그램을 이해하기 어려움”(남성 79.1%, 여성 58.3%), “정해놓은 계획에 따라 돈을 쓰는 것이 어려움”(남성 72.6%, 여성 64.8%), “대부분의 일에 자신감이 없는 편임”(남성 87.1%, 여성 79.6%) 역시 성별 차이가 확인되는 항목들임.
- 한편, “학교 또는 직장에서 사람들이 나와 같이 지내는 것을 좋아함”의 경우 남성은 87.6%이고 여성은 65.3%인 것으로 확인됨.
 - 50세-55세는 “문서 작업 프로그램을 이해하기 어려움” 긍정 응답률(77.2%)이 다른 연령대에 비해서 높은 편임.
 - 19세-24세와 35세-39세는 “대부분의 일에 자신감이 없는 편임” 긍정 응답률이 상대적으로 높은 것으로 나타났음(19세-24세 88.5%, 35세-39세 90.9%).

[표 3-8] 주요 집단별 사회생활 관련 평소 상황 3

		빈도	문서 작업 프로그램을 이해하기 어려움 (한글, 엑셀 등)		학교 또는 직장에서 사람들이 나와 같이 지내는 것을 좋아함		정해놓은 계획에 따라 돈을 쓰는 것이 어려움		대부분의 일에 자신감이 없는 편임	
			“그렇지 않다”	“그렇다”	“그렇지 않다”	“그렇다”	“그렇지 않다”	“그렇다”	“그렇지 않다”	“그렇다”
전체		679	35.5%	64.5%	28.1%	71.9%	32.7%	67.3%	18.1%	81.9%
성별	남성	201	20.9%	79.1%	12.4%	87.6%	27.4%	72.6%	12.9%	87.1%
	여성	475	41.7%	58.3%	34.7%	65.3%	35.2%	64.8%	20.4%	79.6%
연령대	19세-24세	61	36.1%	63.9%	34.4%	65.6%	24.6%	75.4%	11.5%	88.5%
	25세-29세	119	31.1%	68.9%	23.5%	76.5%	27.7%	72.3%	18.5%	81.5%
	30세-34세	116	43.1%	56.9%	35.3%	64.7%	37.9%	62.1%	19.8%	80.2%
	35세-39세	110	42.7%	57.3%	25.5%	74.5%	30.0%	70.0%	9.1%	90.9%
	40세-49세	211	34.1%	65.9%	26.5%	73.5%	33.6%	66.4%	19.0%	81.0%
	50세-55세	57	22.8%	77.2%	22.8%	77.2%	42.1%	57.9%	29.8%	70.2%
거주지	서북권	82	41.5%	58.5%	31.7%	68.3%	26.8%	73.2%	23.2%	76.8%
	도심권	29	24.1%	75.9%	17.2%	82.8%	24.1%	75.9%	20.7%	79.3%
	서남권	226	37.2%	62.8%	30.5%	69.5%	33.2%	66.8%	18.6%	81.4%
	동북권	208	34.6%	65.4%	28.8%	71.2%	36.5%	63.5%	13.9%	86.1%
	동남권	134	32.8%	67.2%	23.1%	76.9%	31.3%	68.7%	20.1%	79.9%

* “그렇다” = 조금 그렇다 + 그렇다 + 매우 그렇다

2) 외로움과 소외감, 마음건강

- 응답자 10명 중 6명이 “나는 평소 외롭다고 느낀다”고 응답했으며(63.2%), 10명 중 5~6명은 “나는 평소 소외되어 있다고 느낀다”고 응답했음(54.5%). 특히 남성의 경우 여성에 비해 외로움(남성 74.1%, 여성 58.5%)과 소외감(남성 67.2%, 여성 49.3%)을 느끼

는 응답자가 더 많은 것으로 확인됨.

[표 3-9] 외로움, 소외감 인식

		빈도	나는 평소 외롭다고 느낀다		나는 평소 소외되었다고 느낀다	
			“그렇지 않다”	“그렇다”	“그렇지 않다”	“그렇다”
전체		679	36.8%	63.2%	45.5%	54.5%
성별	남성	201	25.9%	74.1%	32.8%	67.2%
	여성	475	41.5%	58.5%	50.7%	49.3%
연령대	19세-24세	61	24.6%	75.4%	39.3%	60.7%
	25세-29세	119	42.0%	58.0%	49.6%	50.4%
	30세-34세	116	41.4%	58.6%	48.3%	51.7%
	35세-39세	110	37.3%	62.7%	40.9%	59.1%
	40세-49세	211	33.2%	66.8%	44.5%	55.5%
	50세-55세	57	42.1%	57.9%	49.1%	50.9%
거주지	서북권	82	29.3%	70.7%	48.8%	51.2%
	도심권	29	31.0%	69.0%	41.4%	58.6%
	서남권	226	39.4%	60.6%	46.5%	53.5%
	동북권	208	39.4%	60.6%	43.8%	56.3%
	동남권	134	34.3%	65.7%	45.5%	54.5%

* “그렇지 않다” = 전혀 그렇지 않다 + 별로 그렇지 않다
 “그렇다” = 다소 그렇다 + 매우 그렇다

○ 최근 3년 우울, 불안, 공황 등 정신질환 진단받은 경험은 “있음”이 33%로, 응답자 중 1/3이 정신질환을 진단받은 경험이 있는 것으로 나타났다. 25세-29세(43.7%)와 도심권(55.2%)의 경우, 타 집단에 비해 상대적으로 정신질환 진단 경험률이 높음.

[표 3-10] 최근 3년 우울, 불안, 공황 등 정신질환 진단받은 경험

		빈도	빈도(명)			비율 (%)	
			없음	있음	전체	없음	있음
전체		679	455	224	679	67.0%	33.0%
성별	남성	201	142	59	201	70.6%	29.4%
	여성	475	312	163	475	65.7%	34.3%
연령대	19세-24세	61	39	22	61	63.9%	36.1%
	25세-29세	119	67	52	119	56.3%	43.7%
	30세-34세	116	74	42	116	63.8%	36.2%
	35세-39세	110	73	37	110	66.4%	33.6%
	40세-49세	211	156	55	211	73.9%	26.1%
	50세-55세	57	42	15	57	73.7%	26.3%
거주지	서북권	82	55	27	82	67.1%	32.9%
	도심권	29	13	16	29	44.8%	55.2%
	서남권	226	150	76	226	66.4%	33.6%
	동북권	208	145	63	208	69.7%	30.3%
	동남권	134	92	42	134	68.7%	31.3%

3) 은둔 및 사회적 고립 상황

(1) 은둔과 사회적 고립 조작적 정의

- 서울지역 취업애로계층의 은둔 및 고립 현황을 살펴보았음. 은둔은 물리적 단절을 바탕으로 정의되며, “꼭 필요할 때를 제외하고 방이나 집 밖을 나가지 않는 상황”을 뜻함. 한편 고립은 사회적 연결망 및 지지 수준을 통해 정의되며, 정서적 고립(도움을 받을 사람이 없음)과 물리적 고립(대면 교류 없음)으로 나뉨.

[표 3-11] 은둔과 고립 조작적 정의 근거와 기준

	은둔	고립
근거	일본 히키코모리 정의 및 물리적 단절 바탕으로 한 정의	개인이 지닌 사회적 연결망 및 지지 수준 통한 고립 정도 측정
기준	- 현재 외출이 거의 없으며 본인의 방 또는 집안에 서만 생활하는 자. 아래 4가지 사항 중 1개 해당 - 보통은 집에 있으나, 취미 생활만을 위해 외출 - 보통은 집에 있지만, 인근 편의점 등에는 외출 - 자기 방에서 나오지만, 집 밖으로는 나가지 않음 - 자기 방에서 거의 나오지 않음 - 위 생활이 최소 6개월 이상(혹은 3개월 이상) 유지되어 왔음	- 현재 정서적 또는 물리적 고립 상태에 놓인 자로, 아래 2가지 사항 중 1개 이상 해당 (1) 정서적 고립: 아래 4가지 상황에서 도움 구할 수 있는 사람이 전혀 없음 - 중요하거나 어려운 일이 있을 때 조언을 구할 수 있는 사람 - 급한 일이 있을 때 부탁할 수 있는 사람 - 개인적으로 돈 빌려야 할 때 부탁할 수 있는 사람 - 낙심하거나 우울할 때 속마음을 털어놓을 수 있는 사람 (2) 물리적 고립: 아래 가족·친척 외 사람들과 대면 교류가 1년에 한두 번 이하 또는 전혀 없음 - 친한 친구나 친한 사람과의 대면 교류 - 이외 직장, 학교, 동네에서 알고 지내는 사람들과의 대면 교류(업무상 교류 제외) - 위 고립 상태가 6개월 이상(혹은 6개월 이상) 유지되어 왔음

출처: 서울특별시(2023, pp. 28-29), 유민상 외(2021), 김종진 외(2023) 재인용

* 선행연구에서는 은둔·고립 상태가 3개월~6개월 이상 지속되는 경우를 은둔·고립으로 보았으나, 이 연구에서는 1개월 이상을 기준으로 삼음.

(2) 은둔 - 최근 1년 외출 상황

○ “꼭 필요한 물건을 사거나 병원에 갈 때 빼고 전혀 외출하지 않은 경험”은 1개월 미만 (38.3%), 3개월 미만(10.6%), 6개월 이상(4.1%) 등 순으로 나타났음. 은둔의 기준을 6개월로 본다면 은둔 상태에 있는 응답자는 4.1%이고, 3개월 이상을 기준으로 봤을 때는 7.8%에 이름.

- 남성은 6개월 이상 외출하지 않은 응답자가 6.5%로, 여성(2.9%)에 비해 그 비중이 높은 편임.

[표 3-12] 최근 1년 외출 상황

		빈도	최근 1년 사이 꼭 필요한 물건을 사거나 병원에 갈 때 빼고 전혀 외출 하지 않은 경험				
			없음	1개월 미만	3개월 미만	6개월 미만	6개월 이상
전체		679	43.3%	38.3%	10.6%	3.7%	4.1%
성별	남성	201	33.3%	36.3%	16.9%	7.0%	6.5%
	여성	475	47.4%	39.4%	8.0%	2.3%	2.9%
연령대	19세-24세	61	37.7%	34.4%	11.5%	9.8%	6.6%
	25세-29세	119	39.5%	44.5%	9.2%	3.4%	3.4%
	30세-34세	116	47.4%	36.2%	12.9%	0.9%	2.6%
	35세-39세	110	42.7%	40.0%	9.1%	5.5%	2.7%
	40세-49세	211	44.5%	38.4%	10.9%	0.9%	5.2%
	50세-55세	57	42.1%	31.6%	10.5%	10.5%	5.3%
거주지	서북권	82	46.3%	32.9%	17.1%	3.7%	0.0%
	도심권	29	48.3%	27.6%	10.3%	6.9%	6.9%
	서남권	226	44.2%	40.3%	8.0%	2.7%	4.9%
	동북권	208	42.3%	38.0%	10.6%	4.8%	4.3%
	동남권	134	40.3%	41.0%	11.2%	3.0%	4.5%

(3) 사회적 관계 및 정서적 지지체계 현황

○ 사회적 관계 및 정서적 지지체계를 “낙심하거나 우울할 때 속마음을 털어놓을 수 있는 사람”, “몸이 아파 도움이 필요할 때 부탁할 수 있는 사람”, “갑자기 많은 돈을 빌려야 할 때 부탁할 수 있는 사람”으로 나누어 확인하였음.

- “낙심하거나 우울할 때 속마음을 털어놓을 수 있는 사람”은 ‘없음’이 20.5%이고, 친구 (51.8%), 가족/친척(46.5%), 상담사/지원센터(19.6%), 그 외 지인(18.4%) 순임.

[표 3-13] 사회적 관계 현황 1

		빈도	낙심하거나 우울할 때 속마음을 털어놓을 수 있는 사람				
			가족/친척	친구	상담사/지원센터	그 외 지인	없음
전체		679	46.5%	51.8%	19.6%	18.4%	20.5%
성별	남성	201	41.8%	44.3%	22.9%	16.4%	23.4%
	여성	475	48.4%	54.9%	18.1%	19.4%	19.2%
연령대	19세-24세	61	47.5%	62.3%	23.0%	14.8%	18.0%
	25세-29세	119	46.2%	62.2%	24.4%	13.4%	17.6%
	30세-34세	116	52.6%	53.4%	19.8%	14.7%	23.3%
	35세-39세	110	48.2%	44.5%	15.5%	22.7%	22.7%
	40세-49세	211	38.9%	48.3%	18.5%	19.9%	20.9%
	50세-55세	57	56.1%	40.4%	17.5%	21.1%	17.5%
거주지	서북권	82	45.1%	52.4%	19.5%	23.2%	22.0%
	도심권	29	55.2%	51.7%	24.1%	31.0%	13.8%
	서남권	226	45.1%	50.4%	21.2%	18.6%	19.9%
	동북권	208	47.6%	54.8%	14.9%	18.3%	23.1%
	동남권	134	46.3%	49.3%	23.1%	12.7%	17.9%

- “몸이 아파 도움이 필요할 때 부탁할 수 있는 사람”은 ‘없음’이 10.2%이고, 가족/친척(75.3%), 친구(31.2%), 그 외 지인(11.6%), 상담사/지원센터(10.8%) 순으로 나타났다.
- 남성의 경우 여성(7.2%)에 비해 몸이 아파 도움이 필요할 때 부탁할 수 있는 사람 없음(17.4%) 응답 비중이 높은 편임.

[표 3-14] 사회적 관계 현황 2

		빈도	몸이 아파 도움이 필요할 때 부탁할 수 있는 사람				
			가족/친척	친구	상담사/지원센터	그 외 지인	없음
전체		679	75.3%	31.2%	10.8%	11.6%	10.2%
성별	남성	201	60.2%	30.8%	18.9%	11.9%	17.4%
	여성	475	81.5%	31.2%	7.2%	11.6%	7.2%
연령대	19세-24세	61	83.6%	45.9%	9.8%	9.8%	8.2%
	25세-29세	119	73.9%	34.5%	12.6%	10.9%	9.2%
	30세-34세	116	81.0%	43.1%	7.8%	10.3%	11.2%
	35세-39세	110	74.5%	23.6%	10.9%	6.4%	11.8%
	40세-49세	211	70.1%	24.2%	10.9%	15.6%	10.9%
	50세-55세	57	77.2%	24.6%	14.0%	10.5%	7.0%
거주지	서북권	82	73.2%	30.5%	9.8%	15.9%	7.3%
	도심권	29	72.4%	44.8%	27.6%	13.8%	10.3%
	서남권	226	74.3%	32.3%	9.7%	9.7%	10.6%
	동북권	208	75.5%	31.7%	10.1%	13.0%	12.5%
	동남권	134	78.4%	26.1%	10.4%	9.7%	7.5%

- “갑자기 많은 돈을 빌려야 할 때 부탁할 수 있는 사람”은 ‘없음’이 28.9%이고, 가족/친척(58.8%), 친구(21.2%), 그 외 지인(7.8%), 상담사/지원센터(5.2%) 순으로 파악됨.
- 35세 이상 연령대는 타 연령대에 비해 “갑자기 많은 돈을 빌려야 할 때 부탁할 수 있는 사람 없음” 응답 비중이 높은 편임(35세-39세 30.9%, 40세-49세 34.1%, 50세-55세 31.6%).

[표 3-15] 사회적 관계 현황 3

		빈도	갑자기 많은 돈을 빌려야 할 때 부탁할 수 있는 사람				
			가족/친척	친구	상담사/지원센터	그 외 지인	없음
전체		679	58.8%	21.2%	5.2%	7.8%	28.9%
성별	남성	201	45.8%	28.4%	10.0%	10.9%	33.3%
	여성	475	64.2%	18.3%	3.2%	6.5%	26.9%
연령대	19세-24세	61	65.6%	27.9%	0.0%	4.9%	26.2%
	25세-29세	119	67.2%	24.4%	5.9%	4.2%	21.0%
	30세-34세	116	65.5%	24.1%	5.2%	8.6%	25.9%
	35세-39세	110	59.1%	15.5%	8.2%	6.4%	30.9%
	40세-49세	211	47.9%	18.5%	4.7%	11.4%	34.1%
	50세-55세	57	57.9%	22.8%	5.3%	7.0%	31.6%
거주지	서북권	82	62.2%	18.3%	7.3%	6.1%	25.6%
	도심권	29	65.5%	34.5%	10.3%	17.2%	24.1%
	서남권	226	56.2%	20.8%	4.9%	8.0%	29.6%
	동북권	208	60.6%	22.6%	2.9%	8.7%	29.3%
	동남권	134	56.7%	18.7%	6.7%	5.2%	29.9%

(4) 대면 교류 현황

- 대면 교류 현황은 “친한 친구나 친한 사람과의 대면 교류 없음”이 10.2%이고, “이외 직장, 학교, 동네에서 알고 지내는 사람과의 대면 교류 없음”은 30%임. 한편, “상담 및 지원센터 등 기관 만나는 사람 없음”은 71.4%임.

[표 3-16] 대면 교류 현황 1

		빈도	친한 친구나 친한 사람과의 대면 교류 (학교, 직장, 애인, 이웃)				
			1~2주 내 한두번 이상	1개월에 한두번	3개월에 한번	6개월에 한번	만나는 사람 없음
전체		679	24.6%	29.7%	19.1%	16.3%	10.2%
성별	남성	201	18.9%	25.4%	20.9%	21.4%	13.4%
	여성	475	27.2%	31.4%	18.5%	14.1%	8.8%
연령대	19세-24세	61	36.1%	32.8%	14.8%	6.6%	9.8%

		빈도	친한 친구나 친한 사람과의 대면 교류 (학교, 직장, 애인, 이웃)				
			1~2주 내 한두번 이상	1개월에 한두번	3개월에 한번	6개월에 한번	만나는 사람 없음
	25세-29세	119	30.3%	29.4%	10.9%	21.8%	7.6%
	30세-34세	116	25.9%	32.8%	17.2%	14.7%	9.5%
	35세-39세	110	20.0%	22.7%	24.5%	16.4%	16.4%
	40세-49세	211	19.9%	29.9%	23.2%	18.0%	9.0%
	50세-55세	57	21.1%	35.1%	19.3%	14.0%	10.5%
거주지	서북권	82	24.4%	29.3%	25.6%	12.2%	8.5%
	도심권	29	27.6%	24.1%	24.1%	13.8%	10.3%
	서남권	226	26.5%	33.6%	14.2%	16.4%	9.3%
	동북권	208	26.0%	26.4%	21.2%	16.3%	10.1%
	동남권	134	18.7%	29.9%	19.4%	19.4%	12.7%

[표 3-17] 대면 교류 현황 2

		빈도	이외 직장, 학교, 동네에서 알고 지내는 사람과의 대면 교류 (업무상 교류 제외)				
			1~2주 내 한두번 이상	1개월에 한두번	3개월에 한번	6개월에 한번	만나는 사람 없음
전체		679	15.5%	19.6%	20.2%	14.7%	30.0%
성별	남성	201	12.4%	17.4%	24.9%	13.9%	31.3%
	여성	475	16.8%	20.6%	18.3%	15.2%	29.1%
연령대	19세-24세	61	18.0%	21.3%	9.8%	9.8%	41.0%
	25세-29세	119	13.4%	19.3%	16.0%	17.6%	33.6%
	30세-34세	116	21.6%	14.7%	19.0%	20.7%	24.1%
	35세-39세	110	10.0%	21.8%	16.4%	13.6%	38.2%
	40세-49세	211	15.6%	19.9%	27.0%	12.8%	24.6%
	50세-55세	57	10.5%	24.6%	22.8%	12.3%	29.8%
거주지	서북권	82	12.2%	18.3%	30.5%	15.9%	23.2%
	도심권	29	24.1%	27.6%	17.2%	10.3%	20.7%
	서남권	226	16.8%	20.4%	16.8%	15.9%	30.1%
	동북권	208	17.3%	18.8%	20.2%	12.5%	31.3%
	동남권	134	10.4%	18.7%	20.1%	16.4%	34.3%

[표 3-18] 대면 교류 현황 3

		빈도	상담 및 지원센터 등 기관				
			1~2주 내 한두번 이상	1개월에 한두번	3개월에 한번	6개월에 한번	만나는 사람 없음
전체		679	3.2%	9.1%	8.1%	8.1%	71.4%
성별	남성	201	6.0%	9.5%	11.4%	15.4%	57.7%
	여성	475	2.1%	9.1%	6.7%	5.1%	77.1%
연령대	19세-24세	61	4.9%	14.8%	1.6%	3.3%	75.4%
	25세-29세	119	4.2%	7.6%	10.1%	9.2%	68.9%
	30세-34세	116	2.6%	8.6%	6.9%	5.2%	76.7%
	35세-39세	110	3.6%	5.5%	9.1%	10.0%	71.8%
	40세-49세	211	2.8%	10.0%	8.5%	9.5%	69.2%

		빈도	상담 및 지원센터 등 기관				
			1~2주 내 한두번 이상	1개월에 한두번	3개월에 한번	6개월에 한번	만나는 사람 없음
	50세~55세	57	0.0%	8.8%	8.8%	8.8%	73.7%
거주지	서북권	82	3.7%	7.3%	9.8%	8.5%	70.7%
	도심권	29	10.3%	10.3%	13.8%	20.7%	44.8%
	서남권	226	2.7%	11.1%	6.2%	6.6%	73.5%
	동북권	208	3.8%	7.2%	6.7%	8.7%	73.6%
	동남권	134	1.5%	9.7%	11.2%	6.7%	70.9%

(5) 사회적 고립 현황

○ 앞서 살펴본 ‘사회적 관계 및 정서적 지지체계’와 ‘대면 교류 현황’을 통해 사회적 고립 현황을 살펴보았음. 사회적 고립은 통상 관계의 고립 혹은 물리적 고립 둘 중 하나 이상 해당되는 경우임.

- 서울지역 취업애로계층 실태조사 응답자 중 사회적 고립은 21.6%로, 청년 은둔고립 비율인 약 5.2%의 4배 이상에 달하는 것으로 파악됨.

[표 3-19] 사회적 고립 현황

		빈도	사회적 고립 아님	사회적 고립		
				관계의 고립 or 물리적 고립	관계의 고립 + 물리적 고립	소계
전체		679	78.4%	18.1%	3.5%	21.6%
성별	남성	201	72.6%	20.4%	7.0%	27.4%
	여성	475	80.8%	17.1%	2.1%	19.2%
연령대	19세~24세	61	82.0%	13.1%	4.9%	18.0%
	25세~29세	119	80.7%	13.4%	5.9%	19.3%
	30세~34세	116	75.9%	22.4%	1.7%	24.1%
	35세~39세	110	73.6%	21.8%	4.5%	26.4%
	40세~49세	211	78.7%	18.5%	2.8%	21.3%
	50세~55세	57	80.7%	17.5%	1.8%	19.3%
거주지	서북권	82	82.9%	14.6%	2.4%	17.1%
	도심권	29	79.3%	20.7%	0.0%	20.7%
	서남권	226	77.0%	19.9%	3.1%	23.0%
	동북권	208	80.3%	14.9%	4.8%	19.7%
	동남권	134	74.6%	21.6%	3.7%	25.4%

- 관계의 고립과 물리적 고립을 따로 분리해서 봤을 때, 대면 교류를 하지 않는 물리적 고립은 18.1%이고, 관계의 고립은 7.1%임.

[표 3-20] 사회적 고립 현황: 관계의 고립과 물리적 고립

		빈도	관계의 고립		물리적 고립	
			고립 아님	고립	고립 아님	고립
전체		679	92.9%	7.1%	81.9%	18.1%
성별	남성	201	88.1%	11.9%	77.6%	22.4%
	여성	475	94.9%	5.1%	83.8%	16.2%
연령대	19세-24세	61	93.4%	6.6%	83.6%	16.4%
	25세-29세	119	92.4%	7.6%	82.4%	17.6%
	30세-34세	116	91.4%	8.6%	82.8%	17.2%
	35세-39세	110	91.8%	8.2%	77.3%	22.7%
	40세-49세	211	93.8%	6.2%	82.0%	18.0%
	50세-55세	57	94.7%	5.3%	84.2%	15.8%
거주지	서북권	82	93.9%	6.1%	86.6%	13.4%
	도심권	29	93.1%	6.9%	86.2%	13.8%
	서남권	226	92.9%	7.1%	81.0%	19.0%
	동북권	208	91.8%	8.2%	83.7%	16.3%
	동남권	134	94.0%	6.0%	76.9%	23.1%

3. 취업 및 구직활동

1) 현재 노동 상황 - 취업자 300명 응답 결과

○ 현재 일하고 있는 응답자 300명 대상으로 현재 하고있는 일 찾은 경로, 노동시간 및 임금, 사회보험 가입 현황 등을 파악하였음

(1) 취업 경로와 고용형태

○ 현재 하고 있는 일 찾은 경로는 ‘직접 채용 정보 찾아서 지원’이 63%이고, 그 다음으로 ‘가족, 친구, 선후배 등 주변 지인 소개’ 18.3% 등 순임.

- 여성은 남성에 비해서 ‘직접 채용 정보 찾아서’와 ‘가족, 친구, 선후배 등 주변 지인 소개’ 응답 비율이 높고, 남성은 여성에 비해서 ‘공공 취업알선기관 및 직업훈련기관 소개’와 ‘학교, 청소년/청년지원기관, 복지기관 등 소개’ 비율이 높은 편임.

- 연령대가 낮을수록 ‘직접 채용정보 찾아서 지원’ 비율이 높고, 연령대가 높을수록 ‘가족, 친구, 선후배 등 주변 지인 소개’와 ‘기존 직장, 회사 등 동료 소개’ 비율이 높음.

- 도심권의 경우, 타 지역에 비해서 ‘공공 취업 알선기관 및 직업훈련기관 소개’ 비율이 높은 편임.

[표 3-21] 현재 하고 있는 일 찾는 경로 (n=300)

		빈도	직접 채용 정보 찾아서 지원	공공 취업알선기관 및 직업훈련기관 소개(고용복지 센터 등)	학교, 청소년/청년지 원기관, 복지기관 등 소개	가족, 친구, 선후배 등 주변 지인 소개	기존 직장, 회사 등 동료 소개	기타
전체		300	63.0%	5.9%	4.0%	18.3%	8.0%	0.8%
성별	남성	79	59.0%	9.7%	6.7%	14.9%	9.7%	0.0%
	여성	220	64.7%	4.4%	2.9%	19.7%	7.1%	1.2%
연령대	19세-24세	27	73.0%	5.4%	0.0%	16.2%	5.4%	0.0%
	25세-29세	53	70.7%	6.7%	6.7%	9.3%	5.3%	1.3%
	30세-34세	69	75.8%	3.3%	3.3%	12.1%	3.3%	2.2%
	35세-39세	49	68.1%	5.6%	2.8%	19.4%	2.8%	1.4%
	40세-49세	80	51.6%	6.5%	5.2%	22.6%	14.2%	0.0%
	50세-55세	21	50.0%	7.1%	2.4%	28.6%	11.9%	0.0%
거주지	서북권	34	61.8%	5.5%	3.6%	20.0%	9.1%	0.0%
	도심권	10	45.5%	22.7%	4.5%	18.2%	9.1%	0.0%
	서남권	107	66.0%	2.5%	3.1%	19.1%	7.4%	1.9%
	동북권	98	70.0%	5.0%	2.9%	14.3%	7.9%	0.0%
	동남권	51	52.6%	9.3%	7.2%	21.6%	8.2%	1.0%

○ 현재 고용형태는 정규직(49.9%) > 기간제(15.5%) > 시간제(13.3%) > 플랫폼·프리랜서 등 기타(7.2%) 순임. 주 15시간 미만 초단시간 근로를 포함한 시간제 비율은 16.8%에 이름.

[표 3-22] 현재 고용형태

		빈도	정규직	무기 계약직	기간제 (계약직)	시간제	주 15시간 미만 초단시간 근로	일용직	파견·용역 협력업체 직원	기타 (플랫폼, 프리랜서 등)
전체		483	49.9%	5.6%	15.5%	13.3%	3.5%	4.1%	0.8%	7.2%
성별	남성	137	46.7%	6.6%	17.5%	10.9%	2.2%	4.4%	0.7%	10.9%
	여성	344	51.2%	5.2%	14.8%	14.0%	4.1%	4.1%	0.9%	5.8%
연령대	19세-24세	38	23.7%	2.6%	10.5%	42.1%	13.2%	5.3%	0.0%	2.6%
	25세-29세	77	45.5%	5.2%	20.8%	16.9%	2.6%	6.5%	0.0%	2.6%
	30세-34세	92	67.4%	3.3%	15.2%	5.4%	2.2%	1.1%	0.0%	5.4%
	35세-39세	73	54.8%	6.8%	12.3%	9.6%	2.7%	4.1%	1.4%	8.2%
	40세-49세	156	48.7%	7.7%	16.0%	10.9%	1.9%	3.2%	0.6%	10.9%
	50세-55세	43	44.2%	4.7%	14.0%	11.6%	2.3%	9.3%	4.7%	9.3%
거주지	서북권	58	36.2%	1.7%	22.4%	20.7%	6.9%	6.9%	0.0%	5.2%
	도심권	22	45.5%	13.6%	13.6%	9.1%	4.5%	0.0%	0.0%	13.6%
	서남권	163	52.8%	5.5%	13.5%	11.0%	3.7%	5.5%	0.6%	7.4%
	동북권	141	53.9%	7.1%	14.9%	14.2%	2.1%	2.8%	1.4%	3.5%
	동남권	99	48.5%	4.0%	16.2%	12.1%	3.0%	3.0%	1.0%	12.1%

(2) 노동시간과 연차휴가 현황

- 1주일 평균 노동시간은 29.3시간으로, 주 35시간 이상 전일제 노동자 비율은 50.7%, 시간제 노동자는 49.3%로 응답자 중 절반 정도가 시간제 노동자임. 1주일 중 출근하는 날은 평균 4.5일임.

[표 3-23] 1주일 출근 일수

		빈도	1주일 중 출근하는 날			평균 출근일(일)
			1일-3일	4일	5일 이상	
전체		483	17.8%	7.7%	74.5%	4.5
성별	남성	137	14.6%	10.2%	75.2%	4.7
	여성	344	19.2%	6.7%	74.1%	4.4
연령대	19세-24세	38	52.6%	5.3%	42.1%	3.6
	25세-29세	77	15.6%	10.4%	74.0%	4.5
	30세-34세	92	5.4%	2.2%	92.4%	4.9
	35세-39세	73	16.4%	15.1%	68.5%	4.5
	40세-49세	156	16.0%	7.7%	76.3%	4.5
	50세-55세	43	25.6%	4.7%	69.8%	4.3
거주지	서북권	58	29.3%	8.6%	62.1%	4.1
	도심권	22	22.7%	9.1%	68.2%	4.3
	서남권	163	15.3%	7.4%	77.3%	4.6
	동북권	141	13.5%	9.2%	77.3%	4.6
	동남권	99	20.2%	5.1%	74.7%	4.4

- 1주일 노동시간 48시간 이상 장시간 노동자 비율은 11.2%인 한편, 15시간 미만 초단시간 노동자 비율은 35%에 이름. 남성은 여성에 비해 48시간 이상 장시간 노동자 비율이 높고 (남성 23.4%, 여성 6.4%) 여성은 남성에 비해 15시간-34시간 단시간 노동자 비율이 높음 (여성 16.3%, 남성 8.8%)

[표 3-24] 1주일 평균 노동시간

		빈도	1주일 노동시간				평균 노동시간 (시간)
			15시간 미만	15시간-34시간	35시간-47시간	48시간 이상	
전체		483	35.0%	14.3%	39.5%	11.2%	29.3
성별	남성	137	35.8%	8.8%	32.1%	23.4%	31.8
	여성	344	34.9%	16.3%	42.4%	6.4%	28.3
연령대	19세-24세	38	52.6%	23.7%	23.7%	0.0%	21.4
	25세-29세	77	36.4%	15.6%	32.5%	15.6%	28.3
	30세-34세	92	28.3%	7.6%	50.0%	14.1%	33.7
	35세-39세	73	32.9%	15.1%	45.2%	6.8%	29.8
	40세-49세	156	32.7%	15.4%	40.4%	11.5%	29.8
	50세-55세	43	41.9%	14.0%	30.2%	14.0%	25.9

		빈도	1주일 노동시간				평균 노동시간 (시간)
			15시간 미만	15시간~34시간	35시간~47시간	48시간 이상	
거주지	서북권	58	46.6%	6.9%	34.5%	12.1%	26.8
	도심권	22	40.9%	18.2%	36.4%	4.5%	25.9
	서남권	163	30.7%	17.2%	40.5%	11.7%	30.8
	동북권	141	35.5%	12.1%	38.3%	14.2%	29.1
	동남권	99	33.3%	16.2%	43.4%	7.1%	29.1

* 5시간 미만 결측처리

○ 작년 보유(발생) 연차일수는 평균 8.3일이고, 사용 연차일수는 평균 5.9일, 잔여 연차일수는 2.4일임.

[표 3-25] 작년 연차휴가 보유 및 사용 현황

		빈도	보유 연차일수	사용 연차일수	잔여 연차일수
전체		459	8.3	5.9	2.4
성별	남성	128	8.7	5.4	3.2
	여성	329	8.2	6.1	2.1
연령대	19세~24세	38	3.3	2.1	1.2
	25세~29세	68	6.9	5.1	1.8
	30세~34세	89	10.7	8.4	2.3
	35세~39세	70	8.3	6.4	1.9
	40세~49세	149	9.3	6.3	3.0
	50세~55세	42	6.9	3.6	3.3
거주지	서북권	56	6.9	5.3	1.6
	도심권	22	9.5	6.9	2.6
	서남권	153	9.0	6.9	2.0
	동북권	130	8.5	5.9	2.5
	동남권	98	7.6	4.5	3.1

* 보유 연차 26일 이상 결측처리

(3) 근로계약과 취업규칙, 사회보험 가입 여부

○ 근로·표준계약서 작성 및 교부는 70.8%이고, 작성했으나 교부받지 않은 경우는 13.7%임. 문서로 작성된 취업규칙은 '있음'이 54.9%이고, '없음'은 22.4%, '잘 모름'은 22.8%로 확인됨.

- 근로·표준계약서 작성 및 교부의 경우 연령대별로 차이가 드러남. 19세~24세는 '작성했으나 교부받지 않음' 비율이 23.7%로 타 연령대에 비해 높은 편임. 25세~34세 연령대는 '작성 및 교부 받음' 비율이 낮은 편이나, 35세 이상은 '작성했으나 교부받지 않음' 비율이 상대적으로 높음.

[표 3-26] 근로·표준계약 작성 여부 및 취업규칙 여부

		빈도	근로계약 및 표준계약서 작성·교부 현황				문서로 작성된 취업규칙 유무		
			계약서 작성하고, 1부 받았음	계약서 작성했으나, 1부 받지 않았음	계약서 작성하지 않았음	잘 모름	예	아니오	잘 모름
전체		483	70.8%	13.7%	13.0%	2.5%	54.9%	22.4%	22.8%
성별	남성	137	68.6%	15.3%	12.4%	3.6%	51.8%	22.6%	25.5%
	여성	344	71.5%	13.1%	13.4%	2.0%	56.1%	22.4%	21.5%
연령대	19세-24세	38	65.8%	23.7%	7.9%	2.6%	36.8%	18.4%	44.7%
	25세-29세	77	85.7%	6.5%	7.8%	0.0%	50.6%	19.5%	29.9%
	30세-34세	92	81.5%	5.4%	8.7%	4.3%	58.7%	13.0%	28.3%
	35세-39세	73	68.5%	15.1%	12.3%	4.1%	56.2%	27.4%	16.4%
	40세-49세	156	62.2%	17.3%	19.2%	1.3%	57.7%	26.9%	15.4%
	50세-55세	43	60.5%	18.6%	16.3%	4.7%	55.8%	27.9%	16.3%
거주지	서북권	58	70.7%	19.0%	10.3%	0.0%	62.1%	12.1%	25.9%
	도심권	22	68.2%	13.6%	13.6%	4.5%	59.1%	31.8%	9.1%
	서남권	163	73.6%	10.4%	14.1%	1.8%	52.8%	20.9%	26.4%
	동북권	141	74.5%	12.1%	11.3%	2.1%	57.4%	24.8%	17.7%
	동남권	99	61.6%	18.2%	15.2%	5.1%	49.5%	25.3%	25.3%

- 사회보험 가입 여부는 국민연금 73.9%(직장가입 67.1%, 지역/임의가입 6.8%), 건강보험 78.9%(직장가입 69.4%, 지역/임의가입 9.5%), 고용보험 74.9%(직장가입 71%, 지역/임의가입 3.9%), 산재보험(직장가입 62.3%, 지역/임의가입 2.3%)임,
- 19세-24세는 타 연령대에 비해 사회보험 미가입 및 ‘모름’ 응답 비율이 높음(국민연금: 미가입 31.6%, 모름 28.9%/건강보험: 미가입 23.7%, 모름 34.2%/고용보험: 미가입 15.8%, 모름 31.6%, 산재보험: 미가입 23.7%, 모름 39.5%).
 - 서북권은 타 지역에 비해 국민연금 미가입(25.9%), 고용보험 미가입(24.1%) 비율이 높은 편임. 한편 도심권은 국민연금 지역/임의가입(22.7%), 건강보험 지역/임의가입(27.3%) 비율이 상대적으로 높음.

[표 3-27] 사회보험 가입 여부: 국민연금, 건강보험

		빈도	국민연금				건강보험			
			직장가입	지역/임의 가입	가입 안 됨	모름	직장가입	지역/임의 가입	가입 안 됨	모름
전체		483	67.1%	6.8%	19.9%	6.2%	69.4%	9.5%	14.1%	7.0%
성별	남성	137	62.8%	11.7%	19.7%	5.8%	67.2%	16.1%	10.2%	6.6%
	여성	344	68.9%	4.9%	19.8%	6.4%	70.3%	6.7%	15.7%	7.3%

		빈도	국민연금				건강보험			
			직장가입	지역/임의 가입	가입 안 됨	모름	직장가입	지역/임의 가입	가입 안 됨	모름
연령대	19세-24세	38	36.8%	2.6%	31.6%	28.9%	36.8%	5.3%	23.7%	34.2%
	25세-29세	77	67.5%	3.9%	19.5%	9.1%	70.1%	6.5%	16.9%	6.5%
	30세-34세	92	81.5%	4.3%	8.7%	5.4%	82.6%	6.5%	6.5%	4.3%
	35세-39세	73	74.0%	9.6%	11.0%	5.5%	75.3%	12.3%	4.1%	8.2%
	40세-49세	156	64.7%	8.3%	25.6%	1.3%	66.0%	11.5%	19.2%	3.2%
	50세-55세	43	62.8%	9.3%	27.9%	0.0%	69.8%	14.0%	16.3%	0.0%
거주지	서북권	58	56.9%	8.6%	25.9%	8.6%	62.1%	6.9%	19.0%	12.1%
	도심권	22	68.2%	22.7%	9.1%	0.0%	68.2%	27.3%	4.5%	0.0%
	서남권	163	68.7%	6.1%	18.4%	6.7%	70.6%	9.8%	13.5%	6.1%
	동북권	141	75.2%	5.7%	17.0%	2.1%	77.3%	9.2%	10.6%	2.8%
	동남권	99	58.6%	5.1%	25.3%	11.1%	60.6%	7.1%	19.2%	13.1%

[표 3-28] 사회보험 가입 여부: 고용보험, 산재보험

		빈도	고용보험				산재보험			
			직장가입	지역/임의 가입	가입 안 됨	모름	직장가입	지역/임의 가입	가입 안 됨	모름
전체		483	71.0%	3.9%	17.0%	8.1%	62.3%	2.3%	19.7%	15.7%
성별	남성	137	67.2%	10.2%	17.5%	5.1%	59.9%	5.8%	16.1%	18.2%
	여성	344	72.4%	1.5%	16.9%	9.3%	63.4%	.9%	20.9%	14.8%
연령대	19세-24세	38	44.7%	7.9%	15.8%	31.6%	36.8%	0.0%	23.7%	39.5%
	25세-29세	77	76.6%	2.6%	14.3%	6.5%	63.6%	2.6%	22.1%	11.7%
	30세-34세	92	82.6%	3.3%	9.8%	4.3%	76.1%	3.3%	8.7%	12.0%
	35세-39세	73	74.0%	5.5%	11.0%	9.6%	64.4%	4.1%	15.1%	16.4%
	40세-49세	156	66.7%	3.8%	23.7%	5.8%	62.2%	1.9%	23.1%	12.8%
	50세-55세	43	72.1%	2.3%	23.3%	2.3%	48.8%	0.0%	32.6%	18.6%
거주지	서북권	58	62.1%	1.7%	24.1%	12.1%	55.2%	1.7%	24.1%	19.0%
	도심권	22	72.7%	9.1%	13.6%	4.5%	59.1%	9.1%	22.7%	9.1%
	서남권	163	72.4%	3.7%	15.3%	8.6%	63.8%	2.5%	19.6%	14.1%
	동북권	141	78.7%	4.3%	13.5%	3.5%	70.9%	.7%	16.3%	12.1%
	동남권	99	62.6%	4.0%	21.2%	12.1%	52.5%	3.0%	21.2%	23.2%

(4) 임금

○ 월 평균 임금은 233.1만원이고, 연령대가 높아질수록 평균 임금이 높은 경향이 있음.

서북권, 동남권의 경우 타 지역에 비해 평균 임금이 낮음.

- 2025년 서울시 생활임금과 비교했을 때, 응답자 중 약 21.3%가 생활임금 미만 수준의 임금을 받고 있으며 시간제는 절반 가량이(50.8%) 서울시 생활임금 미만의 임금을 받고 있는 것으로 나타났음.

- 서북권(32.6%)은 타 지역에 비해 생활임금 미만 수준 임금 비중이 높은 것으로 파악됨.

[표 3-29] 월 평균 세전 급여 (단위: 만원)

		빈도	2025 서울시 생활임금 수준		월 평균 급여 수준		
			미만	이상	평균	중위수	표준편차
전체		409	21.3%	78.7%	233.1	245.0	113.3
성별	남성	105	24.8%	75.2%	241.1	250.0	122.3
	여성	302	20.2%	79.8%	230.5	240.0	110.2
연령대	19세-24세	31	29.0%	71.0%	148.7	150.0	88.6
	25세-29세	75	22.7%	77.3%	228.3	242.5	105.5
	30세-34세	81	12.3%	87.7%	268.4	285.0	83.8
	35세-39세	63	19.0%	81.0%	249.2	261.0	111.0
	40세-49세	122	25.4%	74.6%	235.3	230.0	124.4
	50세-55세	34	14.7%	85.3%	213.6	205.0	130.3
거주지	서북권	46	32.6%	67.4%	205.7	219.0	115.7
	도심권	18	5.6%	94.4%	235.0	240.0	104.4
	서남권	135	17.8%	82.2%	246.0	250.0	114.2
	동북권	129	20.2%	79.8%	244.4	250.0	110.7
	동남권	81	25.9%	74.1%	209.7	202.0	112.3
고용 형태	정규직, 무기계약직	227	9.7%	90.3%	323.8	300.0	120.0
	비정규직(기간제, 일용, 파견)	91	27.5%	72.5%	213.4	217.5	102.3
	시간제	65	50.8%	49.2%	120.7	100.0	100.5
	특고, 프리랜서	26	26.9%	73.1%	194.3	200.0	135.6

* 서울시 생활임금 수준과의 비교는 월 평균 급여에서 주당 평균 노동시간*4.345를 나눈 시급 추정값을 기준으로 비교한 결과임

2) 취업 및 구직 경험 - 전체 응답자 679명 응답 결과

(1) 취업준비 과정에서의 어려움

- 취업준비 과정에서 겪은 어려움은 ‘전공, 경력, 기술 등 자격요건 부족’(39.2%) > ‘적절한 근로조건의 일자리 부족’(36.5%) > ‘서류, 면접 탈락 등 심리적 부담’(32.5%) > ‘채용 서류, 전형, 면접 관련 정보 어려움’(24.4%) 등 순임.
- 남성은 여성에 비해 ‘일자리에 대한 정보 부족’과 ‘채용 서류, 전형, 면접 관련 정보 어려움’ 비율이 높으며, 여성은 남성에 비해 ‘서류, 면접 탈락 등 심리적 부담’ 비율이 높음.
- 20대는 ‘일자리에 대한 정보 부족’과 ‘채용 서류, 전형, 면접 관련 정보 어려움’을 주로 겪는다면, 35세 이상은 ‘적절한 근로조건의 일자리 부족’ 비중이 높은 편임.
- 서북권과 동북권은 타 지역에 비해 ‘일자리에 대한 정보 부족’ 응답 비중이 높은 것으로 확인됨.

[표 3-30] 취업준비 과정에서 겪은 가장 큰 어려움 (1순위, 2순위)

		빈도	일자리에 대한 정보 부족	채용 서류, 전형, 면접 관련 정보 어려움	전공, 경력, 기술 등 자격요건 부족	적절한 근로조건의 일자리 부족	서류, 면접 탈락 등 심리적 부담	금전적 어려움	이전 직장에서의 부정적인 경험으로 인해 재취업이 두려움	성별, 학력, 장애 등에 대한 차별
전체		679	20.8%	24.4%	39.2%	36.5%	32.5%	13.8%	14.1%	4.3%
성별	남성	201	28.9%	31.3%	39.3%	32.3%	25.9%	13.9%	12.9%	4.0%
	여성	475	17.5%	21.7%	38.9%	38.3%	35.4%	13.5%	14.7%	4.4%
연령대	19세-24세	61	42.6%	31.1%	37.7%	18.0%	37.7%	9.8%	8.2%	1.6%
	25세-29세	119	16.8%	31.1%	42.9%	31.1%	35.3%	13.4%	11.8%	3.4%
	30세-34세	116	16.4%	22.4%	44.8%	35.3%	36.2%	20.7%	14.7%	1.7%
	35세-39세	110	21.8%	15.5%	39.1%	43.6%	33.6%	10.9%	13.6%	7.3%
	40세-49세	211	17.1%	26.1%	36.5%	40.3%	30.8%	14.2%	16.6%	6.2%
	50세-55세	57	24.6%	21.1%	35.1%	40.4%	21.1%	10.5%	17.5%	1.8%
거주지	서북권	82	25.6%	28.0%	36.6%	34.1%	32.9%	12.2%	11.0%	3.7%
	도심권	29	13.8%	31.0%	37.9%	31.0%	20.7%	20.7%	20.7%	0.0%
	서남권	226	19.0%	25.7%	35.8%	37.6%	33.2%	16.8%	15.9%	4.9%
	동북권	208	25.0%	19.2%	42.3%	35.1%	36.1%	9.6%	14.4%	4.8%
	동남권	134	15.7%	26.9%	41.8%	39.6%	28.4%	14.9%	11.2%	3.7%

(2) 현재 상태 바로 직전 고용형태

○ 현재 상태 바로 직전 직장에서의 고용형태는 정규직(37.8%), 기간제(18.9%), 시간제(16.8%), 일용·파견·하청(8%), 특고·프리랜서·자영업(7.5%) 순으로 나타났음. 현재 직장이 현 직장인 경우는 7.1%임.

- 고용형태별로 살펴봤을 때, 현재 고용형태가 정규직인 경우 이전 고용형태 정규직 비율이 높고 현재 고용형태가 비정규직인 경우에는 이전 고용형태 비정규직 비율이 높은 것을 확인할 수 있음.

[표 3-31] 현재 상태 바로 직전 직장 고용형태

		빈도	현재 직장이 첫 직장	정규직	무기 계약직	기간제 (계약직)	주 15시간 이상 시간제	주 15시간 미만 초단시간 근로	일용, 파견, 하청	특고 프리랜서 자영업
전체		679	7.1%	37.8%	4.0%	18.9%	10.0%	6.8%	8.0%	7.5%
성별	남성	201	7.5%	30.8%	5.0%	20.4%	9.5%	6.0%	13.4%	7.5%
	여성	475	6.9%	40.8%	3.6%	18.3%	10.1%	6.9%	5.7%	7.6%

		빈도	현재 직장이 첫 직장	정규직	무기 계약직	기간제 (계약직)	주 15시간 이상 시간제	주 15시간 미만 초단시간 근로	일용, 파견, 하청	특고 프리랜서 자영업
연령대	19세~24세	61	13.1%	6.6%	0.0%	11.5%	23.0%	29.5%	14.8%	1.6%
	25세~29세	119	9.2%	26.9%	4.2%	26.1%	11.8%	8.4%	8.4%	5.0%
	30세~34세	116	8.6%	48.3%	2.6%	20.7%	6.0%	.9%	5.2%	7.8%
	35세~39세	110	5.5%	44.5%	7.3%	19.1%	5.5%	3.6%	10.0%	4.5%
	40세~49세	211	4.7%	44.1%	4.3%	16.6%	9.0%	4.3%	6.6%	10.4%
	50세~55세	57	3.5%	38.6%	3.5%	15.8%	14.0%	3.5%	7.0%	14.0%
거주지	서북권	82	7.3%	34.1%	3.7%	20.7%	12.2%	7.3%	9.8%	4.9%
	도심권	29	10.3%	27.6%	10.3%	13.8%	13.8%	3.4%	6.9%	13.8%
	서남권	226	5.3%	40.3%	4.9%	22.1%	8.4%	4.9%	8.0%	6.2%
	동북권	208	7.2%	37.5%	3.4%	19.7%	9.6%	7.7%	9.1%	5.8%
	동남권	134	9.0%	38.8%	2.2%	11.9%	11.2%	9.0%	5.2%	12.7%

[참조] 현재 상태 바로 직전 직장 고용형태: 최근 1주 경제활동상태별

	빈도 (명)	현재 직장이 첫 직장	정규직	무기 계약직	기간제 (계약직)	주 15시간 이상 시간제	주 15시간 미만 초단시간 근로	일용, 파견, 하청	특고 프리랜서 자영업
일하지 않음	109	4.6%	22.9%	4.6%	18.3%	12.8%	9.2%	14.7%	12.8%
구직활동 중	87	3.4%	29.9%	5.7%	29.9%	12.6%	8.0%	8.0%	2.3%
정규직	255	12.2%	61.2%	2.4%	11.0%	7.5%	1.6%	3.5%	0.8%
비정규직	192	4.7%	19.8%	4.7%	26.6%	10.4%	12.5%	10.4%	10.9%
특고·프리랜서	36	0.0%	33.3%	5.6%	8.3%	11.1%	2.8%	5.6%	33.3%
전체	679	7.1%	37.8%	4.0%	18.9%	10.0%	6.8%	8.0%	7.5%

- 최근 일자리 만족도는 평균 100점 만점 기준으로 50.7점으로 낮은 편임(만족 34.6%, 불만족 27.1%, 보통 38.3%)
- 35세~39세의 경우 다른 연령대에 비해 일자리 만족도가 낮고, 정규직은 다른 집단에 비해 일자리 만족도가 비교적 높은 편임.

[표 3-32] 최근 일자리 만족도

		빈도	최근 일자리 만족도					재분류		평균 점수 (100점 만점)
			매우 불만족	어느 정도 불만족	보통	어느 정도 만족	매우 만족	“불만족”	“만족”	
전체		679	9.4%	17.7%	38.3%	29.7%	4.9%	27.1%	34.6%	50.7
성별	남성	201	9.0%	19.9%	44.3%	23.4%	3.5%	28.9%	26.9%	48.1
	여성	475	9.7%	16.6%	35.6%	32.6%	5.5%	26.3%	38.1%	51.9

		빈도	최근 일자리 만족도					재분류		평균 점수 (100점 만점)
			매우 불만족	어느 정도 불만족	보통	어느 정도 만족	매우 만족	“불만족”	“만족”	
연령대	19세-24세	61	3.3%	21.3%	36.1%	27.9%	11.5%	24.6%	39.3%	55.7
	25세-29세	119	8.4%	21.8%	41.2%	26.9%	1.7%	30.3%	28.6%	47.9
	30세-34세	116	12.9%	13.8%	34.5%	32.8%	6.0%	26.7%	38.8%	51.3
	35세-39세	110	16.4%	19.1%	40.0%	20.0%	4.5%	35.5%	24.5%	44.3
	40세-49세	211	5.7%	16.1%	42.2%	31.8%	4.3%	21.8%	36.0%	53.2
	50세-55세	57	12.3%	17.5%	26.3%	40.4%	3.5%	29.8%	43.9%	51.3
거주지	서북권	82	7.3%	13.4%	40.2%	31.7%	7.3%	20.7%	39.0%	54.6
	도심권	29	13.8%	17.2%	17.2%	41.4%	10.3%	31.0%	51.7%	54.3
	서남권	226	11.5%	19.0%	35.8%	29.2%	4.4%	30.5%	33.6%	49.0
	동북권	208	8.2%	17.3%	41.8%	29.8%	2.9%	25.5%	32.7%	50.5
	동남권	134	8.2%	18.7%	40.3%	26.9%	6.0%	26.9%	32.8%	50.9

* “불만족” = 매우 불만족 + 어느 정도 불만족
“만족” = 어느 정도 만족 + 매우 만족

[참조] 최근 일자리 만족도: 최근 1주 경제활동상태별

	빈도 (명)	최근 일자리 만족도					재분류		평균 점수 (100점 만점)
		매우 불만족	어느 정도 불만족	보통	어느 정도 만족	매우 만족	“불만족”	“만족”	
일하지 않음	109	19.3%	15.6%	43.1%	14.7%	7.3%	34.9%	22.0%	43.8
구직활동 중	87	16.1%	21.8%	39.1%	18.4%	4.6%	37.9%	23.0%	43.4
정규직	255	2.7%	16.1%	38.4%	38.8%	3.9%	18.8%	42.7%	56.3
비정규직	192	8.9%	19.8%	36.5%	30.7%	4.2%	28.6%	34.9%	50.4
특고·프리랜서	36	13.9%	13.9%	30.6%	33.3%	8.3%	27.8%	41.7%	52.1
전체	679	9.4%	17.7%	38.3%	29.7%	4.9%	27.1%	34.6%	50.7

* “불만족” = 매우 불만족 + 어느 정도 불만족
“만족” = 어느 정도 만족 + 매우 만족

○ 평균 근속은 3.5년이고, ‘1년 미만’ 비율이 31.8%이고 ‘1년-3년 미만’은 32%로 응답자 10명 중 6명 이상이 3년 미만 근속임.

[표 3-33] 현재 혹은 최근 직장 근속

	빈도	근속					평균 근속 (년)
		1년 미만	1년-3년 미만	3년-5년 미만	5년-10년 미만	10년 이상	
전체	679	31.8%	32.0%	14.0%	12.8%	9.4%	3.5

		빈도	근속					평균 근속 (년)
			1년 미만	1년-3년 미만	3년-5년 미만	5년-10년 미만	10년 이상	
성별	남성	201	32.3%	29.9%	14.9%	14.9%	8.0%	3.4
	여성	475	31.4%	33.1%	13.5%	12.0%	10.1%	3.5
연령대	19세-24세	61	55.7%	39.3%	4.9%	0.0%	0.0%	1.1
	25세-29세	119	54.6%	32.8%	7.6%	4.2%	.8%	1.4
	30세-34세	116	26.7%	37.9%	20.7%	12.1%	2.6%	2.7
	35세-39세	110	30.0%	32.7%	17.3%	13.6%	6.4%	3.2
	40세-49세	211	19.0%	25.1%	13.3%	21.8%	20.9%	5.6
	50세-55세	57	21.1%	35.1%	17.5%	12.3%	14.0%	5.0
거주지	서북권	82	35.4%	35.4%	12.2%	12.2%	4.9%	2.7
	도심권	29	13.8%	41.4%	17.2%	17.2%	10.3%	4.3
	서남권	226	34.1%	31.9%	11.9%	11.9%	10.2%	3.6
	동북권	208	32.7%	28.4%	15.4%	14.4%	9.1%	3.5
	동남권	134	28.4%	33.6%	15.7%	11.2%	11.2%	3.7

○ 현재, 혹은 가장 오래 다닌 회사 업무 지침 마련 유무는 ‘있음’이 48.7%, ‘없음’은 30.9%임. ‘잘 모름’ 비율은 18%에 이름.

[표 3-34] 현재 회사 혹은 가장 오래 다닌 회사 업무 관련 지침 유무

		빈도	있음	없음	잘 모름	해당없음
전체		679	48.7%	30.9%	18.0%	2.4%
성별	남성	201	47.8%	28.9%	20.4%	3.0%
	여성	475	49.1%	32.0%	16.8%	2.1%
연령대	19세-24세	61	59.0%	13.1%	21.3%	6.6%
	25세-29세	119	43.7%	35.3%	18.5%	2.5%
	30세-34세	116	46.6%	38.8%	12.1%	2.6%
	35세-39세	110	45.5%	36.4%	17.3%	.9%
	40세-49세	211	50.7%	28.4%	19.0%	1.9%
	50세-55세	57	50.9%	24.6%	22.8%	1.8%
거주지	서북권	82	48.8%	23.2%	26.8%	1.2%
	도심권	29	51.7%	37.9%	6.9%	3.4%
	서남권	226	46.9%	34.1%	15.0%	4.0%
	동북권	208	49.5%	28.4%	20.7%	1.4%
	동남권	134	50.0%	32.8%	15.7%	1.5%

○ 현재 혹은 가장 오래 다닌 회사에서 겪은 어려움은 ‘일을 배우는 과정에서 적응 어려움’ (41.4%) > ‘동료와의 협업이나 업무 분장’(26.5%) > ‘다른 직원들과의 관계 형성 어려움’ (26.4%) > ‘업무지시나 의사결정 과정에서의 어려움’(22.4%) > ‘채용할 때 약속했던 일 과 실제로 하는 일이 다름’(22.1%) 등 순으로 나타났음.

- 남성은 여성에 비해 '동료와의 협업이나 업무 분장'과 '채용할 때 약속했던 일과 실제로 하는 일이 다름' 비율이 높고, 여성은 남성에 비해 '업무지시나 의사결정 과정에서의 어려움' 비율이 높음.
- 청년 연령대(19세-34세)는 '일을 배우는 과정에서 적응 어려움' 비율이 높다면, 40세 이상 연령대는 '계약 연장이나 지속 고용이 안 되는 등의 고용 불안정' 비교적 높은 편임.

[표 3-35] 현재 회사 혹은 가장 오래 다닌 회사에서 겪은 어려움 (1순위, 2순위)

		빈도	일을 배우는 과정에서 적응 어려움	채용할 때 약속했던 일과 실제로 하는 일이 다름	동료와의 협업이나 업무 분장	다른 직원들과의 관계 형성 어려움	성희롱·성추행	직장 내 괴롭힘으로 인한 힘들	인사, 승진, 평가에서의 부당한 대우	업무지시나 의사결정 과정에서의 어려움	계약 연장이나 지속 고용이 안 되는 등의 고용 불안정	기타
전체		679	41.4%	22.1%	26.5%	26.4%	1.5%	5.3%	7.2%	22.4%	15.0%	7.8%
성별	남성	201	44.8%	27.9%	32.8%	27.9%	2.0%	4.5%	7.0%	13.4%	14.9%	5.5%
	여성	475	39.8%	19.8%	23.8%	25.9%	1.3%	5.7%	7.4%	25.9%	15.2%	8.8%
연령대	19세-24세	61	59.0%	14.8%	19.7%	31.1%	1.6%	4.9%	6.6%	18.0%	6.6%	4.9%
	25세-29세	119	52.1%	26.9%	22.7%	25.2%	.8%	5.0%	1.7%	23.5%	10.9%	7.6%
	30세-34세	116	50.9%	25.9%	28.4%	20.7%	0.0%	4.3%	12.1%	28.4%	6.0%	6.0%
	35세-39세	110	35.5%	23.6%	26.4%	26.4%	0.0%	10.0%	9.1%	20.0%	17.3%	10.9%
	40세-49세	211	31.8%	19.4%	31.3%	29.9%	3.8%	2.4%	7.1%	21.3%	20.4%	7.1%
	50세-55세	57	31.6%	21.1%	22.8%	22.8%	0.0%	8.8%	7.0%	21.1%	24.6%	10.5%
거주지	서북권	82	40.2%	20.7%	19.5%	24.4%	1.2%	7.3%	6.1%	26.8%	14.6%	11.0%
	도심권	29	37.9%	34.5%	31.0%	17.2%	3.4%	3.4%	13.8%	3.4%	10.3%	17.2%
	서남권	226	43.8%	22.6%	30.1%	24.3%	.9%	5.8%	6.2%	26.1%	15.0%	5.3%
	동북권	208	42.3%	23.6%	24.5%	30.8%	.5%	3.8%	8.2%	19.2%	13.0%	8.7%
	동남권	134	37.3%	17.2%	26.9%	26.1%	3.7%	6.0%	6.7%	22.4%	19.4%	6.7%

* 기타: 낮은 임금, 과도한 업무량, 직장 상사/동료와의 트러블, 민원인 대응 어려움 등

- 최근 3년 실직 이후 실업급여 받은 경험은 '없음'이 75.1%이고, '있음'은 24.9%임. 실업급여 받지 못한 이유는 '실업급여 신청 자격이 되지 않아서'(26.3%) > '자발적으로 그만두었기 때문'(20.4%) 등 순임.

[표 3-36] 최근 3년 실직 이후 실업급여 받은 경험

	빈도 (명)			비율 (%)	
	있음	없음	계	있음	없음
전체	169	510	679	24.9%	75.1%

		빈도 (명)			비율 (%)	
		있음	없음	계	있음	없음
성별	남성	57	144	201	28.4%	71.6%
	여성	111	364	475	23.4%	76.6%
연령대	19세-24세	4	57	61	6.6%	93.4%
	25세-29세	21	98	119	17.6%	82.4%
	30세-34세	40	76	116	34.5%	65.5%
	35세-39세	36	74	110	32.7%	67.3%
	40세-49세	54	157	211	25.6%	74.4%
	50세-55세	12	45	57	21.1%	78.9%
거주지	서북권	25	57	82	30.5%	69.5%
	도심권	7	22	29	24.1%	75.9%
	서남권	55	171	226	24.3%	75.7%
	동북권	53	155	208	25.5%	74.5%
	동남권	29	105	134	21.6%	78.4%

[표 3-37] 실업급여 받지 못한 이유

		빈도	현 직장이 첫 일자리라서	실직 후 바로 현재 직장에 취업했음	이전 직장에서 고용보험 가입되어 있지 않아서	실업급여 신청 자격이 되지 않아서	가입되어 있었지만 자발적으로 그만두었기 때문	수습기간을 채우지 못해서	실업급여 신청하는 방법 모름	기타
전체		510	15.7%	18.0%	5.7%	26.3%	20.4%	3.7%	5.9%	4.3%
성별	남성	144	16.7%	23.6%	4.9%	23.6%	16.7%	4.2%	9.7%	0.7%
	여성	364	15.4%	15.9%	6.0%	27.2%	22.0%	3.3%	4.4%	5.8%
연령대	19세-24세	57	26.3%	3.5%	1.8%	38.6%	10.5%	5.3%	14.0%	0.0%
	25세-29세	98	19.4%	17.3%	6.1%	26.5%	16.3%	8.2%	6.1%	0.0%
	30세-34세	76	14.5%	19.7%	3.9%	31.6%	22.4%	1.3%	3.9%	2.6%
	35세-39세	74	14.9%	18.9%	2.7%	21.6%	27.0%	8.1%	4.1%	2.7%
	40세-49세	157	12.7%	22.3%	6.4%	22.3%	23.6%	.6%	3.8%	8.3%
	50세-55세	45	8.9%	20.0%	15.6%	22.2%	17.8%	0.0%	6.7%	8.9%
거주지	서북권	57	10.5%	24.6%	8.8%	21.1%	19.3%	1.8%	7.0%	7.0%
	도심권	22	13.6%	18.2%	13.6%	27.3%	13.6%	0.0%	4.5%	9.1%
	서남권	171	18.1%	15.2%	2.9%	30.4%	19.9%	5.3%	5.3%	2.9%
	동북권	155	14.8%	18.1%	4.5%	26.5%	23.2%	2.6%	7.1%	3.2%
	동남권	105	16.2%	19.0%	8.6%	21.9%	19.0%	4.8%	4.8%	5.7%

* 기타: 아르바이트 병행해서, 고용보험 가입이 안 되어있어서, 바로 해외출근 해야해서, 자영업, 그만둔지 오래돼서 등

4. 노동환경 및 정책 의견

1) 노동환경과 업무 관련 소진 상황

(1) 지난 1년 건강 관련 상황

○ 몸이 아픈데도 나와서 일한 경험은 73.9%이고, 몸이 아파서 출근 못한 경험은 46.8%임. 여성은 남성에 비해서 ‘몸이 아파서 출근 못한 경험’ 비율이 높음.

[표 3-38] 지난 1년 건강 관련 상황

		빈도	몸이 아픈데도 나와서 일한 경험			몸이 아파서 출근 못한 경험		
			없음	있음	아프지 않았음	없음	있음	아프지 않았음
전체		679	15.8%	73.9%	10.3%	39.9%	46.8%	13.3%
성별	남성	201	14.9%	73.1%	11.9%	42.8%	38.3%	18.9%
	여성	475	16.2%	74.1%	9.7%	38.3%	50.7%	10.9%
연령대	19세-24세	61	13.1%	68.9%	18.0%	36.1%	42.6%	21.3%
	25세-29세	119	12.6%	77.3%	10.1%	37.8%	47.1%	15.1%
	30세-34세	116	14.7%	76.7%	8.6%	29.3%	58.6%	12.1%
	35세-39세	110	14.5%	71.8%	13.6%	35.5%	49.1%	15.5%
	40세-49세	211	19.0%	73.0%	8.1%	47.9%	40.8%	11.4%
	50세-55세	57	17.5%	73.7%	8.8%	50.9%	42.1%	7.0%
거주지	서북권	82	17.1%	74.4%	8.5%	37.8%	45.1%	17.1%
	도심권	29	13.8%	86.2%	0.0%	34.5%	58.6%	6.9%
	서남권	226	16.8%	70.8%	12.4%	40.3%	46.9%	12.8%
	동북권	208	14.4%	74.5%	11.1%	38.9%	48.6%	12.5%
	동남권	134	15.7%	75.4%	9.0%	43.3%	42.5%	14.2%

(2) 업무 관련 소진 상황

○ 업무 관련 소진 상황은 ‘나는 내일 출근하기 싫다’(그렇다 76.9%) > ‘나는 정신적으로 지쳐있다’(그렇다 75.7%) > ‘나는 육체적으로 지쳐있다’(그렇다 73.2%) > ‘나는 집중하는데 어려움이 있다’(그렇다 71.7%) > ‘나는 자주 일을 그만두고 싶다고 느낀다’(그렇다 69.4%) > ‘나는 업무처리를 항상 미루는 편이다’(그렇다 43.9%) > ‘나는 업무와 관련하여 조언이나 도움을 구하지 않는다’(그렇다 37.4%) 순으로 나타났음.

- 남성은 여성에 비해 ‘나는 업무와 관련하여 조언이나 도움을 구하지 않는다’ 응답 비율이 높

고, 19세-34세 청년은 중장년에 비해 ‘나는 업무처리를 항상 미루는 편이다’ 응답 비율이 높은 것으로 파악됨.

[표 3-39] 업무 관련 소진 상황 1

		빈도	나는 자주 일을 그만두고 싶다고 느낀다		나는 내일 출근하기 싫다		나는 항상 업무처리를 미루는 편이다		나는 업무와 관련하여 조언이나 도움을 구하지 않는다	
			그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다	그렇다
전체		679	30.6%	69.4%	23.1%	76.9%	56.1%	43.9%	62.6%	37.4%
성별	남성	201	33.3%	66.7%	24.4%	75.6%	54.7%	45.3%	51.7%	48.3%
	여성	475	29.7%	70.3%	22.7%	77.3%	57.1%	42.9%	67.4%	32.6%
연령대	19세-24세	61	37.7%	62.3%	24.6%	75.4%	50.8%	49.2%	57.4%	42.6%
	25세-29세	119	25.2%	74.8%	14.3%	85.7%	47.1%	52.9%	59.7%	40.3%
	30세-34세	116	27.6%	72.4%	19.8%	80.2%	47.4%	52.6%	66.4%	33.6%
	35세-39세	110	19.1%	80.9%	15.5%	84.5%	53.6%	46.4%	63.6%	36.4%
	40세-49세	211	34.1%	65.9%	28.4%	71.6%	65.4%	34.6%	61.1%	38.9%
	50세-55세	57	45.6%	54.4%	36.8%	63.2%	66.7%	33.3%	70.2%	29.8%
거주지	서북권	82	42.7%	57.3%	23.2%	76.8%	62.2%	37.8%	69.5%	30.5%
	도심권	29	37.9%	62.1%	44.8%	55.2%	55.2%	44.8%	69.0%	31.0%
	서남권	226	26.1%	73.9%	19.0%	81.0%	51.8%	48.2%	63.3%	36.7%
	동북권	208	31.3%	68.8%	20.7%	79.3%	59.1%	40.9%	62.5%	37.5%
	동남권	134	28.4%	71.6%	29.1%	70.9%	55.2%	44.8%	56.0%	44.0%

* “그렇지 않다” = 매우 그렇지 않다 + 그렇지 않다
“그렇다” = 그렇다 + 매우 그렇다

[표 3-40] 업무 관련 소진 상황 2

		빈도	나는 육체적으로 지쳐있다		나는 정신적으로 지쳐있다		나는 집중하는 데 어려움이 있다	
			그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다	그렇다
전체		679	26.8%	73.2%	24.3%	75.7%	28.3%	71.7%
성별	남성	201	31.3%	68.7%	26.9%	73.1%	30.3%	69.7%
	여성	475	25.1%	74.9%	23.4%	76.6%	27.6%	72.4%
연령대	19세-24세	61	27.9%	72.1%	19.7%	80.3%	26.2%	73.8%
	25세-29세	119	26.9%	73.1%	24.4%	75.6%	18.5%	81.5%
	30세-34세	116	22.4%	77.6%	19.0%	81.0%	25.9%	74.1%
	35세-39세	110	20.9%	79.1%	15.5%	84.5%	24.5%	75.5%
	40세-49세	211	28.0%	72.0%	27.0%	73.0%	30.3%	69.7%
	50세-55세	57	38.6%	61.4%	43.9%	56.1%	52.6%	47.4%
거주지	서북권	82	30.5%	69.5%	25.6%	74.4%	30.5%	69.5%
	도심권	29	31.0%	69.0%	27.6%	72.4%	31.0%	69.0%
	서남권	226	25.7%	74.3%	25.2%	74.8%	27.4%	72.6%
	동북권	208	26.0%	74.0%	21.2%	78.8%	28.4%	71.6%
	동남권	134	26.9%	73.1%	26.1%	73.9%	27.6%	72.4%

* “그렇지 않다” = 매우 그렇지 않다 + 그렇지 않다
“그렇다” = 그렇다 + 매우 그렇다

(3) 직무 스트레스

○ 직무 스트레스 상황을 ‘직무 요구’(1문항), ‘직업 불안정’(1문항), ‘관계갈등’(4문항)으로 나누어 살펴보았음.

- (직무요구) ‘나는 하던 일을 끝내기 전에 다른 일을 하도록 지시받는다’는 ‘그렇다’가 65.4%임. 주요 집단별 차이는 드러나지 않음
- (직업 불안정) ‘지금 직장을 옮겨도 나에게 적합한 새로운 일을 찾을 수 있다’는 ‘그렇다’가 37%임. 여성은 남성에 비해서 ‘그렇지 않다’ 비율이 상대적으로 높으며, 50세-55세 역시 타 연령대에 비해서 ‘그렇지 않다’ 비율이 높은 편임.

[표 3-41] 직무 스트레스 상황 - 직무 요구, 직업 불안정

		빈도	나는 하던 일을 끝내기 전에 다른 일을 하도록 지시 받는다		지금 직장을 옮겨도 나에게 적합한 새로운 일을 쉽게 찾을 수 있다	
			“그렇지 않다”	“그렇다”	“그렇지 않다”	“그렇다”
전체		679	34.6%	65.4%	63.0%	37.0%
성별	남성	201	33.8%	66.2%	57.7%	42.3%
	여성	475	35.2%	64.8%	65.1%	34.9%
연령대	19세-24세	61	41.0%	59.0%	60.7%	39.3%
	25세-29세	119	32.8%	67.2%	52.1%	47.9%
	30세-34세	116	30.2%	69.8%	62.9%	37.1%
	35세-39세	110	30.9%	69.1%	63.6%	36.4%
	40세-49세	211	34.6%	65.4%	67.3%	32.7%
	50세-55세	57	43.9%	56.1%	75.4%	24.6%
거주지	서북권	82	45.1%	54.9%	57.3%	42.7%
	도심권	29	37.9%	62.1%	51.7%	48.3%
	서남권	226	33.6%	66.4%	62.8%	37.2%
	동북권	208	32.2%	67.8%	68.3%	31.7%
	동남권	134	32.8%	67.2%	61.2%	38.8%

- (관계갈등) ‘직장에서 내가 힘들 때 알아주고 이해해주는 사람이 있다’(그렇지 않다 45.4%) > ‘직장생활의 고충을 나눌 동료가 있다’(그렇지 않다 41.7%) > ‘나의 상사는 업무를 완료하는 데 도움을 준다’(그렇지 않다 41.5%) > ‘나의 동료는 업무를 완료하는 데 도움을 준다’(그렇지 않다 34%) 순임.

[표 3-42] 직무 스트레스 상황 - 관계갈등

		빈도	나의 상사는 업무를 완료하는 데 도움을 준다		나의 동료는 업무를 완료하는 데 도움을 준다		직장에서 내가 힘들 때 알아주고 이해해주는 사람이 있다		직장생활의 고충을 나눌 동료가 있다	
			“그렇지 않다”	“그렇다”	“그렇지 않다”	“그렇다”	“그렇지 않다”	“그렇다”	“그렇지 않다”	“그렇다”
전체		679	41.5%	58.5%	34.0%	66.0%	45.4%	54.6%	41.7%	58.3%
성별	남성	201	44.3%	55.7%	35.8%	64.2%	53.2%	46.8%	45.8%	54.2%
	여성	475	40.4%	59.6%	33.3%	66.7%	42.1%	57.9%	39.8%	60.2%
연령대	19세-24세	61	29.5%	70.5%	27.9%	72.1%	47.5%	52.5%	44.3%	55.7%
	25세-29세	119	38.7%	61.3%	29.4%	70.6%	40.3%	59.7%	37.8%	62.2%
	30세-34세	116	41.4%	58.6%	37.9%	62.1%	44.8%	55.2%	37.9%	62.1%
	35세-39세	110	49.1%	50.9%	38.2%	61.8%	45.5%	54.5%	46.4%	53.6%
	40세-49세	211	40.3%	59.7%	35.5%	64.5%	48.3%	51.7%	42.2%	57.8%
	50세-55세	57	50.9%	49.1%	28.1%	71.9%	43.9%	56.1%	43.9%	56.1%
거주지	서북권	82	42.7%	57.3%	35.4%	64.6%	41.5%	58.5%	39.0%	61.0%
	도심권	29	48.3%	51.7%	31.0%	69.0%	48.3%	51.7%	48.3%	51.7%
	서남권	226	41.6%	58.4%	30.1%	69.9%	42.5%	57.5%	37.2%	62.8%
	동북권	208	41.3%	58.7%	35.1%	64.9%	49.5%	50.5%	45.2%	54.8%
	동남권	134	39.6%	60.4%	38.8%	61.2%	45.5%	54.5%	44.0%	56.0%

2) 정책 경험 및 의견

○ 취업지원서비스 이용 경험은 ‘이용 경험 없음’(57.9%) > ‘이용했지만 취업으로 이어지지 않는 않음’(24.6%) > ‘이용했으며, 취업으로 이어짐’(12.2%) > ‘이용했지만 중간에 그만두었음’(5.3%) 순임.

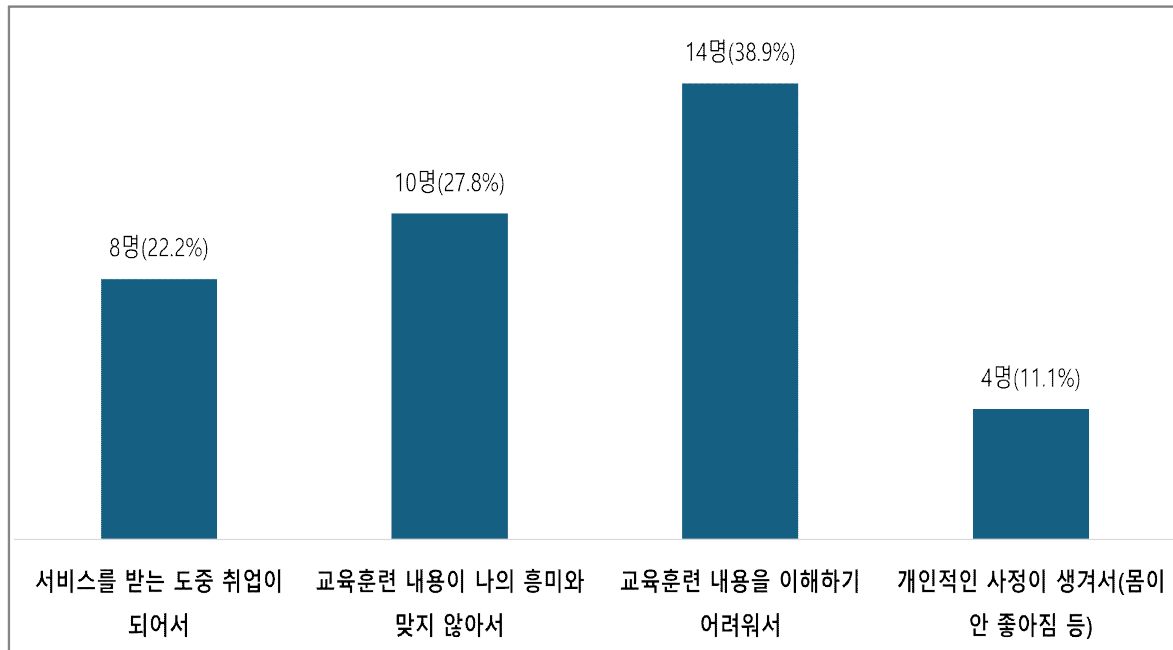
- 30세 이상은 30세 미만에 비해서 ‘이용했지만, 취업으로 이어지지 않는 않음’ 비율이 높음.

[표 3-43] 취업지원서비스 이용 경험

		빈도	이용했으며, 취업으로 이어짐	이용했지만, 취업으로 이어지지 않는 않음	이용했지만, 중간에 그만두었음	이용 경험 없음
전체		679	12.2%	24.6%	5.3%	57.9%
성별	남성	201	12.4%	29.4%	8.0%	50.2%
	여성	475	12.2%	22.7%	4.2%	60.8%
연령대	19세-24세	61	4.9%	11.5%	4.9%	78.7%
	25세-29세	119	18.5%	20.2%	10.9%	50.4%
	30세-34세	116	11.2%	26.7%	6.9%	55.2%
	35세-39세	110	12.7%	27.3%	3.6%	56.4%
	40세-49세	211	10.4%	27.5%	3.3%	58.8%
	50세-55세	57	15.8%	26.3%	1.8%	56.1%
거주지	서북권	82	11.0%	26.8%	4.9%	57.3%
	도심권	29	20.7%	24.1%	3.4%	51.7%
	서남권	226	12.8%	23.9%	4.9%	58.4%
	동북권	208	14.4%	21.2%	6.3%	58.2%
	동남권	134	6.7%	29.9%	5.2%	58.2%

- 취업지원서비스 중간에 그만둔 이유는 ‘교육훈련 내용을 이해하기 어려워서’(14명, 38.9%) > ‘교육훈련 내용이 나의 흥미와 맞지 않아서’(10명, 27.8%) > ‘서비스를 받는 도중 취업이 되어서’(8명, 22.2%) 등 순으로 파악됨.

[그림 3-3] 취업지원서비스 중간에 그만둔 이유 (n=36)



- 취업지원 정책 필요도는 ‘부담대우를 겪었을 때 권리구제 등 취업지원 서비스’(84.8점) > ‘부담대우를 겪었을 때 노동상담 서비스’(79.8점) > ‘이해하기 쉬운 취업정보 제공’(75.9점) > ‘구직촉진수당 및 취업성공수당’(74.6점) > ‘일경험 프로그램 제공’(73.8점) > ‘직업역량 강화 등 교육훈련 프로그램’(73.4점) > ‘사회성 및 생활기술 등 맞춤형 평생 교육 제공’(72.7점) 등 순임.

[표 3-44] 취업 지원 정책 필요도

	전혀 필요하지 않다	필요하지 않다	보통이다	필요하다	매우 필요하다	평균 점수 (100점 만점)
부담대우를 겪었을 때 권리구제 등 지원 서비스	1.3%	2.2%	9.3%	30.5%	56.7%	84.8
부담대우를 겪었을 때 노동상담 서비스	2.1%	3.1%	12.1%	39.0%	43.7%	79.8
이해하기 쉬운 취업정보 제공(취업정보 장벽 완화)	2.2%	3.5%	14.1%	48.6%	31.5%	75.9
구직촉진수당 및 취업성공수당	3.4%	5.6%	16.2%	38.9%	35.9%	74.6

	전혀 필요하지 않다	필요하지 않다	보통이다	필요하다	매우 필요하다	평균 점수 (100점 만점)
일경험 프로그램 제공	2.7%	3.7%	17.2%	48.6%	27.8%	73.8
직업역량 강화 등 교육훈련 프로그램	2.9%	4.0%	17.2%	48.3%	27.5%	73.4
사회성 및 생활기술 등 맞춤형 평생교육 제공	2.8%	3.1%	20.6%	47.6%	25.9%	72.7
사회관계 향상을 위한 커뮤니티 지원	3.1%	6.6%	27.7%	39.8%	22.8%	68.2
진로 상담 및 직업 심리검사	3.7%	6.9%	24.6%	48.0%	16.8%	66.8

[표 3-45] 취업 지원 정책 필요도: 주요 집단별

		빈도	진로 상담 및 직업 심리검사	직업역량 강화 등 교육훈련 프로그램	구직촉진 수당 및 취업성공 수당	사회성 및 생활기술 등 맞춤형 평생교육 제공	이해하기 쉬운 취업정보 제공(취업 정보 장벽 완화)	사회관계 향상을 위한 커뮤니티 지원	일경험 프로그램 제공	부당대우 겪었을 때 노동상담 서비스	부당대우 겪었을 때 권리구제 등 지원 서비스
전체		679	66.8	73.4	74.6	72.7	75.9	68.2	73.8	79.8	84.8
성별	남성	201	64.7	70.0	71.1	69.9	73.3	67.0	69.2	72.3	79.1
	여성	475	67.8	74.9	76.1	73.9	77.1	68.7	75.8	83.0	87.2
연령대	19세~24세	61	67.6	71.7	72.1	72.1	74.6	65.6	77.9	79.5	83.2
	25세~29세	119	68.3	71.6	75.6	72.9	75.4	67.4	72.3	78.4	86.3
	30세~34세	116	67.5	75.6	73.5	74.8	75.2	69.4	78.7	81.9	86.9
	35세~39세	110	66.6	75.5	75.0	71.8	77.3	69.5	71.6	80.5	87.5
	40세~49세	211	66.5	73.3	73.8	71.4	74.8	66.7	72.0	79.1	82.2
	50세~55세	57	63.2	70.2	79.4	73.7	80.7	71.1	73.7	79.4	82.9
거주지	서북권	82	61.0	71.0	70.1	73.5	74.1	67.4	72.0	77.4	81.7
	도심권	29	64.7	73.3	75.0	65.5	75.9	71.6	74.1	75.0	81.9
	서남권	226	68.0	74.1	74.2	72.6	75.3	64.9	71.8	79.8	85.0
	동북권	208	66.3	72.6	75.2	73.1	76.6	69.0	75.7	80.6	85.6
	동남권	134	69.6	74.8	76.9	73.3	77.1	72.0	75.4	81.2	85.6

5. 소결

- 「서울 및 은평지역 취업애로계층 노동실태」 설문조사는 서울지역에 거주하고 있으며 취업 및 직업 활동에 어려움을 겪고 있는 만 19세 이상 성인을 대상으로 실시되었고, 응답자는 총 679명임.
- 서울 및 은평지역 취업애로계층의 자기인식과 사회적 관계를 살펴본 결과는 아래와 같이 요약됨.
 - 첫째, 응답자 중 다수가 “말하거나 쓸 때 적당한 단어나 표현이 잘 떠오르지 않을 때가 많다”(그렇다 92.2%), “대화 중에 상대방이 나의 말을 이해하기 어려운 것 같다”(그렇다 87.6%), “나는 대부분의 일에 자신감이 없는 편이다”(그렇다 81.9%), “운동이나 놀이의 규칙을 이해하는 데 남들보다 시간이 오래 걸리는 편이다”(81.4%), “공지사항을 듣고 다른 사람에게 전달하기 어렵다”(80.6%) 등의 어려움을 겪고 있었음.
 - 둘째, 응답자 10명 중 6명이 “나는 평소 외롭다고 느낀다”고 응답했으며(63.2%), 10명 중 5~6명은 “나는 평소 소외되어 있다고 느낀다”고 응답했음(54.5%). 최근 3년 우울, 불안, 공황 등 정신질환 진단받은 경험은 “있음”이 33%임.
 - 셋째, 서울지역 취업애로계층 중 은둔은 4.1%, 사회적 고립은 21.6%로 사회적 고립 비율이 높은 편인 것으로 나타났음.
- 현재 경제활동을 하고 있는 응답자를 대상으로 현재 노동 상황을 확인한 결과 아래와 같은 내용이 확인됨.
 - 첫째, 현재 고용형태는 정규직(49.9%) > 기간제(15.5%) > 시간제(13.3%) > 플랫폼·프리랜서 등 기타(7.2%) 순임. 주 15시간 미만 초단시간 근로를 포함한 시간제 비율은 16.8%에 이름.
 - 둘째, 1주일 평균 노동시간은 29.3시간으로, 주 35시간 이상 전일제 노동자 비율은 50.7%, 시간제 노동자는 49.3%로 응답자 중 절반 정도가 시간제 노동자임. 1주일 노동시간 48시간 이상 장시간 노동자 비율은 11.2%임.
 - 셋째, 근로·표준계약서 작성 및 교부는 70.8%이고, 작성했으나 교부받지 않은 경우는 13.7%임. 문서로 작성된 취업규칙은 ‘있음’이 54.9%이고, ‘없음 및 모름’은 45.1%에 이름.

- 넷째, 사회보험 가입 여부는 국민연금 73.9%(직장가입 67.1%, 지역/임의가입 6.8%), 건강보험 78.9%(직장가입 69.4%, 지역/임의가입 9.5%), 고용보험 74.9%(직장가입 71%, 지역/임의가입 3.9%), 산재보험(직장가입 62.3%, 지역/임의가입 2.3%)임. 서북권은 타 지역에 비해 국민연금 및 고용보험 미가입률이 높은 편임.

○ 전체 응답자를 대상으로 한 취업(준비) 및 구직 경험을 확인한 결과는 아래와 같이 요약할 수 있음.

- 첫째, 업준비 과정에서 겪은 어려움은 ‘전공, 경력, 기술 등 자격요건 부족’(39.2%) > ‘적절한 근로조건의 일자리 부족’(36.5%) > ‘서류, 면접 탈락 등 심리적 부담’(32.5%) > ‘채용 서류, 전형, 면접 관련 정보 어려움’(24.4%) 등 순임.
- 둘째, 최근 일자리 만족도는 평균 100점 만점 기준으로 50.7점으로 낮은 편임(만족 34.6%, 불만족 27.1%, 보통 38.3%). 취업 과정에서 부정적 취업 경험이나 차별을 경험한 경우(46.9점)나, 직장에서 성희롱·괴롭힘을 경험한 경우(39.1점) 일자리 만족도가 타 집단에 비해 더욱 낮음.

[표 3-46] 최근 일자리 만족도: 취업 과정 어려움 및 직장에서 겪은 어려움 경험

		빈도 (명)	일자리 만족도		평균 점수 (100점 만점)
			“불만족”	“만족”	
취업 과정 어려움 경험	정보 습득의 어려움	174	25.8%	34.5%	51.6
	부정적 취업 경험 및 차별	65	29.2%	29.2%	46.9
	자격요건 부족 및 원하는 일자리 부족	293	27.6%	31.8%	50.7
	개인적 어려움	145	26.9%	42.8%	51.4
직장에서 겪은 가장 큰 어려움	업무 적응 어려움	296	28.8%	31.5%	49.3
	관계 형성 및 협업 어려움	232	26.7%	33.6%	50.8
	성희롱·괴롭힘	23	43.4%	26.0%	39.1
	인사·승진·평가 부당대우와 고용불안정	96	21.9%	41.6%	54.2

* “불만족” = 매우 불만족 + 어느 정도 불만족
 “만족” = 어느 정도 만족 + 매우 만족

- 셋째, 현재, 혹은 가장 오래 다닌 회사 업무 지침 마련 유무는 ‘있음’이 48.7%, ‘없음’은

30.9%임. ‘잘 모름’ 비율은 18%에 이름.

- 넷째, 현재 혹은 가장 오래 다닌 회사에서 겪은 어려움은 ‘일을 배우는 과정에서 적응 어려움’(41.4%) > ‘동료와의 협업이나 업무 분장’(26.5%) > ‘다른 직원들과의 관계 형성 어려움’(26.4%) > ‘업무지시나 의사결정 과정에서의 어려움’(22.4%) > ‘채용할 때 약속했던 일과 실제로 하는 일이 다름’(22.1%) 등 순임.
- 다섯째, 최근 3년 실직 이후 실업급여 받은 경험은 ‘없음’이 75.1%이고, ‘있음’은 24.9%임. 실업급여 받지 못한 이유는 ‘실업급여 신청 자격이 되지 않아서’(26.3%) > ‘자발적으로 그만두었기 때문’(20.4%) 등 순임.

○ 정책 경험 및 의견 주요 결과는 아래와 같음.

- 첫째, 취업지원서비스 이용 경험은 ‘이용 경험 없음’(57.9%) > ‘이용했지만 취업으로 이어지는 않음’(24.6%) > ‘이용했으며, 취업으로 이어짐’(12.2%) > ‘이용했지만 중간에 그만두었음’(5.3%) 순임. 30세 이상의 경우, ‘이용했지만 취업으로 이어지는 않음’ 비율이 상대적으로 높음.
- 둘째, 취업지원서비스 중간에 그만둔 이유는 ‘교육훈련 내용을 이해하기 어려워서’(14명, 38.9%) > ‘교육훈련 내용이 나의 흥미와 맞지 않아서’(10명, 27.8%) > ‘서비스를 받는 도중 취업이 되어서’(8명, 22.2%) 등 순임.
- 셋째, 취업지원 정책 필요도는 ‘부당대우를 겪었을 때 권리구제 등 취업지원 서비스’(84.8점) > ‘부당대우를 겪었을 때 노동상담 서비스’(79.8점) > ‘이해하기 쉬운 취업정보 제공’(75.9점) > ‘구직촉진수당 및 취업성공수당’(74.6점) > ‘일경험 프로그램 제공’(73.8점) > ‘직업역량 강화 등 교육훈련 프로그램’(73.4점) > ‘사회성 및 생활기술 등 맞춤형 평생교육 제공’(72.7점) 등 순으로 나타났음.

[참조] 취업 지원 정책 필요도: 취업지원서비스 이용 경험

		빈도	진로 상담 및 직업 심리검사	직업역량 강화 등 교육훈련 프로그램	구직촉진 수당 및 취업성공 수당	사회성 및 생활기술 등 맞춤형 평생교육 제공	이해하기 쉬운 취업정보 제공(취업 정보 장벽 완화)	사회관계 향상을 위한 커뮤니티 지원	일경험 프로그램 제공	부당대우 겪었을 때 노동상담 서비스	부당대우 겪었을 때 권리구제 등 지원 서비스
전체		679	66.8	73.4	74.6	72.7	75.9	68.2	73.8	79.8	84.8
취업지원 서비스 이용 경험 여부	있음	286	67.6	73.3	77.3	72.0	75.8	69.8	74.5	78.1	82.3
	없음	393	66.3	73.5	72.6	73.2	76.0	67.0	73.3	81.1	86.6

제4장

서울 및 은평지역 취업애로계층 노동실태 분석 - 면접조사

1. 조사 개요
2. 취업애로계층의 노동시장
이행
3. 취업애로계층의 일상생활
및 노동실태
4. 취업 지원 프로그램 참여
및 정책수요
5. 소결

제4장 I 서울 및 은평지역 취업애로계층의 노동실태 - 면접분석

1. 조사 개요

1) 조사 대상 및 조사 항목

- 본 장에서는 서울에 거주하는 취업애로계층을 대상으로 진행한 개별 심층 면접조사의 결과를 제시함. 취업애로계층의 자기 인식, 취업 및 구직활동 경험, 노동시장 진입 이후 노동환경 실태와 일상생활, 취업애로계층 관련 정책경험 및 개선요구를 파악하는 것이 목적임.
- 취업애로계층의 노동실태를 당사자의 경험을 통해 파악하기 위해 일대일 대면 방식으로 면접을 진행함. 면접 참여자는 두 가지 방법으로 모집하였음: (1) 본 연구 3장의 실태조사 응답자 중 취업애로계층에 해당하는 사람 중 심층 면접 참여 의사를 남기거나, (2) 서울시 및 은평구 내 취업애로계층 지원기관으로부터 추천을 받았음. 면접 참여자의 선정기준은 다음과 같음.
 - 서울지역에 거주하고 있는 30세 이상 55세 미만 남녀
 - 경계선지능 등으로 인해 구직 활동 및 업무 상 애로사항을 경험한 자
 - 지난 3년 동안 아르바이트·프리랜서 포함 일을 한 경험이 있음
- 3장에서 제시된 실태조사의 결과를 보다 심층적으로 이해하고, 취업애로계층의 노동실태를 교육 훈련과정, 노동시장 진입(구직, 취업), 사업장 내 갈등과 어려움, 잦은 이직과 퇴사로 인한 반복된 실업의 과정을 구체적인 사례와 당사자의 경험을 통해 파악하고자 함.
 - 조사항목은 취업애로계층 관련 선행연구 및 설문조사 문항을 바탕으로 구성하였음. 김동일외(2023)가 전문가, 부모, 당사자를 대상으로 진행한 초점 집단 면접(FGI) 주요 문항 중 일상생활 및 직업생활 부분 참고 했으며, 이미지·장세영(2023)의 경계선지능인 청년으로 대상으로 진행한 개별 심층 면접의 조사항목 중 고용시장 진입과 취업 준비, 직업생활과 고용유

지와 관련된 문항을 참고 하였음. 본 조사는 취업애로계층의 취업 경험을 당사자의 학업과 노동시장 이행 및 구직과 실업을 과정에 주목하였으며, 지원 기관에서 취업 지원과 일경험 프로그램을 담당한 종사자의 의견을 분석에 반영하였다는 점에서 기존 연구와는 구분됨.

- 반구조화된 질문지를 사전에 구성하되 연구 참여자의 서사를 이끌어내기 위해 개방형 질문으로 시작하고, 참여자의 서사에 따라 후속 질문의 순서를 유동적으로 진행함.

○ 조사항목은 ‘자기인식-학업 및 직업훈련 과정-일경험-일상생활-프로그램 참여 경험 및 정책수요’를 대범주로 설정하고, 연구참여자의 노동실태와 일상생활을 종합적으로 파악할 수 있는 문항을 구성하였으며, 면접의 흐름은 참여자의 생애과정을 따라 진행되었음.

- 성별, 연령, 학력, 직업훈련 경험, 거주지 및 현재 직업, 학업 및 직업 이동, 경제활동 상황 등의 인구학기초자료는 본격적인 면담 전 ‘인구학 시트’를 통해 조사한 뒤 분석에 활용함.

[표 4-1] 취업애로계층 면접조사 항목

대범주	세부 내용
자기소개 및 자기 인식	● 본인 소개, 자기인식 ● 나의 장점 ● 지금까지 살아오면서 어려웠던 점(일상생활의 어려움, 적응과정)
학업 및 직업훈련 과정	● 학교생활/ 진로-진학 ● 직업훈련
일경험	● 노동생애 : 이제까지 주로 어떤 일을 했는지 ● 구직과정 : 어떻게 구직(단기 일자리), 구직과정 중 어려움 ● 일경험 : 수습기간 ● 부당한 일을 당한 경험 ● 동료와의 관계
일상생활, 미래 전망	● 노동시장 진입과 일을 지속하는 것에 대한 어려움을 누구와 이야기하는 지 ● 일상생활을 나누고 교류하는 사람은 누구인지 ● 어떤 사람/관계가 필요한 지
프로그램 참여 경험, 정책 수요	● 취업 지원 프로그램 참여 경험 ● 취업애로계층 지원기관에서 지원받은 경험 ● 일을 지속적으로 하기 위해서 필요한 지원은 무엇인지

- 취업애로계층 당사자와 함께, 취업애로계층의 직업훈련과 구직활동을 지원하는 기관 종사자를 대상으로 취업애로계층의 일상생활과 구직 경험, 취업 과정, 직장생활 경험, 프로그램 참여와 정책 수요에 대한 자문회의를 진행하여 분석에 반영함.

2) 조사 수행 및 연구 참여자

- 당사자 일대일 대면 조사 전, 연구자는 연구 참여자에게 연구 목적 및 연구 참여자의 권리에 대해 유선 상으로 안내한 후, 대면 면접 시작 전 서면으로 고지된 동의 절차를 거침. 면접은 연구 참여자 소개 기관 내 단독 회의실 또는 참여자 거주지 인근 단독 회의실(미팅룸)에서 진행함. 면접은 1회 한 시간 반 가량 진행 되었음.
- 면접 내용은 녹음 후 전체를 녹취록으로 전사하였으며, 녹취록과 인구학 기초자료, 연구자의 메모를 주요 분석자료로 활용함. 연구자는 녹취록을 반복하여 읽으며, 주요 내용을 부호화하고, 주요 패턴, 범주, 주제를 도출함. 자료 관리 및 분석의 편의를 위해 질적자료분석 소프트웨어인 ATLAS.ti 25를 활용함.

[표 4-2] 취업애로계층 면접 수행 개요

항목	주요 내용
심층 면접 참여자 수	● 당사자 3명(남성 2명, 여성 1명) ● 취업애로계층 지원기관 종사자(2명)
참여자 모집 방법	● 실태조사 응답자 중 면접 참여에 긍정적으로 답변한 사람 개별 접촉(1명) ● 취업애로계층 지원 기관 추천(2명) ● 취업애로계층 지원기관 종사자에 면접 요청(2명)
면담방식	● 개별 심층 면접(당사자), 자문회의(기관 종사자) ● 반구조화된 질문지를 활용하되, 첫 번째 질문은 개방형으로 진행
면담 장소	● 참여자 소개 기관 회의실 및 참여자 거주지 인근 단독 회의실(미팅룸)
면담 횟수 및 시간	● 1회, 90분 내외
면담자료 기록 및 녹취 여부	● 면접 시 면접내용 전체를 녹음 및 전사
면담자 및 분석방법	● 질적 주제 분석, 질적 자료 분석 패키지(ATALS.ti 25) 활용
연구 참여자 보호 방안	● 전화상으로 사전 설명 및 동의(당사자 및 종사자) ● 당사자 면접 시, 서면 동의를 포함한 고지된 동의(informed consent) ● 참여자 식별 방지: 당사자 연령 범주화, 현장 종사자 성별 및 연령 미기재

3) 면접조사 응답자 특성

[표 4-3] 취업애로층 심층 면접 참여자의 인구사회학적 특성

취업애로계층 당사자 (3명)									
연번	성별	연령	거주지	거주형태 (혼인상태)	학력	직업훈련 경험/자격	현재 직업	주요 구직경로	과거 일경험
NO 1	남	30대 중반	서울시 구로구	가족동거 (미혼)	고졸 (일반계고 직업반)	제과제빵 /자격미취득	무직	지인	분식집 서빙 및 홀청소, 택배상하차 보조
NO 2	여	30대 중반	서울시 서대문구	가족동거 (미혼)	고졸 (특성화고)	미용 /자격미취득	파트타임 청소, 편의점 근무	구인전단 구직사이트	식당 주방보조, 편의점근무, 카페 근무 , 사무실 청소
NO 3	남	50대 초반	서울시 은평구	가족동거 (미혼)	고졸 (일반계고)	없음	무직	구직정보지, 구직사이트, 장애인복지관	건물 청소(시간제, 단기), 야간 경비, 콜센터(단기), 사서보조(공공일자리)
취업애로계층 지원기관 담당자 (2명)									
연번	사업 지역	주요 지원 대상		취업애로계층 관련 주요 사업					
WO 1	서울시 은평구	장애인, 전 연령대		구직상담, 직무기술훈련을 통한 직업 역량 강화, 취업알선 및 취업 후 적응지원, 복지일자리, 취업자 자조모임, 사회성 향상을 위한 자조모임					
WO 2	서울시 전역	경계선지능인, 전 연령대		직업탐색 안내, 정보검색 및 문서작성 강좌, 직업소양교육, 직무교육, 경제금융교육, 정서지원 및 심리상담, 가족 자조모임					

2. 취업애로계층의 노동시장 이행

1) 자기 인식과 직업 훈련 이행 실패

- 연구 참여자들은 성인기 이후 여러 번의 구직과 이직을 거치며 노동시장에 안정적으로 진입하지 못하고 있음. 취업애로계층의 반복적인 취업실패의 원인 중 하나로 지적능력이 정상 범주와 중증 지적장애 사이 있는 경계선 지능에 속하는 것을 들었음.
- 연령대가 30대에서 50대 초반에 이르는 연구 참여자들은 학령기나 성인기 초기에는 자신의 상태가 어떤 지 정확하게 파악하지 못하다 여러 번의 취업 실패를 반복한 뒤 병원이나 관련 기관의 진단을 통해 자신이 경계선지능인이며, 이것이 취업애로의 주요 원인임을 인식함.

처음에는 화났어요. 그러니까 저는 그때 제가 경계선장애인 줄 몰랐거든요. 근데 ‘저한테 이런 거 해봐라’ 뭐 정신과 상담받을 때, 막 정신과 약간 이런 거 하면은 안 좋게 말하기도 해야 되잖아요. 그러니까 ‘아니, 내가 무슨 지적장애인도 아니고’ 화났거든요. 약간 꼴에 자존심 부린 거죠. (N01, 남, 30대 중반)

처음 경계선 지능이 검사할 때 제가 도대체 뭔지 궁금해 가지고 ‘일반 사람도 아니고 장애인도 아니면, 난 누구지’ 너무 공허한 거예요. 그래서 이번에 저번에 검사하고 경계선지능인으로 나왔는데, 그래도 제가 아직 이렇게 일을 많이 했다 해도, 이어서 계속 가긴, 오래 일하긴 했죠. 근데 이어서 살아가기는 힘들어서 (N02, 여, 30대 중반)

- 연구 참여자들은 구체적인 진단을 받기 전에도, 자신이 다른 사람들은 어렵지 않게 수행하는 작업도 힘들어하거나 지나치게 복잡하게 느낀다는 사실을 인지하지만, ‘다른 사람들과 다르다’고 생각할 뿐, 자신에게 적합한 취업 지원 제도나 프로그램을 스스로 찾기는 어려웠음.

너무 이렇게 힘든 일을 못하겠더라고요. 그래서 ‘정말 다른 사람들이 이렇게 복잡하고 힘든 것도 이렇게 잘하나’ 저는 약간 그런 생각을 하고 저는 그럼 아무튼 뭐 그래서, 많이 다르다 (N03, 남, 50대 초반)

○ 취업애로계층의 학습장애는 이미 학령기때부터 시작되어 직업 훈련 시기까지 이어짐.
연구 참여자들은 초등학교 시절부터 읽고 쓰는 데 어려움을 겪거나 학습 진도를 따라가
지 못하는 등의 학습장애를 겪음.

- 학습장애를 겪는 학생을 위해 학교에서는 방과후 보충수업 반을 편성하여 문해력과 계산 등
기초 학력 향상을 위한 수업을 진행함. 그러나 개별 아동·청소년의 학습능력이나 발달 상황
을 고려하기보다는 일반 학습 내용을 반복하여 숙지하도록 하는 교육을 제공하였음.

좀 아쉬운 게 그런 건 없었죠. 사회적으로 시스템이 발달된 것도 아니
었고요, 예전에는요. 그래서 할 수 있는 거라면 그냥 처음 초등학교 때,
중학교 때도 학교에서 ‘이 애들이 좀 더 그래도 나아지면 좋겠다’ 그 바
람으로 남아서 공부시키는 거 그 방법밖에는 없었어요. 그래도 학교 나
름으로는 많이 노력해 주셨죠. (N02, 여, 30대 중반)

- 학습장애가 있지만 내향적이라 학교생활에서 특별한 갈등이나 문제를 일으키지 않는 경우
학교에서도 별다른 관심을 기울이지 않으며, ‘조용한 학생’으로 학교를 졸업함.

학교에서는 특별한 건 없었어요.(연구자: 그러시군요. 그러면 학교 생활
하시는 데는 좀 어렵지 않으셨을까요?) 성격이 제가 내성적이다 보니까
뭐 잘 많이 얘기를 안 했던 것 같아요. 그냥 어렵고, 선생님 설명하는
거 듣고 어렵고 근데 당시에는 저녁에 이제 그 야자까지, 아침에 일찍
가서 그거(야자) 듣고 (중략) 아무튼 뭐 빠지지 않고 이렇게 하는 거는
좀 잘했던 것 같아요. (N03, 남, 50대 초반)

○ 학령기 공교육 체계 안에서 적절한 교육을 이수하지 못했던 취업애로계층 참여자들은
직업 훈련 과정에서도 어려움을 겪게 됨. 이론 교육과 실무과정 실습으로 구성된 훈련
과정에서 이론 내용을 이해하지 못하거나, 필기시험에 계속하여 떨어져 자격을 취득하
지 못함.

- 제과제빵 훈련(N01)과 미용(N02) 직업 훈련을 이수했던 참여자들은 ‘몸으로 직접 익힐 수
있는’ 실기 시험은 반복 훈련을 통해 자격시험에서 요구하는 수준을 충족할 수 있었으나, 과
학적 원리나 수행 과정 등을 정확하게 이해해야 하거나 필기시험 통과를 위해 암기해야 하
는 내용은 습득할 수 없었음.

교육은 다 받았어요. 교육은 다 받은 상태인데 이제 제빵 자격증 실기, 실기가 식빵이거든요. 근데 제가, (식빵이) 모양대로 못 나올 것 같은 거예요. 그리고 이론도 저렇게 제가 공부하는 못하거든요. 그래서 '이거 안 되겠다.' 약간 그랬죠. (중략) 실기는 레시피는 금방 해요. 근데 이론이 거의 과학 수준이잖아요. 막 뭐 효모, 이스트, 무슨 균 막 나오고 그러니까 이게 너무 복잡한 거예요. (N01, 남, 30대 중반)

실기는 괜찮았어요. 몸으로 직접하고 배우는 건 금방 했지만, 필기가 문제였어요. 글자 외우기, 특히 실기 필기는 따로 하기 때문에, 필기를 먼저 합격해야지 실기를 할 수 있거든요. 근데 필기 점수가 매일 떨어지는 거예요. 왜냐하면 글자를 '머리를 말아야 되는데 어떻게 말아야 되냐 A, B, C, D 중에서 머리 마는 순서가 있다.' 그러면 그걸 공부했는데도 매일 일주일치, 일주일이나 공부했는데도 기억을 하나도 못 해요. 막상 시험 가서 그걸 사용을 못해요. 그게 답답하죠. 어떤 애들은 일주일도 아니고 3일만 공부해도 이해 해가지고 금방 붙는데, 거의 거기에서 50명이 필기 시험을 봤는데 다 붙고 저만 떨어졌어요. 그래서 이 학원도 '자신은 있다. 자격증 따서 일할 자신은 있다. 하지만 공부해서 필기 딸 자신은 없다.' 제가 시험을 한 다섯 번이나 쳐서 다섯 번 다 떨어지니까 안 되겠더라고요. (N02, 여, 30대 중반)

- 직업 훈련은 학교에서 민간 위탁한 학원에서 진행하며, 학원에서는 훈련 내용을 익히기 어려운 학생을 위한 별도의 교육과정을 운영하지는 않음. 또한 직업 훈련은 학교와 민간 위탁 업체(학원)이 계약한 기간 만큼만 학생이 이수할 수 있고, 정해진 기간이 끝나면 학생이 비용을 부담을 지게 되어, 결국 직업 훈련을 포기하게 됨.

1년 계약, 과정이라 돈(직업훈련 비용)도 아마 얼마 안 될 거예요(중략) 제빵 전문 전문 반, 그쪽으로 가지 않는 이상 그냥 보내는, 그러니까 이거죠. '그 기간 안에 적당해서 취업하든지 알아서 해라. 대신 선생님은 그 기간 안에 잘 가르쳐 주겠다' 약간 이런...그래서 이제 좀 쉬고 있다가 이제 분식집 알바 시작했죠. (N01, 남, 30대 중반)

2) 구직 경로 및 취업 과정의 어려움

- 노동시장으로 진입하기 전 취업에 필요한 적절한 교육과 직업훈련을 이수하지 못한 취업애로계층은 자격이나 기술이 필요하지 않은 단순노무직에 종사하게 됨. 연구 참여자

들 역시 이미 직업훈련과 자격취득에 실패한 경험이 있어, 청소 및 경비관련 단순노무직이나, 물류 운송 관련 단순노무직 일자리 위주로 찾았음.

- 50대 초반의 참여자(N03)는 과거 벼룩시장과 같은 취업 관련 지면을 통해 일자리를 구한 경험이 있으나, 최근에는 인터넷 구직 사이트에서 검색을 통해 일자리를 찾음.

벼룩시장하고 그다음에 취업 신문, 취업 잡지 이렇게 있어가지고 벼룩시장하고 취업 잡지를 통해서 이제 뭐 일자리를 (N03, 남, 50대 초반)

- 취업애로계층이 인터넷 구직 사이트를 통해 일자리를 검색 하더라도, 지원 자격이 되지 않는 경우가 많음. 이전의 직업훈련 실패로 인해 일경험을 쌓을 수 없어, 동종업계 경력이나 최소한의 일경험을 요구하는 직장에는 지원할 수 없었음.

구직 사이트에서 찾아보긴 했죠. 근데 당장 제가 경력이 없잖아요.물론 경력이 다 분식(요식업) 이거든요. 근데 뭔가 내세울 게 없는 거예요.그래서 안 했죠. (N01, 남, 30대 중반)

- 판매 관련 단순 노무직종의 경우 업무는 단순하더라도 고객을 대면하여 응대하는 특성을 가지고 있어, 사업주나 인사 담당자는 면접을 통해 지원자의 사회성이나 고객 응대 시 필요한 역량을 파악하게 됨. 면접자의 외형이나 발음, 사회적 역량이 부족한 경우 면접 이후 취업으로 이어지지 않음.

사실 편의점에서 일할 수 있는 능력치는 대부분 되시는 것 같은데, 사회성의 이슈가 같이 껴 있는 것 같아요.그러니까 이제 제일 어려워하는 게 문제 해결 능력, 새로운, 예상하지 못했던 상황에 대처 능력, 이런 게 조금 어려운 거거든요.그래서 그것만 갖춰진 분이면 편의점에서 근무하시는 정도는 하실 수 있고 이제 뭐 쉬운 박스 포장이라든지 이런 이런 업무들은 충분히 가능하시고 (W02, 서울 취업애로계층 지원기관 종사자)

- 취업애로계층이 어렵게 면접까지 가더라도 첫 인상을 결정하는 복장, 외형, 발음이 부족하여 채용까지 이어지지 않는 경우도 있음. 한 연구 참여자는 경력을 요구하지 않는 요식업 일자리 면접을 갔으나, 면접 복장이 부적절하다는 이유로 지적을 받았음.

연구자: '면접 오세요'라고 했는데 실제 그럼 가보신 적도 있으세요?

(N01: 네) 면접 때 어떠셨어요?

N01: 일단 복장이 준비가 안 됐다는 게 현타가 왔죠.

연구자: 복장이 준비가 안 됐더라는 걸 가서 아시게 된 거예요. 아니면 좀 지적 같은 걸 받으셨나요?

N01: 맞아요. 지적받았죠.(연구자: 뭐라고 하던가요?) 그러니까 보통 못 해도 약간 남방 같은 거 있잖아요. 좀 반듯한 저는 그런 거 없어요. 주로 약간 이런 티셔츠 주로 입으니까. ‘너무 프리하다. 그냥, 프리하다’ 약간 그러시 말하니까 또 ‘너무 그랬나’ 약간 이런 거 (N01, 남, 30대 중반)

- 때와 장소에 맞는 옷차림을 갖추는 것은 사회성의 일부로 취업예로계층에게는 이를 습득하는 것이 어려울 수 있음. 참여자들은 공적 취업지원 서비스로 면접 컨설팅이나 모의 면접에 참여할 수 있고, 이 과정에서 면접 복장이나 태도에 대해서는 배울 수 있었음. 그러나 발음이나 억양과 같이 단시간에 교정하기 어려운 요소 때문에 면접에서 탈락하기도 함.

면접이 생각보다 어려워요. 저도 여기 20살 때 처음 면접 볼 때예요. 여러 군데를 지원해 봤어요. 뭐 목욕탕 카운터 보는 사람 아니면 일반 사무직 콜센터 이런 데도 한번 지원해 보고요. 하지만 무엇보다 제가 지금 좀 발음은 괜찮지만 예전에는 발음이 더 심했어요. 이것도 악물고 연습해서 괜찮아진 거거든요. 지금도 연습 중이고요. 네 근데 면접을 보면 ‘억양이 안 좋다 그리고 뭔가 부족해 보여서 안 되겠다.’ 거의 대부분 첫 인상에서 말(억양)이 안 좋거나 어눌하다는 이유로 많이 탈락했어요. (N02, 여, 30대 중반)

3. 취업애로계층의 일상생활 및 노동실태

1) 일상생활의 고충

- 취업애로계층은 일상생활의 의사소통에서도 어려움을 겪음. 상대방의 완곡한 표현이나 간접적인 지적의 뜻을 이해하지 못해 갈등이 생김. 함께 사는 가족이 방을 치우지 않는 참여자에게 ‘방이 왜 이렇게 지저분하냐’라고 질문했을 때, 참여자는 말하는 사람의 의도를 파악하지 못해 답답했던 경험을 토로함.

‘아니 나 보고 어찌라고.’ 그러니까 약간 이런 거에 화나는 거죠. 정말 내가 납득할 수 없는, 물론, 조금은 납득 가능한데 그 당시 ‘이걸 왜 혼내는 거야?’ 약간 그런 거 있잖아요. (N01, 남, 30대 중반)

- 이해력이 부족하여 상대방의 말을 오해하여 갈등이 생기거나, 갈등이 생길 것이 두려워 다른 사람에게 자기 의사를 표현하거나 말을 전달하는 것을 주저하게 됨. 참여자들은 일상생활뿐만 아니라 일터에서도 의사소통 능력이 필수적이라는 것을 알고 있음.

초등학생 때부터 중학생 때는 한글을 몰라서 차별이 있었고 고등학교 때는 그래도 한글을 깨우치고 애들하고 소통하고 하면서 했지만 제일 힘든 게 애들하고 얘기하면서도 이야기를 못 이어가는 게 힘들었어요. 이해가 안 되니까요. 지금 간단하게 말하면 A라는 친구가 B한테 ‘어제 사과 하나로 먹었는데, 안에 벌레가 있었어. 근데 그 벌레가 초록색이더라. 징그러웠어.’ 이 얘기를 들으면 다른 애들은 ‘징그럽다’ 이렇게 얘기하는데, 만약에 그걸 저는 한 번 듣고 이해를 못하고 ‘다시 얘기해 줘’ 이러거나, 사과를 먹었다고 했는데, 복숭아라고 오해하거나, 아니면 벌레가 초록색이라고 했는데 ‘벌레가 파란색이야?’ 이렇게 오해하고. 이해력이 낮으니까 스스로 들어서 이해해 가지고 말을 전달하거나 자기 표현을 못하는 거예요. 그것도 많이 어려웠죠. 근데 그게 사회에서는 더 어렵죠. 친구 관계에서는 그렇다 쳐도 일하는 곳에서는 그럴 수가 없잖아요. (N02, 여, 30대 중반)

- 상대적으로 낮은 지적 수준으로 인한 이해력 부족 문제를 개인의 노력으로 해결하기에는 한계가 있음. 편의점 계산대에서 근무했던 참여자(N02)는 매뉴얼을 여러 번 정독했지만 업무 내용을 이해하기 어려웠고, 고객 응대 상황에서 발생하는 돌발상황에 대처하

지 못하거나, 고객의 질문을 이해하지 못해 갈등 상황에 놓임.

지능이 많이 낮다 보니 사람이 한 번 말해 주면 이해를 못해요. 그래서 ‘죄송한 데 한 번 더 얘기해 주시겠어요?’ 이렇게 한 세 번 정도 물어보면 손님이 화내요. 네 당연하지만, 저한테는 듣고 이해되는 게 당연하지 않으니까 힘들거든요. 그래서 그런 트러블이 생기고 물건 위치도 기억을 못하고 손님에 대한 트러블이 생기면 어떻게 대처해야 될지도 모르고, 대처법이 따로 종이로 적혀져 있지만, 종이로 적혀져 있다 해도 이해를 못 하는 거예요. 글자는 분명히 읽을 수는 있는데 그 글자가 어떤 뜻인지 무슨 의미인지 해석을 못해가지고 읽고 뭐 읽을 수는 있는데, 이게 무슨 말을 하는 거지, 어떻게 사용하라는 건지 전혀 이해를 못하는 거예요. 그래서 그것도 좀 오래 일했지만 어떻게든 버티고 이제 그만두고 지금은 청소 업무만 하고 있어요. (N02, 여, 30대 중반)

- 경미한 지적장애(4~6급) 판정을 받고 고객 상담 센터(콜센터) 장애인 일자리에 채용된 참여자(N03)는 장애특성이 고려되지 않은 일반 직무를 배정받아 고객과 갈등을 빚은 경험이 있음. 회사가 장애인 의무고용률을 채우기 위해 대상자의 인지적 특성과 맞지 않는 직무를 배정한 결과이며, 회사는 채용 이후 별도의 적응 프로그램이나, 맞춤형 직무교육을 시행하지 않았음.

어떤 (콜센터 상담) 고객은 막 이렇게 화를 내더라고요. 입금하다가 걸리거나 뭐 출금하다가 안 되고 카드가 걸리거나, 카드 분실하면 어떤 사람은 막 화를 내서 그러면 좀 당황해서 얘기를 못하겠더라고요. 누가 나보고 ‘너 거기, 왜 거기, 왜 있냐고,’ 그래가지고 ‘이런 건 우리가 처리해 주는 게 아니라고’ 얘기를 했더니 ‘그럼, 너는 거기에 왜 있냐 뭐 이렇게 해가지고 한 번 ‘제가 여기 왜 있는 게 궁금한가요?’ 물어봤다 그러면 거기 센터장님한테 혼난 적 있어요. ‘그렇게 대답하는 게 아니라고’ (N03, 남, 50대 초반)

- 취업애로계층은 이해력 부족, 의사소통의 어려움으로 인해 일상생활과 일터에서 갈등을 경험하고 소극적으로 변하게 됨. 이들이 노동시장에 진입하지 못했을 때 참여할 수 있는 적절한 직업 훈련이나 취미활동 프로그램도 부족한 실정이고, 경제적으로도 여유가 없어 집 안에만 머무르게 됨. 적절한 훈련이나 치료적 개입 없이 방치되면 이들의 상태가 더 악화될 가능성이 높음.

손에 공부를 놓게 되잖아요. 그러면 다시 원상태로 돌아와요. 그렇게 되면 저는 ‘다시 또 고립되지 않을까’ 이 생각. 약간 다시 사회에 나가서

일을 찾기도 힘든데 다시 더 악화돼 가지고, '예전에 20살 때처럼 발음이 안 좋아지고 이해력이 안 좋아져서 일하는 데 지장이 있어서 잘리거나 해고 당하거나, 그런 일이 다시 생기지 않을까' 이 두려움이 좀 있거든요. (N02, 여, 30대 중반)

- 반복되는 취업 실패는 일상생활을 유지를 어렵게 함. 특히, 자신에 노력했음에도 불구하고 취업에 도달할 수 없을 것이라고 판단했을 때, 집밖으로 나가지 않는 '사회적 고립·은둔'을 선택하기도 함. 면접에 참여한 취업애로계층 당사자는 구직을 단념하고 그냥 쉬었음. 다음 공공 일자리 참여자 모집이 개시될 때까지 집에 머무르면서 그냥 있거나, 가족과 함께 외출하는 시간을 제외하고 모든 시간을 집 안에서만 보냄.

자격증 공부를 할 수 있었는데, 이해가 너무 떨어져 글을 못 외운다는 게, 그것 때문에 '내가 하고 싶어도 못 하는구나' 이걸 겪고 나니까 되게 슬펐죠. 그래서 1년 동안은 공백기를 가졌어요. 약간의 히키코모리, 집 안에서 쩍박혀 있긴 했었는데요. (중략) 진짜 나갈 의지가 없어지고요. 그래도 집에 있으니까 할머니가 힘드시니까, '할머니 도와드리자' 하고 할머니가 시장 가시면 그거 따라갔거든요. 그래서 그냥 잠깐으로 가고, 집에 청소나 할머니 도와드릴 것만 하고 대부분은 안 나갔어요. 스스로 나가지는 않았어요. 할머니가 '어디 같이 가자' 이 말 나오기 전까지는 나가지를 않았어요. (N02, 여, 30대 중반)

- 고립시기에 가족의 관심과 지원을 통해 고립에서 벗어 나기도 하지만, 가족이 고립 상황에 대해 인지하지 못하는 경우 가족의 조언이 부담으로 작용함. 참여자는 고립시기 집 안에서는 가족을 눈총을 받았고, 집 바깥에서는 취업한 포레와 스스로를 비교하면서 1년 이상 구직 활동이나 사회 활동 없이 집밖으로 나오지 않음.

N01: 일단 가족의 눈총, 그리고 '제발 좀 밖으로 나가라'

연구자: 그냥 좀 일 안 해도 되니까 밖에나 좀 나가라라고 하셨을 것 같은데. (N01: 네 맞아요.) 밖에 나가기 싫었거나 힘들었던 이유 같은 게 있을까요?

N01: 다 나가면 다 직장인이고 학생이고 그게 보이거든요. 그러니까 나가면 비교되는 느낌이고. 어차피 나랑 같은 나이잖아 거의 그럼 또 비교되요. 그러니까 그냥 차라리 집에서 있는 게 편하거든요.

- 일상생활의 어려움과 취업실패, 사회적 고립을 겪는 과정에서 취업애로계층은 정신건강 문제를 경험하게 됨. 지원기관 종사자는 취업애로계층의 정신건강 관련 진단의 증가와

함께, 진단을 받은 사람이 정기적으로 약을 복용하고 있는지에 대해서도 관심이 필요하다고 지적함.

정신 질환과 관련된 진단 경험은 저는 많을 거라고 보는데, 그다음에 나와야 되는 게 약 관리를 하고 있냐 (중략) 관리가 되고 있는 청년과 안 되고 있는 청년의 차이도 중요할 것 같아서. 진단 이후에 (약) 복용을 현재도 하고 있냐, 약 관리를 잘 하는지에 대한 이슈가 같이 (W02, 서울 취업애로계층 지원기관 종사자)

2) 취업애로계층의 노동실태

- 앞서 서술한 바와 같이, 취업애로계층은 학업-직업 훈련-구직-일상생활 전반에 걸쳐 다양한 어려움을 경험함. 지인이나 공개채용을 통해 일을 시작한 이후에도 일터에서 업무를 원활하게 수행하기 어려움.

우리가 보기에는 되게 쉬운 건데도 동작이 이게 인지라는 게 소근육 대근육 과도 다 연동돼 있다 보니까 행동이 전반적으로 느린 친구들이 많아서 그냥 쉬운 설거지 업무여도 사실 속도가 느리면 이제 다른 사람으로 대체되는 상황이 되는 건 (W02, 서울시 취업애로계층 지원기관 종사자)

- 면접에 참여한 당사자들은 공통적으로 속도가 빠르거나 복잡한 업무를 한꺼번에 처리하거나, 우선순위를 설정하는 것에 어려움을 느낌. 식당에서 근무한 경험이 있는 참여자들(N01, N02)은 특정 시간대에 손님이 몰리거나 음식 서빙과 계산을 동시에 진행하는 업무를 수행하는데 어려움을 느낌.

일반 알바 같은 경우는 이제 막 주문이 오면 속도전이잖아요. 근데 저희는 속도전은 할수 없어요. 속도전 못 해요. 거의 그러니까 하나할 때 또 약간 느리지만 약간 잘 하려는 그런 게 있다 보니까 (N01, 남, 30대 중반)

제가 지능이 약하다 보니 계산을 못 했어요. 그래서 주로 계산은 사장님한테 사실대로 말해서 부탁드리고 나머지 일은 제가 스스로 할 수 있었거든요. 그것도 오래 걸렸어요. 기본 한 달이면 사람들이 익숙해져서 하는데 저는 두 달 반 정도 돼야지 겨우 익숙해지고 했거든요. 그것도 집에 가서 노트에 적어 가지고 꾸준히 외우면서 했어요. (N02, 여, 30대 중반)

- 업무 매뉴얼이 제공 되더라도, 이해력이 부족하거나 수행과정을 숙지하기 어려운 취업애로계층에게는 도전이 될 수 있음. 프랜차이즈 디저트 가게에서 근무했던 연구 참여자(N02)는 카페에서 음료를 제조하기 위해 정해진 재료를 순서대로 가공하는 공정에 적응을 못해 1년 만에 일을 그만두게 되었음.

막상 겨우 일을 들어가면 일이 너무 이해가 안 가서, 예를 들어서 과일 주스를 과일을 잘라가지고 믹서기에 넣고, 믹서기 버튼을 누르면 음료수가 되잖아요. 말하는 것처럼 이렇게 간단한데 실제로는, 그때는 못 했어요. 이해가 너무 안 갔거든요. 과일을 왜 잘라야 되는지, 어떻게 잘라야 되는지 이런 것도 이해를 못했어요. 그래서 거기에서 버벅거리니까 사장님 입장으로는 빨리 해야 되고 답답하고 하니까 잘라야 되는, 해고되는 경우도 있었죠. (N02, 여, 30대 중반)

- 특히 비대면으로 고객을 응대하는 콜센터 업무의 경우, 다양한 돌발상황이 발생했을 때 대처하기 어렵고, 쉬운 상담전화를 선택적으로 응대할 수 없는 조건 때문에, 재계약에 실패하고 퇴사하게 됨.

업무 자체가 쉬운 거를 줄 수가 없었어요. 고객들 우리 그 업무 자체가 고객들이 전화 오면 전화를 막 콜이라고 그래서 전화받는 업무다 보니까 그 고객이 어떤 고객은 쉬운 걸 주고 싶으면, 쉬운 고객으로 주고 싶을 수 있는데, 그렇게 되는 게 아니라서 (N03, 남, 50대 초반)

- 취업애로계층은 과정이 복잡하거나 속도가 빠른 업무를 수행하기 어렵고, 고객 응대 과정에서 발생할 수 있는 돌발상황에도 대처하기 어려워 단순노무직으로 분류되는 판매 서비스 업종에서도 해고되는 경험을 함. 고객을 직접적으로 응대하지 않더라도, 고가의 자동차나 물건을 다루는 일을 수행하는 것도 꺼리게 됨. 식당 면접에서 여러 번 탈락하고, 오랫동안 집에서 고립된 생활을 했던 참여자(N01)는 인터넷 구직사이트를 통해 세차장 일을 구할 수 있게 되었으나, 차량 손상에 따른 손해배상 가능성을 우려한 가족의 만류로 일하는 것을 포기함.

처음에 세차장 일 붙었을 때는 말했어요. 그냥 (세차장) 붙었었다고 그러니까 거기 너무 힘들다고 그리고 거기 강남이거든요. 그럼 ‘강남이면 막 외제차 오고 할 텐데 그거 망가지면 너가 손해 배상 할 수 있겠냐’ 약간 이런 식으로 하니까 (N01, 남, 30대 중반)

- 단순 노무직 중에서도 고객 응대 직종인 판매 서비스 직종과 손해배상 가능성이 있는 고가의 물품을 다루는 업무를 제외하면, 택배 상하차 보조, 청소 및 경비 업무 선택지만 남음. 연구 참여자 중 한 명은 사람을 만나지도 않고, 업무도 단순한 청소 업무를 선호한다고 진술함.

청소만 하면 되니까 제가 맡겨진 일만 하면 되는 거기 때문에 그 청소 하고 그다음에 이제 뭐 제할 것 하고, 쉬고 하면 되는 거라서 특별히 뭘 구매받지 않았던 것 같아요. 사람 간의 이렇게 막 연결하고 뭐 이렇게 막 막 이렇게 하는 그런 거가 아니라서. 그냥, 맡겨진 청소만 하고 하면은, 제가 또 쉬었다가 또 청소하고 또 쉬었다가 청소하고 하면 되는 거라, 제 입장에서는 그냥 편했어요. (N03, 남, 50대 초반)

- 그러나 이러한 직종은 임금이 낮고, 새벽시간이나 낮시간에 근무할 가능성이 높으며, 종사상 지위가 파견·계약직이고 업장의 상황에 따라 계약이 종료되거나 대체될 수 있는 일자리라 안정적으로 일하기 어렵다는 특징이 있음. 취업애로계층 개인이 현재의 직종에 만족하고 있더라도 몇 개월 일하다 해고됨.

기간을 두고 이렇게 제가 이렇게 꼭 (단기 일자리만) 분류해서 이렇게 일을 구한 건 아니고. 어떻게 일을 하다 보니까 하는 일이, 그 기간이 그렇게 짧았던 거예요. (N03, 남, 50대 초반)

- 취업애로계층은 업무 수행 역량 부족과 직장 내 부적응으로 인해 일반적이 노동시장에 진입하기 어려움. 지원기관 종사자가 현장에서 만난 프로그램 참여자 중 일경험이 있는 경우는 가족이나 지인이 운영하는 업장에서 일을 도와주는 사례가 대부분이었음.

자조 모임에 참여하시는 분은 취업자, 근로자? 현재 현재 근로하시는 분 이시고 엄마가 일하시는 가게에서 일한 경험, 이런 경우는 있는데 어디에 이렇게 4대보험이 가입된다든가 그런 고용 형태는 없었던 것 같아요. (W01, 은평구 취업애로계층 지원기관 종사자)

제가 쉬는 거 아니까 전도사님이 저희 목사님 통해서. (중략) 약간 저를 좀 특별하게 보기도 하니까 '이렇게 있을거면 우리 분식집으로 보내라.' 약간 그렇게 해서 간거죠. (N01, 남, 30대 중반)

- 연구 참여자 중에서도 지인을 통해 일자리를 구한 사례가 있었음. 지인을 통해 구한 일자리는 취업애로계층의 상황을 고려한 일자리 제공일 수도 있지만, 열악하거나 저임금 일자리이

기 때문에 다른 사람들이 선호하지 않는 자리일 수도 있음. 앞서 제시된 사례(N01의 분식집 취업)의 경우 주 6일 동안 8시간 이상 전일제로 근무하였으며, 경기도 외곽에 위치해 서울에 거주하는 참여자가 통근하는데 편도 2시간 이상 소요되었다고 함.

- 지인의 소개를 통해 비공식 노동으로 진입하는 경우, 참여자는 일을 통해 얻는 수입을 노동의 댓가가 아닌 지인의 '호의'로 인식하는 경우가 많음. 이는 일반적인 구직과정을 통해 취업하기 어려운 취업애로계층의 상황 때문에 일을 통해 수입을 창출할 수 있는 것 자체에 의미를 부여하기 때문임. 참여자 N01는 지인의 분식집, 아는 형이 개인사업자로 일하는 택배상하차 보조 업무 등 비공식 유급노동으로만 일하였는데, 자신에게 지급되었던 액수를 정확하게 파악하지 못하거나, 댓가의 산정 기준에 대해 당사자가 이해할 수 있는 수준의 설명을 들을 수 없었음.

그때 계산 못했으니까 '나 형한테 70만원 받았다.' 그래서 그렇게 말해서 약간 70(만원)으로 굳어진 것 같아요. (N01, 남, 30대 중반)

- 비공식 유급 노동 과정에서 사업주는 취업애로계층의 소득세를 납부하지도 않고, 퇴직금을 별도로 적립하지 않음. 취업애로계층은 사회보험 가입에서도 배제되어 일을 중단한 이후 실업급여를 수급할 수 없었음.

그때도 형이 추천을 한 거라 그때 뭐 실업급여에다 무슨 세금인가 그런 걸 전혀 몰랐거든요. (N01, 남, 30대 중반)

- 연구 참여자들은 직무역량(문해력, 의사소통 능력, 상황 대처 능력)을 스스로 개선하거나 외부로부터 적절한 지원이나 보호를 받을 수도 없는 상황에서 단기 일자리의 진입과 퇴출을 반복하게 되고, 일터에서 부당한 대우를 당해도 참을 수밖에 없었음.

1년만 하고 그만뒀어요. 제가 더 일하려고 해도 자꾸만 음료의 트러블이 많아지고, 외플도 새로 만들어야 되고, 기계 세척이나 뭐 다른 기계 작동법도 배워야 되거든요. 그게 너무 어려워서 그만뒀다가 집 근처 5분 거리에 편의점이 있더라고요. 거기에서 5개월 일했어요. 2개월은 오전에 낮에 일했고 3개월은 밤에 야간에 일했어요. 근데 사장님께서, 제가 그때도 많이 억울했거든요. 최저 시급을 그때는 4천 원을 썼어요. 근

데 야간 일을 하면 더 줘야 되는데 야간 일을 해도 4천 원만 주셨어요.
네 그래서 그냥 어쩔 수 없다 생각하고 제가 부족하니까 다시 구하기가
엄두가 안 나는 거예요. 그래서 하다가 야간 일이 너무 힘들니까 그냥
아예 그만두고 (N02, 여, 30대 중반)

- 지원기관 종사자는 취업애로계층이 재취업을 망설이는 주요 원인 중 하나로 이전 일자리에서의 부정적인 경험을 들었으며, 이것이 심리적 위축으로 이어져 장기 미취업으로 이어진다고 지적함.

취업 준비 과정에서 겪는 어려움에(대해) 제가 가장 많이 들었던 거는
'기존 근무를 하면서 부정적인 경험으로 재취업을 망설인다' 이게 사실
제일 많았거든요. 그때 많이 혼나고, 그때 많이 심리적으로 위축이 많이
돼서 그다음에 '재취업을 못하겠어요'라고 얘기하시는 분들이 있어서 (W
02, 서울 취업애로계층 지원기관 종사자)

- 참여자(N01) 역시 2년의 장기 미취업 기간을 반복된 구직 실패가 구직 단념으로 이어진 시기로 기억함.

그냥 새가 날다가 날개 꺾여서 떨어지는 거 있잖아요. 약간 그런 느낌
(중략) 몇 번 정도 안 되니까 그래서 생각한 게 '난 안 돼' 약간 그런
게 있었나 봐요. 그래서 그다음부터는 아예 다 안 하고 그냥. 희망이 그
때는, '아닌 것 같아. 그냥 이대로 살 죽든지' 뭐 약간 그런 느낌(중략)
1년 놓고 그래도 구직은 했거든요. 그러고 나서 나니까 한 못 돼도 (집
에만 있던 기간이) 2년이 넘은 거죠. (N01, 남, 30대 중반)

4. 취업 지원 프로그램 참여 및 정책 수요

1) 취업 지원 프로그램 참여 경험

- 연구 참여자에게 반복된 실업과 구직 과정에도 어쨌든 일을 하고자 하는지에 대해 질문했을 때, ‘사람은 일을 해야 되지 않을까(삶의 필수 요소)’, ‘살아가려면 일을 해야 한다(생계의 수단)’, ‘다른 성인과 같이 잘 살고 있음을 보여주는 징표(성인됨)’라고 응답함. 일은 생계를 유지하기 위한 수단이기도 하면서, 자립적인 성인됨의 징표이기 때문에 삶에서 일은 필수라는 인식을 공유함.

사람은 일을 해야 되지 않을까. 다른 뭐가 있어서 그런 건 아니고 사람은 계속 놀면 안 된다. 어쨌든 ‘큰 게 아니라도 뭐 일을 해야 된다’ 그런 생각들 그리고 일을 해서 약간의 그런 뭐 용돈 돈도 필요하고 (N03, 남, 50대 초반)

제 동생이 대학도 갔고 그리고 코디로 취업했거든요. 지금 물론 그거 관두고 이제 알바 하고 있고요. 그래서 그거 보면서 약간 현타 아닌 현타가 와서 ‘아니 재도 돈 버는데 나는 뭐 하는 거지?’ 하면서 약간 이게 ‘내가 잘 살고 있는가. 내 인생을 리셋해야 되나’ 약간 그런 감정이 있죠 (N01, 남, 30대 중반)

‘살기 위해서 일한다. 제 생활을 위해서 일한다’ 이런 생각이요. 무엇보다 일하는 이유가 돈 때문이잖아요. 생활비 때문에, 일하지 않으면 살기 힘들니까. ‘그래도 살아가려면 일은 해야 된다’ 이 마음가짐으로 일을 여러 군데 찾아서 해봤어요. 근데 처음 얘기한 것처럼, 면접 볼 때 발음 안 좋고, 면접 후에 겨우 들어갔는데 애가 딸려서 잘리거나 스스로 그만둘 수밖에 없었고 이런 일이 (비일) 비재고요. (N02, 여, 30대 중반)

- 취업애로계층은 충분한 소득을 창출할 수 있는 근로시간(전일제)과 계약기간 연장이 가능한 일자리를 통해 생계를 유지하기를 원함. 특히 취업애로계층을 대상으로 하는 장애인 일자리나 자활 일자리가 충분하지 않아 일자리에서 탈락 하거나, 일자리 사업 대상으로 선정 되더라도 재계약이 불가능한 일자리가 많아 지속적이고 안정적으로 일할 수 있는 여건이 갖추어지지 못함.

일하는 시간을 좀 더 가져가서 좀 더 많이 가져서 더 많은 월급을 받고

싶네요. (연구자: 더 오래 할 수 있으면 더 오래 하시고 싶으신 거죠?)
네 그게 딱 계약 기간이 있기 때문에 되는데 만약에 그 계약 기간 넘어
서도 계속 일할 수 있으면 계속 일하면 좋죠. (N03, 남, 50대 초반)

- 한 면접 참여자(N03)는 고용안정센터의 취업지원 프로그램에 참여하여 이력서 작성이나 면접 태도에 대해 상담을 받거나, 일반적인 취업 지원 기관에서는 경계선 지능을 포함한 신경 다양인의 인지적 특성에 따른 직무 역량 부족이나 사회성 부족이라는 특성이 고려되어 취업 상담이 이루어지고 있지는 않음.

40대에서 50대 사이에 제가 일을 쉴 때 ○○고용안정센터 거기에서 이제 이제 취업도 거기서 또 물어보기도 하고 상담도 거기서 받고 또 교육도 받기 위해서 거기도 이렇게 한번 알아봤던 것 같아요. (중략) 이력서 쓰시는 선생님께서, 이력서하고 면접하고 다 이렇게 얘기를 해 주는데 (중략) '지각하지 말아야 된다.' 그리고 뭐 '깔끔하게 입고 간다. 체육복 같은 거 입고 가면 안 된다.' 그 정도 (N03, 남, 50대 초반)

- 취업애로계층 지원기관에서는 경계선지능인의 상황과 특성을 고려한 일경험 프로그램을 운영하고 있음. 일경험 제공할 수 있는 회사(사업장)이 많지 않아, 한 달 정도의 일경험을 하기 위해서도 신청 및 선발 절차를 거치게 됨.

회사가 지원해 줘서, 우리가(를) 받아들여도 괜찮다 허락해 주셔서 가지고 들어갈 수 있었거든요. 그것도 참 감사하죠. (연구자: 네 그렇네요.) 그것도 치열했어요. 거기 회사가 딱 세 군데 있는데요. 2명씩만 들어가서 6명이 합격돼야 되거든요. 여러 명이 있는데 6명으로 줄이기 되게 힘들었어요. (N02, 여, 30대 중반)

- 일경험 프로그램을 기획하고 진행하는 기관 종사자는 많은 지원기관이 일경험 프로그램으로 '바리스타 자격과정'을 선택하는 이유로 참여자들이 수행 가능한 업무이면서 다양한 경험을 제공할 수 있는 기회를 제공하고 향후 취업에 도움이 될 수 있는 자격과정이라 설명함.

6차 산업 같은 경우는 1 2 3차를 경험해 볼 수 있으니까 경험을 제공하기 위해서였고 그리고 뭔가 바리스타 같은 경우에는 자격증 하나 있으면 나중에 취업을 할 때 이력서라도 한 줄을 쓸 수 있지 않을까. 근데 이제 따기가 취득하기가 쉬운 자격증이 그래도 바리스타이지 않을까라는 생각이 들었고 (W01, 은평구 취업애로계층 지원기관 종사자)

2) 취업애로계층 지원 정책 수요

- 연구에 참여한 취업애로계층 당사자는 일을 통해 생계를 유지하고자 하지만 지원 기관 종사자는 현장에서 근로 동기가 높지 않은 참여자들을 만남. 취업애로계층의 근로 동기가 낮은 이유로는 자신의 적성과 흥미를 아직 발견하지 못했거나, 직무 역량이 낮아 일 자리에 바로 진입하기에 충분하지 못하다고 스스로 생각하기 때문임.

성인분들이어서 그 경제적 자립에 대한 욕구가 기본적으로 있을 줄 알았거든요. 근데 그거는 제 생각이었어요. 기본적으로 근로에 대한 욕구가 그렇게 높지 않으셨고요. (중략) 아직 준비는 안 되셨다라는 게 많이 느껴지고, '자기가 뭘 좋아하고 뭘 해야 될지'를 모르겠는 거예요. (중략) 일단은 자신감이 많이 없으셔가지고 이렇게 이런 취업 정보 보면서 좀 이렇게 소개도 해드리고 안내도 해드리면 그렇게 적극적이시지 않으시더라고요. '저는 문화 여가를 더 하고 싶어요'라고 말씀하신 분들한테는 굳이 권하지는 않았고. (중략) 일은 해야 되겠는데 내가 뭘 해야 되는지 모르겠고 일을 해야 될지 말아야 될지도 좀 혼란스러운 분들한테 제안을 드리면 주저주저하는 게 굉장히 또 있다라는 느낌도 (W01, 은평구 취업애로계층 지원기관 종사자)

- 앞서 살펴본 바와 같이 사업장에서 직무를 수행하기 위해서는 업무 숙지에 필요한 지적 능력(이해력과 암기력), 상황 판단 및 대처능력, 직장 동료 및 고객과의 의사소통 능력, 사회성 등을 갖추는 것이 필수적임. 취업에 대한 두려움을 없애기 위해 취업 알선이나 직무 교육 뿐만 아니라 정서지원과 사회성 향상을 위한 프로그램이 필요함을 지적함.

심리적인 지원이나 회복할 수 있는 그런 프로그램들이나 뭐 그런 것들을 같이 하는 거에 의미가 굉장히 크다고 얘기하고 있어요. 그래서 취업 준비 프로그램에서 그냥 취업만 얘기해야 하는 게 아니라 이제 자그마한 사회성 프로그램도 같이 넣어서 이제 성취도 하고 (W02, 서울 취업애로계층 지원기관 종사자)

- 성인을 대상 취업지원은 당사자가 필요한 서비스를 직접 신청하는 방식이 대부분임. 취업애로계층은 자신에게 필요한 서비스를 검색하거나 신청하는 것에 어려움을 느끼지만, 지원 기관도 당사자를 발굴하는 것에 어려움을 느낌. 은평구 소재 취업애로계층 지원 기관의 경우 기관 홈페이지 게시 만으로는 경계선지능인 지원 프로그램의 참여자를 찾

을 수 없어 구청, 행정 복지 센터, 거주시설, 광역 지원 기관 등 유관 기관에 홍보를 요청하여 참여자를 모집하고 프로그램을 진행함.

성인기는 이제 교육 기관을 떠나서 각자 다 흩어져서 있는 상황이다 보니까 실질적으로 이분들이 경계선지능인 사업을 찾고 문을 두드리지 않으면 모집하기가 쉽지가 않은 상황인 거예요. 그래서 이제 홍보도 많이 해봤고 은평구에 시설에 이제 입소해서 이제 거주 시설에 입소하시는 분들 중에서 경계선 지능의 비율이 높다고 해서 이제 그쪽으로도 좀 공문도 보내보고 유관기관들 은평에 있는 유관기관들 좀 다양하게 좀 보냈었어요. 그래서 혹시 있으면 추천해달라 이렇게 공문으로 많이 보냈고 그럼에도 불구하고 모집이 쉽지는 않더라고요. 그래서 ○○○에 요청을 드렸더니 ○○○에서 홍보해 주시니까 끝나더라고요(참여자를 발굴). 그래서 그렇게 해서 좀 진행이 됐고 구에서도 주민센터에서 주민센터로 홍보도 좀 했었고, 구에서도 좀 홍보를 해 주시려고 애를 많이 써주셨어요. 근데 그게 상황은 쉽지는 않았었고 (W01, 은평구 취업애로계층 지원기관 종사자)

- 면접에 참여한 사람들은 현재 취업애로계층을 지원하는 기관에서 상담을 받거나 지원 프로그램에 참여하고 있는데, 이들은 모두 부모님, 큰아버지, 사촌언니 등의 가족이 먼저 관련 정보를 검색하고 당사자들에게 참여를 제안함. 가족 지지체계가 없는 취업애로계층의 경우 지원 정보에 접근하기 어려울 가능성이 큼.

대부분 언니들이 해주거나 그래가지고요. 근데 저처럼 보호자가 있어서 다행이지요. 보호자 없는 분들은 더 힘드실 거예요. 그런 경우는 거기 센터에서 일을 그만두게 됐다면 알림이 와가지고 한 번씩 연락을 해 주면 어떨까 그런 서비스가 있으면 좋지 않을까 이런 생각이 들어요. 아니면 고립되거든요. 그분들도요 (N02, 여, 30대 중반)

- 면접에 참여한 취업애로계층 당사자와 지원기관 종사자는 취업애로계층을 대상으로 하는 직업 훈련의 시기와 방식이 일반적인 직업 훈련과는 달라야 한다고 지적함. 일반적인 직업 훈련은 취업애로계층이 선발 되기도 어렵고, 선발이 되더라도 프로그램에 적응하지 못해 취업까지 이어지지 못함.

서울시나 정부에서 하는 청년 정책 서비스 굉장히 많은데 거기에서 사실 참여를 해도 실제로는 이제 참여조차 어렵긴 하고 왜냐하면 일반 청년들이랑 경쟁해서 들어가야 되니까 참여 자체도 어렵고 참여해 봤으면 거기에서 고용으로 이어지지 못하는 경우가 너무 많은데 이게 조사가 돼야 팩트가 나와야 그다음

에 이제 단독의 원가의 경계선 지능 청년들을 위한 원가 정부 정책이나 서비스가 나올 수 있지 않을까 (중략) 적응을 잘 못하기도 하고 원가 직업으로 연계되는 친구는 한 명도 못 봤어요. 사실 네 그게 실패여 갖고 그러니까 국가에서 하는 그런 청년 정책에 들어갔지만 다시 튕겨 나온다는 게 이슈거든요. (W02, 서울 취업애로계층 지원기관 종사자)

- 학습에 어려움이 있는 취업애로계층은 이해가능한 수준의 업무를 순차적으로 교육하는 직무 교육 방식이 필요하다고 봄. 상세한 설명과 반복 훈련을 통해서 적응과 성장의 경험을 얻고자 함. 이를 위해서 직무 교육 담당자가 교육을 담당하기 전, 취업애로계층이 달성할 수 있는 업무의 내용과 수준을 측정하고 파악해야 함.

막상 실제로 보는 거하고 얘기를 듣는 거하고는 다르거든요. 그래서 막상 오면 일단 그(업무) 부분에 대해서, 어떻게 행동하는지 먼저 체크를 해 주시는 게 나을 것 같아요. 사람마다 다르니까요. 그래서 일단 '이 사람은 이 업무에 관해서 이걸 할 수 있고 저건 못한다' 그러면, '못하는 걸 아예 시키지 않으라(말라)'는 얘기는 아니에요. 어떤 일이든, 어떤 일이든 해야 돼요. 그게 주어진 업무니까요. 그리고 그걸 받고 스스로 해나가면서 살아가기 위해서 일하는 거잖아요. 그러니까 일단 할 수 있는 일은 천천히 주고 못하는 일은 학습을 계속 시키는 거예요. 간단하게요. 예를 들면 뭐 요새는 편의점에서도 이런 거 하거든요. 세부 조사라고 해야 될까, 그 영수증 모아서 세금 정산하는 거 있잖아요. 그런 것처럼 '만 원부터 만 5천 원까지만 해서 영수증을 이렇게 모아둬라. 근데 날짜를 맞춰서 모아둬라.' 이런 식으로 한 번 학습을 하던가 (N02, 여, 30대 중반)

- 직무 교육의 시기 역시 취업애로계층의 인지적 특성을 반영할 필요가 있음. 업무 초기 교육을 정기적(몇 개월 단위)으로 반복하여 확인하고 부족한 부분을 습득할 수 있도록 직무 교육 과정을 편성할 필요가 있음.

진짜 이해력이 많이 떨어져요. 그러다 보면 겨우 외워서 잘 하다가도 금방 잊어먹어요. 그러니까 일에 관해서 어느 정도의 학습 프로그램을 계속 지원했으면 좋겠어요. 회사에 들어가서 처음 한 달은 거기 회사에 관한 업무와 그런 시스템에 대해서 배워서 교육을 받고, 그리고 일을 하다가 3개월 뒤에 4개월쯤에 다시 또 학습을 받는 거예요. 그러면서 자기가 일을 까먹지 않고 계속 이어갈 수 있게 그런 학습이 있었으면 좋겠다 그러시군요. (N02, 여, 30대 중반)

○ 취업애로계층을 대상으로 하는 맞춤형 취업 지원과 함께 사업주 및 직장동료의 취업애

로계층에 대한 인식 개선도 중요함. 업무를 수행하면서 누구나 실수를 할 수 있으며, 경계선지능인을 포함한 취업애로계층은 다른 사람보다 느리게 배우는 사람이라는 일터에서의 인식 개선이 필요함. 참여자(N03)는 일터의 관용적인 분위기와 동료의 지지가 있었던 공공 도서관 일자리를 긍정적으로 기억함.

일주일에 세 번인가 이렇게 일했던 거 하고 하루에 2시간 3시간 그리고 특별한 건 없었어요. 이렇게 책을 보고 대출받은 책을 가지고 이제 가져오면은 대출받은 책을 원래 있던 자리에 꽂아놓는 일이었거든요. 그래서 뭐 그렇게 했고. 가끔 꽂아놓을 때, 잘못 꽂아놓은 적이 있긴 있었는데 그거는 사서 선생님들이 좀 봐주시더라고 그래서 선생님들이 너무 착해가지고 아무튼 선생님들이 너무 착하고 좋았던 것 같아요. (N03, 남, 50대 초반)

- 서울, 은평 지역에서 구할 수 있는 일자리의 대부분은 경비나 청소 분야 단순 노무직을 제외하면 직장 동료와 함께 일하거나 고객을 응대하는 서비스직임. 취업애로계층이 일상생활과 일터에 적응하는 것과 함께, 사업장에서 그들과 함께하는 동료와 고객의 인식 개선이 필요함.

사장님이 진짜 좋으신 분이어서요. 저도 이런 분 다시 못 찾는다 하고 옆에서 계속 오래 있었던 것도 있어요. 그리고 도와주신 같이 일하신 분들도 있고 사장님도 친절하게 해주셔서 그래서 저도 오래 일할 수 있었어요. 만약에 그게 없었더라면 오래 못 일했겠죠 저도요.(중략) 제일 중요해요. 아무래도 뭐 다른 일을 한다 해도 사람을 만날 수밖에 없어요. 그런데 그 사람이 어떤 사람이나에 따라 일하는 양이 달라지는 것 같긴 하더라고요. 약간 어느 정도 오래 일하게 된다 이런 느낌이 (N02, 여, 30대 중반)

5. 소결

- 취업애로계층 당사자 면접 결과, 이들은 학령기때 이미 학습장애를 경험하나 적합한 수준의 교육을 받지 못했고, 취업에 필요한 문해력, 기초 계산, 의사소통 능력을 습득하지 못한 채로 학교를 졸업하거나, 십대 후반 직업훈련 단계로 이동하게 됨. 그러나 직업훈련에서도 개별 훈련생의 학습능력과 업무 수행능력이 고려되지 않아 취업애로계층은 직업 훈련과정을 이수하지 못하거나, 취업에 필요한 자격을 획득하지 못함.
- 인터넷 구직 사이트 등을 통해 일자리를 찾더라도 특별한 자격이나 경력이 없는 취업애로계층은 일자리에 지원하거나 면접을 볼 수 있는 기회를 얻기도 어려움. 면접 기회를 얻더라도 첫 인상이나 대화 진행 과정에서 탈락하며, 이 때문에 특별한 자격이나 경력이 필요하지 않은 청소, 경비, 물류 분야 단순 노무 직종의 일자리를 주로 구하게 됨.
- 의사소통의 어려움으로 인한 갈등이 일상생활에서 가장 큰 고충이었음. 상대방의 말을 오해하여 갈등이 생기거나, 갈등을 피하는 과정에서 자신의 의사를 분명하게 표현하거나 전달하는 데 어려움을 겪음. 적절한 훈련이나 치료적 개입이 없이 방치되어 상황이 더 악화된 경험도 있었음. 취업 실패의 반복은 자신감 상실과 구직 단념으로 이어지고, 사회적으로 고립되거나 정신건강 상의 문제로 나아가기도 함.
- 어렵게 취업을 하더라도 속도가 빠르거나 복잡한 업무를 한꺼번에 처리하거나 우선순위를 부여하는 데 어려움을 느낌. 고객 응대 과정에서 돌발상황에 대처하지 못하여 일터에서 해고되기도 함. 일반적인 노동시장에 진입하기 어려운 취업애로계층의 경우 가족이나 지인을 통해 비공식 유급노동에 진입하나, 소득 신고 회피, 추가 수당 미지급, 퇴직금 미적립, 사회보험 미가입 등 근로자의 권리에서 배제되는 것을 경험하며, 근로자가 부당한 상황을 인지 하더라도 제취업이 어려워 참고 견딤. 지원 기관 종사자는 취업애로계층이 재취업을 망설이는 주요 원인으로 이전 일자리의 부정적인 경험에 따른 심리적 위축을 들었음.
- 취업애로계층 당사자는 삶에서 일이 필수적이라고 생각하지만, 업무 수행이 가능하면서 수입과 고용 측면에서 안정적인 일자리로 이들이 진입하는 것은 어려운 상태라고 인식

함. 현행 직업훈련, 취업 알선 제도에서는 경계선지능인을 포함한 취업애로계층의 특성이 고려되고 있지 않으며, 취업애로계층의 상황과 특성을 고려한 일경험 프로그램을 운영하는 기관과 사업장의 수는 많지 않아, 취업애로계층의 일경험과 일자리에 대한 수요를 충족하기에 부족한 상황임.

- 본 연구의 면접 참여자들은 근로 의욕이 높은 편이었으나, 지원 기관의 종사자들은 현장에서 아직 적성과 흥미를 찾지 못하거나, 충분한 직무 역량을 갖추지 못한 사람이 상당수이며, 이들의 근로 의욕을 고취하기 위한 맞춤형 취업 지원과 정서지원, 사회성 향상 프로그램을 통합적으로 지원할 것을 제안함. 특히 필요한 취업 정보와 지지 프로그램에 대한 접근성을 높이고 지원이 필요한 대상자를 발굴할 수 있는 실질적인 방안 및 취업지원 프로그램에 진입한 참여자가 무사히 프로그램을 이수할 수 있도록 지원 방안의 마련이 필요함.
- 취업애로계층의 업무 역량을 높이고 유지하기 위한 사업장 내 방안으로 이해 가능한 수준의 업무를 순차적으로 진행하는 교육방식, 일회성 교육이 아닌 주기적으로 반복 진행하는 교육방식, 그리고 직장 동료와 고객의 취업애로계층에 대한 인식 개선이 요구됨.

제5장

결론 - 요약, 과제

1. 요약 및 함의
2. 정책과제, 제언

제5장 I 결론 - 요약 및 과제

1. 요약 및 합의

- 이 연구 배경 및 목적은 신경다양성인의 취업애로계층인 경계선지능인(IQ 71-84)을 중심으로 한 국내외(독일, 프랑스, 한국) 현황과 실태조사를 통해 법제도 및 정책방향을 모색하는 것임. 현재 국내 취업애로계층 중 경계선지능인은 전체 인구의 13.59%(약 697만명) 정도로 추정되고 있음.
- 문제는 기존 연구는 주로 아동·청소년 교육에 집중되어 있어, 이행기 및 성인기 노동시장 실태 연구 필요성 대두되는 상황임. 새 정부 출범 이후 고용노동부와 보건복지부의 국정과제에도 경계선지능인 문제가 고용일자리와 복지지원 정책으로 포함되어 있음.

[표 5-1] 해외 독일, 프랑스 경계선지능인 제도와 정책 현황

프랑스	독일
● 신경다양성을 장애로 인정하여 장애인 정책에 포함 ● 전체 인구의 5% 정도가 신경발달 문제 보유 ● 의무고용제(20인 이상 기업 6% 고용), 장애인 작업장(ESAT), 적응기업(EA) 등 체계적 지원 ● 평등성, 다양성, 유연성을 핵심 가치로 하는 정책 추진	● '학습장애가 있는 사람(Menschen mit Lernbehinderung)'으로 명명 ● 전체 인구의 3.5% 추정 ● 통합전문서비스, 장애인 작업장, 보충적 자립 참여상담(EUTB) 등 단계적 지원 ● '쉬운 언어(Leichte Sprache)' 정책으로 정보 접근성 향상

[표 5-2] 한국 중앙정부와 지자체 경계선지능인 제도와 정책 현황

중앙정부	지자체
● 2024년 7월 「경계선지능인 지원방안」 발표	● 전국 135개 조례 제정(경계선지능 73개, 느린 학습자 31개)

중앙정부	지자체
● 생애주기별 맞춤형 지원 체계 구축 추진 ● 2025년 이재명 정부 고용노동부, 보건복지부 국정과제 포함	● 서울시 선도적 역할(2020년 최초 조례, 2022년 전담기관 설치) ● 주로 평생교육 지원 초점, 고용 분야 상대적 미흡

○ 이 연구는 2025년 서울 및 은평지역 취업애로계층의 노동실태 파악과 지원방안 모색이며, 기존 연구 및 문헌조사, 설문조사 및 면접조사를 중심으로 진행되었음. 설문조사는 2025년 8월 679명을 대상으로 한 내용을 분석했고, 면접조사는 당사자 3명과 지원기관 담당자 2명을 대상으로 심층인터뷰를 병행했음.

○ 취업애로계층인 설문조사 응답자 70%는 여성이며, 평균 연령 36.8세(대학교 졸업 71%, 미혼 66.6%)이며, 현재 노동시장에 취업자 중 정규직 37.6%(비정규직 28.3%)였음. 주요 결과를 보면 의사표현(92.2%), 대화 이해 어려움(87.6%), 자신감 부족(81.9%) 등이 확인됨. 그 외에도 외로움(63.2%), 소외감(54.5%)을 느끼고 있었고, 정신질환 유경험 진단(33%), 사회적 고립 21.6%(일반 청년 5.2%의 4배)였음.

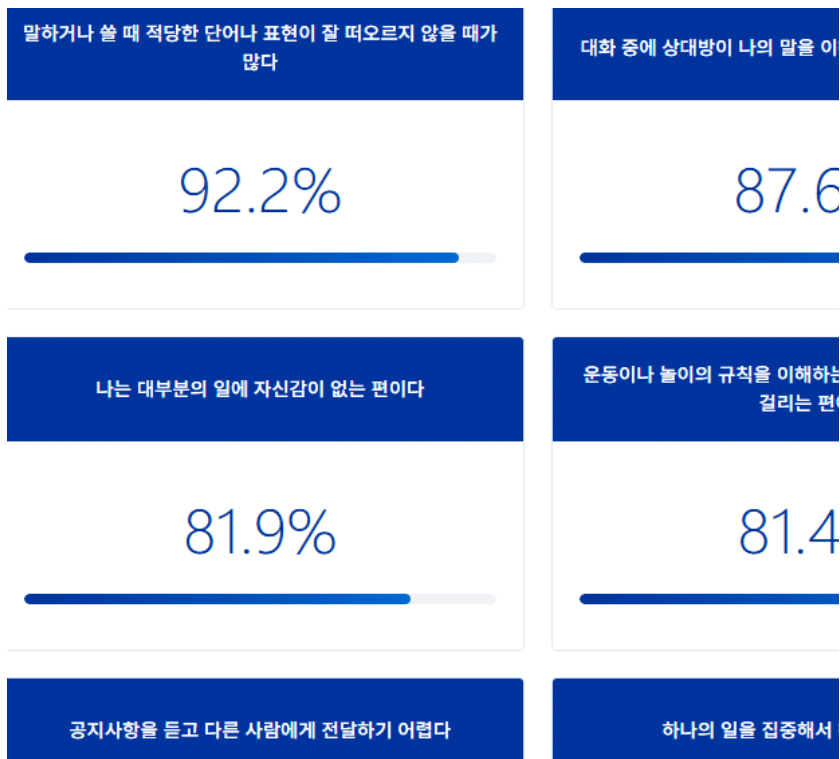
[표 5-3] 취업애로계층 제도와 정책 설문조사 결과 요약

자기 인식 및 사회적 관계	취업 및 구직활동	노동환경	정책 수요
● 의사표현 어려움(92.2%), 대화 이해 어려움(87.6%), 자신감 부족(81.9%) 경험 ● 외로움 63.2%, 소외감 54.5% 느낌 ● 정신질환 진단 경험 33% ● 사회적 고립 21.6% (일반 청년 5.2%의 4배)	● 취업 경로: 직접 채용 정보 검색(63%), 지인 소개(18.3%) ● 주요 어려움: 자격요건 부족(39.2%), 적절한 일자리 부족(36.5%), 심리적 부담(32.5%) ● 일자리 만족도 50.7점(100점 만점)으로 낮음 ● 실업급여 수급 경험 24.9%	● 주당 평균 29.3시간 근무, 시간제 노동자 49.3% ● 근로계약서 작성·교부 70.8% ● 사회보험 가입률: 국민연금 73.9%, 건강보험 78.9% ● 업무 소진 상태 심각: 출근 거부감 76.9%, 정신적 지침 75.7%	● 권리구제 서비스(84.8점), 노동상담(79.8점), 취업정보 제공(75.9점) 순으로 필요성 높음

○ 노동시장에서 취업 경로는 직접 채용 검색(63%, 지인 소개 18.3%)이었고, 주요 어려움은 자격 요건 부족(39.2%), 적절한 일자리 부족(36.5%), 심리적 부담(32.5%) 등이었음. 현재 일자리를 갖고 있는 사람 중에 만족도는 50.7점(100점 기준)이었고, 실업급여 수

급 경험은 24.9%였음.

[그림 5-1] 신경다양성인 및 취업애로계층의 주요 사회생활 어려움



○ 노동시장 실태를 보면 절반 가량이 시간제 노동자(49.3%)이기에 주당 평균 29.3시간 근무였고, 월평균 임금은 233만원 수준이었음. 일을 하면서 근로계약서 작성·교부 유경험은 70.8%였고, 사회보험 가입률은 국민연금 73.9%, 건강보험 78.9%, 고용보험 71%, 산재보험 62.3%였음. 일을 하면서 업무 소진 상태가 심각한데, 주로 출근 거부감(76.9%), 정신적 지침(75.7%) 순이었음.

[그림 5-2] 신경다양성인 및 취업애로계층의 직장에서 겪은 어려움(1·2순위 합계)

RANK	WORKPLACE CHALLENGE	PERCENTAGE
1	일을 배우는 과정에서 적응 어려움	41.4%
2	동료와의 협업이나 업무 분장	26.5%
3	다른 직원들과의 관계 형성 어려움	26.4%
4	업무지시나 의사결정 과정에서의 어려움	22.4%
5	채용할 때 약속했던 일과 실제로 하는 일이 다름	22.1%

[그림 5-3] 신경다양성인 및 취업애로계층의 취업 준비과정에서 어려움(1·2순위 합계)

RANK	CHALLENGE CATEGORY	PERCENTAGE
1	전공, 경력, 기술 등 자격요건 부족	39.2%
2	적절한 근로조건의 일자리 부족	36.5%
3	서류, 면접 탈락 등 심리적 부담	32.5%
4	채용 서류, 전형, 면접 관련 정보 어려움	24.4%
5	일자리에 대한 정보 부족	20.8%

[그림 5-4] 신경다양성인 및 취업애로계층의 취업 지원 정책 필요도(단위: 100점)



- 다양성신경인 및 취업지원애로 계층의 바로 이전의 고용형태는 정규직(37.8%), 기간제(18.7%), 시간제(16.8%), 등의 순이었음. 당사자들은 향후 정부나 지자체의 취업지원 정책 필요와 관련하여 권리구제 서비스 (84.8점), 노동상담 서비스(79.8점), 취업정보 제공 (75.9점), 구직지원금 (74.6점) 등의 순이었음.
- 4장에서 취업애로계층인 면접조사 결과를 보면, 노동시장 이행 과정만이 학령기부터 학습장애 경험과 적절한 교육을 받지 못하는 문제점이 확인됨. 특히 직업훈련 실패나 노동시장에서의 취업실패(서류, 면접 탈락)와 단순노무직 위주 구인이었음. 그나마 노동시

장에서 취업한 당사자들은 의사소통, 업무 수행 적응과정, 고객 돌발 상황 대처가 어렵고, 반복된 취업 유지 실패에 대한 고립 경험이 확인됨.

[표 5-4] 취업애로계층 제도와 정책 수요 면접조사 결과 요약

노동시장 이행 과정	일생활 노동실태	취업지원 프로그램	정책 수요
● 학령기부터 학습장애 경험, 적절한 교육 미수혜 ● 직업훈련 실패: 실기는 가능하나 이론(필기)시험 통과 어려움 ● 구직 시 면접 복장, 발음 등으로 탈락 ● 단순노무직 위주 취업	● 의사소통 어려움으로 인한 갈등 ● 업무 수행 시 속도 부족, 복잡한 업무 처리 어려움 ● 고객 응대 돌발상황 대처 곤란 ● 비공식 유급노동 진입 시 근로자 권리 배제 ● 반복된 취업실패로 인한 사회적 고립과 정신 건강 악화	● 일경험 프로그램 경쟁률 높음 ● 개별 특성 고려한 단계적 교육 필요 ● 가족 지지체계 중요 ● 사업주 및 동료의 인식 개선 필요	● 이해 가능한 수준의 순차적 직무교육 ● 주기적 반복교육 시스템 ● 정서지원 및 사회성 향상 프로그램 ● 대상자 발굴 및 접근성 향상 방안

○ 취업애로층 관련하여 ‘취업 지원 프로그램 참여’ 여부를 보면 정부(중앙, 지자체) 일경험 프로그램 참여 경험의 경쟁률에 대한 문제를 지적하고 있음. 개별 특성을 고려한 단계별 교육훈련과 대책, 주위 지지체계와 사업주와 동료의 인식 개선 등이 필요로 하고 있음. 정책적 지원은 이해 가능한 수준의 직무교육, 주기적 반복적 교육 시스템, 정서지원 및 사회성 향상 프로그램, 대상자 발굴 등을 언급하고 있음.

자기 인식과 진단 과정

"처음에는 화났어요. 저는 그때 제가 경계선장애인 줄 몰랐거든요. '아니, 내가 무슨 지적장애인도 아니고' 화났거든요. 약간 끝에 자존심 부린 거죠."

N1 N01
남성, 30대 중반

"처음 경계선 지능이 검사할 때 제가 도대체 원지 공급해 가지고 '일반 사람도 아니고 장애인도 아니면, 난 누구지' 너무 공허한 거예요."

N2 N02
여성, 30대 중반

직업훈련에서의 좌절

"실기는 레시피는 금방 해요. 근데 이론이 거의 과학 수준이잖아요. 막 뭐 효모, 이스트, 무슨 균 막 나오고 그러니까 이게 너무 복잡한 거예요."

N1 N01 (제과제빵 훈련)
남성, 30대 중반

"실기는 괜찮았어요. 몰으로 직접하고 배우는 건 금방 했지만, 필기가 문제였어요... 거기에서 50명이 필기 시험을 봤는데 다 불고 저만 떨어졌어요."

N2 N02 (미용 훈련)
여성, 30대 중반

면접과 구직 과정의 장벽

"면접을 보면 '억양'이 안 좋다 그리고 뭔가 부족해 보여서 안 되겠다.' 거의 대부분 첫 인상에서 말(억양)이 안 좋거나 어눌하다는 이유로 많이 탈락했어요."

N2 N02
여성, 30대 중반

"사실 편의점에서 일할 수 있는 능력치는 대부분 되시는 것 같은데, 사회성의 이슈가 같이 껴 있는 것 같아요. 제일 어려워하는 게 문제 해결 능력, 새로운, 예상하지 못했던 상황에 대처 능력이에요."

W2 지원기관 종사자
서울 취업애로계층 지원기관

일상생활과 의사소통의 어려움

"지능이 많이 낮다 보니 사람이 한 번 말해 주면 이해를 못해요. 그래서 '죄송한데 한 번 더 얘기해 주시겠어요?' 이렇게 한 세 번 정도 물어보면 손님이 화내요."

N2 N02
여성, 30대 중반

"진짜 나갈 의지가 없어지고요. 할머니가 ' 어디 갈이 가자' 이 말 나오기 전까지는 나가지를 않았어요."

N2 N02 (사회적 고립 경험)
여성, 30대 중반

직장생활과 노동권리

"일반 알바 같은 경우는 이제 막 주문이 오면 속도전이잖아요. 근데 저희는 속도전은 할수 없어요. 속도전 못 해요."

N1 N01
남성, 30대 중반

"최저 시급을 그때는 4천 원을 줬어요. 근데 야간 일을 하면 더 줘야 되는데 야간 일을 해도 4천 원만 주셨어요... 제가 부족하니까 다시 구하기가 엄두가 안 나는 거예요."

N2 N02
여성, 30대 중반

필요한 자원과 정책 제언

"회사에 들어가서 처음 한 달은 거기 회사에 관한 업무와 그런 시스템에 대해서 배워서 교육을 받고, 그리고 일을 하다가 3개월 뒤에 4개월쯤에 다시 또 학습을 받는 거예요."

N2 N02 (단계적 교육 제언)
여성, 30대 중반

"사장님이 진짜 좋으신 분이잖아요... 제일 중요해요. 그 사람이 어떤 사람이나에 따라 일하는 양이 달라지는 것 같긴 하더라고요."

N2 N02 (직장 내 이해의 중요성)
여성, 30대 중반

2. 정책 제언

- 최근 전 세계적으로 '신경다양성인'에 대한 사회적 문제가 복지만이 아니라 고용일자리 영역에 대한 문제로 확대되고 있는 상황임. 그러나 경계선지능은 협의의 의미이고 학계나 해외에서는 '신경다양성'(Neurodiversity)이 광의의 의미로 사용되고 있음. 자폐스펙트럼, 주의력결핍과잉행동장애(ADHD), 난독증, 난산증, 투렛증후군, 아스퍼거증후군 등 비전형적 신경 인지 발달 상태를 포괄적으로 규정하는 용어임.
- 이처럼 많은 사람이 신경다양성을 가지고 있음에도 불구하고, 그들의 발달 특성으로 인해 오랫동안 노동시장에서 배제됐음. 그러나 기존 연구들은 신경다양인이 가진 장점이 일터에서 활용될 수 있음에 주목하고 있음. 예를 들면 자폐스펙트럼인은 디테일에 강하고 높은 수준의 집중력을 발휘할 수 있으며, 그들의 풍부한 창의력을 일터에서 혁신적 사고로 발전시켜 다양한 방식으로 조직에 기여 할 수 있음.
- 이에 따라 최근 미국, 영국, 유럽의 기업들(Microsoft, JP Morgan, IBM 등)은 신경다양인을 고용하여 기업의 경쟁력을 강화하고, 포용적인 기업문화를 만드는 효과를 보고 있음. 이처럼 신경다양인이 갖춘 다양한 장점에도 불구하고, 이들은 여전히 취업과 일터 적응에 많은 어려움을 겪고 있음.
- 이러한 문제의식을 바탕으로 유럽연합 회원국(벨기에, 스페인, 프랑스, 네덜란드 등)과 영국, 미국에서는 신경다양인들의 일터 내 경험 연구 경향들이 나타나고 있음. 특히, 신경다양인이자 인종적 소수자를 인터뷰하여 그들이 경험하는 교차적 고정 관념(intersectional stereotyping)과 차별에 대해 살펴보는 연구들이 시작되고 있음.
- 이에 국내에서도 '신경다양성인'(경계선지능인, 느린학습자 등)에 대한 법제도적 모색이 필요한 상황임. 무엇보다 국회에서 다양성신경인 사회적 활동과 고용 지원 관련 법률을 제정할 필요가 있음. 21대 국회에서는 4건의 관련 법률이 발의되었고,¹⁾ 22대 국회 출범 이후 여야 민생 공통 추진 우선 입법과제 11개 중 '경계선지능인 지원법'이 포함되

1) 21대 국회에서는 ▲경계선 지능 학생 교육지원법(더불어민주당 안민석 의원), ▲경계선지능인 권리보장법(국민의힘 강기윤 의원) ▲경계선지능인 평생교육지원법(국민의힘 최영희 의원), ▲경계선지능인 지원법안(더불어민주당 허영 의원) 등 네 건이 발의된바 있음.

있음.

- 22대 국회에서 경계선지능 지원에 관한 법안이 10개가 발의된 상황임. 그러나 대부분 복지와 지원 혹은 학령기(미성년)에 국한되어 있고, 노동시장에 대한 고용일자리 지원 영역은 포함되어 있지 못함. 독일과 프랑스 사례를 보면 각국에서도 법령에서 기존 사회정책에서 포괄하기도 하고, 장애인 지원법률에 포괄하기도 함. 하지만 해외에서는 다양형태(언어, 지원, 일자리 등)로 제도적 보호와 당사자 지원 체제가 구축되어 있음.

[표 5-5] 22대 국회 취업애로계층 경계선지능 유관 법안 발의 현황

의안번호	의안명	대표발의 의원명	제안일자
2212721	경계선 지능 학생 교육지원에 관한 법률안	백승아의원 등 16인	2025-09-05
2211321	경계선지능인 평생교육 지원법안	홍기원의원 등 13인	2025-07-07
2210829	경계선지능인 자립지원 및 권리보장에 관한 법률안	서미화의원 등 13인	2025-06-13
2208004	경계선지능인 지원법안	강선우의원 등 10인	2025-02-07
2207892	경계선지능인 지원에 관한 법률안	서영석의원 등 11인	2025-02-04
2204666	경계선지능인 지원에 관한 법률안	김희정의원 등 27인	2024-10-11
2203298	경계선지능인 지원에 관한 법률안	안상훈의원 등 11인	2024-08-28
2203115	경계선지능인 권리보장 및 지원에 관한 법률안	권칠승의원 등 22인	2024-08-23
2203025	경계선지능인 지원에 관한 법률안	허영의원 등 23인	2024-08-21
2201376	경계선지능인 평생교육 지원에 관한 법률안	조승환의원 등 10인	2024-07-04

자료 : 국회 의안정보 시스템 <https://likms.assembly.go.kr/bill/bi/bill/sch/detailedSchPage.do>(접속일 : 2025.9.27.)

22대 국회 경계선지능인 지원 법률 발의 주요 내용

〈제안내용〉

- 경계선지능인은 지적장애에는 해당하지 않지만 평균 지능에 도달하지 못하는 인지능력을 가지고 있는 사람으로, 일반적으로 지능지수(IQ)가 71 이상 84 이하인 사람을 말한다.
- 경계선지능 아동의 경우 또래 아이들보다 학습 능력이 떨어지고, 이들이 성인이 되어서는 구직이나 직업 활동 등에 있어 다른 사람들보다 어려움을 겪을 가능성이 높으나, 경계선지능인은 지적장애의 기준인 지능지수 70 이하에 해당되지 않아 장애인으로 인정받지 못하고 있어 복지 사각지대에 놓여 있는 상황임.
- 이에 경계선지능인의 생애주기별 특성과 경계선지능인이 처한 상황에 맞는 지원제도를 마련하여 복지 사각지대를 해소하고, 국가적 지원체계를 구축하려는 것임.

〈주요내용〉

가. 이 법은 경계선지능인에 대한 지원이 체계적이고 효과적으로 제공될 수 있도록 규정함으로써 경계선지능인의 사회참여 촉진과 자아 실현에 이바지함을 목적으로 함(안 제1조).

22대 국회 경제선지능인 지원 법률 발의 주요 내용

나. “경제선지능인”을 인지능력 등의 부족으로 학습 및 사회생활 적응에 어려움을 겪는 사람으로서 발달장애인에 해당하지 않는 사람 중 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사람으로 정의함(안 제2조).

다. 국가와 지방자치단체로 하여금 경제선지능인의 사회참여 촉진을 위해 권리보장 및 지원에 필요한 조치를 강구하고 경제선지능인에 대한 인식개선에 힘쓰도록 함(안 제4조).

라. 보건복지부장관 및 시·도지사 등은 경제선지능인 및 그 가족과 보호자의 지원을 위하여 경제선지능인 지원에 관한 기본계획 및 시행계획을 수립하고, 보건복지부장관은 정책 수립에 활용하기 위하여 3년마다 경제선지능인에 대한 실태조사를 실시하여야 함(안 제8조부터 제11조까지).

마. 경제선지능인 본인이 스스로 의사를 결정할 능력이 충분하지 아니하다고 판단할 만한 상당한 이유가 있는 경우에는 보호자가 경제선지능인의 의사결정을 지원할 수 있도록 하고, 경제선지능인이 수사와 재판 과정에서 권리를 보호받기 위해 보조인이 동참할 수 있도록 하는 등 경제선지능인의 자기결정권과 형사·사법 절차상 권리를 보장함(안 제12조 및 제13조).

바. 국가와 지방자치단체가 경제선지능인을 조기에 발견하기 위하여 검사도구 및 프로그램의 개발, 검사도구 및 프로그램의 개발 지원, 미성년 자녀를 둔 부모에 대한 정보제공, 조기진단 전문인력 양성 등 필요한 정책을 적극적으로 강구하도록 하고, 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장은 대통령령으로 정하는 기준과 방법·절차에 따라 일정 연령 이하의 미성년자에 대하여 경제선지능인 여부를 판정하는 진단검사를 실시할 수 있도록 함(안 제14조).

사. 경제선지능인 지원서비스 신청과 지원 여부 및 지원서비스 내용 의 결정, 개인별지원계획의 수립·승인 등에 관한 절차·방법에 대하여 규정함(안 제15조부터 제17조까지).

아. 국가와 지방자치단체로 하여금 경제선지능인의 생애주기에 따라 교육·자립·취업·자녀양육·평생교육·의료를 지원하고, 지원에 필요한 조치를 강구하도록 규정함(안 제18조부터 제23조까지).

자. 국가와 지방자치단체는 경제선지능인의 보호자가 미성년자인 경제선지능인을 적절하게 보호하고 양육하는 데 필요한 정보, 교육 및 상담서비스 등을 제공할 수 있도록 함(안 제24조).

차. 보건복지부장관과 시·도지사가 경제선지능인 지원을 효과적으로 수행하기 위하여 경제선지능인종합지원센터를 설치·운영하도록 함(안 제25조 및 제26조).

카. 경제선지능인의 맞춤형 교육에 관한 주요 사항을 심의하기 위하여 교육부장관 소속으로 중앙경제선지능학생교육운영위원회를, 시·도 교육감 소속으로 시·도경제선지능학생교육운영위원회를 각각 둠(안 제28조).

타. 경제선지능인 지원 관련 업무에 종사하거나 종사하였던 자는 그 직무상 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설하거나 직무상 목적 외의 용도로 이용할 수 없도록 하고, 이를 위반하는 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 함(안 제29조 및 제32조제1항).

- 더불어 전국 지자체에서 현재 약 70여개 조례 대부분 교육과 지원, 지지체계 중심으로 된 조례를 생애주기 노동시장의 취업지원과 유지 및 일터에서의 기본적 권리를 보호하는 내용으로 개정될 필요가 있음. 특히 현재 대부분 초기 상담과 지원 프로그램 성격의 일경험 위주로 진행되고 있는 사업에서 벗어나야 함. 현재 정책 취업 과정에서의 애로사항만이 아니라

노동시장 단기계약과 부적응, 근로계약 및 괴롭힘 등과 관련된 문제가 적지 않기 때문임.

- 현재 새 정부 출범 이후 '경제선지능 청년을 위한 일자리 지원 사업'이 정부 예산(3억원)이 처음 포함되었음. 노동부 일자리 사업은 20~39세 경제선지능 청년 200명을 대상 1개월 동안 참여자에게 일경험과 참여 수당(20만원)을 제공하는 공모사업임. 향후 해당 사업은 청년만이 아니라 중장년으로 대상을 확대하고 일경험 사업 기간의 확대(3개월-6개월), 유형별 프로그램 다양화 등이 검토되어야 함. 지자체 청년센터와 노동권익센터에서도 향후 경제선지능인 노동상담 연계선도 모색될 필요가 있음.

2026년 고용노동부 경제선지능인 청년일자리 사업

가. 정부 사업 : 고용노동부 청년 일자리

나. 사업 예산 : 3억원 (지자체 공모사업, 국비 80% 매칭 사업)

다. 주요 내용

▲1:1 상담 및 진로 탐색 ▲취업을 위한 기초소양 교육 ▲구직기술 습득 등 지원 프로그램

▲교육 기간 약 1개월이며, 참여자 월 20만원의 참여수당 지급

자료 : 노동부, 경제선지능 청년 일자리 지원 신설... 첫 정부 예산 배정 (2025.9.3. 오마이뉴스 기사)

신경다양성 및 취업애로계층 생애주기 과정

1. 자기 인식

"일반 사람도 아니고 장애인도 아니면, 난 누구지"

2. 교육/훈련 실패

"50명이 필기 시험을 봤는데 다 불고 저만 떨어졌어요"

3. 구직 어려움

"첫 인상에서 말이 안 좋거나 어눌하다는 이유로 탈락"

4. 직장 적응 실패

"속도전은 할 수 없어요. 속도전 못 해요"

5. 사회적 고립

"할머니가 '어디 같이 가자' 이 말 나오기 전까지는 나가지를 않았어요"

6. 맞춤형 지원 필요

"그 사람이 어떤 사람이나에 따라 일하는 양이 달라져요"

참고문헌 I

관계부처 합동(2024.7), <경계선지능인 지원 방안>, 사회관계장관회의 2024-6.

김동일·김희은·장세영(2023), 『서울시 경계선 지능 청년(성인) 선별을 위한 체크리스트 개발 학술연구』, 서울특별시경계선 지능인평생교육지원센터 연구용역보고서.

민기채(2023), 「경계선지능인 평생교육 지원 조례 비교 연구」, GRI총서, 제25권 제4호, 경기연구원.

박광옥 외(2022), 『경계선지능인 청년의 정책 소외 실태 및 정책 개발』, 경제사회인문연구회..

변민수(2025), 「경계선 지능 청년고용 지원 정책의 현황과 제도적 과제」, 『경계선 지능 청년고용 지원현황과 정책대안 모색』, 국회 박지혜 의원실.

서울시(2023.), “서울시, 경계선지능인 평생교육 지원 종합계획 수립…체계적 사회지원망 구축”, 서울시(2023.1.27.),

이미지·장세영(2023), 『경계선지능인 대상 고용서비스 지원 방안 연구』, 장애인고용공단 고용연구 2023-01.

임성은(2023), 「경계선지능 청년의 실태·육구 분석」, GRI총서, 제25권 제4호, 경기연구원.

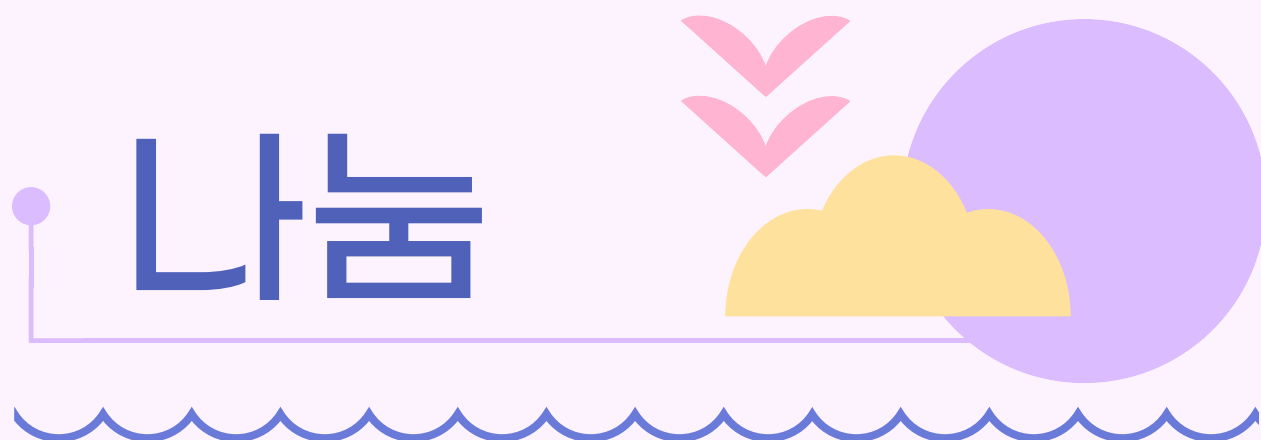
G. Lokanadha Reddy, R. Ramar, A Kusuma.(2013, 박현숙 옮김). 『경계선 지적 기능 아동·청소년을 위한 느린학습자의 심리와 교육』, 학지사.

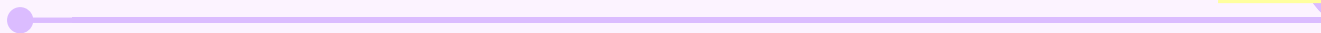


토론









은평구 취업애로계층 노동실태 및 지원방안 모색

보이지 않던 사각지대
함께 구축하는 지역사회 안전망



서울시50플러스 서부캠퍼스 4층 두루두루강당
12월 5일(금)

pm 3:00

2025⁺

은평구노동자종합지원센터

일하는시민연구소

은평구 취업애로계층 노동실태 및 지원방안 모색

보이지 않던 사각지대, 함께 구축하는 지역사회 안전망

추운 오늘
함께 해주셔서
감사합니다:)

따뜻한 연말
보내세요!



은평구 취업애로계층 노동실태 조사 및 정책 연구

2025⁺

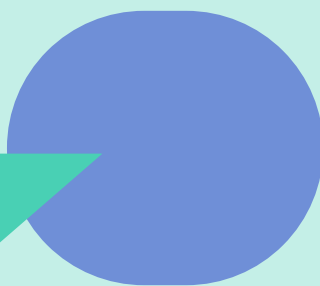
발 행 처	은평구 노동자종합지원센터
발 행 일	2025년 10월 30일
발 행 인	센터장 강화연
기획·총괄	기획협력팀장 신현나

연구책임	일하는시민연구소 김종진 소장
공동연구	일하는시민연구소 윤태영 부소장

주 소	서울특별시 은평구 통일로 1045
누 리 집	https://eplabor.org
대표번호	02) 6952-1872

[2025-R01 비매품]

본 출판물의 저작권 및 판권은 은평구노동자종합지원센터에 있으며,
허락없이 어떠한 형태나 수단으로도 이용할 수 없습니다.



내일의 중산층
변화의 은평

은평구노동자종합지원센터

2025+

은평구

취업애로계층

노동실태 조사 및 정책연구