발간등록번호
11-D268002-000001-07

OPEN 출처표시 상업용금지 공공누리 공공저작물 자유이용허락

한국장애인고용공단
http://edi.kead.or.kr

세계장애 동향

GLOBAL
DISABILITY
ISSUES

2020
Vol. 5

특집호



한국장애인고용공단
고용개발원

세계장애



「세계장애동향」에 게재된 글은
한국장애인고용공단의
공식입장과 다를 수 있습니다.

Contents
2020 Vol. 5

한국장애인고용공단
http://edi.kead.or.kr

1 SPECIAL ISSUE
특집호

주제
코로나19에 따른 국내외 장애인고용 대응 전략

독일 / 04
코로나19 이후 독일 장애인 노동시장 현황 및 노동정책

미국 / 10
팬데믹 상황 속 장애인의 사회적 복귀를 위한 미국의 대책

일본 / 17
일본의 코로나19를 둘러싼 상황과 정부의 장애인 지원

호주 / 24
코로나19에 대응한 호주의 장애인 고용

한국 / 30
코로나19와 한국의 장애인 고용정책

세계장애동향

등록번호 성남마0008(2013년 7월 22일)|2020년 제5호(통권56호)|**발행일** 2020년 10월
발행인 조종란|**발행처** 한국장애인고용공단 고용개발원|**인쇄인** 김정열(리드릭)
편집위원장 김언아|**편집위원** 윤상용 전영환 최영수 임지영|**편집간사** 조승희

홈페이지 http://edi.kead.or.kr|**전자우편** chosh205@kead.or.kr
Tel 031)728-7191|**Fax** 050)3470-0901
주소 13619 경기도 성남시 분당구 구미로173번길 59|**디자인 · 인쇄** 리드릭 02)2269-1919



코로나19 이후 독일 장애인 노동시장 현황 및 노동정책

독일 연방 및 주정부는 2020년 3월 중순부터 코로나바이러스감염증-19(이하 코로나19) 확산 억제를 위한 폐쇄조치를 포함한 광범위한 조치를 단행하였다. 이로 인하여 3월 이후 일반기업은 물론 장애인작업장, 중증장애인이 전체 근로자의 25~50%에 달하는 통합회사(Inklusionsbetrieb)[1]가 큰 어려움에 처하게 되었다. 이번 글에서는 코로나 코로나19로 타격을 입은 통합회사의 상황을 짧게 요약하고, 중증장애가 있는 노동자의 해고보호에 관한 규정을 확인해 보고자 한다. 그리고 연방정부가 장애인 관련 단체를 포함한 장애인작업장과 통합회사를 지원하는 주요 정책을 소개하고자 한다.

코로나19 이후 통합회사의 상황

코로나19 이후 등록 협회인 통합회사 연방공동협력체(Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen e.V.), Schneider Organizational Consulting, Münster시의 수공업회의소, NBank(Investitions- und Förderbank des Landes Niedersachsen)와 FAF 유한회사(Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH)가 코로나 영향에 관한 포괄적 데이터를 수집하기 위하여 전국 900개의 통합기업을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 1차 설문조사는 2020년 3월 24~28일, 2차 설문조사는 2020년 5월 11~15일에 이루어졌다. 설문조사의 목표는 정부의 추가 지원조치에 대한 결정을 내릴 수 있도록 근거를 확보하는 것이었다. 설문조사 결과 정부의 일상생활 제한 및 폐쇄 조치 등으로 인하여 영향을 받는 정도는 업종에 따라 크게 다른 것으로 나타났다. 예를 들어 요식 및 숙박업에서는 95%의 회사가 직접적인 영향을 받았지만, 식품소매업종에서는 4%만 영향을 받은 것으로 나타났다. 2020년 3월 16일 폐쇄 조치 이후 4월 19일 첫 번째 완화 조치가 이루어짐에 따라 일부 회사의 경우 유동성, 비용부담 및 일자리 유지 측면에서 상황이 개선되었다.

다른 회사와 마찬가지로 통합회사 또한 노동시간 단축지원금(Kurzarbeitergeld)[2]을 신청하였는데, 설문에 참여한 844개 통합회사의 62%가 이미 5월 중순에 지원금을 신청한 것으로 나타났다. 업종별로 보면 호텔 요식업 관련 통합기업의 86%가 이미 신청한 상태였으며, 다른 통합기업의 18%는 종사자들을 다른 업무영역에 배치할 수 있었다. 10%는 근로자를 해고한 상태였다. 코로나 유행이 시작된 초기에 이루어진 첫 번째 설문조사에서 이미 많은 통합회사의 매출이 감소한 것으로 나타났는데, 정부의 코로나 대응 조치가 2020년 6월 30일까지 연장될 경우 설문에 참여한 통합회사의 21%가 매출이 61~100%까지 감소할 것으로 예상하였다.

장애인 고용보호

연방고용청에 실업자로 등록된 중증장애인의 수는 2020년 3월 157,523명에서 2020년 8월 177,722명으로 증가하였다. 이는 지난 해 같은 달인 2019년 8월보다 21,269명(13.6%) 증가한 것이며, 독일 전체 실업자의 6.0% 수준이다. 그러나 2020년 8월 등록된 비장애인 실업자 수는 전년 같은 달에 비해 636,079명(27.4%) 증가한

1) 독일의 통합회사에는 약 3만 명의 직원이 근무하며, 이 중 1만 2천명이 중증장애인임.

2) 노동공단은 일시적인 일자리 손실로 인해 발생한 임금손실을 부분적으로 대체하기 위하여 노동시간단축지원금을 지급함. 순소득 손실의 일부를 자녀 없는 직원의 경우 60%, 자녀가 있는 직원의 경우 67%로 대체함. 이로 인하여 고용주는 노동자 고용비용을 덜 수 있음. 이러한 방식으로 기업은 주문이 줄어들더라도 직원을 계속 고용할 수 있음. 따라서 노동시간 단축지원금은 해고를 피하는데 도움이 됨.

2,055,487명이었다. 다시 말해, 중증장애인의 실업증가율은 비장애인의 실업증가율보다는 상대적으로 낮은 것으로 나타났다(REHADAT, 2020).

이는 장애인이 특별 해고보호 대상에 포함되어 있기 때문인 것으로 추측할 수 있다. 독일 노동자들은 일반적으로 해고보호법(Kündigungsschutzgesetz)에 따라 10인 이상의 사업장과 6개월 이상의 근로관계 존속기간을 조건으로 고용보호를 받는다. 상시 10인 미만 사업장의 경우 해고보호 조항은 적용되지 않으나, 소기업이라 하더라도 중증장애인 노동자를 해고할 경우에는 지역통합사무소에 해고승인 요청을 하여야 한다(Arbeitsagentur, 2020). 독일에서는 일반 해고보호와는 별개로 모성보호법(Mutterschutzgesestz), 연방육아휴직 및 육아휴직수당법(Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz), 사회법전 제9권 장애인 재활 및 참여법(Sozialgesetzbuch IX-Rehabilitattion und Teilhabe von Menschen mit Behinderung) 등을 근거로 임산부, 육아휴직자, 장애인 등에 대한 별도의 해고보호 규정을 마련해 놓고 있다.

특히 사회법전 제9권은 중증장애를 가진 노동자의 해고보호를 규율하고 있다(사회법전 제9권 제4장). 이 법은 세부 조항에 중증장애인의 해고금지를 직접 규정하고 있지는 않지만 기업이 중증장애 노동자를 해고할 경우 통합사무소(Integrationsamt)에 신청하고 승인절차를 거쳐야 한다고 규정함으로써 사실상 고용보호의 성격을 갖고 있다. 사회법전 제9권이 규정한 해고보호는 일종의 해고보호제도로써 예방적 성격을 갖는다. 따라서 중증장애 노동자에게 적절한 대체 일자리가 보장된 경우에는 통합사무소의 재량권이 제한될 수 있으며(동법 제172조), 장애인 해고보호의 목적에 위배되지 않는 한 사용자에게 일정 부분 해고의 자유가 보장된다. 최근 코로나19로 인하여 기업의 운영이 어려워 부득이하게 노동자를 해고해야할 경우, 장애인노동자와 비장애인노동자 간 동등한 대우를 하는 것을 원칙으로 한다(Bundesagentur für Arbeit, 2020).

연방정부의 기업지원

1) 연방정부의 경기부양패키지(BMAS, 2020)

연방정부는 6월 5일 경기부양책으로 1,300억을 유로를 투입하여 어려움을 겪고 있는 기업을 지원하기로 결정하였다. 이 패키지에는 파산위기에 처한 산업, 예를 들어 레스토랑, 소규모 음식점, 유스호스텔, 여행사 그리고 장애인 시설에 대한 지원이 포함되어 있다. 지원조건 및 내용은 다음과 같다.

- 지원자는 4월과 5월의 매출이 전년 동기 대비 최소 60% 감소했으며, 6월과 8월 사이 최소 50% 감소하고, 2019년 말까지는 경제적 어려움에 처하지 않았음을 증명해야 한다.
- 6월부터 8월까지 연방정부는 50~80% 사이의 매출감소 정도에 따라 운영고정비용의 일부를 부담하기로 했다. 회사별 최대 금액은 150,000 유로이다.
- 지원패키지에는 사회적 기업이나 사회서비스를 제공하는 비영리 단체를 위한 특별대출이 포함되어 있는데, 비영리단체는 기관 당 최대 800,000 유로까지 신청할 수 있다. 대출기간은 10년이며, 첫 번째 상환은 빠르면 2년 후이다. 이자율은 1~1.5%이다.

2) 연방정부의 중소기업 지원(BMF, 2020)

2020년 6월 12일 연방경제에너지장관과 재무부장관은 코로나 위기로 사업 운영의 전부 또는 일부를 중단해야하는 중소기업에 250억 유로를 지원하기로 결정했다. 이를 통해 특히 코로나19로 인한 피해가 크며 외부 지원에 의존하는 장애인시설과 사회적 기업, 특히 통합회사가 경제적 지원을 받을 수 있게 되었다.

통합회사는 비영리기업이기 때문에 지금까지 코로나19로 인한 경제적 지원을 받을 수 없었다. 그러나 연방노동사회부가 이번 지원조치에 통합회사를 포함하면서 장애인 노동자를 위한 지원의지를 분명하게 제시하였다.

3) 제4차 중증장애인 조정금 규정 개정

2020년 6월 17일 연방 내각에서 중증장애인조정금 규정(Verordnung der

Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung)을 개정하였다. 이번 개정의 목적은 장애인작업장(Werkstätten für behinderte Menschen)에서 근무하는 직원에게 발생한 임금손실을 최소한 부분적으로라도 보상하는 것이다.

코로나19 이후 감염방지법(Infektionsschutzgesestz)에 따라 장애인시설에 출입을 금지하고 경우에 따라 작업 활동도 금지하였기 때문에 주정부는 장애인작업장이 경제적 손실을 볼 것을 예상하였다. 장애인작업장규정(Werkstättenverordnung) 제12조는 장애인작업장이 작업결과의 최소 70%를 보수 형태로 직원에게 지불해야 한다고 규정하고 있다. 그러나 수개월 동안 지속된 코로나 상황으로 장애인노동자들의 임금은 줄어들 수밖에 없었다. 또한 일반 노동시장이 아닌 장애인작업장 노동자들은 피고용자와 비슷한 법적 관계를 가지고 있음에도 불구하고 실업보험 가입의무가 없기 때문에 노동시간단축지원금을 받을 수 없다.

이번 규정 개정에 따라 주정부의 통합사무소는 코로나19로 인하여 장애인작업장에서 근무하는 직원들의 줄어든 임금을 중증장애인 조정금으로 보상할 수 있게 되었다.

지금까지 연방정부는 매년 20%의 조정금을 주정부로부터 받아왔다. 이 중 16%는 연방노동공단(Bundesagentur für Arbeit)이 중증장애인의 노동생활 참여 촉진을 위해 수령하며, 나머지 4%는 중증장애인의 노동생활 참여를 위한 국가프로젝트의 조정기금으로 남기도록 하였다. 그러나 이번 중증장애인조정금 규정 개정을 통해 주정부의 통합사무소는 장애인고용의무를 이행하지 않은 고용주가 주정부에 지불하는 조정금과 연방정부가 매년 주정부로부터 받아오던 조정금의 20%를 2020년 10%로 하향조정하였다. 이로 인하여 주정부는 약 7천만 유로를 추가적으로 사용할 수 있게 되었다. 또한 통합사무소는 개별 장애인작업장에 지급할 급여액과 이를 위해 필요한 서류 및 적용범위에 대하여 자체 재량과 책임을 갖고 결정할 수 있도록 하였다. 코로나19가 시작된 이후 발생한 소득손실을 보상할 수 있도록 이 규정은 2020년 3월 1일부터 소급적용하였다.

4) 연방재정부의 장애인일괄공제액 상향 조정

독일 내각은 2020년 7월 29일 장애인일괄공제법 개정안을 통과시킴으로써 2021년부터 장애인일괄공제액을 지금보다 두 배 높은 금액으로 상향조정하고 증빙의무를 간소화하기로 하였다(BMF, 2020). 이로 인하여 장애가 있는 납세자들이 일상생활을 하는 데 있어 장애로 인하여 발생하는 지출을 쉽고 비관료적으로 청구할 수 있도록 하였다. 이는 장애가 있는 납세자에게 더 많은 지원이 가능해짐을 의미한다.

일괄공제액 2020년		일괄공제액 2021년	
장애정도	유로	장애정도	유로
		20	384
25 및 30	310	30	620
35 및 40	430	40	860
45 및 50	570	50	1,140
55 및 60	720	60	1,440
65 및 70	890	70	1,780
75 및 80	1,060	80	2,120
85 및 90	1,230	90	2,460
95 및 100	1,420	100	2,840

<표 1> 장애정도에 따른 장애인일괄공제액

작성 남현주(가천대학교 사회복지학과 교수)

출처 Bundesagentur für Arbeit, https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/frankfurt-am-main/content/1533736127272 , 2020. 09.01. 검색
bag if(Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V.), https://bag-if.de/#news, 2020.08.01. 검색
BMAS(Bundesministerium für Arbeit und Soziales), https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/ueberbrueckungshilfen-fuer-inklusionsbetriebe.html, 2020.08.01. 검색
BMF(Bundesministerium für Finanzen). 2020. BMF-Monatsbericht. August 2020. REHADAT https://www.rehadat.de/presse-service/corona-spezial/arbeitsmarkt/ 2020.09.01. 검색.



팬데믹 상황 속 장애인의 사회적 복귀를 위한 미국의 대책

2019년 발생하여 현재까지 전 세계에 많은 어려움과 혼란을 던져주고 있는 코로나바이러스감염증-19(이하 코로나19)는 미국 장애인 사회에도 심각한 도전을 안겨주었다. 장애인뿐만 아니라 비장애인도 많은 변화에 직면했다. 회사원들은 재택근무, 온라인 업무, 언택트(Untact) 회의에 익숙해지기 위해 노력을 기울여야 했고, 사업자 및 자영업자들은 극심한 경제적 어려움에 시달려야 했다. 이를 위해 미국 정부에서는 Heroes Act(2020.5.15.) 법안을 통과시키며 장애인과 노인에 대한 경제적 지원을 보장하였다. 보장내용을 간단히 살펴보면, 팬데믹(Pandemic) 기간 동안 장애인을 지원하기 위해 발달장애인법(Developmental Disabiliteis Act)에 승인된 활동에 한하여 1,000만 달러를 제공하고, 보조기술법(Assistive Technology Act)에 의해 500만 달러를 제공한다는 내용 등이 포함되어 있다. 이러한 보장내용은 추후 삭감, 조정 등의 변동사항이 생기지 않는다면 장애인이 팬데믹 기간 동안 코로나19로 인한 생활 및 경제적 타격에서 벗어날 수 있도록 돕는 역할을 수행할 수 있을 것으로 기대되어 장애인들에게 희망을 주고 있다.

이러한 경제적 지원은 일시적으로 자금난을 겪고 있는 장애인들에게 단비와 같은 소식임이 분명하지만, 팬데믹 현상의 장기화가 지속되어 언제 종식될지 모르는 현 시점에서 코로나19로 인해 잠시 멈춰져 있었던 취업시장 그리고 직장 복귀 등 고용과 관련한 문제들도 해결이 필요한 시점이다. 이에 미국 정부 및 장애인 관련 기관에서는 장애인들이 취업에 성공하고 직장으로 안정적인 복귀를 가능하게 하기 위하여 다양한 지침과 대책을 마련하여 제시하고 있다.

일상으로의 복귀

장애인의 사회적 복귀를 위해서는 일상으로의 복귀가 우선적으로 이뤄져야 한다. 즉, 장기적 팬데믹 기간 동안 피폐해질 수 있는 정신건강에 주의를 기울이는 것이다. AAHD(American Association on Health and Disability)에서는 장애인들이 코로나19로 인한 팬데믹 상황에서 어떤 어려움을 호소하는지 알아보기 위해 설문조사를 실시하였다. 약 2,469명이 참여한 조사에 의하면, 코로나19와 관련하여 정부에서 방역을 위해 권고하는 사항을 잘 지키고 있다고 응답한 장애인이 95%, 잘 지키지 않는다고 응답한 장애인은 5%였다. 이는 100명 중 5명은 다른 사람을 위험에 빠뜨릴 수도 있음을 의미한다. 또한, 응답자 중 약 4%는 코로나 바이러스 검사를 받았으나 나머지 96%는 검사를 받지 않았다고 응답하였다. 검사를 받지 않은 이유로는 적절한 편의시설이 준비되지 않았거나(예를 들어, 자동차를 소지하지 않았거나 운전능력이 없어 드라이브 스루(Drive Trough) 검사 방식 이용이 불가능함) 가능한 검사가 없었다고 응답한 장애인이 13%을 넘어서 장애인을 위한 편의사항이 적절하게 지켜지고 있지 않음을 보여주었다. 마지막으로, 일명 코로나 블루(Corona Blue)로 일컬어지는 '팬데믹 기간 중 불안하거나 우울함을 느낀 적이 얼마나 있는가'에 대한 질문에는 약 76% 이상이 정서적인 어려움을 호소하여 최근 서비스를 받은 적이 있다고 하였고, 24%는 서비스를 받지 않았다고 응답하였다고 한다.

한편, LF(Lakeshore Foundation)과 NCHPAD(National Center on Health, Physical Activity and Disability)에서도 장애인의 팬데믹 상황에서의 요구 사항을 더 잘 이해하기 위해 설문 조사를 실시하였다. AAHD와의 차별점은 LF와 NCHPAD는 장애인 커뮤니티에서 중요하게 생각하는 것과 여전히 충족되지 않은 요구는 무엇인지 장애인 및 만성 건강 장애를 가진 사람과 장애인 가족 또는 간병인(활동보조인)의 관점에서 확인할 수 있도록 구성되었다는 점이다. 이 설문을 통해 드러난 시사점은 첫째, 식료품이나 약품, 의료품과 관련하여 제한적 배달이 이뤄지고 있고, 온라인 주문 등의 웹(Web) 접근성이 떨어지기 때문에 장애인이 기본적인 필수품을 구입하는 데 어려움을 겪고 있다는 점이었다. 또한 수어, 점자 등을 통해 소통해야 하는 장애인들

을 배려하여 즉각적이며 공정한 코로나19 관련 정보가 제공되어야 할 필요성이 있다는 것도 의미 있는 시사점이었다. 뿐만 아니라 활동보조인 등 장애인이 일상생활을 위해 반드시 밀접 접촉해야만 하는 사람들로 인해 바이러스에 감염될 수도 있다는 두려움이 크기 때문에 체온 및 자가 증상 체크 등의 체계적인 점검 절차가 마련되어야 한다는 점도 강조되었다. 또 다른 시사점은 불확실하고 변화되는 환경에 적응하는 데 많은 에너지를 소모하며 정서적 혼란을 겪고 있는 장애인들이 다수 존재하고, 사회적 보호를 받을 수 없을지도 모른다는 불안감이 가속화되고 있으므로 장애인들의 정신적인 어려움 호소에 귀 기울여 사회적 지원을 마련해야 하며, 고립감이나 외로움을 느끼지 않도록 조치가 필요하다는 것이었다.

이와 같은 설문 조사 결과에서 주의 깊게 보아야 할 점은 장애인들이 코로나19 상황에서 경제사회적 또는 의료적 지원에서 제외되었다고 느낌과 동시에 심각한 심리정서적인 문제를 경험한다는 것이다. 이 전례 없는 시기에 코로나19에 대한 많은 혼란과 불확실성이 두려움을 조장하고 있고, 이 팬데믹 상황이 직장, 가정 등 일상에 어떤 영향을 줄 것인지에 대한 걱정과 사회적 거리두기까지 많은 것이 스트레스 요인으로 작용하게 된다. 특히 정신적인 장애가 동반되고 있는 사람은 더욱 심각한 어려움에 노출되었다고 볼 수 있다. 우울증과 기분 장애가 있는 장애인은 팬데믹 기간 동안 집에만 머무르면서 나타나는 사회적 고립으로 어려움을 겪을 수 있고, 공포증이나 강박 장애(OCD)가 있는 사람들은 세균과 관련된 증상을 겪거나 바이러스에 감염될 확률이 다른 이들보다 더 높을 수 있다. 이는 가정과 직장에서 대처하는 능력과 바로 직결된다. 일상의 갑작스러운 변화에 신속하게 적응해야하기 때문에 집중력, 기억력, 피로 증가 및 과민성 문제가 발생하고, 외로움, 불안, 좌절감은 가까운 미래에도 계속될 것이다. 이 전염병이 우리에게 개인적으로 그리고 직업적으로 어떤 영향을 미치는지 인식하고 인정하는 것이 도움이 될 수 있다.

직업생활에서 코로나 블루를 극복하기 위해 고용주는 자신의 스트레스를 관리하면서 직원의 안전을 유지하기 위한 계획과 방법을 빠르게 파악하여 적용하고, 면역 체계, 호흡기 등에 건강상 취약성을 보이는 직원을 위해 긴급 계획과 원격 작업을 실행하여 위험요인을 제거해야 한다. 정신적 스트레스를 비롯하여 개인적인 어려움을 겪는 직원을 돕

기 위해 임시 편의를 제공함과 동시에 이 상황에 대해 유연성과 인내심을 보여주는 것이 중요하다. 미국에서는 코로나19로 인한 정신건강 문제에 대해 집중하고 있으며, 특히 JAN(Job Accommodation Network)에서는 이에 대한 구체적인 정보를 제공한다.

<JAN이 제안하는 정신건강 유지 전략>

- 매일 신체적, 정신적 건강에 대해 스스로 확인할 것
- 친구, 가족 및 동료와 이메일, 전화 또는 영상 채팅을 할 것
- 간단한 인사를 게을리 하지 말 것. 인사는 우리 모두가 연결되어 있다고 느끼는 데 도움이 됨
- 야외로 나가 신선한 공기를 마실 것
- 현관에 앉아 길 건너 이웃과 이야기할 시간을 정할 것

직장으로의 복귀

장애인의 사회적 복귀를 위해 가장 중요한 것은 직장으로의 복귀이다. 코로나19 발생 이전 미국 장애인 고용률은 2019년 기준 19.3%로 비장애인 고용률(66.3%)과 큰 차이를 보였으며, 이러한 상황은 코로나19 발생 이후 더욱 악화되었다. 따라서 미국은 장애인의 구직활동을 적극적으로 지원하기 위하여 EEOC(Equal Employment Opportunity Commission)를 통해 규제 지침을 발행하고 정책개요를 정리하여 발표하였다. 먼저, 코로나19의 영향을 고려하여 입사 지원자 선별을 위한 시험 및 절차를 가능한 비대면으로 권고하고, 시험 및 절차에 참여하는 장애인 지원자의 체온 측정 및 증상 선별을 의무화하도록 하였다. 또한 상황에 따라 조건부 고용을 적극적으로 활용하고, 관련 증상을 보이는 장애인들은 근무 시작일을 연기할 수 있도록 조치하도록 하였다. 또한 즉각적으로 업무를 시행해야 하는 경우, 재택근무를 권장하고 재택근무에 따른 합리적인 편의제공을 반드시 고려하도록 하였다. 이러한 취업 관련 정책 및 지침은 특별히 장애인의 특수성을 고려하여 제안되었다고 보기는 어렵지만, 장애인 차별금지법에 따라 상대적으로 전염성 바이러스에 취약할 수 있는 장애인들에게도 같은 혜택이 제공된다는 점을 명시한 것에서는 고무적이라고 할 수 있다.

미국은 팬데믹 상황이 여전히 유효하며 현재도 많은 사망자와 감염자가 보고되고 있지만, 경제상황으로 인해 더욱 심각한 어려움이 초래되지 않도록 가능한 범위 안에서 직장으로의 복귀를 권고하고 있다. 고용주나 직원들은 사업을 계속 운영하기 위해 과거에는 생각하지 않았던 혁신적이고 창의적이며 생산적인 방법을 찾아내어 실천하고 있다. 원격 및 가상 방식의 작업을 어느 때보다 적극적으로 활용하고 있으며, 전통적인 외부 작업 환경에서는 생소한 기술을 사용하고 있다. 대표적인 예로, 재택근무, ZOOM 등의 어플리케이션(Application)을 이용한 원격 회의 등이 코로나19 팬데믹이 만들어낸 새로운 상황에 적응하기 위한 전략이라 할 수 있다. 따라서 장애인 역시 이 팬데믹 상황에서 새로운 방식으로 업무를 수행해야 할 필요성이 제기된다. 그러나 장애가 있는 근로자들은 작업 수행을 위한 창의적 방법을 위해 합리적 편의가 반드시 뒤따라야 한다. 합리적 편의란, 장애인이 필수업무를 수행할 수 있도록 직무 환경 또는 일이 수행되는 방식에 대한 수정이나 조정을 의미한다. 이러한 수정 및 조정은 장애로 인한 업무 제한이 있을 때 장애인법(ADA)에 의거하여 시행이 보장된다.

JAN(Job Accommodation Network)에서는 2020년 코로나19로 인한 합병증 발병 위험이 높은 장애가 있는 근로자가 안전하게 작업 환경으로 복귀하거나, 재택에서 근무하거나, 휴가를 사용할 수 있도록 지원하기 위해 편의 제공과 관련한 중점기사를 발표하였다. 중점기사는 일반적인 전략과 물리적 거리 유지를 위한 전략, 의사소통을 위한 전략으로 구분된다.

<JAN이 제안하는 직장 복귀를 위한 편의 제공>

• 코로나19 노출 위험을 제한하기 위한 일반적인 전략
- 직원이 코로나19로부터 자신을 보호하는 방법을 상기하는 데 도움을 주는 직장 복귀 인포 그래픽을 제공해야 함
- 직원이 아프거나 질병의 증상을 보이는 경우 집에 머물도록 하고 유연한 출석 및 휴가 정책을 적용해야 함
- 코로나19에 대한 노출 위험을 제거하기 위해 직원이 마스크, 안면 커버, 또는 안면 보호대를 착용하도록 하거나 제공해야 함
- 업무를 안전하게 수행하기 위해 필요한 경우 장갑, 가운 등의 개인 보호 장비(PPE) 를 제공해야 함
- 접촉을 가능한 한 피하기 위하여 무선 혹은 발을 이용하여 조정할 수 있는 도구를 제공할 수 있도록 교체를 고려해야 함
- 비누와 물을 사용할 수 없는 경우 손을 씻거나 손 소독제를 사용하도록 알리는 표지판을 상시 게시해야 함
- 공공장소를 자주 청소하고 소독하는 것을 의무화해야 함
- 공기 중 바이러스 전파 위험을 줄이기 위해 주기적으로 환기를 실시해야 함

• 물리적 거리 유지를 위한 전략
- 물리적 거리두기 정책 및 관행을 수립하고 물리적·사회적 거리두기 표지판을 사용하여 직원들에게 가능하면 최소 6피트 거리를 유지하도록 상기해야 함
- 바닥과 공공장소에 눈에 잘 띄는 테이프, 화살표 등으로 통행을 유도하는 이동 경로와 제한·접근 금지 영역을 분명히 표시해야 함
- 작업자 간 거리를 늘리고 개인 작업 공간이 있는 작업자가 문을 닫을 수 있도록 공간을 확보하며, 사무실의 작업 공간 사이에 보호 패널, 칸막이 등의 물리적 장벽을 설치하여 직원과 고객을 분리해야 함
- 작업장 내 밀도 제한 및 타인과의 상호 작용 제한을 위해 교대 근무, 온-오프, 휴식, 재택근무 등 대안적이고 유연한 근무 방식을 허용해야 하며, 필요 시 관련 제도를 변경해야 함
- 대면 접촉이 필요한 작업의 수행 빈도를 줄이거나 없애기 위해 직무를 재구성해야 함

• 의사소통을 위한 전략
- 전화, 문자, 실시간 채팅 등의 원격 방법을 사용하여 직원 간 또는 고객과의 통신을 허용해야 함
- 원격 및 가상의 방식을 사용하여 그룹 회의, 공동 작업 등을 수행해야 함
- 원격, 온라인 등 유연한 방식을 고려하여 교육 방법을 수정해야 함
- 대면 회의 및 교육에 참석하는 사람의 수를 제한해야 함
- 불가피한 대면 회의 및 행사의 경우 물리적 거리 유지와 마스크를 착용한 채 개방되고 통풍이 잘되는 공간에서 개최해야 함
- 위에 제시된 사항 또는 재택근무 실시가 고용주에게 과도한 어려움을 초래하는 경우, 해당 연방, 주 및 지역 하에 휴가를 제공하도록 고려해야 함. (일부 근로자는 연방 ADA 또는 Families First Coronavirus Response Act에 따라 휴가를 제공 받을 자격이 있음)

결론적으로, 미국은 다른 여러 국가들과 마찬가지로 팬데믹의 장기화로 인해 극단적인 봉쇄 정책에서부터 적절한 사회적 활동을 허용하면서 방역수칙을 강화하는 방식

으로 코로나19 관련 정책을 변화시켜가고 있고, 이러한 흐름에 장애인들이 잘 적응할 수 있도록 다양한 방식으로 지원 전략을 제공하고 있다. 앞서 언급된 정책들이 뚜렷한 효과를 거두었다고 공표하는 것은 아직 시기상조이지만 변화의 흐름에 따라 장애인들이 안정적이고 유연하게 사회로 복귀할 수 있도록 정부 및 주 차원에서 고민하고, 상황에 맞는 정책과 전략을 제시하고 있는 점은 우리나라에도 시사하는 바가 크다고 할 수 있을 것이다.



작성 **이미지(서울대학교 특수교육연구소 연구원)**

출처
https://askjan.org/index.cfm
https://www.aahd.us/covid-19/
https://www.aahd.us/initiatives/dissemination/covid-19-disability-survey/
https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws
The U.S. Bureau of Labor Statistics(2020). Persons with a Disability: Labor Force Characteristics Summary. https://www.bls.gov/news.release/disabl.nr0.html

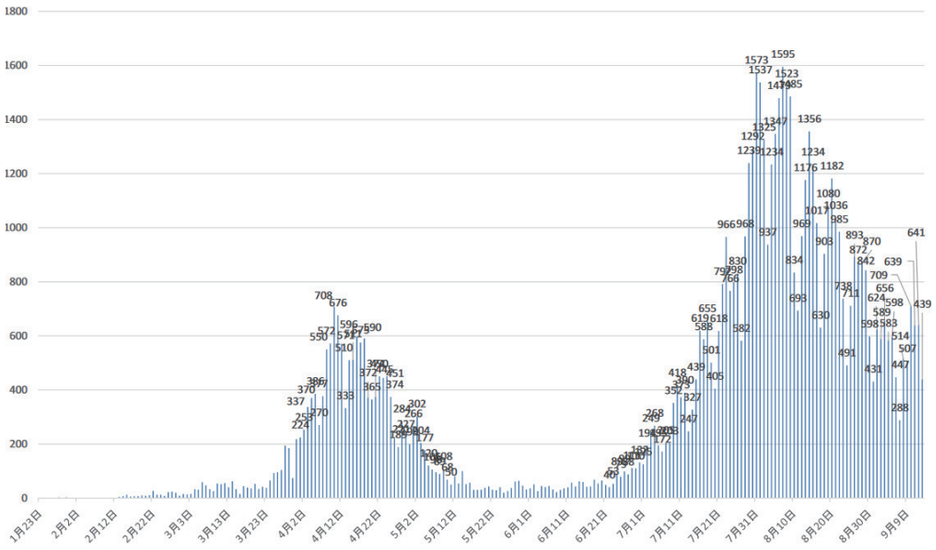
일본의 코로나19를 둘러싼 상황과 정부의 장애인 지원

일본은 코로나바이러스감염증-19(이하 코로나19)의 파급 영향을 최소화하기 위해 600조가 넘는 추가경정예산을 편성한 바 있다. 아래에서는 일본의 코로나19 확산 상황과 장애인 감염 상황을 살펴보고, 일본 정부의 각종 대응에 대해 알아보고자 한다.

일본의 코로나19 확산 상황

지난 1월 일본인 첫 감염 환자가 발생한 이래 3월에는 감염 환자가 1,000명대를 넘어섰다. 특히, 도쿄를 비롯한 대도시에서 코로나19 감염 환자가 급증하여 4월에는 감염 환자가 4,000명을 초과하였다. 일본 정부는 감염 확산세를 막기 위해 지난 4월 7일 도쿄, 카나가와, 사이타마, 치바, 오사카, 효고, 후쿠오카의 7개 지역에 긴급사태선언을 하였다. 4월 16일에는 전국으로 긴급사태선언을 확대하였다. 긴급사태선언은 시민의 외출자제, 학교를 포함한 복지시설의 사용 제한 등을 내용으로 하였다[1]. 긴급사태선언은 5월 25일자로 해제되었다. 당시 감염 환자 누계는 16,000명을 넘었다. 긴급사태선언의 영향으로 6월에는 감염 확산세가 현저히 낮아졌다. 그러나 7월과 8월을 거치면서 다시 확산세가 증가하였다. 긴급사태선언을 내려야 한다는 우려의 목소리가 높아졌다. 이에 일본 정부는 경제적인 여파를 고려하여 추가적인 긴급사태선언은 내리지 않았다. 9월 현재 하루 400여 명 정도의 신규 감염자가 발생하고 있다. 아래의 그래프는 후생노동성이 코로나19 상황을 발표한 일자에 따른 감염 상황을 나타낸 것이다.

1) 조기원 특파원(2020.04.06.) 「버티던 아베, 사실상 '긴급사태' 선언…도쿄 등 7곳 대상」 『한겨레 신문』 http://www.hani.co.kr/arti/international/japan/935908.html 에서 인출



<그림 1> 후생노동성 보고 일별 코로나19 감염 상황 ('20.9.14. 기준)

(출처: 후생노동성[2])

9월 14일 시점의 감염자 수(누계)는 다음 표와 같다.

	감염확인	입원 등		퇴원·격리해제	사망
			중증		
합계	75,657 전일대비(+441)	6,962 (+70)	185 (+5)	67,242 (+343)	1,442 (+3)

<표 1> 일본 코로나19 감염자 수 ('20.9.14. 기준, 단위: 명)

(출처: 후생노동성[3])

2) 厚生労働省(2020)「新型コロナウイルス感染症の国内発生動向」(※報告日別新規陽性者数)9月14日 https://www.mhlw.go.jp/content/10906000/000671894.pdf에서 2020.09.14. 인출

3) 厚生労働省(2020)「国内の発生状況など」 https://www.mhlw.go.jp/stf/covid-19/kokunainohasseijoukyou.html에서 2020.09.14. 인출

후생노동성 발표에 따르면 9월 14일 시점 코로나19 감염자는 75,657명이고 사망자는 1,442명이다. 입원치료 등을 받고 있는 자는 6,962명이며, 퇴원 또는 격리 해제가 된 사람은 67,242명이다. 2월 18일 부터 9월 12일까지 검사 수는 2,081,523건이다[4].

일본의 장애인의 코로나19 감염 상황

장애인 감염 현황은 공식적으로 별도 발표하고 있지 않다. 신문 보도와 같은 매스미디어에 따르면 장애인생활시설, 이용시설 등에서 장애인 감염자들이 집단 발생한 것으로 나타났다.

도쿄신문에 따르면 3월 27일 치바현에 소재한 장애인생활시설에서 직원의 감염이 확인 되었다. 3월 28일에는 입소자와 직원 총합 57명의 확진이 확인되었다. 4월 26일 기준으로는 입소자 54명, 직원 40명, 직원 가족 27명, 합계 121명의 집단 감염이 발생하였다. 또 이바라키현에 소재한 장애인의 자립생활을 지원하는 장애인복지서비스 사업소에서 사업소 이용자 8명, 직원 6명, 합계 14명이 감염되었다. 히로시마시의 지적장애인 입소 시설에서도 집단감염이 발생하였다. 4월 14일에는 입소자 17명, 직원이 5명이 감염되었다고 발표하였다. 이후 4월 27일 시점에 50명(입소자 36명, 직원 14명)이 집단감염 된 것으로 나타났다[5]. 이 외 장애인 이용 시설에서도 지속적으로 소규모 감염자가 발생하고 있다. 9월 4일에는 요코하마시 소재 장애인생활시설에서 43명의 감염자가 발생하였다[6]. 장애인생활시설은 코로나19와 같은 위기 상황에서 집단감염이라는 형태로 그 취약성을 드러내고 있다.

4) 厚生労働省(2020)「国内の発生状況など」 https://www.mhlw.go.jp/stf/covid-19/kokunainohasseijoukyou.html에서 2020.09.14. 인출

5) 寺沢知海、古賀大己、平井茂雄(2020年4月27日)「知的障害者施設、集団感染の現場はいま『常に緊張感』」『朝日新聞DIGITAL』 https://digital.asahi.com/articles/ASN4V6WL6N4VUTIL00X.html?iref=pc_ss_date에서 2020.09.14. 인출

6) 東京新聞Tokyo Web(2020年9月4日)「神奈川で108人が感染 横浜は過去最多、障害者施設でクラスター」 https://www.tokyo-np.co.jp/article/53282에서 2020.09.14. 인출

코로나19에 대한 일본 정부의 지원정책

일본은 코로나19에 대한 대책으로 막대한 예산을 편성하여 지원하고 있다. 지난 4월 2020년도 추가경정예산 25조 6천 914억 엔(약 288조 7천억 원)을 편성하였다. 또 6월에는 31조9천114억엔(약 358조 2천억 원)이라는 사상 최대의 추가경정예산이 국회를 통과하였다. 1·2차 추경을 합한 금액은 57조 6천28억 엔(약 647조 5천994억 원)이다[7]. 이와 같은 막대한 예산에 기반하여 일본은 전 시민을 대상으로 한 현금 급부 등 각종 지원 정책을 펼치고 있다. 내각 관방 웹 페이지에 공개되어 있는 세대 및 개인에 대한 정부 지원은 다음과 같다.

	명칭	목적	지원내용	비고
급부	특별정액급부금	전 국민	일괄 1명당 10만엔	우편 또는 마이나포
	자녀가 있는 세대에 대한 임시특별급부금	자녀가 있는 세대	아동 1명당 1만엔	아동수당 급부 세대 자동 지급
	한 부모 세대에 대한 임시특별급부금	생활이 어려운 한부모 세대	세대당 5만엔 (자녀가 2명이상 + 3만엔)	아동부양수당 급부 세대
	코로나19대응 휴업지원금·급부금	휴업 기간 중이라 집 월세를 내기 어려운 개인	월 최대 33만엔	중소기업에서 일하는 노동자
	주거확보급부금	휴업으로 인한 수입 감소로 주거가 불안정	원칙3개월 월세	최대 9개월 까지 지원
	학생지원긴급급부금	아르바이트 수입 감소로 학업을 계속하기 어려운 대학생	1명당 20만엔 (주민세비과세세대) 그 외는 10만엔	각 대학 등의 창구
대출	긴급소액자금·종합지원금	수입 감소로 경제적인 어려운 개인	최대 80만엔 (2명 이상)	최대 60만엔 (단신세대)

7) 연합뉴스(2020.06.12) 「일본 사상 최대 규모 코로나19 2차 추경 국회 통과」 https://www.yna.co.kr/view/AKR20200612114900073에서 9월 14일 인출

	명칭	목적	지원내용	비고
유예·감면	국민건강보험료 등 감면	수입 감소로 보험료를 낼 수 없는 개인	국민건강보험료, 개호보험료, 국민연금 보험료 등을 감면	
	납세 유예 공공 요금 지급 유예	생활을 어려워 세금 공과금을 납부하기 어려운 개인	국세, 지방세, 전기, 가스, 전화요금, NHK수신료 등	

<표 2> 코로나19에 대한 일본의 세대 및 개인에 대한 지원 내용

(출처: 내각관방[8])

기업 및 소상공인에 대한 지원은 다음과 같다.

	명칭	목적	지원내용	비고
급부	지속화급부금	매출이 1/2로 감소한 사업자	최대 200만엔	프리랜서, 개인 사업자 최대100만엔
	임대료지원급부금	임대료 납부가 어려운 사업자	중소기업 최대600만엔	개인사업자 최대 300만엔
조성	고용조정조성금	고용을 유지할 수 없는 사업자	고용유지 기업 일괄 10% 조성	일 상한액을 8,330에서 15,000엔으로 상향 조정
	지속화조성금	사업재개를 위한 투자를 희망하는 사업자	소규모사업자 최대150만엔 보조	
대출	실질무이자·무담보융자 납세 유예 공공 요금 지급 유예	판매 부진으로 자금 회전이 어려운 사업자	3년간 무이자	최장 5년간 거치
유예·감면	국세, 지방세, 사회보험료 납부 유예	판매 부진으로 세금 납부가 어려운 사업자	1년간 부담보, 연체료 없이 유예	
	고정자산세·도시계획세 감면	판매 부진으로 세금 납부가 어려운 사업자	내년 1/2 또는 감면	

<표 3> 코로나19에 대한 일본의 중소·소규모 사업자 지원 내용

(출처: 내각관방[9])

8) 新型コロナウイルス感染症対策推進室(内閣官房)(2020) 「新型コロナウイルス感染症に伴う各種支援のご案内」 https://corona.go.jp/action/에서 9월 14일 인출

9) 新型コロナウイルス感染症対策推進室(内閣官房)(2020) 「新型コロナウイルス感染症に伴う各種支援のご案内」 https://corona.go.jp/action/에서 9월 14일 인출

코로나19에 대한 일본 정부의 장애인 지원정책

코로나19와 관련한 장애인 지원 정책은 장애인과 그 가족이 지금까지 받아 온 지원들을 계속적으로 받을 수 있도록 하는 데 초점이 맞추어져 있다. 대표적인 장애인 지원 정책은 다음과 같다.

1. 신종 코로나 바이러스 감염증 긴급 포괄 지원 교부금

코로나19 확산 속에서도 장애아동이나 장애인의 생활에 필요한 각종 장애인복지 서비스를 지속적으로 제공할 수 있도록 지원하기 위한 교부금이다. 장애복지 서비스 시설과 사업소가 그 대상이 된다. 주요 내용은 서비스 재개 지원, 감염증 대책 지원, 직원에 대한 위로금 지급이다. 서비스 재개 지원은 코로나19로 인해 감염을 우려하여 장애인 복지 서비스를 회피하고 있는 이용자를 대상으로 서비스 이용을 재개할 수 있도록 평가, 요구 조사, 조정 등의 실시를 지원한다. 감염증 대책 지원은 코로나19 감염을 예방하고 대책을 수립할 수 있도록 각 종 물품, 위생용품을 구입하고, 외부 전문가의 연수를 실시할 수 있도록 지원한다. 특히, 혼자서 생활하거나 격리에 대응할 수 있는 다기능형 간이실 설치 비용을 지원한다. 직원에 대한 위로금으로는 감염자가 발생하거나 밀접 접촉자를 지원한 시설·사업소에 근무한 직원에게 20만 엔(약 2백2십만 원)을 지급하도록 하였다[10].

2. 방과 후 지원 사업 지원

특별지원학교 등의 임시 휴업으로 인해 방과 후 데이 서비스에 대한 장애아동과 가족의 요구가 증가하게 되었다. 데이 서비스에 대한 이용자의 경제적 부담을 덜어 주기 위해 이용자 부담금을 면제하도록 하였다. 여기에는 코로나19로 인해 방과 후 전화 등 대체 서비스를 통해 지원하거나 가정을 방문하여 지원하는 것이 포함된다. 또

10) 厚生労働省(2020)「障害福祉サービス施設·事業所等に勤務する職員に対する慰労金の支給と新型コロナウイルス感染症対策の徹底支援」https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00148.html에서 9월 14일 인출

호흡기를 착용하고 있거나 장애 특성상 감염의 위험이 높은 아동의 이동을 위해 방과 후 지원을 하는 사업소가 복지 차량을 제공할 때도 그 비용을 지원하도록 하였다[11].

3. 장애인복지 서비스 사업자에 대한 서비스 계속 지원 사업

코로나19 상황 속에서도 장애인복지서비스 시설 및 사업소가 장애인과 장애인 가족에게 필요한 서비스를 계속해서 제공할 수 있도록 지원하는 것이다. 대상은 휴업 요청을 받은 통소 서비스 사업소, 단기 입소 서비스 사업소, 이용자나 직원 중에 감염자가 발생한 장애복지 서비스 사업소, 장애인 지원 시설, 상담 지원 사업소, 밀접 접촉자에 대응한 단기 입소 서비스 사업소, 방문 서비스 사업소, 장애인 지원 시설 등이다. 지원 내용은 시설 소독·청소 경비, 마스크, 체온계 등 위생용품의 구입, 사업을 계속하기 위한 인원 확보를 위한 직원 소개 경비, 월세, 여비, 숙박비, 손해배상보험료 가입 경비 등이다[12].

11) 厚生労働省(2020)「令和２年度厚生労働省補正予算案(参考資料)」https://www.mhlw.go.jp/content/10910000/000621170.pdf에서 9월 14일 인출

12) 厚生労働省(2020)「令和２年度厚生労働省補正予算案(参考資料)」https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000621170.pdf에서 9월 14일 인출

작성 곽정란(강남대학교 특수교육·재활연구소 연구원)



코로나 19에 대응한 호주의 장애인 고용

호주 보건 복지 협회 공식 통계 자료

호주 정부 산하기간 보건복지 협회 통계자료에 따르면, 호주의 장애인은 430만 명에 이르며, 65세 이하 장애인 중 2/3는 의료적 지원이 필요하다. 통계자료는 장애를 가진 학생들 중 90% 정도가 학교에 다니며 장애를 가진 11명 중 1명 비율로 사회, 직장 또는 학교 내에서 차별을 경험했다고 나타낸다. 만 15세 이상 장애가 있는 이들 중 59% 정도가 생계비를 정부 지원으로부터 해결하고, 만 15세 이상 65세 이하의 일을 할 수 있는 장애인들 중 53% 정도가 고용되어 일을 하고 있다고 발표했다.

합법적으로 일을 할 수 있는 만 15세부터 64세 사이 비장애인구의 79%가 일을 하고 있는 반면 장애인구 중 48%만 고용되어 일을 하고 있으며, 장애인구의 실업률은 10%로 비장애인에 비해 두 배에 해당하는 수치를 기록하고 있다.

장애인 근로자 중 대다수인 88%는 일터에서 다른 직원들의 직접적인 도움이 필요하지 않다. 고용된 장애인들 중 44%는 특별한 장비만 필요하고, 24%는 단지 직업능률 향상을 위한 교육에 보조 지원자가 필요하며, 22%는 비장애인과 다른 고용형태의 직업이 필요하다.

호주의 장애인 권리

호주에서는 호주 인권위원회(Australian Human Rights Commission)에 의해서 장애인 권리에 대한 포괄적인 정보를 제공해왔다. 인권위원회는 1992년 재정된 장애인 차별금지법(DISABILITY DISCRIMINATION ACT 1992)을 근거로 호주 안에서 여러 분야에 걸쳐 장애인 차별에 대한 정보와 법적 자문을 제공해 왔다.

장애인 차별 금지법은 고용, 교육, 거주, 공공 및 사설 서비스에 대한 접근 및이용에 있어 차별로부터 법적 보호를 받을 수 있는 법이다. 이 법은 고용, 교육 또는 서비스 이용에 있어 어떠한 괴롭힘(Harassment)으로부터도 보호 받을 수 있다. 보호를 받는 대상자로는 장애가 있는 자를 포함하여 그의 친구와 보호자(Carer)까지도 포함된다.

장애는 법적으로 신체적(Physical), 지능적(Intellectual), 심리적(Psychiatric), 감각이상(Sensory), 신경이상(Neurological) 그리고 학습장애 (learning disability)가 포함되며, 신체적 결손과 질병도 장애 범주에 속한다. 괴롭힘(Harassment)은 장애로 인해 당사자가 겁을 먹거나 모욕, 수치 또는 적개심을 느끼는 경우에 해당한다.

직장에서의 차별(Discrimination)과 괴롭힘(Harassment)

호주 인권 위원회는 직장 내 장애에 따른 차별을 따로 언급해왔다. 장애 유무와 관계없이 모든 직원은 동등한 기회를 가져야 하며 고용주는 장애를 가진 직원이 직장 내에서 최고의 성과를 낼 수 있도록 돕기 위해 여러 가지 지원을 할 수도 있다고 명시한다. 지원 사항으로는 특수 제작된 확대 모니터 또는 도구 등의 보조 기기가 있다. 하지만 고용주는 직장 내 장애인을 위한 지원이 비합리적이거나 어려움이 따른다면 지원을 거부할 수도 있다. 이는 정당화 할 수 없는 어려움(Unjustifiable hardship)이라고 표현한다. 또한 인권 위원회는 고용주는 장애에 대한 차별 및 괴롭힘을 예방하기 위한 사내 방침과 계획을 반드시 가지고 있어야 한다고 언급했다.

코로나19에 따른 호주 정부의 장애인 관련 대응 담화문

호주의 각 부처와 복지부는 코로나바이러스감염증-19(이하 코로나19)로부터의 호주 장애인 생활 보호에 대한 담화문을 공식적으로 복지부 사이트와 호주 연합 언론 등을 통해 공식적으로 보도했다. 4월 16일, 호주 내각은 코로나19로부터 호주 장애인들을 위한 정책(Management and Operational Plan for COVID-19 for People with Disability)을 발표하는데 동의했다.

코로나19로 인한 팬데믹 상황은 호주 내 의료 및 복지 서비스에 대한 변화를 가져왔다. 사회적 거리두기에 따라 상대적으로 장애인들의 의료 및 복지 서비스에 대한 접근이 어려워지면서 이에 대한 대응방안으로써 호주 정부는 위의 정책을 발표했다. 정책의 주된 내용은 다음과 같다.

- 호주 정부의 주도하에 각 주정부와 긴밀히 협력하여 코로나19에 관한 정보를 누구나 알기 쉽게 정리하여 배포
- 팬데믹 상황에서 장애인들의 권리 보호
- 지역 사회 내 코로나19 감염 예방 및 지연
- 각 주정부 별 정보 및 장비 공유
- 팬데믹 상황 이후 추가적인 계획 설립

이 정책은 현재 진행형이며 코로나19에 따른 장애인들에 대한 의료, 복지 등 모든 권리를 보호하는 것을 목적으로 한다. 호주 정부는 자국 장애인들을 위해 공식적으로 10억 달러 이상을 필요한 부분에 수혈해 왔다. 정책에 대한 내용은 주기적으로 업데이트 되며 정부 공식 웹 사이트를 통에서 확인이 가능하다.

Greg Hunt 상원 의원은 담화문을 통해 “실용적이고 포괄적인 이 계획은 호주의 취약계층의 일부를 보호하고 살릴 수 있다”고 발표했다. 또한 Families and Social Service 장관 Anne Ruston은 이 계획이 호주의 장애인과 NDIS[1] 관련 종사자의 위험을 지역사회에서 최소화하기 위한 정책이라고 발표했다.

1) National Disability Insurance Scheme의 약자로, 호주 정부가 장애인을 지원하는 국가 장애인지원보장제도. 수혜 자격은 65세 미만으로, 영구 장애나 중증 장애를 가지고 있는 호주 시민권자 또는 영주권자임.

관련 기사(Bringing a disability lens to the COVID-19 health policy response)

공중보건의 관점에서 호주 정부가 지역 내 코로나19 전파를 줄이기 위해 사회적 거리 두기와 자가 격리를 빠르게 도입하는 것은 중요했다. 이러한 정부 정책은 호주 내 코로나19 감염 곡선을 빠른 시일 내에 완만하게 만드는데 중요한 역할을 해왔다. 하지만 이러한 효과 속에 440만 호주 장애인들 중 많은 이들이 삶에 영향을 받았다. 음식, 의료품, 보호 및 필수 지원을 얻는 데 있어 어려움을 겪었다.

바이러스 확산 기간 동안 재정적 지원을 포함한 광범위한 지원은 호주 내 취약 계층에게 여러 도움을 주었으나 의사 결정자(Decision-maker)가 아닌 장애인들에게는 아직도 어려움이 존재한다. 이에 따른 문제점을 보완하기 위해 호주는 올해 4월 자문 위원회를 설립하여 여러 어려움이 있는 장애인들을 지원해왔다. 위원회의 주된 활동은 아래와 같으며, 자문 위원회는 앞으로도 코로나19에 대응하여 장애인들의 안전과 건강을 최우선 목표로 정부와 긴밀히 협력하여 일을 계속 해나갈 것이라고 밝혔다.

- 장애인에 대한 평등권 보장 및 개별 의료지원
- 장애인에 대한 코로나19 감염 예방 활동
- 장애인과 그 가족, 관련 종사자들에 대한 코로나19 교육
- 기타 여러 방면에서 지원해줄 수 있는 시스템 구축
- 여러 부서 간 통합된 파트너쉽 구축
- 문화다양성을 고려한 접근
- 웰빙, 정신건강(wellbeing, mental health of people with disability and their families)을 위한 지원

코로나19 관련 직장 내 차별 대응 정책 및 지원

호주의 비영리 단체인 AUSTRALIAN NETWORK ON DISABILITY는 올해 4월 여러 토론회를 개최하는 등 장애인들의 상황 개선을 위해 노력하였다. 한 포럼에서는 코로나19로 인한 직장 내 근무환경 변화와 안전을 주제로 장애인 근로자를 위한 정보를 공유했다.

호주 빅토리아 주 정부는 코로나19 기간 내 장애인이 고용과 관련하여 차별을 받는 경우 법적 조언 및 지원을 해주는 서비스를 제공한다. 이 법률 자문 지원 서비스는 장애인들이 코로나19로 인해 법의 위반과 관계없이 직장 내에서 차별을 받았다고 판단되는 경우에 되도록 빠른 시일(21일) 내에 법적 자문을 받으라고 안내하고 있다. 차별에 대한 정의, 고용형태와 관계없이 고용주의 의무 및 장애가 있는 피고용자가 받아야 할 권리에 대해서도 언급되어 있다. 다른 주에서도 코로나19로 인한 모든 차별(Discrimination)을 예방하기 위해 가이드라인을 제시하거나 법률적인 자문 서비스를 제공한다.

맺음말

호주의 장애인 정책은 1992년에 시행된 장애인 차별 금지법을 기반으로 자국의 장애인들에 대한 권리를 보호해 왔다. 정부와 지역사회는 꾸준한 모니터링을 통해 장애인에 대한 차별을 줄이기 위해 노력해왔으며, 여러 정책을 시행하여 재정적 지원 등 실질적인 도움을 줄 수 있는 방안을 마련해왔다. 현재 코로나19로 인한 고용시장의 불안전성에서 장애인들이 받을 수 있는 차별을 예방하기 위해 호주 인권 위원회와 정부는 기존 정책의 입장을 고용주들에게 강조하며 장애인들의 권리를 보호하기 위해 힘쓰고 있다. 뿐만 아니라 주 정부는 비영리 단체와 협력하여 코로나19로 인한 직장 내 장애인의 급격한 환경 변화와 이에 따를 부작용을 최소화하기 위해 다양한 시도를 하고 있다.

<참고- 호주의 코로나19 현황>

세계의 모든 국가가 코로나19의 영향을 받고 있는 상황에서, 이른 국경봉쇄를 통해 코로나19의 영향을 어느 정도 막아냈다고 발표한 호주 역시 코로나19로부터 완전하게 벗어나기 어려운 상황이다. 7월 16일 기준 호주 복지부 공식 발표에 따르면, 총 코로나19 확진 인원은 10,810명, 사망자 113명, 24시간 이내 신규 확진자 330명, 해외 유입 56명으로 2차 팬데믹이 우려되는 상황이다. 호주 정부는 국경봉쇄 연장, 사회적 거리 두기, 영업장에 대한 법적 규제 등 적극적으로 바이러스 확산에 대응하는 동시에 하루 코로나19 검사 수를 일 65,000건 정도로 점점 늘리며 바이러스 예방을 위해 노력하고 있다.

호주 정부 공식사이트에서는 매일 업데이트 되는 통계자료를 확인해 볼 수 있다. 자료는 코로나19 감염 수, 각 주별 상황, 나이와 성별에 따른 코로나19 케이스와 사망자 등 한 눈에 보기 쉽게 도표와 그래프로 이뤄져있다.
코로나19는 주로 20대부터 60대까지 성별에 크게 상관없이 발현 되었고, 특히 20~29 연령에서 가장 많이 발견되었다. 하지만 사망자는 여러 합병증이 발견된 40대 1명과 50대 1명을 제외하고 모두 60대 이상의, 특히 남성에게서 발견된 것을 알 수 있다. 특히 호주 NSW주에서는 대부분의 사망자가 요양병원 환자로 확인된 바 있으며, 이러한 자료를 근거로 취약 계층인 노인, 어린이, 장애인에 대한 배려와 관심이 필요하다는 주장이 제기되고 있는 상황이다.

작성 강규홍(호주 ROTAS 재활센터 물리치료사)

출처 ABS (Australian Bureau of Statistics) 2016. Microdata: disability, ageing and carers, Australia, 2015. ABS cat. no. 4430.0.30.002. Canberra: ABS. AIHW analysis of TableBuilder.
People with disability in Australia, Workplace arrangements - Australian Institute of Health and Welfarehttps://www.aihw.gov.au/reports/disability/people-with-disability-in-australia/employment/employment-participation-needs-and-challenges/workplace-arrangements
DISABILITY DISCRIMINATION ACT 1992http://www8.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/consol_act/dda1992264/
Know your rights: Disability discrimination | Australian Human Rights Commissionhttps://humanrights.gov.au/our-work/disability-rights/know-your-rights-disability-discrimination
Coronavirus.tas.gov.auhttps://coronavirus.tas.gov.au/families-community/covid-19-and-discrimination-law
COVID-19 and discrimination at work | Victoria Legal Aidhttps://www.legalaid.vic.gov.au/find-legal-answers/covid-19-coronavirus/discrimination-work
Disability discriminationhttps://www.antidiscrimination.justice.nsw.gov.au/Pages/adb1_antidiscriminationlaw/adb1_types/adb1_disability_discrimination.aspx
The Rights of People with Disabilities: Areas of Need for Increased Protection: Chapter 2: Employment | Australian Human Rights Commissionhttps://humanrights.gov.au/our-work/rights-people-disabilities-areas-need-increased-protection-chapter-2-employment
Bringing a disability lens to the COVID-19 health policy responsehttps://humanrights.gov.au/about/news/bringing-disability-lens-covid-19-health-policy-response
People with disability in Australia, Workplace arrangements - Australian Institute of Health and Welfarehttps://www.aihw.gov.au/reports/disability/people-with-disability-in-australia/employment/employment-participation-needs-and-challenges/workplace-arrangements
Health.gov.auhttps://www.health.gov.au/sites/default/files/documents/2020/07/management-and-operational-plan-for-people-with-disability.pdf
COVID-19 Response Serieshttps://www.and.org.au/pages/covid19-response-series-.html



코로나19와 한국의 장애인 고용정책

우리나라에 코로나바이러스감염증-19(이하 코로나19) 확진자가 발생한 이후 반년이 넘었다[1]. 코로나19가 세계적으로 확산되면서 이전과는 다른 경험과 새로운 행동양식을 요구받게 될 것이라는 주장이 미디어에서 흘러나왔다. 대면접촉에 따른 비말 감염은 사회적 위험으로 인식되었고 비대면(UN-contact)으로 통칭되는 생활방식이 보편화되고 있다. 우리나라는 일상적 경제활동이 허용되는 사회적 거리 1단계부터 커피 등 프랜차이즈 음식은 포장판매만 허용 되는 사회적 거리 2.5단계까지 경험하였다.

새로운 환경에의 적응은 새로운 자원과 방식을 요구한다. 코로나19 이후 장애인의 삶과 일자리에서 드러나는 어려움이 무엇인지 살펴봐야하는 이유다. 이 글에서는 코로나19 이후 국내 장애인고용 대책을 소개하고 외국의 대응 사례가 시사하는 바를 통해 이후 장애인 고용정책의 방향에 대한 고민을 담았다.

코로나19 이후 장애인의 삶과 일자리

코로나19로 인한 상황 속에서 동원가능한 자원이 부족한 사회적 약자가 더 어려움을 경험하게 될 것이라는 것은 예견가능하다. 실제 드러나는 어려움의 면면을 보면 생각보다 더 심각하다.

사회적 거리 두기가 길어지면서 장애인 복지관과 직업재활 훈련시설, 특수학교 등 장애인에게 서비스를 제공하는 공공시설 대부분이 제한적으로 운영하고 있다. 발달장애인의 생활 영역은 지역사회에서 가정 내로 축소되었다. 고립된 시간이 길어지자 발달장애인도, 함께하는 부모도 스트레스와 우울증에 시달리는 상황에 놓이게 되었다. 최근 20대 중증 발달장애 아들을 둔 50대 엄마가 자식과 함께 극단적 선택을 하기도 했다[2].

장애인의 일자리는 어떠한가? 전체 노동시장 상황을 살펴보면 장애인의 경제활동은 더 어려워질 것으로 추정된다. 통계청이 5월 21일 발표한 '1분기 가계동향'을 보면, 코로나19에 따른 경제적 충격이 저소득층에 집중되면서 상하위 계층 간 소득격차가 더 벌어졌다. 상위 20% 계층인 5분위의 소득(균등화 처분 가능 소득)을 하위 20%인 1분위와 비교한 5분위 배율이 5.41배로 1년 전 5.18배보다 커졌다. 무엇보다 임시·일용직을 비롯한 취약계층이 고용시장에서 밀려난 것이 원인이다. 장애인 취업자의 종사상 지위는 어떠한가? 장애인경제활동 실태조사에 의하면 전체 인구(18.1%)보다 임시직에 종사하는 장애인 근로자의 비율(20.9%)은 2.8%p 높고, 일용근로자 비율은 10.4%로 전체 인구(5.4%)보다 5.0%p 높다[3].

일자리 양극화도 더 심해졌다는 조사결과가 나왔다. 코로나19 사태 이후 지난 3~7월, '5인 미만' 영세 사업장 일자리 170만 개가 사라졌다[4]. 상대적으로 규모가 작고 영세한 기업일수록 코로나19 사태의 대응이 어려운 것으로 추정된다. 5인 미만 사업장에 종사하는 전체 인구의 비율(37.2%) 보다 5인 미만 사업장에 종사하고 있는 장애인의 비율(41.5%)이 4.3%p 높다[5]. 코로나19 사태로 인한 고용위기는 모두에게 똑같이 나타나는 것이 아니라 취약계층에게 더욱 가혹하고 치명적이다.

코로나19 대응을 위한 한국의 장애인 고용정책

코로나19로 인한 장애인 고용대책은 한국장애인고용공단(이하 공단)을 통해 이루어지고 있다. 장애인과 장애인고용 사업주의 안전, 그리고 장애인 고용안정을 위한 지

1) 2020년 1월 20일 인천공항으로 입국한 35세 중국 여성이 코로나19 확진되었다. 한국 국적 국내 코로나19 첫 확진 환자는 1월 24일 우한에서 상하이를 경유하여 인천공항에 입국한 55세 남성이다.

2) 광주일보 (2020.6.9). 코로나로 고립된 장애인 부모 피눈물 흘린다.

3) 전체 인구 통계는 통계청 경제활동인구조사(2019년) 5월 참조

4) 한지원(2020.8.24.), 코로나 재확산, 고용위기는 어디서 얼마나?, 이슈페이퍼, 노동자운동연구소.

5) 김호진 외(2019). 2019년 장애인경제활동실태조사, 한국장애인고용공단 고용개발원.

원에 중점을 두고 있다. 장애인 고용대책을 크게 분류하면 주요 이해 관계자 안전 대책 강화, 피해 지원 제도 마련, 비대면 조치 강화 등으로 구분할 수 있다.

먼저 공단은 확진자가 발생하면 위탁(수행)기관과 공단 소속기관에서 보고를 하고 코로나19에 대응하기 위한 전담 TF(Task Force)가 확인하는 지원체계를 구축하였다. 직업능력개발, 근로지원인 등 공단 사업 참여자에게는 마스크 및 손세정제 등을 별도로 지원하여 안전을 기했다. 민간훈련 기관에 대면 접촉 자제를 권고하고 전국 25개 훈련기관 휴교 및 휴원 조치를 실시하였다. 훈련기관의 일부는 재택훈련 운영체제로 전환하였다. 민간위탁 훈련 중단에 따른 어려움을 최소화하기 위해 개학 연기, 휴교, 휴업에 따른 미지급 수당은 일괄 지급하고 재택훈련을 하는 경우에도 훈련비 및 훈련수당을 지급하고 있다. 발달장애인기능경기대회 등 대면 접촉이 발생하는 행사는 연기하거나 보조공학기기 박람회처럼 온라인으로 실시하였다. 장애인을 위한 직무지도 등 현장방문 평가는 서면평가로 대체하였다. 장애인근로자에게 원활한 서비스를 제공하기 위해 직무지도원 자격을 기존 직무지도원 유경험자, 근무경력 1년 미만의 사업체 직원 등으로 확대하였다. 대면방식의 사전훈련은 전화, 영상통화 등을 이용하여 비대면 사전 훈련으로 전환하고 훈련이 조기 중단되는 경우에도 계획 기간을 단축하여 수료하거나 재택훈련으로 전환하는 조치를 취했다. 코로나19로 인한 근로지원인 휴무 시 경제적인 피해를 최소화하기 위해 장애인 근로자가 자가 격리한 경우 최대 14일 범위 내에서 근로지원인 근무로 인정하였다. 현장에서 집합으로 진행되던 직업생활상담원 양성과정도 온라인으로 진행하였다. 국가적 재난 시기에 사업주의 피해를 최소화하기 위해 분기별로 상환해야 했던 공단 융자지원 상환금을 연도 말까지 유예하였다. 또한 인턴기간 종료 후 일괄 지급하던 장애인 인턴지원금을 월단위로 신청할 수 있도록 개선하는 한편, 장애인 고용장려금도 분기 지급에서 월 단위 지급 방식으로 전환하였다. 근로자의 입원, 격리로 인한 유급휴가 기간을 임금지급 기초일수로 인정하여 사업주의 부담을 완화하였다. 고용부담금 특별고용지원업종을 선정하여 납부기한을 연장하고 체납처분을 유예하였다. 고용위기지역의 경우에는 부담금 납부를 유예하는 조치를 취했다. 공단의 코로나19 대책을 살펴보면, 세부 사업별로 사업지침을 수정·보완하여 코로나19로 인한 위기를 최소화하였다.

해외의 코로나19 대응 장애인 정책[6]

미국은 코로나19에 대응하기 위해 실태조사를 먼저 실시하였다. 전염병이 발생하는 동안 장애인의 건강 및 건강관리에 영향을 미칠 수 있는 위험, 전염병 관련 정보 확보 및 확인을 위해 실시한 조사 결과는 다음과 같다. 불안 및 우울증을 경험한 장애인 중 24%는 정서적 지원 서비스를 받지 못한 것을 확인하였다. 또한 장애인 및 만성 건강 장애를 가진 사람과 장애인 가족 또는 간병인(활동보조인)들이 기본 생필품 구입, 월세 지불, 약값 감당 등에 대해 우려하고 있으며 온라인 지원 프로그램, 보편적인 정보의 공유, 정신 건강 문제 해결 등을 희망하고 있다는 것을 확인하였다.

캐나다는 정부가 주도적으로 코로나19 관련 정책에 장애 포괄적인 접근을 시도하고 동시에 개별적인 지원계획을 수립하였다. 장애포괄적인 코로나19 대책에 대한 성명문을 발표(2020.4.10.) 하면서 코로나19가 장애인의 의료 지원과 정보 제공, 커뮤니케이션, 정신 건강, 고용과 수입에 부정적인 영향을 미치고 있다는 점을 공식적으로 인정하였다. 장애인 당사자 중심의 가치를 존중하는 동시에 2019년 공표된 '접근 가능한 캐나다법(Accessible Canada Act)'[7]을 준용하고 있는 것을 알 수 있다. 또한 장애인 개인 중심의 지원 정책을 위해 장애인을 위한 펀딩(2020-2021)을 구축하고 1,500만 달러의 새로운 투자를 통해 효과적인 재택근무를 위한 장비 지원과 업무조정 및 직장 접근가능성을 향상시키는 조직을 제공하는 목표를 세웠다.

호주는 코로나19로부터 호주 장애인들을 위한 정책(Management and Operational Plan for COVID-19 for People with Disability)을 발표하였다. 정책의 실현을 위해 별도의 자문위원회를 설립하고 4월부터 사업을 수행하고 있다. 장애인에 대한 평등권 보장 및 개개인의 의료지원, 코로나19 감염으로부터 장애인에 대한 예방, 장애인과 가족, 관련 종사자들에 대한 코로나19 교육, 장애인을 여러 방면에서 지원해줄 수 있는 시스템 구축, 여러 부서 간 통합된 파트너쉽 구축, 정신건강(mental

6) 세계장애동향 각 호에서 발췌

7) 캐나다의 차별금지법(Canadian Human Rights Act)에 기초하여 장애를 기반으로 한 차별을 금지하는 데 초점을 맞추고 있음

health, wellbeing of people with disability and their families)을 위한 지원 등을 하고 있다. 코로나19로 인한 직장 내 근무환경 변화 및 동료들의 안전을 주제로 현재 일을 하고 있는 장애인들을 위한 정보를 공유하고, 코로나19로 인한 모든 차별(discrimination)을 예방하기 위해 가이드라인도 제시하였다.

독일은 장애인 고용기업과 장애인근로자에게 임금을 지원하는 방식에 주목하였다. 장애인시설과 사회적 기업에게 지원을 확대[8]하고 코로나19로 인한 피해에도 불구하고 경제적 지원을 받을 수 없었던 통합기업(Inklusionsbetrieb)도 지원대상에 포함하였다. 또한 장애인작업장(Werkstatten fur behinderte Menschen)에서 근무하는 직원에게 발생한 임금손실을 최소한 부분적으로 보상하였다. 장애인작업장 노동자들은 실업보험 가입의무가 없기 때문에 노동시간단축지원금(Kurzarbeitergeld)을 받을 수 없었지만 일시적인 일자리 손실로 인해 발생한 임금손실을 부분적으로 대체하기 위하여 노동시간단축지원금을 지급하는 방식으로 지원하였다.

해외 사례를 살펴보면, 코로나19 사태가 장애인에게 심각한 위기상황임을 인정하고 장애인의 노동권·차별금지 권리보장을 위해 범부처 차원에서 대응한 것을 알 수 있다. 무엇보다 미국, 캐나다 등에서는 문제 해결을 위해 실태를 파악하고 지원 방안을 마련하는 과정에 장애인 당사자와 함께했다는 점이 인상적이다.

코로나19 사태 이후 장애인 고용정책의 방향

다수의 전문가들은 코로나19가 '평등한 전염병'이 아니라는 데 공감대를 형성하고 있다. 재택근무가 가능하고 디지털 기기를 다루는데 익숙한 사람보다 그렇지 않은 사람에게 코로나19는 심각한 위기로 다가온다. 미국의 경우 코로나19 사태로 수백만 명이 일자리를 잃었는데, 이 중 상당수가 여성과 소수민족에게 집중됐다. 5월 30일 기준 뉴욕시에서 흑인과 히스패닉의 인구 대비 코로나19 사망자 비율은 백인보다 두 배나 높다. 이들의 직장에서 일하는 방식 자체가 바이러스에 노출되기 쉽기 때문이다. 음식점이나 제조업 등의 일자리는 재택근무가 어렵다. 재택근무가 가능한 직업들은 주로 금융계나 정보기술 등의 전문직이다. 코로나19는 보건의료 문제인 동시에 장애인에게는 경제·정치·문화의 문제다. 우리나라는 어떠한가? 표준사업장에서 일하는 장애인이 사회적 거리두기로 일을 쉬게 되었을 때 이들의 임금은 누가 보전해야 하는가? 이러한 의사결정에 장애인이 참여할 수 있는 창구는 확보되어 있는가?

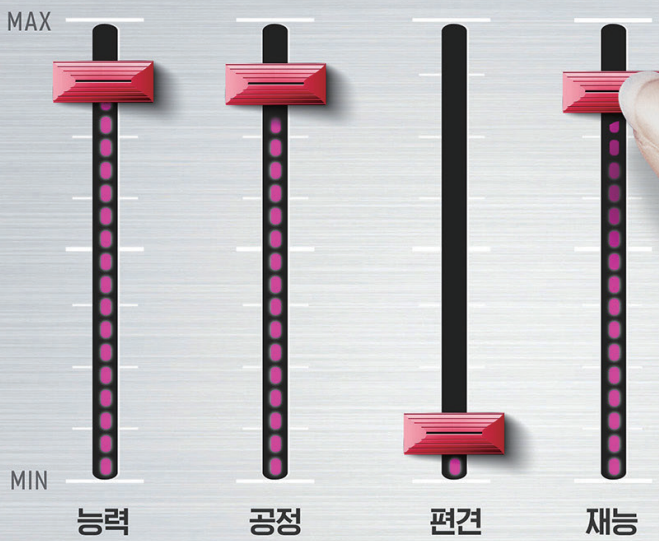
장애인의 안전이 우선이기에 작업장에서의 대면작업을 줄이고, 줄어든 임금을 보전하는 방식으로 장애인근로자와 사업주 모두 피해가 없도록 할 수도 있다. 그러나 단순히 장애인을 위험한 공간에서 분리하거나 임금을 지원하는 방식으로 안정적인 장애인 고용을 이어가기엔 한계가 있다. 장애인의 삶을 통합적으로 고려할 수 없는 정책은 실제 장애인이 지역사회에 거주하더라도 기능적으로는 배제되거나 유기적으로 분리시킬 가능성이 높다. 직장생활은 어떠한가? 독립적인 직무수행, 협업 가능한 IT 장비 도입 및 사용자 친화적 시스템 구축 등 코로나19 이후 악화된 장애인고용 여건 해소를 위한 과제는 쉽지 않다. 부분적인 노력만으로는 불가능하다. 생활양식 전반을 구조적으로 변화시키는 코로나19 이후 사회의 문제를 해결하기 위해선 정부·기업·사회의 공감과 장애인 당사자의 참여가 담보된 과정이 필요하다.

먼저 코로나19가 장애인의 경제활동과 일자리에 심각한 위협과 부정적인 영향을 주고 있음을 우리 사회가 확인하고 인정하는 것이 시작이다. 그 다음 비대면 사회에 적합한 장애인 노동정책과 장애인 고용문화에 대한 논의를 진행해야 한다. 새로운 행동양식이 요구되는 사회에 맞게 일의 양식도 변화해야한다. 동시에 장애인의 일 그리고 삶의 가치에 대한 새로운 관점과 접근이 필요하다. 이러한 담론이 형성되면 장애인에게 필요한 빅데이터, 인공지능, IT 플랫폼 등 언택트(noncontact) 기반 구축에 대해 구체적으로 설계할 수 있을 것이다. 코로나19 사태가 장애를 포용할 수 있는 고용정책의 필요성을 앞당겼다. 장애인정책 전반을 포괄할 수 있는 보다 적극적인 국가기구의 출현이 필요한 시점이다.

작성 변민수(한국장애인고용공단 고용개발원 정책연구팀장)

8) 중증장애인 노동자를 최대 50%까지 고용하는 기업, 독일에는 900여 개의 통합기업이 있으며, 이중 1만 2천 명이 중증장애인

편견은 내리고
재능은 올려주세요



편견을 내리고, 재능을 올려 주세요
장애인, 비장애인 구분없는
균형의 하모니가 즐겁고 행복한 일터를 만듭니다

한국장애인고용공단

ISSN2234-1226