

나. 노동환경 차별

가) 적절한 직무 환경 및 업무 배치 차별

여성장애인이 온라인 콘텐츠 개발자로 취업을 했으나, 여성이라는 이유로 커피 등의 잔심부름을 시킴으로써 본인이 제대로 수행하지 못하자, 자꾸 눈치를 주어 퇴사를 해야하지 않겠느냐고 상담

나) 다른 동료에 비해 승진 차별

입사 동기들에 비해 2-3년이나 늦도록 승진을 하지 못했는데, 이번에도 승진에서 탈락되었으며, 이런데도 계속 회사 생활을 해야 되느냐는 상담

다) 중도장애로 복직 연기 및 퇴직 강요

공무상 상해로 병가를 냈으나 직권이 면직되어 재심에 있으나, 복직되기 어려운 상태인 경우, 또는 교사인데 중도에 실명하였는데, 교육청으로부터 복직이 되지 않고 있다고 호소하는 경우 등

마) 직장 내 인간 관계 차별

장애를 가진 이후에 입사를 했거나, 중도에 장애를 갖게 되었을 경우 직장 동료 또는 상사로 부터 '왕따' 또는 '따돌림'으로 회사 생활을 그만둘 수밖에 없는 상담

바) 다른 동료에 비해 임금 체불 또는 저임금

다른 동료에 비해 임금이 체불 당하거나 다른 동료에 비해 임금을 적게 받는 경우가 총 26건으로 18.6%임

다. 산재인정 및 산재 보상 차별

월 200백만원의 보수를 받던 장애를 가진 사람(1급 지체 장애)이 산업재해를 입게 되자, 기왕력을 이유로 월 40만원으로 책정되는 등의 차별 사례

■ 발제 2

- 남용현 선생님(장애인고용촉진관리공단)
- 독일의 사회법전 및 장애인균등법(차별금지법) 중 고용과 관련된 부분 발췌/영국의 장애차별법 중 고용부분 소개
- 주요 내용

가. 사회법전

- 사회법전이 개정되면서 의무고용 미이행업체에 대해 사업주가 고용안한 이유를 요구함에 따라. 입증책임이 전환되었다.
- 단체의 제소권이 포함되었다. 독일은 일반적으로 단체소송권이 인정되는 나라인데 사회법전 개정 시 장애인단체의 제소권이 명문화되었다.
- 사회법전의 차별 내용은 구체적이지 못하다.
- 구제절차는 미약하다. 징벌배상의 성격으로 고용을 회피하는 경우 최고 3개월치 임금의 수준으로 일정한 보상을 행한다.

- 중증장애인들은 고용주에 대하여 청구권을 갖는다.
- 중증장애인 5명이면 대표를 선출하고, 중증장애인대표는 사업주와 대등한 관계에서 협상력을 갖는다. 따라서 고용주의 전권위임자와, 중증장애인대표간 협상을 통한 통합합의를 중시한다.
- 중증장애인 20인 이상이면 전임대표 선출도 가능하다.
- 중증장애인을 해고하기 위해서는 통합사무소의 사전동의를 받아야 하며, 해고예고기간은 적어도 4주이다.

나. 장애인균등법

- 차별금지법으로 하려 하였으나 협의결과 법 조항이 약화되면서 '장애인의 균등을 위한 법'으로 명칭이 바뀌었다. 2002년 5월부터 시행되고 있다.
- 정보접근을 특히 강조하고 편의시설을 통한 장벽제거를 강조하고 있다.
- 장벽제거를 위한 구체적 조치로 목표합의를 이루도록 하고 있는데, 이는 사회법전의 통합합의와 유사한 것이다.
- 독일수화는 고유한 언어로 공인되기 때문에, 방송이나 기타 기관에서 독일 수화 또는 음성이 동반되는 수화를 통해 알려지지 않을 경우 다른 적절한 커뮤니케이션 지원을 이용할 권리를 갖는다.
- 차별의 정의 : 불가피한 이유없이 장애인과 비장애인을 다르게 대우하고 이를 통해 장애인이 사회 속에서 삶에 대해 동등한 참여가 직접 혹은 간접적으로 침해받음을 의미

다. 독일의 할당고용 제도

- 대상 : 중증장애인(장애정도 50이상)과 유사 중증장애인(장애정도 30-50, 노동사무소의 인정 필요) / 660만명 정도(인구의 8%)
- 예전에는 16인 이상 고용 업체에서 6%이상의 장애인을 고용하여야 하며, 불이행시 1인당 200마르크의 부담금을 내는 것이었으나
- 2001년부터는 20인 이상 고용 업체에서 5% 이상의 장애인을 고용하여야 하며, 불이행시 불이행정도에 따라 차등화하여, 3-5%시 200마르크, 2-3%시 350마르크, 0-2%시 500마르크의 부담금을 내는 것으로 바뀌었다. 단 부대조건이 있었는데, 1999년 10월 기준으로 2002년 10월에 실업중증장애인이 25%(5만명) 감소되면 5%로 지속하고, 안될 경우 다시 6%로 상향조정하기로 하였다.
- 2002년 10월 현재 4만명 정도가 취직하고, 약2-3천명 정도가 목표치에 이르지 못해, 장애인 단체와 정부간 합의를 하여 5%를 1-2년 더 연장하기로 하였다.

라. 영국

- 소사업장(20인 미만)은 법에서 제외되며,
- 노동조합에 의한 장애인 차별이 규정되어 있는 것이 특이하다.