

8차 장추련 법제정위원회 여성팀 세미나 정리

■ 주 제 : “접근권에 있어서의 차별”

■ 발 제 : 최해선

■ 일 시 : 2003. 7. 16.

■ 장 소 : 한국기독교교회관 10층

■ 참석자 : 최해선, 박지주, 조옥, 장명숙, 정재우, 김미송, 박하연, 이호선,
김광이, 이희정, 김지혜, 조경미

■ 정 리 : 김광이

■ 진 행 : 1부 - 노동 차별 규정화하기

2부 - 접근권 차별 발제

■ 1부 노동 차별 규정화하기

<승진, 배치, 임금 등 관련>

* 여성장애인을 이유로, 주업무보다는 보조적 업무를 기준으로 능력을 판단하여 업무능력 개발의 기회제공없이 고용·승진·배치에 있어 제한하는 것은 차별이다.

사례 : 무작위 압력을 가하여 심리적 위축을 가하여 스스로 그만두게 하는 경우

* 객관적 능력판단과 평등한 승진기회 제공없이 획일적 단순업무에 배치하여 장애유형 및 성의 고려없이 역할 부담하는 것은 차별이다.)

* 장애를 이유로 같은 업무팀원들과 분리하는 것은 차별이다.

사례 : 17년 동안 근무했던 부서가 4층으로 이동하면서 여성장애인을 힘들거라는 이유로 1층에 혼자 남겨놓음

* 장애를 이유로 동일 업무에 동일 임금을 지급하지 않는 것은 차별이다.

고려사항 : 동일 업무이지 동일 노동이 아님. 신체상 환경상의 조건으로 보다 잦은 휴식시간을 필요로 하는 경우가 있으므로 업무 성격에 따른 판단이 요구됨

* 장애의 신체 조건과 물리적 조건을 고려하지 않은 평가와 임금책정은 차별이다.

김민지

<물리적 환경 관련>

* 물리적 노동환경의 미비로 고용을 거부하는 것은 차별이다. (128/443)

사례: 일의 성격상 업무가 가능하여서 일하겠다는 의사 표명을 했음에도 불구하고 고용거부하는 경우

* 고용과정에서 물리적 노동환경 미비(문제삼지 않겠다는 서면 각서나 구두 약속 등의 조건을 제시하는 것은 차별이다.)

* 국가나 지방자치단체가 장애인의 출·퇴근에 있어 요구되는 추가경비를 지원하지 않는 것은 차별이다.

고려사항: 국가와 기업의 책임 구별하여 논의할 필요 있음 → 취업장소에서의 접근권과 관련되어 있음. 연계적 논의 필요.

* 기업 내에서 성인식·장애인식 교육을 하지 않는 것은 차별이다.

사례: 비하 발언 예방, 동료애, 합리적 고려 등의 조치가 필요함

* 성별을 이유로 직업훈련과정에서 선택의 기회를 제한하는 것은 차별이다.

고려사항: 여기에는 우선 선택할 수 있도록 충분한 정보제공이 있는 경우가 전제되고 이에 따라 선택된 것(informed consent)이어야 함(2003 UN 장애인특별보고관의 의견서에도 제시된 내용)

<출산 휴직>

* 여성장애인의 출산 휴직에 있어서 특수성을 고려하지 않은 휴직기간 산정은 차별이다.

<탁아서비스>

* 여성장애인의 탁아 서비스에 적극적 조치가 이루어지지 않으면 차별이다.

→ 남녀고용평등법 참조

* 사내 탁아서비스에 있어 여성장애인이 자녀 양육에 필요한 보조 도구를 지원하지 않는 것은 차별이다.

사례: 수유 시에 장애특성상 침대 혹은 별도의 요구되는 도구 및 기구 등이 필요한 경우

<비정규직 관련>

* 장애를 이유로 비정규직만을 제안, 강요하는 것은 차별이다.

☐ 전체 고려 사항

- * 모든 통계 및 프로그램에 있어 장애인과 성별에 따른 조치가 있어야 함
- * 비정규직 중에서 장애여성에 대한 별도의 자료가 필요함
- * 작업환경내 복리후생의 후진성에 대한 조사가 요구됨

사람의 권리는 못하는데 이유로 불평을 주는 경우 (128/443)

사람의 권리를 무시하고 인권을 침해하는 것은 차별이다.

1. 노동시장에서의 차별 (진입 후)

1) 고용차별 - 장애여성은 비장애여성의 역할인 커피심부름, 청소, 전화받기등을 수행할 수 없는 것으로 인식.

2) 직종차별 - 능력에 합당한지의 여부가 아닌 부리기 쉬운사람 채용

예) 사무직 대졸채용 거부. 청각장애인 단순직에 많음. 시각장애인 안마, 침술(대학 졸업후에도)

3) 승진, 배치상 차별 - 조사대상시 차별 많이 나타나지 않음: 실제로 없다가보다 차별로 느끼지 못하는 것 같다. 실제 비장애여성의 경우도 심각히 여기지 않고 당연히 느끼고 있는 경우가 많음.

예) -장애여성의 경우 취업도 어려운데 승진 필요없고 계속 다니고 있는 것만으로도 감사

-지체 장애여성 ; 승진케이스에서 밀렸으나 장애를 이유로 드러내지 않고 나이가 어린 이유를 댔(실제 그전 팀장보다 한살 아래였음)

- 고유업무를 인정하지 않고 자리를 계속 이동시킴(설명 없이)

- 17년동안 있던 부서가 4층으로 옮겨지면서 장애여성만 1층에 남겨짐

4) 임금차별 - 여러경로 통해 드러나고 있으나, 임금차별도 당연히 인정하는 실태. 해고에 대한 두려움.

예) 과도한 업무량에 대한 감수를 역이용하는 경우

2. 사회환경에서의 차별 -고용유지에서의 차별

1) 물리적환경 - 엘리베이터, 화장실등 편의시설

예) 휠체어 사용에있어서의 사무실 구조문제

2) 보조도구 - 약시 : 컴퓨터 확대경. 시각장애 : 음성 변환기

예) 오른손 절단장애의 경우 왼손용 컴퓨터 자판

3) 출,퇴근 문제 - 활동보조인이나 경비 보전 중요

- 장애여성의 경우 더 힘든 것 사실(여성이 남성보다 근력이 약한)이나 나약한 존재로 비춰지게 되는 것에 대한 문제 고려되어야 할 것

- 출퇴근시나 동료간의 성추행 문제 :

예) 시각장애여성의 택시사용시 불안. 부축을 이유로 불필요한 신체적접촉.

- 업하면서 추행. 당사자의 의사를 묻지 않고 도움을 주는 남성(휠체어 밀고 아무 곳이든 간다)

4) 사회적 인식

예) -일하는 존재로 인식되어지고 있지 못함(“어딜나가 집에만 있지” “ 또 나가?”).

-의욕저하

- 같은 업무수행시에도 편견 작용 (“너도 했네?”)

- 동료들의 몰이해: 행동반경이 달라서 정보공유 힘들

- 기회(재교육,출장등)의 제한.배제 : 얼마나 다닐지... 회사에 기여할 것이라는 믿음 없음.

- 결과적으로 능력이 저하되는것에 대한 개인의 책임.

3. 제도 및 정책에서의 차별

정보제공해야 된다는 마인드 없음 : 사각지대

4. 서비스 차원에서의 차별

직업훈련에서의 차별

예) -남자는 미디어.첨단사업 관련 훈련에 배치되고 여성이 원해도 패션쪽으로 강요

-고용촉진공단의 취업연결 부적절, 사후관리되고 있지 않음.

-장애여성의 탁아서비스가 고용유지에 중요함.

-고용장려금외에 장애여성의 고용관련 부분 없음

-유형에 따라 추가장치. 비용 국가에서 일정부분 부담해야 함.

차별사례

취업장애여성 구인 문구상 차별

:편의시설미비로 휠체어 장애인 배제되고 복발사요 장애인 용인

뇌병변장애인 전화받는 업무할 수 없음. 커피.심부름 수항 어려움 .행동 느낌으로 할 수 있는 일이 별로 없음.

웹 마스터 배웠으나 단순업무에 고용연계됨

비정규직에 분포 多

대인관계 어려움

직업교육시 선생님이 우는 장애여성학생에게 “장애인이 이래서는 안된다. 약해서 안된다.” 공무원 기능직 10급: 오래전 사역(청소등 업무)으로 채용하여 거의 워드업무 시킴.

의존적 장애여성으로 인식되어지고 있음

여성계에서도 장애여성문제 정확히 인식되어지지 못하고 있는현실

할당요구가 오히려 제한이 되지 않느냐? 수준이 어느정도 된 것으로 오해

할당 - 이기적 태도로 매도

다음주 법안 인지 후 논의하자/ 고용관련해서 성인지적 관점 거의 없음.