

2003년 12월 2일

청각장애인협회(농아인협회) 여성부와의 "차별 사례 나누기" 간담회

참가자 : 청각장애여성 : 최민자, 김영희, 조태순, 김영심, 봉천자, 김영자, 김미경 통역:박미옥
법제위 여성팀 : 이호선, 김광이, 이회정, 박지주

1. 가족내 차별

- 형제, 자매끼리 언어소통이 안돼
- 비장애 가족과 함께하지 못함(가정 대소사 참가 어려움)
- 청각장애여성이 번돈을 어머니가 모두 가져감.
- 필요없는 아이로 취급(장애물로 가족들은 인식)
- 가족중에 청각장애여성이 있어서 형제자매결혼 파혼.

2. 교육내 차별

- 공공육보다 직업교육 장려
- 받아쓰기시간에 할 수 없음.
- 일반학교 통역 없어 힘들
- 선생님 : 시집이나 가거나, 기술을 배우라고 권유
- 청각장애학생을 위한 특수학교내 수업내용은 매우 낮음(고3수준에서 중1.2영어 공부함.)
- 대학교육시 비장애 위주의 영어회화교육을 실시함.

3. 노동에서의 차별

- 같은 청각장애 동료도 청각장애여성에게만 커피심부름을 시킴.
- 말로 또는 신체적 접촉을 통한 성희롱 심각.
- 청각장애여성이 청각장애남성보다 구조조정 1순위
- 남성에 비해 월급에서서 차이가 남.
- 문자보내는 것을 사업주는 싫어하며, 문자보내면 해고한다고 협박함.
- 회식때 통역하는 사람없어 청각장애인을 술만 마시게됨.

4. 양육 및 건강 관련

- 아이가 우는 것을 몰라 힘들.
- 학교행사에 관련한 정보입수가 되지않음.
- 부모가 청각장애여성인 것을 알고, 담당교사가 선물을 수시로 요구함.
- 병원이용할 때 통역이 잘 안돼 매우 어려움.(아픈 것을 잘 설명해주지 못하는 통역을 만나면, 쓸데없는 검사를 하게되는 경우가 많음)
- 병원을 이용할 경우 통역이 청각장애인의 질병에 관한 정보를 비밀보장하지 않고, 소문을 내는 경우가 많음.

고용에서의 차별금지(연구, 정리 : 남용현님)

(장애인 차별연구모임-고용에서의차별금지)

장차법 "고용"파트와 관련하여 몇가지 조항 추가하는 등 일부 수정을 했습니다. 앞으로도 많은 부분 고쳐져야 할 듯 합니다. 제가 작업하면서 고민했던 것 몇 가지 적습니다.

- 고용의 주체와 관련하여 원안에서는 사용자, 고용주, 공공기관 등 다양한 용어가 사용되었는데 저는 일단 첫 조항에서는 국가, 지방자치단체 및 사업주로 명시하고 그 이후에는 고용주라는 용어를 사용했습니다. 다른 나라 법을 보면 "고용주" 혹은 "사용자"라는 용어가 사용되고 있습니다.

- 고용에서의 차별금지를 적용할 때 민간 사업체의 경우 일정역역을 제외할 것인가의 문제 : 예를 들면 "상시근로자 20인 미만의 경우는 적용하지 않는다." (영국의 경우) 15일 이상 사업체 (미국위 경우), 우리나라는 어떻게 정할 것인가의 문제

- 단시간근로자(파트타임근로자)에 대한 인정 : 장애의 정도나 유형으로 인해 파트타임근로자를 인정할 필요성이 있는데 이 경우 일주일 혹은 월별로 몇 시간 이상 근로하는 경우를 파트타임근로자로 인정할 것인가의 문제

- 장애차별이 발생할 경우 입증책임을 고용주에게 부과해야 하는데 이 조항을 강조하기 위해 별도 조항으로 독립시킬 것인가의 문제 (현 법안시안에는 다른 조항속에 포함되어 있음)

- 제2조, 3조, 5조, 6조 등의 조항들의 경우

몇 가지 조항 수정을 제외하고는 본문의 원문을 그대로 두었습니다. 이 조항들은 아마도 일본 변협안을 참조자료로 사용한 듯 한데 활발한 논의를 위해 내용이 많은 게 좋을 듯 싶어 손대지 않았습니다.

- 제2조의 정의에서 개별사항에 대한 정의가 다른 법조문에서 인용한 것인지 아니면 당시 작업하시던 분들이 나름대로 정의한 것인지 잘 모르겠습니다. 혹시 임의적으로 정의한 것이라면 좀 더 논의가 필요할 듯 하고 혹시라도 다른 법규정에 이런 사항들에 대해 정의된 것이 있는지 확인하면 좋을 듯 합니다.

===== [법 안] =====

제1조(고용에서의 차별금지) ① 국가, 지방자치단체 및 사업주는 고용분야에 있어서 장애인에게 평등한 기회와 대우가 보장되도록 하여야 하며, 모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 해고, 정년, 임금 등에 있어서 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

② 국가, 지방자치단체 및 사업주는 장애인이 직무를 수행함에 있어 최소한 필요로 하는 능력을 갖추었음에도 불구하고, 다른 장벽으로 인해서 그 직무의 수행에 지장이 있는 경우, 그 장벽을 해소하기 위한 인적, 물적 지원을 제공하여야 한다.

③ 제2항과 관련하여 지원을 제공하지 않거나 제공하기를 거부하는 경우, 장애인이 합리적인 편의제공을 요구했음에도 이를 거부하는 경우는 차별로 간주한다.

제2조(정의) ① "사업주"라 함은 근로자를 사용하여 사업을 행하거나 하고자 하는 자를 말한다.

② "고용"이라 함은, 공공기관과 모든 사업 및 사업장의 정규직, 임시직, 계약직 등 모든 형태의 근로계약관계를 포함하며, 근로계약체결에 이르기 위한 모집·채용 등 근로계약개시 이전 단계, 근로관계의 중

료 및 이와 관련하여 구체적으로 파생된 절차가 완료되기까지의 모든 과정을 포함한다.

③ "모집과 채용"이라 함은, 공공기관이나 사용자가 불특정인을 상대로 한 신문·방송 등을 통한 광고 모집, 직접 또는 위탁 모집, 연고에 의한 채용, 공공직업안내소 또는 직업소개사업을 하는 자를 통한 구인 신청 등을 포함하여 근로계약 체결에 이르기 위한 근로계약 개시이전의 모든 고용과정을 말한다.

④ "임금"이라 함은, 공공기관 및 사용자가 근로의 대상으로 근로자 등에게 임금·봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 포함한다.

⑤ "승진"이라 함은, 공공기관의 종사자 및 근로자가 직장 내에서 하위직에서 상위직으로 이동하는 것을 말한다.

⑥ "배치"라 함은 신규채용자 배치 및 전근, 전직, 전출, 파견 등 근로자를 일정한 업무에 취업시키는 것 또는 취업시킨 상태를 말하며, 종사할 직무내용 및 직무장소를 주요 요소로 한다.

⑦ "퇴직"이라 함은, 관련법규, 취업규칙, 단체협약 등에서 정한 정년·기간의 만료, 합의해지, 사직 등의 사유로 근로관계가 종료되는 것을 말한다.

⑧ "해고"라 함은, 근로자의 의사가 아닌 공공기관·사용자의 일방적인 의사표시로 장래에 대하여 근로관계를 종료시키는 행위를 말한다.

⑨ "교육"이라 함은 신입사원 교육, 관리감독자 훈련, 국내의 연수 등의 명칭에 관계없이 근로자의 직무수행능력의 배양 또는 향상을 위하여 사업주가 소속 근로자를 대상으로 실시하는 모든 교육 및 훈련을 말한다.

제3조(고용 과정에서의 장애인 차별의 유형) ① 모집·채용과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 모집·채용에 있어서 장애인에게 고용기회를 주지 아니하거나, "신체건강한 자, 용모단정한 자"와 같이 신체, 용모 등의 제한적인 조건을 부과하는 경우

2. 모집요강에 "남자의 경우 군복무를 필한 자"와 같이 장애인이 참여할 수 없는 자격조건을 응시하여 장애인의 응시자격을 제한하거나 기회를 주지 않는 경우

3. 채용 면접시에 모집하는 직무와 직무와 무관한 신체적 능력을 요구하거나 질문하는 경우

4. 채용 면접시에 면접자에게 합리적인 편의를 제공할 수 없다고 거절하는 경우

5. 채용 면접시에 면접자에게 작업 현장에 편의시설 등의 환경이 갖추어져 있지 않으므로 채용할 수 없다고 거절하는 경우

6. 채용 면접시에 면접자에게 채용 후에 합리적인 편의제공에 대하여 고용주에게 요청하거나 요구하지 않을 것을 약속하도록 강요하는 경우

7. 채용시험 등에 있어서 장애인 개인의 특성에 맞는 시험 도구를 개발, 지원하지 않는 경우

8. 고용주가 요구하는 본질적인 일을 할 수 있음에도 주변적인 일을 하지 못한다는 이유로 채용을 거부하는 경우

9. 사용자, 같은 사업장에 근무하는 근로자집단, 모집의뢰인 또는 고객의 선호를 이유로 장애인 채용을 거부하는 경우

10. 모집·채용과 관련된 정보제공에 있어서 동일한 조건의 모집·채용 대상임에도 불구하고 장애인에 대하여 불리한 대우를 하는 경우

11. 장애인의 이직율이 상대적으로 높다는 이유로 채용을 거부하는 경우

12. 장애인고용촉진및직업재활법 제23조 및 제24조에 의한 고용의무비율을 초과하였다는 이유로 더 이상의 장애인을 모집·채용하지 않는 경우

13. 면접자가 사용자가 채용하고자 하는 직능에 대하여 자격을 갖추고 원서를 지원했음에도 불구하고

합리적인 사유없이 면접조차 실시하지 않는 경우

14. 기타 모집·채용의 과정에서 합리적인 이유없이 장애를 이유로 구별·배제·제한하는 경우

② 임금과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 동일가치, 동일노동에도 불구하고 기본급·호봉산정·수당·승급 등에 있어서 기준을 달리 적용하는 경우
2. 근무연수의 증가나 승진에 따른 임금 인상에 있어서 인상액·인상율을 낮게 산정하는 경우
3. 근무 시간외의 초과 근무에 대한 수당 등을 장애인에게만 지급하지 않거나 지급하지 않을 목적으로 장애인을 고용하는 경우

4. 장애인 고용지원금을 정부로부터 지원받은 사용자가 장애인에게 동일가치, 동일노동에 종사하는 다른 사람보다 낮은 급여를 지급하는 경우

5. 기타 임금의 산정 및 지급과 관련하여 합리적인 이유없이 구별·배제·제한하는 경우

③ 승진과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다. 2

1. 장애인에 대하여 승진 기회를 주지 아니하거나 객관적 기준없이 승진대상자에서 제외되는 경우
2. 장애인에게만 장기간 근속을 요건으로 하거나, 장애인에게만 승진 시험을 통과해야 하는 요건을 부과하는 등의 방법으로 장애인에게 상대적으로 불리한 승진조건이나 절차를 적용하는 경우
3. 장애인에 대하여는 일정 직급 또는 직위 이상으로 승진할 수 없도록 하거나, 일반적인 직급 또는 직위보다 더 많은 단계로 세분화하여 결과적으로 승진을 불리하게 하는 경우
4. 승진의 객관적 기준이 되는 근무평정 등에 있어서 장애인에게 불리한 평가를 가져오는 항목을 두는 경우

5. 업무환경을 이유로 장애인을 승진에서 제외하는 경우

6. 승진시험 등에 있어서 장애인에게 불리한 기준을 적용하는 경우

7. 승진시험 등에 있어서 장애인 개인의 특성에 맞는 시험 도구를 개발, 지원하지 않는 경우

8. 기타 승진과 관련하여 합리적인 이유없이 성별에 따라 구별·배제·제한하는 경우

④ 배치와 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 직무수행상 필요 불가결한 요건이나 업무의 특수성에 근거하지 아니하고 일정한 직무의 배치대상에서 장애인을 배제하는 경우

2. 동일 학력·자격으로 채용하였음에도 장애를 이유로 직무상 중요한 업무에 참여시키지 않는 경우

3. 동일 학력·자격으로 채용하였음에도 장애인 본인의 의사에 관계없이 정형적인 단순보조업무에 배치하는 경우

4. 장애인을 특정 직군에 배치하거나 지원하도록 중용하는 경우

5. 승진시험에 합격하거나 일정 경력에 이르렀음에도 장애인에 대하여만 그에 상응하는 업무에 배치시키지 아니하는 경우

6. 장애인의 의사와 반하여 안전상, 업무 환경상을 이유로 장애인에게 필요한 합리적인 편의를 제공하는 대신에 다른 직무에 배치하는 경우

7. 장애인의 의사를 묻지 않거나 묻기를 거부하고 장애인을 배려한다는 이유로 고용주가 임의로 결정하는 경우

8. 기타 배치와 관련하여 합리적인 이유없이 장애에 따라 구별·배제·제한하는 경우

⑤ 퇴직, 해고와 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 장애인 근로자가 많은 직종의 정년을 다른 직종에 비하여 현저하게 낮게 규정하는 경우

2. 동일 직종임에도 장애에 따라 정년 기준을 달리하는 경우

3. 장애를 이유로 해고하거나 퇴직을 강요하는 경우

4. 장애에 따라 퇴직 방법을 달리하는 경우

5. 정리해고대상 선정시 객관적 기준에 따르지 아니하고 장애인을 우선적으로 해고대상으로 선정하는 경우

6. 장애를 이유로 징계사유나 절차를 달리 적용하는 경우

7. 기타 퇴직, 해고 등 근로관계의 종료와 관련하여 합리적인 이유없이 장애인을 구별·배제·제한하는 경우

⑥ 교육과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 사용자가 시행하는 모든 교육, 훈련, 연수에 있어서 합리적인 이유없이 장애인을 배제하는 경우

2. 사용자가 시행하는 모든 교육, 훈련, 연수에 있어서 장애인 근로자가 다른 사람의 도움 없이 동등하게 참여할 수 있도록 합리적인 편의를 제공하지 않은 경우

3. 해외 연수 등 각종 교육의 대상자 선정에 있어 본인의 의사에 반하여 장애를 이유로 장애인을 제외하거나 다른 근로자에 비해 불리한 조건을 부과하는 경우

4. 기타 교육, 훈련, 연수와 관련하여 합리적인 이유없이 장애인을 구별·배제·제한하는 경우

9. 제4조(차별의 추정) ① 고용주가, 장애인을 비장애인과 비교할 때, 고용에 대해 어떠한 경우에도 장애인에게 불리한 처우를 하는 경우 고용주는 그 처우의 차이가 해당 장애인의 장애를 이유로 행해진 것이 아닐 것, 또는 장애를 이유로 하여 처우를 구별하는 것이 정당한 이유에 근거한 것임을 증명할 수 없을 때는 고용주는 장애인을 차별한 것으로 본다.

제4조(차별의 추정) ① 고용주가, 장애인을 비장애인과 비교할 때, 고용에 대해 어떠한 경우에도 장애인에게 불리한 처우를 하는 경우 고용주는 그 처우의 차이가 해당 장애인의 장애를 이유로 행해진 것이 아닐 것, 또는 장애를 이유로 하여 처우를 구별하는 것이 정당한 이유에 근거한 것임을 증명할 수 없을 때는 고용주는 장애인을 차별한 것으로 본다.

② 고용주가 제2조제2항에 규정하는 합리적인 배려를 하지 않거나, 합리적인 배려를 하지 못하는 이유가 설비에 있어서의 많은 자원·피고용자의 인원·비용 및 자원에 대한 영향·설비 운용에 대한 편의 제공의 영향 등 고용주 측에 존재하는 상황에서 볼 때 현저하게 곤란하거나 비용부담이 크기 때문이라는 증명을 할 수 없을 때에도 역시 고용주는 장애인을 차별한 것으로 본다.

③ 전(前) 항의 규정 적용에 관해서, 고용주가 과거에 제5조제1항에 규정하는 합리적 배려를 행하였다 해도, 현재까지 지속되지 않는 경우에는 적용을 하지 않은 것으로 본다.

제5조(합리적 배려의 의무) ① 고용주는 노동자의 채용방법, 노동의 내용·방법, 승진, 이동, 훈련·연수, 복리후생 기타 노동에 관한 모든 편의에 대한 조건 내지는 결정 내용이 비장애인과 비교하여 해당 장애인에게 상당한 불이익을 주고 있을 경우에는 그 조건 또는 결정 내용이 불이익을 해소하는 대책을 강구하도록 배려할 의무를 가진다.

② 고용주가 소유하는 모든 시설의 물리적 특징과 업무와 관련한 내용전달에 있어서 비장애인과 비교하여 해당 장애인에게 상당한 불이익을 주고 있을 때에도 고용주는 전항(前項)과 같은 의무를 진다.

③ 제2항에 대해서는 그 불이익의 내용에 따라 고용주는 적어도 다음에 예시하는 각호 중에서 적절한 시책을 취해야 한다.

1. 시설 개조

2. 장애인이 담당하는 임무의 일부를 타인에게 할당

3. 현존하는 결원을 보충하기 위한 이동

4. 근무시간의 변경

5. 다른 작업장으로 변경

6. 재활, 기능평가, 또는 치료 수당을 위한 근무시간

7. 훈련 제공 또는 훈련 제공에 있어서의 배려

8. 비품·설비의 취득 또는 개조

9. 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경

10. 시험 또는 평가과정의 개선

11. 낭독자 또는 수화 통역자 등의 배치

12. 지도·감독의 충실

④ 고용주는 장애가 있는 직장환경에 대해서 장애인에 대한 편견이 있는 경우에는 이를 제거하기 위한 대책을 세우지 않으면 안 된다.

제6조(의학적 검사의 금지) ① 고용주는 채용에 관하여 노동자 채용 이전에 건강 진단을 받게 하거나 응모자가 장애인인지의 여부에 관하여, 또는 장애의 성질이나 정도에 관한 조사를 해서는 아니된다. 단, 업무의 본질적인 직무 이행이 가능한지의 여부에 대해 지원자의 능력에 관한 합리적인 조사임이 증명될 경우에는 예외가 될 수 있다.

② 고용주는 지원자가 채용되고 난 이후부터 지원자가 직무를 개시하기 이전 기간에 있어서 다음 각 호를 만족하는 경우에 한하여 채용자에게 의학적 검사를 의무화 할 수 있고 그 의학적인 검사결과를 채용의 조건으로 할 수 있다.

1. 장애의 유무에 관계없이 모든 종업원이 건강 진단을 받지 않으면 안 되는 경우

2. 지원자의 건강상태나 병력(病歷)에 관하여 얻어진 정보가 별개의 서식이며, 별개의 의료 파일로 수집, 보관되며 비밀 의료기록으로 취급되는 경우

③ 전항의 검사 결과에 의한 채용 취소에 있어서, 다음 각 호의 조건을 만족하지 않는 경우에 고용주는 장애인을 차별한 것으로 한다.

1. 선별 기준이 직무와 관련하여 사업의 필요성에 합당한 것일 것

2. 요구된 합리적 배려에 의해서도 본질적인 직무를 병행할 수 없는 경우일 것

④ 고용주는 제2항에서 규정하는 것 이외에 채용 후의 의학적 검사 및 조사에 대해서는 다음 각 호의 조건을 만족하는 경우에 한하여 채용자에게 검사를 의무화할 수 있다.

1. 검사가 직무와 관련하여 사업의 필요성에 합당할 것일 것

2. 지원자의 건강상태나 병력에 관하여 얻어진 정보가 별개의 서식으로 별개의 의료파일로 수집, 보관되며 비밀 의료기록으로 취급될 경우

⑤ 고용주는 임의의 검사를 행한 경우에 있어서도 제4항제2호의 조치를 취하지 않으면 안 된다.

⑥ 약물의 불법사용에 관한 검사 또는 알콜 사용에 관한 검사에 관해서는 본 조항의 규정은 적용하지 않는다.

제7조(불이익한 합의에 대한 무효와 보복의 금지) ① 장애인에게 불이익한 고용주와의 노동계약 및 이에 관련된 합의사항에 대해서는 이들 모든 것을 무효로 본다.

② 장애인이 이용하는 모든 재판상·재판 외의 구제수속과 관련하여 장애인에 대해서 불이익을 주는 고용주와의 절차상의 합의에 대해서도 이를 모두 무효로 본다.

③ 장애인이 재판상·재판 외의 구제절차를 요청한 경우에 이에 대한 장애인 및 그 협력자에 대한 보복을 금지한다.

제8조(노동조합에 의한 차별금지) ① 노동조합이 장애인의 조합원신청을 거부하거나 고의로 받아들이지 않는 것은 불법이다.

② 노동조합이 조합원인 장애인에 대하여 다음과 같이 차별하는 것은 불법이다.

1. 장애인이 어떤 이익에 접근하는 것을 거부하거나 고의로 누락시키는 경우

2. 조합원 자격을 박탈하거나 조합원의 조건을 변경하는 경우

3. 장애인에게 기타 다른 손해를 입히는 경우

③ 노동조합은 장애인의 무능력과 관련한 이유로, 그 이유가 적용되지 않는 다른 사람에게 대하는 것보다 덜 호의적으로 장애인을 대하는 경우 장애인을 차별하는 것이다. 다만 장애인에 대한 덜 호의적인 대우가 특별한 경우에 중대하고 상당한 이유에서 행해진 경우에는 정당화 될 수 있다.