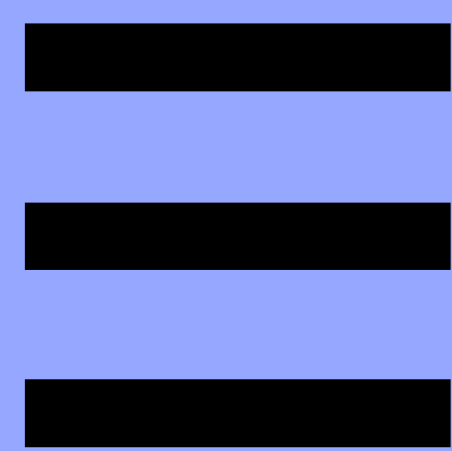


장애인

고용차별

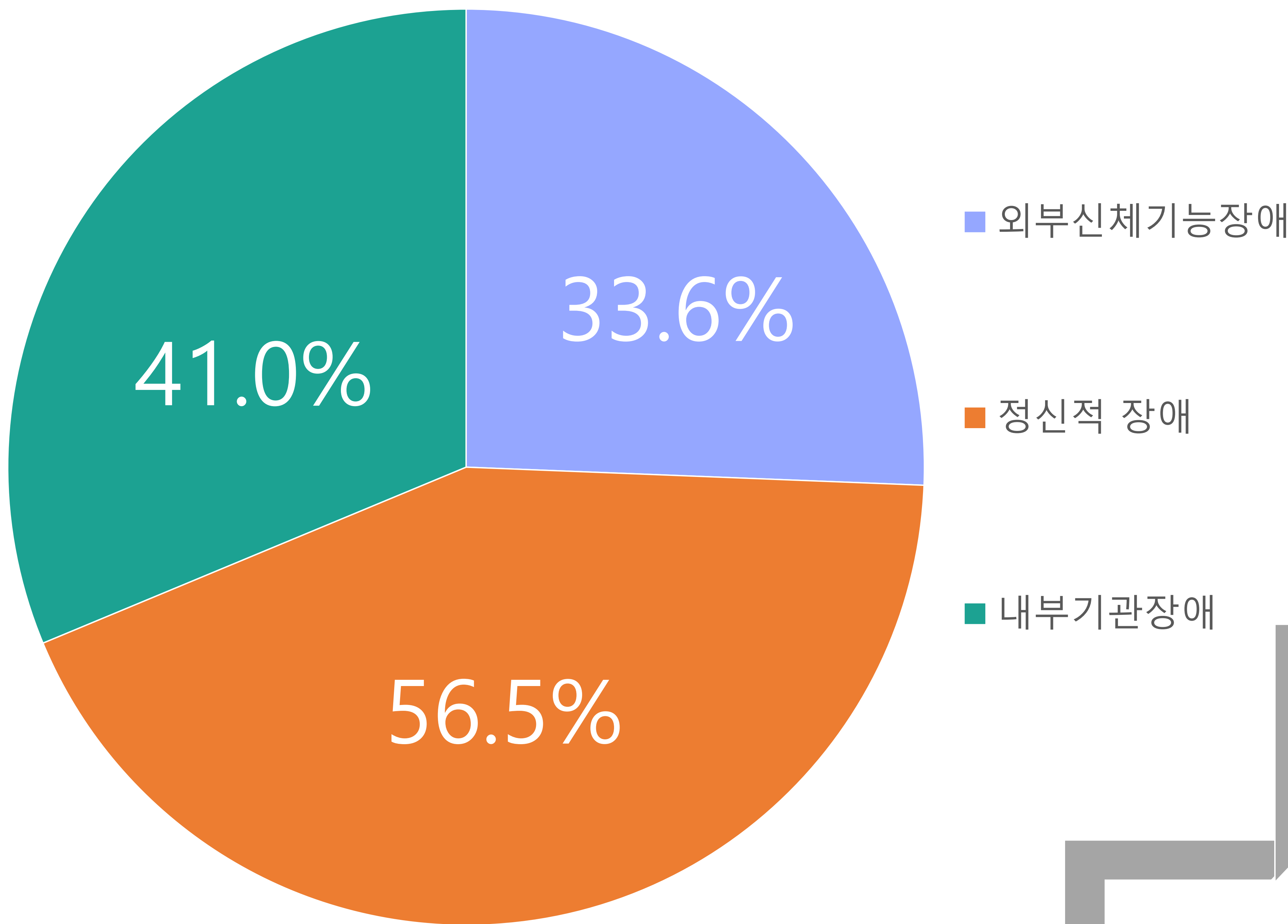
도대체

왜?



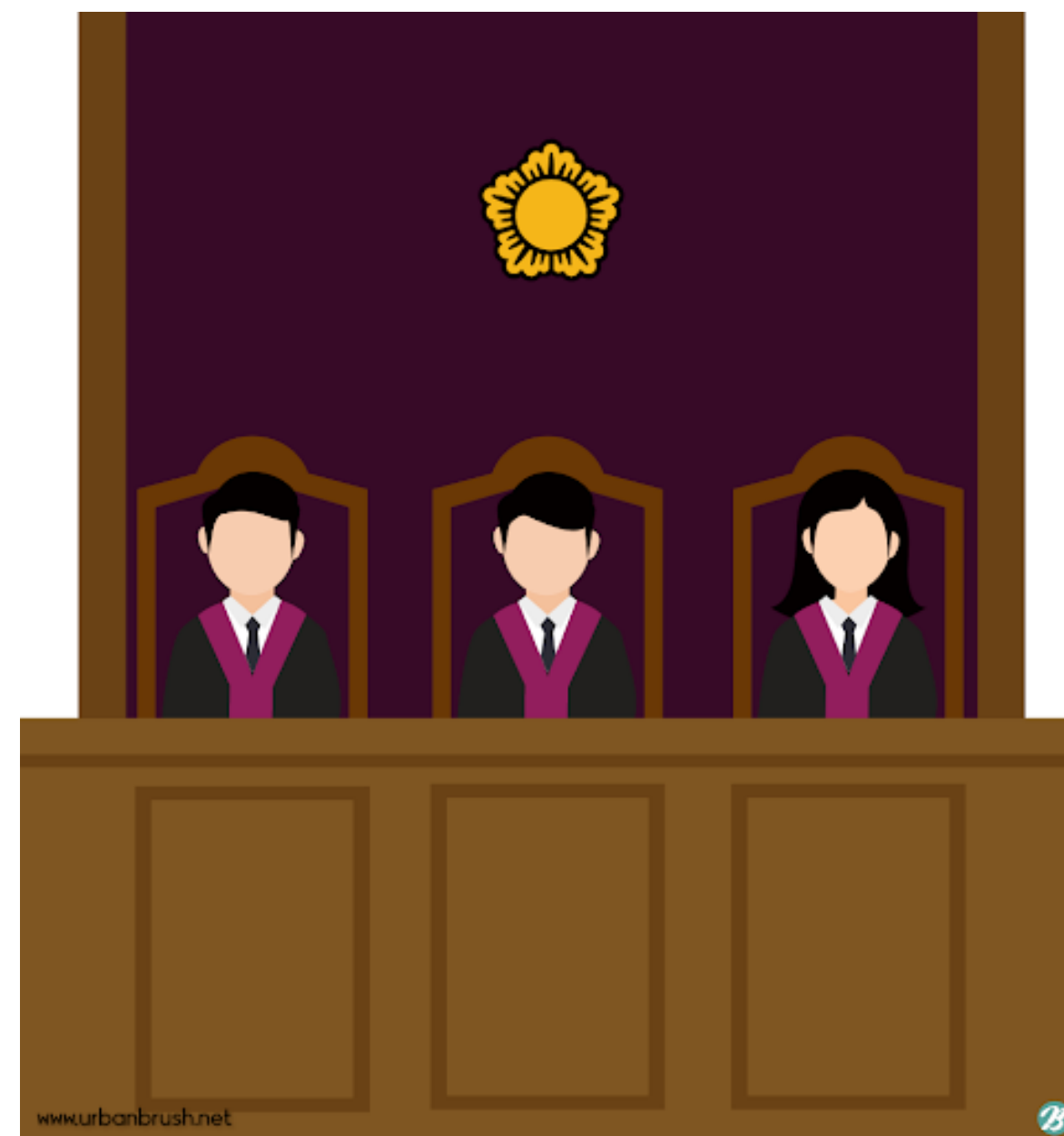
장애인이 취업에서 자신이 받는 차별에 대한 경험

장애유형별 차별경험



장애인은 직무수행을 잘 수행하지 못할거라는 기업들의 잘못된 인식으로 취업에 대해 눈에 보이지 않는 억압과 취업 과정에서 일어나는 차별을 위의 그래프와 같이 느끼고 있다.

장애인 고용 관련 차별의 판례연구



서울행정법원 2016구합75586

〈공무원 임용시험 면접에서 중증장애인의 의사소통 조력자 요청 거부로 인한 불합격판단에 대한 기소〉

재판부가 쟁점 사항일 수 있음에도 다루지 않은, 특정 장애를 가진 응시자에 대해서만 주어지는 시험시간 연장을 간접차별로 접근하는 원고의 입장은, 그리고 일부 법원도 취하는 것으로 보이는 그러한 입장은 적절하지 않다.

간접차별 시정 조치와 정당한 편의 사이에는 근본적인 차이가 있다. 간접차별의 시정 조치는 문제된 기준 등을 비차별적이게 변경하거나 폐기하는 것이며 이러한 조치는 문제되었던 기준 등으로 인해 불이익을 당했던 개인들이나 그렇지 않았던 개인들 모두에게 적용된다.

이와는 대조적으로 정당한 편의의 제공은 어떤 장애인 개인이 비장애인만을 고려한 기준으로 인해 비장애인에 비해 불이익을 당할 경우 그 불이익을 해소하기 위해 해당 기준을 변경하여 해당 장애인에게 적용하는 조치다.

장애인 고용 관련 법률의 문제



국가인권위원회의 권고는 법적 구속력이 없고, 법무부장관의 시정명령은 국가인권위원회의 권고를 거치지 않고는 불가능

장애인의 개념규정에 있어서 노동능력에 대한 평가가 포함되지 않았다는 것

30인 미만의 근로자를 사용하는 사업장에서 정당한 편의제공을 하지 않아도 금지되는 차별에 해당되지 않는다.

개별적인 법 위주의 차별 금지규정은 구제조치가 일관되지 않는 문제를 발생

장애인 고용 관련 문제의 해결방안

우리나라의 장애인차별금지법을 고용영역에서 단순히 장애인을 차별해서는 안 된다고 규정할 것이 아니라, 장애인이 갖고 있는 장애가 노동능력과 무관함에도 장애인이라는 이유로 차별당하는 것을 금지하는 방향으로 규정하고, 장애를 이유로 한 고용차별에 대해 강력한 차별금지를 규정할 필요가 있다.

국가인권위원회의 권고와 이를 전제로 한 시정명령을 규정하고 있는 고용상 연령 차별금지법 및 장애인차별금지법의 경우만 보아도 그 내용은 같으나, 시정 명령권자가 고용노동부장관과 법무부장관으로 달리 규정되어 있다. 고용의 영역에 관한 한 시정 명령권자를 고용노동부장관으로 통일할 필요가 있다.

장애인차별금지법은 고용영역에서의 차별을 금지하고 장애인의 노동을 통한 사회 통합을 실현하기에 부족한 것으로 판단된다. 규정의 불충분 문제와 다른 법률과의 관계에 있어서 체계적 정합성의 부족 해결 등 필요한 여러 규정을 추가하고 세밀화하는 등의 작업이 필요하다.

차 별 없 는 취 직

다 같 이 만 들 어 요