

## 취업을 위한 면접에서

### 취업에 있어서 차별당하는 경우 관련된 질문들

#### 1. 장애가 있는지 면접관이 물어보는 것은 합법적인가?

아니다. 장애가 있는 미국인들을 위한 법(ADA)에 따르면, 건강 상태에 관한 질문을 금하고 있다. : 예를 들면, 과거에 병원에 입원한 적이 있었나 : 어떤 종류의 장애가 있으며 그 심각성은 : 그리고 취업을 신청하거나 면접할때 건강에 관련된 문제들.

불행하게도, 어떤 고용주들은 ADA 에서 금지한 질문들을 아직도 물어 보는 경향이 있다. 이런 경우 취업 신청자는 어떻게 대답해야 할지 난감한 상황에 놓이게 된다.

#### 2. 면접관은 어떤 종류의 질문을 물어 볼수 있나?

고용주는 장애라는 단어를 사용하지 않는한, 업무에 관련된 일들을 할수 있는지 물어볼 수 있다. 예를 들면, 자동차를 운전하는 것이 업무에 해당 된다면 고용주는 운전 면허증이 있나 물어볼 수 있다. 그러나, 운전을 할수 없게 만드는 시력 장애가 있는지 물어 보서는 안된다.

#### 3. 본인의 장애에 관하여 솔직히 말해야 하나?

공공 이익을 위한 변호사 협회(NYLPI)에서는 취업 신청을 하거나 면접할때 절대로 거짓말 하지 말것을 권고 한다. 본인이 거짓말 하였다고 밝혀지면 나중에 해고시킬 수 있는 합법적인 권한을 고용주가 가질 수 있기 때문이다. 법을 어기고 차별하여 해고 당했다는 증거가 있음에도 불구하고 취업 신청때나 면접할때 거짓말 하였기 때문에 근로자를 해고할 수 있는 적법한 이유가 될수 있다고 어떤 법원에서는 판결 하였다.

#### 4. 이력서의 경력난에 공백이 있을 경우, 그러한 공백이 장애 때문에 발생했는지를 면접관이 물어 볼수 있나?

장애가 있는 미국인들을 위한 법(ADA)에 따르면, 결과적으로 장애가 있는지 또는 어떤 종류의 장애인지를 밝힐 수 밖에 없는 특정한 질문들을 고용주는 면접시 질문할 수가 없다.

경력난의 공백에 관한 질문들은 취업 신청자로 하여금 장애에 관한 내용을 밝힐 수 밖에 없기 때문에 불법이라고 논쟁 거리가 되었다. 그러나 법원이나 “평등하게 취업의 기회를 보장하는 위원회(EEOC)” 에서 이러한 문제에 관한 정의를 명확히 내릴때까지 법적으로는 아직 해결되지 않았다.

#### 5. 본인의 장애에 관하여 면접관이 법적으로 허용하지 않는 질문을 했을때 어떻게 해야 하나?

해답은 쉽지 않다. 장애가 있는 미국인들을 위한 법(ADA)에서 허락하지 않는 질문들을 면접할때 받았고 그 질문에 대답하였다면, 적어도 취업 신청이 진행중인 단계에서는 법적으로 밝히지 않아도 될 개인적인 사항을 알려줄 수도 있다.

참고해야 할 2 가지의 기본적인 문제들이 있다 : (a) 고용주가 불법적으로 취업 신청을 받거나 면접하는 것을 하지 못하게 만들거나 (b) 정말로 취업하기를 바라나?

두가지 목적을 동시에 달성하는 것은 힘들다.

만일 본인의 주된 목적이 취업이라면, 서로 대결하는 듯한 태도를 보이지 말고 질문에 답하기를 거부하는 쪽으로 선택할 수 있다. 예를 들면, 이런 질문을 하는 것은 법으로 금지하고 있다는 것을 본인이 읽었다고 면접할때 고용주에게 말 할수 있다. 이렇게 하면 고용주에게 장애가 있다는 인식을 주지않고 그 질문에 대한 답을 피할 수가 있다.

만일 본인의 주된 목적이 불법적으로 취업 신청을 받거나 면접을 하는 고용주에게 이런 것을 하지 못하게 만들고 싶다면, 평등하게 취업의 기회를 보장하는 위원회(EEOC)나 주 혹은 해당 지역의 인권 사무실에 소송을 의뢰할 수 있고, 고용주의 불법적인 질문에 관한 문제들을 해결해 달라고그 기관에 부탁할 수 있다.

#### 6. 취업 신청때 신청서 양식에 나와 있는 불법적인 질문에 어떻게 해야 하나?

그 질문들을 공백으로 남겨 두거나 집에가서 신청서를 작성할 수 있는지 물어봐라. 만일 집에가서 신청서를 작성할 수 있다고 한다면, 그 신청서를 평등하게 취업의기회를 보장하는 위원회(EEOC), 공공 이익을 위한 뉴욕 변호사 협회(NYLPI) 그리고 다른 옹호 기관, 주 혹은 해당 지역의 인권 사무실에 보여줄 수 있고, 그 기관에 고용주의 불법적인 질문에 관한 문제들을 해결해 달라고 부탁할 수 있다.

만일 이렇게 한다면, 그 신청서를 보여준 기관에게 본인에 관한 신상을 고용주에게 알리지 말라고 부탁할 수 있다. 이렇게 함으로써 그 직업에 계속해서 취업하려고 노력할 수 있고 동시에 불법적으로 취업 신청 받는것을 고칠 수가 있다.

#### 7. 면접시 불법적인 질문에 대답하기를 거부하여 그 직업을 잃게 될 경우 어떻게 해야 하나?

이 경우 고용주는 법을 위반하였다. EEOC 나 주 혹은 해당 지역의 인권사무실에 행정 소송을 의뢰해 볼 수가 있다.

**8. 취업 신청을 하였는데 채용이 안 되었을때, 고용주가 법을 어겼기 때문이거나 또는 장애 문제 때문에 차별 당하여 발생하였는지 어떻게 알 수 있나?**

확실하게 알 수 있는 방법은 없다. 장애가 있기 때문에 채용할 수 없다고 고용주가 직접적으로 말하지 않거나 채용할 수 없는 이유를 절대로 알려주지 않는 것이 현실이다.

**9. 그럴 경우, 본인의 장애 문제때문에 채용이 되지 않았다고 어떻게 확신할 수 있나?**

(a) 본인이 장애가 있다는 것; 그 직업에 자격을 갖추었다는 것; 채용되지 않았다는 사실; 그 직업이 아직 공석으로 남아 있거나 장애가 없는 다른 사람을 대신 채용했다는 사실들을 증명해야 한다.

(b) 본인을 왜 채용하지 말자고 결정하였는지, 예를 들어 그 직업에 본인이 자격이 없다든가 또는 채용한 다른 사람처럼 자격이 되지 않는다는 등의 중립적이며 차별하지 않고 결정했다는 이유를 고용주는 보여줘야 한다.

(c) 만일 고용주가 법에 따라 아무런 문제 없이 채용에 대한 결정을 하였다면, 본인을 채용하지 않은 고용주의 결정이 중립적이었다는 사실이 진정한 이유가 아니라, 본인의 장애 문제가 진정한 이유이기 때문에 채용되지 않았다는 사실을 증명해 보여야 한다. 소송을 의뢰하기전 이런 문제들에 관하여 필요한 어떤 자료도 소송 사건에 도움이 될 수 있다.

**10. 고용주로부터 장애 문제로 차별 당했다고 소송을 할 경우 성공할 수 있는 확률은 어떻게 되나?**

취업 신청을 할때나 면접할때 만일 고용주가 법으로 허용하지 않는 질문을 했다고 증명하였고, 그런 고용주의 불법적인 질문에 대답한 결과로 인해 채용이 되지 않았다고 증명을 해도, 본인을 채용하지 않은 고용주의 결정에 도전하기 위한 행정적인 절차에서 반드시 승소할 수가 없다.

본인을 채용하지 않은 고용주의 결정에 도전하기 위한 행정적인 소송이나 법적인 소송에서 승소하기 위해서는 장애때문에 필요한 시설의 도움을 받거나 도움을 받지 않아도 그 일을 기본적으로 수행하는데 문제가 없다는 것을 반드시 증명해야 한다.

본인을 채용하지 않은 고용주의 결정이 적어도 부분적이거나 본인의 장애 문제 때문이라는 사실에 대한 증명을 확실히 보여줘야 한다.

**11. 본인을 채용한다고 해도 면접할때 법으로 허용하지 않는 질문을 한다면, 고용주는 장애가 있는 미국인들을 위한 법(ADA)을 위반하였나?**

고용주가 본인을 채용한다고 하거나, 그 일이 싫어 채용 결정이 나기 전에 취업 신청을 포기한다고 본인이 결정하여도, 고용주는 ADA 법을 위반하였다고 볼수 있다. 이런 상황에서는 평등하게 취업의 기회를 부여하는 위원회(EEOC), 공공 이익을 위한 뉴욕 변호사 협회(NYLPI), 주 혹은 해당 지역의 인권 사무실에 조사해 달라고 부탁할 수 있고, 고용주에게 그렇게 취업 신청을 받거나 면접을 하지 못하게 요구하여 그 결과 다른 취업 신청자들에게 법을 위반하는 그런 질문을 하지 못하도록 만들 수 있다.

**12. 고용주들에게 장애인들을 고용하는데 우선권을 주도록 ADA 법으로 규정하였나?**

아니다. ADA 법이나 주 혹은 해당 지역의 법에는 장애때문에 취업하는데 차별당하지 않도록 장애인들을 보호하지만, 다른 사람대신 장애인들을 채용하거나 채용을 늘리도록 요구하지는 않는다.

만일 그 직업에 기본적으로 필요한 것을 할 수 있는 능력이 있다면, 장애가 있기 때문에 채용을 하지 않거나 채용을 늘리지 않거나 또는 다른 불리한 조치를 취하지 않도록 법으로 금지하고 있다.

ADA 법에 따라 고용주는, 만일 장애가 있는 사람이 그 직업에 필요한 자격을 갖추어도, 장애가 있는 사람보다 장애가 없으며 좀더 경험이 많은 사람을 채용할 수 있다.

개인의 장애 문제를 떠나 채용 결정이 이루어졌다면, 두사람 모두 동등하게 그 일에 대한 자격을 갖추었어도 고용주는 장애인 대신 장애가 없는 사람을 채용할 수 있다.

Translated by Asian/American Center of Queens College with  
Funds Provided by Queens Borough President Helen Marshall  
(No alterations on this document are permitted)