

**취업과 관련하여  
차별당했을때의 질문과 답변:  
“합리적인 시설 제공및 조정”**

**장애가 있는 사람에게 “합리적인 시설 제공및 조정”이란 무엇을 말하나?**

일반적으로, 합리적으로 시설을 제공하고 조정해 준다는 것은 장애가 있는 사람이 평등하게 작업할 수 있도록 작업장을 변경해서 만들어 주는 것을 말한다. 취업 신청하는 과정에 필요하여 작업장 환경이나 작업하는 방법을 변경해 주고, 장애가 없는 사람들 처럼 취업하는데 혜택이나 특혜를 누릴 수 있도록 변경해 주는 것이 합리적으로 시설을 제공하고 조정해 주는 것에 해당된다.

합리적으로 시설을 제공하고 조정해 주는 것은 평등하게 일할 수 있는 기회가 필요한 사람에게 제공하는 것으로, 이런 것을 제공하게 만드는데 있어서 고용주로 하여금 지나치게 곤란하게 해서는 안된다.

**무엇이 합리적으로 시설을 제공하고 조정해 주는 것에 해당되나?**

아래에 설명한 것들이 이에 해당되나, 꼭 그렇게 제한된 것만은 아니다:

- 일반 고용인들이 쉽게 접근할 수 있어 사용할 수 있도록 기존 시설을 만들어 장애인들도 사용할 수 있도록 한다;
- 작업을 새로 개편한다;
- 작업 시간을 조정한다;
- 추가로 무급 휴가를 제공한다;
- 공석인 자리에 재 배치한다;
- 장비나 기구를 새로 구입하거나 개조한다;
- 검사, 훈련 장비나 규정을 조정하거나 수정한다;
- 자격을 갖춘 수화사나 통역사를 제공한다.

**“합리적으로 시설을 제공하고 조정해 주는 것”에 해당되지 않는 것은 무엇인가?**

고용주는 작업에 반드시 필요한 시설이라면 이를 제거할 필요가 없고, 동일한 작업을 하고있는 모든 직원들에게 적용하고 있는 생산 기준을 따로 하향 조정할 필요가 없다. 또한 고용주는 일반적으로 작업장 안에서나 밖에서 사용하는, 예를 들어 안경, 휠체어, 보청기등 개인의 사용 용품을 따로 제공할 필요가 없다.

### **언제 합리적인 시설을 제공하고 조정해 달라고 요구할 수가 있나?**

취업 신청을하고, 직업에 필요한 임무를 수행하고, 장애가 없는 사람들이 취업을 통해 누리는 그런 혜택이나 특권을 장애가 있는 사람도 똑같이 누리게 하는 것이 필요하다.

예를 들면: 귀가 멀어 얼굴을 마주 보면서 면접하기 위하여 수화하는 사람이 필요한 지원자.

예를 들면: 시각 장애가 있어 글씨를 확대하여 컴퓨터 스크린을 읽을 수 있게 만들 수 있는 컴퓨터 프로그램이 필요한 지원자.

예를 들면: 휠체어를 사용하므로 휠체어를 타고 작업장에 다닐수 있도록 도와줄 수 있는 직원이 필요한 지원자.

### **일을 시작하기 전, 합리적인 시설과 조정해 주는 것이 필요하다고 요구해야 하나?**

취업 신청하는 과정 단계에서 합리적인 시설을 제공하고 조정해 달라고 원하지 않는다면, 요구하지 않아도 된다. 취업을 하는 과정중 언제든지 합리적인 시설을 제공하고 조정해 달라고 요구할 수가 있다. 그러나, 일을 수행하기 전 혹은 다른 문제가 있기 전에 합리적으로 시설을 제공하고 조정해 달라고 요구하는 것이 본인에게 도움이 될 수 있다.

### **장애인 직원에게 어떻게 합리적으로 시설을 제공하고 조정해 주나?**

고용주에게 구두나 서면으로 합리적인 시설을 제공하고 조정해 달라고 요구해라. 도움이 필요하면 가족, 친구, 의료진 또는 다른 대리인이 본인을 대신하여 합리적인 시설을 제공하고 조정해 달라고 요구할 수 있다.

본인이나 본인의 대리인은 장애가 있다는 이유때문에 작업에 대한 조정이나 변경이 필요하다고 고용주에게 알려야 한다. 일을 하는데 있어서 무엇이 필요한지 정확히 고용주에게 말해라. 이러한 시설과 조정을 고용주에게 요구하기 위해서는 “알기 쉬운 영어”를 사용하고 장애가 있는 미국인들을 위한 법(ADA)이나 “합리적인 시설을 제공하고 조정해 준다”라는 문구를 요구할 때 거론할 필요가 있다. 추가로, 어떤 특정한 시설이나 조정을 요구하지 않았어도, 어떤 시설과 조정이 본인에게 최상으로 도움이 될 수 있다고 제안한다면 더 효과적이다.

## **합리적으로 시설을 제공하고 조정해 달라고 요구하고 난 후 어떤일이 발생하나?**

합리적으로 시설을 제공하고 조정해 달라고 요구하고 난 후, 본인과 고용주는 무엇이 필요하고 어떤 것이 적당한지 찾아내기 위한 약식 절차 과정을 시작해야 한다. 고용주는 어떻게 합리적으로 시설을 제공하고 조정해 줄 수 있나 결정하기 위해 도움이 되는 관련된 질문을 물어 볼 수가 있다.

### **만일 합리적으로 시설을 제공하고 조정해 주는 것이 필요하다면, 고용주는 직원에게 장애에 관한 질문을 물어볼 수가 있나?**

그렇다, 장애가 있는지 분명하지 않거나 정말로 시설을 제공하고 조정해 주는 것이 필요하다고 고용주가 확신하지 않으면. 특별한 장애 때문에 합리적인 시설을 제공하고 조정해 주는 것이 필요하다고 고용주에게 요구할때, 고용주는 이와 관련된 서류와 장애에 관한 그리고 장애때문에 일을 하는데 있어서 제약 받는것에 대한 자료를 추가로 요구할 수 있다. 고용주는, 그러나, 장애가 있고 장애 때문에 그런 합리적인 시설과 조정이 필요한 지를 결정하는데 있어서 필요한 서류나 관련된 자료만을 요구할 수 있다. 그러므로, 고용주는 장애에 관련된 의료 기록만을 요구할 수 있으나, 전체 의료 기록에 대한 파일은 요구할 수가 없다.

고용주는 본인의 장애 문제에 관한 서류를 만들고, 그에 따른 시설이나 조정의 필요성 때문에 직원에게 고용주가 선택한 의료진에 가서 검진하라고 요구할 수 있다. 그러나, 장애가 있는지 또는 그에 따른 시설이나 조정이 필요한 지를 결정하기 위한 것에만 국한하여 검사해야 한다. 만일 고용주가 선택한 의료진에 가서 검사를 받으라고 고용주가 요구하면, 고용주는 그에 따른 모든 비용을 부담하여 지불해야 한다.

### **어떤합리적인 시설을 제공하고 조정해 주는 것을 요구할 지 어떻게 알수 있나?**

현재 장애에 따른 문제를 치료하고 있는 의료진에게 말해서 합리적으로 시설을 제공하고 조정해 주는 것에 대하여 제안해 달라고 부탁하여라. 특별한 장애가 있는 사람들(예를 들면, 자폐증, 정신 장애등)을 대신하여 도와주는 지역이나 국가 기관에 이런 시설이나 조정및 방법에 대하여 제안해 달라고 상담할 수 있다.

최신 기술, 장비나 가능한 다른 시설및 조정에 관한 자세한 정보는 Job Accommodation Network(1-800-232-9675 음성용/청각 장애용)와 같은 기관에 상담하여라.

### **장애 때문에 필요한 시설을 제공하고 조정해 주는 것이 장애가 있는 미국인들을 위한 법(ADA)에서 명시한 대로 고용주가 반드시 제공해야 하는 것인지 어떻게 알수 있나?**

이것은 개별적인 사안 별로 결정된다. ADA 에 따르면, 15 명 이상의 직원을 고용한 고용주는 고용주로 하여금 지나치게 곤란하게 만들지 않는 한 장애가 있는 직원이나 취업 지원자에게 반드시 합리적으로 시설을 제공하고 조정해 줘야 한다. 뉴욕 주 법에 따르면, 4 명 이상의 직원을 고용한 고용주는 고용주로 하여금 지나치게 곤란하게 만들지 않는 다면 합리적으로 시설을 제공하고 조정해 줘야 한다.

### “지나치게 곤란하게 만든다” 는 무엇을 말하나?

“지나치게 곤란하게 만든다”는 사업의 규모, 재정 능력, 사업 내용 그리고 사업의 구조를 비교해서 장애인 직원에게 시설을 제공하고 조정해 주는 것이 너무 어렵거나 비용이 많이 드는 것을 말한다. 시설을 제공하고 조정해 주는 것이 너무 산만하고 광범위하고 기본적으로 사업의 성격을 변경해야 한다면, 고용주를 지나치게 곤란하게 만들 수 있다. 예를 들면, 한 직원이 빛에 너무 예민하다고 하여 조명 기구를 파는 상점에서 진열한 조명 기구를 제거할 필요가 없다.

시설을 제공하고 조정해 준다고 해서 고용주는 그 일에 기본적으로 필요한 기능 자체를 없앨 필요는 없다.

그 일을 작업장에서 꼭 해야 하고 근무 시간 후 해야할 일이 없다면 집에서 근무한다거나 근무시간 이후에 근무하겠다고 요구하는 것은 당연히합리적으로 시설을 제공하고 조정해 주는 것에 해당되지 않는다. 주된 일이 비행기 타고 다니는 비행기 조종사는 명백히 “집에서 일할 수”가 없다.

아침 9 시 부터 오후 5 시 까지 사무실에서 근무하면서 전화받는 것이 주된 업무인 사무실 접대원은 대신 밤에 교대하여 근무할 수는 없다. 추가로, 모든 직원들에게 똑같이 적용되는 생산 기준을 고용주가 시설을 제공하고 조정해 준다고 해서 하향 조정할 필요가 없다. 그러나, 고용주가 작업에 필요한 기본적인 기능을 제거할 필요가 없고 생산 기준을 하향 조정할 필요가 없지만, 만일 원한다면 그렇게 할 수도 있다.

### 제공받은 시설과 조정이 합리적인지를 결정하는데 있어서 어떤 일반적인 기준이 있나?

개개인을 기준으로 한 개별적인 사안을 조사해야 하지만 제공한 시설과 조정이 합리적인지를 결정하는데 도움을 주는 몇가지의 기준이 있다.

- a. 일반적으로, 시설을 제공하고 조정해 주는데 비용이 덜 들고 산만하지 않으면, 그것은 더 합리적일 수 있고 고용주로 하여금 지나치게 곤란하게 만들지 않는다.
- b. 미리 예측할 수 있고 큰 변경을 하지 않아도 되는 시설이나 조정을 해 주는 것은 어떤

예측을 할 수 없거나 큰 변경을 하는 것보다 더 합리적일 수가 있다.

예를 들면: 정신 질환 치료를 받기 위해 일 주일에 하루 일찍 퇴근 하거나 지각하는 것이 필요하다면, 본인과 고용주는 본인이 자리를 비우는 것에 대한 계획을 미리 만들 수 있고 다른 시간에 일을 할 수 있게 하거나 다른 사람에게 일을 시킬 수 있도록 미리 조치를 취할 수가 있다. 반대로, 공포증이 있어 예측할 수 없는 시간에 예측할 수 없는 시간 동안 작업중 자리를 비워야 한다면, 본인과 고용주는 이런 자리를 비우는 것에 대한 계획을 만들거나 다른 조치를 취하는데 무척이나 힘들어 진다. [물론, 특별히 작업중 자리를 비우는 것이 자주 발생하지 않고 짧은 시간 동안만 자리를 비운다면, 예측할 수 없는 시간이지만 장애 문제에 관련된 이유로 작업중 자리를 비울 수 있게 하는 것이 합리적으로 시설을 제공하고 조정하는 경우가 될 수도 있다.]

- c. 일반적으로, 장애가 있는 미국인들을 위한 법(ADA)에 따르면, 명확한 시간동안 자리를 비우겠다고 미리 요구하는 것이, 미리 요구하지 않거나 애매한 시간동안 자리를 비우는 것보다 합리적으로 시설을 제공받고 조정받을 수 있는 방법이다.

예를 들면: 때때로 병원에 가기 위해 혹은 질병이나 수술에서 회복하기 위해 근무를 안 할 수가 있다. 만일, 얼마동안 자리를 비우고 언제 자리를 비울지 마지막 순간까지 알지 못하는 것 보다, 언제 그리고 얼마동안 근무를 안 할건지 미리 알 수 있다면, 고용주가 자리 비운것에 대한 계획을 만드는데 더 쉬어질 수가 있다. 그러므로, 건강 이유로 자리를 비우겠다고 요구하였는데 정확히 얼마 기간 동안 자리를 비우는지 알지 못한다면, 명확한 시간을 정해서 자리를 비우겠다고 요구하고 난 후, 필요하다면 나중에 자리 비우는 시간을 더 연장하겠다고 신청할 수가 있다. 얼마 기간동안 자리를 비울지 확신이 없는 경우, 자리를 비운 사이 고용주에게 정기적으로 본인의 상태를 계속 알려주는 것이 좋은 생각이다.

- d. 양쪽 당사자들이 융통성 있고 양보하여 합의한 시설이나 조정은 오로지 한쪽만을 양보하게끔 요구한 시설이나 조정보다 좀 더 합리적으로 나타나는 경향이 있다.

예를 들면: 정기적으로 의사를 면담하기 위하여 근무 시간에 늦게 도착하고 일찍 퇴근하는 것이 필요하다면, 자리를 비운 시간만큼 보충하여 추가로 근무할 의지가 적극적으로 있는 것이 그렇지 않는 것보다 더 합리적으로 판단될 수가 있다.

- e. 합리적으로 보이는 어떤 시설이나 조정은 때로는 다른 직원들에게는 작업 환경을 변경해야 하기 때문에 합리적이지 않을 수도 있다. 작업 환경을 변경하는 것이 너무 파괴적이 된다면 고용주를 지나치게 곤란하게 만든다는 이유로 그런 시설이나 조정에 대한 제공을 거절할 수도 있다.

예를 들면: 방안 온도를 낮추게 해달라고 요구하거나, 조명을 흐리게 해달라고 요구하거나

장애인을 위하여 작업 환경조건을 변경해 달라고 요구를 하는 것은 다른 직원들을 불편하게 만들 수도 있다.

**합리적으로 시설을 제공하고 조정해 달라고 한 가지 이상 요구하려면 어떻게 해야 하나?  
고용주는 본인이 요구하는 것들을 정확히 제공해야 하나?**

이런 경우, 고용주는 여러가지의 합리적인 시설과 조정중에서 선택할 수가 있으며, 선택한 것은 효과적 이어야 한다. 직원이 원하는 시설이나 조정을 합리적으로 제공해 달라고 고용주에게 요구하지 않고, 한가지 보다 더 많은 것이 효과적인 경우, “개개인이 더 좋아하는 것을 우선적으로 고려해야 한다. 그러나, 고용주는 여러 가지의 효과적인 시설이나 조정중에서 어느 것을 선택할 수 있는 재량권을 궁극적으로 가지고 있다.” 라고 판단한 평등한 취업 기회를 보장하는 위원회(EEOC)의 결정에 따른다.

**합리적으로 시설을 제공하고 조정해 달라고 하는 요구에 고용주는 얼마 기간 안에  
답변을 해야 하나?**

합리적으로 시설을 제공하고 조정해 달라는 요구에 고용주는 가능하면 빨리 답변해야 한다. 합리적으로 시설을 제공하고 조정해 달라는 요구를 접수한 후에 고용주와 직원은 작업하는데 무엇이 필요하고 어떤 합리적인 시설과 조정이 필요한 지를 찾아내기 위하여 약속으로나마 대화를 시작하여야 한다. 고용주는, 직원이 무엇을 필요로 하는 지 정확히 알아 내고 그런 요구에 대한 약속 결정을 하기 위해 이에 관련된 질문을 물어 볼 수가 있다.

**합리적인 시설이나 조정에 대한 요점은 무엇인가?**

장애가 있는 미국인들을 위한 법(ADA)에 따르면, 제공한 시설이나 조정이 합리적인지를 결정하는데는 많은 요소가 있다. 법에서는 무엇이 합리적인지를 사안 별로 결정하도록 요구하기 때문에, 그런 분야의 전문 지식을 가진 변호사일지라도 특별한 시설이나 조정이 합리적인지 아닌지 항상 알려줄 수는 없다. 제공한 시설이나 조정이 합리적인지 아닌지를 결정하기 위하여, 어떤 특별한 일에 따르는 책임감에 관하여 자세한 내용을 알고 있어야 하는 것이 필요하다; 예를 들면, 책임감을 가지고 똑같은 작업을 하고 있는 직원의 수, 작업장에서 일을 수행하는 방법, 시설이나 조정에 필요한 비용과 그외에 많은 다른 요소들. 그 일을 임무적으로 수행하는데 시설이나 조정이 필요하고 이에 따른 비용이 고용주에게 지나치게 부담이 되지 않는다고 고용주에게 따질수록, 이런 시설이나 조정을 제공받기 위한 더 좋은 기회가 될 것이다.

위에 적어놓은 내용들은 일반적인 사항이므로 이 설명서를  
법적인 자료로 사용해서는 안된다

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