



미국 장애인법



사진 1(제공: Gil Garcetti)

미국 장애인법은 장애인 차별을 금지하고, 이들이 사회의 모든 영역에 온전히 참여할 권리를 보장합니다.

Q: 미국 장애인법(ADA)이란 무엇인가요?

ADA는 일상생활에서 장애인에 대한 차별을 금지하는 획기적인 연방법으로, 1990년 미 의회를 통해 제정되었습니다.

ADA는 ‘타이틀(title)’이라고 하는 5개 부분으로 구성되어 있습니다. 각 타이틀에 명시된 요건은 고용, 교육, 교통 등 삶의 다양한 영역을 포괄하고 있으며, 대중에게 개방된 여러 공공 및 민간

시설에 적용됩니다.

ADA의 목표는 장애로 인한 장벽을 제거하고 모든 사람이 성공을 거둘 수 있도록 동등한 기회를 보장하는 것입니다.

Q: ADA의 보호 대상은 누구인가요?

ADA는 하나 이상의 주요 생활 활동을 실질적으로 제한하는 신체적 또는 정신적 장애가 있는 모든 사람을 보호합니다. 주요 생활 활동의 예로는 잠자기, 말하기, 걷기, 일하기 등이 있습니다.

Q: ADA의 준수 대상은 누구인가요?

직원 15명 이상을 둔 민간 기업, 주 및 지방 정부 기관, 대중에게 개방된 기업, 상업 시설, 운송 제공업체, 통신 회사 등은 모두 ADA 요건을 준수해야 합니다.

Q: ADA 타이틀 I은 무엇인가요?

ADA 타이틀 I은 고용주가 채용 결정 시 장애가 있는 적격 지원자를 차별하는 것을 금지합니다. 이 요건은 지원 및 채용 절차에만 국한되지 않고 직장 내 차별적 관행도 금지합니다. 장애가 있는 직원은 교통, 교육 자료, 직원 화장실 사용 등 다른 직원과 동일한 복리후생을 누릴 수 있어야 합니다.

고용된 경우, 장애를 이유로 괴롭힘이나 해고를 당하거나 급여 삭감의 대상이 될 수 없습니다.

또한 타이틀 I은 필요에 따라 직원에게 합리적인 편의를 제공할 것을 요구합니다. 여기에는 휴게실, 화장실 등 공용 공간을 모든 직원이 이용할 수 있도록 하는 것, 보조 기술 제공, 책상이나 전화기 등 장비 개조, 그리고 직원 개인의 장애를 고려해 근무 일정 조정이나 업무를 재구성하는 것이 포함될 수 있습니다.

Q: ADA에서 말하는 적격 직원 또는 지원자의 정의는 무엇인가요?

장애가 있는 적격 직원이나 지원자는 합리적인 편의 제공 여부와 관계없이 해당 직무의 필수

업무를 수행할 수 있는 사람을 의미합니다.

Q: 면접 중 편의 제공에 대해 언급해야 할까요?

일부 지원자는 채용 과정에서 편의 제공을 요청해야 할 수 있습니다. 예를 들어, 면접 장소가 엘리베이터가 없는 건물의 위층 회의실로 예정된 경우, 휠체어 사용자는 1층 사무실에서 면접을 진행해 줄 것을 요청할 수 있습니다.

하지만 편의 제공이 필요하지 않은 경우, 장애가 있는 지원자는 면접 시 자신의 장애나 향후 요청 사항에 대해 이야기할 의무는 없습니다. 고용주는 면접 중 장애에 대해 질문해서는 안 되지만, 편의 제공 여부와 관계없이 지원자가 해당 직무의 구체적인 업무를 어떻게 수행할 것인지에 대해서는 질문할 수 있습니다. 채용 제안은 건강 검진 결과를 조건으로 할 수 있으나, 이는 유사한 직무의 모든 잠재적인 직원에게 동일하게 건강 검진이 요구되는 경우에만 가능합니다.

채용된 직원은 동료에게 자신의 장애를 공개할 필요는 없으나, 편의 제공을 원할 경우 관리자나 인사 담당자에게 알려야 합니다. 편의 제공은 새 직장에서 일을 시작할 때나 그 이후 언제든지 요청할 수 있으며, 요청에는 시간제한이 없습니다. 장애가 악화되거나 연령이 증가함에 따라 요구 사항은 달라질 수 있습니다.

Q: 고용주는 언제 편의 제공을 거부할 수 있나요?

고용주는 편의 제공으로 사업 운영에 ‘과도한 부담(undue hardship)’이 발생하거나 품질 또는 생산 기준이 저하되는 경우에는 편의를 제공할 의무가 없습니다.

ADA에 따르면 과도한 부담이란 고용주의 규모, 재정 자원, 사업상의 필요 등을 고려할 때 편의 제공이 지나치게 어렵거나 비용이 많이 드는 경우를 의미합니다. 그러나 고용주는 일정 비용이 든다는 이유만으로 편의 제공을 거부할 수는 없습니다. 편의 제공이 과도한 부담으로 간주되는 경우, 고용주는 다른 해결책을 모색해야 합니다. 직원의 요구를 충족할 수 있는 다양한 편의 제공 방식이 있는 경우, 고용주는 그중 어떤 방식을 제공할지 선택할 수 있습니다.

Q: ADA가 직장 보험에 영향을 미치나요?

ADA는 회사가 기존 질환이나 장애 관련 모든 의료비를 보장하도록 요구하지 않습니다. 이 법은 장애가 있는 직원이 다른 직원과 동일한 보험 혜택을 공평하게 누릴 수 있도록 하는 것만을 규정하고 있습니다.

Q: ADA 타이틀 II는 무엇인가요?

ADA 타이틀 II는 지방 및 주 정부가 장애인에게 프로그램, 서비스, 활동에서 동등한 혜택을 누릴 수 있는 기회를 제공하도록 요구합니다.

여기에는 반려동물 출입이 금지된 건물에 안내견 출입 허용하기, 공개회의가 열리는 장소에 경사로나 휠체어 리프트 설치하기, 손 기능이 제한된 배심원에게 필기 도우미 제공하기 등의 조치가 포함될 수 있습니다. 공립 학교나 대학교에서는 휠체어를 사용하는 학생을 위해 편의 시설이 없는 강의실에서 편의 시설이 있는 강의실로 수업을 옮겨야 합니다. 지역 선거는 편의 시설을 갖춘 건물에서 실시되어야 합니다. 버스, 고속철도, 경전철, 통근 열차, 암트랙과 같은 시외 철도를 포함한 대중교통은 경사로, 리프트, 정류장 위치 변경, 장애인 승객을 위한 지정 좌석 등의 편의 시설을 제공해야 합니다.

Q: ADA 타이틀 III는 무엇인가요?

ADA 타이틀 III은 은행, 레스토랑, 슈퍼마켓, 호텔, 쇼핑센터, 개인 소유 스포츠 경기장, 영화관, 민간 어린이집, 학교 및 대학, 회계사나 보험사 사무소, 변호사 사무소 및 병원, 박물관, 헬스클럽 등 대중에게 개방된 사업체가 장애인을 차별하지 못하도록 규정하고 있습니다.

이러한 사업체는 제공하는 상품이나 서비스에 대해 동등한 기회와 접근성을 보장해야 합니다. 예를 들어, 백화점에는 탈의실에 1인만 입장해야 한다는 정책이 있지만, 마비가 있는 고객이 옷을 입어보기 위해 보호자의 도움이 필요한 경우 이를 수정해야 합니다. 지역 헬스장에는 진입 경사로를 설치하고, 식당에서는 휠체어 이용이 가능하도록 통로를 넓힐 수 있습니다. 이러한 사업장에서는 반려동물 출입 금지 정책이 있더라도, 도우미 동물의 출입을 허용해야 합니다.

Q: ADA 타이틀 IV는 무엇인가요?

ADA 타이틀 IV는 통신 회사가 장애가 있는 고객, 특히 청각 장애인이나 난청이 있는 사람들에게 동등한 서비스를 제공하도록 규정하고 있습니다. 이러한 서비스에는 전신 타자기(TTY), 통신 중계 서비스(TRS), 그 외 장애인용 통신 서비스가 포함됩니다.

Q: ADA 타이틀 V는 무엇인가요?

ADA 타이틀 V는 모든 타이틀에 적용되는 기타 조항 및 기술 조항을 다루며, 여기에는 ADA에 따라 권리를 행사하는 개인을 보호하는 보복 금지 조항도 포함되어 있습니다.

Q: ADA에 따른 내 권리가 침해되었다고 생각되면 어떻게 해야 하나요?

장애를 이유로 차별을 받았다고 생각되면 미국 고용평등기회위원회(EEOC) 또는 미국 법무부(DOJ)에 불만을 제기할 수 있습니다.

타이틀 I(직장 내 차별)과 관련된 불만 사항은 EEOC 또는 가까운 ‘공정고용관행기관(FEPA)’에 문의하시면 됩니다. (주별 FEPA 사무소 목록은 EEOC 웹사이트(<https://www.eeoc.gov/state-local-and-tribal-programs-coordinators-program-managers>)를 참조하세요.) 불만 제기 양식은 EEOC 웹사이트(<https://www.eeoc.gov/federal-sector/filing-formal-complaint>)에서도 제공하고 있습니다. 직원이 위반 사항을 신고했다는 이유로 처벌이나 보복을 당하는 것은 불법입니다.

타이틀 II 또는 타이틀 III 관련 불만 사항(주 또는 지방 정부 기관이나 식당, 병원, 소매점, 호텔 등 대중에게 개방된 사업체에 대한 불만 사항)은 온라인, 우편 또는 팩스로 법무부(DOJ)에 문의하세요. 불만 제기에 관한 자세한 정보와 링크는 법무부 웹사이트(<https://civilrights.justice.gov/#crt-landing--reporting>)에서 제공하고 있습니다.

ADA 관련 불만 제기 방법에 대한 지침은 http://www.ada.gov/filing_complaint.htm을 참조하세요.

Q: ADA에 대한 정보는 어디에서 얻을 수 있나요?

미국 법무부의 민권부에서 운영하는 ADA 정보 상담 전화(<https://www.ada.gov/infoline/>)로 문의하실 수 있습니다. 전화번호는 1-800-514-0301 또는 1-833-610-1264(TTY 사용자용)입니다. 상담 가능 시간은 월요일, 화요일, 수요일, 금요일 오전 9시 30분부터 오후 12시까지이며, 목요일은 오후 3시부터 5시 30분까지입니다. ADA 커뮤니티 아웃리치 코디네이터(Disability.Outreach@usdoj.gov)에게도 이메일로 문의하실 수 있습니다.

또한 국립 장애인 독립 생활 및 재활 연구소(National Institute on Disability, Independent Living, and Rehabilitation Research)의 자금 지원을 받는 ADA 전국 네트워크(ADA National Network)는 미국 전역에 있는 10개의 지역

ADA 센터를 통해 ADA 관련 정보, 지침, 교육을 제공합니다. 무료 웨비나, 동영상, 자료표, 지역 센터 등을 비롯한 기타 자료 링크는 웹사이트(<https://adata.org/national-network>)를 통해 확인하세요.

출처: 미국 법무부 민권부(U.S. Department of Justice Civil Rights Division), 미국 고용평등기회위원회(The U.S. Equal Employment Opportunity Commission), ADA 전국 네트워크(ADA National Network).

상담이 필요하신가요?

본 재단의 정보 전문가가 질문에 답변해 드립니다.

평일(월요일~금요일) 오전 7시~오후 8시(동부 표준시)에 수신자 부담 전화 1-800-539-7309로 문의하세요.

또는

<https://connect.paralysis.org/ko/send-us-your-question> 에서 전화 통화를 예약하거나 온라인으로 질문을 남기실 수도 있습니다.

이 메시지에 포함된 정보는 마비와 그 영향에 관해 교육하고 알리기 위한 목적으로 제공됩니다. 이 메시지의 어떤 내용도 의학적 진단이나 치료에 사용되어서는 안 되며, 의사 또는 자격을 갖춘 다른 의료 전문가의 조언을 대신할 수 없습니다. 의료 관련 질문이 있는 경우, 담당 의사 또는 자격을 갖춘 기타 의료 서비스 제공자에게 즉시 연락하거나 진료를 받으시기 바랍니다. 새로운 치료나 식단, 운동 프로그램을 시작하기 전에 항상 담당 의사 또는 자격을 갖춘 기타 의료 서비스 제공자와 상담하십시오. 이 메시지에서 읽은 내용을 근거로 의학적 조언을 무시하거나 진료를 미루어서는 절대 안 됩니다.

이 간행물은 미국 보건복지부(HHS) 산하 지역사회거주관리청(ACL)으로부터 받은 총 \$10,000,000 규모의 재정 지원금의 일환으로 제작되었으며, 100% ACL/HHS의 자금으로 충당되었습니다. 해당 내용은 저작자의 견해나 설명에 기반한 것으로, ACL, HHS 또는 미국 정부의 공식 견해를 반드시 대변하거나 승인하는 것은 아닙니다.