



즉시 배포용: 2022년 5월 18일

KATHY HOCHUL 주지사

HOCHUL 주지사, 아마존에 항의

뉴욕주 인권국은 아마존에서 임신한 직원 및 장애를 가진 직원에 대한 차별이 발생했다고 파악

Kathy Hochul 주지사는 오늘 뉴욕주 인권국(Division of Human Rights)이 임신한 직원과 장애를 가진 직원의 합리적인 요청을 무시하는 등 차별 행위를 했다는 혐의를 받고 있는 아마존 주식회사(Amazon, Inc.)에 항의했다고 발표했습니다. 인권국은 또한 아마존이 임신한 직원 및 장애를 가진 직원이 합리적인 조건으로 근무할 수 있도록 허용하는 대신 이들에게 무급 휴가를 쓰도록 강제하는 정책을 시행하고 있다는 문제를 제기했습니다.

Hochul 주지사는 이렇게 말했습니다. "제 행정부는 크기와 영향력에 관계 없이, 직원을 존중하지 않거나 존엄한 존재로 대하지 않는 기업에 책임을 물을 것입니다. 뉴욕은 전국에서 가장 강력한 직원 보호 장치를 갖추고 있으며, 임신한 직원 및 장애를 가진 직원을 대상으로 한 보호 조치를 가장 최초로 도입한 주정부 중 하나입니다. 근로자는 뉴욕의 중추이며, 우리는 계속 이들이 직면한 불의에 맞설 것입니다."

뉴욕주 인권법(New York State Human Rights Law)에 따라 모든 기업은 요청에 따라 장애를 가진 직원 및 임신한 직원에 대한 합당한 처우를 제공해야 합니다. 이러한 처우에는 직원이 필수 업무를 수행할 수 있도록 직무를 변경하는 것이 포함됩니다. 뉴욕주 23개 장소에서 약 39,000명 이상의 직원을 고용하고 있는 아마존은 이러한 요청을 평가하고 적절한 조치를 취하기 위해 상근직 "처우 상담사(Accommodation Consultants)"를 고용했습니다. 인권국에 따르면, 아마존은 매니저에게 처우 상담사의 권고 수용 여부를 결정할 수 있는 권한을 주는 정책을 채택하여 장애를 가진 직원 및 임신 관련 요구가 있는 직원에 대한 합당한 권고안이 거부될 수 있게 했습니다.

또한 인권국은 처우 상담사가 직원이 필수 업무 수행을 할 수 있도록 불필요한 업무 부담을 가중하지 않고 시행할 수 있다고 판단한 합당한 처우가 필요한 상황에서도 아마존의 권고 정책에 따라 장애를 가진 직원들이 의료적 목적으로 무급 휴가를 사용하도록 강요받았다고 추정하고 있습니다. 직원에게 의료적 목적의 무급 휴가를 사용하도록 강제하는 정책은 장애가 있는 직원의 경우, 노동 계약의 약관을 약화시키며 인권법에 위배됩니다.

Melissa Franco 인권국 집행 부커미셔너는 이렇게 말했습니다. "미국

장애인법(Americans with Disabilities Act)이 시행되기 전인 1970년대부터 뉴욕주는 임신한 직원에 대한 직장 내 차별을 금지해 왔습니다. 인권국은 우리 뉴욕주의 모든 사람들이 법이 정하는 모든 권리와 존엄을 누릴 수 있도록 보장하기 위해 노력할 것입니다."

인권국에 따르면, 한 직원은 임신으로 인해 25 파운드 이상의 물품을 들 수 없다는 합당한 처우를 요청했고 승인을 받았습니다. 그러나 근무지 매니저는 이러한 처우를 받아들이지 않았고, 계속 무거운 물품을 들도록 강요했습니다. 처우 부족에 대한 내부 불만에도 불구하고 아마존은 변화를 위한 행동을 취하지 않았고 임신한 직원은 무거운 물품을 들다가 부상을 입었습니다. 그 후, 직원은 부상때문에 추가 처우 개선을 요구해야 했습니다. 아마존은 요청을 거부하고 임신한 직원이 무기한 무급 휴가를 사용하도록 강요했습니다.

인권국에 따르면, 또 다른 아마존 직원은 정식 등록된 장애를 이유로 근무 일정 변경을 요청했지만 부적절한 이유로 거부당했습니다. 직원은 장애로 인해 정해진 수면 시간을 지켜야 했고, 직원은 이러한 요청을 뒷받침할 수 있는 의학적 서류를 제출했습니다. 요청에 앞서, 직원은 동료와 일정을 변경하여 수면 패턴을 지키고자 했고 근무지 매니저는 이러한 변경을 막지 않았습니다. 아마존의 처우 상담사는 해당 직원의 요청대로 근무 일정을 변경할 것을 권고했습니다. 그러나 근무지 매니저는 아무런 설명을 하지 않고 이러한 권고 수용을 거부했습니다. 처우 상담사는 매니저의 이러한 결정의 항의하지 않았습니다. 오히려 처우 상담사는 권고 내용을 변경하여, 과거 의학적 서류를 제출했음에도 불구하고 조건을 충족하지 않는다는 이유로 요청을 기각했습니다.

인권국이 문제를 제기한 또 한 건의 사례에 따르면, 장애로 인해 근무 시간 단축을 요구한 직원은 처우 상담사의 초기 승인을 받았음에도 불구하고 처우 변경을 거부당했습니다. 아마존의 근무지 매니저는 처우 상담사가 몇 주간 요청했음에도 불구하고 직원의 근무 일정 변경을 거부했습니다. 결국 아마존은 직원의 요청을 뒷받침할 수 있는 충분한 의학적 서류가 갖춰지지 않았다고 판단했습니다. 뉴욕법에 따라 직원이 적절한 의학적 서류를 구비하도록 대화를 계속하는 대신, 아마존은 요청을 기각하고 사건을 종결했습니다.

인권국이 문제를 제기함에 따라, 아마존은 차별 행위를 중단하고 합당한 처우 관련 요청 검토에 관하여 비차별 정책 및 관행을 채택하며, 직원을 대상으로 인권법 내용을 교육하고 뉴욕주에 벌금 및 과태료를 지불해야 합니다.

뉴욕주 인권국은 법에 따라 인권국 행동 유닛(Division Initiated Action Unit)을 통해 체계적으로 차별의 패턴을 수사하고 기소할 수 있는 권한을 가지고 있습니다. 해당 유닛은 자체적으로 조사를 시작하고 뉴욕주 비차별법을 위반한 것으로 판단되는 사례에 대한 문제를 제기할 수 있습니다. 문제가 제기되면, 인권국 내 별도의 유닛이 내용을 조사하고 결과를 공개합니다. 제기된 문제가 합당하다고 판단할 근거가 확인되면 인권국 청문회 유닛(Hearings Unit)과 행정 청문회를 마련합니다. 개인에

관련된 문제가 제기된 경우에도, 인권국의 최종 결정은 일반에 공개됩니다. 인권국 절차에 대한 상세한 내용은 www.dhr.ny.gov에서 확인하실 수 있습니다.

###

다음 웹 사이트에 더 많은 뉴스가 있습니다: www.governor.ny.gov
뉴욕주 | Executive Chamber | press.office@exec.ny.gov | 518.474.8418