

뉴욕시 인권법에 따른 가사 근로자 보호법

뉴욕시 인권위원회는 근로자와 고용주가 뉴욕시 인권법(NYCHRL)에 따른 자신의 권리와 의무를 이해하도록 리소스를 제공합니다. 본 문서는 일터 보호 조치에 관련한 새로운 정보를 제공하고 있습니다.

NYCHRL은 2022년 3월 12일부로 뉴욕시 가사 근로자를 차별, 괴롭힘, 보복행위로부터 보호하며 합리적인 편의 시설도 제공합니다.

이 법에서 가사 근로자는 누구를 가리킵니까?

NYCHRL 보호 조치는 뉴욕시에서 일하는 모든 가사 근로자들에게 적용됩니다.

- 가사 근로자는 부모, 가정 간호원, 가정 청소부 또는 가정에 고용되어 육아, 노인 돌봄, 동반자 돌봄 또는 가사 도우미 등을 제공하는 근로자 모두를 포함합니다. 풀타임과 파트 타임 근로자 대부분이 포함합니다.
- 예외: 경우에 따라 가끔씩 일하는 근로자는 본 법의 보호 대상에서 제외됩니다. 또한 해당 고용주 또는 간병 받는 사람과 관계된 근로자와 동반자 돌봄을 제공하면서 동시에 외부 기관에 고용된 근로자도 제외됩니다.

법적 의무가 있는 고용주는 누구입니까?

뉴욕 시민으로서 비정규적 또는 불규칙적인 노동이 아닌 가사 근로자를 고용하는 모든 사람. 여기에는 고용주 개인과 기업이 포함됩니다. 직업소개소 및 근로자에게 직업을 알선하는 사람들도 NYCHRL의 법적 의무가 있습니다.

- 참고: 가사 근로자를 한 명이라도 두거나 고용한 사람은 NYCHRL에 따른 법적 의무가 있습니다.

새롭게 만들어진 법에는 어떤 권리와 의무가 있습니까?

1. 가사 근로자들은 차별을 받지 않을 권리가 있습니다.

- 고용주는 실제 또는 인지된 성별, 국적, 인종, 이민 신분, 종교, 또는 NYCHRL에서 보호되는 기타 범주에 근거하여 가사 근로자를 차별할 수 없습니다. 즉, 고용주는 가사 근로자에게 보호 등급에 있다는 이유로 해고하거나 채용하지 않거나 임금을 적게 주거나 괴롭히거나 괴롭힘을 당하도록 방조하거나 부당한 대우를 할 수 없습니다.
- NYCHRL의 고용 차별 보호 및 보호 등급에 대한 자세한 내용은 [위원회 웹사이트](#)를 참조하십시오.

2. 가사 근로자는 합리적인 편의 시설을 제공받을 권리와, 필수 업무를 수행할 수 있도록 자신의 일정이나 직무를 변경할 권리가 있습니다.

- 근로자는 장애, 임신 또는 관련 건강 상태, 출산, 수유, 종교 생활이나 종교적 규율 준수, 그리고 가정폭력, 성폭력 또는 스토킹의 피해자 신분 등의 실제적인 필요에 따라 합리적인 편의 시설을 이용할 수 있습니다.
- 근로자에게 합리적인 편의 시설이 필요한 경우 해당 고용주는 근로자와 협조적인 대화와 선의의 논의를 통해 근로자의 필요를 이해하고 잠재적인 편의 시설들을 논의해야 합니다.
- NYCHRL에 따른 합리적인 편의 시설에 대한 자세한 내용은 [위원회의 장애에 따른 차별에 대한 법집행 지침](#) 및 [임신, 출산 및 관련 건강 상태 보호 규정](#)을 참조하십시오.

- 고용주는 고용 시 가사 근로자에게 과거 임금 내역에 대해 질문하거나, 그들의 신용 기록을 조회하거나, 마리화나/THC 검출을 위한 채용 전 약물 검사를 요청할 수 없습니다.
- 가사 근로자는 성희롱 보호법에 관해 서면으로 통지를 받을 권리가 있고 성희롱 보호 관련하여 교육을 받을 권리가 있습니다.
 - 해당 고용주는 가사 근로자를 고용한 후, 성희롱에 대한 권리를 서면으로 통지하고, 성희롱 보호에 대한 공지를 영어와 스페인어로 게시하며, 성희롱에 대한 NYCHRL의 보호에 대한 연례 교육을 받아야 합니다.
- 가사 근로자는 차별 행위 반대, 합리적인 편의 시설 요구(#2 참조), 또는 NYCHRL 소송 제기청구 등에 대한 보복에서 자유로울 권리가 있습니다.

NYCHRL 보호법에 가사 근로자에게 적용되지 않는 영역이 있습니까?

예. 뉴욕시 인권법 중 가사 근로자에게 적용되지 않는 몇 가지 영역이 있습니다.

- 계류 중인 체포, 형사 고발, 형사 유죄 등에 따른 공정 기회법 및 관련 고용 보호 조치는 적용되지 않습니다. 그러나 고용주는 가사 근로자를 채용하면서 잠재적인 근로자의 무죄판결, 이전의 체포 또는 형사상의 고발, 기각을 예상한 휴정, 청소년 범죄사자 판결, 고용에 대한 봉인된 유죄 판결 사례 등을 물어보거나 고려할 수 없습니다.
- 가사 근로자의 고용주는 임신 차별에 대한 권리를 서면으로 직원에게 제공하거나 지정된 수유실 또는 관련 정책을 유지해야 할 의무는 없습니다. 그러나 근로자가 직장에서 모유를搾 수 있는 편의 시설을 포함한 임신 여성 관련 시설이 필요한 경우, 고용주는 그렇게 하는 것이 자신에게 과도한 부담을 주지 않는 한 협력적인 대화를 통해 편의 시설을 제공해야 합니다.

가사 근로자를 차별한 위반 행위로는 어떤 사례가 있습니까?

NYCHRL 위반 행위의 사례는 다음과 같습니다.

- 어떤 가정건강보조사가 임신 상담을 받으려고 휴가를 요청했는데 고용주는 해당 근로자가 임신 중에 일을 할 수 없다는 생각으로 그 가정건강보조사를 해고합니다.
- 한 고용주는 불법 이민 가정부에게 집에서 당한 차별 사례를 신고하면 미국 이민국(ICE)에 전화하겠다고 말합니다.
- 검은 피부의 한 보모는 이전에 같은 고용주를 위해 일했던 밝은 피부의 보모들이 자신보다 훨씬 많은 급여를 받았었다는 사실을 알게 됩니다. 이 문제로 고용주에게 항의하자 고용주는 "검은 피부 직원들이 일을 열심히 하지 않는다"라고 설명합니다.
- 환자가 가사 도우미에게 자신의 성희롱을 신고해서는 안 된다고 말하고 신고할 경우에는 "다시는 이 도시에서 일할 수 없게 될 것"이라며 으름장을 놓습니다.

뉴욕의 가사 근로자는 다른 법률에 따른 권리들이 있습니까?

예. 가사 근로자는 유급 안전 휴가 및 병가, 최저임금 및 시간외 근무수당, 주 1일 휴가, 연 3일 이상 휴가를 누릴 권리가 있습니다. 또한 풀타임 가사 근로자들은 근로자 상해 보상과 장애급여 보험 혜택을 받을 권리가 있으며 일부 가사 근로자들은 유급 가족 휴가를 받을 자격이 있습니다. 뉴욕 주 가사 근로자의 권리에 대한 자세한 정보는 여기를 참조하십시오.

이러한 권리 및 의무에 대해 질문이 있거나 차별 행위를 신고하려면 어떻게 해야 하나요?

인권위원회에 (212) 416-0197로 전화하거나 NYC.gov/HumanRights를 방문하십시오. 불만 사항을 제출하거나, 익명으로 정보를 남기거나, 귀하의 책임에 대해 자세히 알아보거나, 무료 워크숍에 등록할 수 있습니다.