

돌봄노동자기본법 제정법률안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 돌봄노동의 가치 인정과 돌봄노동자의 노동조건 및 지위 향상에 필요한 사항을 정하여 돌봄노동자의 고용 안정과 권리 보장 및 처우 개선에 기여하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “돌봄”이란 어린이, 노인, 장애인, 출산을 전후한 여성, 환자 등 일상생활 및 사회활동에서 타인의 도움이 필요한 사람이 인간다운 생활을 유지하고 삶의 질을 향상시킬 수 있도록 보장하는 안전관리, 신체적·정신적 활동 지원, 가사 보조 등의 서비스를 말한다.
2. “돌봄노동자”란 계약의 형식에 관계없이 돌봄이 필요한 사람에게 직접 돌봄을 제공하고 대가를 받는 아래 각 호의 자를 말한다.

가. 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제2조 제4호에 따른 가사근로자

나. 「국가보훈기본법」 제19조 제2항에 따라 보훈재가복지서비스를 제공하는 보훈섬김이

다. 「노인복지법」 제27조의2에 따른 지원을 행하는 노인돌봄맞춤서비스 생활지원사

라. 「노인장기요양보험법」 제2조 제5호에 따른 장기요양요원 중 요양보호사

마. 「모자보건법」 제15조의18에 따른 산후조리도우미

바. 「사회복지사업법」 및 「사회서비스이용 및 이용권관리에 관한 법률」에 따른 가사간병방문지원사업의 간병인

사. 「아동복지법」 제44조의2에 따른 다함께돌봄센터의 장 및 돌봄선생님, 제52조 제1항 제8호에 따른 지역아동센터의 장, 생활복지사 및 아동돌봄교사

아. 「아이돌봄지원법」 제2조 제4호에 따른 아이돌보미

자. 「영유아보육법」 제2조 제5호에 따른 보육교직원 중 어린이집의 원장을 제외한 자

차. 「장애인활동 지원에 관한 법률」 제2조 제7호에 따른 장애인활동지원인력

- 카. 「지방교육자치에 관한 법률」 제18조에 따른 각 교육감에 소속되어 있는 초·등돌봄전담사, 초등보육전담사 및 「유아교육법」 제2조 제6항에 따른 유치원방과후전담사
 - 타. 「이동통신단말장치 유통구조 개선에 관한 법률」 제2조 제4호에 따른 이동통신단말장치에서 이용하는 돌봄 제공 사업 플랫폼을 통하여 돌봄을 제공하는 자
 - 파. 그 밖에 돌봄이 필요한 사람에게 직접 돌봄을 제공하고 대가를 받는 자
3. “사용자”란 사업주(자신의 이익을 위하여 돌봄노동자로 하여금 돌봄이 필요한 사람에게 돌봄을 제공하도록 하는 자를 말한다. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 포함한다.) 또는 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.
- 가. 「가사근로자의 고용개선등에 관한 법률」 제2조 제2호 및 4호에 따라 가사근로자와 근로계약을 체결한 가사서비스 제공기관의 사용자
 - 나. 「국가보훈기본법」 제19조 제2항에 따라 보훈재가복지서비스를 제공하는 보훈처
 - 다. 「노인복지법」 제38조의 재가노인복지시설
 - 라. 「노인장기요양보험법」 제2조 제4호의 장기요양기관
 - 마. 「모자보건법」 제15조의18에 따른 산후조리도우미가 소속되어 있는, 「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」 제2조 제4호의 서비스제공자
 - 바. 「사회서비스이용 및 이용권 관리에 관한 법률」 제16조 제1항에 따른 가사간병지원사업의 제공기관
 - 사. 「아동복지법」 제44조의2 제1항에 따른 시·도지사 및 시장·군수·구청장, 제2항에 따른 법인 또는 단체, 제50조 제1항에 따른 국가 또는 지방자치단체, 제2항에 따른 국가 또는 지방자치단체 외의 자
 - 아. 「아이돌봄지원법」 제10조의4에 따른 아이돌봄광역지원센터
 - 자. 「영유아보육법」 제2조 제5호에 따른 보육교직원 중 어린이집의 원장
 - 차. 「장애인활동 지원에 관한 법률」 제2조 제6호의 활동지원기관
 - 카. 「지방교육자치에 관한 법률」 제18조에 따른 각 교육감 및 유아교육법 제7조 각 호에 따른 유치원의 설립·경영자
 - 타. 돌봄노동자의 업무 수락 여부나 그 비율이 업무 수행 대가 결정이나 업무

평가, 접속 허락 등에 영향을 미치도록 설계된 돌봄 제공 플랫폼을 구축하여 운영하는 사업자

파. 그 밖에 돌봄노동자로 하여금 돌봄이 필요한 사람에게 돌봄노동을 제공하게 하는 자

4. “이용자”란 돌봄노동자로부터 돌봄을 제공받는 자를 말한다.
5. “방문 돌봄노동자”란 이용자를 방문하여 돌봄을 제공하는 자를 말한다.
6. “시설 돌봄노동자”란 사용자가 돌봄 제공을 위하여 설치·운영하는 시설에서 돌봄을 제공하는 자를 말한다.
7. “돌봄서비스 관리기관”은 국가 또는 지방자치단체가 실시하는 돌봄서비스에 관하여 이용자에 대한 인권교육 및 돌봄노동자의 재해예방에 관련한 업무를 담당하는 기관을 말한다.

제3조(국가 등의 책무) ① 국가와 지방자치단체(이하 “국가 등”이라 한다)는 돌봄서비스가 여성이 전담하는 단순 비숙련 노동으로 간주되어 불안정한 저임금 일자리로 고착된 문제를 개선하여, 돌봄노동자가 돌봄노동의 가치를 정당하게 평가받고 안정된 고용관계에서 안전하게 일할 수 있도록 하여야 한다.

② 국가 등은 돌봄노동자의 노동조건 향상 및 근로시간면제 등 노동3권 보장에 필요한 비용을 예산 및 기금에 반영하고, 이 법 및 관계 법령을 준수하도록 사용자를 관리 감독하여야 한다.

③ 국가 등은 돌봄서비스를 시행할 경우 해당 돌봄서비스에 관하여 이용자에 대한 인권교육 및 돌봄노동자의 재해예방에 관련한 업무를 담당할 기관을 설치·운영하여야 한다. 국가 등은 위 업무를 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제2조에 따른 공공기관에 위탁할 수 있다.

제4조(적용범위) 이 법 제2조 제2호 파목에 정한 돌봄노동자에게는 이 법 중 제6조, 제8조 내지 제16조, 제24조, 제34조의 규정만을 적용한다.

제5조(다른 법률과의 관계) 이 법은 돌봄노동자의 권리보장에 관한 한 「근로기준법」, 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」, 「근로자퇴직급여보장법」, 「산업안전보건법 및 산업재해보상보험법」, 「노동조합 및 노동관계조정

법」에 우선하여 적용한다.

제2장 임금 등 노동조건

제6조(돌봄노동자의 근로자성) 타인의 이익을 위하여 일하는 돌봄노동자는 계약의 형식에 관계없이 근로기준법 제2조 제1호의 근로자로 본다.

제7조(기간제 근로계약의 금지) 사용자는 다음 각 호의 경우를 제외하고는 돌봄노동자와 기간제 근로계약을 체결할 수 없다.

1. 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제1항 제2호에 따른 근로자의 휴직·파견 등으로 인한 결원 발생으로 인력 충원이 필요한 경우
2. 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제1항 제3호에 따른 근로자의 학업, 직업훈련 등으로 인한 인력 충원이 필요한 경우
3. 국가 등이 실시하는 돌봄 관련 재정지원 직접일자리사업의 경우

제8조(돌봄노동자 적정임금의 보장 등) ① 사용자는 돌봄노동자에게 생활안정과 교육·문화·주거 등 각 분야에서 인간다운 삶의 질을 보장할 수 있는 적절한 임금(이하 '돌봄임금'이라 한다)을 지급하여야 한다.

- ② 돌봄임금의 시간당 기본급은 돌봄노동자가 인간으로서 존엄한 생활을 영위할 수 있도록 최저임금법 제5조 제1항에 따른 최저임금액의 130% 수준(이하 '돌봄임금 최소수준'이라 한다) 이상이어야 한다.
- ③ 돌봄노동자의 근로계약 중 위 제2항의 돌봄임금 최소수준에 미달하는 부분은 무효로 하고 돌봄임금 최소수준을 기본급으로 정한 것으로 본다.
- ④ 돌봄임금의 전부 또는 일부가 국가 등 재정에서 지급되거나 보조되는 경우에는 국가 등은 사용자와 독립하여 돌봄노동자에 대하여 돌봄임금 최소수준 보장 의무를 부담한다.
- ⑤ 제4항의 경우 국가 등은 사업비·운영비 등과 구분하여 돌봄서비스 관리기관이 사전에 제출한 돌봄임금 전용계좌로 임금 등의 비용을 지급하고, 돌봄서비스 관리기관은 임금 지급 후 돌봄노동자의 이름과 지급 내역 등 고용노동부령이 정하

는 사항이 기재된 돌봄임금 지급내역서를 국가 등에 제출하여야 한다. 국가 등은 필요한 경우 지급내역의 진위여부를 확인할 수 있다.

제9조(실비 변상) 사용자는 교통·통신비 등 돌봄노동자의 노무제공에 소요되는 실비용을 변상하여야 한다.

제10조(경력 인정) ① 사용자는 돌봄노동자의 돌봄 제공 경력에 따라 고용노동부령이 정하는 기준 이상으로 기본급을 차등 지급하여야 한다.

② 경력에 따른 기본급 차이는 초임자 기본급의 50%를 넘을 수 없다.

③ 돌봄노동자의 경력 인정 기간은 사용자 변경 여부와 관계없이 해당 돌봄 직종의 돌봄 제공 시간을 합산하여 연도 단위로 산정하되, 산정 기준과 방법은 고용노동부령으로 정한다. 제2조 제2호 타목에 정한 돌봄노동자의 경력은 각 사용자와 사이에서 근로계약이 존속한 기간으로 본다.

제11조(유급 연차휴가 보장) ① 사용자는 돌봄노동자에게 돌봄 제공 경력에 따라 유급 연차휴가를 보장하여야 한다.

② 유급 연차휴가 산정을 위한 경력 인정 기간 산정 기준과 방법은 제10조 제3항을 준용한다. 제2조 제2호 타목에 정한 돌봄노동자의 경력은 각 사용자와 사이에서 근로계약이 존속한 기간으로 본다.

제12조(안전휴가 보장) 사용자는 아래 각 호의 경우 돌봄노동자와 이용자의 안전을 위하여 필요한 기간 동안 유급 안전휴가를 보장하여야 한다.

1. 돌봄노동자가 업무 수행 중 감염병이 있거나 우려되는 이용자 또는 보호자 등과 접촉하여 감염 위험이 있는 경우
2. 돌봄노동자가 안전한 돌봄을 제공하기 위하여 필요한 예방접종을 받은 경우
3. 돌봄노동자가 산업안전보건법 제129조부터 제131조의 규정에 따른 건강진단을 받을 경우

제13조(병가 보장) ① 사용자는 돌봄노동자의 건강 유지와 재해 예방을 위하여 필요한 경우 국가공무원에 준하는 병가 사용을 보장하여야 한다. 병가 사용 기준은

국가공무원 복무규정 제18조를 준용한다.

- ② 사용자는 위 제1항의 기준에 따라 병가 사용을 요청하는 돌봄노동자에 대하여 요청을 거절하거나 연차휴가 사용 또는 대체인력 제공이나 그 비용 부담을 강제할 수 없다.

제14조(휴가 보장을 위한 대체인력 알선 및 지원) 국가 등은 돌봄노동자에게 제10조에서 제12조까지 정한 각 휴가를 보장하기 위하여 대체인력을 알선하고 그 비용을 지원할 수 있다.

제15조(퇴직급여) 사용자는 「근로자퇴직급여보장법」 제4조 제1항 단서의 규정에도 불구하고 퇴직하는 돌봄노동자에게 근무 기간에 비례한 퇴직급여를 지급하여야 한다.

제16조(인수인계 시간 등의 근로시간 산입) ① 돌봄노동자가 업무의 시작 전 및 종료 후에 교대자에게 이용자의 상태를 인수·인계하는 데 소요되는 시간은 근로시간으로 본다.

- ② 돌봄노동자가 보호자에게 이용자의 상태 및 돌봄의 내용 등을 알리는데 소요되는 시간은 근로시간으로 본다.

제17조(이동시간의 근로시간 산입) 방문 돌봄노동자가 한 돌봄 제공장소에서 다른 돌봄 제공장소로 이동하는데 소요되는 평균 시간은 해당 일의 근로시간에 산입한다. 이동에 소요되는 평균 시간 산정 방법은 고용노동부령으로 정한다.

제18조(교육시간의 근로시간 산입) 돌봄노동자에 대한 인권교육 및 전문 능력과 기술 향상을 위한 교육에 소요되는 시간은 연 12시간 이상 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 근로시간으로 본다.

제19조(최소근로시간 보장 등) 사용자는 돌봄노동자에 대하여 주 15시간 이상의 소정근로시간을 보장하여야 한다.

제20조(근로시간 단축의 예고 등) ① 사용자는 돌봄노동자에 대하여 근로시간을 단축하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 시간당 통상임금을 지급하여야 한다.

② 위 제1항의 경우 외에 이용자의 사정으로 돌봄 제공이 중단되거나 돌봄 제공시간이 단축된 경우에 사용자는 중단 또는 단축된 근로시간에 대하여 그 돌봄노동자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 휴업수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

③ 제2항의 경우 국가 등은 30일의 범위 내에서 고용노동부령이 정하는 기준에 따라 사용자에게 휴업수당 상당액을 지원할 수 있다.

제21조(야간근로) ① 야간근로가 3시간 이상 포함된 날의 돌봄노동자의 전체 근로시간은 8시간을 초과할 수 없고, 야간근로 중 휴게시간은 2시간을 초과할 수 없다.

② 돌봄노동자가 다음 각 호의 하나에 해당하는 사유가 있어 야간근로에서 주간근로로 변경을 요청할 경우 사용자는 이에 응하여야 한다.

1. 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌볼 필요가 있는 경우

2. 다음 각 목의 사람을 야간에 돌볼 필요가 있는 경우

가. 본인 또는 배우자(사실혼 배우자를 포함한다)의 부모 또는 조부모

나. 배우자, 결혼에 유사한 공동체의 상대방, 형제자매

다. 본인 또는 나목의 사람의 자녀, 입양자녀 또는 손자·손녀

라. 아동복지법 제15조제3호에 따라 가정위탁받아 보호하는 아동

마. 그 밖에 돌봄과 생계를 같이 하는 동거인

③ 사용자는 제2항의 요청을 이유로 해고 기타 불리한 처분을 하여서는 아니된다.

제22조(시설 돌봄노동자의 휴게 보장) ① 사용자는 시설 돌봄노동자에게 사용자의 지시나 호출에서 자유로운 근로기준법상 휴게시간을 보장하기 위하여 필요한 인력을 유지하여야 한다.

② 사용자는 시설 돌봄노동자가 업무에서 벗어나 이용자와 분리되어 휴식을 취할 수 있는 독립된 휴게공간을 제공하여야 한다.

- ③ 국가 등은 위 제1항에 필요한 인력 충원에 소요되는 비용을 예산 및 기금의 편성에 반영하여야 하고, 제2항에 필요한 시설 확충에 필요한 경비를 예산 및 기금에서 지원할 수 있다.

제23조(방문 돌봄노동자의 휴게 보장) ① 사용자는 방문 돌봄노동자의 이용자에게 근로기준법 제54조 제1항에 따라 휴게시간을 부여하고 독립된 휴게공간을 제공하여야 함을 고지하고 그 준수 여부를 확인하여야 한다.

- ② 국가 등은 공공시설 등 방문 돌봄노동자가 쉽게 이용할 수 있는 장소에 안전한 방문 돌봄노동자 휴게공간을 마련하여야 한다.

제24조(방문 돌봄노동자의 유급 휴게 보상) ① 단독으로 돌봄을 제공하는 방문 돌봄노동자가 이용자의 연령이나 장애로 인하여 안전관리 필요상 돌봄을 중단할 수 없는 경우에는 노동자의 사전 서면 동의에 따라 「근로기준법」 제54조 제1항의 휴게시간을 유급 휴게 보상으로 대체할 수 있다.

- ② 휴게시간을 유급 휴게 보상으로 대체하는 경우 1일 근로시간은 7시간을 초과할 수 없다.
- ③ 제1항에 따른 유급 휴게 보상은 4시간 근로시 30분, 그 후 근로시간 1시간마다 10분씩의 임금 상당액으로 한다.
- ④ 돌봄노동자가 휴게시간을 사용할 수 있는 업무로 변경을 요청할 경우 사용자는 즉시 이에 응하여야 한다.

제3장 단체교섭

제25조(노정교섭) ① 국가 등은 돌봄노동자로 구성된 연합단체인 노동조합, 2 이상의 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도에 걸치는 단위노동조합 또는 그 연대체(이하 '노동조합 등'이라 한다)가 단체교섭을 요구하는 경우 이에 응하여야 한다.

1. 전년도 직종별 돌봄노동자 평균임금의 전부 또는 100분의 50 이상이 국가재정법 제4조의 회계 또는 제5조의 기금, 지방재정법 제9조의 회계 또는 지방자치단

체 기금관리기본법 제2조의 기금을 재원으로 충당된 직종인 경우

2. 위 제2호의 노동조합 등이 돌봄임금 및 최소근로시간, 근로시간면제 보장을 위한 예산 또는 기금 편성에 관하여 노정교섭을 요구하는 경우

② 제1항에 따른 교섭의무자는 다음 각 호와 같다.

1. 국가 회계 또는 기금만이 위 본문의 재원인 경우 : 국가

2. 국가 회계 또는 기금과 지방자치단체 회계 또는 기금이 공동 재원인 경우 : 「중앙행정기관·지방자치단체 정책협의회 운영 규정」 제2조 제1항에 따른 중앙행정기관·지방자치단체 정책협의회(이하 “정책협의회”라 한다)

3. 둘 이상의 지방자치단체 회계 또는 기금이 재원인 경우 : 지방자치법 제152조 제1항에 따른 관계 지방자치단체간의 행정협의회(이하 “협의회”라 한다)

4. 하나의 지방자치단체 회계 또는 기금만이 재원인 경우 : 지방자치법 제2조 제1항에 정한 해당 특별시, 광역시, 특별자치시, 도, 특별자치도, 시, 군, 구(이하 “시·도 등”이라 한다)

③ 노동조합의 대표자는 제1항에 따라 제2항 각 호의 교섭의무자(이하 ‘노정교섭의무자’라 한다)와 단체교섭을 하려는 경우에는 교섭하려는 사항에 대하여 권한을 가진 자에게 서면으로 교섭을 요구하여야 한다.

④ 노정교섭의무자는 제3항에 따라 노동조합으로부터 교섭을 요구받았을 때에는 교섭을 요구받은 사실을 공고하여 관련된 노동조합이 교섭에 참여할 수 있도록 하여야 한다.

⑤ 노정교섭의무자는 제3항과 제4항에 따라 교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우에는 해당 노동조합에 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있다. 이 경우 교섭창구가 단일화된 때에는 교섭에 응하여야 한다.

⑥ 노정교섭의무자는 제1항부터 제5항까지에 따라 노동조합과 노정협약을 체결한 경우 그 유효기간 중에는 그 노정협약의 체결에 참여하지 아니한 노동조합이 교섭을 요구하여도 이를 거부할 수 있다.

⑦ 제1항부터 제6항까지에 따른 단체교섭의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제26조(노정협약의 효력) ① 노정교섭의 결과 체결된 노정협약은 노사간의 단체협약에 우선하고, 그에 미치지 못하는 단체협약의 내용은 무효로 한다. 단 일부의 지

방자치단체만이 참여한 협의회 또는 특정 시·도와 체결한 노정협약은 해당 지역 내에서만 노사간 단체협약에 우선한다.

- ② 노정교섭의무자는 노동조합 대표의 신청 또는 직권으로 중앙노동위원회의 의결을 얻어 전국 또는 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 노정협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다.
- ③ 노정교섭의무자는 노정협약 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용에 대하여는 이를 이행하기 위하여 필요한 예산안 및 기금관리계획안, 법령 및 조례 제개정안을 국회 또는 해당 지방자치단체 의회에 제출하여야 한다.

제27조(관계 법령의 준용) 제25조 및 제26조 이외의 노정교섭의 진행 및 그에 따른 노정협약의 작성과 효력 등에 관하여는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제30조 내지 제36조를 준용한다. 쟁의행위 및 노동쟁의의 조정, 부당노동행위 및 벌칙에 관하여는 「노동조합 및 노동관계조정법」에서 정하는 바에 따른다.

제28조(사용자단체에 관한 특칙) 돌봄노동자를 고용하는 사용자들을 구성원으로 하는 단체로서 다음 각 호 중 어느 하나의 행위를 하는 경우에는 그 목적과 기능, 명칭에 관계없이 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조 제3호의 사용자단체로 본다.

1. 사용자들에 대하여 돌봄노동자의 고용 또는 노무관리에 관한 지침을 정하거나 기준을 제시하거나 정보를 제공하는 행위
2. 국가와 지방자치단체의 위원회(위원회, 심의회, 협의회 등 명칭을 불문하고 행정기관의 소관 사무에 관하여 자문에 응하거나 조정, 협의, 심의 또는 의결 등을 하기 위한 복수의 구성원으로 이루어진 합의제 기관을 말한다. 이하 같다)에 그 대표자 또는 구성원을 참여시키는 행위
3. 돌봄노동자를 조합원으로 하는 노동조합과 노동조건에 관하여 협의하거나 노동조합의 조직 또는 활동에 개입하거나 간섭하는 행위

제29조(사용자의 공동교섭의무) 사용자는 해당 사업 내의 유일한 노동조합 또는 근로자 과반수 이상을 조합원으로 하는 노동조합이 다른 사용자와 공동교섭을 요

구할 경우 다른 사용자들과 연합하여 교섭에 응하여야 한다.

제4장 업무상 재해와 인권보호 등

제30조(돌봄노동자의 근골격계 질병의 업무상 질병 인정) 돌봄노동자에게 근골격계 질병이 발생하는 경우 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 때에는 산업재해보상보험법 제37조에도 불구하고 업무상 질병으로 본다.

1. 이용자를 들어서 옮기는 등 근골격계에 부담이 되는 신체활동 지원 업무를 별도의 장비 없이 수행하여야 하는 경우
2. 돌봄노동자가 6개월 이상으로서 고용노동부령으로 정하는 기간 동안 제1호의 업무에 종사한 경우

제31조(전염성 질환으로부터 돌봄노동자의 건강 보호) ① 사용자는 이용자에게 전염성 질환이 있을 경우 돌봄을 제공하는 돌봄노동자에게 그 질병명과 전염 가능성을 알리고 예방법을 교육하여야 한다.

② 돌봄노동자는 이용자와 그 보호자(이하 “이용자 등”이라 한다)로부터 전염성 질환이 전염된 징후가 있을 경우 이를 사용자에게 알려야 한다. 사용자는 즉시 돌봄노동자로 하여금 의사의 진단을 받게 하고 그 진단 결과를 돌봄서비스 관리기관에 통지하여야 한다.

제32조(이용자 등의 폭언등으로 인한 건강장해 예방) ① 사용자는 돌봄노동자가 이용자 등으로부터 폭언, 폭행, 그 밖에 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 “폭언 등”이라 한다)로 건강장해를 입는 것을 예방하기 위하여 필요한 때에는 이 사실을 알게 된 즉시 돌봄 제공을 중단하게 하여야 한다.

② 사용자는 제1항에 따라 돌봄 제공을 중단하게 한 경우 이를 즉시 돌봄서비스 관리기관에 알리고 이용자등에 대한 인권교육을 요청하여야 한다.

③ 폭언 등이 이용자의 심신상태로 인하여 반복되는 경우 돌봄서비스 관리기관은 이용자의 심신상태를 안정시킬 수 있는 시설과 인력을 갖춘 돌봄서비스 제공기관을 알선 또는 지정하거나 2인 이상이 함께 돌봄을 제공하도록 하는 등 돌봄노

동자의 건강장해 예방을 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.

- 제33조(작업중지권) ① 돌봄노동자는 건강장해를 입을 위험이 있는 경우 작업중지권을 행사하여 해당 돌봄 제공을 중지하고 대피할 수 있다.
- ② 돌봄노동자가 제1항의 작업중지권을 행사한 때에는 사용자에게 이를 즉시 알려야 한다.
- ③ 제1항에 따라 돌봄 제공이 중지되었으나 이용자의 안전관리를 위하여 긴급히 돌봄이 필요한 때에는 사용자는 이를 즉시 돌봄서비스 관리기관에 알려야 하고, 돌봄서비스 관리기관은 대체인력을 배치하는 등 즉시 대처하여 이용자의 안전을 도모하여야 한다.
- ④ 사용자는 돌봄노동자가 제1항의 권리를 행사한 것을 이유로 해고 기타 불이익을 가해서는 아니된다.

- 제34조(인권교육) ① 사용자 및 돌봄노동자는 이용자의 인간으로서 존엄 보장과 돌봄노동자의 노동 존중을 위하여 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 인권교육을 받아야 한다.
- ② 돌봄서비스 관리기관은 돌봄노동자의 안전한 노동환경 보장을 위하여 이용자 등에게 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 인권교육을 실시하여야 한다.
- ③ 사용자는 돌봄노동자로 하여금 돌봄을 제공하도록 하기 전에 제2항에 따른 이용자 등의 인권교육 이수 여부를 확인하여야 한다.

- 제35조(전자장비로부터 돌봄노동자의 인격권 보장) ① 사용자 및 이용자 등은 서비스 제공 장소에 녹음 또는 촬영을 위한 전자장비가 설치되어 있는 경우 이를 돌봄노동자에게 알려야 한다.
- ② 사용자 및 이용자 등은 돌봄노동자의 탈의 또는 휴게에 필요한 공간에는 제1항의 전자장비를 설치하여서는 아니된다.

제5장 보칙과 벌칙 등

제36조(통보의무) 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장은 사용자가 이 법 및 기타 노동관계법령에 위반한 사실을 알게 된 경우 즉시 관할 노동청에 통보하여야 한다.

제37조(벌칙) ① 제8조 제1항, 제33조 제4항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 제11조 제1항을 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

③ 제8조 제1항, 제11조 제1항을 위반한 자에 대해서는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다.

④ 법인의 대표자, 법인이나 개인의 대리인·사용인 및 그 밖의 종사자가 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제1항, 제2항에 해당하는 위반행위를 한 때에는 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 해당 조의 벌금형을 과한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제38조(과태료) ① 제32조 제1항을 위반하여 돌봄노동자의 건강장해 예방을 위하여 필요한 경우에 돌봄을 중단하도록 하지 아니한 자에 대하여는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 제35조 제1항을 위반하여 돌봄노동자에게 녹음 또는 촬영을 위한 전자장비의 설치를 알리지 아니한 자 및 같은 조 제2항을 위반하여 돌봄노동자의 탈의 또는 휴게에 필요한 공간에 위 전자장비를 설치한 자에 대하여는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.

(부칙)

제1조(시행시기) 이 법률은 공포된 날부터 시행한다.