

캘리포니아주 근로자의 권리



노사관계국
(Department of Industrial Relations)
노동 합동 단속반
(Labor Enforcement Task Force)

Christine Baker, 디렉터
Julie A. Su, 노동청장
Juliann Sum, 거주 직업안전청(Cal/OSHA) 책임자



노동 합동 단속반(Labor Enforcement Task Force, LETF)에 대하여:

노동 합동 단속반은 노사관계국 산하의 조직으로, 캘리포니아 주 정부 집행 기관들이 공조하는 연합체이며 지하 경제 척결을 위해 싸우는 지역 기관들과도 협력 관계에 있습니다. 이러한 공동 노력 속에 정보와 자원을 공유함으로써 종업원들은 제대로 보수를 받고 안전한 작업 환경을 누리며, 정직하고 법을 준수하는 사업체들은 건전한 경쟁을 위한 기회를 가질 수 있도록 합니다.

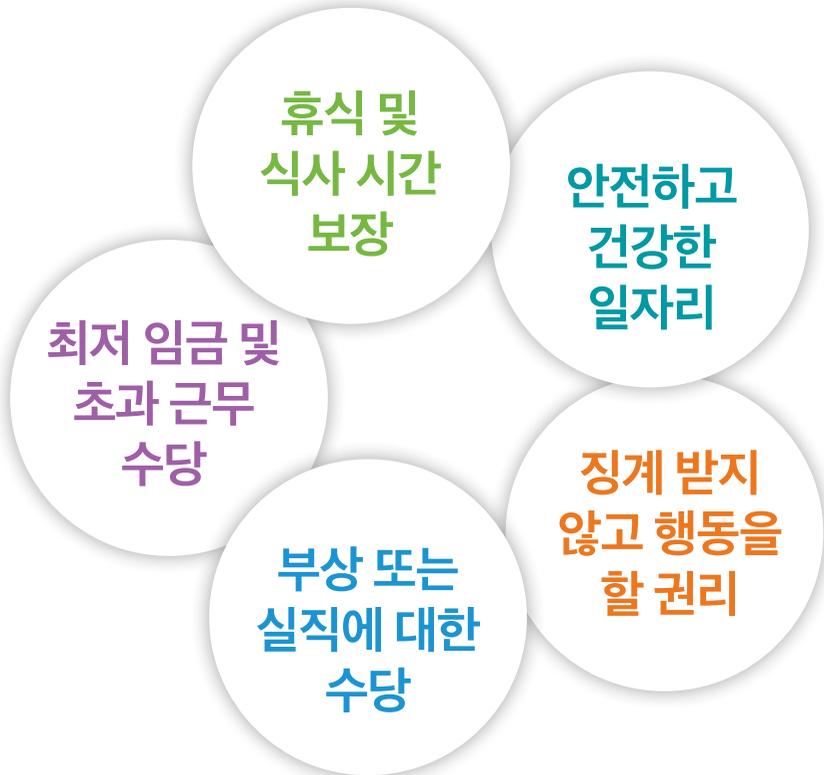
노동 합동 단속반(LETF) 구성원:

주류통제국(Alcoholic Beverage Control, ABC)
조세형평국(Board of Equalization, BOE)
차량 정비국(Bureau of Automotive Repair, BAR)
캘리포니아 보험감독국(California Department of Insurance, CDI)
주 건설사업 면허 위원회(Contractors State Licensing Board, CSLB)
노동 기준 및 집행부(Division of Labor Standards Enforcement, DLSE)
가주 직업안전청(Division of Occupational Safety & Health, Cal/OSHA)
고용개발국(Employment Development Department, EDD)
주 검찰총장(State Attorney General, DOJ)

모든 근로자는 직장에서 누릴 수 있는 권리가 있습니다.

캘리포니아 주에서 근로자는 노동법에 의해 보호를 받습니다. 태어난 곳이나 법적 지위는 중요하지 않습니다. 일단 고용이 되면 권리를 갖게 됩니다.

본 안내서에서는 근로자로서 귀하의 권리에 대한 정보를 제공하며 다음 항목들이 포함됩니다.



임금과 휴식

베로니카 씨는 사무실용 건물을 청소하는 미화원으로 일합니다. 그녀는 하루에 13-14 시간을 일하며 최저 임금에 못 미치는 돈을 받습니다. 그녀의 고용주는 각 근무일에 대해 단일 균일 요율로 지급했으며, 그녀가 “독립계약자”라고 말했습니다. 고용주는 자신의 청소 용역 사업이었음에도 그런 식으로 말했으며, 그녀의 근무 시간, 수행 작업, 복장 등 업무의 모든 측면을 통제했습니다.

베로니카 씨는 자신의 권리에 대해 물어 보았고 법률상 자신은 청소 용역 업체의 종업원이며 최저 임금과 초과 근무 수당을 받을 권리가 있다는 것을 알게 되었습니다. 그녀는 노동감독위원(Labor Commissioner)에게 소송을 제기했고, 결국 수천 달러의 체불 임금을 받아 냈습니다. 또한 고용주는 노동감독위원과 기타 LETF 기관들에 의해 산재보상제도의 부존재, 고용세 미납 및 기타 위반 행위로 소환되어 벌금을 물었습니다.

주. 이 사례는 전형적인 각분을 반영한 것입니다.

고용주는 근로자들에게 지불할 의무가 있는 것을 지불해야 하고 휴식 및 식사 시간을 제공해야 합니다. 그렇게 하지 않는 경우 임금 착취에 해당합니다.

고용주는 다음과 같이 해야 합니다.

1 적어도 최저 임금을 지급해야 합니다. 최저 시급은 다음과 같습니다.

- 2015년 12월 31일까지는 시간당 \$9
- 2016년 1월 1일부터는 시간당 \$10
- 일부 도시에서는 더 높음(샌프란시스코와 산호세 포함)

일한 양에 따라(“능력급(by contract)”이라고도 함) 급료를 받거나 일당 또는 주급으로 받는 경우에도, 귀하의 임금은 적어도 일한 모든 시간에 대해 최저임금과 동일하게 지급되어야 합니다.

팁은 별도이며 최저 임금에 포함시킬 수 없습니다.

외판원, 가까운 가족 구성원 및 캠프 지도자를 포함한 몇몇 유형의 종업원의 경우, 최저 임금을 지급할 필요가 없습니다.

2 다음과 같은 경우에 **초과 근무** 수당을 정규 수당의 1.5 배 지급해야 합니다.

- **대부분의 직종의 경우**, 하루 8시간 또는 주당 40시간을 초과한 근무 시간에 대해, 그리고 1주 노동 시간 중 7번째 근무일의 처음 8시간 근무에 대해
- **개인수행원의 경우**, 하루 9시간 또는 주당 45시간을 초과한 근무 시간에 대해
- **농장 인부의 경우**, 하루 10시간 또는 주당 60시간을 초과한 근무시간에 대해, 그리고 1주 노동 시간 중 7번째 근무일의 처음 8시간 근무에 대해

3 다음과 같은 경우 임금의 **2배**를 지급해야 합니다.

- **대부분의 직종의 경우**, 하루 12시간을 초과한 근무 시간 또는 1주 노동 시간 중 7번째 근무일에 8시간을 초과하여 근무한 시간에 대해
- **농장 인부의 경우**, 1주 노동 시간 중 7번째 근무일에 8시간을 초과하여 근무한 시간에 대해

예: 귀하가 시간당 \$10을 벌고 하루 13시간을 일하는 설거지 담당이라면, 귀하가 받을 임금은 다음과 같습니다.

• 첫 8시간에 대해 시간당 \$10	= \$80
• 다음 4시간에 대해 시간당 \$15	= \$60
• 마지막 1 시간에 대해 시간당 \$20	= \$20
• 하루 13시간 근무에 대한 총합계	= \$160

일부 직종의 경우 이것과 다른 초과 근무 수당 규정을 따르기도 하며 초과 근무 수당 규정이 적용되지 않는 근로자 유형도 일부 존재합니다.

- 4 근무 시간 4시간 마다 10분의 유급 휴식 시간을 제공해야 합니다.
- 5 최대 5시간을 일한 후에는 식사를 위한 휴식 시간을 적어도 30분 제공해야 합니다.



귀하에게는 휴식을 취할 권리가 있습니다.

- 6** 종업원들에게 적어도 월 2회의 지정된 정규 지급일에 임금을 지급해야 합니다 (어느 정도의 제한된 예외 있음). 임금을 현금으로 지급하든 수표로 지급하든, 고용주는 급여 지급 대상 기간; 벌어들인 총 임금; 총 근무 시간; 시간당 급료 및 각각의 지급당 근무 시간 명세; 해당되는 경우, 성과급(piece rate) 정보; 모든 공제액; 실질 임금; 종업원의 이름 및 ID 번호; 고용주의 법률상 이름과 주소가 포함된 **급여 명세서 또는 내역서를 제공**해야 합니다.

귀하의 직종 또는 해당 업계에 대한 캘리포니아 주 임금 관련 안내문 사본을 종업원들이 쉽게 보고 읽을 수 있는 장소(예: 휴게실)에 부착해야 합니다.



근무 시간을 기록하십시오.

궁금한 점이 있거나 문제가 될 수 있겠다고 생각되는 경우 귀하가 할 수 있는 일은 다음과 같습니다.

- **근무 시간 및 급료를 기록합니다.** 날짜, 근무 시작 시간과 종료 시간, 휴식 시간, 총 근무 시간, 지급 반기로 한 금액(시급, 성과급 또는 능력급)을 날마다 기록합니다. 이것을 급여 명세서 상에 표시된 내용과 비교합니다.
- **고용주에게 이야기합니다.** 법적으로 받을 권리가 있는 것을 못 받고 있다고 생각되는 경우, 고용주에게 이야기하거나 필요하면 불만을 제기할 권리가 있습니다. *신념을 바탕으로 불만을 제기한 것을 이유로 해당 종업원에 대해 해고, 차별, 보복을 하거나 그 밖의 다른 불리한 조치를 취하는 것은 불법입니다.*
- **고용주가 누구인지 알아야 합니다.** 귀하를 고용하고 임금을 지급하거나 관리, 감독하는 사람들의 이름을 기록합니다. 급여 명세서나 근무지에서 구할 수 있는 기타 정보를 확인하여 해당 회사의 이름과 주소를 알아내십시오.

- **너무 오래 지체하지 마십시오.** 미루지 말고 분명하게 이야기 하시고, 시한이 있으므로 지체하지 말고 소송을 제기하십시오. 최근에 발생한 일일수록, 귀하에게 지불되어야 할 임금이나 수당이 있다는 것을 입증하기가 더 쉽습니다. 일반적으로 3년 이내에 정식 소송을 제기할 수 있으나, 경우에 따라 그 기간이 더 짧거나 더 길 수도 있습니다.



도움을 받으십시오

- **노동감독위원회에 문의하십시오.** 노동감독위원(Labor Commissioner) 사무소에 연락하려면 18페이지를 참조하십시오. 귀하의 권리에 대한 정보를 얻을 수 있습니다. 소송을 제기하면 귀하에게 지급되어야 할 임금과 더불어, 임금이 체불되었거나 마땅히 누려야 할 휴식 시간을 주지 않아서 발생했을 수 있는 추가 지급금도 받아낼 수 있습니다.

자세한 정보는 노동감독위원 웹사이트 www.dir.ca.gov/DLSE/dlse.html에서 확인할 수 있습니다.

- **근로자 단체 또는 법률 구조 단체에 전화하십시오.** 귀하의 권리에 대해 조언을 구할 수 있을 것이며, 어떤 조치를 취해야 할지를 결정하는 데 도움이 될 것입니다.

유급 병가

유급 병가를 받을 자격이 되는지 알아 두십시오. 2015년 7월 1일부터 고용주는 다음과 같이 해야 합니다.

- 자격이 있는 종업원에 대해 연간 적어도 24시간 또는 3일의 유급 병가를 사용할 수 있도록 제공해야 합니다.
- 자격이 되는 종업원에 대해 누적된 유급 병가를 사용할 수 있도록 허용해야 합니다.
- 종업원이 이용할 수 있는 병가 일수를 알려 주어야 합니다. 이 정보는 급여 명세서 또는 급여지불수표와 동일한 날 발행된 문서 상에 표시되어 있어야 합니다.

안전과 건강

의류 공장 근로자인 호세 씨는 400도의 뜨거운 다림질용 프레스 기계를 사용하여 티셔츠에 전사 인쇄를 하면서 기계에 수 차례 화상을 입었습니다. 그는 동료들 대다수도 안전 장치가 없는 직물 재단기 칼날에 손가락이 절단되었음을 알게 되었습니다. 이러한 사건에도 불구하고 고용주는 위험 요소를 제거하기 위해 아무런 일도 하지 않았습니다.

Cal/OSHA에서 작업장을 조사하면서, 몇 대의 직물 재단기를 폐쇄했으며 근로자의 손을 화상으로부터 보호할 수 있도록 회사 측이 장갑을 지급하라는 조치가 내려졌습니다. 종업원들은 이 조사를 통해 태그 부착기 바늘에 찔리면 같은 바늘에 찔린 다른 근로자의 혈행성 감염 질환이 옳을 위험이 있다는 사실에 대해서도 알게 되었습니다.

Cal/OSHA 조사 후에 고용주는 8개의 위반 행위로 소환되었으며 여러 대의 기계를 수리하도록 요구를 받았습니다. 이에 더하여, 현재는 보호 정책을 가동 중입니다.

주. 이 사례는 전형적인 각본을 반영한 것입니다.

**직장에서 입은 부상의 대부분은 예방이 가능하며
고용주는 작업장을 안전하게 유지할 책임이 있습니다.**

고용주는 작업장을 안전하게 유지해야 합니다. 작업장에서의 부상을 예방하기 위해 고용주가 해야 할 일은 다음과 같습니다.

- 1 **작업장을 안전하게 유지합니다.** 건강 및 안전에 대한 위험 요소들을 식별하여 그것들을 바로 잡습니다.
- 2 **서면으로 된 건강 및 안전 계획(health and safety plan)을 보유합니다.** 간혹 이것을 부상 및 질병 예방 프로그램(Injury and Illness Prevention Program)이라고도 합니다.
- 3 **작업장의 위험 요소들에 대해 종업원들에게 알리고 안전하게 작업하는 법에 대해 교육시켜야 합니다.** 교육은 종업원들이 이해하는 방법으로 제공해야 합니다.
- 4 **산업 재해 보상 보험에 가입하고 업무 관련 부상 및 질병에 대한 의료비 혜택을 제공해야 합니다.**
- 5 **응급 처치보다 더 많은 치료를 요하는 작업장에서의 모든 부상 및 질병을 기록합니다.** 일부 고용주는 부상 및 질병에 대해 일지를 기록해야 하며 2월부터 4월까지의 개요서를 게시해야 합니다.
- 6 **직장에서의 안전 및 건강 보호에 대한 Cal/OSHA 포스터를 모든 사람이 볼 수 있는 위치에 부착합니다.**
- 7 **종업원이 직장에서 사망하거나 심각한 부상을 입은 경우 Cal/OSHA에 즉시 전화합니다.**



고용주는 종업원들의 안전 유지를 위해 필요한 것을 제공해야 합니다.

Cal/OSHA 규정에는 고용주가 특정 위험 요소들로부터 근로자들을 보호하기 위해 해야 할 일이 기술되어 있습니다. 이러한 규정은 캘리포니아 주 규정집 Title 8에서 확인할 수 있으며, Cal/OSHA 웹사이트 www.dir.ca.gov/title8/index/T8index.asp 에서도 찾아 볼 수 있습니다. 고용주는 이러한 법과 규정들을 준수해야 하며, 그렇지 않은 경우 Cal/OSHA에서 벌금을 부과할 수 있습니다.

귀하가 할 수 있는 일:

근로자들이 개입할 때 직장이 더 안전해지며, 근로자가 안전에 대해 분명하게 목소리를 낼 때 법이 근로자를 보호하는 것입니다. 귀하에게는 다음에 대한 권리가 있습니다.

- 위험하다고 생각되는 것에 대한 정보 요청
- 동료나 관리자와 건강 및 안전 문제에 대해 논의
- 더 안전한 직장을 위한 제안
- 안전 문제 및 부상에 대해 관리자에게 보고
- 생명이 위협할 수 있거나 심각한 부상을 초래할 수 있는 작업을 거부
- 문제점을 Cal/OSHA에 신고



근로자가 안전에 대해 더 분명하게 목소리를 낼 때 법이 근로자를 보호해 줄 것입니다.



도움을 받을 수 있는 곳:

- **Cal/OSHA에 문제점을 신고합니다.** Cal/OSHA에 문의하려면 18페이지를 참조하십시오.
Cal/OSHA에서는 작업장을 조사하여 고용주들에게 벌금을 부과하고 문제를 시정하도록 요청할 수 있습니다. Cal/OSHA는 절대 신고자의 이름을 고용주에게 알리지 않습니다. 심지어 전화할 때 이름을 밝히지 않아도 됩니다.
- **근로자 단체 또는 법률 구조 단체에 전화합니다.** 귀하의 권리에 대해 조언을 해 줄 수 있으며 어떤 조치를 취할 지를 결정하는 데에도 도움을 줄 수 있습니다.

건강에 해롭거나 안전하지 않은 작업 환경에 대해 신념을 바탕으로 불만을 제기한 것을 이유로 고용주가 귀하를 해고하거나 차별하는 것은 불법입니다.

행동을 할 권리

첸 씨는 레스토랑에서 웨이터로 일합니다. 그는 오랜 시간 일을 하면서도 휴식을 취하는 것이 허용되지 않았습니다.

노동 합동 단속반(LEFT)조사관이 그의 직장에서 조사를 실시했으며 첸 씨는 조사관과 면담을 한 직원 중 한 명이었습니다. LEFT 조사관이 떠난 후, 고용주는 조사관과 면담을 했다는 이유로 그를 해고했습니다.

첸 씨는 자신과 이야기를 한 조사관에게 전화를 걸었습니다. 해당 조사관은 노동감독위원 사무소의 보복 행위 신고 조사반(Retaliation unit)에 불만 신고를 했습니다. 보복 행위 신고 조사반의 조사관이 고용주에게 연락을 하여 해당 고용주의 행위는 불법임을 알리는 서신을 보냈습니다. 첸 씨는 급료나 수당 손실 없이 직장으로 복귀했습니다. 또한, 고용주는 주 조사관과 면담을 하거나 기타 합법적인 권리를 행사한 종업원에 대해 보복 행위를 하는 것은 불법임을 모든 종업원들에게 알리는 안내문을 게시해야 했습니다.

조사관들이 고용주에 대해 조사를 실시할 때 두려워하지 말고 분명하게 이야기하십시오. 언제든지 LEFT 긴급 직통 전화로 연락하면 불만을 제기할 수 있습니다.

주. 본 사례는 전형적인 각본을 반영한 것입니다.

귀하에게는 종업원으로서 귀하의 권리에 대해 고용주에게 이야기를 할 권리가 있습니다. 또한 고용주가 그러한 권리를 침해하고 있다고 생각하는 경우, 주정부에 불만 또는 소송을 제기할 권리도 있습니다. 이러한 조치를 취한 것으로 인해 고용주가 귀하를 해고하거나 징계하는 것은 불법입니다.

근로자들은 다음과 같은 우려를 표할 수 있습니다.

“우리 사장님이
저는 종업원이
아니라고
하셨어요.”

간혹 고용주들은 근로자를 “독립 계약자”라고 부르면서 원칙을 무시하고 세금 납부를 회피합니다. 고용주가 이런 식으로 대하더라도 귀하는 법률에 따라 종업원일 수 있으며, 따라서 종업원으로서의 모든 권리를 갖습니다.

“저는 미국 시민이
아닙니다.”

귀하가 합법적으로 미국 내에 체류하든 아니든 노동법에 의해 보호를 받습니다. 문제점을 신고하기 위해 주 당국에 전화를 하더라도, 귀하의 체류 신분에 대해 묻지 않을 것입니다. 또한, 체류 신분 문제로 고용주가 귀하를 협박하는 것도 법률 위반입니다.

“나서서 이야기를 하면 직장을
잃을까 봐 두렵습니다.”

근무 환경에 대해 이야기를 하는 경우 위협이 있을 수 있습니다. 그러나 고용주가 귀하의 그러한 행위에 대해 징계를 하는 것은 불법입니다. 또한, 귀하는 스스로를 보호하기 위한 조치를 취할 수 있습니다.



행동을 하는 것은 어려운 일일 수 있지만 법이 귀하를 보호해 줄 것입니다.

귀하의 고용주가 어떻게 반응할 것인가에 대해 걱정이 될 수도 있습니다. 그러나, 법은 귀하의 편이며 스스로를 보호하기 위해 취할 수 있는 조치들이 있습니다.

1. 법은 귀하의 편입니다.

귀하가 다음과 같이 행동할 때 귀하는 합법적인 보호를 받습니다.

- 귀하에게 지불되어야 할 임금에 대해 강력히 말할 때
- 건강 및 안전에 대한 위험 요소를 신고할 때
- 주 당국에 소송이나 불만을 제기할 때
- 다른 근로자들과 함께 변화를 요구했을 때



다른 근로자들과 함께 변화를 요구할 수 있습니다.

법에 따르면 이러한 행동을 한 것에 대해 고용주가 귀하를 위협하거나 보복하는 것은 불법입니다.

예를 들어, 고용주는 다음과 같은 보복 행위를 할 수 없습니다.

- 귀하를 해고하거나 귀가 조치시키는 행위
- 할당 업무를 바꿔서 덜 바람직한 일이나 교대 시간을 부여하는 행위
- 국외 추방으로 위협하는 행위
- 다른 일자리를 구하지 못하도록 방해하는 행위

2. 스스로를 보호할 조치를 취할 수 있습니다.

- **동료들과 상의하십시오.** 어떻게 할 것인지에 대해 함께 계획을 직니다. 단체로 행동을 하면 더 큰 힘과 더 많은 법적 보호 조치를 누릴 수 있습니다.
- **도움을 받으십시오.** 근로자 단체나 법률 구조 단체는 귀하가 권리에 대해 파악하는 데 도움을 줄 수 있으며 문제점에 대처하는 방안을 제시해 줄 수도 있고, 고용주에게 이야기를 할지 말지, 무엇을 이야기 할 것인지 등에 대한 결정을 내리는 데 도움을 줄 수 있습니다.
- **기록하십시오.** 고용주에게 이야기를 하는 경우, 언제 만났는지, 누가 함께 있었는지, 어떤 이야기가 오갔는지를 기록해 둡니다.
- **문제가 있으면 주 당국에 신고합니다.** 고용주에게 이야기를 하는 것이 안전하지 않다고 판단할 수도 있습니다. 그러면 귀하가 직접 당국에 문제점을 신고할 수 있습니다.



3. 도움을 받으십시오

- **보복 행위가 있는 경우 노동감독위원회에 신고합니다.** 노동감독위원 사무소에 연락하려면 18쪽을 참조하십시오.
대부분의 경우, 6개월 이내에 보복 행위에 대한 불만을 제기해야 합니다. 보복 행위가 확인되면, 노동감독위원이 귀하가 받아야 할 임금이나 기타 지급금을 받도록 도와드릴 수 있습니다. 또한, 일자리를 되찾을 수도 있습니다.
- **근로자 단체나 법률 구조 단체에 연락하십시오.** 귀하의 권리에 대한 조언을 얻을 수 있으며 어떠한 조치를 취해야 하는지를 결정하는 데 도움을 받을 수 있습니다.

법은 자신의 법적 권리를 주장하거나 안전하지 않은 작업 환경을 신고하는 근로자들을 보호합니다.

부상 또는 실직에 대한 혜택

직장에서 부상을 당한 경우...

고용주는 업무와 관련된 부상과 질병에 대해 의료비를 지불해야 합니다. 또한 일주일마다 지급금을 받을 수도 있습니다. 이것을 산재보험(workers' compensation)이라고 합니다. 부상에 대해 누구에게 과실이 있었는지는 중요하지 않습니다. 대부분의 경우, 임시 직원이거나 파트 타임 직원이더라도 혜택을 받을 수 있습니다. 귀하의 체류 신분은 상관 없이 산재 보험에 대한 권리가 있습니다.

업무 중에 질병이나 부상을 당한 경우 해야 할 일:

- **의학적 도움을 즉시 요청하십시오. 응급 상황이면 911로 전화하거나 응급실로 바로 갑니다.**
- **고용주에게 이야기하십시오.** 고용주는 귀하의 부상에 대해 들은 후(귀하 또는 다른 사람으로부터) 근무일 기준 1일 이내에 귀하에게 보상 청구 양식(claim form)을 주어야 합니다. 산재 보상금을 청구할 때 고용주는 이 양식과 함께 귀하의 권리에 대한 안내문을 함께 제공해야 합니다. 또한 귀하는 근로자 재해 보상과(Division of Workers' compensation) 고용개발국(EDD) 사무실에서 보상 청구 양식을 구할 수 있습니다.
- **근로자 재해 보상과(전화 1-800-736-7401)에서 정보와 지원을 받으십시오.**
- **고용주가 귀하에게 보상 청구 양식을 주기를 거부하거나 부상 또는 업무상 재해 보상 청구를 이유로 귀하에 대해 위협이나 차별을 하는 경우, 산업 재해 보상 사건에서 근로자를 대변해 줄 변호사를 만나고 싶을 수 있습니다.** 변호사가 귀하의 사건을 맡게 되면, 해당 변호사는 적은 액수의 수수료(15% 이하)만을 청구할 수 있으며 이 수수료는 귀하에게 지불되어야 할 현금 혜택에서 공제될 것입니다.



부상을 당한 경우 치료를 받을 권리가 있습니다.

실직한 경우... 귀하가 실직 상태(또는 풀타임보다 더 적게 일함)이거나 일할 준비가 되어 있고 기꺼이 일할 수 있다면, 실업 수당을 받을 수 있습니다. 고용개발국(EDD)(전화 1-800-300-5616)로 연락하십시오.

일을 할 수 없는 경우... 산재 보상금을 받기 위해 대기 중인 기간을 포함하여, 질병, 부상 또는 임신 때문에 일을 할 수 없는 경우 주 장애 보험 수당을 받는 것이 가능할 수도 있습니다. EDD(전화 1-800-480-3287)로 문의하십시오.

가족을 돌보아야 하는 경우... 아픈 가족 구성원이나 신생아를 돌보아야 하는 경우 유급 가족 간호 휴가(paid family leave)를 받는 것이 가능할 수도 있습니다. EDD(전화 1-877-238-4373)로 문의하십시오.

도움을 받거나 문제를 신고할 수 있는 곳

캘리포니아 주에는 고용주들이 노동법을 준수할 수 있도록 계도하는 일을 하는 기관이 몇 군데 있습니다. 귀하의 체류 신분은 중요하지 않으며 귀하의 체류 신분에 대해 묻지 않을 것입니다. 해당 기관들에는 영어 이외의 언어를 하는 직원들이 있으며, 그렇지 않은 경우 통역 서비스를 제공할 것입니다.

이들 기관에 문제를 신고할 때 근로자 단체나 법률 구조 단체로부터 도움을 받을 수도 있습니다.



귀하가 요식업, 농업, 차량 정비, 건설 또는 의류 산업 분야에서 일하는 경우:

1-855-297-5322
(수신자 부담 전화)

노동 합동 단속반(LETF)에 문의하십시오. LETF는 몇 개의 주 기관들이 모인 합동 프로그램입니다. 이러한 분야의 고용주들이 노동법을 준수할 수 있도록 함께 노력합니다. 도움이 필요하다면 www.dir.ca.gov/letf를 참조하십시오.

임금, 휴식 및 식사 시간 또는 보복 행위의 경우:

1-844-LABOR-DIR
(주 전역 대상 수신자 부담 전화, 영어 및 스페인어로 정보 제공)

노동감독위원 사무소(노동 기준 및 집행 부서(Division of Labor Standards Enforcement)라고도 함)에 문의하십시오. 지역 사무소를 찾으려면 www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm을 참조하십시오.

안전 및 건강 문제의 경우:

1-844-LABOR-DIR
(주 전역 대상 수신자 부담 전화, 영어 및 스페인어로 정보 제공)

전화를 하거나 불만 사항 신고 양식(complaint form)을 팩스로 보내거나 지역 Cal/OSHA 사무소에 직접 방문하여 위험 요소를 Cal/OSHA에 신고합니다. 지역 사무소를 찾으려면 www.dir.ca.gov/asp/DoshZipSearch.html을 참조하십시오.

작업으로 인한 부상 또는 질병의 경우:

1-800-736-7401

근로자 재해 보상과(Division of Workers' Compensation)의 정보 및 지원 전화로 문의하십시오. 지역 사무소를 찾으려면 www.dir.ca.gov/dwc/ContactDWC.htm을 참조하십시오.

수당의 경우:

1-800-300-5616
(실직 상태인 경우)

귀하가 수령할 가능성이 있는 특정 수당에 대해서는 고용개발국(EDD)에 문의하십시오. 도움이 필요하다면 www.dir.ca.gov를 참조하십시오.

1-800-480-3287
(장애의 경우)

1-877-238-4373
(가족 구성원을 돌보아야 하는 경우)



근로자 단체, 노조 또는 법률 구조 단체를 찾으려면:

- 동료, 친구 또는 가족에게 의견을 묻습니다.
- 전화번호부에서 “법률 상담소(Legal Clinic)” 또는 “노동 단체 (Labor Organization)” 또는 “지역사회 단체 (Community Organization)” 아래를 확인합니다.
- 귀하를 도와줄 수 있는 법률 구조 단체 및 변호사를 찾으려면 www.lawhelpca.org를 참조합니다.
- 무료 정보는 211로 전화합니다. 귀하가 있는 지역에 서비스를 제공하는지 여부를 물어봅니다. 직장 관련 문제로 근로자를 도와주는 지역사회 단체에 대해 물어봅니다.

주 당국에 전화를 할 때는 구체적인 문제, 귀하의 직장 및 고용주에 대해 가능한 한 많은 정보를 제공하십시오.

본 안내서는 일반적인 정보를 제공하며 법률적 조언을 제공하기 위한 용도는 아닙니다. 노사관계국과 산하 노동 합동 단속반에서 UC 버클리의 근로자 건강 프로그램(Labor Occupational Health Program)의 지원을 받아 만든 자료입니다.

삽화: Mike Konopacki
디자인: Cuttriss 및 Hambleton