

상황:

SB 62 - 의류 제조 교육

오디오 필사 - 교육 동영상

2022년 3월 28일

직업 번호: 864878

1

2

3

4

5

6

오디오 필사

7

캘리포니아 노동부(California Labor Commissioner's Office)
교육 동영상

8

9

10

SB 62 - 의류 제조 교육

11

오디오 라벨: video5745944388

12

길이: 38:49

13

14

15

16

17

18

19

20

필사자:
나탈리 패건(Natalie Fagan), CSR 13993

21

22

23

24

25

작업 번호: 864878

- 1 법 준수에 필요한 도구들을 갖출 수 있도록 하는 것입니다.
- 2 이는 캘리포니아의 사업장들이 법률을 지키지 않는 경우
- 3 모두를 다치게 할 수 있기 때문입니다. 정직한
- 4 사업체 주인, 직원 및 주 자체까지 다치게 할 수 있습니다. 따라서, 우리 모두가 똑같은 방향을 향해
- 5 가는 것이 중요합니다.
- 6 저희 BEP 이메일 주소는
- 7 makeitfair@dir.ca.gov라는 점도 알려드립니다. 시작하기 전에
- 8 권리 제한에 대해 안내를 드리겠습니다.
- 9 이 권리 제한은 오늘 제공하는 정보는
- 10 오직 정보 제공용이라는 내용입니다. 여기서 제공된 정보 중 그 어떤 것도
- 11 별도의 변호인/고객 관계를 위한
- 12 법적 조언을 제공한 것으로
- 13 해석될 수 없습니다.
- 14 오늘 논의한 정보의 적용 여부는
- 15 개개인의 상황에 따라 달라질 수 있습니다. 여러분의 특정 상황에 대해 노동부 변호인과의
- 16 상담없이 현재 제공받은 정보에
- 17 기반하여 행동해서는 안 됩니다.
- 18 그래서 오늘의 안건은 우선
- 19 사업 등록 필수요소를 다시 되새김하는 것입니다.
- 20 AB 633 또는 pre-1/1/22 위반에 대해
- 21 자세히 알아볼 것입니다. 또한 22년 1월 1일에 발효된 의료 제조업
- 22 근로자 보호법인 상원 법안 62에 대해 배울 것입니다.
- 23 또한 우리를 도와 줄 더 많은 정보는
- 24 우리의 직원 변호사인 데이브 걸리 씨가 알려드립니다.
- 25 데이브 걸리: 안녕하세요. 고맙습니다, 본.

- 1 전 데이브 걸리입니다. 노동부의 변호사이며
- 2 인허가 및 등록 부서에 대한
- 3 법적 지원을 제공합니다.
- 4 프레젠테이션의 이 부분은
- 5 의류 제조 커뮤니티에
- 6 의류 제조사의 면허 요건
- 7 의류 제조 규칙 및 규정을 준수하기 위한 기본 조건
- 8 또한 이러한 요구 사항을 준수하지 않을 경우의 위험과
- 9 겪을 곤혹에 대해 상기시키기 위한 프레젠테이션입니다.
- 10 근로자들이 기준 이하의 조건에서 일하거나
- 11 근로자들의 근로 임금을 지급하지 않는 고용주를 위해
- 12 일하는 것이 허용되지 않는 법을 시행하는 것이
- 13 이 주의 정책이며, 항상 그래왔습니다.
- 14 우리는 고용주들이 이러한 법을 준수하도록
- 15 보호하기 위해 이러한 법을 시행하다는 점이 중요합니다. 이를 따르지 않는
- 16 고용주는 시장에서 경쟁 우위를
- 17 점하고 있습니다. 먼저 등록 대상자와
- 18 의류 제조에 종사하는 사람들의
- 19 기본 등록 요건에 대해 간단히 알려드립니다.
- 20 지금 제공하는 내용은 등록 요구 사항에 대한
- 21 포괄적인 교육이 아니며
- 22 기본적인 등록 요구 사항을 제공하기 위한 것일 뿐입니다.
- 23 보다 자세한 정보는 이 프레젠테이션의
- 24 마지막에 제공될 노동부의
- 25 웹사이트를 참조하시기 바랍니다.

- 1 그럼 누가 등록해야 할까요? 의류 제조업에 종사하는
- 2 모든 사람들은 노동의원에게
- 3 등록해야 합니다. 7번 슬라이드입니다.
- 4 의류 제조업이란 무엇입니까? 노동 법규에 설명된
- 5 의류 제조는 다음과 같습니다.
- 6 의류 제조란 바느질, 재단, 제작
- 7 가공, 수리, 마무리 조립, 염색이 해당되며
- 8 의류의 디자인을 타인에게 변경하게 하거나
- 9 의류에 라벨을 부착하게 하거나
- 10 그 밖에 개인이 착용하도록 설계되거나
- 11 의도된 의류나 액세서리를 준비하는 것을 말합니다.
- 12 여기에는 의류, 모자, 장갑, 핸드백
- 13 양말, 넥타이, 스카프, 판매 또는
- 14 재판매를 위한 벨트 등이
- 15 포함되지만 이에 국한되지
- 16 않습니다.
- 17 이를 요약하기 위해, 여러분 또는 여러분의
- 18 고객이 직원들에게 직접 의류 작업을 하게 하거나
- 19 직원들이 직접 의류 작업을 하도록 계약하는 경우
- 20 이 정의의 의미 내에서, 노동부의
- 21 인허가 및 등록 부서에
- 22 등록해야 합니다. 8번 슬라이드입니다.
- 23 수급업자에 대한 특별한 정의도 있는데
- 24 이것도 유사합니다. 사람은 제조업자나 수급업자로
- 25 등록해야 한다는 것을 기억하세요. 수급업자라는 것은

- 1 직원 또는 다른 사람의 도움을 받는 모든 사람이
- 2 다른 수급업자, 의류 제조업자 또는
- 3 브랜드 보증인을 포함하지만 이에 한정되지 않고
- 4 타인을 위한 바느질에 주로 관여함으로써
- 5 의류 제조에 종사하는 이를 의미합니다. 브랜드 보증인에 대해서는 이 프레젠테이션의
- 6 뒷부분에서 설명합니다.
- 7 수급업자는 주로 그러한 업무에
- 8 종사하는 하청업자를 포함합니다. 의류 제조사나 제조업자를
- 9 수급업자와 구별하기 위해
- 10 노동법에서는 새로운 정의를 추가했습니다. 노동법
- 11 섹션 2671.B 및 그 내용의 의류 제조 또는
- 12 제조업자를 살펴보겠습니다. 이는 수급업자가 아닌 의류 제조에
- 13 종사하는 사람을 의미합니다.
- 14 피보험자, 즉, 만약 여러분이 의류 제조의 의미 내에서
- 15 봉제 또는 의류 취급 직원을 고용하거나
- 16 해당 정의 내에서 의류를 봉제
- 17 또는 취급하도록 계약한 경우
- 18 여러분은 의류 제조업자 또는 수급업자이므로
- 19 등록이 필요합니다.
- 20 의류 제조에 종사하는 사람들의
- 21 기본적인 등록 요건 중 몇 가지를
- 22 간단히 설명하겠습니다. 다시 한번 말씀드립니다. 이것은 전체 목록이 아니며
- 23 의류 제조업자에 신청하고 등록하는 사람들을 위한
- 24 중요한 요구 사항 중 일부를
- 25 강조하기 위한 것일 뿐입니다. 슬라이드 9번입니다.

- 1 의류 제조사의 기본 등록 요구 사항은
- 2 다음과 같습니다. 노동위원이
- 3 제공한 양식에 따라 신청서를
- 4 제출해야 합니다. 신청서는 본 기관
- 5 인허가 및 등록 부서에 제출되며, 등록하기 위한
- 6 신청서 양식과 정보는 당사 웹사이트에
- 7 있습니다. 특히 신청 과정에서
- 8 노동처장 인허가 등기부가 조사를 벌여
- 9 신청자가 등록을 받기 위해
- 10 필요한 역량을 갖추고 있는지를
- 11 판단 중입니다.
- 12 법률에서는 구체적으로 다음과 같이 명시합니다.
- 13 조사 후 노동위원은 노동위원이
- 14 등록증을 발급하기 전에
- 15 해당 인물의 성격, 역량 및 책임에 대해
- 16 만족해야 합니다. 그러므로, 신청 과정의 일부로
- 17 여러분 또는 여러분의 고객이 제출하여
- 18 노동위원에게 전달되는 모든 정보 및 기타 모든 정보는
- 19 신청 과정에서 노동원이 여러분이나 여러분의 의뢰인에게
- 20 요청할 수 있으며, 신청자가 의류 제조업자에
- 21 요구되는 특성, 역량 및 책임을 가지고 있는지에 대한
- 22 조사의 일부로
- 23 간주됩니다.
- 24 노동청에서는 이러한 결정을
- 25 내릴 때 많은 요소를 검토하지만

- 1 신청자의 성격을 반영하는
- 2 노동위원이 사용하는 1차 시험은
- 3 신청서에 진실을 적는 것이 필수입니다. 여기에는 해당 신청서의
- 4 일부로 제출된 모든 양식, 문서 또는
- 5 선언서가 포함됩니다.
- 6 신청서에는 모든 자료의 잘못된 표시가
- 7 취소 또는 거부의 근거가 된다고 구체적으로
- 8 명시되어 있습니다. 따라서 신청 절차 전반에 걸쳐 진실을
- 9 말하는 것이 중요합니다. 신청자의 성격을 반영하는
- 10 다른 주목할 만한 요소로는 임금을 지급하지 않거나
- 11 벌금장이나 판결 벌금을 지급하지 않거나, 근로자를 안전하지 않은 상태에
- 12 두는 것이 있습니다. 이런 요소들이 기본 요점입니다. 방금 안내한 내용은
- 13 노동위원이 결정을 내릴 때 사용한 요소의 전체적인
- 14 목록이 아닙니다.
- 15 추가 기본 면허 요건에는
- 16 신청자가 현재 근로자 보상 정책을
- 17 가지고 있어야 합니다. 신청자는 등록비를 납부했으며
- 18 최초 등록자 또는 등록 갱신을 원하는 사람은
- 19 인허가 및 등록 부서에서 제공하는 시험을 치르고
- 20 통과함으로써 의류 및 Cal/OSHA 법에 대한
- 21 지식을 입증해야
- 22 합니다.
- 23 등록이 접수되면 모든 의류 제조업자는
- 24 해당 등록 양식을 직원이 근무일 동안
- 25 읽을 수 있는 곳에 게시해야 합니다. 또한

- 1 의류 제조업자로 등록된 모든 사람은
- 2 자신 이름, 주소와
- 3 의류 제조업 등록 번호를 사업장 정문에
- 4 표기해야 합니다. 슬라이드 10번입니다.
- 5 또한 특정 법률을 따르지 않으면
- 6 등록이 취소되거나, 정지되거나, 거부될 수 있습니다. 다음은 노동위원이
- 7 등록 또는 신청을 취소, 거부 또는
- 8 정지할 수 있는 몇 가지 예입니다.
- 9 노동법 2673.1 하위 섹션 (l)에는 다음과 같이 명시되어 있습니다.
- 10 노동위원장은 재량에 따라
- 11 해당 섹션에 따라 수여된 임금이 최종 확정된 후
- 12 적시에 지급되지 않는 등록자의 등록을
- 13 취소, 거부 또는
- 14 정지할 수 있다는 내용입니다.
- 15 가장 흔한 두 가지 예는 근로자가 미지급 임금 청구 후
- 16 성공적으로 승소하였음에도 임금을 지급하지 못하거나
- 17 고용주가 해당 인용이 최종 확정된 후
- 18 현장 집행국(Bureau of Field Enforcement)에서 발급한
- 19 벌금장에 지급하지 못하는 경우입니다.
- 20 다시 요약하자면, 고용주가
- 21 근로자에게 돈을 빚지고 관련 항소 기간이 만료되었다고 판단되면
- 22 그 임금은 최종적인 것으로 간주됩니다. 만약
- 23 해당 임금이 즉시 지급되지 않을 경우
- 24 의류 제조업자는 등록 취소 또는
- 25 신청 거부에 직면할 수 있습니다.

1 이 법은 의류 제조업자가
2 근로자에게 급여를 지급하지 않을 경우
3 노동위원장이 의류 제조업자 면허를 위반하여
4 신속하게 움직일 수 있도록 하는 강력한 법입니다. 아까 얘기했지만 다시 한번 짧게 언급할만한
5 가치가 있습니다. 노동법
6 2675(a)(2)에 따르면 노동위원은
7 그 사람의 성격, 능력 및 책임에 대한 조사 후
8 조건이 만족될 때까지
9 그 어떤 사람도 등록하거나 등록을
10 갱신할 수 없습니다.
11 다시 말해서, 신청자가 적합한
12 고용 근로자인가? 라는 뜻입니다. 이 권한은 신청 과정에서
13 신청자 또는 등록자가 필요한 성격
14 능력 및 책임이 부족하다고 판단될 경우
15 노동위원회에 원시적인 재량권을 부여합니다.
16 노동위원이 등록을 취소하거나
17 신청을 거부할 수 있는
18 몇 가지 규제 조항을 강조하겠습니다. 모든 의류 제조업자
19 또는 근로자를 고용하는 사람들이
20 이 권한을 이해하는 것이 중요합니다. 슬라이드 11번입니다.
21 캘리포니아 법규 타이틀 8 섹션 13659(b)에는
22 다음과 같이 명시되어 있습니다.
23 수급업자와 제조업자 간의 모든 계약은
24 서면으로 작성되어야 하며, 이러한 계약에는
25 나중에 참조할 필요한 정보가 많이 포함되어야 한다고 말입니다. 이 계약들은

- 1 4년을 초과하여 유지되어야 하며
- 2 노동위원회에 검사 및 등사를 요청하면
- 3 유효해집니다.
- 4 이 계약들을 유지하지 않거나
- 5 노동위원이 열람·등사할 수 있도록
- 6 하지 않은 것은 등록취소 또는
- 7 신청거부 사유가 됩니다. 예를 들면
- 8 노동청에서 조사의 일부로서 비례적 책임을 확인하기 위해
- 9 수급업자와 제조업자 사이의 계약을 요구할 경우
- 10 요구를 받은 수급업자 또는 제조업자는 검사를 위해
- 11 해당 수급업자를 제공하지 않는다면
- 12 인허가 및 등록 부서에 통보하고
- 13 재량권을 사용하여
- 14 취소가 적절한지를
- 15 결정할 것입니다.
- 16 또한 마지막으로, 캘리포니아 법률 타이틀 8
- 17 섹션 13659(c) 및 그 규정에 따르면
- 18 모든 의류 수급업자에게 지급 시
- 19 서면 항목별 임금 수입 및 공제 명세서를
- 20 발행해야 합니다. 노동법 섹션 226에 따른
- 21 캘리포니아 고용주 임금 명세서에
- 22 요구되는 모든 기본 항목에는
- 23 계약자가 급여 명세서에 포함된 급여 기간 동안
- 24 의류 제조 작업을 수행한
- 25 제조업자의 이름도 포함되어야 합니다.

1 또한 종업원의 항목별 임금 명세서에
2 이러한 중요한 정보를 포함하지 않는 것은
3 등록 취소 사유가 되므로
4 이를 만족해야 합니다. 따라서 모든 계약자는
5 이러한 항목별 임금수익과 공제명세서에
6 이러한 추가 요구 사항을 포함해야 하며
7 그렇지 않을 경우 계약자의 등록을
8 취소할 수 있습니다.
9 본 기관은 이 정보를 의류 제조업자들에게
10 알리기 위해 제공하고 있습니다.
11 또한 본 기관이 법을 준수하는 변호사들을
12 보호하기 위해 이 법을 시행한다는 것을 기억해야 합니다. 이를 통해 노동위원이
13 법규를 위반하는 고용주의
14 경쟁 우위를 줄일 수 있도록 합니다.
15 이제 저는 캐시와 애닐에게 프레젠테이션을 넘기겠습니다.
16 두 분께서 상원 법안 62에 따른 의류 제조업계의
17 변화에 대해 안내할 것입니다.
18 캐시 레이몬드: 정말 고맙습니다, 데이브. 제가 직접
19 음소거 해제를 하지 않았어요. Zoom 시대에는 흔한 일이죠. 정말로
20 등록에 대한 더 많은 정보를
21 알려주셔서 감사합니다.
22 제가 첫 번째로 AB633에 대해서 말씀드리겠습니다.
23 엄밀히 법적으로 따지자면 의류 법안은
24 1999년에 발효되었습니다. 또한 해당 법이
25 2022년 1월 1일까지 효력을 발휘하는 최신 법이었죠. 또한, 우리는 이제 상원 법안 62호의

- 1 적용을 받습니다. 새로운 법안이죠. 그래서
- 2 만약 여러분이 AB633에 대해 들어보셨다면
- 3 해당 법은 2022년 1월 1일까지 적용되었던 과거의 법입니다. 상원 법안 62에 대해 들어보셨다면
- 4 해당 법이 현행 법입니다.
- 5 AB633, 다른 말로 이 1999년의 법은
- 6 의류 산업에서 두 가지 중요한 일을 했죠.
- 7 제가 강조할 두 가지 일을 했습니다. 저는
- 8 상류의 책임에 초점을 맞춰 얘기하겠습니다. 따라서 이 법 이전에는
- 9 근로자가 최저임금과 초과근무의 기본권을 지급받지 못할 경우
- 10 일반적으로 책임이 있는 당사자는
- 11 고용주 자신뿐이었습니다. 하지만 엘몬테에서 노예 노동자가 발견된 후
- 12 캘리포니아 의회는 1999년에 조치를 취했고
- 13 최저 임금과 초과 근무 수당을 확실히
- 14 지급해야 하는 것은 고용주뿐만 아니라
- 15 제조업자 역시 그래야 한다고
- 16 정했습니다. 여기서 말하는 제조업자란 무엇일까요? 또한
- 17 데이브가 이것에 대해 조금 다루었지만
- 18 이는 일반적으로, 의류를 제작하기 위해
- 19 고용주 또는 의류공장과 계약하는 회사를 뜻합니다.
- 20 다시 말해서, 고용주는 물론
- 21 근로자들이 제대로 임금을 받고 있는지
- 22 확인해야 하는 고용주와 계약을 맺는 모든 사람들입니다. AB633은
- 23 노동자가 적절한 최저임금과 초과근무 수당을 받지 못하면
- 24 제조업자는 그 최저임금과 초과근무에 대한 비례적 몫에 대해
- 25 책임을 져야 한다는 내용입니다.

- 1 예를 들어, 한 근로자가 두 개의 다른 제조업자가
- 2 계약한 두 가지 종류의 의류에 대해 일주일 동안 일을 하고
- 3 직원이 같은 양의 일을 하고
- 4 직원이 최저임금과 초과 근무 수당을 받지 못했다면
- 5 고용주는 그 액수의 전부를 책임지게
- 6 될 것입니다. 그러나 추가로 각 제조업자는
- 7 고용주가 근로자에게 진 빚의 50%에 대해
- 8 연대 책임을 지게 됩니다.
- 9 AB633로 가능해진 또 다른 일은
- 10 의류 산업의 승계자에 대한 정의의
- 11 확립이었습니다. 승계자라는 단어의
- 12 뜻은 그냥 그 뒤에 오는 사업이라는 것입니다. 또한
- 13 또한 이 정의의 요점은, 자세히는 말하지
- 14 않겠습니다만, 그저 몇몇 악의적인 의류 고용주들이
- 15 법적 심판을 피하기 위해 기존 업체의 문을 닫고 다른 이름의
- 16 사업체를 재개했다는 점이 요점입니다. 또한 데이브가 여러 번 강조했듯이
- 17 이러한 행동은 법을 따르는 대부분의
- 18 의류 제조업자들이 경쟁적으로 불리하게 만들었습니다.
- 19 위법인들은 최저임금 및 초과 근무 수당
- 20 지급을 거부하고, 사업장을 폐쇄하고
- 21 그에 대한 모든 책임을 피할 수 있기 때문입니다.
- 22 AB633은 1999년에 제정된 법률로
- 23 의류 제조업자를 위한 기록 보관에 대한
- 24 요구 사항 기준도 정했습니다. 그래서 우선, 저는
- 25 이것이 의류와 의류외 사업 모두에 기본적인 요소라 생각합니다.

- 1 해당 법은 고용주들이 모든 미성년 직원들의 나이를 포함하여
- 2 그러한 의류 제조업자에 직접 고용된 모든 의류 노동자들의
- 3 이름과 주소를 보관하도록
- 4 요구했습니다. 또한 다시 말하면 이걸 4년 동안 보관해야 합니다.
- 5 게다가, 기본적인 임금과
- 6 시간을 기록해야 한다는 요구 사항도 있었습니다. 그래서 직원당
- 7 근무시간과 받은 보수를
- 8 기록으로 남겨야 합니다. 다시 말하지만, 이것은 모든 산업 전반에
- 9 걸쳐 있습니다. 항목별 임금 명세서를 포함해서요. 그러나
- 10 앞서 데이브씨가 언급한 의류업에서의 특별한 조건은
- 11 적용 가능한 급여 기간 동안 계약하는 모든 제조업자의 이름을
- 12 포함해야 한다는 것입니다. 고용주는 직원이 일한 하루의
- 13 근무 시간에 대한 기록을 가지고 있어야 합니다. 내용에는
- 14 직원의 각 작업 기간의 시작 시간과 종료 시간을 포함해야 합니다.
- 15 직원의 일일 생산 시트가 있어야 합니다.
- 16 생산 지급 액수를 포함해서요.
- 17 2022년 1월 1일 이후, 생산품 1개에 대해 비용을
- 18 지불하는 것은 불법입니다. 잠시 후에 말씀드리겠습니다.
- 19 하지만 고용주는 여전히 그들이 제조하는 개당
- 20 일정 금액을 지급받을 수 있습니다. 비록 그들이
- 21 직원에게 1개당 임금을 지급하지 않더라도 말입니다. 또한
- 22 마지막으로, 그들은 각 급여 지급 기간마다의
- 23 임금 및 임금 비율을 작성해야 합니다. 그래서 그 노동자가
- 24 시간당 얼마를 버는지를 알 수 있습니다.
- 25 또한, 계약자 간의 모든 계약서도 보관해야 합니다.

- 1 다시 말하지만, 계약서에는 일반적으로 고용주나
- 2 의류업자와 의류를 제작하기 위해
- 3 그들과 계약을 맺고 있는 제조업자 사이의
- 4 모든 계약서는 양 당사자의 법적 이름을 포함해야 합니다.
- 5 계약서에는 가공의 사업명 및 공정 서비스 대리인
- 6 계약 당사자의 연락처
- 7 정보계약 당사자의 의류 등록 인증 번호 및
- 8 만근일 근로자들의 보상 정보
- 9 계약이 체결된 날짜
- 10 언제 의류가 생산될지에 대한 기대치
- 11 총 가격 및 지불 날짜
- 12 스타일 번호, 컷 또는 로트 번호
- 13 단가, 계약 대상 물품 수
- 14 계약 대상 의류 또는 의류 유형
- 15 스타일 및 색상의 설명을 포함한 계약에 대한
- 16 지불 조건을 포함해야 합니다.
- 17 또한 이것은 노동자들과 모든 법을 준수하는
- 18 고용주들을 보호하기 위한 것 뿐만 아니라
- 19 각 당사자들이 그들에게 무엇을 기대하는지 이해할 수 있도록
- 20 이 계약들에 일관성을 확실히 하기 위한 것입니다. 또한, 각 계약은
- 21 다른 고용 조건을 가지거나
- 22 (죄송합니다) 다른 고용 조건에 대한
- 23 기록을 보관해야 합니다. 또한 이러한 기록의
- 24 필수 유지 기간은 4년입니다.
- 25 이제, 2022년 1월 1일 이후

1 발효된 상원 법안 62, 의류노동자보호법에 대해
2 알아보겠습니다. 또한 우리가 기존 법안에 대해 이야기한 이유는
3 기존 법안이 완전히 사라지지 않았기 때문입니다.
4 새 법안이 기존 법안에 추가되었을 뿐입니다. 그래서 제가 방금 말씀드린 것 외에
5 상원 법안 62의 새로운 점에 대해
6 이야기해드리고자 합니다.
7 그래서 우선 상원 법안 62호는
8 2022년 1월 1일 이후 의류업계에서의
9 피스당 임금 지불을 금지하고 있습니다. 개인적으로 이것이 큰 변화라고 생각하기 때문에
10 반복해서 알려드립니다. 상원 법안 62호는
11 2022년 1월 1일 이후 의류업계에서의
12 피스당 임금 지불을 금지하고 있습니다. 만약 여러분이 고용주이고 여러분이 의류 제작 직원을 고용했다면
13 직원들에게 시간당 요금을 지불해야 합니다.
14 그러니까, 적법한 임금 비율에
15 따르세요.
16 2022년 1월 1일 이후, 말씀드린 대로
17 의류 제조에 종사하는 근무자들은
18 피스당 임금을 받을 수 없습니다. 인센티브 기반 보너스는
19 여전히 허용되지만요. 의류업계에서 근로자들에게
20 한 피스당 임금이라는 불법적 방식으로 지급하면
21 급여 지급 기간당, 또한 직원당 200달러의 보상적 손해 처벌을 받습니다. 따라서 저는
22 고용주 분들이 확실하게 알아두시길 바라며
23 이 부분을 강조합니다. 저는 노동위원 팀이 현장 및
24 이전 고용주 발표회를 통해
25 고용주 지원 활동을 해오고 있다는 것을 알고 있으며

- 1 이후에는 고용주와 직원 모두를 위한
- 2 지원을 할 예정입니다. 하지만 우리는 정말로 아무도
- 3 처벌 대상이 되지 않길 바라기에 이 점을 강조합니다.
- 4 이 피스당 지급 요건에는 한 가지 좁은 예외가 있는데
- 5 그것은 특정 조건이 갖춰진
- 6 선의의 단체교섭협정을
- 7 맺은 경우입니다. 그것은 직원들의 근무시간과 근무조건에 대한
- 8 임금 지급을 해야 합니다. 모든
- 9 직원은 최저 임금보다 30% 이상
- 10 높은 시간당 임금을 받아야 합니다. 공장의
- 11 관리인이나 감시에 대한 규정이 있어야 하고
- 12 임금 미지급에 관한 분쟁을 해결하는 절차가
- 13 있어야 합니다. 그래서 제가 방금 강조했던
- 14 특정 조건을 담은 단체교섭협정이 있다면
- 15 피스당 지불 금지에 대한 극히 한정적인
- 16 예외가 될 수 있습니다.
- 17 상원 법안 62는 또한 근로자들이 두 가지 면에서
- 18 정확하게 급여를 받지 못할 때의
- 19 책임 대상을 바꿉니다. 먼저 제조사에 어떤 영향을 미치는지
- 20 말씀드리겠습니다. 또한, 앞서 말씀드린 바와 같이
- 21 제조업자들은 그 공장의 고용주인 정부 계약자와
- 22 의류를 만드는 계약을 맺고 있는
- 23 당사자들입니다. 그래서 혹시
- 24 몇 분전 드린 얘기를 기억하신다면
- 25 1999년 법률인 AB633에 따르면 제조업자는

- 1 미지급 최저임금과 초과근무에 대한 비례적 몫을
- 2 부담해야 한다고 말씀드렸습니다. 제가 말한 책임은 그냥 책임감을 가져야 한다는 겁니다.
- 3 이는 그렇게 강한 법적 의무가 아닙니다. 상원 법안 62하에서 이 점이
- 4 변경되었습니다. 이제 제조업자는 임금, 근로자들의
- 5 보상 범위를 확보하지 못한 것에 대한
- 6 민사 처벌, 또한 변호사 비용을 포함한
- 7 여러 가지 배상 책임을
- 8 지게 될 것입니다. 또한 제조업자들은
- 9 방금 제가 말한 피스당 지불 위반에 대한
- 10 보상적 손해배상을 포함한 모든 손해와 벌칙에 대해
- 11 비례적으로 책임을 지게 됩니다.
- 12 이게 무슨 말일까요? 한 예를 들어보겠습니다.
- 13 고용주가 직원에게 100달러의 임금을 지급하지 못했다고 칩시다.
- 14 데이브와 저 둘 다 그 공장에서
- 15 직원이 100달러를 받지 못한 기간 동안
- 16 직원이 생산한 의류를 공장에서 만들기로
- 17 계약한 제조업자들과 보시다. 공동 책임과 연대 책임은
- 18 지불할 임금이 있기에 제가 제조사로서 100달러를 지불할
- 19 책임이 있다는 것을 의미합니다. 데이브는 100달러를 지불할 책임이 있을 것이고
- 20 고용주도 마찬가지일 겁니다. 물론, 근로자가
- 21 각 책임 당사자에게 가서 100달러를 원한다고 말하고 그들이 받아야 할 돈보다
- 22 더 많이, 즉, 300달러 이상을 받겠다고 요청할 수는 없습니다. 하지만 노동자, 직원이
- 23 각 책임자에게 가서 100달러를 요구해서
- 24 어느 쪽으로부터든 받을 수 있습니다. 즉
- 25 이것이 공동 책임 및 연대 책임의 의미입니다.

- 1 앞서 말씀드린 비례적 지분 책임입니다.
- 2 또한 그것은 실제로 규정에서 정의되어 있습니다.
- 3 또한 만약 질문이 있는 분들이 있다면
- 4 언제나 이메일을 보내서 공정한 일을 할 수 있습니다. 본 기관은 해당 규정을 제공해드립니다. 그러나
- 5 모든 손해에 대한 비례적 공유 책임 및
- 6 피스당 임금 지불 위반에 대한
- 7 보상적 손해배상을 포함한 벌칙의 사례를 들어보겠습니다.
- 8 만약 고용주가 2022년에 불법적으로 피스당 임금을 지불했다면요.
- 9 일단 두 번의 급여 지급 기간과 각 지급 기간당 200달러씩, 총 400달러를 지불해야 하는 조건입니다. 또한
- 10 또 다시 데이브와 제가 둘 다 제조업자이고, 직원들은
- 11 우리의 의류에 대해 동등하게 일했다고 치면, 고용주는
- 12 400달러 전체를 지불해야 하며, 데이브와 저는 각 50퍼센트씩인
- 13 200달러를 지불해야 합니다. 다시 말하지만, 직원은 400달러 이상을 받을 수는 없습니다.
- 14 하지만 각 당사자에게서 받을 돈을 받고자 접근할 수 있습니다.
- 15 제조사 외에도 상원 법안 62는
- 16 계약자와 제조사 외에 브랜드 보증인에 대한
- 17 법적 책임이나 책무를 부여합니다.
- 18 브랜드 보증인은 의류 제조 업무를 수행하는 계약자
- 19 또는 제조 업무를 수행하기 위해 청부업자
- 20 또는 하도급업자를 고용하는 것과 관계없이
- 21 의류 제조의 성과를 계약하는
- 22 모든 사람을 뜻합니다.
- 23 여기에는 의류 제조 실적에 대한 면허
- 24 브랜드 또는 이름이 포함될 수 있습니다.
- 25 한 발짝 물러서서 보면 이는

- 1 비록 세 사람이 연쇄적으로 계약한다고 해도, 즉
- 2 개인 A가 제조업자인 개인 B와 계약하고
- 3 개인 B가 계약자 또는 공장 개인 C와 계약하더라도
- 4 브랜드 보증인인 개인 A에게 여전히 책임이 있다는 뜻입니다.
- 5 만약 근로자들이 임금을 받지 못한다면
- 6 그 임금에 대해 책임을 지게 될 것입니다. 다시 말해서, 만약 여러분이
- 7 의류 제조를 계약하고 있다면
- 8 몇 겹의 계약과 상관없이, 여러분은
- 9 여전히 근로자가 지급받지 못하는 것의 일부에 대해
- 10 브랜드 보증인으로서 책임을 지게 될 것입니다.
- 11 그래서 여러분이 어떤 책임을 지게 될까요? 브랜드 보증인의
- 12 책임은 무엇일까요? 브랜드 보증인들은 미지급된 모든 보상
- 13 근로자들의 보상 범위를 보장하지 못한 것에 대한
- 14 민사 처벌과 변호사 수임료에 대해
- 15 제조업자 및 계약업자와 공동 책임 및
- 16 연대 책임을 집니다. 또한 한 가지 중요한 것은
- 17 법률상 어떤 것도 최종 판결 후에
- 18 공동으로 또한 개별적으로 책임이 있는 당사자들의
- 19 분담금이나 배상 지불을 제한하지 않는다는 겁니다.
- 20 그래서, 여러분이 삼중 연속 계약을 했고
- 21 그 중 어떤 계약자가 다른 계약자가 책임이 있다고 생각한다면
- 22 해당 계약자들은 법정으로 갈 수도 있고
- 23 분담금을 나누는 데에 다른 어떤 수단을 쓸 수도 있습니다.
- 24 다른 말로 말하자면, 그것은 여러분의 잘못입니다. 여러분이
- 25 더 돈을 내야할 수도 있습니다. 당사자들끼리 그것을 해결할 수 있지만

- 1 직원들은 여전히 그들 중 누구에게서든 먼저
- 2 돈을 받을 수 있습니다.
- 3 의류 제조 체인에 관련된 모든 당사자에 대한
- 4 책임 증가 외에도 상원 법안 62에는
- 5 추가적인 기록 유지 요건이
- 6 있습니다. 첫째, 계약자와 제조사의 경우
- 7 모두 현재 해야 하는 필수 사항입니다. 또한
- 8 계약서, 송장, 구매 주문서, 작업자 작업 주문서
- 9 스타일 또는 컷 시트를 보관해야 합니다.
- 10 솔직히, 이것은 이전 요건과 매우 유사하지만
- 11 지금은 그것이 명문화되어 있습니다. 또한 해당 기록에
- 12 회사명, 주소, 또한 계약 정보
- 13 연락처를 포함해야 합니다. 다시 말씀드리자면 매우 비슷합니다. 게다가
- 14 여러분은 데이브의 말처럼
- 15 노동위원회에 등록해야 하고
- 16 여러분과 의류 제조업 수행 계약을 체결한 고용주는
- 17 모든 의류 제조업 종사자의
- 18 의류허가증 사본을
- 19 가지고 있어야 합니다. 이것 역시 꽤나 비슷한 내용입니다.
- 20 이전에 요구되었던 조건들과 대부분 비슷합니다.
- 21 추가된 점이 있다면 브랜드 보증인이
- 22 기록을 남겨야 합니다. 방금 말씀드린 브랜드 보증인은
- 23 브랜드 보증인과 공급업자 또는 제조업자 간에
- 24 합의된 단위당 가격을 나타내는
- 25 계약서를 보관해야 합니다. 또한 계약 당사자들의 모든

- 1 계약서, 송장, 구매 주문서, 작업 또는
- 2 업무 주문서, 또한 계약 당사자의 회사 이름
- 3 주소 및 연락처 (계약 정보)가 포함된
- 4 스타일 또는 컷 시트를 보관해야 합니다. 또한
- 5 또한 의류 면허증을 소지해야 하는
- 6 계약 당사자의 의류 면허증 사본을
- 7 보관해야 합니다. 그래서 다시 말씀드리지만, 의류 제조의
- 8 사슬 전체에 걸쳐 기록을 유지해야 합니다.
- 9 이것은 요약 슬라이드입니다. 그래서
- 10 새로운 내용은 없지만, 다시금 생각해봐야 하는 것들입니다.
- 11 자, 계약자나 공장이 있고
- 12 중간층인 제조업자가 있습니다.
- 13 제조업자와 종종 계약을 맺는 브랜드 보증인이 있습니다.
- 14 또한 그들은 공장과 계약을
- 15 맺습니다. 그래서 여기 몇 개의 층이 있는데
- 16 이 차트는 해당 당사자들이 어떤 존재인지
- 17 또한 그들의 책임이나 책무의 정도가
- 18 어떤지를 보여줍니다.
- 19 이제, 아넬 플로레스에게 넘기겠습니다.
- 20 우리 부서의 변호사 중 한 명입니다. 상원 법안 62의 시행을
- 21 검토해드릴 겁니다.
- 22 아넬 플로레스: 고마워요 케이시. 케이시가
- 23 말했듯이, 저는 노동부의 변호사이며
- 24 저는 현장 집행국을 지원하는 일을 합니다.
- 25 BOFE라고도 부르는 곳이고요. 시작 전에

- 1 그러니까 SB62의 추가적인 변경점을 보기 전에
- 2 우리는 여러분이 우리 사무실에 연락할 수 있는 여러 방법들을
- 3 검토하시길 바랍니다. 약간의 맥락을
- 4 제공해드릴 수 있습니다.
- 5 개별적인 임금 청구에 대한 질문이 있으시면
- 6 본 기관 사무실에 연락하실 수 있습니다. 개별 임금 청구는
- 7 노동자가 제기해 중립적 청문관이 판단하며
- 8 노동부 부위원장의 촉진적
- 9 정산회의가 포함되어 있습니다.
- 10 다음으로 본 기관에는 현장 집행부, 즉
- 11 BOFE를 운영하고 있으며, 해당 부서에서는 직장 전반에 걸친 조사를 하고
- 12 법을 준수하지 않는 것에 대해 벌금장을 발부하거나
- 13 소송을 제기할 수 있는 부서입니다. 한 예로, 해당 부서는 노동자들의 보상이 부족하다는 이유로
- 14 벌금장을 발부할 수도 있습니다. 또한 미등록 상태 및
- 15 미지급된 임금에 대해
- 16 벌금장을 발부할 수도 있습니다.
- 17 다음은 면허 및 등록
- 18 부서 안내입니다. 데이브 걸리가 인허가 및 등록 부서와
- 19 이들의 수행 업무에 대해 광범위하게 이야기하는 것을
- 20 들으셨을 것입니다. 그래서 다시 상기시켜드리자면, 해당 부서의 업무관들은
- 21 위반 사항에 대해 면허를 정지하거나, 면허 발급을 거부하거나 취소할 수 있습니다.
- 22 마지막으로, 여러분은 본 기관의
- 23 보복 고소 조사팀에 연락하실 수도 있습니다. 노동자들은
- 24 권리 행사에 대한 보복에 대해 보호받습니다.
- 25 이 점은 상원 법안 62의 새로운 조항들에 포함됩니다. 즉

- 1 예를 들면, 상원 법안 62 하에서는 여러분은 더 이상
- 2 피스당 임금 지불을 할 수 없습니다. 케이스가 설명했듯이
- 3 아주 제한적인 예외에서만 가능합니다. 따라서 고용주들은
- 4 근로자를 해고하는 것으로 보복할 수 없습니다.
- 5 한 예로, 근로자가 고용주에게 피스당 임금 지불에 대해
- 6 항의했을 때 근무 시간을 깎는 것도 보복입니다. 보복은 법에 반하는
- 7 행위입니다. 근로자가 보복을 당하면 우리 사무소에
- 8 항의를 제기할 수 있습니다. 그러므로 고용주가
- 9 법에 따라 본인의 권리를 행사한 노동자에게
- 10 보복하지 않는 것은 매우 중요합니다. 다음 슬라이드로
- 11 넘어가 주시겠어요? 감사합니다.
- 12 그래서 그 맥락과 제가 설명한 것을
- 13 고려할 때, 상원 법안 62는 또한 BOFE로도 알려진 우리의
- 14 현장 집행부에게 벌금장 발부 권한을
- 15 제공합니다. 그래서 노동위원회는 벌금장이나 중지 명령을 통해
- 16 노동법 2671조를 시행할 수 있습니다. 이는
- 17 AB633에 기초한 1월 1일 이전의
- 18 벌금장 발부 권한에도 적용됩니다. 그래서 케이스가
- 19 AB633에 대해 설명했던 모든 것들이 이제는 벌금장을 통해서도
- 20 시행될 수 있습니다. 또한 벌금장에 대한 판결의 발행
- 21 이의 제기 및 집행 절차는
- 22 노동법 섹션 1197.1에 나와 있습니다.
- 23 또한 약간의 설명을 드리자면
- 24 예를 들자면, 근로자들의
- 25 보수가 부족해서 벌금장을 부여하는 경우가

1 있습니다. 계약자가 근로자 보상 보험에

2 가입할 때까지 업무 중단을 요구하는

3 중지 명령을 내릴 수 있습니다. 또한 벌칙 평가를

4 포함합니다. 벌칙

5 평가는 또한 상원 법안 62에 따라 제조업자와

6 브랜드 보증인에 대해 평가될 수 있습니다. 하지만

7 직원들이 노동을 하고 있기 때문에

8 중지 명령은 수급업자에게만 불리할 것입니다. 또한 중지 명령은

9 근로자 보상 보험이 가입되고

10 노동위원회 노동자들에게

11 보상 보험이 있다는 것에 만족하면

12 해제될 겁니다. 다음 슬라이드로

13 넘어갈까요?

14 상원 법안 62는 또한 노동법 섹션 1174.1를

15 추가적으로 변경했습니다. 1174.1은

16 1174.1은 적법하게 제공된 노동위원회의

17 서면 요청에 따른 기록이 노동부에 제출되지 않을 경우를

18 증거 제외로 규정합니다. 그래서 나중에

19 행정절차에서 벌금장에 이의를 제기하거나

20 서면 절차에서 그 증거를 소개할 수 없습니다.

21 왜냐하면 그 증거는 우리가 요청했음에도 불구하고

22 우리 사무소에 제출되지 않았기 때문입니다. 정당하게 제공되었다는 것은

23 법을 준수하여 제공되었다는 것을 의미합니다. 즉

24 사무소의 모든 요청도 들어주시는 것이 매우 중요합니다.

25 만약 저희에게 증거를 제공하지 않으신다면

- 1 앞으로 그 증거를 사용할 수 없게 될 수도
- 2 있기 때문입니다.
- 3 마지막으로 몇 가지 주의사항을
- 4 알려드리겠습니다. 케이스가 설명했듯이, 단체교섭협정의
- 5 극히 제한적인 예외에 해당하지 않는 한
- 6 부디 피스당 임금 지불을 멈춰주시기
- 7 바랍니다. 또는 설명했던 대로
- 8 인센티브 기반 보너스를 지불할 수도 있지만
- 9 시급을 지급해야 합니다. 적어도 지난 4년 동안
- 10 정확한 기록을 보관해 주시기 바랍니다.
- 11 이것은 계약자뿐만 아니라 제조업자와 브랜드 보증인도 해야 합니다.
- 12 모든 사람은 준수할 역할이 있기 때문에
- 13 지난 4년 동안 모든 사람이 정확한 기록을
- 14 유지하는 것이 중요합니다.
- 15 또한 노동부와 협력하세요.
- 16 노동부의 모든 다른 부서와의 협력도 함께 하시기 바랍니다.
- 17 현장 집행국에서 요청한
- 18 기록 제출에 협조하셔야 합니다. 개별 임금 청구 과정에서 발송되는
- 19 발송되는 소환장에 협조하세요.
- 20 노동부의 보복 관리부에서 보내는 기록 요청에도
- 21 협조하세요. 이는 여러분의 등록에 영향을 미칠 수 있으므로
- 22 소환장에서의 증거 제외와 더불어
- 23 노동부로부터 요청받은 모든 기록을 준수하는 것이
- 24 매우 중요합니다.
- 25 또한 이 정보를 여러분과

- 1 계약한 업자와 공유하는 것도 중요합니다. 제조업자 및
- 2 브랜드 보증인이
- 3 일부 책임을 질 수 있으므로
- 4 이 정보를 공유하시기 바랍니다. 만약 이 교육에 참여하는 여러분이
- 5 브랜드 보증인 또는 제조업자인 경우
- 6 수급업자와 이 정보를 공유하시기 바랍니다. 우리는 모두가
- 7 각자의 역할을 수행하고 확실하게
- 8 규정을 준수하는지를 확인하고 싶습니다. 따라서
- 9 모두가 규정을 준수하는지 확인할 수 있도록
- 10 이러한 정보를 서로 공유하는 것이 중요합니다.
- 11 따라서 책임 기관과 계약 체결 시
- 12 정보도 공유하세요. 계약하는 회사가 임금과
- 13 회사만의 시간법에 관한 정책과 절차를
- 14 가지고 있는지 살펴보세요. 해당 회사가 보복에 관한 정책과 절차를
- 15 가지고 있는지 살펴보세요. 우리는, 앞서 설명했듯이
- 16 불공정한 경쟁이 모두에게 피해를 주는 것을 확인했습니다.
- 17 그래서 본 기관에서는 모든 사람들이
- 18 법을 준수하고 있는지 확인하고 싶고
- 19 법을 준수하고 있다는 것을 보여준 주체와의
- 20 계약을 도와드릴 수 있습니다.
- 21 마지막으로, 여러분의 등록이 성격, 능력, 또한
- 22 책임감을 유지하는 것은 매우
- 23 중요합니다. 그래서 우리는 단지 여러분이 법을 준수하고
- 24 기록을 확실히 유지하고, 정보를 공유하고
- 25 책임감 있게 계약한다면

- 1 여러분의 등록에 영향을 미치지 않도록 좋은 성격, 능력
- 2 또한 책임을 유지할 수 있는 기회를
- 3 증가시킨다는 것을 강조하고 싶습니다.
- 4 이제 우리의 선임 부노동위원인 보엔저의
- 5 차례입니다.
- 6 본 보엔저: 고마워요 아넬.
- 7 또한 오늘 SB62의 변경 및 추가 사항에 대한
- 8 매우 중요하고 중요한 정보를 제공해 주신
- 9 발표자 여러분께 감사드립니다. 이제, 우리는 여러분에게 어쩌면 아직 많은 질문이
- 10 남아 있을수도 있단 것을 알고 있습니다.
- 11 그래서 여러분 앞에 보실 수 있게
- 12 이메일 주소와 웹사이트 주소를 제공해드립니다.
- 13 makeitfair@dir.ca.gov로 질문을 보내주시면
- 14 답변해드리겠습니다. 또한 우리 기관의 웹사이트에서도
- 15 확인하실 수도 있습니다. DIR.CA/
16 DLSE/garment로 이동하시면 됩니다.
- 17 다시 한번 여러분께 감사드리며
- 18 오늘 이 자리에서 우리의 법, 특히 이 새로운 법들에 대해 공부해주신 점에
- 19 감사드립니다. 다시 한번, 저희 프레젠테이션을
- 20 시청해 주셔서 감사합니다. 감사합니다.
- 21 (음성 녹음 마무리)
- 22
- 23
- 24
- 25

오디오 필사 - 교육 동영상 - 2022년 3월 28일