

# 투표 법안-S



## S Laguna Beach 시, 호텔 근로자를 위한 최저 임금과 근무 환경 표준 및 보호제도를 신설할 지방 조례 개정

(1) 호텔 직원을 위해 매년 인상되는 18달러의 최저시급제 신설; (2) 호텔 근로자를 위한 근무 환경 표준 및 보호제도 신설; (3) 본 조례의 본 조항을 도입하기 위한 행정 규정을 채택할 권한을 시에 제공; 및 (4) 본 조례의 본 조항을 시행하기 위한 권한을 시 및 기타 기관에 제공하도록 Laguna Beach시의 지방 조례를 개정할 조례안을 채택해야 합니까?

### 찬반 투표의 의미

찬성(YES)	반대(NO)
<p>“찬성(Yes)” 투표는 (1) 호텔 직원을 위해 매년 인상되는 18달러의 최저시급제 신설; (2) 호텔 근로자를 위한 근무 환경 표준 및 보호제도 신설; (3) 본 조례의 본 조항을 도입하기 위한 행정 규정을 채택할 권한을 시에 제공; 및 (4) 본 조례의 본 조항을 시행하기 위한 권한을 시 및 기타 인에 제공하도록 Laguna Beach시의 지방 조례를 개정할 조례안을 채택하는 것에 찬성하는 투표입니다.</p>	<p>“반대(No)” 투표는 Laguna Beach 시 법을 개정하여 최저 시급을 책정하고 호텔 근로자를 위한 근무 환경 표준 및 보호제도 신설 조례안에 반대하는 투표입니다.</p>

### 찬성과 반대

찬성	반대
<p>George Weiss (조지 위스) Laguna Beach 시의회 의원</p> <p>Blair McManus (블레어 맥매너스) 호텔 근로자 &amp; Laguna Beach 주민</p> <p>Joseph Gordon (조셉 고르돈) Laguna Beach 주민</p> <p>Ines Guzman (이네스 구즈맨) 호텔 객실 관리인</p> <p>Diana Nufio (다이애나 누피오) 호텔 객실 관리인</p>	<p>Sue Kempf (수 캠프) 시장, Laguna Beach 시</p> <p>Bob Whalen (밥 웰렌) 시장 직무대행, Laguna Beach 시</p> <p>J.J. Ballesteros (J.J. 발레스테로스) Laguna Beach 상공회의소</p> <p>Mark Christy (마크 크리스티) 사업 파트너, The Ranch at Laguna Beach</p> <p>Mary Rogers (메리 로저스) 사업 이사, Montage, Laguna Beach</p>

# 투표 법안-S

법안 S 전문  
Laguna Beach 시

Laguna Beach 주민들은 다음과 같이 명한다.

**제1절. 제목.**

본 조례는 "호텔 근로자 보호 조례"로 알려져 있다.

**제2절. 입법 사실.**

**이에 따라,** 캘리포니아와 다른 주의 여러 도시들은 각 관할구 내에서 안전성과 보안을 보호하고 호텔 직원의 근로 조건을 개선하기 위해 지역 법안을 채택했다; 그리고

**이에 따라,** 호텔 근로자는 Laguna Beach 지역사회에 중요한 기여자이며 접객 산업은 시 경제의 핵심 요소이다; 그리고

**이에 따라,** 객실에서 근무하는 호텔 근로자는 성폭행을 포함한 범죄 및 기타 위협적인 행동에 취약하다; 그리고

**이에 따라,** 호텔 근로자에게 개인 보안 장치를 갖추고 적절한 당국에 범죄 및 위협적인 행동을 보고할 수 있는 능력을 지원하는 것은 개인의 안전을 증진하고 전반적인 공공 안전을 향상시킬 것이다; 그리고

**이에 따라,** Laguna Beach 호텔 근로자는 자신과 가족의 존엄하게 부양할 수 있는 수준에 근접한 수준의 급여를 받을 권리가 있다; 그리고

**이에 따라,** Laguna Beach와 주변 지역사회는 높은 주거 비용을 포함하여 생활비가 높으며, 호텔 근로자들은 현재의 임금 수준으로는 직장 근처에서 살 수 없기 때문에 Laguna Beach로 장거리 통근을 해야 한다; 그리고

**이에 따라,** Laguna Beach 시는 시를 관광지로 만들기 위해 거액의 자금을 투자하였고 지역 호텔 산업에 혜택을 주는 투자를 했다; 그리고

**이에 따라,** 호텔 근로자들은 지나치게 부담스러운 업무량과 예상치 못한 초과 근무를 부여받을 수 있다; 그리고

**이에 따라,** 호텔 근로자의 업무 할당량이 지정된 임계치를 초과할 때 공정한 보상을 받도록 하면 공공의 이익을 증진하고 호텔 근로자가 업무에 대한 공정한 임금을 받을 수 있게 하며 개인의 복지를 적절하게 보호하고 개인 및 가족의 의무를 충족시키는 방식으로 업무를 수행하도록 할 수 있을 것이다; 그리고

**이에 따라,** 호텔 근로자에게 할당된 업무량과 관련된 공정한 보상 시스템이 없을 경우, 그들이 받아야 하는 최저 임금을 인상하면 더 많은 업무를 할당받는 결과를 초래할 가능성이 높다.

**제3절.**

Laguna Beach 시정부 규칙에 다음과 같이 새로운 제5.84절이 추가되었다:

**제5.84절. 호텔 근로자 보호 조례**

**제5.84.010절. 정의.**

본 조항에는 다음의 정의가 적용된다:

- A. "추가 침대 객실"은 객실 내의 일반 침대가 아닌, 아기 침대 또는 간이침대와 같은 추가 침대가 있는 객실을 의미한다.
- B. "불리한 고용 조치"는 해고, 보상 감소, 작업 시간 단축, 확정된 업무 일정의 변경, 업무량 증가, 수수료 또는 요금 부과 또는 호텔 근로자의 직무를 변경하는 행위를 포함하지만 이에 국한되지 않고 고용의 조건, 상태 또는 특권에 불리하게 영향을 미치는 조치를 의미한다.
- C. "체크아웃 객실"은 해당 객실에 배정된 손님이 떠나 호텔 근로자가 청소해야 하는 객실을 의미한다.
- D. "시"는 Laguna Beach 시를 의미한다.
- E. "비상 상황"은 공공 안전에 대한 즉각적인 위협 또는 재산 손실 또는 파괴에 대한 상당한 위협을 의미한다.
- F. "손님"은 호텔의 등록 손님, 등록된 손님이 있는 객실을 점유하는 사람 또는 등록된 손님이나 객실을 점유한 다른 사람이 객실에 초대된 방문자를 의미한다.
- G. "객실"은 숙박 목적에 따라 호텔 손님이 이용하려는 객실 또는 객실들의 묶음을 의미한다.
- H. "호텔"은 30일 이하의 역일 연속 기간 동안 일시적 고객에게 객실에서의 하룻밤 숙박 형태로 임시 숙박처를 제공하고 대가를 지불 받는 시설을 의미하며, 투숙객이나 일반 대중이 이용할 수 있는 컨퍼런스룸 및 회의실, 레스토랑, 바 또는 레크리에이션 시설과 같은 추가 서비스를 제공할 수 있다. "호텔"은 앞서 명시된 정의를 따르면서, 예약할 수 있는 공동 침실 스타일의 숙박 시설과 개인 객실을 모두 포함하며 호텔, 모터 로지, 모텔, 아파트 호텔, 프라이빗 레지던셜 클럽, 투어리스트 코트 및 호스텔이 포함된다. "호텔"은 또한 호텔과 연계하여 운영되거나 호텔에서 서비스를 제공하는 주요 목적으로 사용되는 계약, 임대 또는 하위 임대 건물을 포함한다. 앞서 제시한 경우를 제외하고, "호텔"이라는 용어에는 사택, 하숙집, 기숙사, 원룸 또는 단독 주택 내 허가받은 민박시설은 포함되지 않는다.
- I. "호텔 고용주"는 시에서 호텔을 소유, 관리 또는 운영하는 사람을 의미하며, 호텔의 목적과 관련하여 서비스를 제공하기 위해 호텔 근로자를 고용하는 관리, 감독 또는 기밀의 역량을 가진 사람 또는 계약자를 의미한다.
- J. "호텔 근로자"는 호텔 고용주가 호텔에서 서비스를 제공하기 위해 고용된 모든 사람을 의미한다. "호텔 근로자"에는 관리, 감독 또는 기밀 직원이 포함되지 않는다.
- K. "개인 보안 장치"는 호텔 근로자가 신속하고 쉽게 활성화할 수 있는 장치로 호텔 고용주가 지정한 호텔 보안 요원, 관리자 또는 감독 호텔 직원에게 직접 연결되어 폭력적이거나 위협적인 행동에 대응하고 그들을 호텔 근로자의 위치로 즉시 호출할 수 있는 비상 버튼을 포함하되 이에 국한되지 않는 휴대용 비상 연락 장치를 의미한다.
- L. "객실 중업원"은 호텔 객실을 청소 및 정돈하는 것이 주 임무인 호텔 근로자를 의미한다.
- M. "객실 청소"는 숙박 전, 도중 또는 이후에 실제 호텔 객실의 청결을 유지하기 위해 필요한 서비스 또는 업무의 수행을 의미한다. 객실 청소에는 재고(미니 바, 세면도구, 수건 리넨)를 유지 관리하거나 정돈하는 데에 소요되는 시간 또는 다른 객실 청소 작업과 함께 수행되지 않을 때 해당 재고를 객실에 전달하는 데에 소요되는 시간이 포함되지 않는다. 객실 청소에는 든든한 서비스 또는 다른 객실 청소 작업을 동반하지 않는 경우 침구 준비와 관련된 업무가 포함되지 않는다. 객실 청소에는 가전제품, 전자 제품, 가구, 문, 창문, 카펫, 벽, 배관 및 기타 고정 세간의 수리, 교체 및 일반 유지 보수와 같은 예방 또는 필요한 유지 보수 활동이 포함되지 않는다.
- N. "폭력적이거나 위협적인 행위"는 다음을 의미한다: (1) 물리적 폭력의 사용과 관련되거나 물리적 폭력을 사용하여 위협을 전달한 것으로 합리적으로 해석될 수 있는 행위이며, 여기에는 캘리포니아 형법에 의해 정의된 강간, 폭행(성폭행 포함), 구타(성적 구타) 뿐만 아니라 그러한 행위를 자행하려는 위협이나 시도를 포함하지만 이에 국한되지 않는 행위, 또는 (2) 호텔 근로자의 동의 없이 호텔 근로자의 손님이 지시한 성행위 또는 성행위에 연루되도록 권유하는 행위이며, 여기에는 캘리포니아 형법에 의해 정의된 음란한 노출을 포함하지만 이에 국한되지 않는다.
- O. "근무일"은 매 역일마다 동일한 시간에 시작하는 연속 24시간 기간을 의미한다.

# 투표 법안-S



## 제5.84.020절. 폭력적 또는 위협적인 행위로부터 호텔 근로자를 보호하기 위한 조치.

### A. 개인 보안 장치.

1. 호텔 고용주는 다른 호텔 근로자가 배치되지 않은 객실 또는 화장실 시설에서 근무하도록 배정된 각 호텔 근로자에게 개인 보안 장치를 제공하여야 한다. 개인 보안 장치는 호텔 근로자에게 무료로 제공해야 하며 호텔 고용주가 양호한 작동 상태로 유지해야 한다.

2. 호텔 근로자가 자신이 위치한 장소에서 폭력적 또는 위협적 행동 또는 비상 상황이 발생할 것이라고 합리적으로 판단할 때마다 개인 보안 장치를 작동시킬 수 있다. 장치를 작동시키기 직전 또는 작동 시, 호텔 근로자는 업무를 중단하고 즉시 위험 구역을 벗어나 지원을 기다릴 수 있다. 호텔 근로자가 의도적으로 비상 상황을 거짓 주장했다는 명확하고 설득력 있는 증거가 없는 한, 개인 보안 장치를 활성화했거나 지원을 기다리기 위해 업무를 중단했다는 이유로 부정적인 고용 조치의 대상이 되어서는 안 된다.

3. 호텔 고용주는 항상 개인 보안 장치로부터 경보를 받을 수 있고 개인 보안 장치가 작동될 경우 즉시 현장 지원을 제공할 수 있는 보안 요원, 관리자 또는 감독 호텔 직원을 지정 및 배정해야 한다. 호텔 고용주가 본 부속조항에 따라 관리자 또는 감독 호텔 직원을 지정하는 경우, 호텔 고용주는 관리자 또는 감독 호텔 직원에게 (a) 본 조항의 요건, (b) 호텔의 개인 보안 장치에 대한 적절한 기능 및 유지 보수에 대한 지침, (c) 작동된 개인 보안 장치에 대한 대응 프로토콜에 대해 최소 세(3) 시간의 교육을 제공해야 한다. 이러한 교육은 최소한 매년 실시되어야 하며 호텔 고용주는 해당 교육의 출석을 증명하는 정확한 기록을 보관해야 한다.

B. 호텔 근로자의 권리. 호텔 손님에 의한 폭력적 또는 위협적인 행위를 호텔 고용주에게 주의를 환기시키는 호텔 근로자는 다음과 같은 권리를 부여받아야 한다.

1. 호텔 고용주는 호텔 근로자가 폭력적 또는 위협적인 행위를 법 집행 기관에 보고하고 호텔 근로자가 선택한 카운슬러 또는 고문과 상담할 수 있도록 즉시 충분한 유급 휴가를 허용해야 한다.

2. 호텔 고용주는 호텔 근로자가 폭력적이거나 위협적인 행위를 법 집행 기관에 보고하는 것을 막거나 막으려고 시도해서는 안 된다.

3. 호텔 고용주는 폭력적 또는 위협적인 행위를 법 집행 기관에 보고하지 않기로 한 호텔 근로자의 결정에 근거하여 호텔 근로자에 대해 부정적인 고용 조치를 취하거나 부정적인 고용 조치를 취하려고 위협해서는 안 된다.

4. 호텔 근로자의 요청에 따라, 호텔 고용주는 폭력적 또는 위협적 행위를 받은 호텔 근로자에게 합리적인 숙소를 제공해야 한다. 합리적인 숙소에는 수정된 업무 일정, 공석에 대한 재배정 또는 업무 구조, 직장 시설 또는 업무 요건에 대한 기타 합리적인 조정이 포함되나 이에 국한되지는 않는다.

C. 통지. 호텔 고용주는 "법률에 따라 호텔 근로자를 위협적인 행위로부터 보호한다"라는 표제가 포함되며, Laguna Beach 시 정부 조례의 본 조항에 대한 인용구를 제시하고, 손님에게 호텔 고용주가 직원에게 개인 보안 장치를 제공하고 있다는 것을 알리는 내용이 들어 있으며 글꼴 크기가 18포인트 이하인 서면 표지판을 각 객실과 호텔의 화장실 시설 출입문 뒷면에 배치해야 한다.

D. 교육. 호텔 고용주는 개인 보안 장치의 사용 및 유지 방법, 개인 보안 장치의 활성화에 대응하기 위한 호텔 고용주의 프로토콜, 호텔 근로자의 권리 및 본 절에서 제시된 호텔 고용주의 의무에 관한 교육을 호텔 근로자에게 제공해야 한다. 이러한 교육은 본 조례에서 삼십 일 후 또는 호텔 근로자 고용 일로부터 한 달 이내 중 나중에 해당하는 일자까지 호텔 근로자에게 제공되어야 한다. 호텔 고용주는 해당 교육의 출석을 증명하는 정확한 기록을 보관해야 한다. 호텔 고용주는 해당 교육의 출석을 증명하는 정확한 기록을 보관해야 한다.

## 제5.84.030. 업무량에 대해 공정한 보상을 제공하기 위한 조치.

A. 업무량 제한. 객실이 40개 미만인 호텔의 경우, 호텔 고용주가 객실 종업원에게 근무일 동안 매시간마다 객실 승무원의 정기 급여의 두 배를 지불하지 않는 한, 호텔 고용주는 8시간 근무일에 총 4,000 평방피트 이상의 바닥 면적에 달하는 객실 청소를 객실 종업원에게 요구해서는 안 된다. 객실이 40개 이상인 호텔의 경우, 호텔 고용주가 객실 종업원에게 근무일 동안 매시간마다 객실 승무원의 정기 급여의 두 배를 지불하지 않는 한, 호텔 고용주는 8시간 근무일에 총 3,500 평방피트 이상의 바닥 면적에 달하는 객실 청소를 객실 종업원에게 요구해서는 안 된다. 객실 종업원에게 8시간 근무일 동안 여섯(6) 개 이상의 체크인아웃 객실 또는 추가 침대 객실을 청소하도록 지정한 경우, 이 부속절의 목적을 위해 각 체크인아웃 객실 또는 추가 침대 객실은 500평방피트 또는 해당 공간의 실제 평방피트 중 더 큰 것으로 간주한다. 숙박했지만 전날의 일일 객실 청소에 해당하지 않은 각 객실은 500평방피트 또는 해당 공간의 실제 평방피트 중 더 큰 것으로 간주해야 한다. 본 절에 포함된 제한사항은 객실, 회의실, 호텔 내 기타 객실을 포함한 모든 공간의 조합에 적용되며 해당 객실의 가구, 장비 또는 편의 시설에 관계없이 적용된다.

B. 업무량 할당. 부속 절 (a)에 기재된 최대 바닥 공간은 객실 종업원이 근무일에 8시간 미만으로 일하거나 또는 근무일에 8시간 미만으로 객실 청소를 수행하도록 할당된 경우 할당 기준을 줄여야 하고, 객실 종업원이 근무일에 8시간을 초과하여 근무하는 경우에는 할당 기준을 늘려야 하며, 객실 종업원에게 한 명 이상의 다른 객실 종업원과 공동으로 객실을 청소하도록 배정하는 경우 객실 종업원별 할당 기준을 계산해야 한다.

C. 자발적인 초과 근무. 호텔 고용주는 호텔 근로자가 서면으로 동의하지 않는 한 호텔 근로자가 근무일에 10시간 이상 일할 것을 요구하거나 허용하지 않는다. 호텔 근로자가 근무일 10시간 이상의 업무를 거부할 수 있으며 호텔 고용주는 호텔 근로자에게 근무일 10시간 이상 근무 거부에 대한 부정적인 고용 조치를 취하지 않을 것이라는 점에 대해 호텔 근로자가 동의하기 전 7일 이내에 호텔 고용주가 호텔 근로자에게 서면으로 권고하지 않는 한 호텔 근로자의 동의는 유효하지 않다. 본 부속 절은 비상 상황에는 적용되지 않는다.

D. 기록의 보존. 각 호텔 고용주는 최소 3년 동안 각 객실 종업원의 성명, 급여, 수당, 객실 청소 및 각 근무일에 대해 청소된 총 평방피트, 각 근무일에 대해 근무 시간 외 근무 시간 및 위의 부속 절 (B)에 따라 제공된 모든 서면 동의 기록을 최소 3년 동안 유지하여야 한다. 호텔 고용주는 호텔 근로자 또는 호텔 근로자 직원 대표가 이 같은 기록을 조사 및 복사할 수 있게 해야 한다. 단, 요청 측 호텔 근로자를 식별하는 범위의 기록을 제외하고는 호텔 근로자 개인의 이름과 기타 개인적으로 식별 가능한 정보는 삭제해야 한다. 호텔 고용주는 객실 종업원이 청소하도록 할당된 각 객실의 평방피트에 대한 정확한 기록을 보관하여야 하며, 그 사본은 그러한 기록을 요청하는 모든 호텔 근로자에게 제공되어야 한다.

## 제5.84.040절. 호텔 근로자 최저 임금.

A. 최저 임금. 본 조례의 발효일로부터 60일 이후, 각 호텔 고용주는 각 호텔 근로자에게 최소 시간당 18달러의 시간당 임금을 지불하여야 한다.

B. 부속 절 (A)에도 불구하고, 시에서 호텔 근로자에게 적용되는 최저 임금을 부속 절 (D)에 따라 시간당 임금을 인상하지 않는 한 각 호텔 고용주는 명시된 날짜 기준으로 최소 아래에 명시된 금액의 시간당 임금을 각 호텔 근로자에게 지불해야 한다.

2023년 1월 1일부터 2023년 12월 31일까지: 시간당 19달러

2024년 1월 1일부터 2024년 12월 31일까지: 시간당 20달러

2025년 1월 1일부터 2025년 12월 31일까지: 시간당 21달러

2026년 1월 1일부터 2026년 12월 31일까지: 시간당 22달러

2027년 1월 1일 이후: 부속 절 (C)에 따라 산출된 금액

C. 2027년 1월 1일, 그리고 그 이후 매년, 부속 절 (A)에서 제시한 임금은 노동통계국이 발표한 Los Angeles 수도권 (로스앤젤레스-리버사이드-오렌지 카운티, 캘리포니아)의 도시 임금 근로자 및 사무원 근로자에 대한 소비자 가격 지수(CPI-W)를 근거로 인상될 것이다. 시는 2026년 10월 1일과 그 이후 매년 조정 요금을 발표하고, 다음 해 1월 1일에 발표되는 조정 요금을 발표하는 공고를 게시해야 한다.

D. 본 절의 그 어떤 부분도 시가 부속 절 (A)-(C)에 기재한 요금 이상으로 호텔 근로자의 최저 임금 인상을 막을 수 없다.

## 제5.84.050절. 특정 호텔 고용주에 대한 제한적인 면제.

# 투표 법안-S



A. 면제 신청. 시는 이 조항의 준수로 인해 호텔 고용주가 호텔의 파산 또는 폐쇄를 피하기 위해 근로자의 20% 이상을 감축하거나 호텔 근로자의 총 근무 시간을 30% 이상 줄일 수 있다는 것을 입증하는 호텔 고용주에게 본 조항의 요건에 대한 면제를 허가해야 한다. 시는 호텔 고용주의 비용으로 호텔 고용주의 재정 상태를 검토한 후에만 그러한 면제를 허가해야 한다. 본 절에 따라 부여된 면제는 일 년 이상 유효하지 않는다. 본 절에 따라 면제 요청을 허가하거나 거부하는 시의 결정은 심리 조사자 검토를 위해 확립된 시 관행에 따라 심리 조사자에게 항소할 수 있다.

B. 면제 신청 통지. 본 절에 따라 면제 신청서를 제출하기 전에 호텔 고용주는 호텔 고용주가 고용한 모든 호텔 근로자에게 면제 신청에 대한 서면 통지를 제공해야 한다. 본 절에 따라 시로부터 면제 결정을 받은 후 3일 이내에, 호텔 고용주는 호텔 고용주가 고용한 모든 호텔 근로자에게 결정 통지서를 서면으로 제공해야 한다.

**제5.84.060절. 통지.**

호텔 고용주는 고용 시점 또는 본 조항의 효력 일자 중 나중에 해당하는 일자에 각 호텔 근로자에게 본 조항에 기재된 호텔 근로자 권리에 대한 서면 통지를 제공해야 한다. 이러한 서면 통지서는 영어, 스페인어 및 호텔 고용주가 고용한 호텔 근로자 중 5% 이상이 사용하는 것으로 알려진 기타 언어로 제공되어야 한다.

**제5.84.070절. 보복 조치 금지.**

그 어떤 사람도 이 조항에 의해 규정된 관행에 반대하거나, 본 조항과 관련된 절차에 참여하거나, 합법적인 수단으로 본 조항에 따라 권리를 행사하려고 하거나, 또는 본 조항에 따라 권리를 주장하는 호텔 근로자에 대해서 해고, 보상 축소, 부정적인 조치를 취하거나 차별할 수 없다. 부정적인 조치 이전 1년 이내에 앞서 말한 활동에 연루된 것으로 알려진 호텔 근로자에 대해 부정적인 조치를 취하는 호텔 고용주는 부정적인 조치를 취한 시점 또는 이전에 해고 또는 기타 부정적인 조치에 대한 사유 또는 진술서를 호텔 근로자에게 제공해야 한다.

**제5.84.080절. 행정 규정.**

시는 본 조항의 규정과 일관되고 발전하는 행정 규정을 채택할 권한이 있다. 본 절에 따라 채택된 행정 규정 위반은 본 조항을 위반하는 것으로 간주하고, 위반자에게 본 조항에 기재된 처벌을 적용해야 한다.

**제5.84.090절. 단체교섭 협정에 의한 대체.**

제5.84.030절 또는 제5.84.040절, 또는 그 어떤 부분의 규정은 선의의 단체교섭 협정에 따라 면제될 수 있지만, 면제가 명확한 서면 용어로 명시적으로 제시된 경우에만 가능하다. 단체교섭 관계의 어느 당사자도 일반적으로 부과된 고용 조건으로 본 조항의 규정을 포기하거나 대체할 수 없다.

**제5.84.100절. 민사 구제.**

- A. 민사 소송. 시 또는 피해를 입은 사람은 민사 소송을 통해 본 조항의 규정을 집행할 수 있다.
- B. 금지명령. 행위를 자행하거나, 행위를 자행할 것을 제시하거나 본 조항을 위반하는 패턴 또는 관행에 연루된 사람은 관할 법원에 의해 그것에 대해 금지될 수 있다. 본 부속 절 하에서 금지명령에 대한 조치는 피해를 입은 사람, 시 검사 또는 피해를 입은 사람의 이익을 공정하고 적절하게 대표할 개인 또는 단체에 의해 제기될 수 있다.
- C. 피해 및 벌금. 본 조항의 규정을 위반하는 사람은 모든 피해자가 입은 실제 피해와 피해자당 일일 100달러의 법적 피해에 대한 책임이 있다. 단, 기록을 보관 또는 제공하지 못한 것으로 인해 법적 피해를 입은 모든 호텔 근로자에 대해 일일 1000달러를 초과하지 않는다. 고의적인 위반의 경우, 본 부속 절에 따라 지불해야 할 금액과 벌금액은 세 배로 부과된다.
- D. 변호사 수수료 및 비용. 본 절에 따라 제기된 민사 소송에서, 법원은 전문 증인 비용을 포함하여 일반적인 원고에게 합당한 변호사 수수료와 비용을 부과한다.
- E. 누적 구제. 본 조항에 기재된 구제 조치는 누적된다. 본 조항의 그 어떤 내용도 본 규약 또는 주법에 따라 개별 또는 동시 형사 기소를 한정, 배제 또는 제한하는 것으로 해석될 수 없다.
- F. 형사처분 없음. 본 규약의 규정 또는 반대되는 다른 조례에도 불구하고, 본 조항에 위반에 대해 어떠한 형사처분도 부과되지 않는다.
- G. 보호된 권리의 박탈에 대한 다른 가능한 구제책과 공존. 본 조항은 다른 연방, 주 또는 지방법을 위반하여 법적 조치를 취할 수 있는 피해자의 권리를 제한하는 것으로 간주되어서는 안 된다.

**제4조. 개정.**

Laguna Beach 시 시민의 투표에 의한 경우를 제외하고는, 본 조례에 대한 어떠한 규정도 수정되거나 폐지될 수 없다.

**제5절. 기타 투표 법안과의 일관성.**

이 법안과 같은 투표지에 또 다른 법안을 투표에 부치면서 동일한 사안을 다룬다면, 그리고 두 법안이 모두 통과될 경우, 유권자들은 법안의 특정 조항이 직접 상충하는 경우를 제외하고는 두 법안은 모두 유효한 것으로 간주할 것이다. 직접적으로 상충될 경우, 더 많은 표를 획득한 법안이 상충되는 조항에 대해서만 우선할 것이다. 유권자들은 다른 투표 법안에 있는 대립되는 표현과 관계없이 이것을 의도하는 것임을 명시적으로 선언한다.

**제6절. 분리성.**

이 조례의 조항, 하위 조항, 절, 문장, 구문 또는 일부가 관할 법원에서 무효로 선언된 경우 나머지 조항, 하위 조항, 절, 문장, 구문 및 부분은 유효하고 집행 가능한 상태로 유지된다. 유권자는 관할 법원에서 무효로 선언한 조항, 하위 조항, 절, 문장, 구문 또는 부분 없이 본 조례의 모든 조항, 하위 조항, 절, 문장, 구문 및 부분을 통과했다는 것을 선언한다.

# 투표 법안-S

공정 분석  
Laguna Beach 시  
법안 S

제안된 본 조례는 호텔 소유주와 운영자가 조례 발효일 이후 60일부터 호텔 직원에게 시간당 \$18의 최저 임금을 제공하도록 요구하고 2023년 1월 1일부터 2026년까지 매년 시간당 1달러를 인상하도록 Laguna Beach 지방 자치 규정을 개정한다. 2027년 1월 1일부터 그 이후 매년, 최저 임금은 Los Angeles 대도시권의 도시 임금근로자와 사무직 근로자를 위한 소비자물가지수를 기준으로 할 것이다. 시는 2026년 10월 1일 및 그 이후 매년 조정률에 대한 연간 일정을 발표하고 공표해야 한다. 시는 언제든지 조례에서 요구하는 요율 이상으로 최저 임금을 인상할 수 있다.

제안된 조례는 호텔 직원의 업무량 제한을 설정한다. 이러한 제한 사항에는 각 근무일 동안 청소할 수 있는 최대 바닥 공간, 최대 바닥 공간을 초과하는 경우 호텔 소유주와 운영자가 정규 급여 요율의 두 배를 지불해야 하는 요건, 의무적인 초과 근무 제한, 그리고 자발적인 초과 근무 규정이 포함된다.

제안된 조례에 따르면 호텔 소유주와 운영자는 호텔 직원에게 비상 상황 또는 폭력적 또는 위협적인 행동에 직면할 때를 위해 무료로 개인 보안 장치(예: 비상 버튼)를 제공해야 한다. 소유주와 운영자는 위험한 상황을 벗어나기 위해 작업을 중단하거나 긴급 상황에 대한 의도적인 허위 주장의 증거가 없이 개인 보안 장치를 사용한 직원을 징계하는 것을 금지한다. 직원들에게는 비상 상황을 법 집행 기관에 보고하고 상담을 받을 수 있는 유급 기간을 제공해야 하며, 요청 시 적절한 편의를 제공해야 한다. 소유주와 운영자는 개인 보안 장치의 사용 및 해당 장치의 활성화에 응답하기 위한 프로토콜과 관련하여 직원에게 교육을 제공해야 한다.

제안된 조례에 따르면 호텔 소유주와 운영자는 조례 준수를 입증하는 기록을 포함하여 지정된 기록을 보존해야 한다. 소유주와 운영자는 호텔 직원에게 특정 기록에 접근할 수 있는 권리를 제공해야 한다.

제안된 조례에 따르면 호텔 소유주와 운영자는 호텔 직원에게 조례에 따른 직원의 권리에 대해 공지해야 한다. 소유주와 운영자는 제안된 조례에 따른 권리를 행사하거나 주장하는 호텔 직원에 대한 징계, 급여 축소나 차별 또는 보복이 금지된다.

제안된 조례는 시가 조례의 조항을 이행하기 위해 행정 법규를 채택할 수 있도록 권한을 부여할 것이다. 제안된 조례는 시 또는 피해를 입은 사람이 민사 소송을 통해 조례의 조항을 시행할 수 있는 권한을 부여한다. 제안된 조례는 민사 소송 시 승소한 원고에게 위반 및 법에 정해진 변호사 비용에 대한 구제금, 벌금 및 기타 위약금을 제공한다.

본 법안은 필요한 수의 유권자가 서명한 탄원서에 의해 투표에 부쳐졌다. 법안 통과를 위해서는 (50%에 1표를 더한) 과반수의 찬성표가 필요하다.

서명/ Philip D. Kohn (필립 D. 콘)  
시 법무관

# 투표 법안-S

## 법안 S에 대한 찬성론

호텔 하우스키퍼는 지역 관광 경제의 중추입니다. 우리의 시 경제를 다시 구축함에 있어, 이를 가능하게 하는 근로 여성들은 임금 인상과 더 안전한 근무 환경을 누릴 자격이 있습니다. 호텔 하우스키퍼들의 최저 임금을 인상하고 직장에서 그들을 보호할 수 있는 비상 버튼을 제공하기 위해 **찬성(YES)**에 투표해 주십시오.

세계적 수준의 리조트에서 침대를 정리하고, 방을 청소하며, 손님에게 서비스를 제공하는 근로 여성들은 공정한 임금을 받을 자격이 있습니다. 이를 가능하게 하려면 **찬성(YES)**에 투표해 주십시오.

호텔 하우스키퍼들은 객실에서 홀로 일하기에 성폭행과 같은 위협적인 행위에 유례없이 취약합니다. 이런 이유로 이들이 위험을 받는 경우 보안팀을 부를 수 있도록 호텔에서 비상 버튼을 제공하도록 하는 것입니다. 근로 여성을 보호하기 위해 **찬성(YES)**에 투표해 주십시오.

이 법은 최고의 인재를 유치함으로써 호텔 산업의 번영을 지원할 것입니다.

우리는 호텔 업계의 일부 사람들이 하우스키퍼들에게는 이러한 보호가 필요 없거나 그럴 가치가 없다고 말하기 위해 많은 돈을 쓸 것이라는 것을 알고 있습니다. 그러나 우리는 그것이 사실이 아니라는 것을 알고 있습니다.

**찬성(YES)**에 투표해 주십시오.

서명/ George Weiss (조지 위스)  
Laguna Beach 시의회 의원

서명/ Blair McManus (블레어 맥매너스)  
호텔 근로자 & Laguna Beach 주민

서명/ Joseph Gordon (조셉 고르돈)  
Laguna Beach 주민

서명/ Ines Guzman (이네스 구즈만)  
호텔 객실 관리인

서명/ Diana Nufio (다이애나 누피오)  
호텔 객실 관리인

## 법안 S의 찬성론에 대한 반박론

법안 S는 존재하지 않는 문제에 대한 "해결책"을 모색합니다.

법안 S는, 50마일 떨어진 곳에 위치한 **Los Angeles 노동 단체가 후원하며**, Laguna Beach에는 불필요합니다.

법안 S는 Laguna Beach의 호텔 근로자를 보호하지 않습니다! 차칭 Los Angeles의 "보호자"는 이 법안을 악용하여 근로자에 대한 약탈적이며, 적대적인 환경을 만들 것입니다.

법안 S는 Laguna Beach의 호텔/리조트에 두 가지 대안을 제시합니다: 즉, 노동 조직에 가입하거나 시에서 집행하는 징벌적 조치에 직면하라는 것입니다. 호텔 근로자는 투표에 찬성하거나 반대할 권리를 박탈당할 것입니다. 그들의 기본적인 권리인데 말입니다!

법안 S는 **자발적인** 초과근무로 임금을 인상 받을 수 있는 호텔 근로자의 기회를 거부합니다. Laguna Beach에서 팀을 받지 않는 대부분의 호텔 근로자의 보수는 **이미** 법안 S가 요구하는 것보다 **훨씬 높습니다**.

Los Angeles에 기반을 둔 노동 단체의 법안 S에 대한 목표는 호텔 근로자가 연간 노동 단체 가입비로 수천 달러를 지불하도록 **요구**하는 것입니다. 대부분의 경우, 법안 S 때문에 우리의 소중한 노동자의 **실소득이 실제로는 감소할** 것입니다. 노동 단체 대표는 최근 시의회 회의에서 이에 대한 질문을 받아 답변을 거부했습니다.

Laguna Beach의 호텔/리조트는 항상 근로자의 안전을 선도해 왔으며 주에서 가장 안전한 숙박시설 중 하나로 입증된 역사를 가지고 있습니다. 법안 S에 따르면 Laguna 호텔/리조트에 **이미 모두 설치된** 비상 장치가 또다시 필요하게 됩니다. 호텔 근로자의 안전은 항상 우리에게 가장 중요한 요소였습니다.

법안 S의 요건은 새로운 노동조합 가입비를 징수하면서 근로자를 "보호"한다는 속임수를 쓰고 있는 구시대적 방식입니다.

**법안 S에 반대(NO) 투표해 주십시오.**

서명/ J.J. Ballesteros (J.J. 발레스테로스)  
Laguna Beach 상공회의소

서명/ Mark Christy (마크 크리스티)  
사업 파트너, Ranch at Laguna Beach

서명/ Mary Rogers (메리 로저스)  
사업 이사, Laguna Beach의 Montage

서명/ Christopher Wylie  
총지배인, Inn at Laguna Beach & Laguna Beach House

서명/ Joanna Bear  
총지배인, Laguna Beach Surf & Sand Resort

# 투표 법안-S



## 법안 S에 대한 반대론

## 법안 S의 반대론에 대한 반박론

**우리는 Laguna Beach 주민들이 법안 S에 반대(NO) 투표를 할 것을 촉구합니다.**

법안 S는 "존재하지 않는 문제를 찾는 해결책"입니다.

법안 S는 Laguna Beach 주민과 호텔 근로자 모두에게 좋지 않습니다.

법안 S는 Los Angeles에 기반을 둔 노동 단체가 지역 호텔 및 리조트 직원의 동이나 투표 없이 이들을 강압적으로 제한하려는 노골적인 시도입니다.

법안 S는 Laguna Beach에서 이미 표준인 호텔 근로자의 최저 임금을 의무화합니다.

법안 S는 많은 호텔 직원들이 실제로 의지하는 자발적인 초과 근무를 제한합니다. 근로자는 스스로 결정을 내리고 더 많은 돈을 벌 권리가 있습니다!

법안 S는 혼자 근무할 수 있을지도 모를 직원을 위한 비상 버튼을 의무화합니다. Laguna Beach의 모든 호텔과 리조트에는 이미 비상 버튼이 제공되어 있습니다.

법안 S는 우리 시가 호텔과 리조트에 대한 불필요한 감시 규정을 채택하도록 강요하며 이는 지역 납세자들에게 새로운 시 직원 고용 재원으로 수만 달러를 부담하게 할 수 있으며 이 재원은 다른 중요한 도시 서비스에 사용할 수 있는 자금을 줄어든게 할 수 있습니다.

법안 S는 시를 이미 수많은 주 그리고 연방 규정에 의해 규제되고 있는 우리 호텔의 규제 집행 기관으로 만듭니다. 우리는 또 다른 정부 규제 단계가 필요하지 않습니다.

Laguna Beach는 직원 친화적이며, 우리는 항상 존경과, 감사로 호텔 직원들을 대했고, 그들이 마땅히 받아야 할 보상을 해주었습니다. Laguna Beach는 Los Angeles가 우리 시의 운영 방식에 영향을 주는 것을 원하지 않습니다. 대중에게 호텔에 불필요한 규칙과 규정을 도입하도록 요청하는 것은 명백히 잘못된 것입니다!

**Laguna의 자체성을 보호하고 지켜냅니다! 법안 S에 반대(NO) 투표하십시오!**

서명/ Sue Kempf (수 켈프)

시장, Laguna Beach 시

서명/ Bob Whalen (밥 웰렌)

시장 직무대행, Laguna Beach 시

서명/ J.J. Ballesteros (J.J. 발레스테로스)

Laguna Beach 상공회의소

서명/ Mark Christy (마크 크리스티)

사업 파트너, The Ranch at Laguna Beach

서명/ Mary Rogers (메리 로저스)

사업 이사, Montage, Laguna Beach

법안 S가 다루는 문제는 단순합니다: Laguna Beach 호텔 객실을 청소하는 여성들은 **공정한 임금과 직장에서의 보호를 받을 자격이 있다는 것입니다.**

호텔 근로자들은 지금 그 어느 때보다 먹고살기 위해 애를 쓰고 있습니다. 식비는 작년보다 거의 10% 상승했습니다. 휘발유 가격은 거의 40% 인상됐습니다. 임대료는 상상을 초월합니다: 오렌지 카운티에서는, 근로자가 방 2개의 아파트에 월세로 살려면 시간당 40.00달러 이상을 벌어야 합니다. 이 법은 객실을 청소하고 설거지를 하는 호텔 근로자들이 가족들과 제대로 삶을 살 수 있는 임금을 벌도록 해줍니다.

호텔이 이미 근로자에게 좋은 임금을 지불하고 있다면 왜 법안 S에 반대하겠습니까? 진실은 이렇습니다: 7월, Surf & Sand 총지배인에 따르면 그들 호텔 하우스키퍼의 초임은 2023년 법안 S에서 제안된 최저 임금에 못 미칩니다.

법안 S는 또한 위협을 느낄 경우 보안 요원에게 연락할 수 있는 비상 버튼을 제공해 호텔 하우스키퍼들을 보호합니다. 일부 호텔 소유주가 그러한 비상 버튼을 이미 제공하고 있다고 주장한다면 왜 이 법안에 반대하겠습니까?

이러한 조항들은 호텔 근로자들의 임금을 적절히 보장함으로써 우리 지역 호텔 산업의 번영을 보장합니다. 법안 S는 시가 납세자의 세금을 새로운 용도로 지출할 것을 요구하지 않습니다. 모든 임금 인상은 호텔이 지불할 것입니다.

**찬성(YES) 투표해서 우리 호텔 산업이 변화하는 데 기여하는 여성들을 보호해 주십시오.**

서명/ George Weiss (조지 위스)

Laguna Beach 시의원

서명/ Blair McManus (블레어 맥매너스)

호텔 근로자 & Laguna Beach 주민

서명/ Joseph Gordon (조셉 고르돈)

Laguna Beach 주민

서명/ Diana Nufio (다이애나 누피오)

호텔 객실 관리자