



오렌지 카운티 유권자 정보 안내서

쉽게 투표하세요.
안전하게 투표하세요.

ANAHEIM시 특별 선거

2023년 10월 3일 화요일
우편에 의한 투표는 9월 5일부터 시작합니다

투표 옵션과 자세한 내용을 확인하십시오!



재택 투표, 직접 투표 및 사전 투표 옵션에 대한 정보는
ocvote.gov/votecenter에서 확인하실 수 있습니다



재택 투표를
고려하십시오 -
투표지가 들어있습니다



다양한 투표지 반송 옵션 -
보안 투표함을 통해 또는
우편으로 반송



투표 센터에서 직접 투표
2023년 9월 23일 ~
10월 3일



중요 정보

기억해야 할 날짜

9월/10월

일	월	화	수	목	금	토
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
10월 1	2	3	4	5	6	7

2023년 9월 5일 화요일

우편 투표지 우편 발송 시작

2023년 9월 18일 월요일

투표 등록 마지막 날

2023년 9월 23일 토요일

일부 투표소 운영

2023년 9월 30일 토요일

모든 투표소 운영

2023년 10월 3일 화요일

투표 마지막 날

등록 마감일 후에 등록하면 투표할 수 있나요?

네. 해당 유권자들에게 조건부 유권자 등록기한이 15일 연장되며 선거일 14일 전부터 선거일 당일까지 1300 S. Grand Ave., Bldg C, Santa Ana, 92705 또는 모든 투표소에 위치한 선거관리 사무국에서 등록 및 임시 투표할 수 있습니다.

더 많은 정보가 필요하시면 ocvote.gov/conditional-voter-reg를 방문해 주십시오.

우편 투표지를 반송하는 방법

Anaheim의 모든 유권자는 우편 투표지를 받게 됩니다. 투표지에 기표한 다음 동봉한 공식 봉투의 지침을 따라 투표지를 공식 봉투에 넣어 밀봉한 후 서명합니다. 우편 발송을 할 경우 우편 소인의 날짜가 선거 당일이나 그 전이어야 하고 우편 도착 날짜가 선거일 후 7일 이내여야 합니다. 그 외의 반송 방법으로는 Anaheim의 투표함 또는 투표소에 제출하거나 1300 S Grand Ave., Bldg. C, Santa Ana, CA 92705에 있는 Orange 카운티 선거관리국 사무소에 직접 제출할 수 있습니다.

투표지를 반송할 수 없는 경우에는 우편 투표 봉투를 사용하여 믿을 수 있는 사람에게 대신해서 반송해 달라고 권한을 부여할 수 있습니다. 투표소에 투표지를 제출하면 직원이 봉투가 정확하게 작성되었는지 확인합니다.

원격 접근 가능 우편 투표지

모든 유권자는 인증된 원격 접근 가능 우편 투표(RAVBM) 시스템을 이용하여 투표할 수 있습니다. 유권자의 컴퓨터에 전자 투표지를 다운로드하여 본인의 컴퓨터 또는 보조 기술을 사용하여 기표한 다음, 전자 투표지에 포함된 지침에 따라 인쇄하여 제출할 수 있습니다.

RAVBM 투표지를 이용하려면 ocvote.gov/ravbm을 방문해 주십시오. 도움이 필요하시면 전화 714-567-7600 또는 이메일 ravbm@ocvote.gov로 문의하십시오.

늦어도 선거일 7일 전까지 유권자는 장애인 유권자가 2002년 연방 선거지원법(52 U.S.C. Sec. 20901 et seq.)에 따라 비공개로 독립적으로 읽고 기표할 수 있는 투표지를 보내달라고 카운티 선거 공무원에게 요청할 수 있습니다.

교체 투표지

교체 투표지가 필요하시면 714-567-7600으로 전화하거나 ocvote.gov/replacement를 방문하거나 직접 투표 기간 동안 열린 투표소로 가십시오.



투표소에서 투표 지원 제공

모든 투표소가 접근성 기준을 충족할 수 있도록 총력을 기울였습니다. 투표소는 다음과 같은 서비스를 지원합니다:

- 투표지에 기표할 수 있는 접근 가능 투표 기기
- 종이 투표지가 있는 가두 투표
- 화상 회의를 통한 미국 수화 통역사
- 요청 시 추가 지원

투표지에 기표가 불가능한 유권자는 투표를 도와줄 사람을 최대 2명까지 데려올 수 있습니다(§ 14282 (b)).

우리는 장애인 유권자가 투표를 무사히 마칠 수 있도록 도울 것입니다. 우리는 모든 유권자에게 독립적으로 투표할 수 있는 기회를 제공하기 위해 최선을 다합니다. 추가 지원이 필요하시면 저희 사무소에 714-567-7600 또는 1-888-628-6837로 전화하십시오.



유권자 언어 지원

주법에 따라 요구되는 언어 지원 정보

해당 선거구의 참고용 투표지가 타갈로그어와 페르시아어로 번역되어 Anaheim시의 모든 투표소와 선거관리국 사무소에 마련됩니다. 우편 투표지를 투표소에서 직접 제출하실 수도 있습니다. 시간과 위치를 확인하시려면 본 가이드의 투표소 위치 섹션을 참조하거나 ocvote.gov/voting을 방문해 주십시오.

늦어도 선거일 7일 전까지 유권자는 스페인어, 베트남어, 중국어 또는 한국어로 된 우편 투표지 또는 타갈로그어 또는 페르시아어로 번역된 참고용 투표지를 우편으로 보내 달라고 요청할 수 있습니다.

해당 선거구에 있는 유권자는 동봉된 반송용 엽서를 통해 번역된 참고용 투표지를 요청하거나 다음의 방법으로 저희 사무소에 연락할 수 있습니다.

(714) 567-7600 | P.O. Box 11809, Santa Ana, CA 92711 | ocvote.gov/language

Ang mga isinaling sangguniang balota sa Tagalog at Farsi (Persian) ng mga kuwalipikadong presinto ay makukuha sa lahat ng Sentro ng Pagboto sa Lunsod ng Anaheim o sa opisina ng Tagapagrehistro ng mga Botante. Maaari ka ring magpatala ng isang balota ng Pagboto sa Pamamagitan ng Koreo sa isang Sentro ng Pagboto. Para sa mga oras at lokasyon, pumunta sa seksyon ng mga lokasyon ng Sentro ng Pagboto o bumisita sa ocvote.gov/voting.

Hindi lagapas ng pitong araw bago ang araw ng eleksyon, maaaring humiling ang botante ng balota ng pagboto sa pamamagitan ng koreo na nasa wikang Kastila, Vietnamese, Tsina, o Korea, o isang nakasaling sangguniang balota sa Tagalog o Farsi (Persian) na ipadala sa kanila sa pamamagitan ng koreo.

Ang mga botante sa mga kuwalipikadong presinto ay maaaring humiling ng isang nakasaling sangguniang balota sa pamamagitan ng bayad na ang selyo na postcard, o makipag-ugnayan sa aming tanggapan sa:

(714) 567-7600 | P.O. Box 11809, Santa Ana, CA 92711 | ocvote.gov/language

برگه‌های رأی مرجع ترجمه‌شده به زبان تاگالوگ و فارسی (پارسی) حوزه‌های انتخاباتی واجد شرایط در تمامی مراکز رأی‌گیری در شهر Anaheim یا دفتر ثبت رأی‌دهندگان در دسترس خواهد بود. همچنین می‌توانید برگه رأی پستی را به صورت حضوری در یک مرکز رأی‌گیری بیاندازید. برای اطلاع از ساعات کاری و نشانی مراکز رأی‌گیری، به بخش مکان‌های «مرکز رأی‌گیری» این راهنما مراجعه کنید یا از وبسایت ocvote.gov/voting بازدید کنید.

حداکثر هفت روز قبل از روز انتخابات، رأی‌دهنده می‌تواند درخواست کند که برگه رأی پستی به زبان‌های اسپانیایی، ویتنامی، چینی یا کره‌ای در اختیار او قرار گیرد یا برگه رأی مرجع ترجمه‌شده به زبان تاگالوگ یا فارسی (پارسی) برای او پست شود.

رأی‌دهندگان در حوزه‌های انتخاباتی واجد شرایط می‌توانند از طریق کارت پستی که هزینه‌های پستی آن از قبل پرداخت شده، برگه رأی مرجع ترجمه‌شده درخواست کنند، یا با دفتر ما تماس بگیرند:

(714) 567-7600 | P.O. Box 11809, Santa Ana, CA 92711 | ocvote.gov/language



유권자 언어 지원

주법에 따라 요구되는 언어 지원 정보(계속)

योग्य परिसरों के टैगालॉग और फ़ारसी (पर्शियाई) में अनुवादित संदर्भ मतपत्र, Anaheim शहर के सभी मतदान केंद्रों या मतदाता रजिस्ट्रार के कार्यालय में उपलब्ध होंगे। आप किसी मतदान केंद्र में व्यक्तिगत रूप से भी डाक-द्वारा-मतदान के मतपत्र डाल सकते हैं। समय और स्थान की जानकारी के लिए इस गाइड का मतदान केंद्र स्थान नामक अनुभाग देखें या ocvote.gov/voting पर जाएँ।

एक मतदाता, चुनाव से कम-से-कम सात दिन पहले स्पेनिश, वियतनामी, चीनी या कोरियाई में डाक-द्वारा-मतदान का मतपत्र; या टैगालॉग या फ़ारसी (पर्शियाई) में अनुवादित संदर्भ मतपत्र का अनुरोध कर सकता है।

योग्य परिसरों के मतदाता, पोस्टेज-पेड पोस्टकार्ड के माध्यम से अनुवादित संदर्भ मतपत्र का अनुरोध कर सकते हैं, या हमारे कार्यालय से निम्नलिखित पर संपर्क कर सकते हैं:

(714) 567-7600 | P.O. Box 11809, Santa Ana, CA 92711 | ocvote.gov/language

वायक विस्तारोना टागावोग अने फ़ारसी (पर्शियन) मां अनुवादित संदर्भ मतपत्रो Anaheim शहरना तमाम मत केन्द्रो अथवा मतदारोनी रजिस्ट्रार ओफ़िस पर उपलब्ध रहेसे. तमे मत केन्द्र पर रूबरू ज़रने पण मेघल-द्वारा-मत मतपत्रक आपी शको छे. समय अने स्थान माटे, आ मार्गदर्शिकांना मत केन्द्र स्थान विभाग पर जाओ अथवा ocvote.gov/voting नी मुवाक़ात वो.

यूँटणीना दिवसना सात दिवस पड़ेवां सुधी, मतदार स्पेनिश, वियेतनामीस, याधनीअ अथवा कोरियनमां मेघल-द्वारा-मत मतपत्र माटे विनंती करी शके छे अथवा टागावोग अथवा फ़ारसी (पर्शियन) मां अनुवादित संदर्भ मतपत्र तेमने मेघल करवा माटे विनंती करी शके छे.

वायक विस्तारना मतदारो समाविष्ट पोस्टेज-पेड पोस्टकार्ड द्वारा अनुवादित संदर्भ मतपत्रनी विनंती करी शके छे अथवा अमारी ओफ़िसनो अर्ही संपर्क करी शके छे:

(714) 567-7600 | P.O. Box 11809, Santa Ana, CA 92711 | ocvote.gov/language

タガログ語およびペルシア語に翻訳された対象選挙区の参照用投票用紙は、Anaheim市内のすべての投票センターまたは有権者登録事務局の事務所で入手できます。また、郵便投票用投票用紙を投票センターに持参して、直接投票することもできます。時間と場所については、本ガイドの投票センターの場所のセクションを参照するか、ocvote.gov/votingをご覧ください。

投票日の7日前までに、有権者はスペイン語、ベトナム語、中国語、韓国語の郵便投票用投票用紙、またはタガログ語またはペルシア語に翻訳された参照用投票用紙を郵送してもらうように請求することができます。

対象選挙区の有権者は、同梱の郵便料金支払い済みのはがきによるか、以下に示す当方の事務所にご連絡いただくことにより、翻訳された参照用投票用紙を請求できます。

(714) 567-7600 | P.O. Box 11809, Santa Ana, CA 92711 | ocvote.gov/language

화상 회의

또한 모든 투표소에서 화상 회의를 통해 언어 지원을 받을 수 있습니다.

지원 언어로는 스페인어, 베트남어, 중국어, 한국어 및 미국 수화(ASL)가 있습니다.



투표소 위치



가장 가까운 위치 찾기

9월 23일~9월 29일 토요일~금요일 오전 8시~오후 5시 - 일부 투표소 운영
9월 30일~10월 2일 토요일~월요일 오전 8시~오후 8시 - 모든 투표소 운영
10월 3일 화요일 오전 7시~오후 8시 - 모든 투표소 운영

*는 드라이브스루 투표지 제출 옵션을 나타냅니다.

ANAHEIM

Downtown Anaheim Youth Center	9월 23일 운영	225 S Philadelphia St	주차입구 Center St, Anaheim Blvd 동쪽
East Anaheim Community Center	9월 23일 운영	8201 E Santa Ana Canyon Rd	Festival Center와 Weir Canyon Rd 사이
West Anaheim Youth Center	9월 23일 운영	320 S Beach Blvd	Lincoln Ave와 Orange Ave 사이
Brookhurst Community Center	9월 30일 운영	2271 W Crescent Ave	Brookhurst St와 Gilbert St 사이
Canyon Hills Branch Library*	9월 30일 운영	400 S Scout Trail	Nohl Ranch Rd의 북동쪽 코너
Ponderosa Park Family Resource Center	9월 30일 운영	320 E Orangewood Ave	Haster St와 Lewis St 사이

SANTA ANA

Orange County Registrar of Voters	9월 23일 운영	1300 S Grand Ave, Bldg C	McFadden Ave의 남서쪽 코너
-----------------------------------	-----------	--------------------------	----------------------

모든 투표소 부지는 달리 명시되지 않는 한 사용 가능한 접근성 요건을 충족합니다.
투표소 위치의 전체 목록을 확인하시려면 ocvote.gov/votecenter를 방문해 주십시오.



투표지 투표함 위치



가장 가까운 위치 찾기

9월 5일부터 10월 3일 오후 8시까지 하루 24시간 이용 가능합니다.

ANAHEIM

ARTIC	도보로 이동	2626 E Katella Ave	Douglass Rd에서 진입
Boysen Park	도보로 이동	951 S State College Blvd	Vermont Ave에서 진입
Chaparral Park	도보로 이동	1770 W Broadway	Agate St와 Euclid St 사이
East Anaheim Community Center	도보로 이동	8201 E Santa Ana Canyon Rd	Festival Center와 Weir Canyon Rd 사이
Euclid Branch Library	도보로 이동	1340 S Euclid St	Ball Rd와 Cerritos Ave 사이
Granada Square	자동차/도보로 이동	1048 N State College Blvd	La Palma Ave의 북동쪽 코너
Magnolia Baptist Church	자동차 전용	720 S Magnolia Ave	Ball Rd와 Orange Ave 사이
Peralta Canyon Park	도보로 이동	115 N Pinney Dr	E Gerda Dr에서 진입
Ponderosa Family Resource Center	도보로 이동	320 E Orangewood Ave	Haster St와 Lewis St 사이
Sage Park	도보로 이동	1313 W Lido Pl	W North St에서 떨어져 있음, Loara St의 동쪽
St. Boniface Catholic Church	도보로 이동	120 N Janss St	Harbor Blvd와 Lincoln Ave의 북서쪽 코너
St. Justin Martyr's Catholic Church	자동차 전용	2050 W Ball Rd	W Ball Rd와 Empire St의 남동쪽 코너

SANTA ANA

Orange County Registrar of Voters	자동차/도보로 이동	1300 S Grand Ave, Bldg C	McFadden Ave의 남서쪽 코너
-----------------------------------	------------	--------------------------	----------------------

자동차 전용이라고 명시되지 않는 한 모든 투표지 투표함은 사용 가능한 접근성 요건을 충족합니다.
모든 투표지 투표함의 전체 목록을 확인하시려면 ocvote.gov/dropbox를 방문해 주십시오.



유권자 정보 안내

Anaheim시 특별 지방 선거 정보

Anaheim시 현장의 제 1300절 및 1303절과 캘리포니아 선거법의 제 1405절 및 9215절에 따라, Anaheim시의 유권자들에게 최저 임금과 근로자 유지, 안전 및 업무량 조례를 제안하는 발의안 법안을 제출하기 위해 2023년 10월 3일 화요일 Anaheim시에서 특별 지방 선거를 소집하고 실시할 것을 명령합니다.

이어지는 페이지에는 다음이 포함되어 있습니다:

투표 법안 및 증빙 서류. 여기에는 공정 분석 및 주장 전문이 실려 있습니다.

모든 법안 문서는 제출된 것과 똑같이 인쇄합니다.

제안된 법안에 대한 찬성론과 반대론은 저자의 의견입니다.



투표 법안-A

A

Anaheim 시의 호텔 및 이벤트 센터 최저 임금, 근로자 유지, 호텔 근로자 안전 및 업무량 조례 발의안

유권자 승인이 선언된 후 10일 이내에 호텔 및 이벤트 센터 근로자에게 지급되는 시간당 최저 임금을 \$25로 인상하고, 2026년부터 연간 최저 3% 인상을 실시하여, 해당 근로자에게 임시 고용 유지 권한을 부여하고 호텔 근로자를 위해 안전 조치와 업무량 제한을 요구하는 조례를 채택해야 합니까?

투표의 의미

찬성 (YES)	반대 (NO)
법안 A에 대한 찬성 (YES) 투표는 Anaheim 호텔 및 이벤트 센터 근로자에게 이러한 새로운 고용 요건을 도입시킬 것입니다.	반대 (NO) 투표는 Anaheim 호텔 및 이벤트 센터 근로자를 위한 이러한 새로운 고용 요건에 반대합니다.

찬성자와 반대자

찬성하는 자	반대하는 자
Barbara Standley 호텔 근로자	Jose Diaz Anaheim 시의회 의원
Josefina Perez 호텔 미화원	Natalie Meeks Anaheim 시의회 의원
Maria Aldana 호텔 미화원	Brent Finlay Anaheim Family YMCA 의장 겸 CEO
Mayra Jimenez 호텔 미화원	Jose Duran Anaheim 경찰연합 의장
Celia Lopez 호텔 미화원	Greg Badalian Tropicana & Camelot 호텔 소유주



투표 법안-A

법안 A 전문
Anaheim 시

Anaheim 시 주민들은 다음과 같이 따르기로 정합니다:

1항: Anaheim 시 조례 제6편에 다음과 같이 6.100장이 추가되었습니다:

제6편 — 공중 보건 및 안전

6.100장 — 호텔 및 이벤트 센터 근로자 보호, 유지 및 최저 임금

6.100.010. 목적.

.010 객실에서 혼자 근무하는 호텔 근로자는 성폭행을 포함한 범죄 및 기타 위협적인 행동에 취약합니다. 호텔 근로자에게 개인 보호 장치를 제공하고 적절한 당국에 범죄 및 위협적인 행동을 보고할 수 있는 능력을 지원하는 것은 범죄 위협으로부터 개인의 안전을 증진하고 전반적인 공공 안전을 향상시킬 것입니다.

객실 청소를 담당하는 호텔 근로자에게는 지나치게 부담스러운 객실 청소 할당량이 할당되는 경우가 있으며 할당량을 충족하지 못하면 징계를 받을 수 있습니다. 지나치게 부담스러운 객실 청소 할당량은 호텔 객실 청소부가 공중 보건을 적절하게 보호하고 존중과 존엄으로 대우받는 방식으로 업무를 수행할 수 있도록 하는 공익을 훼손합니다. 이 장에는 근로자가 업무량 할당이 정의된 한도를 초과할 때 임금 프리미엄을 통해 공정한 보상을 받을 수 있도록 보장하는 조항이 포함되어 있습니다. 호텔 근로자가 업무에 대한 공정한 보상을 받도록 보장하는 것은 공익을 증진하고 호텔 근로자가 정직한 노동에 대해 공정한 임금을 받을 수 있도록 하기 하기 위함입니다.

현재 호텔 근로자는 일반적으로 예상치 못한 의무적 초과 근무를 배정받으며, 이는 호텔 근로자가 가족 및 개인적 약속을 이행하는 능력을 제한하고 이러한 약속을 위해 미리 일정을 잡는 데 방해가 됩니다. 이 장에서는 근로자의 근무시간이 하루 열(10) 시간을 초과할 때 근로자가 정보에 입각한 동의를 제공하지 않는 한 호텔 고용주가 근로자에게 의무적인 초과 근무를 할당하는 것을 비상 사태가 없는 한 금지합니다.

.020 종종 호텔 또는 이벤트 센터의 기업 소유권 또는 관리주체가 변경될 때 새 운영자는 리노베이션을 위해 호텔 또는 이벤트 센터를 폐쇄하고 새로운 인력으로 다시 문을 엽니다. 호텔이나 이벤트 센터의 이전 근로자 중 극소수만이 남아 있고 수백 명의 근로자가 일자리를 잃게 됩니다. 소유권, 통제 또는 운영 변경에 따른 과도기적 고용 유지 기간은 커뮤니티의 일부에 대한 고용 안정성을 보장합니다. 또한 근로자 이동과 그로 인한 실업으로 인해 시 및 기타 지방 정부가 제공하는 사회 서비스에 대한 수요를 완화합니다. 이 조례를 통해 시는 Anaheim 시는 호텔 및 이벤트 센터 인력의 복지와 안정성을 유지하고자 합니다.

.030 호텔 및 이벤트 센터 근로자에게 지급되는 임금은 종종 경제적으로 제한적이며 호텔 및 이벤트 센터 근로자가 지역 기업에서 구매력을 행사하는 것을 방해하여 지역 경제에 타격을 줄 수 있습니다. 더욱이 월급으로 생계를 유지하는 경우가 많은 이 근로자들은 가족을 위한 음식과 거처를 제공하기 위해 두세 가지 일자리를 가져야 하는 경우가 많습니다. 그들은 또한 사회 지원 서비스 제공자로서 공공 부문에 의존하고 있으므로 시는 정부 자원을 보호하는 고용 환경을 조성하는 데 관심을 기울이고 있습니다. 이 장은 더 높은 최저 임금 지불을 요구함으로써 이러한 이해관계에 도움이 됩니다.

소득 평등은 Anaheim이 직면한 가장 시급한 경제적, 사회적, 인권적 문제 중 하나입니다. 시는 더 높은 최저 임금을 요구함으로써 수천 명의 호텔 및 이벤트 센터 근로자가 수행하는 업무에 대해 공정한 보상을 받을 수 있도록 함으로써 이들의 건강, 안전 및 복지를 증진하고자 합니다. 시는 또한 호텔 또는 이벤트 센터 고용주가 근로자에게 서비스 요금을 지불하도록 의무화함으로써 호텔 및 이벤트 센터 근로자의 복지를 개선하기 위해 노력하고 있습니다. 서비스 요금이 고객의 청구서에 기재되어 있는 경우 서비스 요금이 근로자에게 자동으로 지불된다고 여겨져 호텔 또는 이벤트 센터 근로자에게 지급되는 팁이 감소하는 경우가 많습니다. 이 조례는 호텔 또는 이벤트 센터 직원이 고객이 실제로 서비스를 수행한 근로자를 위한 것이라고 합리적으로 판단할 수 있는 모든 서비스 요금에 대해 급여를 받을 수 있도록 보장합니다.

시는 호텔 및 이벤트 센터 산업이 Anaheim에서 번창할 수 있는 환경을 조성하기 위해 상당한 재정적 투자를 해왔습니다. 호텔과 이벤트 센터는 시 자산과 투자로부터 혜택을 받으며, 시와 관광 산업은 이직률이 낮은 숙련되고 존경받는 근로자가 있는 호텔 및 이벤트 센터의 혜택을 받기 때문에 호텔과 이벤트 센터가 근로자에게 공정한 임금을 지불하도록 요구하는 것은 공정한 합리적입니다. 그렇게 하면 지역 경제에 도움이 되고 시 방문객, 주민 및 기업에 이익이 될 것입니다.

6.100.020. 정의.

본 장에는 다음의 정의가 적용됩니다.

.010 "추가 침대 객실"은 침대가 두(2) 개 이상인 객실을 의미하며, 여기에는 객실 내의 일반 침대가 아닌, 야기 침대 또는 간이 침대와 같은 추가 침대가 있는 객실을 의미합니다.

.020 "불리한 고용 조치"는 해고, 급여 감소, 근무 시간 단축, 확정된 업무 일정의 변경, 업무량 증가, 수수료 또는 요금 부과 또는 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자의 직무를 변경하는 행위를 포함하되 이에 국한되지 않고 고용의 조건, 상태 또는 특권에 불리하게 영향을 미치는 조치를 의미합니다.

.030 "경영권 변경"은 (1) 호텔 또는 이벤트 센터의 운영에 사용되는 자산의 전부 또는 실질적으로 전부 또는 계속 운영되고 있는 호텔 또는 이벤트 센터의 개별 부분의 판매, 양도, 이전, 기여 또는 기타 처분; (2) 현 고용주 또는 현 고용주를 관리하는 자의 경영권 지분 매각, 양도, 이전, 기여 또는 처분(통합, 합병 또는 조직 개편 포함); 또는 (3) 호텔 또는 이벤트 센터에서 현 고용주의 신원을 변경하는 기타 사건 또는 일련의 사건(매입, 매각, 임대 또는 관리 계약 또는 임대 해지 포함)을 의미합니다. 이 장의 목적상, 통제의 변경은 통제의 변경에 영향을 미치는 문서의 실행일에 발생하거나, 그러한 문서가 여러 개 있는 경우 해당 문서의 실행일 중 가장 빠른 날짜에 발생하는 것으로 정의됩니다.

.040 "체크아웃 객실"은 해당 객실에 배정된 손님이 떠나 호텔 근로자가 청소해야 하는 객실을 의미합니다.

.050 "시"는 Anaheim 시를 의미합니다.

.060 "명확하고 눈에 띄는"이란 주변 텍스트보다 큰 활자로, 또는 같은 크기의 주변 텍스트와 대비되는 활자, 글꼴 또는 색상으로, 또는 같은 크기의 주변 텍스트와 기호 또는 기타 표시로 구분하여 문맥에서 명확하게 볼 수 있고 언어에 대한 주의를 환기하는 방식으로 표시하는 것을 의미합니다.

.070 "적격 근로자"는 (1) 주된 고용 장소가 통제권 변경의 대상이 되는 호텔 또는 이벤트 센터이고, (2) 현 고용주 또는 현 고용주와 통제권 변경의 대상이 되는 호텔 또는 이벤트 센터에서 서비스를 제공하기로 계약한 자에게 직접 고용된 개인이며, (3) 이전 문서 실행 전 최소 일(1) 개월 동안 현 고용주에게 근무한 개인을 의미합니다.

.080 "비상 상황"은 공공 안전에 대한 즉각적인 위협 또는 재산 손실 또는 파괴에 대한 상당한 위험을 의미합니다.

.090 "이벤트 센터"는 공공 공연, 스포츠 행사, 비즈니스 미팅 또는 이와 유사한 행사에 사용되는 20,000평방피트 이상의 시 내의 공공 또는 개인 소유의 건축물을 의미합니다. 이벤트 센터에는 콘서트홀, 경기장, 스포츠 경기장, 경마장, 콜로세움, 컨벤션 센터 등이 포함되나 이에 국한되지 않습니다.

.100 "이벤트 센터 고용주"는 시에서 이벤트 센터를 소유, 관리 또는 운영하는 개인을 의미하며, 이벤트 센터의 목적과 관련하여 서비스를 제공하기 위해 근로자를 고용하는 관리, 감독 또는 기밀의 역할을 가진 개인 또는 계약자를 의미합니다.



투표 법안-A

.110 "이벤트 센터 근로자"는 이벤트 센터 고용주가 이벤트 센터에서 서비스를 제공하기 위해 고용한 모든 개인을 의미합니다. "이벤트 센터 근무자"에는 관리, 감독 또는 기밀 근로자는 포함되지 않습니다.

.120 "손님"은 호텔의 등록 손님, 등록된 손님이 있는 객실을 점유하는 개인 또는 등록된 손님이나 객실을 점유한 다른 개인이 객실에 초대된 방문자를 의미합니다.

.130 "객실"은 숙박 목적으로 호텔 손님이 이용하려는 객실, 객실들의 묶음, 주거용 유닛, 코티지 또는 방갈로를 의미합니다.

.140 "호텔"은 삼십(30)일 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 컨퍼런스를 및 회의실, 레스토랑, 바 또는 레크리에이션 시설과 같은 추가 서비스를 제공할 수 있습니다. "호텔"은 앞서 명시된 정의를 따르면서, 예약할 수 있는 공동 침실 스타일의 숙박 시설과 개인 객실을 모두 포함하며 호텔, 모터 로지, 모텔, 아파트 호텔, 30일 미만의 기간 동안 객실(주방이 있는 객실 포함)을 임대하는 일시적 점유 거주 구조물 및 장기 투숙 호텔, 프라이빗 레지덴셜 클럽, 투어리스트 코트 및 호스텔이 포함됩니다. 또한 "호텔"은 호텔과 연계하여 연결되거나 운영되거나 호텔에서 서비스를 제공하는 주요 목적으로 사용되는 계약, 임대 또는 하위 임대 건물을 포함합니다. 앞서 제시한 경우를 제외하고, "호텔"이라는 용어에는 사택, 하숙집, 기숙사, 원룸 또는 단독 주택 내 허가 받은 민박시설은 포함되지 않습니다. "호텔"에는 지방 자치법 4.05.030절에 정의된 단기 임대 포함되지 않습니다.

.150 "호텔 건물"은 1층 이상의 공공 또는 게스트 출입구를 포함하는 호텔로 사용되는 구조물을 의미합니다.

.160 "호텔 고용주"는 시에서 호텔을 소유, 관리 또는 운영하는 개인을 의미하며, 호텔의 목적과 관련하여 서비스를 제공하기 위해 근로자를 고용하는 관리, 감독 또는 기밀의 역량을 가진 개인 또는 계약자를 의미합니다.

.170 "호텔 근로자"는 호텔 고용주가 호텔에서 서비스를 제공하기 위해 고용된 모든 개인을 의미합니다. "호텔 근로자"에는 관리, 감독 또는 기밀 직원이 포함되지 않습니다.

.180 "현직 고용주"는 경영권 변경 전에 경영권이 변경될 수 있는 호텔 또는 이벤트 센터를 소유, 통제 및/또는 운영하는 개인을 의미합니다.

.190 "개인"은 국내외를 불문하고 개인, 법인, 파트너십, 합자회사, 유한 책임 파트너십, 유한 책임 회사, 사업신탁, 부동산, 신탁, 협회, 합작투자, 대리점, 대행 기관 또는 기타 법적 또는 상업적 객체를 의미합니다.

.200 "개인 보호 장치"는 호텔 근로자의 위치를 알리고 호텔 근로자와 호텔 고용주가 폭력적이거나 위협적인 행동에 대응하기 위해 지정한 호텔 보안 요원이나 책임 관리자 또는 감독자가 서로 직접 연락할 수 있는 비상 버튼을 포함하며, 이에 국한되지 않는 휴대용 전자 비상 연락 장치를 의미합니다. 개인 보안 장치에는 호텔 직원과 지정된 경비원이 서로 직접적으로 연락하지 않는 후루라기, 소음기, 알람 벨 또는 유사한 장치가 포함되지 않습니다.

.210 "객실 직원"은 호텔 객실을 청소 및 정돈하는 것이 주 임무인 호텔 근로자를 의미합니다.

.220 "객실 청소"는 숙박 전, 도중 또는 이후에 실제 호텔 객실의 청결을 유지하기 위해 필요한 서비스 또는 업무의 수행을 의미합니다. 다른 객실 청소 작업과 함께 수행되지 않을 때 객실 청소에는 재고(미니 바, 세면도구, 수건 리넨)를 유지 관리하거나 정돈하는 데에 소요되는 시간 또는 해당 재고를 객실에 전달하는 데에 소요되는 시간이 포함되지 않습니다. 객실 청소에는 턴다운 서비스 또는 다른 객실 청소 작업을 동반하지 않는 경우 침구 준비와 관련된 업무가 포함되지 않습니다. 객실 청소에는 가전제품, 전자 제품, 가구, 문, 창문, 카펫, 벽, 배관 및 기타 고정제간의 수리, 교체 및 일반 유지 보수와 같은 예방 또는 필요한 유지 보수 활동이 포함되지 않습니다.

.230 "서비스 요금"은 영수증, 송장 또는 청구서에 "서비스 요금", "테이블 요금", "운반 요금", "자동 팁 요금", "의료 서비스 추가 요금", "혜택 추가 요금" 또는 이와 유사한 용어로 지정된 요금을 포함하여, 호텔 고용주 또는 이벤트 센터 고용주가 고객으로부터 별도로 부과 및 징수하는 금액, 즉 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자의 서비스에 대한 금액이거나 고객이 해당 금액이 해당 서비스에 대한 것이라고 합리적으로 믿을 수 있는 방식으로 설명되거나 근로자에게 직접 지불되거나 지불되어야 하는 금액을 의미합니다. 서비스 요금에는 주 또는 연방법에 정의된 팁이 포함되지 않습니다.

.240 "특별주의실"은 거주자가 바로 전날 매일 객실 청소를 거부한 객실 또는 체크아웃 객실을 의미합니다.

.250 "후임 고용주"는 경영권 변경 후 경영권이 변경될 수 있는 호텔 또는 이벤트 센터를 소유, 통제 및/또는 운영하는 개인을 의미합니다.

.260 "양도 문서"는 경영권 변경에 영향을 미치기 위해 구속력 있는 계약을 작성하는 구매 계약 또는 기타 문서를 의미합니다.

.270 "폭력적이거나 위협적인 행위"는 (1) 물리적 폭력의 사용과 관련되거나 물리적 폭력을 사용하여 위험을 전달하는 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 포함하며 이에 국한되지 않는 행위, 또는 (2) 호텔 근로자의 동의 없이 호텔 근로자의 손님이 지시한 성행위 또는 성행위로 연루되도록 권유하는 행위를 의미하며, 이러한 행위에는 캘리포니아 형법에 의해 정의된 음란한 노출을 포함하며 이에 국한되지는 않습니다.

.280 "근무일"은 매 역일마다 동일한 시간에 시작하는 연속 24시간 기간을 의미합니다.

.290 "근로자 고용 유지 기간"은 경영권 변경 시 시작하여 호텔 또는 이벤트 센터가 후임 고용주 하에 일반에 공개된 후 6개월 동안 계속되는 기간을 의미합니다.

6.100.030. 폭력적 또는 위협적인 행위로부터 호텔 근로자를 보호하기 위한 조치.

.010 호텔 고용주는 다른 호텔 근로자가 배정되지 않은 객실 또는 화장실 시설에서 근무하도록 배정된 각 호텔 근로자에게 개인 보호 장치를 제공하여야 합니다. 개인 보호 장치는 호텔 근로자에게 무료로 제공해야 하며 호텔 고용주가 양호한 작동 상태로 유지해야 합니다.

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

.030 호텔 고용주는 항상 개인 보호 장치로부터 경보를 받을 수 있고 개인 보호 장치가 활성화될 경우 즉시 현장 지원을 제공할 수 있는 보안 요원을 지정 및 배정해야 합니다. 60개 미만의 객실을 보유한 호텔은 이 부속절의 요구 사항을 충족하기 위해 호텔 감독자 또는 관리자를 활용할 수 있습니다. 이처럼 지정된 모든 보안 요원, 호텔 감독자 및 관리자에 대해 호텔 고용주는 (a) 본 조항의 요건, (b) 호텔의 개인 보호 장치에 대한 적절한 기능 및 유지보수에 대한 지침, (c) 활성화된 개인 보호 장치에 대한 대응 프로토콜에 대해 최소 세(3) 시간의 교육을 제공해야 합니다. 이러한 교육은 최소한 매년 실시되어야 하며 호텔 고용주는 해당 교육의 출석을 증명하는 정확한 기록을 보관해야 합니다.

.040 호텔 손님이 의한 폭력적 또는 위협적인 행위로 인해 호텔 고용주가 호텔 근로자에게 주의를 기울여야 하며 호텔 근로자는 다음의 권리를 부여받습니다.

.0401 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 합니다.

.0402 호텔 고용주는 호텔 근로자가 폭력적이거나 위협적인 행위를 법 집행 기관에 보고하는 것을 막거나 막으려고 시도해서는 안 됩니다.



투표 법안-A

.0403 호텔 고용주는 폭력적 또는 위협적인 행위를 법 집행 기관에 보고하거나 보고하지 않기로 한 호텔 근로자의 결정에 근거하여 호텔 근로자에 대해 부정적인 고용 조치를 취하거나 부정적인 고용 조치를 취하려고 위협해서는 안됩니다.

.0404 호텔 근로자의 요청에 따라, 호텔 고용주는 폭력적 또는 위협적 행위로 인해 피해를 겪은 호텔 근로자에게 합리적인 편의를 제공해야 합니다. 합리적인 편의에는 수정된 업무 일정, 공석에 대한 재배정 또는 업무 구조, 직장 시설 또는 업무 요건에 대한 기타 합리적인 조정이 포함되나 이에 국한되지는 않습니다.

.050 호텔 고용주는 "법률에 따라 호텔 근로자를 위협적인 행위로부터 보호한다"는 표제가 포함되며, Anaheim 시 정부 조례의 본 장에 대한 인용구를 제시하고, 손님에게 호텔 고용주가 직원에게 개인 보호 장치를 제공하고 있다는 것을 알리는 내용이 포함 되어야 하며 글꼴 크기가 18포인트 이하인 서면 표지판을 각 객실과 호텔의 화장실 시설 출입문 뒷면에 배치해야 합니다.

.060 호텔 고용주는 개인 보호 장치의 사용 및 유지 방법, 개인 보호 장치의 활성화에 대응하기 위한 호텔 고용주의 프로토콜, 호텔 근로자의 권리 및 본 절에서 제시된 호텔 고용주의 의무에 관한 교육을 매년 호텔 근로자에게 제공해야 합니다. 이러한 교육은 본 장의 효력일로부터 30일 후 또는 호텔 근로자 고용일로부터 한(1) 달 이내 중 나중에 해당하는 일자까지 호텔 근로자에게 제공되어야 합니다. 60개 이상의 객실을 보유한 호텔의 경우, 호텔 고용주는 호텔 직원의 최소 10%가 모국어로 사용하는 각 언어로 교육을 제공해야 합니다. 호텔 고용주는 해당 교육의 출석을 증명하는 정확한 기록을 보관해야 합니다.

6.100.040. 업무량에 대해 공정한 보상을 제공하는 조치.

.010 객실이 60개 미만인 호텔의 경우, 호텔 고용주가 객실 직원에게 근무일 동안 매 시간마다 객실 직원의 정기 급여의 두 배를 지불하지 않는 한, 호텔 고용주는 8시간 근무일에 총 4,000 평방피트 이상의 바닥 면적에 달하는 객실 청소를 객실 직원에게 요구해서는 안 됩니다. 객실이 60개 이상인 호텔의 경우, 호텔 고용주가 객실 직원에게 근무일 동안 매 시간마다 객실 직원의 정기 급여의 두 배를 지불하지 않는 한, 호텔 고용주는 8시간 근무일에 총 3,500 평방피트 이상의 바닥 면적에 달하는 객실 청소를 객실 직원에게 요구해서는 안 됩니다. 8시간 이상의 근무 시간 동안 객실 직원에게 6개 이상의 특별주의실 또는 추가 침대 객실의 조합을 청소하도록 배정된 경우, 이 절에 따라 객실 직원이 프리미엄급 급여를 받기 시작하는 총 평방피트 (여기에서는 작업량 제한이라고 함)는 5개 이상의 각 특별주의실 또는 추가 침대 객실에 대해 500평방피트씩 감소해야 합니다. 객실 직원이 하루 근무일 동안 1개 총 이상의 호텔 건물 바닥 공간을 청소해야 하는 경우, 이 부속절에 따른 총 작업량 제한은 각 추가 호텔 건물에 대해 500평방피트씩 감소해야 합니다. 객실 직원이 호텔 건물의 1개 총 이상의 바닥 공간을 청소해야 하는 경우, 이 부속절에 따른 총 작업량 제한은 각 추가 층에 대해 500평방피트씩 감소해야 합니다. 본 절에 포함된 작업량 제한은 객실, 회의실, 호텔 내 기타 객실을 포함한 모든 공간의 조합에 적용되며 해당 객실의 가구, 장비 또는 편의 시설에 관계없이 적용됩니다. 호텔 고용주는 객실 직원에게 제공하는 객실의 서면 배정에 각 객실의 실제 평방피트를 명시해야 합니다.

.020 부속절 .010에 기재된 최대 바닥 공간은 객실 직원이 근무일에 8시간 미만으로 일하거나 또는 근무일에 8시간 미만으로 객실 청소를 수행하도록 할당된 경우 할당 기준을 줄여야 하고, 객실 직원이 근무일에 8시간을 초과하여 근무하는 경우에는 할당 기준을 늘려야 하며, 객실 직원에게 한 명 이상의 다른 객실 직원과 공동으로 객실을 청소하도록 배정하는 경우 객실 직원별 할당 기준을 계산해야 합니다. 객실 직원이 하루 근무일 동안 8시간 미만으로 근무하는 경우, .010절에 명시된 대로 청소한 각 추가 특별주의실 또는 추가 침대 객실에 대한 작업량 제한으로 500평방피트 감소가 적용된 후 특별주의실과 추가 침대 객실의 조합 수는 비례 배분되어 감소되어야 합니다.

.030 호텔 고용주는 호텔 근로자가 서면으로 동의하지 않는 한 호텔 근로자가 근무일에 10시간 이상 일할 것을 요구하거나 허용하지 않습니다. 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 호텔 고용주가 호텔 근로자에게 서면으로 권고하지 않는 한 호텔 근로자의 동의는 유효하지 않습니다. 본 부속절은 비상 상황에는 적용되지 않습니다.

.040 호텔은 매일 객실 청소를 하지 않을 시 재정적 인센티브를 받는 프로그램을 포함하여, 투숙객이 투숙하는 기간 동안 매일 객실 청소를 하지 않는 프로그램이나 정책을 시행해서는 안 됩니다. 이 부속절은 투숙객이 린넨, 목욕 수건 또는 이와 유사한 품목을 재사용하도록 권장하는 "그린 프로그램"과 같은 지속 가능한 환경 프로그램을 호텔이 지속, 수정 또는 수립하는 것을 방해하지 않으며, 투숙객이 호텔의 요청 없이 이러한 서비스를 거부했거나 투숙객이 호텔에 방해 받고 싶지 않음을 알릴 때 호텔에 객실 청소를 요구하지 않습니다.

.050 각 호텔 고용주는 최소 3년 동안 각 객실 직원의 성명, 급여, 수단, 청소한 객실의 식별, 청소한 각 객실의 실제 평방피트, 특별주의실 수, 추가 호텔 건물 수, 추가 침대 객실 수 및 각 근무일에 대해 청소된 총 평방피트, 각 근무일에 대해 근무한 시간 외 근무 시간 및 위의 부속절 .030에 따라 제공된 모든 서면 동의 기록을 최소 3년 동안 유지하여야 합니다. 호텔 고용주는 호텔 근로자 또는 호텔 근로자의 지정된 대리인이 이 같은 기록을 조사 및 복사할 수 있게 해야 합니다. 단, 요청 측 호텔 근로자를 식별하는 범위의 기록을 제외하고는 호텔 근로자 개인의 이름과 기타 개인적으로 식별 가능한 정보는 삭제해야 합니다. 호텔 고용주는 객실 직원이 청소하도록 할당된 각 객실의 평방피트에 대한 정확한 기록을 보관하여야 하며, 그 사본은 그러한 기록을 요청하는 모든 호텔 근로자에게 제공되어야 합니다.

6.100.050. 경영권 변경 통지.

.010 호텔 또는 이벤트 센터의 경영권이 변경된 후 5일 이내에 후임 고용주는 영향을 받는 호텔 또는 이벤트 센터의 위치에 경영권 변경에 대한 서면 통지를 게시해야 합니다. 이 서면 통지는 영향을 받는 호텔 또는 이벤트 센터가 폐쇄되는 동안과 영향을 받는 호텔 또는 이벤트 센터가 후임 고용주에 의해 대중에게 공개된 첫 번째 날짜로부터 6개월 동안 게시되어야 합니다.

.020 부속절 .010에서 제공된 서면 통지에는 현직 고용주의 이름 및 연락처 정보, 후임 고용주의 이름 및 연락처 정보, 경영권 변경의 효력일이 포함되되, 이에 국한되지는 않습니다.

.030 부속절 .010에서 제공된 서면 통지는 영향을 받는 호텔 또는 이벤트 센터의 눈에 잘 띄는 곳에 게시되어야 하며, 자격을 갖춘 모든 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자는 물론 기타 직원 및 고용 지원자가 쉽게 볼 수 있어야 합니다.

6.100.060. 호텔 및 이벤트 센터 직원 고용 유지.

.010 경영권이 변경된 후 15일 이내에 현직 고용주는 후임 고용주에게 적격 근로자 목록을 제공해야 합니다. 이 목록에는 각 적격 근로자의 이름, 고용 날짜 및 직업 분류가 포함되어야 합니다. 후임 고용주는 근로자 고용 유지 기간 동안 이 목록을 유지하고 이 목록에서 고용해야 합니다.

.020 후임 고용주는 근로자 고용 유지 기간 동안 다음을 제외하고 각 적격 근로자에게 90일 이상 고용을 제공해야 합니다.

.0201 후임 고용주가 현직 고용주에 의해 고용되어 있는 동안 적격 근로자의 개인적 성과나 행위에 근거하여 적격 근로자의 고용을 유지하지 않을 합리적이고 입증된 사유가 있는 경우, 후임 고용주는 적격 근로자에게 고용을 제안할 필요가 없습니다.

.0202 후임 고용주가 근로자 고용 유지 기간 동안 현직 고용주가 요구한 것보다 적은 수의 근로자가 필요하다고 결정하는 경우, 후임 고용주는 유사한 직무 분류가 존재하는 범위에 한하여 각 직무 분류 내에서 연공서열에 따라 적격 근로자를 유지해야 합니다.

.030 이 절에 따라 고용이 유지된 적격 근로자는 법률이 요구하는 바에 따라 후임 고용주가 정한 조건에 따라 고용되어야 하며, 개인의 성과나 행위에 근거한 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고는 해고되어선 안 됩니다.

.040 부속절 .020에 따른 고용 제안은 서면으로 이루어져야 하며, 제안일로부터 최소 10영업일 동안 공석으로 유지되어야 합니다.

.050 후임 고용주는 부속절 .020에 따라 이루어진 각 고용 제안에 대한 서면 확인서를 보관해야 합니다. 이 확인서에는 제안을 받은 적격 근로자의 이름, 주소, 고용 날짜 및 직업 분류가 포함되어야 합니다. 후임 고용주는 제안이 이루어진 날로부터 최소 3년 동안 필수 확인서를 보관해야 합니다.



투표 법안-A

.060 근로자 고용 유지 기간이 끝나면 후임 고용주는 이 절에 따라 고용된 각 근로자에게 성과 평가를 서면으로 제공해야 합니다. 근로자의 성과가 만족스러우면 후임 고용주는 후임 고용주가 정한 조건과 법률이 요구하는 바에 따라 근로자에게 고용 지속을 제공하는 것을 고려해야 합니다. 후임 고용주는 이 부속절에 따라 요구되는 서면 성과 평가를 발행일로부터 최소 3년 동안 보관해야 합니다.

.070 이 절에 규정된 보유권은 관리직, 감독직 또는 기밀 직원에게는 적용되지 않으며 감독 또는 관리 책임을 보유할 권리를 포함하지 않습니다.

6.100.070. 호텔 및 이벤트 센터 최저 임금 지불 요건.

.010 호텔 고용주는 호텔 근로자에게, 이벤트 센터 고용주는 이벤트 센터 근로자에게, 이 절에 명시된 시간당 임금 이상의 임금을 지급해야 합니다.

.020 이 조례의 효력일로부터 30일 후부터 호텔 고용주 또는 이벤트 센터 고용주는 호텔 근로자 또는 행사 센터 근로자에게 시간당 25달러(\$25.00) 이상의 임금을 지급해야 합니다.

.030 2026년 1월 1일부터 매년 최저 임금은 생활비 인상을 반영하기 위해 매년 인상됩니다. 생활비 인상은 (1) 3% 또는 (2) 2025년 9월 30일 현재 증가 및 추가 연간 조정을 위한 다음 연도의 9월 30일 현재 증가 중 더 큰 금액이어야 하며, Los Angeles 대도시권(Los Angeles-Riverside-Orange County, CA)의 도시 임금 소득자 및 사무직 근로자 소비자 물가 지수(CPI-W)의 전년도 9월 30일 기준 수준보다 커야 합니다. 이 지수는 노동 통계국(Bureau of Labor Statistics), 미국 노동부 또는 후속 지수 또는 연방 기관에서 발행합니다. 시 매니저는 매년 11월 1일까지 조정된 요금을 발표하는 게시판을 게시해야 하며, 이는 이듬해 1월 1일부터 시행됩니다. 이러한 게시판은 모든 호텔 고용주와 이벤트 센터 고용주, 그리고 시 매니저에게 그러한 통지를 받기 위한 요청을 제출한 다른 개인에게 제공되지만, 통지가 없다고 해서 이 절을 준수하지 않는 구실이 될 수는 없습니다. 시 매니저는 호텔 및 이벤트 센터 근로자에게 이 절에 따른 권리를 알리는 포스터를 규정하고 모든 호텔 고용주 및 이벤트 센터 고용주에게 배포해야 합니다. 호텔 고용주 또는 이벤트 센터 고용주는 해당되는 경우 호텔 또는 이벤트 센터 근로자가 볼 수 있는 눈에 잘 띄는 곳에 통지를 게시해야 합니다. 호텔 고용주 또는 이벤트 센터 고용주는 각 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자에게 임금 조정에 대한 서면 통지를 제공하고 게시판 게시 후 1월 1일까지 필요한 급여 조정을 해야 합니다.

6.100.080. 서비스 요금.

.010 호텔 고용주 또는 이벤트 센터 고용주는 서비스 요금을 징수하는 고객을 위해 서비스를 수행한 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자에게 모든 서비스 요금을 전액 분배해야 합니다. 이 금액의 어떤 부분도 감독 또는 관리직이 주요 역할인 근로자에게는 지급될 수 없습니다. 호텔 고용주 또는 이벤트 센터 고용주 또는 그 대리인은 서비스 요금으로 인해 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자에게 지불해야 하는 임금 또는 기타 보상에서 금액을 공제하거나 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자에게 지불해야 하는 임금 또는 기타 보상의 전부 또는 일부로서 서비스 요금 금액의 전부 또는 일부를 공제하도록 요구할 수 없습니다.

.020 서비스 요금으로 징수된 금액은 호텔 고용주 또는 이벤트 센터 고용주가 고객에게 제공한 서비스 요금의 설명과 관련이 있거나 관련이 있는 것으로 보이는 서비스에 따라 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자에게 공평하게 지급되어야 합니다. 법률에서 달리 요구하는 경우를 제외하고, 의료 또는 기타 직원 복리후생에 대한 추가 요금으로 징수되는 금액은 (i) 유동 지출 계좌, 건강 저축 계좌 또는 프리미엄 전용 카페테리아 플랜을 포함하되 이에 국한되지 않는 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자가 독점적으로 관리하는 분리된 계좌에 징수 후 7일 이내에 예치되거나, (ii) 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자에게 임금으로 지급되어야 합니다. 의료에 대한 추가 요금 또는 호텔 또는 이벤트 센터 고용주가 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자를 위한 혜택으로 식별한 추가 요금으로 징수된 금액의 어떤 부분도 호텔 고용주 또는 이벤트 센터 고용주에게 반환되지 않습니다.

.030 전술한 내용의 제한 없음:

.0301 호텔 연회 또는 호텔 주최 만찬 회의에 대해 징수된 서비스 요금은 연회 또는 만찬 회의에서 실제로 근무하는 호텔 근로자에게 지급되어야 합니다.

.0302 호텔 룸 서비스에 대해 징수된 서비스 요금 금액은 요금과 관련된 음식 및 음료를 실제로 배달하는 호텔 근로자에게 지불되어야 합니다.

.0303 호텔 운반 서비스에 대해 징수된 서비스 요금 금액은 요금과 관련된 짐을 실제로 운반하는 호텔 근로자에게 지불되어야 합니다.

.040 모든 서비스 요금은 고객이 서비스 요금의 용도를 쉽고 합리적으로 추론할 수 있도록 고객이 구매 또는 선택하기 전에 명확하고 눈에 띄는 통지와 함께 소비자에게 공개되어야 합니다.

.050 호텔 고용주 또는 이벤트 센터 고용주는 각 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자에게 서비스 요금 분배 계획을 서면으로 공개해야 하며, 해당 급여 기간 동안 징수된 서비스 요금 금액 및 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자에게 분배된 금액을 각 급여일에 호텔 근로자 및 이벤트 센터 근로자에게 보고해야 합니다.

.060 금액은 고객으로부터 서비스 요금 금액을 징수한 후 늦어도 다음 급여까지 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자에게 지급되어야 합니다. 단, 현금으로 징수된 금액은 금액이 징수된 당일 업무 종료 시 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자에게 지급되어야 합니다.

.070 고객이 신용카드로 서비스 요금을 지불할 수 있도록 허용하는 호텔 고용주 또는 이벤트 센터 고용주는 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자에게 고객이 신용카드 전표에 표시된 서비스 요금 전액을 지불해야 하며, 신용카드 회사가 호텔 고용주 또는 이벤트 센터 고용주에게 청구할 수 있는 신용카드 결제 처리 수수료 또는 비용에 대한 공제는 없습니다.

.080 호텔 고용주 또는 이벤트 센터 고용주는 고객으로부터 서비스 요금 금액을 징수한 날로부터 3년 이상 이 절의 규정을 준수함을 보여주는 기록을 보관해야 합니다.

.090 이 절은 제공된 서비스 또는 고객에게 판매되거나 제공되는 상품, 음식, 음료 또는 물품에 대해 지불해야 할 실제 금액을 초과하여 고객이 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자에게 지불하거나 제공하거나 남긴 팁이나 돈 또는 그 일부에는 적용되지 않습니다.

6.100.090. 특정 호텔 고용주에 대한 제한적인 면제.

.010 시 매니저는 이러한 요건의 준수로 인해 고용주가 호텔 또는 이벤트 센터의 파산 또는 폐쇄를 피하기 위해 근로자의 20% 이상을 감축하거나 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자의 총 근무 시간을 30% 이상 줄일 수 있다는 것을 입증하는 호텔 고용주 또는 이벤트 센터 고용주에게 본 장의 특정 요건에 대한 면제를 허가해야 합니다. 시 매니저는 고용주의 비용으로 고용주의 재정 상태 증명서를 검토한 후에만 그러한 면제를 허가해야 합니다. 본 절에 따라 부여된 면제는 일(1)년 이상 유효하지 않습니다. 이 절에 따라 면제 요청을 승인하거나 거부하기로 한 시 매니저의 결정은 시 매니저의 조치일로부터 14일 이내에 시의회에 항소할 수 있습니다. 이 절에도 불구하고 이 장의 6.100.030절의 요건과 관련하여 어떠한 면책사항도 허가되지 않습니다.

.020 본 절에 따라 면제 신청서를 제출하기 전에 호텔 고용주 또는 이벤트 센터 고용주는 고용주가 고용한 모든 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자에게 면제 신청에 대한 서면 통지를 제공해야 합니다. 본 절에 따라 시 매니저로부터 면제 결정을 받은 후 3일 이내에, 호텔 고용주 또는 이벤트 센터 고용주는 고용주가 고용한 모든 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자에게 적절한 결정 통지서를 서면으로 제공해야 합니다.

6.100.100. 통지.

호텔 고용주 또는 이벤트 센터 고용주는 고용 시점 또는 본 장의 효력일로부터 30일 내 중 나중에 해당하는 일자에 각 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자에게 본 장에 명시된 호텔 근로자 및 이벤트 센터 근로자의 권리에 대한 서면 통지를 제공해야 합니다. 이러한 서면 통지는 영어, 스페인어 및 호텔 고용주 또는 이벤트 센터 고용주가 관련 호텔이나 이벤트 센터에서 고용주가 고용한 근로자 중 10% 이상이 사용하는 것으로 알고 있는 기타 언어로 제공되어야 합니다.



투표 법안-A

6.100.110. 보복 조치 금지.

그 어떤 개인도 이 장에 의해 규정된 관행에 반대하거나, 본 장과 관련된 절차에 참여하거나, 합법적인 수단으로 본 장에 따라 근로자의 권리를 행사하려고 하거나, 또는 본 장에 따라 권리를 주장하는 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자에 대해서 해고, 보상 축소, 부정적인 고용 조치를 취하거나 차별할 수 없습니다. 부정적인 고용 조치 이전 1년 이내에 앞서 말한 활동에 연루된 것으로 알려진 호텔 근로자 또는 이벤트 센터에 대해 부정적인 고용 조치를 취하는 호텔 고용주 또는 이벤트 센터 고용주는 부정적인 고용 조치를 취한 시점 또는 이전에 해고 또는 기타 부정적인 고용 조치에 대해 사유를 입증한다고 주장하는 모든 사실을 포함하여, 서면으로 자세히 기술된 사유 또는 진술서를 근로자에게 제공해야 합니다.

6.100.120. 행정 규정.

시 매니저는 본 장의 규정과 일관되고 발전하는 행정 규정을 채택할 권한이 있습니다. 본 절에 따라, 시 매니저의 권한 내에서 채택된 행정 규정 위반은 본 장을 위반하는 것으로 간주하고, 위반자에게 본 장에 기재된 처벌을 적용해야 합니다.

6.100.130. 공동 민사 책임.

.010 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자의 서비스를 받기 위해 다른 개인(다른 호텔 고용주 또는 이벤트 센터 고용주, 임시 인력 파견 기관, 직원 임대 기관 또는 전문 고용주 조직을 포함하되 이에 국한되지 않음)과 계약하는 호텔 고용주 또는 이벤트 센터 고용주는 계약에 따라 업무를 수행하는 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자에 대해 계약 상대방이 이 장을 위반한 것에 대한 모든 민사 법적 책임과 민사 책임을 분담해야 합니다. 이 절의 목적을 위해 "개인"이라는 용어에는 다음이 포함되지 않습니다.

.0101 근로자에게 서비스를 제공하는 선의의 비영리 단체

.0102 29 U.S.C. §152에 정의된 선의의 노동 단체 또는 노사 계약에 따라 운영되는 견습 프로그램, 교육 프로그램 또는 고용 풀.

6.100.140. 단체 협약으로 대체.

이 장의 6.100.040 - 6.100.080절의 규정 또는 규정의 일부는 선의의 단체 협약에 따라 면제될 수 있지만, 면제가 명확한 서면 용어로 명시적으로 제시된 경우에만 가능합니다. 단체 교섭 관계의 어느 당사자도 일반적으로 부과된 고용 조건으로 본 장의 규정을 포기하거나 대체할 수 없습니다.

6.100.150. 법 집행.

.010 이 장의 위반을 주장하는 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자는 그러한 위반 주장을 시 매니저에게 보고할 수 있으며, 시 매니저가 그러한 불만 사항을 조사해야 합니다. 이러한 불만 사항에 근거하는 그렇지 않든, 시 매니저 또는 시 매니저의 대리인이 이 장을 위반했다고 판단한 경우, 시 매니저는 호텔 고용주 또는 이벤트 센터 고용주에게 위반 사항이 10일 이내에 시정되어야 한다는 서면 통지를 발행해야 합니다. 호텔 고용주 또는 이벤트 센터 고용주가 해당 기간 내에 시 매니저에게 그러한 위반 사항을 시정했음을 입증하지 않은 경우, 시 매니저는 시 법무관에게 이 절의 부속절 .020에 따라 호텔 고용주 또는 이벤트 센터 고용주를 상대로 민사 소송을 제기할 것을 요청할 수 있습니다.

.020 또한, 시 또는 피해 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자는 이 절의 부속절 .010에 따라 시 매니저에게 불만이 제기되었는지 여부에 관계없이 민사 소송을 통해 이 장의 규정을 집행할 수 있습니다. 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자가 시 행정 담당자에게 불만을 제기하거나 제기하지 못할 경우 이 부속절에 따라 민사 소송을 제기할 수 있는 해당 근로자의 권리는 변경되지 않습니다.

.030 본 장을 위반하는 행위를 자행하거나, 행위를 자행할 것을 제안하거나, 그러한 패턴 또는 관행에 연루된 개인은 관할 법원에 의해 금지명령을 받을 수 있습니다. 본 부속절 하에서 금지명령에 대한 조치는 피해를 입은 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자, 시 매니저 또는 피해를 입은 근로자의 이익을 공정하고 적절하게 대표할 개인 또는 단체에 의해 제기될 수 있습니다.

.040 본 장의 규정을 위반하는 개인은 피해를 입은 모든 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자가 입은 실제 피해와 피해를 입은 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자당 각 위반일 당 100달러의 법적 피해에 대한 책임이 있습니다. 단, 기록을 보관 또는 제공하지 못한 것으로 인해 피해를 입은 모든 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자에 대해 일일 1,000달러를 초과하지 않습니다. 고의적인 위반의 경우, 본 부속절에 따라 지불해야 할 금액과 벌금액은 세 배로 부과됩니다.

.050 본 절에 따라 제기된 민사 소송에서, 법원은 전문가 증인 비용을 포함하여 일반적인 원고에게 합당한 변호사 수수료와 비용을 부과합니다.

.060 본 장에 기재된 구제조치는 누적됩니다. 본 장의 그 어떤 내용도 본 규약 또는 주법에 따라 개별 또는 동시 형사 기소를 한정, 배제 또는 제한하는 것으로 해석될 수 없습니다.

.070 본 규약의 규정 또는 반대되는 다른 조례에도 불구하고, 본 장에 위반에 대해 어떠한 형사 처벌도 부과되지 않습니다.

.090 본 장은 다른 연방, 주 또는 지방법을 위반하여 피해를 입고 법적 조치를 취할 수 있는 호텔 근로자 또는 이벤트 센터 근로자의 권리를 제한하는 것으로 간주되어서는 안 됩니다.

6.100.160. 분리 조항.

본 조례의 절, 부속절, 문구, 조항, 구절 또는 적용의 그 어떤 부분도 동등한 관할구의 법원에 의해 무효 판결을 받았거나 또는 헌법에 위배될 경우 그러한 결정은 본 조례의 나머지 부분 또는 적용의 유효성에는 영향을 주지 않습니다. 이에 의거해 유권자들은 이 조례의 어떤 부분이 무효 또는 위헌으로 선언될지 여부에 관계없이 무효 또는 위헌으로 선언되지 않은 본 조례와 각각, 그리고 모든 절, 부속절, 문구, 조항 또는 구절을 통과시켰음을 선언합니다.

2절. 대립되는 법안.

캘리포니아 선거법 § 9221에 따라, 이 조례와 상충되는 조항이 포함된 다른 조례가 본 조례와 동일한 선거에서 유권자에 의해 채택되는 경우, 찬성 표를 더 많이 받는 조례의 조건이 적용됩니다.

3절. 효력일.

이 발의안의 대상이 되는 제안된 조례는 2024년 11월 5일 선거 또는 법이 승인한 기타 선거에서 유권자가 승인하면 시의회에서 투표를 선언한 날짜에 채택된 것으로 간주되며 그 날짜로부터 10일 후에 발효됩니다.



투표 법안-A

공정 분석 Anaheim 시 법안 A

개요:

법안 A는 요구되는 유권자 수의 서명을 받은 청원서에 의해 투표에 부쳐졌습니다. 본 법안은 Anaheim 호텔 및 이벤트 센터(공공 또는 개인 소유의 컨벤션 센터, 콘서트 홀, 경기장 및 스타디움 20,000평방피트 이상의 스포츠 경기장)에서 일하는 근로자의 고용 조건을 아래 요약된 것과 같이 변경할 것입니다.

최저 임금

- 현행법: 현재 캘리포니아의 최저 임금은 시간당 \$15.50이며 매년 인상되고 있습니다. 이전 유권자가 승인한 법안에 따라, 시 리베이트 혜택을 받는 Anaheim 리조트 지구 호텔들은 반드시 시간당 \$19.40의 최저 임금을 지급하여야 하며 2% 이상 또는 소비자물가지수("CPI") 중 더 큰 금액으로 해마다 인상되어야 합니다.
- 법안 A: 이 법안에 따라 호텔 및 이벤트 센터 근로자의 최저 임금은 시간당 \$25로 인상될 것입니다. 2026년부터 근로자들의 연간 최저 임금은 3% 이상 또는 CPI 중 더 큰 금액으로 인상될 것입니다.

개인 보안 장치

- 현행법: 기존 시 법에 따라, 2024년부터 호텔은 객실 또는 화장실에서 혼자 근무하는 호텔 근로자에게 전자 비상 장치를 제공하여 훈련 받은 호텔 보안 직원에게 직접 연락할 수 있도록 해야 합니다. 호텔은 근로자가 폭력적이거나 위협적인 행위를 신고할 수 있도록 유급 시간을 허용해야 하며, 이러한 신고를 합리적으로 수용해야 합니다. 호텔은 반드시 체크인할 때와 각 객실에 눈에 잘 띄게 고지하여, 이러한 요건을 투숙객에게 알려야 합니다.
- 법안 A: 본 법안은 현행법과 요건이 유사하지만 그 요건이 더 빨리 발효되도록 할 수 있습니다. 각 객실 문 뒤에 안내서를 게시해야 합니다.

작업량/초과 근무

호텔이 해당 근로자에게 전체 근무일 동안 두 배의 시간을 지불하지 않는 한 호텔 청소 근로자에게 소규모 호텔(60개 미만의 객실)의 경우 4,000평방피트 또는 대형 호텔의 경우 3,500평방피트 이상을 청소하도록 요구할 수 없습니다. 서면 동의가 없으면 호텔 근로자에게 하루에 10시간 이상 근무를 요구할 수 없습니다. 호텔은 손님이 투숙 중인 객실을 매일 청소하지 않도록 하는 프로그램(손님을 위한 금전적 인센티브 포함)을 시행하는 것이 금지됩니다.

직원 보유

호텔이나 이벤트 센터가 소유권을 변경하는 경우, 새 소유자는 한 달 이상 고용된 비관리 근로자들을 최소 90일 동안 지속적으로 고용해야 합니다(과거 성과 또는 수행에 따라 제한된 예외 적용).

서비스 요금

호텔과 이벤트 센터는 관리 직원을 제외한 서비스를 수행한 직원에게 고객으로부터 받은 모든 서비스 요금을 지불해야 합니다.

면제

고용주는 정의된 대로 재정적 어려움을 입증할 경우 근로자 안전 조항을 제외한 법안 조항에서 연간 면제를 요청할 수 있습니다.

법 집행

직원들은 Anaheim 공무원에게 위반 사항을 신고하거나 고용주를 상대로 소송을 제기하여 이 법이 집행되도록 할 수 있습니다.

발효일

법안이 승인되면 선거 결과 인증 10일 후에 발효됩니다.

법안 A에 대한 찬성 (YES) 투표는 Anaheim 호텔 및 이벤트 센터 근로자에게 이러한 새로운 고용 요건을 도입시킬 것입니다. 반대 (NO) 투표는 이를 저지할 것입니다.

Robert Fabela
Anaheim 시 법무관

상기 내용은 법안 A의 공정 분석입니다. 본 법안의 사본을 원하실 경우 선거 공무원의 사무실에 (714) 765-5166으로 전화하시면 무료로 사본을 발송해 드립니다.



투표 법안-A

법안 A에 대한 찬성론

호텔 미화원은 우리 경제의 근간입니다. 우리의 일은 고됩니다. 우리는 일이 아주 많으며 종종 혼자서 일합니다. 어떨 때는 손님들이 우리를 이용하려고 합니다. 그럼에도 불구하고 우리는 생계를 유지할 만큼의 임금을 받지 못합니다. **우리의 최저 임금을 인상하고 직장에서 우리를 보호하기 위한 비상 버튼을 제공하기 위해 법안 A 찬성 (YES)에 투표해 주십시오.**

우리는 정당한 보수를 받을 자격이 있습니다. Anaheim의 호텔들은 그 어느 때보다 잘 운영되고 있습니다. 그렇지만 여전히 우리의 많은 친구와 동료들은 급료로 근근이 먹고 삽니다. 주거 비용은 계속해서 더 높아지고 있습니다. 많은 사람들이 풀타임으로 일하면서 매일 먼 도시에서 통근하거나, 비좁은 아파트를 함께 사용하거나, 심지어는 차 안에서 생활합니다.

법안 A는 최저 임금을 시간당 \$25로 인상하는 법안입니다. 전국 저소득 주택 연합에 따르면 **미혼모는 Anaheim 지역에서 침실이 2개인 아파트를 감당하기 위해 시간당 \$48 이상을 벌어야 합니다. 법안 A는 Anaheim에서 일하는 사람들이 Anaheim에서 살 수 있도록 하기 위한 조치입니다.**

우리는 인상을 원하는 것이 아닙니다. 우리는 안전하기를 원합니다. 호텔 미화원들은 객실에서 혼자 일하기 때문에 성폭행과 같은 위험적인 행동에 특히 취약합니다. 이것이 바로 우리가 위험을 받는 경우 보안팀을 부를 수 있도록 호텔이 비상 버튼을 제공하는 것을 법제화하는 이유입니다. **근로 여성을 보호하기 위해 찬성 (YES)에 투표해 주십시오.**

Los Angeles, Long Beach, Santa Monica, Glendale, West Hollywood, Irvine 은 모두 많은 업무량에 대해 정당한 임금을 보장하고 미화원들을 성폭행으로부터 보호하도록 보장하는 법을 채택했습니다. **Anaheim 근로자도 이러한 보호를 받을 자격이 있습니다.**

관광 근로자는 Anaheim의 핵심입니다. 우리는 중산층의 삶을 누릴 기회와 직장에서의 위험으로부터 보호받을 자격이 있습니다. **찬성 (YES)에 투표하여 우리가 이 기회를 누릴 수 있게 해주십시오.**

s/ Barbara Standley
호텔 근로자

s/ Josefina Perez
호텔 미화원

s/ Maria Aldana
호텔 미화원

s/ Mayra Jimenez
호텔 미화원

s/ Celia Lopéz
호텔 미화원

법안 A 찬성론에 대한 반박론

Anaheim 시의회는 법안 A에 반대하기로 의결했습니다. 이에 귀하께서도 동참해 주시기 바랍니다...

기만적인 특수 이익 단체 책략

법안 A를 지지하는 특수 이익 단체들은 해당 법안이 호텔 미화원들을 보호하기 위해 필요하다는 거짓 주장을 펼치고 있습니다. Anaheim 시는 이미 호텔에 근로자를 위한 비상 버튼을 구비하도록 요구하는 조례를 통과시켰기 때문에 **법안 A가 실제로 호텔 직원의 안전을 강화하는 효과는 없습니다.** 오히려, 법안 A는 **공공 안전 수준을 크게 떨어뜨려** 모든 Anaheim 주민을 위험에 빠뜨릴 수 있습니다.

ANAHEIM 지역의 안전 저해

첫 10년 동안에만 \$90,000,000달러라는 막대한 비용을 발생시킨 **법안 A는 납세자들에게 연간 수백만 달러의 부담을 지우고 있으며 Anaheim 예산에 큰 손실을 초래하고 있습니다.** 이는 우리가 가장 의존하는 **핵심적인 도시 서비스를 황폐화하여 거리의 노숙자 수는 더욱 늘어나고 지역 순찰 경찰의 수는 오히려 줄어들며 화재 및 의료 비상 사태에 대한 대응 시간이 길어지는** 결과를 낳게 될 것입니다.

ANAHEIM의 지역 경제를 해치고 일자리를 파괴

법안 A는 **심각한 결과와 지나치게 광범위한 언어**로 인해 수백 개의 지역 사업체, 가족 운영 호텔 및 Anaheim 기반 비영리단체에 지속 불가능한 임금 의무를 지웁니다. 급증하는 운영 비용의 결과로, 가격 인상, 직원 감축, 심지어 영구적인 사업장 폐쇄로 이어질 수밖에 없습니다. 법안 A는 **Anaheim에서의 생활비를 상승시키는** 동시에, 법안을 통해 도움을 주고자 하는 바로 그 근로자들의 **실업을 증가로 이어질 것입니다.**

Anaheim 주민, 소기업, 비영리 조직 및 공공 안전은 **법안 A에 반대(NO) 투표**하는 데 동의합니다. VoteNoOnA.com에서 시의 공정 경제 분석을 읽어보십시오.

s/ Bharat Patel
가족 운영 호텔 소유주

s/ Linda Newby
Anaheim 도서관 위원회 의장

s/ Mitchell T. Caldwell
Anaheim 지역 협회 회장

s/ Sara Catalán
오렌지 카운티 납세자 협회 회장 겸 CEO

s/ Dara Maleki
Anaheim 소기업 소유주



투표 법안-A

법안 A에 대한 반대론

ANAHEIM 시민 여러분, 중소기업 및 공공 안전을 위해 법안 A 반대 (NO)에 투표해 주십시오.

법안 A는 매우 큰 결함이 있으며 그 결과는 심각합니다. 법안 A는 필수 시 서비스를 강제적으로 감축시키고, 생계비를 증가시키며, Anaheim 비영리 단체에 피해를 주고, 지역 일자리를 파괴할 것입니다. 법안 A는 Anaheim 호텔 및 이벤트 센터 근로자에게 주에서 가장 높은 최저 임금을 의무화하여, Anaheim을 경쟁에서 불리하게 만들고 우리 지역 경제를 약화시킬 것입니다.

필수 시 서비스에 대한 강제 감축

Anaheim의 공정 경제 분석에 따르면 법안 A는 Anaheim 컨벤션 센터를 위한 첫 해에만 시의 비용을 \$8,600,000로 증가시켜, **법안 A는 시의 일반 기금에 영구적으로 부정적인 영향을 미칠 것입니다.** 다른 시 소유 시설의 운영 비용도 증가할 것입니다. 단 10년 만에 법안 A는 Anaheim에 \$90,000,000를 초과하는 비용을 초래할 것입니다. 결과적으로 Anaheim시는 강제적으로 세금을 인상하게 되고, **소방관, 경찰관, 공원, 노인 및 위험에 처한 청소년을 위한 프로그램, 거리 유지 보수와 같은 필수 시 서비스를** 삭감하게 될 것입니다.

생계비 증가

법안 A는 수백 개의 Anaheim 사업에 대한 최저 임금을 시간당 \$25(경우에 따라 시간당 \$50)로 갑작스럽고 크게 인상하는 것입니다. 이는 지속 불가능하며 사업 비용 증가를 초래하고 이는 **Anaheim의 생계비 증가**로 이어질 것입니다.

ANAHEIM 비영리 단체에 미치는 영향

YMCA, 학교 및 종교 기관을 포함한 많은 Anaheim 비영리 시설은 이벤트 센터로 정의되어 법안 A의 부정적인 영향을 받습니다. 이로 인해 **자선 단체는 단축 운영하거나 문을 닫아야 할 수 있으며** 우리 지역사회에서 가장 취약한 계층이 위협에 처하게 할 것입니다.

지역 중소기업에 대한 피해

법안 A는 **지역 사업에 손해를 미칠 것입니다.** 특히 Anaheim 전역의 작은 규모의 가족 경영 호텔은 막대하게 증가한 운영 비용을 감당할 수 없을 것이고 **지역 일자리가 파괴될 것입니다.**

법안 A 반대 (NO)에 투표해 주십시오. 자세한 내용은 VoteNOonA.com을 참조하십시오.

s/ Jose Diaz
Anaheim 시의회 의원

s/ Natalie Meeks
Anaheim 시의회 의원

s/ Brent Finlay
Anaheim Family YMCA 의장 겸 CEO

s/ Jose Duran
Anaheim 경찰연합 의장

s/ Greg Badalian
Tropicana & Camelot 호텔 소유주

법안 A 반대론에 대한 반박

ANAHEIM 간호사, 교사, 이웃과 함께하십시오. 법안 A 찬성 (YES)에 투표해 주십시오

법안 A는 호텔 미화원들을 빈곤에서 벗어나게 합니다. 법안 A는 미화원에게 안전을 위한 비상 버튼을 제공합니다. 이 법안의 효과는 입증되었습니다.

작년에 FBI 조사는 최저 임금 인상에 반대하는 강력한 기업 이익 단체가 Anaheim 정치를 부패시켰다는 것을 보여주었습니다. 그들의 말을 듣지 마십시오.

반대자들은 다른 도시의 최저 임금 조레가 기업에 해를 끼치거나 납세자를 희생시켰다는 증거를 들지 않았습니다. 그 이유는 실제 최저 임금 인상이 공공 안전을 향상시키고, 빈곤과 노숙자를 감소시키며, 비영리 단체와 중소기업을 돕는 것을 보였기 때문입니다.

공공 안전 강화

법안 A는 미화원에게 비상 시 보안팀을 호출할 수 있는 **비상 버튼**을 제공하여 공공 안전을 개선합니다. 이는 우리의 취약한 근로자를 위협하는 범죄를 방지합니다. 이는 직원들이 호텔 객실에서 총기 및 인신매매를 신고할 수 있게 합니다.

법안 A는 빈곤을 감소시켜 범죄를 감소시킵니다.

우리의 생계비 위기를 해결

관광 근로자는 경제적 안정성이 필요합니다. 주거 비용이 상승하고 있습니다. 근로자가 자동차에서 살지 않도록 임금이 더 높아져야 합니다. 법안 A는 우리의 호텔 산업을 품위있는 노동의 원천으로 만듭니다.

시 서비스 및 비영리단체 강화

부유한 호텔은 직원들에게 자신이 필요할 만큼 낮은 임금을 지불하여 납세자들에게 짐을 지우게 해서는 안 됩니다. 법안 A는 우리의 복지 시스템에서 근로 빈곤의 짐을 줄입니다. 이는 미화원이 노숙자가 되는 일이 적어지고, 요리사가 그들의 가족을 먹이기 위해 푸드뱅크에 갈 일이 적어진다는 뜻입니다.

지역 사업 지원

호텔 근로자들이 더 많은 돈을 벌 때, 그들은 Anaheim의 지역 사업장에서 더 많은 돈을 지출합니다.

s/ Vicente Sarmiento
오렌지 카운티 슈퍼바이저

s/ Michael Rodriguez
고등학교 교사

s/ Celia Lopez
호텔 미화원

s/ Mayra Jimenez
호텔 미화원

s/ Josefina Perez
호텔 미화원