

농장 노동자를 위한 서비스 및 보호 방안

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor



목차

농장 노동자를 위한 중요 정보.....	1
이 문서에 사용된 약어.....	1
나의 권리 알기.....	1
이주 및 계절 농장 노동자를 위한 서비스.....	3
규정 준수 및 교육 부서.....	3
농업 노동 프로그램.....	3
연방 H-2A 비자 프로그램.....	4
인신매매.....	8
커뮤니티 교육.....	9
주 모니터링 옹호자.....	9
뉴욕주 커리어 센터.....	9
고용 서비스.....	11
이주 또는 계절 농장 노동자.....	11
뉴욕주 노동법.....	12
농장 노동자 공정 노동 관행법(FLFLPA).....	12
최저임금법.....	19
임금 착취 방지법.....	22
임금 지급.....	24
임금 공제.....	25
식사 시간 및 기타 휴식 시간.....	26
기타 보상(복리후생/임금 보완).....	27
보복 관련 규칙 강화.....	28
성희롱 예방 정책.....	29
안전 및 보건 관련 규정.....	34
식수.....	34
현장 위생.....	35
살충제.....	35
뉴욕 이민자 등록법.....	35
아동 노동.....	36
실업 보험.....	41
산재보상.....	43
뉴욕주 유급 병가.....	44
연락처.....	53

농장 노동자를 위한 중요 정보

이 책자는 노동자가 노동법에 따른 자신의 권리를 포함하여 뉴욕주에서 노동자에게 제공되는 일부 서비스를 파악하는 데 도움을 주기 위해 제작되었습니다.

이 문서에서 사용되는 약어

NYS DOL = 뉴욕주 노동부
(New York State Department of Labor)

DOCE = 규정 준수 및 교육 부서
(Division of Compliance and Education)

U.S. = 미국(United States)

USDOL = 미국 노동부
(United States Department of Labor)

MSFW = 이주 및 계절 농장 노동자(Migrant and Seasonal Farm Laborers)

SMA = 주 모니터링 옹호자(State Monitor Advocate)

OSOS = 원스톱 운영 체제(One Stop Operating System)

FLCU = 외국인 노동 허가 부서
(Foreign Labor Certification Unit)

농장 노동자 공정 노동 관행법(Farm Laborers Fair Labor Practices Act)= FLFLPA

AgLP = 농업 노동 프로그램
(Agricultural Labor Program)

DEWS = 고용노동부 서비스국
(Division of Employment and Worsforce Services)

OSHA = 산업안전보건청
(Occupational Safety and Health Administration)

AEWR = 최저 보장 임금률(Adverse Effect Wage Rate)

UI = 실업 보험(Unemployment Insurance)

나의 권리 알기

차별: 고용주가 다음과 같은 이유로 노동자를 차별하는 것은 법률 위반입니다.

- 나이
- 인종
- 신조
- 피부색
- 성별
- 출신 국가
- 장애
- 결혼 여부
- 군인 신분
- 체포 또는 유죄 판결 기록
- 성적 지향
- 가정 폭력 피해자
- 취약한 유전적 특성

뉴욕주 노동법 215조에 따르면 노동자가 불만을 제기했거나 뉴욕주 노동법에 따른 권리를 행사했다는 이유로 고용주가 노동자를 차별, 해고 또는 처벌하는 것은 불법입니다.

노동 기준국은 임금 및/또는 근무 시간에 관한 불만 사항도 조사합니다.

방문객을 맞이할 권리: 뉴욕주 법무장관에 따르면 귀하에게는 거주하는 노동자 합숙소(고용주가 제공한 숙소 포함)에 다음과 같은 방문객을 맞이할 권리가 있습니다.

- 의사
- 노동조합 대표
- 변호사
- 성직자

근무 중이 아닐 때는 고용주나 합숙소 소유자의 허가를 받지 않고도 본인이 거주하는 합숙소에 손님과 방문객을 맞이할 수 있습니다.

보육: 뉴욕에서는 부모가 일할 수 있도록 계절 농업 종사자의 자녀에게 주간 보육을 제공하는 농업 관련 산업 아동 발달(Agri-Business Child Development, ABCD) 프로그램을 제공합니다. 자세한 내용은 이 문서의 연락처 섹션을 참조하세요.

사회 보장: 대부분의 직장에서 고용주는 노동자의 급여에서 사회보장 분담금을 공제해야 합니다. 급여 명세서에 공제된 금액이 표시됩니다.

세금: 모든 급여에 주 및 연방 소득세가 발생합니다. 급여 명세서에 공제된 금액이 표시됩니다. 급여에서 원천징수된 소득세를 전액 환급받을 수 있습니다. 환급 자격이 있는지 확인하려면 주 및 연방 소득세 신고서를 제출해야 합니다. 뉴욕 거주자가 아닌 경우 반드시 작성해야 하는 특수 세금 양식이 있습니다. **518-457-5181**번에 전화하여 타주 주민세 양식을 요청하세요.

재향군인: 재향군인을 위한 특별 프로그램이 있습니다. 이전에 군 복무를 한 경우, 주 노동부에 문의하세요. 일부 고용주는 군 복무 경력이 있는 사람을 선호합니다. 자세한 내용은 뉴욕주 노동부 재향군인 고용 핫라인에 **888-VETS-NYS**번 또는 **888-838-7697**번으로 전화 문의하거나 이메일 (ask.vets@labor.ny.gov)로 문의하시기를 바랍니다.

이주 및 계절 농장 노동자를 위한 서비스

뉴욕주 노동부 직원은 이주 및 계절 농장 노동자에게 비이주 및 계절 농장 노동자 구직자에게 제공되는 것과 동일한 범위의 서비스를 제공합니다. 뉴욕주는 이주 및 계절 농장 노동자에게 모든 인력 개발 관련 서비스, 혜택, 보호 방안, 직업 지도/상담, 검사, 직업 개발, 직업 교육, 직업 소개 서비스를 동등하고 차별 없이 제공해야 합니다.

규정 준수 및 교육 부서

규정 준수 및 교육 부서는 모든 노동자의 요구를 충족하기 위해 노력합니다. 영어 능력이 부족한 사람을 포함하여 누구나 부서의 보호 방안, 서비스 및 프로그램을 이용할 수 있도록 보장합니다. 뉴욕주 노동부는 이민 신분과 관계없이 모든 노동자의 노동권을 보호합니다.

농업 노동 프로그램

노동부 내 규정 준수 및 교육 부서에는 주 전역에 위치한 규정 준수 및 교육 전문가가 포함된 농업 노동 프로그램이 있습니다. 농업 노동 프로그램의 목표는 뉴욕의 크고 다양한 농업 산업이 주 및 연방법을 준수하면서 번창할 수 있도록 지원하는 것입니다. 모든 규정 준수 및 교육 전문가는 영어와 스페인어를 모두 구사하며 다양한 노동 관련 문제에 대해 귀하와 귀하의 노동자를 지원할 수 있습니다. 규정 준수 및 교육 전문가는 요일 및 시간과 관계없이 노동자의 거주, 작업 또는 모임 공간에서 이주 및 계절 농장 노동자, H-2A 노동자를 포함한 노동자를 만날 수 있습니다.

농장 노동자 지원: 연방 규정에 따르면 업무 시간에만 운영되는 뉴욕주 커리어 센터에서 제공되는 일반적인 고용 서비스를 받지 못하는 이주 및 계절 농장 노동자를 대상으로 주에서 지원 활동을 실시해야 합니다. 규정 준수 및 교육 전문가는 요일 및 시간과 관계없이 노동자의 거주, 작업 또는 모임 공간에서 이주 및 계절 농장 노동자(H-2A 노동자 포함)를 만날 수 있습니다. 규정 준수 및 교육 전문가는 농장 노동자에게 노동법, 지역 커리어 센터에서 제공하는 서비스, 지역 지원 서비스, 기타 직업 개발 서비스에 대한 정보를 제공합니다.

해당 카운티의 규정 준수 및 교육 전문가 문의처: dol.ny.gov/compliance-and-education-specialists

연방 H-2A 비자 프로그램

뉴욕주 노동부(NYS DOL) 고용 및 인력 솔루션 부서 산하 외국인 노동 허가 부서(FLCU)는 뉴욕주에서 사업을 운영하는 고용주를 위한 H-2A 및 H-2B 취업 명령 신청서를 처리합니다. NYSDOL은 고용주가 주 및 연방법을 준수하도록 USDOL과 협력합니다.

연방 H-2A 임시 농업 프로그램은 국내 노동자 부족을 예상하는 농업 고용주가 비이민 외국인 노동자를 미국으로 데려와 일시적 또는 계절적 성격의 농업 노동 또는 서비스를 수행할 수 있는 수단을 제공합니다.

고용은 계절적 특성을 가지고 있어야 하며 짧은 연간 성장 주기 또는 더 긴 주기의 특정한 양상과 같이 이벤트 또는 패턴에 따라 연중 특정 시기와 관련이 있어야 합니다. 또한 반드시 지속적인 운영에 필요한 노동력 수준보다 훨씬 높은 노동력을 필요로 해야 합니다.

고용주가 해당 일자리를 임시직 노동자로 채울 필요가 있는 경우, 특별한 경우를 제외하고 임시직 고용이 1년을 초과하지 않는 한시적 성격이어야 합니다.

이 프로그램에서 뉴욕주의 주요 목표는 농업 고용주가 이러한 일자리에 적합한 자격을 갖춘 국내 노동자를 확보하도록 지원하는 것입니다. 이 연방 프로그램에 포함되는 부서의 역할은 다음과 같습니다.

- 농업 고용주의 임시 고용 허가 신청서 처리
- 주 및 연방 규정 준수 여부 검토
- 뉴욕주의 주간 및 주내 유통을 위한 원스톱 운영 체제에 승인된 취업 명령 배치
- 승인된 취업 명령에 이루어진 국내 지원자 추천에 대한 후속 조치
- 근무 및 생활 조건이 취업 명령에 설명된 것과 일치하는지 확인
- 미국 노동부에 요청된 데이터 제공

다음 사항은 뉴욕주에서 H-2A 취업 명령으로 고용된 H-2A 노동자 및 기타 노동자가 명심해야 할 몇 가지 사실과 팁입니다.

자국 지원자: H-2A 고용주는 채용 기간 동안 H-2A 취업 기회를 신청하는 모든 유자격 적격 미국 노동자에게 고용을 제공해야 합니다. 고용주는 반드시 다음 사항에 해당하는 모든 국내 지원자를 고용해야 합니다.

- 일자리에 대한 최소 자격 요건 충족
- 전체 고용 기간 동안 근무 가능
- 모든 고용 약관을 본인의 주 사용 언어로 완전히 숙지

H-2A 게스트 노동자: H-2A 비자 프로그램은 외국인 노동자가 미국에 와서 단기적인 농업 업무만을 할 수 있도록 허용합니다. 고용 계약이 종료된 후 H-2A 노동자는 본국으로 돌아가거나 승인된 다른 연방 취업 명령으로 이동해야 합니다. 또한 H-2A 노동자의 필수 근무 조건은 다음과 같습니다.

- 계약서에 기재된 고용주를 위해서만 근무
- 계약서에 명시된 위치에서만 근무
- 계약한 기간 동안만 근무
- 계약서에 명시된 작물 활동을 위해서만 근무
- 계약서에 명시된 급여율(시간당, 성과급 등)로만 근무

공개: 매년 고용 시 반드시 노동자에게 다음과 같은 내용을 명시한 인증된 근로 계약서인 ETA790 사본을 제공해야 합니다.

- 계약 시작일 및 종료일
- 주요 고용 조건(교통, 주거, 식사 등)
- 노동자가 근무하지 않아도 되는 날(일요일, 연방 공휴일 등)
- 노동자의 하루 근무 시간 및 주당 근무 일수
- 작업할 작물 및 면적
- 각 업무에 대한 급여율
- 고용주가 필요한 모든 도구를 제공하고 비용을 지불한다는 내용
- 고용주가 노동자에게 산재보상을 제공한다는 내용

공제: 또한 고용주가 제공할 수 있는 건강 보험료 또는 기타 혜택 등 법에서 이미 요구하지 않는 모든 공제에 대해 노동자에게 반드시 서면으로 통지해야 합니다. 고용주는 새 도구 또는 고장난 도구, 상한 제품, 청소, 운송, 세탁 또는 기타 사업 운영과 관련된 비용을 노동자의 임금에서 공제할 수 없습니다.

급여율: 고용주는 근로가 수행되는 시점에 모든 해당 노동자에게 최저 보장 임금률, 해당 현행 임금, 협의된 단체 교섭 요율, 연방 또는 주 법정 최저 임금 중 가장 높은 요율 이상을 지급해야 합니다.

임금은 시간당 또는 '성과급'으로 계산할 수 있습니다. 성과급은 고용하고자 하는 영역에서 해당 활동에 적용되는 단가 이상이어야 하며, 평균적으로 급여 기간의 가장 높은 필수 시간당 임금보다 낮을 수 없습니다.

최저 보장 임금률(AEWR): ETA790 근로 계약서에 명시된 직무를 수행하는 모든 노동자는 주별 별도의 최저 임금률(미국 노동자의 고용 기회에 부정적인 영향을 미치지 않는 임금률)인 연방 AEWR 이상을 지급받아야 합니다. AEWR은 미국 농무부의 지원을 받아 USDOL에서 1년에 한 번씩 주별로 공개됩니다. 자세한 내용을 확인할 수 있는 USDOL 외국인 노동 허가 사무소 웹사이트: flag.dol.gov/wage-data/adverse-effect-wage-rates#current-aewrs

임금 명세서: 고용주는 급여를 지급할 때마다 모든 노동자에게 다음 내용이 표시된 임금 명세서를 제공해야 합니다.

- 고용주의 성명, 주소, 전화번호
- 급여 기간에 포함되는 날짜
- 근무 시간
- 제안된 시간(해당하는 경우)
- 각 작물 유형에 대한 급여
- 급여율(시간당, 성과급 등) 및 초과 근무 요율
- 급여 기간 동안의 총 수입
- 모든 임금 공제 항목(공제별 설명 포함)

보증: 고용 기간 동안 받은 총 급여는 전체 ETA790 근로 계약의 3/4 보장을 충족해야 합니다. 즉, H-2A 고용주는 각 대상 노동자에게 계약 기간 중 근무일의 75% 이상에 해당하는 총 근무 시간에 대한 고용을 제공해야 하며, 이를 '3/4 보장'이라고 합니다. 예를 들어 노동자가 일반 주별 근무가 주 6 일, 하루 8시간 근무로 규정된 10주 기간의 계약을 체결할 경우, 노동자는 최소 360시간(예: 10주 x 48시간/주 = 480시간 x 75% = 360시간)의

고용을 보장받아야 합니다. 고용주가 필수 시간을 제공하지 않거나 남은 계약 기간을 이행하는 것이 불가능하고 그것이 고용주의 잘못이 아닌 경우, 고용주는 모든 부족분을 보충해야 합니다(고용주의 요청에 따라 USDOL이 계약을 단축하지 않는 경우).

합리적인 교통비 및 생계비: 고용주는 근로 계약의 50%가 완료되면 근무지까지의 통근 교통편과 일일 식사 비용을 제공 또는 지불하거나 노동자에게 합리적인 비용을 상환해야 합니다. 근로 계약이 종료되거나 고용주가 계약을 이행할 수 없는 경우, 고용주는 반드시 노동자의 다음 일자리 또는 집까지의 교통편과 일일 식사 비용을 제공하거나 지불해야 합니다.

주거 및 일일 교통편: 노동자가 당일 내에 영주 거주지로 돌아갈 수 없는 경우, 고용주는 반드시 노동자에게 안전한 주택, 유틸리티 및 일일 교통편을 무료로 제공해야 합니다.

식수: 고용주는 안전하고 깨끗하며 시원한 식수를 휴대용 용기(개인용 컵 제공)에 담아 작업장에 비치하고 노동자에게 무료로 제공해야 합니다. 노동자가 직접 물을 가져온다고 해서 고용주의 의무가 충족되는 것은 아닙니다. 또한 고용주는 반드시 모든 노동자 숙소에 안전한 휴대용 식수를 제공해야 합니다.

화장실 및 손 세척: 노동자가 3시간 이상(현장 왕복 이동 시간 포함) 현장에 있을 경우, 고용주는 노동자 20명당 화장실 1개와 손 세척대 1개를 제공해야 합니다. 노동자가 21명인 경우, 고용주는 반드시 화장실 2개와 손 세척대 2개를 제공해야 합니다. 화장실은 직원이 근무하는 곳과 가까워야 합니다. 화장실은 반드시 깨끗하고 해충이 없으며 내부에서 잠글 수 있는 자동 폐쇄식 문이 있어야 합니다. 반드시 모든 직원이 하루 종일 사용할 수 있는 충분한 양의 화장지가 있어야 합니다. 손 세척대는 반드시 화장실 근처에 있어야 합니다. 깨끗한 물과 매번 사용할 수 있는 충분한 양의 비누와 깨끗한 수건이 비치되어 있어야 하며 사용한 수건을 둘 곳을 제공해야 합니다. 고용주는 직원에게 식수, 화장실, 손 세척대가 있는 장소를 반드시 알려야 합니다.

산재보상: 고용주는 반드시 모든 직원에게 산재보상 혜택을 제공해야 합니다. 모든 직원이 볼 수 있는 곳에 보험사 이름, 보험 증권 번호, 보장 기간이 표시된 산재보상 보장 안내 포스터를 영어와 스페인어로 명확하게 게시해야 합니다.

식사 시간: 근무일 또는 교대 근무 시간이 6시간을 초과하는 경우, 노동자는 최소 30분의 식사 시간을 한 번 제공받아야 합니다. 식사 시간에 대한 급여를 지불할 필요는 없지만, 식사 시간을 제공하는 것은 필수입니다. 교대 근무가 오전 11시 이전에 시작되어 오후 7시를 넘기는 경우, 고용주는 오후 5~7시에 저녁 식사를 위한 20분의 식사 시간을 추가로 제공해야 합니다.

기타 보호 방안: 고용주는 고용주의 변호사 또는 대리인 비용, 신청 수수료, 비자 수수료, 교통비 또는 기타 채용 비용을 포함하여 H-2A 노동 허가를 취득하기 위한 고용주 관련 비용을 노동자에게 직간접적으로 지불하도록 요구할 수 없습니다.

H-2A 게스트 노동자 프로그램 카드: 외국인 노동 허가 부서(FLCU)는 외국인 게스트(H-2A) 노동자를 위한 보완 신분증으로 사용하기 위해 H-2A 노동자 지갑 카드를 만들었습니다. 이 카드에는 농업 사업체 이름, H-2A 취업 명령 번호, 취업 명령 시작 및 종료 날짜가 포함되어 있습니다.

카드는 라미네이션을 포함하여 약 2.5 x 3.5인치 크기입니다. 이 신분증 프로그램은 뉴욕주에서 인증된 H-2A 취업 명령을 받은 고용주에게 무료로 제공되고 있습니다. 요청 시 FLCU는 인증된 H-2A 취업 명령에서 승인된 노동자 수만큼 카드를 발급합니다. 고용주는 H2A@labor.ny.gov에 이메일을 보내 카드를 요청할 수 있습니다.

인신매매

인신매매나 강제 노동은 심각한 범죄입니다. 누구나 피해자가 될 수 있으며, 많은 사람들이 자신에게 일어나는 일이 범죄라는 사실을 인식하지 못하기도 합니다. 인신매매는 전 세계와 미국 50개 주 전체에서 일어나고 있습니다. 인신매매는 한 집단 또는 개인이 다른 사람을 강제로 노역(성행위 또는 노동)에 동원하거나 붙잡아둘 때 발생합니다. 노동부는 인신매매 가능성에 대한 제보를 접수하고 조사합니다. 노동부는 피해자가 무료 정부 혜택을 받을 수 있도록 뉴욕주에 확인을 받기 위해 잠재적 피해자를 의뢰합니다. 본인 또는 지인이 다른 사람의 이익을 위해 본인의 의사에 반하는 노동이나 성관계를 강요당하고 있는 경우, 인신매매 대응 전문가에게 전화(877-466-9757) 또는 이메일(trafficking@labor.ny.gov)로 연락하면 도움을 받으실 수 있습니다. 미국 인신매매 리소스 센터에 888-373-7888번으로 전화하셔도 됩니다.

커뮤니티 교육

규정 준수 및 교육 부서는 노동자, 구직자, 그 가족 및 이들을 지원하는 조직을 포함한 모든 커뮤니티에 교육 및 기타 지원을 제공할 수 있습니다. 규정 준수 및 교육 부서(DOCE) 직원이 주 전역에서 '나의 권리 알기' 프레젠테이션을 진행합니다. 이 이벤트는 이민자, 난민, 영어를 배우고 있는 개인을 포함한 모든 노동자를 염두에 두고 준비되었습니다. 최근에는 경마장 쪽방, 일용직 노동자, 네일 살롱 등 다양한 산업 분야의 노동자를 대상으로 지원 활동을 펼치고 있습니다. DOCE는 대규모 이민 노동자 그룹을 대표하는 영사관을 포함하여 뉴욕주의 이민자 및 난민 옹호 단체와 협력하고 있습니다. 뉴욕주 노동부는 이민 신분과 관계없이 모든 노동자의 노동권을 보호합니다.

주 모니터링 옹호자

뉴욕주 모니터링 옹호자는 뉴욕주 노동부의 이주 및 계절 농장 노동자 고용 서비스를 모니터링하여 미국 노동부 규정을 준수하는지 확인합니다.

주 모니터링 옹호자의 책임 중 일부는 다음과 같습니다.

- 뉴욕주 커리어 센터가 서비스의 형평성을 보장하는지 모니터링
- 주 전역의 농업 노동 프로그램 현장 직원이 수행하는 지원 모니터링
- 고용 서비스 불만 처리 시스템을 통해 제출된 불만 사항이 해결되거나 적절한 집행 기관(예: 임금 및 근로시간국, OSHA, 인권국 등)에 위탁되는지 모니터링하고 MSFW 위탁 불만 내용 후속 처리
- H-2A 일자리를 받을 자격이 있는 국내 노동자에게 해당 일자리를 얻을 수 있는 모든 기회가 주어지는지 위탁 모니터링 뉴욕주 모니터링 옹호자에게 이메일(SMA@labor.ny.gov)로 연락할 수 있습니다.

뉴욕주 커리어 센터

뉴욕주 노동부는 실직 중이거나 다른 일자리를 찾는 사람들에게 다양한 유형의 도움을 제공합니다. 뉴욕주 커리어 센터 네트워크는 지역 거주 여부나 이주 노동자 여부에 관계없이 사람들에게 다양한 서비스를 제공합니다. 이러한 센터에는 다른 정부 기관에서 실직자에게 제공하는 다양한 프로그램에 대한 정보도 있습니다. 그 외 많은 유형의 지원이 방문,

셀프 서비스 방식으로 제공됩니다. 커리어 센터를 방문하는 경우 특정 서류를 작성해야 할 수 있습니다.

커리어 센터 서비스는 무료입니다. 뉴욕주 노동부의 지원 사항 중 일부는 다음과 같습니다.

- 영어에 능통하지 않은 사람을 위한 언어 지원 제공
- 직업적 관심사를 탐색하고 경력 목표를 개발하여 자신이 잘하고 즐길 수 있는 일을 찾도록 지원
- 이력서 및 면접 기술 지원을 통해 구직에 대비하여 일자리를 얻거나 유지할 수 있도록 지원
- 직원이 기존 채용 공고에 귀하를 매칭하는 데 도움이 되도록 귀하의 경험과 직무 요구 사항을 파악하기 위한 상담 진행
- 지역, 주 및 전국에서 컴퓨터로 채용 공고를 검색할 수 있도록 지원
- 점원 또는 정비사 등 원하는 직종에 대한 테스트 진행
- 기관에서 귀하를 위한 일자리를 찾고, 고용주가 귀하와 같은 경력을 가진 직원을 찾는 경우 귀하에게 알릴 수 있도록 귀하의 이름과 정보 기록 보관
- 구호, 지원, 교육 프로그램 등을 받을 수 있도록 커뮤니티 기반 단체 및 인적 서비스 기관에 귀하를 위탁
- 학교, 어린이집 또는 기타 아동 프로그램 찾기 지원

재향군인은 자격을 충족하면 채용 시 우대 및 특별 지원을 받을 수 있으니 재향군인인 경우 알려주시기 바랍니다.

가장 가까운 뉴욕주 커리어 센터를 찾으려면 **800-447-3992**번으로 전화하세요. 뉴욕주 커리어 센터 전체 목록: dol.ny.gov/career-centers

커리어 센터는 청소년, 특정 장애를 가진 사람, 경제적 약자, 경력 단절 여성, 이주 노동자, 전과자, 견습직에 관심이 있는 사람에게도 전문화된 서비스를 제공합니다. 또한 노동자의 무역 조정 지원, 근로 기회 세액 공제, 연방 신용 보증 프로그램 및 고용주를 위한 기타 고용 인센티브에 대한 자격을 확인하는 것을 도와드립니다.

고용 서비스

고용 서비스 불만 처리 시스템

연방 규정에 따라 뉴욕주 고용 서비스는 제기된 고용 서비스 규정 및/또는 연방, 주 및 기타 고용법과 관련된 고객 불만 사항을 접수하고 처리하기 위한 고용 서비스 불만 처리 시스템을 운영합니다. 뉴욕주 전역의 뉴욕주 커리어 센터에서 고용 서비스 불만 처리 전문가를 만날 수 있습니다. 이주 및 계절 농장 노동자가 제기한 불만 사항의 사본은 주 모니터링 옹호자에게도 전달되며, 모니터링 옹호자는 이러한 불만 사항에 대한 후속 조치가 이뤄지게 합니다. 모니터링 옹호자에게 연락하려면 책자 끝에 있는 연락처를 참조하세요.

이주 또는 계절 농장 노동자

연방 이주 및 계절 농장 노동자 보호법 및 기타 연방법은 이주 및 계절 농장 노동자를 위한 구체적인 보호 방안 및 기타 서비스를 제공합니다.

이주 또는 계절 농장 노동자의 정의

노동자는 이주 농장 노동자, 계절 농장 노동자 또는 이주 식품 가공 노동자에 해당할 수 있습니다.

계절 농장 노동자: 이전 12개월 동안 농장에서 일한 사람. 같은 고용주에 의해 일 년 내내 농장에 고용된 사람은 계절 농장 노동자가 아닙니다.

이주 농장 노동자: 농장으로 이동해야 하며 당일 내에 영주 거주지로 돌아갈 수 없는 계절 농장 노동자. 이는 계절 농장 노동자가 이 일을 할 목적으로 영주 거주지를 떠나 일시적으로 이주했다는 뜻입니다.

이주 식품 가공 노동자: 이전 12개월 동안 식품 가공(동물 도축, 과일 및 채소 통조림 작업, 가공 소스 제조, 냉동 과일, 주스 및 채소 제조) 업무를 수행했고 당일에 영주 거주지로 돌아갈 수 없는 합리적인 사유가 있는 사람.

이주 및 계절 농장 노동자를 위한 연방 프로그램 및 보호 방안에 대한 추가 정보: www.dol.gov/agencies/whd/agriculture/mspa

뉴욕주 노동법

농장 노동자 공정 노동 관행법

농장 노동자 공정 노동 관행법은 2019년에 농장 노동자의 권리를 보호하고 공정한 주거 및 근로 조건을 보장하기 위해 제정되었습니다. 이 법은 농장 노동자에게 초과 근무 수당, 매주 하루의 휴식, 장애 및 유급 가족 휴가 보장, 실업 수당 및 기타 노동 보호 혜택을 제공합니다.

2019년 농장 노동자 공정 노동 관행법에 따라 2020년 1월 1일부터 농장 노동자가 초과 근무 수당을 받을 수 있게 되었습니다.

후속 규제 조치에 따라 농장 노동자의 초과 근무 수당 지급 기준은 주당 40 시간으로 정해졌습니다. 해당 한도는 12년에 걸쳐 연속하여 단계적으로 낮아질 예정입니다.

따라서 농장 노동자는 다음과 같이 농장 노동자의 초과 근무 한도를 초과하여 근무한 주에 대해 초과 근무 수당을 받을 수 있습니다.

2020년 1월 1일	60시간
2024년 1월 1일	56시간
2026년 1월 1일	52시간
2028년 1월 1일	48시간
2030년 1월 1일	44시간
2032년 1월 1일	40시간

임금 및 초과 근무

이제 외국인 비자 노동자를 포함한 농장 노동자는 달력 기준 일주일 동안 농장 노동자 초과 근무 한도를 초과하여 근무한 시간에 대해 반드시 정규 임금의 1.5배를 지급받아야 합니다. 자세한 내용은 **833-NY-FARMS**번으로 전화하거나 labor.ny.gov/farmlabor에 방문하여 확인하세요.

휴일

고용주는 달력 기준 매주 1일(연속 24시간) 이상의 휴식을 제공해야 합니다. 고용주는 노동자에게 휴일을 지정하여 미리 알려야 하며, 가능하면 휴일을 노동자가 종교적 예배를 하는 전통이 있는 요일에 맞춰야 합니다.

고용주가 초과 근무 수당을 지급하는 경우, 농장 노동자가 자발적으로 휴일에 근무하는 것이 허용됩니다.

고용주는 매주 근무 시간과 일수를 기록해야 합니다.

실업 보험

농장 고용주와 특정 조건에 해당하는 농장 근무조 조장은 농장 직원에게 실업 보험을 제공해야 합니다. 이제 H-2A 외국인 게스트 노동자는 실업 보험 보장 대상에서 제외됩니다. 질문이 있으면 뉴욕주 노동부 실업보험 핫라인인 **888-899-8810**번으로 문의하시기를 바랍니다.

산재보상

농장 고용주, 소유주 및 운영자는 연간 급여에 관계없이 직원에게 산재보상을 제공해야 하며, 모든 고용주는 의무적으로 영어와 스페인어로 된 산재보상 준수 고지 포스터를 게시해야 합니다.

또한 부상 통지서를 받은 농장 노동 계약업자, 감독 및 관리자는 청구서에 기재된 고용주, 소유주 또는 운영자에게 통지서에 대해 고지해야 합니다. 질문이 있는 경우, **877-632-4996**번으로 전화하거나 wcb.ny.gov/content/main/coverage-requirements-wc/farms.jsp에 방문하여 산재보상에 대해 문의하십시오.

장애 및 유급 가족 휴가

농장 고용주, 소유주 및 운영자는 자격을 갖춘 농장 노동자에게 뉴욕 장애 수당(Disability Benefits, DB) 및 유급 가족 휴가(Paid Family Leave, PFL) 보장을 제공해야 합니다.

모든 고용주가 DB 또는 PFL 청구서를 요청하는 직원을 차별하는 행위는 금지됩니다. 질문이 있으면 **844-337-6303**번으로 전화하세요.*

산재보상, 장애 수당 및 유급 가족 휴가와 관련된 자세한 정보 및 고용주 자료는 산재보상 위원회 웹사이트(www.wcb.ny.gov)를 참조하세요.

단결권

이제 농장 노동자는 노동 조직을 결성, 가입 또는 지원하는 것을 포함한 단결권과 자신이 선택한 대표자를 통해 단체 교섭할 권리가 있습니다. 여기에는 고용주의 간섭, 구속 또는 강요 없이 단체 교섭, 기타 상호 원조 또는 보호 목적으로 단체 활동(고용 조건 또는 직원들의 집단 이익을 개선하기 위한 모든 활동, 토론 또는 회의)에 참여할 수 있는 권리가

포함됩니다. 그러나 농장 노동자는 파업할 권리가 없습니다. 농장 노동자가 노동 조건과 조직화에 대해 서로 이야기해도 해고를 포함한 보복으로부터 보호받습니다. 질문이 있으면 공공고용 관계위원회(518-457-6410)에 문의하거나 perb.ny.gov를 참조하세요.

이주 농장 노동자 주택 허가

고용주는 뉴욕주 보건부(또는 지역 카운티 보건부)에 연락하여 한 명 이상의 이주 노동자가 근무할 농장 또는 위탁 노동자 합숙소 운영 허가를 신청해야 합니다. 질문이 있으면 518-402-7600번으로 문의하세요.

뉴욕 농장 노동자 공정 노동 관행법 관련 자주 묻는 질문

휴일 조항은 누구에게 적용되나요?

모든 농장 노동자에게 적용됩니다. 요건을 충족하는 경우, 다음 직원은 적용 대상에서 제외될 수 있습니다.

- 담당 현장 주임(한 명 이상일 수 있음)
- 고용주의 직계 가족 구성원
- 간부
- 관리 직원
- 전문직 직원

초과 근무 조항은 누구에게 적용되나요?

근무조 조장/대장 및 담당 현장 주임을 포함한 모든 농장 노동자에게 이 법의 초과 근무 규정이 적용됩니다. 요건을 충족하는 경우, 다음 직원은 적용 대상에서 제외될 수 있습니다.

- 고용주의 직계 가족 구성원
- 간부
- 관리 직원
- 전문직 직원

고용주의 직계 가족은 누구인가요?

농장 노동자에 대한 초과 근무, 휴일 및 단체 교섭 조항은 다음에 해당하는 고용주의 직계 가족 구성원에게 적용되지 않습니다.

- 3촌 이내의 친족 또는 혈연관계(법적 관계)

- 가족 의무로 인한 농장 근무 중
- 근무 시간 또는 근무 일수에 따라 임금이나 기타 보상을 지급받지 못하는 인력

고용주는 위의 기준을 충족하는 가족 구성원에게는 급여 통지 및 일반 근로 계약(LS309)을 체결하지 않아도 됩니다.

간부란 무엇인가요?

간부는 다음 사항에 해당하는 사람입니다.

- 관리가 주요 업무인 사람
- 두 명 이상의 다른 직원에게 업무를 지시하는 사람
- 직원에 대한 고용 또는 해고 권한이 있거나 고용 추천 가능한 사람
- 관례에 따라 정기적으로 재량권을 행사하는 사람
- 자신의 업무에 대해 숙식, 숙박 또는 기타 수당과 시설을 포함한 봉급을 지급받는 사람

관리 직원이란 무엇인가요?

관리 직원은 다음과 같은 사람입니다.

- 관리 정책과 직접적으로 관련된 사무 또는 비육체 현장 업무 수행이 주요 업무인 사람
- 재량과 독립적 판단을 행사하는 사람
- 특별한 훈련, 경험 또는 지식이 필요하며 고용주, 간부 또는 관리 직원을 직접적으로 지원하는 사람
- 자신의 업무에 대해 숙식, 숙박 또는 기타 수당과 시설을 포함한 봉급을 지급받는 사람

간부 및 관리 직원의 최소 봉급 요건은 어떻게 되나요?

- 뉴욕시: 2025년 1월 1일 이후 주당 \$1,237.50
- 나소, 서퍽 및 웨스트체스터 카운티: 2025년 1월 1일 이후 주당 \$1,237.50
- 주 나머지 지역: 2025년 1월 1일 이후 주당 \$1,161.65

전문직 직원이란 무엇인가요?

전문직 직원은 다음과 같은 사람입니다.

- 과학 분야의 고급 유형에 대한 지식이 필요하거나 장기간의 전문 지적 교육 또는 연구 과정을 통해 통상적으로 습득한 학습을 요구하는 업무 수행이 주요 업무인 사람
- 일관된 재량과 판단력을 발휘해야 하는 업무를 수행하는 사람
- 주로 지적이고 다양한 성격의 업무(일상적인 정신, 육체, 기계 또는 물리 업무와 반대되는 업무)를 수행하는 사람

전문직 직원의 최소 봉급 요건은 없습니다.

성과급 또는 봉급을 받는 노동자의 정규 시급은 어떻게 계산되나요?

농장 노동자는 반드시 모든 초과 근무 시간에 대해 정규 임금의 1.5 배를 지급받아야 합니다. 정규 임금은 최저임금보다 낮을 수 없습니다. 직원의 정규 요율은 농장 노동자가 매시간 일할 때마다 통상적으로 받는 금액입니다. 농장 노동자가 비시간제(예: 성과급, 봉급)로 급여를 받는 경우, 정규 시급은 일주일 동안의 총 근무 시간을 농장 노동자의 총수입으로 나누면 구할 수 있습니다. 농장 노동자의 급여율이 여러 개인 경우, 정규 요율은 각 급여율로 근무한 시간을 기준으로 노동자의 해당 주에 적용되는 여러 급여율의 가중 평균입니다. 가중 평균은 총 정규 급여를 주당 총 근무 시간으로 나눈 값입니다. 초과 근무 요율은 농장 노동자의 급여율별 근무 시간에 따라 주마다 달라질 수 있습니다. 일부 지급액은 정규 요율에 포함되지 않습니다. 여기에는 고용주를 대신하여 발생한 비용에 대한 지급, 초과 근무에 대한 보험료 지급, 토요일/일요일/공휴일 근무에 대해 지급되는 실제 보험료, 재량 보너스, 선물, 특별한 경우에 제공되는 선물 성격의 지급액, 휴가/휴일/질병으로 인해 업무를 수행하지 않은 기간에 대한 지급액이 포함됩니다.

고용주가 유급 병가 또는 재량 보너스와 같은 부가 혜택으로 초과 근무 수당 지급 의무를 대신할 수 있나요?

휴일 수당 및 주말 교대 근무 차액을 제외하고 부가 수당 및 재량 보너스로 지급해야 할 초과 근무 수당을 대신할 수 없습니다.

고용주는 공동 H-2A 명령으로 서로 다른 두 고용주를 위해 일하면서 달력 기준 일주일 동안 농장 노동자 초과 근무 한도를 초과하여 근무하는 농장 노동자에게 초과 근무 수당을 지급해야 하나요?

H-2A 노동자는 달력 기준 일주일 동안 총 근무 시간이 농장 노동자의 초과 근무 한도를 초과하는 경우에도 초과 근무를 할 수 있습니다. 공동 H-2A 취업 명령에 따라 고용된 H-2A 외국인 게스트 노동자와 국내 농장 노동자는 계약서에 명시된 일수와 시간 동안 두 고용주를 위해 일하는 데 동의합니다. 공동 고용주는 허가된 취업 명령의 약관을 준수하는 데 동의하며 위반 시 공동 책임을 집니다.

고용주는 40시간 이후에도 다른 농장의 식품을 가공하는 농장 노동자에게 초과 근무 수당을 지급해야 하나요?

예. 다른 농장의 농산물을 가공, 취급 또는 포장하는 업무를 수행하는 직원은 해당 업무에 대한 기타 임금 명령을 적용받으며 일주일에 40시간 근무한 후에는 초과 근무 수당이 지급되어야 합니다.

고용주는 자신의 농장에서 농산물을 가공하는 농장 노동자에게 언제 초과 근무 수당을 지급해야 하나요?

고용주는 농장 노동자가 달력 기준 일주일 동안 초과 근무 한도를 초과하여 근무한 시간 또는 휴일에 근무한 시간에 대해 초과 근무 수당을 반드시 지급해야 합니다.

휴일에 근무한 경우 고용주가 노동자에게 초과 근무 수당을 지급해야 하나요?

예. 자발적으로 휴일에 근무하는 것에 농장 노동자는 달력 기준 해당 주에 농장 노동자의 초과 근무 한도를 초과하여 근무한 시간이 없더라도 휴일에 근무한 시간에 대해 시급과 정규 요율의 50%를 지급받아야 합니다.

농장 노동자가 이미 초과 근무 한도를 초과하여 근무한 시간이 있고 본인이 휴일에 근무하기로 동의한 경우에도 '이중 초과 근무 수당'을 지급받게 되나요?

농장 노동자가 달력 기준 일주일 동안 농장 노동자의 초과 근무 한도를 초과하여 근무하는 경우, 근무 시간에 대해 정규 요율의 1.5배("표준 OT")가 지급되어야 합니다. 또한 농장 노동자는 휴일 중 자발적으로 근무한 시간에 대해 OT 요율("프리미엄 OT")을 받을 수 있습니다. 그러나 노동자의 근무 시간이 이미 달력 기준 해당 주의 농장 노동자 초과 근무 한도를 초과한 경우 프리미엄 OT를 추가로 지불하지 않아도 됩니다.

획득한 초과 근무 수당을 고용주로부터 언제 받을 수 있나요?

육체노동자인 농장 노동자는 임금을 획득한 급여 주간의 종료일로부터 7일 이내에 수당을 지급받아야 합니다.

초과 근무 수당을 은행에 예치하여 계절이 끝날 때 일시불로 받을 수 있나요?

아니요. 초과 근무 임금을 포함한 모든 임금은 해당 임금을 획득한 급여 주간 종료일로부터 7일 이내에 지급되어야 합니다.

초과 근무 수당 대신 휴가를 받을 수 있나요?

농장 노동자는 초과 근무 임금을 받는 대신 종종 대체 휴가(대휴)를 받거나 거래할 수 없습니다.

현장 및 고용주 카페에서 근무하는 경우, 고용주는 언제 노동자에게 초과 근무 수당을 지급해야 하나요?

레스토랑 근무에는接客업 임금 명령이 적용되므로 고용주는 주당 40시간 이후 초과 근무에 대해 정규 임금의 1.5배를 초과 근무 수당으로 지급해야 합니다. 레스토랑 근무는 시급으로 지급받아야 합니다.

우유 품질 보너스와 같은 생산 보너스는 초과 근무에 대한 정규 요율 계산에 포함되나요?

보너스가 재량 보너스인지 비재량 보너스인지에 따라 다릅니다. 비재량 보너스는 반드시 초과근무 수당 계산 시 정규 요율에 반영해야 합니다.

고용주는 농장 노동자의 휴일 일정을 미리 정해야 하나요?

법적으로 휴일을 미리 정할 필요는 없습니다. 휴일을 특정 요일로 지정하거나 다르게 정할 수 있습니다. 달력 기준 일주일 중 늦어도 7일째 되는 날을 휴일로 지정해야 합니다.

노동자의 휴일을 면제할 수 있나요?

아니요, 직원은 자신의 휴일을 포기할 수 없습니다. 하지만 직원은 자발적으로 휴일에 근무하는 데 동의할 수 있으며 이에 대해 초과 근무 수당을 받아야 합니다.

고용주는 휴일이 제공된 날을 기록해야 하나요?

예, 고용주는 반드시 일일 및 주간 근무 시간을 기록해야 합니다.

고용주는 휴일을 나누거나 하루 중 일부에 대해서만 제공할 수 있나요?
아니요, 휴일은 반드시 달력 기준 24시간 연속으로 제공되어야 합니다.
자세한 정보는 어디에서 찾을 수 있나요? 노동법 업데이트에 대한
자세한 내용은 1-833-693-2767(833-NY-FARMS)번으로 문의하거나
www.labor.ny.gov/FarmLabor에서 확인하시기를 바랍니다.

자주 묻는 질문 전체 목록: dol.ny.gov/farm-laborers-fair-labor-practices-act

최저임금법

노동자가 받아야 하는 최저 임금은 얼마인가요?

근무하는 시간에 대해 시간당 연방 최저임금 또는 주 최저임금 중 더 높은 금액을 받아야 합니다. 그보다 적으면 안 됩니다. 성과급(바구니 또는 수확 기준)으로 급여를 받는 경우, 성과급은 최저 시급 이상이어야 합니다. 이 요율을 적용받지 못하는 경우 888-525-2267번으로 전화하여 불만을 제기하거나 규정 준수 및 교육 전문가에게 문의하세요.

뉴욕주 최저 임금

역사적으로 뉴욕주 최저임금은 연방 최저임금 이상이었습니다.
뉴욕 최저임금:

뉴욕주 일반 최저 임금		
위치	2025/1/1	2026/1/1
뉴욕시	\$16.50 /시간	\$17.00 /시간
롱아일랜드 및 웨스트체스터 카운티	\$16.50 /시간	\$17.00 /시간
뉴욕주의 나머지 지역	\$15.50 /시간	\$16.00 /시간

H-2A 노동자와 함께 농장에서 일할 경우 얼마를 받아야 하나요?

H-2A 노동자와 다른 업무를 수행하는 경우, 근무하는 시간에 대해 주 최저임금 이상을 받아야 합니다. H-2A 노동자와 동일한 업무를 수행하는 경우, 미국 노동부에서 정한 최저 보장 임금을 또는 현행 임금 중 더 높은 임금을 받아야 합니다. 해당 직종의 최저 보장 임금을 또는 현행 임금에 대한 정보를 얻고 싶거나 현재 받는 임금이 정확하지 않다고 생각되는 경우 규정 준수 및 교육 전문가에게 문의하세요.

미성년자에게 최저임금보다 적은 임금을 지급할 수 있나요?

아니요, 미성년자에게 최저임금 이상의 임금을 지급해야 합니다.

고용주가 성과급을 지불하는 경우는 어떻게 하나요?

고용주가 임금을 성과급으로 지급하는 경우, 직원이 미성년자라고 해도 최저임금과 같거나 그 이상의 성과급을 지급해야 합니다. 일주일 동안의 총 근무 시간이 농장 노동자의 초과 근무 한도를 초과하는 경우 이 계산에 초과 근무 시간도 포함해야 합니다. 미성년자가 수행할 수 있는 업무 유형에 대한 자세한 내용은 이 책자 뒷부분의 아동 노동 섹션을 참조하세요.

고용주가 노동자에게 식비를 청구할 수 있나요?

고용주가 식사를 제공하는 경우, 고용주는 식사당 \$1.70를 급여에서 공제할 수 있습니다. 그러나 2주분 수입이 \$254 미만인 이주 계절 농장 노동자의 경우(노동자가 일하지 않기로 선택하지 않는 한) 고용주는 식비를 공제할 수 없습니다.

고용주가 숙박비를 청구할 수 있나요?

아니요, 이주 농장 노동자인 경우 고용주는 임금에서 또는 별도의 수수료로 숙박비나 공과금을 청구할 수 없습니다.

계절 또는 연중 노동자이고 고용주가 고용의 일부로 숙박 및 공과금을 제공하는 경우, 다음 사항을 최저임금에 대한 공제 항목으로 인정받을 수 있습니다.

- 1인실 기준 주당 \$18.95:
- 쉐어룸 기준 주당 \$12.65
- 일인용 공과금 포함 주택 또는 아파트의 경우 하루 \$5.00
- 가족과 함께 거주 시 공과금 포함 주택 또는 아파트의 경우 하루 \$8.00 (다른 가족 구성원이 함께 거주하거나 같은 고용주를 위해 일하는 경우에도 여전히 하루에 \$8.00만 지불)

고용주는 이 책자 뒷부분의 "임금 공제 항목"이라는 제목 아래 나열된 공제 항목만 임금에서 공제할 수 있습니다.

포장 공장에서 일해도 농장 노동자로 간주되나요?

포장 공장에서 일하는 사람은 포장 공장에서 취급하는 모든 농산물이 다음과 같이 재배되는 경우에만 농장 노동자로 간주됩니다.

- 같은 농장에서 재배
- 포장 공장과 농장을 소유한 동일한 재배자/가공업자가 재배

다른 농장의 상품을 취급하는 경우 해당 작업은 농장 작업이 아니며, 일주일에 40시간을 초과하여 근무한 시간에 대해서는 초과 근무 수당을 지급해야 합니다.

이주 농장 노동자의 주택이 충족해야 하는 기본 기준은 어디에서 확인할 수 있나요?

계절 농장 이주 노동자인 경우, 뉴욕주 보건부 지역사회 환경 보건 및 식품 보호국에 518-402-7600번 또는 무료 전화 800-458-1158번으로 문의해야 합니다.

고용주가 농장 농산물(우유, 채소, 과일 또는 달걀)로 급여를 지급할 수 있나요?

예, 하지만 노동자가 이 지급 방식에 동의한 경우에만 가능합니다.

고용주는 상점에서 고객에게 청구하는 가격이 아니라 상점에서 농부에게 지불하는 가격으로 농산물을 평가해야 합니다.

연방법의 적용을 받는 노동자에게도 주법이 적용되나요?

예. 노동자는 항상 주 노동법의 완전한 보호를 받습니다. 주법이든 연방법이든 노동자를 가장 잘 보호하는 법입니다. 고용주는 반드시 노동자에게 가장 유리한 법률을 준수해야 합니다. 예를 들어 주 최저임금이 연방 최저임금보다 높은 경우 고용주는 반드시 더 높은 요율의 임금을 지급해야 합니다. 연방 임금법에 대한 자세한 내용은 가까운 미국 임금 및 근로시간국 사무소에 문의하세요.

몇 시간까지 일할 수 있나요?

만 14세 이상이라면 법적으로 학교에 있어야 하는 시간 외에는 농장에서 일할 수 있는 시간에 제한이 없습니다. 고용주는 현장 간 이동 시간이나 필수 대기 시간을 근무 시간에 반드시 포함하여 이 모든 시간에 대한 대가를 지급해야 합니다. 고용주는 매일 및 매주 예상되는 근무 시간을 근로계약서에 서면으로 명시해야 합니다.

초과 근무 시간에 대해 더 높은 요율을 받아야 하나요?

농장 노동자의 근무 시간이 달력 기준 일주일 동안 농장 노동자의 초과 근무 한도를 초과하는 경우, 농장 노동자는 초과 근무를 할 수 있습니다.

포장 공장이나 가공 공장 노동자의 경우는 어떠한가요?

포장 공장 및 가공 공장의 농장 노동자는 근무 시간이 달력 기준 일주일 동안 농장 노동자의 초과 근무 한도를 초과하는 경우 초과 근무를 할 수 있습니다. 고용주의 농장에서 재배되지 않은 식품을 포장하거나 가공하며 달력 기준 일주일당 근무 시간이 40시간을 초과하는 경우, 초과 근무를 할 수 있습니다.

소매 농장 가판대 직원은 어떠한가요?

소매 농장 가판대 노동자는 근무 시간이 달력 기준 일주일 동안 농장 노동자의 초과 근무 한도를 초과하는 경우 초과 근무를 할 수 있습니다. 가판에서 농장 내에서 재배 또는 생산되지 않은 상품을 판매하며 달력 기준 일주일 근무 시간이 40시간을 초과하는 경우 노동자는 초과 근무를 할 수 있습니다.

고용주가 임금을 체불한 경우, 어떻게 받을 수 있나요?

법에 따르면 노동자는 지정된 정기 급여일에 임금을 모두 받아야 합니다. 미지급된 임금이 있는 경우, 노동 기준국이 지급되지 않은 임금을 받을 수 있도록 도와드립니다. 가까운 노동 기준국 사무실(518-457-2730)로 연락하여 임금 청구를 제기할 수 있습니다. 또 다른 옵션은 소액 사건 법원에 수수료를 지불하고 청구를 제기하는 것입니다. 그러나 노동 기준국과 소액 사건 법원에 동일한 미지급 임금에 대한 청구를 동시에 진행할 수는 없습니다. 두 구제책 중 하나만 선택할 수 있습니다. 소액 청구 법원에 청구를 제기하려면 해당 지역 카운티 서기 사무소에 관련 정보를 문의하세요.

자세한 정보는 nycourts.gov/courthelp/Smallclaims/에서 확인하시기를 바랍니다.

임금 착취 방지법

뉴욕은 임금 착취 방지법을 제정하여 모든 산업에서 미지급되거나 과소 지급된 임금의 회수를 지원하고 노동법을 준수하지 않는 고용주에 대한 처벌을 강화하는 등 노동자의 권리를 확대했습니다.

근로 계약서를 반드시 작성해야 하나요?

고용주는 의무적으로 급여 통지서 및 확인서를 제공해야 하며, 노동자가 해당 고용주를 위해 업무를 수행하려면 반드시 해당 서류에 서명해야

합니다. 모든 고용주는 노동자(미성년자 포함)를 고용할 때 서면으로 고용 조건(근로 계약서)에 대해 알려야 합니다. 계약서에는 급여율, 근무 시간, 혜택(있는 경우)이 명시되어야 합니다. 모든 고용주는 모든 노동자에게 적용되는 일반 근로계약서 사본과 함께 농장 최저임금 포스터 사본을 노동자가 쉽게 볼 수 있는 곳에 게시해야 합니다. 농업 고용주를 위한 서비스 페이지(dol.ny.gov/services-agricultural-employers-0)에 근로 계약서 양식이 있습니다.

노동자가 받아야 하는 급여는 얼마인가요?

고용주가 지급하기로 합의한 급여를 받아야 하며, 해당 급여가 최저임금보다 낮으면 안 됩니다. 고용주는 근로 계약서에 임금을 서면으로 명시해야 하며, 노동자가 출근한 뒤 이동 시간과 대기 시간을 포함하여 근무한 모든 시간에 대해 임금을 지급해야 합니다.

만 18세 미만 청소년의 급여는 얼마인가요?

청소년 노동자에게 최저임금 이상을 지급해야 합니다.

고용주는 언제 급여를 지급해야 하나요?

고용주는 육체노동자에게 매주 정기적으로 지정된 급여일에 급여를 지급해야 합니다. 2주 동안의 급여가 전액 정산된 경우, 2주마다 급여를 받을 수도 있습니다.

고용주가 노동자에게 급여 지급일을 알려주어야 하나요?

예. 고용주는 채용 시 노동자가 받게 될 금액과 매주 정기 급여일을 서면으로 알려주어야 합니다.

고용주는 근로 계약서에 정기 급여일을 명시해야 합니다. 급여 지급일이 변경되는 경우, 미리 알려야 합니다.

정확한 금액을 받는지 어떻게 알 수 있나요?

급여를 받을 때마다 고용주는 급여를 계산한 방법을 보여주는 급여 명세서(월급 명세서)를 제공해야 합니다. 다른 가족 구성원과 함께 같은 고용주를 위해 일하는 경우, 반드시 개인별 급여 명세서가 제공되어야 합니다.

급여 명세서에는 어떤 정보가 포함되어야 하나요?

노동자는 급여를 받을 때마다 급여 명세서(인쇄 또는 서면 월급 명세서)를 받아야 합니다. 월급 명세서 기재 필수 항목은 다음과 같습니다.

- 성과급을 받는 경우:
- 바구니, 통, 상자 또는 기타 용기의 크기/무게

- 근무한 기간(급여 기간) 동안 생산한 용기 수
- 고용주의 성명, 주소, 전화번호
- 노동자 이름
- 근무한 총시간
- 지급 요율
- 총임금
- 법정 수당 또는 공제금
- 총수령 금액(순임금)

임금 명세서에 동의하지 않는 경우 연락처에 나와 있는 가장 가까운 노동 기준국 사무소에 문의하거나 해당 지역의 규정 준수 및 교육 전문가에게 문의하세요.

현금이나 수표로 급여를 받을 수 있나요?

예. 고용주는 농장 노동자에게 현금 또는 수표로 급여를 지급할 수 있습니다. 급여일에 은행이나 다른 사람에게 수수료를 지불하지 않고도 급여를 전액 현금화할 수 있어야 합니다. 고용주는 급여를 현금화할 추가 시간을 주지 않아도 됩니다.

임금 착취 방지법에 대한 자세한 내용은 웹사이트(dol.ny.gov/notice-pay-rate)에서 확인할 수 있습니다.

임금 지급

지급 주기는 어느 정도여야 하나요?

191.1a조는 육체노동자에게 급여 주기가 끝난 후 7일 이내에 급여를 지급하도록 규정합니다. 즉, 육체노동자에게는 매주(시차가 있는 경우) 또는 격주로(시차가 없는 경우) 급여를 지급해야 합니다. 직원에게 격주로 급여를 지급하기로 선택한 경우, 반드시 14일째 되는 날 급여를 지급해야 하며 해당 날짜에 근무한 시간도 포함해야 합니다.

급여 명세서에 반드시 포함해야 하는 정보는 무엇입니까?

- | | |
|---------------------|----------------|
| • 고용주의 성명, 주소, 전화번호 | • 지급 요율 |
| • 직원 이름 | • 총임금 |
| • 적용되는 급여 기간 날짜 | • 법정 수당 또는 공제금 |
| • 직원이 근무한 총시간 | • 순임금 총액 |

직원에게 급여를 지급할 때마다 급여 명세서(인쇄 또는 서면 월급 명세서)를 제공해야 합니다. 월급 명세서 기재 필수 항목은 다음과 같습니다.

성과급을 지급하는 경우:

- 바구니, 통, 상자 또는 기타 용기의 크기/무게
- 근무한 기간 동안 생산된 용기 수

임금 공제

급여에서 공제될 수 있는 항목은 무엇인가요?

급여에서 공제할 수 있는 유일한 항목은 다음과 같습니다.

- 사회보장, 소득세, 법원에서 명령한 압류 등 법정 요구 항목
- 법률에서 허용하는 경우 보험료, 저축, 식사 또는 숙박 수당 등 귀하에게 이익이 되고 귀하가 서면으로 승인한 항목

비이주 노동자인 경우, 고용주는 노동자에게 제공한 식사, 숙박, 유틸리티에 대해 제한된 금액을 공제할 수 있습니다.

공제 가능한 금액은 이 책자의 최저임금 섹션(위)을 참조하세요.

이주 노동자인 경우, 고용주는 노동자에게 제공한 숙박 및 공과금에 대해 어떤 것도 공제할 수 없습니다.

고용주가 노동자 임금의 일부에 대해 사례금을 요구할 수 있나요?

아니요. 고용주, 농장 노동 계약업자 또는 그 누구든 노동자를 취업시키거나 그 일자리를 유지해 주는 대가로 임금의 일부를 요구하거나 수령하는 것은 법에 위배됩니다.

누군가 이러한 행위를 시도하는 경우 연락처에 나와 있는 가장 가까운 노동 기준국 사무소에 신고할 수 있습니다.

고용주가 교통비를 공제할 수 있나요?

예. 국내 노동자의 경우, 업무 현장에 도착하는 첫 번째 '출근'과 계절에 업무 현장을 떠나는 마지막 '퇴근'에만 해당됩니다. 이 공제를 노동자가 반드시 서면으로 승인해야 합니다. 뉴욕주 법에 따라 고용주는 노동자 주급 총액의 10%를 초과하는 금액을 청구할 수 없습니다.

H-2A 노동자에게 출신지에서 업무 현장까지 또는 업무 현장에서 본국으로 귀국하는 교통비를 청구할 수 없습니다.

자세한 내용은 연락처에 나와 있는 가장 가까운 미국 노동부 임금 및 근로시간국 사무소에 문의하세요.

식사 시간 및 기타 휴식 시간

15분의 휴식 시간을 반드시 가져야 하나요?

아니요. 휴식 시간은 고용주가 동의한 경우에만 제공됩니다. 휴식 시간은 법적 의무가 아니지만, 고용주가 휴식 시간을 제공하기로 결정할 수 있습니다. 고용주가 휴식 시간을 제공하는 데 동의한 경우, 휴식 시간은 근로 계약서에 반드시 명시해야 하는 혜택입니다.

노동자에게 근무일 중 식사 시간을 가질 권리가 있나요?

일반적으로 근무 시간이 6시간을 초과하는 경우, 법에 따라 최소 30분 연속으로 식사 시간을 가져야 합니다.

고용주는 해당 시간에 대한 임금을 제공할 필요가 없으며 일반적으로 지급되지 않습니다. 단, 식사 시간 중 근무 요청을 받아 휴식 시간이 20분 미만인 경우, 노동자는 식사 시간 전체에 대한 수당을 지급받아야 합니다.

30분의 식사 시간에 대한 기본적인 예외 사항은 무엇인가요?

추가 및/또는 더 긴 식사 시간이 필요한 경우가 있습니다. 어떤 경우, 뉴욕주 노동부 장관은 특정 고용주가 특별 허가를 받은 경우 식사 시간을 20분 이상으로 단축할 수 있도록 허용합니다.

뉴욕 노동법또는 아래 규정을 참조하세요.

교대 근무 시간	식사 휴식 시간
교대 근무 시간이 6시간 이상이며 정오 점심 식사 시간(오전 11시~오후 2시)을 포함하는 경우	오전 11시~오후 2시 사이 최소 30분
교대 근무가 오전 11시 이전에 시작하여 오후 7시 이후까지 지속되는 경우	오전 11시~오후 2시 사이 최소 30분 및 오후 5시~오후 7시 사이 최소 20분 추가 휴식
교대 근무 시간이 6시간 이상이며 오후 1시~오전 6시 에 시작하는 경우	교대 근무 시간 중 최소 60분 (공장), 45분(상업/기타)

매주 하루씩 휴일을 받을 수 있나요?

고용주는 반드시 달력 기준 매주(일요일~토요일) 1일(연속 24시간) 이상의 휴식을 제공해야 합니다. 고용주는 노동자에게 휴일을 지정하여 미리 알려야 하며, 가능하면 휴일을 노동자가 종교적 예배를 하는 전통이 있는 요일에 맞춰야 합니다.

노동자가 본인의 휴일을 포기할 수 있나요?

고용주가 휴일 근무에 대해 초과 근무 수당을 지급하는 경우, 농장 노동자가 지정된 휴일에 자발적으로 근무하는 것이 허용됩니다. 고용주는 매주 근무 시간과 일수를 기록해야 합니다.

휴식 및 식사 시간에 대한 자세한 내용은 뉴욕주 노동부(1-888-469-7365)로 문의하시기를 바랍니다.

기타 보상(복리후생/임금 보완)

휴일이나 휴가에 대한 수당을 받을 수 있나요?

이러한 혜택은 고용주가 동의한 경우에만 지급됩니다. 고용주는 휴가, 병가 또는 공휴일 등 해당 혜택에 대한 비용을 지불하도록 결정할 수 있지만 이는 필수가 아닙니다. 이는 고용주가 제공하기로 동의한 경우 근로 계약서에 명시해야 하며 반드시 지켜야 하는 혜택입니다.

고용주는 산재보상 보험을 의무적으로 제공해야 하나요?

연간 급여에 관계없이 모든 농장 고용주, 소유주 및 운영자는 직원에게 산재보상 보험을 제공해야 합니다.

장애 보장, 산전 휴가, 유급 가족 휴가를 받을 수 있나요?

농장 고용주, 소유주 및 운영자는 자격을 갖춘 농장 노동자에게 뉴욕 장애 수당, 산전 휴가 및 유급 가족 휴가 보장을 제공해야 합니다. 유급 가족 휴가 직원 자격 및 고용주가 자격이 있는 직원에게 제공해야 하는 옵트아웃 면제에 대한 자세한 정보는 paidfamilyleave.ny.gov/를 참조하세요. 뉴욕주의 유급 산전 휴가 요건에 대한 자세한 정보는 ny.gov/programs/new-york-state-paid-prenatal-leave를 참조하세요.

실업 보험에 가입할 수 있나요?

고용주는 근무조 조장을 포함한 농장 노동자에게 실업 보험 보장을 계속해서 의무적으로 제공해야 합니다. H-2A 외국인 게스트 노동자는 실업 보험 보장에서 제외됩니다.

보복 관련 규칙 강화

임금 착취 방지법은 고용주가 노동법 위반에 불만을 제기한 직원에게 보복하는 것을 금지하는 노동법 215조에 따른 보호 방안을 확대한 것입니다.

- 이민국에 전화하거나 전화하겠다는 등의 위협은 보복의 일종입니다
- 고용주뿐만 아니라 모든 사람의 보복 행위는 불법입니다
- 고용주 또는 그 대리인에게 최대 \$20,000의 벌금과 \$20,000의 확정 손해배상액이 부과될 수 있습니다
- 고용주에게 노동자를 복직시키라는 명령이 내려질 수 있습니다. 또는 고용주가 해당 직원에게 손실된 봉급을 지급하거나 복직 대신 일시불로 금액을 지급해야 할 수도 있습니다
- 노동법 조항에 불만을 제기한 직원에 대한 보복에는 형사 처벌이 따릅니다
- 이 보호 방안은 자신의 생각에 고용주가 노동법을 위반하는 행위를 했다고 혐의를 제기하는 모든 노동자에게 적용됩니다(직원이 선의로 행동한 경우, 법에 대해 잘못 알고 있는 경우에도 적용됩니다. 직원이 노동법의 특정 부분을 인용하지 않더라도 적용됩니다.)

이 법은 노동자가 불만을 제기했다고 고용주가 착각한 경우에도 노동자를 보호합니다.

보복이란 무엇인가요?

보복이란 노동자가 보호 대상 활동에 참여했다는 이유로 노동자에게 부정적인 영향을 미치는 모든 행위를 말합니다. 직원을 협박하는 것도 보복으로 간주될 수 있습니다. 보복 행위의 예시에는 해고, 정직, 다른 교대 근무로의 전환, 임금 또는 근무 시간 단축이 포함될 수 있습니다.

이러한 보호 대상 활동에는 무엇이 있나요?

직원은 고용주, 노동부 또는 법무장관에게 노동법 및 그에 따라 발부된 규정의 위반 가능성에 대해 불만을 제기할 권리가 있습니다. 이러한 위반 가능성에 대해 불만을 제기한 후 부서 또는 법무장관에게 자신의 고용 조건에 대한 정보를 제공하고, 청문회 또는 기타 소송에서 증언할 수 있습니다.

노동자가 보호받으려면 실제 위반 내용이 있어야 하나요?

아니요. 노동자가 직장에 문제가 있다고 선의로 믿는 경우, 해당 노동자의 활동은 보호됩니다.

보복에 대한 처벌은 무엇인가요?

고용주 또는 그 대리인에게 최대 \$20,000의 벌금과 \$20,000의 확정 손해배상액이 부과될 수 있습니다. 또한 노동부는 노동자의 복직 및/또는 임금 손실에 대한 보상을 요청할 수 있습니다. 형사 처벌 가능성이 있지만, 이는 노동부가 아닌 다른 기관에서 기소됩니다.

임금 착취 방지법에 대해 다른 질문이 있으면 어떻게 하나요?

이메일(Ask.LSask@labor.ny.gov)로 질문을 보내주세요.

성희롱 예방

뉴욕주 성희롱 예방 요건

성희롱은 성차별의 한 형태이며 연방법, 주법 및 (해당하는 경우) 현지 법률에 따라 불법입니다. 성희롱에는 성별, 성적 지향, 자기 인식 또는 인지 성별, 성 표현, 성 정체성, 트랜스젠더 신분을 이유로 한 괴롭힘이 포함됩니다.

성희롱에는 다음과 같이 성적인 성격을 띠거나 개인의 성별을 이유로 개인에게 가해지는 바람직하지 않은 행동이 포함됩니다.

- 신고자가 성희롱의 표적이 아니더라도 이러한 행위가 개인의 업무 수행을 부당하게 방해하거나 위협적, 적대적 또는 모욕적 업무 환경을 조성할 목적 또는 효과가 있는 경우
- 이러한 행위가 명시적 또는 묵시적으로 고용 조건으로 명시된 경우
- 이러한 행위에 복종하거나 거부하는 것이 개인의 고용에 영향을 미치는 고용 결정의 근거로 사용되는 경우

성희롱적인 적대적 업무 환경에는 성적인 성격을 띠거나 개인의 성별을 이유로 개인을 겨냥한 말, 몸짓, 농담, 장난, 헐박 또는 신체적 폭력이 포함되며 이에 국한되지 않습니다. 또한 성희롱은 원치 않는 언어적 또는 신체적 접근, 외설스럽고 경멸적인 발언 또는 성차별적 발언 등 듣는 사람에게 위협감 또는 불쾌감을 주거나 불쾌감 또는 모욕감을 유발하여 상대방의 업무 수행에 방해가 되는 모든 행위입니다.

권한이 있는 사람이 업무적 혜택의 대가로 성 상납을 받으려고 시도하는 것도 성희롱입니다. 여기에는 채용, 승진, 고용 유지 또는 기타 고용 요건/조건/특권이 포함될 수 있습니다. 이를 '조건형 성희롱'이라고도 합니다.

성희롱은 직장 내 차별의 일종이며 법에 위배됩니다. 모든 직원은 성희롱 없는 직장에서 근무할 법적 권리를 가지며, 고용주는 차별 없는 근무 환경을 조성하기 위해 노력해야 합니다.

성희롱 예방 정책: 뉴욕주 노동법에 따라 뉴욕주의 모든 고용주는 성희롱 예방 정책을 채택해야 합니다. 모범 정책을 채택하지 않는 고용주는 자신이 채택한 정책이 다음 최소 기준을 충족하거나 초과하게 해야 합니다. 정책 필수 내용은 다음과 같습니다.

- 미국 노동부가 인권국과 협의하여 발표한 지침에 따라 성희롱을 금지
- 불법 성희롱에 해당하는 금지 행위의 예시 제공
- 성희롱에 관한 연방 및 주 법률 조항, 성희롱 피해자가 이용할 수 있는 구제책, 적용 가능한 현지 법률이 있을 수 있다는 내용을 포함한 정보 제공
- 불만 제기 양식 포함
- 모든 당사자에게 적법한 절차를 보장하는 시기적절한 불만 사항에 대한 기밀 조사 절차 포함
- 직원에게 구제에 대한 권리와 성희롱 불만 사항을 행정적 및 사법적으로 판결할 수 있는 이용 가능한 모든 법정에 대해 고지
- 성희롱은 직원 위법 행위의 한 형태로 간주되며 성희롱에 가담한 개인과 알면서도 그러한 행위를 계속하도록 허용한 감독 및 관리 직원에 대한 제재가 시행된다는 것을 명시
- 성희롱에 대해 불만을 제기하거나 성희롱과 관련된 조사 또는 소송에서 증언하거나 도움을 준 개인에 대한 보복은 불법임을 명시

성희롱 예방 교육 요건:

뉴욕주의 모든 고용주는 의무적으로 직원에게 성희롱 예방 교육을 제공해야 합니다. 노동부와 인권국에서 개발한 모범 교육을 사용하지 않는 고용주는 사용하는 교육이 다음 최소 기준을 충족하거나 초과하게 해야 합니다. 고용주는 모범 교육 자료를 다운로드할 수 있습니다. 교육 필수 요건은 다음과 같습니다.

- 상호작용
- 미국 노동부가 인권국과 협의하여 발표한 지침에 따른 성희롱에 대한 설명 포함
- 불법 성희롱에 해당하는 행위의 예시 포함
- 성희롱에 관한 연방 및 주 법률 조항과 성희롱 피해자가 이용할 수 있는 구제책에 관한 정보 포함
- 직원의 구제 권리 및 불만 사항을 판결할 수 있는 이용 가능한 모든 법정에 대한 정보 포함
- 감독자의 행동 및 해당 감독자의 추가 책임에 관한 정보 포함

모든 직원이 매년 교육 이수 필수

교육 동영상: 뉴욕주가 아래 링크에서 이용할 수 있는 온라인 모범 교육 동영상을 제작했습니다. YouTube를 통해 시청하거나 다운로드할 수 있는 해당 동영상은 주별 최소 교육 요건을 모두 충족하지만 동영상만으로는 대화형 교육으로 간주되지 않습니다. 고용주가 교육 요건을 충족하기 위해 이 동영상을 사용하는 경우, 필수적으로 다음 조치를 해야 합니다.

- 프로그램의 일환으로 직원에게 질문하기
- 직원의 질문을 수용하고 적시에 답변 제공
- 교육 및 제시된 자료에 대한 직원들의 피드백 요구

대화형 요건과 관련하여 고용주는 해당 산업과 관련된 질문, 조직의 신고 절차에 대한 질문, 가상 사례 처리 방법에 대한 질문 등 제기된 질문에 답변할 준비가 되어 있어야 합니다.

불만 제기 양식

뉴욕주 노동법에 따라 모든 고용주는 직원이 성희롱 혐의를 신고할 수 있는 신고 양식이 포함된 성희롱 정책을 채택해야 합니다.

성희롱 예방 관련 자주 묻는 질문

성희롱을 당한 것 같습니다. 어떻게 해야 하나요?

성희롱을 당했다고 생각되면 고용주, 파견 대행사 또는 직업 소개소에 해당 행위를 신고해야 합니다. 고용주가 가해자이거나 고용주의 대응을 신뢰할 수 없는 경우 뉴욕주 인권국에 문의할 수 있습니다. 인권국에서 불만 사항을 접수하고 조사할 수 있습니다.

동시에 또는 이후에 뉴욕주 인권국에 불만을 제기할 수도 있습니다. 참고: 반드시 차별 행위가 발생한 날로부터 1년 이내(성희롱의 경우 3년 이내)에 인권국에 불만을 제기해야 합니다. 자세한 내용은 "성희롱"이라는 제목의 부서 책자를 참조하세요.

인권국에 불만을 제기하려면 어떻게 해야 하나요?

여러 가지 방법으로 부서에 불만을 제기할 수 있습니다.

불만 제기 방법에 대한 자세한 내용을 알고 싶으시면 dhr.ny.gov/complaint에 방문하거나 전화(1-888-392-3644)로 문의하시기를 바랍니다

인권국 사무실을 방문하여 직접 불만을 제기할 수 있습니다(dhr.ny.gov/contact-us)

불만을 제기하면 고용주가 저에게 보복할 수 있나요?

뉴욕주 인권법은 고용주에게 내부 불만을 제기하거나 인권국에 불만을 제기한 것에 대한 보복을 금지합니다. 보복을 당하고 있다고 생각되면 인권국에 연락하여 불만을 제기해야 합니다.

고용주는 인권법의 적용을 받나요?

예. 인권법에 따르면 뉴욕주의 모든 고용주는 직원 수에 관계없이 성희롱이 없는 직장을 제공해야 합니다.

불만을 제기할 수 있는 괴롭힘의 수준은 어느 정도인가요?

이전에는 법원에서 '심각하거나 만연한' 괴롭힘만 불법으로 간주했습니다. 인권법이 개정되어 '가벼운 불쾌감이나 사소한 불편함'을 넘어서는 모든 괴롭힘은 불법으로 규정되었습니다.

고용주는 영어 이외의 언어로 고지, 정책 및 교육을 제공해야 하나요?

예. 고용주는 이러한 자료를 영어와 직원의 주 사용 언어로 직원에게 제공해야 합니다.

직장 내 비직원:

괴롭힘을 당한 회사에 직접 고용되어 있지 않은데도 보장을 받을 수 있나요?

계약자, 하청업체, 공급업체, 컨설턴트 또는 직장에 서비스를 제공하는 모든 사람과 같은 비직원도 자신이 근무하는 곳에서 당한 괴롭힘(및 기타 차별적 행위)으로부터 보호됩니다. 보호받는 비직원에는 일반적으로 독립 계약자, '단기' 노동자, 임시직 노동자로 불리는 사람들이 포함됩니다. 장비 수리, 청소 서비스 또는 고용주와의 계약에 따라 기타 서비스를 제공하는 사람도 포함됩니다.

저는 유지보수 계약업체에서 일하며 한 사업체 사무실을 청소합니다. 제가 청소하는 사업체의 직원이 아닌 건물 직원이 반복적으로 데이트 신청을 합니다. 이런 행동이 마음에 들지 않습니다. 어떻게 하면 되나요?

고용주와 귀하의 업무 현장에서 운영되는 사업체 모두 괴롭힘 없는 직장을 제공할 의무가 있습니다. 해당 행위를 업무 현장 사업체와 귀하의 고용주에게 신고해야 합니다. 해당 사업체와 고용주 모두 문제를 해결할 책임이 있습니다. 고용주의 대응을 신뢰할 수 없는 경우, 인권국에 불만을 제기할 수도 있습니다.

복사기 수리 담당자가 항상 저를 기분 나쁘게 하는 성적인 농담을 합니다. 제 상사는 자신이 할 수 있는 게 없다고 합니다.

고용주는 성희롱 행위자가 누구인지와 관계없이 성희롱이 없는 업무 현장을 제공할 의무가 있습니다. 고용주는 불만 사항에 따라 적절한 조치를 취해야 합니다. 고용주의 대응을 신뢰할 수 없다면 인권국에 불만을 제기해야 합니다.

한 임시직 직원이 자신의 '데이트 상대'에 대해 외설스러운 이야기를 자주 들려줍니다. 불만을 제기했지만 상사는 자신이 임시직에 대한 권한이 없다고 말합니다.

상사는 불만 사항을 조사하고 시정 조치를 취할 수 있는 담당자에게 전달해야 합니다. 귀하는 고용주의 다른 상사나 관리자에게 불만을 제기하거나 인권국에 불만을 제기할 수 있습니다. 또는 두 가지 방법을 모두 사용할 수 있습니다.

저는 독립 계약자로서 업무를 수행하며, 업무의 대부분은 회사 외부에서 이뤄집니다. 하지만 업무 감독관을 만나러 사무실에 가면 그는 제가 원치 않는 성관계를 시작하려고 합니다. 그 사람이 회사에서 제가 연락할 수 있는 유일한 사람인데 어떻게 불만을 제기해야 할지 모르겠습니다.

고용주는 성희롱 예방 정책을 게시하고 공개하는 것이 좋습니다. 고용주의 상사나 관리자에게 불만을 제기하거나 인권국에 불만을 제기할 수 있습니다. 또는 두 가지 방법을 모두 사용할 수 있습니다.

안전 및 보건 관련 규정

식수

고용주는 업무 현장 근처에 식수를 제공해야 하나요?

예. 유급 농장 노동자 또는 식품 가공 노동자를 고용하는 고용주는 작업 현장과 가까운 곳에서 안전한 식수와 일회용 컵을 직원에게 무료로 제공해야 합니다.

현장 위생

고용주가 업무 현장에 화장실 시설을 제공해야 하나요?

예. 뉴욕주 법에 따라 고용주는 화장실과 손 세척 시설을 제공해야 하며, 필요한 경우 화장실로 이동할 수 있는 교통편도 제공해야 합니다.

직원 20명당 손 세척대가 하나씩 있어야 합니다. 화장실 및 손 세척대 필수 요건은 다음과 같습니다.

- 두 시설이 함께 위치
- 도보로 1/4마일 이내 위치
- 통행할 수 없는 지형인 경우 차량으로 갈 수 있는 가장 가까운 지점에 위치

노동자 20명 중 절반 이상이 여성인 경우, 반드시 남성용 화장실/여성용 화장실이 하나씩 있어야 합니다. 각 화장실에 적절한 표지판으로 표시를 해야 합니다.

고용주가 업무 현장 근처에 식수를 제공하거나 화장실 및 손 세척대를 제공하지 않는 경우, 연락처에 나와 있는 가장 가까운 노동 기준국 사무실에 전화하거나 해당 지역의 규정 준수 및 교육 전문가에게 문의하세요.

살충제 안전

주법에 따라 귀하는 작업 현장에 있는 독극물이 건강에 미치는 영향에 대해 알 권리가 있습니다. 노동자 주변에서 위험 물질을 사용하는 경우, 고용주는 노동자를 위한 교육 및 훈련 프로그램을 마련해야 합니다.

연방법에 따라 고용주는 반드시 업무 현장 내 화학물질의 위험성에 대해 노동자에게 알려야 합니다. 업무상 살충제를 사용하는 사람은 반드시 공인 살포자의 인증 또는 감독을 받아야 합니다.

자세한 내용은 뉴욕주 환경보존부(518-402-8788) 또는 가장 가까운 연방 OSHA 사무소(무료 전화 800-321-6742)에 문의하세요.

뉴욕 이민자 등록법

등록 증명서(재배자/가공업자)

H-2A 노동자를 제외하고 5명 이상의 타주 이주자를 고용하는 재배자 또는 가공업자는 농장 노동 계약업자를 채용 및 고용하는 경우에도 반드시 등록 증명서를 받아야 합니다.

등록 증명서(농장 노동 계약업자)

5명 이상의 타주 이주자를 농장에 고용하는 농장 노동 계약업자는 반드시 등록 증명서를 받아야 합니다. 증명서를 신청할 때마다 농장 노동 계약업자가 서명한 후 재배자가 서명해야 합니다.

농장 노동 계약업자란 무엇인가요?

농장 노동 계약업자는 농장 또는 식품 가공 사업장에서 일하는 이주 계절 농장 노동자를 모집, 운송, 공급 또는 고용하고 수수료를 받는 개인 또는 사업체입니다. 농장 노동 계약업자는 노동자를 감독하는

근무조 조장일 수도 있고 현장에 대리인이 없는 동떨어진 회사일 수도 있습니다. 농장 노동 계약업자는 뉴욕주 노동부에 등록해야 하며, 뉴욕주 노동부는 등록 증명서를 발급합니다.

등록 증명서란 무엇인가요?

등록 증명서는 농장 노동 계약업자가 카드에 이름이 기재된 고용주에게 이주 계절 농장 노동자를 제공하게 해주는 공식 카드입니다. 농장 노동 계약업자는 반드시 자신이 서비스를 제공하는 농장 또는 식품 가공 사업장마다 한 장의 증명서를 보유해야 합니다. 이 증명서를 신청하려면 농장 노동 계약업자는 노동자의 근무 및 생활 조건에 대한 정보를 뉴욕주 노동부에 제공해야 합니다.

농장 노동 계약업자의 비용은 누가 지불하나요?

고용주는 농장 노동 계약업자의 수수료를 자체적으로 지불합니다. 노동자가 일자리를 구하거나 일자리를 유지하기 위해 고용주나 농장 노동 계약업자에게 돈을 지불하는 것은 위법입니다. 농부는 농장 노동 계약업자에게 비용을 지불할 목적으로 노동자의 임금을 공제할 수 없습니다.

농장 노동 계약업자가 자신이 제공하는 서비스에 대한 비용을 청구할 수 있나요?

아니요. 농장 노동 계약업자는 다음 사항에 대한 비용을 청구할 수 없습니다.

- 수표 현금화
- 교통편
- 주택
- 일자리 주선

뉴욕주에서는 등록이 무료입니다. 재배자 가공업자 및 농장 노동 계약업자 등록 양식: dol.ny.gov/farm-labor-contractors

아동 노동

만 18세 미만의 미성년자가 다양한 산업 분야에서 일할 수 있는 '고용 증명서' 또는 '취업 허가증'(일반적으로 '취업 서류')에는 여러 종류가 있습니다. 이 책자는 농장 취업 허가증에 대해서만 설명합니다.

아동 노동 관련 자주 묻는 질문

만 12~13세의 아동도 농장 일을 할 수 있나요?

예. 고용 가능한 일자리 요건은 다음과 같습니다.

- 베리, 과일, 채소를 손으로 수확하는 작업(농장 취업 허가증 필수)
- 부모나 보호자를 위해 학교 수업이 없는 시간에 가정 농장에서 일하거나 거래, 사업 또는 서비스의 일환이 아닌 기타 야외 작업을 하는 경우(해당 작업에는 취업 허가 불필요)
- 학교 수업이 없는 시간에 부모, 고모/이모, 삼촌/외삼촌, 조부모 또는 보호자가 소유하거나 임대한 농장 가판대에서 자신의 농장에서 생산한 농산물을 판매하는 것을 돕는 경우(미성년자는 부모 또는 보호자와 함께 있거나 해당 업무에 대한 부모 또는 보호자의 서면 허가를 받아야 함, 해당 작업에는 취업 허가 불필요)

농장 작업에는 어떤 종류의 취업 서류가 필요한가요?

만 16세 미만의 노동자는 다음 중 하나의 농장 취업 허가증을 취득해야 합니다.

농장 취업 허가증 AT-24: 만 14세 및 15세용 노란색 허가증. 이 허가증을 가진 미성년자는 방과 전후, 주말, 방학 중에 일할 수 있습니다. 근무 시간에는 제한이 없습니다.

농장 취업 허가증 AT-25: 만 12세 및 13세용 흰색 허가증. 이 허가증을 가진 미성년자는 과일, 베리, 채소를 손으로 수확하는 일을 할 수 있습니다. 다음과 같이 하루 4시간만 근무할 수 있습니다.

- 노동절~6월 20일 오전 9시~오후 4시
- 6월 21일~노동절 오전 7시~오후 7시

미성년자(만 12~15세)는 부모 또는 보호자와 함께 있거나 부모 또는 보호자가 고용주에게 서면으로 동의서를 제출해야 합니다.

만 14~15세의 미성년자가 농장 일을 할 수 있나요?

예. 만 14세 및 15세의 미성년자는 만 16세 미만의 아동에게 규정에 따라 금지되지 않은 농사일을 할 수 있습니다. 학교 수업 시간에 일할 수 없다는 점을 제외하면 근무 시간 제한은 없습니다. 학교에서 발급하고 각 고용주가 서명한 농장 취업 허가증이 필요합니다.

만 16~17세의 미성년자가 농장 일을 할 수 있나요?

예. 만 16세 및 17세의 미성년자는 만 18세 미만의 아동에게 규정에 따라 금지되지 않은 농사일을 할 수 있습니다. 학교 수업 시간에 일할 수 없다는 점을 제외하면 근무 시간 제한은 없습니다. 이 연령대에는 농장 취업 허가증이 필요하지 않습니다.

미성년자는 모든 종류의 농장 일을 할 수 있나요?

아니요. 뉴욕주 및 연방 규정은 만 18세 미만(주) 및 만 16세 미만(연방)의 미성년자가 위험하거나 부상을 입을 수 있는 작업을 하는 것을 금지합니다. 이 규칙에는 몇 가지 예외가 있습니다(다음 페이지 참조).

뉴욕주 금지 직업군*

만 18세 미만은 다음 작업을 하거나 도울 수 없습니다.

- 구난, 철거, 지붕 공사, 굴착 작업 등의 건축 작업과 높은 표면에서 건설 구조물을 칠하거나 외부를 청소하는 작업
- 회전 톱, 띠톱, 광폭 절단기 작업
- 도축 및 육류 포장 시설 또는 축산 처리 공장 내부 또는 인근 작업
- 동력 구동식 목공, 금속 성형, 금속 펀칭, 금속 절단, 제빵 또는 제지 제품 기계 작업
- 동력 구동식 기중기 작업
- 벽돌, 타일 및 이와 유사한 제품 제조
- 방사성 물질 또는 전리 방사선이나 실리카 또는 기타 유해한 먼지에 노출되는 작업
- 벌목 작업 및 제재소, 선반 가공, 지붕재 공장 또는 통 작업 공장 작업
- 채굴이나 광산 또는 채석장과 관련된 작업
- 자동차 도우미
- 화물 또는 승객용 엘리베이터의 관리 또는 운영(만 16세가 넘는 미성년자가 자동 푸시 버튼식 엘리베이터를 조작할 수 있는 경우는 제외)
- 폭발물의 제조, 포장 또는 보관이나 폭발물의 사용 또는 배송과 관련된 작업
- 연마제(금강사, 트리폴리, 철단, 강옥), 슛돌, 탄화규소 또는 연마분, 연마공 작업 또는 사용 작업

- 비금속 또는 이리듐이 제조되는 연마륜 작업
- 기계의 벨트 조정 또는 기계 청소, 기름칠, 세척 작업
- 페인트, 염료 가루, 연단 또는 백연 포장
- 위험하거나 유독한 산성 물질이 사용되는 모든 혼합물 준비
- 노동법 204조에 따른 증기 보일러 운영
- 교도소 또는 교정 기관 근무(수감자 또는 재소자의 구금 또는 관리와 관련된 업무인 경우)

예외

이 규칙은 다음과 같은 사람에게는 적용되지 않습니다.

- 노동부 등록 견습 프로그램에 개별적으로 등록된 견습생인 만 18세 미만의 노동자
- 공인 협력 직업 훈련 프로그램에 등록된 학생-학습자
- 승인된 현장 교육 프로그램에 참여하는 교육생
- 승인된 현장 교육 프로그램에서 학생 학습자 또는 교육생으로 교육을 이수한 만 16세 또는 17세의 노동자
- 공립학교 또는 비영리 기관에서 제공되는 뉴욕주 노동부에서 승인한 안전 교육이 포함된 교육 프로그램을 이수한 만 16세 또는 17세의 노동자

* 출처: 2009년 7월 24일 뉴욕주 법령, 규칙 및 규정 공식 모음집 제12편 표제 190(12 NYCRR 190으로 인용)

농장 노동(만 16세 미만)

또한, 농장 작업에 종사하는 만 16세 미만의 미성년자를 대상으로 하는 연방 위험 직업 명령이 있습니다. 이 명령에는 특정 동력 구동 농기계 작업, 20 PTO 마력 이상의 트랙터 운전, 폭발물 또는 특정 화학물질 취급 등 만 16세 미만의 미성년자에게 금지된 16가지 작업이 나열되어 있습니다.

농장에서의 아동 노동에 관한 이러한 규정은 부모가 소유하거나 운영하는 농장에서 일하는 미성년자 또는 공인 직업 교육 훈련 프로그램에 참여하는 학생에게는 적용되지 않습니다. 또한, 특정 교육 프로그램을 이수한 4-H 일원과 기타 승인된 농장 훈련 및 교육 프로그램에 참여하는 학생에게는 면제 혜택이 있습니다.

연방 규정이 주 규정보다 더 강력하거나 더 엄격한 경우, 연방 규정이 적용됩니다.

자주 묻는 질문

취업 서류는 누가 제공할 수 있나요?

학교는 요청이 있는 경우 학생에게 취업 서류를 제공합니다. 자녀는 학교 사무실에서 취업 서류를 받는 방법을 알아볼 수 있습니다. 자녀가 학교에 등교하지 않는 경우, 귀하 또는 자녀가 뉴욕주 내 고등학교에 연락할 수 있습니다.

타주 미성년자도 취업 서류가 필요한가요?

예. 뉴욕주에서 농장 일을 하고자 하는 만 12~15세의 모든 미성년자는 출신 지역과 관계없이 일하려면 반드시 취업 서류를 받아야 합니다. 미성년자는 농장이나 고용 장소에서 가장 가까운 학교에서 취업 서류를 받을 수 있습니다.

작업별로 농장 취업 허가증을 받아야 하나요?

아니요. 동일한 유형의 업무인 경우, 농장 취업 허가증 한 장을 둘 이상의 일자리에 사용할 수 있습니다. 다만 모든 고용주의 서명을 받아야 합니다. 미성년자가 해당 연령대에 속하는 한 허가증은 유효합니다.

조항 게시

고용주는 모든 미성년자를 위한 일정을 작성하여 눈에 잘 띄는 곳에 게시해야 합니다. 일정에는 미성년자가 업무를 시작하고 종료하는 시간이 표시됩니다. 일정에 변경 사항이 게시되면 근무 시간이 변경될 수 있습니다.

미성년자가 직장 내 문제에 대해 도움을 받으려면 어떻게 해야 하나요?

미성년자 또는 미성년자를 대리하는 부모나 보호자는 가장 가까운 미국 임금 및 근로시간국 또는 뉴욕주 노동부, 노동 기준국 사무소에 연락하여 조언을 받거나 불만을 제기할 수 있습니다.

자세한 정보

농장 취업 허가증을 포함한 취업 허가에 대한 자세한 내용을 알고 싶으시면 지역 고등학교에 문의하거나 주 교육부 웹사이트(p12.nysed.gov/sss/pps/workingpapers)에 방문하세요.

실업 보험

실업 보험은 잘못된 것이 없는데도 일자리를 잃은 노동자에게 법에 따라 제공되는 현금 혜택입니다. 자격을 충족하려면 실직자가 일할 준비가 되어 있고 일할 의지와 능력이 있어야 합니다. 실업 수당은 실직자가 다른 일자리를 찾는 동안 재정적 의무를 이행하는 데 도움이 됩니다.

농장 노동에 실업 보험이 적용되나요?

예, 농장 노동에는 실업 보험이 적용됩니다. 두 개 이상의 주에서 근무한 경험이 있어도 자격이 있습니다. H-2A 노동자에게는 실업 보험이 제공되지 않습니다.

실업 보험을 받을 수 있는지 어떻게 알 수 있나요?

실직하여 실업 급여 자격 대상자인지 확인하고 싶다면 무료 전화번호 **888-209-8124**번으로 문의하시기를 바랍니다. 음성 안내에 따라 신청하세요. 전화 서비스를 통해 다양한 언어로 서비스가 제공됩니다. 웹사이트(www.labor.ny.gov)에서도 신청할 수 있습니다.

실업 보험료 기여금을 납부해야 하나요?

아니요, 뉴욕주에서는 아닙니다. 뉴욕에서는 뉴욕주 노동부에서 정한 공식에 따라 고용주가 단독으로 실업 보험 기여금을 납부합니다. 이는 고용주가 사업체를 운영하는 데 드는 비용입니다. 고용주가 급여에서 이 금액을 공제하는 것은 허용되지 않습니다.

실업 보험 신청

온라인: 인터넷에 접속할 수 있는 경우 웹사이트(labor.ny.gov)에서 온라인으로 신청할 수 있습니다.

전화: 뉴욕주 노동부는 실업 급여를 신청하는 데 도움이 되는 전화 신청 시스템을 운영하고 있습니다. 회전식 다이얼 전화기는 사용할 수 없습니다. 반드시 다음과 같은 장치를 사용하셔야 합니다.

- 버튼식 전화기
- 펄스톤 스위치가 있는 전화기
- 휴대폰 또는 기타 모바일 장치
- 전화를 걸거나 로그인하기 전에 준비해야 하는 정보:
- 사회보장번호

- 뉴욕주 운전면허증 또는 자동차 ID 카드 번호(있는 경우)
- 우편 주소 및 우편 번호
- 업무 시간 중에 연락받을 수 있는 전화번호
- 외국인 등록증 번호(있는 경우)
- 다른 주에 있는 고용주를 포함하여 지난 18개월 이내에 근무한 모든 고용주의 이름과 주소
- 지난 18개월 동안 각 고용주로부터 받은 총수입(임금 명세서/급여 명세서, W2 양식 등)
- 가장 최근의 제대 양식 DD 214 사본

(군 복무에 따른 혜택을 청구하는 전역 군인인 경우)

하지만 모든 정보를 갖추지 못했더라도 일을 그만둔 후 최대한 빨리 실업 급여를 신청해야 합니다.

언어 또는 청각 장애나 기타 특정 장애가 있는 경우, 친구나 친척에게 전화 신청 절차에 대한 도움을 요청할 수 있습니다. 도움을 주는 사람이 전화할 때 귀하가 반드시 그 자리에 있어야 합니다. 뉴욕주 전역의 무료 전화번호는 888-209-8124번입니다.

실업 보험 혜택 받기

계좌 입금: 웹에서 실업 급여를 청구하는 경우 실업 급여를 은행 계좌로 직접 입금받을 수 있습니다.

직불 카드: 계좌 입금을 신청하지 않으면 직불 카드를 통해 실업 급여를 받게 됩니다. 혜택 수령이 승인되면 카드가 우편으로 발송됩니다. 이 카드를 사용하면 ATM(현금자동입출금기)과 Master Card를 취급하는 모든 은행에서 실업 급여를 인출할 수 있으며, 직불 카드로 결제할 수 있는 모든 가맹점에서 카드로 구매가 가능합니다.

실업 급여는 언제까지 받을 수 있나요?

실업 급여는 지난 18개월 동안 근무한 직장에서의 수입을 기준으로 계산됩니다. 매주 실업 급여 전액을 수령하면 기본 실업 급여를 26주 동안 받게 됩니다. 파트타임으로 근무하는 경우, 부분 혜택을 받을 수 있습니다. 부분 혜택만 수령하고도 자격이 유지되는 경우, 신청이 만료되는 최대 52주까지 더 오랫동안 실업 급여를 받을 수 있습니다. 특정 노동자에게는 혜택이 연장됩니다. 자세한 내용은 웹사이트(dol.ny.gov/unemployment/unemployment-insurance-assistance) 및 전화 신청 센터 (888-209-8124)에서 확인하세요. 아니면 지역 노동부 사무실 또는 뉴욕주 커리어 센터에 문의하셔도 됩니다.

산재보상

산재보상은 업무와 관련된 부상이나 질병으로 인한 치료와 임금 손실을 보상하는 일종의 보험입니다. 이 혜택은 산재보상 위원회 및/또는 고용주의 보험 회사에서 청구가 승인되면 지급됩니다. 이 절차는 부상당한 노동자의 청구 양식과 치료 의사의 적절한 의료 서류가 접수되는 즉시 시작됩니다.

뉴욕주 고용주는 의무적으로 산재보상 보험 증권에 가입해야 하며(일부 예외 적용), 부상이나 질병이 발생하면 해당 보험 회사에서 노동자에게 보험금을 지급하게 됩니다. 업무로 인해 사망하는 경우, 노동자의 가족이 보험금을 청구할 수 있으며 법에 따라 산재보상 보험금을 받을 자격이 있을 수 있습니다. 자세한 내용은 뉴욕주 산재보상 위원회 무료 전화번호 (877-632-4996)로 문의하시기 바랍니다.

산재보상 관련 자주 묻는 질문

내가 산재보험에 가입되어 있나요?

예. 업무로 인해 질병이나 부상을 입었다고 생각되면 보험금을 청구해야 합니다.

업무 중 사고가 발생하면 어떻게 해야 하나요?

업무 중 부상을 당한 경우, 30일 이내에 관리자나 고용주에게 서면으로 부상을 신고해야 합니다. 그다음 최대한 빨리 산재보상 위원회에 위원회 양식 C-3을 제출해야 합니다. 최대 2년 안에 제출할 수 있습니다. 또한 산재보상 위원회에서 승인한 의사의 진료를 받아야 합니다. 그런 다음 의사는 산재보상 위원회와 고용주의 산재보상 보험 회사 모두에 적절한 의료 서류를 제출해야 합니다.

업무와 관련된 질병이나 질환이 있는 경우 어떻게 해야 하나요?

업무 또는 근무 조건 때문에 발생한 것으로 생각되는 질병이나 질환이 있는 경우에도 보험금을 청구해야 합니다. 업무 관련 질병/질환을 진단받은 날 또는 해당 질병/질환이 업무로 인해 발생했다는 것을 인지했거나 알아야 했을 때부터 30일 이내에 고용주에게 서면으로 알려야 합니다. 최대 2년 이내에 산재보상 위원회에 청구서를 제출할 수 있다는 것을 다시 한번 알려드립니다.

이 질병이나 질환으로 인해 사망한 경우, 가족이 보험금을 청구할 수 있으며 보상받을 자격이 있을 수도 있습니다.

산재보상 청구는 어떻게 하나요?

뉴욕주 산재보상 위원회에 직원 산재보상 청구서(위원회 양식 C-3)를 제출하세요. 이 양식은 산재보상 위원회(877-632-4996)에 전화하면 받을 수 있습니다. 이 양식은 온라인 또는 전화로도 이용할 수 있습니다.

산재보상을 신청했다는 이유로 고용주가 나를 해고할 수 있나요?

아니요. 고용주는 산재보상 청구를 제출한 직원을 해고하거나 차별할 수 없습니다. 또한 이 법은 산재보상 청문회에서 증언하는 직원을 보호합니다.

업무상 부상/질환과 관련된 모든 비용을 노동자가 본인 부담해야 하나요?

아니요, 사무실 방문이나 변호사 비용에 대한 본인 부담금은 없습니다. 진료소에 고용주 및/또는 고용주의 보험 회사 정보를 제공하기만 하면 진료소에서 보험 회사에 청구서를 보냅니다. 본인 부담금이 부과되지 않습니다. 변호사 비용은 귀하가 받은 금액에서 지급됩니다.

산재보상 청구 절차에 대한 자세한 내용은 무료 전화(877-632-4996)로 문의하거나 wcb.ny.gov를 참조하세요.

뉴욕주 노동자를 위한 휴가 프로그램

산전 휴가

민간 부문에서 일하는 모든 직원에게는 뉴욕주 유급 산전 휴가법(뉴욕주 노동법 196-b조)이 적용됩니다. 초과 근무가 면제되는 직원을 포함한 모든 정규직 및 파트타임 민간 부문 직원은 연간 20시간의 유급 산전 휴가를 받을 수 있습니다. 연방, 주 또는 지방 정부 직원은 뉴욕주 유급 산전 휴가법의 적용을 받지 않습니다. 그러나 비영리 단체 직원에게는 이 법이 적용됩니다. 자세한 내용은 ny.gov/programs/new-york-state-paid-prenatal-leave를 참조하세요.

뉴욕주 유급 병가

이제 뉴욕주의 모든 민간 부문 노동자는 업종, 직종, 파트타임 여부, 초과 근무 면제 여부, 계절 상태와 관계없이 뉴욕주 병가 및 안심 휴가법의 적용을 받습니다. 법에 따라 5명 이상의 직원을 둔 고용주는 의무적으로 직원에게 유급 병가 및 안심 휴가를 제공해야 합니다. 직원 수가 5명 미만이고 순수익이 100만 달러 이하인 사업체는 반드시 직원에게 무급 병가 및 안심 휴가를 제공해야 합니다.

뉴욕주의 보장 대상 직원에게는 근무 시간 30시간당 1시간의 비율로 휴가가 적립됩니다.

휴가 규모

직원의 병가 기간은 고용주의 규모에 따라 다릅니다.

- 100명 이상의 직원을 둔 고용주는 반드시 달력 기준 연간 최대 56시간의 유급 병가를 제공해야 합니다.
- 5~99명의 직원을 둔 고용주는 반드시 달력 기준 연간 최대 40시간의 유급 병가를 제공해야 합니다.
- 직원 수가 4명 이하이며 직전 과세 연도 순수익이 100만 달러를 초과하는 사업체는 의무적으로 달력 기준 연간 최대 40시간의 유급 병가를 제공해야 합니다.

직원 수 계산 시 직원 수가 4명 이하이고 100만 달러 이하의 순수익을 신고한 소규모 고용주는 직원에게 병가를 지급할 의무가 없지만 반드시 추가로 할당된 휴가 시간을 제공해야 합니다.

참고: '달력 기준'이란 1월 1일부터 12월 31일까지 12개월의 기간을 의미합니다. 휴가 사용 및 적립을 포함한 기타 목적을 위해 고용주는 '달력 기준'을 아무 12개월 기간으로 설정할 수도 있습니다.

자격

뉴욕주의 모든 민간 부문 직원은 업종, 직종, 파트타임 여부, 초과시간 면제 여부에 관계없이 적용 대상입니다. 연방, 주 및 지방 정부 직원은 대상이 아니지만 차터 스쿨, 사립 학교 및 비영리 법인의 직원은 적용 대상입니다.

유급 병가 관련 자주 묻는 질문

이 법의 목적에 따른 '가족 구성원'은 누구입니까?

'가족 구성원'이란 직원의 자녀, 배우자, 동거 파트너, 부모, 형제자매, 손주 또는 조부모 및 직원의 배우자 또는 동거 파트너의 자녀나 부모로 정의됩니다. '부모'는 직원의 친부모, 위탁 부모, 양부모, 입양 부모 또는 직원의 법정 후견인 또는 직원이 미성년 자녀였을 때 부모 역할을 한 개인으로 정의됩니다. '자녀'는 친자녀, 입양 자녀, 위탁 자녀, 법적 피보호자 또는 직원이 부모 역할을 하고 있는 아동으로 정의됩니다.

달력 기준이란 무엇인가요?

총직원 수를 결정할 때 '달력 기준'은 1월 1일부터 12월 31일까지 12개월 기간을 의미합니다. 휴가 사용 및 적립을 포함한 기타 목적을 위해 고용주는 '달력 기준'을 아무 12개월 기간으로 설정할 수도 있습니다.

이 법에 따라 유급 병가를 사용하는 동안에도 병가를 계속 적립할 수 있나요?

아니요. 직원은 근무한 시간에 대해서만 휴가 시간을 받아야 하며 이 법에 따라 병가를 사용한 시간에는 휴가 시간을 받지 못합니다.

근무하지 않은 시간에 대해 받은 급여에 대해 휴가를 적립할 수 있나요?

아니요. 보너스나 호출 근무 시간 등 근무 시간과 관련이 없는 급여에 대해서는 휴가가 적립되지 않습니다. 그러나 대기 시간, 교육 시간, 이동 시간 등 '근무 시간'으로 간주되는 시간은 휴가 적립 목적에 합산되어야 합니다.

법에 따르면 직원은 30시간의 근무 시간당 1시간 이상의 비율로 병가를 적립할 수 있습니다. 직원이 50명인 중소기업의 직원이 달력 기준 연간 1,200시간을 초과하여 근무하는 경우, 고용주는 40시간을 초과하는 유급 병가를 의무적으로 제공해야 하나요?

아니요. 달력 기준 직원 수가 5명~99명인 고용주의 경우, 이 법에 따라 의무적으로 각 직원에게 달력 기준 매년 최대 40시간의 유급 병가를 제공해야 합니다. 고용주는 직원에게 추가 유급 병가 시간을 제공할 수 있지만, 의무는 아닙니다.

경찰에 연락이 닿지 않았거나 가해자가 유죄 판결을 받지 않은 경우, 안심 휴가를 사용할 수 있나요?

예. 직원의 안심 휴가에 대한 자격은 법 집행 기관에 대한 신고나 형사 유죄 판결 여부에 따라 달라지지 않습니다.

고용주가 공중 보건 비상사태로 인해 임시 휴업 명령을 받은 경우, 직원은 휴업 기간에 적립된 병가를 사용할 수 있나요?

이 시나리오에서 병가 사용 여부는 전염 위험 및 기타 건강 고려 사항을 포함한 보건 비상사태의 유형에 따라 달라집니다. 직원은 정신적 또는 신체적 질병, 부상 또는 건강 상태의 예방적 치료를 위해 적립된 병가를 사용할 수 있습니다.

COVID-19 휴가 신청:
PaidFamilyLeave.ny.gov/COVID19

의사, 치과 의사, 안과 의사를 방문하거나 기타 정기 진료를 받기 위해 병가를 사용할 수 있나요?

예. 직원은 질병 치료 또는 예방적 치료가 필요한 경우 병가를 사용하여 진료 예약을 할 수 있습니다.

병가에 가족상 휴가가 포함되나요? 가족상을 치를 때 적립된 병가를 사용할 수 있나요?

적립된 병가를 사용할 수 있는 허용 사유에는 가족상이 포함되지 않습니다. 그러나 고용주는 진단을 받았거나 치료가 필요한지 여부와 관계없이 반드시 정신적 또는 신체적 질병, 부상 또는 건강 상태뿐만 아니라 그러한 질병, 부상 또는 질환의 예방적 치료를 위한 병가를 제공해야 합니다.

자격 대상자 고용주가 병가를 제공하기 전에 직원이 채워야 하는 최소 근무 기간이 있나요?

아니요. 직원은 법에 따라 즉시 휴가를 적립할 수 있습니다.

적립한 병가를 사용하기 전에 직원이 채워야 하는 최소 근무 기간이 있나요?

직원이 병가를 사용하기 전에 채워야 하는 최소 근무 기간은 없습니다. 그러나 고용주가 달력 기준 연초에 필요한 병가를 미리 제공하거나 법의 요건을 초과하는 병가 정책을 마련하고 있지 않은 한 직원은 병가를 사용하려면 30시간 이상 근무해야 합니다.

사업체를 두 사람이 공동으로 소유한 경우, 사업체가 법에 따라 병가를 제공하지 않는다면 어느 소유주에게 책임이 있나요?

두 소유자 모두 법을 준수하지 않은 것에 대해 공동 및 개별적으로 책임을 집니다. '고용주'라는 용어에는 모든 직업, 산업, 무역, 사업 또는 서비스 분야에서 개인을 고용하는 모든 개인, 법인, 유한책임회사 또는 단체가 포함됩니다.

연중 상시 근무하는 정규직 직원이 15명인 사업체에서 계절제 파트타임 노동자도 고용하는 경우, 고용주는 이러한 계절제 파트타임 노동자에게도 병가를 제공해야 하나요?

예. 이 법의 목적상 직원은 '고용주가 채용을 위해 고용한 모든 피고용인'으로 정의됩니다. 고용주의 직원 수가 5명 이상 100명 미만인 경우, 계절제 파트타임 노동자를 포함한 모든 직원은 근무 시간 30시간당 1시간의 유급 병가를 적립할 수 있습니다.

직원이 3명뿐이지만 수익이 100만 달러를 조금 넘는 소규모 사업체도 직원에게 유급 휴가를 제공해야 하나요?

직원이 4인 이하인 사업체의 순이익이 100만 달러 이상인 경우, 유급 병가를 제공할 의무가 있습니다.

고용주가 뉴욕주 내에 여러 사업장을 가지고 있고 각 사업장의 직원이 4명 이하인 경우, 고용주는 법에 따라 유급 병가를 제공해야 하나요?

이 시나리오에서 직원 수를 결정하려면 고용주는 모든 사업장의 총직원 수를 세어야 합니다. 예를 들어 한 사업장에서 3명이 근무하고 다른 사업장에서 4명이 근무하는 경우, 고용주는 총 7명의 직원을 보유한 것이며 각 직원에게 달력 기준 매년 최대 40시간의 유급 병가를 의무적으로 제공해야 합니다.

이민 신분이 법에 따른 병가 자격 여부에 영향을 미치나요?

아니요. 직원의 이민 신분은 이 법에 따른 병가 혜택 자격에 영향을 미치지 않습니다.

근무일의 절반만 병가를 사용할 수 있나요?

이 법에 따라 고용주가 병가 사용에 대해 설정할 수 있는 최대 단위는 4 시간입니다. 직원은 필요에 따라 4시간의 적립 병가를 사용할 수 있습니다 (고용주가 병가 사용에 1~2시간 등 더 작은 단위를 허용하는 경우에는 그 이하).

급여율 수수료, 정액제 또는 기타 시간 외 급여를 받는 직원은 어떻게 병가를 적립하나요?

직원이 시간 외 급여를 받는 경우, 병가 적립은 실제 업무 수행에 소요된 시간으로 측정됩니다.

근무했다면 초과 근무가 되었을 시간에 휴가를 사용한 경우, 고용주가 초과 근무 수당을 지급해야 하나요?

아니요. 직원들은 법에 따라 휴가 시간에 대해 정규 임금을 지급받아야 합니다.

고용주는 휴가 기간 중 손실된 팁과 사례금을 직원에게 지급해야 하나요?

아니요. 고용주는 직원에게 손실된 팁 또는 사례금을 지급할 의무는 없지만, 고용주는 휴가 시간에 대한 팁 크레딧을 공제할 수 없으며 직원의 정규 임금 또는 해당 최저 임금 중 더 높은 금액을 직원에게 반드시 지급해야 합니다.

작업마다 다른 요율로 급여를 받으면 어떻게 하나요?

둘 이상의 급여율로 급여를 받는 직원은 법에 따라 반드시 해당 급여율의 가중 평균에 따라 휴가에 대한 급여를 지급받아야 합니다. 가중 평균은 총 정규 급여를 주당 총 근무 시간으로 나눈 값입니다. 시간당 급여를 받는 초과 근무 면제 직원은 고용 조건에서 달리 명시하거나 요구하지 않는 한 정규 요율을 산정할 때 주당 40시간을 근무하는 것으로 간주합니다. 그러나 위에서 언급한 바와 같이 고용주가 휴가 시간에 대해서만 직원의 급여를 삭감하는 것은 금지됩니다.

고용주가 고용 관계 종료 시 미사용 휴가에 대한 수당을 지급해야 하나요?

고용주의 서면 휴가 정책을 포함한 다른 계약이나 정책에서 요구하지 않는 한 고용 관계 종료 시 고용주가 직원에게 사용하지 않은 병가에 대해 수당을 지급할 법적인 의무는 없습니다. 고용주와 지속적인 고용 관계를 유지하는 기간제 직원은 이러한 비고용 기간에도 휴가 적립을 유지합니다.

고용주가 파트타임 직원에게 미리 휴가를 적립해 줄 수 있나요?

예. 고용주는 달력 기준 매년 연초에 파트타임 직원에게 예상 근무 시간을 기준으로 적립하게 될 병가를 선제공할 수 있습니다(직원의 예상 근무 시간 30시간마다 1시간 적립). 그러나 40시간 미만을 선제공한다고 해도 파트타임 노동자가 예상보다 더 많은 시간을 근무할 경우를 대비하여 고용주는 반드시 직원의 근무 시간 및 병가 적립 시간을 계속 추적해야 합니다. 직원이 예상보다 더 많은 시간을 근무하는 경우, 고용주는 직원이 근무한 30시간당 1시간의 비율로 달력 기준 연간 선제공 병가와 적립 병가의 총합이 40시간이 될 때까지 휴가를 적립하는 것을 허용해야 합니다. 달력 기준 연간 40시간 미만을 선제공받은 직원은 병가를 적립한 경우 달력 기준 연간 최대 40시간의 병가를 사용할 수 있어야 합니다. 40시간 미만을 선제공한 고용주는 직원이 사용하지 않은 병가를 최대 40시간까지 새 달력 기준 연도로 이월할 수 있도록 허용해야 하며, 새 달력 기준 연도에 직원이 획득할 것으로 예상하는 시간도 선제공해야 합니다. **알림:** 고용주가 직원의 사용 및 적립 시간을 계산하지 않은 경우, 직원은 새 달력 기준 연도 초반에 사용하지 않은 병가를 이월하여 사용할 권리가 있기 때문에 고용주는 새 달력 기준 연도에 정책을 변경할 수 없습니다.

2020년 9월 30일 이후에 체결되는 노사 단체 협약에는 어떤 사항이 필요한가요?

또한 법에 따르면 2020년 9월 30일 이후에 체결된 노사 단체 협약은 병가 혜택이 법에서 요구하는 혜택과 비교하여 '직원에게 비슷한 혜택'이고 해당 협약이 노동법 196-b조의 규정을 구체적으로 인정하는 한 다른 휴가 혜택을 규정할 수 있습니다. 이러한 인정에는 법에서 휴가에 준하는 것으로 간주하는 모든 혜택 또한 구체적으로 명시해야 합니다.

노사 단체 협약에서 주 병가 요건을 인정해야 하나요, 아니면 일반적인 참고 사항 정도면 충분한가요?

이 법의 요건을 충족하려면 2020년 9월 30일 이후 체결되는 모든 협약은 노동법 196-b조를 구체적으로 언급해야 합니다. 뉴욕주 노동부는 혼동이나 오해를 피하기 위해 협약에 '직원에게 비슷한 혜택'을 명시하고 표시할 것을 권장합니다.

뉴욕시에 거주하면 뉴욕시 유급 안심 및 병가 법의 대상인가요? 이 법에 대해 시에 불만을 제기할 수 있나요?

뉴욕시는 노동부 장관이 결정하는 바에 따라 뉴욕시 유급 안심 및 병가 법의 조항이 뉴욕주 유급 병가 법에 명시된 최소 시간 및 사용에 대한 최종 기준 또는 요건을 충족하거나 초과하는 한도 내에서 해당 조항을 계속 시행할 수 있습니다.

유급 가족 휴가를 유급 병가와 연속해서 사용할 수 있나요(예: 유급 병가 3일, 유급 가족 휴가 2일)?

직원은 고용주가 허용하는 경우에만 유급 가족 휴가(PFL) 기간에 병가를 사용할 수 있습니다. PFL과 동시에 병가를 사용하는 경우 직원은 휴가 기간의 전부 또는 일부에 대해 봉급을 전액 받을 수 있습니다. 그러나 직원은 PFL 혜택을 받는 동안에는 전체 임금 이상의 금액을 받을 수 없습니다.

주 및 연방 요구 사항이 중복되는 경우는 어떻게 되나요?

뉴욕주 유급 병가 법은 다른 주 및 연방 휴가 요건과는 독립적으로 운영되므로 다른 주 또는 연방 휴가 자격과 별도로 지급되어야 합니다.

뉴욕 노동법 196-B조에 따른 의무적인 휴가가 달력 기준 연말에 만료되나요?

직원이 한 해 동안 사용하지 않은 병가는 다음 달력 기준 연도로 반드시 이월해야 합니다. 단, 고용주는 직원이 달력 기준 연간 사용할 수 있는 시간(예: 직원이 100명 이상인 고용주의 경우 56시간, 직원이 99명 이하인 고용주의 경우 40시간)으로 사용 시간을 제한할 수 있습니다. 이로 인해 직원은 달력 기준 연도에 사용할 수 있는 휴가를 초과하는 잔여 휴가를 보유하게 될 수 있습니다.

사용이 여전히 제한되는 경우, 병가 이월의 장점은 무엇인가요?

병가가 새 달력 기준 연도로 이월되는 경우, 직원은 휴가 적립을 기다리지 않고 바로 휴가를 사용할 수 있습니다.

제가 병가를 사용하기로 선택한 경우 고용주가 직원에게 교대 근무/직무를 대신할 대체 근무자를 찾도록 요구할 수 있나요?

아니요. 직원이 법에 규정된 사유 중 하나로 병가를 사용하는 한 고용주는 추가 전제 조건을 요구하지 않아야 합니다.

적립한 병가를 사용하기 얼마 전에 고용주에게 알려야 하나요?

법에 명시된 통지 또는 기간 요건은 없지만, 고용주가 달리 허용하지 않는 한 적립한 병가를 사용하기 전에 고용주에게 구두 또는 서면으로 요청해야 합니다.

회사 내에서 승진, 강등 또는 다른 직책을 맡게 되면 유급 병가가 이전되나요?

예. 직원이 동일한 고용주 하에서 직무, 역할 또는 근무지를 변경하는 경우, 적립된 휴가를 줄이거나 제한할 수 없습니다. 이 법에 따른 유급 병가 금액은 휴가 당시 직원의 급여율에 따라 지급되어야 합니다.

회사의 소유권이 변경되거나 다른 회사와 합병하는 경우, 직원의 누적 병가에 영향이 있나요?

상황에 따라 다릅니다. 법에 따른 병가 제공 의무는 직원의 고용주인 개인 또는 단체의 지위에서 비롯되며, 노동법은 '공동' 고용주(한 명 이상의 타인과 개인을 고용하는 자)에게도 해당 의무를 부과하므로 의무가 단일 고용주에게만 국한되지 않습니다. 무급 휴가 청구를 조사할 때 뉴욕주 노동부는 사례별로 고용주의 계속 의무를 평가하여 직원의 고용주가 실제로 변경되어 직원이 더 이상 이전 고용주를 위해 일하지 않는 상황인지 여부를 판단합니다. 위에 명시된 바와 같이 직원은 888-469-7365번으로 전화하여 노동부에 불만을 제기할 수 있습니다.

필수 병가를 제공하지 않는 고용주는 어떤 처벌을 받나요?

뉴욕주 노동법에 따라 병가 등의 직원 혜택을 제공하지 않는 것은 직원에게 임금을 지급하지 않는 것과 마찬가지입니다. 고용주가 직원에게 법에 따라 요구되는 병가를 제공하지 않을 경우, 미지급 임금 전액에 대한 평가 명령, 100% 확정 손해배상액, 지급해야 할 총액의 최대 2배에 해당하는 민사 벌금을 포함하며 이에 한정되지 않는 민사/행정 조처 및/또는 형사 처벌의 대상이 될 수 있습니다.

고용주가 법에서 요구하는 병가를 제공하지 않는 경우 어떻게 해야 하나요?

직원은 888-469-7365번에 전화하여 노동부에 불만을 제기할 수 있습니다.

고용주는 직원이 사용하지 않은 휴가를 다른 직원에게 기부하는 것을 허용하는 정책을 가질 수 있나요?

예. 전적으로 자발적인 경우 고용주는 직원이 사용하지 않은 휴가를 다른 직원에게 기부하는 것을 허용하는 정책을 마련할 수 있습니다.

고용주가 병가를 오용한 직원을 징계할 수 있나요?

예. 고용주는 법에 규정된 목적 이외의 용도로 휴가를 사용하거나 휴가 사용과 관련하여 고용주에게 거짓말을 하는 직원에 대해 최대 해고를 포함한 징계 조치를 할 수 있습니다.

연락처

뉴욕주 노동부

뉴욕주 노동부 규정 준수 및 교육 부서

877-466-9757

dol.ny.gov/division-compliance-and-education

뉴욕주 모니터링 옹호자

우편 주소: State Office Campus, Building 12, Room 570, Albany, NY 12226

이메일: SMA@labor.ny.gov

인신매매 대응 감독관

뉴욕주 노동부 - 규정 준수 및 교육 부서

State Office Building 12, Room 570

Albany, NY 12226-1800

핫라인: 877-466-9757

이메일: trafficking@labor.ny.gov

농업 노동 프로그램

농업 노동 전문가에게 문의하려면

다음 중 한 가지 방법으로 연락하세요.

- 전화번호: 877-466-9757
- 이메일: doce@labor.ny.gov
- 웹사이트 방문: labor.ny.gov/immigrants/agriculture-labor-program.shtm

농업 노동 프로그램에 대해 자세히 알아보려면
dol.ny.gov/agriculture-labor-program에 방문하세요.

외국인 노동 허가 부서

전화번호: **888-708-6712**

팩스: **585-339-9457**

이메일: H2A@labor.ny.gov

H2B@labor.ny.gov

뉴욕주 커리어 센터

800-447-3992

labor.ny.gov/career-center-locator/

뉴욕주 노동부 노동 기준국

888-4-NYSDOL(888-469-7365)

뉴욕주 노동부 - 실업 보험국

실업 급여 신청:

전화 서비스: 월요일~금요일, 오전 8시~오후 5시(동부
표준시) **888-209-8124**

웹 서비스: labor.ny.gov

미국 노동부 임금 및 근로시간국 사무소

866-4US-WAGE(866-487-9243) 2번을 누르면 스페인어로 통화 가능

TTY: **877-889-5627**

월요일~금요일, 오전 8시~오후 8시(동부 표준시)

dol.gov/agencies/whd

미국 노동부 산업안전보건청(OSHA)

800-321-6742

osha.gov

뉴욕주 인권국

888-392-3644

www.dhr.ny.gov

뉴욕주 산재보상 위원회 사무소

328 State Street, Schenectady, NY 12305-2318

877-632-4996

운영 시간: 월요일/목요일/금요일 오전 8시 30분~오후 4시 30분, 화요일/
수요일

오전 8시 30분~오후 6시

부상 당한 노동자 관련 질문:

부상 노동자 옹호자: 518-462-8884 또는 800-580-6665

업무 중 상해/청구에 대한 산재보험 관련 질문이 있나요? 지구 사무실 및 서비스 센터로 문의하세요

알바니(Albany): **866-750-5157**

빙엄턴(Binghamton): **866-802-3604**

브루클린(Brooklyn): **800-877-1373**

버펄로(Buffalo): **866-211-0645**

롱아일랜드(Long Island): **866-681-5354**

맨해튼(Manhattan): **800-877-1373**

피크스킬(Peekskill): **866-746-0552**

퀸스(Queens): **800-877-1373**

로체스터(Rochester): **866-211-0644**

시러큐스(Syracuse): **866-802-3730**

농업 노동자를 위한 기타 서비스

농업 관련 산업 아동 발달 센터(ABCD)

뉴욕주 재배자 및 가공업자 협회 연합이 운영하고 뉴욕주 농업 시장부가 지원하는 이 연중 보육 센터는 자격 대상 가족에게 종합적인 교육, 건강 및 사회 서비스를 제공합니다.

바타비아(Batavia): **585-343-8160**

플로리다(Florida): **845-651-2270**

프레도니아(Fredonia): **716-672-5395**

제네바(Geneva): **315-781-3267**

고셴(Goshen): **845-294-6221**

홀리(Holley): **585-638-5932**

킹스턴(Kingston): **845-481-4691**

레이크 온타리오(Lake Ontario): **315-589-7421**

미들타운(Middletown): **845-956-2270**

뉴팄츠(New Paltz): **845-255-7571**

뉴페인(Newfane): **716-439-4524**

레드 크릭(Red Creek): **315-754-8759**

농업 관련 산업 아동 발달 본부

847 Union Street, Schenectady, NY 12308

전화번호: **518-346-6447**

웹사이트: abcdny.org

PathStone Corporation

PathStone Corporation(구 Rural Opportunities, Inc.)은 미국 노동부, 고용 및 훈련청과 계약을 체결하고 이주 및 계절 농장 노동자에게 교육 및 기타 서비스를 제공하는 연방 보조금 수령 기관입니다.

PathStone 현장 사무소:

앨비언(Albion): **585-589-7027**

덩케르크(Dunkirk): **716-366-9015 x-5156**

록포트(Lockport): **716-201-1086**

미들타운(Middletown): **845-343-0771**

리버헤드(Riverhead): **631-727-4866**

와핑거스폴스(Wappingers Falls): **845-298-8998**

윌리엄슨(Williamson): **315-483-9151**

기업 사무실: **585-340-3386** 24시간 무료 전화번호: **800-888-6770**

웹사이트: pathstone.org

이민자 교육 튜토리얼 및 지원 서비스

브룩포트(Brockport): **585-395-2356**(먼로(Monroe), 나이아가라(Niagara), 올리언스(Orleans) 카운티) 코트랜드(Cortland):

607-753-4706(브룸(Broome), 카유가(Cayuga), 셔명(Chemung),

체낭고(Chenango), 코트랜드(Cortland), 델라웨어(Delaware),

오논다가(Onondaga), 옷세고(Otsego), 쇼하리(Schoharie), 스카일러(Schuyler), 티오가(Tioga), 톰킨스(Tompkins) 카운티)

프레도니아(Fredonia): **716-673-3526**(캐터로거스(Cattaraugus),

차타콰(Chautauqua), 이리(Erie) 카운티) 제네시 밸리(Genesee Valley):

585-658-7960(앨러게니(Allegheny), 제네시(Genesee), 리빙스턴

(Livingston), 온타리오(Ontario), 세네카(Seneca), 스투벤(Steuben),

와이오밍(Wyoming), 예이츠(Yates) 카운티)

미드 허드슨(Mid-Hudson): **845-257-2950**(더치스(Dutchess), 오렌지

(Orange), 퍼트넘(Putnam), 록랜드(Rockland), 설리번(Sullivan), 얼스터

(Ulster), 웨스트체스터(Westchester) 카운티)

모호크 리저널(Mohawk Regional): **315-867-2079**(알바니(Albany), 컬럼비아(Columbia), 풀턴(Fulton), 그린(Greene), 해밀턴(Hamilton), 허키머(Herkimer), 매디슨(Madison), 몽고메리(Montgomery), 오나이다(Oneida), 렌셀러(Rensselaer), 사라토가(Saratoga), 스킨넥터디(Schenectady), 워렌(Warren), 워싱턴(Washington) 카운티)
노스 컨트리: **315-267-2514**(클린턴(Clinton), 에섹스(Essex), 프랭클린(Franklin), 해밀턴(Hamilton), 세인트로렌스(St. Lawrence) 카운티)
오스위고(Oswego): **315-963-4291**(제퍼슨(Jefferson), 루이스(Lewis), 오스위고(Oswego), 웨인(Wayne) 카운티) 롱아일랜드(Long Island) - 메트로(Metro): **631-208-1936**(나소(Nassau), 서퍽(Suffolk) 카운티 및 뉴욕시 브롱크스(Bronx), 브루클린(Brooklyn), 맨해튼(Manhattan), 퀸스(Queens), 스타튼 아일랜드(Staten Island) 자치구)

뉴욕주 보건부

가족 건강국

이주 및 계절 농장 노동자 건강 프로그램 클리닉

핑거 레이크스 이민자 건강 관리 프로젝트(Finger Lakes Migrant Health Care Project)

165 Main Street, PO Box 423

Penn Yan, New York 14527

전화번호: **315-531-9102**

팩스: **315-531-9103**

허드슨강 이민자 건강 프로그램 허드슨강 건강 관리

1037 Main Street

Peekskill, New York 10566

전화번호: **914-734 8503**

팩스: **914-734-8745**

나이아가라 폭포 기념 의료 센터(Niagara Falls Memorial Medical Center)

621 Tenth Street

Niagara Falls, New York 14302

나이아가라 카운티 이민자 건강 프로그램 전화번호: **716-278-4620**

오크 오차드 커뮤니티 보건 센터(Oak Orchard Community Health Center)

300 West Avenue

Brockport, New York 14420-1118

전화번호: **585-637-5319**

팩스: **585-637-2375**

오스위고 카운티 기회 주식회사(Oswego County Opportunities, Inc)

239 Oneida Street

Fulton, New York 13069-1288

전화번호: **315-598-4715**

팩스: **315-598-4733**

서퍽 카운티 보건부(Suffolk County Health Department)

Riverhead Health Center 300 Center Drive

Riverhead, New York 11901

전화번호: **631-854-0000**

팩스: **631-852-3723**

긴급 전화번호(경찰, 소방, 의료):

911(응급 상황 시에만 사용)

1-877-466-9757

페이스북: facebook.com/nyslabor

트위터: twitter.com/nyslabor

인스타그램: instagram.com/nyslabor/

링크트인: linkedin.com/company/nyslabor

유튜브: youtube.com/user/NYSLabor

dol.ny.gov



WE ARE YOUR DOL



뉴욕주 노동부는 기회균등 고용주/프로그램입니다.
요청 시 장애인에게 무료로 제공되는 보조 지원 및 서비스는 TTY/TDD 711
번 또는 1-800-662-1220(영어)/1-877-662-4886번으로 문의하세요.