

**مسودة مرسوم:**

مرسوم بتعديل قانون المراسيم الإدارية بالمقاطعة بشأن التوظيف في مشاريع الإنشاءات والممتلكات بالمقاطعة.

يأمر مجلس المشرفين في مقاطعة سان دييغو كما يلي:

القسم 1. الغرض. إن عدم كفاية الرواتب وظروف العمل السيئة لها تأثير سلبي كبير على قدرة الأسر العاملة في الحصول على سكن لائق وإعالة أسرهم، وتهديدان الصحة العامة. يهدد الفقر والبطالة وعدم المساواة في الدخل الازدهار الاقتصادي والاستقرار والقدرة التنافسية في مقاطعة سان دييغو. تسعى مقاطعة سان دييغو إلى معالجة هذه المشكلات من خلال ضمان حصول العاملين في مشاريع المقاطعة أو بالممتلكات المملوكة للمقاطعة على أجورهم وتوفير ظروف عمل تسمح لهم بإعالة أنفسهم وأسرتهم بشكل مناسب، ومن خلال اتخاذ إجراءات لإزالة العقبات أمام فرص العمل الجيدة لسكان المنطقة.

القسم 2. يُضاف القسم 73.10 بموجب هذا إلى المراسيم الإدارية في قانون المقاطعة لقراءة النص الكامل كما يلي:

**القسم 73.10. معايير التوظيف في مشاريع الإنشاءات في المقاطعة**

يجب أن تخضع جميع الإنشاءات المنجزة وفقاً للعقود الممنوحة من المقاطعة، بغض النظر عن ملكية الممتلكات، بما في ذلك العقود التي تُبرم تحت إشراف المقاطعة وفقاً لقانون العقود العامة، للمتطلبات التالية، والتي يجب إدراجها في جميع هذه العقود حسبما يقتضي الأمر لتنفيذ هذه المتطلبات:

أ. يجب توظيف قوة عاملة ماهرة ومدربة لإنجاز المشروع على النحو المنصوص عليه في القسم 2600 وما يليه من قانون العقود العامة، حسب المطلوب بموجب القسم 2600 في التاريخ الذي يصبح فيه هذا القسم 73.10 ساريًا؛

ب. يجب أن يُدفع لجميع موظفي المقاول والمقاولين من الباطن الذين يعملون بموجب العقد الممنوح من المقاطعة، بغض النظر عما إذا كان هؤلاء الأشخاص مصنفين كموظفين أو متعاقدين مستقلين (يشار إليهم باسم "العاملين") أم لا، القيمة الأعلى من (1) معدلات الأجور السائدة التي حددها إدارة العلاقات الصناعية في كاليفورنيا، بغض النظر عما إذا كان دفع هذه الأجور مطلوبًا بخلاف ذلك بموجب قانون العمل أم لا؛ و (2) الحد الأدنى للأجور أو الأجر المعيشي أو معدلات الأجور المماثلة بحسب ما قد تحدده المقاطعة بموجب مرسوم؛ و (3) الحد الأدنى المحلي أو الفيدرالي أو على مستوى الولاية أو معدلات الأجور المماثلة إذا كانت تنطبق على العمل؛ و

ج. يجب على المقاولين منح العاملين إجازة مرضية مدفوعة الأجر لتغطية، على الأقل، حالات الغياب الناتجة عن كل ما يلي بحسب ما ينطبق على العامل أو أفراد أسرته:

1. مرض نفسي أو بدني أو إصابة أو حالة صحية؛
2. الحاجة إلى تشخيص طبي أو رعاية أو معالجة مرض نفسي أو بدني أو إصابة أو حالة صحية؛
3. الحاجة إلى رعاية طبية وقائية؛
4. عناية طبية لازمة للتعافي من إصابة بدنية أو نفسية أو عجز بسبب عنف منزلي أو اعتداء جنسي أو ملاحقة؛
5. الحاجة إلى الحصول على خدمات من منظمة تعنى بخدمات الضحايا أو استشارة نفسية أو غيرها من الاستشارات بسبب عنف منزلي أو اعتداء جنسي أو ملاحقة؛
6. الحاجة إلى الانتقال لمكان آخر أو تأمين منزل حالي بسبب عنف منزلي أو اعتداء جنسي أو ملاحقة؛ و
7. الحاجة إلى الحصول على خدمات قانونية، والتي تتضمن الاستعداد أو المشاركة في أي إجراء قانوني مدني أو جنائي، مرتبطة أو ناجمة عن عنف منزلي أو اعتداء جنسي أو ملاحقة.

د. يجب أن تتراكم الإجازة المرضية التي ينص عليها القسم 73.10 (د) بمعدل ساعة واحدة من الإجازة المرضية مدفوعة الأجر لكل ثلاثين ساعة عمل، ويجوز أن تتراكم حتى 56 ساعة كحد أدنى في السنة.

هـ. لا يجوز للمقاولين وموظفيهم ومقاوليهم من الباطن فصل أي عامل أو ممارسة التمييز ضده أو اتخاذ إجراء سلبي ضده بأي شكل من الأشكال لإفصاحه، على أي نحو، عن أي مخاوف بشأن شروط وظروف التوظيف.

و. يجب على المقاولين نشر ما يلي في مكان بارز ويمكن الوصول إليه في كل مكان يعمل فيه العاملون:

1. إشعار باستيفاء المتطلبات المنصوص عليها في القسمين الفرعيين (أ) إلى (هـ) المذكورين أعلاه؛
2. إشعار بإمكانية الإبلاغ عن انتهاكات بهذه المتطلبات إلى مكتب المقاطعة المعني بمعايير العمالة والتنفيذ؛ و
3. رقم هاتف وعنوان مكتب المقاطعة المعني بمعايير العمالة والتنفيذ.

القسم 3. يُضاف القسم 73.11 بموجب هذا إلى المراسيم الإدارية في قانون المقاطعة لقراءة النص الكامل كما يلي:

### القسم 73.11. معايير التوظيف الخاصة بالعمال في أرض مستأجرة مملوكة للمقاطعة

إن المستأجرين وأصحاب التراخيص وأصحاب الامتيازات وغيرهم من المستفيدين من الممتلكات المملوكة للمقاطعة بموجب عقد مع المقاطعة، والمستأجرين من الباطن (على أي مستوى)، وأصحاب تراخيص الممتلكات العقارية (على أي مستوى)، وغيرهم من المتعاقدين (على أي مستوى) مع هؤلاء الأشخاص لتعزيز استخدام ممتلكات المقاطعة لأغراض تجارية من خلال عقود الإيجار أو الترخيص أو اتفاقية أخرى مع المقاطعة (يشار إليهم مجتمعين في هذا القسم 73.11 باسم "الأطراف المستأجرة") يجب أن يخضعوا للمتطلبات التالية التي تنطبق على ممتلكات المقاطعة التي يتم استخدامها، ويجب إدراج هذه المتطلبات في جميع عقود الإيجار والتراخيص والاتفاقيات الأخرى حسبما يقتضي الأمر لتنفيذ هذه المتطلبات:

أ. يجب أن يُدفع لموظفي ومقاولي الأطراف المستأجرة الذين يعملون في أو من الممتلكات المملوكة للمقاطعة القيمة الأعلى من أي (1) معدلات أجور سائدة حددتها إدارة العلاقات الصناعية في كاليفورنيا، بغض النظر عما إذا كان دفع هذه الأجر مطلوباً بخلاف ذلك بموجب قانون العمل أم لا؛ و (2) حد أدنى للأجور أو أجر معيشي أو معدلات أجور مماثلة بحسب ما قد تحدده المقاطعة بموجب مرسوم؛ و (3) حد أدنى محلي أو فدرالي أو على مستوى الولاية أو معدلات أجور مماثلة إذا كانت تنطبق على العمل؛ و

ب. يجب أن تكون جميع المرافق الموجودة في الممتلكات المملوكة للمقاطعة وظروفها مستوفية لمتطلبات أي مراسيم تصدرها المقاطعة أو سياسات المجلس التي تنظم ظروف مكان العمل.

ج. يجب على الأطراف المستأجرة منح موظفيهم الذين يعملون في أو من الممتلكات المملوكة للمقاطعة إجازة مرضية مدفوعة الأجر لتغطية، على الأقل، حالات الغياب الناتجة عن كل ما يلي بحسب ما ينطبق على الموظف أو أفراد أسرته:

1. مرض نفسي أو بدني أو إصابة أو حالة صحية؛
2. الحاجة إلى تشخيص طبي أو رعاية أو معالجة مرض نفسي أو بدني أو إصابة أو حالة صحية؛
3. الحاجة إلى رعاية طبية وقائية؛
4. عناية طبية لازمة للتعافي من إصابة بدنية أو نفسية أو عجز بسبب عنف منزلي أو اعتداء جنسي أو ملاحقة؛
5. الحاجة إلى الحصول على خدمات من منظمة تعنى بخدمات الضحايا أو استشارة نفسية أو غيرها من الاستشارات بسبب عنف منزلي أو اعتداء جنسي أو ملاحقة؛
6. الحاجة إلى الانتقال لمكان آخر أو تأمين منزل حالي بسبب عنف منزلي أو اعتداء جنسي أو ملاحقة؛ و
7. الحاجة إلى الحصول على خدمات قانونية، والتي تتضمن الاستعداد أو المشاركة في أي إجراء قانوني مدني أو جنائي، مرتبطة أو ناجمة عن عنف منزلي أو اعتداء جنسي أو ملاحقة.

د. يجب أن تتراكم الإجازة المرضية التي ينص عليها القسم 73.11 (ج) بمعدل ساعة واحدة من الإجازة المرضية مدفوعة الأجر لكل ثلاثين ساعة عمل، ويجوز أن تتراكم حتى 56 ساعة كحد أدنى في السنة.

هـ. لا يجوز للأطراف المستأجرة وموظفيهم ومقاوليهم الذين يعملون في أو من الممتلكات المملوكة للمقاطعة فصل أي موظف أو ممارسة التمييز ضده أو اتخاذ إجراء سلبي ضده بأي شكل من الأشكال لإفصاحه، على أي نحو، عن أي مخاوف بشأن شروط وظروف التوظيف.

و. يجب على الأطراف المستأجرة نشر ما يلي في مكان بارز ويمكن الوصول إليه في كل مكان يعمل فيه موظفو ومقاولو الأطراف المستأجرة:

4. إشعار باستيفاء المتطلبات المنصوص عليها في القسمين الفرعيين (أ) إلى (هـ) المذكورين أعلاه؛
5. إشعار بإمكانية الإبلاغ عن انتهاكات بهذه المتطلبات إلى مكتب المقاطعة المعني بمعايير العمالة والتنفيذ؛ و
6. رقم هاتف وعنوان مكتب المقاطعة المعني بمعايير العمالة والتنفيذ.

القسم 4. يُضاف القسم 73.12 بموجب هذا إلى المراسيم الإدارية في قانون المقاطعة لقراءة النص الكامل كما يلي:

### القسم 73.12. القيود المفروضة على نطاق القسمين 73.10 و 73.11

أ. يجب ألا ينطبق القسمين 73.10 و 73.11 والأجزاء الفرعية منهما في أي من الحالات التالية:

1. على الحد الذي يحظره القانون أو تحظره متطلبات مصادر التمويل الفيدرالية أو في الولاية المطبقة على العمل؛
2. على مشاريع الإنشاء في المقاطعة التي تقل عن حدود العطاءات الخاصة بقانون العقود العامة؛
3. على عقود طلب العمل التي تم السماح بها وفقاً للقسم 20128.5 من قانون العقود العامة؛
4. عقود إنشاء أقل من 500,000 دولار؛
5. مشاريع حرفية واحدة أقل من 25,000 دولار؛
6. مشاريع الإسكان التي تلقت فيها المقاطعة المقترح الأساسي أو أبرمت اتفاقية بشأن المشروع قبل تاريخ نفاذ هذا المرسوم.
7. حيثما تكون المقاطعة طرفاً في اتفاقية عمالة مشروع لتغطية العمل؛ أو
8. حيثما يتنازل مجلس المشرفين عن كل أو جزء من المتطلبات فيما يتعلق بمشروع معين أو اتفاقية معينة.

ب. يُقصد من القسمين 73.10 و 73.11 أن يكون لهما تأثير مستقبلي فقط ولا يجوز تفسيرهما على أنهما يضران بالتزامات أي اتفاقية أبرمتها المقاطعة قبل تاريخ سريان هذا المرسوم ما لم تتطلب هذه الاتفاقية الامتثال للمراسيم أو السياسات الصادرة لاحقاً. بغض النظر عن الجملة السابقة، يجب إدراج هذه المتطلبات، إلى الحد المسموح به قانوناً، في الاتفاقيات القائمة كشرط لأي تعديل لتمديد مدة الاتفاقية.

ج. في حالة صدور مرسوم آخر لاحق يتضمن معايير أكثر صرامة أو أعلى لأنواع معينة أو محددة من المشروعات أو الأنشطة، تسود/تطبق المعايير الأعلى أو الأكثر صرامة.

القسم 5. يُضاف القسم 73.13 بموجب هذا إلى المراسيم الإدارية في قانون المقاطعة لقراءة النص الكامل كما يلي:

### القسم 73.13. الانتهاكات.

يجوز الإبلاغ عن انتهاكات الأقسام من 73.10 إلى 73.12 المذكورين أعلاه إلى مكتب المقاطعة المعني بمعايير العمالة والإنفاذ.

وفقاً للقسم 81.6 من هذا القانون، ودون تقييد لأي سبل انتصاف تعاقدية متاحة للمقاطعة، يجوز للمقاطعة تطبيق سبل الانتصاف الإدارية الواردة في الفصل 8 من الباب 1 من قانون المراسيم التنظيمية بالمقاطعة للتصدي لأي انتهاك للأقسام من 73.10 إلى 73.12 المذكورين أعلاه.

القسم 6. يُضاف القسم 73.14 بموجب هذا إلى المراسيم الإدارية في قانون المقاطعة لقراءة النص الكامل كما يلي:

### القسم 73.14. قابلية الفصل

إذا قُضي ببطلان أي حكم من أحكام الأقسام من 73.10 إلى 73.13 أو تطبيقه، فيجب ألا يؤثر البطلان على الأحكام أو التطبيقات الأخرى للأقسام التي يمكن أن تظل سارية دون الحكم أو التنفيذ الباطل، وتحقيقاً لهذا الغرض أي حكم يُقضى ببطلانه يعتبر قابلاً للفصل.