

Dự Luật trên Phiếu Bầu-S

S

Thành Phố Laguna Beach, Tu Chính Bộ Luật Thành Phố để Tạo Ra Mức Lương Tối Thiểu và Các Tiêu Chuẩn và Biện Pháp Bảo Vệ Ở Nơi Làm Việc cho Nhân Viên Khách Sạn

Sắc lệnh được đề xuất để sửa đổi Bộ Luật Thành Phố Laguna Beach để: (1) tạo mức lương tối thiểu theo giờ cho nhân viên khách sạn là \$18, tăng hằng năm; (2) thiết lập các tiêu chuẩn và biện pháp bảo vệ ở nơi làm việc cho nhân viên khách sạn; (3) ủy quyền cho Thành Phố để thông qua các quy định hành chính để thực hiện các quy định của sắc lệnh; và (4) ủy quyền cho Thành Phố và những người khác thực thi các quy định của sắc lệnh, có nên được thông qua không?

Phiếu bầu của quý vị có ý nghĩa gì

CÓ	KHÔNG
<p>Một phiếu “Có” là một phiếu bầu thông qua sắc lệnh được đề xuất để sửa đổi Bộ Luật Thành Phố Laguna Beach để: (1) tạo mức lương tối thiểu theo giờ cho nhân viên khách sạn là \$18, tăng hằng năm; (2) thiết lập các tiêu chuẩn và biện pháp bảo vệ ở nơi làm việc cho nhân viên khách sạn; (3) ủy quyền cho Thành Phố để thông qua các quy định hành chính để thực hiện các quy định của sắc lệnh; và (4) ủy quyền cho Thành Phố và những người khác thực thi các quy định của sắc lệnh.</p>	<p>Một phiếu “Không” là một phiếu bầu không thông qua Sắc Lệnh được đề xuất Tu Chính Bộ Luật Thành Phố Laguna Beach để Tạo Ra Mức Lương Tối Thiểu và Các Tiêu Chuẩn và Biện Pháp Bảo Vệ Ở Nơi Làm Việc cho Nhân Viên Khách Sạn.</p>

Ủng hộ và phản đối

ỦNG HỘ	PHẢN ĐỐI
<p>George Weiss Ủy Viên Hội Đồng Thành Phố Laguna Beach</p> <p>Blair McManus Nhân Viên Khách Sạn & Cư Dân Laguna Beach</p> <p>Joseph Gordon Cư Dân Laguna Beach</p> <p>Ines Guzman Nhân Viên Phục Vụ Khách Sạn</p> <p>Diana Nufio Nhân Viên Phục Vụ Khách Sạn</p>	<p>Sue Kempf Thị Trưởng, Thành Phố Laguna Beach</p> <p>Bob Whalen Thị Trưởng Lâm Thời, Thành Phố Laguna Beach</p> <p>J.J. Ballesteros Phòng Thương Mại Laguna Beach</p> <p>Mark Christy Đối Tác Quản Lý, The Ranch tại Laguna Beach</p> <p>Mary Rogers Giám Đốc Quản Lý, Montage, Laguna Beach</p>

Dự Luật trên Phiếu Bầu-S

Toàn Văn Dự Luật S
Thành Phố Laguna Beach

NGƯỜI DẪN CỦA THÀNH PHỐ LAGUNA BEACH CÓ RA CHỈ THỊ NHƯ SAU:

Mục 1. Tiêu Đề.

Sắc lệnh này sẽ được biết là "Sắc Lệnh Bảo vệ Nhân Viên Khách Sạn."

Mục 2. Kết Quả Lập Pháp.

XÉT RẰNG, các thành phố khác ở California và các tiểu bang khác đã thông qua luật địa phương để bảo vệ sự an toàn và an ninh và cải thiện điều kiện làm việc của nhân viên khách sạn trong phạm vi quyền hạn tương ứng của họ; và

XÉT RẰNG, nhân viên khách sạn là những người đóng góp quan trọng cho cộng đồng Laguna Beach và ngành công nghiệp dịch vụ khách hàng là một thành phần thiết yếu của nền kinh tế Thành Phố; và

XÉT RẰNG, nhân viên khách sạn là những người làm việc trực tiếp trong các phòng của khách để bị tội phạm tấn công và các hành vi đe dọa khác, bao gồm cả tấn công tình dục; và

XÉT RẰNG, việc đảm bảo nhân viên khách sạn được trang bị các thiết bị an ninh cá nhân và được hỗ trợ trong khả năng báo cáo hành vi phạm tội và đe dọa cho cơ quan chức năng thích hợp sẽ thúc đẩy an toàn cá nhân và cải thiện an toàn công cộng nói chung; và

XÉT RẰNG, nhân viên khách sạn Laguna Beach có quyền được trả lương ở mức gần hơn mức mà họ có thể họ hỗ trợ bản thân và gia đình của họ một cách xứng đáng; và

XÉT RẰNG, Laguna Beach và các cộng đồng xung quanh có chi phí sinh hoạt cao, bao gồm chi phí nhà ở cao, và nhân viên khách sạn buộc phải đi đường dài đến Laguna Beach vì mức lương hiện tại không cho phép họ sống gần nơi làm việc hơn; và

XÉT RẰNG, Thành Phố Laguna Beach đã đầu tư những khoản tiền lớn để biến Thành Phố trở thành một điểm đến du lịch, những khoản đầu tư mang lại lợi ích cho ngành khách sạn địa phương; và

XÉT RẰNG, nhân viên khách sạn phải chịu những khối lượng công việc quá nặng nề và tăng ca đột xuất; và

XÉT RẰNG, việc bảo đảm rằng nhân viên khách sạn nhận được thù lao công bằng khi nhiệm vụ công việc của họ vượt quá ngưỡng quy định sẽ thúc đẩy lợi ích cộng đồng và cho phép nhân viên khách sạn được trả công xứng đáng cho công việc trung thực, thực hiện công việc của họ theo một cách thức mà có bảo vệ đầy đủ cho phúc lợi cá nhân của họ, và đáp ứng nghĩa vụ cá nhân và gia đình; và

XÉT RẰNG, nếu không có một hệ thống lương thưởng công bằng xứng đáng với khối lượng công việc được giao cho nhân viên khách sạn, thì bất kỳ sự gia tăng nào về mức lương tối thiểu mà họ được trả đều có khả năng chỉ là do lượng công việc nặng hơn được giao.

Mục 3.

Mục 5.84 mới được thêm vào Bộ Luật Thành Phố của Thành Phố Laguna Beach, có nội dung như sau:

Mục 5.84. Sắc Lệnh Bảo Vệ Nhân Viên Khách Sạn

Mục 5.84.010. Định Nghĩa

Các định nghĩa sau đây sẽ áp dụng cho điều này:

A. "Phòng có giường phụ" nghĩa là một phòng dành cho khách có thêm giường hoặc các giường khác với những giường thông thường trong phòng khách, chẳng hạn như một giường nhỏ hoặc giường gấp.

B. "Hành động có hại nơi làm việc" nghĩa là một hành động ảnh hưởng một cách hữu hình và bất lợi đến các điều khoản, điều kiện, hoặc đặc quyền của công việc, bao gồm nhưng không giới hạn ở bất kỳ hành động nào để sa thải, giảm lương, giảm giờ làm việc, thay đổi lịch trình làm việc đã thiết lập, tăng khối lượng công việc, áp đặt phí hoặc lệ phí, hoặc thay đổi nhiệm vụ của một nhân viên khách sạn.

C. "Phòng khách trả" nghĩa là phòng của khách được nhân viên khách sạn dọn dẹp do sự rời đi của khách được chỉ định ở phòng đó.

D. "Thành Phố" nghĩa là Thành Phố Laguna Beach.

E. "Khẩn Cấp" nghĩa là mối đe dọa tức thời đối với an toàn công cộng hoặc về nguy cơ mất mát hoặc phá hủy tài sản đáng kể.

F. "Khách" nghĩa là khách đã đăng ký của một khách sạn, một người ở cùng phòng với khách đã đăng ký, hoặc một khách được một khách đã đăng ký hoặc người khác ở cùng phòng mời vào phòng nghỉ.

G. "Phòng khách" nghĩa là bất kỳ phòng hoặc dãy phòng nào có ý định dành cho khách của khách sạn sử dụng cho mục đích ngủ.

H. "Khách Sạn" nghĩa là cơ sở cung cấp chỗ ở tạm thời để thanh toán dưới hình thức lưu trú qua đêm trong phòng khách cho những khách hàng lưu trú tạm thời trong khoảng thời gian từ ba mươi ngày lịch liên tục trở xuống, và có thể cung cấp các dịch vụ bổ sung, chẳng hạn như phòng hội nghị và phòng họp, nhà hàng, quán bar, hoặc các cơ sở giải trí dành cho khách hoặc công chúng. "Khách Sạn" bao gồm khách sạn, nhà nghỉ có động cơ, nhà nghỉ, khách sạn căn hộ, câu lạc bộ dân cư tư nhân, khu du lịch, và nhà ký túc có cả phòng ở kiểu ký túc xá và phòng riêng mà có thể được đặt trước, đáp ứng định nghĩa nêu trên. "Khách Sạn" cũng bao gồm mọi cơ sở được ký hợp đồng, cho thuê hoặc cho thuê lại được vận hành cùng với một khách sạn hoặc được sử dụng cho mục đích chính là cung cấp dịch vụ tại khách sạn. Ngoại trừ những điều đề cập ở trên, thuật ngữ "Khách Sạn" cũng không bao gồm nhà ở công ty, nhà cho thuê phòng, nhà trọ, nhà ở cho một người ở, hoặc các cơ sở chỉ phục vụ giường ngủ và bữa sáng được cấp phép trong một căn hộ riêng lẻ.

Dự Luật trên Phiếu Bầu-S



I. "Chủ lao động khách sạn" nghĩa là bất kỳ người nào sở hữu, kiểm soát, hoặc điều hành một khách sạn trong Thành Phố, và bao gồm bất kỳ cá nhân hoặc nhà thầu nào, với một năng lực quản lý, giám sát, hoặc cơ mật, thuê nhân viên khách sạn để cung cấp dịch vụ tại một khách sạn kết hợp với mục đích của khách sạn.

J. "Nhân viên khách sạn" nghĩa là bất kỳ người nào được chủ khách sạn thuê để cung cấp dịch vụ tại khách sạn. "Nhân viên khách sạn" không bao gồm nhân viên quản lý, giám sát hoặc cơ mật.

K. "Thiết bị an ninh cá nhân" nghĩa là thiết bị liên lạc khẩn cấp di động, bao gồm nhưng không giới hạn ở nút báo động, được thiết kế để nhân viên khách sạn có thể nhanh chóng và dễ dàng kích hoạt thiết bị đó để liên hệ trực tiếp với nhân viên an ninh khách sạn, người quản lý hoặc nhân viên giám sát của khách sạn được chủ khách sạn được chỉ định để ứng phó với hành vi bạo lực hoặc đe dọa và nhanh chóng gọi họ đến vị trí của nhân viên khách sạn.

L. "Nhân viên phục vụ phòng" nghĩa là một nhân viên khách sạn có nhiệm vụ chính là dọn dẹp và sắp xếp các phòng cho khách trong một khách sạn.

M. "Dọn phòng" nghĩa là việc thực hiện các dịch vụ hoặc công việc được yêu cầu để duy trì sự sạch sẽ của một phòng khách sạn thực tế trước, trong, hoặc sau khi khách lưu trú. Dọn phòng không bao gồm thời gian dành để duy trì hoặc sắp xếp nhu yếu phẩm (ví dụ: quầy bar nhỏ, đồ vệ sinh cá nhân, khăn tắm, bộ khăn trải giường) hoặc thời gian dành cho việc chuyển nhu yếu phẩm đó đến một phòng khách khi không đi kèm với các công việc dọn phòng khác. Dọn phòng không bao gồm dịch vụ dọn phòng buổi tối hoặc các công việc liên quan đến việc chuẩn bị giường đã dọn sẵn để ngủ khi không đi kèm với các công việc dọn phòng khác. Dọn phòng không bao gồm các hoạt động phòng ngừa hoặc bảo trì khi cần thiết như sửa chữa, thay thế, và bảo trì tổng thể các thiết bị, đồ điện tử, đồ nội thất, cửa ra vào, cửa sổ, thảm, tường, hệ thống ống nước, và các đồ đạc khác.

N. "Hành vi bạo lực hoặc đe dọa" nghĩa là: (1) bất kỳ hành vi nào liên quan đến việc sử dụng bạo lực thể chất hoặc có thể được hiểu một cách hợp lý như truyền tải một mối đe dọa sử dụng bạo lực thể chất, và bao gồm nhưng không giới hạn ở cưỡng hiếp, tấn công (bao gồm tấn công tình dục), và đụng chạm (bao gồm sự đụng chạm bộ phận sinh dục), theo định nghĩa của Bộ Luật Hình Sự California, cũng như bất kỳ mối đe dọa hoặc nỗ lực nào để thực hiện một hành vi như vậy; hoặc (2) bất kỳ hành vi tình dục nào, hoặc gạ gẫm thực hiện hành vi tình dục, thực hiện bởi một người khách với một nhân viên khách sạn mà không có sự đồng ý của nhân viên khách sạn và bao gồm, nhưng không giới hạn, ở hành vi khiếm nhã như được định nghĩa bởi Bộ Luật Hình Sự California.

O. "Ngày làm việc" nghĩa là bất kỳ khoảng thời gian 24 giờ liên tiếp nào bắt đầu vào cùng một thời điểm mỗi ngày theo lịch.

Mục 5.84.020. Dự Luật bảo vệ nhân viên khách sạn khỏi hành vi bạo lực hoặc đe dọa.

A. Thiết bị an ninh cá nhân.

1. Một người chủ lao động khách sạn phải cung cấp một thiết bị an ninh cá nhân cho mỗi nhân viên khách sạn được chỉ định làm việc trong một phòng nghỉ hoặc phòng vệ sinh nơi mà các nhân viên khách sạn khác không được chỉ định có mặt. Thiết bị an ninh cá nhân sẽ phải được cung cấp miễn phí cho nhân viên khách sạn và phải được duy trì hoạt động tốt bởi chủ khách sạn.

2. Một nhân viên khách sạn có thể kích hoạt thiết bị an ninh cá nhân bất cứ khi nào một nhân viên khách sạn tin tưởng một cách hợp lý rằng hành vi bạo lực hoặc đe dọa hoặc một trường hợp khẩn cấp đang xảy ra khi có sự hiện diện của nhân viên khách sạn. Ngay trước hoặc sau khi kích hoạt thiết bị, nhân viên khách sạn có thể ngừng làm việc và rời khỏi khu vực nguy hiểm ngay lập tức để chờ hỗ trợ. Không một nhân viên khách sạn nào sẽ phải chịu một hành động lao động bất lợi vì kích hoạt thiết bị an ninh cá nhân hoặc ngừng làm việc để chờ hỗ trợ mà không có bằng chứng rõ ràng và thuyết phục rằng nhân viên khách sạn chủ tâm và cố ý đưa ra yêu cầu khẩn cấp sai sự thật.

3. Một người chủ lao động khách sạn luôn phải có nhân viên bảo vệ, quản lý, hoặc nhân viên giám sát của khách sạn được chỉ định và chỉ định là những người có thể nhận cảnh báo từ các thiết bị an ninh cá nhân và có thể hỗ trợ ngay tại hiện trường trong trường hợp thiết bị an ninh cá nhân được kích hoạt. Nếu chủ lao động khách sạn chỉ định một người quản lý hoặc nhân viên giám sát của khách sạn theo phần mục này, người sử dụng lao động khách sạn sẽ cung cấp không ít hơn ba (3) giờ đào tạo cho người quản lý hoặc nhân viên giám sát của khách sạn về (a) các yêu cầu của điều này; (b) hướng dẫn cách vận hành và bảo trì thích hợp các thiết bị an ninh cá nhân của khách sạn; và (c) các cách thức để ứng phó khi thiết bị bảo mật cá nhân đã được kích hoạt. Việc đào tạo như vậy sẽ được thực hiện ít nhất hằng năm, và chủ lao động khách sạn phải duy trì hồ sơ chính xác chứng minh sự tham gia của các khóa đào tạo đó.

B. Quyền của nhân viên khách sạn. Một nhân viên khách sạn gây chú ý cho chủ lao động khách sạn về hành vi bạo lực hoặc đe dọa của một người khách trong khách sạn sẽ có các quyền sau đây:

1. Một người chủ lao động khách sạn sẽ ngay lập tức cho phép một nhân viên khách sạn có đủ thời gian có trả lương để báo cáo hành vi bạo lực hoặc đe dọa cho cơ quan thực thi pháp luật và tham khảo ý kiến của một nhà cố vấn hoặc nhà tư vấn mà nhân viên khách sạn lựa chọn.

2. Một người chủ lao động khách sạn không được ngăn cản, hoặc cố gắng ngăn cản, một nhân viên khách sạn báo cáo hành vi bạo lực hoặc đe dọa cho cơ quan thực thi pháp luật.

3. Một người chủ lao động khách sạn không được thực hiện hoặc đe dọa thực hiện bất kỳ hành động lao động bất lợi nào đối với một nhân viên khách sạn dựa trên quyết định của nhân viên khách sạn là không báo cáo hành vi bạo lực hoặc đe dọa cho một cơ quan thực thi pháp luật.

4. Theo yêu cầu của một nhân viên khách sạn, một người chủ lao động khách sạn phải cung cấp chỗ ở hợp lý cho nhân viên khách sạn bị bạo hành hoặc đe dọa. Điều chỉnh hợp lý có thể bao gồm, nhưng không giới hạn ở, một lịch trình làm việc được sửa đổi, giao lại nhiệm vụ cho một vị trí trống, hoặc điều chỉnh hợp lý khác đối với cơ cấu công việc, cơ sở làm việc, hoặc những yêu cầu công việc.

C. Thông báo. Một người chủ lao động khách sạn sẽ đặt ở mặt sau của cửa ra vào mỗi phòng nghỉ và phòng vệ sinh trong khách sạn một tấm biển viết bằng cỡ chữ không dưới 18 điểm, bao gồm tiêu đề "Luật Bảo Vệ Nhân Viên Khách Sạn Khỏi Hành Vi Đe Dọa", cung cấp một trích dẫn bài viết này của Bộ Luật Thành Phố Laguna Beach, và thông báo cho khách rằng chủ lao động khách sạn cung cấp thiết bị an ninh cá nhân cho nhân viên của mình.

D. Đào tạo. Chủ khách sạn phải đào tạo cho nhân viên khách sạn của mình về cách sử dụng và duy trì một thiết bị an ninh cá nhân, cách thức của chủ lao động khách sạn cho việc phản hồi khi kích hoạt thiết bị an ninh cá nhân, và quyền của nhân viên khách sạn và nghĩa vụ của chủ lao động khách sạn như đã quy định trong mục này. Việc đào tạo như vậy sẽ được cung cấp cho nhân viên khách sạn muộn nhất là ba mươi ngày sau ngày điều khoản này có hiệu lực hoặc trong vòng một tháng kể từ ngày nhân viên khách sạn được thuê. Chủ lao động khách sạn phải duy trì hồ sơ chính xác chứng minh sự tham gia của các khóa đào tạo đó. Chủ lao động khách sạn phải duy trì hồ sơ chính xác chứng minh sự tham gia của các khóa đào tạo đó.

Dự Luật trên Phiếu Bầu-S

5.84.030. Dự Luật cung cấp tiền lương công bằng cho khối lượng công việc.

A. Giới hạn khối lượng công việc. Đối với các khách sạn có ít hơn 40 phòng, một người chủ lao động khách sạn sẽ không được yêu cầu một nhân viên dọn phòng thực hiện việc dọn phòng với tổng diện tích sàn hơn 4,000 foot vuông trong bất kỳ ngày làm việc tám giờ nào, trừ khi chủ lao động khách sạn trả tiền cho nhân viên phục vụ phòng gấp đôi mức lương thông thường của nhân viên phục vụ phòng cho mỗi giờ làm việc trong ngày làm việc. Đối với các khách sạn có từ 40 phòng trở lên, chủ lao động khách sạn không được yêu cầu nhân viên dọn phòng thực hiện dọn phòng với tổng diện tích sàn hơn 3,500 foot vuông trong bất kỳ ngày làm việc tám giờ nào, trừ khi chủ lao động khách sạn trả tiền cho nhân viên phục vụ phòng gấp đôi mức lương thông thường của nhân viên phục vụ phòng cho mỗi giờ làm việc trong ngày làm việc. Nếu một nhân viên phục vụ phòng được chỉ định dọn dẹp sáu (6) phòng khách trả trở lên hoặc các phòng có giường phụ trong bất kỳ ngày làm việc tám giờ nào, thì mỗi phòng thanh toán hoặc phòng giường phụ như vậy sẽ theo mục đích của tiêu mục này được tính là 500 foot vuông hoặc diện tích thực tế của căn phòng, tùy theo giá trị nào lớn hơn. Mỗi phòng của khách đã có người ở nhưng không phải dọn phòng hàng ngày vào ngày trước đó sẽ được tính là 500 foot vuông hoặc diện tích thực tế của phòng, tùy theo giá trị nào lớn hơn. Các giới hạn trong mục này áp dụng cho bất kỳ tổng hợp không gian nào, bao gồm phòng của khách, phòng họp, và các phòng khác trong khách sạn, và áp dụng bất kể đồ đạc, thiết bị, hoặc tiện nghi trong các phòng đó.

B. Tỷ lệ khối lượng công việc. Diện tích sàn tối đa được quy định trong tiêu mục (a) sẽ được giảm trên cơ sở tỷ lệ nếu một nhân viên phục vụ phòng làm việc ít hơn tám giờ trong một ngày làm việc, hoặc được giao thực hiện dọn dẹp phòng dưới tám giờ trong một ngày làm việc, và sẽ được tăng trên cơ sở tỷ lệ cho mỗi giờ làm thêm mà một nhân viên phục vụ phòng làm việc vượt quá tám giờ trong một ngày làm việc, và sẽ được tính theo tỷ lệ cho nhân viên phục vụ phòng nếu một nhân viên phục vụ phòng được phân công dọn phòng cùng với một hoặc nhiều nhân viên phục vụ phòng khác.

C. Tăng ca tự nguyện. Một người chủ lao động khách sạn không được yêu cầu hoặc cho phép nhân viên khách sạn làm việc quá 10 giờ trong một ngày làm việc trừ khi nhân viên khách sạn đồng ý bằng văn bản. Sự đồng ý của nhân viên khách sạn sẽ không có giá trị trừ khi chủ khách sạn đã thông báo bằng văn bản cho nhân viên khách sạn bảy ngày trước khi nhân viên khách sạn đồng ý rằng nhân viên khách sạn có thể từ chối làm việc hơn 10 giờ trong một ngày làm việc và chủ lao động khách sạn sẽ không để nhân viên khách sạn bị bất kỳ hành động lao động bất lợi nào vì đã từ chối làm việc hơn 10 giờ trong một ngày làm việc. Tiêu mục này sẽ không áp dụng trong trường hợp khẩn cấp.

D. Bảo quản hồ sơ. Mỗi người chủ lao động khách sạn phải giữ ít nhất ba năm hồ sơ về tên, mức lương, mức lương nhận được, số phòng được dọn dẹp và tổng diện tích được dọn dẹp cho mỗi ngày làm việc, số giờ làm thêm cho mỗi ngày làm việc, và bất kỳ văn bản đồng ý nào của từng nhân viên phục vụ phòng được cung cấp theo tiêu mục (B) ở trên. Một người chủ lao động khách sạn phải cung cấp những hồ sơ này để kiểm tra và sao chép cho bất kỳ nhân viên khách sạn hoặc đại diện của nhân viên khách sạn, ngoại trừ tên và thông tin nhận dạng cá nhân khác của từng nhân viên khách sạn sẽ được biên tập lại ngoại trừ trường hợp hồ sơ xác định nhân viên khách sạn là người đang thực hiện yêu cầu. Chủ lao động khách sạn phải lưu giữ hồ sơ chính xác về diện tích của từng phòng mà nhân viên phục vụ phòng được chỉ định dọn dẹp, một bản sao của chúng sẽ được cung cấp cho bất kỳ nhân viên khách sạn nào yêu cầu hồ sơ đó.

Mục 5.84.040. Mức Lương Tối Thiểu Cho Nhân Viên Khách Sạn.

A. Lương Tối Thiểu. Vào và sau 60 ngày kể từ ngày Sắc Lệnh này có hiệu lực, mỗi chủ lao động khách sạn sẽ trả cho mỗi nhân viên khách sạn một mức lương theo giờ không dưới \$18 một giờ.

B. Mặc dù tiêu mục (A), mỗi chủ lao động khách sạn sẽ trả cho mỗi nhân viên khách sạn mức lương theo giờ không thấp hơn số tiền được quy định dưới đây, kể từ ngày được nêu, trừ khi Thành Phố tăng mức lương tối thiểu áp dụng cho nhân viên khách sạn lên mức lương theo giờ cao hơn theo tiêu mục (D):

Từ Ngày 1 Tháng Một, 2023 đến Ngày 31 Tháng Mười Hai, 2023, bao gồm: \$19 một giờ

Từ Ngày 1 Tháng Một, 2024 đến Ngày 31 Tháng Mười Hai, 2024, bao gồm: \$20 một giờ

Từ Ngày 1 Tháng Một, 2025 đến Ngày 31 Tháng Mười Hai, 2025, bao gồm: \$21 một giờ

Từ Ngày 1 Tháng Một, 2026 đến Ngày 31 Tháng Mười Hai, 2026, bao gồm: \$22 một giờ.

Vào sau Ngày 1 Tháng Một, 2027: số tiền thu được theo tiêu mục (C)

C. Vào Ngày 1 Tháng Một, 2027 và hàng năm sau đó, tiền lương quy định trong tiêu mục (A) sẽ tăng lên dựa trên Chỉ Số Giá Tiêu Dùng Cho Người Làm Công Ăn Lương Và Nhân Viên Văn Phòng (CPI-W) cho khu vực đô thị Los Angeles (Los Angeles-Riverside-Quận Orange, CA), được công bố bởi Cục Thống Kế Lao Động. Thành Phố sẽ thông báo mức điều chỉnh vào Ngày 1 Tháng Mười, 2026 và hằng năm sau đó, và công bố một bản tin thông báo mức giá điều chỉnh, sẽ có hiệu lực vào Ngày 1 Tháng Một năm tiếp theo.

D. Không có quy định nào trong Mục này ngăn cản Thành Phố tăng mức lương tối thiểu cho nhân viên khách sạn cao hơn mức quy định trong các tiêu mục (A) - (C).

Mục 5.84.050. Miễn trừ có giới hạn cho các chủ lao động khách sạn.

A. Miễn áp dụng. Thành Phố sẽ từ bỏ các yêu cầu của điều này cho bất kỳ chủ lao động khách sạn nào chứng minh rằng việc tuân thủ điều khoản này sẽ yêu cầu chủ lao động khách sạn, để tránh phá sản hoặc đóng cửa khách sạn của chủ khách sạn, phải giảm số lượng lao động của khách sạn hơn 20 phần trăm hoặc cắt giảm tổng số giờ làm việc của nhân viên khách sạn hơn 30 phần trăm. Thành Phố sẽ chỉ miễn trừ sau khi xem xét điều kiện tài chính của chủ lao động khách sạn với chi phí của chủ lao động khách sạn. Sự miễn trừ được cấp theo mục này sẽ có hiệu lực không quá một năm. Quyết định của Thành Phố về việc chấp thuận hoặc từ chối một yêu cầu miễn trừ theo mục này có thể được kháng nghị đến một giám định viên xét xử theo các thông lệ thành phố đã được thiết lập cho việc đánh giá xét xử giám định.

B. Thông báo về việc miễn áp dụng. Trước khi gửi đơn xin từ bỏ theo mục này, một người chủ lao động khách sạn phải cung cấp thông báo bằng văn bản về đơn xin miễn cho tất cả nhân viên khách sạn được chủ khách sạn thuê. Trong vòng ba ngày kể từ khi nhận được quyết định miễn trừ từ Thành Phố theo mục này, chủ lao động khách sạn phải cung cấp thông báo bằng văn bản về quyết định đó cho tất cả các nhân viên khách sạn được thuê bởi chủ lao động khách sạn.

Mục 5.84.060. Thông Báo.

Một người chủ lao động khách sạn sẽ cung cấp thông báo bằng văn bản về các quyền của nhân viên khách sạn được quy định trong điều này cho từng nhân viên khách sạn tại thời điểm thuê hoặc vào ngày điều này có hiệu lực, tùy theo điều kiện nào muộn hơn. Thông báo bằng văn bản như vậy sẽ được cung cấp bằng Tiếng Anh, Tiếng Tây Ban Nha, và bất kỳ ngôn ngữ nào khác mà chủ lao động khách sạn biết và được sử dụng bởi năm phần trăm hoặc nhiều hơn trong số nhân viên khách sạn mà được thuê bởi chủ lao động khách sạn.

Dự Luật trên Phiếu Bầu-S



Mục 5.84.070. Hành động trả thù bị cấm.

Không ai được miễn trừ, giảm tiền bồi thường, thực hiện hành động bất lợi, hoặc phân biệt đối xử chống lại bất kỳ nhân viên khách sạn nào vì chống lại bất kỳ hành vi nào bị cấm bởi điều này, vì đã tham gia tố tụng liên quan đến điều này, vì tìm cách thực thi các quyền của họ theo điều này bởi bất kỳ phương tiện hợp pháp, hoặc để khẳng định các quyền theo điều này. Một người chủ lao động khách sạn thực hiện bất kỳ hành động bất lợi nào đối với bất kỳ nhân viên khách sạn nào được biết là đã tham gia vào bất kỳ hoạt động nào nêu trên trong vòng một năm trước khi xảy ra hành động bất lợi phải cung cấp cho nhân viên khách sạn vào hoặc trước thời điểm xảy ra hành động bất lợi đó một bản tuyên bố chi tiết bằng văn bản về lý do hoặc các lý do cho việc sa thải hoặc hành động bất lợi khác, bao gồm tất cả các sự kiện được tuyên bố để chứng minh lý do hoặc các lý do.

Mục 5.84.080. Các quy định hành chính.

Thành Phố được phép chấp thuận các quy định hành chính phù hợp và thực thi các quy định của điều này. Vi phạm các quy định hành chính được chấp thuận theo mục này sẽ cấu thành vi phạm điều này và người vi phạm sẽ phải chịu các hình phạt được quy định trong điều này.

Mục 5.84.090. Bãi bỏ bằng thỏa ước đồng thuận tập thể.

Các quy định của mục 5.84.030 hoặc 5.84.040, hoặc bất kỳ phần nào trong đó, có thể được từ bỏ theo thỏa thuận thương lượng tập thể chân chính, nhưng chỉ khi việc từ bỏ được quy định rõ ràng bằng các điều khoản bằng văn bản dễ hiểu và rõ ràng. Không bên nào trong mối quan hệ thương lượng tập thể có thể từ bỏ hoặc thay thế bất kỳ điều khoản nào của điều này bằng các điều khoản và điều kiện lao động được áp đặt đơn phương.

Mục 5.84.100. Sự bồi thường dân sự.

A. Khởi kiện dân sự. Thành Phố hoặc bất kỳ người nào bị ảnh hưởng có thể thực thi các quy định của điều này bằng một hành động dân sự.

B. Hưu tòa. Bất kỳ người nào thực hiện một hành động, đề xuất thực hiện một hành động, hoặc tham gia vào bất kỳ khuôn mẫu hoặc thông lệ nào vi phạm điều này đều có thể bị ra lệnh từ một tòa án có thẩm quyền. Một hành động đối với lệnh theo tiêu mục này có thể được đưa ra bởi bất kỳ người bị ảnh hưởng nào, bởi Biện Lý Thành Phố, hoặc bởi bất kỳ cá nhân hoặc tổ chức nào sẽ đại diện một cách công bằng và đầy đủ cho lợi ích của một hoặc những người bị ảnh hưởng.

C. Thiệt hại và hình phạt. Bất kỳ người nào vi phạm các quy định của điều này sẽ phải chịu trách nhiệm cho bất kỳ thiệt hại thực tế nào mà bất kỳ người bị ảnh hưởng nào phải chịu và thiệt hại theo luật định là \$100 cho mỗi người bị ảnh hưởng mỗi ngày, ngoại trừ các thiệt hại theo luật định do không duy trì hoặc cung cấp hồ sơ sẽ không vượt quá \$1,000 mỗi ngày đối với tất cả nhân viên khách sạn bị ảnh hưởng. Đối với những vi phạm cố ý, số tiền và tiền phạt phải trả theo tiêu mục này sẽ được tăng gấp ba lần.

D. Phí và chi phí luật sư. Trong một vụ kiện dân sự được đưa ra theo mục này, tòa án sẽ trao cho nguyên đơn các khoản phí và chi phí luật sư hợp lý hiện hành, bao gồm cả phí chuyên gia làm chứng.

E. Các bồi thường tích lũy. Các biện pháp bồi thường khắc phục được nêu trong điều này là tích lũy. Không có điều nào trong điều này được hiểu là hạn chế, ngăn cản, hoặc nói cách khác là hạn chế việc truy tố hình sự riêng biệt hoặc đồng thời theo Bộ Luật này hoặc luật Tiểu Bang.

F. Không bị xử lý hình sự. Mặc dù có bất kỳ quy định nào của Bộ Luật này hoặc bất kỳ sắc lệnh nào khác trái ngược lại, sẽ không có hình phạt hình sự nào được đính kèm cho việc vi phạm điều này.

G. Tôn tại song song với các biện pháp cứu trợ sẵn có khác đối với việc tước đoạt các quyền được bảo vệ. Điều này sẽ không được hiểu là để hạn chế quyền khởi kiện của một người bị ảnh hưởng do vi phạm bất kỳ luật liên bang, tiểu bang hoặc địa phương nào khác.

Mục 4. Tu Chính.

Không có điều khoản nào của sắc lệnh này có thể được sửa đổi hoặc bãi bỏ ngoại trừ một cuộc bỏ phiếu của người dân Thành Phố Laguna Beach.

Mục 5. Nhất Quán Với Các Biện Pháp Bỏ Phiếu Khác.

Nếu một dự luật bỏ phiếu khác được đặt trên cùng một phiếu bầu với dự luật này và giải quyết cùng một vấn đề, và nếu cả hai dự luật được chấp thuận, thì cử tri dự định rằng cả hai dự luật sẽ có hiệu lực, trừ trường hợp các quy định cụ thể của dự luật đó được trong xung đột trực tiếp. Trong trường hợp có một xung đột trực tiếp, dự luật thu được nhiều phiếu bầu hơn sẽ kiểm soát chỉ đối với các điều khoản xung đột trực tiếp. Các cử tri tuyên bố rõ ràng đây là ý định của họ, liên quan đến bất kỳ ngôn ngữ trái ngược nào trong bất kỳ dự luật bỏ phiếu nào khác.

Mục 6. Tách Biệt.

Nếu bất kỳ mục, tiểu phân đoạn, mệnh đề, câu, cụm từ hoặc một phần nào của sắc lệnh này bị tòa án có thẩm quyền tuyên bố vô hiệu, các mục, tiểu phân đoạn, mệnh đề, câu, cụm từ và phần còn lại sẽ vẫn có giá trị và có hiệu lực thi hành. Các cử tri tuyên bố rằng họ sẽ chấp thuận tất cả các mục, tiểu phân đoạn, mệnh đề, câu, cụm từ và phần của sắc lệnh này mà không có mục, tiểu phân đoạn, mệnh đề, câu, cụm từ hoặc phần bị tuyên bố là vô hiệu bởi một tòa án có thẩm quyền.

Dự Luật trên Phiếu Bầu-S

Phân Tích Khách Quan Thành Phố Laguna Beach Dự Luật S

Sắc Lệnh được đề xuất này sẽ sửa đổi Bộ Luật Thành Phố Laguna Beach để yêu cầu chủ sở hữu và nhà điều hành khách sạn cung cấp cho nhân viên khách sạn một mức lương tối thiểu là \$18 một giờ bắt đầu từ 60 ngày sau ngày Sắc Lệnh có hiệu lực, và tăng thêm \$1 một giờ mỗi năm bắt đầu Ngày 1 Tháng Một, 2023 đến 2026. Bắt đầu Ngày 1 Tháng Một, 2027 và hằng năm sau đó, mức lương tối thiểu sẽ tăng dựa trên Chỉ Số Giá Tiêu Dùng cho Người Làm Công Ăn Lương ở Thành Thị và Các Nhân Viên Văn Phòng cho khu vực trung tâm Los Angeles. Thành Phố sẽ được yêu cầu thông báo và công bố lịch trình hằng năm về những điều chỉnh mức lương vào Ngày 1 Tháng Mười, 2026 và hằng năm sau đó. Bất cứ lúc nào, Thành Phố cũng có thể tăng mức lương tối thiểu trên các mức yêu cầu của Sắc Lệnh.

Sắc Lệnh được đề xuất sẽ thiết lập các giới hạn về khối lượng công việc cho nhân viên khách sạn. Những hạn chế này bao gồm cả một khoảng diện tích sàn nhà tối đa cần được làm sạch trong mỗi ngày làm việc, yêu cầu chủ sở hữu và nhà điều hành khách sạn phải trả gấp đôi mức lương thông thường cho việc vượt quá diện tích sàn nhà tối đa, giới hạn về thời gian làm thêm giờ bắt buộc, và điều khoản làm thêm giờ tự nguyện.

Sắc Lệnh được đề xuất sẽ yêu cầu các chủ sở hữu và nhà điều hành khách sạn cung cấp cho nhân viên khách sạn các thiết bị an ninh cá nhân miễn phí (ví dụ, nút báo động) trong trường hợp khẩn cấp hoặc khi đối mặt với hành vi bạo lực hoặc đe dọa. Chủ sở hữu và người điều hành không được phép kỷ luật nhân viên vì ngừng làm việc để tránh một trường hợp nguy hiểm hoặc để sử dụng một thiết bị an ninh cá nhân mà không có bằng chứng về sự chú ý báo khẩn cấp sai. Nhân viên phải được trả tiền cho thời gian để báo cáo trường hợp khẩn cấp cho cơ quan thực thi pháp luật và tìm kiếm sự tư vấn, và phải được cung cấp những hỗ trợ thích hợp khi có yêu cầu. Chủ sở hữu và nhà điều hành sẽ được yêu cầu cung cấp khóa huấn luyện cho nhân viên của họ về việc sử dụng các thiết bị an ninh cá nhân và các bước phải làm để kích hoạt được các thiết bị như vậy.

Sắc Lệnh được đề xuất sẽ yêu cầu các chủ sở hữu và nhà điều hành khách sạn lưu giữ các hồ sơ cụ thể, bao gồm cả những hồ sơ chứng minh sự tuân thủ Sắc Lệnh. Chủ sở hữu và người điều hành sẽ được yêu cầu cung cấp cho nhân viên khách sạn quyền truy cập vào các hồ sơ nhất định.

Sắc Lệnh được đề xuất sẽ yêu cầu chủ sở hữu và nhà điều hành khách sạn cung cấp cho nhân viên khách sạn thông báo về các quyền của nhân viên theo Sắc Lệnh. Chủ sở hữu và người điều hành sẽ không được phép kỷ luật, giảm tiền bồi thường, hoặc phân biệt đối xử hoặc trả đũa nhân viên khách sạn vì đã thực hiện hoặc khẳng định các quyền của họ theo Sắc Lệnh được đề xuất.

Sắc Lệnh được đề xuất sẽ cho phép Thành Phố thông qua các quy định hành chính để thực hiện các quy định của Sắc Lệnh. Sắc Lệnh được đề xuất sẽ cho phép Thành Phố hoặc bất kỳ người nào bị ảnh hưởng thực thi các quy định của Sắc Lệnh bằng một vụ kiện dân sự. Sắc Lệnh được đề xuất cung cấp sự bồi thường, tiền phạt và các hình phạt khác đối với các vi phạm và phí luật sư bắt buộc cho các nguyên đơn hiện hành trong các vụ kiện dân sự.

Dự luật này đã được đưa vào phiếu bầu bằng một bản kiến nghị có chữ ký cần thiết của số cử tri. Cần phải có đa số phiếu (50% cộng một) ủng hộ để dự luật được thông qua.

Chữ ký/ Philip D. Kohn
Biện Lý Thành Phố

Dự Luật trên Phiếu Bầu-S

Biện Luận Ủng Hộ Dự Luật S

Những nhân viên phục vụ khách sạn là trụ cột của nền kinh tế du lịch địa phương của chúng ta. Khi chúng ta tiếp tục xây dựng nền kinh tế của chúng ta trở lại, những phụ nữ lao động là những người làm điều này có thể thực hiện được xứng đáng được tăng lương và có điều kiện làm việc an toàn. Bỏ phiếu CỎ để tăng mức lương tối thiểu cho những nhân viên phục vụ khách sạn và cung cấp cho họ các nút báo động để bảo vệ họ trong công việc.

Những phụ nữ làm việc dọn giường, dọn phòng, và phục vụ khách trong các khu nghỉ dưỡng đẳng cấp thế giới của chúng ta xứng đáng được trả công xứng đáng. Bỏ phiếu CỎ để làm cho điều này có thể thành hiện thực.

Nhân viên phục vụ khách sạn làm việc một mình trong phòng của khách là điều khiến cho họ đặc biệt dễ bị đe dọa, chẳng hạn như sự tấn công tình dục. Đó là tại sao dự luật này bảo đảm rằng các khách sạn cung cấp các nút báo động để những phụ nữ này có thể gọi an ninh nếu họ đang bị đe dọa. Bỏ phiếu CỎ để bảo vệ những phụ nữ lao động.

Luật này sẽ giúp ngành công nghiệp khách sạn của chúng ta phát triển mạnh bằng cách bảo đảm cho chúng ta thu hút được những nhân tài tốt nhất.

Chúng tôi biết một số người trong ngành công nghiệp khách sạn sẽ chi nhiều tiền để nói rằng những người phục vụ của chúng ta không cần hoặc xứng đáng với những sự bảo vệ này. Nhưng chúng ta biết điều đó là không đúng sự thật.

Hãy Bỏ Phiếu CỎ.

Chữ ký/ George Weiss
Ủy Viên Hội Đồng Thành Phố Laguna Beach

Chữ ký/ Blair McManus
Nhân Viên Khách Sạn & Cư Dân Laguna Beach

Chữ ký/ Joseph Gordon
Cư Dân Laguna Beach

Chữ ký/ Ines Guzman
Nhân Viên Phục Vụ Khách Sạn

Chữ ký/ Diana Nufio
Nhân Viên Phục Vụ Khách Sạn

Bác Bỏ Biện Luận Ủng Hộ Dự Luật S

Dự Luật S là một "giải pháp" cho một vấn đề không tồn tại.

Dự Luật S, ĐƯỢC TÀI TRỢ BỞI MỘT TỔ CHỨC LAO ĐỘNG LOS ANGELES nằm cách 50 dặm, không cần thiết ở Laguna Beach.

Dự Luật S không bảo vệ nhân viên ngành công nghiệp dịch vụ khách hàng của Laguna Beach! Dự luật tạo ra một môi trường chống đối, cướp bóc cho các nhân viên bởi những người Los Angeles tự xưng là "người bảo vệ."

Dự Luật S đưa ra hai lựa chọn thay thế cho các khách sạn/khu nghỉ dưỡng của Laguna Beach: liên kết với tổ chức lao động hoặc đối mặt với các hành động trừng phạt do thành phố thực thi. Nhân viên ngành dịch vụ khách sạn sẽ bị từ chối việc bỏ phiếu để đồng ý hay không đồng ý – quyền cơ bản của họ!

Dự Luật S từ chối cơ hội tăng lương làm thêm giờ của người lao động TÌNH NGUYỆN. Hầu như tất cả các khoản đền bù cho nhân viên ngành dịch vụ khách hàng ở vị trí không nhận tiền cho thêm của khách ở Laguna Beach đều ĐÁ TRÊN CÁN BÀN so với những gì mà Dự Luật S yêu cầu.

Mục tiêu của tổ chức lao động có trụ sở tại Los Angeles với Dự Luật S là YÊU CẦU nhân viên ngành dịch vụ khách hàng phải trả hàng ngàn mỹ kim phí liên kết lao động hằng năm. Trong nhiều trường hợp, Dự Luật S thực sự sẽ LÀM GIẢM LƯƠNG ĐƯỢC LẤY VỀ của các thành viên ưu tú trong nhóm của chúng ta. Một đại diện lao động từ chối bình luận về thực tế này khi được chất vấn tại một cuộc họp Hội Đồng Thành Phố gần đây.

Các khách sạn/khu nghỉ dưỡng của Laguna Beach luôn dẫn đầu về an toàn cho người lao động và có một lịch sử đã được chứng minh là một trong số các khách sạn an toàn nhất trong tiểu bang. Dự Luật S yêu cầu các thiết bị báo động là thiết bị đã được CUNG CẤP RỒI cho tất cả các khách sạn/khu nghỉ dưỡng ở Laguna. Sự an toàn cho nhân viên ngành dịch vụ khách hàng đã luôn là tầm quan trọng hàng đầu đối với chúng tôi.

Các yêu cầu của Dự Luật S rất lỗi thời, sử dụng mưu mẹo "bảo vệ" người lao động trong khi thu phí liên kết lao động mới.

Vui lòng bỏ phiếu KHÔNG cho Dự Luật S.

Chữ ký/ J.J. Ballesteros
Phòng Thương Mại Laguna Beach

Chữ ký/ Mark Christy
Đối Tác Quản Lý, The Ranch tại Laguna Beach

Chữ ký/ Mary Rogers
Giám Đốc Quản Lý, Montage, Laguna Beach

Chữ ký/ Christopher Wylie
Tổng Quản Lý, The Inn tại Laguna Beach & Laguna Beach House

Chữ ký/ Joanna Bear
Tổng Quản Lý, Khu Nghỉ Dưỡng Surf & Sand, Laguna Beach

Dự Luật trên Phiếu Bầu-S

Biện Luận Phản Đối Dự Luật S

Chúng tôi kêu gọi cư dân Laguna Beach bỏ phiếu KHÔNG đối với Dự Luật S.

Dự Luật S là một "giải pháp cho một vấn đề không tồn tại."

Dự Luật S có hại cho cả người dân Laguna Beach và nhân viên khách sạn.

Dự Luật S là một mưu đồ hiển nhiên của một nhóm lao động có trụ sở tại Los Angeles để đưa ra các hạn chế bắt buộc đối với các nhân viên khách sạn và khu nghỉ dưỡng tại địa phương của chúng ta mà không có sự đồng ý hoặc phiếu bầu của họ.

Dự Luật S quy định mức lương tối thiểu của nhân viên khách sạn vốn đã là mức lương tiêu chuẩn ở Laguna Beach.

Dự Luật S hạn chế làm thêm giờ TỰ NGUYỆN mà nhiều nhân viên khách sạn thực sự phụ thuộc vào. Nhân viên có một quyền tự quyết định và kiếm nhiều tiền hơn!

Dự Luật S yêu cầu các nút báo động cho những nhân viên là những người có thể làm việc một mình. Các nút báo động vốn đã được cung cấp tại mọi khách sạn và khu nghỉ dưỡng ở Laguna Beach.

Dự Luật S buộc thành phố của chúng ta phải áp dụng các quy định giám sát không cần thiết đối với các khách sạn và khu nghỉ dưỡng là những quy định có thể khiến người nộp thuế địa phương mất hàng chục nghìn mỹ kim tiền tài trợ cho nhân viên mới của thành phố điều này có thể làm giảm số tiền đang có cho các dịch vụ quan trọng khác của thành phố.

Dự Luật S biến Thành Phố trở thành một cơ quan thực thi quy định đối với các khách sạn của chúng ta vốn đã bị quản lý bởi nhiều quy định của tiểu bang và liên bang. Chúng ta không cần thêm một lớp quy định nào khác nữa của chính quyền.

Laguna Beach ủng hộ cho nhân viên và chúng ta luôn đối xử với nhân viên khách sạn bằng sự tôn trọng, sự cảm kích, và tiền bồi dưỡng xứng đáng. Laguna Beach không muốn Los Angeles nói cho chúng ta biết chúng ta nên điều hành thị trấn của mình như thế nào. Cố gắng kêu gọi công chúng áp đặt các quy tắc và quy định không cần thiết đối với các khách sạn của chúng ta là hoàn toàn sai lầm!

Hãy Bảo Vệ & Giữ Tính Địa Phương của Laguna! Vui lòng bỏ phiếu KHÔNG cho Dự Luật S!

Chữ ký/ Sue Kempf
Thị Trưởng, Thành Phố Laguna Beach

Chữ ký/ Bob Whalen
Thị Trưởng Lâm Thời, Thành Phố Laguna Beach

Chữ ký/ J.J. Ballesteros
Phòng Thương Mại Laguna Beach

Chữ ký/ Mark Christy
Đối Tác Quản Lý, The Ranch tại Laguna Beach

Chữ ký/ Mary Rogers
Giám Đốc Quản Lý, Montage, Laguna Beach

Bác Bỏ Biện Luận Phản Đối Dự Luật S

Vấn đề mà Dự Luật S giải quyết rất đơn giản: những người phụ nữ dọn phòng khách sạn Laguna Beach **xứng đáng được trả lương công bằng và sự bảo vệ trong công việc.**

Hiện nay các nhân viên khách sạn đang phải vật lộn để kiếm sống nhiều hơn bao giờ hết. Chi phí thực phẩm tăng lên **gần 10%** kể từ năm ngoái. Giá xăng đã tăng **gần 40%**. Giá thuê nhà đã vượt quá xa tầm tay: ở Quận Cam, **một người lao động phải kiếm hơn \$40.00 mỗi giờ để đủ tiền thuê một căn hộ 2 phòng ngủ.** Luật này bảo đảm rằng những nhân viên khách sạn là những người dọn phòng và rửa bát sẽ kiếm được một mức lương đủ sống để giúp cho gia đình có một cuộc sống tử tế.

Nếu các khách sạn đã trả lương cho nhân viên của họ rất tốt, **tại sao lại phản đối Dự Luật S?** Đây là sự thật: vào tháng Bảy, Tổng Quản Lý của Surf & Sand đã cho biết mức lương khởi điểm cho những nhân viên phục vụ của họ là **DƯỚI** mức lương tối thiểu được đề xuất trong Dự Luật S cho năm 2023.

Dự Luật S cũng bảo vệ các nhân viên phục vụ khách sạn bằng cách cung cấp các nút báo động mà họ có thể dùng để liên lạc với an ninh nếu họ cảm thấy bị đe dọa. Nếu một số chủ khách sạn tuyên bố rằng họ đã được cung cấp, tại sao lại phản đối Dự Luật này?

Những điều khoản này bảo đảm rằng ngành công nghiệp dịch vụ khách hàng ở địa phương chúng ta phát triển thịnh vượng do bảo đảm được mức lương thỏa đáng cho nhân viên khách sạn. **Dự Luật S không yêu cầu thành phố chi ra bất kỳ khoản tiền thuê mới nào.** Tất cả các khoản tăng lương sẽ do khách sạn chi trả.

Bỏ phiếu **CÓ** để bảo vệ những phụ nữ lao động là những người làm cho ngành công nghiệp khách sạn của chúng ta phát triển thịnh vượng.

Chữ ký/ George Weiss
Ủy Viên Hội Đồng Thành Phố Laguna Beach

Chữ ký/ Blair McManus
Nhân Viên Khách Sạn & Cư Dân Laguna Beach

Chữ ký/ Joseph Gordon
Cư Dân Laguna Beach

Chữ ký/ Diana Nufio
Nhân Viên Phục Vụ Khách Sạn