

الشفافية بشأن الرواتب في إعلانات الوظائف

اعتبارًا من تاريخ 1 نوفمبر 2022، يجب على أصحاب الأعمال الذين يعلنون عن وظائف في مدينة نيويورك وضع نطاق معقول وأمين للراتب الخاص بكل وظيفة وترقية وفرصة النقل يتم الإعلان عنها.

لجنة حقوق الإنسان بمدينة نيويورك هي جهة لمساعدة العمال وأصحاب الأعمال على فهم حقوقهم والتزاماتهم بموجب قانون حقوق الإنسان لمدينة نيويورك (NYCHRL). تستعرض هذه الوثيقة معلومات تتعلق بأحكام شفافية الرواتب الواردة في قانون حقوق الإنسان لمدينة نيويورك (NYCHRL)، الصادر بتاريخ 15 يناير 2022، والمعدل بتاريخ 12 مايو 2022.

هل ينطبق هذا القانون الجديد على إعلانات الوظائف؟

يسري قانون حقوق الإنسان لمدينة نيويورك، بما في ذلك هذا البند الجديد من القانون، على جميع أصحاب الأعمال الذين لديهم أربعة موظفين فأكثر أو عمالة منزلية يواقع عامل واحد فأكثر. وكما هو الحال مع الأحكام الأخرى لقانون حقوق الإنسان لمدينة نيويورك، فإن مالكي وأصحاب العمل الفرديين يتم احتسابهم ضمن الموظفين الأربعة. لا يتعين أن يعمل الموظفون الأربعة في نفس الموقع، كما لا يحتاجون إلى العمل مجتمعين في مدينة نيويورك. فطالما أن هناك موظفًا واحدًا يعمل في مدينة نيويورك، فإن أحكام القانون تسري على مكان العمل.

يمتد أثر القانون الجديد كذلك إلى وكالات التوظيف، بغض النظر عن حجمها. ومن ثم، يجب على وكالات التوظيف التحقق من توافق أية إعلانات وظائف تقوم بالإعلان عنها، وأية وظائف تسعى لشغلها مع متطلبات شفافية الرواتب الجديدة.

استثناء شركات المساعدة المؤقتة: لا تسري أحكام القانون الجديد على شركات المساعدة المؤقتة التي تبحث عن المتقدمين للوظائف لإضافتهم إلى مجموعة العمال المتاحين الخاصة بها. وتعرف شركات المساعدة المؤقتة على أنها شركات توظف وتعين موظفين تابعين لها من أجل تقديم أعمال أو خدمات لمؤسسات أخرى بغرض دعم أو تكميل القوى العاملة في تلك المؤسسات الأخرى، أو تقديم المساعدة في مواقف العمل الخاصة. ومع ذلك، يجب على أصحاب الأعمال الذين يعملون مع شركات المساعدة المؤقتة اتباع قانون شفافية الرواتب الجديد.

ما هي القوائم الوظيفية التي يغطيها القانون الجديد؟

يخضع أي إعلان عن وظيفة أو ترقية أو فرصة نقل في مدينة نيويورك لأحكام القانون الجديد. ويعرّف "الإعلان" على أنه وصف مكتوب لوظيفة متاحة أو ترقية أو فرصة نقل يتم الإعلان عنها لمجموعة من المتقدمين المحتملين. وبالتالي، فإن الإعلانات التي تتم على هذا النحو تخضع لهذا القانون بغض النظر عن وسيلة النشر. وتتضمن القوائم التي ينطبق عليها القانون منشورات لوحات الإعلانات الداخلية، وإعلانات الإنترنت، والنشرات المطبوعة الموزعة في معارض التوظيف، وإعلانات الصحف. ولا يمنع القانون أصحاب العمل من التوظيف بدون استخدام إعلانات الوظائف، كما لا يلزمهم بعمل إعلانات من أجل التوظيف.

يجب على أصحاب العمل المشمولين اتباع القانون الجديد عند الإعلان عن الوظائف التي يمكن أو سيتم إجراؤها إما بصورة كلية أو جزئية في مدينة نيويورك، سواء كانت هذه الوظائف تؤدي من مقر العمل أو في الميدان أو عن بُعد من منزل الموظف. ونظرًا لأن الحماية التي يوفرها قانون حقوق الإنسان لمدينة نيويورك تمتد إلى فئات عديدة من العمال، فإن جميع الإعلانات تكون مشمولة بأحكام القانون بغض النظر عما إذا كان أصحاب الأعمال يبحثون عن موظفين بدوام كامل أو جزئي، أو متدربين، أو عمالة منزلية، أو مقاولين مستقلين، أو أية فئة أخرى من العمال الذين يتمتعون بالحماية بموجب أحكام هذا القانون.

ما هي المعلومات الواجب إدراجها في إعلانات الوظائف التي يغطيها القانون؟

يجب على أصحاب الأعمال تحديد الحد الأدنى، والحد الأقصى للراتب الذي يعتقدون بحسن نية أنهم على استعداد لدفعه وقت نشر إعلان الوظيفة، أو الترقية، أو فرصة النقل. وتشير عبارة "حسن النية" إلى نطاق الراتب الذي يعتقد صاحب العمل بكل أمانة، في وقت نشر إعلان الوظيفة، أنه على استعداد لدفعه إلى المتقدم (المتقدمين) الذين سيقع الاختيار عليهم.

يجب أن يحدد أصحاب الأعمال كلاً من الحد الأدنى، والحد الأقصى للراتب، ولا يمكن أن يكون نطاق الراتب مفتوحًا، وغير محدد. على سبيل المثال، فإن عبارة "15 دولارًا فأكثر في الساعة" أو عبارة "بحد أقصى 50 ألف دولار في السنة" لا تتوافق مع المتطلبات الجديدة. وإذا لم يكن لدى صاحب العمل مرونة في الراتب الذي يعرضه، فقد يكون الحد الأدنى والحد الأقصى للراتب متطابقين؛ على سبيل المثال، "20 دولارًا في الساعة". يمكن أن تتضمن الإعلانات التي تغطي وظائف، أو ترقية، أو فرص نقل عديدة نطاقات الرواتب الخاصة بكل فرصة.

يشمل الراتب الأجر الأساسي السنوي أو الأجر في الساعة، أو معدل الأجر، بغض النظر عن معدل مرات الدفع. على سبيل المثال، فإن الراتب يتضمن أجزاء في الساعة قدره 15 دولارًا، أو راتبًا سنويًا قدره 50 ألف دولار.

لا يشمل الراتب صور المكافآت أو المزايا الأخرى التي تقدم للوظيفة أو الترقية أو فرصة النقل المعلن عنها، مثل:

- التأمين الصحي أو التأمين على الحياة أو أي نوع تأمين آخر يوفره صاحب العمل
- إجازة العمل مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر، كإجازات المرضية أو السنوية، أو إجازات الغياب عن العمل، أو إجازات التفرغ
- مدى توفر صناديق التقاعد أو الادخار أو المساهمات فيها، مثل خطط (k) 401 أو خطط المعاش التي يمولها صاحب العمل
- مكافأة نهاية الخدمة
- أجر العمل الإضافي
- صور المكافآت الأخرى كالعمولات، والإكراميات، والعلاوات، والأسهم، أو قيمة الوجبات أو السكن التي يقدمها صاحب العمل.

يجوز لأصحاب الأعمال إضافة معلومات أخرى في الإعلانات بشأن معدل مرات دفع الأجور والمزايا، وصور المكافآت الأخرى المقدمة للوظيفة أو الترقية أو فرصة النقل، على الرغم من أن هذه المعلومات غير مطلوبة.

ما هي كيفية تطبيق تدابير حماية شفافية الرواتب؟

تتلقى لجنة حقوق الإنسان شكاوى التمييز التي يقدمها الجمهور وتحقق فيها، بما في ذلك الشكاوى المتعلقة بمزاعم انتهاكات قانون حماية شفافية الرواتب الجديد. ومن جانبه، يباشر مكتب إنفاذ القانون أيضًا تحقيقاته الخاصة بناءً على الفحوصات، والإرشادات ومصادر المعلومات الأخرى. وعلاوة على تقديم شكاوى إلى اللجنة، يمكن للأفراد الذين لديهم شكاوى ضد صاحب العمل الحالي رفع دعوى أمام المحاكم المدنية.

قد يُضطر أصحاب العمل ووكالات التوظيف الذين يثبت انتهاكهم لقانون مدينة نيويورك لحقوق الإنسان إلى دفع تعويضات مالية للموظفين المتضررين مع الالتزام بتعديل الإعلانات والمنشورات، ووضع السياسات أو تحديثها، وتنظيم التدريبات، وتقديم إخطارات الحقوق للموظفين أو المتقدمين للوظائف، والقيام بصورة أخرى من صور التعويضات الإيجابية. ومن جانبها، لا تقوم اللجنة بفرض أية عقوبة مدنية على الشكاوى الأولى التي تدعي انتهاك بند شفافية الرواتب، شريطة أن يبين صاحب العمل ما يفيد بأنه قد عالج الانتهاك موضوع الشكاوى في غضون 30 يومًا من تلقي إشعار الانتهاك من قبل اللجنة. وقد يُضطر أصحاب الأعمال المشمولون بالقانون إلى دفع غرامات مدنية تصل إلى 250 ألف دولار عن الانتهاك الأول الذي لم يتم معالجته للقانون الجديد، وكذلك عن أية انتهاكات لاحقة. بإمكانك زيارة الموقع الإلكتروني للجنة للحصول على معلومات بخصوص عملية تقديم الأدلة لمعالجة المخالفة، والتظلم من العقوبة المدنية لانتهاك القانون الجديد بشأن شفافية الرواتب.

ما الذي يتعين علي فعله إذا كانت لدي أسئلة بخصوص هذه الحقوق والالتزامات أو إذا أردت الإبلاغ عن حالة تمييز؟

اتصل بلجنة حقوق الإنسان على الرقم 416-0197 (212) أو قم بزيارة الموقع الإلكتروني NYC.gov/HumanRights يمكنك تقديم شكوى، أو ترك معلومة دون تحديد هويتك، أو معرفة المزيد بشأن حقوقك ومسؤولياتك، أو التسجيل للمشاركة في ورشة عمل مجانية.

إيريك آدمز (Eric Adams)، رئيس البلدية
أنابيل بالما (Annabel Palma)، رئيسة ومفوضة

NYC.gov/HumanRights

