

ملازمتی اشتہارات میں تنخواہ سے متعلق شفافیت

1 نومبر 2022 سے، نیویارک سٹی میں ملازمتوں کی تشہیر کرنے والے آجرین کو ہر ایک تشہیر کردہ ملازمت، پرموشن اور ٹرانسفر کے مواقع کے لیے نیک نیتی والی تنخواہ کی حد شامل کرنی چاہیے۔

نیویارک سٹی کا کمیشن برائے انسانی حقوق نیویارک سٹی کے انسانی حقوق کے قانون (NYCHRL) کے تحت کارکنان اور آجرین کے لیے اپنے حقوق اور ذمہ داریوں کو سمجھنے میں مدد کی خاطر ایک وسائل ہے۔ یہ دستاویز NYCHRL کی تنخواہ میں شفافیت کے 15 جنوری 2022 کو نافذ کردہ اور 12 مئی 2022 میں ترمیم شدہ التزامات کے بارے میں معلومات فراہم کرتی ہے۔

کیا اس نئے قانون کا اطلاق میری ملازمت کی پوسٹنگز پر ہوتا ہے؟

وہ تمام آجرین جن کے یہاں چار یا اس سے زیادہ ملازمین یا ایک یا اس سے زیادہ گھریلو کارکنان کام کرتے ہیں وہ قانون کے اس نئے التزام سمیت، NYCHRL کے تحت آتے ہیں۔ NYCHRL کے دیگر التزامات کی طرح ہی، مالکان اور انفرادی آجرین کا شمار چار ملازمین کے ضمن میں ہوتا ہے۔ یہ ضروری نہیں ہے کہ چاروں ملازمین ایک ہی جگہ کام کریں اور ان سبھی کے لیے نیویارک سٹی میں ہی کام کرنا بھی ضروری نہیں ہے۔ ملازمین میں سے کوئی ایک جب تک نیویارک سٹی میں کام کرتا ہے، کام کی جگہ احاطہ شدہ ہے۔

سائز سے قطع نظر، روزگار سے متعلق ایجنسیاں بھی نئے قانون کے تحت آتی ہیں۔ اس طرح سے، روزگار سے متعلق ایجنسیوں کو لازمی طور پر یہ یقینی بنانا ہوگا کہ وہ ملازمت کی جن آسامیوں کو پرموشن کرتی ہیں یا بھرنے کی متلاشی ہیں وہ تنخواہ میں شفافیت کے نئے تقاضوں کی تعمیل کرتی ہوں۔

عارضی مدد والی فرم کو استثنیٰ: نئے قانون کا اطلاق ایسی عارضی مدد والی فرمز پر نہیں ہوتا ہے جو اپنے دستیاب کارکنوں کے پول میں درخواست دہندگان کو شامل کرنے کی متلاشی ہیں۔ عارضی مدد والی فرمز ایسی کاروباری اکائیاں ہیں جو اپنے ملازمین کی بھرتی، بحال کرتی ہیں اور دیگر تنظیموں کے لیے کام یا خدمات انجام دینے، دوسری تنظیم کی افرادی قوت کی اعانت یا کمی کو پورا کرنے، یا کام کی مخصوص صورتحال میں مدد فراہم کرنے کے لیے تفویض کرتی ہیں۔ تاہم، عارضی مدد والی فرمز کے ساتھ کام کرنے والے آجروں کو تنخواہ میں شفافیت کے نئے قانون پر عمل کرنا ہوگا۔

نئے قانون کے تحت کون سی ملازمت کی آسامیوں کا احاطہ ہوتا ہے؟

نیویارک سٹی میں ملازمت، پرموشن، یا ٹرانسفر کے مواقع کے لیے دینے گئے کسی بھی اشتہار کا احاطہ نئے قانون کے تحت ہوتا ہے۔ "اشتہار" دستیاب ملازمت، پرموشن، یا ٹرانسفر کے موقع کی ایک تحریری تفصیل ہے جس کی تشہیر ممکنہ درخواست دہندگان کے پول میں کی جاتی ہے۔ اس طرح کے اشتہارات اس کے مشہور کیے جانے کے وسیلہ سے قطع نظر احاطہ شدہ ہیں۔ احاطہ شدہ آسامیوں میں اندرونی بلیٹن بورڈز پر پوسٹنگ، انٹرنیٹ کے اشتہارات، روزگار میلوں میں تقسیم کیے جانے والے پرنٹ شدہ پرچے اور اخباری اشتہارات شامل ہیں۔ قانون آجرین کو اشتہار کے استعمال کے بغیر بحالی کرنے سے منع نہیں کرتا ہے یا آجروں سے بحالی کرنے کے لیے اشتہار دینے کا تقاضہ نہیں کرتا ہے۔

احاطہ شدہ آجروں کو ایسے عہدوں کے لیے اشتہارات دیتے وقت نئے قانون کی پیروی کرنی چاہیے جو نیویارک سٹی میں، کئی یا جزوی طور پر، انجام دیے جا سکتے ہیں یا دیے جائیں گے، خواہ وہ دفتر سے ہوں، فیلڈ میں ہوں، یا ملازم کے گھر سے یعنی دور سے کیے جا رہے ہوں۔ چونکہ کارکنوں کے بہت سے گروپوں تک NYCHRL کے تحفظات کی توسیع ہوئی ہیں، اس لیے اس بات سے قطع نظر پوسٹنگز کا احاطہ کیا جاتا ہے کہ آیا وہ کل وقتی یا جزوقتی ملازمین، کارآموز، گھریلو کارکنان، آزاد ٹھیکیدار ہیں، یا NYCHRL کے ذریعہ تحفظ یافتہ کارکن کے کسی دوسرے زمرے میں آتے ہیں۔

احاطہ شدہ ملازمت کے اشتہارات میں کون سی معلومات شامل کی جانی چاہئیں؟

آجروں کو کم سے کم اور زیادہ سے زیادہ تنخواہ کے بارے میں بتانا چاہیے جس کی وہ پوسٹنگ کے وقت مشہور کردہ ملازمت، پرموشن یا ٹرانسفر کے مواقع کے لیے نیک نیتی کے ساتھ یقینی طور پر ادائیگی کرنے کے لیے تیار ہیں۔ "نیک نیتی" کا مطلب تنخواہ کی وہ حد ہے جسے آجر ایمانداری کے ساتھ ملازمت کی آسامی کے لیے اشتہار دیتے وقت یقینی طور پر کامیاب درخواست دہندہ (افراد) کو ادا کرنے کے لیے تیار ہوتے ہیں۔

آجرین کو کم سے کم اور زیادہ سے زیادہ تنخواہ دونوں شامل کرنی چاہئیں؛ حد غیر تصریحی نہیں ہوسکتی۔ مثال کے طور پر، "\$15 فی گھنٹہ اور اس سے زیادہ" یا "زیادہ سے زیادہ \$50,000 فی سال" نئی ضروریات کے مطابق نہیں ہوں گے۔ اگر آجر کے ذریعہ پیشکش کی جانے والی تنخواہ میں کوئی لچک پذیری نہیں ہے، تو کم سے کم اور زیادہ سے زیادہ تنخواہ یکساں ہوسکتی ہے، مثال کے طور پر، "\$20 فی گھنٹہ"۔ ایسے اشتہارات جو متعدد ملازمتوں، پرموشنز، یا ٹرانسفر کے مواقع کا احاطہ کرتے ہوں ان میں تنخواہ کی حدیں شامل ہوسکتی ہیں جو کہ ہر موقع کے لیے مخصوص ہیں۔

تتخواہ میں شامل ہے، ادائیگی کی کثرت سے قطع نظر بنیادی سالانہ یا فی گھنٹہ اجرت یا ادائیگی کی شرح مثال کے طور پر، اس میں فی گھنٹہ اجرت \$15 فی گھنٹہ یا سالانہ تتخواہ \$50,000 فی سال شامل ہوگی۔

تتخواہ میں شامل نہیں ہیں مشتبہ ملازمت، پروموشن، یا ٹرانسفر کے مواقع کے سلسلے میں پیشکش کردہ معاوضے یا فوائد کی دیگر اقسام، جیسے کہ:

- صحت، زندگی، یا آجر کے ذریعہ فراہم کردہ دیگر بیمہ
- ادائیگی کے ساتھ یا ادائیگی کے بغیر چھٹی، جیسے کہ بیماری یا چھٹی کے ایام، غیر حاضر یوں والی چھٹیاں، یا تحقیقی کام اور مطالعہ کی سفری چھٹیاں
- ریٹائرمنٹ یا بچت فنڈز کی دستیابی یا اس میں تعاون، جیسے (k)401 منصوبے یا آجر کے ذریعہ فنڈ یافتہ پنشن کے منصوبے
- سبکدوشی والی تتخواہ
- اوور ٹائم کی تتخواہ
- معاوضے کی دیگر اقسام، جیسے کمیشنز، بخششیں، بونس، اسٹاک، یا آجر کی طرف سے فراہم کردہ کھانے یا قیام کی قدر

آجر ملازمت، پروموشن، یا ٹرانسفر کے موقع کے سلسلے میں پیشکش کردہ ادائیگی، فوائد اور معاوضے کی دیگر اقسام کے بارے میں اشتہارات میں اضافی معلومات شامل کر سکتے ہیں، حالانکہ اس معلومات کی ضرورت نہیں ہے۔

تتخواہ میں شفافیت کے تحفظات کو کیسے نافذ کیا جائے گا؟

کمیشن برائے انسانی حقوق عوام الناس کی جانب سے دائر کردہ امتیازی سلوک کی شکایات کو قبول کرتا ہے اور ان کی تحقیقات کرتا ہے، جن میں تتخواہ میں شفافیت کے نئے تحفظ کی خلاف ورزیوں کے الزام والی شکایتیں بھی شامل ہیں۔ نفاذ قانون سے متعلق بیورو جانچ، تجاویز اور معلومات کے دیگر ذرائع کی بنیاد پر اپنی تحقیقات بھی شروع کرتا ہے۔ کمیشن میں شکایات درج کرانے کے علاوہ، اپنے موجودہ آجر کے خلاف دعویٰ کرنے والے افراد دیوانی عدالت میں مقدمہ بھی دائر کر سکتے ہیں۔

NYCHRL کی خلاف ورزی کرنے والے آجرین اور روزگار سے متعلق ایجنسیوں کو متاثرہ ملازمین کو مالی نقصانات کی ادائیگی، اشتہارات اور پوسٹنگ میں ترمیم کرنی پڑ سکتی ہے، پالیسیوں کو بنانا یا اپ ڈیٹ کرنا، تربیت کا انعقاد کرنا، ملازمین یا درخواست دہندگان کو حقوق سے متعلق نوٹس فراہم کرنا اور مثبت راحت کی دیگر اقسام میں مصروف عمل ہونا پڑ سکتا ہے۔ کمیشن تتخواہ میں شفافیت کے الزام کی خلاف ورزی کے الزام کی پہلی شکایت کے لیے دیوانی ہرجانے کا تعین نہیں کرے گا، بشرطیکہ آجر یہ بتائے کہ انہوں نے خلاف ورزی کے لیے کمیشن کی جانب سے نوٹس موصول ہونے کے 30 دن کے اندر خلاف ورزی کو حل کر لیا ہے۔ احاطہ شدہ آجرین کو نئے قانون کی پہلی غیر حل شدہ خلاف ورزی، ساتھ ہی اس کے بعد کی کسی بھی خلاف ورزی کے لیے \$250,000 تک کے دیوانی ہرجانے ادا کرنے پڑ سکتے ہیں۔ کمیشن کی ویب سائٹ پر حل شدہ خلاف ورزی کا ثبوت پیش کرنے اور تتخواہ میں شفافیت کے نئے تحفظ کی خلاف ورزی پر دیوانی ہرجانے کی اپیل کے طریقہ کار سے متعلق معلومات دستیاب ہیں۔

اگر میرے پاس ان حقوق اور ذمہ داریوں کے بارے میں سوالات ہیں یا امتیازی سلوک کی رپورٹ کرنا چاہوں تو مجھے کیا کرنا چاہیے؟

کمیشن برائے انسانی حقوق کو 416-0197 (212) پر کال کریں یا NYC.gov/HumanRights میں ملاحظہ کریں۔ آپ شکایت درج کرا سکتے ہیں، گمنام طور پر تجویز پیش کر سکتے ہیں، اپنے حقوق اور ذمہ داریوں کے بارے میں مزید جان سکتے ہیں، یا مفت ورکشاپ کے لیے سائن اپ کر سکتے ہیں۔