

创意工作者享有的权利 | “艺术即劳动” | 活动综合文字记录

以下内容介绍了与创意工作者及其雇主相关的信息，乃根据 2024 年 7 月举行的两场网络研讨会（“艺术即劳动”活动的一部分）的文字记录编写。由于这两场网络研讨会的信息大量重合，因此将其文字记录合并以整理成一份资源。



由芝加哥商业事务和消费者保护部 (Chicago Department of Business Affairs and Consumer Protection, BACP) 劳动标准办公室 (Office of Labor Standards) 和芝加哥文化事务和特别活动部 (Department of Cultural Affairs and Special Events, DCASE) 联合举办。

在本次网络研讨会中，您将了解适用于像您这样的芝加哥雇主的劳动法。

本文概述了有关芝加哥劳动法近期更新的信息，包括最低工资、带薪休假及带薪病假和安全假、

公平工作周和工资盗窃。此外，本文还概述了您根据新出台的《伊利诺伊州自由职业者保护法案》(Freelance Worker Protection Act, FWPA) 需承担的责任，该法案保护自由职业者的权益并要求雇主提供书面合同、及时支付赔偿金，以及在违反 FWPA 的情况下提供追索权。我们还会共享适用

于芝加哥市企业和/或组织以及其他组织合作伙伴的资源。

本次网络研讨会将以问与答环节结束。



由芝加哥商业事务和消费者保护部 (Chicago Department of Business Affairs and Consumer Protection, BACP) 劳动标准办公室 (Office of Labor Standards) 和芝加哥文化事务和特别活动部 (Department of Cultural Affairs and Special Events, DCASE) 联合举办。

在本次网络研讨会中，您将了解适用于像您这样的芝加哥创意工作者的劳动法。本文概述了有关芝加哥劳动法近期更新的信息，包括最低工资、带薪休假及带薪病假和安全假、

公平工作周和工资盗窃。此外，本文还概述了您根据新出台的《伊利诺伊州自由职业者保护法案》(Freelance Worker Protection Act, FWPA) 需承担的责任，该法案保护自由职业者的权益并要求雇主提供书面合同、及时支付赔偿金，以及在违反 FWPA 的情况下提供追索权。

最后，您将了解可以支持创意工作者的新资源和组织。

发言人



Miguel Campos:

早上好，我叫 Miguel Campos，性别是男性，我是芝加哥商业事务和消费者保护部劳动标准办公室主任。今天上午早些时候，伊利诺伊州劳工部 (Illinois Department of Labor) 主任 Margaret Decker 将与我们一起出席活动。

Adam Weller:

大家早上好，我叫 Adam Weller，性别是男性。我是芝加哥市劳动标准办公室的助理主任，我将回答问答框中的问题。

Ganapathi Ramaswamy:

大家好，我叫 Ganapathi Ramaswamy，性别是男性，我是伊利诺伊州劳工部副首席法律顾问。谢谢。

Laura Trejo Lozano:

大家早上好，我叫 Laura Trejo Lozano，性别是女性，我是 DCASE 文化资源项目主管。

Amanda Carlson:

大家早上好，很高兴和大家一起参加这次会议。我叫 Amanda Carlson，性别是女性，我是 DCASE 的高级策略师。



议程

第 1 章：简介

- 关于活动
- 定义

第 2 章：芝加哥劳动法

第 3 章：错误分类

第 4 章：《伊利诺伊州自由职业者保护法案》

第 5 章：资源

第 6 章：问与答



幻灯片 - 议程

接下来我们将度过非常充实的一小时。

我们将探讨很多内容，首先将围绕创意工作者享有的权利讨论艺术劳工活动，思考关于什么是创意劳动的一些定义，以及与对整个活动而言很重要的劳动法相关定义。接着，Miguel 将带领我们大致了解芝加哥市的劳动法，并就将劳动者归类为雇员或独立承包商，以及如何判断特定个人是否被错误归类提供指导，而这将引出伊利诺伊州劳工部关于新出台的《伊利诺伊州自由职业者保护法案》的内容。最后，我们将花一些时间讨论现在可通过“艺术即劳动”活动和全新创意工作网站获取的资源，以及仍有待开发的资源。最后我们将进行问与答环节，正如前面提到的，我们将使用 Zoom 的问答功能，并且会在会议进行过程中分享链接。

请务必将您的问题输入问答框中，我们会尽力解答这些问题，无论是在演示期间、结束时还是之后，我们还可通过电子邮件跟进任何未得到解答的问题。



第 1 章： 简介



若要深入了解创意工作者享有的权利“艺术即劳动”活动，可从 DCASE 的使命这一重要起点入手，即支持艺术家和文化组织、投资创意经济以及扩大芝加哥 77 个街区的艺术接触渠道和参与度。

为做到真正重视艺术、文化和创造力，及其对我们所在城市和社会发挥的作用，我们需要确保从事创意工作的个人获得所需支持并能够在该领域茁壮成长。由此可见，创意工作者享有的权利“艺术即劳动”活动与我们的使命高度契合。

该活动不仅与我们的使命相契合，也与商业事务和消费者保护部及劳动标准办公室的使命不谋而合。这是一次多部门的合作与努力，并非凭空而来。

关于活动



面向创意工作者
和创意行业雇主的
宣传教育活动

目标

- 响应全市优先事项、规划工作和部门建议
- 解决芝加哥创意劳动者当前面临的情况，并支持整个行业就改善用工实践展开对话

合作伙伴和流程

- 芝加哥文化事务和特别活动部 (Department of Cultural Affairs and Special Events, DCASE)、芝加哥商业事务和消费者保护部 (Chicago Department of Business Affairs and Consumer Protection, BACP) 和 BACP 的劳动标准办公室 (Office of Labor Standards, OLS)
- 由 11 名成员组成的咨询委员会 (其中许多人来自与独立工作者有联系的组织 and 实体)
- Public Communications Inc., 负责提供设计支持和开发视觉资产



此次活动的目的是响应全芝加哥市优先事项规划工作和部门建议，但实际上也是以多年来在地方和全国层面开展的权益维护工作为基础，即将创意工作相关条件纳入芝加哥市的工作，同时大力支持更广泛的对话。

正如您将在屏幕左侧看到的，我们针对此部分活动的工作重点实际上是宣传教育，我们以此作为起点，因为这是我们通过最近的规划举措，根据创意行业的建议所听到的心声。

为了认可其他人所做的工作，该活动旨在支持和配合组织与个人在以下方面所引领展开的工作：薪酬平等和工资增长、该行业正在就公平承包进行的对话、围绕芝加哥艺术工作者的生活条件展开的研究，以及正在围绕福利获取渠道进行的对话。我们希望该活动及由此产生的工作有助于对实时情况做出反应，而我们通过与该领域其他人正在实施的所有其他倡议及带头组织建立伙伴关系和密切协作来落实这一点。如您对支持该活动的一些研究和背景感兴趣，可查看创意工作网站上包含链接的背景部分；如果您有任何建议，我们很乐意在会议过程中添加其他内容。

此项工作并非凭空而来，也并非完全由 DCASE 和 BACP 或劳动标准办公室的工作人员拟定。为了确保我们的工作立足于更广泛的对话和最新动态，我们成立了一个由 11 个人组成的咨询委员会，该委员会于今年整个 4 月召开会议，以便为未来几个月将推出的流程和材料提供参考信息。该咨询委员会的所有成员都在讨论中提出了自己作为创意工作者的观点，同时也谈到了他们所在组织的关注点和需求、他们可能参与的合作以及他们的个人艺术实践。除了咨询委员会外，我们的活动团队还包括 Public Communications Inc. (若您愿意)，该公司负责提供设计支持和开发视觉资产。

定义

什么是创意工作？

我们无法简单或快速地定义创意工作，它是一个包罗万象的词汇，涵盖创意产业（艺术和文化产业，包括非营利组织、创意企业、博物馆和美术馆、音乐、电影和电视、数字媒体、戏剧、舞蹈、手工艺、时尚、出版、建筑和设计；也包括涉及创意产品和服务的开发、生产、传播和保存的活动，以及教育和管理等相关工作）的各种活动，以及其他领域中创意从业人员展开的各种活动。

当谈到创意工作者，具体指的是谁？

创意工作者是指从事创意、文化或艺术类工作，或以雇员（全职或兼职）、独立承包商、创业者或临时工的身份投身于创意产业，并以此作为谋生手段的任何人员。

非详尽职位清单包括.....



今天的网络研讨会重点关注创意工作者的雇主。我们在制作材料时讨论的话题之一是“什么是创意工作？”

创意工作的定义比较复杂。我们已经看到围绕艺术家权利、艺术工作者权利以及许多不同行业中工作者的劳工权利展开的工作，但是当我们今天说到创意工作并与创意工作者的雇主交谈时，我们谈论的是创意行业或艺术和文化行业内的所有工作。因此，这涉及艺术和文化非营利组织、营利性企业、创意合作者所做的所有工作、一起工作的个人、正在形成的合作关系，如您所知，当中包括大大小小的剧院公司和小型精品制作公司等。

创意工作的范畴很广泛。我们也会提到创意制作等创意工作。艺术和文化的独特之处在于，该领域的劳动可能包括补助金、住所和奖学金。有些劳动类别可以获得报酬，但不一定被认可为工作。

因此，在创意行业、艺术和文化行业，所有相关工作都属于创意工作。但创意工作的范畴并不止于此。我们知道，有一些艺术家和创意专业人士还从事其他领域的工作。此次活动的真正目的是与这些工作者的雇主对话。

本质上，如果您参加本次网络研讨会并且正在与其他人合作，那么其中介绍的一些信息将与您息息相关。无论您是一名雇员、独立承包商、自由职业者、临时工、创业者还是个体经营者，都能有所收获。

创意工作者.....非详尽清单.....

- 平面设计师
- 艺术指导
- 动画设计师
- 时尚设计师
- 舞蹈指导
- 玻璃艺术家
- 用户体验设计师
- 文案编写者
- 摄影师
- 公关代表
- Web 开发人员
- 建筑师
- 营销经理
- 电影制作人
- 陶艺师
- 技术撰稿人
- 舞者
- 编辑
- 演员
- 壁画师
- 律师
- 布景设计师
- 灯光设计师
- 多媒体创意人员
- 工程师
- 艺人经纪人
- 业务经理
- DJ
- 歌手
- 商家
- 实习生
- 艺术博主
- 制作人
- 舞台工作人员
- 辅助医疗服务人员
- 宣传人员
- 活动空间管理人员
- 文化生产者
- 摄影操作员
- 策展人
- 服装师
- 诗人
- 拨款撰写人
- 引座员
- 摄影指导
- 艺术教育工作者
- 雕塑师
- 票务代表
- 特许工作者
- 打击乐演奏者
- 保安
- 建造服务
- 电子游戏设计师
- 化妆师
- 插画师
- 等等.....



这张幻灯片看起来有点搞笑，但希望它能让大家明白，当我们谈到创意工作时，其范畴非常广泛。从诗人、玻璃艺术家、艺术博主到营销经理、提供建筑服务的个人、引座员，每个人都是其中的一员。我们希望确保致力于推动芝加哥市艺术和文化繁荣发展的个人和组织属于此次活动所认可的对象，成为关于“改善芝加哥市创意工作者工作条件有何意义”的对话的一部分。

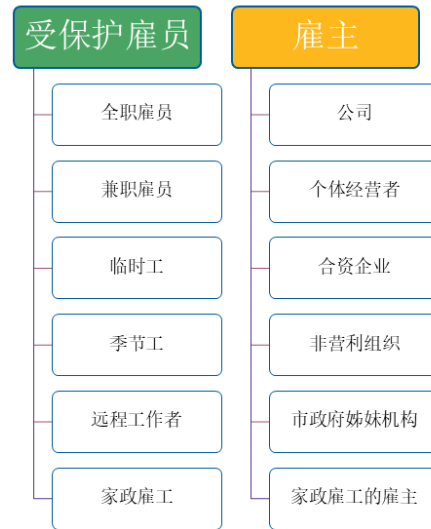
这就是我们今天谈论的活动和工具。无论您扮演什么角色，提供给您工具都非常实用，并且今天进行演讲的组织和个人或将在资源部分讨论的组织和个人都可以帮助您找到重要信息，从而改进和支持有关改善工作条件的对话。

为了让大家了解有关芝加哥市劳动法的一些定义，下面请 Miguel 再次发言。但是，如果您在会议进行过程中有任何问题或疑问，请使用聊天功能，我们很乐意为您解答。

定义

关于劳动保护的常见定义有哪些？

- **雇员**是指以员工身份为雇主工作的个人，不同于根据美国国税局 (Internal Revenue Service, IRS) 指导方针界定的承包商。
- **雇主**是指雇用至少一名雇员身份而非独立承包商身份的员工并以此获利的人。
- **独立承包商**是指仅有权控制或指导工作结果，而无权控制或指导工作内容和工作方式的个人。
- **工作者**是指根据 IRS 指导方针界定的雇员或承包商（通常称为“独立承包商”）。
- **W-2 与 1099 独立承包商**



Miguel Campos:

感谢您，Amanda。正如今天上午多次提到的，我们确实希望鼓励个人提问。因此再强调一遍，如果可以，请使用 Zoom 的问答功能输入问题，我们将尝试在今天的演讲结束时回答尽可能多的问题。

再次自我介绍一下，我叫 Miguel Campos，是芝加哥市劳动标准办公室主任。我们先来讨论一下劳动保护领域的常见定义。

当谈到雇员，我们指的是为雇主工作的个人，雇员身份不同于根据美国国税局 (Internal Revenue Service, IRS) 指导方针界定的承包商。

雇主是指雇用至少一名雇员身份而非独立承包商身份的员工并以此获利的人。

当谈到独立承包商，我们指的是仅有权控制或指导工作结果，而无权控制或指导工作内容和工作方式的个人。

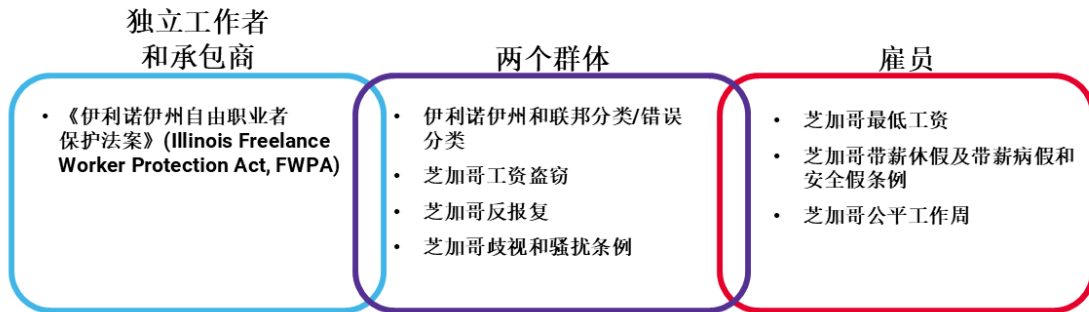
就我们的目的而言，当提到工作者，我们指的是根据 IRS 指导方针界定的雇员或承包商。就工作者或承包商而言，我们将使用可互换的独立承包商一词，因此，如果使用承包商一词，我们是指通常所说的独立承包商。

本质上，您是 W2 雇员，还是作为独立承包商收到 1099 表格。现有劳动保护法中的有些保护适用于雇员和独立承包商，有些保护则仅适用于雇员。

受保护雇员可以是全职工、兼职工、临时工、季节工、在家远程工作的工作者以及所有家政雇工。

就雇主而言，下面就哪些人有资格成为雇主举几个例子。雇主可以是公司、个体经营者、合伙企业，也可以是非营利公司或机构。我们的劳动保护还涵盖所有姊妹市政府机构，例如公园区、芝加哥公共图书馆、城市学院。您在屏幕上看到的最后一个例子是家政雇工的雇主。

哪些法律适用？



我们继续进行今天上午的讨论，大家可以看看屏幕上便捷详细的图表，图表中显示了适用的法律。如果您是独立工作者或承包商，则《伊利诺伊州自由职业者保护法案》(FWPA) 适用于您。下面，我们将请 Decker 女士花几分钟时间为我们介绍一下《自由职业者保护法案》。如果您是芝加哥市的雇员，则芝加哥最低工资条例适用于您。芝加哥的带薪休假及带薪病假和安全假条例，以及芝加哥公平工作周条例也适用于您。然后我们将简单介绍一下这三项具体条例的规定。

因此，无论您是独立工作者、承包商还是雇员，这两个群体都受到伊利诺伊州和联邦分类和错误分类法律的保护。芝加哥工资盗窃条例、芝加哥反报复条例及芝加哥歧视和骚扰条例适用于这两类雇员。无论您是独立工作者还是雇员，您在屏幕上看到的紫色方框中包含的法律都适用于您。我在演讲中会不断提到 1099 雇员或 W2 雇员。



第 2 章： 芝加哥劳动法



芝加哥劳动法概览

芝加哥劳动标准办公室

使命 - 劳动标准办公室 (OLS) 致力于推行和执行芝加哥的各项劳动法。

芝加哥劳动法

- ★ [最低工资](#)
- ★ [带薪休假及带薪病假和安全假](#)
- ★ [公平工作周](#)
- ★ [工资盗窃](#)
- ★ 反报复（各项法律中的规定）
- ★ [家政雇工合同要求](#)

本演示旨在提供有关芝加哥劳动保护条例的一般指南。

OLS 无法提供法律建议。

雇主应咨询自己的法律顾问，以确定他们为遵守相关条例而应该或不应该采取的任何行动。



Miguel Campos:

下面我们将详细介绍芝加哥的劳动法。其实只是概述，再介绍一下，我来自芝加哥劳动标准办公室，我们致力于推行和执行芝加哥市的各项劳动法。目前，我们制定了适用于芝加哥雇员的最低工资条例或法律、带薪休假及带薪病假和安全假条例、公平工作周条例和工资盗窃条例，这些条例或法律也适用于所有工作者，而不仅仅是雇员，且每一项条例或法律中都纳入了反报复条款，并且我们还制定了家政雇工合同要求法。

我们将通过电子邮件向所有人发送今天上午的演示文稿或演讲稿。正如您所看到的，您收到的 PDF 文件中许多劳动法都带有下划线。这些是活动超链接，因此点击它们将直接带您前往 OLS 网站的特定部分，其中包含有关每项法律的更多信息。

在继续本次演讲时，我想指出一点，本次演讲旨在提供有关芝加哥劳动保护的一般指导方针。本办公室无法提供法律建议。如果您作为雇主有任何具体问题，建议您咨询自己的法律顾问，以确定您为了遵守条例而应该或不应该采取的任何行动。

最低工资

\$ MINIMUM WAGE				
SETS MINIMUM WAGE IN CHICAGO (MCC 6-105)				
July 1, 2024, Effective Date	Standard Employer 4 or more employees	Youth Workers	Tipped Workers	
			Standard Employer	Youth
Min Wage	\$16.20	\$15.00	\$11.02	\$10.20
Overtime Min Wage	\$24.30	\$22.50	\$19.12	\$17.70

All Domestic Workers must receive at least the \$16.20 minimum wage.
If the tipped wage plus tips does not equal the minimum wage, the Employer must make up the difference.

注意：
所有家政雇工的最低工资不得低于 16.20 美元。



我们先来介绍一下最低工资条例。每年 7 月 1 日，芝加哥市的最低工资都会根据上一年的消费者价格指数 (Consumer Price Index, CPI) 上涨而上调。您必须是任意 2 周内任在芝加哥市至少工作 2 小时的雇员，才符合最低工资条例的受保护雇员资格。从大约 1 周前开始，芝加哥市标准雇主需支付的最低工资为 16.20 美元。我们将标准雇主定义或界定为雇有 4 名或以上雇员的任何人。在底部，您可以看到加班最低工资。它是最低工资的 1.5 倍。因此，标准雇主需支付的加班最低工资为 24.30 美元。我们针对青少年工作者规定了最低工资，这些工作者的年龄在 16 至 24 岁之间，且其部分工资由政府计划补贴。另外还有小费工作者。

去年 10 月，芝加哥市通过了一项法令，规定逐步取消小费工作者的小费工资抵薪，也就是说，未来五年内，小费工资抵薪将每年减少 8%，对于这一点，我将在下一张幻灯片中进一步详细说明。自 7 月 1 日周一开始，小费工作者的最低工资为 11.02 美元。我想指出的是，如果您是从事有小费的行业的雇员，并且 11.02 美元加上小费低于 16.20 美元，则雇主必须补足差额，以确保您达到最低工资水平。对于这张幻灯片，我想指出的最后一点是，所有家政雇工都必须至少获得 16.20 美元的最低工资。

小费工资抵薪（逐步取消） MCC 6-105-030

CHICAGO'S TIPPED WAGE CREDIT

Beginning July 1, 2024, Chicago will commence a 5-year phase out of its tipped wage credit. The tipped wage credit is 40% of the full Chicago minimum wage until June 30, 2024. *If the tipped wage plus tips does not equal the minimum wage, the Employer must make up the difference.*

Tipped Wage Credit Phaseout

- July 1, 2024, the tipped wage credit will be reduced to 32% of the Chicago Minimum Wage
- July 1, 2025, the tipped wage credit will be reduced to 24% of the Chicago Minimum Wage
- July 1, 2026, the tipped wage credit will be reduced to 16% of the Chicago Minimum Wage
- July 1, 2027, the tipped wage credit will be reduced to 8% of the Chicago Minimum Wage
- July 1, 2028, no tip wage credit will exist, tipped workers will make the full Chicago Minimum Wage.

如需了解更多信息，[请点击此链接。](#)



我刚才提到了逐步取消小费工资抵薪的规定，这里是未来五年如何逐步取消的时间表。这项规定的目标是到 2028 年 7 月 1 日，芝加哥市将不再采取小费工资抵薪的做法，小费工作者的工资将按照届时有效的芝加哥最低工资标准支付。

我想再次指出任何带下划线的内容，在我们分发今天演示文稿的副本后，此演示文稿中的橙色内容将变成活动的实时超链接。

我要讨论的下一项条例是带薪休假及带薪病假和安全假条例，包括其作用、具体规定和适用对象。

该条例中受保护雇员的定义与我们刚刚讨论的最低工资涉及的受保护雇员定义有所不同。要成为该条例规定的受保护雇员，您必须是任意 120 天内在芝加哥市地理边界内为雇主工作至少 80 小时的雇员。这项法律有何作用？该条例规定，芝加哥市大多数工作者除了可以享受 40 小时或 5 天的带薪病假外，还可享受最多 40 小时或 5 天的带薪休假。这里所说的天数为普遍情况。40 小时相当于 5 天的典型 8 小时工作日。但要记住 40 小时这一重要数字，由此推算，雇员在一整年的工作期最多可享受 40 小时的带薪休假和 40 小时的带薪病假。该条例于 7 月 1 日生效，取代并扩展了现行带薪病假条例。在上周一之前，雇主只需保证提供最多 5 天的带薪病假。从 7 月 1 日起，保证带薪休假时间实际上增加了一倍，从 5 天增至 10 天。

带薪休假及带薪病假和安全假条例

该条例有哪些规定，涵盖哪些人？

- 保证为芝加哥大多数工作者提供最多五 (5) 天的带薪休假和五 (5) 天的带薪病假。
- 受保护雇员是指任意 120 天内 在芝加哥市地理边界内 为雇主工作至少 80 小时的雇员。

定义和证明/文件

- 带薪休假不是带薪病假，而是由雇主提供的休假时间，雇员可以出于任何理由使用。
 - 雇员不需要向雇主提供使用带薪休假的理由，也不需要提供文件来作为休假证明或支持使用带薪休假。
- 带薪病假是指由雇主提供的休假时间，可用于疾病康复、照顾家人、处理家庭暴力问题和应对公共卫生紧急情况。
 - 只有在雇员连续三 (3) 个工作日休带薪病假后，雇主才能要求其提供证明文件。

如需了解更多信息，请点击此链接。



我们所说的带薪休假和带薪病假是指什么？带薪休假不是带薪病假，是由雇主提供的休假时间，雇员可以出于任何理由自行选择在任何时间使用。若开始使用带薪休假，雇员不需要向雇主提供使用带薪休假的理由，也不需要提供文件来作为休假证明或支持使用带薪休假。带薪病假是由雇主提供的休假时间，可用于疾病康复、照顾家人、处理任何家庭暴力情况或应对公共卫生紧急情况。作为雇主，只有在雇员连续 3 个工作日休带薪病假后，您才能要求其提供证明文件。

废话不多说，但还是提醒一下，如果您点击橙色链接，会看到大量额外的教育材料，这是芝加哥市为雇主准备的，旨在协助实施带薪休假及带薪病假和安全假条例。如果你们当中的许多人是小型雇主，并且没有能力或时间来自行制定政策，不妨参考一些示范政策。芝加哥市已整理出六个单独的带薪休假政策示例，您可通过此链接查看这些示例。

您可以使用雇主检查清单，以帮助制定政策并遵守相关法律的各项要求。您也可以查看跨司法管辖区的图表，该图表将芝加哥市带薪休假条例与县带薪休假条例以及各州的《全民带薪休假法案》进行了比较。另外还有一份详细的情况说明书，其中包含有关累积带薪休假、带薪休假结转的信息。

所有这些资源都提供 8 种语言版本，包括英语、西班牙语、波兰语、韩语、普通话、他加禄语、泰语和越南语版本。再次强调，我知道今天上午为大家介绍了很多信息，但我们希望向雇主保证，我们提供的外展材料包含更多信息。如需其他语言版本的资源，可以给我们发送电子邮件，我们可以将这些文件翻译成其他语言。我们会在本次演讲期间提供我们的联系方式。

公平工作周

赋予哪些权利？

- 初步估计的工作天数和工作时数
- 工作时间表变更通知
- 有权拒绝提前不到 14 天安排的非计划工作时间
- 未安排或取消的工作可获得的可预测性薪酬
- 对于在班次开始前不到 24 小时取消的任何工作时间，可获得 50% 的工资
- 有权休息（拒绝在前日班次结束后 10 小时内安排的工作时间）
- 有权获得所占用休息时间的工资（如果班次在前日班次结束后 10 小时内开始，则可获得 1.25 倍的工资）

适用于哪些行业？

建筑服务、医疗保健、酒店、制造、餐厅、零售、仓储服务

还有哪些因素会影响其保护对象？

- 仅限雇员
- 雇员必须在芝加哥完成大部分工作。
- 雇员的最高薪资不得超过 61,149.35 美元/年或 31.85 美元/小时。
- 雇员必须为主要在所涵盖行业开展业务、雇有 100 多名雇员（其中 50 名雇员受到保护）的雇主工作。

如需了解更多信息，请点击此链接。



今天上午我要深入探讨的倒数第二项条例是公平工作周条例。首先我想指出，该条例只适用于特定行业，而且您必须是特定规模的雇主。这些行业包括建筑服务、医疗保健、酒店、制造、餐厅、零售和仓储服务。您可能会纳闷，为什么我们要在创意工作者的背景下讨论公平工作周条例。许多从事创意工作的个人可能也从事其他工作，他们的兼职工作就可能属于其中某个行业。

公平工作周条例赋予雇员特定权利，因此根据雇主的规模及是否属于适用行业，您需要为雇员提供初步估计的工作天数和工作时数。您必须就工作时间表变更通知雇员。您必须提前 14 天向雇员发送工作时间表。一旦工作时间表敲定并公布，或者如果雇员在不到 14 天的提前通知时间内收到关于计划外轮班的通知，则雇员有权拒绝雇主安排的任何计划外工作时间。根据相关规定，雇主需针对计划外或取消的班次提供可预测性薪酬。例如，如果您在不到 24 小时的通知时间内取消某位雇员的工作时间或轮班，您仍需支付被取消班次的 50% 的工资。

条例中有一项关于休息权利的规定，即如果雇员在前一天轮班后没有获得至少 10 小时的休息时间，则可以拒绝完成预定的轮班工作。雇员可以选择放弃 10 小时的休息时间而继续工作，但有权获得额外工资。整个班次的工资将按 1.25% 的倍率支付。

再次强调，公平工作周条例只适用于雇员，不适用于独立承包商。雇员必须在芝加哥市范围内工作，并且如果雇员是受薪雇员，其收入必须低于 61,149.35 美元；如果雇员是时薪雇员，其收入必须低于每小时 31.85 美元。此外，雇员还必须为适用行业的雇主工作。该雇主必须雇有 100 名或更多的全球雇员，且其中 50 名雇员必须是受保护雇员，如果是这种情况，雇主必须满足我刚才讨论的薪资标准。

工资盗窃

什么是工资盗窃？

工资盗窃是指雇主未能向工作者支付其依法有权获得的全部工资。工资盗窃有多种形式，包括但不限于：

- 违反最低工资规定：向工作者支付的工资低于法定最低工资
- 违反加班工资规定：对于超过每周 40 小时的额外工作时间，未向非豁免雇员支付 1.5 倍工资
- 违反非工作时间规定：要求雇员在班次开始之前或结束之后的非工作时间加班
- 违反用餐休息时间规定：剥夺工作者的法定用餐时间
- 工资单和非法扣除：非法扣减工资或不发放工资单
- 违反小费最低工资规定：没收工作者的小费或不向小费工作者支付其小费与法定最低工资之间的差额
- 违反雇员错误分类规定：将雇员错误地归类为独立承包商，并据此向其支付低于法定最低工资的工资

如需了解更多信息，请点击此链接。



稍微回顾一下，下面我将重点介绍工资盗窃问题。再次强调，关于工资盗窃的规定适用于所有工作者，无论是独立承包商还是实际雇员。工资盗窃是指雇主未能向工作者支付其依法有权获得的全部工资。工资盗窃有多种形式，包括但不限于违反最低工资规定、违反加班工资规定、违反非工作时间规定、违反用餐休息时间规定（我们会将此问题转交给伊利诺伊州劳工部）、任何工资单和非法扣除、违反小费最低工资规定、没收工作者的小费，或不向小费工作者支付其小费与法定最低工资之间的差额，以及今天讨论的重要内容——违反错误分类规定。

工资盗窃投诉或工资盗窃问题的另一个例子是，将雇员错误地归类为独立承包商并据此支付低于法定最低工资的工资。再次提醒，获得今天演示文稿的 PDF 副本后，您可以点击链接以获取更多信息。

投诉与调查

OLS 能做些什么？

1. **投诉：**可以通过表格（在线或邮寄）提交投诉，也可以**拨打 311** 或使用 CHI 311 应用程序进行提交。OLS 网站也提供相关资源。
2. **受理/分类：**OLS 将审查投诉并联系投诉人
3. **调查：**OLS 将要求雇主提供必要的记录。
4. **和解**
5. **DOAH/MLDC/巡回法院**

如需了解更多信息，[请点击此链接。](#)



劳动标准办公室能做些什么？第一，作为一名雇员，您可以通过在线或邮寄方式提交投诉，或者拨打 311 或使用芝加哥市的移动 CHI 311 应用程序。我们的 OLS 网站也提供相关资源。

投诉提交后，我们将受理投诉或进行分类审查。我们将审查投诉、联系投诉人，并收集您可能掌握的其他信息。如有必要，我们可以启动调查并发出传票，要求雇主提供记录，以证明指控属实。然后，我们可以在必要时达成和解协议，或者向行政听证部 (Department of Administrative Hearings)、市长许可处或巡回法院提交文件。

这些是 2023 年 1 月至 12 月的一些总体数据。我们的办公室收到了 600 多份投诉。我们成功解决了其中的 400 多份投诉，去年还获得了 430,000 多美元的赔偿金，并将这些赔偿金返还给了工作者，以补发积欠的工资。

信息量很大！ 对雇主有什么要求？

所有雇主都必须在芝加哥市各个设施的显眼位置张贴通知，以告知受保护雇员：

- 当前最低工资
- 公平工作周（如适用）
- 带薪休假和带薪病假
- 工资盗窃

在向受保护雇员发放第一笔工资时，以及每年 7 月 1 日后 30 天内发放工资时，所有雇主都必须发布通知，以告知受保护雇员：

- 当前最低工资
- 公平工作周（如适用）
- 带薪休假和带薪病假

OLS [在此处](#)为雇主提供了示范政策和检查清单。



我知道我已经介绍了大量信息，如果您在今天的演讲中有所收获，可以参考以下关于一些简单要求的常见示例。所有雇主都必须在各个设施的显眼位置张贴通知，将当前最低工资、带薪休假和带薪病假条例、工资盗窃规定及公平工作周条例（如适用）告知受保护雇员。此外，在向受保护雇员发放第一笔工资时，以及每年 7 月 1 日后 30 天内发放工资时，都需要发布相同的通知。

我们的办公室确保每年更新此通知。您可以访问我们的网站以获取此必要通知的最新版本，目前提供 6 种语言版本，包括英语、西班牙语、波兰语、韩语、普通话和他加禄语。

再次强调，该通知以及我之前提到的示范政策和检查清单都可以在芝加哥市劳动标准办公室的网站上找到。网址：chicago.gov/laborstandards。

芝加哥市人事关系委员会 (Chicago Commission on Human Relations, CCHR)

CCHR 是谁？

人事关系委员会致力于增进人们对芝加哥市多样性的理解，并消除偏见和歧视。委员会成员、咨询委员会和工作人员采用积极的宣传教育、干预和选区建设计划打击偏执，将不同群体的人士团结在一起。

该委员会实施《芝加哥人权条例》和《芝加哥公平住房条例》，这两项条例禁止在芝加哥市内的以下领域进行歧视：

- 住房
- 就业
- 信贷交易
- 担保
- 公共便利设施

认为自己在芝加哥因属于受保护阶层而受到歧视的个人可以向该委员会提出投诉。

该委员会可以采取哪些行动？

该委员会负责对歧视投诉展开调查；如果有实质性证据证明确有违规行为，该委员会将举行行政听证会，如果经证实确有违规，则可能会做出裁决，判处罚款、损害赔偿和禁令救济。

该委员会负责监控芝加哥市的仇恨犯罪和援助受害者，以确保实施《仇恨犯罪条例》。

必须在所指控歧视行为发生后 **365 天内提交投诉**。胜诉的投诉人可获得现金赔偿、精神损害赔偿、禁令救济、律师费和费用，以及某些情况下的惩罚性损害赔偿金。被判定违规的被投诉人还须向芝加哥市政府缴纳罚款。

如需了解更多信息，[请点击此链接。](#)



下面我将简单介绍一下芝加哥人事关系委员会。CCHR 是什么？

人事关系委员会致力于增进人们对芝加哥市多样性的理解，并消除偏见和歧视。CCHR 的咨询委员会和工作人员采用积极的宣传教育、干预和选区建设计划来打击偏执，将不同群体的人士团结在一起。

本质上，CCHR 负责实施《芝加哥人权条例》和《芝加哥公平住房条例》。这些条例适用于所有公民、所有工作者，无论是雇员还是独立承包商。我提到的这两项条例禁止在芝加哥市内以及住房、就业、信贷交易、担保和公共便利设施等领域进行歧视。

该委员会可以采取哪些行动？该委员会负责对歧视投诉展开调查，如果有实质性证据证明确有违规行为，该委员会将举行行政听证会。如果经证实确有违规，该委员会将做出裁决，判处罚款、损害赔偿和禁令救济。该委员会还负责监控芝加哥市的仇恨犯罪和援助受害者，以确保切实实施《仇恨犯罪条例》。

我想指出的是，任何投诉都必须在所指称的歧视行为发生后 **365 天内** 提出。如果成功证明投诉事项的确存在，您可能有资格获得现金赔偿、精神损害赔偿、禁令救济、任何律师费和费用，以及某些情况下的惩罚性损害赔偿金。被投诉人或实施歧视行为者也可能被判定负有责任并需向市政府支付罚款。如需了解更多信息，您可以在获得演示文稿后点击链接。

CCHR



Home / Departments / Commission on Human Relations



2024 Hate Crimes and Hate Incidents Report



Download Think Before You Hate flyer

Department Main Office

Commission on Human Relations
Phone: 312.744.4111
TTY: 312.744.1088
Fax: 312.744.1081
Contact Us
740 North Sedgwick Street
Suite 400
Chicago, IL 60654
Get Directions

Department Facts

About Us:



您可以查看网站上提供的传单示例。其中包括一份关于性骚扰的传单、一份关于性别认同歧视的传单，以及一份关于失业歧视的传单。如果您点击链接进入网站，然后转到箭头指向的部分，您将看到宣传教育传单，其中提供有关芝加哥市人事关系委员会所做工作的更多信息，以及我们办公室发布的 2024 年仇恨犯罪和仇恨事件报告副本，该报告在每年 6 月发布。



第 3 章： 对工作者/雇员或 独立承包商进行分类



Miguel Campos:

下面我将简单谈谈将工作者分类为雇员或独立承包商，然后请伊利诺伊州劳工部的 Decker 女士进行介绍。

对雇员进行分类

谁来决定个人是否被正确分类/错误分类？

劳动标准办公室、伊利诺伊州劳工部 (State of Illinois Department of Labor) 和美国劳工部 (U.S. Department of Labor) 采用不同的方式来评估和进行适当的工作者分类。

在伊利诺伊州：

Who is / Who's Not Covered: Independent Contractor Test

According to the IWPCA, "employee" includes any worker who performs work for an employer, unless that worker is a bona fide independent contractor:

- (1) free from control and direction over the performance of his work; and
- (2) performing work which is either **outside the usual course of business** or is performed outside all of the places of business of the employer unless the employer is in the business of contracting with third parties for the placement of employees; and
- (3) is in an **independently established trade, occupation, profession or business.**

(emphasis added)



谁来决定个人是否被正确分类？劳动标准办公室、伊利诺伊州劳工部、IRS、联邦贸易委员会 (Federal Trade Commission, FTC) 以及美国劳工部 (US Department of Labor) 采用不同的方式来评估和进行适当的工作者分类。例如，伊利诺伊州采用简单的 ABC 测试进行分类。雇员包括为雇主工作的任何工作者，但不包括独立承包商。

个人在工作表现方面必须不受他人控制和指示，才属于独立承包商。他们必须从事常规业务范围之外或在雇主经营场所之外开展的工作，除非雇主开展的业务是与第三方签约以进行雇员安置。独立承包商还必须参与独立建立的商业、职业、专业或业务。

我们以一对一方式处理错误分类投诉。没有固定的方法可轻松判断某人是否被错误分类。

《公平劳动标准法案》（联邦）

美国劳工部提供下表来帮助个人确定他们属于独立承包商还是雇员。

Are You An Employee Or An Independent Contractor?		
Indicators of an Employee	-OR-	Indicators of an Independent Contractor
 Working for someone else's business		In business for themself
Generally, can only earn more by working additional hours		Can increase profit through business decisions
Typically uses the employer's materials, tools and equipment		Typically provides their own materials, tools and equipment and uses them to extend market reach
Typically works for one employer or may be prohibited from working for others		Often works with multiple clients
Continuing or indefinite relationship with the employer		Temporary relationship until project completed
Employer decides how and when the work will be performed		Decides how and when they will perform the work
Employer assigns the work to be performed		Decides what work or projects they will take on

These are general concepts. All relevant facts about the work relationship should be considered as a whole, and the existence or absence of any particular fact does not require a particular outcome.

dol.gov



这是美国劳工部的图表，可帮助个人确定他们应被归类为独立承包商还是雇员。此图表的内容比伊利诺伊州 ABC 测试更广泛，但两者之间有共同的主题。

您是否自行经营业务？您能否通过自己的业务决策增加利润？您能否与多个客户合作？您是否自备材料、工具和设备以开展业务或完成工艺制作？是临时关系吗？即分配和完成一个项目后，独立承包商与企业之间的关系就终止了？您能否决定如何及何时完成工作？您能否决定做什么工作或实施什么项目？

根据您对这些问题的回答，可以判断您是否将实际上属于雇员的某人错误地归类为独立承包商。

下面，我想请伊利诺伊州劳工部的 Margaret Decker 向我们简单介绍一下《伊利诺伊州自由职业者保护法案》。



第 4 章： 《伊利诺伊州自由 职业者保护法案》



Margaret Decker:

大家好，我叫 Margaret Decker，在伊利诺伊州劳工部工作。我们很高兴能与 DCASE 和 BACP 合作，深入分享可以为自由职业者提供支持的一些法律。下面我将谈谈 7 月 1 日生效的《自由职业者保护法案》。

《伊利诺伊州自由职业者保护法案》(FWPA)

什么是 FWPA?

FWPA 为伊利诺伊州的自由职业者提供保护。根据该法案规定，自由职业者享有以下所有权利：

- 签订书面合同，包含：
 - 雇佣实体和自由职业者的名称/姓名和联系信息
 - 产品和服务明细
 - 报酬费率和支付方式
 - 报酬到期应付日期
 - 提供服务的日期
- 在合同规定的到期日期之前获得服务费用的全额付款，如果未指定到期日期，则在合同规定的服务完成后 30 天内获得全额付款
- 不会因根据 FWPA 行使权利而遭受报复和/或其他负面行动



《自由职业者保护法案》为伊利诺伊州的自由职业者提供保护。根据该法案的规定，自由职业者有权签订一份书面合同，其中包含一些重要信息，包括雇佣实体和自由职业者的名称/姓名和联系信息、产品和服务明细、报酬费率和支付方式、报酬应付时间以及提供服务的日期。

此外，他们还有权在合同规定的到期应付日期之前获得服务的全额付款；如果合同未指定到期应付日期，则有权在完成服务后 30 天内获得全额付款。根据《自由职业者保护法案》，自由职业者还受到保护，不会因行使权利而遭受报复或其他负面行动。

这是一组基本要求，但希望自由职业者在与雇佣实体合作时可以明确指出“这些是我享有的权利”，以确保受到适当保护，并及时获得应得的报酬。

FWPA（续）

根据该法案，哪些人属于自由职业者？

根据该法案，自由职业者必须满足以下所有条件：

- 独立承包商
- 在伊利诺伊州提供产品或服务，或者为位于伊利诺伊州的雇佣实体工作
- 在 120 天内的工作价值等于或大于 500 美元（可以签订多份合同）

适用于哪些情况？

FWPA 适用于 2024 年 7 月 1 日之后生效的合同。

有哪些可用的工具？

伊利诺伊州劳工部网站上提供了 11 种语言的常见问题解答和合同样本。

如果有疑问，可以与谁联系？

电子邮件：dol.freelance@illinois.gov

如需了解更多信息，请点击此链接。



根据该法案，哪些人属于自由职业者？Miguel 介绍了如何定义独立承包商；所以自由职业者必须是独立承包商，对此，您可以参考 Miguel 提供的指南。

自由职业者必须在伊利诺伊州提供产品或服务，或者为位于伊利诺伊州的雇佣实体工作。例如，如果您居住在威斯康星州，但为伊利诺伊州的雇佣实体工作，或者您在伊利诺伊州提供产品或服务，则您将受到保护。

在 120 天内的工作价值必须等于或大于 500 美元。这可以是一份价值超过 500 美元的合同，也可以是多份合同。如果您在 120 天内签订了 5 份价值 100 美元的合同，就有资格受到该法案的保护。

该法案于 7 月 1 日生效，因此仅适用于 7 月 1 日之后生效的合同。即使您的合同于 6 月 30 日开始生效并延续到 7 月，很遗憾，您仍不受保护。如果您的合同在 7 月 1 日之后生效，那么您将受到该法案的保护。

为了帮助自由职业者获得支持，我们在网站上列出了一些常见问题解答，提供更具体的指导，此外我们还提供一份可供您使用的合同样本，有 11 种语言版本。该合同样本的内容非常基础，但可以为您提供模板，如果您想根据该合同拟定合同并将其提供给雇佣实体，可以将其作为法案所规定信息的参考基准。

如果您有任何疑问，可以发送电子邮件至 dol.freelance@illinois.gov。我们将尽快回复您。

如果您符合这些条件但雇佣实体不遵守合同，则您可以向我们提出投诉。您需要在线填写表格，提供一些背景信息以及您拥有的任何材料或通信的副本，随后，我们将与您合作，召集雇佣实体和自由职业者，以共同讨论如何解决问题。

遗憾的是，我们没有正式执行权力，只能召集相关人员，努力达成解决方案；如果无法达成解决方案，我们会为您提供一些文件，以便您希望通过法院追究合同规定的任何事项时，可以将这些

文件呈交法院。我们将提供一些文件来协助您完成此操作。我们希望能够在这之前帮助促成解决方案。

伊利诺伊州劳工部即将实施的法律

根据州法律，我应该做哪些规划？

薪酬公开透明要求

自 2025 年 1 月 1 日起，雇有至少 15 名雇员的雇主必须在任何职位招聘公告中公布该职位的薪资等级。

如需了解更多信息，[请阅读完整的公共法案。](#)



除了《自由职业者保护法案》之外，劳工部还将实施一项有关薪酬透明度的州级法律。从 2025 年 1 月 1 日起，如果雇主至少雇有 15 名雇员，则必须在任何职位招聘公告中公布该职位的薪资等级。职位招聘公告可以是内部招聘公告，也可以是外部招聘公告，雇主需要在职位招聘公告中公布预计薪资等级。

我们在其他司法管辖区看到过类似的情况，即雇主可能会公布薪资为 1 美元到 100 万美元之间。我们预期，这项法律将要求他们给出合理的薪资等级。薪资等级实际上需要反映雇主期望为某个职位支付的薪水。希望这对工作者有所帮助，这样他们就能够更好地了解自己担任该职位时对薪酬的期望。

我很乐意回答与这两项法律有关的任何问题，您也可以随时通过 dol.freelance@illinois.gov 与我们跟进。

如何向州政府提出投诉

伊利诺伊州劳工部 (Illinois Department of Labor, ILDOL) 设有以下若干部门:

- 调解及仲裁部 (雇员分类)
- 公平劳动标准部
- 伊利诺伊州职业健康与安全管理局 (Occupational Safety and Health Administration, OSHA)
- 休假权利部

ILDOL 与 DocuSign 合作, 以简化投诉提交流程。

如需提出投诉, 请访问此[链接](#)。

如需了解关于 ILDOL 的更多信息, 请点击此[链接](#)。



Ganapathi Ramaswamy:

接下来, 我们来谈谈如何向州政府提出投诉。劳工部设有以下若干部门。我们实施了 30 项法律。我们还设立了调解及仲裁部。我们设有主要服务于建筑行业雇员的雇员分类处, 如果你们之中的任何人从事建筑行业, 并且被错误地归类为独立承包商, 则可以使用我们的投诉流程。我们设有公平劳动标准部, 如果您没有收到工资、遇到任何类型的工资少付问题, 或者没有拿到工资, 都可以采用相应的流程。如果您的工作场所存在安全问题或危险, 则可以咨询我们的职业安全与健康管理局 (Occupational Safety And Health Administration, OSHA)。我们设立了全新的休假权利部, 根据新的《全体劳动者带薪休假法案》, 某些符合条件的雇员有资格或可以享受带薪休假。此外, 我们还与 DocuSign 合作, 以简化电子投诉提交流程。



第 5 章： 资源



Miguel Campos:

接下来的几张幻灯片将讨论相关资源，这也是我在演讲中多次提到的主题。

OLS 资源和联系信息

请访问 **OLS** 网站，以获取有关每一项芝加哥市劳动法的教育资源

[OLS 网站链接](#)

在 **YouTube** 上观看 **OLS** 网络研讨会（西班牙语和英语）

[OLS YouTube 播放列表链接](#)

与 **OLS** 联系以进行一对一咨询

电话：
312-744-2211

电子邮件：
bacplaborstandards@cityofchicago.org

通信地址：
2350 West Ogden Avenue, 2nd Floor
Chicago, IL 60608

bacpoutreach@cityofchicago.org



这是劳动标准办公室网站的直接链接，其中包含我们今天上午介绍过或简要讨论过的每一项芝加哥劳动法的相关信息和教育资源。网址：Chicago.gov/LaborStandards。

此外，正如 Stella 启动今天的网络研讨会时所提到的，我们所有的网络研讨会，包括今天上午的网络研讨会，都会录制，并可在我们的 YouTube 页面，也就是 youtube.com/ChicagoBACP 上观看。今天的网络研讨会将于明天发布。

如果您有具体问题，我们可以提供一对一咨询服务。我们的直拨电话号码是 312-744-2211。邮寄地址是 2350 West Ogden, Chicago, Illinois 60608。您可以将任何疑问发送至以下两个邮箱之一：BACPLaborStandards@CityofChicago.org 或 BACPOutreach@CityofChicago.org。与伊利诺伊州劳工部合作伙伴一样，我们会尽快给您答复。下面有请 Laura，她将负责介绍今天演讲中的接下来几张幻灯片。

DCASE 资源和联系信息

联系 DCASE

电子邮件:

CulturalResources@cityofchicago.org

参加即将进行的文化资源办公时间

[报名参加办公时间（每月第三个星期三开放）](#)

访问创意工作和创意工作者资源网站

[创意工作页面（包含适合雇主的资源）链接](#)

[创意工作者资源页面链接](#)



Laura Trejo Lozano:

感谢您, Miguel。我们鼓励您就任何此类咨询或合规问题联系 BACP 和劳动标准办公室。我们还想告诉您, DCASE 提供一些有用资源, 您可以通过这些资源与我们联系, 以便获取更多信息。

如要与 DCASE 团队联系, 您可以发送电子邮件至文化资源邮箱:

CulturalResources@CityofChicago.org。您可以向这个通用收件箱发送任何问题, 无论是与本次活动相关的问题, 还是与影响创意行业的事项有关的其他问题。


此外, 我们还设定了固定的文化资源服务时间, 如果您有兴趣, 可以参加这些虚拟互动, 以讨论与创意工作者相关的任何事项。我们可以指导您了解芝加哥市相关流程、帮助您联系资源, 或者解答有关推进您的艺术项目的一般问题。

Chicago.gov/CreativeWork

Creative Worker Rights

Learn more about labor laws and protections & ask questions at a July webinar!

- Tuesday, July 9, 10am - For **Employers of Creative Workers: Know the Labor Laws** | [Register](#)
- Tuesday, July 16, 10am - For **Creative Workers: Know Your Rights** | [Register](#)
- Martes 23 de julio, 10am - **Empleadores de Trabajadores Creativos: Conozca las leyes laborales aplicables** | [Registrarse](#)
- Martes 30 de julio, 10am - **Trabajadores Creativos: Conozca sus derechos laborales** | [Registrarse](#)



[Homepage](#) | [Background](#) | [For Workers](#) | [For Employers](#)

Creative workers are the foundation of Chicago's rich arts and culture. From artists to ushers to techs to administrators, and so many more, creative workers are fueling the imagination and design that are essential to the city's businesses, organizations, and communities.

Artists and arts workers, a subset of creative workers, are more likely than the general workforce to be self-employed. They are also more likely to work multiple jobs and often earn income for their creative work through grants, residencies, and fellowships.



此外，我们还希望您熟悉几个网页。一个是创意工作网站，这是本次活动的专用网页，其中有大量资源直接涉及我们今天谈到的条例和法律变化。我们还提供一个创意工作者资源页面，其中有很多可能与您相关的额外资源。建议您访问该页面，并分享您认为我们应向从事创意行业的其他人提供的任何其他资源。

这是我们创意工作页面，也就是本次活动“创意工作者享有的权利活动，艺术即劳动”专用网站的快照。我们想指出的是，网页上有一个专门针对雇主的选项卡，这样您就可以重温我们今天使用的一些语言，以确保您知道应该遵循组织内的哪些规定，并确保您遵守各项法律。建议您访问此页面，即 Chicago.gov/CreativeWork。

外部信息和资源

服务台和办公时间

- [创意艺术律师](#)
(律师工作时间为每周五上午 11:00 至中午 12:00)
- [伊利诺伊州艺术联盟服务台](#)

合同范本

- [伊利诺伊州劳工部](#)
- [芝加哥 DanceMakers 论坛](#)

无障碍资源

- [市长办公室残障人士服务处 \(Mayor's Office for People with Disabilities\)](#)
- [3Arts](#)

工资/费用计算器

- [MIT 生活工资计算器](#)
- [Working Artists and the Greater Economy \(W.A.G.E.\)](#)



除了您可以通过 DCASE 或 BACP 劳动标准办公室获取的信息之外，我们还提供来自该行业其他合作伙伴并且我们认为非常有用的其他资源，您也应将其加入书签。如果您是残障人士，建议您访问市长办公室残障人士服务处 (Mayor's Office for People with Disabilities)，也可以与 3Arts 联系，他们为艺术行业的残障人士提供一些宝贵的资源。

如要使用任何类型的自由职业或合同工作的合同范本或样本，可以通过伊利诺伊州劳工部及芝加哥 DanceMakers 论坛获取。这些都是值得参考的宝贵模板。

最后，我们想向大家介绍一些组织能力建设网络研讨会和其他资源。我们向您推荐创意艺术律师和伊利诺伊州艺术联盟的帮助台。他们都在以不同类型的网络研讨会和资源不断更新网站，所有这些都非常有价值，可能还会涉及我们今天谈到的一些内容，但肯定也会涉及今天活动之外的一些有价值的内容。

电子邮箱

OLS

- bacplaborstandards@cityofchicago.org
- bacpoutreach@cityofchicago.org

DCASE

- CulturalResources@cityofchicago.org

伊利诺伊州劳工部

- dol.freelance@illinois.gov



我们提到了几种可联系劳动标准办公室、DCASE 以及伊利诺伊州劳工部的方式，这里汇总了所有电子邮箱信息，以方便您在访问演示文稿时在一张幻灯片上就能轻松查看。请注意，您可以通过多种方式联系今天参加网络研讨会的所有人。



第 6 章： 问与答



我们来看最后几张幻灯片中的一张。我知道我们已经解答了很多问题，下面将进入开放式问与答环节。如果有任何需要我们现场解答的问题，也许我们可以现场解答一些待决问题。

雇主网络研讨会问答

或许我应该先.....有一个关于青少年雇员，以及青少年雇员年龄范围的问题。Miguel，您能谈谈吗？

Miguel Campos:

是的。我提到的青少年最低工资涉及有补贴的青少年就业计划。通常情况下，芝加哥市的最低工资保障适用于 18 岁及以上人群。我们的青少年雇员将获得州最低工资，这一规定将由伊利诺伊州劳工部强制执行。我所说的 15 美元是针对有补贴的青少年就业计划。例如，我们推出了青少年暑期打工 (One Summer Chicago) 计划，专门为芝加哥市的青少年提供暑期就业机会。在该计划中，他们的部分工资或薪水由政府机构补贴，因此适用 15 美元的最低工资标准。如果是有补贴的就业计划，则适用于 16 至 24 岁的青少年，但前提是必须符合就业补贴计划的条件。

Laura Trejo Lozano:

我们还有几分钟的时间可以继续回答问题，请继续在聊天框中输入内容，我们会在看到后立即回答。

Miguel，您能回答一个关于无补贴青少年就业的问题吗？

Miguel Campos:

可以。无补贴青少年就业的工资受伊利诺伊州劳工部监管。我可以输入伊利诺伊州劳工部工资和工时部门的电子邮箱，这样就可以直接请他们解答这个问题。在我们寻找其他问题时，我会查找他们的电子邮箱，然后将其放入聊天框中。

Amanda Carlson:

Miguel，在您查找电子邮箱时，有人提出了关于创意自由职业者签约的问题。Margaret，能否请您解答一下这个问题：“与创意自由职业者签订的合同中，应如何具体规定薪资到期应付日期？例如，如果我们在组织获得 90 天净额付款之后才能向我们的承包商付款，那么如何将这项要求纳入合同？”

Margaret Decker:

老实说，我不太确定 90 天净额是什么意思，但基本上都是一个意思，那就是必须规定薪资到期应付日期。例如，如果您和自由职业者都同意在服务完成后 90 天付款，那么这个期限便是恰当的。或者您可以指定一个特定的日期，如 6 月 30 日等。这实际上只是为了确保双方就对付款时间的期望达成一致，以免产生混淆。这样做的目的是保护双方，以便每个人都清楚相关期望。如果可以的话，我建议非常具体地说明，但也建议注明尽可能多的关于期望的细节。我希望这能有所帮助。

我注意到有人提出了另一个问题：“有没有针对自由职业者的每日工作时间限制？”

我认为这方面没有限制，这取决于您想在合同中做出怎样的规定。我要特别说明的是，如果您想每天工作 12 小时，请把它写在合同里，如果您不想这样做，那就设定一些期望。就自由职业者而言，根据定义，他们不受雇佣实体的一些特定指示的控制。他们不是雇员。所以，自由职业者应该自行设定工作时间和工作日程。您可以在合同中说明这一点，并与雇佣实体一起设定期望，但应该由您来主导这类事项。

Miguel Campos:

伊利诺伊州劳工部薪资部的电子邮箱是 dol.Questions@Illinois.gov。他们可以核实我将要提供给您信息是否正确。对于每个日历年工作时间少于 650 小时的 18 岁以下个人，最低工资为每小时 12 美元。如果他们的工作时间超过 650 小时，那么他们的收入必须与 18 岁以上的工作者相同，该标准自 2024 年 1 月 1 日起生效。

Margaret Decker:

我还要补充一点，通常童工的工作时间限制在早上 7:00 至晚上 7:00。在 6 月 1 日至美国劳动节期间的夏季，他们可以工作到晚上 9:00。

Laura Trejo Lozano:

我想提一个问题：“我们今天谈到的任何条例或者任何其他现行条例，是否规定了如何监督志愿者所做的、相当于全职工作的工作？”我知道很多组织都会请志愿者而不是员工。

Miguel Campos:

这和我们今天讨论的内容无关。就志愿者而言，我认为志愿工作没有工资补偿，所以他们不受市/州条例或法律的保护，因为没有支付实际报酬的行为。

下面请 Amanda 发言，总结今天的演讲。如果您有任何具体问题是今天上午我们没有讨论到的，或者您不太愿意提问，请随时将问题发送到相应的电子邮箱，我们会通过邮件与您联系。

创意工作者网络研讨会问答

Laura Trejo Lozano:

刚才我们一直在聊天框中回答问题，接下来，我们可以腾出一些额外的时间回答问题，请将您的任何未决问题输入 Zoom 的问答部分，我们将开始回答这些问题。我会按顺序列出问题，看看我的团队成员如何回答这些问题。

“哪些法律管辖被监禁劳动者？与今天讨论的新劳动法相比，这些法律针对这类劳动者提供的保护或提出的要求如何？”

Ganapathi Ramaswamy:

我可以大致回答一下这个问题。答案显然是刑法。伊利诺伊州劳工部不执行刑法，也不参与刑法的制定和实施。据我所知，许多劳动和雇员法律都没有排除被监禁劳动者。我认为，就参与调查、行政听证会或任何其他案件而言，显然存在一些正当程序方面的问题，但我不清楚任何具体的规定，也不知道为被监禁劳动者提供的保护是更多还是更少。但我知道，从政策角度来讲，我认为被监禁劳动者在获得司法公正方面面临着根本性的不公平问题。但从法律上来讲，没有任何额外的规定。例如，《自由职业者保护法案》没有对被监禁劳动者做出任何定义。这是政策问题。老实说，我觉得所有现行法律都缺乏对被监禁劳动者的保护，因此他们难以获得公平待遇。

Laura Trejo Lozano:

谢谢。Miguel，就对被监禁劳动者是否一视同仁，芝加哥市条例也是这样吗？

Miguel Campos:

很遗憾，是的。我们的情况类似。我们的条例中没有任何内容涵盖受刑罚系统或监禁系统监管或在监禁期间仍在工作的个人。

Laura Trejo Lozano:

谢谢。还有一个问题，如果要就从事某项具体工作是否会使某人成为雇员或承包商询问更详细的问题，最好联系谁。您建议首先联系谁？

Miguel Campos:

您可以联系州政府机构或我们。我想指出我在演讲过程中没有提到的一些事情。举个例子，如果您要根据芝加哥市条例或芝加哥市法律将错误分类作为工资盗窃个案提交给有关机构，那么您只能向我们或伊利诺伊州劳工部提交，而不能同时向两者提交，请记住这一点。如果我说错了，Ganapathi 可以帮忙纠正，您可以联系我们的任何一个机构，如果有必要，也可以让其他机构来处理，我们可以为您转介。

Ganapathi Ramaswamy:

是的，Miguel 说得对。对于相关问题，最好的方法或切入点是发送电子邮件至 Dol.questions@illinois.gov。我们有工作人员负责监控该电子邮件账户，他们会将问题转发给相应的部门或法律部门。也许我就是回答问题的人，谁知道呢，但问题也可能会发送给劳工部的相应实体或芝加哥市政府。这是常见的切入点，因此我们会竭尽所能尽快解答这些问题，以帮助劳动者维护权益。

Laura Trejo Lozano:

太好了，谢谢。有一个关于《自由职业者保护法案》的澄清问题：“如果某份合同在 2024 年 7 月 1 日之前生效，但在 2024 年 12 月 31 日终止，那么该合同是否不受新保护法案的约束？”

Ganapathi Ramaswamy:

该法案仅适用于 2024 年 7 月 1 日之后生效的合同。您必须查看合同条款并确定生效日期。我无法提供法律建议，但可以举几个例子，通常合同中会说明“本合同签订于 2024 年 5 月 1 日”，但对于生效日期，合同条款会规定“从 2024 年 8 月 1 日起提供服务。”这就是生效日期。这些都是我们要分析的具体情况，但这只是一种情况。这才是生效日期，可能与合同签订日期不同。对于这个问题，由于合同的生效日期是 2024 年 7 月 1 日之前，因此该法案不适用。

Laura Trejo Lozano:

还有一个与《自由职业者保护法案》相关的问题：“我的 S 公司位于芝加哥。如果我的公司在 30 天内收到客户付款，该法案是否只适用于位于伊利诺伊州的公司客户？”

Ganapathi Ramaswamy:

您的 S 公司位于芝加哥。“我的公司在.....收到付款”，假设您是一名自由职业者，并且“会在 30 天内收到客户付款。”为了确定该法案是否适用，首先，这家公司是否属于独立承包商？其次，它是在伊利诺伊州提供服务或产品，还是服务于伊利诺伊州的实体？您是否在伊利诺伊州提供服务或商品？例如，假设您的公司是一家舞蹈表演实体公司，专门进行舞蹈表演或参加类似的活动，您是在伊利诺伊州表演还是客户在伊利诺伊州？在 120 天内，该工作的价值是否等于或大于 500 美元？您必须符合三因素测试要求。

如果符合要求，则应在合同到期日期前支付全部款项。如果没有到期日期，则应在 30 天内支付。为了根据刚才所说的条件尽我所能回答您的问题，假设这家公司是独立承包商，在伊利诺伊州提供服务，或者雇佣实体位于伊利诺伊州，那么您的客户或自由职业者是否位于伊利诺伊州并不是决定性因素，如果是在伊利诺伊州提供服务，或者服务是提供给伊利诺伊州的雇佣实体，则符合该法案的要求。只有在合同没有规定到期日期的情况下，30 天的期限才适用。

Laura Trejo Lozano:

谢谢。“如果承包商签订的合同中有赔偿条款或规定不能进行仲裁和提起法律诉讼的条款，这项新法案是否不再适用？”

Ganapathi Ramaswamy:

我认为这个问题与自由职业者有关。法律并没有规定当事方不能对另一方进行赔偿，不能制定仲裁条款，或者您可以/不可以制定仲裁条款。

我申明一下，我无法提供实际的法律建议，只能具体说明法律规定。首先，劳工部制作了合同范本。这些是根据法规要求制作的合同。其次，《自由职业者保护法案》规定了私人诉讼权利，允许权利受到侵犯的自由职业者向法院提起诉讼，要求强制执行合同条款。法院不是仲裁机构，而是请法官审理案件的地方。

我无法深入说明，只能说每份合同都不一样。对于这一群体，请查看我们网站上的合同范本、该法案和您的权利，然后将问题发送至 dol.freelance@illinois.gov。抱歉，我只能尽力帮忙解决问题。

Laura Trejo Lozano:

谢谢，这绝对有帮助。“如果发现雇主多年来一直错误地对雇员进行分类并因此少付工资，该怎么办？有诉讼时效吗？雇主需要承担什么责任？”

Miguel Campos:

就芝加哥市条例而言，我们设定了诉讼时效，最长可以追溯到 3 年前。在特定情况下或极少数情况下，我们可以根据具体情况追溯到超过 3 年前，例如是否存在故意隐瞒信息而导致劳动者不知情的情况。但在大多数情况下，我们最长可以追溯到 3 年前。

Ganapathi Ramaswamy:

是的，根据《伊利诺伊州工资索还法案》(Illinois Wage Payment Collection Act) 的规定，如果您认为自己是一名受该法案保护的雇员，并且您遇到工资少付问题，那么您必须在 1 年内提出投诉。雇主可承担的责任类型或您可以获得的赔偿是支付少付款项（显然是欠您的款项），其次是损害赔偿。雇主还需要为每个月积欠的少付款项支付利息，对此我认为法律已改为 5% 左右，此外还需要向劳工部支付 20% 的罚款。因此，劳动者和劳工部都可以获得罚款和利息赔偿。主要问题是少付，而您必须在得知违规行为后 1 年内提出投诉。

Laura Trejo Lozano:

谢谢。对于这种错误分类和少付的情况，个人最好先了解一下哪个途径（市或州级）最适合他们，这样可能会有所帮助。对吗？

Ganapathi Ramaswamy:

是的。我认为，以最低工资为例，芝加哥市的最低工资比伊利诺伊州高。**Miguel**，如果我说错了，请指出来，但对于最低工资的相关问题，我们建议向芝加哥市提出投诉。芝加哥市设定的最低工资更高。

而对于工资盗窃问题，我认为也应该向芝加哥市提出投诉，我不能说所有情况都适用，但向市政府提出投诉和某些工资索赔可能更合适，因为我觉得 **Miguel** 和他的团队做得非常出色。**Miguel**，如果我说错了，请指出来。

Miguel Campos:

是的，您说得对。这将取决于当前的具体问题，以及劳动者向市政府或州政府提交投诉是否合理。可能还有一些其他问题需要提交给州政府，例如工资盗窃。假设雇主没有向您支付带薪休假的薪资，并且该休假在通用类别或休假时间中被指定为 **PTO**，那么根据《伊利诺伊州工资索还法案》，可能最适合向伊利诺伊州提出投诉。这实际上取决于提出的具体指控。

毫无疑问，假如您在西塞罗工作并且遇到工资盗窃问题，处理起来就比较简单。在这种情况下，芝加哥市劳动标准办公室将无能为力，由于您的工作地点不在芝加哥市内，我们会将您转介给州政府。这些都是非常简单的例子。

Ganapathi Ramaswamy:

我认为，如果您感到困惑或不清楚，可以选择我们、劳工部或芝加哥市中的任何一个，而我们会确保将问题转交给相应的机构。

Laura Trejo Lozano:

感谢两位帮助澄清这一点。有几个关于抵薪的问题。我们将通过电子邮件回答这些问题，因此如果您发现问答环节发生变化，请知悉，我们将会就抵薪问题与您跟进。

这里还有一个关于工资单的问题。有人问道：“在发放工资单之前，我通过 **Cash App** 或 **Zelle** 向雇员支付了一部分现金，但我真正想问的问题是工资单和认证工资单之间有什么区别？”

Ganapathi Ramaswamy:

我想我正在努力理解这个问题。我们谈论的是《现行工资法》规定的认证工资单吗？因为《现行工资法》对认证工资单记录做出了法律定义。这适用于非常具体的行业，除非我获得更多州方面的背景信息，或者我遗漏了什么（这很有可能），否则我无法回答这个问题。

Laura Trejo Lozano:

是的，Crystal，如果对于该问题您还有其他想要分享的详细信息，请输入这些信息。

有人能谈谈关于青少年雇员（比如高中生）的劳动法吗？

Miguel Campos:

每年工作时间少于 650 小时的 18 岁以下个人的最低工资由伊利诺伊州规定。目前青少年雇员的最低工资是每小时 12 美元。如果青少年雇员的工作时间超过该标准，那么他们将按照伊利诺伊州的最低工资领取薪水，即每小时 14 美元。要符合领取芝加哥最低工资的资格，除参加有补贴的青少年就业计划外，您还必须年满 18 岁。这类工作通常是通过公园区、图书馆或“青少年暑期打工”计划提供的暑期工作。如果是这种情况，15 美元的最低工资适用于由政府机构以某种形式补贴的青少年就业计划。

Laura Trejo Lozano:

太好了，谢谢。如果您有任何其他问题，请随时将它们添加到问答部分。我在查看已经提交的所有问题，确保我们回答了所有问题。

又有一个问题：“非工会成员但在工会环境中工作的雇员呢？他们是否受到工会合同或此类法律的保护？”

Ganapathi Ramaswamy:

重申一下，我没有关注这个问题。这个问题与《自由职业者保护法案》无关，除非他们是独立承包商，并且满足其余的测试要求。一般来说，有些雇主雇有工会雇员和非工会雇员，所以这种情况确实存在。我认为您需要查看一下您的劳资协议和雇员政策。老实说，我会咨询律师。

Laura Trejo Lozano:

好的，谢谢。我觉得聊天框中还有一些非常具体的问题，对于其中一些问题，我们将通过电子邮件进行跟进。在今天结束前，还有其他问题吗？

Miguel Campos:

好的，既然没有，我想重申一下，如果你们还有其他问题，请随时发送电子邮件到之前提到过的任意邮箱。