

Fair pay



Safe workplaces

New protections



ART IS LABOR



Learn more Chicago.gov/CreativeWork

创意工作者的雇主
了解适用的劳动法

Fair pay

CREATIVE
WORKER
RIGHTS

Safe workplaces

New protections

ART IS LABOR



Learn more Chicago.gov/CreativeWork

创意工作者：了解
您的劳动者权利

发言人



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

第 1 章： 简介



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

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.....



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.....

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，不同于根据美国国家税务局 (**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雇员并以此获利的人。
- **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**



哪些法律适用？

独立工作者 和承包商

- 《伊利诺伊州自由职业者保护法案》(Illinois Freelance Worker Protection Act, FWPA)

两个群体

- 伊利诺伊州和联邦分类/错误分类
- 芝加哥工资盗窃
- 芝加哥反报复
- 芝加哥歧视和骚扰条例

雇员

- 芝加哥最低工资
- 芝加哥带薪休假及带薪病假和安全假条例
- 芝加哥公平工作周

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。

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。

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](#)。

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](#)。

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](#)。

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](#)。

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](#)。

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。

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](#)。

CCHR

Commission on Human Relations
CCHR enforces the Chicago Human Rights Ordinance and the Chicago Fair Housing Ordinance

[CCHR Home](#) | [Brochures](#) | [Don't Ignore It, Report It Flyers](#) | [Forms and Publications in English and Other Languages](#) | [Contact us](#)

Home / Departments / Commission on Human Relations

CCHR
Chicago Commission on Human Relations

**CHICAGO COMMISSION ON HUMAN RELATIONS
2024 HATE CRIMES AND HATE INCIDENTS REPORT**
June 27, 2024

Nancy C. Andrade
Chair & Commissioner

Mayor Brandon Johnson

2024 Hate Crimes and Hate Incidents Report

THINK BEFORE YOU HATE

HATE CRIME vs. HATE INCIDENT

WHAT IS A HATE CRIME?
A criminal act motivated by bias against someone's race, color, gender identity, age, religion, disability, national origin, ancestry, or sexual orientation.
CRIME + HATE = HATE CRIME

Call 911!
Report HATE CRIMES to Chicago Police.

WHAT IS A HATE INCIDENT?
A non-criminal act motivated by bias against someone's race, color, gender identity, age, religion, disability, national origin, ancestry, or sexual orientation.
NON-CRIMINAL ACT + HATE = HATE INCIDENT

Call 311!
Report HATE INCIDENTS to the City.

CCHR **CHICAGO**

[@ChicagoCHR](#) [@ChicagoCHR](#) [@ChicagoCHR](#)

cchr.org

Download the 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:

CCHR
Chicago Commission on Human Relations

**Sexual Harassment
Don't Ignore It-Report it!**

Sexual Harassment in employment is prohibited. A sexual harassment victim can be either the same sex or the opposite sex of the harasser.

Examples of sexual harassment include:

- Unwelcome sexually suggestive comments, gestures, e-mails, or pictures
- Unwelcome physical contact
- Requesting sexual favors for employment benefits
- Threats that suggest a relationship (sexual or personal) is necessary for better treatment in the workplace (ex. employment, promotion)

Employers can be held responsible for:

- The conduct of supervisors and other representatives
- The conduct of non-supervisory/managerial staff, if the employer is aware of misconduct and fails to take corrective action

If you believe you have been a victim of sexual harassment in employment, don't ignore it, report it to the CCHR.

Contact us at (312) 744-4474
Email: cchr@cityofchicago.org

Website: Chicago.gov/cchr
[@ChicagoCHR](#)

CCHR
Chicago Commission on Human Relations

**Gender Identity Discrimination
Don't Ignore It-Report it!**

Discrimination based on a person's gender identity is illegal.

Gender identity means the actual or perceived appearance, expression, identity or behavior, of a person as being male or female, whether or not that appearance, expression, identity or behavior is different from that traditionally associated with the person's designated sex at birth.

Examples of gender identity discrimination include:

- Prohibiting a person from choosing the restroom, locker room or changing room of their choice
- Subjecting a customer to derogatory slurs, ridicule, and other harassment based on their gender identity
- Refusing to hire, promote, or provide equal treatment to an applicant or employee because of their gender identity
- To refuse to rent or sell housing, or in other ways limit equal access to housing because of a person's gender identity

If you believe you have been a victim of gender identity discrimination, don't ignore it, report it to the CCHR.

Contact us at (312) 744-4474
Email: cchr@cityofchicago.org

Website: Chicago.gov/cchr
[@ChicagoCHR](#)

CCHR
Chicago Commission on Human Relations

**Employment Discrimination
Don't Ignore It-Report it!**

The Chicago Human Rights Ordinance prohibits discrimination in employment based on:

Race	Ancestry
Color	Sexual Orientation
Religion	Marital Status
Disability	Parental Status
Age (over 40)	Military Status
Gender Identity	Criminal History
National Origin	Credit History
Sex (including Sexual harassment)	Source of Income

It is a violation of the law to discriminate in:

- Hiring
- Classification
- Grading
- Discharge
- Discipline
- Compensation
- Other terms or conditions of employment

If you believe you have been a victim of employment discrimination, don't ignore it, report it to the CCHR.

Contact us at (312) 744-4474
Email: cchr@cityofchicago.org

Website: Chicago.gov/cchr
[@ChicagoCHR](#)

第 3 章：
对工作者/雇员或
独立承包商进行分类



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)*

《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 themselves
 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

第 4 章：

《伊利诺伊州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

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](#)。

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。](#)

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, OHSA)
- 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](#)。

第 5 章： 资源



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

通信地址：

2350 West Ogden Avenue, 2nd Floor
Chicago, IL 60608

电子邮件：

bacplaborstandards@cityofchicago.org

bacpoutreach@cityofchicago.org

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](#)

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 other 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.

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 \(W.A.G.E.\)](#)

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

第 6 章： 问与答

