

## 구인 광고에서의 급여 투명성

2022년 11월 1일부터 뉴욕시에서 일자리를 광고하는 고용주는 광고하는 모든 일자리, 승진 및 전직 기회에 대한 선의의 급여 범위를 포함해야 합니다.

뉴욕시 인권 위원회는 근로자와 고용주가 뉴욕시 인권법(NYCHRL)에 따른 권리와 의무를 이해하는 데 도움을 주는 리소스입니다. 본 문서는 2022년 1월 15일에 제정되고 2022년 5월 12일에 개정된 NYCHRL의 급여 투명성 조항에 대한 정보를 제공합니다.

### 이 새로운 법이 어떤 채용 공고에 적용됩니까?

4명 이상의 직원 또는 1명 이상의 재택 근로자가 있는 모든 고용주는 이 새로운 법률 조항을 포함하여 NYCHRL의 적용을 받습니다. NYCHRL의 다른 조항과 마찬가지로 소유자와 개별 고용주는 4명의 직원에 포함됩니다. 4명의 직원은 같은 장소에서 일하지 않아도 되며 뉴욕시에서 모두 일할 필요도 없습니다. 직원 중 한 명이 뉴욕시에서 일하기만 하면, 해당 직장은 적용이 됩니다.

고용 대행 업체도 규모에 관계없이 새로운 법의 적용을 받습니다. 따라서 고용 대행 업체는 홍보하거나 채용하려는 모든 구인 목록이 새로운 급여 투명성 요건을 준수하는지 확인해야 합니다.

임시직 파견 회사 제외: 새 법은 가용 근로자 풀에 합류할 지원자를 찾는 임시직 파견 회사에는 적용되지 않습니다. 임시직 파견 회사란 다른 조직을 위해 작업이나 서비스를 수행하거나, 다른 조직의 인력을 지원 또는 보충하거나, 특별한 작업 상황에서 지원을 제공하기 위해 직원을 모집, 고용 및 배치하는 사업체를 말합니다. 그러나 임시직 파견 회사와 함께 일하는 고용주는 새로운 급여 투명성 법을 따라야 합니다.

### 새 법이 적용되는 채용 정보 목록은 무엇입니까?

뉴욕시에서 수행하는 모든 직업, 승진 또는 전직 기회에 대한 광고는 새 법의 적용을 받습니다. "광고"란 잠재적 지원자 풀에 알리는 지원 가능한 직업, 승진 또는 전직 기회에 대한 서면 설명입니다. 이러한 광고는 배포되는 매체에 관계없이 적용됩니다. 해당 목록에는 내부 게시판의 게시물, 인터넷 광고, 취업 박람회 등에서 배포되는 인쇄된 전단지 및 신문 광고가 포함됩니다. 이 법은 고용주가 광고를 사용하지 않고 고용하는 것을 금지하거나 고용주가 고용을 위한 광고를 만들도록 요구하지 않습니다.

해당 고용주는 뉴욕시에 있는 사무실, 작업 현장 또는 직원의 집에서 원격으로 전체 또는 부분적으로 수행할 수 있거나 수행하게 될 직위를 광고할 때 이 새 법을 따라야 합니다. NYCHRL 보호는 여러 근로자 그룹으로 확대되기 때문에 정규직 또는 시간제 직원, 인턴, 가사 근로자, 독립 계약자 또는 NYCHRL이 보호하는 기타 범주의 근로자를 구하는지 여부에 관계없이 구인 광고 게시물에 적용됩니다.

### 적용되는 구인 광고에는 어떤 정보가 포함되어야 합니까?

고용주는 광고된 직업, 승진 또는 전직 기회에 대해 지불할 용의가 있는 공시 시점에서 선의로 믿고 있는 최소와 최대 급여를 명시해야 합니다. "선의"란 고용주가 구인 광고를 게시할 때 합격한 지원자에게 지불할 용의가 있다고 정직하게 믿는 급여 범위를 말합니다.

고용주는 최소와 최대 급여를 모두 포함해야 합니다. 이 범위는 미확정 형태가 될 수 없습니다. 예를 들어, "시간당 \$15 이상" 또는 "연간 최대 \$50,000"은 새로운 요건과 일치하지 않습니다. 고용주가 제공하는 급여에 유연성이 없는 경우, 예를 들어, "시간당 \$20"와 같이 최소와 최대 급여가 동일할 수 있습니다. 여러 복수의 직업, 승진 또는 전직 기회를 게시하는 광고에는 각 기회에 특정 급여 범위가 포함될 수 있습니다.

급여에는 지급 빈도에 관계없이 기본 연간 또는 시간당 임금 또는 급여율이 포함됩니다. 예를 들어, 여기에는 시간당 \$15의 시급 또는 연간 \$50,000의 연봉이 포함됩니다.

급여에는 다음과 같은 광고된 직업, 승진 또는 전직 기회와 관련하여 제공되는 다른 형태의 보상이나 혜택은 포함되지 않습니다.

- 건강, 생명, 또는 기타 고용주가 제공하는 보험
- 유급 병가, 휴가, 휴직 또는 안식년과 같은 유급 또는 무급 휴가
- 401(k) 플랜 또는 고용주 제공 연금 플랜과 같은 퇴직 또는 저축 기금의 가용성 또는 기여금
- 퇴직금
- 초과 근무 수당
- 커미션, 팁, 보너스, 주식 또는 고용주가 제공한 식사 또는 숙박같은 다른 형태의 보상

고용주는 급여의 빈도, 혜택과 직업, 승진 또는 전직 기회와 관련하여 제공되는 다른 형태의 보상에 대한 추가 정보를 반드시 제공할 의무는 없지만 이를 광고에 포함시킬 수 있습니다.

### 급여 투명성 보호는 어떻게 시행되니까?

인권 위원회는 이 새로운 급여 투명성 보호 조항의 위반을 주장하는 불만을 포함하여 대중이 제기하는 차별에 대한 불만을 접수하고 조사합니다. 법 집행 당국은 또한 테스트, 팁 및 기타 정보 출처를 기반으로 자체 조사를 개시합니다. 위원회에 불만을 제기하는 것 외에도 현재 고용주에 대한 청구가 있는 개인은 민사 법원에 소송을 제기할 수도 있습니다.

NYCHRL을 위반한 것으로 밝혀진 고용주 및 고용 대행 기관은 영향 받은 직원에게 금전적 손해를 배상하고, 광고 및 게시물을 수정하고, 방침을 제정하거나 업데이트하고, 교육을 실시하고, 직원 또는 지원자에게 권리 통지를 제공하고, 기타 형태의 적극적 완화 조치를 실행해야 할 수도 있습니다. 고용주가 위원회로부터 위반 통지를 받고 30일 이내에 위반 사항을 시정했음을 입증하는 경우, 위원회는 급여 투명성 조항 위반을 주장하는 첫 번째 불만에 대해 민사 처벌을 부과하지 않을 것입니다. 해당 고용주는 이 새로운 법에 대한 시정되지 않은 첫 번째 위반과 후속 위반에 대해 최대 \$250,000의 민사 벌금을 지불해야 할 수 있습니다. 위반 시정에 대한 증거 제출 및 새 급여 투명성 보호 조항 위반에 대한 민사 처벌에 관한 항소 절차에 대한 정보는 위원회 웹사이트에서 확인할 수 있습니다.

### 이러한 권리 및 의무에 대해 질문이 있거나 차별 행위를 신고하려면 어떻게 해야 합니까?

인권위원회에 (212) 416-0197로 전화하거나 NYC.gov/HumanRights를 방문하십시오. 불만을 제기하거나, 익명으로 제보를 남기거나, 귀하의 권리와 책임에 대해 자세히 알아보거나, 무료 워크숍에 등록할 수 있습니다.

에릭 아담스 (Eric Adams), 시장  
아나벨 팔마 (Annabel Palma), 의장 겸 위원

NYC.gov/HumanRights

