

المعلومات والأسئلة الشائعة عن قانون الصحة والحقوق الأساسية (HERO) في ولاية نيويورك

الإطار الزمني

- 5 مايو 2021 - تم توقيع قانون الصحة والحقوق الأساسية في ولاية نيويورك (NY HERO Act).
- 6 يوليو 2021 - نشرت وزارة العمل معايير النموذج.
- 5 أغسطس 2021 (بعد مرور 30 يومًا على وضع وزارة العمل في ولاية نيويورك لمعايير النموذج ونشرها) - الموعد النهائي لجهات العمل في نيويورك من أجل اعتماد خطة التعرض للمرض المعدي الذي ينتقل عبر الهواء. يجب أن تقوم جهات العمل أيضًا بتقديم الخطة لكل الموظفين مكتوبة باللغة الإنجليزية واللغة الأساسية للعامل (العمال) في غضون 30 يومًا من اعتماد الخطة، وفي غضون 15 يومًا من إعادة فتح المكان بعد الإغلاق بسبب مرض معدٍ ينتقل عبر الهواء، ولكل الموظفين عند تعيينهم.
- 4 سبتمبر 2021 - يجب توزيع خطة المرض المعدي الذي ينتقل عبر الهواء الصادرة عن جهات العمل إلى الموظفين.
- 1 نوفمبر 2021 - يجب أن تسمح جهات العمل التي لديها 10 موظفين أو أكثر بتكوين وإدارة لجنة سلامة مكان العمل ذات إدارة عمالية مشتركة.

ملاحظة: تخضع البيانات للتعديل. يُرجى الرجوع إلى dol.ny.gov/ny-hero-act للحصول على التحديثات والمعلومات الإضافية.

الأسئلة الشائعة

ما هي الأعمال التجارية التي يغطيها قانون الصحة والحقوق الأساسية (HERO) في ولاية نيويورك؟

يغطي القانون بصفة عامة كل الصناعات غير الحكومية في كل مواقع العمل في ولاية نيويورك، باستثناء أي موظف أو جهة عمل مغطاة بمعيار إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA) المؤقت أو الدائم الخاص بكوفيد-19، أو الأمراض المعدية التي تنتقل عبر الهواء. اعتبارًا من هذا الوقت، يغطي معيار إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA) الرعاية الصحية فقط؛ بما في ذلك المسكن ووسائل المواصلات التي توفرها جهة العمل. كما يوفر القانون الحماية لفئات خاصة من العمال في أماكن العمل "غير التقليدية"؛ بما في ذلك المنازل الخاصة والأفراد العاملون في التطبيقات الرقمية أو المنصات الإلكترونية. لا يغطي قانون الصحة والحقوق الأساسية (HERO) في ولاية نيويورك العمل عن بعد أو أي مواقع عمل لا تستطيع جهة العمل التحكم فيها.

تم توقيع قانون الصحة والحقوق الأساسية في ولاية نيويورك (NY HERO Act) في الخامس من شهر مايو لعام 2021. يأمر القانون بمجموعة لوائح جديدة ومكثفة فيما يتعلق بالسلامة والصحة في مكان العمل، وذلك كاستجابة لجائحة كوفيد-19. يكمن الغرض من قانون الصحة والحقوق الأساسية في ولاية نيويورك (HERO) إلى حماية الموظفين من التعرض والإصابة بالأمراض أثناء انتشار مرض معدٍ ينتقل عبر الهواء.

بموجب هذا القانون، قامت وزارة العمل في ولاية نيويورك (NYS DOL) بالتعاون مع إدارة الصحة في ولاية نيويورك بوضع معيار جديد، أو خطة نموذج، أو قالب صناعي عام بجانب 11 خطة نموذج خاص بالصناعة لمنع انتشار الأمراض المعدية التي تنتقل عبر الهواء. تستطيع جهات العمل اختيار تطبيق خطة/قالب السياسة القابل للتطبيق الذي تقدمه وزارة العمل في ولاية نيويورك أو وضع خطة بديلة تستوفي الحد الأدنى لمتطلبات المعيار أو تتجاوزه.

يجب العمل بهذه الخطة عندما يقوم مفوض الصحة في ولاية نيويورك بتحديد مرض معدٍ ينتقل عبر الهواء بأنه مرض معدٍ شديد الانتشار يمثل خطورة كبيرة على الصحة العامة. يخضع المعيار لأي متطلبات إضافية أو أكثر من الحالية تنشأ بسبب إعلان حالة الطوارئ بسبب مرض معدٍ ينتقل عبر الهواء، وكذلك أي معايير فيدرالية وجابة التطبيق.

يتوفر المعيار باللغتين الإنجليزية والإسبانية.

هل أصدر قانون الصحة والحقوق الأساسية (HERO) في ولاية نيويورك من أجل كوفيد-19 بصفة خاصة؟

لا، صدر هذا القانون للمساعدة على الاستعداد لمواجهة أي مرض مُعدٍ ينتقل عبر الهواء يظهر في المستقبل. يشتمل ذلك على أي فيروسات مُعدية، أو أمراض بكتيرية، أو فطرية تنتقل عبر الهواء من خلال جسيمات هباء جوي أو الرذاذ، وحدد مفوض الصحة في ولاية نيويورك أنه مرض مُعدٍ شديد الانتشار.

ما هي التزامات جهات العمل بشأن خطة السلامة الخاصة بهم؟

يجب أن تقوم كل الأعمال التجارية المغطاة بتنفيذ خططهم في غضون 30 يومًا من إصدار وزارة العمل في ولاية نيويورك لسياسات الأمراض المعدية التي تنتقل عبر الهواء (5 أغسطس 2021). وضعت وزارة العمل قالبًا عامًا، أو نموذجًا لخطة منع التعرض للأمراض المعدية التي تنتقل عبر الهواء، وكذلك القوالب الخاصة بالصناعة. يجب على جهات العمل استخدام أحد هذه القوالب أو وضع الخطة الخاصة بهم بمشاركة موظفيهم أو وكلاء المفاوضة الجماعية.

ما هي الخطوات التي يجب على جهات العمل اتخاذها بعد تحديد مفوض الصحة في ولاية نيويورك المرض المعدى الذي ينتقل عبر الهواء؟

عندما يتم تحديد مرض مُعدٍ شديد الانتشار يمثل خطورة كبيرة على الصحة العامة، يجب على جهة العمل ما يلي:

- مراجعة خطة مكافحة التعرض في موقع العمل على الفور وتحديث الخطة، وإذا لزم الأمر، ضمان اشتمال الخطة على معلومات حديثة، وإرشادات، والمتطلبات الإلزامية الصادرة من الحكومة الفيدرالية، أو حكومة الولاية، أو الحكومة المحلية والمتعلقة بعامل العدوى المعني؛
- الانتهاء من وضع خطة مكافحة التعرض في موقع العمل وتفعيلها على الفور؛
- توفير مراجعة شفوية للخطة مع موظفيها؛
- توفير نسخة من خطة مكافحة التعرض لكل موظف باللغة الإنجليزية أو اللغة المحددة كلغة أساسية للموظفين وذلك في حالة توفرها. يجب أيضًا نشر الخطة على الموقع الإلكتروني ومنح إتاحتها للموظفين في خلال كل ورديات العمل.

ماذا يحدث إذا لم يحدد مفوض الصحة المرض؟ هل يجب على جهة العمل فعل أي شيء؟

نعم. حتى في حالة عدم تحديد مفوض الصحة للمرض، يجب على جهات العمل ما يلي:

- وضع خطة مكافحة التعرض للمرض المعدى الذي ينتقل عبر الهواء وتقديمها للموظفين في غضون 30 يومًا من الاعتماد.
- مراجعة خططهم وتحديثها باستمرار لكي تعكس أوجه عمليات النشاط التجاري الجديدة أو المعدلة أو لكي تتسق مع المعيار المحدث لمكافحة التعرض للمرض المعدى الذي ينتقل عبر الهواء الصادر عن وزارة العمل.

هل يجب على جهة العمل تقديم نسخة مكتوبة من خطة مكافحة التعرض للمرض المعدى الذي ينتقل عبر الهواء لموظفيها؟

نعم. يجب على جهة العمل تقديم نسخة مكتوبة من الخطة للموظفين:

- في غضون 30 يومًا من اعتماد الخطة؛

- في غضون 15 يومًا من إعادة فتح الموقع بعد فترة غلق بسبب مرض مُعدٍ ينتقل عبر الهواء؛

- عند تعيين موظف جديد.

ما الذي يترتب على اشتراط القانون لتشكيل لجنة سلامة مكان العمل بإدارة عمالية مشتركة؟

يتطلب القانون من جهات العمل التي لديها 10 موظفين أو أكثر للعمال بتكوين وإدارة لجنة سلامة مكان العمل ذات إدارة عمالية مشتركة. يسري العمل بهذا المتطلب في 1 نوفمبر 2021. ستقوم وزارة العمل في ولاية نيويورك بإصدار اللوائح الخاصة بمتطلبات لجنة سلامة مكان العمل في المستقبل.

ما هي آليات الإنفاذ الموجودة للتعامل مع مخالفات القانون؟

يمكن أن تخضع جهات العمل لعقوبات يومية بمبلغ 50 دولارًا ومخالفات تصل إلى 10000 دولار بسبب عدم التزامها بمتطلبات الخطة.

ما الذي يحدث إذا قامت جهة عمل بطرد العمال أو باتخاذ إجراءات انتقامية أخرى ضدهم؟

يوفر قانون الصحة والحقوق الأساسية (HERO) في ولاية نيويورك وسائل حماية قوية لمكافحة الانتقام تحظر على جهات العمل القيام بأي إجراءات معادية ضد العمال بسبب الأنشطة المحمية بموجب القانون. يُحظر صراحة على جهات العمل الانتقام من الموظفين الذين يمارسون حقوقهم الموكلة لهم بموجب القانون.

اطلع على المزيد على هذا الرابط: dol.ny.gov/retaliation

هل يجب على جهة العمل تقديم نسخة مكتوبة من الخطة للموظفين بلغة غير اللغة الإنجليزية؟

نعم. يجب على جهة العمل تقديم نسخة مكتوبة من الخطة للموظفين بلغتهم الأساسية. إذا قام أحد الموظفين بتحديد لغة لا يوفر المفوض معيار النموذج بها كلغته الأساسية، ففي هذه الحالة يجوز لجهة العمل توفير الإخطار باللغة الإنجليزية للموظف.

هل يجب على جهة العمل شرح الخطة لموظفيها؟

نعم. يجب إجراء مراجعة شفوية للخطة مع كل الموظفين، باستثناء الأفراد الذين يعملون لصالح وكالات التوظيف، والمقاولين والمقاولين من الباطن، أو الأفراد الذين يوصلون البضائع أو ينقلون الأشخاص من موقع العمل وإليه حيث لا تجب المراجعة معهم. يجب أيضًا إجراء مراجعة شفوية للخطة عندما يحدد مفوض الصحة وجود مرض مُعدٍ شديد الانتشار يمثل خطورة كبيرة على الصحة العامة.

ما المقصود بمصطلح "المراجعة الشفهية"؟

يجب على جهات العمل إجراء مراجعة شفهية لخطة الحماية من التعرض للأمراض المعدية مع موظفيهم، ولكن لا يُشترط إجراء هذه المراجعة بصفة شخصية. يجب على جهات العمل إجراء المراجعة الشفهية بطريقة تتناسب بدرجة كبيرة مع مكافحة الأمراض المعدية التي تنتقل عبر الهواء، يشمل ذلك استخدام تكنولوجيا اجتماعات الفيديو والمكالمات الجماعية الصوتية متى كان ذلك ممكنًا.

هل يُطلب من جهات العمل نشر الخطة في موقع العمل؟

نعم. يجب نشر الخطة في مكان واضح ودائم في كل مواقع العمل، يستثنى من ذلك حالات كون موقع العمل سيارة.

ما هي الاختلافات بين القوالب الخاصة بالصناعات المتنوعة؟

تحتوي القوالب الخاصة بالصناعات المتعددة على أقسام "أدوات تحكم متقدمة" فريدة مصممة خصيصًا من أجل كل صناعة.

ماذا يحدث إذا لم يوجد قالب لصناعتنا؟

إذا لم يتوفر قالب خاص بصناعتهم، يجوز لجهات العمل اعتماد نموذج خطة مكافحة التعرض للمرض المعدي الذي ينتقل عبر الهواء أو وضع خطة بديلة خاصة بهم. يجب أن تتساوى الخطة البديلة مع الحد الأدنى من المعايير التي وضعتها وزارة العمل في نموذج خطة منع التعرض للأمراض المعدية التي تنتقل عبر الهواء أو تزيد عليها. بإمكان جهات العمل استخدام قسم "أدوات تحكم متقدمة" لإضافة أدوات تحكم متوافقة مع صناعتهم أو أعمالهم التجارية.

هل يطلب دائمًا من الموظف مراجعة الخطة وتقديم تعقيبات أثناء وضع جهة العمل للخطة؟

على الرغم من أن وزارة العمل تشجع كل جهات العمل على الانخراط مع القوة العمالية لديها من أجل اعتماد الخطة، إلا أنه لا يُطلب من جهة العمل التي تستخدم إحدى الخطط أو القوالب التي تنشرها وزارة العمل مراجعة موظفيها للخطة وتقديم تعقيبات قبل الاعتماد. كما هو مطلوب بموجب القسم 2 من قانون الصحة والحقوق الأساسية (HERO) الساري في 1 نوفمبر 2021، يُطلب من جهة العمل التي توظف 10 موظفين على الأقل تشكيل لجنة سلامة لمكان العمل يخول لها، بجانب بعض المهام الأخرى، مراجعة سياسات مكان العمل المتعلقة بالصحة والسلامة الوظيفية.

إذا أُجرت جهة العمل تعديلات على الخطة فهل تعتبر "خطة بديلة" تحتاج إلى مراجعة من الموظفين و/أو مشاركتهم؟

لا تُشكل التعديلات التي تُجريها جهة العمل على أقسام أدوات التحكم أو أدوات التحكم المتقدمة من القالب الصناعي العام الذي تصدره وزارة العمل "خطة بديلة"، وذلك لأغراض قانون الصحة والحقوق الأساسية (HERO) ومن المحتمل ألا تحتاج إلى مشاركة إضافية من الموظفين. ومع ذلك، من المحتمل أن تُشكل التعديلات التي تتم على القوالب والتي تتجاوز الخانات المفتوحة في القالب "خطة بديلة" تحتاج إلى مراجعة الموظفين و/أو مشاركتهم.

هل سيتم نشر المزيد من القوالب الخاصة بالصناعة؟

على الرغم من عدم وجود أي خطط حالية لنشر المزيد من الخطط الخاصة بالصناعة، إلا أن وزارة العمل ترحب بأي مقترحات لوضعها في الاعتبار مستقبلًا، كما سيتم النظر في القوالب الإضافية بالإضافة إلى التعديلات التي تتم على القوالب الحالية بمجرد استلام التعقيبات.

هل صناعة الرعاية الصحية مغطاة من قبل قانون الصحة والحقوق الأساسية (HERO)؟

يمكن أن تكون مغطاة. لا تغطي جهات عمل صناعة الرعاية الصحية من قبل قانون الصحة والحقوق الأساسية (HERO) في حالة كانت جهات العمل مغطاة بموجب معيار مؤقت أو دائم معتمد من إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA). ومع ذلك، يجب على كل جهات العمل تحديد ما إذا كانت هي أو أي من موظفيها مغطى بموجب معيار مؤقت أو دائم لإدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA). في حالة عدم سريان معيار إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA) المؤقت حاليًا، سوف تُغطى جهة العمل التي كانت مغطاة مسبقًا بموجب معيار إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA) الآن بموجب قانون الصحة والحقوق الأساسية (HERO).

هل يُطبق قانون الصحة والحقوق الأساسية (HERO) على المدارس والجامعات العامة؟

لا، لا يُطبق قانون الصحة والحقوق الأساسية (HERO) على الكيانات الحكومية مثل المدارس أو الجامعات العامة. ولكن تخضع جهات العمل العامة لمتطلبات القسم C-27 من قانون العمل، الذي يتطلب استعداد جهات العمل العامة للحالات الطارئة نتيجة الكوارث التي تحدث في الولاية وتتعلق بالصحة العامة.

هل تُغطى وسائل الانتقال والمسكن الذي تقدمه جهة العمل بموجب قانون الصحة والحقوق الأساسية (HERO)؟

يتم تعريف مصطلح "موقع العمل" بموجب القانون باعتباره أي مكان مادي خُصص كمكان لإجراء العمل وبإمكان جهة العمل ممارسة سلطة التحكم به. في الغالب يشتمل ذلك على وسائل الانتقال والمسكن الذي تقدمه جهة العمل.

إذا كان مقر جهة العمل خارج ولاية نيويورك ولكن الموظفين موجودون داخل ولاية نيويورك، فهل تتم تغطية الموظفين بموجب قانون الصحة والحقوق الأساسية (HERO)؟

نعم، ما لم يقيم الموظفون الموجودون داخل ولاية نيويورك بالاتصال عن بعد أو العمل عن بعد من الموقع الذي لا تملك جهة العمل القدرة على ممارسة سلطة التحكم به (مثل المنزل الذي يعيش فيه الموظف).

هل ستنشر وزارة العمل لوائح قانون الصحة والحقوق الأساسية (HERO)؟

نعم، سوف تعلن وزارة العمل لوائح قانون الصحة والحقوق الأساسية (HERO) وفقًا لقانون الإجراءات الإدارية في الولاية.

هل تتم تغطية المقاولين المستقلين؟

يُشترط على جهات العمل أن يكون لديها خطة للأمراض المعدية التي تنتقل عبر الهواء متوفرة في كل مواقع العمل التي لديها القدرة على ممارسة سلطة التحكم بها؛ بما في ذلك مواقع عمل المقاولين المستقلين.

متى يجب سريان العمل بخطة الأمراض المعدية التي تنتقل عبر الهواء الخاصة بجهة العمل؟

يجب على جهات العمل اتباع خطة الأمراض المعدية التي تنتقل عبر الهواء الخاصة بهم في حالة تحديد مفوض الصحة وجود مرض مُعدٍ شديد الانتشار يمثل خطورة كبيرة على الصحة العامة، كما هو الوضع حاليًا في حالة كوفيد-19. يجب على جهات العمل مراقبة الموقع الإلكتروني لوزارة العمل الخاص بقانون الصحة والحقوق الأساسية (HERO) على الرابط dol.ny.gov/ny-hero-act للحصول على أي تحديثات.

إذا وضعت جهة العمل خطة بديلة لموقع العمل الخاص بها، فهل تحتاج إلى اعتماد وزارة العمل قبل تطبيقها؟

لا، ومع ذلك يجب على جهات العمل ضمان تساوي الخطة البديلة مع الحد الأدنى من المعايير الموجودة في معيار النموذج أو تزيد عليها.

هل يُطبَّق قانون الصحة والحقوق الأساسية (HERO) على الأعمال التجارية التي ليس بها أي موظفين غير المالك؟

لا، لا يؤهل المالك في هذا السيناريو باعتباره "جهة عمل" وفقًا لتعريف قانون الصحة والحقوق الأساسية (HERO) ولا يحتاج إلى اعتماد خطة لموقع العمل الخاص به.

هل ينبغي توزيع الخطة المكتوبة على المقاولين المستقلين، والأفراد العاملين مع وكالات التوظيف، والآخرين المعرّفين بصفة عامة بمصطلح "موظفين" بموجب قانون الصحة والحقوق الأساسية (HERO) الذين في العادة لا يُعرّفون بأنهم موظفون؟

نعم.

هل هناك دليل صادر عن وزارة العمل يساعد على تحديد الخطة الخاصة بالصناعة التي ينبغي على جهة العمل استخدامها؟

لا يوجد حاليًا. يجب على جهات العمل اعتماد خطة تنطبق بنسبة كبيرة على صناعتهم وموقع العمل لديهم أو استخدام نموذج خطة مكافحة التعرض للأمراض المعدية التي تنتقل عبر الهواء.

هل يطلب من جهات العمل إضافة هذه الخطة لكتيب الموظفين لديهم، في حالة توفره؟

نعم.

إذا كان هناك العديد من بيئات العمل والصناعات لدى جهة العمل، فما هو القالب الذي يجب استخدامه؟

يجب على جهات العمل اختيار أنسب قالب وتخصيص قسم أدوات التحكم لإضافة أدوات التحكم المناسبة للصناعة أو موقع (مواقع) العمل وذلك من خلال تقييم وظائف الموظفين أو المقاولين الخاصة والظروف الفريدة والحالات الموجودة في مواقع العمل المعيّنة، وذلك من أجل تحديد أنسب قالب للاستخدام. كما يجوز لجهة العمل وضع أكثر من خطة واحدة لمواقع العمل المتعددة.

ما هو أنسب قالب لبيئة العمل المكتبية؟

يتناسب نموذج خطة مكافحة التعرض للأمراض المعدية التي تنتقل عبر الهواء مع البيئة المكتبية، ولكن ينبغي الحرص لضمان تعامل أدوات التحكم وأوجه الخطة الأخرى للظروف والأوضاع الفريدة لمواقع العمل المعيّنة.

للحصول على المزيد من المعلومات، راجع معايير قانون الصحة والحقوق الأساسية (HERO) في ولاية نيويورك.