

## 12 چیز مهمی که هر کارگری باید بداند

1. به طور کل، همه کارگران صرف نظر از وضعیت مهاجرت، توسط قوانین استخدام حمایت میشوند. تقریباً تمام قانون استخدام برای کارگران بدون در نظر گرفتن وضعیت مهاجرت آنها تطبیق می شود. استثنای اصلی مزایای بیکاری است که اکثر نیاز به داشتن جواز کار در ایالات متحده دارد.

2. به طور کل، اکثر کارگران حق حداقل دستمزد و بیشتر آنها حق اضافه کاری دارند. حقوق شما برای پرداخت حداقل دستمزد و اضافه کاری (1.5 برابر حقوق معمولی شما برای بیشتر از 40 ساعت در هفته) در صورتی که به شما حقوق ثابت یا نرخ قطعه پرداخت شود، تفاوتی ندارد. شما حقوق ساعت وار خود را این گونه حساب میکنید:

$$\text{نرخ ساعت وار} = \frac{\text{معاش هفته وار}}{\text{تعداد ساعات کار در هفته}}$$

حداقل دستمزد فدرال و حداقل برای اکثر کارمندان در 20 ایالت آمریکا (از جمله تگزاس)، 7.25 دلار در ساعت است. کمترین دستمزد 30 ایالت دیگر بالاتر هستند. به عنوان مثال، حداقل دستمزد در کالیفرنیا 14 دلار در ساعت، در نیویورک 13.20 دلار در ساعت، در ویرجینیا 11 دلار در ساعت، در ایلینویز 12 دلار در ساعت، در ماساچوست 14.25 دلار در ساعت و در فلوریدا (مطابق تاریخ 2022/10/3) 10 دلار در ساعت است. برای لیست کمترین معاشات ایالت ها اینجا را ببینید: <https://www.dol.gov/agencies/whd/mw-consolidated>

3. یک کارفرما باید برای کار انجام شده پرداخت کند - بدون بهانه. اگر کارفرمای شما از روش انجام کار شما خوشش نمی آید، ممکن است این گزینه را داشته باشد که شما را اخراج کند، اما باید برای کاری که قبلاً انجام داده اید به شما پول بدهد. کارفرمای شما همچنین باید به شما پول بدهد حتی اگر بگوید ابزار یا تجهیزات را خراب کرده‌اید، بگوید بودجه کافی برای پرداخت پول شما ندارد، یا بگوید شماره شناسایی مالیاتی یا SSN شما را ندارد. کارفرمای شما همچنین نمی‌تواند کسرهایی را انجام دهد یا از شما بخواهد برای چیزهایی که واقعاً به نفع کارفرما هستند (مانند ابزارهای ضروری، کمبود صندوق‌های پول، بسیاری از هزینه‌های یکنواخت و سایر هزینه‌های تجاری) بپردازید و اگر این کسورات حقوق شما را کمتر از حداقل دستمزد یا اضافه کاری می‌کند. (توجه داشته باشید - به عنوان یک کارمند، حقوق متفاوتی نسبت به زمانی دارید که به عنوان یک پیمانکار مستقل در نظر گرفته می‌شوید که به عنوان کسب‌وکار خودتان خدمات ارائه می‌دهد.)

4. شما نباید بر اساس نژاد، منشاء ملی، مذهب، جنسیت (از جمله بارداری، گرایش جنسی یا هویت جنسی)، سن یا ناتوانی مورد تبعیض قرار بگیرید. برای اکثر کارفرمایان (از جمله همه کارفرمایان خصوصی با بیش از 15 کارمند) رفتار نامطلوب با یک کارگر، امتناع از استخدام یا ارتقاء شغلی، یا اخراج کارگر به دلیل نژاد، منشاء ملی، مذهب، جنس، سن کارگر غیرقانونی است. یا ناتوانی همچنین غیرقانونی است که کارگران به دلیل نژاد، جنس، منشاء ملی، مذهب، جنس، سن یا ناتوانی مورد آزار و اذیت یا آزار جنسی قرار گیرند. برخی از ایالت ها - به عنوان مثال، کالیفرنیا و نیویورک - قوانینی دارند که تبعیض شغلی را در محیط‌های کاری با کمتر از 15 کارمند ممنوع می‌کند. در تگزاس، قوانین منع آزار و اذیت جنسی در محل کار با یک یا چند کارمند تطبیق می‌شود.

5. بر اساس بسیاری از قوانین استخدام، انتقام‌گیری از کارگرانی که سعی در بدست آوردن حقوق خود دارند، غیرقانونی است. کارگران حق دارند از تبعیض غیرقانونی شکایت کنند، تلاش کنند حداقل دستمزد و اضافه کاری را دریافت کنند، از حقوق مرخصی خود استفاده کنند، درخواست غرامت کارگران را مطرح کنند، و از بسیاری حقوق دیگر بدون اخراج، تنبیه، گزارش به پلیس، مهاجرت یا تهدید استفاده کنند. این حقوق انتقام جویانه برای کارمندان تطبیق می‌شود که با آزار و اذیت یا تبعیض علیه همکاران خود مخالف هستند.

**6. اکثر کارگران این حق را دارند که بدون اخراج یا انتقام در مورد مسائل محل کار صحبت کنند یا با هم عمل کنند - حتی اگر اتحادیه ای وجود نداشته باشد.** یک قانون فدرال به نام قانون ملی روابط کار (NLRA) از اکثر کارگران (حتی آنهایی که شامل اتحادیه‌های نیستند) که با هم برای تغییر مشکلات محل کار اقدام می‌کنند از اخراج یا انضباط زمانی محافظت می‌کند. مزیت این حق است که ایمنی بی شمار موجود است. برای معلومات بیشتر، [اینجا بروید](#).

**7. کارگران حق دارند از محل کار ایمن و سالم برخوردار باشند.** طبق قوانین فدرال بهداشت و ایمنی که توسط اداره ایمنی و بهداشت شغلی (OSHA) اجرا می‌شود، کارگران حق دارند تا از یک محل کار ایمن و به دور از خطرات شناخته شده صحتی و ایمنی برخوردار باشند و حق دارند در مورد نگرانی‌های صحتی و ایمنی صحبت کنند بدون اینکه مورد انتقام قرار گیرند، به زبانی که می‌فهمند آموزش ببینند، تجهیزات ایمنی لازم مانند ماسک‌های محافظ را در اختیار داشته باشند و از مواد شیمیایی خطرناکی که برای تمیز کردن و ضد عفونی استفاده می‌شوند محافظت شوند. برای اطلاعات بیشتر در مورد این حقوق و گزارش تخلفات، [اینجا بروید](#).

**8. معمولاً اخراج شدن بهتر از استعفا است.** اولاً، در صورت اخراج، دریافت مزایای بیکاری به طور کلی آسان تر است. بسیاری از ادعاهای تبعیض، آزار و اذیت و انتقام جویی نیز در صورت استعفا به جای اخراج، سخت تر یا غیرممکن است. با این حال، در موارد خاصی، قاضی ممکن است تصمیم بگیرد که حتی اگر استعفا دادید، مجبور به استعفا شده اید (بنابراین طبق قانون واقعاً اخراج شدید یا "به طور سازنده اخراج شدید").

**9. ممکن است حق داشته باشید بدون از دست دادن شغل خود از کار مرخصی بگیرید.** اگر به دلایلی از جمله وضعیت سلامتی وخیم (خود یا یکی از اعضای خانواده)، ناتوانی، بارداری، تولد، یا فرزندخواندگی، و دلایل دیگر به رخصتی نیاز دارید، حق ترک را دارید. بیشتر این حقوق به ایالتی که در آن زندگی می‌کنید، تعداد کارمند زیر دست کارفرمای شما و مدت زمانی که برای کارفرما کار کرده اید بستگی دارد. این رخصتی نباید پرداخت شود. قانون فدرال رخصتی صحتی و خانواده (FMLA) تا 12 هفته مرخصی بدون معاش را برای کارمندان در محل‌های کاری با بیش از 50 کارمند فراهم می‌کند و یک کارگر معمولاً باید یک سال کامل کار کند تا حق استفاده از FMLA را داشته باشد.

**10. اقداماتی وجود دارد که می‌توانید برای محافظت از خود در برابر سرقت دستمزد انجام دهید.** این مسئولیت کارفرما است که ساعت‌ها و پرداخت‌های شما را پیگیری کند و مطمئن شود که معاش شما به درستی پرداخت می‌شود. اما در اینجا اقداماتی وجود دارد که می‌توانید برای محافظت از خود در صورتی که کارفرمای شما به درستی به شما پرداخت نمی‌کند، انجام دهید:

- ✓ **بنویسید و حفظ کنید** نوت خودتان از ساعت‌ها و تاریخ‌هایی که شما کار کرده اید (مثلاً در یک تقویم). این مورد نیاز نیست، اما شما را در موقعیت بهتری قرار می‌دهد تا نشان دهید چند ساعت کار کرده اید.
- ✓ با خود تمامی **بل‌های معاش خود** را نگاه کنید. اگر کارفرمای شما به شما پول نقد پرداخت می‌کند، تاریخ و مبلغ هر پرداخت را یادداشت کنید.
- ✓ تمام اسناد مربوط به کار از جمله **متن‌ها و ایمیل‌ها** را با خود داشته باشید.
- ✓ اگر یک **تلفن شخصی** در جریان کار با خود داشتید، آنرا پیش خود داشته باشید.
- ✓ **یادداشت کنید:** نام، شماره تلفن، و آدرس سرپرست(های) شما، هر شرکتی که در آن کار می‌کنید، و همکارانتان. آدرس محل کار شما؛ و شماره پلاک موتورها و کارفرما و سرپرست.

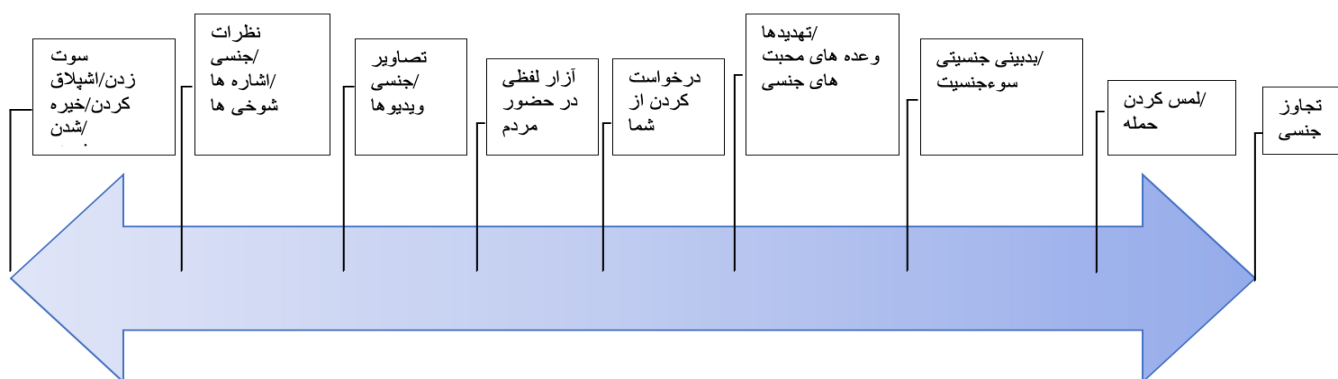
**11. در صورت وجود تبعیض یا آزار و اذیت در محل کار، اقداماتی وجود دارد که می‌توانید برای قرار دادن خود در موقعیت بهتری انجام دهید.** اگر کارفرما تحت پوشش قوانین ضد تبعیض است، مسئولیت کارفرماست که از تبعیض و آزار و اذیت جلوگیری کند، اما در اینجا چند قدم وجود دارد که می‌توانید از خود محافظت کنید:

- ✓ **تبعیض یا آزار و اذیت را سند سازی کنید.** یک دفترچه یادداشت داشته باشید که در آن موارد "چه کسی، چه، چه زمانی، کجا" اتفاقی می‌افتد و چه کسی شاهد آنها بوده است را یادداشت کنید. اسناد مربوط به تبعیض یا آزار (مانند متن‌ها، عکس‌ها و ارتباطات بین شما و کارفرما یا همکاران) را نگه دارید. به یک همکار یا دوست در

مورد آنچه که مطمئن هستید در حال وقوع است بگویید. اگر بعداً ادعایی را پیگیری کنید، این مراحل شما را در موقعیت بهتری قرار می دهد.

- ✓ هرگونه آزار و اذیت را به کارفرمای خود گزارش دهید. مقررات ضد آزار کارفرمای خود را بررسی کنید و از آن پیروی کنید تا در اسرع وقت هرگونه آزار و اذیت را گزارش کنید. اگر مقرراتی وجود ندارد، به سرپرست خود یا (اگر سرپرست شما آزاردهنده است) به شخصی بالاتر گزارش دهید. اگر می توانید به صورت کتبی گزارش دهید (اگرچه این کار لازم نیست) و گزارش های خود را ثبت کنید تا بتوانید بعداً ثابت کنید که قبلاً گزارش داده اید. اگر شخصاً شکایت می کنید، سعی کنید شاهد بیاورید.
- ✓ معمولاً این ایده خوبی است که سعی کنید با کارفرمای خود راه حلی پیدا کنید، اما اگر کارفرمای شما به سرعت برای جلوگیری از تبعیض یا آزار و اذیت اقدام نمی کند، قدم بعدی این است که یک شکایت کتبی خارجی (معمولاً با یک سازمان دولتی) ثبت کنید. برای ثبت هر شکایت ضرب الاجل وجود دارد. برای معلومات بیشتر، بروید [اینجا](#).

**12. آزار جنسی می تواند اشکال مختلفی داشته باشد.** آزار جنسی نیازی به لمس یا تماس فیزیکی ندارد. کامنت ها یا شوخی های جنسی، رفتارهای زننده، به اشتراک گذاری فیلم ها و تصاویر جنسی و حتی خیره شدن می تواند آزار جنسی به حساب بیاید، به ویژه اگر بیش از چند مورد مجزا باشد. آزار و اذیت توسط یک سرپرست، یک همکار یا حتی یک مشتری/بیمار می تواند غیرقانونی باشد. برای داشتن ادعا، لازم نیست به آزاردهنده «نه» یا «ایست» بگویید، اما باید سعی کنید حوادث را گزارش دهید و از قوانین گزارش دهی کارفرما پیروی کنید.



توجه: این اطلاعات مشاوره حقوقی نیست. برای مشاوره و اطلاعات محرمانه رایگان، ساکنان تگزاس می توانند با کمک حقوقی تگزاس RioGrande با شماره 888-988-9996 تماس بگیرند.