

12 غوره شيان چې بايد هر کارگر پرې پوه شي

1. په کلي توګه ټول کارگران د کډوالۍ حالت په پام کې نيولو پرته، د کارموندنې د قوانينو په وسيله خوندي شوي دي. د استخدام يا کارموندنې هر قانون په ټولو کارگرانو د هغوی د کډوالۍ حالت په پام کې نيولو پرته تطبيقېږي. اصلي استثنا يې د وزګارتيا ګټې دي چې د دې لپاره په متحدو ايالتونو کې د کار جواز درلودل شرط دي.

2. په کلي توګه، زياتره کارگر د حداقل مزد حق لري او زيات يې د اضافي کار حق الزحمې اخيستلو حق لري. که له تاسې سره ته معلومه تنخوا درکول کېږي، بيا هم تاسې د حداقل مزد او اضافي کار (په يوه کاري اوونۍ کې تر 40 ساعتونو زيات کار لپاره بايد ستاسې د عادي معاش 1.5 چنده زيات معاش) کوم توپير نه کوي. تاسې خپل د ساعت پر سر حق الزحمه دغه ډول محاسبه کوئ:

$$\text{ساعتوار نرخ} = \frac{\text{اونيزه اداينه}}{\text{د اونيز کار ساعتونه}}$$

فدرال حداقل مزد او د متحدو ايالتونو په 20 ايالتونو کې (د ټګزاس په ګډون) د ساعت پر سر حداقل مزد \$7.25 ډالر دی. 30 ايالتونو کې حداقل مزد بيا لور دی. د بېلګې په توګه په کاليفورنيا کې 14 ډالر پر ساعت، په نيويارک کې 13.20 ډالر پر ساعت، په ویرجینیا کې 11 ډالر پر ساعت، په الینويس کې 12 ډالر پر ساعت، په ماسوچوسیت کې 14.25 ډالر پر ساعت او په فلوريډا کې (تر 22/10/3 نېټې پورې) 10 ډالر پر ساعت دی. د ايالتونو د حداقل مزد لپاره دغه وېبسایت وګورئ: <https://www.dol.gov/agencies/whd/mw-consolidated>

3. استخداموونکی بايد د ترسره شوي کار لپاره حق الزحمه ورکړئ - له هر ډول بهانو پرته که ستاسې استخداموونکی ستاسې ترسره کړی کار خوښ نه کړي، نو ستاسې له دندې شړلو انتخاب لري، خو بايد د هغه کار حق الزحمه درکړي چې لا له وړاندې مو ترسره کړی دی. که استخداموونکی مو ووايي چې ستاسې د مالي هويت شمېره يا (SSN) بيا هم بايد حق الزحمه معاش لپاره د تمويل سرچينه نه لري، يا هم درته ووايي چې ستاسې د مالي هويت شمېره يا (SSN) بيا هم بايد حق الزحمه در کړي. همدارنګه استخداموونکی د هغو شیانو لپاره ستاسې له حق الزحمې څخه پيسې کمولای نشي چې واقعاً د استخداموونکي د ګټې لپاره وي (مثلاً اړين وسايل، د نغدي حساب کتابچې کمبودونه، د يونيفورم زيات لګښتونه او د کاروبار نور لګښتونه)، که دغه کمول ستاسې حق الزحمه تر حداقل مزد يا اضافي کاري څخه را ټيټوي. (يادښت؛ د يوه کارمند په حيث تاسې مختلف حقوق لري، که تاسې د يوه مستقل قراردادي په توګه د خپل کاروبار په توګه خدمتونه وړاندې کوئ، نو بيا ستاسې حقوق توپير کوي.)

4. ستاسې پر وړاندې د نژاد، اصلي ټاټوبي، دين، جنسيت (د ميندواړۍ، جنسي ميلان يا جنر هويت په ګډون)، عمر او معلوليت پر بنسټ تبعيض نشي کېدلای. د اکثرو استخداموونکو (د هغو خصوصي استخداموونکو په ګډون چې تر 15 زيات کارمندان ولري) لپاره دا ناکانونه ده چې د کارگر د نژاد، اصلي ټاټوبي، دين، جنسيت، عمر او معلوليت پر بنسټ تر نورو کارګرو په ټيټه سترګه وګوري، له استخدام او ترفيع يې انکار وکړي او يا هم يو کارګر له کاره وشړي. همدارنګه دا هم ناکانونه ده چې کارګر د نژاد، جنسيت، اصلي ټاټوبي، دين، عمر يا هم معلوليت پر بنسټ وځورول يا هم جنسي وځورول شي. ځينې ايالتونه؛ د بېلګې په توګه کاليفورنيا او نيويارک، په هغو کارخايونو کې د کارمندانو پر وړاندې تبعيض منع کوي چې تر 15 کم کارمندان ولري. په ټګزاس کې قوانين د جنسي ځورونې د ممنوعيت قوانين پر هغو کارخايونو هم تطبيقېږي چې 1 يا تر دې زيات کارمندان ولري.

5. د کار د زياتو قوانينو پر بنسټ، له هغو کارمندانو څخه اخيستل غيرقانوني دي چې د خپلو حقوقو د لاسته راوړلو لپاره هڅې وکړي. کارګر دا حقوق لري چې د ناکانونه تبعيض پر وړاندې شکايت وکړي، د حداقل مزد او اضافي کاري د لاسته راوړلو لپاره هڅه وکړي، خپل د رخصت اخيستلو حقوق تمرين کړي، چې کارگرانو ته د جبران خسارې دعوي وکړي او خپل ګڼ نور حقوق تمرين کړي؛ د دغسې کولو په صورت کې به دوی له دندې نه شړل کېږي، د ډسپلين سزا به

نه ورکول کېږي، پولیسو یا هم د کډوالی ادارې ته به یې په اړه راپور نه ورکول کېږي او نه به ګواښل کېږي. دغه د غچ نه اخیستلو حقوق د هغو کارمندانو په اړه هم د تطبیق وړ دي چې د خپلو همکارانو پر وړاندې خورونې یا هم تبعیض مخالفت کوي.

6. اکثر کارگر دا حق لري چې خپل غږ پورته کړي یا هم په کار کې د مسائلو په اړه په ګډه کار وکړي پرته له دې چې له دندې وشړل شي یا هم ترې غچ واخیستل شي؛ حتی که د کارګرو اتحادیه هم نه وي. د فدرال یو قانون چې د کارګر اړیکو ملي قانون (NLRA) کارګر ساتي (حتی هغوی چې په یوه اتحادیه کې نه وي) له شړل کېدو یا هم انضباطي سزا لیدو پرته چې په کار کې د ستونزو د ختمولو لپاره په ګډه کار وکړي. د دې حق کلي دا ده چې په شمېرو کې خونديتوب شته. د لا زیاتو معلوماتو لپاره [دغه وګورئ](#).

7. کارګر د یوه خوندي او سالم کارخي حق لري. د فدرال د روغتیا او خونديتوب قوانینو پر بنسټ، چې دغه قوانین د شغلي خونديتوب او روغتیا اداره تطبیقوي، کارګر د یوه خوندي کارخي حق لري چې د روغتیا او خونديتوب له معلومو ګواښونو خالي وي او دا حق لري چې له غچ اخیستلو پرته د روغتیا او خونديتوب په اړه اندېښنو پر خلاف غږ پورته کړي، پر هغه ژبه روزنه وکړل چې دوی پری پوهېږي، د خونديتوبه ماسکونو په څېر د خونديتوب وسایل ورکړل شي او د پاکولو او ضد عفوني کولو لپاره خطرناکو کیمیاوي توکو پر وړاندې وساتل شي. د دې حقوقو او د سرغړونو په اړه د راپور ورکولو لپاره [پر دی کلېک وکړئ](#).

8. تر پرېښودلو معمولاً شړل کېدل ښه وي. لومړی خبره دا ده چې که له دندې شړل شوي یاست نو پخپله د دندې تر پېښېدو د وزګارتیا حقوق یا ګټو لاسته راوړل آسانه وي. همدارنګه د تبعیض، خورونې او د غچ اخیستني ګټې دعوي تر پرېښودلو له دندې د شړل کېدو په حالت کې یې ګټل سخت یا هم ناممکن وي. خو په مشخصو حالتونو کې که څه هم تاسې دنده پرېښي وي، خو قاضي دا فیصله وکړي چې تاسې د دندې پرېښودلو ته اړ کړل شوي وي (نو د قانون پر بنسټ تاسې یې دندې شړلي واست، یا «مجازا اخراج شوي» وي).

9. تاسې ممکن د دندې له بایللو پرته د رخصت اخیستلو حق ولرئ. تاسې د یوه جدي روغتيايي حالت (پخپله ستاسې یا مو د کورنۍ د یوه غړي)، معلولیتونو، میندواری، زېږون، یا د یوه ماشوم په فرزندې او نورو لاملونو په ګډون د مختلفو دلایلو لپاره رخصت واخلي. دغه قوانین تر ډېره پورې ستاسې په ایالت پورې اړوندېږي، ستاسې استخدامونکي څومره لوی دی او تاسې د استخدامونکي لپاره څومره وخت کار کړی دی. دغه رخصتي هرو مرو بامعاشه نه وي. د فدرال د کورنۍ او صحي رخصت قانون د هغو کارخانو چې تر 50 زیات کارمندان لري د 12 اوونيو بې معاشه رخصت وړاندې کوي، او یو کارګر باید د استخدامونکي لپاره کار کړی وي تر څو دغه قانون له مزایاوو برخمن شي.

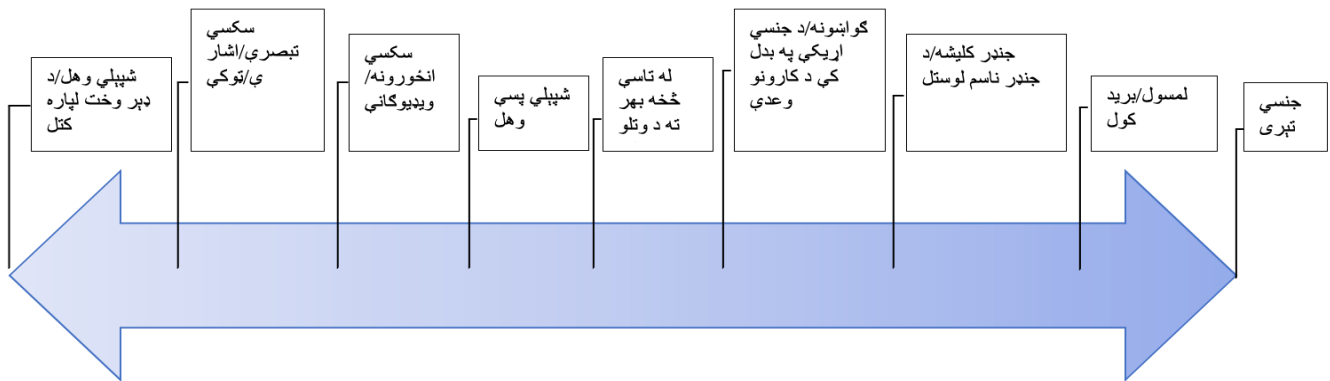
10. د مزد له غلا کېدو څخه د خونديتوب لپاره دغه ګامونه اخیستلای شئ. دا ستاسې د استخدامونکي مسوولیت دی چې ستاسې د ساعتونو حساب وکړي او حق الزحمه یې در کړي او ځان ډاډه کړئ چې حق الزحمه مو په سمه توګه درکړل شوي ده. که استخدامونکي مو په سمه توګه حق الزحمه در نه کړي، نو له دې څخه د خونديتوب لپاره ځینې ګامونه شته:

- ✓ د خپل کار د ساعتونو او نېټو خپل یادداښتونه ولیکئ او و یې ساتئ (د بېلګې په توګه په یوه جنټري کې). دا اړین نه دی، خو تاسې به د خپل ترسره کړي کار د ساعتونو ښودلو لپاره په ښه موقف کې یاست.
- ✓ خپل ټول د پیسیو رسیدونه وساتئ. که استخدامونکي مو نغدې پیسې درکوي، نو د هرې تادیې مقدار او نېټه یادداښت کړئ.
- ✓ د پیغامونو او ایمیلونو په ګډون په کار پورې اړوند ټول اسناد وساتئ.
- ✓ که د کار پر مهال مو شخصي ګرځنده ټیلیفون درلود، نو و یې ساتئ.
- ✓ ولیکئ: د خپلو مدیرانو، ټولو هغو شرکتونو چې تاسې ورسره کار کوئ او د خپلو همکارانو نومونه، د ټیلیفون شمېرې او ادرسونه؛ همدارنګه د استخدامونکي او خپل مدیر د موټر نمبر پلټونه ولیکئ.

11. که په کار کې مو تبعیض یا هم خورونه وي، نو د خپل ځان په یوه ښه موقف کې اېښودو لپاره ځینې ګامونه شته. که یو استخدامونکي د تبعیض پر خلاف قوانینو لخوا کشف شي، نو دا د استخدامونکي مسوولیت دی چې د تبعیض او خورونې مخنیوی وکړي او و یې دروي، خو تاسې د خپل ځان د ساتلو لپاره دغه کارونه کولای شئ:

- ✓ **تبعض يا خورونه مستند كړئ.** يو ژورنال وسائې چې تاسې پكې د هرې پېښې «چا، څه، كله، چېرته» او شاهدان يې څوك وليكي. په تبعض او خوروني پورې اړونده ټول اسناد وسائې (مثلاً؛ پيغامونه، انځورونه او ستاسې او استخدامونكي يا همكارانو ترمنځ اړيكي). هغه همكار يا ملگري ته چې باور پرې لرئ، ووايست. كه وروسته ادعا وكړئ، نو دغه گامونه به مو په ښه موقف كې واقع كړي.
- ✓ **د هرې خوروني په اړه خپل استخدامونكي ته راپور ورکړئ.** د خپل استخدامونكي د خوروني خلاف پاليسي او د شكايته كولو طرز العمل وگورئ او د هرې خوروني په اړه ژر تر ژر راپور ورکړئ. كه پاليسي نه وي، نو خپل مدير ته راپور ورکړئ يا (كه خورونكي پخپله ستاسې مدير وي) تر مدير لوړ چارواكي ته راپور ورکړئ. راپور په ليكلي بڼه وكړئ (البته دا اړين شرط نه دی) او د خپلو راپورونو ريكارډ وسائې تر څو وروسته بيا دا ثابته كړئ چې تاسې راپور ورکړئ و. كه مخامخ راپور ورکړئ، نو كوښښ وكړئ چې له ځان سره يو شاهد هم بوځئ.
- ✓ **دا معمولاً ښه نظريه ده چې له خپل استخدامونكي سره پر يوه حل لاره كار وكړئ، خو كه ستاسې استخدامونكي د تبعض يا خوروني د درولو لپاره چټك اقدام و نه كړي، نو ورپسې گام بيا بهر ليكنې شكايته كول دي (معمولاً د حكومت يوې ادارې ته).** د يوه شكايته ثبتولو لپاره ضرب الاجل وي. د لا زياتو معلومات لپاره [دلته](#) لار شئ.

12. جنسي خورونه گڼ ډولونه درلودلای شي. په جنسي خورونه كې يوازې لمسول يا هم فزيكي اړيکه نه وي. جنسي تبصري يا ټوكي، له شهوته ډك چلند، جنسي ويډيوگانو او انځورونو شريكول او حتی چا ته ژور كتل جنسي خورونه گڼل كېدلای شي، په تېره بيا چې دغه كتل له څو ځله تصادفي كتلو زيات تکرار شي. د مدير، يا همكار او حتی د يوه پېرودونكي/ناروغ لخوا خورونه غيرقانوني ده. ضرور نه ده چې تاسې د يوې ادعا كولو لپاره خپل خورونكي ته بايد «نه» يا «ودرېره» ووايست، خو تاسې بايد د دغو پېښو په اړه راپور ورکړئ او د خپل استخدامونكي د راپور ورکونې پر پاليسي عمل وكړئ.



يادداښت: دا معلومات حقوقي مشوره نه ده. د ورييا، محرمو مشورې او معلوماتو لپاره د ټيگراس اوسېدونكي له Texas «RioGrande Legal Aid» سره په 888-988-9996 اړيکه نيولای شي.