

أهم 12 شيئاً يجب أن يعرفها كل عامل

1. بشكل عام، يتمتع جميع العمال، بغض النظر عن وضعهم كمهاجرين، بالحماية بموجب قوانين العمل. ينطبق كل قانون عمل تقريباً على العمال بغض النظر عن وضع الهجرة. الاستثناء الرئيسي هو إعانات البطالة، والتي تتطلب غالباً أن يكون لديك تصريح للعمل في الولايات المتحدة.
2. بشكل عام، يحق لمعظم العمال الحصول على الحد الأدنى للأجور، كما يحق لمعظمهم الحصول على أجر العمل الإضافي. لا تختلف حقوقك في الحصول على الحد الأدنى للأجور والعمل الإضافي (1.5 ضعف أجر العادي للساعات الزائدة عن 40 ساعة في أسبوع العمل) إذا كنت تحصل على راتب ثابت أو بالقطعة. يمكنك حساب أجرك بالساعة كالتالي:
$$\text{المعدل بالساعة} = \frac{\text{الأجر الأسبوعي}}{\text{ساعات العمل}}$$
- الحد الأدنى الفيدرالي للأجور، والحد الأدنى لمعظم الموظفين في 20 ولاية أمريكية (بما في ذلك تكساس)، هو 7.25 دولاراً في الساعة. 30 ولاية لديها معدلات أعلى للحد الأدنى للأجور. على سبيل المثال، الحد الأدنى للأجور في كاليفورنيا هو 14 دولاراً في الساعة، وفي نيويورك 13.20 دولاراً في الساعة، وفي فيرجينيا 11 دولاراً في الساعة، وفي إلينوي 12 دولاراً في الساعة، وفي ماساتشوستس 14.25 دولاراً في الساعة وفي فلوريدا (اعتباراً من 3/10/22) هو 10 دولارات للساعة. للحصول على قائمة بالحد الأدنى للأجور في الولاية، قم بزيارة <https://www.dol.gov/agencies/whd/mw-consolidated>
3. يجب على صاحب العمل أن يدفع مقابل العمل المنجز - دون أي أعذار. إذا لم يعجب صاحب العمل بالطريقة التي تؤدي بها عملك، فقد يكون لديه خيار طردك، ولكن يجب أن يدفع لك مقابل العمل الذي قمت به بالفعل. يجب على صاحب العمل أيضاً أن يدفع لك حتى لو قال أنك كسرت الأدوات أو المعدات، أو قال انه ليس لديه أموال كافية للدفع لك، أو قال انه ليس لديه رقم التعريف الضريبي أو رقم التأمين الاجتماعي (SSN). لا يمكن لصاحب العمل أيضاً إجراء خصومات أو مطالبتك بالدفع مقابل أشياء تعود بالنفع عليه حقاً (مثل الأدوات الضرورية، ونقص ماكينة تسجيل النقد، والعديد من التكاليف الموحدة، ونفقات العمل الأخرى). إذا كانت هذه الخصومات تؤدي إلى انخفاض راتبك عن الحد الأدنى للأجور أو متأخر، بعد فوات الوقت. (ملاحظة - كموظف، لديك حقوق مختلفة عما إذا كنت تعتبر مقولاً مستقلاً يقدم الخدمات كشركتك الخاصة.
4. لا يجوز التمييز ضدك على أساس العرق أو الأصل القومي أو الدين أو الجنس (بما في ذلك الحمل أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية) أو العمر أو الإعاقة. من غير القانوني لمعظم أصحاب العمل (بما في ذلك جميع أصحاب العمل في القطاع الخاص الذين لديهم أكثر من 15 موظفاً) معاملة العامل بشكل أقل تفضيلاً، أو رفض توظيف أو ترقية، أو إنهاء خدمة العامل بسبب عرق العامل، أو أصله القومي، أو دينه أو جنسه، أو عمره أو الإعاقة. كما أنه من غير القانوني السماح للعمال بالتعرض للتحرش الجنسي أو التحرش بسبب العرق أو الجنس أو الأصل القومي أو الدين أو الجنس أو العمر أو الإعاقة. لدى بعض الولايات، على سبيل المثال كاليفورنيا ونيويورك، قوانين تحظر التمييز في التوظيف في أماكن العمل التي تضم أقل من 15 موظفاً. في ولاية تكساس، تنطبق القوانين التي تحظر التحرش الجنسي على أماكن العمل التي بها موظف واحد أو أكثر.
5. بموجب العديد من قوانين العمل، من غير القانوني الانتقام من العمال الذين يحاولون ممارسة حقوقهم. للعمال الحق في تقديم شكوى بشأن التمييز غير القانوني، ومحاولة الحصول على الحد الأدنى للأجور والعمل الإضافي، وممارسة حقوق إجازتهم، وتقديم مطالبات تعويض العمال، وممارسة العديد من الحقوق الأخرى دون الطرد أو التأديب أو إبلاغ الشرطة أو الهجرة أو التهديد. تنطبق حقوق الانتقام هذه على الموظفين الذين يعارضون التحرش أو التمييز ضد زملائهم في العمل.

6. يحق لمعظم العمال التحدث أو التصرف معاً بشأن القضايا في العمل دون التعرض للفصل أو الانتقام - حتى لو لم تكن هناك نقابة . يحمي قانون اتحادي يسمى "القانون الوطني لعلاقات العمل (NLRA) حتى أولئك الذين ليس لديهم نقابة من الطرد أو التآديب عندما يعملون معاً لتغيير مشاكل مكان العمل. الأساس في هذا الحق هو أن الأمان يكمن في الأعداد. للمزيد من المعلومات، انقر هنا

<https://www.trla.org/your-right-to-speak-up-or-organize-at-work>

7. للعمال الحق في مكان عمل آمن وصحي . بموجب قوانين الصحة والسلامة الفيدرالية التي تطبقها إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA) يحق للعمال الحصول على مكان عمل آمن خالٍ من مخاطر الصحة والسلامة المعروفة والحق في التحدث عن مخاوف الصحة والسلامة دون التعرض للانتقام، أن يتم تدريبهم على لغة يفهمونها، وأن يتم تزويدهم بمعدات السلامة اللازمة، مثل الأقنعة الواقية، وأن يكونوا محميين من المواد الكيميائية الخطرة المستخدمة في التنظيف والتطهير. لمزيد من المعلومات حول هذه الحقوق والإبلاغ عن الانتهاكات، اذهب هنا

<https://www.trla.org/staying-safe-at-work-during-the-coronavirus>

8. عادة ما يكون من الأفضل أن يتم فصلك من العمل بدلاً من الاستقالة. أولاً، من الأسهل بشكل عام الحصول على إعانات البطالة إذا تم فصلك من العمل. العديد من دعاوى التمييز والمضايقة والانتقام يصعب أو يستحيل الفوز بها إذا استقالت بدلاً من طردك من العمل. ومع ذلك، في بعض الحالات، قد يقرر القاضي أنه على الرغم من استقالتك، فقد أجبرت على الاستقالة (وبالتالي، بموجب القانون فقد تم فصلك بالفعل، أو "تسريحك بشكل بناء".

9. قد يكون لديك الحق في أخذ إجازة من العمل دون أن تفقد وظيفتك. قد يكون لديك الحق في المغادرة إذا كنت في حاجة إليها لأسباب تشمل حالة صحية خطيرة (لك أو لأحد أفراد أسرته)، أو الإعاقة، أو الحمل، أو الولادة، أو تبني طفل، وأسباب أخرى. تعتمد معظم هذه الحقوق على الولاية التي تعيش فيها، وحجم صاحب العمل الخاص بك، والمدة التي امضيتها في ذلك العمل. لا يجب أن تكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر. يوفر قانون الإجازة العائلية والطبية الفيدرالي (FMLA) مدة تصل إلى 12 أسبوعاً من الإجازة غير مدفوعة الأجر للموظفين في أماكن العمل التي تضم أكثر من 50 موظفاً، و عادةً يجب أن يعمل العامل لمدة عام كامل حتى يكون لصاحب العمل الحق في قانون الإجازة العائلية والطبية (FMLA).

10. هناك خطوات يمكنك اتخاذها لحماية نفسك من سرقة الأجور. تقع على عاتق صاحب العمل مسؤولية تتبع ساعات العمل والدفع والتأكد من حصولك على الدفع بشكل صحيح. ولكن إليك بعض الخطوات التي يمكنك اتخاذها لحماية نفسك في حالة عدم دفع صاحب العمل لك بشكل صحيح.

- اكتب واحتفظ بملاحظاتك الخاصة عن الساعات والتواريخ التي تعمل فيها (على سبيل المثال، في التقويم). هذا ليس مطلوباً، لكنه سيضعك في وضع أفضل لإظهار عدد الساعات التي عملت فيها.
- احتفظ بجميع قسائم الراتب الخاصة بك. إذا كان صاحب العمل يدفع لك نقدًا، فاكتب تاريخ ومبلغ كل دفعة .
- احتفظ بجميع المستندات المتعلقة بالعمل، بما في ذلك النصوص ورسائل البريد الإلكتروني.
- إذا كان لديك هاتف محمول شخصي أثناء العمل، فاحتفظ به .
- اكتب أسماء وأرقام هواتف وعناوين مشرفك (مشرفيك)، وأي شركات تعمل بها، وزملائك في العمل؛ العنوان الذي عملت فيه؛ وأرقام لوحات الترخيص لمركبات صاحب العمل والمشرف.

11. هناك خطوات يمكنك اتخاذها لتضع نفسك في وضع أفضل إذا كان هناك تمييز أو مضايقة في مكان عملك. إذا كان صاحب العمل مشمولاً بقوانين مكافحة التمييز، فمن مسؤولية صاحب العمل منع وإيقاف التمييز والتحرش، ولكن إليك بعض الخطوات التي يمكنك اتخاذها لحماية نفسك:

- توثيق التمييز أو التحرش. احتفظ بمذكرة تكتب فيها "من وماذا ومتى وأين" لأي حادث ومن شهداه. احتفظ بأية مستندات تتعلق بالتمييز أو التحرش (مثل النصوص والصور والاتصالات بينك وبين صاحب العمل أو زملاء العمل). أخبر زميلك في العمل أو صديقك الذي تثق به بما يحدث. ستضعك هذه الخطوات في وضع أفضل إذا قمت بمتابعة المطالبة لاحقاً.

- قم بالإبلاغ عن أي مضايقات لصاحب العمل الخاص بك. قم بمراجعة سياسة وإجراءات مكافحة التحرش الخاصة بصاحب العمل الخاصة بالشكوى واتباعها للإبلاغ عن أي مضايقة في أقرب وقت ممكن. إذا لم تكن هناك سياسة، قم بإبلاغ مشرفك أو (إذا كان مشرفك هو المتحرش) شخص أعلى منك. قم بالإبلاغ كتابياً إذا استطعت (على الرغم من أن ذلك ليس مطلوباً) واحتفظ بسجلات لتقاريرك حتى تتمكن لاحقاً من إثبات أنك قدمت التقرير. إذا قمت بتقديم شكوى شخصياً، حاول إحضار شاهد غالباً ما تكون فكرة جيدة محاولة التوصل إلى حل مع صاحب العمل، ولكن إذا لم يتصرف صاحب العمل بسرعة لوقف التمييز أو التحرش، فإن الخطوة التالية هي تقديم شكوى مكتوبة خارجية (عادة مع وكالة حكومية). هناك مواعيد نهائية لتقديم الشكوى. لمزيد من المعلومات، انتقل هنا

<https://www.eeoc.gov/how-file-charge-employment-discrimination>

12. يمكن أن يتخذ التحرش الجنسي أشكالاً عديدة. لا يتطلب التحرش الجنسي اللمس أو الاتصال الجسدي. يمكن اعتبار التعليقات أو النكات الجنسية، والسلوك البذيء، ومشاركة مقاطع الفيديو والصور الجنسية، وحتى التحديق، تحرشاً جنسياً، خاصة إذا كان الأمر أكثر من مجرد حوادث معزولة. يمكن أن تكون المضايقات من قبل المشرف أو زميل العمل أو حتى العميل/المريض أمراً غير قانوني. ليس عليك أن تقول للمتحرش "لا" أو "توقف" لتقديم مطالبة، ولكن يجب أن تحاول الإبلاغ عن الحوادث واتباع سياسة الإبلاغ الخاصة بصاحب العمل.

