

كتيب حقوق العمال



مركز عمال مجلس نيويورك الغربي للسلامة والصحة المهنية (WNYCOSH)

2495 Main Street, Suite 438

Buffalo, NY 14214

الهاتف: 716-833-5416 / فاكس: 716-833-7507

الخط الساخن لمركز عمال مجلس نيويورك الغربي

للسلامة والصحة المهنية (716) 206-3550 (WNYCOSH)

info@wnycosh.org

المحتويات

0	المقدمة
1	الأجور والساعات
3	الموارد
4	إنهاء الخدمة
6	المصادر
7	الصحة والسلامة
9	المصادر
10	حقوق تشكيل نقابة
12	الموارد
13	الإجازة العائلية والطبية
14	الموارد
15	التمييز
18	الموارد
19	التحرش الجنسي
20	الموارد
21	الإعاقة والتسهيلات
22	المصادر
23	التنمر
24	المصادر
25	العمال في سن المراهقة
27	المصادر
28	تعويض العمال
31	الموارد
32	الإعاقة في نيويورك
33	الموارد
34	التأمين ضد البطالة
36	المصادر
37	التسجيل المسبق
38	المصادر
39	الحقوق الشخصية
41	المصادر

المقدمة

يوفر هذا الكتيب معلومات أساسية عن حقوق العمال في ولاية نيويورك، ومصادر لمعلومات أكثر تفصيلاً ومساعدة، ومقترحات بشأن كيفية التعبير عن آرائك بشكل أفضل والتأكيد على حقوقك في مكان العمل. لقد بذلنا قصارى جهدنا لإعطائك معلومات مفيدة ودقيقة في هذا الكتيب، إلا أن القوانين والإجراءات تتغير بشكل متكرر. تستند هذه المعلومات إلى كل من قانون الولاية والقانون الفيدرالي، الداخل حيز النفاذ في أكتوبر 2017.

يوفر مركز العمال الغربي في نيويورك حول السلامة والصحة المهنية (WNYCOSH) المعلومات والمساعدة الفنية وحقوق العمال في التعليم والصحة والتدريب على السلامة وتنمية المهارات القيادية ومناصرة العمال وعمل اتحاد/تكوين حركة.

تأسس مركز WNYCOSH في عام 1979 من قبل الناشطين في مجال العمال والبيئة، والصحة العامة. وقد تم تنظيم مؤتمر التأسيس لرفع مستوى الوعي العام حول التعرض للأمراض السامة والأمراض في Love Canal وفي مصنع Goodyear في Niagara Falls، بولاية نيويورك. لأكثر من 30 عامًا، قد شيد WNYCOSH قاعدة عضوية للاتحادات العمالية، والنشطاء في مجال الصحة والسلامة، وأنصار الصحة العامة والأفراد. وقد أهدى WNYCOSH أكثر من 50,000 عامل من خلال التدريب المباشر لتحديد وتقييم ومراقبة المخاطر، وخلق بيئة عمل أكثر أمانًا.

من خلال التعامل مع آلاف المتضررين، والعمال الغاضبين والخائفين في السنوات الثماني والثلاثين الماضية، فقد أذهلنا الوعي الجماهيري المتدني عن حقوق العمال، وصدمننا من انعدام الاحترام وغياب العدل في معاملة أرباب العمل لموظفيهم بشكل متكرر، وفوجئنا بعدم قدرة العمال الحصول على كتيب أو مرجع صغير واحد يقدم موجزًا عن الحقوق الواجبة في مكان العمل في غرب نيويورك. ونأمل أن ننجح في إنتاج مثل هذا الكتيب.

إن أفضل وسيلة لمواجهة أرباب العمل الذين يساومون على حقوق العمال من أجل الربح، أو الذين لديهم معايير أخلاقية متدنية أو نوايا سيئة، هو تنظيم اتحاد في مكان عملك، مما سيساعد إلى حد كبير على ضمان الكرامة والحقوق في العمل.

إذا لم يكن لديك اتحاد، فلا تزال هناك أمور يمكنك القيام بها لتأكيد حقك في أن تعامل معاملة عادلة. يمكنك جمع معلومات عن حقوقك والقوانين التي تحكم تصرفات صاحب العمل؛ وتقييم أفضل طريقة للتعامل مع المشكلة؛ وتوثيقها؛ والحصول على الإحالات للوكالات المناسبة سواء الحكومية أو غير الحكومية التي يمكنها مساعدتك؛ والحصول على دعم المجتمع والعمل للدفاع عن حالتك.

في حين أن هذا الكتيب يمكن أن يساعدك في هذه العملية، فهو يوفر معلومات عامة ويتم استخدامه كدليل فقط. وليس المقصود منه تقديم مشورة قانونية بشأن تصرف معين لصاحب العمل أو تصرفات أي وكالة عامة أو خاصة. بخصوص الوصف المفصل لكل حكم أو تفسير للقوانين والسياسات المبينة في هذه الصفحات فهو أمر غير متوفر في نطاق هذا الكتاب. يجب عليك استشارة محام أو الاتصال بمركز العمال إذا كانت لديك أية أسئلة حول حالتك الخاصة.

الأجور والساعات

ما الحد الأدنى للأجور الواجب دفعها؟

يجب أن تأخذ على الأقل 9.70 دولارات للساعة (اعتبارًا من 31 ديسمبر 2016) و 10.40 دولارات للساعة ابتداءً من 31 ديسمبر 2017 و 11.10 دولارًا للساعة ابتداءً من 31 ديسمبر 2018 لأي عمل تقوم به لعدد ساعات لا يتجاوز 40 ساعة في الأسبوع¹. وبشكل عام، إذا كنت تتقاضى أجرًا على أساس القطعة، فيجب أن يكون متوسط أجرك هو الحد الأدنى لأجر جميع ساعات العمل في الأسبوع على الأقل. وهناك استثناءات قليلة لهذا المطلب. ويعفى المربيون والمرشدون في المخيمات العاملون بنظام دوام جزئي من هذا الوضع، ويجوز أن يحصل العاملون في مجال خدمات المطاعم والفنادق والذين يحصلون على بقشيش، على أجور أقل (على وجه التحديد، 7.50 دولارات للساعة اعتبارًا من 31 ديسمبر 2016؛ و 7.85 دولارات للساعة اعتبارًا من 31 ديسمبر 2019)، ما دام مجموع البقشيش والأجور يساوي على الأقل الحد الأدنى للأجور.

للحصول على معلومات أكثر تفصيلًا عن الأجور بالنسبة لعمال صناعة الضيافة، انتقل إلى [هنا](#).

ملاحظة: يخضع عمال البقشيش في الفنادق، بخلاف العاملين في مجال الخدمات الغذائية، لمبالغ مختلفة من بدلات البقشيش.

يعتبر العمال الزراعيون عمومًا مشمولين بنفس معايير الحد الأدنى للأجور المذكورة أعلاه. هناك بعض الاستثناءات للقاعدة، ويسمح لبعض أصحاب العمل بالخصم من رواتبهم، بما في ذلك الوجبات والسكن. وهذه نقطة معقدة لتنظيم العمل؛ وللحصول على وصف كامل لقواعد عمل المزارع، يمكنك الانتقال إلى [هنا](#).

ما العمل الإضافي ومقدار الأجر الواجب دفعه؟

إذا كنت تعمل أكثر من 40 ساعة في الأسبوع، فيجب أن تأخذ أجرًا يعادل 1 ½ من المعدل العادي لكل ساعة من العمل الإضافي. على سبيل المثال، إذا كان المعدل العادي هو 10 دولارات أمريكية في الساعة، فيجب أن تأخذ 15 دولارًا أمريكيًا لكل ساعة عمل إضافية. ويعفى بعض الموظفين من متطلبات الأجر الإضافي، مثل بعض الموظفين والأخصائيين العاملين بأجر، ومع ذلك، يحق للعديد من العاملين بأجر الحصول على أجر العمل الإضافي للعمل لمدة تزيد على 40 ساعة في الأسبوع، إذا لم يكونوا مرتبطين عادة بإدارة المؤسسة أو تحديد مسارها العام أو سياساتها العامة. ويحق للموظفين الآخرين، مثل المساعدين الصحيين المنزليين والعمال المحليين الذين يعيشون في المنزل، أن يحصلوا على أجر إضافي قدره 1 ½ من معدل الحد الأدنى للأجور في الولاية وليس معدلهم العادي، مقابل العمل الإضافي. كما أن العمال المنزليين لا يحق لهم الحصول على أجر العمل الإضافي حتى يعملوا على الأقل 44 ساعة في الأسبوع.

ما المقصود "بالوقت التعويضي"؟ هل يمكن لرب العمل الاستعاضة به عن العمل الإضافي؟

الوقت التعويضي (أو "Comp time") هو وقت الإجازة من العمل الذي يعطى بدلًا من تلقي أجر العمل الإضافي. وبالنسبة لمعظم الموظفين العاملين في القطاع الخاص، فإن منح وقت تعويضي بدلًا من أجر العمل الإضافي (حتى إذا كان بناءً على طلب الموظف) يعد أمرًا غير قانوني. وهناك استثناءات للموظفين العاملين في القطاع العام، المعرضين لظروف معينة. يمكنك العثور على مناقشة ممتازة حول هذا الموضوع من [هنا](#).

1 لا تنطبق هذه الزيادات في الأجور إلا على العمال خارج منطقة مركز نيويورك. ولدى العمال في مدينة نيويورك أو المناطق حولها جدول مختلف للحد الأدنى للأجور، يمكنك الاطلاع عليه [هنا](#).

متى يجب أن أتلقى الأجر؟

يجب دفع الأجر للعمال بشكلٍ فوري. في معظم الحالات، يكون هذا بشكلٍ أسبوعي أو كل أسبوعين. يجب أن يغطي راتبك كافة الأوقات التي عملتها، بما في ذلك الأنشطة التي يدعي أصحاب العمل أحياناً أنها "خارج نطاق العمل" مثل تحصيل راتبك بعد انتهاء نوبات العمل، أو إعداد الآلات، أو تعلم وظائف، أو تقديم تقارير للعمال في النوبة التالية. ويتعين دفع مستحقات رجال المبيعات العاملين بنظام العمولة شهرياً على الأقل، وفي موعد لا يتعدى أقصاه اليوم الأخير من الشهر التالي للشهر المستحقة فيه عمولاتهم.

الطريقة التي يمكنني الإبلاغ عن أنني أتقاضى ما وعدت به

يتطلب قانون العمل في ولاية نيويورك أن يتم إعطاؤك إشعاراً كتابياً عن معدل أجورك الاعتيادية ومعدل أجر العمل الإضافي (إن كان مطبقاً) والأجر اليومي العادي عند التعاقد معك لأول مرة في أي وظيفة جديدة باللغة التي تفهمها.

يجب أن تتلقى إشعاراً قبل بدء العمل في الوظيفة و عليك التوقيع على بيان تلقى الإشعار.

ما الذي يمكن خصمه ولا يمكن من راتبي؟

معظم الرواتب يتم خصم منها بعض المال، ويجب على صاحب العمل أن يقدم لك بياناً مكتوباً يخبرك بما تم خصمه. قد يتم خصم الضمان الاجتماعي، أو الضرائب (المبلغ الذي يستند إلى المعلومات التي قدمتها لصاحب العمل حول نماذج الحجز الضريبي)، أو أي حجز تحفظي للأجور أو مستحقات من قبل المحكمة مثل دعم الطفل. قد يتم خصم مدفوعات أخرى، على سبيل المثال، مقابل التأمين الصحي أو العجز، أو مستحقات الاتحادات، أو المعاشات التقاعدية، أو United Way، أو مساهمات (k) 401، ولكن في حالة إنك فقط بذلك خطياً. وفي بعض الحالات (لا سيما الفنادق والمطاعم والعاملين في المزارع)، يجوز لأصحاب العمل أيضاً اقتطاع المال من أجور الوجبات أو السكن؛ ومع ذلك، يجب أن تكون قيمة هذه البدلات بالإضافة إلى أجر الساعة متساوياً أو يجاوز الحد الأدنى للأجور. ومن غير المشروع أن يطلب صاحب العمل رشاً، أو اقتطاع أموال مقابل الممتلكات المسروقة أو التالفة، أو نقص الأداء في العمل أو نقص مقابل تسجيل النقود. لا ينبغي عليك دفع تكلفة شراء أو تنظيف الزي الرسمي إذا كان ذلك يقلل من معدل الساعة الخاص بك دون الحد الأدنى للأجور.

المتعاقدون المستقلون

يصنف أصحاب العمل أحياناً بشكلٍ خاطئ الموظفين كمتعاقدين مستقلين، في حين أنهم في واقع الأمر موظفون عاديون يستحقون مقابل العمل الإضافي، وتعويضات العمال، والتأمين ضد البطالة، والمزايا المتاحة. وكقاعدة عامة، يمكن اعتبارك متعاقداً مستقلاً فقط إذا كنت تستوفي جميع المؤهلات التالية:

- 1) العمل دون توجيه منتظم
- 2) تتمتع بحرية تقديم خدمات مماثلة للعملاء الآخرين
- 3) العمل على أساس مؤقت
- 4) مرتبط بعمل مستقل أو مهنة أو حرفة

هل لرتبتي إجباري على العمل خلال عطلة نهاية الأسبوع والنوبات الليلية؟

نعم، قد تكون مطالباً بساعات عمل لا تناسبك. إذا كان عمرك أكثر من 18 عاماً، فليس هناك عموماً قيود على عدد الساعات التي تعملها خلال اليوم أو الأسبوع، أو أي الأيام التي عليك أن تعملها أو لا تعملها. غير أن معظم العمال يحق لهم الحصول على يوم واحد على الأقل (24 ساعة متتالية) كل أسبوع كإجازة.

ماذا عن أوقات الراحة؟

ليس هناك شرط أن تعطى فترة استراحة خلال العمل. ومع ذلك، إذا كان صاحب العمل يمنحك أوقات راحة لفترات قصيرة، فيجب احتسابها كوقت عمل. إلا أنه يجب حصولك على فترة كاملة لتناول الوجبة لمدة نصف ساعة على الأقل إذا كنت تعمل بنظام الدوام لأكثر من ست ساعات. لا يوجد أي إلزام قانوني يلزم صاحب العمل بالدفع مقابل فترات الوجبات.

ما المدة الإلزامية للإجازة أو الإجازة المرضية؟

لا يوجد أي إلزام للدفع مقابل أيام الإجازة المرضية، أو الإجازة الشخصية أو العطلات. ويجوز لأرباب العمل تقديم هذه المزايا أو يمكن تقديمها لهم من خلال عقد نقابي. يجب على أرباب العمل إخطار الموظفين كتابةً أو عن طريق النشر بالسياسات المتعلقة بهذه المزايا في مكان العمل.

وضعي كمهاجر/عامل لاجئ. هل تنطبق عليّ هذه القوانين واللوائح؟

الإجابة في كلمة واحدة، نعم! جميع العمال مشمولون بنفس القوانين، سواء كانوا مهاجرين أو لاجئين أو مواطنين أمريكيين موثقين أم غير موثقين. ويمكن لشعبة شؤون وسياسات المهاجرين التابعة لوزارة العمل بولاية نيويورك (877-466-9757) المساعدة في قضايا العمال المهاجرين، ولدى [تحالف الهجرة في نيويورك](#) معلومات مفيدة تتعلق بالعمالة.

ماذا يمكنني أن أفعل إذا لم أتقاضَ مستحقاتي؟

يمكنك التواصل مع مركز عمال غرب نيويورك حيث إن قضية سرقة الأجور هي حملة مستمرة. يمكنك أيضًا تقديم شكوى أجور غير مدفوعة إلى شعبة معايير العمل التابعة لوزارة العمل بنيويورك. كما يمكنك الاتصال بأحد أرقام الهاتف المدرجة أدناه للحصول على المساعدة، أو زيارة الموقع الإلكتروني الخاص بـ DOL من [هنا](#). من تلك الصفحة، يمكنك تحميل وطباعة نموذج الشكوى الرسمية.

الموارد

الحصول على مساعدة

وزارة العمل في ولاية نيويورك

www.labor.state.ny.us

1(888) 469-7365

وزارة العمل الأمريكية

www.dol.gov

1(866) 487-2365

للحصول على المعلومات

الإنصاف في مكان العمل

<https://www.workplacefairness.org/payhours>

إنهاء الخدمة

لقد تم إنهاء عملي للتو. هل لدي أي حقوق لمواجهة إنهاء العمل؟

نعم و لا. يعتبر موظفو النقابة والعديد من موظفي القطاع العام محميين بعقود أو سياسات تحظر إنهاء العمل دون سببٍ وجيه. وعلى العمال النقابيين أن يسعوا فوراً للحصول على مساعدة ممثل النقابة في حالة إنهاء عملهم. ويعتبر معظم الموظفين النقابيين وغير النقابيين وغير الحكوميين خاضعين لمجموعة متنوعة من قوانين الخدمة المدنية التي تتناول مسألة الإنهاء غير العادل للعمل. بينما تختلف عن ذلك وظائف القطاع الخاص، والوظائف غير النقابية. تعتبر نيويورك هي ولاية "العمل بالإرادة"، وهذا يعني أن صاحب العمل في القطاع الخاص لديه إمكانية إنهاء عملك بسببٍ وجيه، أو بسببٍ غير وجيه، أو دون أي سبب على الإطلاق، دون أن يكون لديك طعن قانوني ضد هذا الإنهاء. يمكن أن تتعرض لإنهاء العمل حتى لو كنت من كبار الموظفين، وأداؤك في العمل مميز ولا تتغيب عن العمل إطلاقاً. قد يبدو غير عادل بشكلٍ مجحف ... وهو كذلك بالفعل!

لكنهم انتهكوا الإجراءات الموجودة في كتيب الموظف!

يمكن أن يؤدي الإخلال في أي من عقود العمل المكتوبة أو الضمنية إلى حق الموظف في مقاضاة صاحب العمل من أجل استرجاع حقوقه واستعادة أجره. وفي حالاتٍ قليلة، تبين أن كتيبات الموظفين حررت كعقد عمل ضمني. إذا كان إنهاء عملك ينتهك الشروط المذكورة في الكتيب، فاتصل بمركز العمال.

أعتقد بوجود مشكلة تمييز واضطهاد هنا ...

لا يجوز لأرباب العمل إنهاء عمل أي موظف/موظفة بسبب العرق أو اللون أو الاعتقاد أو الدين أو نوع الجنس أو الميل الجنسي أو الأصل القومي أو السن أو الحالة الاجتماعية أو الحالة العسكرية أو الحالة العائلية أو كونه/كونها ضحية عنف عائلي أو بسبب الحمل أو بسبب الأنشطة السياسية/الترفيهية، أو العجز أو عضوية النقابة. إذا كنت تشعر بأن إنهاء خدمتك كان عملاً تمييزياً على النحو المحدد أعلاه، فقم بالإبلاغ عن ذلك لشعبة حقوق الإنسان بولاية نيويورك أو لجنة تكافؤ فرص العمل في الولايات المتحدة. يمكنك أيضاً رفع دعوى قضائية خاصة.

قانون العمل باب رقم 215-A يجرم التمييز ضد الموظفين بسبب عدم الوفاء ببعض حصص البطاقات. ويغطي القانون موظفات مخالفات الوقوف، ورجال إنفاذ قانون وقوف السيارات، وضباط الشرطة، وغيرهم من الموظفين الذين يصدرون بطاقات لمخالفة القوانين. يمكنك القراءة حول هذا الموضوع [هنا](#).

ما هي الظروف الأخرى التي قد تجعل الإنهاء غير قانوني؟

إذا كان إنهاء العمل بدافع الانتقام بسبب تبلغك عن المخالفات - أي للإبلاغ إلى المشرف أو إلى وكالة عامة عن انتهاك ما لقانون من شأنه أن يخلق ويعرض لخطر كبير ومحدد على الصحة العامة أو السلامة (أو رفض المشاركة في سلوكٍ غير قانوني)، فيجب عليك استشارة محامٍ أو الاتصال بالهيئة المناسبة. ومن الأمثلة على ذلك، الإبلاغ عن صاحب العمل لوكالة حماية البيئة عن الإغراق غير المشروع للنفايات السامة، أو تقديم شكوى إلى إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA) أو الإبلاغ عن مشاكل السلامة الموجودة في مكان العمل.

إذا كان إنهاء العمل نتيجة لمشاركتك في أي مطالبة مناهضة للتمييز، فيما يخصك أو يخص زملاءك في العمل، فيجب تقديم شكوى إلى لجنة تكافؤ فرص العمل (EEOC) (<http://www.eeoc.gov/employees/charge>). ووزارة حقوق الإنسان في ولاية نيويورك (http://www.dhr.ny.gov/how_to_file_a_complaint.html) واستشارة محامٍ.

إذا كان إنهاء العمل نتيجة لمشاركتك، بوقتك الخاص وليس وقت العمل، في الأنشطة السياسية أو الترفيهية المشروعة، فعليك استشارة محامٍ.

إذا كان إنهاء العمل يتعلق بإجازة لأسباب طبية أو عائلية، فإن وقت الإجازة هذا مكفولٌ بموجب قانون الإجازة العائلية والطبية (FMLA). راجع الصفحة 15 للحصول على مزيد من المعلومات. قد يتم إنهاء عملك لأسبابٍ أخرى يمكن اعتبارها إنهاءً غير مشروع. ويمكن لمركز العمال أن يساعد في تقييم ظروفك الخاصة وأن يحيلك إلى محامٍ مختص إذا كان ذلك هو الأنسب لك.

لقد تم إنهاء عملي بينما كنت في إجازة بسبب العجز أو إجازة تعويض العمال!

لا يمكن لصاحب العمل إنهاء عملك بسبب رفعك دعوى للمطالبة بمزايا إعانة العجز أو تعويضات العمال، إلا أنه يمكن أن يستبدلك بأخر إذا كنت غير قادرٍ على العمل. لا يلزم حفظ وظيفتك حتى تتمكن من العودة إلى العمل، إلا إذا كانت إجازتك مغطاة بموجب قانون الإجازة العائلية والطبية (FMLA)، أو تكون خاضعاً لعقد نقابي يمكن أن يساعدك في استعادة حقوقك المستحقة خلال إجازة عجز أو تعويضات العمال. كما يحتفظ بعض موظفي القطاع العام باستعادة حقوق محدودة.

نعم، أعلم أن إنهاء عملي تم بشكلٍ قانوني، ولكنه لا يزال غير عادل. ماذا عليّ أن أفعل؟

ومن الواضح أن للموظفين النقابيين ميزة في التعامل مع أي إنهاء عمل - مثل اشتراط سببٍ وجيه، والحقوق التعاقدية، وعملية التظلم، وممثلي النقابات المنوطين بتقديم المساعدة، وإمكانية التحكيم من قبل طرفٍ ثالثٍ محايد. إذا لم تكن تابعاً لإحدى النقابات، فيجب عليك اكتشاف الأمر بنفسك والذهاب بمفردك. في السعي للعودة للعمل، خذ نفساً عميقاً وضع في اعتبارك أن تظل هادئاً طوال الوقت. سوف تؤكد الخطابات الغاضبة وثورات الغضب لأصحاب العمل أنهم كانوا محقين في طردك. كما ستحتاج أيضاً تقديم ردود مناسبة في أقرب وقت ممكن - وذلك فور استلام إشعار إنهاء الخدمة.

أولاً، توجه إلى قسم الموظفين أو الموارد البشرية للتعرف على سياسة صاحب العمل المتعلقة بالتعامل مع شكاوى الموظفين (التنظيمات). كما يمكن التعرف على سياسة الشكاوى الخاصة بصاحب العمل من خلال كتيب إرشادات الموظف الخاص بك. اتبع هذا الإجراء وقدم شكوى مكتوبة عن إنهاء الخدمة. كن واقعياً ومختصراً؛ وتجنب الكلمات الناقدة والنايبة.

ثانياً، إذا لم تكن هناك سياسة خاصة بالشكاوى، فلم يذهب كل شيء سدى. اعرف من بيده إعادتك للعمل، واذهب إلى أعلى فرد في سلسلة الإدارة طالما كان ذلك منطقياً وممكناً. واطلب اجتماعاً خاصاً لشرح رغبتك في الحفاظ على وظيفتك ولماذا يحتاج صاحب العمل إليك وانظر إن أمكنهم المساعدة في هذا الأمر. تجهز لتكون مرناً وواثقاً. قد ينتحم عليك أن تقبل نقلك إلى قسم آخر (خصوصاً إذا كان إنهاء الخدمة متعلقاً بمشاكل مع المشرف) أو تقبل بتخفيض الأجر أو توافق على العمل تحت الاختبار (خصوصاً إذا كان إنهاء الخدمة بسبب دعاوى بضعف الأداء).

هل توجد «مخصصات إضافية» واجبة الدفع عن إنهاء الخدمة؟

نعم. يجب أن يتم دفع أي إجازات مستحقة لك، ما لم ينص صاحب العمل خطياً (عادة في كتيب إرشادات الموظف أو في خطاب خاص بالسياسات أو إشعار على حائط الإشعارات) على أن العطلات المدفوعة المستحقة يتم مصادرتها عند إنهاء الخدمة. يمكنك تنزيل وطباعة «مطالبة بمكملات الأجر غير المدفوعة» [هنا](#).

أنا مهاجر غير شرعي، فهل يمكنني التقدم بالمطالبة؟

نعم. المخاطرة الكبرى التي تواجه المهاجرين غير الشرعيين عند التقدم بمطالبة خاصة بمسائل إنهاء الخدمة والعمل هي التعرض لثأر صاحب العمل. الثأر غير قانوني ولكنه يحدث. وفيما يتعلق بالعمال المهاجرين غير الشرعيين فالخطر قد يتضمن تهديد صاحب العمل بالإبلاغ عن الوضع القانوني للهجرة أو إبلاغه بالفعل إلى دائرة الهجرة والجمارك. قسم العمال في ولاية نيويورك لا يبلغ بالحالة القانونية للهجرة في حالة تقديم مطالبة إليهم. فإذا كنت تفكر في الإبلاغ عن صاحب عملك بسبب ظروف العمل غير الآمنة أو سرقة الأجر أو التمييز أو أي مسائل أخرى، فتواصل مع مركز العمال التابع لمنظمة WNYCOSH للمساعدة.

المصادر

الحصول على مساعدة

قسم ولاية نيويورك لحقوق الإنسان

716-847-7632

<https://dhr.ny.gov/how-file-complaint>

لجنة تكافؤ فرص العمل الأمريكية

800-669-4000

<http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm>

ولاية نيويورك - وزارة العمل - قسم سياسات وشؤون المهاجرين

877-466-9757

<https://labor.ny.gov/immigrants/index.shtm>

للحصول على المعلومات

الإنصاف في مكان العمل

<https://www.workplacefairness.org/terminationunemployment>

الصحة والسلامة

هل هناك أي قوانين تتعلق بالصحة والسلامة الوظيفية؟

نعم فإدارة الصحة والسلامة المهنية (OSHA) ومكتب ولاية نيويورك العام لصحة وسلامة الموظفين (PESH) يحفظون حقوق العمال في الحصول على بيئة عمل صحية وأمنة. يجب أن يوفر صاحب العمل بيئة عمل خالية من المخاطر المعروفة ويجب أن يلتزم بمعايير ولوائح السلامة. هذه اللوائح:

- خفض كمية المواد الكيميائية الخطيرة التي يمكن أن يتعرض لها العمال
- إلزام موظفيه باستخدام معدات وممارسات سلامة معينة
- ضمان حقك في التقدم بشكوى لإدارة الصحة والسلامة والحصول على تفتيش منها
- مطالبة أصحاب العمل بتدريب العمال على مخاطر المواد الكيميائية والمخاطر الأخرى
- حماية العمال من التعرض للثأر بسبب إثارة قلق متعلقة بالسلامة

هل أستحق الاطلاع على أي معلومات عن المواد الكيميائية التي أتعامل معها في العمل؟

نعم، ينص معيار إدارة الصحة والسلامة الخاص بالتعامل مع المخاطر (HazComm) أن على صاحب العمل تدريبك قبل العمل على التعامل مع أي منتجات كيميائية أو التعرض لها. ينبغي أن يعرفك التدريب على المخاطر ويعلمك متى تعرف أنك تعرضت للمنتج بجرعة زائدة ويعلمك كيفية حماية نفسك. كما يجب على أصحاب العمل السماح بالاطلاع على صحيفة بيانات المادة الكيميائية والتي تدعى صحيفة بيانات السلامة الخاصة بالمادة (MSDS) وذلك باللغة التي تفهمها. يجب أن تحتوي المنتجات على التسميات بشكل مناسب وواضح.

هل يحق لي الاطلاع على أي معلومات خاصة بالصحة والسلامة؟

نعم، إذا قام صاحب العمل أو إدارة الصحة والسلامة أو شخص ما من قبل صاحب عملك بأي تفتيش على مكان عمل (اختبار الهواء من المواد الكيميائية أو اختبار مستويات الضوضاء أو قياس الإشعاع)، فيحق لك الحصول على نتائج الاختبارات المذكورة عند الطلب. كما يحق لك الحصول على سجلاتك الطبية المحفوظة من قبل صاحب العمل ويشمل ذلك جميع الاختبارات الطبية. وأخيرًا، تُلزم إدارة الصحة والسلامة معظم أصحاب العمل بعرض استشهادات إدارة الصحة والسلامة في مكان العمل وكذلك الاحتفاظ بسجل لجميع الإصابات والأمراض المبلغ بها والنتيجة عن العمل (سجل إدارة الصحة والسلامة 300). لديك الحق باستلام نسخة من السجل المذكور. وللحصول على أي معلومات، قدم لصاحب العمل طلبًا كتابيًا مؤرخًا (احتفظ بنسخة منه). إذا لم يتم تسليمك المعلومات خلال 15 يومًا، يمكنك تقديم شكوى إلى إدارة الصحة والسلامة.

ماذا ينبغي أن أفعل إذا كانت لدي مخاوف من أخطار خاصة بالسلامة؟

تحدث مع مشرفك أو مع صاحب العمل عن الموقف واطلب منهم إصلاح مصدر الخطر. إذا كنت تتابع إحدى النقابات، فتواصل من ممثل النقابة. كما يمكنك طلب مفتش من إدارة الصحة والسلامة للحضور إلى مكان العمل إذا كنت تعتقد بوجود ظروف خطيرة أو مخالفات قائمة. يمكنك تقديم شكوى عبر الإنترنت [هنا](#)، أو كتابة خطاب إلى المكتب الإقليمي لإدارة الصحة والسلامة أو الاتصال عن طريق (716-551-3053 هاتف: 130 S. Elmwood Avenue, Suite 500, Buffalo, NY 14202-2465) وحدد المشاكل واذكر اسمك واسم صاحب العمل. ستحافظ إدارة الصحة والسلامة على سرية اسمك إذا طلبت هذا. يجب أن يشمل خطابك قائمة مفصلة عن كل المخاطر التي تعرفها والتي تظن وجودها في مكان العمل. سوف يساعد هذا الأمر المفتش في البحث ويجعل عملية التفتيش أكثر فاعلية. يمكنك التقدم بشكوى لإدارة الصحة والسلامة بدون ذكر اسم أو يمكن لمنظمة WNYCOSH التقدم بالشكوى بالنيابة عنك.

هل يمكن أن يثار صاحب العمل مني؟

لديك الحق في المطالبة ببيئة عمل آمنة دون أن تخشى عقاباً. من غير القانوني أن يقوم صاحب العمل بمعاقبة أي عامل أو التمييز ضده أو تأديبه إذا قام بالتبليغ عن مشكلات تتعلق بالصحة والسلامة أو شارك في لجان الصحة والسلامة أو في تفتيشات إدارة الصحة والسلامة. إذا شعرت بوقوع ثار من جانب صاحب العمل، فتقدم بشكوى لإدارة الصحة والسلامة خلال 30 يوماً من تاريخ تنفيذ إجراء صاحب العمل.

هل يمكنني رفض القيام بعمل قد يعرضني لخطر جسيم؟

لا توفر إدارة الصحة والسلامة المهنية الحماية الكافية للعمال فيما يتعلق برفضهم الأعمال الخطرة. نادراً ما تتحقق الشروط المطلوبة لتبرير رفض العمل وقد يواجه العمال قراراً صعباً فإما العمل في وضع خطير أو رفض العمل ومواجهة خطر إنهاء الخدمة أو التأديب. أفضل ما تقوم به لمواجهة المخاطر الجسيمة على السلامة هو الاتصال بالخط الساخن للأخطار الداهمة التابع لإدارة الصحة والسلامة وذلك على الرقم 800-321-OSHA (6742). حدد مكان عملك والخطر واسمك ورقم هاتفك. إذا وافقت إدارة الصحة والسلامة على وجود خطر داهم (خطر يتضمن مخاطر الوفاة أو إصابة بدنية جسيمة فورية، مثل العمل على السقالات غير الآمنة)، فسوف تقوم الإدارة بإرسال مفتش إلى موقع العمل فوراً.

هل مكان عملي آمن إذا كان يلبي معايير إدارة الصحة والسلامة؟

ربما لا. على سبيل المثال، قد يفي صاحب عملك بالحدود الخاصة بالتعرض للمواد الكيميائية والموضوعة من إدارة الصحة والسلامة، ولكن ثبت أن العديد من المواد الكيميائية تؤثر على الصحة حتى عند التعرض لها عند الحدود القانونية الموضوعة من قبل إدارة الصحة والسلامة أو أقل منها. أيضاً يتم تطوير مواد كيميائية جديدة في الوقت الذي لم تضع إدارة الصحة والسلامة حدوداً بشأنها. كما أن إدارة الصحة والسلامة لا تغطي جميع أخطار أماكن العمل القائمة، خصوصاً مخاطر حركة بيئات العمل مثل إصابات الظهر وإصابات الإجهاد المتكرر.

ماذا باستطاعتي أن أفعل إذا اعتقدت أن الهواء في مكان العمل يتسبب في إعيائي؟

قد تتسبب أنظمة التهوية غير المناسبة أو سيئة الصيانة في العديد من المباني الحديثة وعالية العزل (حيث لا تُفتح النوافذ) في مجموعة من أمراض الجهاز التنفسي (مثل الربو) وذلك بسبب الأدخنة والعفن والفيروسات المحمولة بالهواء. تشمل مخاطر جودة الهواء الداخلي (IAQ) مواد الأسبستوس وأول أكسيد الكربون وعوادم الديزل وغاز الأوزون وغاز الرادون والمركبات العضوية المتطايرة (VOCs). وللأسف، لم تنشر إدارة الصحة والسلامة معايير تنظم موضوع جودة الهواء الداخلي، ولديها فقط بعض الإرشادات العامة غير الملزمة ما لم يتم رفعها إلى مستوى خرق «بند الخدمة العامة» المنصوص عليه من قبل إدارة الصحة والسلامة. يرجع الأمر للعمال منفردين ومجتمعين (من خلال نقاباتهم، إن كانوا تابعين لإحداها) وذلك فيما يتعلق بمحاولات حل مشاكل جودة الهواء الداخلي بالعمل مع الإدارة لإزالة مصدر التلوث. يجب أن تبلغ مشرفك وممثل النقابة في أقرب وقت إذا ساورك الشك أنك قد تعاني من مرض متعلق بجودة الهواء. وقد يكون المرض المذكور جلياً إذا شعرت بالتحسن عند خروجك من مكان العمل. احتفظ بالسجلات - التسجيل الجيد هام للغاية إذا تم إرغامك على ترك العمل وتحتاج للتقدم بمطالبة تعويض للعمال. وفيما يلي بعض مصادر المعلومات الجيدة عن هذا الموضوع:

<http://www.osha.gov/SLTC/indoorairquality/index.html>

www.epa.gov/iaq

يمكن الحصول على معلومات خاصة بعمال المدارس (ولكنها مفيدة للآخرين) من خلال:

www.epa.gov/iaq/schools

أنا عامل مهاجر/لاجئ - هل أتمتع بنفس الحماية فيما يتعلق بصحة وسلامة مكان العمل؟
نعم! في العادة يتعرض العمال المهاجرون واللاجئون إلى مخاطر أعلى تتعلق بإصابات وأمراض في مكان العمل. لجميع العمال حقوق متساوية في مكان عمل صحي وآمن بغض النظر عن حالتهم القانونية فيما يتعلق بالهجرة.

هل هناك أي مرافق صحية يمكنها تحديد إذا كانت إصابتي أو مرضي ناتجًا عن العمل؟
نعم، مركز نيويورك المركزي للصحة المهنية متخصص في تشخيص الحالات الطبية الخاصة بالعمل ومعالجتها ويشمل ذلك الحالات التي قد ترتبط بجودة الهواء الداخلي. اطلع على «الحصول على المساعدة» أدناه للحصول على معلومات الاتصال.

المصادر

الحصول على مساعدة

WNYCOSH
716-833-5416
2495 Main Street, Suite 438
Buffalo, NY 14214
<https://www.wnycosh.org/>

إدارة الصحة والسلامة
716-551-3053
www.osha.gov/workers.html

مكتب ولاية نيويورك العام لصحة وسلامة الموظفين
716-847-7133

مركز عيادات مدينة نيويورك للصحة المهنية
315-432-8899
<http://ohccupstate.org/>

للحصول على المعلومات

وزارة العمل بولاية نيويورك قسم الصحة والسلامة
http://www.labor.ny.gov/workerprotection/safetyhealth/DOSH_PROGRAMS.shtm

الإنصاف في مكان العمل

<https://www.workplacefairness.org/healthsafetyinjury>

حقك في تشكيل نقابة

كيف يمكن للنقابة أن تساعدني؟

ينضم العاملون في جميع مناحي الحياة إلى نقابات للحصول على الحقوق والمزايا وإيصال صوتهم في العمل. تتفاوض النقابات وغالبًا ما تحصل على رواتب ومزايا وظروف عمل أفضل وكذلك يكون لها رأي في كيفية إنجاز مهام العمال. تنهي معظم عقود النقابات حالة «التوظيف حسب الإرادة» فيما يتعلق بالموظفين وذلك بطلب إثبات «سبب عادل» قبل تنفيذ إنهاء الخدمة، ومن شأن هذا أن يخفض شعور العمال بعدم الأمان والضغط والخوف.

ما هو عقد النقابة؟

يجتمع أعضاء النقابة مع الإدارة للتفاوض على عقد ملزم قانونًا ويكون هذا في العادة بمساعدة موظف من النقابة. ينص العقد على شروط وأحكام توظيفك. وفي العادة يحتوي على أحكام تتعلق بالراتب والمزايا والتأديب (يمنع إنهاء الخدمة بدون سبب عادل ويحدد إجراءات للمسائل التأديبية الأخرى) وتحدد إجراء تحكيم رسمي للتظلمات لحل الشكاوى.

هل يحق لي الانضمام إلى إحدى النقابات؟

تكفل القوانين الاتحادية والمحلية لمعظم الموظفين الحق في الانضمام مع الموظفين الآخرين لغرض المساومة والتفاوض الجماعي على شروط وأحكام التوظيف ويزيد على هذا في القطاع الخاص الانضمام لأنشطة مشتركة فيما يتعلق بالمساعدة والرعاية المتبادلة. ويشمل هذا الحق في تنظيم نقابات من اختيارهم الخاص والانضمام إليها ودعمها. وفي القطاع الخاص، يُستثنى المشرفون والمديرون وأنواع آخرون من الموظفين من هذه الحماية. لا يمكن لعمال المزارع تنظيم نقابة في ولاية نيويورك.

ما هي «الأنشطة المشتركة»؟

يمنح قانون علاقات العمل الوطني العمال الحق في المشاركة في «أنشطة مشتركة» بدون الحاجة لرعاية من نقابة منظمة. تقع الأنشطة المشتركة في أي وقت يجتمع عاملان أو أكثر في سبيل تحسين ظروف العمل. قد تشمل الأمثلة أن يقوم عاملان بالتحدث مع المدير لرفع الأجور أو يقوم عامل واحد بالتحدث بالنيابة عن نفسه والآخرين لزيادة أوقات العطلات. يمكنك التقدم بشكاوى عن ممارسات العمل غير العادلة وذلك لمجلس علاقات العمل الوطني في حالة تعدي صاحب العمل على حقوقك في الأنشطة المشتركة. بالرغم من أن النشاطات المذكورة محمية تقنيًا، إلا أنه بدون نقابة مشكلة رسميًا واتفاق مساومة جماعي فأنت تظل تحمل صفة موظف حسب الإرادة، وتخضع لأهواء صاحب العمل ويجب أن تعتمد على نفسك لإثبات حدوث مخالفة لحقوقك في الأنشطة المشتركة لمجلس علاقات العمل الوطني. يمكن لتشكيل نقابة ما أن يمنحك زملاءك العمال التدابير القصوى للرعاية القانونية.

ماذا أفعل لتشكيل نقابة في مكان عملي؟

يجب على صاحب العمل الاعتراف بنقابة مُختارة من قبل غالبية الموظفين وأن يتساوم معها. وتشكيل نقابة، تحتاج للدعم والمساعدة العملية من النقابة التي تسعى للانضمام إليها. وتكون في العادة نقابة وطنية لها منتسبون محليون أو وحدات محلية.

مع من أتواصل للمساعدة في تشكيل نقابة؟

هناك العديد من النقابات العمالية التي قد تساعدك. يركز معظمها على نوع معين من الصناعات أو الخدمات، لذلك فالتواصل مع شخص يفهم مكان عملك يعد بداية جيدة. والتواصل مع نقابة الخبازين للمساعدة في تنظيم نقابة للحطابين قد لا يكون الاختيار الأمثل! تواصل مع مركز العمال أو فيدرالية العمال الإقليمية (أرقامهم مدرجة أدناه) للحصول على إرشادات فيما يتعلق بهذه الخطوة الأولى الهامة. سوف يُرحبون بإرشادك نحو الطريق الصحيح.

ماذا لو عارض صاحب العمل جهودنا لتشكيل نقابة؟

ينص القانون على عدم السماح لصاحب العمل بمعاقبة أي عامل أو التمييز ضده بسبب نشاط نقابي. لا يمكن لصاحب العمل إقالة أو تسريح أو معاقبة أو نقل أو إعادة تعيين الموظفين بسبب دعمهم لنقابتهم ولا حتى يمكنه التهديد بفعل أي من هذا. لا يمكن لصاحب العمل تفضيل الموظفين الذين لا يدعمون الاتحاد عن الآخرين فيما يتعلق بالترقيات والمهام والأجور ومسائل العمل الأخرى. لا يمكن لصاحب العمل تسريح الموظفين أو سلب المزايا والمنافع التي يتمتع بها الموظفون بالفعل لغرض إعاقة النشاط النقابي. لديك الحق في:

- حضور الاجتماعات لمناقشة الانضمام لإحدى النقابات
- قراءة كتيبات ونشرات النقابة وتوزيعها ومناقشتها طالما تقوم بعمل هذا خارج مناطق العمل وفي غير أوقات العمل مثل أوقات الراحة وساعات الغداء (ملاحظة: القواعد أشد تقييداً في مؤسسات الرعاية الصحية)
- ارتداء أزرار وقمصان وملصقات وقبعات النقابة وأشياءها الأخرى أثناء العمل في معظم مواقع العمل
- توقيع بطاقة لمطالبة صاحب عملك بالاعتراف بالنقابة والمساومة معها
- توقيع عريضة أو التقدم بتنظيم يخص الأجور وساعات وظروف العمل ومسائل العمل الأخرى (في القطاع العام، يجب أن يكون هذا جزءاً من محاولة تشكيل نقابة)
- الطلب من الموظفين الآخرين دعم الاتحاد أو توقيع بطاقات الاتحاد أو العرائض أو التقدم بتظلمات

من يقدم المساعدة إذا تعرضت للتمييز بسبب نشاط نقابي؟

بالرغم من رعاية القانون لحقك في تشكيل نقابة، إلا أن بعض أصحاب العمل يذهبون لأبعد مدى لمنع العمال من التنظيم ويشمل ذلك الوقوع في ممارسات تشكل انتهاكاً صارخاً لقانون العمل. إذا اعتقدت أن صاحب عملك انتهك حقك في الانضمام لإحدى النقابات أو دعمها أو حقك في أن يكون لديك صوت في العمل، فيمكنك التقدم بالاتهامات إلى مجلس علاقات العمل الوطني (NLRB) أو المجلس العام لعلاقات التوظيف (PERB). كما يمكنك الاتصال بالنقابة لديك أو النقابة التي تحاول الانضمام إليها. يجب رفع الدعاوى إلى مجلس العلاقات العمالية الدولية (NLRB) في غضون ستة أشهر من الإجراء أو السلوك غير القانوني ضدك (أما مجلس علاقات التوظيف العام (PERB)، فيجب رفع الدعاوى إليه في غضون أربعة أشهر). للمساعدة في حالتك، عليك أخذ ملاحظات من أي حوادث تواجهك، مثل تهديدات صاحب العمل، أو التحرش أو العقاب تجاه العمال الذين يحاولون تشكيل اتحاد. قم بإدراج الوقت والتاريخ والمكان ووصف الواقعة التي شارك فيها صاحب العمل وأسماء أي شهود حضروا الواقعة. يمكن لـ NLRB و PERB أن تأمر صاحب العمل الخاص بك بالتوقف عن التدخل في حقوق الموظفين وتقديم فروق مالية إضافية أو إلغاء أي إجراء ضد العمال مقابل نشاطهم النقابي.

الموارد

الحصول على مساعدة

اتحاد عمال منطقة غرب ولاية نيويورك

716-852-0375

مجلس العلاقات العمالية القومي

www.nlr.gov

مكتب بوفالو

716-551-4931

مجلس علاقات العمل العام، مكتب بافالو

716-847-3449

للحصول على معلومات حول الاتحادات الفردية

AFL-CIO

<https://aflcio.org/>

التغيير إلى ائتلاف Win

<http://www.changetowin.org>

الإجازة العائلية والطبية

قانون الإجازة العائلية والطبية (FMLA) هو قانون فيدرالي يمنح العديد من العمال الحق في الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر تصل مدتها إلى 12 أسبوعاً كل عام بسبب المرض أو رعاية أفراد الأسرة أو ولادة طفل أو تبنيه. لا يمكن لأصحاب العمل منع الموظفين المؤهلين من استخدام إجازة FMLA، ولا يجوز معاقبتهم بأي شكل من الأشكال على العمل الفائت بسبب إجازة FMLA لأسباب مقبولة.

ما إجازة FMLA؟

إجازة FMLA هي التي تكون عندما يتوجب عليك التغيب عن العمل لرعاية الطفل أو الزوج أو الوالد الذي لديه حالة صحية خطيرة أو لرعاية حالتك الصحية الخطيرة. كما تمنحك الحق في الحصول على إجازة للولادة أو التبني أو رعاية المولود أو الطفل الذي تم تبنيه حديثاً أو رعاية الطفل المودع في الرعاية البديلة.

هل أنا مؤهل لعمل إجازة FMLA؟

يحق لك الحصول على هذه الإجازة بدون أجر إذا كنت تعمل لدى صاحب عمل عام أو خاص أو منظمة غير هادفة للربح تضم 50 موظفاً أو أكثر وتم توظيفهم بها لمدة 12 شهراً على الأقل وانتظموا بالعمل لمدة لا تقل عن 1250 ساعة (حوالي نصف الفترة) في الاثني عشر شهراً السابقة للإجازة.

ماذا لو كنت أنا أو طفلي مصاباً بالتهاب في الحلق وأضطرت للبقاء في المنزل؟

يحق لك فقط الحصول على إجازة FMLA إذا كنت أنت، أو طفلك، أو زوجك، أو أحد والديك في ظروف صحية خطيرة. وبموجب قانون FMLA، فالحالة الصحية الخطيرة هي أي مرض أو إصابة أو إعاقة أو حالة بدنية أو عقلية تنطوي على واحد أو أكثر مما يلي:

- فترة عجز لأكثر من 3 أيام تقويمية متتالية، وتشمل أيضاً العلاج المتواصل من قبل مقدم الرعاية الصحية
- إقامة لليلة واحدة في المستشفى أو أي علاج متابعة أو كلا الأمرين معاً
- أي فترة من العجز بسبب الحمل، أو لرعاية ما قبل الولادة
- أي فترة من العجز بسبب حالة صحية خطيرة مزمنة، أو حالة عجز دائم أو علاج أي منهما
- حالة تتطلب علاجات متعددة لمنع فترة العجز التي من شأنها أن تستمر لأكثر من ثلاثة أيام

هل يمكن أن يتم رفض طلبي للحصول على إجازة FMLA؟

إذا كان سبب الإجازة مقبولاً بموجب قانون FMLA، وكنت موظفاً مؤهلاً، فلا يمكن لرئيسك تجاهله لأي سببٍ من الأسباب (مثل الإنتاج أو أهميتك بالنسبة للعمل وما إلى ذلك). كما لا يحق مطالبتك بأداء العمل الخفيف بدلاً من الإجازة الطبية. يمكنك أخذ 12 أسبوعاً كإجازة في المرة الواحدة، أو في أوقاتٍ مختلفة خلال السنة، أو حتى أخذها متجزئة في أوقاتٍ متفرقة (على سبيل المثال، 1/2 يوم كل أسبوع، أو يوم واحد في الأسبوع ويومين في الأسبوع المقبل، مثلاً لتلقي علاج حالة مزمنة).

ما الذي أحتاج إلى القيام به للحصول على إجازة FMLA؟

يجب أن تقدم إشعاراً لمدة 30 يوماً على الأقل إذا كانت حاجتك لإجازة FMLA في أمرٍ متوقع. وإن لم يكن ذلك متوقعاً، فأرسل إشعاراً في أقرب وقتٍ ممكن. يتعين عليك إبلاغ صاحب العمل عن سبب الإجازة وقد يطلب منك تقديم شهادة من مقدم الرعاية الصحية إذا كانت الإجازة بسبب حالة صحية خطيرة. إعطاء صاحب العمل ما يكفي من المعلومات حتى يعرف أنها إجازة FMLA.

لم أكن أعرف حقوقي في الحصول على إجازة FMLA حتى تركت العمل!

لسوء الحظ، قد لا تكون محظوظاً. فقد يتم تجاهل استحقاقك لإجازة FMLA إذا لم تقدم إشعاراً مناسباً. استثناء: يتعين على أصحاب العمل المشمولين إخطار موظفيهم خطياً بمزايا FMLA وحقوقها والتزاماتها. ومن الأمثلة النموذجية لإشعار كافٍ؛ ملصق بلوحة الإعلانات ووصف قانون FMLA في كتيب الموظفين. إن إخفاق صاحب العمل في القيام بما سبق، سوف يمنحك الحماية بموجب قانون FMLA حتى لو لم تقدم إشعاراً بإجازتك في الوقت المناسب. وأفضل حماية لك ضد تجاهل حقك في إجازة FMLA هو معرفة حقوقك—قراءة لوحة الإعلانات في العمل ودراسة كتيب الموظف الخاص بك.

إذا مكثت خارج العمل لفترة طويلة، فهل يمكن أن أفقد وظيفتي ومزاياها؟

سواء كنت خارج عملك لمدة أسبوع أو 12 أسبوعاً، فعند عودتك، يجب أن يتم إعادتك إلى وظيفتك السابقة (أو إلى وظيفة مكافئة) مع عدم فقدان الأقدمية أو المزايا الأخرى. والوظيفة "المكافئة" تعني أنه يجب أن يتوفر بها نفس الراتب والمزايا والمهارات والمسؤوليات تقريباً. ويجب على صاحب العمل أيضاً أن يواصل منحك جميع المزايا الصحية الخاصة بك أثناء إجازتك.

هل يمكن معاقبتي بسبب استخدامي لإجازة FMLA؟

لا يمكن بأي شكلٍ من الأشكال أن تعاقب أو يتم ممارسة تمييز ضدك بسبب تركك العمل لإجازة إذا كانت الإجازة مغطاة من قبل FMLA. وبالتالي، لا يمكن استخدام الغياب بموجب قانون FMLA، كنقاطٍ تستخدم ضدك في إطار سياسة الحضور، أو كسببٍ لحرمانك من زيادة الأجر أو الترقية، أو كأساس لتقييم ضعيف تجاهك، أو بأي طريقة سلبية أخرى.

الموارد

الحصول على مساعدة

وزارة العمل الأمريكية (إدارة الإجازة العائلية والطبية (FMLA))

<http://www.dol.gov/dol/topic/benefits-leave/fmla.htm>

Buffalo 716-842-2950

للحصول على المعلومات

الإنصاف في مكان العمل

www.workplacefairness.org/familyleave

التمييز

ما التمييز؟

التمييز يعني أنك، كموظفٍ أو مقدم طلب توظيف، تتم معاملتك بشكلٍ أسوأ من أي شخص آخر بسبب انتمائك لفئةٍ محمية. ويغطي القانون الفيدرالي أصحاب العمل الذين لديهم 15 موظفًا أو أكثر ويحظر التمييز على أساس ما يلي:

- المعلومات الوراثية
- اللون
- الدين
- الأصل القومي
- النوع الجنسي
- العمر
- الحمل
- الإعاقة
- العرق

ويغطي قانون ولاية نيويورك أصحاب العمل الذين لديهم 4 موظفين أو أكثر بل ويحظر بالإضافة إلى ذلك التمييز على أساس:

- الميل الجنسي
- الحالة الاجتماعية
- الحالة العسكرية
- حالة ضحايا العنف العائلي

إلى أي مدى يبدو التمييز؟

يمكن أن يبدو التمييز في اتخاذ إجراءٍ مباشر بشأن العمل، مثل الطرد من العمل أو خفض المرتبة الوظيفية أو عدم الترقية أو تغيير المهام الوظيفية أو الأجر أو ساعات العمل أو غير ذلك من شروط/أحكام العمل. ومن غير القانوني لأصحاب العمل اتخاذ هذه القرارات بناءً على أي من العوامل المذكورة أعلاه.

ويمكن أن يظهر التمييز أيضًا في شكل تحرش. كما يمكن أن يشمل ذلك التعليقات المسيئة، أو السلوكيات السيئة المتكررة، أو النكات غير المرغوب فيها، أو التسلط، أو التحرش البدني، أو استخدام أسماء مهينة، استنادًا إلى أحد العوامل المذكورة أعلاه. وعادة ما يكون التعليق المنفرد غير كافٍ ليتم اعتباره تحرشًا، ما لم يكن قاسيًا أو مسيئًا بدرجة كبيرة. ومع ذلك، إذا كان تكرار حدوثه يؤثر سلبيًا على عملك، فيعد تمييزًا. إذا كان زميل العمل يتحرش بك وأبلغت عن التمييز، ولكن لم يتم اتخاذ أي إجراء لوقفه عن تصرفه، فيكون صاحب العمل هو المسؤول. وبالإضافة إلى ذلك، فقد يحدث التمييز إذا وضع صاحب العمل سياسة تؤثر بشكلٍ سلبي على الأشخاص في إحدى هذه المجموعات المحمية.

وعلاوة على ذلك، يُطلب أيضًا من صاحب العمل أن يتقبل المعتقدات الدينية الراسخة لدى الموظف، مثل البدلات على الملابس الخاصة أو العطلات أو ممارسات التزين أو الطعام، ما لم يكن ذلك سيؤدي إلى مشقةٍ لا داعي لها. ويمكن اعتبار السكن أمرًا غير معقول إذا كان سيؤدي إلى مشقةٍ لا داعي لها بالنسبة لصاحب العمل. ويتحدد ذلك على أساس كل حالةٍ على حدة.

هل ينطبق هذا على العمال المهاجرين/اللاجئين؟

تحمي قوانين التمييز الفيدرالية جميع العاملين في الولايات المتحدة بغض النظر عن جنسيتهم أو أهليتهم للعمل. ولا يجوز لأصحاب العمل أن يمارسوا التمييز ضد عامل "غير موثق" أكثر من تمييزهم ضد أي موظفٍ آخر. ولا يجوز معاملة الموظف المولود في بلد أجنبي، أو الذي يبدو أنه أجنبي أو له اسم أو لهجة أجنبية، معاملةً مختلفة عن غيره من الموظفين.

هل ينطبق هذا على الحمل أيضًا؟

نعم، يمنع "القانون الفيدرالي للتمييز ضد الحمل" أرباب العمل من إنهاء عمل موظف أو خفض مرتبته الوظيفية أو تأديبه بسبب الحمل أو الولادة أو الحالة الطبية ذات الصلة. وطالما أن المرأة الحامل يمكنها أن تؤدي مهامها الوظيفية، فلا يمكن لأصحاب العمل أن يرفض توظيفها أو يمنعها من العمل. وإذا لم تتمكن السيدة العاملة من أداء الوظيفة بسبب الحمل، فيجب على صاحب العمل أن يعاملها بنفس طريقة معاملة أي عامل آخر لديه عجز مؤقت، وذلك مثلًا عن طريق توفير مهام معدلة، وواجباتٍ بديلة، وإجازة العجز، والعودة إلى خيارات العمل.

هل هناك أسئلة معينة في المقابلة أو طلب العمل لست مضطراً للإجابة عليها؟
بخصوص الأمور المتعلقة بالعمى والعرق والدين والحالة الاجتماعية والأصل القومي والإعاقة والسمات الشخصية الأخرى فهي أسئلة غير قانونية. لا يجوز، على سبيل المثال، أن توجه لك الأسئلة التالية:

- هل أنت مواطن أمريكي؟ (موافق: هل أنت مخول للعمل في الولايات المتحدة؟)
- أين ولدت؟ أين ولد والداك؟
- ما هي لغتك الأم؟ (موافق: ما اللغات التي تقرأها أو تتحدثها أو تكتبها؟)
- كم عمرك؟ (موافق: هل عمرك أكثر من 18 عاماً؟)
- متى تخرجت من الكلية؟ (موافق: ما آخر مرحلة تعليمية أتممتها؟)
- ما هي حالتك الاجتماعية؟
- من يسكن معك؟ هل تخطط لتكوين عائلة؟
- كم طفلاً لديك؟ ماذا تفعل لرعاية الطفل؟
- ما المنظمات الاجتماعية التي تنتمي إليها؟ (موافق: هل تنتمي إلى أي مجموعات ذات صلة بقدرتك على أداء هذه الوظيفة؟)

هل يمكن لصاحب العمل لدي الانتقام مني إذا قمت برفع دعوى؟
إذا كنت تعتقد أن تمييزاً ما يمارس في مكان عملك، فلديك الحق في رفع دعوى. ومن غير القانوني أن يقوم صاحب العمل بطردك من العمل أو تخفيض مرتبتك الوظيفية أو مضايقتك أو الانتقام منك بأي شكلٍ آخر بسبب مشاركتك/مشاركتك في نشاطٍ محمي. ويشمل النشاط المحمي ما يلي:

- رفع دعوى بتهمة التمييز
- الشكوى لصاحب العمل لديه/لديها من التمييز الذي يحدث في مكان العمل
- رفض المشاركة في الممارسات التمييزية
- المشاركة في التحقق من تمييز ما

إذا كنتُ أعتقد وجود تمييز، فماذا علي أن أفعل؟

- احتفظ بدورية تتضمن الحوادث والتواريخ والشهود والأدلة
- تحدث مع زملاء العمل حول التمييز - فقد لا تكون وحدك من يعاني منه.
- اشرح لصاحب العمل لماذا تشعر بأنك تعامل معاملة غير منصفة. وإذا كان لدى صاحب العمل إجراء لتحرير شكوى، فقم به.
- إذا كنت عضواً في نقابة، فاتصل بممثل النقابة أو ضابط الشرطة.

الموارد

الحصول على مساعدة

لجنة تكافؤ فرص العمل

www.eeoc.gov

1-800-669-4000

شعبة حقوق الإنسان التابعة لولاية نيويورك

<https://dhr.ny.gov/>

1-888-392-3644

للحصول على المعلومات

الإنصاف في مكان العمل

www.workplacefairness.org/discrimination

التحرش الجنسي

ما هو التحرش الجنسي؟

التحرش الجنسي هو تصرف جنسي غير مرغوب فيه، وطلبات جنسية، وغيرها من السلوكيات اللفظية أو البدنية ذات الطابع الجنسي في الحالات التالية:

- إذا ما كان استسلامك لهذا السلوك أو رفضه سيؤثر على ما إذا كنت ستحتفظ بعملك أو ستحصل على ترقية أو مهمة في العمل جيدة أو ميزة أخرى في العمل؛ أو
- هذا السلوك يتعارض بشكل غير معقول مع أداء عملك أو يخلق بيئة عمل تخويفية أو عدوانية أو عنيفة. يمكن أن يكون مرتكب التحرش الجنسي رجلاً أو امرأة، أو شخصاً من الجنس الآخر أو شخصاً من نفس الجنس.

هل يمكن أن تعطيني بعض الأمثلة على التحرش الجنسي؟

ومن أمثلة السلوك الذي يمكن اعتباره تحرشاً جنسياً، الضغط من أجل الحس الجنسي؛ والمواد الإباحية المتروكة على مكتبك أو منطقة عملك؛ واللمس، و"الضرب على المؤخرة"، والربت، والتعانق؛ والغمز، والصفير، والصيحات والعواء؛ وذلك باستخدام مصطلحات مهينة مثل "حببية القلب" أو "حببيني" أو "عشيقتي" والمضايقة الجنسية والنكات الجنسية؛ ونشر ملصقات كرتونية ومنشورات ورسومات ذات طابع جنسي وطابع مهين؛ وطرح أسئلة شخصية، ونشر أكاذيب ونشر شائعات عن حياتك الاجتماعية والجنسية؛ وإبداء ملاحظات جنسية وإيماءات، واعتداء جنسي أو محاولة الاعتداء الجنسي. يجب أن يكون سلوك المتحرش غير مرحب به لكي يعتبر تحرشاً. قد يكون المتحرش يعمل مشرفاً على الضحية أو وكيل صاحب العمل أو مشرفاً في منطقة أخرى أو زميل في العمل أو غير موظف. والضحية والمتحرش يمكن أن يكون من أحد الجنسين. ويمكن أن يكون المتحرش هو من نفس جنس الضحية أو من الجنس الآخر، والتحرش لا يجب بالضرورة أن يكون بدافع الرغبة الجنسية. ولا يتعين أن يكون الضحية هو الشخص ذاته الذي تعرض للتحرش، ولكن يمكن أن يكون أي شخص تأثر بالسلوك العدواني.

ما الذي يجب على صاحب العمل القيام به إذا كنت كموظف لديه تعرض للتحرش الجنسي؟

يعتبر التحرش الجنسي غير قانوني، ولا ينبغي أن يجبر أي عامل على التسامح معه. يجب على صاحب العمل التحقيق في الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي واتخاذ الإجراءات المناسبة لإنهاء التحرش. الوقاية أفضل وسيلة: يجب على أصحاب العمل التوضيح لموظفيهم بأن التحرش الجنسي أمر لا يمكن التسامح معه، ويجب تقديم شكوى فعالة، واتخاذ إجراءات فورية ومناسبة عندما يشكو موظف.

ماذا علي أن أفعل إذا كنت أتعرض للتحرش الجنسي؟

ليس مطلوباً منك أن تبلغ المتحرش مباشرةً بأن السلوك غير مرحب به، ولكن يجب عليك التأكد من أنك تعرف شخصاً أو نقابتك بها شخص أو من تختاره أنت يتيح للإدارة معرفة شكواك. كما يجب عليك الاحتفاظ بسجل مكتوب لواقعات التحرش. إذا كان لدى صاحب العمل إجراء للشكوى، فسيلزمك استخدامه.

لقد قدمت شكوى لصاحب العمل، ولكن لم يحدث شيء

التحرش الجنسي هو شكل غير قانوني من أشكال التمييز على أساس الجنس، ويمكنك رفع دعوى اتهام تمييز في العمل إلى EEOC (لجنة تكافؤ فرص العمل) أو شعبة حقوق الإنسان بولاية نيويورك (DHR). يجب رفع دعاوى الاتهام إلى EEOC في غضون 300 يوم، على الرغم من أنه يفضل رفعها في غضون 240 يوماً. ويجب أن يتم رفع دعاوى اتهام إلى DHR في غضون سنة واحدة. يمكنك رفع دعوى اتهام كفرد أو كجزء من مجموعة (تعرف باسم "الإجراء الجماعي"). كما يمكنك أيضاً رفع دعوى قضائية في محكمة الولاية لانتهاك قانون حقوق الإنسان في نيويورك. ويجب رفع الدعوى خلال ثلاث سنوات.

الموارد

الحصول على مساعدة

لجنة تكافؤ فرص العمل

www.eeoc.gov

1-800-669-4000

شعبة حقوق الإنسان التابعة لولاية نيويورك

<https://dhr.ny.gov/>

1-888-392-3644

للحصول على المعلومات

الإنصاف في مكان العمل

www.workplacefairness.org/sexual-harassment-legal-rights

الإعاقة والتسهيلات

يحمي قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة (ADA) وقانون حقوق الإنسان في ولاية نيويورك (HRL) الأشخاص ذوي الإعاقة من التمييز في مجال العمل.

ما الإعاقة؟

بموجب قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة (ADA)، فأنت لديك إعاقة إذا كنت تعاني من عجز جسدي أو عقلي يحد بشكل كبير من ممارستك الطبيعية لنشاط أو أكثر من أنشطة الحياة الرئيسية الخاصة بك، مثل السمع والتحدث والمشي والتنفس، وأداء المهام اليدوية، والرفع، والعمل، ورعاية نفسك. كما أنك مشمولٌ أيضًا بهذا القانون إذا كان لديك سجل إعاقة أو بشيءٍ يعتبره الآخرون إعاقة، حتى لو لم يكن إعاقة بالفعل. وبموجب قانون حقوق الإنسان في ولاية نيويورك (HRL)، فإن تعريف الإعاقة أوسع، وقد تكون مشمولاً بحالة لم يتضمنها قانون ADA.

ما الحماية التي يوفرها قانون ADA، إذا كان لدي إعاقة؟

يحظر كلا القانونين التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة - في إجراءات تقديم طلبات التوظيف، والتعيين، والطرده من العمل، والترقية والتعويض، والتدريب وغير ذلك من بنود وشروط وامتيازات العمل الأخرى. وبالإضافة إلى ذلك، يطلب كلا القانونين من أرباب العمل توفير تسهيلات معقولة من شأنها تمكين الموظف من أداء المهام الأساسية للوظيفة (ADA) أو أداء الوظيفة بطريقة معقولة (HRL).

هل تشمل هذه القوانين جميع أصحاب العمل؟

يغطي قانون الأمريكيين من ذوي الإعاقة جميع أصحاب العمل في القطاع الخاص الذين يعمل لديهم 15 موظفًا أو أكثر، وجميع هيئات الحكم على مستوى الولاية وعلى المستوى المحلي، ووكالات التوظيف. يغطي قانون حقوق الإنسان أصحاب العمل الذين يعمل لديهم 4 موظفين أو أكثر.

ما متطلبات وسائل تكييفات الراحة المناسبة؟

إذا كنت ذا إعاقة أو أصبحت ذا إعاقة فيجب على صاحب العمل القيام بتكييفات (تغييرات في بيئة العمل وطريقة إنجاز الأعمال) ومن ثم يمكنك الاستمرار في العمل. يجب أن تكون التكييفات مناسبة ولا تفرض مشقة لا لزوم لها على صاحب العمل (ويعني هذا المطالبة بصعوبة عالية أو تكاليف كبيرة). في العادة يقضى أصحاب العمل، لا سيما المهمين منهم، وقتًا كبيرًا في إثبات حدوث «المشقة غير اللازمة» حيث إن معظم التكييفات غير مكلفة بالمقارنة مع موارد صاحب العمل. وبالرغم من أن صاحب العمل ملزم بتقديم تكييفات للراحة، فيجب عليك، العامل صاحب الإعاقة، أخذ زمام المبادرة باقتراح التغييرات التي تمكنك من إتمام الوظيفة أو أن تساعد صاحب العمل في تحديد تكييفات الراحة المناسبة.

هل يمكنك ضرب بعض أمثلة تكييفات الراحة المناسبة؟

يمكن لكل عامل ذي إعاقة وصاحب عمل استخدام إبداعهم أو الحصول على مساعدة خارجية (انظر أدناه) وذلك للتعرف على الخيارات الأفضل، ولكننا نقدم هنا بعض الأمثلة القليلة:

- أن تكون المعدات القائمة قابلة للاستخدام - تعديل ارتفاع المعدات والمكاتب وتثبيت وسائل اتصال للصم وأجهزة تكبير لشاشة الكمبيوتر.
- إعادة هيكلة العمل - تغيير المهمات وتعديل جداول العمل ومن ثم يمكن الحصول على العلاج الطبي العادي أو السماح بالتواصل الهاتفي مع العمال حبيسي المنازل
- توفير قارئ أو مترجم

هل يمكن لصاحب العمل الاستفسار عن إعاقتي خلال مقابلة العمل.
إذا كنت تقدم على وظيفة، فلا يحق لصاحب العمل الاستفسار عن كونك معاقاً أو طبيعة وشدة الإعاقة أو يطلب منك الخضوع لفحص طبي.
إذا كان صاحب العمل على علم بإعاقتك، فيمكنه سؤالك عن وصف كيفية تنفيذ واجبات العمل وعن الحاجة لوجود تكييفات للراحة. قد يلزم خضوعك لفحص طبي بعد الحصول على عرض عمل.

أعتقد أنني ضحية تمييز. ماذا علي أن أفعل؟
حقوق مكفولة ضد التمييز بسبب الإعاقة ويتم تنفيذ ذلك من خلال لجنة تكافؤ فرص العمل الأمريكية (EEOC) وقسم ولاية نيويورك لحقوق الإنسان. ودائمًا يعد الحفاظ على تسجيل مكتوب لجميع الحوادث فكرة جيدة، ويشمل ذلك وصف التمييز المذكور - ماذا قيل والوقت والمكان والشهود. كن واقعيًا ومحددًا قدر الإمكان.

المصادر

الحصول على المساعدة

لجنة تكافؤ فرص العمل

www.eeoc.gov

1-800-669-4000

قسم ولاية نيويورك لحقوق الإنسان

<https://dhr.ny.gov/>

1-888-392-3644

وزارة العدل الأمريكية، إنفاذ قانون ذوي الإعاقة

www.usdoj.gov/crt/ada/adahom1.htm

1-800-514-0301

شبكة تكييفات الراحة الوظيفية

<http://janweb.icdi.wvu.edu>

1-800-232-9675

للحصول على معلومات عن تعديلات تكييفات الراحة في مكان العمل

WNYCOSH

716-833-5416

2495 Main Street, Suite 438

Buffalo, NY 14214

التنمر

ما هو التنمر أو التحرش؟

التنمر هو سلوك بذيء متعمد يهدف إلى شعور الهدف بالغضب والذل والتهديد. قد يكون التنمر في مكان العمل في صورة مدير يقوم بشكل مستمر بانتقاد الموظفين والحط من شأنهم وإذلالهم؛ أو مشرف يسعد بجعل مرؤوسيه يعملون فوق الحاجة ويستغلهم؛ أو زميل عمل يعد التنمر من العنف النفسي. تشمل خطط التنمر:

- لوم الآخرين على الأخطاء بدون وجه حق
- النقد غير العادل والبحث عن الأخطاء التافهة في أداء العمل
- عمل طلبات غير معقولة أو منع معلومات ومصادر مطلوبة
- الصراخ أو الشتائم بالصوت العالي أو الإذلال أو التهديد بفقدان الوظيفة
- التنفيذ المتضارب للقواعد التعسفية
- الاستبعاد الاجتماعي
- سرقة نتاج أعمال الآخرين

مدى انتشار التنمر في أماكن العمل؟

أظهرت إحدى الدراسات أن 1 من كل 5 عمال أمريكيين تعرض للتنمر هدام خلال العام المنصرم. تكون النساء أكثر عرضة للتنمر من مديرهم، سواء كان المدير رجلاً أو امرأة، أكثر من الرجال. ينتشر التنمر انتشاراً أكبر من التحرش الجنسي والسلوك التمييزي بسبب العرق.

هل التنمر ضار؟

يؤثر التنمر على كل من أداء الوظيفة والصحة. قد يصاب العامل المتعرض للتنمر إلى الإجهاد والقلق والغضب ويتسبب هذا في أمراض مرتبطة بالإجهاد والإعياء والأثر السلبي على الحياة العائلية والزوجية. قد ينتهي الأمر بالموظفين المتعرضين للتنمر لقضاء من 10 إلى 50 في المئة من أوقاتهم في العمل يدافعون عن أنفسهم ويكونون شكايات للدعم ويفكرون في المواقف ومن ثم يفقدون تحفزهم للعمل ويعملون بكفاءة أقل. كما قد يتعرض مكان العمل والأرباح للأضرار أيضاً وذلك بسبب انخفاض الروح المعنوية والخوف والغضب والإجهاد الذي يتسبب في تسميم بيئة العمل ويؤدي للإنتاجية ويزيد من معدل التغيب وتغيير الموظفين ومطالبات تعويض العمال وحتى رفع القضايا للمحاكم.

هل التنمر غير قانوني؟

التنمر غير قانوني في حال استناده على سبب غير قانوني (انظر أدناه) وفي حالة تحوله إلى سلوك إجرامي. وقد يشكل انتهاكاً للعقد النقابي الذي يحتوي على بند «الاحترام والكرامة». وبعيداً عن هذا، لا يلزم القانون صاحب العمل أو المدير أو المشرف بأن يكون ودوداً أو منصفاً معك. وعلى الرغم من أن هذا غير مريح وغير عادل فكون المدير مستبداً أو منتمراً لا يخالف القانون.

كيف يختلف التنمر عن التمييز غير القانوني؟

يلزم القانون مديرك بالألا يزعجك أو يقوم بالتمييز ضدك أو يتعامل معك بشكل مختلف بسبب عمرك أو عرقك أو لونك أو نوعك أو توجهك الجنسي أو موطنك الأصلي أو عقيدتك أو دينك أو إعاقتك. وإذا كان التنمر موجهاً إليك بسبب واحد أو أكثر من الأسباب المذكورة، فقد يكون غير قانوني (انظر القسم الخاص بالتمييز). ولكن في العادة لا يتوجه التنمر لشخص بسبب واحد أو أكثر من الأسباب المذكورة؛ حيث يتعلق التنمر في العادة باستغلال شخص في موضع ضعف. وفي الغالب يتعلق الأمر بضعف أهلية المتنمر أو إحساسه بعدم الأمان أو ضعف المهارات الاجتماعية أو الرغبة في الهجوم والحط من قيمة شخص ما ومن ثم السيطرة عليه وكذلك بسبب التهديد الذي يمثله وجود شخص ذي أهلية وشعبية. فهو استعراض للقوة من خلال إذلال الهدف.

الرد على السلوك التنمري

يوصى الخبراء باتباع الخطوات التالية إذا كنت هدفاً للتنمر في مكان العمل:

- تحدث مع أسرتك وأصدقائك للحصول على الدعم
- بلغ مشرفك بالحادثة إذا كان المتنمر أحد زملائك
- احصل على مساعدة احترافية للمشاكل الصحية المتعلقة بالإجهاد
- احتفظ بالتوثيق واحصل على شهادات الشهود
- ارفع قضية ضد المتنمر؛ وحدد المخالفات المحتملة لنص العقد النقابي أو السياسات الداخلية وكذلك أصحاب المناصب الأعلى الذين قد يقدمون الدعم
- وضح ماذا تريد (النقل، أو التعويض، أو مستحقات إنهاء الخدمة، أو شيء آخر)
- اجتمع بالإدارة العليا (أعلى شخص ممكن)
- كما قد ترغب في استشارة محام

المصادر

الحصول على المساعدة

معهد التنمر والإيذاء في مكان العمل

www.bullybusters.org

موقع التنمر في مكان العمل في المملكة المتحدة

www.workplacebullying.co.uk

العمال في سن المراهقة

هناك قوانين فيدرالية ومحلية لحماية العمال اليافعين تحت سن 18 سنة.

ما تقييدات العمل التي تنطبق على المراهقين؟

إذا كنت أقل من 18 سنة، فلا يحق لمديرك طلب التالي:

- استخدام أجهزة قطع الأخشاب والرفع والتقطيع وآلات الخبز الكهربائية ومعظم الماكينات التي تعمل بالطاقة
- العمل في الإنشاءات ويشمل ذلك الهدم وأعمال الأسقف والحفر والدهانات الخارجية للأسطح المرتفعة
- العمل كمساعد على مركبة تعمل بمحرك
- العمل في قطع الأخشاب أو التعدين
- للحصول على معلومات أكثر، ثمة العديد من المهام الأخرى الممنوعة مدرجة في المصادر التالية

إذا كنت أقل من 16 سنة، فبالإضافة للوظائف المدرجة أعلاه، لا يحق لمديرك طلب التالي:

- العمل في مصنع (ما عدا الأعمال الكتابية في مكتب ملحق)
- العمل باستخدام آلات الغسيل والطحن والتقطيع وعمل الشرائح والضغط والمزج
- تنظيف أو تزييت أو مسح أو تعديل سيور الماكينات

إذا كنت أقل من 14 سنة، فالتوظيف ممنوع عمومًا (يشمل ذلك مجالسة الأطفال) باستثناء مهام معينة مثل توصيل الصحف وجني الخضراوات والفواكه بدوام جزئي وبشكل غير منتظم. هناك بعض الاستثناءات القليلة كذلك.

ما التقييدات الخاصة بساعات العمل التي تنطبق على المراهقين؟

إذا كنت أقل من 14 أو 15 سنة، فلا يحق لمديرك أن يجعلك تعمل:

- خلال ساعات المدرسة
 - أكثر من 3 ساعات في اليوم الدراسي أو أكثر من 8 ساعات في الأيام الأخرى
 - بعد الساعة 7 مساءً في فصول عمل الدراسة
 - بعد 9 مساءً في الصيف
 - أكثر من 18 ساعة عمل في الأسبوع الدراسي أو أكثر من 40 ساعة في الأسبوع غير الدراسي
- إذا كنت أقل من 16 أو 17 سنة، فلا يحق لمديرك أن يجعلك تعمل:
- أكثر من 4 ساعات من الإثنين إلى الخميس خلال الدراسة
 - أكثر من 8 ساعات في أيام الجمعة أو السبت أو الأحد أو العطلات
 - أكثر من 28 ساعة عمل في الأسبوع الدراسي أو أكثر من 48 ساعة في الأسبوع غير الدراسي
 - بعد الساعة 10 مساءً في أسبوع الدراسة أو بعد منتصف الليل عند عدم وجود دراسة

إذا كنت بعمر 16 أو 17 سنة ولا تنتسب إلى مدرسة ولديك شهادة توظيف بدوام كامل، فتعمل بنفس عدد ساعات العمل الخاصة بالعمال البالغين. وعلى الرغم من ذلك وحتى تتم 18 سنة فأنت تخضع لنفس التقييدات المذكورة أعلاه فيما يتعلق بأنواع العمل المسموح لك القيام بها.

ما لوائح الأجور التي تنطبق على المراهقين؟

مثل جميع العمال، يجب أن يتم دفع الحد الأدنى للأجور على الأقل للعمال اليافعين ويبلغ حاليًا في 9.70 (2017) دولار للساعة. يجب أن يتم الدفع لليافعين لجميع ساعات العمل أو أجزاء الساعة التي يعملونها، وكذلك يستحقون الدفع لأوقات العمل الإضافية (واحد ونصف من المعدل العادي) لجميع الساعات التي يعملونها بعد تحقيق 40 ساعة عمل أسبوعيًا.

هل يحق للمراهقين الانضمام لإحدى النقابات؟

نعم، فلا يوجد فرق بين المراهقين والعمال الآخرين فيما يتعلق بالحقوق النقابية. يحق للمراهقين مثل جميع العمال الانضمام معًا ومع العمال الآخرين في الأنشطة المشتركة في النقابات أو خلاف ذلك بالتحدث والمطالبة بتحسين ظروف العمل.

ما مستندات العمل؟

يجب على كل اليافعين تحت سن 18 سنة، ويشمل ذلك خريجي المدارس الثانوية والمتسربين من المدارس، الحصول على مستندات عمل (تسمى أيضًا شهادات التوظيف أو ترخيص العمل) وذلك قبل بداية الوظيفة. هناك استثناءات قليلة وتشمل العاملين في ملاعب الجولف وجلساء الأطفال وطلاب الكليات بعمر 16 سنة أو أكبر والذين يتم توظيفهم من خلال كلية غير هادفة للربح. يُصدر نظام المدارس المحلي مستندات العمل.

ماذا علي أن أفعل لحماية صحتي وسلامتي في العمل؟

كبدية تذكر التقييدات القانونية على ساعات العمل وعلى نوع العمل المسموح لك والتي تهدف لحمايتك من التعرض للأذى. لا تقوم بأي عمل ينطوي على مخاطر والذي يمنعه القانون أو تعمل لساعات أطول والتي ستؤدي بك للإرهاق - يتعرض العمال المرهقون للإصابات! انتبه للمخاطر المحيطة والواضحة والتي قد تسبب الإصابة أو المرض، وهي أشياء مثل قطاعات اللحم غير المحمية أو المواد الكيميائية التي يصعب نطق اسمها. يلتزم صاحب العمل بتقديم التدريب على أي مخاطر تخص الصحة والسلامة قد تتعرض لها؛ احرص على الحصول على التدريب المذكور. إذا كان لديك أي استفسار أو مخاوف، فتوقف عن فعل ما تفعل واسأل مشرفك. للمزيد من المعلومات، اطلع على «الصحة والسلامة» في صفحة 9 من هذا الكتيب.

المصادر

الحصول على المساعدة

يتم حث العمال في سن المراهقة على التواصل مع أحد البالغين مثل فرد من أفراد الأسرة أو معلم، إذا كان لديهم مخاوف على سلامتهم في العمل أو يشعرون بعدم الارتياح لأي شيء يحدث في العمل (على سبيل المثال، التحرش الجنسي أو التمييز العرقي) أو إذا شعروا بانتهاك قوانين العمل الخاصة بالأطفال. للحصول على مزيد من المعلومات أو المساعدة في اتخاذ الإجراءات، اتصل بواحد مما يأتي:

وزارة العمل في ولاية نيويورك

716-847-7141

<http://labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/workprot/minors.shtm>

وزارة العمل الأمريكية

716-842-2950

www.dol.gov/dol/topic/youthlabor/Kidspages.htm

WNYCOSH

716-833-5416

2495 Main Street, Suite 438

Buffalo, NY 14214

تعويض العمال

تعويض العمال في ولاية نيويورك

تقدم تعويضات العمال بسبب الإعاقات والوفيات الناتجة عن إصابة أو مرض متعلق بالعمل بغض النظر عن صاحب الخطأ.

الحقوق والمسؤوليات بموجب قانون تعويضات العمال

الرعاية الصحية

لديك الحق في رعاية طبية مناسبة ومعقولة حتى التماثل للشفاء أو تخفيف آثار الأمراض والإصابات التأهيلية. ويشمل هذا الخدمات الطبية والجراحية والتمريض والمستشفى. كما يحق لك صرف أي تكاليف انتقال معقولة تتكبدها للحصول على المعالجة الطبية.

مساعدات فقدان الأجر

لديك الحق في الحصول على مساعدات تعويضية أسبوعياً والتي يمكن المطالبة بها طالما استمرت الإصابة واستمر فقدان الأجر. يتم دفع المساعدات التعويضية المذكورة استناداً إلى معدل الإعاقة الكلية أو الجزئية ويرجع هذا لمدى إعاقتك. كما يحق لك الحصول على جدول زمني تعويضي أو مبلغ مقطوع في حالة الإعاقة الدائمة.

الدفع العاجل

يُلزم القانون القيام بالدفع العاجل للمساعدات في حالة عدم وجود نزاع والذي ينتج عنه ضياع في الوقت الخاص بالتوظيف يزيد عن سبعة (7) أيام، يكون الدفع الأول مستحقاً خلال ثماني عشرة (18) يوماً من تاريخ استلام صاحب العمل الإخطار بالإصابة وذلك لأكبر الفترتين المذكورتين.

الإبلاغ العاجل

يجب الإبلاغ بتفاصيل الإصابة أو المرض المتعلق بالعمل في أقرب وقت ممكن لصاحب عملك أو مشرفك أو أي شخص مسئول آخر وكذلك إلى ممثل النقابة إذا كنت تابعاً لإحدى النقابات.

الحق في اللجوء للقضاء

إذا شعرت أنك ممنوع من التمتع بحقوقك القانونية، فيحق لك الحصول على جلسة قضائية أمام قاضي قانون إداري، ويحق لك إنابة ممثل قانوني عنك في كل الجلسات.

التأهيل المهني

إذا لم تكن قادراً على أداء العمل الذي حصلت على تدريب أو خبرة مسبقة عنه، فيحق لك الحصول على تأهيل مهني ويشمل ذلك الاستشارة والتوجيه وتحديد الوظائف المخصصة وإعادة التدريب لفترة قصيرة الأجل.

الرعاية القانونية

يحمي القانون العامل المصاب الذي يسعى للمطالبة بتعويض عن إعاقة ناتجة عن إصابة عمل. ومن غير القانوني لصاحب العمل التمييز ضد العامل الذي يقوم بمطالبة للتعويض أو يساعد فيها.

ماذا تفعل في حالة وقوع إصابة عمل

الخطوة 1: الرعاية الصحية

احصل على الإسعافات الأولية أو العلاج الطبي الضروري في أقرب وقت ممكن. لديك الحق في اختيار طبيبك أو أخصائي علاج الأقدام أو الطبيب المتخصص في تقويم العظام، بشرط أن يكون معتمدًا من مجلس تعويضات العمال لعلاج نوع الإصابة الواقعة. يقوم صاحب العمل بالدفع مباشرة للعلاج الضروري أو تقوم شركة التأمين التابعة لصاحب العمل بذلك في حالة عدم المنازعة في القضية. في حالة نشوب نزاع في القضية، سيتم عقد جلسات قضائية لتحديد المسؤولية عن الفواتير الطبية وذلك ضمن أشياء أخرى.

الخطوة 2: ممثل النقابة

تواصل مع ممثل النقابة ومقر النقابة في أقرب وقت ممكن. سيحرصون على حماية حقوقك وكذلك مساعدتك في الحصول على المساعدة الطبية والمساعدات الخاصة بالصحة والمرض وكذلك النصيحة القانونية.

الخطوة 3: الإبلاغ بالحادثة

بعد التشاور مع ممثل النقابة أو مع محامٍ يجب عليك إبلاغ المشرف أو رئيس العمال عن الإصابة في أقرب وقت ممكن. إذا لم تستطع إبلاغ صاحب العمل خطياً خلال ثلاثين (30) يوماً من تاريخ الحادث أو خلال تسعين (90) يوماً من تاريخ إصابتك بالعجز بسبب مرض مهني أو من معرفتك أن المرض ناتج عن طبيعة عملك، فقد تفقد الحق في الحصول على المزايا التعويضية للعمال. انتبه عند تقديم تقرير عن الحادث يجب أن ينص التقرير المذكور بشكل واضح على كيفية وقوع الحادث وعلى الظروف غير الآمنة التي حدث فيها. كما ينبغي أن ينص التقرير على أي جزء مصاب من جسمك حتى إذا شعرت أن الإصابة خفيفة.

الخطوة 4: البيانات

يجب أن تقوم بإتمام مطالبة لتعويض العمال على النموذج C-3. وينبغي تقديم نموذج C-3 هذا إلى صاحب العمل وإرساله بالبريد إلى أقرب مكتب لمجلس تعويضات العمال (تتوفر قائمة بمكاتب المجلس في هذه الوثيقة). إذا لم يتم ذلك في غضون عامين (اثنتين) من تاريخ وقوع الإصابة، أو من تاريخ العجز عن مرض مهني، فستفقد حَقَّك في الاستفادة بالاستحقاقات (إذا كان النموذج C-3 غير متوفر في قاعة النقابة لديك أو لدى صاحب العمل، فيمكنك الحصول عليه عن طريق الكتابة أو الاتصال بأقرب مكتب لمجلس تعويضات العمال).

لست مطالبًا ولا يجب عليك أن تقدم بيانًا إلى أي شخص يمثل صاحب عمل أو مقاولًا أو ممثلي التأمين دون الحصول أولاً على المشورة القانونية. أبسط مشورة هي: لا تعطِ أحدًا بيانًا مطلقًا. في حال اخترت القيام بذلك، يجب أن يتم ذلك فقط في حضور ممثل النقابة أو المحامي الخاص بك. وبمجرد تسجيل البيان صوتيًا أو التوقيع عليه، يمكن استخدام هذا البيان ضدك في أي وقتٍ لاحق. ولذلك، لا ينبغي إعطاء بيان إلا بعد التشاور مع ممثل النقابة أو المحامي.

الخطوة 5: احتفظ بالسجلات

من المهم أن يحتفظ العامل المصاب بسجلات دقيقة لأي مصاريف نقدية يتم دفعها نتيجة الإصابة. ومن المهم تسجيل التواريخ والأوقات والعلاج الطبي أو الدخول للمستشفى وتكاليف النقل ومصاريف السفر وأسماء الشهود والمخطط العام للإعاقة المستمرة والألم والمعاناة وأي تغيير في نمط الحياة ناجم عن الإصابة. يمكن لهذا الكتيب والسجل اليومي أن يكون فعالاً في تلبية هذه الاحتياجات.

إجراءات قانونية تتعلق بطرف ثالث: حق إضافي

وبالإضافة إلى تغطية تعويض العمال، يحق للعامل المصاب رفع دعوى ضد أي طرف ثالث أسهم إهماله في إصابة العمل. يرجى استشارة أحد المحامين لمراجعة حقوقك المحتملة في الدعوى المرفوعة ضد طرف ثالث بعد وقوع حادث عمل. وقد سنت الهيئة التشريعية لولاية نيويورك تشريعات لحماية عمال البناء من الأذى البدني والقضاء على أي ظروف خطيرة من موقع العمل. ومن خلال جهود العمل المنظم، تم سن أول قوانين خاصة بـ "موقع البناء" في عام 1885 وجرّ تعديلها وتعزيزها باستمرار. وتقتضي هذه القوانين الآن من أصحاب مواقع البناء والمقاولين العموميين توفير الأمان في موقع العمل لجميع العمال حيث يمكنهم من خلاله مواصلة العمل. ويجوز للعامل الذي أصيب في موقع البناء أن يرفع دعوى قضائية مدنية ضد مالك الموقع والمقاول العام ويحق له استرداد الخسائر المالية كاملة من مالك الموقع والمقاول العام بالإضافة إلى استحقاق تعويض العمال. هذه الأضرار المدنية ليست محدودة أو مقيدة بالكم (كما في استحقاقات تعويضات العمال) ويمكن أن تشمل التعويضات النقدية للألم والمعاناة، والإصابة الدائمة، وفقدان كامل للكسب والاستحقاقات الإضافية، وأي تغييرات ناتجة في نمط الحياة بسبب الإعاقة.

هل أحتاج إلى خبير قانوني؟

وبمجرد وقوع إصابة وبعد تلقي الرعاية الطبية، يتم دائما طرح السؤال: "هل أحتاج إلى محام؟" يجب عليك دائما طلب المشورة من محامٍ من ذوي الخبرة حيث إن هذه المشورة مجانية. كما هو مبين أعلاه، لا تحتاج إلى تسوية للاستحقاقات المحدودة التي يوفرها نظام تعويض العمال. وقد وفرت لك الهيئة التشريعية لولاية نيويورك وسيلة انتصاف مدنية شاملة إضافية بموجب قانون العمل في ولاية نيويورك لاسترداد الخسائر الكاملة الناجمة عن إصابات موقع العمل.

مصادر الدخل الأخرى

الإعاقة

إذا تم الاعتراض على مطالبة التعويض الخاصة بك من قبل شركة التأمين أو إذا كنت عاجزاً عن القيام بها بسبب إصابة أو مرض خارج العمل، فسيحق لك الحصول على استحقاقات الإعاقة. ويوفر هذا النظام نقوداً أقل لفتراتٍ محدودة أكثر من نظام تعويض العمال.

التأمين ضد الإعاقة في الضمان الاجتماعي

يعد هذا جزءاً من نظام الضمان الاجتماعي الفيدرالي. يجب أن تكون قد قمت بالدفع له خلال وظيفتك. ويستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة الكاملة طويلة الأجل أو الإعاقة الدائمة. ولكي تكون مؤهلاً، إذا كنت تبلغ من العمر 31 عاماً أو أكثر، فيجب أن تكون قد ساهمت في الضمان الاجتماعي لمدة عشر (10) سنواتٍ على الأقل. يتم تقليل الوقت اللازم في هذا النظام للعمال تحت سن واحد وثلاثين (31) عاماً. تعتبر متطلبات الإعاقة صارمة جداً. يجب أن تكون لديك القدرة على توثيق عدم قدرتك على العمل. ويستند الحصول على الاستحقاقات على متوسط أرباحك على مدى فترة من الزمن. إذا تلقيت بعد ذلك استحقاقات تعويض العمال، فقد يتم تخفيض مدفوعات الإعاقة الفيدرالية.

المعونة الطبية

ويشمل تعويض العمال تكاليف الرعاية الطبية، إلا أن نظام الإعاقة لا يشملها. وإذا كانت فواتيرك باهظة الثمن ودخل أسرتك منخفض جداً، فقد تكون أهلاً لبرنامج المعونة الطبية (Medicaid)، وهو برنامج حكومي للأشخاص غير القادرين على دفع فواتير الطبيب. حتى إذا كنت تتلقى الرعاية الطبية من خلال نظام التعويض، فإن انخفاض دخلك قد يجعل أفراد أسرتك الآخرين مؤهلين للحصول على المعونة الطبية. تشاور مع إدارة الخدمات الاجتماعية في المدينة أو المقاطعة.

برنامج المساعدة التغذوية التكميلية

إذا كنت أنت وأسرتك تحاولون العيش على استحقاقات نقدية فقط، فهذا يعني أن دخلك منخفض بما فيه الكفاية لتأهيلك لبرنامج المساعدة التغذوية التكميلية (SNAP). يمكنك التقدم بطلب للحصول على استحقاقات SNAP عبر الإنترنت [هنا](#).

استحقاقات النقابة

تساور مع نقابتك المحلية لمعرفة ما إذا كان يحق لك الحصول على أي استحقاقات للرعاية الصحية والطبية المرتبطة بالنقابة.

الموارد

الحصول على مساعدة

مجلس تعويض العمال في ولاية نيويورك

(877) 632-4996

توجد مكاتب المقاطعة في جميع أنحاء الولاية. يمكنك العثور على قائمة شاملة وخريطة من [هنا](#).

يمكنك العثور على حزم معلومات المطالبين، ونماذج C-3 (وغيرها من استمارات المطالبات)، ومعالجة المطالبات عبر الإنترنت، والمعلومات العامة على العنوان التالي: www.wcb.ny.gov

الإعاقة في نيويورك

ما هي "الإعاقة في نيويورك"؟

استحقاقات الإعاقة في نيويورك هي مدفوعات نقدية للعمال الذين يعانون من إصابة أو مرض خارج العمل. ويتعين على أصحاب العمل المشمولين أن يدفعوا تأمينًا من شأنه أن يوفر إعانة أسبوعية للعمال المعوقين مؤقتًا.

هل أعمل لدى صاحب عمل مشمول؟

نعم، في معظم الحالات، إذا كنت تزاوِل العمل لمدة أربعة أسابيع على الأقل. وتشمل بعض الاستثناءات عمال المزارع، والموظفين الحكوميين، وعمال السكك الحديدية أو العاملين في مجال النقل البحري، وبعض العاملين في المنظمات الدينية.

هل هناك أية تكلفة على الموظفين لتأمين الإعاقة بولاية نيويورك؟

ربما. لا يطلب من أصحاب العمل أن يدفعوا للموظفين مقابل حصة من تكاليف التأمين ضد الإعاقة في ولاية نيويورك، ولكن يمكنهم خصم ما لا يزيد عن 60 سنًا في الأسبوع لتعويض تكلفة تقديم هذا الاستحقاق. كما يقدم بعض أصحاب العمل استحقاقات إعاقة إضافية (AFLAC كمثال) بتكلفة إضافية. وغالبًا ما تحل هذه الخطط بالإضافة إلى استحقاقات الإعاقة في ولاية نيويورك محل جميع أجور العمال المحتجزة أو معظمها تقريبًا.

ما هي الاستحقاقات التي سأحصل عليها في إطار الإعاقة في نيويورك؟

تدفع الإعاقة في نيويورك 50% من متوسط أجرك الأسبوعي، بحد أقصى 170 دولارًا في الأسبوع. وبعد فترة انتظار مدتها سبعة أيام، تُدفع الاستحقاقات لمدة أقصاها ستة وعشرون أسبوعًا. وخلافا لتعويض العمال، فإن المصروفات الطبية هي مسؤولية مقدم الطلب.

هل يمكنني الاستفادة من استحقاقات الإعاقة في نيويورك إذا كنت في إجازة حمل أو إجازة أمومة؟

في كثير من الحالات، نعم. إذا كنت تعاني من مضاعفات الحمل وفي إجازة أمومة أو أي الأمرين ولديك شهادة طبية تثبت أنك غير قادرة على العمل، فستكون مؤهلة لهذه الاستحقاقات.

أنا في إجازة عائلية وطبية (FMLA). هل أنا مؤهل للإعاقة في نيويورك؟

نعم، بالتأكيد! في واقع الأمر، أن تكون في إجازة FMLA، فهذا يعني أن صاحب العمل ملزم بالمواظبة على دفع حصته من تكلفة التأمين الطبي الخاص بك، وبالتالي فإن مسؤوليتك عن النفقات الطبية المتعلقة بحالة الإعاقة الخاصة بك ستكون أقل. إذا كنت تعاني من إصابة أو مرض خارج العمل وتوقع أن يفوتك وقت كبير من العمل، فيجب عليك التقدم بطلب للحصول على إجازة FMLA إذا كنت مؤهلاً لها، وكذلك تقديم مطالبة بشأن الإعاقة في نيويورك. راجع صفحة "الإجازة العائلية والطبية" 15.

لقد طردت من العمل الشهر الماضي ثم انكسر ساقي بعد ذلك. هل ما زلت مؤهلاً للإعاقة في نيويورك؟

نعم. أنت مؤهل طالما أنك تتلقى تعويضات البطالة، لمدة غايبتها ستة وعشرون أسبوعًا. بالطبع، لا يمكنك تلقي استحقاقات البطالة والإعاقة في نفس الوقت.

هل يمكن لصاحب العمل تكليفي بعمل فحص طبي؟

نعم، وفق اختيار صاحب العمل لمقدم الرعاية الطبية، ولكن ليس أكثر من مرة في الأسبوع وعلى نفقة صاحب العمل.

حسنًا، أعتقد أنني مؤهل. كيف يمكنني رفع مطالبة؟

إذا كنت تعمل حاليًا أو كنت بدون عمل منذ أربعة أسابيع أو أقل، فقم بتقديم استمارة مطالبة DB-450 لصاحب العمل لديك الحالي أو الأخير. إذا كنت قد توقفت عن العمل لأكثر من أربعة أسابيع، فقم بتقديم نموذج مطالبة DB-300 وإرساله بالبريد إلى العنوان الموجود على النموذج. في كلتا الحالتين، يجب على مقدم الرعاية الصحية إكمال الجزء B من النموذج. يقوم مجلس تعويضات العمال بإدارة مطالبات الإعاقة في نيويورك، وتتوفر النماذج عبر الإنترنت على [موقعهم الإلكتروني](#)، أو من خلال الاتصال بأحد مكاتب المقاطعة المذكورة أدناه.

الموارد

الحصول على مساعدة

مكاتب المقاطعة لمجلس تعويضات العمال في ولاية نيويورك

877-632-4996

<http://www.wcb.ny.gov/content/main/Contact.jsp>

التأمين ضد البطالة

تأمين البطالة هو مجال اهتمام العمال الذين يخضعون لتغييرات عرضية. بعض المعلومات الموجودة في هذا القسم-معظمها حول أرقام الاتصال الرسمية ومقدار ومدة الاستحقاقات-عرضة للتغيير. أفضل مصدر للمعلومات الحديثة هو موقع وزارة العمل في نيويورك (NYSDOL)، www.labor.state.ny.gov

لقد فقدت وظيفتي تَوَّأ. هل يمكنني الحصول على استحقاقات البطالة؟

نعم، في معظم الحالات. بعض الاستثناءات هي المهاجرون غير الموثقين الذين يعملون في أي مهنة، أو كجلساء أطفال، أو بوظائف معينة في المنظمات الدينية، أو مساعدي لاعبي الجولف، أو بعض موظفي الحكومة، أو المقاولين المستقلين، أو عمال السكك الحديدية، أو بعض مندوبي المبيعات، وبشكل عام، أي شخص لا يكون دخله خاضعاً للضريبة. إذا كنت قد عملت لدى صاحب عمل مشمول، واستوفيت دخلاً معيناً ومعايير العمل خلال الخمسة عشر شهراً السابقة، وتم تسريحك من وظيفتك أو إنهاء عملك لأي سبب من الأسباب باستثناء سوء السلوك أو ارتكاب جنابة تتعلق بعملك، فإنك مؤهل للحصول على الاستحقاقات. على سبيل المثال، يحق لك الحصول على الاستحقاقات إذا تم إنهاء عملك بسبب ضعف أدائك أو مشاكل تتعلق بالحضور بسبب المرض أو حتى لمجرد أن رئيسك لم يرضَ عنك أو أراد توظيف ابن أخيه بدلاً منك. قد لا تحصل على الاستحقاقات إذا تركت وظيفتك الأخيرة دون سببٍ وجيه. سيتم تأجيل الاستحقاقات لمدة سبعة أسابيع إذا كنت في إضراب أو توقف مؤقت عن العمل.

كان لدي سببٍ وجيه لتركي عملي. هل ما زال بإمكانني الحصول على الاستحقاقات؟

ربما. إذا تركت عملك لسببٍ وجيه، على سبيل المثال، عدم تلقّيك أجورًا أو كنت ضحية التحرش الجنسي أو التمييز غير القانوني، فيحق لك الحصول على الاستحقاقات. يتم اعتبار كل حالة على حسب موضوعها، ومن المرجح أن يتم رفض مطالبتك في البداية. يتعين عليك طلب جلسة قضائية لعرض دعواك-راجع الفقرة الأخيرة من هذا القسم للحصول على المزيد من المعلومات.

كيف يمكنني تقديم مطالبة للحصول على استحقاقات؟

يمكنك الحصول على معلومات في مركز المطالبات الهاتفية NYSDOL (انظر أدناه)، ولكن يجب عليك التقدم بطلب عن طريق الهاتف (اتصل على الرقم 888-209-8124 مجاناً من أي هاتف لمسي نغمي) أو عبر الإنترنت على الموقع الإلكتروني www.labor.state.ny.us. قم بتقديم مطالبتك في الأسبوع الأول الذي أصبحت فيه عاطلاً عن العمل. المعلومات التي سوف تحتاجها تشمل رقم الضمان الاجتماعي الخاص بك، ورقم رخصة القيادة أو أي وسيلة أخرى معتمدة لتحديد الهوية، وعنوان منزلك ورقم هاتفك، وأسماء وعناوين جميع أصحاب العمل الذين عملت لديهم خلال 18 شهراً الماضية. كن صادقاً تماماً في طلبك لأن أي بيان كاذب قد يؤدي إلى حرمانك من الحصول على الاستحقاقات. بمجرد معالجة طلبك والموافقة عليه، يمكنك الاتصال برقم مختلف (حالياً 581-5812-888) أو قم بزيارة موقع DOL عبر الإنترنت للحصول على الاستحقاقات كل أسبوع تكون عاطلاً فيه عن العمل.

كم من الوقت يمكنني الحصول فيه على الاستحقاقات؟

هذا سؤال أصبح أكثر صعوبة في الإجابة عليه بسبب تمديدات الاستحقاقات المختلفة التي تم إدخالها نتيجة لارتفاع معدلات البطالة في الوقت الحالي. اعتماداً على التاريخ الذي قمت بتقديمه (أو رفعت به المطالبة) فمطالبتك الأصلية، تتراوح بين استحقاقات البطالة "العادية" و "الطارئة" و "الممتدة" التي سنتلقاها لمدة تصل إلى 99 أسبوعاً بحد أقصى. ومع ذلك، فإن برامج الطوارئ والاستحقاقات الممتدة تنتهي في نهاية المطاف عندما تعود حالتك الاقتصادية إلى شكلها "الطبيعي" وزيادة. وعندما يحدث ذلك، يمكنك الحصول على استحقاقات لمدة تصل إلى 26 أسبوعاً (ستطول المدة إذا وجدت العمل بدوام جزئي وتتلقى استحقاقات جزئية فقط). في بعض الظروف، قد تتلقى كامل الاستحقاقات لأكثر من 26 أسبوعاً، على سبيل المثال، إذا كنت مسجلاً في برنامج تدريبي معتمد. أفضل طريقة لتحديد المدة التي سوف تكون فيها مؤهلاً للحصول على الاستحقاقات هي استخدام حاسبة الاستحقاقات من على موقع NYSDOL، www.labor.state.ny.us. ببساطة يمكنك إدخال تاريخ رفع المطالبة الأصلي وسوف تقوم الحاسبة بإخبارك بعدد الأسابيع التي تستحق فيها الاستحقاقات.

ما مقدار المبلغ الذي سوف أتلقاه؟

بالنسبة لبطالة كل أسبوع كامل، سوف تتلقى ما يقرب من نصف متوسط أجرك الأسبوعي الإجمالي خلال الفترة المستخدمة لحساب معدل الاستحقاقات الخاص بك، بفائدة قدرها 435 دولارًا بحد أقصى.

هل يمكن تخفيض الاستحقاقات أو إيقافها بمجرد بدء استلامها؟

نعم، إذا كنت غير ملتزم بفعل ما هو متوقع منك. وما هو متوقع منك هو أنك سوف تبحث بنشاط عن عمل وتحفظ بسجل لهذا البحث. لا يمكنك رفض عرض لوظيفة إذا كانت وظيفة قد تدربت عليها بالفعل وستعطيك الأجر السائد لهذا النوع من العمل في منطقتك. قد يطلب منك السفر لمسافة أطول للوصول إلى وظيفة جديدة. ومع ذلك، فإن يطلب منك قبول وظيفة إذا كان السفر ينطوي على مسافة أو تكلفة غير معقولة. يجب أن تكون متاحًا وجاهزًا للعمل. على سبيل المثال، إذا كنت متوقعًا أو مصابًا، أو ترعى أحد أقاربك المرضى، أو غير متوفر لأي سببٍ آخر، فسيتم تعليق الاستحقاقات الخاصة بك أو تخفيضها.

هل يمكنني الحصول على مساعدة في البحث عن عمل أو تدريب مهني؟

مركز الخدمة المجتمعية التابع لوزارة العمل لديك هو المكان المناسب للحصول على إجابات عن هذه الأسئلة. فهناك، سوف تجد المعلومات والمساعدة في تقييم مهارتك ومهامك الوظيفية، وإعداد السير الذاتية، وتتبع الإرشادات الوظيفية واستخدام الإنترنت وغيرها من الموارد التي تساعدك في العثور على عمل. ويمكنهم مساعدتك أيضًا في ربطك بمجموعة واسعة من برامج التدريب على الوظائف الحكومية والفيدالية وغيرها من الفرص التعليمية.

لقد امتثلت لجميع المتطلبات ولا تزال مطالبتي مرفوضة. ماذا الآن؟

إذا كنت لا توافق على أي حكم، فلديك 30 يومًا بعد أن يتم إرسال تقرير لك لإخطار المكتب أنك تريد عقد جلسة قضائية أمام قاضي القانون الإداري (ALJ). يجب أن تطلب عقد جلسة قضائية (كتابيًا) إذا تم رفض مطالبتك أو تم خفض استحقاقاتك، أو إذا كنت تعتقد أن مديرك قد أخطأ في إنهاء عمالك، أو كان هناك نزاع حول طول فترة العمل أو معدل الأجور أو أي أمرٍ آخر. بشكلٍ عام، يتم عقد الجلسة القضائية الأولى في عملية الاستئناف عن طريق الهاتف، في شكل لقاء هاتفي بين قاضي القانون الإداري (ALJ)، وصاحب العمل الخاص بك، وأنت. في الجلسة القضائية، يجوز لك ولصاحب العمل تقديم الأدلة وإثبات الشهود. كما يمكنك أيضًا أن تطلب من قاضي القانون الإداري (ALJ) استخدام المستندات اللازمة أو استدعاء الشهود. إذا كنت تشعر بعدم الارتياح في التعامل مع القضية بنفسك، فيمكنك الاستعانة بمحامٍ لديه خبرة في مثل هذه القضايا. يحصل المحامي على أتعابه فقط إذا ربحت القضية، ويجب أن يوافق مجلس الاستئناف على الأتعاب. واستنادًا إلى الأدلة المقدمة، فسوف يحكم القاضي الإداري إن كنت أهلاً للحصول على مستحقات. إذا لم توافق على الحكم، يمكنك تقديم الاستئناف إلى مجلس الاستئناف. لديك مهلة 20 يومًا من إرسال الحكم إليك بالبريد للتقدم بالاستئناف.

المصادر

الحصول على مساعدة
وزارة العمل في ولاية نيويورك - مركز المطالبات على الهاتف
888-209-8124

موقع وزارة العمل في ولاية نيويورك
www.labor.state.ny.us

مؤسسة مكتب المساعدة القانونية في بافالو
716-853-9555
<http://www.legalaidbuffalo.org>

التسجيل المسبق

إذا تقدمت لمقابلة عمل، فهل يمكن سؤالي عن أي شيء يخص سجل توقيفاتي؟
لا. من غير القانوني حسب قانون حقوق الإنسان في ولاية نيويورك لمعظم أصحاب العمل ووكالات التراخيص (باستثناء واحد: وظائف إنفاذ القانون) سؤال المتقدمين عن الكشف عن التوقيفات التي لم تؤد إلى إدانة أو مناقشتها. كما يمنع نفس القانون أصحاب العمل في القطاع العام والخاص من حرمان الموظف من عمله أو التمييز ضده بسبب أي توقيف لم ينتج عنه إدانة.

حسنًا، لا يمكنهم سؤالي عن التوقيفات. ماذا عن الإدانات؟
يحق لأصحاب العمل ووكالات التراخيص سؤال الأفراد عن الإدانات السابقة بسبب الجرائم. وفي هذا الصدد يتساوى الاعتراف بالذنب مع الإدانة.

هل يمكن أن يُمنع توظيفي بسبب سجل إداناتي؟
قانون الإصلاحات في ولاية نيويورك وقانون حقوق الإنسان في ولاية نيويورك يكفلون حق المدانين السابقين من المنع غير العادل من الوظائف أو من التراخيص المهنية بسبب إداناتهم. من غير القانوني منع وظيفة أو ترخيص لأي مدان سابق بسبب إداناته السابقة ما لم تكن إدانة الشخص المذكور «تتصل مباشرة» بالوظيفة المعنية، أو سيتسبب توظيف الشخص في «خطر غير منطقي» لسلامة الأشخاص أو الممتلكات. كما أنه من غير القانوني أن يكون لدى أي صاحب عمل سياسة تمنع توظيف أي شخص بسجل جنائي.

كيف أعرف إذا كانت إدانتي «تتصل مباشرة» بالوظيفة؟
أحد الأمثلة عن «الاتصال المباشر» هي أن يكون الشخص قد أدين سابقًا بتهمة الاحتيال ثم يتقدم لوظيفة موظف خزينة في بنك. يمكن اعتبار أن إدانة الشخص بالاحتيال تتصل مباشرة بالوظيفة في هذه الحالة ولكنها لا تتصل في حالة تقدمه للحصول على وظيفة مشغل ماكينة مثلًا. وعمليًا، فتحديد اتصال الإدانة بالوظيفة أو عدمه كمبرر لمنعك من التوظيف يتم الحكم عليه على أساس كل حالة على حدة. بجانب العلاقة بين الجرائم وواجبات الوظيفة، قد يتم اعتبار عوامل أخرى مثل خطورة الجريمة والوقت المنقضي منذ حدوثها ودليل إعادة التأهيل وخلافه.

هل هناك أي رعاية فيدرالية للمدانين السابقين؟
حيث إن أفراد الأقليات يخضعون للاعتقال والإدانة أكبر من معدل البيض، فقد قررت المحاكم أن منع التوظيف بسبب الاعتقال والسجل الإجرامي له أثر تمييزي عرقي. ومن ثم، ففي بعض الحالات يكون منع التوظيف بسبب السجل الإجرامي تمييزًا غير قانوني بسبب العرق بموجب قوانين الحقوق المدنية الفيدرالية.

أعتقد أنه تم منعي من التمتع بحقوقتي. ماذا علي أن أفعل؟
إذا شعرت أنه تم سؤالك أسئلة غير قانونية في مرحلة ما قبل التوظيف عن الاعتقالات والتي لم ينتج عنها إدانة، أو إذا تم منعك من الحصول على وظيفة أو رخصة مهنية بسبب الاعتقالات المذكورة أو تعتقد أنه تم منعك من التوظيف أو التراخيص المهنية بسبب إدانة سابقة بجريمة، فتواصل مع إحدى الوكالات التالية. في بعض الحالات قد يحق لك أيضًا رفع دعاوى قضائية.

المصادر

الحصول على مساعدة
شعبة حقوق الإنسان التابعة لولاية نيويورك
<https://dhr.ny.gov/>
888-392-3644

مؤسسة مكتب المساعدة القانونية في بافالو
716-853-9555
<http://www.legalaidbuffalo.org>

مبادرة السجناء هم بشر أيضًا
<http://www.prp2.org>
716-834-8438

مركز فرص التوظيف
<http://ceoworks.org/our-offices/buffalo>
716-842-6320

الحقوق الشخصية

يقفلني أن ملفي الشخصي قد يحتوي على الكثير من المعلومات الخاطئة عني، ماذا يمكن أن أفعل؟

في العادة يحتوى ملفك الشخصي على معلومات تعرفها بالفعل أو تم تسليمها لصاحب العمل، ويشمل ذلك بعض المعلومات الشخصية وسجلات مكان العمل مثل الأجور وساعات العمل والمزايا المستحقة والتأديب إن وجد. وعلى الرغم من ذلك ففي الواقع لا يخضع الأمر لضبط كبير فيما يتعلق بالمعلومات يمكن لأصحاب العمل جمعها والاحتفاظ بها عنك، إن أرادوا. وهذا يتضمن تقييمات الأداء التي لا تتطلع عليها وتعليقات من الزملاء والعملاء وإحالات أو أي معلومات أخرى قد يمتلكها صاحب العمل عنك.

هل يمكنني الاطلاع على محتويات ملفي؟

لا يوجد قانون فيدرالي أو قانون في ولاية نيويورك يمنحك الحق في الوصول إلى ملفك الشخصي أو الاحتفاظ بنسخه منه أو الموافقة عليه. (بعض الولايات تمنح هذا الحق). يمكنك بل وقد يتوجب عليك الاستفسار عن ملفك الشخصي، ولكن لا يوجد ما يلزم صاحب العمل بالانصياع. كما قد ترغب في التقدم بطلب مكتوب للاحتفاظ بسرية معلومات معينة - مثل المعلومات الصحية أو ربما العناوين وأرقام الهواتف (على سبيل المثال، إذا كانت لديك مخاوف من العنف المنزلي). ومرة أخرى، لا يوجد إلزام قانوني لانصياع صاحب العمل لهذا الطلب.

هل يحق لصاحب العمل التجسس عليّ في العمل؟

لا يحق لأي مالك أو مدير أو مسؤول مبنى تركيب أو استخدام مرايا أو التجسس عبر ثقب الأبواب أو تركيب كاميرا أو مسجل فيديو أو أي من أجهزة العرض الأخرى وذلك في غرف الملابس أو غرف الراحة أو الحمامات أو غرف الغسيل أو أي غرف أخرى مخصصة للنزلاء في الفنادق والنزل. يتم السماح لضحايا المراقبة غير القانونية برفع قضايا بسبب إلحاق الضرر العاطفي. لا يوجد قانون يمنع المراقبة بالفيديو للأماكن العامة، ومن ثم يمكن لصاحب العمل تركيب كاميرات تغطي منطقة العمل التي لا يشملها المنع المذكور سابقاً، ويشمل ذلك الممرات والردهات ومناطق العمل ومواقف السيارات. لا يحق لأصحاب العمل التجسس على النشاطات النقابية.

هل يحق لصاحب العمل الاستماع لمكالماتي الهاتفية أو فحص بريدي الإلكتروني؟

بموجب القوانين الفيدرالية المعمول بها وقانون خصوصية الاتصالات لسنة 1986 وقانون مواد الاتصالات المخزنة، يمكن لصاحب العمل مراقبة أحاديثك الهاتفية بالحصول على موافقة مسبقة من طرف واحد على الأقل من أطراف المحادثة أو من خلال هاتف على نفس الخط يستخدم بشكل اعتيادي في أعمال صاحب العمل. يمكن الاطلاع على رسائل البريد الإلكتروني الخاصة بك وذلك بالحصول على موافقة مسبقة من طرف واحد على الأقل من أطراف المحادثة. ويمكن للموافقة أن تكون «صريحة» مثل أن تقوم بتوقيع نموذج مخصص للحصول على موافقتك على المراقبة أو الاطلاع؛ أو قد تكون «ضمنية» مثل أن يتم إشعارك أن صاحب العمل سوف يقوم بالمراقبة أو الاطلاع على الاتصالات. إذا كانت المراقبة أو الاطلاع استناداً إلى موافقة من طرف معين، لا يمكن أن تتخطى مجال الموافقة المذكورة. أصحاب العمل الذين يقدمون خدمات الاتصالات السلكية أو الإلكترونية لديهم حرية عمل أكبر بشكل ما في مراقبة الاتصالات والاطلاع عليها. إذا كنت تستخدم حاسوباً أو عنوان بريد إلكتروني مقدماً من صاحب العمل، فهذا يعتبر ملكية صاحب العمل ويحق له الاطلاع عليهم ومراقبتهم بدون موافقتك أو معرفتك.

في نيويورك، تعد مراقبة أو تسجيل المكالمات الهاتفية أو المحادثات الشخصية أو اعتراض الاتصالات الإلكترونية والاطلاع عليها جريمة إذا تمت بدون موافقة طرف واحد على الأقل من أطراف المناقشة أو الاتصال. وليس من الواضح ما إذا كانت "الموافقة الضمنية" كافية. مؤلفو هذا الكتاب لا يعلمون عن أي صاحب عمل سبق وحوكم بموجب القانون المذكور. يسمح القانونان الفيدراليان للضحايا برفع دعاوى عن المخالفات ولكن حتى الآن لا تسمح ولاية نيويورك للضحايا بالمقاضاة. في بعض الأحيان تضع العقود النقابية حدوداً على حق صاحب العمل في المراقبة. قد يتمتع موظفو القطاع العام بأوجه حماية إضافية بموجب دستور الولايات المتحدة وولاية نيويورك. هذه القوانين معقدة للغاية ويجب أن تطلب المشورة القانونية إذا كان هناك ما يقلقك.

هل يحق لصاحب العمل تفتيش مكتبي أو ممتلكاتي الشخصية؟

موظفو القطاع الخاص في نيويورك على العموم لا يحظون بأي حماية ضد تفتيش خزاناتهم ومكاتبهم أو مناطق عملهم. وقد يخبرك صاحب العمل أن جميع المتعلقات الشخصية ومنها الحقائب وحقائب اليد معرضة للتفتيش. لا يحق لصاحب العمل قراءة أو فتح الخطابات المغلقة المختومة أو الاتصالات الخاصة الموجهة إليك. إذا تم عمل التفتيش بطريقة مسيئة للغاية، فقد يحق لك عمل مطالبة بسبب الإيذاء المتعمد للضرر العاطفي. قد يتمتع موظفو القطاع العام بأوجه حماية إضافية بموجب دستور الولايات المتحدة وولاية نيويورك.

هل يمكن لصاحب العمل الحصول على تاريخي الائتماني والحصول على معلومات عن أسلوب معيشتي؟

لا يسمح قانون الإبلاغ الائتماني العادل (FCRA) لصاحب العمل أن يطلب من وكالة خارجية مثل محقق أو مكتب ائتماني بالقيام بالبحث والتقرير عن خصائصك الشخصية ومعيشتك وصفاتك أو سمعتك العامة أو موقفك الائتماني ما لم يقم صاحب العمل بإبلاغك أولاً خطياً عن التقرير المكتوب ويجب أن تمنح موافقتك المكتوبة المسبقة على التحقيق. وكذلك، يجب أن يتم تسليمك إشعاراً خطياً صريحاً عن حقوقك بموجب قانون الإبلاغ الائتماني العادل. إذا كان صاحب العمل ينوي اتخاذ إجراءات سلبية ضدك، مثل رفض توظيفك أو طردك بسبب التقرير، فيجب على صاحب العمل منحك نسخة من التقرير. لديك حقوق إضافية بموجب قانون الإبلاغ الائتماني العادل. ينفذ قانون الإبلاغ الائتماني العادل بمعرفة لجنة التجارة الفيدرالية. يُسمح لصحاحيا مخالفات قانون الإبلاغ الائتماني العادل برفع دعاوى قضائية.

هل يمكن أن يقوم صاحب العمل بإجراء اختبار مخدرات إجباري؟

إذا كنت تعمل في القطاع الخاص في نيويورك، فسوف تحظى برعاية ضئيلة فيما يتعلق باختبارات المخدرات الإلزامية أو العشوائية أو غير الدقيقة، وذلك حتى إذا لم تكن هناك أسباب وجيهة من صاحب العمل أو الشك في تعاطي المخدرات. وعلى العموم، فنظام العمل بالإرادة (انظر الفصل الخاص بإنهاء الخدمة) يعطي ثقلاً أكثر من حقك في الخصوصية. إذا كنت تعمل في القطاع العام، فعموماً لا يُسمح بالاختبارات غير المحددة للموظفين كافة. وعلى الرغم من ذلك ووفقاً لظروف خاصة، مثل التي يوجبها القانون أو مسائل خاصة بالصحة العامة، يُسمح بعمل اختبارات عشوائية للمخدرات.

هل يحق لصاحب العمل إخضاعك لاختبار كشف كذب؟

لموظفي القطاع الخاص فالإجابة عموماً لا. يمنع قانون حماية الموظفين من أجهزة كشف الكذب (EPPA) أصحاب العمل في القطاع الخاص من طلب خضوع الموظفين لأي اختبار خاص بجهاز كشف الكذب أو اتخاذ أي إجراءات سلبية ضد أي موظف يرفض الخضوع لاختبار جهاز كشف الكذب. بموجب استثناءات محدودة تشمل التحقيقات الخاصة بالخسائر الاقتصادية، فيجوز لصاحب العمل أن يطلب ولكن لا يأمر الموظف بالخضوع لاختبار كشف الكذب، ويجب على صاحب العمل أن يقدم أولاً إخطاراً مكتوباً إلى الموظف يشمل حقوقه بموجب قانون حماية الموظفين من أجهزة كشف الكذب وكذلك المعلومات الأخرى المتعلقة بالاختبار. وتوجد كذلك استثناءات أخرى قليلة بموجب قانون حماية الموظفين من أجهزة كشف الكذب. بالرغم من ذلك لا تملك نيويورك أي قوانين عامة تشمل أجهزة كشف الكذب إلا أن استخدام أجهزة تقييم الضغوط النفسية» (PSE) ممنوع على الإطلاق. أجهزة تقييم الضغوط النفسية هي أجهزة يفترض بها قياس مستوى الصدق بالاعتماد على تردد الصوت أو الإجهاد الصوتي. لا يمكن حتى لصاحب العمل طلب أو اقتراح أن يخضع موظف أو موظف محتمل لاختبار تقييم الضغوط النفسية. وصاحب العمل الذي يتعدى على الممنوعات المتعلقة بتقييم الإجهاد النفسي يقترف جنحة ويمكن مقاضاته من قبل الضحية.

هل يحق لصاحب العمل استكشاف معلوماتي الجينية؟

بموجب قانون حقوق الإنسان في ولاية نيويورك، لا يحق لصاحب العمل أن يطلب أو يأمر أو يُجري اختبار جينات لشخص ما كشرط للتوظيف ولا يحق لصاحب العمل الحصول على نتائج اختبار الجينات الخاصة بالفرد. وعلى الرغم من ذلك، يحق لصاحب العمل طلب اختبار جينات معينة إذا كان هذا يتعلق بشكل مباشر ببيئة العمل والتي يتعرض فيها الموظفون أو المتقدمون الذين يمتلكون جينات شاذة معينة إلى خطر أكبر. ويجب الحصول على موافقة خطية قبل تنفيذ الاختبار الجيني.

هل يحق لصاحب العمل إخضاعى لاختبار «شخصية» أو اختبار «صدق»؟

على الأرجح، نعم. أصبحت الاختبارات التي يفترض بها اختبار شخصية الموظف أو صدقه أكثر شيوعاً، ولكن لا يوجد في قانون فيدرالي محدد أو في قوانين ولاية نيويورك ما يخص استخداماتها. وفي الغالب تكون هذه الاختبارات بالورقة والقلم، وفي بعض الأحيان يتم إجراؤها عبر الإنترنت أو الهاتف مع إجابات تُعطى بصوت طنين. إذا تسبب استخدام هذه الاختبارات في حدوث استثناء من الوظائف لعدد من الأشخاص غير المتجانسين من فئة محمية بموجب قوانين منع التمييز فقد يكون استخدامها غير قانوني. اطلع على القسم الخاص بالتمييز للتعرف على الوكالات التي قد تقدم معلومات أكثر.

هل يمكن طردي بسبب نشاطاتي السياسية؟

بموجب قوانين نيويورك، لا يحق لصاحب العمل طرد موظف أو حتى التمييز ضده بسبب نشاطاته السياسية القانونية خارج ساعات العمل وخارج مباني صاحب العمل وعندما يكون النشاط المذكور لا يتضمن استخدام معدات أو ممتلكات صاحب العمل. يتم تطبيق قوانين مختلفة إلى حد ما على موظفي القطاع العام، والمشمولين أيضاً بأحكام حرية التعبير في دستور الولايات المتحدة ونيويورك. قد يتمتع موظفو القطاع العام أيضاً بحماية قانونية ودستورية إضافية.

المصادر

الحصول على مساعدة

اتحاد الحريات المدنية في نيويورك

www.nyclu.org

المكتب الإقليمي لغرب نيويورك

716-332-4658

وحدة تبادل المعلومات للحقوق الخاصة

www.privacyrights.org

معهد حقوق العمل الوطني

www.workrights.org

تم استقاء هذا الكتاب من كتاب حقوق العمال «الخاص بمركز عمال مقاطعة تومكينز». ويشمل المساهمون: المجلد/ فرانك جي. دولس والمجلد/ أنا فاليكوف والمجلد/ مارشال بيرترام ودانيل ماغوير وشيفالي هاربيهارتي وليليانا مونتراي وبريان براون-كاشدولار وسوزان دونوفان.

شارك العديد من الأشخاص في النشر الأصلي لهذا الكتاب. أولاً وقبل كل شيء، لم يكن من الممكن تحقيقه بدون دعم وجهد عضو مجلس النواب السابق مارتي لوتسر والذي قدم منحة المبادرة المحلية الخاصة بولاية نيويورك لهذا الغرض. مجلس حقوق عمال كورتلاند ومركز عمال مقاطعة تومكينز شاركوا مشكورين بالأفراد التالي أسماؤهم في كتابة هذا الكتاب وتحريره وتصميمه وتنسيقه. كارل فور وديبرا كيث ومارك كيث وبيتر لارنين باول ورون باول وليندا سميث. كما نتقدم بشكر خاص إلى جيم مكولي والذي ساعد بالمشورة القانونية للحرص على دقة محتويات هذا الكتاب، وعضوة مجلس النواب عن ولاية نيويورك باربرا ليفتون لحرصها على مبادئ مارتي لوتسر لحقوق العمال والعدالة الاقتصادية. وأخيراً لم يكن إنتاج النسخة الثانية من هذا الكتاب ممكناً بدون التعاون والدعم المالي المستمرين من مؤسسة ميدستات (Midstate) للتعليم والخدمات وفريق قيادة مركز عمال مقاطعة تومكينز.

هذا الكتاب محمي بموجب حقوق الطبع. ولا يجوز إعادة إنتاجه بالكامل بدون إذن كتابي مسبق من مجلس حقوق عمال كورتلاند ومؤسسة ميدستات للتعليم والخدمات في العنوان: 123 S. Cayuga St., Suite 204, Ithaca, NY 14850. يجوز نسخ مقتطفات لأغراض المراجعة والأغراض التعليمية والاستخدام الشخصي فقط. تمت طباعته في الولايات المتحدة بمعرفة نقابة العمال.