

دليل

عمال

المطاعم



WWW.ROCUNITED.ORG

ROC-Michigan
2727 2nd Ave, Ste. 148
Detroit, MI 48201
(313) 962-5020



WWW.ROCUNITED.ORG

ROC-Michigan
2727 2nd Ave, Ste. 148
Detroit, MI 48201
(313) 962-5020

Published with the generous assistance of the Michigan State Bar Foundation.

The Michigan State Bar Foundation's funding for this publication does not constitute an endorsement of any content or opinion expressed in it.

نشاط خارج اوقات العمل

المقدمة

ولاية ميشيغان هي واحدة من عشرين ولاية لا تمتلك الى حد الان حماية للعمال تمنع ارباب العمل من استخدام معلومات غير متعلقة بالوظيفة وخارج حدود العمل عن الموظفين وطالبي العمل اثناء صنع قرارات التوظيف.

أقر مجلس النواب في ولاية ميشيغان مشروع قانون في ربيع عام 2008 في محاولة لتغيير هذا الوضع ولكن لم يتم التصويت عليه في مجلس الشيوخ.

أن تمت الموافقة على "قانون حماية خصوصية الموظفين" فإنه لن يسمح لرب العمل فصل أو منع تعيين أو اتخاذ اي اجراء ضد الموظف استناداً الى اي سلوك قانوني غير متعلق بالعمل قام به خارج مقر عمله.

وقد عرض هذا المشروع في المجلس التشريعي بعد فصل عدة موظفين من شركة تقع في ولاية ميشيغان وذلك بسبب التدخين خارج مقر العمل.

هل أنت عامل مطعم في منطقة ديترويت؟ إذا كان الأمر كذلك ، أذاً لديك حقوق! تم تصميم هذا الكتيب لنعرفك القوانين التي تحميك في مكان العمل. إذا اكتشفت أن حقوقك تنتهك ، سنقدم لك ما تحتاجه من معلومات لتتال العدالة! قبل أن تتوجه إلى وزارة العمل، أو تقوم بتوكيل محامي ، أو قبل اتخاذ أي إجراء آخر ، نحن ندعوك للحضور الى مركز فرص المطاعم في ميشيغان، حيث يمكننا مساعدتك على تحديد أفضل مسار للعمل. للأعضاء الجدد، دورات التوجيه تقام ايام الاثنين في الساعة 1:00 ظهراً والثلاثاء في الساعة 4:40 مساءً. عنواننا هو:

2727 2nd Ave، Suite 133، Detroit، MI 48201

اتصل بنا اليوم لتحديد موعد! خدماتنا مجانية! على الرغم من أن المعلومات الواردة في هذا الدليل لا تغطي كل حقوقك في العمل ، لكنها القوانين الأساسية في هذا المجال. كذلك لا يمثل هذا الدليل مشورة قانونية شخصية. نحن نقترح عليك الحضور الى دورات التوجيه للحصول على المعلومات الكاملة حول ما يمكنك القيام به من اجل الحصول على العدالة! لمزيد من المعلومات اتصل بنا على:

313-962-5020

المحتويات

<u>2</u>	<u>الأجور وساعات العمل</u>
<u>6</u>	<u>الصحة والسلامة</u>
<u>8</u>	<u>تعويض العمال</u>
<u>10</u>	<u>النقابات</u>
<u>11</u>	<u>حقوق النقابة والمنظم</u>
<u>14</u>	<u>القوانين المناهضة للتمييز</u>
<u>17</u>	<u>أنواع التمييز</u>

الأجور وساعات العمل

سواء كنت تحمل الاوراق القانونية التي تؤهلك للعمل في هذا البلد ام لا، فأنت محمي بواسطة قوانين العمل الفديرالية وقوانين العمل التابعة للولاية. بغض النظر عما اذا كان أجرك يدفع لك بالساعات او سنوياً، فلك الحق بالحصول على الحد الأدنى من الأجر لكل ساعة عمل تقوم بها. وفيما يلي مجموعة من حقوق العمال:

- للعامل الحق في الحصول على "مرة ونصف" لكل ساعة عمل بعد تخطي 40 ساعة عمل في الاسبوع الواحد. ويشار له عادةً بمصطلح "ساعات عمل اضافية".
- لكل عامل الحق في الحصول على قسيمة دفع في كل مرة يدفع له أجره. يجب ان تشير القسيمة الى عدد ساعات العمل التي اشتغلتها، والأجر المدفوع لك واي استقطاعات (مثل الضرائب) التي قد يكون استقطعها رب العمل. حتى لو كان الأجر مدفوع نقداً، فإنه لك الحق بالحصول على إيصال. ولا يمكن لرب العمل ان يستقطع المال من راتبك دون ان يقدم لك تفصيل عن متى بدأت العمل، وعدد الساعات التي اشتغلتها، الأجر المدفوع لك، وسبب استقطاع اي مبلغ مالي من الأجر.
- يجب على رب العمل ان يدفع لك أجرك كل اسبوعين او في فترات اقصر. ويمكنه ان يدفع لك مرة واحدة في الشهر في يوم محدد شهرياً لدفع الأجر اذا كان يدفع لك في أو قبل اليوم الاول من الشهر كل اجورك من الشهر السابق.
- لا يحق لرب العمل ان يجعلك تنتظر لأكثر من اسبوعين بعد اكمالك اول اسبوعين ليُدفع لك أجرك.
- على خلاف بعض الولايات الاخرى، فإن ولاية ميشيغان لا تفرض على ارباب العمل ان يعطوا لموظفيهم استراحة مدفوعة او غير مدفوعة. ولكن للموظفين تحت سن الثامنة عشر الحق في الحصول على نصف ساعة استراحة متواصلة وغير مدفوعة بعد خمسة ساعات من العمل.

التمييز القائم على اساس سجلات الادانة

خلافاً لبعض الولايات الاخرى، فإن ولاية ميشيغان لا تمتلك قانوناً محدداً يمنع التمييز بين الافراد استناداً الى سجلهم الجنائي. يمكن لارباب العمل في ولاية ميشيغان سؤالك عما اذا كانت لديك ادانات او اعتقالات جنائية. ولا يمكن في اغلب الاحوال لرب العمل ان يسألك عن اعتقالات الجرح التي لم تسفر عن ادانة. مع ذلك، فإن اعتقالات الجرح تظهر في تقرير السيرة والسلوك.

بصورة عامة، يمكن لارباب العمل في ولاية ميشيغان اتخاذ القرارات بخصوص من يتوظف لديهم. ولكن عند رفض ارباب العمل تعيين اي شخص لديه سوابق جنائية حتى لو كانت هذه السوابق ليس لديها اي علاقة بالعمل، فإنهم قد يعتبرون منتهكين لقانون مكافحة التمييز العنصري. اذا رفض رب العمل تعيين اي شخص لديه سوابق جنائية، اتصل بمركز فرص المطاعم في ولاية ميشيغان وسنساعدك للتوصل للمصادر المناسبة وفي تحديد افضل مسار لأخذ الاجراءات.

شطب السجلات الجنائية

اذا تم شطب سجلك الجنائي، فإنه سيكون من السهل عليك الحصول على عمل أو سكن أو قرض. اذا تمكنت من شطب سجلك الجنائي فان القانون سيعاملك - في اغلب الحالات - كما لو تكن مداناً سابقاً.

قد تكون مؤهلاً للحصول على شطب لسجلك الجنائي اذا: (1) لديك ادانة جنائية واحدة للبالغين أو الاحداث. (2) اذا مرت خمسة سنوات من تاريخ الادانة أو من تاريخ اطلاق سراحك من السجن.

اذا كنت تعتقد انك مؤهل للحصول على شطب لسجلك الجنائي، اتصل على مركز ميشيغان لفرص المطاعم يمكننا مساعدتك في الحصول على مساعدة مجانية للحصول على شطب لسجلك الجنائي.

الحالة الزوجية

يحمي قانون ولاية ميشيغان الموظفين ضد التمييز على اساس الحالة الزوجية. لا يمكن لرب العمل أن يقرر تعيين، أو فصل، أو تجنيد، أو أي ممارسة أخرى من ممارسات التمييز ضد شخص بسبب حالة الاجتماعية سواء كان عازب، أو متزوج، أو مطلق، أو منفصل أو ما شابه.



يحق لك ما يلي:

- الحد الأدنى من الأجر أي \$7.40 في الساعة في حال عدم استلامك بقشيش.
- الحد الأدنى من الأجر أي \$2.65 في الساعة في حال حصولك على بقشيش، وقيمة أجرك في الساعة مضافاً إليها البقشيش والتي تتعدى \$7.40 في الساعة.
- الحصول على أجورك المالية لكل ساعات العمل التي اشتغلتها.
- اجرة الساعة الاضافية تعادل اجرة ساعة ونصف من ساعات العمل الاعتيادية تدفع لك لكل ساعة عمل تؤديها بعد اجتيازك الاربعين ساعة في الاسبوع الواحد.
- لست مضطراً لقبول أجور أقل بسبب وضع الهجرة الخاص بك.



الموقف من الخدمة العسكرية

يحمي قانون حقوق التوظيف و إعادة التوظيف للخدمات الموحدة الفيدرالية الموظفين ضد التمييز على اساس الوضع العسكري والتي تشمل الخدمة في القوات المسلحة للولايات المتحدة وجيش الحرس الوطني والحرس الوطني الجوي. وينص هذا القانون كذلك على الحق في إعادة التوظيف في ظل ظروف معينة.

المزيد من المعلومات حول هذا القانون متوفرة على الموقع الإلكتروني الخاص بوزارة العمل التابعة للولايات المتحدة. ويمكنك زيارة الموقع على هذا الرابط:

<http://www.dol.gov/elaws/userra.htm>

التمييز القائم على اساس سجل الاعتقال

في معظم الاحيان، يعتبر التمييز عمل غير قانوني في حالة قيام رب العمل بهذه الاعمال:

- سؤال الشخص المتقدم للعمل عن اعتقالات غير التي تكون معلقة في الوقت الراهن، أو رفض تعيين شخص ما أو اتخاذ اجراءات اخرى ضارة بسبب اعتقالات غير التي تكون معلقة في الوقت الراهن.

متى احصل على راتبي الاول؟

اذا كان يومك الاول في العمل يقع في النصف الاول من الشهر (مثال: 6 نيسان-إبريل)، فيجب على رب العمل ان يدفع لك أجورك كاملة في موعد لا يتجاوز اليوم الاول من الشهر التالي (مثال: 1 ايار-مايو)

اما اذا بدأت العمل خلال النصف الثاني من الشهر (مثال: 22 نيسان-إبريل)، فإنه يجب على رب العمل ان يدفع لك أجورك في موعد لا يتجاوز اليوم الخامس عشر من الشهر التالي (مثال: 15 ايار-مايو).

اذا تم فصلك من العمل، فيجب ان تدفع لك الأجر في موعد لا يتجاوز مواعيد الدفع المعتادة لكل فترة دفع تم كسب الاجور خلالها.

إذا كنتُ موظف واحصل على بقشيش، كم سيكون مقدار راتبي؟ هل قيمة الحد الأدنى من الأجر مختلفة بالنسبة للعاملين الذين يحصلون على بقشيش؟

إذا كنت تقوم بخدمة تقديم الطعام (مثل نادل أو مضيف) أو عامل توصيل الطلبات للزبائن، أو عامل تحصل عادةً على دخل من البقشيش، فسوف يدفع لك حد ادنى من الاجر قدره \$2.65 في الساعة مادمت تبلغ كتابياً عن البقشيش الذي تحصل عليه وعند اضافة قيمته الى قيمة الأجر البالغ \$2.65 ستكون النتيجة مساوية (بالأضافة الى البقشيش) الى، على الأقل، \$7.40 في الساعة.

على رب العمل الاحتفاظ بسجلات البقشيش الذي تم استلامه، والتي تتضمن فاتورة بقشيش مكتوبة وموقعة من قبل الموظف على ان يكون تاريخها قبل موعد استلام الراتب.

إذا كان الموظف الحاصل على بقشيش يعمل اكثر من 40 ساعة في الاسبوع، فإنه من حقه الحصول على أجر العمل الاضافي اي ما لا يقل عن \$6.35 في الساعة لكل ساعة عمل تتخطى الاربعين ساعة المعتادة، مادامه يحصل على \$4.75 في الساعة من البقشيش.

هل بإمكان رب العمل استقطاع المال من راتبي دون أذن مني— مثلاً، لتغطية وجبات الطعام التي اتناولها في المطعم، أو تكاليف زي العمل الرسمي، أو إذا كسرت شيئاً، أو لتغطية فاتورة الزبون الذي يغادر دون ان يدفع؟

لا يمكن لرب العمل استقطاع المال من راتبك دون موافقتك الكاملة والحررة والمكتوبة. ولايمكنه ان يرهبك أو يهددك محاولاً الحصول على توقيعك على الموافقة. حتى لو اعطيت موافقتك بحرية لرب العمل لأخذ المال من راتبك، فإنه غير مسموح له أخذ مبلغ كبير من راتبك إذا كان هذا الاستقطاع سوف يخفض قيمة أجرك الى أقل من الحد الأدنى للأجور.

هناك معايير مختلفة لطالبي العمل والموظفين.

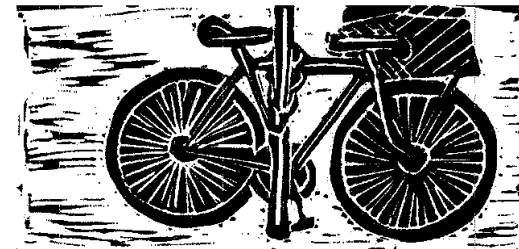
لا يمكن ان توجه لك اسئلة طبية عندما تقدم على العمل حتى يتم اعطائك "عرض مشروط" للعمل. بعد استلامك "العرض المشروط"، يمكن لرب العمل ان يوجه لك اسئلة طبية، او يطلب منك عمل فحوصات طبية، مادام يقوم بتوجيه هذه الاسئلة لجميع المتقدمين على نفس الوظيفة. استناداً الى الاجابات على الاسئلة، بإمكانه سحب العرض اذا توصل الى انك مصاب بمرض ممكن ان ينتقل اثناء التعامل مع المواد الغذائية أو قد لا تكون هناك وسائل معقولة وملائمة من شأنها منع خطر انتشار المرض عن طريق الطعام أو قد تكون مثل هذه الوسائل مشقة لا مبرر لها في العمل.

الفحوصات الطبية للموظفين يجب ان تكون ذات صلة بالعمل ومتماشية مع ضرورة العمل.

تحتفظ وزارة الصحة والخدمات البشرية الأمريكية بقائمة للأمراض المعدية والسارية والتي تنتقل اثناء التعامل مع الطعام. إذا كنت مصاب بأحد الامراض المعدية والسارية المشمولة في هذه القائمة، وأذا كان خطر انتقال المرض المتعلق بالتعامل مع الطعام لا يمكن القضاء عليه بوسائل معقولة، فمن الممكن رفض تعيينك في وظيفة متعلقة بالتعامل مع المواد الغذائية. ولكن، إذا كنت موظف في الوقت الحاضر فمن الممكن ان يتم اعادة تكليفك في منصب شاغر لا يتعلق بالتعامل مع الاطعمة.

هل تحمي قوانين التمييز بسبب العجز الاشخاص الذين يتعاطون المخدرات والكحول؟

الموظفين وطالبي العمل من متعاطي المخدرات بشكل غير قانوني غير محميين عندما يتصرف رب العمل على اساس هذا الاستخدام. يمكن لأرباب العمل الزام الاشخاص المتعاطين للمخدرات بصورة غير قانونية و مدمنين الكحول بنفس معايير الاداء كغيرهم من الموظفين.



إذا كنت متقدماً للحصول على وظيفة ولدي إعاقة جسدية، ماهي نوعية الاسئلة التي من الممكن ان يوجهها لي رب العمل لتحديد ما إذا كان يمكنني اداء العمل؟

ملخص الأجر والساعة في المطاعم

الأجر	
\$7.40	الحد الأدنى من الأجر في الساعة
\$11.10	الحد الأدنى من الأجر لساعات العمل الاضافية
\$2.65	الأجور النقدية – العمال الحاصلين على بقشيش
\$6.35	أجرة الوقت الاضافي – العمال الحاصلين على بقشيش
الحد الأدنى من الأجر في الساعة	
\$6.29	عمال تحت سن 18
\$9.44	الحد الأدنى من أجرة العمل الاضافي

ساعات العمل للقاصرين

- إذا كنت تحت سن 14، فلا يمكنك العمل في مطعم.
- إذا كنت تحت سن 18، لا يسمح لك بالعمل لأكثر من 6 ايام في الاسبوع، أو أكثر من 48 ساعة في الاسبوع الواحد، ولا أكثر من 10 ساعات في اليوم.
- إذا كنت تحت سن 16، لا يمكنك العمل بين الساعة 9 مساءً و 7 صباحاً
- إذا كنت 16 سنة أو أكثر، لكنك تحت سن 18، فلا يمكنك العمل بين الساعة 10:30 مساءً و 6:00 صباحاً. يمكنك العمل حتى الساعة 11:30 مساءً في يومي الجمعة والسبت، وذلك اثناء العطل المدرسية، او اثناء الاوقات التي لا تكون فيها عادةً ملتحق بالمدرسة.

قبل تقديم عرض فرصة العمل، فإنه لا يمكن لرب العمل سؤالك عن وجود أو طبيعة أو مدى شدة إعاقتك.

من الممكن ان يتم سؤالك عن قدرتك على اداء مهمة العمل الاساسية (مع او بدون وسائل المساعدة)

قد يكون عرض فرصة العمل مشروط بنتيجة الفحص الطبي، وذلك فقط في حال كون الفحص الطبي مطلوب لكل الموظفين ضمن نفسى الفئة الوظيفية.

للمزيد من المعلومات حول هذا الموضوع، شاهد اصدارات " قانون طالبي العمل والمعاقين الأمريكيين " والمتوفرة على الموقع الالكتروني، على:

<<http://eoc.gov/facts/jobapplicant.html>>

و"اسئلة ما قبل التوظيف المتعلقة بالاعاقة والفحوصات الطبية " متوفرة على الموقع الالكتروني، على:

<<http://eoc.gov/facts/jobapplicant.html>>

في قطاع المطاعم، يجب علينا ان نكون مهتمين بشكل كبير ازاء الظروف الطبية للموظفين الذين يتعاملون مع المواد الغذائية. هل يمكن لرب العمل ان يسأل الموظفين والمتقدمين للعمل عما إذا كانوا مصابين بمرض معدي؟

اصدرت "الجنة تكافؤ فرص العمل" دليل موجز حول هذا الموضوع، في اصدارها، "كيفية الامتثال لقانون الإعاقة الأمريكي: دليل لاصحاب المطاعم والخدمات الغذائية الاخرى"، متوفر على الشبكة الالكترونية على:

<http://eoc.gov/facts/restaurant_guide.html>.



الصحة والسلامة

المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة مثل مطابخ ساخنة، ومعدات ساخنة وزيوت، وسكاكين حادة، ومخاطر نارية، وصواني تقديم ثقيلة، وارض زلقة كلها امور مألوفة في المطاعم. اكثر الاصابات والامراض شيوعاً بين العاملين في المطاعم تشمل الالتواءات والشد والتمزق والجروح والكدمات والحروق.

أدارة الصحة والسلامة المهنية تكتب وتفرض القواعد الفيدرالية والمباديء التوجيهية الخاصة بالصحة والسلامة في جميع اماكن العمل. فهي تفرض على ارباب العمل توفير بيئة عمل خالية من المخاطر المعروفة والتي قد تسبب الموت او الاصابات الخطيرة.

لدى أدارة الصحة والسلامة المهنية قوانين تعنى كمية المواد الكيميائية الضارة التي من الممكن أن يتعرض لها العامل. يشترط القانون استخدام ممارسات ومعدات آمنة، ويشترط على ارباب العمل التحقق من الظروف الخطيرة في العمل وحفظ سجلات المرض واصابات العمل بصورة منتظمة. إذا كان رب عملك لا يمثل لهذه الشروط، فمن الممكن ان يعاقب من قبل أدارة الصحة والسلامة المهنية.



ما هي بعض الأمثلة على وسائل المساعدة المعقولة ؟
وسائل المساعدة المعقولة قد تشمل، لكن لا تقتصر على:

- جعل المرافق الحالية والتي يستخدمها الموظفون سهل الوصول اليها ويمكن استخدامها من قبل الاشخاص المعوقين.
- اعادة هيكلة الوظيفة: تعديل مواعيد العمل.
- توفير المزيد من الاجازات غير مدفوعة الأجر، واعادة الانتداب الى وظائف شاغرة.
- اقتناء او تعديل المعدات والاجهزة.
- ضبط وتعديل الاختبارات، ووسائل التدريب، أو سياسات العمل.
- توفير قراء او مترجمين فوريين مؤهلين.

قد يطالب رب العمل بتوفير وسائل مساعدة معقولة لتمكين الشخص العاجز من تقديم طلب وظيفة، أو اداء المهام الوظيفية، أو التمتع بفوائد وامتيازات الوظيفة التي يتمتع بها الاشخاص غير المعوقين.

أن رب العمل غير مطالب بتقليل معايير الانتاج على اساس توفير وسائل مساعدة مريحة.

رب العمل غير ملزم عموماً بتوفير الاحتياجات الشخصية مثل النظارات او أجهزة السمع.

ماذا لو لم يوفر صاحب العمل وسائل المساعدة المناسبة التي يتطلبها الموظف او المتقدم بطلب للوظيفة؟

رب عملك ملزم بتقديم وسائل المساعدة المعقولة للأفراد المؤهلين من ذوي الاعاقة، الا اذا كان ذلك يسبب صعوبات لا مبرر لها و تعرقل سير اعمال رب العمل. صعوبات لا مبرر لها تعني العمل الذي يتطلب صعوبة كبيرة او تكاليف عند النظر لعوامل مثل حجم مكان العمل، والموارد المالية، وطبيعة وبنية العمل.

هل هناك حماية خاصة لصحة وسلامة الموظفين تحت سن 18 سنة؟

- يجب ان يكون لدى الموظفين تحت سن 18 سنة تصريح عمل موقع من قبل المسؤول في المدرسة يوضع في ملف في مكان العمل.
- لا يمكن للموظفين تحت سن 18 سنة قيادة مركبة توصيل الطلبات او تقطيع اللحم.
- اذا كنت تحت سن 18 سنة، لا يمكنك بيع او تقديم المشروبات الكحولية.
- اذا كنت في سن المراهقة، يمكنك العمل في مكان لبيع او تناول المشروبات الكحولية، وذلك اذا كان بيع المواد الغذائية او البضائع الاخرى يشكل على الاقل نسبة 50% من اجمالي المبيعات.
- اذا كنت تحت سن 16 سنة، لا يمكنك العمل في مكان لتناول المشروبات الكحولية.

ماذا يمكنني ان أفعل إذا اعتقدت ان مكان عملي غير آمن؟

يجب عليك اولاً زيارة مركز فرص المطاعم في ولاية ميشيغان حيث يمكننا مساعدتك في تقديم شكوى الي منظمة الامان والصحة بسرية وبدون الاعلان عن هويتك. عليك ان تكون محدداً جداً في الشكوى (وتقول على وجه الدقة اين توجد المخاطر). مركز فرص المطاعم في ميشيغان يمكنه مساعدتك لارسال الشكوى الي: ادارة الصحة والسلامة المهنية، على العنوان التالي:

Occupational Safety and Health Administration
315 West Allegan, Room 207
Lansing, Michigan 48933
Tel: (517) 487-4996

أو الي: ادارة الصحة والسلامة المهنية في ميشيغان. على العنوان التالي:

Michigan Occupational Safety & Health Administration (MIOSHA)
P.O. Box 30643
7150 Harris Drive
Lansing, Michigan 48909-8143
(800) 866-4674

ماذا لو تعرضت الي التمييز او عوقبت بسبب تقديم الشكوى؟

أذا تعرضت الي التمييز، او عوقبت، او فصلت من قبل رب عملك بسبب تقديمك شكوى الي ادارة الصحة والسلامة، فأن مركز فرص المطاعم في ميشيغان يمكنه مساعدتك لتقديم شكوى جديدة الي ادارة الصحة والسلامة خلال 30 يوم من تاريخ الحدث، حيث يمكنك الحصول على المساعدة. لديك الحق في التحدث بسرية مع محقق من ادارة الصحة والسلامة. ولا يمكنهم استجوابك امام رب عملك. من حقا ان تتحدث مع محقق ادارة الصحة والسلامة بسرية. لايمكن لمحقيقي ادارة الصحة والسلامة استجوابك امام رب عملك ولست بحاجة لان تخشى من التحدث اليهم عن ظروف عملك.

السن

هل يمكن لرب العمل تعيين موظفين من فئة سن معينة؟

تمنع القوانين الفيدرالية وقوانين الولاية بالتحديد ارباب العمل من استخدام اي من طلبات التقديم للعمل أو القيام بأى تحريات فيما يتعلق بوظيفة مرتقبة و تعبر عن تحديد، أو تخصيص، أو تمييز بالنسبة للسن. يمكن تحديد السن في حالات نادرة وذلك عند إثبات ان السن يعتبر "مؤهلات وظيفية".

حرمان كبار السن من العاملين من الامتيازات الوظيفية.

يمكن لرب العمل تخفيض المزايا الوظيفية بسبب السن فقط عندما تكون تكلفة منح هذه المزايا المخفضة لكبار السن من العاملين هي نفس تكلفة منح المزايا الوظيفية لصغار السن من العاملين. قد يطالب رب العمل موظفيه بالتنازل عن حقوقهم ومطالباتهم تحت قانون التمييز في العمل على اساس السن لعام 1967 ويكون هذا إما عبر تسوية قانون التمييز في العمل على اساس السن أو مطالبة في المحكمة، أو على سياق برنامج الحوافز أو برنامج نهاية الخدمة. ولكن، يجب ان يكون التنازل ممثلاً لقانون حماية مخصصات العمال من كبار السن لعام 1990. للمزيد من المعلومات، يمكنك زيارة الموقع على:

<<http://eoc.gov/types/age.html>>.

الإعاقة

يمنع كل من قانون المعاقين الأمريكيين الفيدرالي لعام 1990 وقانون الحقوق المدنية لسكان ميشيغان من ذوي الإعاقة اي تمييز بين الموظفين على اساس الإعاقة. تحمي هذه القوانين الأشخاص من ذوي الإعاقات النفسية والجسدية. حيث تحضر هذه القوانين على ارباب العمل تعيين، أو فصل، أو اعطاء امتيازات، أو تعويضات، أو تدريب أو اي مصطلحات اخرى تخص ظروف و امتيازات الوظيفة

الموظف أو طالب الوظيفة المؤهل من ذوي الإعاقة هو فرد قادر على القيام بالمهام الاساسية للعمل المطلوب مع او بدون وسائل مساعدة معقولة.

هل يجب ان يوفر التأمين الصحي المقدم من قبل رب العمل تغطية لتكاليف الحمل؟

يجب ان يغطي أي تأمين صحي مقدم من قبل رب العمل نفقات الظروف الخاصة بالحمل بنفس الاسس لجميع الظروف الطبية الاخرى. التأمين الصحي لتغطية النفقات الناجمة عن الاجهاض غير مطلوب الا اذا كانت حياة الام مهددة بالخطر.

ينبغي ان تسدد النفقات المرتبطة بالحمل تماماً كما هو الحال في تلك التي نتجت عن الحالات الطبية الاخرى، سواء كان الدفع يتم على اساس ثابت او نسبة مئوية من رسوم وضعت على اساس معقولة ومعتادة. المبالغ التي تدفعها شركات التأمين يمكن ان تصرف بنفس قيمة المبالغ المستحقة لعلاج امراض اخرى. لا اضافة، ولا زيادة، أو فرض خصم اكبر.

يجب على ارباب العمل توفير نفس المستوى من التأمين الصحي للأزواج العاملين من الذكور كما هو الحال بالنسبة للزوجات العاملات.

المساواة في الأجور

بعض النساء في المطاعم تكسب اقل من الرجال لكنهن لا يقمن بنفس العمل. هل هذا تمييز في الأجور؟

قد يكون كذلك. لا يمكن لأرباب العمل دفع اجور غير متساوية للرجال والنساء الذين يؤدون الاعمال التي تتطلب "نفس المهارة، والجهد، والمسؤولية"، والتي يتم تنفيذها في اطار عمل مماثل داخل المؤسسة نفسها. قانون المساواة في الأجر الفيدرالي لعام 1963 يطالب بأن يعطى للرجال والنساء اجور متساوية على "نفس العمل المنفذ وتحت ظروف مماثلة ويتطلب مهارة وجهود ومسؤولية متساوية". الأجور تشمل الارباح التي يحصل عليها الموظف عن الخدمات المقدمة، بما في ذلك الامتيازات.

الدعاوى المقدمة ضد ممارسات التمييز التي تؤثر على التعويض ممكن ان ترفع تحت قانون إليوت لارسن للحقوق المدنية لولاية ميشيغان-

المزيد من المعلومات حول قانون المساواة في الأجر يمكن الحصول عليها من

موقع لجنة تكافؤ فرص العمل على الرابط التالي:

<http://eoc.gov/types/epa.html>

إذا اصبت في العمل، أو إذا شعرت بأن هناك عوامل خطر، فهناك عدة اشياء يمكنك القيام بها.

إذا اصبت اثناء العمل، أو مرضت بسبب ظروف عملك، فعليك ان تتخذ خطوات فورية لحماية نفسك.

* لا توقع على اي شيء يعرضه عليك رب العمل دون ان تفهمه او تقرأه بعناية. احياناً يحاول رب العمل ان يجعلك توافق على عرضه لدفع تكاليف علاجك بدلاً من أن تطالب بتعويض. يجب عليك أن لا توافق على هذه التسوية للأسباب التالية: التعويض هو نظام تأمين يوفر للعاملين الذين يصابون في العمل حماية اوسع من التي يقدمها رب العمل.

* ابلغ رب عملك مباشرة بعد اصابتك. من الناحية القانونية، يجب عليك ابلاغ رب عملك خلال 30 يوم من تاريخ الحادث أو الاصابة حتى تتمكن من الحصول على تعويض العمال. كلما اسرعت في ابلاغه كلما كان افضل.



هل يمكن لرب العمل مطالبتي بالحصول على تقرير الطبيب للتحقق من عدم قدرتي على العمل؟

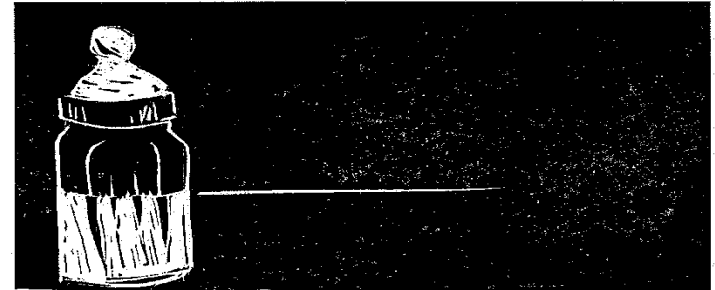
لا يمكن لرب العمل ان يعزل الظروف الخاصة بالحمل بأجراءات خاصة لتحديد قابلية الموظفة للعمل. ولكن، يحق لرب العمل ان يطالب بتصريح من الطبيب بشأن عدم قدرتك على العمل قبل منحك اجازة أو دفع مستحقات المرض. وقد تكوني أيضاً مطالبة بتوفير مثل هذا التصريح لظروف تتعلق بالحمل.

هل من الممكن ان يطلب مني اخذ اجازة غيابي في وقت معين اثناء فترة الحمل؟

يجب ان يُسمح للنساء الحوامل بالعمل مادمن قدرات على القيام بمهامهن. إذا كانت الموظفة متغيبية عن العمل لأسباب متعلقة بالحمل و ثم تعافت، فلا يمكن لرب العمل ان يطالبها ان تبقى في اجازة حتى وقت الولادة. ولا يجب أن يضع رب العمل لائحة تمنع الموظفة من العودة الى العمل بعد فترة محددة من الزمن بعد الولادة.

كم من الوقت يحفظ رب العمل وظيفتي مفتوحة عندما اكون في اجازة الأمومة؟

يجب ان يُبقي رب العمل وظيفتك مفتوحة أثناء تغيبك المرتبط بالحمل بنفس المدة الزمنية التي تبقى فيها مفتوحة للموظفين اثناء اجازة المرض أو الاعاقة.



ما هو تعويض العمال؟

- 100% مستحقات طبية
- عادةً، 80% من راتبك اثناء تغيبك من العمل بسبب الإصابة (مادمت فقدت أجورك اسبوع واحد على الاقل بسبب الإصابة)
- تعويضات اضافية في حال كون الاصابة دائمة.

من المؤهل للحصول على تعويض؟

اي موظف تعرض للإصابة في العمل مؤهل للحصول على تعويض العمال.

ملاحظة: ولاية ميشيغان واحدة من حفنة ولايات تحد من قدرة العمال الذين لا يحملون وثائق لاسترداد الاجر الذي تم خسارته. ولكن، تحت نظام تعويض العمال يحق للعاملين الغير حاملين للوثائق الحصول على 100% من المستحقات الطبية وكذلك التعويض في حالة الإصابة الدائمة.

ما الخطوات التي يجب أن اتخذها للحصول على تعويض؟

إخطار رب العمل او ممثله فوراً لو لم يشهد الحادث.

عرض علي رب العمل دفع تكاليفي الطبية إذا لم اتقدم بطلب الحصول على تعويض. ماذا علي أن افعل؟

لا تقبل ابدأ اي عرض مقدم من رب العمل كتعويض. الافضل دائماً ان تقدم على طلب تعويض العمال لضمان ان يتم التعامل مع الطلب بشكل صحيح في ظل القانون.

إذا تعرضت لحادث أو إصابة في العمل، توجه الى مركز ميشيغان لفرص المطاعم للحصول على المساعدة في تقديم طلب الحصول على تعويض.

قانون التنظيم والنقابة

يمكن أن يحدث التحرش الجنسي في ظروف متنوعة، تشمل في ذلك و على سبيل المثال ولا للحصر، ما يلي:

- قد يكون كل من الضحية والمتحرش من النساء أو الرجال. وليس من المفترض ان يكون الضحية والمتحرش من جنسين مختلفين.
- قد يكون المتحرش رئيس الضحية في العمل، أو ممثل لرب العمل، أو مشرف من منطقة عمل اخرى، أو زميل، أو من غير العاملين. ليس من الضروري ان يكون الضحية هو الشخص الذي تعرض للتحرش وانما اي شخص قد يكون متضرر من هذا السلوك العدواني.
- قد يحدث التحرش الجنسي الغير قانوني حتى عند عدم وجود أي خسارة اقتصادية للضحية أو الفصل من العمل.
- يجب ان يكون سلوك المتحرش غير مرحب به.

الحمل

لا يمكن لرب العمل ممارسة التمييز ضد المرأة على اساس الحمل والولادة أو الحالات الطبية. يجب ان تعامل النساء الحوامل أو الذين يعانون من حالات مماثلة بنفس الاسلوب كغيرها من العمال أو المتقدمين بطلب عمل و يعانون من أحوال مؤقتة تؤثر على مقدرتهم على اداء المهام الوظيفية.

ماذا لو كنت غير قادرة على الايفاء بشروط العمل اثناء فترة الحمل؟

إذا كانت الموظفة غير قادرة على اداء عملها بسبب ظروف الحمل فيجب على رب العمل معاملتها مثلها مثل اي موظف عاجز عن العمل.

على سبيل المثال: إذا سمح رب العمل للموظفين العاجزين عن العمل بصورة مؤقتة بتعديل المهام أو القيام بمهام بديلة، أو اخذ اجازة مرضية غير مدفوعة، فيجب عليه ايضاً السماح بذلك للموظفة العاجزة بشكل مؤقت عن العمل بسبب ظروف الحمل.

لك الحق في الاجتماع مع زملائك في العمل والتحدث مع رب عملك كمحاولة لجعل العمل افضل او اكثر أمناً مع أو بدون مساعدة النقابة، وبدون ان يتخذ اي اجراء ضدك. (وهذا يعرف " الأنشطة المنظمة المحمية").

ويحق لك كذلك تشكيل او محاولة تشكيل نقابة مع باقي الموظفين في المطعم دون ان يتخذ اي اجراء ضدك. ولك الحق بالمشاركة في "الأنشطة المنظمة المحمية"، وتشمل الاعتصام والإضراب بكل اشكاله للحصول على ظروف عمل افضل.

القوانين المتعلقة بالنقابات او اي انواع اخرى من التنظيمات

- لا يمكن فصلك من العمل او اتخاذ اي اجراء ضدك (مثل تغيير الأجر، أو الساعات، او غيره) لرغبتك بالتنظيم أو اذا تقدمت بشكوى تخص العمل.
- إذا تحدثت انت، وعلى الاقل، زميل واحد اخر في العمل مع رب عملك أو اذا قلت انك تتكلم بصفقتك ممثل عن زملائك فلا يمكن من الناحية القانونية لرب العمل فصلك لهذا السبب.
- لا يمكن لرب العمل تهديدك بخسارة عملك أو امتيازات العمل اذا حاولت ان تنظم أو قاومت منظمة، أو شجعت زملائك في العمل على تشكيل نقابة أو الانضمام اليها.
- لا يمكن لرب العمل التجسس أو محاولة التجسس على نشاطات منظمة أو إتحاد.
- لا يمكن لرب العمل منعك من النقاش في ظروف العمل، أو الأجر، أو الانضباط.
- غير مسموح لرب العمل أن يمنحك أنت أو زملائك في العمل زيادة في الراتب أو القيام بعود اخرى لغرض إثنانكم عن تشكيل أو الانضمام الى النقابات.
- لا يمكن لرب العمل ان يشارك في تنظيمات العمال أو يحاول بأي طريقة السيطرة عليها.

حقوق النقابة والمنظم

النقابيون والمنظمون لهم الحق في:

- تشكيل او محاولة تشكيل نقابة بين عمال الشركة.
- إعلان إضراب للحصول على ظروف عمل أفضل.

لجميع النقابات عقود مع اصحاب العمل. هذه العقود تتكلم عادة عن:

- عدم امكانية الفصل من العمل بدون سبب عادل.
- الراتب، والعطلات، والاجازات المرضية، والامتيازات.
- اجراءات تقديم الشكاوى من خلال رب العمل.



لديك العديد من الحقوق كعضو في النقابات:

- لديك الحق في حرية التعبير في نقابتك.
- لديك الحق في النقد، والشكوى، أو الاحتجاج.
- يمكنك التحدث لصالح أو ضد سياسات أو قرارات ممثلي النقابة.
- لك حق التنظيم مع زملائك في العمل لتقديم تغييرات في النقابة – العمال هم الوحيدين القادرين على تقديم هذه التغييرات.
- إذا كنت تدفع رسوم النقابة، فلك الحق في ان ترى نسخة من العقد، والتقارير السنوية حول الشؤون المالية لمكتب، ودستور وقواعد النقابة.

الدين

لا يمكن لأرباب العمل التمييز ضد الموظفين على اساس معتقداتهم الدينية. وكذلك يطالب ارباب العمل بتقديم تسهيلات معقولة للعمال وللمتقديمين للعمل للممارسات الدينية مالم تكن هذه التسهيلات تسبب صعوبات لا مبرر لها للعمل.

الجنس

التمييز ضد موظف أو متقدم للوظيفة بسبب جنسه يكون ضد القانون فيما يتعلق بالتمييز، أو الفصل، أو الترقية، أو التعويض، أو التدريب أو أية نصوص أو شروط أخرى للتوظيف. وكذلك يمنع القانون قرارات التوظيف المستندة الى قوالب نمطية أو افتراضات عن القدرة، أو المميزات، أو اداء الافراد على اساس الجنس.

ما هو التمييز على اساس الجنس؟

ممنوع التمييز المتعمد والسياسات الوظيفية المحايدة التي تستثني الافراد من فئة جنسية معينة. ويشمل ذلك الآتي:

- التمييز بين هوية الجنسين
- التحرش الجنسي
- التمييز القائم على اساس الحمل
- عدم تكافؤ مستوى التعويض بسبب الجنس

ما هو التحرش الجنسي؟

تمثل العروض الجنسية المرفوضة، و طلبات الخدمات الجنسية، أو أي سلوك بدني أو لغوي آخر ذو طبيعة جنسية تحرش جنسي عندما يكون هذا التصرف، سواء صراحة أو ضمناً، يؤثر على توظيف الشخص، أو يتعارض بصورة غير معقولة مع الاداء الوظيفي للفرد، أو يخلق بيئة عمل رهيبه أو معادية أو مسيئة.

انواع التمييز

الأصل القومي

من غير القانوني ممارسة التمييز ضد اي فرد بسبب مسقط رأسه، أو نسبه، أو ثقافته، أو الخصائص اللغوية المشتركة لمجموعة عرقية معينة.

يطالب قانون إصلاح ومراقبة الهجرة لعام 1986 ارباب العمل بضمان كون العمال مؤهلين قانونياً للعمل في الولايات المتحدة. ولكن، رب العمل الذي يطلب التحقق من اوراق العمل فقط لمجموعة معينة من الافراد أو من هم تابعين الى أصول قومية معينة، أو الاشخاص الذين يبدوا عليهم انهم غرباء، فقد ينتهك الباب السابع من قانون إصلاح ومراقبة الهجرة. لذا يجب عليه الحصول على الاثباتات من جميع الموظفين الجدد.

لا يمكن لرب العمل اسناد قرار التعيين الى احتمالية العرق أو البلد التي ينتمي لها الموظف.

التحرش على اساس العرق، أو اللون، أو الاصول القومية، أو الدين، أو السن، أو العجز، أو الميول الجنسية، أو الاجانب/وضع المواطنة، تعتبر ممارسات غير قانونية.

اللغة

هل يمكن لرب العمل منع الموظفين من التحدث بلغة غير الانكليزية في المطعم؟

يمكن اعتماد قاعدة " اللغة الانكليزية فقط" لأسباب غير تمييزية، مثل تعزيز كفاءة التشغيل أو الأمان في العمل. ويجب على رب العمل ضمان تبليغ الموظفين المعنيين حول قاعدة سيادة اللغة الانكليزية فقط والعواقب المترتبة على انتهاكها. لا يمكن لرب العمل منع العمال من التحدث بلغات غير اللغة الانكليزية في اوقاتهم الخاصة، مثل وقت الغداء.



ماذا يحدث لو إتخذ رب العمل إجراءات غير قانونية ليثنى عن أو يمنع الجهود لجعل الموظفين أعضاء في نقابة؟

يجوز للمجلس الوطني لعلاقات العمل مقاضاة ارباب العمل الذين يمارسون أعمالاً غير قانونية ضد الموظفين الذين يمارسون حقهم في حرية تكوين جمعيات للمشاركة في الجهود المنظمة لتشكيل نقابة.

ماذا يحدث لو دعا رب العمل سلطات الهجرة الفيدرالية للحضور وإجراء مداهمة هجرة ضد العمال الذين يحاولون تنظيم نقابة؟

قد يكون رب العمل مذنب بتهمة ممارسة عمل غير عادل لدعوة دائرة الهجرة والجمارك (دائرة الهجرة والتجنس سابقاً) لعرقلة جهود الاتحاد.

من يؤكد تنفيذ قوانين مكافحة التمييز؟

القوانين التي تمنع معظم اشكال التمييز المذكورة اعلاه يؤكد تنفيذها من قبل لجنة تكافؤ فرص العمل الامريكية، وأدارة الحقوق المدنية في ولاية ميشيغان. بالإضافة الى ذلك، تؤكد وزارة العمل الامريكية تنفيذ قوانين فيدرالية تمنع التمييز القائم على اساس الوضع من الخدمة العسكرية. تختلف القوانين المفروضة من قبل هذه الوكالات. يمكن الاطلاع على المزيد من المعلومات على المواقع الالكترونية للوكالات:

www.eeoc.gov

www.mdc.gov

أذا وجدت المحكمة أو دائرة حكومية ان رب العمل اتخذ اجراء رادع ضد العمال لمحاولتهم عمل تنظيم، ماذا ستكون العقوبات؟

يمكن للاتحاد أو للموظف رفع دعوى ممارسة عمل غير عادل الى المجلس الوطني للعلاقات العمالية. إذا وجد ان رب العمل قد قام بهذا العمل، فسيتم أمره بأعادة الموظف مع إعادة دفع مستحقاته، أو عكس الفعل الانتقامي. بالإضافة الى ذلك، سيطالب رب العمل بإشعار الموظفين أن هذا الفعل غير جائز. يشمل القانون الوطني للعلاقات العمالية جميع العمال – ومن ضمنهم عمال المطاعم – مع وجود استثناءات، وهي: عمال الزراعة وعمال المنازل والمتعاقدين المستقلين وعمال الحكومة.

ماذا افعل إذا انتهك رب العمل قانون المجلس الوطني للعلاقات العمالية؟

يجب عليك التوجه الى مركز ميشيغان لفرص المطاعم حيث يمكنك الحصول على مساعدة لتقديم شكوى الى المجلس الوطني للعلاقات العمالية. يجب عليك رفع الشكوى في خلال مدة لا تتجاوز 6 اشهر من تاريخ انتهاك رب عملك للقانون. مركز ميشيغان لفرص المطاعم يمكنه مساعدتك في معرفة كيفية رفع الشكوى، وارسالها الى العنوان التالي:

National Labor Relations Board
477 Michigan Avenue, Room 300
Detroit, MI 48226-2569
(313) 226-3200

ماهي واجبات رب العمل في إطار هذه القوانين؟

يجب على ارباب العمل وضع ملصقات تصف القوانين الفيدرالية التي تمنع التمييز على اساس العرق، أو الجنس، أو اللون، أو الأصل القومي، أو الدين، أو السن، أو المساواة في الأجر، أو العجز. ملصقات لجنة تكافؤ فرص العمل الامريكية متوفرة باللغة العربية، والصينية، والأسبانية. هذه الملصقات يجب ان تكون في متناول الأشخاص ذوي الاعاقة البصرية أو غيرها، والتي من الممكن ان تؤثر على القراءة عند الحاجة.

هل يمكن ان يقوم رب العمل بالتمييز من غير ان ينوي فعل ذلك؟

نعم. ليس فقط التمييز المتعمد، فالممارسات التي لها تأثير التمييز على الافراد هي أيضاً ضد للقانون. على سبيل المثال: فصل الموظفين من اصحاب الاجر العالي اثناء التسريح قد يتسبب في تسريح نسبة عالية من الموظفين فوق سن 40 سنة. تبعاً للظروف، قد تحدد المحكمة بأن هذا التصرف له تأثير سلبي غير مقصود على كبار السن، ويواجه رب العمل تهمة التمييز على اساس السن.

قوانين مكافحة التمييز

تمنع مجموعة كبيرة من القوانين الفيدرالية وقوانين الولاية والقوانين المحلية التمييز ضد العمال. التمييز ضد العمال عمل غير قانوني إذا كان ضد الفئات المحمية التالية:

- العرق
- اللون
- الدين أو العقيدة
- الأصل القومي أو النسب
- الجنس (بما في ذلك الهوية الجنسية)
- الحمل
- السن
- الإعاقة
- الاستعداد الوراثي أو حالة الناقل
- الموقف من الخدمة العسكرية
- الحالة الزوجية
- الطول
- الوزن
- سجل الإعتقال
- الاجانب وحالة الجنسية



التمييز غير مشروع في أي جانب من جوانب العمل بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر:

- التعيين والفصل
- تعويض، أو انتداب، أو تصنيف العمال
- نقل، أو ترقية، أو تسريح أو ارجاع.
- إعلانات الوظيفة
- تجنيد
- اختبار
- استخدام مرافق الشركة
- برنامج التأهيل والتدريب
- إمتيازات إضافية
- الاجر، وخطّة التقاعد، واجازة الاعاقة
- شروط اخرى تخص ظروف وامتيازات الوظيفة.

تشمل أيضا ممارسات التمييز في ظل هذه القوانين الآتي:

- التحرش المبني على الأسس المحمية المذكورة اعلاه
- الانتقام من فرد لرفعه دعوى بتهمة تمييز
- المشاركة في التحقيق أو معارضة ممارسات تمييزية
- قوانين الوظيفة المستندة الى صور نمطية أو افتراضات عن القدرات، أو الصفات أو الاداء للأشخاص على اساس تشمل اي من الفئات المذكورة اعلاه.
- رفض فرص توظيف شخص بسبب الزواج من أو الارتباط بفرد من عرق، أو دين، أو منشأ وطني، أو معترب، أو شخص معاق.
- عدم توفير تسهيلات معقولة لحاجات الموظفين الدينية أو للعاملين من ذوي الإعاقة.