

كن على علم بحقوقك شفافية مسائل الرواتب

4. ما الذي يعتبر راتباً؟

يعرف الراتب على أنه أي مدفوعات تمنح للموظف لقاء عمله، أو تدفع نيابة عنه، أو تعرض على المتقدم بطلب العمل. نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر: الرواتب والأجور، أجور العمل الإضافي، فترات الأجر عن ساعات المناوبة، المكافآت، العمولات، الإجازات والعطلات المأجورة، البدلات، رسوم وأقساط التأمين والمنافع الأخرى، خيارات الأسهم والجوائز وحصص الأرباح، والتقاعد.

5. هل تتضمن الحماية دفاع رب العمل عن نفسه أو أي استثناءات؟

نعم، يمنح الأمر الإداري المقاولين سبيلين للدفاع عن أنفسهم أو تبرير أفعالهم، وفي حال فشلهم في أي منهما سيتم اتهامهم بالتمييز ويحظرون بناء عليه: الدفاع بحجة "مهام العمل الأساسية"، والدفاع العام أو الدفاع استناداً إلى ما يسمى "قانون مكان العمل".

6. ما هي "مهام العمل الأساسية" المرعية بموجب الأمر الإداري؟

يطلق مصطلح "مهام العمل الأساسية" على الواجبات الوظيفية الأساسية لمركز ما يؤديها الموظف الشاغل لهذا المركز. تعتبر مهمة ما أساسية في الحالات الآتية:

- إذا كان الاطلاع على قيمة الأجر المقدم للموظف أو المعروض على المتقدم بطلب توظيف، هيكلية الرواتب ودراسات السوق المستندة إلى الأجر، والسياسات المرتبطة بتحديد أو تغيير أجر العاملين، ضرورياً لأداء تلك المهمة أو أي مهمة عمل أخرى تحدد روتينياً.
- واجبات ومهام المركز الوظيفي التي تتضمن حماية وصون سرية السجلات الشخصية للموظفين، بما في ذلك قيم وأنواع الأجر المقدمة للموظفين، وهيكلية الرواتب، ودراسات السوق المستندة إلى الرواتب، والسياسات التي يستند إليها لتحديد وتغيير رواتب الموظفين.

تعزز قوانين مكتب OFCCP حالة الأمان لدى الموظفين عند السؤال عن الرواتب، أو مناقشتها، أو الإفصاح عنها

1. ما معنى أن أتعرض للتمييز الوظيفي بسبب استفساري عن راتبي أو رواتب الموظفين الآخرين أو مناقشتها أو الإفصاح عنها؟

يقع هذا النوع التمييز على الموظفين القائمين بالعمل أو المتقدمين بطلب توظيف، عندما يتخذ رب العمل إجراءات وظيفية بحقهم بسبب استفسارهم عن تعويضاتهم أو تعويضات موظفين آخرين، أو مناقشتها أو الإفصاح عن معلومات تتعلق بها. على سبيل المثال، قيام رب عمل بطرد موظفة لديه بسبب دخولها في نقاش مع موظفة أخرى حول راتبها. وفي مثال آخر يقوم رب عمل بتخفيض عدد ساعات العمل الخاصة بأحد الموظفين بسبب سؤال زملائه عما يتقاضونه لقاء ساعات العمل الإضافية.

2. ما هي حقوقي؟

يحق لك بموجب الأمر الإداري رقم 11246 الاستفسار عن راتبك أو رواتب الموظفين أو المتقدمين الآخرين، ومناقشتهم بخصوصها، أو الإفصاح عنها. يمنع اتخاذ إجراءات تأديبية بحقك، أو مضايقتك، أو خفض راتبك الوظيفية، أو إنهاء عقد توظيفك، أو حرمانك من التوظيف، أو بعبارة أخرى يمنع تمييزك بسبب ممارستك لذلك الحق. وعلى العموم، يخضع هذا الحق لبعض الاستثناءات المحدودة.

3. هل يحظر على المقاولين الإبقاء على سرية الرواتب تبعاً لسياسات رسمية أو غير رسمية؟

نعم. يمنع المقاولون من اتباع سياسات تحظر أو تقيد الموظفين القائمين أو المتقدمين للعمل عن مناقشة رواتبهم أو رواتب موظفين آخرين أو الإفصاح عنها. مثلاً، تعتبر سياسات المتعاقدين التي تمنع الموظفين من التحدث إلى بعضهم بخصوص مكافآت نهاية العام انتهاكاً للقوانين المرعية، كونها تحظر الموظفين من مناقشة تعويضاتهم.



7. ما معنى الدفاع بحجة "مهام العمل الأساسية"؟

يحق لرب العمل أن يدافع عن نفسه ضد الادعاء بالتمييز الوظيفي مستخدماً ذريعة "مهام العمل الأساسية" من خلال إثبات اتخاذه لإجراء ما ضد موظف بسبب قيام ذلك الموظف **أولاً** بالاطلاع على المعلومات المتعلقة بتعويضات موظفين آخرين أو أشخاص متقدمين للعمل خلال أدائه أو أدائها لواجبات العمل الأساسية المنوطة بهم، و**ثانياً** تسريب تلك المعلومات إلى أشخاص آخرين، ما كانوا ليعلموا شيئاً عنها بأي طريقة أخرى.

بشكل عام، حتى الموظفين الذين تتضمن مهام عملهم الأساسية الاطلاع على معلومات تتعلق بالرواتب والتعويضات، يمكن لهم مناقشة التعويضات، أو الإفصاح أو الاستفسار عنها في بعض الحالات. فمثلاً يحق لهم:

- مناقشة رواتب المتقدمين للعمل أو الإفصاح عنها رداً على شكوى رسمية أو تهمة، أو كجزء من تحقيق جارٍ، أو كإجراء لازم، أو خلال جلسة استماع، بما في ذلك التحقيق الذي يجريه رب العمل، أو تبعاً لواجب رب العمل القانوني بتقديم معلومات إلى من يلزم.

- مناقشة رواتبهم الشخصية مع موظفين آخرين.

- مناقشة فروقات الرواتب المحتملة ذات الصلة بموظفين آخرين في ظل الإدارة الرسمية للمقاول أو باستخدام خدمة الشكاوى الداخلية للمقاول.

- مناقشة رواتب وأنواع التعويضات الخاصة بموظفين آخرين أو متقدمين للعمل والإفصاح عنها بناء على معلومات حصلوا عليها بأساليب خارجة عن المهام الوظيفية الأساسية المسندة إليهم.

8. ما هو الدفاع استناداً إلى "قانون مكان العمل"؟

يحق لرب العمل أن ينفي عن نفسه تهمة التمييز من خلال إثبات أنه اتخذ إجراءً ما ضد موظف لانتهاكه قانون الشركة المطبق على جميع الموظفين بعدل ومساواة.

يجب ألا يحظر القانون بشكل أو بآخر الموظفين من مناقشة تعويضاتهم، أو تعويضات زملائهم، أو المتقدمين بطلبات توظيف. وكمثال على "قانون مكان العمل" تلك القواعد المتعلقة بالحصول على إجازات أو التي تحدد طول فترات الاستراحة.

9. هل رب عملي ملزم بإبلاغي عما يتقاضاه الآخرون من أجور؟

لا، رب العمل غير مطالب ببناء على الأمر الإداري رقم I1246 بتقديم أي معلومات تتعلق برواتب الموظفين أو المتقدمين بطلبات التوظيف إلى موظفين أو متقدمين آخرين.

10. من هم المشمولون بحماية مكتب OFCCP؟

يحمي مكتب OFCCP حقوق العاملين والمتقدمين بطلبات توظيف لدى الشركات المتعاقدة على أداء أعمال لحساب الحكومة الاتحادية. يشتمل ذلك على الموظفين المصرفيين، وشركات التقنيات المعلوماتية، ومعامل تغليف وتعليب اللحوم، ومتاجر البيع بالتجزئة، وخطوط الإنتاج، وشركات المحاسبة، وشركات البناء، والعديد أيضاً من الجهات ذات الصلة.

تقديم شكوى

11. ماذا أفعل إذا اعتقدت أن رب عملي يتعرض لي بالتمييز لأنني

استفسرت عن راتي أو رواتب موظفين آخرين أو أشخاص

متقدمين بطلبات توظيف أو ناقشتهم بها أو أفصحت عنها؟

يمكن التقدم بشكوى إلى مكتب OFCCP ضد رب عملك عندما تقع ضحية للتمييز أثناء أدائك لعملك أو تقدمك بطلب توظيف. لست ملزماً بمعرفة ما إذا كان رب العمل مقاولاً اتحادياً أو فرعياً على وجه اليقين لتقدم شكوى ضده.

12. كيف أتقدم بشكوى إلى مكتب OFCCP؟

يمكنك تقديم شكوى حول تعرضك للتمييز بإحدى الطرق التالية:

- ملء نموذج شكوى وإحالاته عبر شبكة الإنترنت عن طريق الموقع الرسمي لمكتب OFCCP.
- الحضور شخصياً إلى مكتب OFCCP وملء النموذج اللازم.
- إحالة نموذج الشكوى الجاهز عن طريق خدمة البريد، أو البريد الإلكتروني، أو الفاكس إلى المكتب الإقليمي التابع لـ OFCCP والذي يغطي نطاق مسؤوليته مكان وقوع عملية التمييز المزعومة.

يمكنك الحصول على نموذج الشكوى عبر شبكة الإنترنت على الموقع الإلكتروني <https://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> أو يمكنك الحصول على نسخته الورقية من جميع مكاتب OFCCP. لمعرفة عنوان أقرب مكتب إلى مسكنك، اطلع على القائمة الرقمية لمكاتب OFCCP على الموقع الإلكتروني www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm

تذكر توقيع النسخة النهائية من شكاوك قبل تقديمها. لا يجرمك عدم توقيع الشكوى من تقديمها، لكن محقق مكتب OFCCP سيطلبك بالتوقيع عليها خلال إجرائه مقابلة معك لاحقاً. يجب تقديم الشكوى المتضمنة مزاعم التعرض للتمييز بسبب مناقشة مسائل الرواتب والأجور، أو الإفصاح عن معلومات تتعلق بها، أو الاستفسار عنها خلال 180 يوماً من تاريخ وقوع التمييز ما لم يسمح بتمديد المهلة لسبب وجيه. ذات المهلة تنطبق على الشكاوى التي يزعم مقدموها أنهم تعرضوا للتمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الدين، أو الجنس، أو الميول الجنسي، أو الهوية الجنسية، أو الانتماء القومي.

13. هل يحق لرب عملي أن يرد على تقديمي شكوى ضده بالطرد

من العمل أو خفض المركز الوظيفي أو المعاملة المتدنية؟

لا، يخالف رب عملك القانون بقيامه بتوجيه رد انتقامي ضدك في حال تقديمك شكوى أو المساهمة في تحقيق جارٍ. تحميك أنظمة مكتب OFCCP من التعرض للمضايقة، أو الترهيب، أو التهديد، أو الإجبار على ما لا ترغب، أو الانتقام منك بسبب ممارساتك المؤكدة لحقوقك.

14. هل يمكنني أن أحيل شكواي إلى كل من مكتب OFCCP

ولجنة تكافؤ فرص العمل (EEOC)؟

بالطبع، في حال تقديم شكواك إلى كل من مكتب OFCCP ولجنة EEOC ستبدأ الوكالة الملائمة لحالة الشكوى التحقيق فيها. قد يتقرر في بعض الحالات أن يشترك مكتب OFCCP ولجنة EEOC بالتحقيق في شكاوك.

يعمل مكتب OFCCP بشكل عام على الاحتفاظ بالشكاوى المقدمة ضد المقاولين الاتحاديين بخصوص التمييز بسبب الإعاقة. كما يحتفظ أيضاً بشكاوى التمييز ضد المقاولين الاتحاديين عندما تتبين احتمالية وجود نمط من التمييز يشمل حشداً من الموظفين الفعليين أو المتقدمين بطلبات توظيف، والأشخاص الذين يدعون حدوث تمييز بسبب التوجهات الجنسية لأحدهم، أو الهوية الجنسية أو كون أحدهم محارباً قديماً محمياً. بالإضافة إلى احتفاظ مكتب OFCCP بالشكاوى الموجهة ضد المقاولين الاتحاديين التي تزعم تعرض أحدهم للتمييز بسبب استفساره عن الرواتب، أو الدخول في مناقشة حولها، أو الإفصاح عن أي راتب أمام الغير.

15. ماذا سيحدث في حال ثبت أنني وقعت ضحية للتمييز الوظيفي؟

ستصبح صاحب الحق في أن يتم تعويضك بما يضمن حصولك على ما حرمت منه نتيجة للتمييز. ستصبح مخولاً بالتوظيف، أو الترقية، أو العودة إلى عملك، أو حصولك على تسهيلات معقولة في العمل أو التقدم بطلب التوظيف، بالإضافة إلى إمكانية إعادة تعيينك. كما سيحق لك الحصول على رواتب المتأخرة، أو دفعات مقدمة، أو علاوة على راتبك، أو ربما مزيح من هذا وذاك. وعلاوة على ذلك، إذا تبين لمكتب OFCCP أن المقاول الاتحادي أو المقاول الفرعي قد انتهك مضامين القسم 503 فمن الممكن أن يسعى مكتب OFCCP لحرمان الشركة من إمكانية الحصول على عقود اتحادية في المستقبل، أو إخراجها نهائياً من أي اعتبارات مستقبلية بهذا الشأن، أو ربما قد يتم إلغاء عقود اتحادية أو عقود معدلة قيد التنفيذ.

لمزيد من المعلومات:

إدارة العمل في الولايات المتحدة

مكتب برامج متابعة الامتثال للعقود الاتحادية

200 Constitution Avenue, NW

Washington, D.C. 20210

1-800-397-6251

TTY: 1-877-889-5627

www.dol.gov/ofccp

يرجى ملاحظة أن المعلومات الواردة في صحيفة الحقائق هذه لا تعدو كونها معلومات عامة. إذ لا يقصد منها أن تقوم مقام قوانين وأنظمة البرنامج المنوه عنه آنفاً.