

الخدمات ووسائل الحماية المقدمة للعمال الزراعيين

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor



جدول المحتويات

1	معلومات مهمة للعمال الزراعيين
1	الاختصارات المستخدمة في هذا المستند
1	إعرف حقوقك
3	الخدمات للعمال الزراعيين الموسمين والمهاجرين
3	قسم الامتثال والتتقيف
3	برنامج العمل الزراعي
4	برنامج تأشيرات H-2A الفيدرالي
8	مكافحة الاتجار بالبشر
9	التتقيف المجتمعي
9	مستشار الولاية المسؤول عن مراقبة الامتثال
9	مراكز التوظيف في ولاية نيويورك
11	خدمات التوظيف
11	العمال الزراعيون الموسميون أو المهاجرون
12	قوانين العمل في ولاية نيويورك
12	قانون ممارسات العمل المُنصف للعمال الزراعيين (FLFPA)
19	قانون الحد الأدنى للأجور
22	قانون حماية الأجور من السرقة
24	دفع الأجور
25	الخصومات من الأجور
26	فترات الطعام والاستراحات الأخرى
27	التعويضات الأخرى (المزايا/تعويضات الأجور)
28	القواعد المحسنة لمواجهة الأفعال الانتقامية
29	سياسة الوقاية من التحرش الجنسي
34	اللوائح التنظيمية المتعلقة بالسلامة والصحة
34	مياه الشرب
35	المرافق الصحية في الحقول
35	المبيدات الحشرية
35	قانون تسجيل المهاجرين في نيويورك
36	عمالة الأطفال
41	التأمين ضد البطالة
43	تعويضات العمال
44	الإجازات المرضية مدفوعة الأجر في ولاية نيويورك
53	جهات الاتصال

معلومات مهمة للعمال الزراعيين

تمّ إعداد هذا الكتيب لمساعدتك في فهم بعض الخدمات المتاحة للعمال في ولاية نيويورك، بما يشمل حقوقك بموجب قانون العمل.

الاختصارات المُستخدَمة في هذا المستند

FLCU = وحدة تصديق واعتماد العمالة الأجنبية

NYS DOL = إدارة العمل في ولاية نيويورك

FLFPA = قانون ممارسات العمل المُنصف للعمال الزراعيين

DOCE = قسم الامتثال والتنقيف

AgLP = برنامج العمل الزراعي

.U.S = الولايات المتحدة

DEWS = قسم خدمات التوظيف والقوى العاملة

USDOL = وزارة العمل الأمريكية

OSHA = إدارة السلامة والصحة المهنية

MSFW = العمال الزراعيون الموسميون أو المهاجرون

AEWR = معدل (تأثير) الأجر الضار

SMA = مستشار الولاية المسؤول عن مراقبة الامتثال

UI = تأمين البطالة

OSOS = نظام التشغيل الموحد

إعرف حقوقك

التمييز: يحظر القانون على جهة العمل التمييز ضد العمال بسبب:

- العمر
- العرق
- المعتقد
- اللون
- الجنس
- الأصل الوطني
- الإعاقة
- الحالة الاجتماعية
- الحالة العسكرية
- السجل الجنائي أو الإدانات السابقة
- التوجه الجنسي
- الناجون من العنف المنزلي
- الصفات الجينية الوراثية

بموجب المادة 215 من قانون العمل في ولاية نيويورك، يُعتبر من غير القانوني أن تُميّز جهة العمل أو تُفصل أو تُعاقب عاملاً بسبب تقديمه شكوى أو ممارسته حقوقه بموجب قانون العمل.

يتولّى قسم معايير العمل التحقيق في أي شكوى تتعلّق بالأجور و/أو ساعات العمل.

الحق في استقبال الزوّار: وفقاً للمدعي العام في ولاية نيويورك، لديكم الحق في استقبال الزوّار في مخيم العمّال الذي تقيمون به (بما في ذلك السكن المقدم من جهة العمل)، وهم:

- الأطباء
- المحامون
- ممثلو النقابات العمالية
- رجال الدين

يمكنكم استقبال الضيوف والزوار في المخيم الذي تقيمون فيه أثناء وقت فراغكم، دون الحاجة إلى الحصول على إذن من جهة العمل أو مالكي مكان الإقامة.

رعاية الأطفال: في ولاية نيويورك، يوفر برنامج "تطوير أطفال العمّال في القطاعات الزراعية" (ABCD) رعاية يومية لأطفال العمّال الزراعيين الموسمين حتى يتمكن الوالدين من العمل. لمزيد من المعلومات، راجع قسم "جهات الاتصال" في هذا المستند.

الضمان الاجتماعي: في معظم الوظائف، يجب على جهة العمل خصم مساهمات الضمان الاجتماعي من أجركم. علماً أنّ كشف الأجر الخاص بكم سيُظهر لكم مقدار ما تمّ خصمه.

الضرائب: يتم خصم ضرائب الدخل على المستوى الفيدرالي وعلى مستوى الولاية من كل راتب. علماً أنّ كشف الأجر الخاص بكم سيُظهر مقدار ما تمّ خصمه. قد تكونون مؤهلين لاسترداد كامل ضريبة الدخل المخصومة من راتبكم. للتأكد من أهليّتكم لاسترداد الضريبة، يجب عليكم تقديم نموذج ضريبة الدخل على مستوى الولاية والمستوى الفيدرالي. وإذا لم تكونوا مقيمين في ولاية نيويورك، فهناك نموذج ضريبة خاص يجب إكماله. يُرجى الاتصال على الرقم **518-457-5181** لطلب نموذج ضريبة خاص بالمقيمين خارج الولاية.

المحاربين القدامى: هناك برامج خاصّة بالمحاربين القدامى. إذا كنتم ممّن خدموا في الجيش، يُرجى التواصل مع إدارة العمل في الولاية. بعض جهات العمل تُفضّل توظيف الأفراد ممّن خدموا في القوات المسلحة. لمزيد من المعلومات، اتصلوا بخط المساعدة الخاص بالمحاربين القدامى لدى إدارة العمل في ولاية نيويورك على الرقم **888-VETS-NYS** أو **888-838-7697** أو أرسل بريداً إلكترونيّاً إلى ask.vets@labor.ny.gov.

الخدمات المُقدمة للعمّال الزراعيين الموسميّين والمهاجرين

يُقدّم كادر إدارة العمل في ولاية نيويورك نفس نطاق الخدمات للعمّال الزراعيين الموسميّين والمهاجرين كما هو الحال مع الباحثين عن عمل من غير الموسميّين والمهاجرين. تلتزم ولاية نيويورك بتوفير جميع الخدمات المُتعلّقة بتطوير القوى العاملة، بما في ذلك المزايا وتدابير الحماية والإرشاد/المشورة المهنية والاختبارات وتطوير الوظائف والتدريب الوظيفي وخدمات الإحالة إلى الوظائف، وذلك للعمّال الزراعيين الموسميّين والمهاجرين على أساس متساوٍ ودون تمييز.

قسم الامتثال والتتقيف

يعمل قسم الامتثال والتتقيف على تلبية احتياجات جميع العمّال، ويحرص على أن تكون تدابير الحماية والخدمات والبرامج التي توفّرها إدارة العمل مُتاحة للجميع، بما في ذلك الأشخاص ممّن لا يجيدون اللغة الإنجليزية. تحمي إدارة العمل في ولاية نيويورك حقوق جميع العمّال، بغض النظر عن وضعهم القانوني من حيث الهجرة.

برنامج العمل الزراعي

يشمل قسم الامتثال والتتقيف في إدارة العمل برنامج العمل الزراعي، الذي يضم مختصين في الامتثال والتتقيف موزعين في جميع أنحاء الولاية. يهدف برنامج العمل الزراعي إلى ضمان ازدهار قطاع الزراعة الكبير والمتنوع في نيويورك مع الامتثال لقوانين الولاية والقوانين الفيدرالية. يتحدث جميع مختصي الامتثال والتتقيف اللغتين الإنجليزية والإسبانية، ويمكنهم مساعدتكم أنتم و عمّالكم في العديد من الأمور المُتعلّقة بالعمل. يمكن لمختصي الامتثال والتتقيف التواصل مع العمّال الزراعيين الموسميّين والمهاجرين، بما في ذلك العمّال الحاصلين على تأشيرات H-2A (هي تأشيرات عمل تُمنح للعمّال الزراعيين المؤقتين القادمين من خارج الولايات المتحدة للعمل في قطاعات الزراعة في موسم مُحدّد، في أي يوم من أيام الأسبوع وأي وقت خلال اليوم، سواء في أماكن إقامتهم أو عملهم أو تجمعاتهم.

التوعية للعمّال الزراعيين: تتطلب اللوائح الفيدرالية أن تُجري الولايات أنشطة توعية للعمّال الزراعيين الموسميّين والمهاجرين الذين لا تصلهم الخدمات التقليدية للتوظيف المُقدّمة من مراكز التوظيف في ولاية نيويورك، والمتوفّرة خلال ساعات العمل فقط. يمكن لمختصي الامتثال والتتقيف التواصل مع العمّال الزراعيين الموسميّين والمهاجرين (بما في ذلك العمّال الحاصلين على تأشيرات H-2A) في أي يوم من أيام الأسبوع وأي وقت خلال اليوم، سواء في أماكن إقامتهم أو عملهم أو تجمعاتهم. يُقدّم مختصو الامتثال والتتقيف معلومات للعمّال الزراعيين حول قوانين العمل والخدمات المتاحة من خلال مراكز التوظيف المحلية، وخدمات الدعم المحلي، وخدمات تطوير الوظائف الأخرى.

للتواصل مع مختص الامتثال والتتقيف في مقاطعتك، يُرجى التفضّل بزيارة:

dol.ny.gov/compliance-and-education-specialists

برنامج تأشيرات H-2A الفيدرالي

تُعالج وحدة تصديق واعتماد العمالة الأجنبية (FLCU) التابعة لإدارة العمل في ولاية نيويورك (NYSDDL)، وهي جزء من قسم حلول التوظيف والقوى العاملة، طلبات أوامر العمل (طلب رسمي تقدمه جهة العمل للحصول على تصريح لتوظيف عمال زراعيين وفقاً لشروط محددة) ضمن برنامج تأشيرات H-2A و H-2B لجهات العمل ممن يُمارسون أعمالهم في ولاية نيويورك. تعمل إدارة العمل في ولاية نيويورك بالتنسيق مع وزارة العمل الأمريكية (USDOL) لضمان امتثال جهات العمل للقوانين الفيدرالية وقوانين الولاية.

يُنشئ برنامج تأشيرات H-2A الفيدرالي للعمالة الزراعية المؤقتة وسيلةً لتتيح لأصحاب العمل الزراعيين ممن يتوقعون نقصاً في العمالة المحلية جلب عمال أجانب غير مهاجرين إلى الولايات المتحدة لأداء خدمات زراعية مؤقتة أو موسمية.

يجب أن يكون التوظيف ذا طبيعة موسمية ويرتبط بفترة معينة من السنة بسبب حدث أو نمط زراعي، من قبيل دورة زراعية سنوية قصيرة أو جانب معين من دورة أطول. يجب أن يتطلب العمل مستويات عمالة تفوق بكثير ما هو مطلوب للعمليات الجارية على نحو اعتيادي.

يجب أن يكون التوظيف مؤقتاً عندما تكون حاجة جهة العمل لتوظيف عامل مؤقت لا تتجاوز مدة عام واحد في الظروف العادية.

إذ يتمثل الهدف الأساسي لولاية نيويورك في مساعدة جهات العمل الزراعيين في العثور على عمال محليين مؤهلين لشغل هذه الوظائف. تشمل أدوارنا في هذا البرنامج الفيدرالي ما يلي:

- معالجة طلبات الاعتماد والمصادقة على التوظيف المؤقت المقدمة من جهات العمل الزراعية
- مراجعة الطلبات للتأكد من الامتثال للوائح الفيدرالية ولوائح الولاية
- نشر أمر العمل المُعتمَد على نظام التشغيل الموحد لولاية نيويورك لتسهيل عرضه للباحثين عن العمل داخل الولاية وفي الولايات الأخرى.
- متابعة إحالات المتقدمين المحليين المقدمة بموجب أوامر العمل المُعتمَدة
- التحقق من أن ظروف العمل والمعيشة تتطابق مع ما ورد في أوامر العمل
- توفير البيانات المطلوبة لوزارة العمل الأمريكية

فيما يلي بعض الحقائق والنصائح التي يجب مراعاتها للعمال الحاصلين على تأشيرات H-2A وغيرهم من العمال العاملين بموجب أمر العمل الخاص بتأشيرات H-2A في ولاية نيويورك:

المتقدمون المحليون: يجب على جهات العمل بموجب نظام تأشيرات H-2A توفير فرص عمل لأي عامل أمريكي مؤهل ومُتاح يتقدم لوظيفة H-2A خلال فترة التوظيف. يجب أن يتم توظيف المتقدمين المحليين ممن:

- يستوفون الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة للوظيفة
 - يكونون متاحين طوال فترة التوظيف
 - تم إبلاغهم بالكامل بجميع شروط وأحكام التوظيف بلغتهم الأساسية
- العُمال الأجانب المؤقتون من فئة H-2A:** يسمح برنامج تأشيرات H-2A للعُمال الأجانب بالقدوم إلى الولايات المتحدة للقيام بعمل زراعي بشكل مؤقت فقط. بعد انتهاء عقد التوظيف، يجب على عُمال برنامج تأشيرات H-2A العودة إلى بلدهم الأصلي أو يمكن نقلهم إلى أمر عمل آخر مُتعمد على المستوى الفيدرالي. يجب على العُمال بموجب برنامج تأشيرات H-2A العمل فقط:
- لصالح جهة العمل المُدرجة في العقد
 - في الموقع/المواقع المُحددة في العقد
 - خلال فترة التوظيف المُشار إليها في العقد
 - في النشاط الزراعي المُحدّد في العقد
 - بالأجور المُحددة في العقد (سواء كانت بالساعة أو حسب الإنتاج أو غيرها).
- الكشف عن المعلومات:** عند التوظيف، يجب تزويد العُمال سنويًا بنسخة من عقد العمل المعتمد (وهو النموذج ETA790)، والذي يتضمّن:
- تاريخ بدء وانتهاء العقد
 - الشروط المهمة للتوظيف (من قبيل النقل والسكن والوجبات وغيرها)
 - الأيام التي لا يُطلب من العُمال العمل فيها (مثل أيام الأحد والعطلات الرسمية على المستوى الفيدرالي وغيرها)
 - عدد الساعات اليومية وعدد الأيام الأسبوعية المتوقع للعامل العمل خلالها
 - النشاط الزراعي والموقع الذي سيتم العمل فيه
 - مُعدّل الأجر لكل وظيفة
 - التزام جهة العمل بتوفير ودفع تكلفة جميع الأدوات المطلوبة
 - التزام جهة العمل بتوفير التغطية لتأمين تعويضات العُمال
- الخصومات:** يجب إخطار العُمال كتابيًا بجميع الخصومات غير المطلوبة قانونًا، من قبيل أقساط التأمين الصحي أو أي مزايا أخرى تقدمها جهة العمل. يُمنع على جهة العمل خصم مبالغ من أجور العُمال لتكاليف الأدوات الجديدة أو المُعطلة أو المنتجات التالفة أو أعمال التنظيف أو النقل أو خدمات الغسيل أو أي نفقات أخرى مرتبطة بإدارة العمل.

مُعدّلات الأجر: يجب على جهة العمل دفع أجور لجميع العُمال المشمولين بما لا يقل عن أعلى مُعدّل من بين مُعدّلات الأجر التالية السارية وقت أداء العمل: مُعدّل الأجر الضار على العمالة المحلية (AEWR) أو الأجر السائد المُعتَمَد أو مُعدّل الأجر المتفق عليه في المفاوضات الجماعية أو الحد الأدنى للأجور على المستوى الفيدرالي أو على مستوى الولاية.

يمكن احتساب الأجر بالساعة أو بنظام الأجر "بالقطعة". يجب ألا يقل مُعدّل الأجر بالقطعة عن المُعدّل السائد لنفس النشاط في منطقة العمل، كما يجب أن يكون متوسط الأجر خلال فترة الدفع مساويًا على الأقل لأعلى مُعدّل مطلوب للأجر بالساعة.

مُعدّل الأجر الضار على العمالة المحلية (AEWR): يجب دفع هذا المُعدّل المُعتَمَد على المستوى الفيدرالي لجميع العُمال ممّن يؤدون المهام المُدرجة في عقد العمل ETA790، حيث يُعتبر هذا المُعدّل حدًا أدنى منفصلًا للأجور (يهدف إلى عدم التأثير سلبيًا على فرص توظيف العُمال الأمريكيين) ويختلف حسب كل ولاية. يُنشر مُعدّل الأجر الضار AEWR مرّة واحدة سنويًا من قِبَل وزارة العمل الأمريكية (USDOL) بالتعاون مع وزارة الزراعة الأمريكية، لكل ولاية. لمزيد من المعلومات، يُرجى زيارة الموقع الإلكتروني لمكتب وحدة تصديق واعتماد العمالة الأجنبية التابع لوزارة العمل الأمريكية: flag.dol.gov/wage-data/adverse-effect-wage-rates#current-ae-wrs

كشوف الأجر: مع كل راتب، يجب على أصحاب العمل تقديم كشف أجر لكل عامل يحتوي على ما يلي:

- اسم صاحب العمل، وعنوانه، ورقم هاتفه
- التواريخ المشمولة بفترة الدفع
- عدد الساعات التي تم العمل فيها
- عدد الساعات المعروضة للعمل (في حال وجودها)
- الأجر الخاص بكل نوع من المحاصيل
- معدل الأجر (بالساعة، الأجر بالقطعة، إلخ) ومعدل الأجر الإضافي
- إجمالي الأرباح لفترة الدفع
- جميع الخصومات من الأجر (مع شرح لكل خصم)

الضمان: يجب أن يحقق إجمالي الأجر المكتسب خلال فترة العمل الحد الأدنى لضمان ثلاثة أرباع المدة الكاملة لعقد العمل ETA790. ما يعني أنّ جهات العمل المشمولة ببرنامح تأشيرات H-2A يجب أن تضمن لكل عامل مغطى بالضمان توفير فرص عمل بمجموع ساعات يساوي على الأقل 75% من أيام العمل في فترة العقد، وهو ما يُسمى "ضمان الثلاثة أرباع". فعلى سبيل المثال، إذا كان العامل في عقد لفترة 10 أسابيع، إذ يُحدّد أسبوع العمل النموذجي بستة (6) أيام في الأسبوع

و8 ساعات في اليوم، يجب ضمان 360 ساعة على الأقل (10 أسابيع × 48 ساعة/الأسبوع = 480 ساعة × 75% = 360 ساعة). فإذا لم توفر جهة العمل الساعات المطلوبة أو لم يكن بالإمكان إكمال العقد المتبقي لسبب خارج عن إرادة جهة العمل، يجب على جهة العمل تعويض أي نقص (ما لم تقم وزارة العمل الأمريكية بتقصير مدة العقد بناءً على طلب جهة العمل).

تكاليف النقل والمعيشة المقبولة: يتوجب على جهات العمل إما توفير أو تغطية تكاليف النقل إلى موقع العمل والوجبات اليومية، أو تعويض العمال عن التكاليف المقبولة عند إكمال 50% من عقد العمل. عند إتمام عقد العمل، أو في حال عدم تمكن جهات العمل من الوفاء بالعقد، يجب عليها توفير أو تغطية تكاليف نقل العامل ووجباته اليومية إلى وظيفته التالية أو إلى موطنه.

السكن والنقل اليومي: عندما لا يتمكن العامل من العودة إلى محل إقامته الدائم في نفس اليوم، يجب على صاحب العمل توفير السكن الآمن والمرافق والنقل اليومي دون أي تكلفة على العامل.

المياه الصالحة للشرب: يجب على أصحاب العمل توفير مياه شرب آمنة ونظيفة وباردة في حاويات محمولة (مع أكواب للاستخدام الفردي) في موقع العمل وبدون أي تكلفة على العمال. كما يمكن للعمال إحضار مياههم الخاصة، لكن ذلك لا يُعفي جهة العمل من التزامها. كما يجب توفير مياه شرب آمنة في جميع أماكن إقامة العمال.

دورات المياه وغسل اليدين: إذا تواجد العمال في الحقول لأكثر من ثلاث ساعات (بما يشمل وقت التنقل إلى ومن الحقول)، يجب على أصحاب العمل توفير دورة مياه واحدة ومرفق لغسل اليدين لكل 20 عمالاً. فإذا كان هناك 21 عمالاً، فيجب على جهة العمل توفير دورتين للمياه ومرفقين لغسل اليدين. يجب أن تكون دورات المياه قريبة من أماكن عمل العمال. وأن تكون نظيفة وخالية من الآفات، ومزودة بأبواب ذاتية الإغلاق يمكن قفلها من الداخل. يجب أن تكون هناك كمية كافية من ورق الحمام لجميع العمال طوال اليوم. يجب أن تكون مرافق غسل اليدين قريبة من دورات المياه. وأن تكون مزودة بمياه نظيفة وما يكفي من الصابون والمناشف النظيفة لكل استخدام، مع توفير مكان مخصص للتخلص من المناشف المستخدمة. يجب على جهات العمل إبلاغ العمال بمواقع مياه الشرب ودورات المياه ومرافق غسل اليدين.

تعويضات العمال: يجب على جهة العمل توفير تغطية لتأمين تعويض العمال وذلك لجميع الموظفين. يجب عرض ملصق إشعار تغطية تعويض العمال، الذي يظهر اسم شركة التأمين ورقم البوليصا وفترة التغطية التأمينية، على نحو واضح باللغتين الإنجليزية والإسبانية في مكان مرئي لجميع الموظفين.

فترات الوجبات: إذا تجاوز يوم العمل أو الوردية ما يزيد عن ست ساعات، يجب على العمال الحصول على فترة وجبة واحدة على الأقل مدتها 30 دقيقة. لا يتعين دفع أجر هذه الفترة، ولكن لا بد من توفيرها. إذا بدأت الوردية قبل الساعة 11 صباحاً واستمرت بعد الساعة 7 مساءً، فيجب على جهة العمل توفير فترة وجبة إضافية لمدة 20 دقيقة للعشاء بين الساعة 5 و7 مساءً.

تدابير الحماية الأخرى: يُحظر على جهة العمل أن تُلزم العُمل سِواء على نحوٍ مباشر أو غير مباشر، بدفع أي تكاليف تتعلق بحصول جهة العمل على شهادة توظيف H-2A (أمر عمل)، بما في ذلك أتعاب المحامي أو الوكيل أو رسوم الطلب أو رسوم التأشيرات أو تكاليف النقل أو أي تكاليف توظيف أخرى.

العُمل الأجانب المؤقتون من فئة H-2A: أنشأت وحدة تصديق واعتماد العمالة الأجنبية (FLCU) بطاقة تُحمل بالمحافظة لِعُمل فئة H-2A كوثيقة تعريف إضافية للعُمل الأجانب المؤقتون بموجب تأشيرات (H-2A). تحتوي البطاقة على اسم المؤسسة الزراعية، ورقم أمر العمل الخاص بتأشيرات H-2A، بالإضافة إلى تاريخ بدء وانتهاء أمر العمل.

أبعاد البطاقة حوالي 2 ونصف × 3 ونصف إنش مع التغليف. يُقدّم برنامج بطاقات التعريف دون أي تكلفة على جهات العمل التي لديها أو أمر عمل H-2A معتمدة في ولاية نيويورك. وعند الطلب، ستطبع وحدة FLCU عددًا من البطاقات يطابق عدد العُمل المعتمدين في أمر العمل المعتمد H-2A. يمكن لجهات العمل طلب البطاقات بإرسال بريد إلكتروني إلى H2A@labor.ny.gov.

الاتجار بالبشر

يُعد الاتجار بالبشر أو العمل القسري جريمة خطيرة. يمكن أن يكون أي شخص ضحية لهذه الجريمة، وقد لا يُدرك العديد أن ما يحدث لهم هو جريمة. يحدث الاتجار بالبشر على مستوى العالم وفي جميع الولايات الأمريكية الخمسين. يحدث الاتجار بالبشر عندما يحصل فرد أو مجموعة أفراد على خدمات شخص/أشخاص آخرين بالقوة أو يحتجزونه للخدمة القسرية (سواء لأغراض جنسية أو عملية). تتلقى إدارة العمل وتفحص البلاغات بشأن احتمالية وقوع حالات اتجار بالبشر. تُحيل إدارة العمل الضحايا المحتملين إلى التأكيد الرسمي في ولاية نيويورك، مما يمنحهم حق الوصول إلى المزايا الحكومية المجانية. إذا كنتم أنتم أو أي شخص تعرفونه مجبرين على العمل أو على أداء أفعال جنسية خلاف إرادتكم لصالح شخص آخر، يمكنكم الحصول على المساعدة عبر التواصل مع مختصي الاستجابة لحالات الاتجار بالبشر في قطاعات العمل على الرقم **877-466-9757** أو عبر البريد الإلكتروني: trafficking@labor.ny.gov. كما يمكنكم الاتصال بالمركز الوطني لموارد مكافحة الاتجار بالبشر على الرقم **888-373-7888**.

التثقيف المجتمعي

قسم الامتثال والتثقيف مُتاح لتقديم التثقيف والدعم المجتمعي لجميع الفئات، بما يشمل العُمل والباحثين عن العمل وأسره و المنظمات التي توفّر الخدمات لهم. يُجري موظفو قسم الامتثال والتثقيف (DOCE) عروضًا تقديمية بعنوان "اعرف حقوقك" في جميع أنحاء الولاية. تُجهّز هذه الفعاليات مع أخذ جميع أطراف العُمل في الحسبان، بما يشمل المهاجرين واللاجئين والأفراد ممّن يتعلمون اللغة الإنجليزية. ركّزت مبادرات التوعية مؤخرًا على عُمل من قطاعات متنوعة من قبيل

عُمل مضمار السباق، وُعْمال اليومية، وصالونات التجميل. يتعاون قسم الامتثال والتتقيف (DOCE) مع المجموعات المناصرة لحقوق المهاجرين واللاجئين في ولاية نيويورك، بما في ذلك التفصليات التي تُمثّل أكبر مجموعات للعُعمال المهاجرين. تحمي إدارة العمل في ولاية نيويورك حقوق العمل لجميع العُعمال بغض النظر عن وضعهم القانوني من حيث الهجرة.

مستشار الولاية المسؤول عن مراقبة الامتثال

يقوم مستشار الولاية المسؤول عن مراقبة الامتثال بمراقبة خدمات التوظيف المُقدّمة للعُعمال الزراعيين الموسميّين والمهاجرين من قِبَل إدارة العمل في ولاية نيويورك لضمان الامتثال للوائح وزارة العمل الأمريكية.

وفيما يلي بعض من مسؤوليات مستشار الولاية المسؤول عن مراقبة الامتثال:

- مراقبة مراكز التوظيف في ولاية نيويورك لضمان العدالة في تقديم الخدمات
- متابعة أنشطة التوعية التي ينفذها موظفو برنامج العمل الزراعي في جميع أنحاء الولاية
- مراقبة معالجة الشكاوى المقدمة من خلال نظام شكاوى خدمات التوظيف، وضمان إحالتها إلى الوكالات المختصة (مثل الأجور والساعات، إدارة السلامة والصحة المهنية OSHA، حقوق الإنسان، وغيرها) ومتابعة الشكاوى المحالة من العُعمال الزراعيين الموسميّين والمهاجرين
- مراقبة إحالة العُعمال المحليين المؤهلين لشغل وظائف برنامج تأشيرات H-2A وضمان حصولهم على الفرص المتاحة. يمكنكم التواصل مع المستشار المسؤول عن مراقبة الامتثال في ولاية نيويورك عبر البريد الإلكتروني: SMA@labor.ny.gov.

مراكز التوظيف في ولاية نيويورك

تقدّم إدارة العمل في ولاية نيويورك العديد من أنواع الدعم للأشخاص ممّن فقدوا وظائفهم أو يبحثون عن وظائف جديدة. إذ تُوفّر شبكة مراكز التوظيف في ولاية نيويورك مجموعة واسعة من الخدمات للأفراد، سواء كانوا يقيمون في المنطقة أو كانوا عُمالاً مهاجرين. تحتوي هذه المراكز على معلومات حول العديد من البرامج التي تُقدّمها وكالات حكومية أخرى للأشخاص ممّن فقدوا وظائفهم. تُقدّم العديد من أنواع الدعم على أساس الحضور الشخصي أو الخدمة الذاتية. إذا زرت مركز توظيف، قد يُطلب منك ملء بعض الأوراق.

خدمات مراكز التوظيف مجانية تمامًا. وفيما يلي بعض الخدمات التي تقدمها إدارة العمل في ولاية نيويورك لمساعدتكم:

- توفير المساعدة اللغوية لأولئك ممّن لا يجيدون اللغة الإنجليزية.
- مساعدتكم في استكشاف اهتماماتكم المهنية وتطوير أهداف وظيفية تساعدكم في العثور على عمل يناسبكم وتستمتعون به

- إعدادكم لعملية البحث عن عمل من خلال مساعدتكم في كتابة السيرة الذاتية وتطوير مهارات المقابلات، لمساعدتكم في الحصول على عمل أو الاحتفاظ بعملكم الحالي
- إجراء مقابلة معكم من قبل كادرنا لفهم خبراتكم واحتياجاتكم الوظيفية، وذلك لنتمكّن من مطابقة خبراتكم واهتماماتكم مع فرص العمل الشاغرة الحالية
- مساعدتكم في البحث عبر الإنترنت عن وظائف شاغرة في منطقتكم أو في أنحاء الولاية أو في جميع أنحاء البلاد
- إجراء اختبارات لوظائف معينة ترغبون بها، مثل وظيفة كاتب أو ميكانيكي
- الاحتفاظ باسمكم ومعلوماتكم في ملفاتنا لنتمكّن من البحث عن وظائف تناسب خبراتكم، فإذا طلبت جهة عمل موظفًا بمؤهلاتكم، سنتواصل معكم ونبلغكم
- إحالتكم إلى منظمات مجتمعية ووكالات خدمات إنسانية للحصول على المساعدة والاستفادة من برامج التدريب وغيرها
- مساعدتكم في العثور على مدارس ومراكز رعاية يومية أو غيرها من البرامج لأطفالكم
- يُرجى إبلاغنا في حال كنتم من المحاربين القدامى، إذ قد تحصلون على أولوية في الوظائف وخدماتٍ خاصةٍ إذا كنتم مؤهلين لها.

يُرجى الاتصال على الرقم **800-447-3992** لتحديد مركز التوظيف الأقرب إليكم. للاطلاع على القائمة الكاملة لمراكز التوظيف في ولاية نيويورك، يُرجى زيارة dol.ny.gov/career-centers.

تقدم مراكز التوظيف خدمات متخصصة للشباب والأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة والأفراد من ذوي الدخل المحدود وربات المنازل اللاتي تم تسريحهن والعُمال المهاجرين والأفراد ممن أُطلق سراحهم من السجون والأشخاص المهتمين بفرص التدريب المهني. يمكننا أيضًا المساعدة في تحديد أهلية العامل للاستفادة من برنامج مساعدات التوافق التجاري (Trade Adjustment Assistance) أو برنامج الائتمان الضريبي لتشجيع التوظيف (Work Opportunity Tax Credit) أو برنامج الضمان الفيدرالي لدعم التوظيف (Federal Bonding Program)، بالإضافة إلى الحوافز الوظيفية الأخرى المُخصصة لجهات العمل.

خدمات التوظيف

نظام شكاوى خاص بخدمات التوظيف

وفقاً للوائح التنظيمية على المستوى الفيدرالي، تُدير ولاية نيويورك نظام شكاوى خاص بخدمات التوظيف لتلقي ومعالجة شكاوى العملاء المزعومة المتعلقة بلوائح خدمات التوظيف و/أو القوانين الفيدرالية و/أو قوانين الولاية أو القوانين الأخرى المتعلقة بشؤون التوظيف. ومن الممكن التواصل مع مختصي شكاوى خدمات التوظيف في مراكز التوظيف التابعة لولاية نيويورك في جميع أنحاء الولاية. يتم إرسال نسخ من الشكاوى المقدمة من العمال الزراعيين الموسميّين والمهاجرين أيضاً إلى مستشار الولاية المسؤول عن مراقبة الامتثال الذي يضمن متابعة هذه الشكاوى. وللتواصل مع مستشار الولاية المسؤول عن مراقبة الامتثال، يُرجى مراجعة قسم "جهات الاتصال" في نهاية هذا الكتيب.

العمال الزراعيون الموسميون أو المهاجرون

يوفر قانون حماية العمال الزراعيين الموسميّين والمهاجرين الفيدرالي، بالإضافة إلى قوانين فيدرالية أخرى، بعض سبل الحماية والخدمات للعمال الزراعيين الموسميّين والمهاجرين.

من هو العامل الزراعي الموسمي أو المهاجر؟

يمكن أن يكون العامل إما عاملاً زراعياً مهاجراً، أو عاملاً زراعياً موسميّاً، أو عاملاً مهاجراً في قطاع معالجة الأغذية.

العامل الزراعي الموسمي: هو شخص قام خلال الـ12 شهراً الماضية بأداء عمل زراعي. لا يُعتبر شخص يعمل في مزرعة على مدار العام لدى نفس جهة العمل عاملاً زراعياً موسميّاً.

العامل الزراعي المهاجر: هو العامل الزراعي الموسمي المضطر للسفر إلى المزرعة دون أن يتمكن منطقياً بحكم المسافة من العودة إلى مكان إقامته الدائم في نفس اليوم. ما يعني أنّ هؤلاء العمال الزراعيين الموسميّين ينتقلون مؤقتاً من مكان إقامتهم الدائم بغرض العمل في هذه الوظيفة.

العامل المهاجر في قطاع معالجة الأغذية: هو شخص عمل خلال الـ12 شهراً الماضية في معالجة الأغذية (مثل ذبح الحيوانات أو تعليب الفواكه والخضروات وتصنيع الصلصات الجاهزة أو تصنيع الفواكه المجمدة والعصائر والخضروات)، دون أن يتمكن منطقياً بحكم المسافة من العودة إلى مكان إقامته الدائم في نفس اليوم.

لمزيد من المعلومات حول البرامج والحمايات الفيدرالية للعمال الزراعيين الموسميّين والمهاجرين، يُرجى التفضّل بزيارة www.dol.gov/agencies/whd/agriculture/mspa

قوانين العمل في ولاية نيويورك

قانون ممارسات العمل المنصف للعمال الزراعيين

تم إصدار قانون ممارسات العمل العادل للعمال الزراعيين في عام 2019 لحماية حقوق العمال الزراعيين وضمان ظروف عمل وسكن عادلة. يمنح القانون للعمال الزراعيين أجورًا إضافية عن العمل الإضافي، ويوم راحة كل أسبوع، وتغطية تأمين العجز والإجازة العائلية مدفوعة الأجر، ومزايا التأمين ضد البطالة، وغيرها من الحماية العمالية.

بموجب قانون ممارسات العمل العادل للعمال الزراعيين لعام 2019، أصبح يحق للعمال الزراعيين الحصول على أجور إضافية عن العمل الإضافي اعتبارًا من 1 يناير 2020.

وقد حددت اللوائح اللاحقة أن الحد الأقصى لساعات العمل قبل استحقاق الأجر الإضافي للعمال الزراعيين سيكون 40 ساعة في الأسبوع. وسيتم تطبيق هذا الحد تدريجيًا من خلال سلسلة من الحدود الأقل تتابعًا على مدار اثني عشر عامًا.

وبالتالي، يحق للعمال الزراعيين الحصول على أجر إضافي عن ساعات العمل الإضافية التي تتجاوز الحد الأسبوعي المحدد للعمل الإضافي للعمال الزراعيين، وذلك كما يلي.

1 يناير 2020	60 ساعة
1 يناير 2024	56 ساعة
1 يناير 2026	52 ساعة
1 يناير 2028	48 ساعة
1 يناير 2030	44 ساعة
1 يناير 2032	40 ساعة

الأجور ووقت العمل الإضافي

يجب الآن دفع أجر يعادل مرة ونصف معدل الأجر العادي للعمال الزراعيين، بما في ذلك العمال الحاصلون على تأشيرات عمل أجنبية، عن كل ساعة عمل تتجاوز الحد الأسبوعي المقرر لساعات العمل الإضافي للعمال الزراعيين في الأسبوع التقويمي. لمزيد من المعلومات، يُرجى الاتصال على الرقم **833-NY-FARMS** أو زيارة الرابط labor.ny.gov/farmlabor.

يوم الراحة

يتوجب على أصحاب العمل توفير يوم واحد على الأقل (24 ساعة متتالية) من الراحة في كل أسبوع تقويمي. يجب على صاحب العمل أن يحدد يوم راحته ويخطر العامل به مسبقًا، ويتأكد، كلما أمكن، من أن يوم العطله يتزامن مع يوم تقليدي للعبادة الدينية.

يُسمح للعُمال الزراعيين بالعمل طوعًا خلال يوم الراحة، بشرط أن يدفع لهم صاحب العمل الأجر بمعدل العمل الإضافي.

يجب على جهات العمل الاحتفاظ بسجل أسبوعي لساعات وأيام العمل.

التأمين ضد البطالة

يُلزم أصحاب العمل في المزارع، ورؤساء طاقم المزرعة، في ظل ظروف معينة، بتوفير تغطية التأمين ضد البطالة لموظفي مزارعهم. يُستبعد الآن العُمال الأجانب الموقتون من فئة H-2A من تغطية التأمين ضد البطالة. لأي استفسارات، يُرجى الاتصال بخط المساعدة للتأمين ضد البطالة التابع لإدارة العمل في ولاية نيويورك على الرقم **888-899-8810**.

تعويضات العمال

يجب على أصحاب العمل وملاك ومشغلي المزارع توفير تغطية تعويضات العمال لموظفيهم، بغض النظر عن رواتبهم السنوية، ويجب على جميع أصحاب العمل نشر ملصق إشعار الامتثال لتعويضات العمال الإلزامية باللغتين الإنجليزية والإسبانية.

كما يجب على مقاولي العُمال الزراعيين والمشرفين، ومديري الفرق ممن يتلقون بلاغًا بإصابة عامل زراعي أن يقوموا بدورهم بإبلاغ جهة العمل أو مالك أو مشغل المزرعة التي وقعت فيها الإصابة بنماذج المطالبات. لأي استفسارات، يُرجى الاتصال بمجلس تعويضات العُمال على الرقم **877-632-4996** أو زيارة الرابط wcb.ny.gov/content/main/coverage-requirements-wc/farms.jsp.

العجز والإجازة العائلية المدفوعة الأجر

يُطلب من صاحب العمل أو المالك أو مشغل المزارع توفير مدفوعات المعوقين (DB) والتغطية التأمينية للإجازة العائلية المدفوعة الأجر في نيويورك (PFL) لعمال المزارع المؤهلين. يحظر على جميع أصحاب العمل التمييز ضد الموظفين الذين يطلبون نماذج المطالبة بمدفوعات المعوقين أو الإجازة العائلية المدفوعة الأجر. إذا كانت لديكم أية أسئلة، يُرجى الاتصال على الرقم ***844-337-6303**

لمزيد من المعلومات والموارد الخاصة بأصحاب العمل المتعلقة بتعويضات العُمال ومدفوعات إعانة العجز والإجازة العائلية المدفوعة الأجر، يُرجى زيارة الموقع الإلكتروني لمجلس تعويضات العُمال على الرابط www.wcb.ny.gov/.

حق التنظيم

يتمتع عمال المزارع بحق التنظيم، والذي يتضمن تشكيل منظمات العمال أو الانضمام إليها أو مساعدتها، والحق في التفاوض الجماعي من خلال ممثلين من اختيارهم. يتضمن ذلك حق المشاركة في أنشطة منسقة (أي نشاط أو مناقشة أو اجتماع يهدف إلى تحسين شروط وأحكام العمل، أو المصالح الجماعية للموظفين)، بغرض التفاوض الجماعي أو المساعدة المتبادلة أو الحماية المتبادلة الأخرى، خالية من تدخل أو تقييد أو إكراه أصحاب العمل. ومع ذلك، ليس لدى العُمال الزراعيين

الحق في الإضراب. يتمتع عمال المزارع بالحماية من الانتقام، بما في ذلك الفصل، إذا تحدثوا مع بعضهم البعض حول ظروف العمل والتنظيم. لمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال بمجلس علاقات التوظيف العام على الرقم 518-457-6410 أو perb.ny.gov.

تصريح إسكان العمال الزراعيين المهاجرين

يُلتزم أصحاب العمل بالتواصل مع وزارة الصحة في ولاية نيويورك (أو وزارة الصحة المحلية في المقاطعة) والتقدم بطلب للحصول على تصريح لتشغيل مزرعة أو معسكر عمل تجهيزي سيشغله عامل مهاجر واحد أو أكثر. إذا كانت لديكم أية أسئلة، يُرجى الاتصال على الرقم 518-402-7600.

الأسئلة المتكررة حول قانون ممارسات العمل العادل للعمال الزراعيين في ولاية نيويورك

ما الأطراف المشمولة بأحكام يوم الراحة؟

جميع العمال الزراعيين مشمولون بهذه الأحكام. قد يُستثنى الموظفون التالي ذكرهم من التغطية إذا استوفوا الشروط المطلوبة:

- المشرف المسؤول (يمكن أن يكون هناك أكثر من واحد)
- أفراد الأسرة المباشرة لجهة العمل
- الموظفون التنفيذيون
- الموظفون الإداريون
- الموظفون المهنيون

ما الأطراف المشمولة بأحكام العمل الإضافي؟

جميع العمال الزراعيين، بما في ذلك قادة الفرق/الرؤساء والمشرفون المسؤولون، مشمولون بأحكام العمل الإضافي الواردة في هذا القانون. قد يُستثنى الموظفون التالي ذكرهم من التغطية إذا استوفوا الشروط المطلوبة:

- أفراد الأسرة المباشرة لجهة العمل
- الموظفون التنفيذيون
- الموظفون الإداريون
- الموظفون المهنيون

من هم أفراد الأسرة المباشرة لجهة العمل؟

لا تسري أحكام العمل الإضافي، ويوم الراحة، والتفاوض الجماعي على أفراد الأسرة المباشرة لجهة العمل الذين ينطبق عليهم ما يلي:

- تربطهم صلة قرابة حتى الدرجة الثالثة بالنسب أو المصاهرة (علاقة قانونية).

- يعملون في المزرعة بدافع الالتزام العائلي.
- لا يتلقون أجرًا أو أي تعويضات أخرى بناءً على ساعات أو أيام العمل.
- لا يُطلب من جهات العمل تنفيذ إشعار دفع الأجر واتفاقية العمل العامة (LS309) مع أفراد الأسرة الذين تنطبق عليهم المعايير المذكورة أعلاه.

من هو الموظف التنفيذي؟

- الموظف التنفيذي هو الشخص الذي:
- تتمثل واجباته الأساسية في الإدارة
- يُشرف على عمل اثنين من الموظفين أو أكثر
- لديه سلطة توظيف أو فصل موظفين آخرين أو يمكنه التوصية بذلك
- يمارس صلاحيات تقديرية بشكل اعتيادي ومنتظم
- يتلقى أجرًا مقابل خدماته على شكل راتب يشمل الإقامة، السكن، أو أي بدلات ومزايا أخرى

من هو الموظف الإداري؟

- الموظف الإداري هو الشخص الذي:
- تتمثل واجباته الأساسية في أداء الأعمال المكتبية أو الأعمال الميدانية غير اليدوية المتعلقة مباشرة بسياسات الإدارة
- يمارس صلاحيات تقديرية وذو سلطة حكم مستقلة
- يُقدّم الدعم المباشر لجهة العمل أو لموظف تنفيذي أو إداري، مع اشتراط حصوله على تدريب خاص أو امتلاك خبرة أو معرفة متخصصة
- يتلقى أجرًا مقابل خدماته على شكل راتب يشمل الإقامة، السكن، أو أي بدلات ومزايا أخرى

ما هي متطلبات الحد الأدنى للرواتب للموظفين التنفيذيين والإداريين؟

- في مدينة نيويورك: 1,237.50 دولار أسبوعيًا اعتبارًا من 1 يناير، 2025 فما بعد.
- مقاطعات ناسو وسوفولك وويستنتشستر: 1,237.50 دولار أسبوعيًا اعتبارًا من 1 يناير، 2025 فما بعد.
- باقي أنحاء الولاية: 1,161.65 دولار أسبوعيًا اعتبارًا من 1 يناير، 2025 فما بعد.

من هو الموظف المهني؟

الموظف المهني هو الشخص الذي:

- تتمثل مهمته الرئيسية في أداء عمل يتطلب معرفة متقدمة في مجال علمي أو أكاديمي، يتم اكتسابها عادةً من خلال مسار طويل من التعليم أو التدريب الفكري المتخصص.
 - يتطلب العمل ممارسة مستمرة للصلاحيات التقديرية واتخاذ القرارات.
 - يتسم العمل في جوهره بطابع فكري إلى حد كبير ومتنوع في طبيعته (على عكس الأعمال الروتينية الذهنية أو اليدوية أو الميكانيكية أو البدنية).
- لا يوجد حد أدنى للراتب المطلوب للموظف المهني.

كيف يتم احتساب معدل الأجر العادي بالساعة للعمال الزراعيين ممن يتقاضون أجرًا بالقطعة أو راتبًا؟

يجب دفع أجر يعادل مرة ونصف معدل الأجر العادي للعمال الزراعيين عن جميع ساعات العمل الإضافية. لا يجوز أن يقل معدل الأجر العادي عن الحد الأدنى للأجور. معدل الأجر العادي للعامل الزراعي هو المبلغ الذي يتم دفعه بانتظام مقابل كل ساعة عمل. إذا كان العامل الزراعي يتقاضى أجرًا على نحو غير ساعي (مثل الأجر بالقطعة أو الراتب)، يتم احتساب معدل الأجر العادي بالساعة من خلال قسمة إجمالي الساعات التي عملها خلال الأسبوع على إجمالي أرباحه. إذا كان لدى العامل الزراعي معدلات أجور متعددة، يكون المعدل العادي هو المتوسط المرجح لمعدلات الأجور المختلفة للأسبوع بناءً على عدد الساعات التي عملها لكل معدل. ويتم احتساب المتوسط المرجح من خلال قسمة إجمالي الأجر المنتظم على إجمالي ساعات العمل خلال الأسبوع. قد يختلف معدل الأجر الإضافي من أسبوع لآخر حسب عدد الساعات التي عملها العامل الزراعي وفق كل معدل أجر. بعض المدفوعات لا تُعتبر جزءًا من معدل الأجر العادي. تشمل هذه المدفوعات ما يلي: التعويضات عن النفقات المُتحملة نيابةً عن جهة العمل أو المدفوعات الإضافية الخاصة بالعمل الإضافي أو المدفوعات الإضافية الحقيقية للعمل في أيام السبت أو الأحد أو العطلات الرسمية أو المكافآت التقديرية أو الهدايا أو المدفوعات التي تُقدّم على هيئة هدايا في المناسبات الخاصة أو المدفوعات الخاصة بالفترات العرضية التي لا يتم فيها أداء العمل، مثل الإجازات أو العطلات أو المرض.

هل يحق لجهة العمل احتساب المزايا الإضافية مثل الإجازات المرضية المدفوعة أو المكافآت التقديرية ضمن التزامات دفع الأجر الإضافي؟

لا يُسمح باحتساب المزايا الإضافية أو المكافآت التقديرية لتغطية الأجور الإضافية المستحقة، باستثناء أجر العطلات وفروق وريبات العمل في عطلة نهاية الأسبوع.

هل يتوجب على جهة العمل دفع أجر إضافي لعامل زراعي يعمل ساعات تفوق حدّ العمل الإضافي في الأسبوع التقويمي أثناء عمله لدى جهتي عمل وفق أمر عمل مُشترك خاص بتأشيرات H-2A؟

نعم، يحق للعامل وفق برنامج تأشيرات H-2A الحصول على أجر إضافي إذا تجاوز إجمالي ساعات العمل حدّ العمل الإضافي في الأسبوع التقويمي. يوافق العُمال الزراعيون الأجانب الضيوف (المؤقتون) والعمال المحليون العاملون بموجب أمر عمل مشترك خاص بتأشيرات H-2A على العمل لدى جهتي العمل بعدد الأيام والساعات المفصلة في العقد. يلتزم أصحاب العمل المشتركين بشروط العقد المعتمد ويتحملون المسؤولية المشتركة عن وقوع أي انتهاكات.

هل يجب على جهة العمل دفع أجر إضافي للعمال الزراعيين ممن يقومون بمعالجة منتجات مزارع أخرى بعد إتمام 40 ساعة عمل؟

نعم. العمال الذين يتضمن عملهم معالجة منتجات مزارع أخرى أو مناولتها أو تعبئتها مشمولون بأمر الأجور المتنوعة (Miscellaneous Wage Order)، ويجب دفع أجر إضافي لهم بعد 40 ساعة عمل في الأسبوع.

متى يجب على جهة العمل دفع أجر إضافي للعامل الزراعي الذي يُعالج منتجات المزرعة الخاصّة بجهة العمل نفسها؟

يجب على جهة العمل دفع أجر إضافي عن الساعات التي تتجاوز حد العمل الإضافي في الأسبوع التقويمي للعامل الزراعي، أو إذا عمل في يوم راحته.

هل يجب على جهة العمل دفع أجر إضافي لي إذا عملت في يوم راحتي؟

نعم. يجب أن يُدفع للعمال الزراعيين ممن يوافقون طوعًا على العمل في يوم راحتهم أجرًا يعادل مرة ونصف مُعدّل أجرهم العادي عن الساعات التي عملوا فيها في ذلك اليوم، حتى إذا لم يتجاوزوا حد ساعات العمل الإضافي للعمال الزراعيين في ذلك الأسبوع التقويمي.

هل يجب أن أتقاضى "أجرًا مضاعفًا" إذا كنت قد عملت ساعات تجاوزت الحدّ الخاص بساعات العمل الإضافي للعُمال الزراعيين ووافقت على العمل في يوم راحتي؟

إذا عمل العُمال الزراعيون ساعات تفوق الحدّ المُحدّد للعمل الإضافي للعُمال الزراعيين خلال أسبوع تقويمي، فيجب أن يحصلوا على تعويض يعادل مرة ونصف مُعدّل أجرهم العادي لكل ساعة عمل إضافية ("أجر العمل الإضافي القياسي"). كما يحقّ للعُمال الزراعيين الحصول على مُعدّل الأجر الإضافي ("أجر العمل الإضافي المُتميّز") عن أي ساعات يعملونها طوعًا خلال يوم راحتهم. في حين لا يُطلب دفع أي تعويض إضافي عن "أجر العمل الإضافي المُتميّز" إذا كانت ساعات العمل قد تجاوزت بالفعل الحدّ المُحدّد لساعات العمل الإضافي خلال الأسبوع التقويمي.

متى يجب على صاحب العمل دفع الأجور الإضافية المكتسبة؟

يجب دفع أجور العمال الزراعيين بصفتهم عمال ميدانيين بما يشمل الأجور الإضافية، في غضون 7 أيام من نهاية أسبوع صرف الأجور الذي تم كسبها فيه.

هل يمكنني تأجيل دفع الأجر الإضافي لاستلامه كميلغ إجمالي في نهاية الموسم؟

لا. يجب دفع جميع الأجور، بما في ذلك الأجر الإضافي، في غضون 7 أيام من نهاية أسبوع صرف الأجور الذي تم كسبها فيه.

هل يمكنني أخذ إجازة بدلاً من الحصول على أجر إضافي؟

لا يجوز للعمال الزراعي أخذ (أو تأجيل) وقت الإجازة، الذي يُشار إليه غالبًا باسم "إجازة تعويضية"، بدلاً من الحصول على أجر إضافي.

متى يجب على جهة العمل دفع الأجر الإضافي لي إذا عملت في الحقل وفي مقهى صاحب العمل؟

العمل في المطاعم مشمول بموجب أمر الأجور الخاص بقطاع الضيافة، وبالتالي يجب على جهة العمل دفع أجر إضافي بعد 40 ساعة عمل في الأسبوع بمعدل قدره مرة ونصف من معدل الأجر العادي. يجب الدفع مقابل العمل في المطاعم على أساس الأجر بالساعة.

هل تُضمّن المكافآت الإنتاجية، من قبيل مكافأة جودة الحليب، لدى احتساب مُعدل الأجر العادي المُستخدم في تحديد الأجر الإضافي؟

يعتمد الأمر على ما إذا كانت المكافأة اختيارية أو غير اختيارية. فبالنسبة للمكافآت غير الاختيارية، يجب تضمينها لدى احتساب مُعدل الأجر العادي لأغراض احتساب أجر العمل الإضافي.

هل يجب على جهة العمل جدولة يوم الراحة مُسبقًا؟

لا يتطلب القانون جدولة يوم الراحة مُسبقًا. إذ يمكن تحديد يوم الراحة ليكون ثابتًا دوريًا أو مختلفًا، ولكن يجب أن يكون في موعد أقصاه اليوم السابع من الأسبوع التقويمي.

هل يمكنني التنازل عن حقي في يوم الراحة الخاص بي؟

لا. لا يجوز للموظف التنازل عن يوم الراحة الخاص به، في حين يحق له الموافقة طوعًا على العمل في يوم راحته وفي هذه الحالة يجب أن يحصل على أجر إضافي مقابل ذلك.

هل يُطلب من جهة العمل التي أتبع أتبعها توثيق توفيرها ليوم الراحة؟

نعم. يجب على جهات العمل الاحتفاظ بسجلات للساعات اليومية والأسبوعية التي عمل فيها العمال.

هل يمكن لجهة العمل توفير يوم الراحة في هينة فترات متقطعة أو أيام جزئية؟ لا. يجب أن يكون يوم الراحة 24 ساعة متتالية من الراحة في الأسبوع التقويمي.

أين يمكنني الاطلاع على مزيد من المعلومات؟ للحصول على معلومات حول التحديثات المتعلقة بقانون العمل، يُرجى الاتصال على الرقم 1-833-693-2767 (833-NY-FARMS) أو زيارة الرابط www.labor.ny.gov/FarmLabor.

لقراءة القائمة الكاملة للأسئلة الشائعة، يمكنكم زيارة:

dol.ny.gov/farm-laborers-fair-labor-practices-act

قانون الحد الأدنى للأجور

ما هو الحد الأدنى للأجور الذي يجب أن أتقاضاه؟

يجب أن تتقاضوا ما لا يقل عن الحد الأدنى الفيدرالي للأجور أو الحد الأدنى للأجور في الولاية، أيهما أعلى، لكل ساعة عمل. أما إذا كنتم تتقاضون أجرًا على أساس الأجر بالقطعة (مثل وحدة قياس السلة أو البوشل)، يجب أن يؤدي مُعدّل الأجر بالقطعة إلى تحقيق الحد الأدنى للأجر بالساعة أو أكثر. وفي حال كنتم لا تُحقّقون هذا المُعدّل، يمكنكم الاتصال بالرقم 888-525-2267 لتقديم شكوى أو التواصل مع مختص الامتثال والتتقيف الخاص بكم.

الحدّ الأدنى للأجور في ولاية نيويورك

لطالما كان الحدّ الأدنى للأجور في ولاية نيويورك يساوي أو يزيد عن الحدّ الأدنى الفيدرالي وفق البيانات التاريخية. ونبين فيما يلي الحدّ الأدنى للأجور في ولاية نيويورك:

الحدّ الأدنى العام للأجور في ولاية نيويورك		
الموقع	1 يناير، 2025	1 يناير، 2026
مدينة نيويورك	16.50 دولارًا لكل ساعة عمل	17.00 دولارًا لكل ساعة عمل
لونغ آيلاند ومقاطعة ويستستشستر	16.50 دولارًا لكل ساعة عمل	17.00 دولارًا لكل ساعة عمل
باقي أنحاء ولاية نيويورك	15.50 دولارًا لكل ساعة عمل	16.00 دولارًا لكل ساعة عمل

ما الذي يجب أن أتقاضاه إذا كنت أعمل في مزرعة مع عمال وفق برنامج تأشيرات H-2A؟

إذا كنتم توتون عملاً مختلفاً عن عمال برنامج تأشيرات H-2A، فيجب أن تتقاضوا على الأقل الحدّ الأدنى للأجور في الولاية عن الوقت الذي تعملون فيه. أما إذا كنتم تؤدون نفس مهام عمال برنامج تأشيرات H-2A، فيجب أن تتقاضوا القيمة الأعلى بين مُعدّل أجر التأثير الضار على العمالة المحلية (AEWR) أو الأجر السائد، وفق ما تحدّده وزارة العمل الأمريكية. وفي حال رغبتكم بالحصول على معلومات حول مُعدّل أجر التأثير الضار على العمالة المحلية أو الأجر السائد لمهنتك، أو كنتم قلقين من أن مُعدّل الأجر الذي تحصلون عليه غير صحيح، تواصلوا مع مختص الامتثال والتتقيف الخاص بكم.

هل يمكن دفع أجور أقل من الحد الأدنى للْقَصْر؟

لا، يجب دفع الحد الأدنى للأجور على الأقل للْقَصْر.

ما الآلية في حال كانت جهة العمل تدفع على أساس الأجر بالقطعة؟

إذا دفعت جهة العمل الأجور على أساس الأجر بالقطعة، يجب أن يحقق هذا الأجر معدلًا يعادل أو يتجاوز الحد الأدنى للأجور، حتى إذا كان العامل قاصرًا. إذ يجب أن تشمل عملية الاحتساب أيضًا الأجر الإضافي، وذلك في حال تجاوزت الساعات الإجمالية حدّ العمل الإضافي الأسبوعي للعمال الزراعيين. للحصول على المزيد من المعلومات حول أنواع العمل التي يمكن للْقَصْر القيام بها، يُرجى مراجعة قسم "عمالة الأطفال" لاحقًا في هذا الكتيب.

هل يحق لجهة العمل خصم تكلفة الوجبات مني؟

إذا قدمت لكم جهة العمل وجبات، فيمكنها خصم 1.70 دولار من أجركم مقابل كل وجبة. ولكن بالنسبة للعمال الزراعيين الموسميّين المهاجرين ممّن يكسبون أقل من 254 دولارًا كل أسبوعين (ما لم يختاروا عدم العمل)، لا يُسمح لجهة العمل بخصم تكلفة الوجبات.

هل يمكن لجهة العمل خصم تكلفة السكن مني؟

لا، لا يمكن لجهة العمل خصم تكلفة السكن أو المرافق من الأجر أو فرض رسوم منفصلة بالنسبة للعمال الزراعيين المهاجرين.

إذا كنتم من العمّال الموسميّين أو تعملون على مدار العام، وكانت جهة العمل توفّر لكم السكن والمرافق كجزء من وظيفتكم، فيمكن لجهة العمل في هذه الحالة احتساب المبالغ التالية كاعتمادات (قيم مُحْتَسَبَة ضمن الأجر) بالنسبة للحدّ الأدنى للأجور:

• 18.95 دولارًا في الأسبوع لغرفة لشخص واحد:

• 12.65 دولارًا في الأسبوع لغرفة مشتركة

• 5.00 دولارات في اليوم لبيت أو شقة مُجهّزة بمرافق لشخص واحد

• 8.00 دولارات في اليوم لبيت أو شقة مُجهّزة بمرافق إذا كنتم تعيشون مع عائلتكم (أي حتى

إذا كان أفراد عائلتكم يعيشون معكم أو يعملون لدى نفس جهة العمل، فستدفعون فقط 8.00

دولارات في اليوم)

يمكن لجهة العمل خصم المبالغ من أجركم فقط إذا كانت الخصومات المذكورة لاحقًا في هذا الكتيب تحت العنوان "الخصومات من الأجور".

هل أعدّ عاملاً زراعياً إذا كنت أعمل في مراكز التعبئة؟

يُعدّ الشخص العامل في مراكز التعبئة عاملاً زراعياً فقط إذا كانت جميع المنتجات التي يتم التعامل معها في مركز التعبئة قد زُرعت:

- في نفس المزرعة
 - من قبل نفس المزارع/مُعالج المحاصيل الذي يملك مركز التعبئة والمزرعة
- أما إذا كنتم تتعاملون مع منتجاتٍ من مزرعة أخرى، فإنّ هذا العمل لا يُعدّ عملاً زراعياً، ويجب دفع أجر إضافي لكم إذا عملتم لأكثر من 40 ساعة في الأسبوع.

أين يمكنني الاطلاع على المعايير الأساسية التي يجب أن يفي بها سكن العمال الزراعيين المهاجرين؟

إذا كنتم من العمّال الزراعيين الموسمين المهاجرين، يُرجى الاتصال بمكتب الصّحة المجتمعية وحماية البيئة والغذاء التابع لإدارة الصحة في ولاية نيويورك على الرقم **518-402-7600** أو عبر الرقم المجاني **800-458-1158**.

هل يحقّ لجهة العمل الدفع لي بمنتجاتٍ من المزرعة (مثل الحليب، الخضروات، الفواكه، أو البيض)؟

نعم، ولكن فقط إذا وافقتم على هذا النوع من الدفع.

إذ يجب على جهة العمل تقييم المنتجات بالسعر الذي تدفعه المتاجر للمزارع مقابلها، وليس السعر الذي تبيعه المتاجر لعملائها.

إذا كنت مشمولاً بالقانون الفيدرالي، فهل ينطبق عليّ قانون الولاية أيضاً؟

نعم. توفّر لكم قوانين العمل في الولاية الحماية الكاملة. علماً أنّه يتم تطبيق القانون الذي يوفّر حماية أكبر للعمال، سواء كان قانوناً فيدرالياً أو على مستوى الولاية. إذ يجب على جهة العمل الامتثال للقانون الذي يمنح العامل المزايا الأكبر. فعلى سبيل المثال، إذا كان الحد الأدنى للأجور في الولاية أعلى من الحد الأدنى الفيدرالي، يجب على جهة العمل دفع المعدّل الأعلى. لمزيد من المعلومات حول قانون الأجور الفيدرالي، يُرجى الاتصال بأقرب مكتب لوزارة العمل الأمريكية - قسم الأجور والساعات.

كم عدد الساعات التي يحقّ لي العمل بها؟

إذا كنتم تبلغون 14 عاماً على الأقل، فلا توجد قيود على عدد الساعات التي يمكنكم العمل بها في المزرعة عندما لا يُطلب منكم الذهاب إلى المدرسة. يجب على جهة العمل احتساب وقت التنقّل بين الحقول أو وقت الانتظار المطلوب كوقت عمل، كما يجب دفع أجر لكم عن كل ذلك. يتعيّن على جهة العمل إبلاغكم كتابياً في اتفاقية العمل الخاصة بكم بعدد الساعات المتوقّع عملها يومياً وأسبوعياً.

هل يجب أن احصل على أجر أعلى لساعات العمل الإضافية؟

يحق للعُمل الزراعيين الحصول على أجر إضافي إذا تجاوزت ساعات عملهم الحدّ المُحدّد للعمل الإضافي للعُمل الزراعيين خلال الأسبوع التقويمي.

ماذا عن العُمل في مراكز التعبئة أو مصانع تجهيز الأغذية؟

يحق للعُمل الزراعيين في مراكز التعبئة ومصانع تجهيز الأغذية الحصول على أجر إضافي إذا تجاوزت ساعات عملهم الحدّ المُحدّد للعمل الإضافي للعُمل الزراعيين خلال الأسبوع التقويمي. فإذا قاموا بتعبئة أو معالجة أغذية لم تُزرع في مزرعة جهة العمل، يحق لهم الحصول على أجر إضافي إذا تجاوزت ساعات عملهم 40 ساعة خلال الأسبوع التقويمي.

ماذا عن العُمل في أكشاك بيع التجزئة الزراعية؟

يحق للعُمل في أكشاك بيع التجزئة الزراعية الحصول على أجر إضافي إذا تجاوزت ساعات عملهم الحدّ المُحدّد للعمل الإضافي للعُمل الزراعيين خلال أسبوع تقويمي. إذا كان الكشك يبيع سلعا لم تُزرع أو تُنتج في المزرعة، يحق للعُمل الحصول على أجر إضافي إذا تجاوزت ساعات عملهم 40 ساعة خلال أسبوع تقويمي.

إذا كانت جهة العمل تدين لي بأجور، كيف يمكنني تحصيل هذه الأموال؟

ينص القانون على أنك يجب أن تحصلوا على جميع أجوركم في يوم الدفع العادي والمحدّد. يمكن لقسم معايير العمل مساعدتكم في تحصيل الأموال التي قد تكون مستحقة لكم إذا تم دفع أجر أقل من المستحق، ويمكنكم تقديم شكوى أجر من خلال التواصل مع أقرب مكتب لقسم معايير العمل على الرقم 518-457-2730. أما الخيار الآخر فهو تقديم شكوى لدى محكمة المطالبات الصغرى (Small Claims Court) مقابل رسوم. لكن لا يمكنكم متابعة شكوى مع قسم معايير العمل وأخرى مع محكمة المطالبات الصغرى في نفس الوقت ولنفس الأجور المستحقة. إذ يجب عليكم اختيار واحدة من تلك الشكاوي. لتقديم شكوى لدى محكمة المطالبات الصغرى، تواصلوا مع مكتب كاتب المقاطعة المحلي للحصول على المعلومات.

لمزيد من المعلومات، يُرجى زيارة nycourts.gov/courthelp/Smallclaims/.

قانون حماية الأجور من السرقة

أقرت ولاية نيويورك قانون حماية الأجور من السرقة، والذي وسّع حقوق الموظفين في جميع القطاعات للمساعدة في استرداد الأجور غير المدفوعة أو المدفوعة بأقل من المُستحق، ولزيادة العقوبات على جهات العمل التي لا تلتزم بقوانين العمل.

هل يجب أن تكون لدي اتفاقية عمل؟

يتعيّن على جهة العمل تقديم إشعار بالأجور وإقرار مكتوب، والذي يجب عليكم التوقيع عليه للعمل لديها. إذ يجب على كل جهة عمل إبلاغ العُمل (بما في ذلك الفُصّر) كتابيًا بشروط عملهم (اتفاقية العمل) عند تعيينهم. يجب أن تتضمن هذه الاتفاقية الأجر وساعات العمل والمزايا، إن وجدت.

يجب على كل جهة عمل عرض نسخة من ملصق الحد الأدنى للأجور الزراعية في مكان يمكن للموظفين رؤيته بسهولة، إلى جانب نسخة من اتفاقية عمل عامة تنطبق على جميع العمال. لدينا نماذج فارغة لاتفاقيات العمل على صفحة خدمات أصحاب العمل الزراعيين متاحة عبر الرابط dol.ny.gov/services-agricultural-employers-0.

ما الأجر الذي يجب أن أحصل عليه؟

يجب أن تحصلوا على الأجر الذي وافقت عليه جهة العمل، والذي لا يجب أن يقل أبدًا عن الحد الأدنى للأجور. يجب على جهة العمل إبلاغكم بمعدل الأجر كتابيًا في اتفاقية العمل الخاصة بكم، كما يجب أن تدفع لكم عن جميع ساعات العمل، بما في ذلك وقت السفر ووقت الانتظار بمجرد وصولكم إلى العمل في اليوم.

كم تبلغ أجور العمال الشباب ممن تقل أعمارهم عن 18 عامًا؟

يجب أن يحصل العاملون الشباب على ما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

متى يجب على جهة العمل دفع الأجر لي؟

يتعين على جهات العمل دفع أجور العمال البيدويين أسبوعيًا في يوم الدفع المحدد بانتظام. يمكن دفع الأجر كل أسبوعين فقط في حال إتمام دفع المستحقات كاملة لجميع الأيام في هذين الأسبوعين.

هل يجب على جهة العمل إبلاغي بيوم الدفع؟

نعم. عند تعيينكم، يتوجب على جهة العمل إبلاغكم كتابيًا بالمبلغ الذي ستحصلون عليه، وتحديد يوم الدفع الأسبوعي بانتظام.

يجب أن يتم إدراج يوم الدفع الأسبوعي في اتفاقية العمل. فإذا حدث أي تغيير في يوم الدفع، يجب إبلاغكم بذلك مسبقًا.

كيف أتأكد من كوني أحصل على الأجر الصحيح؟

يجب على جهة العمل تزويدكم بكشف أجر (بيان راتب) يُظهر طريقة احتساب الأجر، وذلك في كل مرة يتم فيها دفع أجوركم. وإذا كان أفراد آخرون من عائلتكم يعملون لدى نفس جهة العمل، فيجب أن يحصل كل واحد منكم على كشف أجر خاص به.

ما المعلومات التي يجب أن تتضمنها كشوف الأجور؟

يجب أن تحصلوا على كشف أجر (بيان راتب مطبوع أو مكتوب) في كل مرة يتم فيها دفع أجوركم. يجب أن يتضمن كشف الأجر ما يلي:

- إذا كنتم تتلقون أجوركم بنظام العمل بالقطعة:

- حجم/وزن السلة أو الدلو أو الصندوق أو وعاء آخر
- عدد هذه الأوعية التي تم إنتاجها من قبلكم خلال فترة العمل (فترة الدفع)
- الاسم الكامل لجهة العمل وعنوانها ورقم هاتفها
- اسمكم
- إجمالي عدد الساعات التي عملتم بها
- المعدلات التي تم دفعها
- الأجر الإجمالي
- الخصومات القانونية أو المسموح بها
- إجمالي المبلغ الذي حصلتم عليه (صافي الأجر)

إذا كنتم لا توافقون على كشف الأجر الخاص بكم، تواصلوا مع أقرب مكتب لقسم معايير العمل المُدرج ضمن قسم "جهات الاتصال" من هذا الكتيب، أو مع مختص الامتثال والتتقيف في منطقتكم.

هل يمكن أن أتلقى أجري سواء نقدًا أو بشيك؟

نعم. يمكن لجهات العمل دفع أجور العمّال الزراعيين نقدًا أو بشيك. يجب أن تتمكنوا من صرف الشيك الخاص بكم للمبلغ بالكامل في يوم الدفع نفسه دون دفع أي رسوم للبنك أو لأي جهة أخرى. لا يتعين على جهة العمل منحكم وقتًا إضافيًا لصرف الشيك الخاص بكم.

للحصول على المزيد من المعلومات حول قانون حماية الأجور من السرقة، يُرجى زيارة موقعنا الإلكتروني على الرابط: dol.ny.gov/notice-pay-rate.

دفع الأجر

ما الوثيرة التي يجب أن أتلقى أجري وفقًا لها؟

تنص المادة 191.1a من قانون العمل على وجوب دفع أجور العمّال اليدويين خلال 7 أيام بعد نهاية أسبوع الدفع. أي يجب دفع أجور العمّال اليدويين أسبوعيًا (بتأخير أسبوع) أو كل أسبوعين (دون تأخير). إذا اخترتم دفع الأجر كل أسبوعين، يجب أن يتم الدفع في اليوم الرابع عشر مع إدراج ساعات العمل التي تم العمل بها في نفس يوم الدفع.

ما المعلومات التي يجب أن تتوفر في كشف الأجر الخاص بي؟

- الاسم الكامل لجهة العمل والعنوان ورقم الهاتف
- اسم الموظف
- تواريخ فترة الدفع المشمولة
- إجمالي عدد الساعات التي اشتغل فيها الموظف
- المعدلات التي تم دفعها
- الأجر الإجمالي
- الخصومات القانونية أو المسموح بها
- إجمالي الأجر الصافية

يجب على جهة العمل تقديم كشف أجر (بيان راتب مطبوع أو مكتوب) في كل مرة يتم فيها دفع الأجر للعاملين. يجب أن يتضمن كشف الأجر ما يلي:

إذا كانت الأجر تُدفع بنظام العمل بالقطعة:

- حجم/وزن السلة أو الدلو أو الصندوق أو وعاء آخر
- عدد هذه الأوعية التي تم إنتاجها خلال فترة الدفع

الخصومات على الأجر

ما الخصومات التي يمكن اقتطاعها من أجورنا؟

الخصومات الوحيدة المسموح بها من أجوركم هي:

• الخصومات التي يفرضها القانون، من قبيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وضرائب الدخل والخصومات المرتبطة بأوامر المحكمة

• الخصومات التي تعود عليكم بالنفع والتي وافقتم عليها كتابياً، من قبيل أقساط التأمين والمُدخرات والمخصصات للطعام أو السكن، إذا سمح بها القانون

وإذا كنتم عمالاً غير مهاجرين، فيمكن لجهة العمل إجراء خصومات محدودة على الطعام والسكن والخدمات التي تم توفيرها لكم.

يُرعى الإطلاع على قسم الحد الأدنى للأجور (أعلاه) في هذا الكُتيب لمعرفة المبالغ المسموح بخصمها.

أما إذا كنتم عمالاً مهاجرين، فلا يُسمح لجهة العمل بإجراء أي خصومات مقابل السكن أو الخدمات المقدّمة لكم.

هل يمكن لجهة العمل مطالبتني بإعادة جزء من الأجر؟

لا، من غير القانوني لجهة العمل أو مقاول العمل الزراعي أو أي شخص آخر أن يطلب أو يقبل أي جزء من أجوركم مقابل الحصول على وظيفة أو الاحتفاظ بها.

فإذا حاول أي شخص القيام بذلك، يمكنكم الإبلاغ عنه إلى أقرب مكتب لقسم معايير العمل المُدرج ضمن قسم "جهات الاتصال" من هذا الكُتيب.

هل يمكن لجهة العمل إجراء خصومات مقابل النقل؟

نعم، إذا كنتم عمالاً محليين، ولكن فقط للرحلة الأولى "عند الوصول" إلى مكان العمل لأول مرة، والرحلة الأخيرة "عند المغادرة" منه مع نهاية الموسم. يجب أن تكونوا قد وافقتم على هذا الخصم كتابياً. وفقاً لقوانين ولاية نيويورك، لا يمكن لجهة العمل خصم ما يزيد عن 10% من إجمالي الأجر الأسبوعي الخاص بكم.

لا يمكن خصم تكاليف النقل من عمال برنامج تأشيرات H-2A، سواءً من مكان منشئهم إلى موقع العمل أو من موقع العمل إلى بلدهم الأصلي.

للحصول على المزيد من المعلومات، يُرجى التواصل مع أقرب مكتب لإدارة الأجور وساعات العمل التابع لوزارة العمل الأمريكية والمُدرج ضمن قسم "جهات الاتصال" من هذا الكُتيب.

فترات الطعام والاستراحات الأخرى

هل يجب أن أحصل على استراحات مدتها 15 دقيقة؟

لا، تُقدّم الاستراحات فقط إذا وافقت جهة العمل على ذلك. الاستراحات أو فترات الراحة ليست مطلوبة بموجب القانون، ولكن يمكن لجهة العمل اتخاذ قرار بتوفيرها. إذ تُعدّ الاستراحة ميزة اختيارية يجب إدراجها في اتفاقية العمل، وذلك إذا وافقت جهة العمل على تقديمها.

هل يحق لي الحصول على فترة طعام خلال يوم العمل؟

نعم، إذا كانت مدة الوردية تتجاوز 6 ساعات، يحق لك بموجب القانون الحصول على فترة طعام لا تقل عن 30 دقيقة متواصلة.

هذه الفترة ليست مدفوعة الأجر (وعادةً لا تكون كذلك). ولكن إذا طُلب منكم العمل خلال فترة الطعام بحيث لا تحصلون على 20 دقيقة من الراحة، فيجب أن تدفع لكم جهة العمل الأجر عن كامل فترة الطعام.

ما الاستثناءات الأساسية لفترة الطعام البالغة 30 دقيقة؟

في بعض الحالات، يحق لك بموجب القوانين الحصول على فترات طعام إضافية أو فترات بنفس العدد لكن بمدّة أطول. في حالات معينة، يُسمح لجهات العمل بتقصير فترة الطعام إلى ما لا يقل عن 20 دقيقة بعد الحصول على تصريح خاص من مفوض العمل بولاية نيويورك.

يُرجى الاطلاع على اللوائح التنظيمية للعمل في ولاية نيويورك أدناه لمزيد من التفاصيل:

مدة استراحة الطعام	مدة الوردية
يجب ألا تقل الاستراحة عن 30 دقيقة بين الساعة 11 صباحًا و2 ظهرًا	إذا كانت مدة الوردية أكثر من 6 ساعات وتمتد خلال الفترة المُخصّصة لوجبة منتصف النهار (أي بين الساعة 11 صباحًا والساعة 2 ظهرًا)
يجب ألا تقل الاستراحة عن 30 دقيقة بين الساعة 11 صباحًا و2 ظهرًا، بالإضافة إلى استراحة لا تقل عن 20 دقيقة بين الساعة 5 مساءً و7 مساءً	إذا بدأت الوردية قبل الساعة 11 صباحًا واستمرت بعد الساعة 7 مساءً
يجب ألا تقل الاستراحة عن 60 دقيقة (في المصانع) أو 45 دقيقة (في المرافق التجارية أو غيرها)، وتكون في أي وقت خلال منتصف مدّة الوردية	إذا كانت مدة الوردية أكثر من 6 ساعات وبدأت بين الساعة 1 ظهرًا و6 صباحًا

هل يجب أن أحصل على يوم راحة كل أسبوع؟

يتوجّب على جهات العمل توفير يوم واحد على الأقل (24 ساعة متواصلة) من الراحة في كل أسبوع تقويمي (أي من الأحد حتى السبت). يتعيّن على جهة العمل تحديد يوم الراحة وإبلاغكم به مسبقاً، مع الحرص على أن يتزامن يوم الراحة مع يوم تقليدي للعبادة الدينية عند الإمكان.

هل يحق لي التنازل عن يوم الراحة؟

يُسمح للعمال الزراعيين بالعمل طوعاً خلال يوم الراحة المحدّد لهم، بشرط أن يتم دفع الأجر عن هذا اليوم بمعدّل العمل الإضافي. يجب على جهات العمل الاحتفاظ بسجل أسبوعي لساعات وأيام العمل.

للحصول على المزيد من المعلومات حول فترات الراحة والوجبات الغذائية، اتصل بإدارة العمل في ولاية نيويورك على 1-888-469-7365.

التعويضات الأخرى (المزايا/زيادات الأجر)

هل يجب أن أحصل على أجر خلال العطلات أو الإجازات؟

يتمّ دفع الأجر عن هذه المزايا فقط إذا وافقت جهة العمل على دفعها. إذ يمكن لجهة العمل أن تُقرّر الدفع لقاء مزايا مثل الإجازات أو الإجازات المرضية أو العطلات، لكنها ليست مُلزّمة بذلك. يُعدّ هذا النوع من المزايا التزاماً يجب إدراجه في اتفاقية العمل إذا وافقت جهة العمل على تقديمه، وبالتالي يجب احترامه والتقيّد به.

هل يتوجب على جهة العمل توفير التغطية لتأمين تعويض العمال؟

يتوجّب على جميع جهات العمل الزراعية ومالكي المزارع والمشغلين توفير التغطية لتأمين تعويضات العمال لجميع موظفيهم، وذلك بغض النظر عن إجمالي الرواتب السنوية.

هل أنا مؤهل للحصول على التغطية التأمينية ضد العجز وإجازة الرعاية السابقة للولادة والإجازة العائلية مدفوعة الأجر؟

يتوجب على جهات العمل الزراعية ومالكي المزارع والمشغلين توفير إعانات العجز وإجازة الرعاية السابقة للولادة والإجازة العائلية مدفوعة الأجر للعمال الزراعيين المؤهلين، وذلك بموجب قوانين ولاية نيويورك. اطّلع على paidfamilyleave.ny.gov للحصول على معلومات حول أهلية العمال للإجازة العائلية مدفوعة الأجر ونماذج الانسحاب التي يجب أن تقدمها جهات العمل للمؤهلين. وللحصول على معلومات إضافية حول متطلبات إجازة الرعاية السابقة للولادة مدفوعة الأجر في ولاية نيويورك، اطّلع على ny.gov/programs/new-york-state-paid-prenatal-leave.

هل أستحق الحصول على التأمين ضد البطالة؟

يتوجب على جهات العمل الاستمرار في توفير التغطية للتأمين ضد البطالة للعمال الزراعيين، بما في ذلك قادة الفرق. يُستبعد العمال الأجانب المؤقتين ضمن برنامج تأشيرات H-2A من تغطية التأمين ضد البطالة.

القواعد المُعززة لمواجهة الأفعال الانتقامية

يطبق قانون حماية الأجور من السرقَة تدابير الحماية الواردة في المادة 215 من قانون العمل، والتي تحظر على جهة العمل اتخاذ أي إجراء انتقامي ضد العامل بسبب تقديمه شكوى عن انتهاك قانون العمل:

- إذ تُعد التهديدات، بما في ذلك الاتصال بالجهات الرسمية المعنية بشؤون الهجرة أو التهديد بالاتصال بها من أشكال الأفعال الانتقامية
- يُمنع على أي شخص القيام بأفعال انتقامية وليس فقط جهة العمل
- قد تُفرض غرامة تصل إلى 20,000 دولار على جهات العمل أو وكلائها، بالإضافة إلى 20,000 دولار كتعويضات إضافية
- قد تُلزم جهة العمل بإعادة العامل إلى عمله. أو قد يُطلب من جهة العمل دفع تعويض للعامل عن راتب مُستحق أو تقديم مبلغ إجمالي كبديل عن إعادة التوظيف.
- تُفرض عقوبات جنائية على الأفعال الانتقامية المُتعلّقة بشكاوى العمال بشأن أي مادة في قانون العمل
- تشمل تدابير الحماية أي عامل يدّعي أن جهة العمل قامت بشيء يري العامل أنه يُخالف قانون العمل (يسري القانون حتى إذا كان العامل مخطئاً بشأن تفسيره لهذا القانون، طالما كان تصرفه بحسن نية، كما يسري ذلك حتى إذا لم يستشهد العامل بجزء مُحدّد من قانون العمل).
- يحمي هذا القانون العُمال حتى إذا كانت جهة العمل تعتقد خطأً أن العمال قدموا شكوى.

ما المقصود بالأفعال الانتقامية؟

الأفعال الانتقامية هي أي إجراء يؤثر سلباً على العامل بسبب قيامه بنشاط محمي بموجب القانون. حتى تهديد العامل يمكن اعتباره فعلاً انتقامياً. تشمل الأمثلة على الأفعال الانتقامية: الفصل من العمل والإيقاف والنقل إلى وردية أخرى، أو تخفيض الأجر أو عدد ساعات العمل.

هل من أمثلة عن الأنشطة المحمية بموجب القانون؟

يحق للعمال تقديم شكاوى إلى جهات العمل أو إدارة العمل أو المدعي العام بشأن انتهاك محتمل لقانون العمل أو اللوائح التنظيمية الصادرة بموجبه. إذ يمكنهم تقديم شكوى بشأن هذه الانتهاكات المحتملة، أو تقديم معلومات حول ظروف عملهم إلى الإدارة أو المدعي العام، أو الإدلاء بشهادتهم في جلسات الاستماع أو الإجراءات الأخرى.

هل يجب أن يكون هناك انتهاك فعلي حتى يتم حماية العامل؟

لا. إذا كان يعتقد العامل بحسن نية بوجود مشكلة في مكان العمل، فإنّ أنشطته محمية بموجب القانون.

ما العقوبات المحتملة للأفعال الانتقامية؟

يمكن تغريم جهات العمل أو وكلائهم بمبلغ يصل إلى 20,000 دولار، بالإضافة إلى 20,000 دولار أخرى كتعويضات إضافية. يمكن لإدارة العمل أن تطلب إعادة العامل إلى وظيفته و/أو تعويضه عن الأجرور التي خسرها. قد تكون هناك عقوبات جنائية محتملة، ولكن يتم مقاضاتها من قبل جهة أخرى غير إدارة العمل.

ماذا لو كانت لدي أسئلة أخرى بشأن قانون حماية الأجرور من السرقة؟

يمكنكم إرسال استفساراتكم عبر البريد الإلكتروني إلى Ask.LSask@labor.ny.gov

الوقاية من التحرش الجنسي

متطلبات الوقاية من التحرش الجنسي في ولاية نيويورك

التحرش الجنسي هو شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس وهو غير قانوني بموجب القوانين الفيدرالية وقوانين الولاية والقوانين المحلية (حيثما تسري). يشمل التحرش الجنسي المضايقات المرتبطة بالجنس أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية المُدرّكة أو المُتصورة أو تعبيرات النوع الاجتماعي أو الهوية الجندرية أو حالة كونه متحولًا جنسيًا.

يشمل التحرش الجنسي أي سلوك غير مُحبذ يكون ذا طبيعة جنسية، أو موجّهًا نحو فرد بسبب جنسه عندما:

- تهدف هذه السلوكيات أو تؤدي إلى التدخّل بصورة غير مُبرّرة في أداء الفرد للعمل أو خلق بيئة عمل تنطوي على الترهيب أو العداء أو الإهانة، حتى وإن لم يكن الشخص المُبلّغ هو الهدف المقصود من التحرش الجنسي.
- عندما يُعدّ قبول هذا السلوك صراحةً أو ضمنيًا شرطًا للتوظيف.
- يُستخدم امتثال الفرد لهذا السلوك أو رفضه كأساس لقرارات التوظيف بما يؤثر على الفرد المُستهدف.

وتشمل بيئة العمل العدائية من حيث التحرش الجنسي مؤشرات، نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر الكلمات أو التلميحات أو النكات أو المزاح أو التهيب أو العنف الجسدي ذات الطبيعة الجنسية أو الموجهة لفرد بسبب جنسه. كما يتضمن التحرش الجنسي أي تصرفات جسدية أو لفظية غير مرغوب فيها، أو استخدام عبارات مهينة ذات محتوى جنسي صراحة، أو تعليقات تمييزية جنسية صادرة من أي شخص، بحيث تكون مسيئة أو غير مقبولة للمتلقى وتسبب له إزعاجاً أو إهراجاً، أو تؤثر على أدائه في العمل.

كما يحدث التحرش الجنسي عندما يحاول شخص ذو سلطة مقايضة المزايا الوظيفية بالخدمات الجنسية. قد يشمل ذلك التوظيف أو الترقية أو الاستمرار بالعمل، أو أي شروط أو امتيازات أخرى للعمل. يُعرف هذا النوع من التحرش باسم "الابتزاز" أو "Quid Pro Quo".

يُعدّ التحرش الجنسي شكلاً من أشكال التمييز في مكان العمل وهو مخالف للقانون. ولدى جميع الموظفين الحق القانوني بوجود بيئة عمل خالية من التحرش الجنسي، ويجب على جهات العمل الالتزام بتوفير بيئة خالية من التمييز.

سياسة الوقاية من التحرش الجنسي: يتوجب على كل جهة عمل في ولاية نيويورك اعتماد سياسة للوقاية من التحرش الجنسي، وذلك وفقاً لقانون العمل في ولاية نيويورك. وإذا لم تعتمد جهة العمل السياسة النموذجية المقترحة، فيجب التأكد من أنّ السياسة التي تتبناها تفي أو تتجاوز المعايير الدنيا التالية. السياسة يجب أن:

- تحظر التحرش الجنسي بما يتوافق مع الإرشادات الصادرة عن إدارة العمل بالتشاور مع قسم حقوق الإنسان
- توفر أمثلة على السلوك المحظور الذي يمثّل تحرّشاً جنسياً غير قانوني
- تشمل معلومات عن الأحكام القانونية الفيدرالية وقوانين الولاية المتعلقة بالتحرّش الجنسي، وسبل الإنصاف المتاحة لضحايا التحرش الجنسي، مع بيان بأنّ هناك قوانين محلية قد تكون سارية بدورها
- تتضمن نموذجاً لتقديم الشكاوى
- تشمل إجراءً للتحقيق في الشكاوى بطريقة سرية وفي الوقت المناسب بضمن العدالة لجميع الأطراف
- تُعلم الموظفين بحقوقهم فيما يتعلّق بسبل الإنصاف وجميع الهيئات المتاحة للنظر في شكاوى التحرش الجنسي إدارياً وقضائياً

- توضّح بما لا يترك مجالاً للشك بأنّ التحرّش الجنسي يُعدّ شكلاً من أشكال سوء السلوك الوظيفي، وأنّه سيتم فرض عقوبات على الأفراد ممّن يرتكبون أفعال التحرّش الجنسي وعلى المشرفين أو المدراء الذين يسمحون باستمرار هذا السلوك بعلمهم
- توضّح بما لا يترك مجالاً للشك أن الأفعال الانتقامية ضد الأفراد ممّن يشتكون من التحرّش الجنسي أو الذين يشهدون أو يساعدون في أي تحقيق أو إجراء يتعلق بالتحرّش الجنسي هو أمر غير قانوني

متطلبات التدريب للوقاية من التحرّش الجنسي:

- يجب على كل جهة عمل في ولاية نيويورك توفير تدريب للوقاية من التحرّش الجنسي للموظفين. إذا لم تعتمد جهة العمل برنامج التدريب النموذجي المقترح الذي طوره إدارة العمل وقسم حقوق الإنسان، فيجب عليها التأكد من أنّ برنامج التدريب الذي تستخدمه يفي أو يتجاوز المعايير الدنيا التالية. علماً أنّه تتوفر موارد تدريبية نموذجية قابلة للتنزيل لجهات العمل. يجب للتدريب أن:
- يكون تفاعلياً
- يتضمّن شرحاً للتحرّش الجنسي بما يتوافق مع الإرشادات الصادرة عن إدارة العمل بالتشاور مع قسم حقوق الإنسان
- يشمل أمثلة على السلوك الذي يُمثّل تحرّشاً جنسياً غير قانوني
- يحتوي على معلومات عن الأحكام القانونية الفيدرالية وقوانين الولاية المتعلقة بالتحرّش الجنسي وسبل الإنصاف المتاحة للضحايا.
- يتضمّن معلومات عن حقوق الموظفين في الإنصاف وجميع الهيئات المتاحة للنظر في الشكاوى
- يُعالج السلوك الذي يصدر عن المشرفين والمسؤوليات الإضافية المترتبة عليهم
- يتم تقديمه لكل موظف على أساس سنوي
- **فيديوهات التدريب:** أعدت ولاية نيويورك فيديوهات تدريب نموذجية مُتاحة عبر الإنترنت من خلال الروابط أدناه. يمكن مشاهدة هذه الفيديوهات عبر YouTube أو تنزيلها، وتلبي جميع متطلبات التدريب الدنيا التي تفرضها الولاية باستثناء شرط واحد: ألا وهو أنّ الفيديوهات وحدها لا تُعدّ تفاعلية. إذا كانت جهة العمل تستخدم هذا الفيديو لتلبية متطلبات التدريب، فيجب عليها أيضاً:

- طرح أسئلة على الموظفين كجزء من البرنامج
 - استيعاب أسئلة الموظفين والإجابة عنها في الوقت المناسب
 - طلب آراء وملاحظات من الموظفين حول التدريب والمواد المقدمة
- خلال هذا الجزء التفاعلي من التدريب، يجب على جهات العمل أن تكون مستعدة للإجابة عن أسئلتكم، بما في ذلك الأسئلة الخاصة بالقطاع الذي تعملون به، وأسئلة حول عملية الإبلاغ في المؤسسة، وكيفية التعامل مع الحالات المفترضة التي قد تحدث في الواقع.

نموذج تقديم شكوى

يتطلب قانون العمل في ولاية نيويورك من جميع جهات العمل تبني سياسة لمكافحة التحرش الجنسي تتضمن نموذجًا لتقديم الشكاوى يُتيح للموظفين إمكانية الإبلاغ عن الحوادث المزعومة للتحرش الجنسي.

الأسئلة الشائعة حول الوقاية من التحرش الجنسي

أعتقد أنني تعرضت للتحرش الجنسي. ماذا يجب أن أفعل؟

إذا كنتم تعتقدون أنكم تعرضتم للتحرش الجنسي، عليكم الإبلاغ عن هذا السلوك إلى جهة العمل، أو وكالة التوظيف المؤقت، أو وكالة التوظيف. إذا كانت جهة العمل هي الشخص الذي يتحرش بكم، أو كنتم لا تتفون برد فعلها، يمكنكم التواصل مع قسم حقوق الإنسان في ولاية نيويورك. إذ يمكن لقسم حقوق الإنسان قبول الشكاوى وإجراء التحقيقات.

علمًا أنه يمكنكم تقديم شكوى لقسم حقوق الإنسان في ولاية نيويورك بالتزامن مع تقديم شكوى لجهة أخرى أو لاحقًا. يُرجى أخذ العلم بما يلي: يجب تقديم الشكاوى إلى قسم حقوق الإنسان خلال سنة واحدة من الواقعة التمييزية المزعومة (وثلاث سنوات في حالات التحرش الجنسي فقط). لمزيد من المعلومات، يُرجى الاطلاع على النشرة المطبوعة الخاصة بقسم حقوق الإنسان بعنوان "التحرش الجنسي".

كيف يمكنني تقديم شكوى إلى قسم حقوق الإنسان؟

هناك عدة طرق لتقديم شكوى إلى القسم:

للحصول على معلوماتٍ حول كيفية تقديم شكوى، قوموا بزيارة: dhr.ny.gov/complaint أو اتصلوا على الرقم: 1-888-392-3644

يمكنكم زيارة أحد مكاتب قسم حقوق الإنسان وتقديم شكوى شخصيًا: dhr.ny.gov/contact-us

هل يمكن لجهة العمل الانتقام مني إذا قدمت شكوى؟

يحظر قانون حقوق الإنسان في ولاية نيويورك أي شكل من أشكال الأفعال الانتقامية نتيجة تقديم شكوى داخلية إلى جهة العمل أو تقديم شكوى إلى قسم حقوق الإنسان. إذا شعرت أنكم تتعرضون للانتقام، عليكم التواصل مع القسم وتقديم شكوى.

هل جهة عملي ملزمة بتطبيق أحكام قانون حقوق الإنسان؟

نعم. يقتضي قانون حقوق الإنسان من جميع جهات العمل في ولاية نيويورك توفير بيئة عمل خالية من التحرش الجنسي، وذلك بغض النظر عن عدد الموظفين.

إلى أي مدى يجب أن يكون التحرش خطيرًا حتى أتمكن من تقديم شكوى؟

في السابق، كانت المحاكم تقتضي أن يكون التحرش "شديدًا أو متكررًا" حتى يُعتبر غير قانوني. لكن هذا تغير مع تعديل قانون حقوق الإنسان، وأصبح اعتبار التحرش غير قانوني إذا كان أكثر من "مجرد تعليقات عابرة أو إزعاجات بسيطة".

هل يتعين على جهة العمل تقديم الإشعارات وسياسة الوقاية من التحرش والتدريب بلغات غير الإنجليزية؟

نعم. يجب على جهات العمل توفير هذه المواد باللغتين الإنجليزية واللغة الأساسية للموظف.

الأشخاص غير الموظفين في مكان العمل:

أنا لست موظفًا مباشرًا في الشركة حيث تعرضت للتحرش، فهل يشملني القانون؟

الأشخاص من غير الموظفين من قبيل المتعاقدين والمقاولين من الباطن والبائعين والاستشاريين، أو أي شخص يُقدّم خدمات في مكان العمل، محميون أيضًا من التحرش (وأي تصرفات تمييزية أخرى) في الموقع الذي يعملون به. إذ تشمل الفئات المحمية الأشخاص المعروفين باسم المتعاقدين المستقلين، العاملين في وظائف مؤقتة أو قصيرة المدى، والعاملين المؤقتين. كما تشمل الأشخاص ممن يقدمون خدمات مثل إصلاح المعدات أو التنظيف، أو أي خدمات أخرى بموجب عقد مع جهة العمل.

أعمل لدى شركة صيانة متعاقدة وأنظف مكاتب إحدى الشركات. أحد موظفي المبنى، وهو ليس موظفًا في الشركة التي أعمل لديها، يطلب مني مرارًا الخروج في مواعيد معه. وأنا لا أحب هذا السلوك. ما الإجراءات التي يمكنني اتخاذها؟

يُطلب من جهة عملكم والشركة التي تُمثّل مكان عملكم توفير بيئة عمل خالية من التحرش. عليكم الإبلاغ هذا السلوك للشركة التي تعملون في موقعها، وكذلك لجهة عملكم. كلاهما مسؤول عن معالجة هذه المشكلة. إذا كنتم لا تتقون في رد فعل جهة العمل، يمكنكم تقديم شكوى إلى قسم حقوق الإنسان.

يطلق الشخص الذي يصلح جهاز النسخ دائماً نكات ذات طابع جنسي مما يزعجني. تقول مديرتي إنها لا تستطيع فعل أي شيء حيال ذلك.

يجب على جهة عملكم توفير بيئة عمل خالية من التحرش الجنسي، بغض النظر عن هوية الشخص الذي يقوم بالتحرش. جهة عملكم ملزمة باتخاذ الإجراء المناسب بناءً على شكاؤكم. إذا كنتم لا تتقون في رد فعل جهة العمل، عليكم تقديم شكوى إلى قسم حقوق الإنسان.

هناك عامل مؤقت يخبرني بانتظام قصصاً ذات طابع جنسي خارجة عن حدود الحياء حول "مواعدهات". قدمت شكوى حيال الأمر، ولكن المشرف يقول إنه لا يملك السلطة على العمال المؤقتين.

المشرف ملزم بنقل شكاؤكم إلى شخص يمكنه التحقيق واتخاذ الإجراءات التصحيحية. يمكنكم الشكوى إلى مشرف أو مدير آخر في جهة عملكم، أو تقديم شكوى إلى قسم حقوق الإنسان، أو القيام بالأمرين معاً.

أعمل كمقاول مستقل، ومعظم عملي يتم خارج مقر الشركة. ولكن عندما أזור المكتب لمقابلة الشخص الذي يُشرف على عملي، يحاول بدء علاقة جنسية غير مرغوب فيها معي. علماً بأنه الشخص الوحيد الذي أتواصل معه في الشركة، ولا أعرف كيف أتقدم بشكوى.

تُشجّع جهات العمل في هذا الصدد على نشر سياسات الوقاية من التحرش الجنسي وإتاحتها. يمكنكم تقديم شكوى إلى مشرف أو مدير في جهة العمل، أو تقديم شكوى إلى قسم حقوق الإنسان، أو القيام بالأمرين معاً.

الوائح التنظيمية المتعلقة بالسلامة والصحة

مياه الشرب

هل يجب على جهة العمل توفير مياه شرب بالقرب من مكان عملي؟

نعم. يجب على جهة العمل التي تستخدم عمالاً زراعيين مأجورين أو عمال تجهيز الأغذية توفير مياه شرب آمنة وأكواب للاستعمال مرة واحدة بالقرب من موقع العمل، وبدون أي تكلفة على العاملين.

مرافق الصرف الصحي في الحقول

هل يجب على جهة العمل توفير مرافق دورات المياه في الحقول؟

نعم. وفقاً لقانون ولاية نيويورك، يجب على جهة العمل توفير دورات مياه ومرافق غسل اليدين، وإذا لزم الأمر، توفير وسيلة نقل للوصول إليها.

يجب توفير وحدة واحدة لغسل اليدين لكل 20 عاملاً. كلا الوجدتين يجب أن تكونا:

- موجودتين في نفس الموقع معاً
- ضمن مسافة مشي لا تتجاوز ربع ميل
- وأن تكون عند أقرب نقطة يمكن الوصول إليها بالسيارة إذا كانت طبيعة تضاريس المنطقة لا تتيح إمكانية السير إليها

إذا كان نصف إجمالي عدد العمال البالغ 20 أو أكثر من النساء، فيجب تخصيص مرحاض للرجال وآخر للنساء. يجب وضع علامة مناسبة للدلالة على تخصيص كل مرحاض.

وفي حال عدم توفير جهة العمل لمياه شرب بالقرب من مكان العمل أو مرافق دورات المياه وغسل اليدين، اتصلوا بأقرب مكتب لقسم معايير العمل المدرج في قسم "جهات الاتصال" من هذا الكتيب، أو تواصلوا مع أخصائي الامتثال والتفتيش في منطقتكم.

السلامة عند استخدام المبيدات الحشرية

بموجب قانون الولاية، لديكم الحق في معرفة تأثير أي سموم على صحتكم في موقع العمل. يجب على جهة العمل إعداد برنامج تعليم وتدريب لكم إذا كانت تستخدم مواد خطرة بالقرب منكم.

وفقاً للقانون الفيدرالي، يتوجب على جهات العمل إبلاغ العمال بمخاطر المواد الكيميائية في مكان العمل. يجب أن يكون الأشخاص ممن يستخدمون المبيدات الحشرية في العمل معتمدين أو تحت إشراف شخص معتمد في استخدامها.

للحصول على المزيد من المعلومات، يمكنكم الاتصال بوزارة حماية البيئة في ولاية نيويورك على الرقم 518-402-8788 أو أقرب مكتب فيدرالي لإدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA) على الرقم المجاني 800-321-6742.

قانون تسجيل المهاجرين في ولاية نيويورك

شهادة التسجيل (للمنتج الزراعي/للمُجهز الأغذية)

يجب على أي مُنتج زراعي أو مُجهز الأغذية ممن يوظف خمسة أو أكثر من المهاجرين القادمين من خارج الولاية بما لا يشمل العمال الحاصلين على تأشيرات H-2A، الحصول على شهادة تسجيل، حتى إذا استعان بمقاول عمالة زراعية للتوظيف وللتعيين.

شهادة التسجيل (لمقاولي العمالة الزراعية)

يجب على مقاول العمالة الزراعية الذي يوظف خمسة أو أكثر من المهاجرين القادمين من خارج الولاية للعمل في المزارع الحصول على شهادة تسجيل. يجب أن يُوقَّع المُنتج الزراعي على كل طلب شهادة بعد أن يقوم مقاول العمالة الزراعية بالتوقيع عليه.

ما المقصود بمقاول العمالة الزراعية؟

مقاول العمالة الزراعية هو شخص أو شركة تتقاضى رسوماً مقابل استخدام أو نقل أو توفير أو توظيف العمال الزراعيين الموسمين للعمل في المزارع أو منشآت تجهيز الأغذية. قد يكون مقاول العمالة الزراعية قائد طاقم يشرف على العمال أو شركة بعيدة ليس لديها ممثل في موقع العمل. يجب على مقاول العمالة الزراعية التسجيل لدى إدارة العمل في ولاية نيويورك بوصفها الجهة التي تُصدر شهادة تسجيل.

ما هي شهادة التسجيل؟

شهادة التسجيل هي بطاقة رسمية تتيح لمقاول العمالة الزراعية توفير عمال زراعيين موسميين للمنتج أو جهة العمل المذكورة في البطاقة. يجب أن يمتلك مقاول العمالة الزراعية شهادة منفصلة لكل مزرعة أو منشأة تجهيز أغذية يقدم خدماته لها. للتقديم لهذه الشهادة، يجب على مقاول العمالة الزراعية تقديم معلومات إلى إدارة العمل في ولاية نيويورك بخصوص ظروف العمل والمعيشة التي يتم توفيرها للعمال.

من يدفع أتعاب مقاول العمالة الزراعية؟

تدفع جهة العمل أتعاب مقاول العمالة الزراعية من نفقتها الخاصة. يحظر القانون على العمال دفع رسوم لجهة العمل أو مقاول العمالة الزراعية للحصول على وظيفة أو الحفاظ عليها. لا يمكن للمزارع خصم أي مبلغ من أجوركم لدفع أتعاب مقاول العمالة الزراعية.

هل يمكن لمقاول العمالة الزراعية فرض رسوم مقابل الخدمات التي يقدمها؟

لا. لا يمكن لمقاول العمالة الزراعية فرض رسوم بغرض:

- صرف الشيكات
- المواصلات
- توفير السكن
- توفير الوظيفة

التسجيل مجاني في ولاية نيويورك. يمكنكم العثور على نماذج تسجيل المُنتجين الزراعيين/مُجهزي الأغذية ومقاولي العمالة الزراعية على: dol.ny.gov/farm-labor-contractors

عمالة الأطفال

تتوفر العديد من أنواع "شهادات التوظيف" أو "تصاريح العمل" التي تُمنح للفُصّر دون سن 18، (غالبًا ما يُشار إليها باسم "وثائق تصاريح العمل")، والتي تتيح لهم العمل في قطاعات متنوعة. يركز هذا الكتيب على تصاريح العمل الزراعي فقط.

الأسئلة الشائعة حول عمالة الأطفال هل يمكن للأطفال بين 12 و13 عامًا العمل في الزراعة؟

نعم. يمكن توظيفهم في المجالات التالية فقط:

- الحصاد اليدوي للتوتيات والفاكهة والخضروات، مع امتلاك تصريح عمل زراعي
- العمل مع الأهل أو الأوصياء في مزرعة العائلة أو خلال العطلات المدرسية، في أعمال خارجية غير مرتبطة بأعمال تجارية أو خدمية أو شركات (علمًا أنّ هذا النوع من العمل لا يتطلب وجود تصريح)
- مساعدة أحد الأبوبين أو العمّة/الخالة أو العم/الخال أو الجدّ أو الوصيّ في بيع منتجات مزرعتهم في كشك زراعي يمتلكونه أو يستأجرونه خلال العطلات المدرسية (يجب أن يكون القاصر برفقة أحد والديه أو وصيه، أو أن يحمل إذنًا (موافقة) كتابيًا للقيام بهذا العمل، وهذا النوع من الوظائف لا يتطلب وجود تصريح)

ما أنواع وثائق تصاريح العمل المطلوبة للعمل الزراعي؟

الأطفال العاملين دون 16 عامًا يحتاجون إلى أحد التصاريح التالية:

تصريح العمل الزراعي AT-24: والذي يُسمّى بالتصريح الأصفر لعمل الأطفال بعمر من 14 إلى 15 عامًا. يسمح هذا التصريح بالعمل قبل المدرسة وبعدها، وفي عطلات نهاية الأسبوع، وخلال الإجازات. لا يوجد حدّ لعدد ساعات العمل.

تصريح العمل الزراعي AT-25: والذي يُسمّى بالتصريح الأبيض لعمل الأطفال بعمر من 12 إلى 13 عامًا. إذ يسمح هذا التصريح للقصر من هذه الفئة العمرية بالعمل في الحصاد اليدوي للفاكهة والتوتيات والخضروات. مع تحديد ساعات العمل لأربع (4) ساعات يوميًا فقط وفقًا للمواعيد التالية:

- اعتبارًا من عيد العمال حتى يوم 20 يونيو، بين 9 صباحًا و4 مساءً
 - اعتبارًا من 21 يونيو حتى عيد العمال بين 7 صباحًا وحتى 7 مساءً
- يجب أن يرافق القاصر (البالغ من العمر 12 إلى 15 عامًا) أحد والديه أو وصيه القانوني، أو أن تحصل جهة العمل على موافقة مكتوبة من الأهل.

هل يمكن للقصر في عمر بين 14 و15 عامًا العمل في الزراعة؟

نعم. يمكن للقصر بعمر بين 14 و15 عامًا أن يقوموا بالأعمال الزراعية غير المحظورة من قبل اللوائح التنظيمية لعمالة الأطفال دون سن 16. علمًا أنّه ما من قيد لعدد ساعات العمل، باستثناء منعهم من العمل خلال ساعات الدراسة. ويتطلب ذلك تصريح عمل زراعي صادر عن المدرسة وموقع من جهة العمل.

هل يمكن للقَصْر بين 16 و17 عامًا أن يعملوا في الزراعة؟

نعم. يمكن للقَصْر الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و17 عامًا العمل في جميع الأعمال الزراعية غير المحظورة من قبل اللوائح التنظيمية للأطفال دون سن 18. علمًا أنه ما من قيد لعدد ساعات العمل، باستثناء منعه من العمل خلال ساعات الدراسة. تصريح العمل الزراعي غير مطلوب لهذه الفئة العمرية.

هل يُسمح للقَصْر بالعمل في جميع أنواع العمل الزراعي؟

لا، تمنع اللوائح التنظيمية الفيدرالية وتلك الخاصة بولاية نيويورك القَصْر دون 18 عامًا (وفق لوائح الولاية) وتحت سن 16 (وفق اللوائح الفيدرالية) من تأدية الأعمال الخطيرة التي قد تؤدي إلى إصابتهم. علمًا أنه يوجد بعض الاستثناءات لهذه القاعدة (اطّلع على الصفحة التالية).

المهن المحظورة في ولاية نيويورك*

يمنع عمل أو مشاركة أي شخص دون سن 18 في الوظائف التالية:

- الأعمال الإنشائية، بما يشمل عمليات الهدم وإزالة الأنقاض والأعمال المتعلقة بتركيب أو إصلاح أو صيانة أسطح المباني أو عمليات الحفر وطلاء أو تنظيف السطح الخارجي للمنشآت من موقع مرتفع
- الوظائف التي تتضمن تشغيل المناشير الدائرية والشريطية، وماكينات قص المقصلة
- العمل في منشآت الذبح وتعبئة اللحوم ومعامل إعادة التصنيع، أو بالقرب منها
- تشغيل الآلات الميكانيكية العاملة بالطاقة المستخدمة في النجارة وتشكيل المعادن وقصها، وتعبها، أو آلات إنتاج المخبوزات والمنتجات الورقية
- الوظائف التي تتضمن استخدام أجهزة الرفع العاملة بالطاقة
- وظائف تصنيع الطوب والبلاط، وما يشابهها من المنتجات
- الوظائف التي تُعرّض العامل للمواد المشعة أو الإشعاعات المؤينة، أو جزيئات السيليكا والغبار الضار
- الوظائف في صناعة قطع الأشجار والقائمة على استخدام أي منشار خشب أو مناشر تشكيل الخشب أو مناشر تصنيع الألواح الخشبية أو مناشر تصنيع البراميل الخشبية
- العمل في التعدين، بما يشمل العمل في المناجم ومقالع الحجارة
- العمل كمعاون على متن مركبة آلية
- الوظائف التي تُعنى بتشغيل مصاعد الشحن والركاب والإشراف عليها، مع استثناء السماح للقَصْر فوق 16 عامًا بتشغيل المصاعد ذات التحكم الآلي باستخدام الأزرار
- العمل في تصنيع المتفجرات أو تعبئتها أو تخزينها، أو في استخدام المتفجرات وتوصيلها

- الأعمال القائمة على تشغيل أو استخدام أي مادة كاشطة مثل الصنفرة الصناعية (emery) أو التريبوليت (tripoli - أكسيد السيليكا) أو أكسيد الحديد الأحمر (rouge) أو الياقوت الصناعي (corundum) أو الحجر الكاشط أو كربيد السيليكون أو أي مادة كاشطة أخرى
- صقل العجلات باستخدام الأدوات المصنوعة من المعادن البسيطة أو الإيريديوم
- تعديل الأحزمة في الآليات، أو تنظيفها، ومسحها وتزييتها
- تعبئة الطلاء أو الألوان الجافة أو أصباغ الرصاص البيضاء والحمراء
- إعداد التركيبات التي تستخدم فيها أحماضًا سامة وخطيرة
- تشغيل الغلايات البخارية الخاضعة للمادة 204 من قانون العمل
- العمل في المؤسسات العقابية أو الإصلاحية، في حال كانت الوظيفة تتضمن رعاية أو حراسة السجناء

الاستثناءات

لا تنطبق هذه القواعد على من يلي:

- العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 عامًا من المتدربين المسجلين على نحو فردي في برامج التدريب المهني المسجلة لدى إدارة العمل
- الطلاب في المراحل الدراسية المسجلون في برامج التدريب المهني التعاوني المعترف بها
- المتدربون ضمن برامج التدريب العملي المعتمدة
- العمال بين عمر 16 و17 عامًا ممن أكملوا تدريبهم كمتعلمين طلاب أو متدربين ضمن برنامج التدريب العملي المعتمدة
- العمال بين عمر 16 و17 عامًا ممن أكملوا برنامجًا تدريبيًا مقدمًا من مدرسة عامة أو مؤسسة غير ربحية، بما يشمل تعليمات السلامة المعتمدة من إدارة العمل في ولاية نيويورك
- المصدر، الجزء 190 من قانون 12 من المجموعة الرسمية للقوانين والقواعد واللوائح التنظيمية في ولاية نيويورك (والذي يُعرف باسم NYCR 190) بتاريخ 24 يوليو 2009

العمل الزراعي (لمن هم دون 16 عامًا)

إضافةً لما سبق، يوجد أمر فيدرالي متعلق بالمهنة الخطرة يشمل الفُصّر الذين تقل أعمارهم عن 16 عامًا ويعملون بالعمل الزراعي. يتضمن الأمر الفيدرالي 16 مهنة محظورة على الفُصّر دون 16 عامًا، بما فيها بعض الآليات الزراعية التي تعمل بالطاقة، وتشغيل الجرارات التي تتجاوز قدرتها 20 حصان لنقل الطاقة (PTO)، والعمل مع المتفجرات أو مواد كيميائية معينة.

قواعد عمالة الأطفال لا تنطبق على الفُصّر الذين يعملون في مزرعة تعود لوالديهم أو للطلاب في أحد برامج التدريب المهني التعاوني. بالإضافة إلى ذلك، توجد بعض الاستثناءات لأعضاء نادي 4-H ممن أكملوا برامج تدريب معينة، والطلاب في برامج التعليم والتدريب الزراعي المعتمدة الأخرى.

في حال كانت اللوائح التنظيمية على المستوى الفيدرالي أكثر صرامة وتشددًا من اللوائح التنظيمية على مستوى الولاية، فإن القواعد الفيدرالية ستسري.

الأسئلة الشائعة

من يمكنه تقديم وثائق تصاريح العمل؟

تقدم المدارس ووثائق تصاريح العمل للطلاب عند الطلب. يمكن لطفلكم الاطلاع على المزيد حول الحصول على وثائق تصاريح العمل بإدارة المدرسة. إذا كان طفلكم لا يرتاد المدرسة، يمكنكم أنتم أو طفلكم الاتصال بأي مدرسة ثانوية ضمن ولاية نيويورك.

هل وثائق تصاريح العمل مطلوبة للقصر من خارج الولاية؟

نعم. يجب على جميع القصر بين 12 و15 عامًا والراغبين بالعمل في الزراعة في ولاية نيويورك، بغض النظر عن مسقط رأسهم، أن يحصلوا على أوراق عمل من أجل أن يعملوا. يمكن للقاصر أن يحصل على وثائق تصاريح العمل من أقرب مدرسة إلى المزرعة أو مكان العمل.

هل ينبغي عليك الحصول على تصريح عمل زراعي لكل وظيفة على حدة؟

لا، يمكن استخدام تصريح العمل الزراعي نفسه في أكثر من وظيفة واحدة في نفس النوع من العمل، بشرط أن يتم توقيعه من قبل كل جهة عمل. يبقى التصريح ساريًا طالما كان القاصر في الفئة العمرية المشمولة.

أحكام النشر

على جهة العمل تخصيص جدول لجميع القصر ونشره في مكان بارز. على الجدول أن يظهر أوقات بدء العمل وانتهائه. يمكن تغيير ساعات العمل إذا نُشرت التغييرات على الجدول.

كيف يستطيع القاصر أن يحصل على مساعدة فيما يتعلق بمشاكل العمل؟

يمكن للقاصر أو والديه أو وصيه أن يطلبوا النصح أو يقدموا شكوى عن طريق الاتصال بأقرب مكتب لوزارة العمل الأمريكية، أو إدارة الأجور والساعات، أو إدارة العمل في ولاية نيويورك، أو قسم معايير العمل.

معلومات إضافية

للحصول على معلومات أكثر بخصوص شهادات التوظيف، بما فيها تصاريح العمل الزراعي، اتصلوا بأي مدرسة ثانوية محلية أو فضلوا زيارة موقع إدارة التعليم في الولاية عبر [p12.nysed.gov/sss/pps/workingpapers](https://nysed.gov/sss/pps/workingpapers)

التأمين ضد البطالة

التأمين ضد البطالة هو إعانة نقدية يقدمها القانون للعمال الذين خسروا وظائفهم دون اقتراف أي خطأ من جانبهم. للتأهل، ينبغي على الشخص العاطل عن العمل أن يكون مستعداً وقادراً على العمل. تساعد هذه المدفوعات العاطلين عن العمل على سداد التزاماتهم المالية أثناء بحثهم عن وظيفة أخرى.

هل يغطي التأمين ضد البطالة عملي الزراعي؟

نعم، يغطي التأمين ضد البطالة عمالك الزراعي. وستكونون مؤهلين حتى إن عملتم في أكثر من ولاية. التأمين ضد البطالة غير متاح للعاملين ممن يحملون تأشيرات H-2A.

كيف أتأكد ما إذا كان التأمين يشملني؟

إذا فقدتم عمالك وترغبون بمعرفة كونكم مؤهلين للحصول على إعانات التأمين ضد البطالة، اتصلوا على خطنا المجاني 888-209-8124. اتبعوا التعليمات الصوتية للتقديم. تتوافر خدماتنا عبر الهاتف بعدة لغات. يمكنك أيضاً التقديم عبر موقعنا: www.labor.ny.gov.

هل عليّ دفع مساهمات تأمين ضد البطالة؟

لا، الأمر غير مطلوب في ولاية نيويورك. يدفع العاملون مساهمات تأمين ضد البطالة في ولاية نيويورك من نفقاتهم الخاصة، وفقاً لصيغة تحدها إدارة العمل في ولاية نيويورك. يُعد هذا جزءاً من النفقات التي تتحملها جهات العمل ضمن تكاليف إدارة أعمالهم. لا يسمح لهم بخصم هذا المال من راتبكم.

التقدم للحصول على التأمين ضد البطالة

عن طريق الإنترنت: إذا كان لديكم اتصال بالإنترنت يمكنك التقديم عبر موقعنا: labor.ny.gov.

عن طريق الهاتف: توفّر إدارة العمل في ولاية نيويورك نظام مطالبات عبر الهاتف يساعدك في تقديم طلب للحصول على إعانات التأمين ضد البطالة. لا يمكنك استخدام هاتف ذو قرص دوار. يتعين عليك استخدام ما يلي:

- هاتف يعمل باللمس
- هاتف مزوّد بمفتاح تحويل بين الوضع النبضي ووضع النغمة
- هاتف محمول أو أي جهاز خلوي آخر
- قبل القيام بالمكالمة أو تسجيل الدخول، يجب أن تتوافر لديكم المعلومات التالية:
- رقم الضمان الاجتماعي الخاص بكم
- رخصة القيادة الخاصة بكم في ولاية نيويورك، أو رقم بطاقة السيارة (إذا كان لديكم واحدة)

- عنوان بريدكم الإلكتروني والرمز البريدي الخاص بمنطقتكم
 - رقم هاتف يتيح التواصل معك خلال ساعات العمل
 - رقم بطاقة تسجيل الأجانب (إذا كنتم تمتلكون واحدة)
 - أسماء وعناوين الجهات التي عملتم لديها خلال آخر 18 شهرًا، مع ذكر الجهات التي عملتم معها خارج الولاية
 - إجمالي دخلكم ومكتسباتكم (كشوف الأجر/قسائم الرواتب، نماذج W2 (كشوف الأجر والضرائب)، وما إلى ذلك) لكل جهة عملتم لديها خلال آخر 18 شهرًا
 - نسخة لأخر نموذج فصل من الخدمة DD 214 (وثيقة تُصدرها وزارة الدفاع الأمريكية عند تقاعد أو فصل أو تسريح أحد أفراد الخدمة العسكرية من الخدمة الفعلية)
 - (وذلك إذا كنتم أعضاء سابقين في الخدمة وتحصلون على إعانات بناءً على خدمتكم العسكرية)
- علمًا بأنه يتعين عليكم التقدّم بطلب للحصول على إعانات التأمين ضد البطالة في أقرب وقتٍ ممكن بعد توقّفكم عن العمل، حتى في حال عدم توفّر كل هذه المعلومات لديكم.
- إذا كانت لديكم صعوبات في النطق والسمع أو احتياجات خاصّة أخرى معينة، يمكنكم طلب مساعدة أحد أصدقائكم أو أقاربكم في عملية التقديم عبر الهاتف. من الضروري أن تكونوا موجودين عندما يجري هذا الشخص المكالمة نيابة عنكم. الرقم المجاني المخصص لجميع أنحاء ولاية نيويورك هو 888-209-8124.

استلام إعانات التأمين ضد البطالة (UI) الخاصة بي

الإيداع المباشر: يمكنكم الاشتراك في الإيداع المباشر لإعانات التأمين ضد البطالة في حساب مصرفي إذا قدمتم طلبكم عبر الإنترنت.

بطاقة الخصم المباشر: إذا لم تسجّلوا في خيار الإيداع المباشر، ستنتقلون المدفوعات عبر بطاقة دفع مباشرة. إذ سترسل هذه البطاقة لكم بريديًا بعد الموافقة على طلبكم للحصول على الإعانات. ستسمح لكم هذه البطاقة بسحب مدفوعات الإعانة من الصراف الآلي (ATM) وأي بنك يقبل بطاقة Master Card، إضافة لإجراء عمليات الشراء من أي تاجر يقبل بطاقات الخصم المباشر.

ما هي مدة تلقي الإعانات؟

يتم احتساب إعانات التأمين ضد البطالة بناءً على الدخل المُحقّق من الوظائف التي عملتم بها خلال 18 شهرًا الماضية. فإذا حصلتم على كامل المبلغ المستحق من عملكم أسبوعيًا، فستستمر مزايا البطالة الأساسية لمدة تصل إلى 26 أسبوعًا. أما إذا عملتم بدوام جزئي، فقد تكونوا مؤهلين للحصول على إعانات جزئية. علمًا بأنه في حال حصولكم على إعانات جزئية مع استمرار استيفائكم لشروطها، فسيبقى الرصيد المالي الخاص بكم متاحًا لفترة أطول تصل إلى 52 أسبوعًا أو حتى انتهاء صلاحية مطالبتكم. هناك تمديدات لإعانات بعض العمال. يمكنكم معرفة

المزيد من التفاصيل عبر موقعنا dol.ny.gov/unemployment/unemployment-insurance-assistance، ومن خلال مركز المطالبة عبر الهاتف على الرقم 888-209-8124، أو يمكنكم السؤال عن التفاصيل في المكتب المحلي التابع لإدارة العمل في منطقتكم أو مركز الوظائف في ولاية نيويورك.

تعويض العمال

يُعدّ تعويض العمال أحد أشكال التأمين الذي يوفّر الرعاية الطبية والأجور غير المكتسبة (الدخل الذي كان يمكن للعامل كسبه، لكنه لم يحصل عليه بسبب عدم قدرته على العمل) بسبب ظرف أو إصابة متعلّقة بالعمل. تكون هذه الإعانة مُستحقّة الدفع حالما تقبل شركة التأمين في الجهة التي تعمل لديها ومجلس تعويض طلبك بطلبك. تبدأ العملية عند استلام استمارة الطلب الخاص بالعمال المصاب بالإضافة إلى الوثائق الطبية المناسبة الصادرة عن الطبيب المعالج.

يطلب من جهات العمل في ولاية نيويورك الحصول على بوليصة تأمين تعويض العمال (مع بعض الاستثناءات)، وفي حال حدوث إصابة أو مرض، فإن شركة التأمين ستمنحك الإعانات. وفي حال حدوث وفاة ناتجة عن العمل، يمكن لعائلتكم تقديم طلب وتصبح مؤهّلة للحصول على إعانات تعويض العمال بما يتماشى مع القانون. للحصول على المزيد من المعلومات يمكنكم الاتصال بمجلس تعويض العمال في ولاية نيويورك مجاناً على الرقم 877-632-4996.

الأسئلة الشائعة حول تأمين تعويض العمال

هل يشملني تأمين تعويض العمال؟

نعم. إذا كنتم تعتقدون أنكم تعانون من مرض أو إصابة ناتجة عن عملكم، فعليكم تقديم طلب.

ما الذي عليّ فعله في حال تعرضي لحادث خلال تأديتي عملي؟

إذا تعرضتم لإصابة خلال العمل، ينبغي عليكم إبلاغ مشرفكم أو جهة العمل التي تعملون لديها خلال مدة 30 يوماً. ثم عليكم تقديم نموذج المجلس ذو الرمز C-3 (نموذج يُستخدم لتقديم مطالبة بالتعويض عن إصابة أو مرض ناتج عن العمل) إلى مجلس تعويض العمال حال الإمكان، لكن لديك حوالي العامين للقيام بذلك. من الضروري أيضاً أن تزور طبيبياً يحمل تصريحاً من قبل مجلس تعويض العمال. فعلى هذا الطبيب حينها تقديم وثيقة طبية مناسبة لكل من مجلس تعويض العمال وشركة تأمين تعويض العمال التابعة لجهة العمل.

ما الذي عليّ فعله إذا أصبت بمرض أو عدوى متعلّقة بالعمال؟

في حال إصابتكم بمرض أو عدوى تعتقدون أنّها متعلّقة بظروف عملكم، فعليكم تقديم طلب أيضاً. إذ عليكم إخطار جهة العمل كتابياً بالأمر، وذلك في غضون 30 يوماً من وقت تشخيص إصابتكم بالمرض، أو من الوقت الذي علمتم فيه أن مرضكم ناجم عن العمل. وتذكركم مجدداً بأنّه أمامكم ما يصل إلى عامين من هذا التاريخ لتقديم طلب إلى مجلس تعويض العمال.

في حال وفاتكم بسبب الإصابة بهذا المرض أو العدوى، يمكن لعائلتكم تقديم طلب لتصبح مؤهّلة للحصول على التعويض.

كيف يمكنني تقديم مطالبة للحصول على تعويض العمال؟

يجب تقديم "مطالبة موظف" للحصول على التعويض (وهو النموذج ذو الرمز C-3 من نماذج المجلس) إلى مجلس تعويض العمال في ولاية نيويورك. يمكنكم الحصول على هذا النموذج عن طريق الاتصال بمجلس تعويض العمال على الرقم **877-632-4996**. يمكنكم إكمال هذا النموذج عبر الإنترنت أو عن طريق الهاتف أيضًا.

هل يحق لجهة العمل طردي لتقديمي طلب تعويض العمال؟

لا، لا يحق لجهة العمل فصل موظف أو معاملته بتمييز بسبب تقديمه طلبًا للحصول على تعويض العمال. كما يحمي هذا القانون الموظفين ممن يُدلون بشهادتهم في جلسة الاستماع الخاصة بتعويض العمال.

هل سأتكبد تكاليف على نفقتي الخاصة مقابل أي شيء متعلق بالإصابة أو المرض خلال العمل؟

لا، لن تدفعوا أي شيء على نفقتكم الخاصة لقاء أتعاب الطبيب أو المحامي. ما عليكم سوى تزويد عيادة الطبيب بمعلومات شركة التأمين التابعة لجهة العمل ليرسل الفاتورة إليهم. لا يمكن فرض أي مدفوعات مشتركة (جزء منها على نفقة المؤمن عليه). علمًا أنّ أتعاب المحامين تُسدّد من التعويضات التي ستلقاها.

للحصول على المزيد من المعلومات حول إجراءات عملية المطالبة بتعويض العمال، اتصلوا على الرقم المجاني **877-632-4996**، أو تفضلوا بزيارة wcb.ny.gov.

برامج الإجازات للعاملين في ولاية نيويورك

إجازات الرعاية السابقة للولادة

يشمل قانون إجازة الرعاية السابقة للولادة الخاص بولاية نيويورك جميع العاملات في القطاع الخاص (القسم b-196 من قانون العمل في ولاية نيويورك). يحق لجميع الموظفات بدوام كامل وبدوام جزئي في القطاع الخاص، بما في ذلك الموظفات المعفيات من العمل الإضافي، الحصول على 20 ساعة من الإجازة مدفوعة الأجر للرعاية السابقة للولادة في السنة. لا يغطي قانون الإجازة مدفوعة الأجر للرعاية السابقة للولادة في ولاية نيويورك موظفات الحكومة الفيدرالية أو موظفات الولاية أو الحكومة المحلية. في حين يشمل هذا القانون الموظفات في المنظمات غير الربحية. لمعرفة المزيد من المعلومات يُرجى الاطلاع على الموقع الإلكتروني ny.gov/programs/new-york-state-paid-prenatal-leave.

الإجازة المرضية مدفوعة الأجر في ولاية نيويورك

أصبح جميع العاملين في القطاع الخاص في ولاية نيويورك مشمولين الآن بقانون الإجازات المرضية والأمنة في الولاية، بغض النظر عن القطاع والمهنة وحالة الدوام من حيث كونه جزئي وحالة الإغفاء من العمل الإضافي والحالة الموسمية. إذ ينبغي على جهات العمل التي تمتلك خمسة

موظفين أو أكثر أن تمنح موظفيها إجازة مرضية وإجازة أمانة مدفوعة بموجب هذا القانون. يجب على الشركات التي يقلّ عدد موظفيها عن خمسة موظفين ويبلغ صافي دخلها 1 مليون دولار أو أقل توفير إجازة مرضية وإجازة أمانة غير مدفوعة الأجر للموظفين.

يحصل الموظفون المشمولون في ولاية نيويورك على إجازة مستحقة بمعدل ساعة واحدة كل 30 ساعة عمل.

مدة الإجازة

تعتمد مدة الإجازة المرضية للعاملين على حجم جهة العمل:

- يجب على جهات العمل التي تمتلك 100 موظف أو أكثر منح إجازة مرضية مدفوعة تصل إلى 56 ساعة كل سنة تقويمية.
- ويجب على جهات العمل التي يتراوح عدد موظفيها بين 5 حتى 99 توفير إجازة مرضية مدفوعة تصل إلى 40 ساعة كل سنة تقويمية.
- ويجب على جهات العمل التي تمتلك أربعة (4) موظفين أو أقل مع صافي دخل سنوي يتجاوز 1 مليون دولار في السنة الضريبية السابقة توفير إجازة مرضية تصل إلى 40 ساعة لكل سنة تقويمية.

بالنسبة لحساب عدد الموظفين، لا يُطلب من جهات العمل التي لديها 4 موظفين أو أقل، والذي يبلغ صافي دخلهم 1 مليون دولار أو أقل تقديم إجازات مرضية مدفوعة لموظفيهم، مع تحديد وقت الإجازة الإضافية المخصصة.

ملاحظة: تُشير "السنة التقويمية" إلى فترة 12 شهرًا، تبدأ من 1 يناير وحتى 31 ديسمبر. وفي بعض الحالات التي تشمل استخدام واستحقاق الإجازات، يحق لجهات العمل تحديد السنة التقويمية على أنها أي فترة مكونة من 12 شهرًا.

الأهلية

يشمل القانون جميع موظفي القطاع الخاص في ولاية نيويورك، بغض النظر عن قطاعهم ومهنتهم وحالة الدوام الجزئي وحالة الإعفاء من العمل الإضافي. ولا يشمل القانون موظفي الحكومة الفيدرالية وحكومات الولايات والحكومات المحلية، لكنه يشمل موظفي المدارس المستقلة والخاصة والشركات غير الربحية.

الأسئلة الشائعة حول الإجازة المرضية مدفوعة الأجر

من هم الأشخاص الذين يمكن عدّهم "فردًا من العائلة" بموجب هذا القانون؟

يشمل تعريف "فرد من العائلة" كلاً من طفل الموظف أو الزوج/الزوجة أو شريك السكن أو الوالد/الوالدة أو الأشقاء أو الحفيد/الحفيدة أو الجد/الجدة بالإضافة إلى أبناء والدي الزوج/الزوجة أو

شريك السكن للموظف. يُعرّف "الوالد/الوالدة" بأنه الوالد/الوالدة البيولوجي أو الحاضن أو بالتبني، أو زوج الأم/زوجة الأب أو الوصي القانوني للعامل، أو الشخص الذي كان في موقع ولي الأمر عندما كان العامل طفلاً قاصراً. ويعرّف "الطفل" بأنه طفل الموظف البيولوجي أو بالتبني أو بالحضانة أو بالوصاية القانونية، أو الطفل الذي يُمارس تجاهه الموظف دور ولي الأمر.

ما هي السنة التقويمية؟

لتحديد العدد الإجمالي للموظفين، تُعدّ "السنة التقويمية" فترة 12 شهراً التي تمتد من 1 يناير إلى 31 ديسمبر. أما لأغراض أخرى، بما يشمل استخدام الإجازة واستحقاقها، يجوز لجهات العمل تحديد السنة التقويمية لتشمل أي فترة في الـ12 شهراً.

هل ساستمر في الحصول على الإجازات المرضية خلال استخدامي لإجازة مرضية مدفوعة بموجب هذا القانون؟

لا، إذ يُطلب من جهات العمل بموجب هذا القانون منح العاملين رصيذاً من الإجازات فقط عن الساعات التي يعملون خلالها، وليس عن الساعات التي يقضونها في استخدام الإجازة المرضية.

هل أستحق الإجازات عن الراتب الذي أتقاضاه في غير أوقات العمل؟

لا. لا يكتسب الموظفون إجازات مستحقة عن المدفوعات التي لا تتعلق بساعات العمل، مثل المكافآت أو الفترات التي يكون فيها العامل متوقفاً تحت الطلب. في حين يُحتسب الوقت الذي يُعدّ من ضمن "ساعات العمل" لأغراض استحقاق الإجازة، بما يشمل أوقات طلب التواجد والتدريب وأوقات التنقل.

ينص القانون على استحقاق الموظفين لإجازات مرضية بمعدل لا يقل عن ساعة واحدة لكل 30 ساعة عمل. إذا كان الموظف في شركة متوسطة الحجم تضم 50 موظفاً ويعمل أكثر من 1200 ساعة خلال السنة التقويمية، فهل يتعين على جهة العمل منحه أكثر من 40 ساعة كإجازة مرضية مدفوعة؟

لا، بالنسبة لجهات العمل التي يتراوح عدد موظفيها بين 5 إلى 99 موظفاً في أي سنة تقويمية، يشترط هذا القانون أن يحصل كل موظف على إجازة مرضية مدفوعة تصل إلى 40 ساعة في كل سنة تقويمية. وتجدر الإشارة إلى أنه يجوز لجهات العمل توفير ساعات إجازة مرضية مدفوعة للموظفين، إلا أنه ليس أمراً إلزامياً.

هل يمكنني الاستفادة من الإجازة الآمنة إذا لم يتم الاتصال بالشرطة أو لم تتم إدانة الجاني؟

نعم. إذ لا تعتمد أهلية الموظف للحصول على إجازة آمنة على إبلاغ جهات إنفاذ القانون أو الإدانة الجنائية.

إذا صدر أمر لجهة العمل يقتضي بالإغلاق المؤقت بسبب حالة صحية عامة، فهل يجوز للموظفين استخدام الإجازات المرضية المتراكمة خلال فترة الإغلاق؟

إن استخدام الإجازة المرضية أو عدم استخدامها في مثل هذا السيناريو يعد أمرًا متعلقًا بالوقائع، ويعتمد على نوع الحالة الصحية الطارئة، بما في ذلك خطر العدوى والاعتبارات الصحية الأخرى. يجوز للموظف استخدام الإجازة المرضية المستحقة للرعاية الوقائية من مرض نفسي أو جسدي أو إصابة أو حالة صحية أخرى.

تتوفّر معلومات إضافية عن إجازة فيروس كوفيد-19- على الرابط:

PaidFamilyLeave.ny.gov/COVID19

هل يمكنني استخدام الإجازة المرضية لزيارة طبيب الأسنان، أو طبيب العيون، أو المواعيد الروتينية الأخرى؟

نعم. يجوز للموظفين استخدام الإجازة المرضية لحضور المواعيد الطبية عندما يحتاجون إلى علاج حالة مرضية أو للرعاية الطبية الوقائية.

هل تشمل الإجازة المرضية إجازة إعلان الحداد؟ هل يمكن استخدام الإجازة المرضية في حالة وفاة أحد أفراد العائلة؟

لا تشمل الأسباب المسموح بها لاستخدام الإجازة المرضية فترة إعلان الحداد. في حين يجب على جهات العمل توفير الإجازة المرضية لعلاج أي مرض جسدي أو نفسي أو إصابة أو أي حالة صحية، إضافة إلى توفير الرعاية الوقائية لمثل هذه الأمراض، أو الإصابات، أو الحالات.

من المؤهل للحصول على الإجازة، وهل من حد أدنى لفترة العمل قبل أن تصبح جهة العمل مسؤولة عن توفير إجازة مرضية للموظفين؟

لا، إذ يحقّ للموظفين الحصول على إجازة فورًا بموجب القانون.

هل هناك حد أدنى لفترة العمل قبل أن أتمكن من استخدام الإجازة المرضية؟

لا يوجد حد أدنى لفترة العمل قبل أن يتمكن الموظف من استخدام الإجازة المرضية. علمًا أنّه على الموظف العمل لمدة 30 ساعة على الأقل قبل استحقاقه لإجازة مرضية، وذلك ما لم تُوفّر جهة العمل كمية الإجازات المرضية المُستحقة مُقدمًا في بداية السنة التقويمية، أو في حال كانت لديها سياسة إجازات مرضية تزيد عن متطلبات القانون.

من يتحمل المسؤولية إذا كانت الشركة مملوكة على نحوٍ مشترك من قِبَل شخصين وفشلت في توفير الإجازة المرضية كما يقتضي القانون؟

يتحمل كلا المالكين المسؤولية وعلى نحوٍ مشترك ومستقل عن الآخر نتيجة عدم الامتثال للقانون. يشمل تعريف "جهة العمل" أي شخص أو نقابة أو شركة ذات مسؤولية محدودة أو جمعية توظف أي فرد في أي مهنة، أو قطاع أو جهة تجارية أو جهة أعمال أو خدمة.

إذا كانت الشركة التي تمتلك 15 موظفًا يعملون بدوام كامل على مدار العام توظف عمالًا موسميين بدوام جزئي، فهل على جهة العمل توفير إجازة مرضية للعمال الموسميين أيضًا؟

نعم. إذ يُعرّف الموظف بموجب هذا القانون بأنه "أي شخص يعمل لدى جهة العمل في أي وظيفة". إذا كانت جهة العمل تمتلك خمسة موظفين أو أكثر على ألا يتجاوز العدد 100 موظف، يحق لجميع الموظفين بمن فيهم العمال الموسميين بدوام جزئي، الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر مقابل كل 30 ساعة عمل.

هل يتوجب على الشركة الصغيرة التي لديها 3 موظفين فقط لكن أرباحها تزيد قليلاً عن 1 مليون دولار، أن توفر إجازة مدفوعة للموظفين؟

تلتزم الشركة التي تمتلك أربعة أشخاص أو أقل بتوفير إجازة مرضية مدفوعة إذا كان صافي دخلها يزيد عن 1 مليون دولار.

إذا كانت جهة العمل تمتلك عدة مواقع عمل داخل ولاية نيويورك، مع وجود أربعة موظفين أو أقل في كل موقع، هل يتعين عليها توفير إجازة مرضية مدفوعة بموجب القانون؟

لتحديد عدد الموظفين في مثل هذه الحالة، تحتسب جهة العمل عدد الموظفين في جميع مواقعها. فعلى سبيل المثال، إذا كان هناك 3 موظفين يعملون في موقع واحد، وأربعة يعملون في موقع آخر، فسيكون لدى جهة العمل 7 موظفين كإجمالي، وسيُطلب منها توفير ما يصل إلى 40 ساعة من الإجازة المرضية المدفوعة في كل سنة تقويمية لكل موظف.

هل يؤثر الوضع القانوني من حيث الهجرة على استحقاق الموظفين المهاجرين لإجازة مرضية بموجب القانون؟

لا، لا يؤثر وضع الموظف المهاجر على أهليته للحصول على مزايا الإجازة المرضية بموجب القانون.

هل بإمكانني استخدام الإجازة المرضية لنصف يوم عمل فقط؟

يبلغ الحد الأقصى لوحدة الفترة الزمنية التي يحق لجهة العمل تحديدها لاستخدام الإجازة المرضية بموجب هذا القانون هو أربع ساعات. وبالتالي يحق للموظف استخدام أربع ساعات من الإجازة المرضية المُستحقة عند الحاجة (أو أقل في حال سمحت جهة العمل باستخدام الإجازة المرضية وفق وحدات زمنية أقل، مثل ساعة أو ساعتين).

بالنسبة لمعدل الأجور، كيف يتم احتساب استحقاق الإجازة المرضية للموظفين ممن يتقاضون أجورهم على أساس العمولة أو بمعدل ثابت أو وفق أي نظام آخر غير ساعة العمل؟

عندما يتقاضى الموظفون أجورهم على أساس غير ساعات العمل، يُقاس استحقاق الإجازة المرضية بالمدة الفعلية التي يقضونها في أداء العمل.

هل يتوجب على جهة العمل دفع أجر إضافي لي إذا استخدمت الإجازة خلال ساعات كانت ستحتسب كعمل إضافي لو تم العمل فيها؟

لا، إذ يتوجب على جهة العمل دفع أجر الموظف المعتاد مقابل ساعات الإجازة وفقاً للقانون.

هل يجب على جهة العمل تعويض الموظفين عن البقشيش والإكراميات التي فقدها خلال الإجازة؟

لا، لا يتوجب على جهة العمل تعويض الموظفين عن البقشيش والإكراميات الفائتة خلال الإجازة، في حين لا يجوز لجهات العمل احتساب اعتماد الإكراميات ضمن أجر ساعات الإجازة، إذ يجب عليهم دفع الأجر العادي للموظف أو الحد الأدنى المطبق للأجور، أيهما أعلى.

ماذا لو كنت أتقاضى أجوراً مختلفة لأداء مهام مختلفة؟

يجب أن يحصل الموظفون ممن يتقاضون معدلات أجر مختلفة على أجر مقابل الإجازة بموجب القانون وفقاً لمعدل الأجر المرجح لتلك المعدلات. ويتم احتساب المتوسط المرجح من خلال قسمة إجمالي الأجر المنتظم على إجمالي ساعات العمل خلال الأسبوع. بالنسبة للموظفين المعفيين من نظام العمل الإضافي ممن يتقاضون أجورهم على أساس ساعة العمل، يُفترض أنهم يعملون 40 ساعة في الأسبوع عند احتساب معدل الأجر العادي، ما لم تُحدد شروط وأحكام التوظيف خلاف ذلك أو تستوجب ذلك. في حين، وكما هو موضح أعلاه، يُحظر على جهات العمل تخفيض أجر الموظف خلال الإجازات المدفوعة ليحتسب مقابل عدد ساعات الإجازة فقط (أي لا يجوز الدفع للإجازات المدفوعة وفق معدل أجر مُحفّض خاص بالإجازة).

هل يتوجب على جهة العمل أن تدفع لي مقابل الإجازات غير المستخدمة عند انتهاء علاقة العمل؟

لا تُلزم جهات العمل بموجب هذا القانون بدفع قيمة الإجازات المرضية غير المستخدمة عند انتهاء علاقة العمل، ما لم يُلزمها بذلك اتفاق أو سياسة أخرى، بما يشمل سياسة الإجازات المكتوبة الخاصة بجهة العمل. علماً أن العمال الموسميون ممن تربطهم علاقة عمل مستمرة بجهة العمل يحتفظون بحقوقهم في تراكم الأيام المحتسبة لاستحقاق الإجازات خلال فترات الانقطاع عن العمل.

هل يمكن لجهة العمل منح الإجازات مقدماً للموظفين بدوام جزئي؟

نعم. فمع بداية كل سنة تقويمية، يمكن لجهة العمل منح الموظفين بدوام جزئي الساعات التي قد يستحقوها تراكمياً كإجازات مرضية بناءً على عدد الساعات التي يُتوقع منهم العمل بها وفق معدل تراكم قدره ساعة واحدة مستحقة من الإجازة المرضية لكل 30 ساعة عمل مُتوقعة. علماً أنه في حال منحت جهة العمل أقل من 40 ساعة مقدماً، فيجب عليها متابعة الساعات التي عملها

الموظف وتراكم الإجازات المرضية المُستحقة وفقاً لها، إذ قد يعمل الموظف بدوام جزئي أكثر من الساعات المتوقعة. ففي حال عمل الموظف أكثر من الساعات المتوقعة، يتوجب على جهة العمل السماح له بتجميع الإجازات بمعدل ساعة واحدة من الإجازة لكل 30 ساعة عمل، إلى أن يصل إجمالي الساعات المُقدّمة مسبقاً والمُستحقة تراكمياً خلال السنة التقويمية إلى 40 ساعة. كما يجب السماح للموظفين ممن حصلوا على أقل من 40 ساعة مُقدّماً باستخدام ما يصل إلى 40 ساعة من الإجازات المرضية خلال السنة التقويمية، في حال استحقاقهم لها. ويجب على جهة العمل التي تمنح أقل من 40 ساعة مُقدّماً السماح للموظفين بترحيل ما يصل إلى 40 ساعة من الإجازات المرضية غير المُستخدمة إلى السنة التقويمية الجديدة، دون أن يؤثر ذلك على الوقت المتوقع أن يكسبه الموظف في السنة التقويمية الجديدة، أي لتُضاف الساعات المُرحلة إلى ساعات السنة الجديدة. تذكير: إذا لم تقم جهة العمل باحتساب استخدام الموظفين للإجازات وتراكماتها، فلا يمكنها تغيير سياسة الإجازات لديها في السنة التقويمية الجديدة، إذ يحق للموظفين ترحيل الإجازات المرضية غير المُستخدمة واستخدام هذه الساعات مع بداية السنة الجديدة.

ما المتطلبات المتعلقة باتفاقيات المفاوضة الجماعية التي يتم إبرامها في أو بعد 30 سبتمبر 2020؟

ينص القانون أيضاً على أنّ الاتفاقيات الجماعية المُبرمة في أو بعد 30 سبتمبر 2020 قد تتضمن مزايا إجازة مختلفة، بشرط أن تكون هذه المزايا "مُعادلة أو مُكافئة لمزايا الموظفين" التي يتطلبها القانون، وأن تُقرّ الاتفاقية صراحةً بأحكام المادة b-196 من قانون العمل. ويجب أن يتضمن هذا الإقرار توضيحاً دقيقاً لأي مزايا تُعدّ مُعادلة أو مُكافئة للإجازات المنصوص عليها في القانون.

هل يجب أن تُقرّ اتفاقية المفاوضة الجماعية بمتطلبات الإجازات المرضية في الولاية، أم أن الإشارة العامة كافية؟

لتلبية متطلبات هذا القانون، يجب أن تُشير أي اتفاقية يتم إبرامها بعد 30 سبتمبر 2020 تحديداً بأحكام المادة b-196 من قانون العمل. وفي هذا الصدد، توصي إدارة العمل في ولاية نيويورك بأن يتم تحديد المزايا "المُعادلة أو المُكافئة لمزايا الموظفين" بوضوح وتسميتها على هذا النحو في الاتفاقية لتجنب أي لبس أو سوء فهم.

أعيش في مدينة نيويورك وأخضع لقانون الإجازات المرضية والإجازات الأمانة المدفوعة في مدينة نيويورك. هل يمكنني تقديم شكوى بشأن هذا القانون إلى مجلس المدينة؟

يمكن لمجلس مدينة نيويورك الاستمرار في تنفيذ أحكام قانون الإجازات المرضية والإجازات الأمانة المدفوعة في مدينة نيويورك طالما أنّ هذه الأحكام تفي بالمعايير أو المتطلبات الخاصة بالحد الأدنى للساعات أو تتجاوزها، مع استخدامها كما هو محدد بقانون الإجازات المرضية المدفوعة في ولاية نيويورك، وذلك في ضوء ما يقرّره مَفوض العمل في المدينة.

هل يمكن استخدام الإجازة العائلية مدفوعة الأجر مع الإجازات المرضية مدفوعة الأجر على نحوٍ متتابع (من قبيل ثلاثة أيام إجازة مرضية مدفوعة، ويومين إجازة عائلية مدفوعة)؟

يمكن للموظف اختيار استخدام الإجازات المرضية خلال فترة إجازة العائلة المدفوعة (PFL) فقط إذا سمحت جهة العمل بذلك. علماً بأن استخدام الإجازات المرضية بالتزامن مع إجازة العائلة

المدفوعة قد يُتَبَّح للموظف إمكانية تلقّي راتبه الكامل عن كل الإجازة أو عن جزء منها فقط (كمجموع من مستحقات كلا الإجازات). في حين لا يحق للموظف تلقي ما يزيد عن أجره الكامل أثناء حصوله على مزايا الإجازة العائلية مدفوعة الأجر.

ماذا عن التداخل بين متطلبات الولاية والمتطلبات الفيدرالية؟

يعمل قانون الإجازات المرضية المدفوعة في ولاية نيويورك على نحو مستقل عن متطلبات الإجازات الأخرى على مستوى الولاية أو المستوى الفيدرالي، ولذلك يجب أن تُمنح الإجازات وفقاً لهذا القانون بالإضافة إلى أي استحقاقات إجازة أخرى ينص عليها القانون على مستوى الولاية أو المستوى الفيدرالي.

هل تنتهي صلاحية الإجازة المطلوبة بموجب المادة B-196 من قانون العمل في نهاية السنة التقويمية؟

يجب ترحيل الإجازات المرضية غير المُستخدَمة من قِبَل الموظف إلى السنة التقويمية التالية. علماً أنه يمكن لجهة العمل تحديد استخدام الإجازات بعدد الساعات التي يحق للموظف استخدامها خلال أي سنة تقويمية (على سبيل المثال، 56 ساعة للجهات التي تضم 100 موظف أو أكثر، و40 ساعة للجهات التي تضم 99 موظفًا أو أقل). وقد يؤدي ذلك إلى احتفاظ الموظف برصيد إجازات يتجاوز الحد المسموح باستخدامه خلال أي سنة تقويمية.

ما فائدة ترحيل الإجازات المرضية إذا كان استخدامها لا يزال محدودًا (كما في الحالة أعلاه)؟

عندما يتم ترحيل الإجازات المرضية إلى سنة تقويمية جديدة، يمكن للموظف استخدامها فوراً بدلاً من الانتظار لتراكم الإجازات من جديد.

هل يمكن لجهة العمل أن تطلب مني تأمين عامل بديل لتغطية وظيفتي/وظيفتي إذا قررت استخدام إجازاتي المرضية؟

لا، طالما أن الموظف يستخدم الإجازات المرضية لأحد الأسباب المنصوص عليها في القانون، فلا يمكن لجهة العمل فرض أي شروط إضافية.

ما المدة اللازمة للإشعار الذي يجب تقديمه لجهة العمل قبل استخدام الإجازات المرضية المُتراكمة؟

لا يوجد شرط محدد للإشعار أو مدة زمنية مطلوبة بموجب القانون، ومع ذلك، يُطلب تقديم طلب شفهي أو كتابي لجهة العمل قبل استخدام الإجازات المرضية المُتراكمة، إلا إذا سمحت جهة العمل بخلاف ذلك.

هل تنتقل الإجازات المرضية إذا تمت ترقيتي أو تخفيض درجتي الوظيفية أو انتقلت إلى منصب آخر داخل نفس الشركة؟

نعم. إذ لا يمكن تقليص أو تقييد ما تراكم من إجازات مُستحقّة إذا غيّر الموظف منصبه أو دوره أو موقعه لدى نفس جهة العمل. وفي هذه الحالة، يجب الدفع لقاء الإجازات المرضية بموجب هذا القانون وفق مُعدّل أجر الموظف عند وقت استخدامها.

إذا تغيّرت ملكية شركتي أو اندمجت مع كيان آخر، هل ستتأثر استحقاقات الإجازات المرضية للموظفين؟

الأمر يعتمد على الظروف. بنشأ التزام توفير الإجازات المرضية بموجب القانون من صفة الفرد أو الكيان كجهة عمل للموظف، ولا يقتصر على جهة عمل واحدة، إذ يفرض قانون العمل هذه الالتزامات على "الجهات المشتركة" (تلك التي توظف شخصاً مع طرف أو أكثر). عند التحقيق في شكوى بشأن الإجازات غير المدفوعة، ستقيم إدارة العمل في ولاية نيويورك الالتزامات المستمرة للجهات على أساس كل حالة على حدة لتحديد ما إذا كانت الظروف تشير إلى أنّ الموظف قد غير جهة عمله بالفعل ولم يعد يعمل لدى جهته السابقة. وكما هو مذكور أعلاه، يمكن للموظفين تقديم شكوى إلى إدارة العمل من خلال الاتصال على الرقم **888-469-7365**.

ما العقوبات المترتبة على عدم التزام جهة العمل بتوفير الإجازة المرضية المطلوبة؟

بموجب قانون العمل في ولاية نيويورك، فإنّ عدم توفير المزايا التي يستحقها الموظفون، من قبيل الإجازة المرضية، يعادل عدم دفع أجور الموظفين. فإذا تعرّضت جهة العمل لتوفير الإجازة المرضية المطلوبة بموجب القانون، فقد تكون عرضة لإجراءات مدنية/إدارية و/أو عقوبات جنائية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الأمر بتقييم المبلغ الكامل للأجور غير المدفوعة ودفع تعويضات متفق عليها مسبقاً بنسبة 100% وفرض غرامات مدنية تصل إلى ضعف المبلغ الإجمالي المستحق.

ماذا أفعل إذا لم توقّر لي جهة العمل الإجازة المرضية كما هو مطلوب بموجب القانون؟

يمكن للموظفين تقديم شكوى إلى إدارة العمل من خلال الاتصال على الرقم **888-469-7365**.

هل يمكن لجهة العمل أن تعتمد سياسة تتيح للموظفين التبرع بالإجازات غير المستخدمة لزملائهم؟

نعم. يمكن لجهة العمل اعتماد سياسة تسمح للموظفين بالتبرع بإجازاتهم غير المستخدمة لزملائهم، شريطة أن تكون هذه السياسة طوعية بالكامل.

هل يمكن لجهة العمل معاقبتي إذا أسأت استخدام الإجازة المرضية؟

نعم. يجوز لجهة العمل اتخاذ إجراءات تأديبية، تصل إلى حد إنهاء الخدمة بحق الموظفين ممن يستخدمون الإجازة المرضية لأغراض غير منصوص عليها في القانون، أو الذين يكذبون على جهة العمل فيما يتعلّق باستخدام هذه الإجازة.

جهات الاتصال

إدارة العمل في ولاية نيويورك

قسم الامتثال والتثقيف التابع لإدارة العمل في ولاية نيويورك

877-466-9757

dol.ny.gov/division-compliance-and-education

مستشار ولاية نيويورك المسؤول عن مراقبة الامتثال

العنوان البريدي: State Office Campus، مبنى رقم 12، المكتب 570، مدينة ألباني،

نيويورك 12226 البريد الإلكتروني: **SMA@labor.ny.gov**

مشرف فريق الاستجابة لحالات الاتجار بالبشر

إدارة العمل في ولاية نيويورك – قسم الامتثال والتثقيف

State Office رقم 12، المكتب 570

مدينة ألباني، نيويورك 12226-1800

الخط الساخن: **877-466-9757**

البريد الإلكتروني: **trafficking@labor.ny.gov**

برنامج العمل الزراعي

للتواصل مع مختص العمل الزراعي، يمكنكم القيام بما يلي.

• الاتصال على الرقم: **877-466-9757**

• إرسال بريد إلكتروني إلى: **doce@labor.ny.gov**

• زيارة الرابط labor.ny.gov/immigrants/agriculture-labor-program.shtm

للتعرّف على المزيد عن برنامج العمل الزراعي، يُرجى زيارة الرابط

dol.ny.gov/agriculture-labor-program

وحدة تصديق واعتماد العمالة الأجنبية

رقم الهاتف: **888-708-6712**

رقم الفاكس: **585-339-9457**

البريد الإلكتروني: **H2A@labor.ny.gov**

H2B@labor.ny.gov

مراكز التوظيف في ولاية نيويورك

800-447-3992

labor.ny.gov/career-center-locator/

قسم معايير العمل – إدارة العمل في ولاية نيويورك

888-4-NYS DOL (888-469-7365)

قسم التأمين ضد البطالة – إدارة العمل في ولاية نيويورك
لتقديم مطالبة للحصول على إعانات التأمين ضد البطالة:
الخدمة الهاتفية: **888-209-8124**، من الإثنين إلى الجمعة، من الساعة 8
صباحاً حتى 5 مساءً بالتوقيت الشرقي
الخدمة عبر الإنترنت: **labor.ny.gov**

مكتب وزارة العمل الأمريكية – قسم الأجور وساعات العمل
866-4US-WAGE (866-487-9243) اضغط على الرقم 2 للغة الإسبانية
جهاز الهاتف النصي (TTY) لأصحاب صعوبات السمع أو النطق: **877-889-5627**
من الإثنين إلى الجمعة، من الساعة 8 صباحاً حتى 8 مساءً بالتوقيت الشرقي
dol.gov/agencies/whd

إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA) في وزارة العمل الأمريكية
800-321-6742
osha.gov

قسم حقوق الإنسان في ولاية نيويورك
888-392-3644
www.dhr.ny.gov

مكاتب مجلس تعويض العمال في ولاية نيويورك
328 شارع State Street، مدينة سكينكتادي، نيويورك 12305-2318
877-632-4996
ساعات العمل: الإثنين والخميس والجمعة: من 8:30 صباحاً حتى 4:30 مساءً
الثلاثاء والأربعاء: من 8:30 صباحاً حتى 6:00 مساءً

للاستفسارات المتعلقة بالعمال المصابين:
محامٍ متخصص بشؤون العمال المصابين: **518-462-8884** أو **800-580-6665**

للاستفسارات عن تعويضات العمال بشأن إصابات العمل/المطالبات: مكاتب المنطقة ومراكز الخدمة

- ألباني (Albany): 866-750-5157
بينغهامتون (Binghamton): 866-802-3604
بروكلين (Brooklyn): 800-877-1373
بافالو (Buffalo): 866-211-0645
لونغ أيلاند (Long Island): 866-681-5354
مانهاتن (Manhattan): 800-877-1373
بيكسكيل (Peekskill): 866-746-0552
كوينز (Queens): 800-877-1373
روتشستر (Rochester): 866-211-0644
سيراكيوز (Syracuse): 866-802-3730

خدمات أخرى للعمال الزراعيين

مراكز تطوير أطفال العمل الزراعي (ABCDS)

تُقدّم هذه المراكز لرعاية الأطفال، التي تعمل على مدار العام بإدارة اتحاد مزارعي ومجهزي الأغذية في ولاية نيويورك وبدعم من إدارة الزراعة والأسواق في ولاية نيويورك خدمات تعليمية وصحية واجتماعية شاملة للعائلات المؤهلة.

- باتافيا (Batavia): 585-343-8160
فلوريدا (Florida): 845-651-2270
فريدونيا (Fredonia): 716-672-5395
جينيف (Geneva): 315-781-3267
غوشين (Goshen): 845-294-6221
هولي (Holley): 585-638-5932
كينغستون (Kingston): 845-481-4691
بحيرة أونتااريو (Lake Ontario): 315-589-7421
ميدلتاون (Middletown): 845-956-2270
نيو بالتز (New Paltz): 845-255-7571
نيوفاني (Newfane): 716-439-4524
ريد كريك (Red Creek): 315-754-8759

المقر الرئيسي لتنمية الطفل في مجال الأعمال الزراعية

847 شارع Union Street، سكينكتادي، نيويورك 12308

رقم الهاتف: 518-346-6447

الموقع الإلكتروني: abcdny.org

مؤسسة باث ستون PathStone

تُعدّ مؤسسة PathStone (المعروفة سابقاً باسم Rural Opportunities, Inc.) وكالة اتحادية تعمل بموجب عقد مع إدارة العمل والتدريب في وزارة العمل الأمريكية، لتوفير التدريب والخدمات الأخرى للعمال الزراعيين الموسميّين والمهاجرين.

مكاتب PathStone الميدانية:

ألبيون (Albion): **585-589-7027**
دنكيرك (Dunkirk): **x-5156 716-366-9015**
لوكليرت (Lockport): **716-201-1086**
ميدلتاون (Middletown): **845-343-0771**
ريفرهد (Riverhead): **631-727-4866**
واينجرز فولز (Wappingers Falls): **845-298-8998**
ويليامسون (Williamson): **315-483-9151**
المكتب الرئيسي: **585-340-3386** الرقم المجاني (على مدار 24 ساعة):
800-888-6770 الموقع الإلكتروني: **pathstone.org**

برنامج الدعم والتوجيه التعليمي للمهاجرين

بروكبورت (Brockport): **585-395-2356** (مقاطعات: مونرو (Monroe)، نياجارا (Niagara)، أورلينز (Orleans)) كورتلاند (Cortland): **607-753-4706** (مقاطعات: برووم (Broome)، كايوغا (Cayuga)، تشيمونغ (Chemung)، شينانغو (Chenango)، كورتلاند (Cortland)، ديلاوير (Delaware)، أونونداغا (Onondaga)، أوتسيغو (Otsego)، شوهايري (Schoharie)، سكولر (Schuyler)، تيبوغا (Tioga)، تومبكينز (Tompkins))
فريدونيا (Fredonia): **716-673-3526** (مقاطعات: كاتاراوجس (Cattaraugus)، شوتاكوا (Chautauqua)، إري (Erie)) جينييسي فالي (Genesee Valley): **585-658-7960** (مقاطعات: ألباني (Albany)، جينييسي (Genesee)، ليفينغستون (Livingston)، أونتااريو (Ontario)، سينيكا (Seneca)، ستوبين (Steuben)، وايومنغ (Wyoming)، ياتس (Yates)) منتصف منطقة هدسون (Mid-Hudson): **845-257-2950** (مقاطعات: داتشيس (Dutchess)، أورانج (Orange)، بوتنام (Putnam)، روكلاند (Rockland)، سوليفان (Sullivan)، أولستر (Ulster)، ويستشستر (Westchester))
منطقة موهوك الإقليمية (Mohawk Regional): **315-867-2079** (مقاطعات: ألباني (Albany)، كولومبيا (Columbia)، فولتون (Fulton)، جرين (Greene)، هاميلتون (Hamilton)، هيركايمر (Herkimer)، ماديسون (Madison)، مونتغومري (Montgomery)، أونيدا (Oneida)، رينسيلير (Rensselaer)، ساراتوجا (Saratoga)، شينكتادي (Schenectady)، وارن (Warren)، واشنطن (Washington)) شمال البلاد (North Country): **315-267-2514** (مقاطعات: كلينتون (Clinton)، إسكس (Essex)، فرانكلين (Franklin)، هاميلتون (Hamilton)، سانت لورانس (St. Lawrence))
أوسويغو (Oswego): **315-963-4291** (مقاطعات: جيفرسون (Jefferson)، لويس (Lewis)، أوسويغو (Oswego)، واين (Wayne)) لونج آيلاند – المنطقة الحضرية (Long Island – Metro): **631-208-1936** (مقاطعات: ناسو (Nassau)، سافولك (Suffolk)، وأحياء مدينة نيويورك: برونكس (Bronx)، بروكلين (Brooklyn)، مانهاتن (Manhattan)، كوينز (Queens)، جزيرة ستاتن (Staten Island))

وزارة الصحة بولاية نيويورك
قسم الصحة الأسرية
عيادات برنامج صحة العمال الزراعيين الموسمييين والمهاجرين

مشروع رعاية صحة المهاجرين في منطقة فينجر ليكس (Finger Lakes)
165 شارع Main Street، صندوق بريد 423 مدينة بن يان، نيويورك 14527 هاتف:
315-531-9102
فاكس: **315-531-9103**

برنامج صحة المهاجرين في منطقة نهر هدسون (Hudson River)
هيئة الرعاية الصحية المهاجرين في منطقة نهر هدسون (Hudson River)
1037 شارع Main Street مدينة بيكسكيل، نيويورك 10566
هاتف: **8503 914-734**
فاكس: **914-734-8745**

المركز الطبي في منطقة نياجرا فولز (Niagara Falls)
621 شارع Tenth Street
مدينة نياجرا فولز، نيويورك 14302
برنامج صحة المهاجرين في مقاطعة نياجرا الهاتف: **716-278-4620**

مركز Oak Orchard أوك أوركارد للصحة المجتمعية
300 West Avenue
مدينة بروك بورت، نيويورك 1118-14420 الهاتف: **585-637-5319**
فاكس: **585-637-2375**

مؤسسة فرص مقاطعة أوسويغو (Oswego County Opportunities)
239 شارع Oneida Street
مدينة فولتون، نيويورك 1288-13069 الهاتف: **315-598-4715**
فاكس: **315-598-4733**

إدارة الصحة في مقاطعة سوفولك (Suffolk)
مركز الصحة في ريفير هيد 300 شارع Center Drive،
ريفير هيد، نيويورك 11901 هاتف: **631-854-0000**
فاكس: **631-852-3723**

رقم الطوارئ (الشرطة والإطفاء والإسعاف):

911 (للاستخدام في حالات الطوارئ فقط)

1-877-466-9757

فيسبوك (Facebook): facebook.com/nyslabor

تويتر (Twitter): twitter.com/nyslabor

إنستجرام (Instagram): instagram.com/nyslabor/

لينكد إن (LinkedIn): linkedin.com/company/nyslabor

يوتيوب (YouTube): youtube.com/user/NYSLabor

dol.ny.gov



WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

إدارة العمل في ولاية نيويورك هي جهة توظيف/برنامج يوفر فرصًا متساوية. المساعدات والخدمات الإضافية متوفرة عند الطلب وبدون أي تكلفة للأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة، يمكنكم الاتصال على 711 للأشخاص أصحاب صعوبات السمع أو النطق عبر جهاز الهاتف النصي/هاتف الكتابة (TTY/TDD) أو على 1-800-662-1220 (لغة الإنجليزية) / 1-877-662-4886.