



التغطية

يغطي القانون المُحسّن بشأن رفع أجور القوى العاملة (IWOWA)، وهو القانون رقم 337 لسنة 2018، بصيغته المعدلة، أصحاب العمل الذين يعمل لديهم موظفان اثنان فاكثُر ممن هم في سن 16 عامًا فما فوق.

معدل الحد الأدنى للأجور في الساعة

يجب أن يتقاضى الموظفون الأجور المبينة في الجدول التالي بحد أدنى:

تاريخ النفاذ	معدل الحد الأدنى للأجور في الساعة	موظف يتلقى البقشيش	
		متوسط البقشيش المبلغ عنه في الساعة الوحدة	معدل الحد الأدنى في الساعة
1 يناير/كانون الثاني 2018	9.25 دولار أمريكي	5.73 دولار أمريكي	3.52 دولار أمريكي
29 مارس/آذار 2019	9.45 دولار أمريكي	5.86 دولار أمريكي	3.59 دولار أمريكي
1 يناير/كانون الثاني 2020*	9.65 دولار أمريكي	5.98 دولار أمريكي	3.67 دولار أمريكي
1 يناير/كانون الثاني 2021*	9.87 دولار أمريكي	6.12 دولار أمريكي	3.75 دولار أمريكي

* لا تُطبق أي زيادة في معدل الحد الأدنى للأجور في الساعة على النحو الوارد في الفقرة الفرعية رقم (1) إذا كانت نسبة البطالة في تلك الولاية - وفق تحديد مكتب إحصاءات العمل التابع لوزارة العمل بالولايات المتحدة - تبلغ 8.5% أو أكثر خلال السنة التقويمية السابقة للسنة المقرر تطبيق الزيادة خلالها. وبالتالي فإن أي زيادة غير مطبقة في معدل الحد الأدنى للأجور في الساعة على النحو الوارد في الفقرة الفرعية رقم (1)، تصبح واجبة النفاذ في السنة التقويمية الأولى التي تلي السنة التي انخفضت فيها نسبة البطالة الخاصة بتلك الولاية عن 8.5% - وفق البيانات الصادرة عن مكتب إحصاءات العمل التابع لوزارة العمل الأمريكية.

**يجوز أن يدفع للقاصرين الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 17 عامًا نسبة 85% من معدل الحد الأدنى للأجور في الساعة.

أجر التدريب

يجوز دفع أجر تدريبي قدره 4.25 دولار أمريكي في الساعة للموظفين الذين تتراوح أعمارهم بين 16 إلى 19 سنة خلال أول 90 يومًا من توظيفهم.

ساعات العمل الإضافية

يجب أن يُدفع للموظفين المشمولين بالقانون المُحسّن بشأن رفع أجور القوى العاملة نسبة 1-1/2 من معدل أجورهم المعتاد نظير ساعات العمل التي تزيد على 40 ساعة في أسبوع العمل الذي تصل مدته إلى 7 أيام. وتُعطى الشرائح التالية من متطلبات ساعات العمل الإضافية: الموظفون المعفيون من أحكام الحد الأدنى للأجور الواردة في قانون معايير العمل العادلة لسنة 1938، اللوائح رقم 201 إلى 219 (باستثناء بعض موظفي الخدمات المنزلية)، والموظفون المهنيون أو الإداريون أو التنفيذيون؛ والمسؤولون المنتخبون والسياسيون المعينون؛ والموظفون العاملون لدى مؤسسات التسلية والترفيه التي تعمل لفترة تقل عن 7 أشهر في العام؛ والموظفون العاملون في مجال الزراعة، وأي موظف لا يخضع لأحكام قانون الحد الأدنى للأجور.

الوقت التعويضي

إذا استوفى صاحب العمل شروطًا معينة، يجوز أن يوافق الموظفون على الحصول على وقت تعويضي قدره 1-1/2 عن كل ساعة عمل إضافية. وينبغي أن تكون هذه الموافقة طوعية ومثبتة كتابة على أن يتم الحصول عليها قبل اكتساب الوقت التعويضي. ويجب دفع كافة مبالغ الوقت التعويضي المكتسب إلى الموظف كاملة، علمًا بأنه لا يجوز أن يزيد الوقت التعويضي المستحق عن 240 ساعة. ويجب على أصحاب العمل الاحتفاظ بسجل خاص بالوقت التعويضي المكتسب والمدفوع إلى الموظف. يُرجى الاتصال بقسم الأجور وساعات العمل للحصول على معلومات بشأن الشروط الواجب على صاحب العمل استيفاؤها لتقديم إجازة تعويضية للموظف بدلاً عن تعويضه ماليًا عن ساعات العمل الإضافية.

المساواة في الأجور

لا يجوز لصاحب العمل التمييز بين الموظفين على أساس نوع الجنس، وذلك بمنحه بعضهم أجرًا أقل مما يتقاضاه غيرهم من الجنس الآخر على الرغم من إنجازهم جميعًا لنفس مهام العمل في الوظائف التي تتطلب مهارة وجهدًا ومسؤولية متساوية وتؤدي في ظروف عمل مماثلة - باستثناء ما إذا كان احتساب الأجر يتم وفق نظام الأقدمية أو نظام الجدارة أو نظام قياس الأرباح على أساس كمّ الإنتاج أو نوعه، أو أي أساس تفاضلي آخر بخلاف نوع الجنس.

الإنفاذ

يجوز للموظف رفع دعوى مدنية لاسترداد مبالغ الحد الأدنى للأجور أو ساعات العمل الإضافية غير المدفوعة، أو تقديم شكوى بذلك لدى إدارة التراخيص والشؤون التنظيمية. ويجوز للإدارة التحقيق في الشكوى المقدمة ورفع دعوى مدنية لجمع الأجور أو مبالغ ساعات العمل الإضافية غير المدفوعة والتي يستحقها الموظف وجميع الموظفين العاملين بالمؤسسة. ويمكن أن تشمل عملية الاسترداد بموجب هذا القانون أجور الحد الأدنى أو ساعات العمل الإضافية غير المدفوعة، بالإضافة إلى مبلغ إضافي مساوٍ، يغطي التعويضات والتكاليف وأتعاب محاماة معقولة، كما يمكن تقدير غرامة مدنية قدرها 1000 دولار أمريكي على صاحب العمل الذي لا يلتزم بدفع الحد الأدنى للأجور أو مقابل ساعات العمل الإضافية.