



Chapter 3

Employment Laws

قوانين العمل

المقدمة Introduction

- Almost every U.S. organization, public and private, must abide by

ويجب على كل منظمة أمريكية تقريباً، عامة وخاصة، الالتزام بها

- the 1964 Civil Rights Act

قانون الحقوق المدنية لعام 1964

- its 1972 amendment, the Equal Employment Opportunity Act.

وتعديله لعام 1972، وهو قانون تكافؤ فرص العمل.

- other federal laws regulating employment

قوانين اتحادية أخرى تنظم العمل

State and municipal laws may go beyond federal laws.

وقد تتجاوز قوانين الولايات والبلديات القوانين الاتحادية.

Affecting Discriminatory Practices

الممارسات التمييزية المؤثرة

■ **The 1964 Civil Rights Act**

قانون الحقوق المدنية لعام 1964

➤ outlawed racial segregation and discrimination in employment, public facilities, and education

والفصل العنصري المحظور
والتمييز في العمل، والمرافق
العامة، والتعليم

➤ Title VII covers hiring, promotion, dismissal, benefits, compensation or any other terms, conditions, or privileges based on race, religion, color, gender, or national origin

ويغطي الباب السابع التوظيف
والترقية والفصل والاستحقاقات
والتعويض أو أي شروط أو
شروط أو امتيازات أخرى على
أساس العرق أو الدين أو اللون أو
الجنس أو الأصل القومي

Organizations must have at least 15 employees to be covered.

يجب أن يكون لدى المنظمات 15 موظفا على الأقل.

Affecting Discriminatory Practices

■ ***The 1972 Equal Employment Opportunity Act (EEOA)***

- enforced the 1964 Civil Rights Act
- established the Equal Employment Commission (EEOC)
- expanded scope of civil rights protection to employees of state and local governments, education, and labor
- introduced affirmative action (Exec. Order 11246)

وينص قانون تكافؤ فرص العمل لعام 1972 (إيوا)

فرض قانون الحقوق المدنية لعام 1964

أنشأت لجنة تكافؤ فرص العمل (إيوك) وتوسيع نطاق حماية الحقوق المدنية لموظفي حكومات الولايات والحكومات المحلية، والتعليم، والعمل (الإجراء رقم 11246)

Affecting Discriminatory Practices

- **1967 Age Discrimination in Employment Act (ADEA)**

- protects people 40-65
- stopped companies from requiring mandatory retirement at any age

1967 قانون التمييز على أساس السن
في العمل (أديا)

يحمي الناس 65-40

توقفت الشركات عن المطالبة بالتقاعد
الإجباري في أي عمر

Affecting Discriminatory Practices

■ *The Pregnancy Discrimination Act of 1978*

قانون التمييز ضد الحمل لعام 1978

Companies may not

- fire a female employee for being pregnant
- refuse positive treatment based on pregnancy
- deny insurance coverage to women

لا يجوز للشركات
إطالق النار على موظفة أثناء الحمل
ترفض العلاج الإيجابي القائم على
الحمل
منع التغطية التأمينية للمرأة

Companies must

- offer pregnancy leave (typically 6-10 weeks)
- offer returning employee a similar job should the exact one be unavailable upon return

يجب على الشركات
تقدم إجازة الحمل (عادة 6-10
أسابيع)
عرض الموظف العائدين وظيفة
مماثلة يجب أن تكون واحدة بالضبط
تكون متاحة عند العودة

Affecting Discriminatory Practices

- ***Americans with Disabilities Act (ADA) of 1990***
 - extends protection and reasonable accommodations to those with a disability
 - defines *disabled* as a person who:
 1. has a physical or mental impairment that substantially limits one or more life activities
 2. has a history or record of such impairment
 3. is perceived by others as having such impairment
- Covers not only those with mobility and communication disabilities, but those with HIV/AIDS and intellectual disabilities.***

قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة (أدا) لعام 1990

ويوسع نطاق الحماية والتسهيلات المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة يعرف المعوقين كشخص:

1. يعاني من إعاقة جسدية أو عقلية تحد بشكل كبير من نشاط حياة واحد أو أكثر
2. لديه تاريخ أو سجل من هذا القصور
3. ينظر إليه الآخرون على أنهم يعانون من هذا القصور

ولا يشمل الأشخاص المصابين بإعاقات التنقل والاتصالات فحسب، بل يشمل أيضا المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز والإعاقة الذهنية.

Affecting Discriminatory Practices

■ *The Civil Rights Act of 1991*

- reinforced the 1964 Act, as a number of Supreme Court cases over the years weakened it
- included the Glass Ceiling Act and established the Glass Ceiling Commission to study management practices

قانون الحقوق المدنية لعام 1991

عززت قانون عام 1964، حيث أدى عدد من قضايا المحكمة العليا على مر السنين إلى إضعافها

وشملت قانون السقف الزجاجي وأنشأت لجنة السقف الزجاجي لدراسة الممارسات الإدارية

First time such an act allowed individuals to sue for punitive damages.

وأول مرة يسمح فيها هذا الفعل للأفراد بمقاضاة الأضرار العقابية.

Affecting Discriminatory Practices

■ *The Family and Medical Leave Act of 1993*

- allows employees to take up to 12 weeks of unpaid leave in a 12-month period for family matters
- employees must
 1. live within a 75-mile radius
 2. have worked at least 1,250 hours in the past 12 months
 3. work for a company that employs at least 50 workers

قانون الإجازة الأسرية والطبية لعام 1993

يُتيح للموظفين الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر لمدة 12 أسبوعاً في فترة 12 شهراً من أجل المسائل العائلية

يجب على الموظفين

1. يعيش داخل دائرة نصف قطرها 75 ميلاً
- 2 - عمل ما لا يقل عن 1 250 ساعة خلال الـ 12 شهراً الماضية
3. العمل للشركة التي توظف ما لا يقل عن 50 عاملاً

FMLA difficulties for HR: defining conditions sufficient to take leave, staffing problems that result, and timing of leave notification.

الصعوبات التي تواجهها إدارة الشؤون المالية والإدارية في مجال الموارد البشرية: تحديد الظروف الكافية لاتخاذ الإجازة، ومشاكل التوظيف التي تنتج عنها، وتوقيت الإخطار بالإجازات.

Affecting Discriminatory Practices

USERRA and Executive Orders أوسيرا والأوامر التنفيذية

- **Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act of 1994** clarifies and strengthens rights of veterans who served in the national guard or reserves
- **Executive Order 11246** prohibits discrimination by federal agencies and contractors / subcontractors
- **Executive Order 11375** added sex-based criteria to 11246
- **Executive Order 11478** added that employment practices of the federal government must be based on merit and prohibit discrimination

قانون خدمات التوظيف الموحد وإعادة التوظيف لعام 1994 يوضح ويقوي حقوق المحاربين القدماء الذين خدموا في الحرس الوطني أو الاحتياطيات

ويحظر الأمر التنفيذي رقم 11246 التمييز من جانب الوكالات الاتحادية والمتعاقدين / المقاولين من الباطن

الأمر التنفيذي 11375 أضاف معايير قائمة على الجنس إلى 11246

وأضاف الأمر التنفيذي 11478 أن ممارسات التوظيف في الحكومة الاتحادية يجب أن تستند إلى الجدارة وتحظر التمييز

Guarding Against Discrimination Practices

الحراسة ضد ممارسات التمييز

Four tests can determine if discrimination occurred:

ويمكن أن تحدد أربعة اختبارات ما إذا كان التمييز قد حدث:

4/5ths rule
القاعدة 4 / 5ths

geographical
Comparisons
الجغرافية
مقارنات

restricted
Policy
محدد
سياسات

McDonnell
Douglas test
ماكدونيل
اختبار دوغلاس

But it is up to a judicial body to make the final determination.

ولكن الأمر يرجع إلى هيئة قضائية لاتخاذ القرار النهائي.

Guarding Against Discrimination Practices

4/5ths rule

- proportion of minority members hired must equal at least 80 percent (4/5ths) of the majority members in the population hired
- issued by the EEOC, it helps to assess if adverse impact has occurred
- *Connecticut v. Teal* (1984) case established that decisions in each step of decision process must conform to the 4/5ths rule

يجب أن تساوي نسبة أعضاء الأقلية المعيّنين 80 في المائة على الأقل (4/5) من أغلبية الأعضاء المعيّنين

الصادرة عن لجنة تكافؤ فرص العمل، فإنه يساعد على تقييم ما إذا كان قد وقع تأثير ضار

قضت قضية كونيتيكت ضد تيل (1984) بأن القرارات في كل خطوة من خطوات عملية اتخاذ القرار يجب أن تتوافق مع القاعدة 4/5

Exhibit 3.4 shows an example of compliance and non-compliance with the 4/5ths rule.

ويعرض الشكل التوضيحي 3.4 مثالاً على الامتثال وعدم الامتثال للقاعدة 4/5.

Guarding Against Discrimination Practices

restricted
policy

Do HRM policies exclude a class of individuals?

هل تستبعد سياسات إدارة الموارد البشرية فئة من الأفراد؟

geographical
comparisons

Does company's mix of employees at all levels reflect its recruiting market?

هل مزيج الشركة من الموظفين على جميع المستويات يعكس سوق التوظيف؟

Guarding Against Discrimination Practices

McDonnell Douglas Test

Charge must meet four criteria:

1. the applicant is a member of a protected group
2. the applicant was qualified for job
3. the applicant was rejected
4. the organization, after rejecting applicant, continued to seek other applicants with similar qualifications

Guarding Against Discrimination Practices

How companies can respond to discrimination charges if found to have adverse impact:

- discontinue the practice
- defend against the charges by arguing:
 1. business necessity
 2. bona fide occupational qualification
 3. seniority

كيف يمكن للشركات أن تستجيب لتهم التمييز إذا وجدت أن لها آثارا سلبية:

- وقف هذه الممارسة
الدفاع ضد التهم من خلال الجدل:
1. ضرورة العمل
 - 2 - التأهيل المهني الحسن
 3. الأقدمية

Proving job relatedness is often the most common approach.

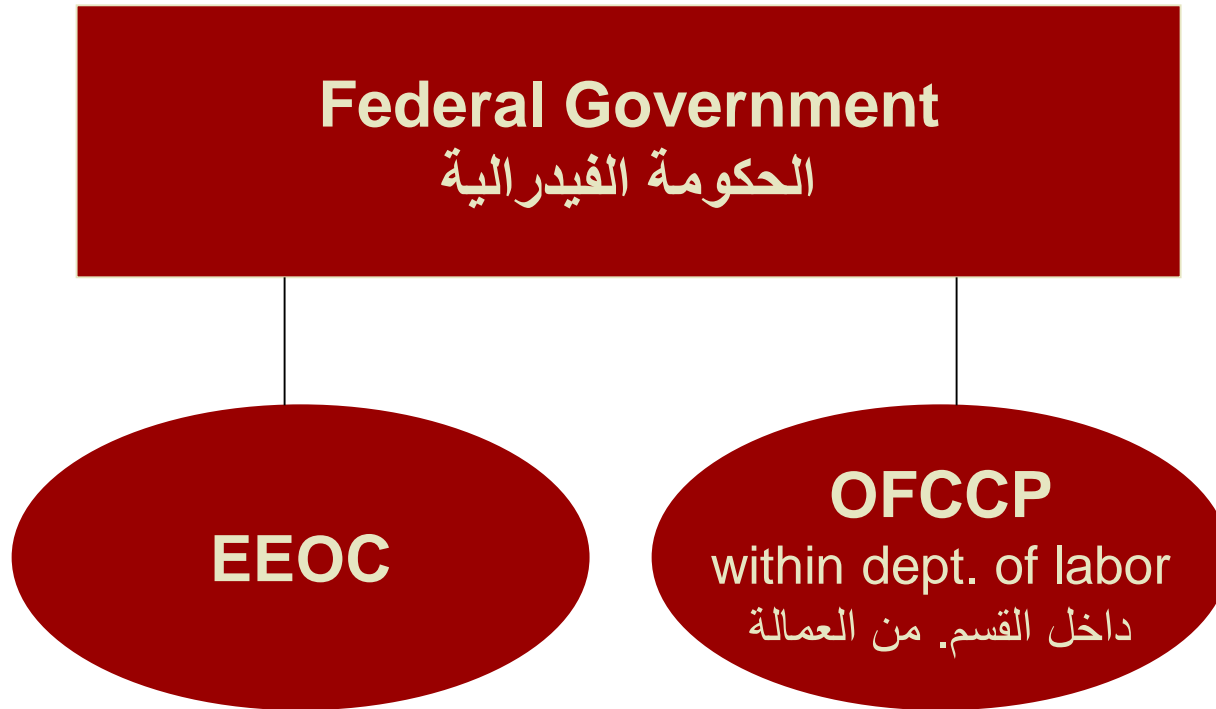
***وغالبا ما يكون توفير علاقة العمل
النهج الأكثر شيوعا.***

Exhibit 3-5: Summary of Selected Supreme Court Cases Affecting EEO

Case	Ruling
<i>Griggs v. Duke Power (1971)</i>	Tests must fairly measure the knowledge or skills required for a job; also validity of tests.
<i>Albemarle Paper Company v. Moody (1975)</i>	Clarified requirements for using and validating tests in selection.
<i>Washington v. Davis (1976)</i>	Job-related tests are permissible for screening applicants.
<i>Connecticut v. Teal (1984)</i>	Requires all steps in a selection process to meet the 4/5ths rule.
<i>Firefighters Local 1784 v. Stotts (1984)</i>	Layoffs are permitted by seniority despite effects it may have on minority employees.
<i>Wyant v. Jackson Board Education (1986)</i>	Layoffs of white workers to establish racial or eth of balances are illegal; however, this case reaffirmed the use of affirmative action plans to correct racial imbalance.
<i>United States v. Paradise (1986)</i>	Quotas may be used to correct significant racial discrimination practices.
<i>Sheetmetal Workers Local 24 v. EEOC (1987)</i>	Racial preference could be used in layoff decisions only for those who had been subjected to previous race discrimination.
<i>Johnson v. Santa Clara County Transportation Agency (1987)</i>	Reaffirmed the use of preferential treatment based on gender to overcome problems in existing affirmative action plans.

Enforcing Equal Opportunity Employment

فرض تكافؤ فرص العمل



The EEOC Web site posts notices on current issues. For example, see its notice on the Swine Flu: <http://www.eeoc.gov/facts/h1n1.html>

Enforcing Equal Opportunity Employment

EEOC

Enforces federal laws on civil rights at work.

www.eeoc.gov

www.eeoc.gov ينفذ القوانين الاتحادية بشأن الحقوق المدنية في العمل.

➤ **Follows a five-step process:**

1. EEOC notifies company within 10 days of filing and begins investigation
2. EEOC notifies company of findings within 120 days
3. if unfounded, process stops; if founded, EEOC tries to resolve
4. if unsuccessful, EEOC begins mediation (settlement meeting)
5. if unsuccessful, EEOC may file charges in court

يتبع عملية من خمس خطوات:

1. تقوم شركة إيوك بإخطار الشركة خلال 10 أيام من الإيداع وتبدأ التحقيق
2. تخطر لجنة تكافؤ فرص العمل الشركة بالنتائج خلال 120 يوماً
3. إذا كان لا أساس لها، توقف العملية؛ إذا ما تأسست، تحاول لجنة تكافؤ فرص العمل حلها
4. إذا لم تنجح، تبدأ لجنة تكافؤ فرص العمل الوساطة (اجتماع التسوية)
- 5- إذا لم تنجح لجنة تكافؤ فرص العمل في توجيه الاتهامات إلى المحكمة

Has power to investigate claims but no enforcement power.

لديه القدرة على التحقيق في المطالبات ولكن لا قوة إنفاذ.

Enforcing Equal Opportunity Employment

OFCCP

“ESA’s Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) is responsible for ensuring that contractors doing business with the Federal government do not discriminate and take affirmative action.”

<http://www.dol.gov/ofccp>

"إن مكتب الإتحاد الأوروبي للبرامج الاتحادية لامتثال العقود مسؤول عن ضمان عدم التمييز بين المقاولين الذين يتعاملون مع الحكومة الاتحادية واتخاذ إجراءات إيجابية".

<http://www.dol.gov/ofccp>

- follows similar practice as EEOC in evaluating claims
- can cancel an organization’s contract with the federal government if organization fails to comply with EEO laws

يتبع ممارسة مماثلة للجنة تكافؤ فرص العمل في تقييم المطالبات

19 يمكن إلغاء عقد المنظمة مع الحكومة الاتحادية إذا فشلت المنظمة في الامتثال لقوانين تكافؤ فرص العمل

Issues in Employment Law

القضايا في قانون العمل

EEOC: Instances where verbal or physical

conduct creates:

- an intimidating, offensive, or hostile environment
- unreasonably interferes with an individual's work
- adversely affects an employee's employment opportunities

إيوك: الحالات حيث اللفظي أو الجسدي السلوك يخلق:

بيئة مخيفة أو هجومية أو عدائية
يتعارض بشكل غير معقول مع عمل الفرد
يؤثر سلبا على فرص عمل الموظف

Glass ceiling - lack of women and minority representation at the top levels of organizations

- OFCCP has glass ceiling initiative
- promotes career development for women and minorities
- looks for such in its audits

السقف الزجاجي - عدم وجود المرأة وتمثيل الأقليات في المستويات العليا للمنظمات

أوفكب لديها مبادرة السقف الزجاجي يعزز التطوير الوظيفي للمرأة والأقليات
يبحث عن مثل هذا في عمليات التدقيق

sexual
Harassment

جنسي
مضايقة

comparable
Worth

مشابه
يستحق

HRM in a Global Environment

إدارة الموارد البشرية في بيئة عالمية

Laws affecting HRM vary greatly by country.

وتختلف القوانين التي تؤثر على إدارة الموارد البشرية اختلافا كبيرا حسب البلد.

China

60/100-hour work-weeks not uncommon. China's recent labor laws seek to protect employees from such practices, but progress remains slow

60/100 ساعة العمل أسابيع ليس من غير المألوف. وتسعى قوانين العمل الأخيرة في الصين إلى حماية الموظفين من هذه الممارسات، ولكن التقدم لا يزال بطيئا

Canada

Canadian laws closely parallel those in the U.S.

وتتوافق القوانين الكندية بشكل وثيق مع القوانين الأمريكية.

India

Caste-based discrimination remains a barrier to equal employment despite legal and constitutional protection

وما زال التمييز القائم على القوالب يشكل عائقا أمام المساواة في العمالة على الرغم من الحماية القانونية والدستورية

Australia

Australia's discrimination laws not enacted until the 1980s

قوانين التمييز في أستراليا لم تسن حتى الثمانينات

Germany

Representative participation (work councils and board representatives) put labor on par with management and stockholders

المشاركة التمثيلية (مجالس العمل وممثلي مجلس الإدارة) وضعت العمل على قدم المساواة مع الإدارة وأصحاب الأسهم

Fill-in-the-blanks

1. The 1964 Civil Rights Act, Title VII, protects individuals on the basis of _____, _____, _____, _____, and _____.
race, color, religion, sex, national origin
2. The Equal Opportunity Employment Act established the _____.
EEOC
3. The Civil Rights Act of 1991 included the _____ Act.
Glass Ceiling
4. The 4/5ths Rule: number of minority members hired must equal at least _____ percent of the majority members in the population hired.
80
5. With _____, companies argue job relatedness in responding to accusations of discrimination in hiring.
business necessity
6. The 1971 Supreme Court case _____ v. _____ ruled that tests must fairly measure the skills and knowledge required for a job.
Griggs v. Duke Power Company
7. The EEOC defines sexual harassment as creating an _____.
intimidating, offensive, or hostile environment

إملاء الفراغات

- 1 - يحمي قانون الحقوق المدنية لعام 1964، الباب السابع، الأفراد على أساس _____، _____، _____، _____، _____.
- العرق، اللون، الدين، الجنس، الأصل القومي
- 2 - وأنشأ قانون العمالة المتساوية الفرص _____.
- EEOC
- ويتضمن قانون الحقوق المدنية لعام 1991 القانون _____ . 3 -
- سقف الزواج
- 4 - القاعدة 4/5: يجب أن يساوي عدد الأعضاء المنتمين إلى أقليات ما لا يقل عن _____ في المائة من أغلبية الأعضاء المعيّنين.
- 80
5. مع _____، الشركات تجادل صلة العمل في الاستجابة لاتهامات التمييز في التوظيف.
- ضرورة الأعمال
- 6 - قضت قضية المحكمة العليا لعام 1971 _____ ضد _____ بأن الاختبارات يجب أن تقيس إلى حد ما المهارات والمعارف اللازمة للعمل.
- غريغز ضد شركة ديوك للطاقة
- 7 - وتعرف لجنة تكافؤ فرص العمل التحرش الجنسي بأنه يخلق _____.
- والترهيب، والهجوم، أو بيئة معادية