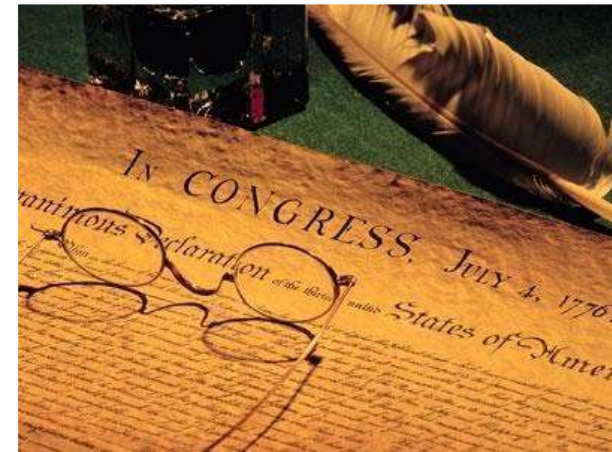


# المقدمة Introduction

- employee rights have become one of the more important human resource issues
- the U.S. Constitution, laws, and Supreme Court rulings have increasingly constrained employer actions

أصبحت حقوق الموظفين واحدة من  
قضايا الموارد البشرية الأكثر أهمية

والدستور الأمريكي، والقوانين، والأعلى  
وقد ازدادت القيود المفروضة على المحاكم  
إجراءات صاحب العمل



# Employee Rights Legislation and the HRM Implications

## حقوق الموظفين التشريع وآثار إدارة الموارد البشرية

### ***Privacy Act of 1974***

- requires government agencies to make available to employees information contained in their personnel files
- employees can review letters of recommendation made on their behalf
- similar state laws apply to state and private-sector employees
- restrictions: employee waivers of right-to-review  
procedures that stipulate when and how a file can be accessed

### **قانون الخصوصية لعام 1974**

يتطلب من الوكالات الحكومية إتاحة المعلومات الواردة في ملفات موظفيها للموظفين

يمكن للموظفين مراجعة خطابات التوصية المقدمة نيابة عنهم

تطبق قوانين مماثلة على موظفي الدولة والقطاع الخاص

القيود: إعفاءات الموظفين من الحق في المراجعة

الإجراءات التي تحدد متى وكيف يمكن الوصول إلى ملف

# Employee Rights Legislation and the HRM Implications

## ***The Fair Credit Reporting Act of 1971***

- extension to the Privacy Act
- requires employers to notify employees that their credit is being checked
- provides additional information to applicants who are negatively affected by a credit check
- information used must be job-relevant

## **قانون الإبلاغ الائتماني العادل لعام 1971**

تمديد لقانون الخصوصية

يتطلب من أرباب العمل إخطار الموظفين بأنه يتم التحقق من ائتمانهم

توفر معلومات إضافية لمقدمي الطلبات الذين يتأثرون سلبا بفحص الائتمان

يجب أن تكون المعلومات المستخدمة ذات صلة بالوظيفة



# Employee Rights Legislation and the HRM Implications

## ***The Drug-Free Workplace Act of 1988***

Requires government agencies, federal contractors, and those receiving federal funds of \$100,000 or more to

- establish and disseminate drug-free policies
- provide substance-abuse awareness programs

Drug-free policies must include:

- what is expected of employees
- penalties for infractions of policies
- substance abuse awareness programs

## **قانون مكان العمل الخالي من المخدرات لعام 1988**

يتطلب الوكالات الحكومية والمقاولين الاتحاديين،  
وأولئك الذين يتلقون الأموال الاتحادية من  
\$ 100,000 أو أكثر ل

ووضع ونشر سياسات خالية من المخدرات  
توفير برامج توعية تعاطي المخدرات

ويجب أن تتضمن السياسات الخالية من المخدرات ما يلي:

ما هو متوقع من الموظفين  
عقوبات على مخالفات السياسات  
برامج التوعية بمخاطر تعاطي المخدرات

# Employee Rights Legislation and the HRM Implications

## ***Polygraph Protection Act of 1988***

➤ prohibits employers in the private sector from using lie-detector tests in all employment decisions

➤ may still be used during investigations of suspected criminal activity

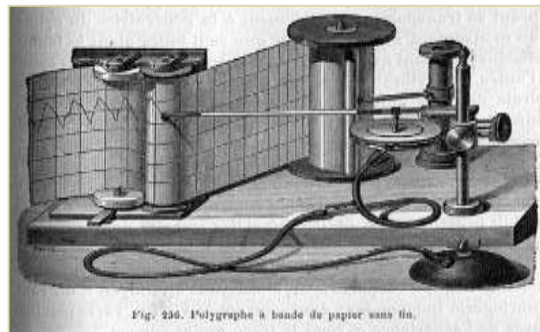
➤ employees can challenge the results of a polygraph

## **قانون حماية الكذب لعام 1988**

يحظر على أصحاب العمل في القطاع الخاص استخدام اختبارات الكشف عن الكذب في جميع قرارات التوظيف

قد لا تزال تستخدم أثناء التحقيقات في النشاط الإجرامي المشتبه به

يمكن للموظفين تحدي نتائج جهاز كشف الكذب



# Employee Rights Legislation and the HRM Implications

## ***Worker Adjustment and Retraining Notification Act of 1988***

Protects employees from unexpected plant closings.

- organizations of 100+ employees must give 60 days notice if closing facility or laying off 50 or more workers
- state officials must be notified
- penalty for not notifying is one day's pay and benefits for each day's notice

***The law does recognize circumstances in which advance notice is impossible.***

***-Bankruptcy-***

قانون تعديل العمال وإعادة تدريبهم لعام 1988

يحمي الموظفين من إغلاق المصنع غير متوقعة.

يجب على المنظمات من 100+ موظف إعطاء إشعار 60 يوما إذا إغلاق مرفق أو تسريح 50 أو أكثر من العمال

يجب إخطار مسؤولي الدولة

والعقوبة على عدم الإخطار هو الأجر يوم واحد والفوائد عن إشعار كل يوم

ويعترف القانون بالظروف التي يستحيل فيها الإشعار المسبق.

***-إفلاس-***

# Current Issues in Employee Rights

## القضايا الحالية في حقوق الموظفين

### Drug Testing اختبار المخدرات

For current employees, it:

- offers rehabilitation to those who fail
- communicates that drugs will not be tolerated

بالنسبة للموظفين الحاليين، فإنه:  
يقدم إعادة التأهيل لأولئك الذين يفشلون  
أن المخدرات لن يتم التسامح معها

For applicants:

- it should be done after a job offer is made
- those who fail are usually no longer considered

للمتقدمين:  
ينبغي أن يتم بعد تقديم عرض العمل  
فإن أولئك الذين يفشلون عادة لم تعد تعتبر

Companies are

- moving to more precise tests (that do not use body fluids)
- communicating clear policies and procedures
- relating the testing program to safety and job performance

الشركات هي  
والانتقال إلى اختبارات أكثر دقة (التي لا  
تستخدم سوائل الجسم)  
وتوصيل سياسات وإجراءات واضحة  
المتعلقة ببرنامج الاختبار إلى السلامة والأداء  
الوظيفي

***Even organizations not covered by the Drug-Free Workplace Act conduct drug testing.***

وحتى المنظمات غير المشمولة بقانون مكان العمل الخالي من المخدرات تجري اختبارا للمخدرات.

# Current Issues in Employee Rights

---

## ***Drug Testing***

Under the Drug Free Workplace Act, all individuals with federal contracts or grants and the organizations with federal grants or contracts over **\$100,000** are required to actively pursue a drug-free workplace.

This act also requires employees who hold certain jobs in companies regulated by the **Department of Transportation** and the **Nuclear Regulatory Commission** to be subject to drug tests.

## **اختبار المخدرات**

وبمقتضى قانون أماكن العمل الخالية من المخدرات، يطلب من جميع الأفراد الذين لديهم عقود أو منح اتحادية والمنظمات ذات المنح الاتحادية أو العقود التي تتجاوز 100 000 دولار أن يسعوا بنشاط إلى إيجاد مكان عمل خال من المخدرات.

ويتطلب هذا القانون أيضا من الموظفين الذين يشغلون وظائف معينة في الشركات الخاضعة لرقابة وزارة النقل واللجنة التنظيمية النووية أن يخضعوا لاختبارات المخدرات.



# Current Issues Regarding Employee Rights

## القضايا الحالية المتعلقة بحقوق الموظفين

### **Honesty Tests** اختبارات الصدق

- written tests to get applicants to reveal information about their integrity
- legal alternative to polygraph
- used to predict theft and drug use
- multiple questions on the same topic to assess consistency of responses
- shouldn't be sole criterion for a hiring decision

اختبارات مكتوبة للحصول على المتقدمين  
للكشف عن معلومات حول سلامتهم

بدل قانوني للكذب

وتستخدم للتنبؤ السرقة وتعاطي المخدرات

أسئلة متعددة حول نفس الموضوع لتقييم  
اتساق الاستجابات

ينبغي ألا يكون المعيار الوحيد لقرار  
التوظيف

# Current Issues in Employee Rights

## ***Employee Monitoring and Workplace Security***

Company interests are protected against

- theft
- revealing of trade secrets to competitors
- using the customer database for personal gain
- lost productivity

HRM policies must be clear on monitoring

- e-mail
- the Internet
- phone

## ***مراقبة الموظفين و أمان مكان العمل***

مصالح الشركة محمية ضد

سرقة  
وكشف عن الأسرار التجارية للمنافسين  
وذلك باستخدام قاعدة بيانات العملاء لتحقيق  
مكاسب شخصية  
فقدت الإنتاجية

يجب أن تكون سياسات إدارة الموارد البشرية  
واضحة بشأن الرصد

البريد الإلكتروني  
الإنترنت  
هاتف

***How to balance security with employees' rights? That is the question!***

***كيفية تحقيق التوازن بين الأمن وحقوق الموظفين؟ هذا هو السؤال!***

# Current Issues in Employee Rights

## ***Employee Monitoring and Workplace Security***

مراقبة الموظفين و  
أمان مكان العمل

Monitoring could extend to cyber places such as:

ويمكن أن يمتد الرصد إلى أماكن إلكترونية مثل:



See “Twitter with Care” from SHRM

<http://www.shrm.org/hrdisciplines/technology/Articles/Pages/TwitterCarefully.aspx>

***Technology has blurred the line between public and private.***

وقد أوضحت التكنولوجيا الخط الفاصل بين القطاعين العام والخاص.

# Current Issues in Employees Rights

## **Workplace Romance**

## **الرومانسية في مكان العمل**

### Companies

### الشركات

➤ try to prevent employee romance because of potential discrimination or sexual harassment issues

في محاولة لمنع الرومانسية الموظف بسبب التمييز المحتمل أو قضايا التحرش الجنسي

➤ can issue fraternization policies and guidelines on how relationships at work may exist

يمكن أن تصدر سياسات ومبادئ توجيهية بشأن الأخوة بشأن كيفية وجود العلاقات في العمل

➤ may ask parties to sign a consensual contract

أن يطلب من الأطراف التوقيع على عقد توافقي

***HRM concerns: favoritism charges, ethics breeches, low productivity, even workplace violence***

***مخاوف إدارة الموارد البشرية: التهم المحسوبية، المؤخرات الأخلاقية، وانخفاض الإنتاجية، وحتى العنف في مكان العمل***

# The Employment-at-Will Doctrine

## Employment-at-Will Doctrine

## العمالة في الوصية العقيدة

Allows dismissal of employees at any time for any reason except race, religion, sex, national origin, age, or disability.

يسمح بفصل الموظفين في أي وقت ولأي سبب ما عدا العرق أو الدين أو الجنس أو الأصل القومي أو العمر أو الإعاقة.

Exceptions to the doctrine:

الاستثناءات من المذهب:

1. contractual relationship: a legal agreement exists defining how employee issues are handled

1. العلاقة التعاقدية: توجد اتفاقية قانونية تحدد كيفية التعامل مع قضايا الموظفين

2. statutory considerations: federal and/or state laws can create exceptions

2. الاعتبارات القانونية: يمكن للقوانين الاتحادية و / أو قوانين الولاية أن تخلق استثناءات

# The Employment-at-Will Doctrine

---

## Employment-at-Will Doctrine

Exceptions to the doctrine:

الاستثناءات من المذهب:

3. Public policy violation: Employees cannot be fired for disobeying an illegal order from the employer

3. انتهاك السياسة العامة: لا يمكن إطلاق الموظفين بسبب عصيان أمر غير قانوني من صاحب العمل

4. Implied employment contract: any promise or guarantee about job security, verbal or written.

4. عقد العمل الضمني: أي وعد أو ضمان بشأن الأمن الوظيفي، شفهيًا أو مكتوبًا.

5. Breach of good faith: An employer breaches a promise or abuses its managerial powers.

5. خرق حسن النية: يخرق صاحب العمل وعدًا أو يسيء استخدام سلطاته الإدارية.

# Discipline and Employee Rights

## Discipline

A condition where employees conduct themselves in accordance with the organization's rules and standards of acceptable behavior.

**HR managers should first consider:**

- seriousness of the problem
- duration of the problem
- frequency and nature of the problem
- extenuating factors
- degree of socialization
- history of organization's discipline practices
- management backing

## تهذيب

الشرط الذي يتصرف فيه الموظفون وفقا لقواعد المنظمة ومعايير السلوك المقبول.

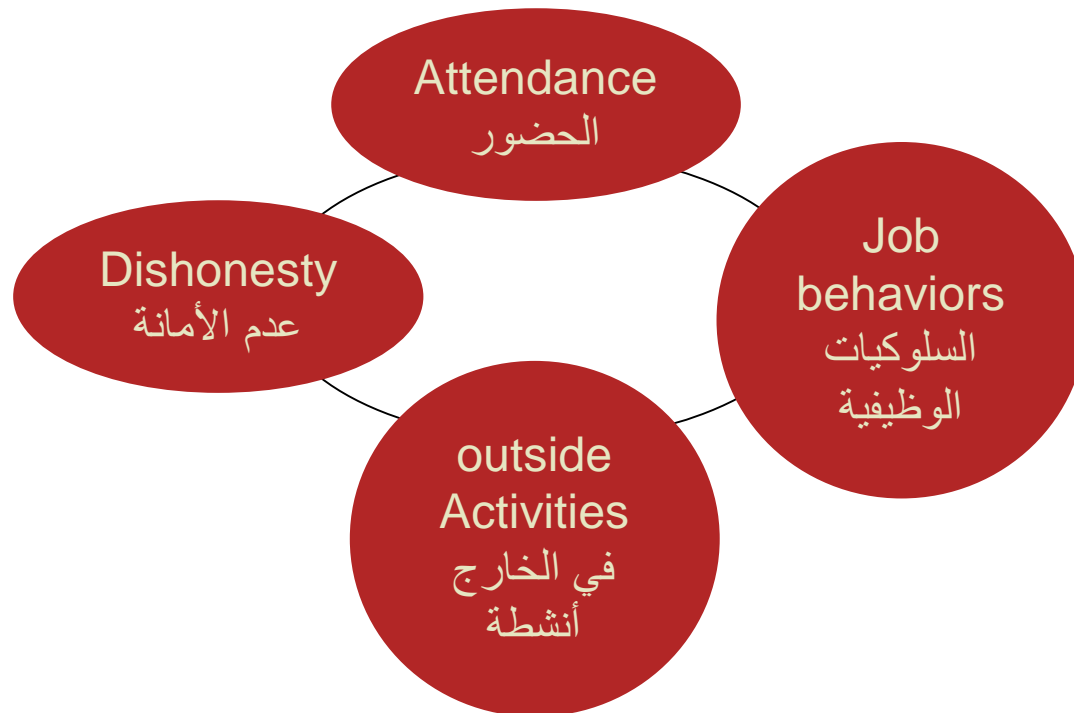
**يجب على مديري الموارد البشرية النظر أولاً:**

- خطورة المشكلة
- مدة المشكلة
- وتكرار وطبيعة المشكلة
- العوامل المخففة
- درجة التنشئة الاجتماعية
- تاريخ ممارسات الانضباط في المنظمة
- دعم الإدارة

# Discipline and Employee Rights

---

The most frequent violations requiring disciplinary action





# Discipline and Employee Rights

Even tardiness can lead to disciplinary action.

Real people's "real" (outrageous) reasons for being late to work:

*"My heat was shut off so I had to stay home to keep my snake warm."*

*"My husband thinks it's funny to hide my car keys before he goes to work."*

*"My father didn't wake me up."*

*"My bike tire went flat after a groundhog bit it."*

*"A gurney fell out of an ambulance and delayed traffic."*

*"I feel as if I'm in everyone's way if I show up on time."*

حتى التأخر يمكن أن يؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية.

الأسباب الحقيقية "الحقيقية" (الفاحشة) لكونها متأخرة في العمل:  
"لقد أغلقت حرارة بلدي لذلك اضطررت إلى البقاء في المنزل للحفاظ على ثعبان بلدي الدافئة."

"زوجي يعتقد أنه من المضحك إخفاء مفاتيح سيارتي قبل أن يذهب إلى العمل."  
والدي لم يستيقظني."

"ذهبت دراجة الدراجة بلدي شقة بعد قليلا قضبان الأرض."

"خرجت سيارة من سيارة إسعاف وأخرت حركة المرور."

"أشعر وكأنني في طريق الجميع إذا ظهرت في الوقت المناسب."

# Discipline and Employee Rights

## Disciplinary Guidelines

- make disciplinary action *corrective* rather than punitive
- use a progressive approach (verbal warning, written warning, suspension, dismissal)
- follow the **Hot-Stove rule**:
  - give an immediate response
  - give ample warning
  - be consistent
  - be impersonal

***Allow employees to have a representative present for disciplinary meetings.***

## المبادئ التوجيهية التأديبية

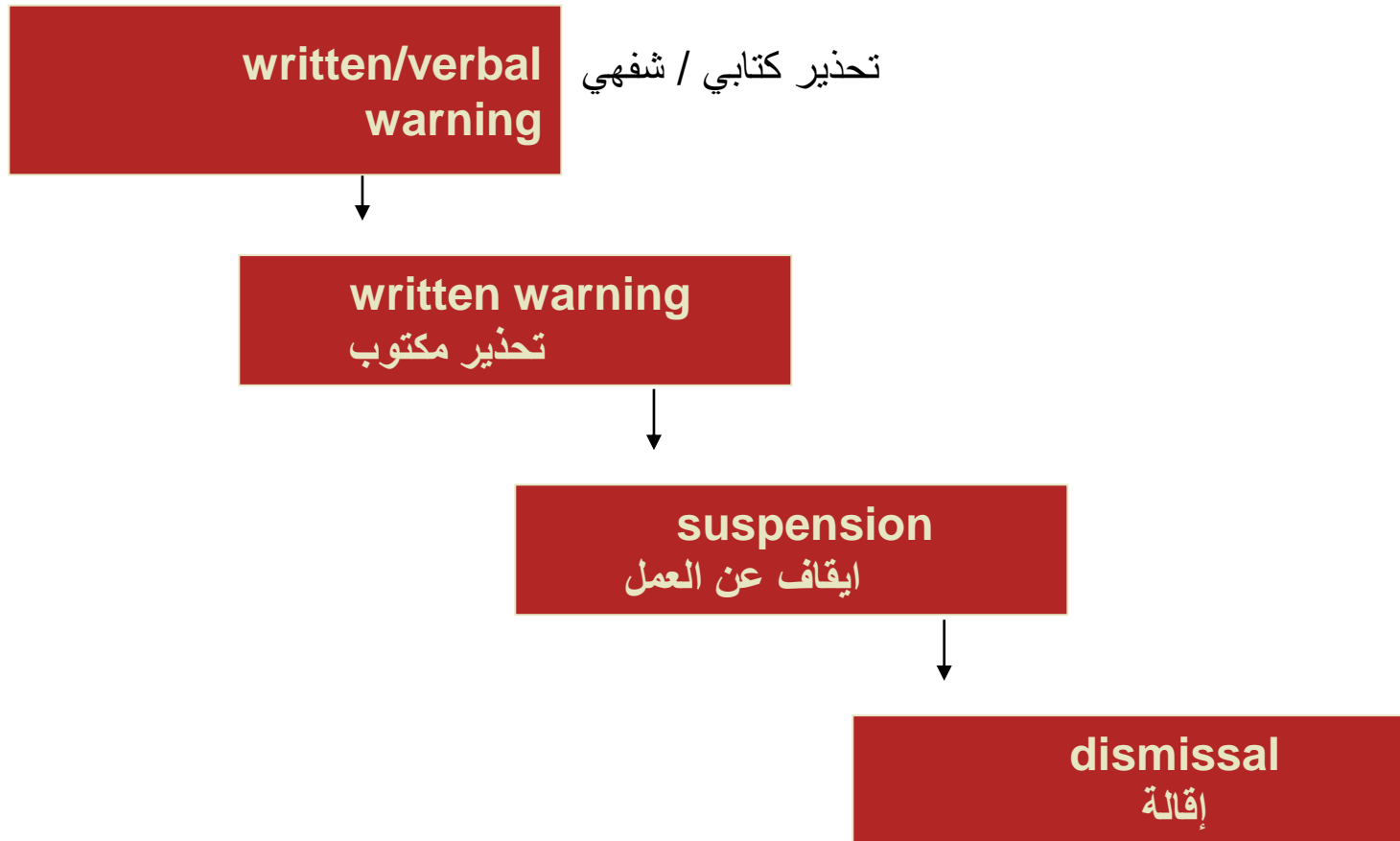
- اتخاذ إجراءات تأديبية تصحيحية وليس عقابية
- استخدام نهج التدريجي (التحذير اللفظي، مكتوبة  
تحذير، تعليق، فصل)
- اتباع قاعدة موقد ساخن:
  - إعطاء استجابة فورية
  - إعطاء تحذير وافرة
  - تكون متسقة
  - تكون شخصية

السماح للموظفين بحضور ممثل لحضور الاجتماعات التأديبية.

# Discipline and Employee Rights

---

## Disciplinary Actions



# Discipline and Employee Rights

## When firing an employee:

1. review all facts
2. set the stage
3. be very clear
4. allow a little dignity
5. let the employee talk
6. give severance pay
7. sign waiver of right to sue
8. pay for earned time
9. have person leave that day
10. inform person of benefits
11. take protective steps  
(change passwords, etc.)
12. inform staff of firing

## عند إطلاق النار على موظف:

- مراجعة جميع الحقائق
- تعيين المرحلة
- تكون واضحة جدا
- والسماح للكرامة قليلا
- والسماح للموظف الحديث
- إعطاء مكافأة الفصل
- توقيع التنازل عن الحق في مقاضاة
- دفع ثمن الوقت المكتسب
- ترك شخص ذلك اليوم
- إبلاغ الشخص من الفوائد
- اتخاذ خطوات وقائية (تغيير كلمات السر، وما إلى ذلك)
- إبلاغ الموظفين من إطلاق النار



# Let's Play Jeopardy-style!

---

1. An act that requires government agencies to make available to employees information contained in their personnel files.

What is the Privacy Act of 1974?

2. An act that requires employers to notify employees that their credit is being checked.

What is the Fair Credit Reporting Act of 1971?

3. An act that protects employees from unexpected plant closings.

What is the Worker Adjustment and Retraining Notification Act of 1988?

4. A doctrine that allows dismissal of employees at any time for any reason except race, religion, sex, national origin, age, or disability.

What is the Employment-at-Will-Doctrine?

5. attendance, job behaviors, outside activities, dishonesty

What are the four most common violations requiring disciplinary action?

6. give an immediate response, give ample warning, be consistent, be impersonal

What is the Hot-Stove Rule?

---

# دعونا لعب على غرار خطر!

- 1 - إجراء يقتضي من الوكالات الحكومية إتاحة المعلومات الواردة في ملفات موظفيها.
  - ما هو قانون الخصوصية لعام 1974؟
2. قانون يتطلب من أصحاب العمل إخطار الموظفين بأن ائتمانهم يجري فحصه.
  - ما هو قانون الإبلاغ الائتماني العادل لعام 1971؟
3. العمل الذي يحمي الموظفين من إغلاق المصنع غير متوقع.
  - ما هو قانون تعديل العمال وإعادة التدريب الإخطار لعام 1988؟
4. مذهب يسمح بفصل الموظفين في أي وقت ولأي سبب ما عدا العرق أو الدين أو الجنس أو الأصل القومي أو السن أو الإعاقة.
  - ما هو العمل في الوصية العقيدة؟
5. الحضور، السلوكيات الوظيفية، والأنشطة الخارجية، خيانة الأمانة
  - ما هي الانتهاكات الأربعة الأكثر شيوعا التي تتطلب إجراء تأديبيا؟
6. إعطاء استجابة فورية، وإعطاء تحذير واف، تكون متسقة، يكون غير شخصي
  - ما هي قاعدة موقد ساخن؟