

### التغطية

يغطي قانون تحسين فرص العمل للأجور (IWOWA)، القانون العام رقم 337 لعام 2018، أصحاب العمل الذين يعملون مع موظفين اثنين أو أكثر تبلغ أعمارهم 16 عاماً أو أكثر.

### الحد الأدنى لمعدل الأجر بالساعة

معدل 85%**	الموظف الذي حصل على إكرامية		الحد الأدنى لمعدل الأجر بالساعة	تاريخ النفاذ
	متوسط الإكراميات المبلغ عنها بالساعة	الحد الأدنى لسعر الساعة		
10.61\$	7.74\$	4.74\$	12.48\$	21 شباط/فبراير 2025
11.67\$	8.24\$	5.49\$	13.73\$	1 كانون الثاني/يناير 2026
12.75\$	8.70\$	6.30\$	15.00\$	1 كانون الثاني/يناير 2027

يجب أن يكون الحد الأدنى لمعدل الأجر بالساعة للموظف المؤهل لاعتباره موظفاً يتقاضى إكرامية 38% من الحد الأدنى لمعدل الأجر بالساعة اعتباراً من 21 شباط/فبراير 2025؛ وبدءاً من 1 كانون الثاني/يناير 2026، يجب أن يكون 40% من الحد الأدنى لمعدل الأجر بالساعة؛ وبدءاً من 1 كانون الثاني/يناير 2027، يجب أن يكون 42% من الحد الأدنى لمعدل الأجر بالساعة؛ وبدءاً من 1 كانون الثاني/يناير 2028، يجب أن يكون 44% من الحد الأدنى لمعدل الأجر بالساعة؛ وبدءاً من 1 كانون الثاني/يناير 2029، يجب أن يكون 46% من الحد الأدنى لمعدل الأجر بالساعة؛ وبدءاً من 1 كانون الثاني/يناير 2030، يجب أن يكون 48% من الحد الأدنى لمعدل الأجر بالساعة؛ وبدءاً من 1 كانون الثاني/يناير 2031 وما بعده، يجب أن يكون 50% من الحد الأدنى لمعدل الأجر بالساعة.

### معدل 85%

يجوز دفع أجر 85% من الحد الأدنى لمعدل الأجر بالساعة للقاصرين الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً.

### أجر التدريب

يجوز دفع أجر التدريب قدره \$4.25 في الساعة للموظفين الذين تقل أعمارهم عن 20 عاماً خلال أول 90 يوماً تقويمياً من العمل.

### الوقت الإضافي

يجب أن يتقاضى الموظفون الذين يغطيهم قانون تحسين فرص العمل للأجور (IWOWA) أجوراً تعادل مرة ونصف معدل أجرهم العادي مقابل ساعات العمل التي تزيد عن 40 ساعة في أسبوع العمل. يُستثنى من متطلبات العمل الإضافي ما يلي: الموظفون المعفون من أحكام الحد الأدنى للأجور في قانون معايير العمل العادلة لعام 1938، من المادة 201 حتى 219 من قانون الولايات المتحدة رقم 29 (بإستثناء بعض موظفي الخدمة المنزلية)، الموظفون المهنيون أو الإداريون أو التنفيذيون؛ المسؤولون المنتخبون والمعينون السياسيون؛ موظفو المؤسسات الترفيهية التي تعمل أقل من 7 أشهر في السنة؛ العمال الزراعيون، وأي عامل لا يخضع لأحكام الحد الأدنى للأجور في القانون. قد يتمكن القطاع العام وبعض أصحاب العمل في القطاع الخاص غير المشمولين بقانون معايير العمل العادلة من استخدام الوقت التعويضي بدلاً من العمل الإضافي بموجب أحكام محددة.

### المساواة في الأجر

لا يجوز لصاحب العمل التمييز على أساس الجنس من خلال دفع معدل أقل للموظفين من المعدل المدفوع للموظفين من الجنس الآخر للعمل المتساوي في الوظائف التي تتطلب نفس المهارة والجهد والمسؤولية التي يتم إجراؤها في ظل ظروف عمل مماثلة - إلا عندما يكون الدفع وفقاً لنظام الأقدمية أو نظام الجدارة أو نظام قياس الأرباح على أساس الكمية أو جودة الإنتاج أو أي فرق آخر غير الجنس.

### التنفيذ

يجوز للموظف رفع دعوى مدنية لاسترداد الحد الأدنى للأجور أو العمل الإضافي غير المدفوع، أو يجوز له تقديم شكوى إلى إدارة العمل والفرص الاقتصادية. يجوز للإدارة التحقيق في الشكوى ورفع دعوى مدنية لتحصيل الأجر غير المدفوع أو ساعات العمل الإضافية المستحقة للموظف وجميع موظفي المنشأة. يمكن أن يشمل الاسترداد بموجب هذا القانون الحد الأدنى للأجور غير المدفوع و/أو العمل الإضافي، بالإضافة إلى مبلغ إضافي متساوٍ كتعويضات مقطوعة، وتكاليف، وأنعاب محاماة ميسورة التكلفة. يمكن فرض غرامة مدنية قدرها \$1,000 على صاحب العمل الذي لا يدفع الحد الأدنى للأجور و/أو أجر العمل الإضافي. يمكن فرض غرامة مدنية قدرها 2500 دولار على صاحب العمل الذي لا يدفع الحد الأدنى للأجور لموظفيه الذين يتقاضون الإكراميات.