

حقوق العمل لأبناء الشبيبة

ملخص الدرس

أساسيات سوق العمل

● **العرض والطلب:** سوق العمل قائم على اللقاء بين أصحاب العمل الذين يبحثون عن موظفين (الطلب) وبين الشباب الذين يعرضون وقتهم ومهاراتهم وقدراتهم (العرض). من خلال اللقاء والتفاوض بين الطرفين تولد شروط العمل، مستوى الأجور وعقد العمل.

الحد الأدنى للأجور

- **تعريف:** أقل مبلغ يسمح القانون لصاحب العمل بدفعه لموظفيه.
- **الهدف:** إنشاء "شبكة أمان" تمنع استغلال العمال (خصوصاً في حالات ضعف القدرة على التفاوض) وضمان العيش بكرامة.
- **عدم التنازل:** قانون الحد الأدنى للأجور هو قانون إلزامي، يمنع صاحب العمل الدفع أقل منه، ولا يستطيع العامل التنازل عنه (حتى كتابة أو مقابل بقبشيش). عدم دفع الحد الأدنى للأجور يُعد جريمة جنائية.
- **تأثير / قفزة عيد الميلاد:** في الشهر الذي يحتفل فيه العامل الشاب بعيد ميلاده، يتم تحديث معدل الأجر الأدنى نسبياً ابتداءً من يوم عيد الميلاد نفسه.
- **مع أو ضد حد أدنى للأجور:** بجانب أهمية الحد الأدنى للأجر، يوجد حوله نقاش اقتصادي-اجتماعي معقد. المؤيدون للأجور العالية يبرزون أهميته في حماية العمال الضعفاء والشباب من الاستغلال، وتقليل الفجوات الاجتماعية والاقتصادية، وزيادة الحافز والإحساس بقيمة العامل. من جهة أخرى، المعارضون والمتحفظون يحذرون من المخاطر الاقتصادية، بما في ذلك ارتفاع الأسعار والتضخم بسبب انتقال تكاليف الأجور على المستهلكين، وزيادة البطالة بسبب صعوبة أصحاب العمل الصغار في تحمل تكلفة العمال، وكذلك التأثير على توظيف الشباب، بسبب ارتفاع التعرفة الإلزامية، قد يفضل أصحاب العمل توظيف العمال الأكبر سناً وذوي الخبرة..

حساب ساعات العمل وساعات العمل الإضافية

- **ساعات عادية (100%):** دفع راتب أساسي كامل للساعات العادية للعمل (حتى 8 ساعات في اليوم).
- **ساعات إضافية (125%):** دفع بنسبة 125% من الأجر الأساسي عن الساعة التاسعة والعاشر في يوم العمل.
- **ساعات إضافية (150%):** الدفع بمعدل 150% من الأجر الأساسي للساعة الحادية عشرة وما بعدها أو في العطل والأعياد.

القوانين وحقوق أساسية في تشغيل أبناء الشبيبة:

قانون ساعات العمل لأبناء الشبيبة:

- **منع العمل يوم السبت:** يمنع تماماً تشغيل المراهقين في يوم الراحة الأسبوعي لهم.
- **منع الأعمال الخطرة:** يُمنع تماماً تشغيل القاصرين في الأعمال الخطرة، مثل قطاع البناء والتجديدات.



- **الاستراحات:** يوم عمل يزيد عن 6 ساعات يمنح العامل استراحة مدتها 45 دقيقة (منها 30 دقيقة متواصلة على الأقل).

قانون حماية الأجور وقسيمة (كشف) الراتب

- **الدفع مقابل فترة التدريب:** يُلزم صاحب العمل بدفع أجر كامل عن جميع ساعات العمل، بما في ذلك أيام التدريب، والتدريب التمهيدي، وفترة التجربة، أو أيام التحضير.
 - **منع فرض الغرامات والخصومات:** يُمنع بشكل مطلق فرض غرامات على العامل أو الخصم من راتبه مقابل الأضرار التي تلحق بالمعدات أو البضائع، (إلا إذا كان الضرر قد نجم عن عمد).
 - **واجب إصدار قسيمة الراتب تلو:** يجب على صاحب العمل تسليم قسيمة راتب مفصلة كل شهر. عدم تسليم القسيمة يعتبر خرقاً للقانون ويمكن المطالبة بتعويض يصل إلى 5,000 شاقل دون الحاجة لإثبات الضرر.
 - **تأخير الرواتب:** يجب دفع الراتب الشهري حتى اليوم التاسع من الشهر التالي لفترة العمل.
- ### إشعار للعامل وإشعار مسبق
- **قانون إشعار للموظف:** يجب على صاحب العمل إعطاء الموظف القاصر نموذج مكتوب ومفصل يوضح شروط العمل خلال 7 أيام من بدء العمل.
 - **قانون الإشعار المسبق:** يجب على كل من صاحب العمل (في حالة الفصل) والموظف (في حالة الاستقالة) تقديم إشعار كتابي مسبق قبل إنهاء العمل، وفقاً لمدة الخدمة التي اكتسبها الموظف.
- ### الحقوق الإضافية للراتب
- **السفرات:** يجب على صاحب العمل دفع السفرات لكل عامل يكون مكان سكنه على بعد أكثر من 500 متر أو أكثر من محطتين من مكان العمل.
 - **التأمين الوطني:** صاحب العمل ملزم بدفع رسوم التأمين الوطني عن العمال القاصر، ولا يجوز أن يخصم هذا المبلغ من راتب العامل.
 - **قانون الإكراميات (البقشيش):** في قطاع المطاعم، يعتبر البقشيش جزء من الراتب ويدخل في خزينة صاحب العمل، الذي يجب أن يستخدمه لدفع الحد الأدنى للأجور والمخصصات.
 - **نموذج 101:** من الضروري ملء نموذج 101 وهو نموذج للتفاصيل الشخصية في بداية العمل، بغض النظر عن مقدار الراتب أو الالتزام بالضرائب.
 - **الخروج إلى الحمام:** يجب على صاحب العمل السماح بالخروج إلى الحمام، ولا يحق له خصم هذا الوقت من الراتب أو الاستراحة.

