

الحد الأدنى للأجور أسئلة و أجوبة



الحد الأدنى للأجور
يأتي بمفعوله
ليس عطية وإنما استحقاق

الوزارة
الاتحادية

للعمل والشؤون
الاجتماعية

www.der-mindestlohn-wirkt.de

عزيزتي القارئة، عزيزي القارئ،

الحد الأدنى للأجور ساري المفعول - الحد الأدنى للأجور هو حقك المشروع. إن أهم الإصلاحات الاجتماعية والسياسية في السنوات الأخيرة قصة نجاح: فالعديد من فرص العمل التافهة تحول إلى فرص عمل عادية خاضعة للضمان الاجتماعي الإلزامي، وهناك المزيد من العاملين والمزيد من الأجور الأعلى. إننا نسير بهذا قُدماً بالعدالة الاجتماعية في ألمانيا مسافة كبيرة إلى الأمام.



إننا نحقق الرخاء معاً في ألمانيا، فهو قائم على العمل الجيد للملايين من الناس في بلدنا. والحد الأدنى للأجور يضمن كذلك المشاركة للذين حققوا هذا النجاح معاً. فإنه يضمن أجوراً لائقة، لا سيما في القطاعات التي كانت الأجور المنخفضة من قبل سائدة فيها على نطاق واسع. إنه يعطي للعمل قيمته ويظهر للعاملات و العاملين الاعتراف بأدائهم ويضع الأساس لمزيد من الازدهار والنجاح في بلدنا ويعزز التماسك. هذا مهم جداً لأنه إذا انعدم تقدير العمل تتقوض الأسس التي نقف عليها معاً.

الحد الأدنى للأجور في أيدي الشركاء الاجتماعيين، هم يتخذوا في لجنة الحد الأدنى للأجور مع بعضهم البعض القرار بملاءمته مع النمو الإقتصادي وتطور تعريفة الأجور. هذا التضافر له في ألمانيا تقاليد حسنة وله فعله كما ظهر واضحاً من اقتراح ملزم من اللجنة برفع الحد الأدنى للأجور اعتباراً من 1 يناير/كانون ثاني 2017 م من 8,50 يورو إلى 8,84 يورو. و يستفيد من هذه الزيادة قبل كل شيء أولئك الذين يجب أن يفكروا مرتين قبل أن ينفقوا اليورو.

هكذا هو حال الشراكة الاجتماعية المسؤولة - و هكذا نجعل سوية من ألمانيا بلداً قوياً.

Andrea Nahles

أندريا ناهليس

الوزيرة الاتحادية للعمل و الشؤون الاجتماعية

أسئلة وأجوبة عن الحد الأدنى للأجور

ما هو الحد الأدنى للأجور؟

عند إدخاله في ١ يناير/ كانون ثاني عام ٢٠١٥ م كان الحد الأدنى للأجور ٨,٥٠ يورو. في هذه الأثناء تم رفع الحد الأدنى للأجور بموجب اقتراح من لجنة الحد الأدنى للأجور اعتباراً من ١ يناير/كانون ثاني ٢٠١٧ م إلى ٨,٨٤ يورو. وسيتم إجراء التعديل المقبل في ١ يناير/كانون ثاني ٢٠١٩ م.

لماذا أدخل حد قانونيً أدنى للأجور في ألمانيا؟

يحمي الحد الأدنى قانونياً للأجور العاملات و العاملين في ألمانيا من الأجور المتدنية غير اللائقة. كما أنه بالتالي يُقدم مساهمة في الوقت ذاته في المنافسة العادلة و الفعالة و يضمن في الوقت نفسه المزيد من الاستقرار في نظم الضمان الاجتماعي.

أي أسس قانونية تنظم الحد الأدنى للأجور؟

يُنظَّم الحد الأدنى للأجور من خلال قانون الحد الأدنى للأجور. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن بالتفاوض على أساس قانون إرسال العمالة وقانون الترك المؤقت للعمالة الاتفاق على حد أدنى للأجور ملزم بالنسبة للقطاعات ذات الصلة.

هل هناك فترة انتقالية؟

في فترة انتقالية متعددة المراحل حتى ٣١ ديسمبر/ كانون ثاني ٢٠١٧ م يمكن للحد الأدنى للأجور في القطاعات وفقاً لقانون إرسال العمالة وقانون الترك المؤقت للعمالة أن تكون ما زالت أقل من الحد الأدنى القانوني للأجور. ويساوي اعتباراً من ١ يناير/ كانون ثاني ٢٠١٧ م الحد الأدنى للأجور في القطاعات ٨,٥٠ يورو على الأقل. ويسري اعتباراً من ١ يناير/كانون ثاني ٢٠١٨ م الحد الأدنى القانوني العام للأجور المنصوص عليه من لجنة الحد الأدنى للأجور دون أي قيود.

ما هي القاعدة التي تنطبق على موزعي الصحف؟

بالنسبة لموزعي الصحف ينص قانون الحد الأدنى للأجور خلال الفترة الانتقالية على إيصال أجورهم على مراحل إلى الحد الأدنى القانوني للأجور. منذ ١ يناير/كانون ثاني عام ٢٠١٥ م يحصلون على ما لا يقل عن ٧٥ في المئة ومنذ ١ يناير/كانون ثاني ٢٠١٦ م على ما لا يقل عن ٨٥ في المئة من الحد الأدنى للأجور المطبق في حينه من ٨,٥٠ يورو. و يحق لموزعي الصحف اعتبارا من ١ يناير/كانون ثاني ٢٠١٧ م و لغاية ٣١ ديسمبر/كانون أول ٢٠١٧ م الحد الأدنى للأجور من ٨,٥٠ يورو و اعتبارا من ١ يناير/كانون ثاني ٢٠١٨ م الحد الأدنى للأجور المقرر من لجنة الحد الأدنى للأجور دون قيود.

من الذي يستفيد من الحد الأدنى للأجور؟

الحد الأدنى للأجور يحمي العاملين في قطاع الأجور المنخفضة من الأجور الإغراقية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الحد الأدنى للأجور يساعد على أن لا تقوم المنافسة بين الشركات على حساب العمال في الاتفاق على أجور أقل من أي وقت مضى ولكن على جودة المنتجات والخدمات. كذلك يمكن لظروف العمالة الهامشية (ما يسمى بالوظيفة الصغيرة) أن تتحول إلى ظروف توظيف في إطار التأمينات الاجتماعية الإلزامية.

من الذي ينطبق عليه الحد الأدنى العام للأجور؟

ينطبق الحد الأدنى للأجور على جميع العاملين في سن ما فوق ١٨ عاماً. من أجل تسهيل الدخول إلى سوق العمل للذين تشملهم البطالة طويلة الأجل يجوز الانحراف عن الحد الأدنى للأجور معهم في الأشهر الستة الأولى من الإلتحاق بالعمل.

من الذي لا ينطبق عليه الحد الأدنى العام للأجور؟

لا يُعتبر من الموظفين أو العمال لأغراض قانون الحد الأدنى للأجور:

- المتدربون بمقتضى قانون التدريب المهني
- الأشخاص الذين يقومون بوظيفة شرفية
- الأشخاص الذين يؤدون الخدمة تطوعياً
- المشاركون في أحد التدابير من أجل تعزيز فرص العمل
- العاملون في المنزل بمقتضى قانون الصناعة المنزلية
- ذوي المهنة الحرة

هل ينطبق الحد الأدنى للأجور على المتقاعدين؟

نعم

هل ينطبق الحد الأدنى للأجور على الشباب؟

لا ينطبق الحد الأدنى للأجور على الشباب تحت سن ١٨ عاماً بدون مؤهلات



لقد أدى الحد الأدنى للأجور
إلى زيادة في الأجور.

هل ينطبق الحد الأدنى للأجور على طلاب المدارس؟

ينطبق الحد الأدنى للأجور على طلاب المدارس إذا هم أتموا سن ١٨ عاماً أو أكثر أو قد أكملوا التدريب المهني بالفعل.



الحد القانوني الأدنى للأجور يقلل من عدد المتلقين «للدعم الإضافي» الذين يتكلمون على الإعانات الاجتماعية بالرغم من العمل بدوام كامل.

هل ينطبق الحد الأدنى للأجور أيضاً على الأشخاص الذين يشاركون في أحد التدابير من أجل تعزيز فرص العمل، على سبيل المثال وظائف اليورو الواحد؟

كلا، المشاركون في تدابير تعزيز فرص العمل ليسوا عمالاً ولا مستخدمين. وإعادة اندماجهم في سوق العمل تحتل موقعاً آمياً. إنهم يتلقون إعالة أنفسهم بشكل منتظم خدمات داعمة بمقتضى الكتاب الثالث لقانون الشؤون الاجتماعية (إعانات البطالة) أو الكتاب الثاني لقانون الشؤون الاجتماعية (الضمان الأساسي لمعيشة الباحثين عن عمل).

هل يتلقى العمال الأجانب أيضاً الحد الأدنى للأجور؟

نعم. ينطبق الحد الأدنى للأجور عليهم أيضاً عندما يعملون في ألمانيا - بغض النظر عما إذا كانوا يعملون لدى صاحب عمل محلي أو أجنبي. إن تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور على العاملين لدى صاحب عمل أجنبي في مجالات معينة من قطاع النقل يخضع لاختبار عدم تناقضه مع القانون الأوروبي. إلى أن يتم تحييص القضايا القانونية الأوروبية يسري حل مؤقت على مجال النقل العبوري المحض. المراقبة ومعاقبة الانتهاكات من قبل سلطات الجمارك معطلة بناء على ذلك لهذا المجال.

ما هي القواعد السارية على الأعمال العابرة للحدود؟

لا توجد قواعد خاصة بالنسبة للأعمال العابرة للحدود من قبل عمال وموظفين في ألمانيا. إن التزام القطاع العام المرهون بالغرامة بدفع الحد الأدنى للأجور يقتصر على السوق المحلية. لكن صاحب العمل من حيث المبدأ مقيد أيضاً عند تجاوز الحدود بالتزامات عقود العمل تجاه عماله و موظفيه. وهذا يشمل الحق في الحد الأدنى للأجور.

هل يحصل الأشخاص في فترة التكوين المهني على الحد الأدنى للأجور؟

لا ينطبق الحد الأدنى العام للأجور على الأشخاص في فترة التكوين المهني بموجب قانون التدريب المهني. و يستمر تقاضيهم أجورهم منظمًا وفقاً لأحكام قانون التدريب المهني.

هل ينطبق الحد الأدنى للأجور على الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعملون في ورشات العمل؟

هذا يتوقف على نوع ظروف التشغيل. إذا كانت هي علاقة عمل كما هو الحال في مشاغل التكامل ينطبق عليها الحد الأدنى للأجور. الأشخاص من ذوي الإعاقة المرتبطون «بعلاقة قانونية ذات الصلة بعلاقة المستخدمين» ، كمجال ورشات العمل المعترف بها لا ينطبق عليهم الحد الأدنى للأجور.

ماذا ينطبق على العاطلين عن العمل منذ أجل طويل؟

بالنسبة للعاطلين الذين كانوا عاطلين عن العمل منذ أكثر من عام في وقت سابق يجوز لصاحب العمل أن ينحرف عن الحد الأدنى للأجور في الأشهر الستة الأولى بعد إعادة مشاركتهم في سوق العمل.

ماذا ينطبق على الأشخاص الذين لديهم وظيفة صغيرة؟

ينطبق الحد الأدنى القانوني للأجور على جميع العاملين والعاملات بغض النظر عن ساعات العمل أو نطاق التشغيل - و بالتالي أيضا على ممارسي الوظائف الصغيرة. بالنسبة للحد الأدنى القانوني للأجور الذي يبلغ ٨,٨٤ يورو في الساعة فهو عبارة عن أجر الساعة الإجمالي. و تبقى مساهمات أصحاب العمل في الضمان الاجتماعي عند حساب الحد الأدنى للأجور مهملة دون اعتبار. وهذا يعني أن المساهمات في التأمين الصحي القانوني وتأمين التقاعد القانوني في إطار الوظائف الصغيرة على صاحب العمل أن يتحملها - بالإضافة إلى أجر الساعة الإجمالي. والجديد منذ تطبيق الحد الأدنى للأجور هو أن على صاحب العمل تسجيل ساعات عمل الذين يُشغّلهم بوظائف صغيرة والحفاظ على هذه السجلات لمدة عامين كما يجب عليه أن يقدمها عند تعرضه للتفتيش من الجمارك. و لا يسري واجب حفظ السجلات على أصحاب الوظائف الصغيرة في المنازل الخصوصية وعلى أفراد عائلة رب العمل الزوج و الزوجة و شركاء الحياة المسجلين والآباء والأولاد).

هل يتلقى العمال الموسميون أيضا الحد الأدنى للأجور؟

ينطبق الحد الأدنى القانوني للأجر من € ٨,٨٤ على العمال الموسمين أيضاً. لتسهيل إدخال الحد الأدنى للأجور تم تمديد الإمكانية المتاحة حالياً للتوظيف المعفى من اشتراكات الضمان الاجتماعي في فرص عمل قصيرة الأجل بين ٥٠ و ٧٠ يوماً. هذه الترتيبات محدود أجلها لغاية ٣١ ديسمبر ٢٠١٨ م وهي لا تؤثر على مقدار الحد الأدنى للأجور. بالنسبة للعاملين (بما في ذلك العمال الموسمين) في قطاعات الزراعة والغابات والبساتين فإنهم يسري عليهم حتى ٣١ ديسمبر عام ٢٠١٧م حد أدنى للأجور موحد لهذا القطاع على صعيد الاتحاد.

هل يتلقى أيضا المتدربون عمليا الحد الأدنى للأجور؟

نعم، المبدأ الجاري هو أن المتدربين يحق لهم الحصول على الحد الأدنى للأجور. ويستثنى من الحد الأدنى للأجور ما يسمى بالتدريب الإلزامي، وهو على وجه الخصوص ذلك التدريب العملي التي يتم إجراؤه إلزامياً بناء على أحكام القوانين المدرسية أو نظام التدريب المهني أو أحكام اللوائح الجامعية.

بالنسبة للممارسين تدريبياً طوعياً يستمر مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر لا يحق لهم الحد الأدنى للأجور إذا كان التدريب لغرض توجيهي من أجل الإعداد المهني أو الدراسة (التدريب التوجيهي) أو التدريب المرافق للإعداد المهني أو للدراسة الجامعية. بالإضافة إلى ذلك، فإن الحد الأدنى للأجور لا ينطبق على العمل التدريبي في إطار تأهيل أولي بموجب كتاب القوانين الاجتماعية الثالث SGB والتحضير للإعداد المهني بموجب قانون التدريب المهني.



اعتباراً من ١ يناير/كانون ثاني عام ٢٠١٨م
يطبق الحد الأدنى للأجور المعمول به في جميع
القطاعات. كذلك لا يجوز أن تكون اتفاقات
تعريفية الأجور أقل من الحد الأدنى للأجور

إذا استمر التدريب الطوعي لفترة أطول من ثلاثة أشهر – هل يُدفع الحد الأدنى للأجور من أول يوم أو ابتداء من الشهر الرابع؟

لا ينطبق الحد الأدنى للأجور على التدريب الطوعي (التدريب التوجيهي والتدريب المرافق للإعداد المهني أو الدراسة الجامعية) لفترة تصل إلى ثلاثة أشهر. فإذا استمر هذا الوضع أكثر من ثلاثة أشهر ينطبق عليه بأكمله الحد الأدنى للأجور الذي يجب أن يُدفع من اليوم الأول. وهذا ينطبق إذا كان التدريب من البداية محددًا لأكثر من ثلاثة أشهر، أو عند تمديد فترة تدريب مؤقتة من ثلاثة أشهر لمدة أطول.

● الحد الأدنى للأجور في التدريب؟

يمكن مساعدة الموقع التالي في الإنترنت التأكد إذا كان التدريب العملي يكافؤ عليه بالحد الأدنى للأجور بكل سهولة:

www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/praktikum

هل ينطبق الحد الأدنى للأجور على أطروحة تُعد خلال التدريب في موضع العمل؟

مجرد إعداد الأطروحات المتعلقة بالدراسة (مثل أطروحة البكالوريوس أو الماجستير) أو أطروحة رسالة الدكتوراه لا يعتبر علاقة تدريب عملي، لأن الطلاب لا يتكبدون مشقة عمل ما في الشركة. بقدر ما هو الطالب لا يُصنف موظفًا في الشركة لا يوجد أي التزام لدفع الحد الأدنى للأجور.

ومع ذلك، فإن الالتزام بدفع الحد الأدنى للأجور يمكن أن ينطبق إذا كان هناك اتفاق على تدريب (مرافق) أثناء إعداد الأطروحة على الطالب بموجبه أن يؤدي أعمالاً ما في مؤسسة العمل ولا توجد أية حالة استثنائية وفقاً لأحكام قانون الحد الأدنى للأجور. ما إذا كانت هذه الشروط متوفرة ينبغي التأكد من ذلك حسب ظروف كل حالة بمفردها.

ترتيبات تعريفية الأجور و الحد الأدنى للأجور تتعارض مع بعضها البعض - أيها يُطبق؟

يُطبق الحد الأدنى للأجور قبل جميع اتفاقات الأجور التي تتعارض معه وتكون أقل موثقة للعمال. ويمكن للوائح الحد الأدنى للأجور المستندة على تعريفية الأجور للقطاعات بموجب قانون إرسال العمالة و قانون الترك المؤقت للعمالة أن تقل عن الحد الأدنى للأجور خلال الفترة الانتقالية لغاية ٣١ ديسمبر/ كانون أول عام ٢٠١٧م أمّا لا يجوز ابتداء من ١ يناير/كانون ثاني ٢٠١٧م أن تقل عن ٨,٥٠ يورو.

هي تتوافق أجور القطعة والرواتب الشهرية مع الحد الأدنى للأجور؟

لكل عامل حق قانوني بأن يُدفع له الحد الأدنى للأجور من ٨,٨٤ €. إن الاتفاق على دفع أجور حسب الانتاج أو القطعة و على الرواتب الشهرية يبقى جائزاً إذا تم التأكد من أن يتحقق الحد الأدنى للأجور مقابل ساعات العمل الفعلية في الفترة المحاسبية.

في أية الحالات يجب على رب العمل توثيق ساعات عمل المستخدمين عنده؟

لضمان أن يُدفع الحد الأدنى للأجور على ساعات العمل الفعلية يخضع أرباب العمل في بعض الحالات للالتزام بالتوثيق. و يسري هذا عموماً على الوظائف الهامشية (باستثناء الوظائف الصغيرة في القطاع الخاص) والمجالات الاقتصادية المنصوص عليها في قانون مكافحة العمل السري. وتشمل هذه على سبيل المثال قطاعات البناء والمطاعم والمضائف وخدمات الشحن والنقل والخدمات اللوجستية ومؤسسات اقتصاد الغابات، وخدمات تنظيف المباني وإنشاء المعارض ومؤسسات اقتصاد اللحوم. كذلك يجب حتى على موزعي الصحف والعاملين لدى خدمات الطرود تسجيل ساعات عملهم بانتظام.

ولا يستثنى من متطلبات التوثيق سوى الأقارب (الأزواج وشركاء الحياة المسجلين والآباء والأولاد) والعمال والمستخدمون الذين استقر راتبهم الإجمالي على مستوى أعلى من ٢٩٥٨ € شهرياً. كما أن رب العمل بالنسبة للعمال الذين حصلوا في الأشهر الاثني عشر الماضية بشكل مستمر على أكثر من ٢٠٠٠ يورو (الراتب الإجمالي) في الشهر فهو معفى من متطلبات التوثيق أيضاً. ومن المهم هنا أن تكون مدفوعات الراتب يمكن إثباتها.

هكذا يتم ربط قانون الحد الأدنى للأجور بمتطلبات التوثيق الإلزامي الموجودة. حيث ينص قانون الحد الأدنى للأجور على سبيل المثال على وجوب تسجيل ساعات العمل لجميع العاملين لأكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، وهذا يعني ساعات العمل الإضافي في أيام الأسبوع وساعات العمل بأكمله في أيام الأحد والعطلات الرسمية. و متطلبات التوثيق الإلزامي موجودة أيضاً بالفعل بالنسبة للوظائف الصغيرة في إطار "التوجيهات بخصوص الأعمال الهامشية" من مؤسسات التأمين الاجتماعي والوكالة الاتحادية للعمل.

على أي شكل يجب على الملمزمين بالتوثيق من أرباب العمل توثيق وقت العمل؟

عندما يكون أرباب العمل ملزمين بالتوثيق تبعاً لقانون الحد الأدنى للأجور (أنظر أعلاه) يجب عليهم تسجيل بداية ونهاية ومدة وقت العمل اليومي للعاملين عندهم. ولا يتطلب هذا التوثيق أي شكل معين بل يمكن مثلاً كتابته بخط اليد على ورقة جدول زمني بسيط. كذلك ليس من الضروري الإشارة تحديداً بشكل منفصل إلى أوقات استراحات العمل ومواعيدها. بالنسبة للعاملين الذين يقومون بعملهم متنقلين وقادرون على ترتيب أوقات عملهم مبرونة وعلى مسؤوليتهم الشخصية يكفي أن يسجلوا مدة ساعات العمل.

● تطبيق: تسجيل بسيط

لتسجيل ساعات العمل و الإبلاغ عنها يوجد على الموقع الإلكتروني :

www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/app

التطبيق المجاني من الوزارة الاتحادية للعمل و الشؤون الاجتماعية ،،تسجيل بسيط”
لأجهزة الأندرويد جاهز للتحميل



هل يتحمل الموكل المسؤولية عندما لا يمثل مقاول من الباطن (فرعي) لقانون الحد الأدنى للأجور؟

يتحمل الموكل مسؤولية الالتزام بالحد الأدنى القانوني للأجور عندما يكلف مقاولاً آخر بأداء خدمات أو أعمال. هذه التي تُسمى مسؤولية الموكل قد فرض تطبيقها قانون إرسال العمالة منذ سنوات عديدة. إن قانون الحد الأدنى للأجور قد رجع إلى هذه القاعدة الموجودة التي ثبتت صلاحيتها. فقط مسؤولية الموكل هي القادرة على الحيولة دون انتشار أنظمة هدفها التمويه على أساليب العمل الاستغلالية بواسطة ما يسمى سلاسل المقاولين من الباطن. بدون وضع هذه القواعد ستكون هناك ثغرة في القوانين من شأنها أن تضر في نهاية المطاف خصوصاً بالشركات الصادقة والعاملين.

وفقاً لقرارات القضاء في شأن قانون إرسال العمالة تقع المسؤولية على المقاول إذا كان هو المسؤول عن التزام تعاقدى تعهد به لتوفير عمل أو خدمات وكلف بدوره مقاولاً إضافياً لتلبية هذا الالتزام. عموماً لا تطال المسؤولية وفقاً لذلك الأشخاص من غير ذوي الصفة الرسمية و كذلك الشركات التي تطلب عملاً أو خدمات تستفيد منها لأغراضها الذاتية. ومن المتوقع تطبيق قرارات القضاء هذه أيضاً على ترتيبات المسؤوليات في قانون الحد الأدنى للأجور.

إذا انطبقت المسؤولية على الموكل يتوجب على المقاول الأصلي أن يدفع الحد الأدنى للأجور إذا كلف المقاول الموكل من قبله بدوره مقاولين آخرين باتمام المشروع.

مثال ١

أفراد بلا صفة رسمية

الأفراد بلا صفة رسمية لاتشملهم مسؤولية الموكل، لأن المسؤولية لا تقع إلا على الشركات فقط. فلا يُهم ما إذا كان المطلوب إرسال رسالة أو تكليف حرفيين بإصلاحات في المنزل الخصوصي أو استخدام سيارة أجرة - الأفراد بلا صفة رسمية لا يمكن أن يتحملوا مسؤولية دفع الحد الأدنى للأجور المفروض على الشركات.

مثال ٢

شركة

كذلك الشركات ليست مسؤولة في العديد من الحالات التي نوقشت في البداية من الناس بشكل عام عن دفع أجور العاملين في الشركات الأخرى الذين جرى تكليفهم بأداء عمل ما. إن منح عقود لإصلاح مباني الشركات هو الحالة الكلاسيكية التي لا تفضي إلى تحمل المسؤولية. فلا تنقل على سبيل المثال شركة صناعات انتاجية، كانت قد كلفت عاملا فنيا للتمديدات الصحية بإصلاح حوض مغسلة فيه عيب في مبنى الشركة، إي التزام تعاقدية يخصها ذاتها للعامل الفني لأن شركة الصناعات الانتاجية نفسها لا تقدم أي خدمات في مجال الصرف الصحي أو تتعهد بها.



الحد الأدنى للأجور يحمي العاملين في قطاع الأجور
المنخفضة من الأجور الإغراقية.

من الذي يتخذ القرار بتعديل الحد الأدنى للأجور؟

تتم مراجعة مستوى الحد الأدنى للأجور من قبل لجنة مستقلة من الشركاء الاجتماعيين. و عليها أن تنظر ضمن إجراء تقييم شامل أي ارتفاع للحد الأدنى للأجور يوفر أقل قدر مناسب من الحماية الكافية للعمال و يتيح ظروف منافسة عادلة ولا يهدد العمل بالخطر. وقد قررت اللجنة في يونيو/ حزيران ٢٠١٦م رفع الحد الأدنى للأجور اعتبارا ١ يناير ٢٠١٧م إلى ٨,٨٤ يورو. وكانت تستشد في قرارها بتطور أجور التعريفة في ألمانيا.

كيف تتألف لجنة الحد الأدنى للأجور؟

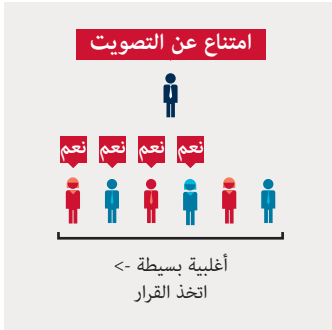
تتألف اللجنة من رئيس أو رئيسة وستة أعضاء لهم حق التصويت وعضوين استشاريين. كل خمس سنوات تقترح الهيئات المركزية لاتحادات أرباب العمل ول نقابات العمال ثلاثة ممثلين عن كل منها لعضوية اللجنة.

العضوان الاستشاريان ليس لهما الحق في التصويت و هما يسهمان فقط بخبرتهما العلمية في المناقشات. وتتم تسمية جميع الأعضاء من الشركاء الاجتماعيين وبعد ذلك تعيينهم من قبل الحكومة الاتحادية. و يمكنكم معرفة من هم أعضاء اللجنة بواسطة الرابط التالي:

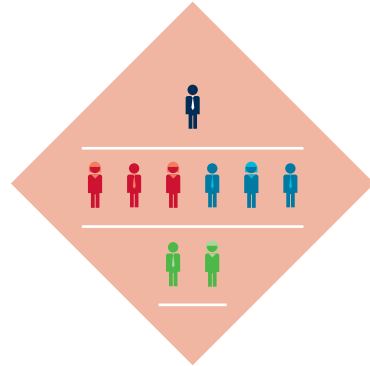
www.der-mindestlohn-wirk.de

أسلوب صنع قرار

لجنة الحد الأدنى للأجور



تُتخذ قرارات لجنة الحد الأدنى للأجور بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين. وعلى الرئيس في البداية الامتناع عن التصويت.



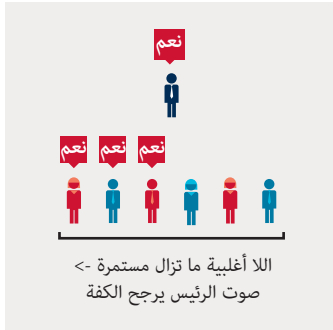
يكتمل النصاب القانوني لاجتماع اللجنة بحضور ما لا يقل عن نصف الأعضاء الذين يحق لهم التصويت، أي ثلاثة أو أكثر. العضوان الاستشاريان لا يحق لهما المشاركة في التصويت

من الذي يراقب أيضاً أن الحد الأدنى للأجور يُدفع فعلاً؟

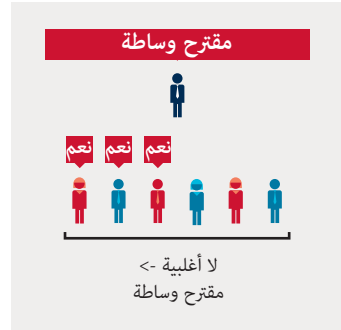
تقع الرقابة كما سبق في حالة الحد الأدنى للأجور في القطاعات على سلطات إدارة الجمارك (الرقابة المالية على العمل غير القانوني - FKS).

طبقاً لأي نظام تتم الرقابة على الحد الأدنى للأجور؟

تراقب سلطات إدارة الجمارك (الرقابة المالية على العمل غير القانوني - FKS) في إطار منهج تدقيق مستند على المخاطر المحتملة. في جميع أعمال الرقابة المالية على العمل غير القانوني يُراقب الامتثال للحد الأدنى للأجور.



إذا لم تتحقق الأغلبية بعد التشاور بشأن مقترح الوساطة، يمارس الرئيس حقه في التصويت ويحسم القرار.



إذا لم تتحقق أغلبية أصوات يقدم الرئيس مقترح وساطة



رئيس



ممثلو العاملين



ممثلو أرباب العمل



مستشارون

ما هي العقوبات التي تفرض على المخالفات ؟

يمكن معاقبة مخالفات الحد الأدنى للأجور بغرامة تصل إلى ٥٠٠٠٠٠ يورو. ويمكن معاقبة مخالفات الالتزامات المنصوص عليها في إطار الرقابة، مثل توثيق أوقات العمل بغرامة تصل إلى ٣٠٠٠٠ يورو. علاوة على ذلك يمكن استبعاد الشركة المخالفة من عقود المشتريات العامة.

إلى من يلجأ العاملون إذا لم يُدفع لهم الحد الأدنى للأجور؟

المسؤول عن ملاحقة مخالفات القانون هي مصلحة الجمارك. الخط الساخن للحد الأدنى للأجور مهيبٌ للاتصال تحت رقم الهاتف ٠٠ ٢٨ ٠٠ ٢٨ ٦٠ ٣٠ بتلقي الشكاوي والتقارير. بخصوص الشكاوي حيث الاتصال بالجمارك ضروريٌّ يمكن تحويل المتصل مباشرة إلى الجهة المختصة لدى الجمارك. و يمكن للعاملين و العاملات أيضا تحقيق مطلبهم بالحد الأدنى للأجور بالمقاضاة أمام محكمة العمل المختصة.

إلى أين يمكنني أن أتوجه بأسئلتي عن الحد الأدنى للأجور؟

الخط الساخن للحد الأدنى للأجور يجيب على كل الأسئلة حول الحد الأدنى للأجور. و هو متاح لكل المواطنين و العاملين و لأرباب العمل من يوم الاثنين إلى يوم الخميس من الساعة الثامنة صباحاً حتى الساعة الثامنة مساءً على رقم الهاتف ٠٠ ٢٨ ٠٠ ٢٨ ٦٠ ٣٠.

أين يمكنني العثور على مزيد من المعلومات حول الحد الأدنى للأجور؟

على الموقع الإلكتروني للحد الأدنى للأجور www.der-mindestlohn-wirkt.de مزيد من المعلومات الإضافية عن الحد الأدنى للأجور. هناك سوف تجدون تحت عنوان «المطبوعات» وثيقة «قانون الحد الأدنى للأجور بالتفصيل» التي تعالج مزيداً من الأسئلة بإسهاب.

كيف يمكنني الحصول بسرعة على لمحة عامة عن كون راتبي يطابق الحد الأدنى للأجور؟

بواسطة الآلة الحاسبة للحد الأدنى للأجور على الموقع الإلكتروني للحد الأدنى للأجور فهي تحسب لك تلقائياً عندما تزودها براتبك الشهري الإجمالي كم يزيد أو يقل أجر الساعة الإجمالي باليورو في راتبك عن الحد الأدنى للأجور:

www.der-mindestlohn-wirkt.de



من السكان يؤيدون
الحد الأدنى للأجور **80 %**

المصدر: الوزارة الاتحادية للعمل و الشؤون الاجتماعية
من خلال استطلاع إنفو شركة محدودة المسؤولية ، أبريل/نيسان
٢٠١٦



الحد الأدنى للأجور يحمي أرباب العمل أيضا ويمنع المنافسة بالأجور المنخفضة بشكل غير معقول.

لديك المزيد من الأسئلة عن الحد الأدنى للأجور؟

عندئذ اتصل بالخط الساخن للحد الأدنى للأجور. فالخط الساخن يخاطب المواطنين وأرباب العمل والشركات على حد سواء:

الخط الساخن متاح من الاثنين إلى الخميس من الساعة الثامنة صباحا حتى الساعة الثامنة مساء على

رقم الهاتف ٠٣٠ ٦٠ ٢٨ ٠٠ ٢٨

على الموقع الإلكتروني: www.der-mindestlohn-wirkt.de

تطلعكم الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية (BMAS) باستمرار على التطورات الراهنة للحد الأدنى للأجور. والوثيقة: « قانون الحد الأدنى بالتفصيل » متوفرة هنا للتحميل.

علاوة على ذلك تقدم الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية خدمات للصم وضعاف السمع حيث تتم الإجابة على الأسئلة على الحد الأدنى للأجور.

العنوان: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

الفاكس: ٠٣٠ ٢٢١ ٩١١ ٠١٧

info.gehoerlos@bmas.bund.de

اتصالات

الناشر:

الوزارة الاتحادية للعمل و الشؤون الاجتماعية
شعبة العلاقات العامة و النشر و التحرير
بون ٥٣١٠٧

الوضع: أبريل / نيسان ٢٠١٧ م
إذا كنتم ترغبون في طلب هذه النشرة الاعلانية:
رقم الطلب: A 640a (Arabisch)
تلفون: ٠٣٠١٨٢٧٢٢٧٢١ فاكس: ٠٣٠١٨١٠ ٢٧٢٢٧٢١
كتايا:

إرسال مطبوعات الحكومة الاتحادية
ص.ب. ٤٨١٠٠٩، ١٨١٣٢ روستوك
البريد الالكتروني: publikationen@bundesregierung.de

إنترنت: www.bmas.de

خدمة الضم / ضعاف السمع:
البريد الالكتروني: info.gehoerlos@bmas.bund.de
فاكس: ٠٣٠٢٢١٩١١٠١٧

هاتف المخاطبة بالإشارة:
gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

صف الحروف/التصميم: مجال الرسومات البيانية التابع
للوزارة الاتحادية للعمل و الشؤون الاجتماعية، بون
الصور: سفين شرادر
الطباعة: مطبعة دار الوزارة الاتحادية للعمل
و الشؤون الاجتماعية، بون

إذا كنت ترغب في الإقتباس من هذا المنشور، فالرجاء عندئذ ذكر الناشر و العنوان وتاريخ صدور المنشور بدقة تامة. كما
يرجى علاوة على ذلك إرسال نسخة إلى المحرر

يصدر هذا المنشور مجانا في إطار منشورات العلاقات العامة من الوزارة الاتحادية للعمل و الشؤون الاجتماعية. ولا يجوز
استخدامه من قبل الأحزاب السياسية أو المرشحين أو المساعدين في الانتخابات العامة لأغراض الدعاية في الحملة الانتخابية،
سواء في الانتخابات البرلمانية الأوروبية أو الانتخابات للبرلمان الاتحادي أو لبرلمانات الولايات الألمانية أو المجالس المحلية.
وتنطبق إساءة الاستعمال على الخصوص على توزيعه في التجمعات الانتخابية ومنصات عرض المعلومات عن الأحزاب
السياسية فضلا عن إدراج أو طباعة أو إلصاق معلومات سياسية حزبية أو دعايات فيه. كذلك يحظر التمرير على طرف
ثالث لأغراض الحملة الانتخابية. وبغض النظر عن متى وصل هذا المنشور إلى المستلم وبأي طريق و بأي كمية لا يجوز أن
يُستخدم، حتى بدون أي ترابط زمني مع انتخابات وشبكة، بطريقة يمكن أن تُفسر على أنها انحياز من الحكومة الاتحادية
لصالح جماعات سياسية مفردة.