

الضوابط والنظم لحياة العمل

SAK

المنظمة المركزية للنقابات المهنية
الفنلندية ساك (SAK)

Valkealan Painokarelia Oy 2020
978-951-714-310-3



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



المحتويات

6..... إلى القارئ

قوانين واتفاقيات حياة العمل

- 7..... قم بإعداد عقد عمل مكتوب
- 8..... توجد هناك فترة تجريبية في بداية العمل
- 9..... قم بالاطلاع على عقد شروط العمل
- 10..... الراتب الأساسي
- 12..... وقت العمل
- 14..... تذكر الاستراحات ووقت الراحة
- 16..... اذا مرضت
- 16..... العائلة
- 18..... عندما لا يكفي الراتب للمعيشة

مختلف صلوات العمل

- 19..... العمل الدائم أم العمل المؤقت؟
- 20..... العمل بدوام يوم عمل كامل أو العمل بدوام يوم عمل جزئي؟
- 20..... عقد العمل بساعات صفر.....
- 21..... العمل المستأجر.....
- 21..... عقد التعلم في مكان العمل والتدريب العملي.....

الرفاهية في العمل والأمان في العمل

- 23..... لديك الحق في الحصول على التوجيه والإرشاد.....
- 23..... الرعاية الصحية المهنية لمكان العمل.....
- 25..... القانون يحمي العاملين الشباب.....

انتهاء صلة العمل

- 26..... فسخ عقد العمل الدائم
- 28..... من غير الممكن فسخ عقد العمل المؤقت
- 28..... إنهاء عقد العمل
- 29..... شهادة العمل
- 29..... ضمان البطالة عن العمل
- 31..... قائمة التذكير للشخص الذي يصبح عاطلاً عن العمل
- 32..... التسريح من العمل

انضم إلى النقابة المهنية

- 34..... سبعة أسباب للانضمام إلى النقابة المهنية
- 36..... كيف أنضم إلى النقابة المهنية؟
- 37..... ما الأماكن الأخرى التي بإمكانني أن أحصل منها على المساعدة في المشاكل؟
- 38..... النقابات المهنية للمنظمة المركزية لنقابات فنلندا (SAK)

- 40..... قائمة التذكير للشخص الذي سوف يبدأ العمل

إلى القارئ

سوف نتحدث في هذا الكتيب عن الأمور الأساسية المتعلقة بحياة العمل. الكتيب يحتوي على معلومات مهمة بالنسبة لك، عندما تبدأ عملاً جديداً.

سوف تحصل على معلومات على سبيل المثال عن:

- تشريعات حياة العمل
- مختلف أنواع صلات العمل
- انتهاء صلة العمل
- البحث عن عمل جديد
- النقابات المهنية

توجد في نهاية الكتيب قائمة تذكيرية للأشخاص الذين سوف يبدؤون العمل. لقد تم جمع الأشياء المهمة فيها، والتي من الجيد تذكرها عند بدء عمل جديد.

الضوابط والنظم لحياة العمل تعني الحقوق والواجبات.

يتوجب عليك التمسك بحقوقك، كما أنه يتوجب عليك تذكر واجباتك أيضاً. عندما تعرف الضوابط والنظم لحياة العمل، تتجنب الكثير من المشاكل.

غالباً ما تكون الأمور المتعلقة بالعمل معقدة. لا يتوجب عليك القيام بكل شيء بمفردك. إذا لم تفهم أمراً ما،

فاسأل عن ذلك من مسؤولك في العمل بشجاعة،

أو من أمين حقوق العمال في مكان عملك أو من النقابة المهنية.

سوف تحصل منهم على المساعدة أيضاً، إذا واجهت مشاكل في حياة العمل. تجد معلومات إضافية عن حياة العمل على الرابط:

www.sak.fi

قوانين واتفاقيات حياة العمل

توجد في حياة العمل الكثير من الضوابط والنظم، المتوجب على العامل ورب العمل الالتزام بها. الضوابط والنظم مبنية على عقد شروط العمل وعلى القوانين، كقانون وقت العمل وقانون أمن العمل. فيتوجب على العامل على سبيل المثال أن يلتزم بمواعيد العمل، ويتوجب على رب العمل أن يدفع الراتب، والذي يكون وفقاً لعقد شروط العمل.

قم بإعداد عقد عمل مكتوب

عندما تبدأ عملاً جديداً، فقم أنت ورب العمل بإعداد عقد عمل. تتعهد أنت في العقد بأن تقوم بالعمل المتفق عليه، ويتعهد رب العمل بأن يدفع لك أجرًا عن العمل. بالإضافة إلى الراتب، يتم الاتفاق في عقد العمل على سبيل المثال على أوقات العمل، والفترة التي سوف يستغرقها العمل وعلى وظائف العمل. يُفضل إعداد عقد العمل كتابياً، وهي أيضاً الطريقة الأكثر شيوعاً لإعداد عقد العمل. كما أن العقد الشفوي يُعتبر كافياً،

واجبات رب العمل

- التزم بالقانون وبعقد شروط العمل
- ادفع الأجر في اليوم المحدد لدفع الراتب
- أبلغ عن أدوار وريديات العمل منذ وقت مناسب
- احترم أوقات الاستراحات والراحة للعاملين
- اجعل مكان العمل آمناً
- قم بتوجيه وإرشاد العمال الجدد
- عامل كل العاملين بإنصاف
- تدخل في المضايقات بأسرع وقت ممكن
- ادفع الراتب وتعويضات الإجازة في الحال، إذا انتهت صلة العمل

واجبات العامل

- قم بملكك بإخلاص.
- التزم بإرشادات رب العمل وطبقها.
- اذهب إلى العمل في الوقت المحدد.
- تصرف بشكل لائق تجاه جميع زملائك في العمل.
- استعمل المعدات الواقية والمعدات المساعدة التي يعطيك إياها رب العمل.
- لا تعرض أمنك أو أمن الآخرين للخطر.
- أبلغ مدير العمل لدير عن النقص والمخاطر التي تلاحظها.
- اسأل عن عمل إضافي إذا انتهى العمل.
- لا تؤدي عملاً لشركة أخرى، من الممكن أن تتسبب بالأذى لرب العمل لديك.
- لا تبليغ الأمور السرية لرب العمل إلى الآخرين.

توجد هناك فترة تجريبية في بداية العمل

عادةً ما تكون هناك فترة تجريبية للعامل عندما يبدأ العمل.

يتوجب الاتفاق بشأن الفترة التجريبية ويتوجب تدوينها في عقد العمل.

خلال الفترة التجريبية ينظر رب العمل

فيما إذا كان العامل مناسباً للعمل الجديد.

بإمكان العامل أن يستوضح خلال الفترة التجريبية،

ما إذا كان العمل يلبي رغباته.

بإمكان العامل أو رب العمل إنهاء صلة العمل خلال الفترة التجريبية.

لا يجوز أن تكون عملية الإنهاء فيها نوع من التهميش أو غير ملائمة.

يجوز أن تستغرق الفترة التجريبية كحد أقصى ٦ أشهر.

إذا كان العمل مؤقتاً،

فيجوز أن تكون الفترة التجريبية كحد أقصى نصف الفترة التي يستغرقها العمل.

على سبيل المثال إذا كان العمل يستغرق أربعة أشهر،

فيجوز أن تكون الفترة التجريبية شهرين.

ولكن العقد المكتوب أفضل.

إذا حدث نزاع، فإنه من الأسهل

التحقق من عقد العمل المكتوب على ما تم الاتفاق عليه.

إذا لم تقم بإعداد عقد عمل مكتوب،

فيتوجب على رب العمل أن يعطيك

توضيحاً مكتوباً عن شروط العمل.

يتوجب إعطاء التوضيح خلال شهر واحد من

بدء عملك.

إذا لم يعطك رب العمل التوضيح،

فيكون قد أخل بقانون عقد العمل.

اقرأ عقد العمل بدقة، قبل أن توقع عليه.

إذا لم تفهم أمراً ما، فلا توقع على العقد.

بإمكانك طلب المشورة على سبيل المثال:

- من أمين حقوق العمال
- من النقابة المهنية التي تتبع لها
- من استعلامات العامل الصيفي:

www.kesaduunari.fi

• من استشارات صلات العمل للمهاجرين

www.sak.fi/toissasuomessa

مضمون عقد العمل:

- اسم رب العمل:
- اسم العامل أي اسمك
- متى سوف يبدأ العمل
- هل هناك فترة تجريبية للعمل وكم سوف تستغرق
- الفترة التي سوف يستغرقها العمل، أي هل عقد العمل

دائم أو مؤقت

- أين سوف يتم القيام بالعمل
- مهام العمل
- الراتب أي قيمة الراتب ويوم الدفع
- وقت العمل
- الإجازة السنوية
- الفترة المحددة لسريان مفعول فسخ عقد العمل
- ما هو اتفاق عقد العمل الذي سوف يتم الالتزام به بخصوص عملك.
- التاريخ والتوقيع.

في عقد العمل المؤقت يتوجب أن يكون بالإضافة إلى ذلك

- لماذا عقد العمل مؤقت
- كم الفترة التي سوف يستغرقها العمل.

قم بالاطلاع على عقد شروط العمل

- (tes) هو عبارة عن اتفاق بشأن شروط العمل لذلك المجال.
- عقد شروط العمل أو ما يُعرف بتيس
- شروط العمل هي علي سبيل المثال الراتب ووقت العمل والإجازات.
- في فنلندا القانون يحدد جزءاً
- من الأمور المتعلقة بحياة العمل وليس كل شيء.
- عقد شروط العمل يحدد الكثير من الأشياء.
- يقوم بإعداد عقد شروط العمل
- اتحاد أرباب العمل والنقابة المهنية،
- التي تمثل العمال.
- إذا لم يكن رب العمل لديك ملزماً
- بالالتزام بعقد شروط العمل،
- فيتوجب عليه على كل حال الالتزام بالقانون والتشريعات الفنلندية.

يوجد عقد لشروط العمل خاص بكل مجال عمل تقريباً.

- على سبيل المثال كل من المجال التجاري ومجال التنظيف
- خاص به (tes) ومجال البناء لديه عقد شروط العمل أي تيس.
- عندما تبدأ العمل في مكان عمل جديد، فاسأل
- ما هو عقد شروط العمل الذي يُلتزم به هناك.

سوف تحصل على عقد شروط العمل لمجالك من:

- مكان العمل
- النقابة المهنية
- من الرابط: www.finlex.fi

كما أن القانون يحدد الحقوق والواجبات الأساسية للعامل.

الراتب الأساسي

الراتب هو عبارة عن تعويض عن العمل. لا يجوز أن يكون الراتب أقل من الحد الأدنى للأجور، حيث أنه محدد في عقد شروط العمل لمجال عملك. إذا لم يكن هناك عقد شروط عمل لمجال العمل، فيتوجب أن يكون الراتب معقولاً على كل حال. يُقصد بالراتب المعقول، ذلك الراتب الذي يُدفع عن الأعمال الأخرى المشابهة.

الراتب من الممكن أن يكون على سبيل المثال راتب شهري أو راتب عن ساعة العمل.

إذا كان لديك راتب شهري،

ف يتم دفع الراتب مرة واحدة في الشهر. أي الفترة التي يُدفع عنها الراتب قدرها شهر واحد. يكون الراتب نفسه (أي نفس القدر) في كل شهر.

إذا كان لديك راتب عن ساعات العمل، ف يتم دفع الراتب مرة واحدة كل أسبوعين. الراتب عن ساعات العمل يُدفع وفقاً لعدد الساعات التي كنت فيها في العمل.

إذا كان يوم دفع الراتب هو يوم سبت أو يوم أحد أو يوم إجازة رسمية، فيتوجب دفع الراتب في يوم الدوام الرسمي الذي يسبق ذلك اليوم. يتوجب دفع الراتب دائماً في الحساب البنكي.

دائماً عندما تحصل على راتب، فإنك تدفع ضريبة أيضاً عن الراتب. يقوم رب العمل بتخفيض الضرائب أي خصم الضريبة المدفوعة مسبقاً مباشرةً من راتبك.

صافي الراتب، هو عبارة عن الراتب بعد أن تُخفف منه الضرائب والمدفوعات الأخرى. أي أن صافي الراتب هو ذلك المبلغ الذي تحصل عليه في حسابك البنكي. الراتب المسجل في عقد العمل هو الراتب الإجمالي.

وصل دفع الراتب أي حسابات الراتب

وصل دفع الراتب يُبين قدر الراتب الذي تحصل عليه.
على رب العمل أن يعطيك دائماً وصلاً عن دفع الراتب،
عندما يدفع لك الراتب.
يُعرف وصل دفع الراتب أيضاً باسم
حسابات الراتب وشهادة الراتب وشريط الحسابات.

دفع الراتب عند انتهاء العمل

عندما ينتهي عملك، فيتوجب على رب العمل
أن يدفع الراتب الأخير أي نهاية الحساب في الحال.
إذا لم تكن قد استعملت جميع أيام الإجازة السنوية لديك،
فيتم تعويضها لك بالنقود أي تعويضات الإجازة.
نهاية الحساب تحتوي أيضاً على تعويضات الإجازة السنوية.
إذا تأخرت نهاية الحساب
أي توجب عليك انتظار الراتب الأخير،
فيتوجب على رب العمل أن يدفع لك
تعويضاً عن فترة أيام الانتظار.
يتوجب دفع التعويض كحد أقصى عن ٦ أيام.

الراتب الإجمالي، هو عبارة عن الراتب
قبل أن تُخصم منه الضرائب والمدفوعات الأخرى.

الميزات الإضافية عبارة عن نوع من الراتب،
من الممكن دفعها كنقود
أو بشيء آخر غير النقود.

الميزة الإضافية الأكثر شيوعاً هي الهاتف،
الذي لا يتوجب على العامل أن يدفع بسبب استخدامه.
الميزات الإضافية من الممكن أن تكون على سبيل المثال
صك للغداء أو صك للمواصلات أو سيارة.
يتوجب دفع ضريبة عن الميزات الإضافية
كباقي الراتب أيضاً.

من الممكن أن يحتوي الراتب أيضاً على مختلف الإضافات.
الإضافات هي عبارة عن إضافات بالإضافة إلى الراتب الأساسي
حيث يتم دفعها كتعويضات.

بإمكانك أن تحصل على سبيل المثال على إضافة المساء أو الإضافة الليلية
أو إضافة يوم السبت أو إضافة يوم الأحد.
على سبيل المثال يُدفع عن العمل الذي يتم القيام به يوم الأحد
إضافة على الراتب قدرها ١٠٠ في المائة.
أي أنك سوف تحصل على راتب مضاعف
ما لم يتم الاتفاق على غير ذلك في عقد شروط العمل.

وقت العمل

وقت العمل هو عبارة عن ذلك الوقت التي تقضيه في العمل أو الذي تكون فيه متاحاً لاستعمال رب العمل. فترة الطريق فيما بين البيت ومكان العمل لا تعتبر في العادة وقت عمل.

وقت العمل يتفاوت في مختلف المجالات. وفقاً للقانون فإن وقت العمل المنتظم هو كحد أقصى عادةً ما يتم الاتفاق في عقد شروط العمل 8 ساعات في اليوم و ٤٠ ساعة في الأسبوع بشأن وقت أقصر من ذلك.

يُقصد بوقت العمل المرن، أنه من الممكن المجيء إلى العمل ومغادرة العمل في أوقات مختلفة. من الممكن أن يبدأ العمل على سبيل المثال فيما بين الساعة 7 - 9 وينتهي العمل الساعة 16 - 18

العمل بنظام الورديات والعمل على أساس الفترة والعمل الليلي

العمل من الممكن أن يكون عملاً بنظام الورديات أو عملاً على أساس الفترة. عادةً ما يتم القيام بالعمل الليلي أثناء العمل بنظام الورديات أو العمل على أساس الفترات.

يتم القيام بالعمل الليلي فيما بين الساعة 23.00 - 6.00. وورديات عمل العمل بنظام الورديات أو العمل على أساس الفترات تتفاوت.

على سبيل المثال في المستشفى يتم القيام بورديات عمل صباحية وورديات عمل مسائية وورديات عمل ليلية. قانون وقت العمل يقيد العمل الذي يتم القيام به ليلاً، لأن العمل الليلي أصعب من العمل أثناء النهار. لذلك يتوجب على رب العمل تنظيم فحص طبي للعاملين الذين يعملون ليلاً.

العمل الليلي مسموح به فقط في أعمال معينة وحالات معينة. على سبيل المثال في العادة لا يجوز لأولئك الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة أن يؤديوا العمل الليلي.

يتم في العادة دفع تعويض منفصل عن العمل الليلي وعن وورديات العمل الليلي أي إضافة العمل الليلي.

بإمكانك أن تحصل على معلومات إضافية عن إضافات العمل الليلي وإضافات وورديات العمل الليلي من عقد شروط العمل لمجال عملك.

العمل الزائد والعمل الإضافي

إذا كان هناك الكثير من العمل، فإنه بإمكان رب العمل أن يطلب منك القيام بتأدية العمل الزائد أو العمل الإضافي. أنت لست مجبراً للموافقة على تأدية العمل الزائد أو العمل الإضافي.

العمل الزائد هو عبارة عن عمل تتم تأديته بالإضافة إلى وقت العمل المتفق عليه في عقد العمل. العمل الزائد لا يتخطى

وقت العمل المنتظم وفقاً للقانون أي 8 ساعات في اليوم و40 ساعة في الأسبوع. يتوجب أن يُدفع عن العمل الزائد على الأقل نفس الأجر الذي يُدفع عن العمل المنتظم الآخر.

العمل الإضافي هو عبارة عن عمل تتم تأديته بالإضافة إلى وقت العمل المنتظم. يتوجب دفع أجر مرتفع (زيادة في الأجر) عن العمل الإضافي. إذا زاد وقت العمل عن 8 ساعات في اليوم،

فإنه يتم زيادة الراتب كما يلي:

- عن أول ساعتين عمل: الزيادة 50 في المائة
 - ساعات العمل التالية: الزيادة 100 في المائة
- أي أنك سوف تحصل على أجر مضاعف.

قائمة ورديات العمل

يتوجب على رب العمل أن يقوم مسبقاً بإعداد قائمة ورديات العمل أي قائمة بأدوار العمل.

في قائمة ورديات العمل يتم تدوين:

- في أي وقت تبدأ وردية العمل
- في أي وقت تنتهي وردية العمل
- أوقات الراحة اليومية أي الاستراحات
- الأيام التي لا يكون فيها عمل (العطل).

لديك الحق في الحصول على قائمة أدوار العمل منذ وقت كافٍ في موعد أدناه أسبوع واحد قبل بداية أسبوع العمل.

إذا كنت تعمل وفقاً لقائمة ورديات العمل، فاحتفظ بنسخة عن قوائم ورديات العمل. إذا تغيرت قائمة ورديات العمل، فاكتب مذكرات عن التغييرات.

من الممكن التحقق من القائمة ما إذا حصلت على راتبك بشكل صحيح.

تذكر الاستراحات ووقت الراحة

قانون العمل يحدد كم قدر العمل (طول مدته) الذي بإمكانك القيام به.

لديك الحق في الحصول على استراحات أثناء وقت العمل.

بالإضافة إلى ذلك لديك الحق في الاستراحة فيما بين أيام العمل.

من المهم أن يطبق رب العمل القانون.

سوف تجد تعليمات إضافية بشأن ضوابط ونظم الاستراحات وأوقات الراحة في عقد شروط العمل.

لديك الحق في الحصول على استراحات

استراحة تناول الطعام هي عبارة عن استراحة للراحة أثناء يوم العمل،

حيث إنه بإمكانك أثناءها أن تستريح وتتناول الطعام.

طول استراحة تناول الطعام قدرها نصف ساعة على الأقل.

لديك الحق في الحصول على استراحة تناول الطعام،

إذا كان طول يوم عملك أكثر من ست ساعات.

عادةً لا تُعتبر استراحة الطعام من ضمن وقت العمل.

لديك الحق أيضاً في استراحات شرب القهوة.

فهي عبارة عن استراحات طولها ١٠ دقائق أو ١٥ دقيقة.

وقت استراحات تناول القهوة يُعتبر من ضمن وقت العمل.

من غير الضروري أن تكون هناك استراحة لتناول الطعام خلال يوم العمل الذي يستغرق أقل من ست ساعات.

غالباً ما يكون على سبيل المثال للبايعين في المحل التجاري

استراحة واحدة فقط لشرب القهوة،

إذا كانوا يعملون لمدة تقل عن ٦ ساعات.

الاستراحة التي تستغرق يوماً

لديك الحق في الراحة فيما بين ورديات العمل.

وقت الراحة قدره ١١ ساعة على الأقل.

إذا كنت تعمل عملاً لفترات، فإن وقت الراحة قدره 11 ساعة على الأقل.

استراحة الأسبوع

لديك الحق في استراحة مطولة مرة واحدة في الأسبوع.

في العادة قدر استراحة الأسبوع 35 ساعة على الأقل.

أحياناً استراحة الأسبوع من الممكن أن تكون أقصر من ذلك،

ولكن يتوجب أن تكون دائماً كحد أدنى 24 ساعة.

لا يجوز قطع فترة استراحة الأسبوع،

أي أنه لا يجوز دعوتك إلى العمل أثناءها.

يوم الأحد يتوجب أن يكون يوم إجازة إذا كان ذلك ممكناً.

الإجازة السنوية

عندما تقوم بالعمل، فتنجمع لديك إجازة سنوية.

تتجمع الإجازة إذا كنت تعمل

٣٥ ساعة في الشهر على الأقل

أو ١٤ يوماً في الشهر.

إذا كانت صلة العمل قد استغرقت أقل من سنة واحدة،

فإن الإجازة تتجمع بقدر يومين (2) في الشهر.

إذا كان صلة العمل قد استغرقت أكثر من سنة واحدة،

فإن الإجازة تتجمع بقدر يومين ونصف (2,5) في الشهر.

أي أنك سوف تحصل على 24 يوماً إجازة صيفية و6 أيام إجازة شتوية.

سوف يحصل العامل على راتب أثناء فترة الإجازة السنوية.

الراتب الذي يُدفع عن فترة الإجازة يُعرف باسم راتب الإجازة.

بالإضافة إلى ذلك فإن العاملين في العديد من

أماكن العمل يحصلون على نقود الإجازة،

حيث إن قدرها نصف راتب الإجازة تقريباً.

إذا لم تتمكن من الذهاب في إجازة لجميع أيام الإجازة لديك،

فسوف تحصل على نقود بدل الإجازة، أي سوف تحصل

على تعويض عن الإجازة.

التعويض عن الإجازة ونقود الإجازة

تُعتبر دخلاً عادياً تُدفع عنه الضريبة.

سوف تحصل على معلومات أدق عن الإجازة السنوية من الرابط:

www.vuosilomaopas.fi

العائلة

بعد ولادة الطفل يجوز للوالدين

أن يكونا مع الطفل في البيت.

الوالدان لديها الحق في الإجازة العائلية أيضاً،

إذا قاما بتبني طفلاً.

يدفع كيلا دعماً عن فترة الإجازة العائلية،

حيث أن ذلك يؤمن الدخل المعيشي للعائلة أثناء فترة الإجازة العائلية.

إذا مرضت

إذا مرضت، فيتوجب على رب العمل أن يدفع لك

راتباً عن تلك الأيام التي تكون مريضاً فيها.

سوف تحصل على الراتب أيضاً عن تسعة أيام أخرى

من أيام الأسبوع الاثنتين - الجمعة،

إذا كنت ما زلت مريضاً.

إذا كنت تعمل لمدة شهر واحد على الأقل،

فسوف تحصل على راتب كامل.

إذا كنت تعمل لمدة تقل عن شهر واحد،

فسوف تحصل على نصف الراتب العادي.

من الممكن الاتفاق على هذه الأمور في عقد شروط العمل بشكل آخر.

عادةً يكون قد تم الاتفاق في عقد شروط العمل

على شروط أفضل من ذلك، أي أنك سوف تحصل على الراتب كاملاً

عن أيام أكثر.

إذا استغرق مرضك لمدة تزيد عن 10 أيام.

فإن كيلا أي مؤسسة التقاعد الوطني سوف تدفع لك

بدل نقدي يومي عن المرض.

قيمة البدل النقدي اليومي عن المرض تعتمد على

دخلك أي على قدر راتبك.

انظر معلومات إضافية عن البدل النقدي اليومي عن المرض:

www.kela.fi/sairauspaivara-h-laskukaava

مثال:

مرضت تويًا بمرض روماتزم المفاصل وهي في

إجازة مرضية.

هي تريد أن تعود للعمل، ولكنها غير قادرة على

القيام بالعمل بنفس القدر كالوضع العادي.

تويًا تعود للعمل بوقت جزئي، وتحصل على راتب

عن فترة العمل.

بالإضافة إلى ذلك يدفع كيلا لها البدل النقدي اليومي

الجزئي عن المرض.

أنظر معلومات إضافية عن البدل النقدي اليومي

الجزئي عن المرض:

www.kela.fi/osasairauspaivara-h

وفقاً للقانون فإن رب العمل ليس بحاجة إلى دفع راتب عن فترة الإجازة المؤقتة للرعاية.
قم بالتحقق على كل حال من عقد شروط العمل الخاص بك،
من الممكن أن تكون فيه شروط أفضل.
بإمكانك أن تحصل على راتب عن فترة الإجازة المؤقتة للرعاية.

عادةً يكون قد تم الاتفاق في عقد شروط العمل،
أن يُدفع الراتب لمدة 3 أشهر عن فترة إجازة الأمومة
وعن أسبوعين عن فترة إجازة الأبوة.
إذا حصلت على راتب عن فترة الإجازة العائلية،
فإن كيلا سوف يدفع الدعم إلى رب عملك.

يدفع كيلا الدعم بناءً على الطلب فقط.

اطلب الدعم من خلال الإنترنت على الرابط:

www.kela.fi/asiointi

بإمكانك التقدم بطلب الدعم من خلال استمارة الطلب،
التي من الممكن أن تحصل عليها من الإنترنت أو من مكتب كيلا.
معلومات إضافية عن الإجازات العائلية موجودة على الرابط:

www.kela.fi/lapsiperheet

إذا مرض الطفل

إذا مرض الطفل الذي يقل عمره عن 10 سنوات،
فبإمكانك أن تبقى في البيت للاعتناء به
في إجازة مؤقتة للرعاية.
من الممكن أن يستغرق ذلك 4 أيام عمل كحد أقصى.

لا يجوز تهميش المرأة الحامل ولا أولئك الذين في إجازة عائلية

لا يجوز لرب العمل أن يفصلك من العمل لأنك:

- حامل.
- أنت في إجازة عائلية.
- قلت بأنك تعزم على الذهاب في إجازة عائلية.

لديك الحق في العودة إلى عملك السابق بعد الإجازة العائلية.

عندما لا يكفي الراتب للمعيشة

بإمكانك أن تحصل على دعم للسكن،

إذا كان لديك دخل قليل فقط،

أو كنت تعمل عملاً بوقت جزئي أو تدرس.

يقوم كيلا بدفع دعم السكن العام

بشأن المصاريف الناشئة عن السكن.

من الممكن الحصول على الدعم لجميع أنواع السكن،

على سبيل المثال لمساكن الإيجار

ولمساكن التملك، كالبيت الخاص المنفصل.

يؤثر في قدر دعم السكن

الدخل ومصاريف السكن.

يُعتبر كدخل على سبيل المثال الراتب ودعم سوق العمل،

مصاريف السكن هي الأجرة ومدفوعات المياه.

سوف تحصل على معلومات أدق عن دعم السكن من كيلا:

www.kela.fi/asumistuki

دعم الدخل المعيشي

بإمكانك أن تحصل على دعم الدخل المعيشي،

إذا كان راتبك أو الدعم الآخر

أقل من دعم الدخل المعيشي.

بإمكانك أن تحصل على دعم الدخل المعيشي أيضاً عندما

لا يكون لديك عمل

وليس لديك الحق في دعم آخر.

معلومات أدق عن دعم الدخل المعيشي:

www.kela.fi/toimeentulotuki

مختلف صلات العمل

تحقق دائماً من عقد العمل،

ما هو نوع صلة العمل.

صلة العمل من الممكن أن تكون دائمة أو مؤقتة.

إذا كان عملك مؤقتاً،

فتأكد من أنه هناك سبب مُقنع لذلك.

العمل من الممكن أن يكون عملاً بدوام كامل أو عملاً بدوام جزئي.

لا تقم بإعداد عقد فيه عدد الساعات صفر إذا كان ذلك ممكناً.

من الممكن ألا تحصل على الراتب حينئذٍ.

هل صلة العمل لديك مؤقتة قانونياً؟

- صلة العمل من الممكن أن تكون مؤقتة على سبيل المثال لهذه الأسباب:
- أنت عامل بديل عن عامل آخر
- تقوم بعمل موسمي
- على سبيل المثال عامل صيفي أو مساعد أثناء أعياد الميلاد
- لديك تدريب عملي
- تدرس من خلال عقد التعلم في مكان العمل
- أنت نفسك طلبت أن يكون العمل مؤقتاً
- العمل عبارة عن مشروع مؤقت
- أي أنه سوف يستغرق لفترة معينة فقط
- أنت عاطل عن العمل لمدة سنة واحدة على الأقل

إذا كنت تشك، بأن عمالك مؤقت بدون وجود سبب وجيه لذلك، فتواصل مع أمين حقوق العمال في مكان عمالك أو مع النقابة المهنية.

العمل الدائم أم العمل المؤقت؟

- العمل الدائم يعني، أن عقد العمل ساري المفعول بشكل دائم.
- غير مكتوب في عقد العمل موعد انتهاء العمل.
- فالعمل يبقى مستمراً، إلى أن يرغب العامل أو رب العمل بإنهاء أو فسخ صلة العمل.
- عادةً صلة العمل يتوجب أن تكون دائمة.
- إذا كانت صلة عمالك دائمة، فإنك تُدعى بالعامل الدائم.

- العمل المؤقت يستغرق فقط تلك الفترة المدونة في عقد العمل.
- يكون مكتوباً في عقد العمل موعد انتهاء العمل.
- إذا كان عقد العمل مؤقتاً، يتوجب أن يكون هناك دائماً سبب مُقتنع لذلك.
- يتوجب ذكر ذلك السبب في عقد العمل.
- على سبيل المثال العامل البديل يكون له في العادة عمل مؤقت.
- عادة ما يُعرف العمل المؤقت باسم الوظيفة المؤقتة (pätkätyö).
- عقد العمل المؤقت يُلزمك أنت ويلزم كذلك رب العمل.
- العمل المؤقت من غير الممكن في العادة إنهائه

هذا يعني أنه إذا كان رب العمل يحتاج إلى عمال إضافيين، فيتوجب تقديم العمل إليك أو لآخر. أي أنه لا يجوز توظيف عاملين جدد، قبل أن يتم عرض العمل على العاملين بدوام يوم عمل جزئي.

عقد العمل بساعات صفر

لا تقم بإعداد عقد العمل بساعات صفر إذا كان ذلك ممكناً.

عقد العمل بساعات صفر يعني،

أن رب العمل غير مُجبر بإعطائك ساعات عمل.

من الممكن أن يكون مكتوباً في الاتفاق على سبيل المثال،

أن وقت عملك هو 0 - 20 ساعة في الأسبوع.

إذا كان لديك 0 ساعة عمل، فلن تحصل على راتب.

إذا عرض عليك رب العمل عقد عمل بساعات صفر،

فتفاوض معه بشأن الحد الأدنى من عدد ساعات العمل.

عندما يدون في عقد عملك الحد الأدنى من عدد ساعات العمل،

فيتوجب على رب العمل أن يدفع لك راتباً

كحد أدنى عن ساعات العمل تلك،

على الرغم من أنك لم تعمل.

قبل الموعد المدون في عقد العمل. إذا كان رب العمل يحتاج إليك بشكل مستمر، فيتوجب إعداد عقد عمل دائم بشأن صلة العمل. لا يجوز إعداد أي عقد عمل مؤقت بدون سبب مُقتنع لذلك.

العمل بدوام يوم عمل كامل أو العمل بدوام يوم عمل جزئي؟

العمل بدوام يوم عمل كامل يعني،

أنك تعمل طوال يوم العمل.

وقت العمل 8 ساعات في اليوم و40 ساعة في الأسبوع.

عادةً ما يكون وقت العمل أقصر من ذلك.

على سبيل المثال 7,5 ساعات في اليوم و37,5 ساعة في الأسبوع.

يُؤدَى العمل في العادة خمسة أيام في الأسبوع.

العمل بدوام يوم عمل جزئي يعني،

أنك تعمل فقط جزءاً من اليوم أو جزءاً من الأسبوع.

أي أن العمل يكون أقل من العمل بدوام يوم عمل كامل.

العمل الزائد. إذا كنت عاملاً بيوم عمل جزئي،

فإنه لديك الحق في الحصول على العمل الزائد.

عقد التعلم في مكان العمل والتدريب العملي

عقد التعلم في مكان العمل هو عبارة عن إحدى الطرق لتعلم مهنة جديدة

تقوم بالعمل في مكان العمل

وتدرس في نفس الوقت في المؤسسة التعليمية.

معظم التعليم يحدث في مكان العمل.

يقوم الطالب ورب العمل بإعداد عقد عمل،

ويحصل الطالب على راتب.

جزء من التعليم يكون في المؤسسة التعليمية.

حينئذ يكون بإمكان الطالب أن يحصل على مختلف أنواع الدعم.

التدريب العملي هو عبارة عن عمل تتم تأديته،

بحيث يزيد من المهارات المهنية للعامل.

في العادة يكون المتدرب طالباً

أو شخصاً آخر سوف يبدأ حياة العمل.

من الممكن الحصول على راتب عن التدريب العملي،

أو من الممكن أن يكون بدون أجر.

إذا شاركت في تدريب العمل كعاقل عن العمل،

بإمكانك أن تحصل على دعم سوق العمل عن فترة عمالك،

وعلى البديل النقدي اليومي الأساسي و

على البديل النقدي اليومي المرتبط بالدخل.

العمل المستأجر

العمل المستأجر يعني بأن الشركة تقوم بدفع رواتب

العمال ثم تقوم بتأجيرهم إلى مختلف الشركات.

تقوم أنت بإعداد عقد العمل مع الشركة المؤجرة للعمل.

أي أن علاقة العمل لديك تكون مع الشركة المؤجرة للعمل،

والتي تكون هي رب العمل لديك.

يتم القيام بالعمل في مكان آخر.

مكان العمل من الممكن أن يتغير.

تقوم الشركة المؤجرة للعمل بدفع راتبك.

تلك الشركة التي تقوم بالعمل فيها،

تحدد مهام عمالك وتراقب قيامك بالعمل.

الراتب في العمل المستأجر لا يجوز بأن يكون أسوأ

مما هو مذكور في عقد شروط العمل.

العمل المستأجر تمسه نفس التشريعات

كصلاات العمل الأخرى.

سوف تحصل على معلومات إضافية عن العمل المستأجر من الرابط:

www.vuokratyopas.fi

الرفاهية في العمل والأمان في العمل

بناءً على التقييم يتم إعداد خطط وإرشادات خاصة بالأمان لمكان العمل، حيث إن مكان العمل يتحسب ويستعد للمخاطر من خلالها.

من الممكن أن يتسبب بالمخاطر على سبيل المثال:

- الضوضاء أو الغبار أو البرودة أو الحرارة أو السموم أو الارتجاج أو الإشعاع أو الكهرباء
- الأجهزة والمعدات الخطرة
- الاستعجال الزائد عن الحد أو أوقات العمل الطويلة جداً
- البكتيريا والفيروسات والأبواغ العنقوية
- وضعية العمل السيئة أو الحملات أو الشحنات الثقيلة أو الصعبة جداً أو أدوات ومعدات العمل السيئة
- التهديد بالعنف أو المعاملة السيئة.

يتوجب على رب العمل أن يعتني بأن،

لا شيء في مكان العمل يتسبب

بالحوادث أو بالمرض.

يتوجب على رب العمل أن يقوم بأخذ تأمين لك

من ناحية التعرض للحوادث أو للأمراض المهنية.

إذا أصبت على سبيل المثال أثناء طريقك إلى العمل أو في مكان العمل،

فإن التأمين يعوض الحادث.

اقرأ المزيد من: www.tyosuojelu.fi

وفقاً لقانون الأمان في مكان العمل،

فإن مكان العمل يتوجب أن يكون

وسط عمل آمن وصحي.

الأمان هو من مسؤولية رب العمل.

لذلك يتوجب عليك دائماً الالتزام بإرشادات رب العمل وتطبيقها.

يتوجب عليك على سبيل المثال أن تستعمل

المعدات الواقية والحامية التي يحددها رب العمل كالخوذة.

إذا لاحظت وجود خطر في مكان عملك،

فأبلغ عن ذلك مباشرة إلى المسؤول عنك في العمل أو إلى مندوب

الوقاية والحماية في مكان العمل.

إذا كانت هناك مهمة معينة خطيرة،

فليك الحق في الامتناع عن القيام بها،

إلى أن يزول الخطر.

الوقاية والحماية في العمل

يُقصد بالوقاية والحماية في العمل تلك الإجراءات

التي يتم من خلالها الاعتناء،

بأن مكان العمل آمن.

لديك الحق في الحصول على التوجيه والإرشاد

عندما تبدأ عملاً جديداً،

فيتوجب عليك الحصول على التوجيه والإرشاد لعملك.

القانون يُحدد بأنه يتوجب على رب العمل

أن يوجهك ويرشدك أي يعرفك على مهام العمل الجديدة.

من خلال التوجيه والإرشاد تتعلم على أن تتعرف

على مكان عمك وعلى مهام عمك وعلى زملائك في العمل.

يتوجب عليك أن تحصل على معلومات على سبيل المثال:

- عن العمل وعن مكان العمل
- عن ضوابط ونظم العمل وعن التوجيهات المشتركة
- عن استعمال المعدات والآلات
- عن استعمال المعدات الوقائية والحامية كالحوذة
- عن كيفية العمل بشكل آمن
- عن الأضرار والمخاطر المتعلقة بالعمل.

الرعاية الصحية المهنية لمكان العمل

يقر القانون بأنه يتوجب أن يتوفر في كل مكان عمل

رعاية صحية مهنية لمكان العمل،

مندوب الوقاية والحماية في مكان العمل

مندوب الوقاية والحماية في مكان العمل يقوم بتمثيلك في الأمور المتعلقة

بالوقاية والحماية في مكان العمل.

بإمكانك دائماً أن تستعين به.

فهو عبارة عن إحدى زملائك في العمل، حيث أن العاملين يختارون

دائماً مندوب الوقاية والحماية في مكان العمل.

يتوجب اختيار مندوب الوقاية والحماية في مكان العمل، في مكان العمل

الذي يكون عدد العاملين فيه خمسة على الأقل.

كما أنه من الممكن اختيار مندوب الوقاية والحماية في مكان العمل

لأماكن العمل الأصغر من ذلك، إذا أراد العاملون ذلك.

بإمكانك أن تسأل عن الاستشارات أيضاً من خدمة الاستشارات لدائرة

الحماية في مكان العمل.

رقم الهاتف هو: 0295 016 620

أو اقرأ المزيد من: www.tyosuojelu.fi

الفعالية المشتركة

الفعالية المشتركة (YT)

هي عبارة عن تشاور بشأن الأمور المتعلقة بمكان العمل فيما بين رب العمل والعمال. هدف القانون هو أن يقوم رب العمل والعمال معاً بتطوير العمل وظروف العمل. وفقاً للقانون يتوجب على رب العمل أن يتناقش ويتحاور مع العاملين بشأن الأمور المتعلقة بالعمل. يتوجب على رب العمل أن يمنح العاملين معلومات كافية منذ وقت كافي. العامل لديه الحق في اقتراح أشياء تحسن من ظروف العمل. يتوجب على رب العمل أن يستمع إلى الاقتراحات وأن يجيب عليها.

في أماكن العمل الكبرى يتوجب إجراء مفاوضات الفعالية المشتركة (YT) قبل تخفيض عدد العمال. أثناء المفاوضات يتم البحث عن حلول أخرى بدل فصل العامل من العمل.

اقرأ المزيد عن مشاورات الفعالية المشتركة (YT):

www.yhteistoimintaops.fi

من الممكن على سبيل المثال أن يكون لمكان العمل اتفاق مع عيادة الطبيب.

القانون يحمي العاملين الشباب

القانون يحمي الشباب العاملين الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة. الشاب الذي يقل عمره عن 18 سنة لا يجوز أن يقوم بتأدية عمل من الممكن أن يتسبب بالأذى لصحته، أو لتطوره أو لدوامه المدرسي. القانون يقيد أيضاً طول فترات العمل وكذلك تأدية العمل الليلي. إذا أتممت 15 سنة من عمرك وأنهيت مرحلة التعليم الأساسي فيجوز لرب العمل توظيفك بعمل دائم. إذا كان ما زال لديك إلزامية التعليم الأساسي أي أنك لم تنته بعد مرحلة التعليم الأساسي فيجوز لك أن تعمل لمدة قدرها نصف فترة إجازتك. القانون يقيد فترة عمالك أيضاً أثناء الفصل الدراسي.

إذا كان عمرك 14 سنة، فيجوز أن تقوم بعمل خفيف، إذا وافق ولي أمرك على ذلك.

بحيث يقوم رب العمل بتوفيرها للعمال. الرعاية الصحية المهنية لمكان العمل مجانية للعمال.

لديك الحق دائماً في الرعاية الصحية المهنية لمكان العمل. يكون هذا الحق متوفراً أيضاً، إذا كان لديك عقد عمل مؤقت أو عقد عمل بساعات صفر مهمة الرعاية الصحية المهنية لمكان العمل هي

- الوقاية من الأمراض أو الحوادث أو العاهات، التي من الممكن أن يتسبب بها العمل
- الحرص على أن مرض العامل لا يصبح أسوأ في العمل، على سبيل المثال أمراض الروماتزم أو المشاكل الصحية النفسية
- تقديم المساعدة في حالة الأزمات، على سبيل المثال القيام بعد الحادث أو بعد حادث العنف
- تنظيم فحص طبي للعامل الجديد، إذا كان من الممكن أن يمرض في العمل،
- تقييم مدى تأثير ظروف العمل على الصحة،
- تقديم الاستشارات لرب العمل وللعمال.

مدى شمولية الرعاية الصحية المهنية لمكان العمل ومضمونها من الممكن أن يتفاوت.

أسأل مسؤولك في العمل، عن الخدمات الصحية المعروضة في مكان عمالك.

بإمكانك التوقيع على عقد العمل بنفسك،
إذا أتممت 15 سنة من عمرك.
إذا كان عمرك أقل من 15 سنة،
فيقوم ولي الأمر بالتوقيع على عقد العمل.

انتهاء صلة العمل (العمل)

صلة العمل من الممكن أن تنتهي بأشكال مختلفة:
من الممكن أن يقوم رب العمل أو العامل بفسخ عقد العمل
أي إنهاء صلة العمل الدائم.
صلة العمل المؤقتة تنتهي

في اليوم الذي تم الاتفاق بشأنه مسبقاً.
من غير الممكن فسخ ذلك، ما لم تكن قد اتفقت بأن تكون لديك إمكانية بأن
تفسخ العقد مع رب عملك.
من الممكن فسخ صلة العمل في الحال فقط أثناء الفترة التجريبية
أو إذا أهملت أنت أو أهمل رب العمل لديك واجباته.

فسخ عقد العمل الدائم

بإمكان رب العمل أن يفسخ عقد العمل وينهي صلة العمل

عندما يقوم رب العمل بفسخ وإنهاء صلة العمل،
فإنه يقول بأن عمل العامل قد انتهى.
بإمكان رب العمل أن يفسخ عقد العمل وينهي صلة العمل
لسبب ملائم ومقتع فقط.
يتوجب عليه دائماً أن يبرر السبب للعامل.
من الممكن أن يكون السبب على سبيل المثال،
أنه لا يوجد عدد كافٍ من المشترين
لمنتجات أو لخدمات الشركة.
السبب من الممكن أن يكون على سبيل المثال
الوضع المادي السيء للشركة.
بإمكان رب العمل أن يفسخ عقد العمل وينهي صلة العمل للعامل
أيضاً لسبب ناتج عن العامل.

ذلك السبب من الممكن أن يكون التأخر المستمر عن العمل
أو القيام بالعمل بشكل سيء.
لا يجوز أن يكون سبب فسخ عقد العمل وإنهاء صلة العمل
هو الحمل أو الإجازة العائلية.

لا يجوز في العادة فسخ عقد العمل للعامل وإنهاء صلة عمله
قبل أن يحصل على تحذير
وفرصة لتحسين أظباعه.

ما الذي يتوجب عليك فعله، إذا تمت مضايقتك أو إزعاجك؟

أبلغ القائم بالإزعاج أو بالمضايقة
بأن أفعاله أو أقواله
تسبب لك الاستياء.

اطلب منه أن يكف عن فعل ذلك.

إذا لم يتوقف، فأبلغ عن المضايقة أو الإزعاج في الحال إلى رب العمل.

وفقاً للقانون يتوجب عليه أن يتدخل

في المضايقات بأسرع وقت ممكن.

إذا لم تجرؤ على التحدث عن القائم بالمضايقة مع

رئيسك في العمل، فإن أمين حقوق العمال

أو مندوب الوقاية والحماية في مكان العمل أو النقابة المهنية

بإمكانهم أن يساعدوك.

بإمكانك أن تطلب المساعدة أيضاً من الرعاية الصحية المهنية لمكان العمل

أو من سلطات الحماية والسلامة في العمل.

إذا تعرضت للعنف، فتواصل دائماً مع الشرطة.

الاستشارات الهاتفية لسلطات الحماية والسلامة في العمل

تجيب من خلال رقم الهاتف

0295 016 620

معلومات إضافية تجدها على الرابط:

www.tyosuojelu.fi

بإمكان العامل أن يفسخ عقد العمل وينهي صلة العمل

إذا كان عقد العمل دائماً،

يتوجب عليك أن تفسخ عقد العمل بنفسك إذا أردت أن تنتهي صلة العمل
(أي أن تستقيل).

فم بتقديم بلاغ مكتوب بشأن ذلك إلى رب العمل.

لا تحتاج لأن تبلغ عن السبب.

ليس بإمكانك على كل حال أن تنتهي العمل في الحال،

ولكن بعد انتهاء الفترة المحددة لسريان مفعول فسخ عقد العمل.

الفترة المحددة لسريان مفعول فسخ عقد العمل

بعد فسخ عقد العمل تبدأ الفترة المحددة لسريان مفعول فسخ عقد العمل.

القانون يحدد طول مدة الفترة المحددة لسريان مفعول فسخ عقد العمل.

تنتهي صلة العمل بعد انتهاء الفترة المحددة لسريان مفعول فسخ عقد.

العمل

خلال الفترة المحددة لسريان مفعول فسخ عقد العمل، يقوم العامل

بالعمل بشكل عادي،

ويحصل خلال تلك الفترة على راتب عادي.

الأوقات المحددة لسريان مفعول فسخ عقد العمل:

إذا قمت أنت بفسخ عقد العمل، فإن الفترة المحددة لسريان مفعول فسخ عقد العمل مدتها

- 14 يوماً، إذا كانت صلة العمل قد استغرقت كحد أقصى 5 سنوات
- شهر واحد، إذا كانت صلة العمل قد استغرقت أكثر من 5 سنوات

إذا كان رب العمل هو الذي فسخ عقد العمل، فإن الفترة المحددة لسريان مفعول فسخ عقد العمل مدتها

- 14 يوماً، إذا كانت صلة العمل قد استغرقت لسنة واحدة كحد أقصى
- شهر واحد، إذا كانت صلة العمل قد استغرقت من 1 - 4 سنوات
- شهران، إذا كانت صلة العمل قد استغرقت من 4 - 8 سنوات
- 4 أشهر، إذا كانت صلة العمل قد استغرقت من 8 - 12 سنة
- 6 أشهر، إذا كانت صلة العمل قد استغرقت أكثر من 12 سنة

من غير الممكن فسخ عقد العمل المؤقت

صلة العمل المؤقتة تنتهي في ذلك اليوم الذي تم الاتفاق مسبقاً بشأنه.

من غير الممكن فسخ عقد العمل المؤقت،

إذا لم يُذكر ذلك بشكل منفصل في عقد العمل.

أي أنه ليس بإمكانك أن تنتهي العمل، إذا كانت صلة العمل ما زالت قائمة.

نفس الأمر يمس رب العمل أيضاً.

فلا يجوز له أن يفصلك من العمل، إذا كانت صلة العمل ما زالت قائمة.

عقد العمل المؤقت يلزمكما أنتما الطرفين.
لا يجوز لأي طرف أن يلغي العقد بدون موافقة الطرف الآخر.

إنهاء عقد العمل

إنهاء عقد العمل يعني

انتهاء عقد العمل في الحال بدون

الفترة المحددة لسريان مفعول فسخ عقد العمل

من الممكن إنهاء عقد العمل خلال الفترة التجريبية في الحال.

بخلاف ذلك يجوز إنهاء عقد العمل فقط

عندما يكون هناك سبب مُلِح جداً لذلك.

بإمكان رب العمل إنهاء عقد العمل

إذا أهمل العامل

أو أخل بواجباته على نحو خطير.

هذا السبب من الممكن أن يكون على سبيل المثال

أن يقوم العامل بالسرقة من مكان العمل

أو أن يأتي إلى مكان العمل ثملاً (سكران).

بإمكانك أنت أن تنتهي عقد العمل،

إذا أهمل رب العمل لديك

أو أخل بشكل خطير بواجباته.

على سبيل المثال إذا لم يقم رب العمل بدفع الراتب

أو إذا لم يحرص على الأمان في العمل،

فبإمكانك حينئذ أن تفسخ عقد العمل.

إلزامية الإرجاع إلى العمل

التي كنت تعمل فيها والوظائف التي كنت تقوم بها.
بالإضافة إلى ذلك بإمكانك أن تطلب،
بأن يقوم رب العمل بكتابة تقييم عن مهارتك
والسبب في انتهاء صلة العمل.
لا يجوز لرب العمل أن يكتب هذه المعلومات،
إذا لم تطلبها.

إذا لم تتذكر طلب شهادة العمل،
فبإمكانك طلبها فيما بعد.
يتوجب على رب العمل أن يمنح شهادة العمل
لمدة 10 سنوات من انتهاء العمل.

ضمان البطالة عن العمل

قصد بضمان البطالة عن العمل الدعم المالي،
الذي تحصل عليه خلال فترة البطالة عن العمل.
غالباً ما يُسمى ضمان البطالة عن العمل أيضاً باسم
دعم البطالة عن العمل أو ميزة البطالة عن العمل.
بإمكانك أن تحصل على الدعم أيضاً،
أثناء فترة التسريح من العمل أي أثناء فترة الإجازة الإجبارية.
من واجبك أثناء فترة البطالة عن العمل

إذا تم فصلك من العمل
فإن رب العمل لديه إلزامية الإرجاع إلى العمل
هذا يعني أنه يتوجب على رب العمل
أن يرجعك إلى العمل من جديد،
إذا كانت متاحة لديه نفس مهام العمل.
أي أنه لا يجوز له توظيف عمال جدد،
ولكن يتوجب عرض العمل عليك أولاً.
تكون إلزامية الإرجاع إلى العمل سارية المفعول في العادة
لمدة 4 أشهر من
انتهاء صلة العمل.

شهادة العمل

عندما تنتهي صلة العمل،
يكون لديك الحق في الحصول على شهادة العمل.
سوف تحتاج إليها عندما تتقدم بطلب مكان عمل جديد.
وتُعتبر مهمة أيضاً،
إذا أصبحت عاطلاً عن العمل وتقدمت بطلب ميزة البطالة عن العمل.
شهادة العمل تبين طول المدة

البدل النقدي اليومي المرتبط بالدخل

إذا كنت عضواً في نقابة مهنية، فمن الممكن أن تكون تابعاً أيضاً إلى صندوق البطالة عن العمل. إذا أصبحت عاطلاً عن العمل، فإن صندوق البطالة عن العمل سوف يدفع لك البدل النقدي اليومي المرتبط بالدخل كبديل نقدي عن البطالة عن العمل أي نقود يومية مرتبطة بالدخل. قيمتها أكبر من ميزات البطالة لكيبلا. استفسر عن معلومات إضافية بشأن البدل النقدي اليومي المرتبط بالدخل من صندوق البطالة الذي تتبع له أو من الجمعية المشتركة لصناديق البطالة عن العمل www.tyj.fi.

أن تبحث بنشاط وجد عن العمل. يتوجب عليك أيضاً أن تقبل بمكان العمل أو مكان الدراسة الذي سوف يتم عرضه عليك. إذا رفضت ذلك بدون سبب فقد تفقد الميزة. تذكر أن تبقى على طلبك للعمل ساري المفعول في مكتب العمل والموارد المعيشية. إذا كان لديك دخل من العمل خلال فترة البطالة عن العمل، فتذكر أن تُبلغ كيبلا أو صندوق البطالة عن العمل عن ذلك. حينئذ تتم المطابقة فيما بين دعم البطالة عن العمل وراتبك، أي أنك سوف تحصل على دعم أقل. الدخل المعيشي من الممكن أن يتكون من العديد من أشكال الدعم. لذلك من الجيد استيضاح، ما هي أنواع الدعم الأخرى التي بإمكانك أن تحصل عليها من كيبلا. بإمكانك أن تحصل على سبيل المثال على دعم السكن العام. أنواع دعم البطالة عن العمل هي:

- البدل النقدي اليومي المرتبط بالدخل
- البدل النقدي اليومي الأساسي
- دعم سوق العمل

قائمة التذكير للشخص الذي يصبح عاطلاً عن العمل

1. سجّل في مكتب العمل والموارد المعيشية كطالب للعمل وتبحث عنه في موعد أقصاه أول يوم بطالة عن العمل.
بإمكانك التسجيل أيضاً عن طريق الإنترنت www.te-palvelut.fi.

2. تحقق من كيلا أو من صندوق البطالة عن العمل عن نوع ميزات البطالة عن العمل التي بإمكانك أن تحصل عليها. يدفع كيلا دعم سوق العمل والبدل النقدي اليومي الأساسي. يدفع صندوق البطالة عن العمل البدل النقدي اليومي المرتبط بالدخل.

3. تقدّم بطلب ميزة البطالة عن العمل.

سوف تحصل على استمارة الطلب من كيلا أو من صفحات الإنترنت لصندوق البطالة عن العمل. بإمكانك التقدم بطلب الدعم من خلال استمارة الطلب، التي بإمكانك طباعتها من صفحات الإنترنت لكيلا أو طلبها من مكتب كيلا. أرسل الطلب بأسرع وقت ممكن،

لأن الفترة المحددة للتقدم بطلب الدعم قدرها 3 أشهر.

تحقق من الطلب

بشأن الملحقات المتوجب إرفاقها معه.

بإمكانك إرسال الملحقات فيما بعد.

4. اطلب شهادة عمل مكتوبة من رب العمل لديك.

5. عندما يتم تداول طلبك،

سوف تحصل على قرار بشأن الدعم يُرسل لك إلى البيت.

يُدرّج في القرار قيمة الدعم،

والأسباب ويوم الدفع.

بالإضافة إلى ذلك سوف تحصل على استمارة للطلب التالي للاستمرار.

سوف تحصل على قرار أيضاً، إذا كان سلبياً.

معلومات إضافية عن ضمان البطالة عن العمل موجودة

على صفحات الإنترنت لكيلا: www.kela.fi/tyottomat

التسريح من العمل

التسريح من العمل أي الإجازة الإجبارية تعني، أن رب العمل يأمرك بأن تذهب في إجازة بدون أجر. يتوجب إبلاغك عن التسريح من العمل مسبقاً قبل 14 يوماً. من الممكن أن تكون ملزماً للذهاب في إجازة إجبارية، إذا لم يكن لدى رب العمل عمل كافٍ. التسريح من العمل من الممكن أن يستمر لفترة معينة، ولكن صلة العمل لديك لا تنتهي. سوف تحصل على البديل النقدي اليومي للبطالة عن العمل أثناء فترة التسريح من العمل، إذا قمت بالتسجيل في مكتب - تي (TE-toimisto) أي مكتب العمل والموارد المعيشية. تذكر أن تسجل في موعد أقصاه أول يوم من تسريحك من العمل.

إفلاس رب العمل وضممان الراتب

إفلاس رب العمل يعني أن الشركة تنهي عملها بسبب نقص الأموال. حينئذٍ ينتهي عملك أيضاً، وتبقى لربما دون أن تحصل على الراتب الأخير. إذا لم يكن بإمكان رب العمل أن يدفع راتبك، فسوف تحصل على الراتب من ضمان الراتب. يُتقدم بطلب ضمان الراتب من خلال استمارة الطلب، والتي تحصل عليها من خدمة الإنترنت لـ suomi.fi أو من مكتب العمل والموارد المعيشية. تذكر أن تتقدم بطلب ضمان الراتب خلال ثلاثة أشهر من انتهاء عملك.

البحث عن العمل

عندما تبحث عن عمل، فسجل في مكتب العمل والموارد المعيشية. بإمكانك التسجيل من خلال الإنترنت أو بالاتصال الهاتفي أو بالذهاب شخصياً إلى مكتب العمل والموارد المعيشية. سوف تحصل من مكتب العمل والموارد المعيشية على مختلف أنواع المساعدة،

لا يتوجب عليك أن تجيب على سبيل المثال عن الأسئلة التالية:

- هل تسكن في علاقة ثنائية (متزوج أو مع خليل أو خليلية)؟
- هل لديك أطفال؟
- هل أنتِ حامل؟
- هل أنتِ عاقد العزم على الحصول على أطفال؟
- هل أنتِ مصاب بأي مرض خطير؟
- ما مدى استعمالك للمشروبات الكحولية؟
- ما هي ديانتك؟
- هل أنهيت خدمة العلم العسكرية؟
- هل أنتِ عضو في حزب معين؟
- هل أنتِ عضو في نقابة مهنية؟

سوف تحصل على معلومات إضافية من
صفحات مكتب العمل والموارد المعيشية:

www.te-palvelut.fi

عندما تبحث عن مكان للعمل أو مكان للدراسة.
بإمكانك أن تحصل على التوجيه لاختيار المهنة،
إذا لم تكن تعرف ما العمل الذي تريد أن تعمله أو ما تريد أن تدرسه.

- غالباً ما يتم التقدم بطلب مكان العمل من خلال طلب العمل.
- قم بتعبئة طلب العمل بحرص وعناية.
- إذا كان رب العمل مهتماً بك،
- فسوف تحصل على دعوة من أجل مقابلة العمل.
- يقوم رب العمل باختيار عامل جديد
- بناءً على مقابلة العمل.
- استعد لمقابلة العمل بعناية وحرص.
- عندما يكون قلقك أقل تنجح بشكل أفضل.

انضم إلى النقابة المهنية

النقابة المهنية هي عبارة عن منظمة،

يتبع إليها العديد من العاملين في نفس مجال العمل.

هناك نقابات مهنية خاصة بمختلف مجالات العمل،

مثل نقابة مجال البناء ونقابة المجال الصناعي.

تقوم النقابة المهنية بالتشاور مع أرباب العمل

بشأن شروط العمل، على سبيل المثال بشأن الأجر وأوقات العمل.

تقوم النقابة المهنية بمراقبة حقوق ومصالح العاملين في جميع أرجاء الدولة.

معظم الفنلنديين يتبعون النقابة المهنية.

ليس من الإجمالي الانضمام إلى النقابة المهنية.

ولكن غالباً ما تكون العضوية مفضلة.

من الممكن الحصول من النقابة المهنية على سبيل المثال على معلومات

عن عقد شروط العمل الخاص بك.

من الممكن الحصول من النقابة المهنية على المساعدة

والاستشارة في أمور الحياة الأخرى أيضاً.

تقوم النقابة المهنية بالتفاوض بشأن زيادات الراتب لمجال العمل.

وتتفاوض أيضاً بشأن عقد شروط العمل،

الذي يضمن لك مزايا أفضل من تلك التي يضمنها القانون.

سبعة أسباب للانضمام إلى النقابة المهنية

1. تقوم النقابة المهنية بالتفاوض بشأن شروط العمل

بالنيابة عنك

السبب الأهم للانضمام إلى النقابة المهنية هو عقد شروط العمل.

عندما تقوم النقابة المهنية بإعداد عقد شروط العمل

مع أرباب العمل، فإنها تتفاوض بشأن الأجور بالنيابة عنك.

وتتفاوض في نفس الوقت على سبيل المثال بشأن أوقات العمل أو الإجازات

أو بشأن الميزات الأخرى، والتي تكون أفضل من تلك المحددة قانونياً.

2. أمناء السر أو المندوبون سوف يساعدونك

المندوب أمين السر يمثل النقابة العمالية في مكان العمل.

يقوم المندوب أمين السر بمراقبة،

أن رب العمل يلتزم بعقد شروط العمل وبالقانون.

هو يقدم أيضاً الاستشارة والمساعدة،

إذا كان لديك مشاكل مع رب العمل.

تقوم النقابات المهنية أيضاً بتعليم مندوبي الوقاية والحماية في مكان العمل.

يقوم مندوب الوقاية والحماية في مكان العمل بتقديم الاستشارة لك في

الأمر المتعلقة بالوقاية والحماية في العمل

ويقوم أيضاً بمتابعة أن رب العمل يعتني

بأمن وصحة وسلامة العمل.

3. النقابة المهنية تساعدك

النقابة المهنية تساعدك بخصوص المشاكل المتعلقة بحياة العمل.

بإمكانك أن تسأل عن الاستشارات من الهاتف المناوب لنقابتك المهنية. سوف تحصل أيضاً على المساعدة من محامي النقابة المهنية. بإمكانه هو أيضاً تسوية الأمور المتعلقة بالنزاعات وتقديم المساعدة الحقوقية.

4. النقابة المهنية تؤثر في القوانين

وتطور حياة العمل

تقوم النقابة المهنية بمراقبة حقوق ومصالح العاملين عند سن قوانين جديدة.

تقوم النقابات المهنية بتقديم الاقتراحات بشأن التحسينات والتعليق على عروض الحكومة.

العاملون لديهم الكثير من الحقوق بفضل النقابات المهنية.

وهي على سبيل المثال:

- يوم العمل المكون من ٨ ساعات
- أسبوع العمل المكون من ٥ أيام
- إجازة الصيف
- إجازة الشتاء
- راتب اليوم المرضي
- تعويضات العمل الإضافي
- نقود الإجازة.

5. تشارك في التعليم والأحداث

تقوم النقابات المهنية بتنظيم دورات تعليمية،

من الممكن من خلالها تعلم أمور متعلقة بحياة العمل.

بالإضافة إلى ذلك بإمكانك أن تشارك في فعاليات ونشاطات أخرى.

سوف تحصل على معلومات إضافية على سبيل المثال من

الجريدة أو صفحات الإنترنت لنقابتك المهنية.

كيف أنضم إلى النقابة المهنية؟

- الانضمام سهل.
- قم أولاً باستيضاح اسم النقابة المهنية التي تتبع لها
- من أمين السر أو المندوب في مكان العمل
- بالاتصال بالرقم 0800 179 279
- من الرابط: www.liitot.fi
- المندوب أمين السر في مكان عملك سوف يساعدك على الانضمام.
- بإمكانك أيضاً تعبئة استمارة طلب الانضمام
- من صفحات الإنترنت للنقابة المهنية أو من الرابط: www.liitot.fi
- يقوم أعضاء النقابة المهنية بدفع رسوم عضوية للنقابة المهنية.
- بإمكانك أن تدفع رسوم العضوية بطريقتين:
- بإمكان رب العمل تخفيض رسوم العضوية مباشرة من راتبك
- بإمكانك أن تدفع رسوم العضوية بنفسك
- الطريقة الأولى تُعتبر أسهل.
- يتم تخفيض رسوم العضوية من الضرائب.
- رسوم العضوية التي يتم تخفيضها تكون مبينة بشكل تلقائي
- في الاقتراح الضريبي.

6. لديك يتحسن

- إذا كنت عضواً في نقابة مهنية، فإنك تتبع أيضاً صندوق البطالة عن العمل للنقابة المهنية.
- إذا أصبحت عاطلاً عن العمل فإنك سوف تحصل على البدل النقدي اليومي المرتبط بالدخل.
- قيمة البدل النقدي اليومي المرتبط بالدخل تعتمد على قيمة الراتب الذي كنت تحصل عليه من العمل.
- قيمة البدل النقدي اليومي المرتبط بالدخل عادة تكون أكبر من ميزة البطالة عن العمل لكلياً.

7. تحصل على ميزات

- إذا كنت عضواً في النقابة المهنية، فسوف تحصل على ميزات أخرى.
- سوف تحصل على تخفيضات على سبيل المثال عن البنزين وعن التأمينات وعن مدفوعات الفنادق.
- تحصل أيضاً على ميزات الإجازة، وكذلك بإمكانك أن تستأجر أماكن خاصة بالإجازات بأسعار أرخص ثمناً.
- سوف تحصل على معلومات إضافية من صفحات الإنترنت للنقابة المهنية التي تتبع لها.

ما الأماكن الأخرى التي بإمكانني أن أحصل منها على المساعدة في المشاكل؟

إذا كانت لديك مشاكل متعلقة بالعمل،

فاطلب المساعدة من النقابة المهنية بشجاعة

ومن أمين السر أو المندوب في مكان العمل.

إذا لم تكن عضواً في النقابة المهنية، فإنه يقدم المساعدة على سبيل:
المثال

• استعلامات العامل الصيفي ، حيث إنها مفتوحة صيفاً.
الخدمة مجانية.

رقم الهاتف هو 0800 179 279

ورابط الإنترنت: www.kesaduunari.fi

استشارات صلات العمل للمهاجرين.

الاستشارات تساعد العمال ذوي الأصول الأجنبية.

الخدمة مجانية.

رقم الهاتف هو

0800 414 004

عنوان البريد الإلكتروني:

workinfinland@sak.fi

والرابط على الإنترنت هو:

www.sak.fi/toissasuomessa

• خدمة الاستشارات لإدارة الوقاية والحماية في العمل

رقم الهاتف هو: 0295 016 620

والرابط على الإنترنت هو:

www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/asiointi/puhelinneuvonta

• «مناوبة الطوارئ لضحايا الجرائم» (RIKU)

الهاتف المساعد هو:

116 006

الاستشارات الهاتفية للمحامي:

0800 161 177

الرابط على الإنترنت:

www.riku.fi

اتحاد أمن الحدود

www.rtu.fi

نقابة موظفي مصلحة السجنون في في آل

www.vankilavirkailija.fi

نقابة رؤساء العمل للمجال التجاري كو إيه أو

(من خلال اتحاد الخدمات)

www.esimiesliitto.com

النقابة المهنية لمجالات الخدمات بام

www.pam.fi

نقابة مجال الورق

www.paperiliitto.fi

اتحاد مجال البريد والمجال اللوجستي باو

www.pau.fi

نقابة مجال البناء

www.rakennusliitto.fi

النقابات المهنية للمنظمة (SAK) المركزية لنقابات فنلندا

ساك هي عبارة عن منظمة مركزية للنقابات المهنية لفنلندا، حيث إنه يتبع لها العديد من النقابات المهنية.

النقابة المهنية لعمال مجال النقل والسيارات أكت

www.akt.fi

اتحاد مجال الطيران باو

www.iau.fi

اتحاد المجالات العامة والرفاه الاجتماعي بي هو آل

www.jhl.fi

أعضاء الجمعية:

نقابة ضباط الصف

www.aliupseeriliitto.fi

نقابة الجمارك

www.tulliliitto.fi

في بداية عام ٢٠١٨ فإنه سوف تتحد تحت نطاق نقابة المجال الصناعي

نقابة المجال المعدني

(TEAM) النقابة المهنية للمجالات الصناعية تيم

نقابة مجال الأخشاب

(Teme) نقابة العاملين في مجال المسرح والإعلام تيمي

www.teme.fi

نقابة العاملين في مجال القاطرات

www.vml.fi

(YLL) النقابة العامة للصحفيين أو أل أل

www.yleinenlehtimiesliitto.fi

(RAU) اتحاد مجال السكك الحديدية

www.raury.fi

(SEL) نقابة العاملين في مجال الأغذية الفنلندية سيل

www.selry.fi

(SHU) اتحاد كبار الرياضيين الفنلنديين سهو

اتحاد التجارة والملاحين

www.smu.fi

اتحاد الموسيقيين الفنلنديين

www.muusikkojenliitto.fi

نقابة الصحفيين الاشتراكيين الديمقراطيين الفنلنديين أس أس أس أل

(SSSL)

www.sssl.fi

النقابة المهنية لمجالات الكهرباء

www.sahkoliitto.fi

نقابة المجال الصناعي

www.teollisuusliitto

قائمة التذكير للشخص الذي سوف يبدأ العمل

3. ابحث عن عقد شروط العمل أو ما يُعرف بتيس الذي يكون ساري المفعول في مكان عملك. سوف تعلم من خلال عقد شروط العمل ما هي حقوق وواجبات العامل.

إذا لم يكن رب العمل لديك ملزماً بالالتزام بعقد شروط العمل، فيتوجب عليه على كل حال الالتزام بالقانون الفنلندي. كما أن القانون يحدد الحقوق والواجبات الأساسية.

4. تفاوض بشأن الحد الأدنى من عدد ساعات العمل، إذا عرض عليك رب العمل عقد عمل بساعات صفر. عقد العمل بساعات صفر يعني،

أن رب العمل غير مُجبر على إعطائك ساعات عمل. وقت العمل لديك من الممكن أن يكون على سبيل المثال 0 - 20 ساعة في الأسبوع. إذا كان لديك 0 ساعة عمل في عقد عملك، فلربما أنك لن تحصل على راتب.

بإمكانك تجنب الكثير من المشاكل في حياة العمل عندما تعلم ما هي حقوقك وواجباتك إذا تعرضت لمشاكل، فسوف تحصل على المساعدة من النقابة المهنية أو من أمين حقوق العمال في مكان عملك. تواصل معنا بشجاعة!

احرص على الأمور التالية على الأقل:

1. قم دائماً بإعداد عقد عمل كتابي. لا توقع على أوراق لا تفهم مضمونها

2. لديك الحق في الحصول على التوجيه والإرشاد، عندما تبدأ عملاً جديداً. اسأل عن الاستشارات بشجاعة من مكان العمل.

عندما يدون في عقد عملك الحد الأدنى من عدد ساعات العمل، فيتوجب على رب العمل أن يدفع لك على الأقل ساعات العمل تلك.

5. يتوجب عليك أن تحصل دائماً على وصل دفع الراتب،
عندما تحصل على الراتب.

تحقق في كل مرة، من أن بيانات وصل دفع الراتب صحيحة. يُدون في وصل دفع الراتب قدر راتبك والضرائب والمدفوعات الأخرى.

6. إذا كنت تعمل وفقاً لقائمة وريديات العمل،

فاحتفظ بنسخة عن قوائم وريديات العمل. إذا تغيرت قائمة وريديات العمل، فأكتب مذكرات عن التغييرات.

7. عندما تنتهي صلة العمل (أي عندما ينتهي العمل)،

فأحرص على أن تحصل على تعويض الإجازة بقدر صحيح. سوف تحصل على تعويض الإجازة،

إذا لم تكن قد استعملت جميع أيام الإجازة لديك.

من الممكن التحقق من تعويضات الإجازة من وصل دفع الراتب.

8. عندما تنتهي صلة العمل، فأطلب دائماً شهادة
عمل عن عملك.

9. تعرّف على أمين حقوق العمال وعلى مندوب

الوقاية والحماية في مكان العمل في مكان عملك. فهم يقومون برعاية الأمور المتعلقة بالعاملين مع رب العمل. المندوب أمين السر بإمكانه أن يساعد العامل، الذي لديه مشاكل مع رب العمل.

10. انضم إلى النقابة المهنية

النقابة المهنية هي عبارة عن منظمة،

يتبع إليها العاملين من نفس مجال العمل.

النقابة المهنية تتناقش مع أرباب العمل بشأن شروط العمل.



SAK