

العمل في الدنمارك

معلومات حول سوق العمل الدنماركي



الرابطة الموحدة للعمال في الدنمارك

لقد تم تصميم هذا الكتيب لكي يكون بإمكانك العثور على معلومات حول سوق العمل الدنماركي، بما في ذلك الدور الذي تضطلع به النقابة.

النسخة رقم: 1-6156

فهرس المحتويات

4	حول 3F- الرابطة الموحدة للعمال في الدنمارك
6	الإفلاس
7	المقاطعة
8	الاتفاقات الجماعية
9	المرض
10	الإجازات
12	الوعكات الصحية
14	الإصابة
15	التقاعد
16	الحمل
18	ممثل النقابة العمالية فى المصنع أو المؤسسة و مندوب الموظفين
20	البيان المتعلق بشروط وبنود التوظيف
22	إنهاء الخدمة
24	الإنذارات
26	ظروف العمل في الدنمارك
27	بيئة العمل
28	ساعات العمل

حول 3F – الرابطة الموحدة للعمال في الدنمارك

غالبية العاملين في الدنمارك هم أعضاء في النقابات. وأكبر نقابة عمالية في البلاد هي الرابطة الموحدة للعمال في الدنمارك (3F)، والتي تضم أكثر من 320.000 عضو، وهي النقابة الأقوى في الدنمارك، ويفوق تعداد أماكن العمل التي توجد لديها فيها اتفاقات جماعية تعدادها في أية نقابة أخرى.

عندما تكون عضوا في الرابطة الموحدة للعمال في الدنمارك (3F)، يمكن للرابطة أن تساعدك بما يلي:

- تأمين أجور وظروف عمل جيدة
- تقديم المشورة حول ظروف العمل الدنماركية والعمل في الدنمارك
- فحص عقدك الوظيفي وتقديم المشورة المتعلقة بظروف وشروط العمل الخاصة بك
- تقديم المساعدة والمعونة القانونية لتسوية القضايا المتعلقة بالوظيفة
- التفاوض بشأن الاتفاقات الجماعية
- دفع إعانة الإضراب أثناء النزاعات الصناعية الرسمية
- تقديم المساعدة والمشورة حول راتبك ومعاشك التقاعدي وشروط عملك
- المساعدة لتحسين بيئة العمل الخاصة بك
- تقديم المشورة والمساعدة فيما يتعلق بالتعليم والتدريب في أثناء الخدمة

العمالة التي تنظمها الرابطة الموحدة للعمال في الدنمارك (3F)؟

الرابطة الموحدة للعمال في الدنمارك (3F) تنظم العمال المهرة وغير المهرة في العديد من القطاعات والصناعات في القطاع الخاص فضلا عن القطاع العام. ويعمل أعضاء الرابطة في القطاعات التالية:

- النقل
- البناء والتشييد
- الصناعات التحويلية
- الزراعة
- الحراجة / زراعة الغابات
- البستنة / بساتين الضواحي
- التنظيف
- الفنادق والمطاعم
- تسليم وتوزيع الصحف والمجلات

الإضمام إلى النقابة

إذا كنت ترغب في الحصول على مزيد من المعلومات والانضمام إلى النقابة، لا تتردد عندئذ في الاتصال بالهاتف رقم +4570300300 اليوم أو قم بزيارة الموقع www.3F.dk/optagelse/en

الإفلاس

إذا لم يعد رب عملك يمتلك المال اللازم لدفع الأجور أو غيرها من النفقات، يستطيع رب عملك عندئذ أن يقدم التماسا لوقف المدفوعات.

تعليق المدفوعات

إذا لم يعد رب عملك يمتلك المال اللازم لدفع أجرك أو تغطية النفقات الأخرى، فيمكنه عندئذ تقديم إلتماس لتعليق المدفوعات.

وإذا حدث ذلك فيجب عليك الاتصال بالفرع النقابي المحلي لـ (3F) في الحال وطلب التأكد مما إذا كان هناك مال لدفع أجرك وعموما معرفة كيف يمكنك التعامل مع ذلك الوضع.

الإفلاس

الإفلاس يعني الإغلاق الدائم للشركة لكونها لم تعد قادرة على سداد ديونها.

فإذا قام رب عملك بإشهار إفلاسه، يجب عليك عندئذ أن تتوجه إلى الفرع النقابي المحلي لـ (3F) في الحال. وسوف يقوم العاملون هناك بمساعدتك لإستحصال راتبك، ويمكن للعاملين إذا لزم الأمر مطالبة صندوق ضمان الموظفين (LG) بتغطية الراتب.

صندوق ضمان الموظفين

صندوق ضمان الموظفين (LG) يضمن لك تقاضي راتبك في حال قام رب عملك الدنماركي بإشهار الإفلاس أو إضطر بطريقة أو بأخرى إلى تعليق العمليات ولم يكن بإمكانه دفع راتبك. وسيقوم الفرع النقابي المحلي لـ (3F) عندئذ بمطالبة صندوق ضمان الموظفين بتغطية الراتب.

المقاطعة

إذا رفض رب العمل الدخول في اتفاق جماعي مع الرابطة الموحدة للعمال في الدنمارك (3F)، يمكن عندئذٍ للرابطة في أعقاب إرسال إخطار الشروع في مقاطعة رب العمل. وفي حالة مقاطعة الشركة، لا يمكن للأعضاء في (3F) العمل في الشركة إلى حين توقيع اتفاق جماعي.

التحرك التضامني

إذا لم تؤدي المقاطعة إلى إلزام الشركة بإبرام اتفاق جماعي، يمكن اللجوء عندئذٍ إلى تحرك تضامني ضد الشركة، وتشارك في مثل هذه الخطوة النقابات المنتسبة إلى الإتحاد العام لنقابات العمال، وتُمنع الشركة بالتالي منعا تاما من الحصول على اللوازم والخدمات من الخارج.

وفي حالة اتخاذ اجراءات تضامنية ضد الشركة، لا يمكن عندئذٍ للأعضاء في (3F) أو النقابات المنتسبة إلى الإتحاد العام لنقابات العمال تسليم السلع أو الخدمات للشركة إلى حين توقيع اتفاق جماعي.

الاتفاقات الجماعية

يُقصد بالاتفاق الجماعي العقد الجماعي المبرم بين صاحب العمل والنقابة العمالية (3F)، والذي تتحدد بموجبه شروط وظروف العمل. والاتفاق الجماعي يجب أن يلتزم به الطرفان، وفي حالة نشوب خلافات بشأن كيفية تفسير بنود الاتفاق الجماعي، يمكن عندئذٍ للرابطة الموحدة للعمال في الدنمارك (3F) أن تساعدك.

ويمكن أن يكون هناك تفاوت كبير في الاتفاقات الجماعية وأن تكون هذه الإتفاقات ذات مضمون شديد الإختلاف بحسب طبيعة العمل، إلا أن هذه الإتفاقات يجب أن تتضمن أحكاماً بشأن الأجور وساعات العمل كحد أدنى.

اقرأ المزيد حول الاتفاق الجماعي في قطاعك أو صناعتك على موقعنا على الانترنت:

<http://www.3F.dk/english/working-conditions/collective-agreements>

وإذا كنت في شك حول الشروط المعمول بها في مكان عملك، اتصل عندئذٍ بالممثل النقابي أو الفرع النقابي المحلي لـ (F3).

الاتفاق الجماعي المتبني

يُقصد بالاتفاق الجماعي المتبني الاتفاق الذي يمكن إبرامه بين نقابتك ورب عملك في حال لم يكن الأخير عضواً في إحدى منظمات أرباب العمل.

ويحدد الاتفاق أي الاتفاقات الجماعية التي يجب أن تنظم الأجور وظروف العمل في مكان عملك. ويجب إدراج الأحكام والشروط الخاصة ضمن الإتفاق المتبني. إسأل الممثل النقابي أو الفرع النقابي المحلي لـ (3F) إذا كنت تريد أن تعرف ما إذا كان هناك اتفاق متبني وما يحتويه.

المرض

في حالة المرض، يجب عليك الاتصال برب عملك في أقرب وقت ممكن وفي موعد أقصاه ساعتان عقب موعد دوامك.

أسأل ممثل الصحة والسلامة ممثل أو مندوب الموظفين أو الفرع النقابي المحلي لـ (3F) حول القواعد الأخرى في مكان عملك.

إذا كنت مريضا وكنت عاطلا عن العمل

إذا كنت عاطلا عن العمل وتلقي إعانات البطالة، يجب عليك عندئذ أن تقوم في حالة المرض بإخطار السلطات المحلية، وصندوق التأمين ضد البطالة (A-kasse) ومركز العمل. ويجب إبلاغ صندوق التأمين ضد البطالة ومركز العمل في أول يوم مرضي.

إذا كان طفلك مريضا

لديك في العادة الحق في البقاء في المنزل في اليوم المرضي الأول لطفلك، ويجب عليك بعدئذ أن تجد وسائل أخرى للرعاية. كما يتعين عليك إخطار صاحب العمل في أقرب وقت ممكن وفي موعد أقصاه ساعتان عقب موعد دوامك.

وتعطيك بعض الاتفاقات الجماعية الحق في أيام أسرية إضافية، والتي بإستطاعتك الإستفادة منها إذا بقي طفلك مريضا لأكثر من يوم واحد.

أسأل مندوب الموظفين أو الفرع النقابي المحلي لـ (3F) حول القواعد الأخرى في مكان عملك.

الإجازات

قانون الإجازات الدنماركي يمنحك كعامل الحق في إجازة لمدة 5 أسابيع في السنة. وتكتسب الحق في إجازة لمدة 2,08 يوم عن كل شهر خدمة.

ويُكتسب الحق في الإجازة في السنة التقويمية، أي في الفترة الممتدة ما بين 1 يناير كانون الثاني إلى 31 ديسمبر كانون الأول. ويجب إستعمال الإجازة في عام الإجازة، وذلك في الفترة ما بين 1 مايو أيار إلى 30 أبريل نيسان من العام التالي.

ولديك الحق في عطلة ثلاثة أسابيع متتالية في الفترة ما بين 1 مايو أيار إلى 30 سبتمبر أيلول (إجازة رئيسية). ويمكن توزيع ما تبقى من الإجازة الخاصة بك على مدار العام. ويمكنك الاتفاق مع صاحب العمل حول موعد إستعمالك لبقية أيام الإجازة الخاصة بك. وفي حالة إيقاف الشركة للإجازات، أو لم يكن بإمكانك التوصل إلى إتفاق في هذا الشأن مع رب عملك، فرب عملك هو الذي يضع عندئذ برنامجا للإجازات.

وحتى لو لم تكسب مستحقات الإجازة، فلديك الحق في الحصول على إجازة على "نفتك الخاصة". وإذا لم يقم رب عملك بدفع مستحقات إجازتك، يجب عليك عندئذ الإتصال بالفرع النقابي المحلي لـ (3F). وإذا تركت وظيفتك، فصاحب العمل ملزم عندئذ بأن يدفع لك بدل إجازة بما يعادل 12,5% من مدخولاتك إلى حين تركك وظيفتك. ولمزيد من المعلومات، يمكنك الإتصال بمندوب الموظفين (ممثل النقابة) أو الفرع النقابي المحلي لـ (3F).



الإجازات الإضافية الاختيارية

لديك الحق في معظم الاتفاقات الجماعية في إجازة إضافية اختيارية إما ليوم واحد أو أكثر. والإجازة الإضافية الاختيارية هي أيام إضافية خارج إطار أيام الإجازة السنوية الرسمية الـ 25 المنصوص عليها في قانون العطلات.

وهناك أيضا شروط خاصة بتوجب عليك الوفاء بها لكي يكون بإمكانك كسب يوم إجازة إضافي. ويحدد الاتفاق الجماعي هذه الشروط. إسأل مندوب الموظفين (ممثل النقابة) أو الفرع النقابي المحلي لـ (3F) لمعرفة ما إذا كنت مؤهلا للحصول على مثل هذه الإجازة.

الوعكات الصحية

في حالة الإصابة بوعكة صحية، يجب أن تقوم في الحال بإخطار رب عملك. ويمكنك في العادة أن تتلقى إعانة مرضية أو راتباً أثناء غيابك المرضي. وذلك يتوقف على طول فترة خدمتك وإذا ما كان هناك اتفاق جماعي في مكان عملك. ويمكنك دائماً الحصول على مساعدة من ممثل النقابة أو في الفرع النقابي المحلي لـ (3F) إذا كنت مريضاً وبحاجة إلى المزيد من المعرفة حول إمكانياتك وحقوقك وواجباتك.

خطة الإستبقاء - العودة جزئياً إلى العمل

إذا كنت لا تعتقد أنك سوف تكون قادراً على العودة إلى العمل في غضون ثمانية أسابيع من اليوم الأول من غيابك بسبب المرض، يمكنك عندئذ أن تطلب من رئيسك المباشر إعداد ما يسمى بخطة الإستبقاء (خطة للبقاء مرتبطاً بمكان عملك). ويجب أن تكون هذه الخطة مكتوبة.

ويتعين أن تطالب بإعداد مثل هذه الخطة كي تكون مهيناً في أي وقت أثناء فترة الغياب، ويمكنك المطالبة بهذه الخطة أثناء المقابلة الخاصة بغيابك المرضي وإحتمال عودتك إلى العمل. إلا أن بإمكان صاحب العمل أن يرفض إعداد مثل هذه الخطة إذا كان لا يعتقد أن بالإمكان وضع خطة واقعية في ذلك الوقت.

ويجب إعداد هذه الخطة بالتعاون ما بينك وبين صاحب العمل. والهدف من هذه الخطة هو التعبير نصياً كيف يمكنك العودة إلى العمل في أقرب وقت ممكن، وما إذا كنت ستعود بدوام كامل أو دوام جزئي. ولديك الحق في أن يكون إلى جانبك أثناء المقابلة شخص لمساعدتك، كممثل النقابة أو ممثل الصحة والسلامة.

الإقرار الرسمي

صاحب العمل لا يزال لديه الحق إبتداءا من اليوم الأول من غيابك في مطالبتك بإقرار رسمي.

الشهادة الطبية

كبدل لشهادة الجهوزية للعمل أو كمكمل لهذه الشهادة، يمكن لرب عملك أن يطلب منك الإتصال بطبيبك لإستصدار شهادة طبية تسمى "friattest" لتوثيق مرضك طويل الأجل الذي يجعلك غير قادر على العمل.

السلطة المحلية

السلطة المحلية ستقوم بمتابعتك عن كثب في حال أصبحت غير قادر على العمل بسبب المرض. ويمكن للسلطة المحلية أن تشارك في الحوار بينك وبين رب عملك وأن تقدم المشورة بشأن الكيفية التي ستجعل بإمكانك أن تعود إلى العمل.

وعندما تتغيب عن العمل لمدة ثمانية أسابيع، سيقوم مركز العمل البلدي المحلي بإجراء تقييم لقدرتك على العودة تدريجيا إلى العمل.

اقرأ المزيد في هذه المواقع

يمكنك تحميل شهادة الجهوزية للعمل من عدة مواقع:

www.sygeguide.dk

www.3F.dk

www.rasksnak.dk

www.arbejdsmilijoweb.dk

الإصابة

في حالة تعرضك أو تعرض أحد زملائك لإصابة في مكان العمل، عليك القيام بما يلي:
إذا كان الحادث يتعلق بإصابة خطيرة، يجب عليك عندئذ استدعاء سيارة إسعاف عبر الاتصال بالرقم الخاص بخدمة الطوارئ 112. ويجب أن تقوم كذلك بالاتصال بالشرطة ودائرة بيئة العمل الدنماركية.

أما إذا كان الحادث يتعلق بإصابة طفيفة، فإنه يتوجب عليك التوجه إلى جناح الإصابات أو الطبيب. وستكون لديك عندئذ أوراق رسمية لتوثيق الإصابة. قم بإخطار مندوب الصحة والسلامة إذا كان الشخص المصاب يعمل في مكان عملك.

صاحب العمل ملزم بالإبلاغ عن الإصابات

رب عملك ملزم بالإبلاغ عن الإصابات في مكان عملك إذا ما اضطرت إلى الغياب لمدة يوم واحد أو أكثر بسبب الإصابة.
وعندما يقوم رب عملك بالإبلاغ عن إصابة العمل، يجب عليك عندئذ الاتصال بالفرع النقابي المحلي لـ (3F)، والذي يستطيع مساعدتك إذا كنت مؤهلاً للحصول على تعويض عن الأضرار.

التقاعد

الاتفاقات الجماعية للرابطة الموحدة للعمال في الدنمارك (3F) تشمل كذلك مدفوعات صاحب العمل لنظامك التقاعدي. وعادة ما يدفع صاحب العمل نسبة 2/3 وتدفع أنت نسبة 1/3 من اشتراكات التقاعد.

ومن المهم أن تقوم بمراجعة كشف راتبك عند الحصول عليه للتأكد من أن المدفوعات تودع في نظام التقاعد الخاص بك.

وإذا كنت في شك، يمكنك عندئذ التوجه إلى الفرع النقابي المحلي لـ (3F) أو مؤسستك التقاعدية. والجهتان سترحبان كثيرا بمساعدتك وإسداء النصح لك.

اقرأ المزيد حول نظام التقاعد الخاص بقطاعك المهني أو صنعتك هنا على موقعنا على الانترنت:

<http://www.3F.dk/english/working-conditions/pension>

في حالة لم يكن هناك إتفاق جماعي

إذا لم يكن هناك اتفاق جماعي مع رب عملك، فإنك سوف تضطر عندئذ إلى التفاوض بشأن اشتراكك التقاعدي بنفسك، ولكن الرابطة الموحدة للعمال في الدنمارك (3F) ستكون جاهزة لمساعدتك.

ويجب أن يكون المعاش التقاعدي مذكورا في بيان شروط وبنود التوظيف.

التأمين

أنظمة التقاعد مرتبطة بنظم تأمين عديدة ومختلفة. ويصبح التأمين فاعلا في حال أصبحت عاجزا أو طريح الفراش بسبب مرض خطير، كما يمكن أن يكون بمثابة مساعدة لعائلتك إذا توفيت قبل سن التقاعد.

الحمل

في حالة الحمل يحق للأب والأم إجازة أبوة لمدة 52 أسبوعاً في المجمل. ويجب أن تقوم بإخطار صاحب العمل بالحمل في أقرب وقت ممكن.

حقوق الأم

قبل الولادة، يحق للأم أخذ إجازة من العمل لمدة أربعة أسابيع قبل الولادة المتوقعة.

ويحق للأم في أعقاب الولادة إجازة أمومة لمدة 14 أسبوعاً، أما الأسابيع الإضافية الـ 32 من إجازة الأبوة فيمكن للأب والأم أن يتقاسمها فيما بينهما. وبإمكان الأبوين أن يختارا بحرية ما إذا كان أحدهما سيأخذ كامل الإجازة بأسابيعها الـ 32 أو ما إذا كانا سيتقاسمانها فيما بينهما.

حقوق الأب

يحق للأب الجديد إجازة أبوة لمدة أسبوعين في غضون الأسابيع الـ 14 الأولى عقب الولادة.

وبعد 14 أسبوعاً من الولادة، يحق للأم والأب تقاسم الأسابيع الإضافية الـ 32 من إجازة الأبوة فيما بينهما. وبإمكان الأبوين أن يختارا بحرية ما إذا كان أحدهما سيأخذ كامل الإجازة بأسابيعها الـ 32 أو ما إذا كانا سيتقاسمانها فيما بينهما.

الحماية ضد الإقالة

بمجرد إخطار رب عملك بالحمل، ستنعمين بحماية إضافية ضد الفصل. فالقانون لا يجيز إقالة المرأة إذا كانت حاملاً أو في إجازة أمومة. كما أن الأب محمي كذلك.

وفي حالة إقالتك أثناء الحمل أو إجازة الأبوة، فرب العمل ملزم بإثبات أن الفصل ليس بسبب الحمل أو إجازة الأبوة.

الأجر أو الإستحقاقات أثناء إجازة الأبوة

عموماً، لديك الحق في تقاضي راتبك عن جزء من إجازة الأبوة والحق في تلقي المنافع الممولة حكومياً عن بقية الإجازة.

إسأل مندوب الموظفين أو الفرع النقابي المحلي لـ (3F) حول القواعد التي تنطبق عليك.

ممثل النقابة العمالية فى المصنع أو المؤسسة و مندوب الموظفين

يقوم الأعضاء فى الرابطة الموحدة للعمال فى الدنمارك (3F) فى أماكن عمل عديدة بانتخاب ممثل نقابي وممثل للسلامة لرعاية مصالحهم.

ممثل النقابة أو مندوب الموظفين

فى أماكن العمل التى تخضع لاتفاق جماعى يقوم الزملاء فى العمل بانتخاب ممثل نقابى (مندوب موظفين) ليكون المتحدث باسمهم فيما يتعلق بالإدارة والإتحاد العمالى والفئات المهنية الأخرى. ويعتبر ممثل النقابة رابطك المباشر الذى يساعدك فى المسائل ذات الصلة برب العمل فضلا عن الإتحاد العمالى.

ومن المهم أن يحظى ممثل النقابة بأكبر قدر ممكن من الدعم من قبل الأعضاء. لذلك، يجب أن تكون منفتحا دائما حول الأمور وأن تتوجه إلى ممثل النقابة إذا كنت تعتقد أن هناك شيئا خاطئا فى مكان عملك.

والقواعد المتعلقة بانتخاب ممثلى النقابات العمالية يمكن العثور عليها فى الاتفاق الجماعى. وإذا كنت فى شك حول قواعد الانتخابات، يمكنك أن تسأل عنها فى الفرع النقابى المحلى لـ (3F).

ممثل السلامة

إنتخاب العاملين لممثل للسلامة لرعاية مصالحهم في المسائل المتعلقة بالصحة والسلامة يُعتبر حقا وواجبا. ويجب إنتخاب ممثل للسلامة في جميع أماكن العمل التي تضم 10 موظفين وما فوق. وذات الشيء يشمل أماكن العمل التي لا تخضع لاتفاق جماعي. وتوجد النصوص الخاصة بهذه المسألة في قانون بيئة العمل.

ويحق لكافة الموظفين التصويت في الانتخابات. في حين أن صاحب العمل وأي ملاحظ / مشرف ليس مؤهلا للتصويت.

ويُنْتخب ممثل السلامة في العادة لمدة عامين بموجب نفس القواعد التي تنطبق على انتخاب ممثلي النقابات العمالية المنصوص عليها في الاتفاق الجماعي الخاص بمكان عملك.

وإذا كنت في شك حول قواعد الانتخابات، يمكنك أن تسأل عندئذ ممثل النقابة أو الفرع النقابي المحلي لـ (3F).

الحماية

يجب إخطار الفرع المحلي بالانتخابات لضمان الحماية ضد الفصل.

ويحظى ممثل النقابة العمالية وممثل السلامة بحماية ضد الإقالة وتفاقم ظروف عملهما.

وهذا يعني أنه يجب أن يكون هناك سبب مقنع لفصلهما، وصاحب العمل ملزم بمنحهما إخطارا أطول أجلا مقارنة بالموظفين الآخرين.

البيان المتعلق بشروط وبنود التوظيف

لديك الحق في الحصول على بيان خاص بشروط وبنود التوظيف إذا كنت تعمل لأكثر من 8 ساعات في الأسبوع. ويجب أن تحصل عليه في موعد أقصاه شهر واحد من بدء العمل. هذا هو القانون.

ويجب أن يتضمن البيان ما يلي:

- اسم رب عملك واسمك
- عنوان رب عملك وعنوانك
- عنوان مكان عملك
- منصبك
- وصف العمل
- تاريخ بدء العمل
- مدة التوظيف، وما إذا كنت موظفا لفترة زمنية محدودة
- حقك في أيام العطلة المدفوعة الأجر
- القواعد المتعلقة بإنهاء الخدمة
- مدة إشعار إنهاء الخدمة
- راتبك والبدلات والمكافآت، مثلا راتب التقاعد
- في أي تاريخ من الشهر تتلقى راتبك
- ساعات عملك اليومية والأسبوعية
- الاتفاقيات الجماعية والاتفاقات التي تغطي وظيفتك



وبالإضافة إلى هذه المعلومات يجب أن يتضمن البيان الشروط الهامة الأخرى المتعلقة بعملك، كأن يقوم صاحب العمل بإصدار تعليمات بشأن الزي أو وسائل الراحة المتاحة، ويمكن أن تكون هناك اتفاقات مرتبطة بهذه المسائل.

وإذا لم تكن قد تلقيت بياناً خاصاً بشروط وبنود التوظيف، أو إذا كنت تعتقد أن البيان ليس موائماً، يتعين عليك عندئذٍ مطالبة صاحب العمل بإصدار بيان جديد. وإذا أردت الإستفسار، بإمكانك التوجه إلى مندوب الموظفين لمساعدتك أو إلى الفرع النقابي المحلي لـ (3F).

إنهاء الخدمة

يمكنك ويمكن كذلك لرب عملك التصريح بأنكما لا ترغبان في الاستمرار في العمل معا. وإذا كان هناك اتفاق جماعي في مكان عملك، ستكون هناك قواعد متعلقة بإشعار إنهاء الخدمة، سواء بالنسبة إليك أو لرب عملك. وإذا لم يكن صاحب العمل ملتزما بالمهلة المحددة لإعطاء الإشعار، يمكنك عندئذ طلب المساعدة في الرابطة الموحدة للعمال في الدنمارك (3F) لتناول قضيتك.

الفصل / الإقالة

رب عملك ملزم بإخطارك بإقالتك. ويجب أن يكون الإخطار مكتوبا وأن يتضمن الأسباب المؤدية لإقالتك. وكقاعدة عامة، هناك مهلة زمنية لإخطارك، ويتوقف طول فترة الإخطار على طول فترة خدمتك وما إذا كان هناك اتفاق جماعي تعمل بموجبه. ويتعين عليك العمل أثناء مهلة الإخطار. وإذا لم تقم بذلك، يمكن لرب عملك أن يطالب عندئذ بإنزال عقوبة بحقك لأنك لم تلتزم بعملك. وإذا كنت تعتقد أنك تعرضت لإقالة ظالمة، يجب عليك عندئذ التوجه مباشرة إلى مندوب الموظفين أو الفرع النقابي المحلي لـ (3F). فالفصل يجب أن لا يكون جائرا وتعسفا. ويجب النظر في الشكوى ضد الإقالة في الحال، وفي بعض الحالات في غضون 14 يوما. ويمكن لمندوب الموظفين أو الفرع النقابي المحلي لـ (3F) أن يمدك كذلك بالمزيد من المعلومات.



الإقالة دون سابق إنذار

يجب أن يكون هناك سبب وجيه ومقتنع جدا لفصلك دون سابق إنذار من مكان عملك. ويجوز للفصل دون سابق إنذار أن يكون لفظيا من حيث المبدأ، وهذا يعني إنهاء خدمتك في الحال، وأنك لم تعد تتلقى راتبك. إذا واجهت هذه المشكلة، يجب عليك عندئذ الاتصال بالفرع النقابي المحلي لـ (3F) في الحال لتولي قضيتك. وإذا كان فصلك ظالما، سيساعدك الفرع النقابي المحلي لـ (3F) في معالجة قضيتك.

الإذارات

يُقصد بالإذار شكوى رب العمل الموجهة ضدك إذا قمت بارتكاب ما يعتبر مخالفا للقواعد في مكان عملك، كأن لا تقوم مثلا بإخطار مكان عملك بمرضك بسبب ضيق الوقت، أو أن تترك مكان عملك قبل نهاية يوم العمل الرسمي.

ويمكن للإذار أن يكون لفظيا، كما يمكن أن يكون مكتوبا. ولكن لكي يكون بإمكان صاحب العمل إستخدام الإذار في أية قضية طرد لاحقة، يجب عندئذ إصدار إذار خطي. ويجب أن يتضمن الإذار ما يراه صاحب العمل فعلا خاطئا وما ستكون العواقب في حالة تكرار ذات الشيء في غضون فترة معقولة من الزمن.

وكقاعدة عامة، يمكن أن تتمثل العقاب في فصلك وإقالتك، وفي أسوأ الأحوال الفصل من العمل دون سابق إذار. ويمكن أن تكون هناك اتفاقيات في الشركة، وأن تتضمن هذه الإتفاقيات مبادئ توجيهية بخصوص الإذارات والإقالة الخ.

فإذا كنت تعتقد أنك تعرضت لإقالة ظالمة، يجب عليك عندئذ أن تتوجه في الحال إلى مندوب الموظفين أو الفرع النقابي المحلي لـ (3F) لتولي القضية.

الأجور / الرواتب

يمكن أن تدخل في راتبك مكونات مختلفة، ويعتبر تعداد هذه المكونات منوطاً بالاتفاق الجماعي الذي يغطيها، أو ما إذا كان لديك اتفاق فردي.

ويمكن أن يدخل في تركيبة الراتب معدل الأجر الأساسي وأنظمة المكافأة والبدلات. وفي حال كان هناك إتفاق بين الرابطة الموحدة للعمال في الدنمارك (3F) ورب عملك، فذلك يعني أن راتبك قد تم التفاوض بشأنه من قبل (3F). ويمكن أن تكون هناك فرصة لأن تتفاوض في مكان عملك بشأن أجزاء من راتبك في شكل اتفاق محلي.

اقرأ المزيد حول الأجور في قطاعك المهني أو صنعتك هنا على الموقع:

<http://www.3F.dk/english/working-conditions/wages>

إذا لم يكن هناك اتفاق جماعي

إذا لم يكن هناك اتفاق جماعي مع رب عملك، فإنك سوف تضطر عندئذ إلى التفاوض حول راتبك بنفسك، ولكن نقابة (3F) ستكون جاهزة لمساعدتك.

ويجب أن يكون الراتب المذكوراً في البيان المتعلق بشروط وبنود التوظيف.

إذا لم يتم دفع راتبك

إذا لم تتقاضى راتبك في الوقت الصحيح، يجب عليك عندئذ سؤال رب عملك حول السبب. وإذا لم تستلم راتبك في الحال عقب ذلك، يجب عليك عندئذ التوجه إلى الفرع النقابي المحلي لـ (3F). وإذا لم تقم بأي شيء حيال ذلك، يمكن أن تتعرض لخطر فقدان راتبك.

ويمكنك الحصول على المساعدة من مندوب الموظفين أو الفرع النقابي المحلي لـ (3F).

ظروف العمل في الدنمارك

غالبية العاملين في الدنمارك هم أعضاء في النقابات. ويعتبر معدل الكثافة النقابية في الدنمارك واحدا من أعلى المعدلات في العالم. وبالتالي فإن زملاءك الدنماركيين ينتظرون منك أن تكون عضوا في نقابة ما .

وكان هناك للرابطة الموحدة للعمال في الدنمارك (3F) والنقابات الأخرى دور أساسي في توفير أجور وظروف عمل جيدة للعاملين في الدنمارك عبر ما تسمى بالاتفاقات الجماعية.

وخاض العمال في الدنمارك صراعا مريرا لإكتساب الحق في الدخول في اتفاقات جماعية في مكان العمل.

فالاتفاقات الجماعية هي التي تحدد القواعد فيما يتعلق بالأجور والمعاشات التقاعدية وساعات العمل الخ. ولذلك، فمن المهم أن يكون هناك إتفاق جماعي مع رب عملك. وإذا كنت في شك حول ما إذا كان هناك اتفاق جماعي في مكان عملك، أو إذا كنت تريد أن تعرف ما هي القواعد التي تنطبق عليك، يمكنك عندئذ الاتصال بالفرع المحلي لـ (F3).

بيئة العمل

بيئة العمل في الدنمارك يحكمها قانون بيئة العمل.

يجب أن تكون بيئة عملك آمنة ومأمونة، بحيث لا يضررك عملك. وهذه المسؤولية تقع على عاتق صاحب العمل - ولكنها تعتبر أيضا مصدر قلق مشترك لمكان العمل بأكمله. وبالتالي يجب التقيد بالتشريعات المتعلقة ببيئة العمل.

ويجب أن يقوم صاحب العمل بشراء معدات الحماية الشخصية مثل الأقفعة وواقبات الأذن.

وإذا كنت في شك حول بيئة العمل الخاصة بك، يمكنك عندئذ الاتصال بمندوب بيئة العمل أو الفرع النقابي المحلي لـ (3F).

ممثل الصحة والسلامة

إنتخاب العاملين لممثل للصحة والسلامة لحماية مصالحهم في القضايا ذات الصلة بالصحة والسلامة يُعتبر حقا وواجبا. إقرأ المزيد عن ممثلي الصحة والسلامة هنا.

الإصابة المهنية

إذا تعرضت لإصابة في مكان عملك، يمكن عندئذ للرابطة الموحدة للعمال في الدنمارك (3F) أن تساعدك في الإبلاغ عن الإصابة المهنية بشكل صحيح وفي الوقت المناسب بحيث تتمكن من الحصول على التعويض الذي يحق لك. وبإمكان الفرع النقابي المحلي لـ (3F) مساعدتك وتزويدك بالتعليمات والتوجيهات المتعلقة بالإصابات المهنية.

ساعات العمل

ساعات العمل الأسبوعية تتحدد بواسطة الاتفاق الجماعي. وهي عادة ما تكون 37 ساعة في الأسبوع. ويجب أن تكون ساعات عملك المذكورة في "بيان شروط وبنود التوظيف" الخاص بك. وذات الشيء ينطبق كذلك إذا لم يكن هناك اتفاق جماعي في مكان عملك. ويجب أن لا تتجاوز ساعات العمل أبدا 48 ساعة في الأسبوع. وتوجد النصوص الخاصة بهذه المسألة في قانون بيئة العمل.

الدوام الجزئي

إذا كنت موظفا بدوام جزئي، يجب عندئذ أن تكون ساعات عملك المذكورة في "بيان شروط وبنود التوظيف" الخاص بك. وفي كثير من الاتفاقات الجماعية هناك لوائح تنص على أنه يجب أن تكون لديك على الأقل 15 ساعة عمل في الأسبوع.

العمل الإضافي

يجب في العادة دفع أجر العمل خارج إطار ساعات العمل العادية بإعتباره عملا إضافيا. والقواعد المتعلقة بأجور وإشعارات العمل الإضافي تختلف من إتفاقية إلى أخرى. وفضلا عن ذلك، فإنه قد تكون هناك قواعد بخصوص الحصول على إجازة بديلة. إسأل مندوب الموظفين أو الفرع النقابي المحلي لـ (3F) بشأن القواعد المعمول بها في مكان عملك.

فترة راحة لمدة 11 ساعة

يجب تنظيم ساعات العمل بحيث تحصل على فترة راحة لما لا يقل عن 11 ساعة متتالية خلال فترة 24 ساعة.

وبالتالي يجب أن تصل ساعات عملك اليومية بما في ذلك فترات الإستراحة إلى ما أقصاه 13 ساعة. وتوجد النصوص المتعلقة بهذه المسألة في قانون بيئة العمل.

ويمكن لفترة الراحة أن تتفصل إذا كنت تعمل بموجب نظام مناوبات مختلفة، ومع ذلك، لا يجب أن تقل فترة الراحة عن 8 ساعات.

عطلة 24 ساعة

يجب أن تكون لديك كل 7 أيام عطلة تستمر لمدة 24 ساعة أسبوعياً. وتوجد النصوص المتعلقة بهذه المسألة في قانون بيئة العمل.

العمل في أيام الراحة

إذا عملت في يوم راحتك، يجب عندئذ تعويضك بموجب الاتفاق الجماعي.

إسأل مندوب الموظفين أو الفرع النقابي المحلي لـ (3F) حول كيفية تأثير هذه القواعد عليك.



لمزيد من المعلومات:

- قم بزيارة الموقع www.3f.dk/english
- إتصل بـ Anthony Sylvester

anthony.sylvester@3f.dk

البريد الإلكتروني:

+45 70 300 300

الهاتف:

+45 88 920 981

الهاتف المباشر:

+45 40 4360761

الجوال:

إذا كنت ترغب في الإنضمام إلى النقابة؟
قم بزيارة الموقع www.3f.dk/optagelse/en
أو إتصل بالرقم +45 70 300 300





الرابطة الموحدة للعمال في الدنمارك