

كعامل أجنبي في فنلندا

منشورات دائرة السلامة والصحة المهنية 5 | 2021



Arabia

Tyosuojelu.fi

Website of the Occupational Safety
and Health Administration in Finland

3	حق العامل الأجنبي في العمل والاحتفاظ بالمعلومات
5	توضيح بشأن الشروط الأساسية للعمل
6	وقت العمل ومحاسبة وقت العمل
7	أوقات الاستراحة
8	العمل الإضافي
9	الراتب وحسابات الراتب
10	الإضافات والتعويضات التي تزيد الراتب
12	الإجازة السنوية
13	أجر وتعويض الإجازة السنوية
	الرعاية الصحية في العمل
14	وتأمين الحوادث
15	البطاقة التعريفية والرقم الضريبي
16	إنهاء عقد العمل
17	معلومات عامة
19	معلومات إضافية

كعامل أجنبي في فنلندا
الناشر: دائرة السلامة والصحة المهنية 2022
صورة الغلاف: Shutterstock

Publications of the OSH Administration in Finland
5ara/2021

ISBN: 978-952-479-333-9 (stapled)

ISBN: 978-952-479-334-6 (PDF)

ISSN: 2737-0879 (online publication)

الحق في العمل والاحتفاظ بالمعلومات للعامل الأجنبي

مواطنو الاتحاد الأوروبي* وتسجيل الحق في الإقامة

إذا كنت مواطناً من دول الاتحاد الأوروبي، فبإمكانك العمل في فنلندا بدون ترخيص خاص. يتوجب عليك على كل حال تسجيل حقك في الإقامة لدى دائرة شؤون الهجرة، إذا كنت ستقيم في فنلندا لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر. يُستثنى من ذلك مواطنو دول الشمال، حيث أن تسجيلهم يتم في دائرة البيانات الرقمية وتسجيل السكان.

* هذا يمس أيضاً مواطني آيسلندا وليختنشتاين والنرويج وسويسرا.

المواطنون من خارج الاتحاد الأوروبي

إذا لم تكن مواطناً فنلندياً أو مواطناً من دول الاتحاد الأوروبي، فنتحتاج إلى ترخيص إقامة يمنحك الحق في العمل، بخلاف بعض الاستثناءات. على سبيل المثال بخصوص العمل الزراعي الموسمي من الممكن العمل بشهادة العمل الموسمي أو بتأشيرة العمل الموسمي كحد أقصى 90 يوماً. إذا كان لديك ترخيص إقامة، فإن الحق في العمل يكون موضحاً في بطاقة ترخيص الإقامة. لكن بطاقة كيلا أو رخصة القيادة أو البطاقة الضريبية أو شهادة A1 لا تُعتبر مستندات تمنح الحق في العمل. من الممكن أن يتضمن ترخيص إقامتك الحق في العمل بشكل تلقائي (على سبيل المثال ترخيص الإقامة الدائم أو ترخيص الإقامة بناءً على الصلة العائلية). من الممكن أن يكون قد تم منح ترخيص إقامتك بخصوص رب عمل أو مجال عمل مُحدد، حيث بإمكانك حينئذ العمل فقط لخدمة رب العمل الذي تم تحديده أو في مجال العمل المدون في الترخيص. لديك حق محدود في العمل بترخيص إقامة الطالب أثناء الفصول الدراسية.

طالبو اللجوء

إذا كنت طالب لجوء ولديك وثيقة سفر رسمية، فبإمكانك العمل في فنلندا بناءً على طلب اللجوء، عندما تكون قد انقضت مدة ثلاثة أشهر على تقديمك لطلبك.

إذا كنت قد جنّت إلى البلاد بدون وثيقة سفر رسمية، فإنّ حقك في العمل يبدأ، عندما تكون قد انقضت على تقديم طلب اللجوء مدة ستة أشهر.

معلومات إضافية عن الحق في العمل لطالب اللجوء وعن انتهائها وعن الحق في العمل بشكل عام تحصل عليها من صفحات الإنترنت لدائرة شؤون الهجرة (Migri) www.migri.fi/en.

واجبات رب العمل

رب العمل مُلزم بأن يتأكد من وثيقة السفر الرسمية أو من بطاقة ترخيص الإقامة، أن العامل الأجنبي لديه ترخيص إقامة العامل أو أنه لا توجد حاجة لذلك.

يتوجب على رب العمل أيضاً أن يحتفظ بالبيانات المتعلقة بالحق في العمل للعامل الأجنبي لمدة أربع سنوات بعد انتهاء عقد العمل. لهذا السبب فإن رب العمل مُلزم بأن يطلب منك أن يرى ترخيص الإقامة وأن يستنسخه.

توضيح بشأن الشروط الأساسية للعمل

عقد العمل

بإمكانك إعداد عقد العمل كتابياً أو لفظياً. من الناحية العملية من الأفضل دائماً إعداد عقد العمل كتابياً من أجل الضمان الحقوقي لكلا الطرفين ولتجنب سوء الفهم. إذا قمت بإعداد عقد العمل لفظياً، فيتوجب أن يعطيك رب العمل توضيحاً مكتوباً عن الشروط الأساسية للعمل في موعد أقصاه عند انتهاء الفترة الأولى لدفع الراتب.

يتوجب أن يُذكر في عقد العمل المكتوب أو التوضيح المكتوب

- مكان سكن أو مكان العمل لرب العمل والعامل
- موعد بدء العمل
- الفترة التي يستغرقها عقد العمل المؤقت والسبب في أن العقد مؤقت
- طول الفترة التجريبية (إذا تم الاتفاق بشأن الفترة التجريبية)
- مكان العمل؛ في حالة عدم وجود مكان رئيسي للعمل، توضيح للمبادئ التي يعمل العامل بناءً عليها في مواقع مختلفة
- مهام العمل الرئيسية للعامل
- عقد شروط العمل* المُطبّق بشأن العمل
- أساس تحديد الراتب والفترة التي يُدفع عنها الراتب
- فترة العمل المتوجب الالتزام بها، وإذا كان قد تم الاتفاق بمبادرة من رب العمل على أوقات عمل مختلفة (على سبيل المثال 10 - 30 ساعة في الأسبوع)، فيتوجب على رب العمل تقديم توضيحاً بشأن كيف يتفاوت وقت العمل
- تحديد الإجازة السنوية
- مهلة فترة فسخ العقد وأساس تحديدها

* عقد شروط العمل عبارة عن اتفاق أعدته منظمات أرباب العمل والعمال، حيث يتم من خلاله تحديد على سبيل المثال ما هي أوقات العمل والأجور لمجال الاتفاق.

وقت العمل ومحاسبة وقت العمل

فترة العمل اليومية والاسبوعية

وقت العمل المنتظم قدره كحد أقصى 8 ساعات في اليوم وكحد أقصى 40 ساعة في الأسبوع. في بعض الأعمال (في مجال المطاعم، في مجال النقل، في مؤسسات الرعاية وما شابه ذلك) من الممكن تنظيم وقت العمل المنتظم بما يعرف بالعمل الدوري. يكون حينئذ وقت العمل المنتظم وفقاً لقانون وقت العمل أما 80 ساعة لفترة أسبوعين أو 120 ساعة لفترة 3 أسابيع. وقت العمل المنتظم لمجال المطاعم قدره كحد أقصى 112,5 ساعة خلال فترة ثلاثة أسابيع.

تحقق من التحديدات التفصيلية الخاصة بوقت العمل من عقد شروط العمل المُطبَّق بخصوص المجال.

يمكن أيضاً الاتفاق بشأن متوسط قدر ساعات العمل، حيث من الممكن حينئذ أن يتغير وقت العمل اليومي والاسبوعي، بدون أن يتراكم لديك عمل إضافي. يتوجب على رب العمل أن يُبلغ العاملين، إذا كانت تُستخدم في مكان العمل مثل هذه المنظومة لوقت العمل. يتوجب على رب العمل حينئذ أن يقوم مُسبقاً بإعداد خطة بشأن تسوية أوقات العمل. يتوجب أن يكون مكتوباً في الخطة طول مدة سريان مفعولها وقدر وقت العمل الأسبوعي للعاملين. يتوجب أن يكون وقت العمل في نهاية الفترة التي تم التخطيط لها متوافقاً مع وقت العمل العادي أي في العادة 40 ساعة في الاسبوع. إذا لم يكن وقت العمل متنسقاً مع ذلك، فيتوجب أن تحصل على تعويض زيادة العمل.

محاسبة وقت العمل والراتب

يتوجب على رب العمل تسجيل ساعات العمل التي يؤديها العامل والأجور التي تُدفع بشأنها. لديك الحق في الحصول من رب العمل الخاص بك على نسخة عن محاسبة أوقات العمل. يُفضّل أن تقوم أنت نفسك بتسجيل ساعات العمل التي تؤديها. تذكر أيضاً تدوين مواعيد بدء وانتهاء وريبات العمل.

أوقات الاستراحة

وقت الاستراحة اليومي

لديك الحق في أيام العمل التي تستغرق أكثر من ست ساعات، في استراحة قدرها على الأقل نصف ساعة، حيث أنه لا يُدفع أجر بشأنها، إذا كان بإمكانك أن تخرج من مكان العمل بحرية خلال فترة الاستراحة. من الممكن أن يكون قد تم الاتفاق في عقد شروط العمل بشأن استراحات القهوة اليومية، فتكون حينئذ وقت عمل مقابل أجر.

الاستراحة اليومية

يجب أن تكون هناك في العادة فترة استراحة يومية بدون انقطاع مدتها 11 ساعة بين نهاية وردية العمل وبداية وردية العمل التالية. من الممكن أن تكون فترة الاستراحة أقصر في حالات معينة.

الاستراحة الأسبوعية

وفقاً للقاعدة العامة يتوجب أن تحصل على فترة راحة أسبوعية قدرها 35 ساعة بدون انقطاع مرة واحدة في الأسبوع على الأقل. يتوجب، إذا كان ذلك ممكناً، جعل فترة الراحة الأسبوعية بالتزامن مع أيام الأحد.

العمل الإضافي

وفقاً لقانون وقت العمل فإن العمل الإضافي هو وقت العمل الذي يتجاوز 8 ساعات في اليوم أو 40 ساعة في الأسبوع. في العمل الدوري لأسبوعين يكون العمل الإضافي هو العمل الذي يتجاوز 80 ساعة، وفي فترة ثلاثة أسابيع العمل الذي يتجاوز 120 ساعة. من الممكن أن يكون قد تم الاتفاق في عقد شروط العمل بخلاف ذلك بشأن العمل الإضافي. تحقق من لوائح العمل الإضافي لمجالك بشأن عقد شروط العمل الذي يُطبَّق بشأن المجال.

الحد الأقصى لوقت العمل

يجب ألا يتجاوز إجمالي وقت العمل للعامل (مجموع وقت العمل المنتظم والعمل الإضافي) ما متوسطه 48 ساعة في الأسبوع، لفترة زمنية قدرها أربعة أشهر.

. يمكن الاتفاق بخلاف ذلك بخصوص هذه الفترة الزمنية في عقد شروط العمل. يتوجب على رب العمل متابعة وقت العمل للعاملين، بحيث لا يتم تخطي الحد الأقصى لوقت العمل.

الموافقة على العمل الإضافي

يتوجب على رب العمل أن يطلب موافقتك على العمل الإضافي في كل مرة بشكل منفصل. أي أنه من غير الممكن في عقد العمل منح موافقة دائمة على القيام بالعمل الإضافي.

الراتب وحسابات الراتب

الراتب

لديك في فنلندا الحق دائماً في الحصول على راتب مقابل تأدية العمل. لا يوجد تدريب مجاني في فنلندا، ما لم تكن تدرس في مدرسة أو في تدريب العمل لمكتب العمل والموارد المعيشية. لا يوجد في فنلندا حد أدنى للأجور بشكل عام تم تحديده من خلال القانون، وإنما يتم تحديد الراتب وفقاً لعقد شروط العمل لذلك المجال. إذا لم يكن هناك عقد شروط عمل لمجال العمل، فيتوجب أن يُدفع لك بشأن العمل أجر طبيعي ومعقول. تختلف الأجور المُحددة في عقد شروط العمل حسب مهمة العمل ومتطلبات المهارة المهنية.

على سبيل المثال سنة 2021

- الحد الأدنى للأجور لعامل النظافة قدره 11,02 يورو في الساعة
- يبلغ راتب البدء للطباخ في مجال المطاعم 10,36 يورو في الساعة
- الحد الأدنى للأجور للعامل المبتدئ في مجال البناء (ابتداءً من 1/9/2021) قدره 11,04 يورو في الساعة
- أجر ساعة العمل في مجال الحدائق والمجال الزراعي كحد أدنى 8,85 يورو في الساعة (+ إضافة المهارة المهنية على الأقل % 4، عندما تكون قد عملت في خدمة نفس رب العمل ما مجموعه 10 أشهر).

يتم في العادة زيادة الأجور خلال فترات منتظمة. بإمكانك التحقق من الرواتب في عقد شروط العمل لكل مجال بشكل معاصر من فينليكس Finlex باللغة الفنلندية من هذا الرابط

www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto

الراتب عن فترة المرض

إذا لم يكن بإمكانك تأدية العمل بسبب المرض أو بسبب الحادث، يكون لديك الحق في الحصول على راتب عن فترة المرض. يتم دفع الراتب على الأقل عن يوم المرض وعن الأيام التسعة التي تلي يوم المرض. إذا مرضت فأبلغ رب العمل الخاص بك عن الأمر حالاً. من الممكن أن يطلب رب العمل منك أن تقدم شهادة الطبيب بخصوص المرض. تجد اللوائح الأكثر دقة في عقد شروط العمل بشأن تحديد الأجر عن فترة المرض في المجالات المختلفة.

حساب الراتب

يتوجب على رب العمل عندما يدفع راتبك أن يُعطيك حساب الراتب بحيث يتضح فيه قدر الراتب وأسس تحديده، على سبيل المثال قدر ساعات العمل الذي تم تأديته ومقدار الأجر عن الساعة وكذلك بشكل منفصل تعويضات العمل الإضافي المحتملة أو التعويضات الأخرى. يتوجب أن يكون بإمكانك أن تحسب بنفسك بناءً على حساب الراتب، أن راتبك قد تم دفعه بشكل صحيح.

الإضافات والتعويضات التي تزيد الراتب

إضافات العمل الإضافي

عن العمل الذي يتجاوز 8 ساعات في اليوم (= العمل الإضافي اليومي) يُدفع عن الساعتين الأوليين بزيادة الراتب بقدر 50% وعن الساعات التالية راتب تمت زيادته بقدر 100%.

عن العمل الذي يزيد عن 40 ساعة في الأسبوع (= العمل الإضافي الأسبوعي) يُدفع عن الساعات الـ 8 الأولى راتب تمت زيادته 50% وعن الساعات التي تليها راتب تمت زيادته 100%. لا يُحسب من ضمن العمل الإضافي الأسبوعي العمل الإضافي النهاري أي اليومي. من الممكن أن يكون قد تم الاتفاق في عقد شروط العمل على خلاف ذلك. تحقق من اللوائح التي تمس تعويضات العمل الإضافي لمجال عملك من عقد شروط العمل التي يُطبَّق بشأن المجال.

يتم تأدية العمل في بعض المجالات من خلال فترات. بخصوص هذا العمل لا يُحسب على الإطلاق العمل الإضافي الأسبوعي أو اليومي، وإنما تُجمع معاً جميع ساعات العمل التي تمت تأديتها خلال تلك الفترة.

على سبيل المثال يتم في مجال النقل تأدية العمل من خلال فترات تستغرق أسبوعين، حيث أنه خلال فترة الأسبوعين فإن العمل الذي يتجاوز 80 ساعة يتم دفع عن الـ 12 ساعة الأولى منه راتب تمت زيادته بقدر 50% عن الساعة وعن باقي الساعات راتب تمت زيادته بقدر 100%. بخصوص مجال المطاعم تتم تأدية العمل من خلال فترات تستغرق ثلاثة أسابيع، حيث أنه خلال فترة ثلاثة أسابيع فإن العمل الذي يتجاوز 120 ساعة يتم دفع عن الـ 18 ساعة الأولى منه راتب تمت زيادته بقدر 50% عن الساعة وعن باقي الساعات راتب تمت زيادته بقدر 100%.

تغيير أجر العمل الإضافي في وقت الفراغ

بإمكانك أن تتفق مع رب العمل الخاص بك على تغيير أجر العمل الزائد والعمل الإضافي بشكل كلي أو بشكل جزئي إلى وقت الفراغ. إذا كنتم قد اتفقتم على تعويض العمل الإضافي بوقت الفراغ، فإنه يتوجب زيادة وقت الفراغ بنفس الطريقة كالعمل الإضافي. على سبيل المثال ساعة واحدة من العمل الإضافي بنسبة 100% تُعتبر ساعتين وقت فراغ.

تعويض يوم الأحد

يتوجب دفع عن العمل الذي يتم القيام به يوم الأحد أو يوم العطلة الكنسية تعويض يوم الأحد وقدره الراتب الذي تمت زيادته بنسبة 100%. بإمكانك الاتفاق مع رب العمل الخاص بك بتغيير تعويض عمل يوم الأحد إلى وقت فراغ بأجر. إذا عملت ساعة واحدة يوم الأحد، فسوف تحصل منها على ساعتين إجازة. إذا كان عمل يوم الأحد عبارة عن عمل إضافي، فيتوجب عليك بالإضافة لذلك الحصول أيضاً على تعويض العمل الإضافي. من الممكن الاتفاق في عقد شروط العمل بخصوص ذلك بشكل منفصل.

الإضافات المسائية وإضافات العمل الليلي

من الممكن أن يكون لديك أيضاً الحق في تعويضات العمل المسائي والعمل الليلي وفقاً لعقد شروط العمل. قدر الإضافات وطرق الحساب موضحة في عقود شروط العمل الخاصة بمجال العمل. إذا كنت تعمل على سبيل المثال في مجال المطاعم بعد الساعة 18، فإنه يكون لديك الحق في الإضافة المسائية المنفصلة، حيث يتم دفعها عن كل ساعة عمل مسائي.

الإجازة السنوية

تراكم أيام الإجازات

- لديك الحق حسب القانون في إجازة سنوية بأجر. تتراكم لديك أيام إجازة عن فترة سنة تحديد الإجازة أي عن الفترة الزمنية فيما بين 1/4 و 31/3، عندما تكون قد عملت على الأقل 14 يوماً أو 35 ساعة في الشهر.
- إذا تواصل عملك حتى نهاية سنة تحديد الإجازة بدون انقطاع لمدة تقل عن سنة، فيكون لديك الحق في الحصول على إجازة قدرها يومان عمل عن كل شهر تقويمي من سنة تحديد الإجازة.
 - إذا كان عملك قد استمر لمدة تزيد عن سنة، فلديك الحق في الحصول على إجازة قدرها 2,5 يوم عمل عن كل شهر تقويمي كامل لسنة تحديد الإجازة.

أخذ الإجازات

- يتوجب أن يمنحك رب العمل إجازة صيفية (24 يوم عمل) خلال فترة الاجازات 2/5 - 30/9.
- إجازة الشتاء (الجزء الذي يزيد عن 24 يوم عمل) يتم منحها بعد فترة الإجازات قبل بدء فترة الاجازات للعام التالي، خلال الفترة فيما بين 1/10 و 30/4.
- أيام الاجازة السنوية المستحقة يتوجب قضاؤها كإجازة، حيث أنه من غير الممكن أخذها كنفود. يتوجب أخذ الإجازة 18 يوم إجازة خلال فترة الاجازات كل سنة. إذا أردت توفير باقي أيام الاجازة وأخذها فيما بعد، على سبيل المثال العام القادم، فبإمكانك الاتفاق بخصوص ذلك مع رب العمل. هذا يُعرف باسم الإجازة الموفرة.

واجبات رب العمل

- يتوجب على رب العمل الاحتفاظ بسجلات بخصوص الاجازات السنوية للعامل وبخصوص أيام إجازته الموفرة وكذلك بشأن الأجور والتعويضات التي يتم تحديدها بناءً على قانون الاجازات السنوية.
- يتوجب أن يُوضح في محاسبة الإجازات السنوية طول الإجازات السنوية ومواعيدها وكذلك قدر الاجور والتعويضات وأسس تحديدها. لديك الحق في الحصول من رب العمل الخاص بك على نسخة عن محاسبة الإجازات السنوية هذه.

أجر وتعويض الإجازة السنوية

الحاصلون على راتب شهري

الشخص الذي يحصل على راتب شهري لديه الحق في الحصول على راتب طبيعي أيضاً عن فترة الإجازة السنوية.

الحاصلون على الاجر بالساعة وبالمقاوله

أجر الإجازة للحاصلين على الاجر بالساعة وبالمقاوله من الممكن أن يكون قدره متفاوتاً في مختلف عقود شروط العمل.
أجر الإجازة السنوية قدره على كل حال بخصوص العمل الذي استمر أقل من سنة % 9 وبخصوص العمل الذي استمر لمدة تزيد عن سنة % 11,5. على سبيل المثال أجر الإجازة السنوية لمجال البناء % 18,5. هذا يتضمن أيضاً نقود الإجازة.

تعويض الإجازة

إذا كنت تعمل بدوام جزئي ولا تتراكم لديك أيام اجازة سنوية أو إذا انتهى عملك قبل أن يكون لديك متسع من الوقت لتأخذ إجازة سنوية، فلديك الحق في الحصول على تعويض نقدي عن الإجازة. قدره % 9 بخصوص العمل الذي استمر لمدة تقل عن سنة واحدة و% 11,5 للعمل الذي استمر لمدة تزيد عن سنة. يُدفع تعويض الإجازة السنوية عند انتهاء عملك أو في موعد أقصاه عند انتهاء فترة الإجازة.

نقود الإجازة

تم الاتفاق في عقد شروط العمل الجديد أيضاً بشأن نقود الإجازة (نقود العودة من الإجازة) حيث أن قدرها في العادة % 50 من راتب الإجازة. تُدفع نقود الإجازة هذه بالإضافة إلى راتب الإجازة السنوية.

واجبات رب العمل

عند دفع نقود الإجازة أو تعويض الإجازة فإن رب العمل مُجبر على أن يُعطيك حسابات، يتوجب أن يتضح منها قدر أجر الإجازة أو تعويض الإجازة وأسس تحديدها.

من المهم ملاحظة

كل عامل لديه الحق في الإجازة السنوية وفي راتب فترة الإجازة.

الرعاية الصحية في مكان العمل وتأمين الحوادث

العامل لديه الحق على الأقل في الرعاية الصحية الوقائية في مكان العمل حسب القانون.

بإمكان رب العمل إذا أراد أن يُرفق باتفاق الرعاية الصحية في مكان العمل أيضاً خدمات الرعاية الصحية، حيث أن ذلك يعني أنه بإمكانك عند الحاجة أن تذهب إلى الطبيب من خلال الرعاية الصحية للعمل. بإمكانك حينئذ من خلال الرعاية الصحية في مكان العمل أن تحصل أيضاً على شهادة طبيب إذا مرضت.

واجبات رب العمل

يتوجب على رب العمل أن يُنظم الرعاية الصحية في مكان العمل لجميع العاملين، بغض النظر عن قدر العاملين أو عن العمل الذي يتم القيام به أو عن نوعية عقد العمل أو وقت العمل.

يتوجب أن يكون عقد الرعاية الصحية في مكان العمل مُتاحاً للعاملين كي يروه. ترى في العقد أين تم تنظيم الرعاية الصحية في مكان العمل ومع مَنْ بإمكانك التواصل.

مجالات العمل التي تتسبب بخطر الإصابة بالمرض على نحو خاص تكون الفحوصات الصحية فيها إجبارية، حيث يقوم رب العمل بتوجيهك إليها.

تأمين حوادث العمل وتأمين الأمراض المهنية

يتوجب أن يقوم رب العمل بتأمين العاملين من ناحية حوادث العمل ومن ناحية الأمراض المهنية. يعوض التأمين خسارة الدخل والمصاريف التي يتسبب بها حادث العمل أو المرض المهني. يتوجب الاحتفاظ ببيانات شركة التأمين مُتاحةً كي يراها العاملون في مكان العمل.

عند حدوث الحادث

إذا وقع حادث عمل معك، فأبلغ عن ذلك في الحال إلى رب العمل الخاص بك أو إلى أقرب مدير عمل لديك. ستحصل منه على شهادة تأمين، تحصل بها على العلاج لإصابتك مجاناً على سبيل المثال في المستوصف أو في المستشفى. إذا لم تكن شهادة التأمين معك، فسوف تكون أنت نفسك مُجبراً على دفع العلاج والأدوية. يتم حينئذ تعويض التكاليف التي تدفعها مقابل إيصالات الدفع من شركة التأمين.

البطاقة التعريفية والرقم الضريبي

إذا كنت تعمل في موقع عمل للبناء، فيتوجب عليك أن تحتفظ بشكل مرئي بالتعريف الشخصي الذي عليه صورة الذي تحصل عليه من رب العمل الخاص بك. يتوجب أن يكون مسجلاً في التعريف الشخصي اسمك واسم رب العمل الخاص بك والرقم الضريبي الخاص بك المدون في سجل الرقم الضريبي.

من الممكن أن يُستخدم الرقم الضريبي أيضاً في المجالات الأخرى كأحواض بناء السفن.

من أين الحصول على الرقم الضريبي؟

لقد حصلت على الرقم الضريبي مع البطاقة الضريبية. إذا فقدت بطاقتك الضريبية، فستحصل على رقمك الضريبي من مكتب الضرائب. يتوجب على العاملين الاجانب في العادة طلب الرقم الضريبي من مكتب الضرائب.

إنهاء عقد العمل

إذا كان لديك عقد عمل مؤقت، فينتهي في الموعد المُحدد في عقد العمل. عقد العمل الذي يكون ساري المفعول بشكل دائم يتوجب إنهاؤه بشكل منفصل.

من الممكن أن يقوم بفسخ العقد أما رب العمل أو العامل بنفسه.

يتوجب أن يكون لدى رب العمل سبب لإنهاء العقد. لا يحتاج العامل للإبلاغ عن أي سبب لفسخ العقد. يتوجب على كلا الطرفين على كل حال الالتزام بفترة فسخ العقد المُحددة في عقد العمل.

إذا تم الاتفاق في عقد العمل بشأن الفترة التجريبية في بداية العمل، وأردت إنهاء عقد العمل خلال الفترة التجريبية، فلا تحتاج لأن تلتزم بالفترة المحددة لفسخ العقد، وإنما ينتهي العمل حالاً.

أمور عامة

لا تحتاج لأن تدفع لرب العمل أي شيء بسبب الحصول على مكان العمل. لديك الحق في الاحتفاظ بجواز سفرك وترخيص إقامتك معك. رب العمل لديه الحق فقط في رؤيتها. إذا كان لديك رقم حساب بنكي في فنلندا، فلا تحتاج لأن تُعطي التعريفات البنكية ولا البطاقة البنكية لأي شخص خارجي، ولا حتى لرب العمل.

لديك كأجنبي نفس الحقوق ونفس الواجبات من ناحية العمل كالفنلنديين. إذا تم التعامل معك في مكان العمل بشكل سيئ أو يُدفع لك أجر أقل لأنك أجنبي، فمن الممكن أن يُتهم رب العمل بالتهميش الممنوع قانوناً. هذا من الممكن أن يكون جنائية أيضاً.

تُراقب سلطات الحماية والسلامة في العمل، أن الجميع لديهم شروط عمل وظروف للعمل في مكان العمل وفقاً للقانون. تُراقب سلطات الحماية والسلامة في العمل أنه لا يتم تهميش أي شخص في مكان العمل. تقدم سلطات الحماية والسلامة في العمل المشورة والتوجيهات على سبيل المثال بخصوص المسائل المتعلقة بأوقات العمل وبالأجور، ولكن ليس بإمكانها حل أمور النزاعات ولا مساعدة العاملين أثناء التداول القضائي. ليس بإمكان سلطات الحماية والسلامة في العمل أيضاً أن تطلب بالنيابة عنك الأجور التي لم يتم دفعها لك.

لديك الحق في الانضمام للنقابة المهنية ولصندوق البطالة عن العمل. بإمكان النقابة المهنية مساعدتك، إذا لم يدفع رب العمل على سبيل المثال الاجور التي تستحقها. يتم الحصول من صندوق البطالة عن العمل على نقود البديل اليومي، إذا أصبحت عاطلاً عن العمل.

الاستشارات الهاتفية لسلطات الحماية والسلامة في العمل:

الاستشارات الهاتفية لسلطات الحماية والسلامة في العمل تقدم خدماتها من خلال رقم الهاتف **+358 295 016 620**. بإمكان أي شخص الاتصال بالاستشارات الهاتفية وطلب المشورة. لا تحتاج لأن تُبلغ عن اسمك.

معلومات إضافية عن الاستشارات الهاتفية:

www.tysojelu.fi/telephone-service

الجمعية المسجلة لمناوبة الطوارئ لضحايا الجرائم "ريكو"

مناوبة الطوارئ لضحايا الجرائم تقدم الدعم والمشورة لضحايا الجرائم وللمقربين منهم وللشهود. تعمل لدى مناوبة الطوارئ لضحايا الجرائم خدمة دعم خاص، حيث أن العاملين فيها متخصصون في تقديم المشورة ومساعدة ضحايا المتاجرة بالبشر وضحايا الجرائم ذات الصلة. من الممكن أن يُصبح الشخص زبوناً بغض النظر عن جنسه أو مكان سكنه أو جنسيته ومن الممكن التواصل باللغة الأم. بإمكاننا عند الحاجة الاستعانة أثناء التعامل بمترجم موثوق به.

من الممكن التواصل مع خدمة الدعم الخاص:

- بالبريد الإلكتروني: help@riku.fi (تتم الإجابة على البريد الإلكتروني خلال ثلاثة أيام)
- من خلال الهاتف (أيضاً بالرسائل الهاتفية القصيرة أو واتس أب whatsapp) هاتف: +358 40 632 9293



الخدمة الشبكية
لمناوبة الطوارئ لضحايا الجرائم:

www.riku.fi/en •

منظومة مساعدة ضحايا المتاجرة بالبشر

هل تم تهديدك أنت أو عائلتك؟ هل دفعت مبلغاً كبيراً من المال من أجل عملك؟ هل هناك شخص ما يُقيد تحركاتك؟ هل يضغط عليك شخص ما، لفعل شيء لا ترغب بفعله؟ هل بقيت بدون راتب، وليس بإمكانك فعل أي شيء بخصوص ذلك؟ هل يتم منعك من الحديث مع أي شخص؟ هل أنت ضحية للمتاجرة بالبشر؟

بإمكانك التواصل مع منظومة مساعدة ضحايا المتاجرة بالبشر بشكل سري دون الإبلاغ عن اسمك أو مكان سكنك. منظومة المساعدة تقدم الخدمة باللغة الفنلندية والسويدية والإنجليزية. من الممكن تنظيم ترجمة للغات الأخرى.

- بيانات الاتصال: +358 2954 63177 (على مدار الساعة)،
ihmiskauppa.auttamisjarjestelma@migri.fi

معلومات إضافية:

في هذا المنشور تم جمع معلومات ملخصة للمهاجرين وللعمال في فنلندا بشأن المبادئ الأساسية للعمل. المنشور غير كامل، تحصل على معلومات إضافية من المصادر أدناه.



دائرة السلامة والصحة المهنية
الخدمة الشبكية **Tyosuojelu.fi**
(بما في ذلك شروط العمل وظروف العمل)

www.tyosuojelu.fi/web/en



تراخيص الإقامة:

دائرة شؤون الهجرة:

www.migri.fi/en/

permits-and-citizenship



الرقم الضريبي:

www.vero.fi



قانون وقت العمل، قانون عقد
العمل، قانون اتفاق شروط العمل،
قانون الإجازات السنوية، قانون
الأجانب، قانون الرعاية الصحية
في مكان العمل
قانون الأمان والسلامة أثناء العمل:

www.finlex.fi/en/laki



اتفاقيات شروط العمل:

[www.finlex.fi/viranomaiset/
tyoehto/](http://www.finlex.fi/viranomaiset/tyoehto/)

Tyosuojelu.fi

Website of the Occupational Safety
and Health Administration in Finland