

العمل في المملكة المتحدة



ARABIC



العمل في المملكة المتحدة

جدير بالذكر أن صندوق النقابات التعليمي بنقابة عمال الخدمات العامة البريطانية (UNISON's Union Learning Fund) دعم ترجمة هذا الدليل إلى اللغات غير الأوربية.

ونأمل أن يكون هذا الدليل مفيداً. ونرجو منكم مشاركته مع زملائكم وأصدقائكم.

مرحبا بكم في دليل اتحاد نقابات العمال المعني ببيان حقوقك في العمل بالمملكة المتحدة. إن اتحاد نقابات العمال هو مركز دولي للنقابات العمالية في المملكة المتحدة ويمثل 6 مليون عامل و45 نقابة تقريباً من قطاعات مختلفة.

يجمع "اتحاد نقابات العمال" العمال معاً من أجل الدفاع عن حقوقهم في العمل والتأكد من توفر السلامة في أماكن العمل، كما تعقد مفاوضات لتوفير رواتب وظروف عمل أفضل لأعضائها. لمعرفة كيفية الانضمام إلى نقابة، www.tuc.org.uk يواجه راجع العديد من الأشخاص مشاكل في عملهم ولكن ليس بمقدورهم حل هذه المشاكل وحدهم. وجدير بالذكر أن العديد من المشاكل التي يواجهها الناس في أماكن عملهم قد لا تؤثر على الأشخاص التي يواجهونها فحسب، بل ربما تؤثر أيضاً على الكثير من الناس. لذا، فإن توحيد العمال يزيد من قوتهم. إن انضمامك إلى نقابة عمالية يعني إمكانية التعامل مع المشاكل التي تواجهها على أنها مشاكل عامة. وهذا هو السبب وراء أهمية الانضمام إلى نقابة عمالية وتشجيع الآخرين للانضمام إلى نقابة عمالية والعمل على اشهار هذه النقابة العمالية في مكان العمل.

إخلاء المسؤولية: لا شك أن النظام القانوني لأي دولة دائماً ما يكون معقداً، ومن ثم يرجى التعامل مع هذا الدليل على أنه مفتاح للأساسيات. وإذا كنت تظن أنك أخفقت في الحصول على ما تريد من هذا الدليل أو أن جهة العمل التي تعمل لديها تنتهك القانون، فينبغي الحصول على المشورة من هنا: www.acas.org.uk/helpline



ما فئة العمال التي تنتمي إليها

تعتمد الحقوق التي تكون مؤهلا للحصول عليها على فئة العمال التي تنتمي إليها.

بوجه عام، يوجد ثلاث فئات قانونية للعمال بالمملكة المتحدة: "الموظفون"؛ "العمال" مثل العمال غير النظاميين أو الذي يعملون لدى الوكالات و"أصحاب المهن الحرة".

يتمتع جميع العمال الذين لديهم الحق في العمل بالمملكة المتحدة بالحقوق الوظيفية.

إذا كنت من دولة غير دول الاتحاد الأوروبي، فقد تكون تأشيرتك مقيدة بشروط بخصوص ساعات العمل ونوع العمل الذي يتم توظيفك به، ومع ذلك، راجع موقع وزارة الداخلية على الويب www.gov.uk/browse/visas-immigration للاطلاع على مزيد من المعلومات حول الشروط المفروضة على تأشيرتك.





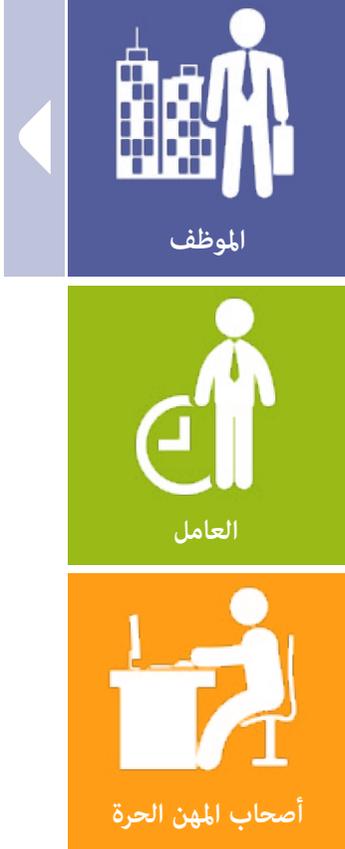
من المحتمل أن تكون صاحب مهنة حرة إذا:

- وجود مرافق في الشكاوى والإجراءات الانضباطية (www.tuc.org.uk/workplace/tuc-19823-fo.cfm)
- إجازة مرضية مدفوعة الأجر قانوناً
- الحماية في حالة الحمل
- إجازة وضع وإجازة أبوة مدفوعة الأجر
- الحد الأدنى لفترة الإخطار إذا كان سيتم إنهاء عملهم - على سبيل المثال إذا كانت جهة العمل ستنتهي فترة عملهم (www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1650)
- الحماية من الإقالة بصورة ظالمة
- طلب المرونة في العمل (www.gov.uk/flexible-working)
- إجازة في حالات الطوارئ
- أجر نظير التسريح من العمل (www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/facingredundancy.pdf)

حقوق الموظفين

- جميع الموظفين لهم الحق في:
 - الحصول على الحد الأدنى للأجر الوطني على الأقل (www.gov.uk/national-minimum-wage)
 - الحماية من الخصومات غير القانونية من الراتب
 - إجازة سنوية مدفوعة الأجر
 - الحد الأدنى لفترة الراحة القانونية
 - الوقاية من التعرض للحوادث في العمل
 - عدم العمل لأكثر من 84 ساعة في المتوسط أسبوعياً
 - الحماية من التمييز غير القانوني
 - الحماية عند "الكشف عن المخالفات" - الإبلاغ عن المخالفات في مكان العمل
 - عدم التعامل معهم بطريقة أقل لياقة إذا كانوا يعملون بدوام جزئي
 - الانضمام إلى نقابة عمالية

- كنت تذهب إلى العمل بانتظام
- كنت تقوم بعمل منتظم أو تعمل لعدد ساعات منتظمة لدى جهة العمل
- كنت تحصل على أجر نظير العمل الذي تقوم به
- كنت تؤدي عملك بنفسك (أي أنه من غير المسموح أن تطلب من أحد الأصدقاء أو أفراد عائلتك أن يؤدي عملك بدلاً منك)
- كان من غير المسموح لك أن ترفض أداء العمل أو الذهاب إلى العمل
- كانت جهة العمل هي المسؤولة عن كيفية عملك ووقته ومكانه
- كانت جهة العمل تدفع ضرائب وتأميناً وطنياً مستقطعا من أجرك
- كانت جهة العمل توفر لك أدوات العمل ومعداته ووسائل العمل والزي الرسمي وغيره
- التزمت بعقد عمل كتابي
- ملاحظة: إذا لم ينطبق عليك أي مما سبق، فمن المحتمل أن تكون "صاحب مهنة حرة" أو عاملاً. ينبغي عليك طلب المساعدة من ممثل نقابة عمالية إذا كنت لا تعلم حالتك الوظيفية.





من المحتمل أن تكون عاملاً إذا:

- التعامل بعدم لياقة في حالة العمل بدوام جزئي
- الانضمام إلى نقابة عمالية
- وجود مرافق في الشكاوى والإجراءات الانضباطية
(www.tuc.org.uk/workplace/tuc-19823-fo.cfm)

حقوق "العمال"

- جميع العمال لهم الحق في:
 - الحصول على الحد الأدنى للأجر الوطني على الأقل
(www.gov.uk/national-minimum-wage)
 - الحماية من الخصومات غير القانونية من الراتب
 - إجازة سنوية مدفوعة الأجر
 - الحد الأدنى لفترة الراحة القانونية
 - الوقاية من التعرض للحوادث في العمل
 - عدم العمل لما يزيد على 48 ساعة في المتوسط أسبوعياً
 - الحماية من التمييز على نحو غير قانوني
 - بعض الحماية للعمال الحوامل
 - الحماية عند "الكشف عن المخالفات" - الإبلاغ عن المخالفات في مكان العمل (www.pcaw.org.uk)

- كانت جهة العمل غير ملتزمة بتوفير ساعات عمل منتظمة أو مضمونة
- كنت غير ملزماً بقبول أي عمل أو وريديات عمل تعرضها عليك جهة العمل
- أبرم معك عقد يفيد بأنك "عامل غير منتظم" أو "تحت الطلب"
- كنت تؤدي عملك بنفسك (أي أنه من غير المسموح أن تطلب من أحد الأصدقاء أو أفراد عائلتك أن يؤدي عملك بدلا منك)
- كانت جهة العمل تدفع ضرائب وتأميناً قومياً مستقطعا من راتبك
- كانت جهة العمل توفر لك أدوات العمل ومعداته ووسائل العمل والزي الرسمي وغيره
- ملاحظة: إذا لم ينطبق عليك أي مما سبق، فمن المحتمل أن تكون "صاحب مهنة حرة" أو موظفاً. ينبغي عليك طلب المساعدة من ممثل نقابة عمالية إذا كنت لا تعلم حالتك الوظيفية.



الموظف



العامل



أصحاب المهن الحرة



من المحتمل أن تكون صاحب مهنة حرة إذا:

حقوق "أصحاب المهن الحرة"

- الصحة والسلامة في العمل
- الحماية من التمييز غير القانوني
- إذا كنتِ حاملاً، فقد تكوني مؤهلة للمطالبة ببديل حضانة - راجع www.gov.uk/maternity-allowance لمزيد من المعلومات.
- ثمة حقوق أخرى لدى بعض أصحاب المهن الحرة يمكن للنقابة العمالية مساعدتك في المطالبة بها. لمعرفة النقابة العمالية المعنية بوظيفتك، راجع www.tuc.org.uk/about-tuc/union-finder

■ كنت ممن يدفعون الضرائب والتأمين القومي

■ كان بإمكانك توظيف شخص آخر لأداء عملك بدلاً منك

■ كنت ممن يوفر أدوات العمل ومعداته

■ كنت ممن يدفع فواتير العمل بدلا من الحصول على أجر

■ كنت تتحمل مخاطر الخسارة في حالة حدوث مشكلة ما

هل أنت صاحب مهنة حرة صوري؟

إذا كنت تشك في أنك "عامل" أو "موظف" ولكن يتم معاملتك على أنك صاحب مهنة حرة، فينبغي عليك طلب الاستشارة الفورية من ممثل النقابة العمالية.



الموظف



العامل



أصحاب المهن الحرة

الجزء الثاني



الراتب



ساعات العمل والعطلات:



الانضمام إلى
نقابة عمالية



حقوق العاملين
لدى الوكالات



اتصالات مفيدة



التعامل مع
مشكلات العمل



حقوق الحمل
والأبوة



حقوق الصحة
والسلامة في العمل

اتصالات مفيدة	التعامل مع مشكلات العمل	حقوق الحمل والأبوة	حقوق الصحة والسلامة في العمل	الراتب	ساعات العمل والعطلات:	الانضمام إلى نقابة عمالية	حقوق العاملين لدى الوكالات	ما فئة العمال التي تنتمي إليها؟

حقوق العاملين لدى الوكالات

يحق للعاملين لدى الوكالات الحصول على الحقوق ذاتها ال يحصل عليها "العمال".

يتمتع العاملون لدى الوكالات وفقاً لعقد "دفع الأجر عند إنجاز العمل المطلوب" بالحقوق ذاتها التي يتمتع بها "الموظفون".

إلى جانب ذلك، من حق العاملين لدى الوكالات الحصول على بيان كتابي يتضمن الشروط والأحكام قبل البدء في أي عمل (www.nidirect.gov.uk/agency-workers-what-information-should-you-get-and-when)

حقوق العاملين لدى الوكالات

لا يجوز للوكالة

العاملون لدى الوكالات:
المساواة في المعاملة

العاملون لدى الوكالات:
حوادث العمل

اتصالات مفيدة	التعامل مع مشكلات العمل	حقوق الحمل والأبوة	حقوق الصحة والسلامة في العمل	الراتب	ساعات العمل والعطلات:	الانضمام إلى نقابة عمالية	حقوق العاملين لدى الوكالات	ما فئة العمال التي تنتمي إليها؟

لا يجوز للوكالة

- تحصيل رسوم من **العامل** لمجرد توفير عمل له أو تسجيله في قاعدة بياناتها.
 - الإصرار على قيام **العامل** بشراء منتجات أو خدمات أخرى مثل كتابة سيرة ذاتية أو الحصول على تدريب أو شراء معدات ووقاية شخصية كشرط من شروط خدمة الحصول على عمل.
 - احتجاز أجر **العامل** لمجرد أن الوكالة لم تتحصل على تكلفة العمل المنجز لإحدى المؤسسات أو بسبب عدم تمكنها من عمل كشف موقع لحضور العمال وانصرافهم. فمسؤولية تسجيل ساعات العمل الفعلية للعامل تتحملها الوكالة.
- راجع دليل **العاملين** لدى الوكالات الصادر عن اتحاد نقابات العمال المتوفر على الإنترنت لمزيد من المعلومات:
www.tuc.org.uk/sites/default/files/agencyworkers_o.pdf

حقوق العاملين لدى الوكالات

لا يجوز للوكالة

العاملون لدى الوكالات: المساواة في المعاملة

العاملون لدى الوكالات: حوادث العمل

اتصالات مفيدة	التعامل مع مشكلات العمل	حقوق الحمل والأبوة	حقوق الصحة والسلامة في العمل	الراتب	ساعات العمل والعطلات:	الانضمام إلى نقابة عمالية	حقوق العاملين لدى الوكالات	ما فئة العمال التي تنتمي إليها؟

العاملون لدى الوكالات: المساواة في المعاملة

”لمزيد من المعلومات، راجع دليل اتحاد نقابات العمال www.tuc.org.uk/sites/default/files/agencyworkers_o.pdf المتوفر على الإنترنت هنا: يمكن للنقابة مساعدتك في المطالبة بحقوقك في العمل إذا كنت تعمل بموجب هذا النوع من العقود - لمعرفة كيفية www.tuc.org.uk/about-tuc/union-finder الانضمام إلى إحدى النقابات، راجع:

عقود ”الدفع فيما بين مهام المنجزة“ لا يحق للعاملين الذين يتم توظيفهم لدى الوكالات بموجب عقد ”الدفع فيما بين مهام المنجزة“ الحصول على أجر متساوٍ مع موظفي الوكالة حتى بعد العمل لدى صاحب العمل لمدة 21 أسبوعًا.

”إذا كنت من العاملين لدى إحدى الوكالات وعقدك ينطوي على الخصائص التالية، فلن يحق لك الحصول على أجر متساوٍ مع موظفي الوكالة إذا كان العقد:

- عقد عمل ”دائم“ وليس محدد المدة.
- يحدد الحد الأدنى للأجر الذي ستحصل عليه
- يحدد المكان المتوقع أن تعمل فيه.
- يحدد ساعات العمل المطلوبة، ونوع العمل المتوقع إنجازه. إذا اشتمل عقدك على هذه الأمور، فلا يزال من حقك قبض أجر المدة التي تقضيها بين المهام بدون عمل إذا لم يسند إليك أي عمل تقوم بإنجازه.

من أول يوم عمل لدى وكالة العمالة، يكون العامل له الحق فيما يلي:

- الدخول إلى المنشآت التي يحق للعاملين الدائمين الدخول إليها
- الحصول على فرص التقدم للوظائف الشاغرة داخل الوكالة شأنه شأن العاملين الدائمين
- بمجرد أن يؤدي العامل لدى الوكالة الدور ذاته في إحدى المؤسسات لمدة 21 أسبوعاً، يكون له الحق فيما يلي:
 - الحصول على أجر العاملين الدائمين ذاته (ما لم يكن العامل موقفاً على عقد ”دفع الأجر عند إنجاز العمل“، انظر أدناه)
 - الحصول على الإجازات ذاتها التي يحصل عليها العاملون الدائمون
 - الحصول على مستحقات أوقات العمل ذاتها التي يحصل عليها العاملون الدائمون

حقوق العاملين لدى الوكالات

لا يجوز للوكالة

العاملون لدى الوكالات: المساواة في المعاملة

العاملون لدى الوكالات: حوادث العمل

اتصالات مفيدة	التعامل مع مشكلات العمل	حقوق الحمل والأبوة	حقوق الصحة والسلامة في العمل	الراتب	ساعات العمل والعتلات:	الانضمام إلى نقابة عمالية	حقوق العاملين لدى الوكالات	ما فئة العمال التي تنتمي إليها؟

العاملون لدى الوكالات: حوادث العمل

تلتزم الوكالات بمعرفة المخاطر الصحية ومخاطر السلامة التي تحيط بمكان العمل المعروف لدى المؤسسة التي توظف العامل لديها والخطوات اللازمة المتخذة للوقاية من هذه المخاطر أو السيطرة عليها. وينبغي على المؤسسة التأكد من إجراء تقييمات دقيقة وشاملة لمخاطر الصحة والسلامة التي تحيط بأماكن العمل لديها وضمان توعية العاملين بالمخاطر قبل توظيفهم بالمؤسسة.

حقوق العاملين لدى الوكالات

لا يجوز للوكالة

العاملون لدى الوكالات:
المساواة في المعاملة

العاملون لدى الوكالات:
حوادث العمل

اتصالات مفيدة	التعامل مع مشكلات العمل	حقوق الحمل والأبوة	حقوق الصحة والسلامة في العمل	الراتب	ساعات العمل والعطلات:	الانضمام إلى نقابة عمالية	حقوق العاملين لدى الوكالات	ما فئة العمال التي تنتمي إليها؟

الانضمام إلى نقابة عمالية:

إذا كنت عضواً في نقابة عمالية لا يعترف مكان العمل بها، فلا يزال العمال والموظفون لديهم الحق في طلب تمثيلهم من قبل إحدى النقابات في الأمور المتعلقة بالتنظيمات والاجتماعات الجزائية، كما ستوفر لك النقابة التي أنت منضم إليها المشورة بشأن الحقوق التي من حقك الحصول عليها في العمل.

وأما إذا لم تكن عضواً بنقابة عمالية وتعمل في مكان عمل لا يعترف بنقابة عمالية، فلا يزال الأمر يستحق التواصل مع نقابة عمالية إذا كان من الممكن لها تقديم المشورة لك في حالة الانضمام.

إذا "اعترفت" جهة العمل بنقابة عمالية، فإن هذه النقابة العمالية تستطيع التفاوض مع إدارة العمل نيابة عن العمال بخصوص الأجور وظروف العمل. ويطلق على ذلك "التفاوض الجماعي" ويتيح عنه أيضاً "اتفاقات جماعية". ولدى العديد من أماكن العمل اتفاقات جماعية بخصوص الأجور وظروف العمل تتجاوز الحد الأدنى للحقوق القانونية وحقوق الصحة والسلامة والأمومة والأبوة إلى جانب حقوق أخرى.

إذا كنت عضواً في نقابة عمالية وتواجه مشكلة في العمل، فيمكن للنقابة إرسال ممثل عنها لمساعدتك في تسوية المشكلة مع جهة العمل. كما يمكن للنقابة العمالية أيضاً تمثيلك تمثيلاً قانونياً إذا كان الإجراء القانوني ضد جهة العمل هو السبيل الوحيد لحمايةك والحصول على حقك في العمل كالمثول أمام المحاكم العمالية أو تمثيلك في حالة تعرضك لحادث في العمل.

إن اتحاد نقابات العمال هي مؤسسات تدافع عن حقوق العمال في العمل وتؤكد من أنهم يعملون في ظروف آمنة كما تجري تفاوض لتوفير رواتب وظروف عمل أفضل لأعضائها.

يمكن لاتحاد نقابات العمال تزويدك بالتوجيهات اللازمة للمطالبة بالعديد من الحقوق الواردة في هذا الدليل. لمعرفة كيفية الانضمام إلى اتحاد نقابي، راجع: www.tuc.org.uk/join-union

اتحاد نقابات العمال هي جهات مستقلة عن أصحاب العمل والحكومة، ويمكنك الانضمام إلى إحدى النقابات بموجب القانون. ولا يتعين عليك إعلام جهة العمل بعضويتك باتحاد نقابات العمال. وجدير بالذكر أن الموظفين العاملين بالمملكة المتحدة في أماكن عمل تنظمها نقابة عمالية يحصلون على متوسط أجور أفضل من غيرهم وتتوفر لهم بيئة عمل أكثر أماناً، لذا كان الانضمام إلى نقابة عمالية أمر مهم.

اتصالات مفيدة	التعامل مع مشكلات العمل	حقوق الحمل والأبوة	حقوق الصحة والسلامة في العمل	الراتب	ساعات العمل والعطلات:	الانضمام إلى نقابة عمالية	حقوق العاملين لدى الوكالات	ما فئة العمال التي تنتمي إليها؟

أسبوع العمل

يحق للموظفين والعمال العمل لمدة لا تزيد في المتوسط عن 48 ساعة أسبوعياً على مدار 17 أسبوعاً. وقد يوقع العمال والموظفون على بند في العقد يفيد تنازلهم عن حقهم في العمل لمدة 48 ساعة كحد أقصى في الأسبوع، ولكن لا يحق لجهة العمل الضغط عليهم للتنازل عن هذا الحق. وفي حالة تغييرهم لرأيهم ورغبتهم في إنفاذ حقهم والعمل لمدة لا تتجاوز عن 48 ساعة أسبوعياً، فيمكنهم القيام بذلك عن طريق إعلام جهة العمل بأنهم لم تعد لديهم الرغبة في التنازل عن حقوقهم المتعلقة بساعات العمل، علماً بأنهم قد يضطرون إلى الانتظار لأسابيع قليلة حتى يتم تنفيذ ذلك. كما يمكن الحصول على المشورة من ممثل النقابة العمالية.

يحق للعمال والموظفين الحصول على 11 ساعة متواصلة خارج العمل خلال كل 24 ساعة عمل.

أسبوع العمل

العمل الليلي

فترات الراحة

الإجازات (الإجازة السنوية)

اتصالات مفيدة	التعامل مع مشكلات العمل	حقوق الحمل والأبوة	حقوق الصحة والسلامة في العمل	الراتب	ساعات العمل والعتلات:	الانضمام إلى نقابة عمالية	حقوق العاملين لدى الوكالات	ما فئة العمال التي تنتمي إليها؟

العمل الليلي

ينبغي عدم زيادة ساعات عمل العمال **الموظفين** بنوبات العمل الليلية عن 8 ساعات ليلاً كل 24 ساعة. ويتم احتساب ذلك من خلال حساب متوسط العمل على مدار 17 أسبوعاً أو خلال مدة العقد إذا كانت مدته أقل من ذلك.

مثال: ينبغي عدم زيادة ساعات عمل **العامل** الذي يتم توظيفه لمدة شهر لدى إحدى الوكالات في المتوسط عن 48 ساعة ليلاً أسبوعياً لمدة 4 أسابيع.

ويتعين على جهة العمل إجراء تقييم صحي مجاني لموظفي نوبات العمل الليلية قبل استلامهم لمهام عملهم وإجراء فحوصات دورية بعد استلامهم لمهامهم.

أسبوع العمل

العمل الليلي

فترات الراحة

الإجازات (الإجازة السنوية)



فترات الراحة

يحق للعاملين والموظفين الحصول على راحة لمدة 20 دقيقة إذا كان يوم العمل أطول من 6 ساعات. وإذا كان عمر العامل أقل 18 عاماً، فيحق له الحصول على فترة راحة لمدة 30 دقيقة بعد العمل لمدة أربع ساعات ونصف. لمزيد من المعلومات، راجع www.acas.org.uk

أسبوع العمل

العمل الليلي

فترات الراحة

الإجازات (الإجازة السنوية)

اتصالات مفيدة	التعامل مع مشكلات العمل	حقوق الحمل والأبوة	حقوق الصحة والسلامة في العمل	الراتب	ساعات العمل والعطلات:	الانضمام إلى نقابة عمالية	حقوق العاملين لدى الوكالات	ما فئة العمال التي تنتمي إليها؟

الإجازات (الإجازة السنوية)

يحق للعمال والموظفين الحصول إجازة مدفوعة الأجر لمدة أربعة أسابيع قانوناً كحد أدنى سنوياً بالإضافة إلى 8 أيام "عطلات رسمية" (عطلات وطنية) في بعض أماكن العمل يسمح أصحاب العمل لكافة العاملين بالحصول على إجازة في أيام العطلات الرسمية، ولكن في أماكن عمل أخرى يمكن أن يحصل العاملون على إجازة في يوم بديل للعطلة الرسمية. لذا، ينبغي مراجعة عقد العمل أو كتيب العمال أو التحدث مع ممثل النقابة العمالية لمعرفة الحقوق المخوّل لك الحصول عليها.

أسبوع العمل

العمل الليلي

فترات الراحة

الإجازات (الإجازة السنوية)



إيصالات القبض

يحق للموظفين الحصول على إيصال قبض في كل مرة يحصلون فيها على راتبهم. ويتعين أن يتضمن إيصال القبض ما حصلوا عليه من راتب، وما تم خصمه من الراتب (على سبيل المثال الضرائب والتأمين الوطني واشتراكات اتحاد نقابات العمال) والراتب الصافي.

يتعين أن تعطي جهة العمل للموظفين شهادة P60 توضح الراتب الإجمالي طوال العام والأجر الصافي وإجمالي الخصومات من الراتب

إيصالات القبض

الحد الأدنى للأجر الوطني

الخصم من الراتب

التأمين الوطني والضرائب

التعويض عن فترة المرض

اتصالات مفيدة	التعامل مع مشكلات العمل	حقوق الحمل والأبوة	حقوق الصحة والسلامة في العمل	الراتب	ساعات العمل والعطلات:	الانضمام إلى نقابة عمالية	حقوق العاملين لدى الوكالات	ما فئة العمال التي تنتمي إليها؟

الحد الأدنى للأجر الوطني

يحق للعمال والموظفين الحصول على الحد الأدنى من الأجر الوطني الذي تحدده الحكومة وتراجعه مفوضية الأجور المتدنية (بما في ذلك اتحاد نقابات العمال وأصحاب الأعمال سنوياً).

ويوجد تعريف أجر مختلفة للأعمار من 16 إلى 17 عاماً ومن 18 إلى 20 عاماً والأشخاص الذين تبلغ أعمارهم 21 عاماً فأكثر والمبتدئين. لمعرفة أحدث تعريف للحد الأدنى من الأجور الوطنية، راجع

www.gov.uk/national-minimum-wage-rates

إذا كنت تعتقد أن أجرك أقل من الحد الأدنى للأجر الوطني، تواصل مع خط اتصال المساعدة للأجور وحقوق العمل (www.gov.uk/pay-and-work-rights-helpline)

إيصالات القبض

الحد الأدنى للأجر الوطني

الخصم من الراتب

التأمين الوطني والضرائب

التعويض عن فترة المرض

اتصالات مفيدة	التعامل مع مشكلات العمل	حقوق الحمل والأبوة	حقوق الصحة والسلامة في العمل	الراتب	ساعات العمل والعطلات:	الانضمام إلى نقابة عمالية	حقوق العاملين لدى الوكالات	ما فئة العمال التي تنتمي إليها؟

الخصم من الراتب

■ إذا وفرت جهة العمل مكان إقامة لك، حينئذ يمكن أن تدفع لك أجرًا أقل بقليل عن الحد الأدنى للأجر الوطني. ويطلق على ذلك بدل إقامة:

www.gov.uk/national-minimum-wage-accommodation

الخصومات غير القانونية من الراتب

■ لا يجوز الخصم مقابل أي وجبات أو مشروبات يتم تقديمها.

■ لا يجوز الخصم مقابل أي معدات وقاية لازمة لأداء العمل بأمان. إذا كنت تشعر بالقلق حيال ذلك، فينبغي عليك التواصل مع الهيئة التنفيذية للصحة والسلامة (www.hse.gov.uk)

لا يحق لجهة العمل الخصم من الراتب ما لم:

■ يكن الخصم بموجب القانون (مثل ضريبة الدخل والتأمين الوطني)

■ يكن الخصم متوافقًا مع العقد المبرم معك (على سبيل المثال اشتراكات اتحاد نقابات العمال)

■ تكن وقعت اتفاقًا مكتوبًا يبيِّن الخصم

■ تكن جهة العمل تدفع لك أجرًا زائدًا - يجب الحصول على مشورة من ممثل نقابة عمالية إذا حدث ذلك

■ تكن قد توقفت عن العمل بسبب إضراب (لا يحق لجهة العمل سوى خصم الأيام التي لم تعمل فيها فقط)

■ يوجد أيضًا قواعد خاصة للخصومات من الراتب بشأن العاملين في المتاجر إذا اعتقدت جهة العمل أن العامل ربما يكون قد سرق شيئًا - تواصل مع ممثل نقابة عمالية للحصول على المشورة بشأن ذلك

إيصالات القبض

الحد الأدنى للأجر الوطني

الخصم من الراتب

التأمين الوطني والضرائب

التعويض عن فترة المرض

اتصالات مفيدة	التعامل مع مشكلات العمل	حقوق الحمل والأبوة	حقوق الصحة والسلامة في العمل	الراتب	ساعات العمل والعطلات:	الانضمام إلى نقابة عمالية	حقوق العاملين لدى الوكالات	ما فئة العمال التي تنتمي إليها؟

التأمين الوطني والضرائب

إذا لم يكن لديك رقم تأمين وطني (NINO)، أو تم استصدار رقم مؤقت لك بواسطة جهة العمل التي تعمل لديها، فيتعين عليك الاتصال بالرقم: 0845 6000643 راجع www.gov.uk/apply-national-insurance-number

إذا عرضت عليك جهة العمل دفع راتبك نقداً دون دفع التأمين الوطني أو الضرائب (يطلق على ذلك "الدفع النقدي")، فيتعين عليك التواصل مع ممثل النقابة العمالية في أقرب وقت. إن تعيين شخص ودفع راتبه نقداً أمر غير قانوني.

لدى كل عامل في المملكة المتحدة رقم تأمين وطني. وهو رقم شخصي تصدره الحكومة ويحتاجه العامل للعمل بشكل قانوني. كما يُستخدم هذا الرقم لمتابعة المساهمات في الضمان الاجتماعي. وإذا كان دخلك يزيد على 100 جنيه استرليني أسبوعياً، فيجب أن تدفع أنت وجهة العمل ما يسمى بمساهمات التأمين الوطني. وهذه المساهمات هي نوع من أنواع الضرائب.

ويتعين عليك أيضاً دفع ضريبة دخل على دخلك الذي يتجاوز الحد المحدد. ولكل عامل بالولايات المتحدة رمز ضريبي تستخدمه جهة العمل لمعرفة القيمة الضريبية التي يتعين عليها دفعها نيابة عن العامل. وإذا كانت هذه أول وظيفة لك في المملكة المتحدة فمن المحتمل أن تدفع "ضريبة استثنائية" حتى يصدر لك رمزاً ضريبياً.

إيصالات القبض

الحد الأدنى للأجر الوطني

الخصم من الراتب

التأمين الوطني والضرائب

التعويض عن فترة المرض

اتصالات مفيدة	التعامل مع مشكلات العمل	حقوق الحمل والأبوة	حقوق الصحة والسلامة في العمل	الراتب	ساعات العمل والعطلات:	الانضمام إلى نقابة عمالية	حقوق العاملين لدى الوكالات	ما فئة العمال التي تنتمي إليها؟

التعويض عن فترة المرض

يعتمد التعويض عن فترة المرض على ما ينص عليه عقد العمل.

إذا لم تدفع جهة العمل تعويضاً عن فترة المرض، فيجوز لك الحصول على "تعويض قانوني عن فترة المرض" (SSP)، ويكون عبارة عن تعويض بسعر موحد. ويكون مستحق الدفع بواسطة جهة العمل من اليوم الخامس من مرض **العامل** وحتى 28 أسبوعاً. ويستحق **العامل** "تعويضاً قانونياً عن فترة المرض" طالما كانت له إسهامات كافية في التأمين الاجتماعي.

ومن الممكن أن يطالب **العامل** بدعم لمستوى الدخل أو بدل دعم وعمل. لمزيد من المعلومات راجع

www.gov.uk/contact-jobcentre-plus

إيصالات القبض

الحد الأدنى للأجر الوطني

الخصم من الراتب

التأمين الوطني والضرائب

التعويض عن فترة المرض

اتصالات مفيدة	التعامل مع مشكلات العمل	حقوق الحمل والأبوة	حقوق الصحة والسلامة في العمل	الراتب	ساعات العمل والعطلات:	الانضمام إلى نقابة عمالية	حقوق العاملين لدى الوكالات	ما فئة العمال التي تنتمي إليها؟

حقوق الصحة والسلامة في العمل

تلتزم المؤسسة التي تعمل لديها بتوفير بيئة عمل صحية وأمنة. ويتعين أن يتضمن ذلك تدريب العامل على مشاكل الصحة والسلامة في مكان العمل. ويوجد العديد من القواعد التي يتم تطبيقها في أي مكان عمل يحتوي على مخاطر معينة على العاملين به. يتعين عليك التحقق مما إذا كان مكان العمل الذي تعمل به يتوفر به ممثل صحة وسلامة تابع لنقابة عمالية، لمزيد من المعلومات، راجع:

www.tuc.org.uk/workplace-issues/health-and-safety/safety-representatives

لمزيد من المعلومات حول حقوق الصحة والسلامة، راجع موقع ويب الهيئة التنفيذية للصحة والسلامة (www.hse.gov.uk)

اتصالات مفيدة	التعامل مع مشكلات العمل	حقوق الحمل والأبوة	حقوق الصحة والسلامة في العمل	الراتب	ساعات العمل والعطلات:	الانضمام إلى نقابة عمالية	حقوق العاملين لدى الوكالات	ما فئة العمال التي تنتمي إليها؟

حقوق الحوامل أو المرضعات

يحق لجميع العاملات الحوامل أو العاملات الحاصلات على إجازة وضع عدم معاملتهن بطريقة غير عادلة بسبب الحمل، فعلى سبيل المثال، يجب عدم اتخاذ إجراءات جزائية ضد السيدات اللاتي تتغيب عن العمل نظراً لحصولهن على إجازات مرضية بسبب الحمل. ولا يحق لصاحب العمل بالوكالة إنهاء تعيين إحدى العاملات لدى الوكالة بسبب الحمل.

بل يتعين على المؤسسات التي يعمل بها حوامل أو أمهات حديثات اتخاذ التدابير الوقائية لتقليل مخاطر إصابتهن أو إصابة أطفالهن بأي

حقوق الحوامل أو المرضعات

إجازة وضع مدفوعة الأجر

حقوق إضافية للحوامل أو الأمهات الحديثات

حقوق إجازة الأبوة للموظفين

إجازة رعاية الوليد والعمل المرن والإجازات بسبب الظروف العائلية الطارئة - حقوق الموظفين

اتصالات مفيدة	التعامل مع مشكلات العمل	حقوق الحمل والأبوة	حقوق الصحة والسلامة في العمل	الراتب	ساعات العمل والعطلات:	الانضمام إلى نقابة عمالية	حقوق العاملين لدى الوكالات	ما فئة العمال التي تنتمي إليها؟

إجازة وضع مدفوعة الأجر

قد تكون بعض **العاملات** مؤهلات للحصول على "إجازة وضع قانونية مدفوعة الأجر" (SMP) لمدة 39 أسبوعاً. وتحصل المرأة **العاملة** على إجازة الوضع القانونية مدفوعة الأجر بمعدل 90% من الأجر العادي خلال الستة أسابيع الأولى بينما تحصل على أجر ثابت في باقي فترة الوضع
(www.gov.uk/maternity-pay-leave/pay)

أما إذا كانت المرأة **العاملة** غير مؤهلة للحصول على "إجازة وضع قانونية مدفوعة الأجر" (SMP)، فمن الممكن أن تطالب ببدل حضانه لمدة تصل إلى 39 أسبوعاً. ويُدفع بدل الحضانه بنسبة ثابتة لمدة 39 أسبوعاً
(www.gov.uk/maternity-allowance)

حقوق الحوامل أو المرضعات

إجازة وضع مدفوعة الأجر

حقوق إضافية للحوامل أو الأمهات الحديشات

حقوق إجازة الأبوة للموظفين

إجازة رعاية الوليد والعمل المرن والإجازات بسبب الظروف العائلية الطارئة - حقوق الموظفين

اتصالات مفيدة	التعامل مع مشكلات العمل	حقوق الحمل والأبوة	حقوق الصحة والسلامة في العمل	الراتب	ساعات العمل والعطلات:	الانضمام إلى نقابة عمالية	حقوق العاملين لدى الوكالات	ما فئة العمال التي تنتمي إليها؟

حقوق إضافية للحوامل أو الأمهات الحديثات

- يمكن للأمهات المقرر وضعهن لأطفالهن بتاريخ 5 أبريل 2015 أو بعد هذا التاريخ تحويل ما يصل إلى 50 أسبوعًا من إجازة الوضع إلى "إجازة رعاية وليد مشتركة" إذا كانت الأم والأب مؤهلين للحصول على الإجازة. لمزيد من المعلومات، راجع www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay
- إذا كان الموظف متبنيًا لطفل ومن المتوقع أن يكون هو من مقدم الرعاية له بصفة أساسية، فإنه يحق له الحصول على حقوق مشابهة بخصوص الإجازات والأجر خلال أول عام، لمزيد من المعلومات راجع www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview
- إجازة مدفوعة الأجر لحضور متابعات ما قبل الولادة
- يتعين على جهة العمل اتخاذ إجراءات لحماية العاملة ووليدها من التعرض لأي ضرر في مكان العمل. وإذا تعذر تعديل الوظيفة أو ظروف العمل لتقليل مخاطر التعرض للضرر إلى أدنى درجة، فيتعين على جهة العمل توفير عمل بديل مناسب بشروط وأحكام ليست أقل ملاءمة. وإذا تعذر توفير عمل بديل، فيتعين على جهة العمل وقف العاملة عن العمل مع دفع أجرها خلال فترة الإيقاف عن العمل.
- إجازة وضع لمدة 52 أسبوعًا (يكون أول أسبوعين من إجازة الوضع إلزاميين). ويجب عدم معاناة العاملة من أي تعسف أو تمييز نتيجة سعيها للحصول على إجازة وضع.
- إذا حصلت العاملات على إجازة وضع لمدة 26 أسبوعًا، فيحق لهن العودة إلى الوظيفة نفسها. أما إذا حصلت العاملات على إجازة مرضية لمدة تزيد عن 26 أسبوعًا، فيحق لهن العودة إلى الوظيفة نفسها ولكن إذا تعذر ذلك فيحق لهن العودة إلى وظيفة بديلة مناسبة وفقا لشروط وأحكام مماثلة.

حقوق الحوامل أو المرضعات

إجازة وضع مدفوعة الأجر

حقوق إضافية للحوامل أو الأمهات الحديثات

حقوق إجازة الأبوة للموظفين

إجازة رعاية الوليد والعمل المرن والإجازات بسبب الظروف العائلية الطارئة - حقوق الموظفين

اتصالات مفيدة	التعامل مع مشكلات العمل	حقوق الحمل والأبوة	حقوق الصحة والسلامة في العمل	الراتب	ساعات العمل والعطلات:	الانضمام إلى نقابة عمالية	حقوق العاملين لدى الوكالات	ما فئة العمال التي تنتمي إليها؟

حقوق إجازة الأبوة للموظفين

- من الممكن الحصول على إجازات أكثر لرعاية الطفل في العام الأول إذا كان **الموظف** والأم مؤهلين للحصول على "إجازة رعاية وليد مشتركة" (SPL). يتيح ذلك للأم تحويل ما يصل إلى 50 أسبوعاً من إجازة الوضع إلى إجازة رعاية وليد مشتركة يمكن أن يستفيد منها الأب في العام الأول. (www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay/eligibility)
- إذا كان **الموظف** متبنياً لطفل مع شريكه في الحياة، يحق لهما الحصول على حقوق مشابهة بخصوص الإجازات والأجر، راجع www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview
- بصفتك والد حديث أو محتمل أو شريك الأم ومن المتوقع أن تكون مسؤولاً عن تربية طفل، فإنه يحق لك ما يلي:
 - الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر لحضور ما يصل إلى موعدين من مواعيد متابعة ما قبل الولادة.
 - الحصول على إجازة أبوة لمدة أسبوعين قرب وقت الولادة إذا تم تعيينك لدى جهة العمل لمدة 26 أسبوعاً على الأقل قبل 15 أسبوعاً من ولادة الطفل المتوقع.
 - الحصول على إجازة أبوة قانونية مدفوعة الأجر لمدة أسبوعين إذا كان مؤهلاً للحصول على إجازة أبوة وكان قد حصل على أكثر من الحد الأدنى للدخل (www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-national-insurance-contributions/rates-and-allowances-national-insurance-contributions).

حقوق الحوامل أو المرضعات

إجازة وضع مدفوعة الأجر

حقوق إضافية للحوامل أو الأمهات الحديشات

حقوق إجازة الأبوة للموظفين

إجازة رعاية الوليد والعمل المرن والإجازات بسبب الظروف العائلية الطارئة - حقوق الموظفين

اتصالات مفيدة	التعامل مع مشكلات العمل	حقوق الحمل والأبوة	حقوق الصحة والسلامة في العمل	الراتب	ساعات العمل والعطلات:	الانضمام إلى نقابة عمالية	حقوق العاملين لدى الوكالات	ما فئة العمال التي تنتمي إليها؟

إجازة رعاية الوليد والعمل المرن والإجازات بسبب الظروف العائلية الطارئة - حقوق الموظفين

■ يحق للموظفين ممن مضى على فترة خدمتهم أكثر من 26 أسبوعًا طلب العمل المرن من جهة العمل. وسيقدم أحد ممثلي اتحاد نقابات العمال إرشادات وتوجيهات بشأن المطالبة بالحصول على هذه الحقوق في العمل.

■ يحق للأبوين الموظفين ممن مضى على فترة خدمتهما لدى جهة العمل أكثر من عام الحصول على "إجازة رعاية وليد" لرعاية طفلهما. وتكون هذه الإجازة غير مدفوعة الأجر، ويمكن الحصول عليها على فترات مدة كل منها أسبوع واحد. ويمكن للأبوين أخذ إجازة أقصاها 18 أسبوعًا لكل طفل. ويجب استخدام الحق في الحصول على هذه الإجازة قبل مرور 5 أعوام على ميلاد الطفل لكن ابتداءً من أبريل/ نيسان 2015، يحق للأبوين الحصول على هذه الإجازة حتى مرور 18 عامًا على ميلاد الطفل.

حقوق الحوامل أو المرضعات

إجازة وضع مدفوعة الأجر

حقوق إضافية للحوامل أو الأمهات الحديثات

حقوق إجازة الأبوة للموظفين

إجازة رعاية الوليد والعمل المرن والإجازات بسبب الظروف العائلية الطارئة - حقوق الموظفين

اتصالات مفيدة	التعامل مع مشكلات العمل	حقوق الحمل والأبوة	حقوق الصحة والسلامة في العمل	الراتب	ساعات العمل والعتلات:	الانضمام إلى نقابة عمالية	حقوق العاملين لدى الوكالات	ما فئة العمال التي تنتمي إليها؟

التظلمات

إذا لم تكن راضيًا عن نتائج هذا الاجتماع، فيجوز لك طلب اجتماع للطعن. ويحق لك أن تطلب مرافقة ممثل النقابة العمالية لك في هذا الاجتماع أيضًا.

ملاحظة: لا تسمح العديد من جهات العمل للعمال أو العمال ذوي المهنة الحرة باستخدام إجراءات التظلم. ومن ثم، اطلب النصيحة من ممثل النقابة العمالية.

إذا كنت تعتقد أنك تتعرض لمعاملة غير عادلة في العمل، كأن تشعر بأن جهة العمل تمارس التمييز ضدك، أو تشعر بعدم توفر الظروف الملائمة للعمل، فيمكنك الإفصاح عن كل ذلك لممثل النقابة العمالية. وينبغي عليك إحالة هذا الأمر بطريقة غير رسمية إلى مديرك المباشر، وإذا لم يكن ذلك ممكنًا، فإلى أحد كبار المديرين.

إذا لم يكن كل ذلك ممكنًا أو مناسبًا، فينبغي اتباع إجراءات التظلم الرسمية لدى جهة العمل. ومن ضمن هذا الإجراءات أن تكتب إلى جهة العمل لتوضح لها الأسباب التي دفعتك إلى الشعور بأنك تتعرض لمعاملة غير عادلة، وعليه، ينبغي على جهة العمل تنظيم اجتماع لمناقشة هذا التظلم معك. ويحق لك أن تطلب مرافقة ممثل النقابة العمالية لك في هذا الاجتماع.

التظلمات

الإجراءات الجزائية

التمييز والتحرش في العمل

الإحالة إلى محكمة مختصة بقضايا العمل

اتصالات مفيدة	التعامل مع مشكلات العمل	حقوق الحمل والأبوة	حقوق الصحة والسلامة في العمل	الراتب	ساعات العمل والعطلات:	الانضمام إلى نقابة عمالية	حقوق العاملين لدى الوكالات	ما فئة العمال التي تنتمي إليها؟

الإجراءات الجزائرية

- إنشاء عضوية باتحاد نقابات العمال أو المشاركة في أنشطتها
 - الصحة والسلامة
 - ممارسة الحقوق الوظيفية الخاصة بك
 - الحمل والوضع
 - التمييز
- يجب على جهة العمل اتباع الإجراءات العادلة للفصل من العمل. إذا لم تلتزم جهة العمل بهذا، فيحق لك إقامة دعوى ضدها للفصل التعسفي. ويمكنك طلب النصح من ممثل اتحاد نقابات العمال بهذا الصدد.

■ ينبغي على جهة العمل بعد ذلك إخطارك رسميًا وكتابةً إذا ثبت لها وجود حالة مسجلة ضدك. كما ينبغي عليها دعوتك إلى اجتماع وإخبارك بأنه يحق لك أن تطلب مرافقة ممثل النقابة العمالية وإرسال الدليل الذي يعتزم استخدامه ضدك إليك.

■ بعد ذلك، ينبغي عليها عقد اجتماع معك وجهًا لوجه لمناقشة الأمر. ويحق لك أن تطلب المرافقة في هذا الاجتماع، وينبغي عليك إخبار جهة العمل برغبتك في وجود مرافق. وبعد الاجتماع، ينبغي على جهة العمل إخبارك بالقرار الذي اتخذته ضدك، وبحقك في الطعن عليه.

إذا مضى عامان على الأقل على تعيينك كموظف، فلا يحق لجهة العمل من الناحية القانونية فصلك من العمل إلا في حالة إثبات أن هذا القرار جاء بسبب عدم قدرتك على الوفاء بالأعمال المسندة إليك. فلا يجوز من الناحية القانونية الفصل من العمل بسبب:

إذا كنت موظفًا، وقررت جهة العمل اتخاذ إجراء جزائي ضدك، فينبغي عليك طلب النصح من ممثل النقابة العمالية بشأن حالتك، والرجوع إلى الإجراء الجزائري المنصوص عليه في العقد المبرم.

ينبغي أن يسير أقل إجراء جزائي على النحو التالي:

■ ينبغي على جهة العمل إجراء تحقيق إذا راودتها شكوك بأن لديك قصور في أداء المهام المطلوبة منك أو إذا تصرفت تصرفات غير لائقة، وذلك للوقوف على ما إذا كانت هناك حالة مسجلة ضدك. ويجوز لجهة العمل دعوتك إلى حضور اجتماع استقصائي. ورغم أنه لا يحق لك أن تطلب مرافقة أي أحد لك في الاجتماعات الاستقصائية، ينبغي عليك أن تطلب ذلك، ولن تمنع جهة العمل الجيدة من هذا الأمر.

التظلمات

الإجراءات الجزائرية

التمييز والتحرش في العمل

الإحالة إلى محكمة مختصة بقضايا العمل

اتصالات مفيدة	التعامل مع مشكلات العمل	حقوق الحمل والأبوة	حقوق الصحة والسلامة في العمل	الراتب	ساعات العمل والعطلات:	الانضمام إلى نقابة عمالية	حقوق العاملين لدى الوكالات	ما فئة العمال التي تنتمي إليها؟

التمييز والتحرش في العمل

وقد يشمل التمييز تلقي راتبًا منخفضًا أو الخضوع لشروط وأحكام غير عادلة مقارنة بزملائك أو عدم إسناد مهمة بعينها إليك.

إذا تصرف شخص ما تجاهك بأسلوب غير لائق، وبدت على سلوكه علامات العداء أو الترويع أو الإهانة أو الإساءة، ويدخل في ذلك أيضًا التصرفات الجنسية الملفتة غير المرغوب فيها، فهذا ما يُعرف باسم "التحرش". ويحظر القانون شتى أنواع التحرش إذا كانت له علاقة بأي خاصية من الخصائص المحمية.

يحظر القانون أيضًا معاقبة **الموظف** إذا قدم شكوى بتعرضه للتمييز.

ينبغي عليك تدوين جميع الحالات التي تعرضت فيها للابتزاز أو التحرش أو التمييز، وكذلك الاحتفاظ بأي دلائل ذات صلة بالحالات المذكورة حيث ستحتاج إليها إذا تطلب الأمر تقديم شكوى رسمية. وسيقدم لك اتحاد نقابات العمال النصح والإرشاد بشأن كيفية تقديم شكوى رسمية.

إذا كنت تعتقد أنك تتعرض للابتزاز أو التمييز في العمل، فينبغي عليك الاتصال باتحاد نقابات العمال.

لك الحق في ألا تتعرض للتمييز على أساس الجنس أو النوع أو الجنسية أو الدين أو الاعتقاد أو الميول الجنسية أو الحمل أو الوضع أو السن أو الإعاقة (وهو ما يعرف بمصطلح "الخصائص المحمية").

إذا كنت من ذوي الاحتياجات الخاصة، فمن حقك الحصول على دعم إضافي. ومن الواجبات الملقاة على عاتق جهة العمل إجراء "تعديلات معقولة" على بعض الأشياء مثل مقار العمل والمعدات وساعات العمل بحيث لا تكون في وضع غير موافٍ عند مقارنتك بالعمال من غير ذوي الاحتياجات الخاصة. ولا ينطبق هذا الواجب إلا في حالة معرفة جهة العمل بأنك من ذوي الاحتياجات الخاصة.

لا يجوز قانونًا أيضًا أن تتعرض للتمييز إذا كنت موظفًا بعقد محدد المدة أو من **العاملين بدوام جزئي**.

التظلمات

الإجراءات الجزائية

التمييز والتحرش في العمل

الإحالة إلى محكمة مختصة بقضايا العمل

اتصالات مفيدة	التعامل مع مشكلات العمل	حقوق الحمل والأبوة	حقوق الصحة والسلامة في العمل	الراتب	ساعات العمل والعطلات:	الانضمام إلى نقابة عمالية	حقوق العاملين لدى الوكالات	ما فئة العمال التي تنتمي إليها؟

الإحالة إلى محكمة مختصة بقضايا العمل

يجب تقديم معظم الشكاوى في غضون ثلاثة أشهر ميلادية من تاريخ وقوع المشكلة.

سيتعين عليك دفع رسوم عند التقدم إلى المحكمة المختصة، ورسوم أخرى إذا لم يمكن تسوية قضيتك قبل جلسة الاستماع. وإذا كان أجرك ضعيفاً ومدخراتك محدودة، فيمكنك التقدم بطلب لتخفيض هذه الرسوم. راجع www.justice.gov.uk/tribunals/employment/claims للحصول على مزيد من المعلومات.

إذا واجهتك مشكلة في العمل، فينبغي على اتحاد نقابات العمال مساعدتك في حلها. وقد يساعدك أيضاً في إحالة قضيتك إلى محكمة مختصة بقضايا العمل.

وجدير بالذكر أن المحاكم المختصة بقضايا العمل هي نوع خاص من المحاكم يبت في القضايا المتعلقة بالعمل والتوظيف. وفي معظم الحالات، لا تصدر المحكمة المختصة حكماً برجوع الموظف إلى العمل لكنها قد تصدر حكماً يلزم جهة العمل بدفع تعويض للموظف.

ومن الضروري طلب النصح والإرشاد من اتحاد نقابات العمال أو من خلال الاتصال بالدائرة الاستشارية للتسوية والتحكيم (Acas) على خط المساعدة 0300 123 1100 بشأن كيفية إحالة قضيتك إلى المحكمة المختصة بقضايا العمل. ويجب عليك إخطار الدائرة الاستشارية قبل الإحالة إلى المحكمة المختصة حيث ستقدم لك الدائرة خدمة "تسوية مبكرة" مجانية لتقديم المشورة لك.

التظلمات

الإجراءات الجزائية

التمييز والتحرش في العمل

الإحالة إلى محكمة مختصة بقضايا العمل

اتصالات مفيدة	التعامل مع مشكلات العمل	حقوق الحمل والأبوة	حقوق الصحة والسلامة في العمل	الراتب	ساعات العمل والعطلات:	الانضمام إلى نقابة عمالية	حقوق العاملين لدى الوكالات	ما فئة العمال التي تنتمي إليها؟

اتصالات مفيدة

Health and Safety Executive (HSE)

وهي هيئة حكومية تقدم النصح والإرشاد والمعلومات بشأن المسائل المتعلقة بالصحة والسلامة.

هاتف: 0300 003 1747 (من 8.30 صباحًا حتى 5 مساءً)

www.hse.gov.uk

Maternity Action

Maternity Action هي جمعية خيرية تعمل على دعم حقوق الحوامل ومكافحة التمييز. وتوفر الجمعية جميع المعلومات المتعلقة بحقوق الأمومة بعدد من اللغات المختلفة:

www.maternityaction.org.uk/wp/advice-2/languages

هاتف: 0300 123 1100 ومواعيد العمل من 8 صباحًا حتى 8 مساءً من يوم الاثنين إلى الجمعة، ومن 9 صباحًا حتى 1 ظهرًا يوم السبت

www.acas.org.uk

Equality and Human Rights Commission (EHRC)

وهي هيئة مستقلة تم تأسيسها بهدف المساعدة في القضاء على التمييز والحد من الظلم وعدم المساواة وحماية حقوق الإنسان

www.equalityhumanrights.com

Citizens Advice

ويقدم مشورة مجانية وسرية بخصوص المسائل المتعلقة بالديون والمستهلكين، والإعانات، والإسكان، والأمور القانونية، والتوظيف، والهجرة، عبر الإنترنت وفي المكاتب المحلية التابعة له. تفضل بزيارة:

www.citizensadvice.org.uk

Trades Union Congress

يُعد Trades Union Congress (TUC) مؤتمر اتحاد نقابات العمال صوت بريطانيا في العمل. ويُطلق الاتحاد حملة تهدف إلى تحقيق المعاملة العادلة في العمل والعدالة الاجتماعية في الداخل والخارج، وذلك من خلال النقابات التي يضمها ويبلغ عددها 55 نقابة فضلاً عن 6 ملايين عامل من شتى فئات المجتمع.

هاتف: 020 6367 0304 بريد إلكتروني: info@tuc.org.uk

www.tuc.org.uk

Advisory, Conciliation and Arbitration Service (Acas)

وهي عبارة عن هيئة عامة تعمل على تعزيز العلاقات الجيدة في مكان العمل. ويوجب خط المساعدة الوطني بها على التساؤلات الخاصة بالعمل، كما يقدم النصح والإرشادات العامة بشأن الحقوق المكفولة في العمل للموظفين وجهات العمل على حد سواء.