

Ang kursong Icelandic

Ang sahod at iba pang mga kayariang panggawain

Ang Pay

Oras sa pagtatrabaho

Holidays

Holiday fund

Life insurance

Buwis

Ang mga tama o wastong karapatan ng mga dayuhan upang makatrabaho dito sa Iceland

Ang mga taong naghanapbuhay na naangkop sa mga nasyong meyembro ng EES ay may karapatan siyang makahanap ng hanapbuhay o trabaho dito sa Iceland na wala o hindi na kailangan ang espesyal na permiso sa pagtatrabaho o working permit ayon sa batas sa kontratang EES tungkol sa kalayaan ng mga taong naghanapbuhay. Ang mga nasyong meyembro ng EES ay mga sumusunod: Iceland, Austria, Belgium, Great Britain, Denmark, Finland, France, Greece, Holland, Ireland, Italy, Cyprus, Lichtenstein, Luxemborg, Malta, Norway, Portugal, Spain, Sweden at Germany. Ang kanilang nagkaisang batas ay may bisa din sa Switzerland. Ang mga batas tungkol sa kalayaan ng mga taong naghanapbuhay ay walang bisa sa mga nasyon ng Estonia, Lettland, Lithuania, Polland, Slovakia, Slovenia, Czech Republic at Hungary hanggang sa mayo 1, 2006. Kinakailangan sa kanila ang pag-apply ng permiso sa pagtatrabaho na parehong paraan at may bisa ang mga taong naghanapbuhay galing sa mga nasyong hindi nabilang sa EES. Tungkol naman sa mga taong nakatira sa mga bansang hindi kasangkap sa EES, ay may bisang batas na nagsasabi na ang employer ang siyang mag-apply ng permiso sa pagtatrabaho o working permit at permiso sa pagtitira o residents permit para sa kanila bago pa ang punta nila dito sa Iceland.

Ang kursong Icelandic

Ayon sa batas, ang employer at ang samahan ng mga manggawa ang silang magbigay impormasyon ng kanilang manggagawa na may temporaryong permiso sa pagtatrabaho o

working permit tungkol sa kaunahang kurso ng icelandic para sa mga dayuhan, pagtuturo tungkol sa lipunan at iba pang mga pagtuturo na inialok para sa kanya at sa kanyang pamilya.

Ang sahod at iba pang mga kayariang panggawain

Ang samahan ng mga manggawa o labour of union ay silang magbuo tungkol sa sahod at iba pang kayariang o kondisyonal na panggawain sa mga manggagawa sa labour market. Ang kontrata ng sahod na isinagawa sa taga samahan ng mga manggagawa kasama nito ang panig ng nag-apply sa kontrata, na mga employer ay siyang bisa na nagbibigay ng termino sa natatanging gawain nila kung saang samahan ng manggawa itoy nasangkap. Ang kontrata ng sahod ay nagsasabi tungkol sa sahod tuwing araw ng pagtatrabaho at obertaym, pamamalakad tungkol sa bayaran ng sahod at pay slip, sahod tuwing maysakit at sa panahon kapag ma-aksedinte sa paggawaan at sa oras ng pahinga, holiday at iba pang libreng araw, ang kalagayan ng mga manggawa sa paggawaan, pag rere-sign, sick-leave, occupational na edukasyon, life insurance at iba pa. Ang sugnay sa kontrata ng sahod ay tungkol sa minimum na sahod, walang ugnayang kasarian, lahi o kapanahunan ng kontrata para sa lahat na mga empleyado o manggagawa sa natatanging propesyon nila. Kapag ang tig-iisang kontrata sa pagitan ng empleyado at employer na naglaman ng mababang sahod kaysa panlahatang pamamalakad tungkol sa sahod ay walang bisa o invalid.

Ang kontrata sa trabaho

Ang employer ay maghawak sa loob ng dalawang buwan na simula na ang manggagawa ay nagtatrabaho ay kailangan na gawaan siya ng pormal na sulatang kontrata sa trabaho. Sa kontrata sa trabaho ay kailangan kasama sa iba na makita ang impormasyon tungkol sa pangngalan sa natatanging tao, ang lugal na paggawaan sa manggagawa, maikling paglalarawan tungkol sa gawain nito, kayarain sa sahod, bilang o bahagi nito sa trabaho kasama na ang impormasyon tungkol sa life insurance at samahan ng mga manggagawa. Kapag ang manggagawa ay galing sa bansang hindi kasangkap sa EES na nasyon (o di ba sa bagong 8 nasyong hindi pa naangkop sa EES) ay kailangan ng kontrata sa trabaho na kasama nito ang porma ng aplikasyon sa employer tungkol sa permiso sa trabaho o working permit para sa kanya.

Ang Pay slip o resibo sa sahod

Ang manggagawa ay may karapatan na makakuha ng pay slip o resibo ng kanyang sahod tuwing suweldo na ito'y itinago na may talaan ng kanyang kalkulahang sa sahod at isa pa ay kailangan na ang lahat na mga bawas o deduction ay matalan din para sa pagbayad sa buwis sa gobyerno. Ito ay importante para sa mga manggagawa na makakuha ng pay slip sa kanyang kamay dahil kapag ang employer ay hindi magbayad ng buwis, life insurance, pagkakasapi o membership sa samahan ng mga manggagawa at iba pa ay maaring ang manggagawa ay makaranas ng problema kapag siya ay walang pay slip na ikapatunay na ang mga bayaran ay nababayaran na niya.

Oras sa pagtatrabaho

Ayon sa batas ang panglingguhang trabaho ay 40 na oras sa trabaho simula sa lunes hanggang biyernes. Sa ibang kompanya naman ang taga samahan ng mga manggagawa o labour of union ay sumangayon tungkol sa maikling trabaho sa isang linggo katulad ng mga ss: sa mga opisihan at may ari ng mga tindahan. Ang oras sa kainan ng mga manggagawa ay karaniwang pinakamaliit ang 30 minutos pero madalas 60 minutos. Ang oras sa kapihan sa araw ng gawain o working hours ay karaniwan dalawang beses, 20 minutos sa umaga at sa tanghali.

Sa oras ng pahinga ng mga manggagawa

Ang manggagawa ay may karapatan ng 11 oras na tuluyang minimum na pahinga sa bawat 24 na oras at saka pinakamaliit isang araw na pahinga sa isang linggo na tuluyang isang araw na hindi magtatrabaho. Ang lingguhang araw ng pahinga sa karamihan ay tuwing domingo. Ang maximum na oras sa trabaho sa isang linggo ay karaniwan ay hindi matagal o mahaba sa 48 na oras sa trabaho, na ang oras ng obertaym ay kasali na.

Tuwing maysakit at maaksidente ang manggagawa

Ang manggagawa ay may karapatan na makakuha ng sahod habang maysakit galing sa employer sa loob ng mga panahon habang may sakit at naaksidente sa kanyang oras sa pahinga o free time. Sa unang taon pagtatrabaho ng manggagawa sa kanyang employer, ay kinakailangan na ipabigay- alam ng employer

sa empleyado niya, na normal 2 sick days sa loob ng isang buwan. Ang manggagawa ay may karapatan na makakuha ng sahod galing sa kanyang employer kapag ito ay naaksidente sa trabahuan, sa loob ng tatlong buwan na dagdag pa sa kanyang karapatan kapag siya ay maysakit.

Ang manggagawa ay kailangan magbigay alam tungkol sa pagkasakit, higit pa bilang isang employer ay makahingi o makahiling siya ng sertipikado na sulat na galing sa kanyang doktor. Ang employer ay kinakailangan na iinsured ang kanyang mga manggagawa para sa pagkamatay, para sa mahabang pagka-disabled, dahil sa aksidenti sa paggawaan o di ba aksidenti na normal na galing sa bahay hanggang sa trabahuan at galing sa trabahuan patungo sa kanyang bahay.

Holiday fund

Ang lahat na mga manggagawa ay may karapatan sila na makakuha ng taonang o yearly na bayad sa holiday fund galing sa kanyang trabahuan. Ang minimum na holiday fund, sa bisa ng batas ay dalawang araw na pasukan sa bawat buwan na natrabahuan sa loob ng taon. Ang minimum na bayad sa holiday fund ay 10,17% sa buong sahod. Sa kontrata ng sahod sa samahan ng mga manggagawa o labour of union ay doon makikita at matagpuan ang sugnay tungkol sa mabuting karapatan ng holiday fund.

Life insurance

Ang lahat na mga manggagawa ay kinakailangan na kumuha sila ng life insurance, na ang meyembro nito ay sa gulang ng 16 hanggang 70 taong gulang. Ang minimum na

bayad sa life insurance ay kinakalkuhan sa buong ibinayad na sahod at repayment sa bawat gawain at serbisyo. Ang minimum na bayad nito ay 10% sa premium na kinaltas sa sahod, na ito'y hinahati ng 4% na kontribusyon sa manggagawa na kinaltas sa kanyang sahod at 6% naman din galing sa employer. Ang kontribusyon na galing sa employer ay naging 7% sa taong 2005 at 8% sa taong 2007. Sa kadagdagan nito, puwedeng ang manggagawa ay makalagay pa ng at least 2% na dagdag sa kanyang kontribusyon sa kanyang life insurance (maski isahan o dalawahan na pag-aari nito) at ang employer din ay magbayad din 2% na dagdag.

Ang ekwalidad sa mga lalaki at babae

Ang mga lalaki at babae na nagtatrabaho sa parehong employer ay kailangan, na ang employer ay magbayad sa ekwal na sahod at kainakailangan na gamitin niya ang parehong mga kondisyon at kayarian para ekwalidad sa kahalagahan at kaparehuan sa trabaho. Ang kasama sa mga kayarian ay ang sumusunod: dagdag sa sahod, mayrong life insurance-holiday-fund, karapatan kapag maysakit at iba pang mga kayariang panggawain o karapatan na dapat bigyan ng halaga.

Buwis

Ang employer ay kinakailangan na magkaltas o magkuha sa binuwanang sahod ng kanyang manggagawa ng income tax, munisipal tax at ito'y iabot sa tax direktor. Ang parte ng tax o buwis na kailangang bayaran sa pera o pay in cash sa taong 2005 ay 37,73%. Ang manggagawa ay may karapatan siya ng maselang o tanging personal na discount na ito'y idagdag sa income bago pa ang taxation. Ang personal na discount ay 28.321 kr. sa

Ang karapatan sa trabahuan

bawat buwan taong 2005. Upang ang manggagawa ay makagamit ng kanyang personal na discount, ay kailangan na ilaan o ibigay niya ang kanyang taxcard sa employer o sa tesorero sa trabahuan, na ito'y makuha sa taxdirektor. Ang mga citizen sa EES at iba na hindi na kailangan ang permiso sa pagtrabaho o working permit ay makakuha ng taxcard pagkatapos mabigyan ng residents permit o permiso sa pagtira.

Ang karapatan sa trabahuan

Ang karapatan ng mga manggagawa para sa tanging trabaho ay nasa batas na malawak na kondisyon at unawaan, na ang manggagawa ay nakatapos ng maselang na edukasyon o nakamtan ng espesyal na legalisasyon sa batas para makatrabaho sa ayon sa kanyang propesyon. Nang sa ganun ay may klase-klaseng parte na hinihiling nito, na ang manggagawa ay may tiyak na may lisensya na koneksyon sa trabaho, at isa sa mga ito ay ang mga ss: kapag may lisensya sa pagmaneho o lisensya sa malaking machines. EES – na kontrata ay nagsasabi tungkol sa karapatan ng mga dayuhan na mga manggagawa, upang mabigyang bisa ang kanilang edukasyon o propesyon at ang kanilang experiences o karanasan na nalampasan sa ibang bansa ng EES- na nasyon, na matanggap dito sa Iceland na may bisa ayon sa kanilang batas at pamamalakad.

Ang mga samahan ng mga manggagawa, membership fee o kasapi at mga tiwalang mga tao o confidant

Ang taga samahan ng mga manggagawa ay nagbuo o kumatha tungkol sa sahod at

iba pang kayarian sa gawain ng mga manggagawa sa kalahatang labour market. Ang employer ang siyang responsibilidad na kaltasan ang sahod ang kanyang mga manggagawa para sa membership fee at ito'y ibigay o ibayad sa nasabing samahan ng mga manggagawa o labour of union. Ang membership fee ay fee para sa paggawa o pagtrabaho sa kontrata tungkol sa sahod at iba pang kayariang pangtrabaho, na ito'y nakalagay sa ilalim ng mga gastos o expenses dahil sa mga araw araw na serbisyo sa samahan sa kapwa meymbro at ang mga pangngailangan at interest sa samahan hinggil sa employer o may-ari. Sa ganun, ang lahat na mga employer ay responsibilidad nila ang magbayad ng premium sa hospitalisasyon fund at holiday fund sa nasasabing samahan ng mga manggagawa o labour of union, ayon sa kanilang batas at pamamalakad sa kanilang kontrata. Ang mga tiwalang mga tao sa samahan ng mga manggagawa o labour of union ay mayroong silang bahaging ginagampanan na ang kayarian ng kontrata ay hinahawakan sa employer o may-ari at ni isang tao o kapwa manggagawa ang hindi makakita at makahawak nito kapag walang pahintulot sa may-ari. Ang mga manggagawa ay may karapatan na makahingi ng tulong sa tiwalang tao o confidant sa samahan ng mga manggagawa sa trabahuan at makareklamo doon tungkol sa kanyang employer.

Ang mga samahan ng mga manggagawa o labour of union, ay independenteng awtiridad at ang lahat na pinag-usapan at reklamo sa manggagawa sa tiwalang tao o confidant sa samahan ay confidensyal.

Makakuha ng impormasyon

Maaring makakuha ng maraming impormasyon tungkol sa karapatan at tungkulin sa Icelandic na labour market sa mga sumusunod

Alþýðusamband Íslands

Sættún 1, 105 Reykjavík
sími: 53 55 600 símbref: 53 55 601
www.asi.is

Starfsgreinasamband Íslands

Sættúni 1, 105 Reykjavík
Sími: 562 6410, símbref: 552 6830
www.sgs.is

Samiðn, samband iðnfélaga

Borgartúni 30, 108 Reykjavík
Sími: 535 6000, símbref: 535 6020
www.samidn.is

Rafiðnaðarsamband Íslands

Stórhöfða 31, 110 Reykjavík
Sími: 580 5200, símbref: 580 5220
www.rafis.is

Landsamband Íslenskra Verslunarmanna

Kringlunni 7, 103 Reykjavík
sími 588 1300, símbref 5101727
www.landssamband.is

MATVÍS, matvæla- og veitingasamband Íslands

Stórhöfða 31, 110 Reykjavík
Sími 580 5200, símbref 580 5220
www.matvis.is

Sjómannasamband Íslands

Sættún 1, 105 Reykjavík
sími 561 0769, símbref 561 0774
www.ssi.is

Makakuha ng impormasyon tungkol sa iyong salita

Alþjóðahús

Hverfisgötu 18, 101 Reykjavík
sími, 530 9300 símbref, 530 9301
info@ahus.is
Alþjóðhús o Intercultural center ay may alam tungkol sa counseling, edukasyon, serbisyo sa translasyon – at interpretasyon at impormasyon tungkol sa kanilang layunin upang madali sa mga dayuhan ang pag-adopt dito sa lipunan ng Iceland.

Opinberar stofnanir

Þjóðskrá – Hagstofan

Borgartúni 24, 150 Reykjavík
sími, 569 2900 símbref, 569 2949
thjodskra@thjodskra.is
Yaong indibiduwal o mga tao na nakakuha ng residence permit o permiso sa pagtira ay kailangan na magparehistro sa kanyang tirahan sa Nasyonal Register, pagkatapos ang pagdating dito sa bansa.

Útlendingastofnun

Skógarhlíð 6, 105 Reykjavík
sími 510 5400 símbref, 510 5405
utl@utl.is
Ang Awtoridad sa Immigration ay may hawak tungkol sa pag-issue ng residence permit.

Vinnumálastofnun

Hafnahúsínu Tryggvagötu, 150 Reykjavík
sími, 515 4800 símbref, 511 2520
vinnumalastofnun@vmst.is
Vinnumalastofnun ang hawak tungkol sa pag-issue ng working permit.

Lögreglustjórinn í Reykjavík

Hverfisgata 113-115, 150 Reykjavík
sími, 444 1000, símbref 444 1015
Ang residence –at working permit ay kunin sa police office sa Borgartúni 7B, 150 Reykjavík
sími 444 1400, símbref 444 1401, at may police stations sa buong bansa.

Fjölmenningarsetur

Árnagötu 2-4, 400 Ísafjörður
sími, 450 3090 símbref, 450 3005
info@mcc.is
Isang institute na ang bahaging ginagampanan ay makatulong sa komunikasyon sa pagitan ng mga tao na galing sa ibang bansa at makagawa ng matibay na serbisyo para sa mga dayuhan na nakatira sa Iceland.



Ang pagtrabaho sa Iceland

