

عزيزي المترجم الشفوي، تفاوض بشأن العقد الخاص بك الآن!

تطرح العديد من مؤسسات الإدارة العامة عطاءات تنافسية لخدمات الترجمة الشفوية لديها هذه السنة والسنة القادمة. نشرت مدن فاندا وهلسنكي وكيرافا وكذلك مستشفى هلسنكي وأوسيميا (Hus) لتوها طلب لتقديم عطاءات بشأن خدمات الترجمة الشفوية. قيمة العقد تقريبًا 35 مليون يورو. قيمة الطلب المشترك الذي تم نشره حديثًا لتقديم العطاءات لمدن إسبو وتعليم رابطة البلديات الموحدة لمنطقة إسبو وضواحيها أومنيا (Omnia) وكاونياينين وكذلك منطقة الرفاهية لغرب أوسيميا قيمته تقريبًا 9 مليون يورو. يتوجب أن تقدم الشركات عروضها بداية شهر نوفمبر. هذا يعني أن الآن هي الفرصة الأخيرة للتفاوض بشأن الراتب والأجور وشروط العقد. ما هي الأمور التي من الجيد مراعاتها عندما تقوم بإعداد العقد الجديد؟

يتم الآن بخصوص كل مجال الترجمة الشفوية القيام بإجراءات تتسبب بالانفعال: ما هي الشركة أو الشركات التي ستنتج في المنافسة وما هي شروط توظيف المترجم الشفوي. عندما تكون المسألة عبارة عن الدخل المعيشي الشخصي أو لعائلة الشخص المحتملة، فمن المخيف التفكير بالبقاء بدون عمل. من الممكن حينئذ أن يُجبر الشخص على أن يكون مرتبًا بشأن مبادئه الجيدة. المسألة هي بشأن قدر المرونة الممكنة وماذا تعنيه المرونة على المستوى البعيد بالنسبة للشخص نفسه وكذلك أيضًا بالنسبة لكل مجال الترجمة الشفوية. أي: تفاوض.

المنافسة بالأسعار من الممكن أن تعني دخل أقل

يبدو أنه على الرغم من أن الجمعية المسجلة لخبراء اللغة (Kieliasiantuntijat ry) والفاعلين الأساسيين الآخرين في مجال الترجمة قد أبلغوا طارحي عطاءات المنافسة أن حل المشروع بناءً على السعر بمفرده يُعتبر ضارًا بمستقبل الترجمة الشفوية وبالزبون نفسه، فغالبًا ما يكون السعر هو الأساس الوحيد للتنافس. على سبيل المثال لم تُحدد فاندا وهلسنكي وكيرافا ودوائر العلاج لمستشفيات هلسنكي وأوسيميا معايير للجودة لمقدمي الخدمات أي الشركات، ولم يُشيروا إلى نوعية الخدمات التي ينتظرونها من الشركات، على الرغم من أن دور منتج الخدمة يُعتبر رئيسيًا أثناء عملية إنتاج خدمة الترجمة الشفوية. من الناحية العملية تم إعداد المنافسة بشكل أساسي بحيث يتنافس منتجي الخدمة بشأن أسعار ساعات الترجمة الشفوية. إذا ثبت أنه تم تحديد السعر ليكون منخفض جدًا، فهذا يعني أيضًا أن يتم السعي لتوظيف المترجمين الشفويين بتكاليف ترجمة شفوية قليلة.

من الجيد على كل حال ملاحظة أن المترجمين الشفويين أيضًا لديهم السلطة الآن في أيديهم، وأن الحل المتعلق بالمترجم الشفوي بشكل فردي له أهمية بشأن الأمر بشكل كلي. العطاء بشأن المنافسة كبير، وليس بإمكان أي من منتجي الخدمة المشاركة فيه بدون مترجمين. يتوجب أيضًا تحديد أسماء المتعاقدين الباطنيين.

إذا لم يتماسك المترجمين الشفويين لمناصرة حقوقهم، فهناك خطر أن يكون المستقبل قائمًا بقدر أكثر. من المستحيل إيقاف دوامة تدهور الأسعار دون إنهاء عملية التنافس بالأسعار.

فكر فيما اتفقت عليه وماذا اتفقت عليه

ستحدد المنافسة مستوى دخل المترجمين الشفويين للسنوات القادمة. لذلك من المهم لفت الانتباه إلى مضمون عقد العمل أو عقد تأدية المهمة. بأي شروط تتعهد تأدية العمل وقيل كل شيء بأي سعر؟ لأنه لا يوجد لدى المجال [اتفاق شروط عمل](#) مُلزم، تبقى الكثير من الأمور المتوجب الاتفاق بشأنها فيما بين رب العمل والعامل والمتعهد بطلب المهمة والمتعاقد الباطني.

من المُفضّل أن يقوم المترجم بمراجعة أوصاف الخدمة لمختلف طلبات عروض المنافسة (أوصاف الخدمة للمنافسات المذكورة أعلاه موجودة في نهاية هذا المقال). حيث يتبين من خلالها ما يتضمنه السعر الذي يعرضه مقدم الخدمة وما هي التعويضات التي بإمكان مقدم الخدمة تقديم فاتورة بشأنها إلى القائم بالحجز. يتوجب أخذ كل هذه الأمور بعين الاعتبار أيضًا بخصوص العقد الخاص بك.

نحن الجمعية المسجلة لخبراء اللغة نقدم المساعدة لأعضائنا بخصوص الأمور المتعلقة بإعداد العقد مع منظمنا الرئيسية أكافا للمجالات الخاصة (Akavan Erityisalat). يتوجب الاطلاع على عقد العمل وتأدية المهام الذي تم عرضه بعناية. بإمكانك أن تأخذ وقت إضافي بدون قلق وأن تقوم بمراجعة عقد العمل في البيت على سبيل المثال، بدل أن تقرأه أمام رب العمل وأن توقع عليه وأنت جالس هناك. هذا يُعتبر أيضًا من مصلحة رب العمل، لأنه من الممكن تجنب حدوث مشاكل في المستقبل من خلال الحرص والعناية. إذا كنت عضو لدينا، فبإمكانك مراجعة العقد مع محامي أكافا للمجالات الخاصة قبل التوقيع عليه. أرسل على سبيل المثال صورة عن عقد العمل إلى عنوان البريد الإلكتروني: tyosuhdeneuvonta@akavanerityisalat.fi، فيقوم المحامي بمراجعة العقد.

كما أنك ستحصل على المساعدة من خلال التوصيات التي نقوم بإعدادها لمترجمي لغة الإشارة بخصوص الحد الأدنى للأجور وشروط العمل الأخرى. بإمكانك أن تقوم بتطبيق التوصية على وضعك بشكل جيد، لأن عمل المترجمين الشفويين متشابهًا بغض النظر عن اللغة. إذا كنت ممارس للعمل المهني أو ممارس للعمل الحر، فبإمكانك التحقق من التوصيات ومن الأمور التي من المفضل الاتفاق بشأنها. يُفضل على كل حال تذكر، أن فواتير ممارس الحر هي شيء آخر يختلف عن الدخل الأساسي. القاعدة الأساسية العامة هي أن تقريبًا نصف مدفوعات فواتير ممارس العمل الحر تُصرف على تكاليف ممارسة العمل الحر وعلى مدفوعات التقاعد.

إذا كانت لديك صلة عمل، فبإمكانك أن تقترح أيضًا بأن يتم الالتزام بخصوص عقد العمل باتفاق شروط العمل بشكل كلي أو بخصوص أجزاء معينة. بإمكاننا حينئذ الاتفاق بسهولة بخصوص ميزات أفضل مما هو مُحدد في القانون أو بشأن تلك الأمور التي لم يُحدها القانون (على سبيل المثال نقود الإجازة وزيادات الراتب وإجازة الأمومة أو الأبوة وأجر إجازة الرعاية المؤقتة والتعويضات عن المسافة بالكيلومتر ونقود البديل اليومي وأجر الفترة عن المرض الطويلة وإجازات أيام العمل الرسمية مقابل أجر). كي يكون بإمكانك الاتفاق بشأن تطبيق عقد معين لشروط العمل، يُفضل التفاوض بشأن كل أمر بشكل منفصل حسب الشرط.

قم بالتفاوض بشأن العقد الخاص بك على الأقل بخصوص الأمور التالية

تفاوض بخصوص الراتب والأجور

قدر الراتب والأجور تُعتبر مسألة قابلة للتفاوض. (تذكر أن حساب الأجر الذي تم الاتفاق بشأنه وساري المفعول لا يتم من طرف واحد كما هو الحال بناءً على فسخ العقد والالتزام بالفترة المحددة لسريان مفعول فسخ عقد العمل.) لا يكون المترجم الشفوي في وضعية خذ أو أترك، على الرغم من أنه غالبًا ما يتم التلميح بذلك. مقدم الخدمة الذي يستند عرضه على رواتب وأجور قليلة، ليس بإمكانه تقديم عرضه، إذا لم يكن لديه مترجمين شفويين في قائمته. من المُفضل أيضًا أن يقيم المترجم مهاراته بأمانة وأن يُجري حوارًا واقعيًا مع الشركة. تحصيل الدخل للمترجم الشفوي لا يُعتبر العامل الوحيد بخصوص سعر ساعة الترجمة التي تقدمها الشركة للمنافس.

كلما تراكمت الخبرات بقدر أكثر، كلما توجب أن يكون تحصيل الدخل أفضل. من المفضل أثناء التفاوض استهداف مستوى أعلى بقليل من القدر المناسب الذي يرضى به.

خذ بعين الاعتبار أيضًا الميزات العينية كقسائم الغداء.

تفاوض أيضًا بشأن القدر من الزمن الي يُربط به الدخل. هل المسألة عبارة عن تعويض عن اليوم أو الساعة أو بخصوص وحدة قياس أخرى؟ لا يُفضل غالبًا تقسيم العمل إلى وحدات أصغر بخصوص التعويضات.

تفاوض عند الحاجة بخصوص الإجازة السنوية

حتى لو بدأ العمل لخدمة رب عمل في منتصف السنة، بحيث لا يكون لديك متسع من الوقت للحصول على إجازة الصيف القادم، فيفضل التفاوض بشأن الإجازات. يجوز غالبًا التفاوض بشأن الإجازة لأول صيف وشتاء بدون أجر على الأقل.

إذا لم تتراكم لديك أيام إجازة، فتحقق بشكل دقيق مما هو مدون بشأن تعويض الإجازة.

تحقق كيف تم تدوين تعويض الإجازة في العقد

يتم وفقاً للقانون أثناء علاقة العمل اكتساب إجازة سنوية أو عطلة، والقانون يُلزم رب العمل لدفع أجر الإجازة أو تعويض الإجازة. ليس بإمكان رب العمل أن يجعل ذلك من ضمن الراتب أو ألا يدفعه.

اتفاق بشأن نقود الإجازة

العامل لديه الحق في الحصول عن فترة إجازته السنوية على الأقل عن راتب وفقاً للضوابط والنظم أو متوسط الراتب. بعكس ذلك فإن دفع نقود الإجازة (أو اسمها أحياناً نقود العودة من الإجازة) لا يستند على القانون وإنما أما على اتفاق شروط العمل أو على المعاملة التي يتم الالتزام بها في مكان العمل أو على عقد العمل الشخصي. أي لا يتم دفع نقود الإجازة بدون اتفاق منفصل. إذا تم الاتفاق بشأن نقود الإجازة على كل حال أما شفويًا أو كتابيًا أو كان من المتعود عليه دفعها من قبل، فليس بإمكان رب العمل التوقف عن دفعها. غالبًا ما يكون قدر نقود الإجازة 50% من راتب الإجازة السنوية، ولكن من الممكن أن تكون النسبة المئوية مختلفة. أي اتفاق بشأن دفع نقود الإجازة

تفاوض بشأن زيادات الراتب السنوية

إذا لم يتم زيادة الراتب سنويًا على سبيل المثال من خلال الزيادة العامة لتتناسب مع زيادة الأسعار بشكل عام، فأجر المترجم الشفوي من الناحية العملية يُصبح مُنخفضًا. الزيادة العامة تعني أن الجميع يحصلون على نفس القدر من الزيادة بغض النظر عن أدائهم. بإمكاننا بالإضافة لذلك الاتفاق بشأن زيادات أخرى، والتي غالبًا ما تتعلق بالأداء الشخصي أو بزيادة الكفاءة.

توصيتنا بشأن الحد الأدنى للأجور لمترجمي لغة الإشارة سارية المفعول حتى الأول من مايو سنة 2022. نُوصي خلال فترة سريان مفعولها 2% زيادة عامة على الأجور ابتداءً من 2021/9/1. زيادة الأجر تلتزم بالمسار العام المُتبع بشأن المجالات الأخرى في فنلندا. تمت زيادة أجور مجال البلديات 1,22% سنة 2020 و 1,0% سنة 2021. سوف يتم ابتداءً من هذا الخريف إجراء مفاوضات جديدة بشأن الأجور، حيث أنه من المفضل متابعة نتيجتها.

اتفاق بشأن أجر فترة المرض وفترة الإجازة العائلية

تم تحديد في قانون عقد العمل، أن العامل لديه الحق في الحصول على الأجر أيضًا أثناء فترة مرضه. إذا كانت صلة العمل قد استغرقت لمدة تقل عن شهر واحد، فيتم دفع 50% من الراتب عن يوم المرض والأيام التسعة التالية. إذا كانت صلة العمل قد استغرقت لمدة تزيد عن شهر واحد، فيتم دفع أجر كامل عن يوم المرض وأيام العمل الرسمية التسعة التالية. غالبًا ما يتم الاتفاق في عقد شروط العمل على كل حال عن دفع للراتب لفترة مرض أطول من ذلك.

كما أنه بإمكان العامل التفاوض في عقد العمل الخاص به عن دفع الراتب لفترة مرض أطول من ذلك. تتفاوت الأوقات حسب اتفاقات شروط العمل، على سبيل المثال من شهر واحد إلى ثلاثة أشهر حيث يعتمد ذلك على طول صلة العمل. نقطة الانطلاق الجيدة للمفاوضات هي السعي لجعل فترة الراتب على سبيل المثال لمدة أربعة أو ستة أسابيع.

وفقاً لقانون عقد العمل فإن رب العمل غير مُلزم بدفع أجر عن فترة الإجازة العائلية. تم الاتفاق أيضًا بشأن أجور الإجازات العائلية من خلال العديد من اتفاقات شروط العمل، ومن المفصل الاتفاق بشأنها أيضًا من خلال عقد العمل الشخصي، إذا لم يكن هناك اتفاق لشروط العمل. في العادة يكون قد تم الاتفاق من خلال اتفاق شروط العمل، أن يُدفع الراتب عن إجازة الأمومة لمدة ثلاثة أشهر وعن إجازة الأبوة لمدة 1 - 2 أسابيع. كما أن إجازة الرعاية المؤقتة أيضًا من الممكن أن تكون في اتفاق شروط العمل مقابل أجر بشكل جزئي أو كلي. من الجيد السعي ليكون ذلك أيضًا في عقد العمل الشخصي.

تذكر إضافة المتطلبات العالية

يتوجب دفع عن الترجمة الشفوية ذات المتطلبات العالية إضافة العمل مرتفع المتطلبات. إضافة العمل مُرتفع المتطلبات وفقاً لتوصيات الحد الأدنى للأجور لمترجمي لغة الإشارة قدرها 30% من الأجر الشخصي للساعة. قم بالتحديد مع رب العمل الخاص بك مسبقًا أيضًا الحالات التي تُعتبر أنها حالات ترجمة شفوية مرتفعة المتطلبات.

أيضًا بإمكان الذين يعملون من خلال تادية المهام الاتفاق بشأن تعويض إضافي عن حالات الترجمة الشفوية مرتفعة المتطلبات. يُفضل تحديد مع المسؤول عن إعطاء المهمة مسبقًا، تلك الحالات التي تُعتبر أنها حالات ترجمة شفوية مرتفعة المتطلبات.

اتفق بشأن الإضافة بسبب الخبرة

تفاوض أيضًا عند قيامك بإعداد العقد عن إضافة الخبرة الخاصة بك. يتوجب أن تتبين الخبرة أيضًا من الراتب أو الأجور.

اتفق بشأن الوقت المخصص للتحضير

اتفق من خلال عقد العمل الخاص بك متى يكون التحضير من ضمن أجر الساعة العادي، ومتى يُدفع عن ذلك أجرًا بشكل منفصل.

إذا كنت تعمل كممارس للعمل الحر، فتتحقق من أن السعر الخاص بك يتضمن الوقت المخصص للتحضير. يستغرق التحضير أحيانًا وقتًا أكثر وأحيانًا وقتًا أقل، لذلك قيم مدة التحضير الخاصة بك وقدر الاجر بناءً على ذلك.

تفاوض أيضًا بشأن الإضافات الأخرى

يتوجب دفع زيادة عن العمل الذي تتم تأديته مساءً وليلاً وكذلك عن العمل الذي تتم تأديته يوم السبت ويوم الأحد. من الممكن دفع التعويض الذي يقدر الجزء عن الزيادة بصيغة إجازة أيضًا. على كل حال يتوجب توخي الدقة بخصوص تعويض عمل يوم الأحد: تم تحديده في قانون وقت العمل ومن غير الممكن استثناء هذا التعويض.

بإمكان ممارس العمل الحر أيضًا تحديد سعر العمل الذي يتم القيام به ليلاً أو في نهاية الاسبوع أو العمل الذي تمت تأديته أثناء الاجازة الرسمية ليكون سعره مختلفًا عن العمل الذي تمت تأديته خلال فترة النهار.

تفاوض بشأن المناوبة بخصوص الترجمات الشفوية السريعة

إذا كانت المناوبة من ضمن عملك، على سبيل المثال المناوبة بخصوص الترجمات الشفوية السريعة، فاتفق بشأن وقت المناوبة وعن التعويض بخصوص ذلك. إذا كان المترجمون لا يقومون بعمل المناوبة للترجمات الشفوية السريعة، فليس بإمكان مقدم الخدمة أن يُقدم للقائم بالحجز ترجمات شفوية سريعة على مدار الساعة 24/7 (حيث أنه على سبيل دائرة الرعاية الصحية والعلاج لهلسنكي وأوسيمما تتطلب ذلك).

تفاوض بشأن تعويض تكاليف رحلات المواصلات

هناك توجه قائم في مجال الترجمة الشفوية، بعدم تعويض المترجمين الشفويين عن تكاليف المواصلات إلى مكان الترجمة الشفوية والعودة من هناك. على كل حال فإن الانتقال إلى مكان الترجمة الشفوية التي تتم في المكان يُعتبر جزءًا مهمًا من وقت العمل الاسبوعي للمترجم الشفوي. لذلك يُفضل التفاوض بشأن تعويض تكاليف المواصلات أيضًا في منطقة المواصلات لهلسنكي وضواحيها (HSL). فكر مسبقًا بشأن وسيلة المواصلات الملائمة، واتفق بشأن التعويض وفقًا لذلك.

تفاوض بشأن تعويض وقت رحلات المواصلات

الاتفاق بشأن وقت الرحلة يُعتبر مهمًا بالنسبة للمترجم الشفوي: هل تنتقل بالمواصلات أي الذهاب إلى مكان الترجمة الشفوية والرجوع من هناك إلى نقطة المغادرة أو إلى مكان آخر للترجمة الشفوية

(أ) يُعتبر دائمًا وقت عمل يدفع عنه أجر

(ب) ليس وقت عمل، ولكن وقت يتم تعويضه من خلال الأجر البسيط (هناك أهمية لذلك على سبيل المثال بخصوص تراكم العمل الزائد وبشأن التعويض) أو

(ج) وقت شخصي مهم بدون أي تعويض؟

البديل النقدي اليومي ليس تعويض عن فترة المواصلات. تم الاتفاق في العديد من اتفاقات شروط العمل بخصوص تعويض وقت المواصلات حيث من الممكن اعتبارها كنموذج (على سبيل المثال [اتفاق شروط العمل لكبار موظفي التصميم والاستشارات](#)).

كما أنه يفضل أن يقوم الممارس المهني وممارس العمل الحر بتحديد سعر خدماته، بحيث تُغطّي الفاتورة أيضًا الوقت الذي ينقضي أثناء المواصلات والتكاليف.

دَوْن وقت العمل في العقد

إذا كنت عاملاً، فتتحقق من أنه يتم تدوين في عقد عملك الأمور المتعلقة بوقت العمل بشكل شامل على أفضل وجه. يتوجب أن يكون مكتوبًا في عقد العمل على سبيل المثال قدر ساعات العمل اليومية والأسبوعية والوقت بالساعة وأيام الأسبوع التي يتم تأدية العمل خلالها ووقت العمل الثابت المحتمل والتغيرات المحتملة. اتفق أيضًا بشأن فترة التوازن المحتملة لوقت العمل وبشأن كيفية تعويض العمل الإضافي والعمل الزيادة (على الأقل وفقًا للقانون أما نقدًا أو كإجازة)

إذا كنت ستعقد اتفاق بشأن أوقات عمل متفاوتة، فكن دقيقًا وتحقق من العقد من **محامي المنظمة الرئيسية لدينا وهي أكافا للمجالات الخاصة**. يُفضل المساومة بشأن قدر الحد الأدنى من ساعات العمل التي يضمنها رب العمل لتكون مرتفعة بأكبر قدر ممكن. من المهم ملاحظة أنه بإمكاننا الاتفاق دائمًا بشأن أوقات العمل المتغيرة، إذا كان ذلك يستند على مبادرة العامل. من المتوقع أن تكون حذر جدًا حينئذ وأن تستوضح أولاً ضمان البطالة عن العمل المتعلق بعقد وقت العمل المتغير، والأمور الخفية الأخرى من أكافا للمجالات الخاصة. إذا تم الاتفاق بشأن وقت العمل الذي قدره صفر أو على وقت عمل متغير آخر بمبادرة من رب العمل، فيتوجب أن تكون لدى رب العمل حاجة إلى القوى العامل بشكل متفاوت بشكل واقعي ويتوجب أن يقدم رب العمل توضيحًا بشأن ذلك. يتوجب التحقق من إنجاز ساعات العمل بعد فترة معينة بعد ذلك.

قم بمراجعة ترتيبات العمل عن بُعد

اتفق بشأن متى وكيف يتم تأدية العمل عن بُعد. قم مع رب العمل بمراجعة ماذا يُقصد بالعمل عن بُعد بخصوص عملك، وما هي شروط العمل عن بُعد على وجه الخصوص بشأن الترجمة الشفوية، ومن الذي يتأكد من أن المعدات أو وسط العمل اللازم للعمل في وضع ملائم. تحقق من نوع التأمين الذي لدى رب العمل لديك - هل يُغطي العمل عن بُعد.

من ناحية مبدئية فإن العمل عن بُعد لا يتسبب بتغييرات بخلاف مكان تأدية العمل على شروط صلة العمل أو على المعاملات التي يتم الالتزام بها أثناء صلة العمل. يكون العامل عند تأدية العمل عن بُعد في نفس الوضعية كما لو كان يؤدي العمل في الأماكن الخاصة برب العمل.

اتفق بشأن تعويض معدات العمل

رب العمل مسؤول عن المعدات الضرورية لتأدية العمل وعن الحصول على البرامج وعن صيانتها وعن تأمين الأجهزة وعن الاضرار التي تتسبب بها. يتوجب على العامل أن يعتني بمعدات العمل التي تم إعطاؤها له.

من المهم أن يحرص الذي يعمل من خلال علاقة تأدية المهمة على أن يُحدد تسعيرة لعمله، بحيث أن يُغطي السعر لفترة طويلة المدى أيضًا المصاريف التي تنشأ عن معدات العمل.

تحقق من المدة التي تستغرقها صلة العمل

نحقق مما إذا كانت المسألة عبارة عن عقد عمل ساري المفعول بشكل دائم أم عقد عمل مؤقت. بخصوص عقد العمل المؤقت ليس بإمكان أن طرف من الطرفين أن يُلغي العقد من الناحية المبدئية خلال فترة سريان مفعول العقد. من الممكن على كل حال الاتفاق في عقد العمل المؤقت بشكل منفصل عن الحق في فسخ العقد، حيث يكون بإمكان العامل حينئذ فسخ عقد العمل المؤقت لينتهي خلال فترة صلة العمل. يتوجب أن يكون هناك سبب لعقد العمل المؤقت: الاستبدال محل شخص آخر أو الطبيعة الموسمية للعمل أو سبب آخر قانوني من وجهة نظر رب العمل ليكون العقد مؤقت. لا تطلب من رب العمل لديك أن يكتب أن طلبك الشخصي هو السبب.

والفترة التجريبية؟

غالبًا ما يتم الاتفاق في بداية صلة العمل على الفترة التجريبية، ولكن ذلك غير ضروري. الحد الأقصى لطول الفترة التجريبية ستة أشهر. بخصوص عقد العمل المؤقت طول الفترة التجريبية من الممكن أن يكون كحد أقصى نصف فترة العقد، ولكن ليس أكثر من ستة أشهر على كل حال.

احذر هذه الأمور

نادراً ما تكون التدوينات التالية من مصلحة *العامل*. أي فُكر بعناية إذا وقعت على هذه:

- تعويض ثابت للعمل الزائد، فترة العمل الكلية
- موافقة مستمرة على العمل الإضافي و/أو العمل الزائد (على العمل أثناء نهاية الأسبوع). (يتوجب على رب العمل من ناحية مبدئية أن يسأل في كل مرة عن العمل الإضافي والعمل الزائد وأن يحصل من العامل على موافقة بشكل منفصل بخصوص ذلك).
- حفظ السرية عند انتهاء صلة العمل.
- تم تحديد حفظ السرية في القانون، وبالإضافة لذلك فإن المترجم الشفوي مُلزم بناءً على مهنته بحفظ السرية. إذا تم تحديد في عقد العمل حفظ السرية بشكل موسع جداً أو لفترة طويلة المدى أو من خلال العقوبة بالغرامة الخاصة بالعقد، ففكر في ذلك! إذا استمر حفظ السرية بعد انتهاء صلة العمل بدون سقف زمني، فإن إلزامية كتم السر لا تنتهي مطلقاً.
- منع المنافسة (عند انتهاء صلة العمل)
- تُمنع المنافسة والتجهيز لها أثناء فترة سريان مفعول صلة العمل وفقاً للقانون، ولكن عند انتهاء صلة العمل فإن منع المنافسة يُعتبر تحديد صعب جداً بالنسبة لك. على الرغم من أنه يتوجب أن يكون لذلك سبب مهم وفقاً للقانون، يتم اقتراح منع المنافسة بشكل عام من خلال عقود العمل. أي كن دقيقاً! من الممكن أن يُدون في العقد أيضاً منع التوظيف.
- غرامات العقد
- تعويض تكاليف التعليم. من الممكن أن يعني ذلك على سبيل المثال أنه إذا استقلت من عملك، فمن الممكن أن تكون مُجبراً على تعويض رب العمل عن تكاليف ذلك التعليم الذي دفع رب العمل ثمنه لتعليمك تأدية عملك.
- تقيد العمل الجانبي بقدر أكثر مما تم تحديده في القانون.
- الاتفاق بشأن حقوق الملكية الفكرية بما هو ليس من مصلحتك
- تسوية الخلافات من خلال التحكيم أو تدوين بشأن الجهة الحقوقية ذات الاختصاص

لمساعدتك

التوصيات بشأن الحد الأدنى للأجور:

[شروط الأجور وشروط صلة العمل الأخرى لمترجمي لغة الإشارة الذين يتقاضون أجراً بالساعة 2022/4/30 - 2020/4/1](#)

[شروط الأجور وشروط صلة العمل الأخرى لمترجمي لغة الإشارة الذين يتقاضون راتباً شهرياً 2022/4/30 - 2020/4/1](#)

بيانات الاتصال لاستشارات صلة العمل لأكافا للمجالات الخاصة:

https://www.akavanerityisalat.fi/tietoa_meista/yhteystiedot/tyosuhdeneuvonta

العطاءات التنافسية

معلومات عن العطاءات التنافسية مُتاحة على الرابط: www.hilma.fi

- وصف للخدمة للحصول على خدمات الترجمة لهلسنكي وفانتا وكيرافا ومستشفى هلسنكي وأوسيمبا ([Palvelukuvaus Vantaa Helsinki Kerava HUS](#) pdf)
- وصف الخدمة للحصول على خدمات الترجمة لمدينة إسبو ولتعليم رابطة البلديات الموحدة لمنطقة إسبو وضواحيها أومنيا (Omnia) ولمدينة كاوينابين ومنطقة الرفاهية لغرب أوسيمبا ([Omnia, Kauniainen, Länsi-Uudenmaa, kuvaus Espoo Hankinnan kohteen](#) pdf)

إعداد المدير التنفيذي للجمعية المسجلة لخبراء اللغة.

مصدر المعلومات بخصوص المقال هو محامي أكافا للمجالات الخاصة يو هو- هيبيكي ليينين.