

ข้อมูลสำหรับการให้บริการผู้ประกอบการที่มีเป้าหมายการทำงานค้า การลงทุน การจัดตั้งบริษัทในเดนมาร์ก

เรื่อง อัตราค่าจ้างและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการดำรงชีวิต

1. ข้อมูลพื้นฐาน

สภาพแวดล้อมทางธุรกิจของเดนมาร์กดึงดูดนักลงทุนต่างชาติ จากการจัดอันดับ 2014 Index Economic Index ของ The Heritage Foundation เดนมาร์กได้รับการจัดอันดับที่ 1 ในกลุ่มประเทศนอร์ดิกส์ (อันดับที่ 3 ของยุโรป และอันดับที่ 10 ของโลก) โดยค่าคะแนนความยืดหยุ่นในตลาดแรงงานสูงถึง 91.2 (จาก 100 คะแนน) ซึ่งแสดงถึงความยืดหยุ่นของการจ้างงาน และการเลิกจ้าง ที่มีกฎระเบียบที่มีประสิทธิภาพ เนื่องด้วยเดนมาร์กมีระบบสวัสดิการสังคมที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งของโลก ทำให้นายจ้างแทบจะไม่ต้องมีส่วนร่วมในค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการสังคม (Social security) เดนมาร์กมีตลาดแรงงานที่มีความเสถียร แรงงานมีประสิทธิภาพทางการแข่งขันมากเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ในยุโรป องค์กร Invest in Denmark ได้เสนอปัจจัยสำคัญที่สุด 3 ประการในการวางจ้างพนักงานในเดนมาร์ก ได้แก่

- การว่าจ้างพนักงานที่มีทักษะความสามารถตรงกับความต้องการ – ประชากรเดนมาร์กมีระดับการศึกษาที่ดี มีทักษะภาษาต่างประเทศที่ยอดเยียม ประชากรที่มีการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยมีสัดส่วนที่สูง และทักษะความสามารถที่เฉพาะเจาะจง เช่น ในอุตสาหกรรม CleanTech ไอซีที และวิทยาศาสตร์ (Lifesciences)
- ความยืดหยุ่นช่วยลดความเสี่ยงทางธุรกิจ – จากรูปแบบ "Flexicurity" (Flexible + security) ทำให้เดนมาร์กมีความยืดหยุ่นในการจ้างงาน ซึ่งแตกต่างจากประเทศยุโรปอื่นๆ สามารถว่าจ้าง และเลิกจ้างพนักงานได้ง่าย ค่าจ้าง และชั่วโมงการทำงานสามารถเจรจาต่อรองกันได้
- ความเสถียรและความโปร่งใส – ตลาดแรงงานเดนมาร์กมีเสถียรภาพมากแห่งหนึ่งของโลก ไม่ค่อยมีการนัดหยุดงาน (Strike) และระบบการตัดสินที่มีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาข้อพิพาทแรงงาน

ตามรายงาน IMD World Competitiveness Yearbook 2013 เดนมาร์กได้รับการจัดอันดับให้มีความยืดหยุ่นในตลาดแรงงานอันดับที่ 2 ของโลก (รองจากไอซ์แลนด์) ธุรกิจสามารถดำเนินการปรับขึ้น/ลงได้อย่างราบรื่นมากขึ้นในเดนมาร์กกว่าประเทศอื่นๆ ในยุโรป

- เมื่อเทียบกับประเทศในยุโรปอื่นๆ การยกเลิกสัญญาจ้างงานในเดนมาร์กเป็นอิสระมาก ทำให้การเปลี่ยนแปลงและปรับตัวของธุรกิจง่าย
- ในเดนมาร์กนายจ้างสามารถเลือกที่จะยกเลิกการจ้างงานได้ トラบไตที่การเลิกจ้างเป็นธรรม ในขณะที่ประเทศอื่นๆ นายจ้างอาจมีข้อผูกมัดในหลักการ และข้อจำกัดอื่นๆ

- นายจ้างในเดนมาร์กมีหน้าที่ที่จะต้องเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงาน ยกเว้นในกรณีของการเลิกจ้างขนาดใหญ่ เว้นแต่ได้ทำข้อตกลงร่วมกัน แม้ในกรณีที่มีการเลิกจ้างขนาดใหญ่ ผลของการเจรจาจะไม่ส่งผลกระทบต่อสิทธิของนายจ้างที่จะยกเลิกพนักงาน
- นายจ้างเดนมาร์กไม่มีข้อผูกพันที่จะจ้างพนักงานคนเดิมกลับเข้ามาทำงาน (Reemploy)

2. ข้อตกลงค่าตอบแทน

ข้อตกลงค่าตอบแทน (Remuneration packages) พนักงานในเดนมาร์กมีหลายรูปแบบ ดังรายละเอียดด้านล่าง

2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Monetary)

- การประกาศรับสมัครงานนั้น สามารถระบุความต้องการด้านระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน หรือความสามารถทางด้านภาษาได้ แต่ไม่สามารถระบุความต้องการด้านเพศ อายุ ความเชื่อ/ศาสนาได้ ซึ่งขัดกับกฎหมายเดนมาร์ก ถือเป็น การเลือกปฏิบัติ (Discrimination)
- โดยทั่วไปแล้ว สัญญาการจ้างงานมักจะระบุค่าตอบแทนรายเดือน หรือรายปี เงื่อนไขการชำระเงิน และการชำระเงินเดือนประจำปี โดยทั่วไปพนักงานในเดนมาร์กจะได้รับข้อเสนอค่าตอบแทนทางการเงินที่คงที่ (Fixed monetary remuneration) นอกจากนี้ บางรายอาจได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินที่ไม่คงที่ (Variable monetary remuneration) เช่น โบนัส ค่าคอมมิชชั่น และเงินค่าตอบแทนพิเศษ (Gratuity) หุ่น และแรงจูงใจอื่นๆ มักพบเห็นโดยทั่วไป
- ไม่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเดนมาร์ก แต่นายจ้างสามารถทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงานต่างๆ ได้ ซึ่งในเดนมาร์กมีสหภาพแรงงานหลายแห่ง ขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรม หรือจุดประสงค์นั้นๆ
- ตัวอย่างระดับเงินเดือนเริ่มต้นเฉลี่ยในเดนมาร์ก ดังตารางด้านล่าง (หน่วย: โครนเดนมาร์ก)

อาชีพ	เงินเดือน	อาชีพ	เงินเดือน	อาชีพ	เงินเดือน
แพทย์เอกชน	56,771	นักจิตวิทยา	36,159	สูติแพทย์	28,789
ทันตแพทย์	56,220	สถาปนิก	36,028	นักการศึกษา/ ดูแลเด็ก	28,127
ทนายความ	53,871	ครู	32,844	พนักงานเสริม	27,708
แพทย์ (รัฐ)	50,475	นักแสดง	31,827	นักดับเพลิง	27,035
วิศวกร	45,638	ช่างก่อสร้าง	31,822	พ่อครัว/แม่ครัว	26,536
นักการเงิน/นัก เศรษฐศาสตร์	42,896	เลขานุการ	31,356	ผู้ควบคุมนักโทษ	25,223
พนักงานขาย/ นักการตลาด/ นัก ประชาสัมพันธ์	41,636	นักสังคมวิทยา	30,678	พนักงานขาย	24,093
นักข่าว	40,826	พยาบาล	30,144	ช่างเสริมสวย	23,764
สัตวแพทย์	38,114	ช่างไม้	29,910	พนักงานทำ ความสะอาด	22,305
นักเขียน	37,365	ตำรวจ	29,876	พนักงาน แคชเชียร์	21,587

ที่มา: หนังสือพิมพ์ Søndagavisen ฉบับวันที่ 21 – 23 กุมภาพันธ์ 2557

2.2 สวัสดิการอื่นๆ (Benefits)

2.2.1 เงินบำนาญ

เดนมาร์กมีระบบ The Danish Labour Market Supplementary Pension Scheme (ATP) และเงินสมทบตามกฎหมายอื่นๆ ซึ่งมีผลบังคับใช้ และนายจ้างจะต้องจ่ายประมาณ 6,000 โครนเดนมาร์กต่อปี

แม้ว่ารัฐเดนมาร์กจะมีเงินเกษียณอายุราชการให้แก่ผู้เกษียณทั้งหมด ปัจจุบันจะพบเห็นว่า มีพนักงานจำนวนมากที่มีการชำระเงินเกษียณเสริมเข้าไป ซึ่งปกติแล้วนายจ้างจะจ่ายเสริมด้วย เช่น นายจ้างจ่ายร้อยละ 6 ของเงินเดือน ซึ่งจำนวนนี้เป็นเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ และลูกจ้างจะจ่ายร้อยละ 2 หรือ 3 ของเงินเดือน เพื่อมีส่วนร่วมในโครงการเงินบำนาญนี้ การชำระเงินดังกล่าวจะไม่มีข้อบังคับ ยกเว้นแต่มีข้อตกลงร่วมกัน

2.2.2 รถยนต์บริษัท

บริษัทหลายแห่งมักจะจัดหารถยนต์ให้กับระดับผู้บริหาร หรือพนักงานที่มีความจำเป็นในการเดินทางมาก สวัสดิการรถยนต์นี้เป็นผลประโยชน์ทางภาษี ผู้บริหาร หรือพนักงานจึงสามารถใช้รถเพื่อประโยชน์ส่วนตนได้ หาก

พนักงานใช้รถยนต์ของตนเองเพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจของนายจ้าง นายจ้างสามารถจ่ายค่าชดเชยให้กับพนักงาน สำหรับการใช้นี้ได้ หากมีอัตรามาตรฐานคงที่ พนักงานไม่จำเป็นต้องเสียภาษี

2.2.3 โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ และ/หรืออินเทอร์เน็ต

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าใช้จ่ายโทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ หรืออินเทอร์เน็ต หรือทั้งสามอย่างนี้ให้กับพนักงาน พนักงานจะต้องเสียภาษี (ประมาณ 3,000 โครนเดนมาร์กต่อปี)

2.2.4 ที่พักอาศัย

นายจ้างมักจะจัดที่พักอาศัยให้กับเจ้าหน้าที่ต่างประเทศที่ไม่มีถิ่นที่อยู่ในเดนมาร์กมาก่อน โดยปกติแล้ว นายจ้างจะเช่าบ้าน หรืออพาร์ทเมนต์ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน โดยพนักงานจะเป็นผู้รับผิดชอบเสียภาษี

2.2.5 หนังสือพิมพ์

นายจ้างมักจะจัดหาหนังสือพิมพ์ให้กับผู้บริหารหรือบุคลากรที่ต้องใช้ข้อมูลดังกล่าวในการทำงาน โดยพนักงานจะเป็นผู้รับผิดชอบเสียภาษี เว้นแต่ส่งถึงที่อยู่ของนายจ้าง

2.2.6 หุ่น

โปรแกรมตัวเลือกหุ้นสามารถแยกออกเป็น 2 กลุ่ม

- หุ้นสำหรับผู้บริหาร (เช่น shares, warrants และ bonds) ซึ่งบ่งบอกถึงสิทธิประโยชน์ทางภาษี
- หุ้นทั่วไปสำหรับพนักงานทุกคน ซึ่งมีการจัดเก็บภาษีที่น่าสนใจเช่นเดียวกัน

3. การเลือกสมาชิกคณะกรรมการบริหารบริษัท

ในช่วง 3 ปี หากมีจำนวนพนักงานเพิ่มขึ้น 35 คนหรือมากกว่านั้น พนักงานมีสิทธิที่จะแต่งตั้งตัวแทนพนักงาน เทียบเท่ากับครึ่งหนึ่งของสมาชิกคณะกรรมการบริหารบริษัท พนักงานในบริษัทสามารถแต่งตั้งตัวแทนพนักงานอย่างน้อย 2 คน เป็นตัวแทนในคณะกรรมการนั้นๆ ได้

ในทำนองเดียวกัน เมื่อกลุ่มบริษัท ซึ่งประกอบด้วย บริษัทแม่เดนมาร์ก และบริษัทสาขาที่มากกว่าหรือมีจำนวน 1 สาขา หนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งบริษัท ในช่วง 3 ปี หากมีจำนวนพนักงาน 35 คนหรือมากกว่านั้น พนักงานในบริษัทสาขาเหล่านั้นสามารถแต่งตั้งตัวแทนพนักงานอย่างน้อย 3 คน เป็นตัวแทนในคณะกรรมการในบริษัทแม่ได้

4. กฎหมายแรงงานพื้นฐาน

หัวข้อ/ระดับ	ผู้จัดการทั่วไป	พนักงานเงินเดือน	พนักงานชั่วคราว
กฎหมาย	โดยทั่วไปแล้วไม่มี	- The Act on Salaried Employees - The Holiday Act - Collective Agreements (ไม่ค่อยพบมากนัก)	The Holiday Act หรือ Collective Agreements
การทำสัญญา	สามารถเจรจาต่อรองได้	- ข้อกำหนดขั้นต่ำเป็นไปตามข้อกำหนดและเงื่อนไข - พระราชบัญญัติสัญญาการจ้างงาน (The Act on Employment Contracts)	- ข้อกำหนดขั้นต่ำเป็นไปตามข้อกำหนดและเงื่อนไข - พระราชบัญญัติสัญญาการจ้างงาน (The Act on Employment Contracts)
ระยะเวลาทดลองเมื่อการจ้างพนักงานใหม่	สามารถเจรจาต่อรองได้	สูงสุดไม่เกิน 3 เดือน	ข้อกำหนดแตกต่างกันไป
เวลาทำงาน	สามารถเจรจาต่อรองได้	- เวลาทำงานปกติเฉลี่ย 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ - เวลาทำงานเฉลี่ยต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ - ต้องมีเวลาพักผ่อนอย่างน้อย 11 ชั่วโมงก่อนการเริ่มทำงานวันใหม่	- เวลาทำงานปกติเฉลี่ย 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ - เวลาทำงานเฉลี่ยต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ - ต้องมีเวลาพักผ่อนอย่างน้อย 11 ชั่วโมงก่อนการเริ่มทำงานวันใหม่
การชำระเงินในระหว่างการเจ็บป่วย	สามารถเจรจาต่อรองได้	พนักงานได้รับเงินเดือนเต็มจากนายจ้าง (นายจ้างอาจได้รับการชดเชยบางส่วนโดยรัฐ)	แตกต่างกันไปตามข้อตกลงร่วม (นายจ้างอาจได้รับการชดเชยบางส่วนโดยรัฐ)
การลาคลอดบุตร (สำหรับทั้งบิดาและมารดา)	- มารดาสามารถลาได้ 4 สัปดาห์ก่อนที่จะการคลอดบุตร และ 46 สัปดาห์หลังการคลอด (สามารถขยายได้) - สามารถเจรจาเงินเดือนได้ - หากนายจ้างจ่ายเงินเดือนเต็มแก่พนักงานในระหว่างการลาคลอดนี้ นายจ้างจะได้รับค่าชดเชยจากรัฐ - บิดามีสิทธิหยุดลา 2 สัปดาห์ทันทีหลังการคลอด และสามารถลาหยุดได้อีกจำนวน	- มารดาสามารถลาได้ 4 สัปดาห์ก่อนที่จะการคลอดบุตร และ 46 สัปดาห์หลังการคลอด (สามารถขยายได้) - นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเดือนอย่างน้อยร้อยละ 50 ของเงินเดือน 4 สัปดาห์ก่อนที่จะคลอดบุตร และ 14 สัปดาห์หลังคลอดบุตร (ได้รับการชดเชยจากรัฐ 46 สัปดาห์หลังคลอด) - เงินเดือนอาจขึ้นอยู่กับการ	- มารดาสามารถลาได้ 4 สัปดาห์ก่อนที่จะการคลอดบุตร และ 46 สัปดาห์หลังการคลอด (สามารถขยายได้) - เงินเดือนอาจขึ้นอยู่กับการเจรจาต่อรองข้อตกลงและข้อตกลงของแต่ละบุคคล - บิดามีสิทธิหยุดลา 2 สัปดาห์ทันทีหลังการคลอด และสามารถลาหยุดได้อีกจำนวน 32 สัปดาห์หลังจากมารดาคลอดบุตรแล้วเป็นเวลา 14

	32 สัปดาห์หลังจากมารดาคลอดบุตรแล้วเป็นเวลา 14 สัปดาห์	เจรจาต่อรองข้อตกลงและข้อตกลงของแต่ละบุคคล - บิดามีสิทธิหยุดลา 2 สัปดาห์ทันทีหลังการคลอด และสามารถลาหยุดได้อีกจำนวน 32 สัปดาห์หลังจากมารดาคลอดบุตรแล้วเป็นเวลา 14 สัปดาห์ แต่สามารถเจรจาต่อรองเงินเดือนได้	สัปดาห์												
วันหยุด	สามารถเจรจาต่อรองได้ มักจะเป็นไปตามกฎหมายวันหยุด (The Holiday Act)	อย่างต่ำ 25 วันในช่วงวันหยุดปี (เริ่ม 1 พค. - 30 เมย. ของทุกปี) หลายบริษัทเพิ่มอีก 5 วันตามที่ได้ตกลงกันไว้	อย่างต่ำ 25 วันในช่วงวันหยุดปี (เริ่ม 1 พค. - 30 เมย. ของทุกปี) หลายบริษัทเพิ่มอีก 5 วันตามที่ได้ตกลงกันไว้												
การเลิกจ้าง	สามารถเจรจาต่อรองได้ โดยมากจะแจ้งล่วงหน้า 3 หรือ 6 เดือนสำหรับลูกจ้าง และ 6 หรือ 12 เดือนสำหรับนายจ้าง	<table border="1"> <tr> <td>ระยะเวลาการทำงาน</td> <td>ระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้า</td> </tr> <tr> <td>0-5 เดือน</td> <td>1 เดือน</td> </tr> <tr> <td>6 เดือน - 2.9 ปี</td> <td>3 เดือน</td> </tr> <tr> <td>3 - 5.8 ปี</td> <td>4 เดือน</td> </tr> <tr> <td>6 - 8.7 ปี</td> <td>5 เดือน</td> </tr> <tr> <td>มากกว่า 8.7 ปี</td> <td>6 เดือน</td> </tr> </table>	ระยะเวลาการทำงาน	ระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้า	0-5 เดือน	1 เดือน	6 เดือน - 2.9 ปี	3 เดือน	3 - 5.8 ปี	4 เดือน	6 - 8.7 ปี	5 เดือน	มากกว่า 8.7 ปี	6 เดือน	- แตกต่างกันไปตามลักษณะงาน/ข้อตกลง - โดยมากอยู่ระหว่าง 8 วัน - 4 เดือน
ระยะเวลาการทำงาน	ระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้า														
0-5 เดือน	1 เดือน														
6 เดือน - 2.9 ปี	3 เดือน														
3 - 5.8 ปี	4 เดือน														
6 - 8.7 ปี	5 เดือน														
มากกว่า 8.7 ปี	6 เดือน														
การริเริ่ม/นวัตกรรม/ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน	สามารถเจรจาต่อรองได้	- ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเป็นเจ้าของสิ่งประดิษฐ์ เว้นแต่ได้ตกลงเป็นอย่างอื่น - หากสิ่งประดิษฐ์ที่อยู่ภายในขอบเขตของการจ้างงาน นายจ้างอาจเรียกร้องสิทธิในสิ่งประดิษฐ์นั้นๆ ในค่าที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะรวมอยู่ในเงินเดือน	- ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเป็นเจ้าของสิ่งประดิษฐ์ เว้นแต่ได้ตกลงเป็นอย่างอื่น - หากสิ่งประดิษฐ์ที่อยู่ภายในขอบเขตของการจ้างงาน นายจ้างอาจเรียกร้องสิทธิในสิ่งประดิษฐ์นั้นๆ ในค่าที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะรวมอยู่ในเงินเดือน												

ที่มา Invest in Denmark, Danish Ministry of Foreign Affairs

5. สภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต

5.1 การดำรงชีวิต

สภาพอากาศที่หนาวเย็นจัด และมีดครึ้มกว่า 6 เดือนอาจเป็นอุปสรรคสำคัญในการดำรงชีวิตในเดนมาร์ก อย่างไรก็ตาม เดนมาร์กมีระบบคมนาคม และสาธารณูปโภคที่พร้อม จึงสามารถเดินทางไปมาได้สะดวก สภาพการจราจรภายในเมืองโดยทั่วไปไม่ติดขัด

5.2 ที่พักอาศัย

- กำหนดรูปแบบการดำรงชีวิตของตนเอง
- โดยทั่วไปแล้ว ผู้เช่าจะต้องจ่ายเงินมัดจำเป็นเงินจำนวนเทียบเท่ากับค่าเช่า 2 – 3 เดือนแก่ผู้ให้เช่าบ้านโดยการโอนเงิน
- ค่าเช่าที่พักประเภทอพาร์ทเมนท์ของชาวไทยที่อยู่อาศัยในกรุงโคเปนเฮเกนโดยทั่วไปเฉลี่ยประมาณเดือนละ 32,000 – 40,000 บาท (สำหรับพักอาศัยคนเดียว/ไม่รวมค่าน้ำค่าไฟ และค่าสาธารณูปโภคต่างๆ) และประมาณ 75,000 – 94,000 บาท สำหรับพักอาศัย 2 คน และระดับผู้บริหารของบริษัทเฉลี่ยประมาณ 70,000 – 90,000 บาท (สำหรับพักอาศัยคนเดียว/ไม่รวมค่าน้ำค่าไฟ และค่าสาธารณูปโภคต่างๆ) และประมาณ 90,000 – 100,000 บาท สำหรับห้องพัก 2 ห้องนอน (ไม่รวมค่าน้ำค่าไฟ และค่าสาธารณูปโภคต่างๆ)
- ในกรุงโคเปนเฮเกนนั้น การเช่าที่พักประเภทอพาร์ทเมนท์ที่ได้รับความนิยมมากกว่าการเช่าบ้านเดี่ยว

5.3 อาหาร

- อาหารไทยเป็นที่นิยมในเดนมาร์ก จึงสามารถพบเห็นภัตตาคารไทย ตั้งแต่ระดับล่าง (เช่น ร้านอาหารไทยที่สั่งซื้อกลับบ้าน หรือ Take Away) จนถึงระดับบน (เช่น Thai Select Premium Blue Elephant และภัตตาคารไทย KIIN KIIN ที่ได้รับรางวัล Michelin) ได้ทั่วไปทั้งในกรุงโคเปนเฮเกน และเดนมาร์ก
- สามารถหาข้อมูลภัตตาคารในกรุงโคเปนเฮเกนได้ที่เว็บไซต์ <http://www.aok.dk/> และ <http://www.visitcopenhagen.com/copenhagengastronomy>

5.4 สถานพยาบาล

- เดนมาร์กมีอุปกรณ์การแพทย์ที่ทันสมัย อันดับต้นๆ ของโลก บริการทางการแพทย์โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ
- หากผู้ประกอบการที่ได้รับการอนุญาตให้เข้ามาทำงานในเดนมาร์ก และได้รับหมายเลขประจำตัว CPR Number แล้ว จะได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกับชาวเดนมาร์ก รวมไปถึงการเข้ารับการรักษาสุขภาพฟรี ซึ่งเป็นสวัสดิการจากรัฐบาล การเข้ารับรักษาพยาบาลในเดนมาร์กจึงจำกัดเวลาทำการ ซึ่งโดยมากอยู่ในช่วงเวลา 09.00 – 15.00 น. ขึ้นอยู่กับสถานพยาบาลนั้นๆ

- ผู้ที่มีหมายเลขประจำตัว CPR จะมีแพทย์ประจำตัว โดยการเข้าพบแพทย์จะต้องโทรศัพทน์ัดหมายกับแพทย์ประจำตัวของตน ซึ่งเวลาการรอคิวนัดหมายอาจจะอยู่ในช่วง 3 วัน – 3 อาทิตย์
- การเข้าพบแพทย์จะต้องตรงต่อเวลาตามเวลาที่แพทย์นัดหมาย หากมาช้า หรือไม่แสดงตน อาจจะมีความธรรมเนียมประมาณ 100 โครนเดนมาร์ก



ตัวอย่างบัตรประจำตัวประกันทางการแพทย์

(Health insurance card)

5.5 ความปลอดภัย

- เดนมาร์กเป็นประเทศที่มีความปลอดภัยค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตาม ควรระวังกระเป๋าและสิ่งของตลอดเวลา โดยเฉพาะในเขตที่มีผู้คนพลุกพล่านหรือในตัวเมือง ควรหลีกเลี่ยงการเดินทางในสถานที่ที่มีตึกราม หรือสถานที่เปลี่ยวในยามวิกาล
- การล้วงกระเป๋า หรือขโมยของตามภัตตาคาร หรือคาเฟ่อาจเกิดขึ้นบ้าง จึงควรระมัดระวังข้างของของตนอยู่ตลอดเวลา
- ที่พักอาศัยควรปิดประตู และล็อกกุญแจเสมอ หากไม่มีคนอยู่อาศัยเป็นเวลานาน ควรเปิดไฟทิ้งไว้

5.6 สิ่งบันเทิงรื่นรมย์

- ในกรุงโคเปนเฮเกนมีสถานบันเทิงรื่นรมย์อยู่มากมาย เช่นบริเวณ Vesterbrogade หรือ Indre by
- ชาวเดนมาร์กนิยมพบปะสังสรรค์ตามคาเฟ่ ซึ่งให้บริการทั้งชา กาแฟ และเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

5.7 การดูแลสุขภาพ

- เนื่องจากเดนมาร์กตั้งอยู่ในเขตหนาว จึงไม่ค่อยมีเครื่องปรับอากาศตามบ้านเรือนหรือสำนักงานมากนัก
- ในช่วงหน้าหนาว มีอุณหภูมิประมาณ 0 – 5 องศาเซลเซียส ควรแต่งตัวให้รัดกุม เพื่อป้องกันโรคหวัด
- หน้าร้อนในเดนมาร์กมีอุณหภูมิประมาณ 12 – 30 องศาเซลเซียส และอากาศเปลี่ยนแปลงบ่อยระหว่างวัน ในหนึ่งวันอาจจะเจอทั้งแดด ฝน ลม ลูกเห็บก็เป็นได้ การเตรียมเครื่องแต่งกายในกระเป๋าให้พร้อมในทุกๆ วันทำให้ลดความเสี่ยงของการมีโรคจากอากาศที่เปลี่ยนแปลงบ่อยได้
- สามารถเติมน้ำจากน้ำประปาได้

5.8 การสื่อสารกับคนไทยในเดนมาร์ก

- จำนวนคนไทยในเดนมาร์กมีประมาณ 14,000 คน (ข้อมูลจาก สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงโคเปนเฮเกน เมื่อเดือนมิถุนายน 2557)
- สมาคมไทย – เดนิช (Thai – Dansk Forening) เขต Jylland & Fyn
ที่อยู่ Parkvej 26, 5492 Vissenbjerg โทร +45 64 47 21 72 อีเมล info@thai-dansk.dk
เว็บไซต์ <http://www.thai-dansk.dk/>
- สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงโคเปนเฮเกน
ที่อยู่ Norgesmindevej 18, 2900 Hellerup, Copenhagen
โทร +45 3962 5010 อีเมล info@thaiembassy.dk
เว็บไซต์ <http://www.thaiembassy.dk/> และ <https://www.facebook.com/rtecopenhagen>

สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ณ กรุงโคเปนเฮเกน
กรกฎาคม 2557