

## Çertifikatë e aftësive të punës (Työelämäsertifikaatti)

Çertifikata e aftësive të punës është një çertifikatë dijesh, e cila përmban çështjet kryesore që kanë të bëjnë me rregullat e punës në Finlandë dhe me legjislacionin finlandez të punës.

Qëllimi i çertifikatës së aftësive të punës, është të ndihmojë punësimin si dhe të rrisë në veçanti informacionet e imigrantëve dhe të punëtorëve të huaj mbi shoqërinë finlandeze. Jeta aktive në Finlandë lehtësohet kur rritet informacioni mbi shoqërinë që ju rrethon. Kur personat që punojnë në Finlandë, imigrantët në kërkim të punës dhe personat që punësojnë fuqi punëtore nga jashtë shtetit të marrin çertifikatën ku janë përmbledhur informacionet mbi punën dhe legjislacionin në vend, atëherë do të rritet edhe ndjenja e kontrollit të ambientit që ju rrethon si dhe barazia krahasuar me punëtorët finlandezë.

Çertifikata e aftësive të punës i ndihmon bizneset për të njohur më mirë fuqinë e re punëtore. Marrja e çertifikatës së aftësive të punës është për punëdhënësin një dëshmi se, personi që kërkon punë ose personi që vjen për të punuar në Finlandë, është i njohur me çështjet kryesore të legjislacionit të punës. Me anë të çertifikatës, bizneset e vogla dhe të mëdha mund t'i përforcojnë edhe më tej njohuritë e tyre dhe kjo mund ta lehtësojë rekrutimin e punëtorëve të rinj.

Provimi i çertifikatës së aftësive të punës organizohet nga Ministria e Punës dhe Ekonomisë dhe ai gjendet në adresën [http://www.mol.fi/mol/fi/02\\_tyosuhteet\\_ja\\_lait/02\\_ulkom\\_suomessa/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/02_ulkom_suomessa/index.jsp)

Pjesëmarrësit në provimin e çertifikatës së aftësive të punës mund të marrin informacione mbi legjislacionin finlandez dhe rregullat e punës sipas dëshirës. Ky material përmban fushat ku përqendrohet provimi i çertifikatës së aftësive të punës. Institucionet shkollore organizojnë provime si dhe japin shkollime mbi to.

Çertifikata e aftësive të punës në finlandisht (suomeksi), anglisht (englanniksi), rusisht (venäjäksi) dhe estonisht (viroksi) gjenden në adresën <http://www.amiedu.net/cofi/tulokset.html>.



Harta: © Departamenti i Topografisë

Finlanda e fitoi pavarësinë në vitin 1917. Para asaj kohe, Finlanda ishte për 600 vjet pjesë e Suedisë dhe që prej vitit 1809 pjesë e Rusisë. Gjatë kësaj periudhe, Finlanda ishte autonome dhe qeveria e saj filloi të funksiononte. Pas pavarësisë, Finlanda u bë republikë. Finlanda është shtet evropian, i drejtësisë dhe veprimtaria e autoriteteve zyrtare të saj bazohet në ligj. Finlanda është gjithashtu një shtet demokratik: populli zgjedh presidentin, parlamentin dhe vendimmarrësit në nivelin komunal (= lokal dhe vendor).

Finlanda është vend anëtar i Bashkimit Evropian (BE). Valuta e Finlandës është euro.

Në Bashkimin Evropian ka gjithsej 27 shtete. Islanda, Lihtenshtaini, Norvegjia dhe Zvicra nuk janë anëtarë të BE-së. Finlanda ka 13 deputetë në parlamentin evropian. Finlanda është shtet skandinav i mirëqenies: të gjithë ata që jetojnë me banim të përhershëm në Finlandë, kanë të drejtën dhe mundësinë për të marrë sigurim social. Shpenzimet publike sociale financohen nëpërmjet tatimit dhe pagesave të ndryshme.

Nëpërmjet të ardhurave nga tatimi, shteti dhe komunat mund t'u ofrojnë banorëve shërbime të ndryshme. Disa nga këto shërbime janë: shkollimi bazë dhe shkollimi profesional, kujdesi bazë shëndetësor, kujdesi ditor për fëmijë, kujdesi për të moshuarit dhe për personat me aftësi të kufizuara (invalidët). Shteti garanton që personi të marrë të ardhura të mjaftueshme edhe atëherë kur ai nuk mund t'i sigurojë vetë të ardhurat jetike – për shembull kur ai është i moshuar, i sëmurë ose kur është i papunë.

Institucioni i Sigurimit Social (KELA), merret me sigurimin bazë të banorëve të Finlandës gjatë fazave të ndryshme të jetës së tyre. Klientët e Kela-s janë ata që banojnë në Finlandë dhe jashtë saj, dhe që bëjnë pjesë në rrethin e sigurimit social të Finlandës.

KELA ka zyra në të gjithë Finlandën. Në zyrat e saj jepen informacione, ndër të tjera, edhe për sigurimin social për të huaj.

Finlanda ka popullsi të vogël: vetëm 5,3 milionë banorë. Pjesa më e madhe e popullsisë banon në qarqet administrative të Finlandës Jugore dhe Perëndimore. Kryeqyteti i Finlandës është Helsinki, popullsia e të cilit është rreth 560 000 banorë.

Në vitin 2007, në Finlandë kishte gjithsej shtetas të huaj 132 632, rreth 2,5 % e të gjithë popullsisë.

Statistika mbi strukturën e popullsisë mund të gjeni në [faqen e internetit të qendrës së regjistrimit të popullsisë \(Väestötietokeskuksen\)](#) në finlandisht (suomeksi), suedisht (ruotsiksi) dhe anglisht (englanniksi).

### **Aftësia gjuhësore në punë (Kielitaito työelämässä)**

Gjuhët zyrtare të Finlandës janë finlandishtja dhe suedishtja (6 % e banorëve kanë suedishten si gjuhë amtare). Në disa vende pune nevojitet që të flitet si finlandisht ashtu edhe suedisht. Finlandezët studiojnë gjuhë të huaja që në shkollën fillore. Zakonisht ata e flasin mirë anglishten, megjithatë të huajve u nevojitet finlandishtja në punë, ndonëse shumë nga vendet e punës kanë nevojë vetëm për njohuritë bazë të finlandishtes. Finlandezët nuk presin që të gjithë të huajt e punësuar ta flasin mirë finlandishten që në fillim. Nëse e keni të vështirë për të folur finlandisht, zakonisht finlandezët japin sugjerime dhe këshilla.

Informacione të mëtejshme mbi [aftësitë gjuhësore në punë \(kielitaidosta työelämässä\)](#) ka në faqet e internetit të Infopankki-t.

Gjuha finlandeze është e ndryshme nga, gjuhë të tjera si, gjuhët indo-europiane (anglishtja, gjermanishtja, suedishtja). Gjuha finlandeze ka pak fjalë ndërkombëtare. Edhe struktura e gjuhës është e ndryshme: fjalët lakohen dhe zgjedhohen sa herë që përdoren në fjali.

Në shumë vende pune, puna fillon duke komunikuar fillimisht në anglisht, megjithatë është mirë që punëtori i huaj ta mësojë finlandishten. Finlandishtja nevojitet në jetën e punës. Mos hezitoni ta përdorni finlandishten në komunikim.

Në Finlandë mënyra e të folurit nuk është formale. Edhe me njerëzit që i takoni për herë të parë mund të përdorni përemrin "ti" dhe nuk ka nevojë t'i drejtoheni tjetrit me "ju" dhe as të përdorni tituj nderi. Ndaj dhe në vendin e punës mos u shqetësoni për mënyrën e drejtë formale të komunikimit. Në Finlandë e rëndësishme është çështja, dhe jo mënyra se si thuhet ajo.

## **Puna (Työelämä)**

Në Finlandë pjesa më e madhe e profesioneve janë të ashtuquajturit "profesione të fushës së shërbimeve", si për shembull, puna që ka të bëjë me shitje ose me kujdesin. Finlanda është **shoqëri shërbimesh**: pjesa më e madhe e fuqisë punëtore (= njerëz të cilët janë aktualisht të punësuar) punojnë dhe i marrin pagat nga profesionet e fushës së shërbimeve. Nevoja për fuqi punëtore të fushës së shërbimeve sa vjen e rritet me vjetërsimin e popullsisë (rritja e moshës së njerëzve). Gjatë viteve në vijim, në Finlandë do të dalin në pension shumë njerëz. Do të ketë më pak njerëz të moshës së aftë për të punuar (= 20 – 65-vjeç) se sa njerëz që do të largohen nga jeta e punës. Numri i personave që do të jenë në punë pakësohet çdo vit me rreth 20 000 vetë. Mplakja e popullsisë është një problem i madh: fuqia punëtore që hyn në jetën e punës nuk mjafton për të zëvendësuar numrin e atyre që dalin nga jeta e punës. I njëjti fenomen po ndodh edhe në shumë vende të tjera të Europës.

Nevoja më e madhe për fuqi punëtore gjatë viteve 2000-2015, do të jetë në fushat e ndërtimitarisë, kujdesit, shërbimeve dhe të industrisë. Për punëtorë të rinj do të ketë nevojë edhe në fushën e metalit, të tregtisë, të transportit, të kujdesit për ndërtesa dhe në fushën e kujdesit.

## **Puna dhe barazia (Työelämä ja tasa-arvo)**

Në Finlandë, gratë marrin pjesë aktive në jetën e punës.

Në Finlandë gratë kanë mundësinë dhe aktualisht marrin pjesë aktive në jetën e punës. Midis të tjerash, ka një sistem të mirë të kujdesit ditor. Shumica e grave punojnë jashtë shtëpisë. Puna e bërë në shtëpi, për shembull, kujdesi për fëmijën nuk konsiderohet punë në Finlandë. Në Finlandë, për shembull, amvisa e shtëpisë nuk është profesion zyrtar. Në Finlandë pritet që gruaja të studiojë, të shkollohet dhe të punojë.

## **Paga (Palkkaus)**

Të ardhurat mesatare të rrogëtarëve që kanë punë të rregullt, në periudhën korrik-shtator 2008 ishin rreth 2800 euro në muaj. Burrat fituan mesatarisht rreth 3110 euro dhe gratë rreth 2520 euro në muaj. Të ardhurat mesatare të rrogëtarëve me pagë mujore, ishin rreth 2920 euro dhe të ardhurat mujore të rrogëtarëve me pagë në bazë të orës, ishin rreth 2370 euro. Të ardhurat e finlandezëve (= paga, përfitimet) ishin të nivelit mesatar, të Europës.

## **Të punosh në Finlandë (Töihin Suomeen)**

Për shtetasit që vijnë për të punuar në Finlandë nga vendet e BE-së/BEE-së, nuk ka nevojë për leje pune, sepse liria e lëvizjes është një e drejtë themelore e shtetasve të BE-

së. Çdo shtetas i shteteve anëtare të BE-së, ka të drejtë të punojë në vendet e tjera anëtare. Për punën e bërë zbatohet legjislacioni i vendit ku bëhet puna. Liria e lëvizjes dhe e drejta për të punuar i takon edhe anëtarëve të familjes së shtetasit të BE-së, bashkëshortit (bashkëshortes) dhe fëmijëve nën moshën 21-vjeç, në rastin kur familja shpërngulet për shkak të punës nga një vend i BE-së/BEE-së, në një vend tjetër anëtar.

Ligji për të huaj i Finlandës përcakton të drejtat dhe detyrimet e imigrantit. Ligji përcakton edhe mundësitë që kanë imigrantët që vijnë nga rajone të ndryshme ose për shkaqe të ndryshme për mënyrën e banimit dhe të punësimit në Finlandë. [Drejtoria e Migracionit \(maahanmuuttovirasto\)](#) merret me të gjitha çështjet që kanë të bëjnë me lejeqëndrimin në Finlandë. Informacione gjenden edhe në: [www.mol.fi/finnwork](http://www.mol.fi/finnwork)

Informacione mbi lejet për të cilat ka nevojë personi që shpërngulet në Finlandë për të punuar, ka në faqet e internetit të Infopankki-t "[Çështjet e lejeve](#)" ([lupa-asiat](#)).

### **Mësimi gjatë gjithë jetës (Elinikäinen oppiminen)**

Në Finlandë shkollimi është i rëndësishëm; finlandezët studiojnë shumë. Në jetën e punës vlerësohen njohuritë. Në shumë vende pune për punëtorët organizohen shkollime shtesë dhe shkollime plotësuese. Mund të thuhet se punëtorët në Finlandë mësojnë gjatë gjithë kohës që janë në punë. Finlanda është një vend i teknologjisë së lartë, ku njeriu duhet të ketë njohuri, për shembull, të teknologjisë së informacionit. Njerëzit që janë të punësuar studiojnë në mënyrë që njohuritë e tyre t'u përgjigjen nevojave të punës, pra njohuritë profesionale duhet të jenë gjithnjë të nivelit bashkëkohor.

Po ta krahasojmë me vendet e tjera, finlandezët marrin pjesë aktivisht në shkollime. Ata shkollohen sepse kjo i ndihmon që të bëjnë përpara në punë ose në karrierën profesionale. Finlandezët mësojnë shumë edhe gjatë kohës së lirë. Në Finlandë ka shumë institucione shkollore popullore dhe të punëtorëve, të cilët organizojnë shkollime të ndryshme për të rriturit. Për shembull, në institucionet shkollore popullore dhe në ato për punëtorë, mund të studiohet edhe gjuha finlandeze.

Imigranti ka të drejtë për të marrë shkollimin fillor, nëse ai/ajo banon rregullisht në Finlandë dhe nëse i përket moshës për arsim të detyruar (7-17-vjeç).

Njihuni me sistemin shkollor finlandez në [Faqet e internetit të "Opintoluotsi" \(opintoluotsin sivuilla\)](#).

### **Shkollimi profesional për të rritur (Ammatillinen aikuiskoulutus)**

Në Finlandë ka institucione shkollore të cilat, janë të specializuara në shkollimin për të rritur. Në këto institucione shkollore personi në moshë të rritur mund të studiojë për të marrë një diplomë profesionale ose të plotësojë njohuritë profesionale. Në shkollimin

profesional, për shembull, mund të studioni një profesion të ri ose mund të aplikoni për shkollim shtesë ose për studime të mëtejshme në profesionin aktual.

Kur një person aplikon për të studiuar në shkollimin profesional për të rritur, njohuritë e tij ekzistuese merren në konsideratë. Shkollimi për të rritur është i ndërtuar në mënyrë të tillë, që t'i përgjigjet nevojave të punës. Studimi është fleksibël. Çdo njeri mund të studiojë vetëm ato njohuri që i nevojiten, njoiri të cilat ende i mungojnë.

Në fillim të shkollimit, studenti i paraqet institucionit shkollor ato dëshmi, në bazë të të cilave mund të vlerësohet: për shembull, dëshmitë e punës dhe të shkollimit, si dhe shkollimet plotësuese që ka kryer gjatë punës dhe shkollimet e mëtejshme. Më pas studenti dhe mësuesi vlerësojnë së bashku se për cilat njohuri dhe aftësi ka nevojë studenti. Pas hartimit të vlerësimit, mësuesi bashkë me studentin hartojnë planin vetjak të studimit.

Qëllimi është që diplomat e marra jashtë shtetit, studimet dhe eksperiencia e punës të shërbejnë si bazë për planifikimin e shkollimit dhe për plotësimin e mëtejshëm të tij në Finlandë. Si të huajt, ashtu edhe imigrantët që banojnë në Finlandë kanë të njëjtat mundësi për të studiuar si finlandezët.

Është e rëndësishme që njohuritë gjuhësore të vlerësohen para fillimit të studimeve profesionale. Në këtë mënyrë mësuesit mund të vlerësojnë bashkë me imigrantin që dëshiron të fillojë studimet nëse njohuritë gjuhësore janë të mjaftueshme për kryerjen me sukses të studimeve. Në shumë institucione shkollore gjuha mund të mësohet krahas profesionit.

[Shkollimi profesional për të rritur \(ammatillinen aikuiskoulutus\)](#) në faqet e internetit të Infopankki-t.

### **Sistemi i diplomës së pjekurisë (Näyttötutkintojärjestelmä)**

Shpesh, personi në moshë të rritur ka njohuri shumë të mira të një profesioni, ndonëse nuk ka shkollimin përkatës profesional. Një profesion mund të mësohet në mënyra të ndryshme: për shembull, në punë, duke studiuar autodidakt ose duke e ushtruar atë në kohën e lirë. Më parë duheshin shumë vite shkollim profesional për të marrë dëftesën.

Në vitin 1994, në Finlandë hyri në fuqi ligji mbi diplomën e pjekurisë. Sot, personi në moshë të rritur mund të japë provimin e diplomës së pjekurisë dhe të dëshmojë në praktikë, se ai e zotëron profesionin e tij/saj dhe për këtë ai/a jo merr dhe diplomën përkatëse. Shpesh diploma jepet gjatë shkollimit përgatitor. Institucionet shkollore organizojnë shkollime përgatitëse për diplomat e pjekurisë ose për pjesë të veçanta të tyre. Diplomat mbrohen gjatë këtij shkollimi. Provimet e pjekurisë zakonisht zgjasin disa

Amiedu 2008, Outi Sjöblom, Anni Piikki, Marketa Pedronova, Anja Tarhala ja  
Marja Kaikkonen

ditë dhe për të dalë me sukses duhen njohuri të shumta. Ndaj dhe shumë institucione shkollore për të rritur, organizojnë shkollime përgatitore për diploma pjekurie të fushave të ndryshme.

Imigrantët mund të marrin pjesë në provimet e diplomave në të njëjtën mënyrë si edhe finlandezët. Niveli i gjuhës finlandeze duhet të jetë aq i mirë, sa personi të mund të punojë në Finlandë. Megjithatë niveli i gjuhës është i ndryshëm për profesione të ndryshme. Për shembull, një shitës duhet ta dijë mirë gjuhën; një asistente duhet gjithashtu të dijë të shkruajë mirë në finlandisht. Një bukëpjekës nuk ka nevojë për shumë njohuri të gjuhës finlandeze sa një shitës e kështu me radhë. Njohuritë gjuhësore duhet t'i përgjigjen nivelit të gjuhës që kërkon profesioni.

Informacione mbi [sistemin e diplomës së pjekurisë \(näyttötutkintojärjestelmästä\)](#) në faqet e Infopankki-t.

### **Shkollimi me kontratë mësimore (Oppisopimuskoulutus)**

Profesioni mund të mësohet edhe nëpërmjet shkollimit me kontratë mësimore. Ky lloj shkollimi përmban pjesën teorike që mësohet në një institucion shkollor dhe studim nëpërmjet punës, të çështjeve që lidhen me profesionin. Shkollimi me kontratë është një kontratë pune e përkohshme midis punëdhënësit dhe punëtorit. Shkollimi me kontratë ndodh kryesisht në vendin e punës dhe njohuritë në punë plotësohen nëpërmjet të ashtuquajturës, pjesë teorike në një institucion shkollor.

Studenti merr pagë gjatë kohës së shkollimit me kontratë mësimore. Gjatë periudhës së teorisë, në rast se punëdhënësi nuk paguan pagë, atëherë studentit i paguhen ndihma sociale për studimin. Kohëzgjatja e pjesës teorike të shkollimit varet nga objektivat e shkollimit dhe nga planet përkatëse studimore të studentit.

Shkolluesi i punës, i cili zgjidhet nga punëdhënësi udhëheq dhe mbikqyr mbarëvajtjen e mësimin në vendin e punës. Pjesa teorike e shkollimit me kontratë ndryshon në varësi të degës së shkollimit, por mesatarisht ajo është rreth 20 përqind e shkollimit. Kontrata e mësimin mund të bëhet me personin që është në punë, me punëtorin e ri, me personin e papunë i cili është në kërkim të punës ose me sipërmarrësin.

Shkollimi me kontratë mësimore është i preferuar në Finlandë. Ai u përshtatet të gjitha grupmoshave, personave që ndërrojnë profesionin dhe atyre të cilët kanë nevojë për shkollim plotësues. Shkollimi me kontratë mësimore është një mënyrë shumë praktike për të studiuar një profesion, për të përditësuar njohuritë dhe për të zhvilluar njohuritë e një fushe përkatëse. Për shkollimin me kontratë mësimore mund të bisedoni më në detaj me punëdhënësin tuaj, kur të filloni punën në Finlandë.

Informacione mbi [shkollimin me kontratë \(oppisopimuskoulutuksesta\)](#) në faqet e internetit të Infopankki-t sivuilla.

### **Shkollimi i lartë në Finlandë (Korkea-asteen koulutus Suomessa)**

Shkollat e larta profesionale dhe universitetet japin shkollime të ciklit të lartë arsimor. Në shkollat e larta profesionale mësimi bazohet në nevojat e punës. Në universitete bëhet kërkimi akademik dhe pikërisht këtu bazohet edhe mësimi.

Në Finlandë, diploma që është dhënë jashtë shtetit, nuk njihet automatikisht si e tillë, por ajo duhet të plotësohet në Finlandë. Shkollat e larta profesionale dhe universitetet organizojnë shkollime plotësuese për imigrantë dhe të huaj. Mund të pyesni vetë në institucionet shkollore mbi shkollimet që ofrohen dhe për plotësimin e diplomës personale.

### **Njohja profesionale e diplomave të shkollave të larta për të huaj (Ulkomaalaisten korkeakoulututkintojen ammatillinen tunnistaminen)**

Me njohje të diplomës nënkuptohet vendimi lidhur me faktin se çfarë vlere ka diploma e huaj në kërkimin e punës dhe të shkollës në Finlandë. Drejtoria Kombëtare e Arsimit jep informacione mbi njohjen në Finlandë të diplomave të mbrojtura jashtë shtetit, në finlandisht dhe anglisht në faqen e saj të internetit [www.oph.fi](http://www.oph.fi).

Postet zyrtare të sektorit publik (shteti, komunat) kanë kriterë pranimi që kanë të bëjnë me shkollimin. Për t'i plotësuar këto kriterë pranimi, personi që ka studiuar jashtë shtetit, zakonisht ka nevojë për vendimin e njohjes së diplomës nga Drejtoria Kombëtare e Arsimit.

Punëdhënësi në sektorin privat e bën vetë vlerësimin për kualifikimin që punëtori ka në bazë të diplomës së mbrojtur jashtë shtetit, kur vendos për rekrutimin e fuqisë punëtore. Në këtë rast nuk ka nevojë për vendimin e njohjes së diplomës, ndonëse ai mund të jetë i dobishëm.

Informacione mbi njohjen profesionale të diplomës së shkollës së lartë, të mbrojtur jashtë shtetit, ka në faqet e internetit të Infopankki-t [Shkollimi \(koulutus\)](#).

### **Njehsimi i shkollimit profesional (Ammatillisen koulutuksen rinnastaminen)**

Në Finlandë, Drejtoria Kombëtare e Arsimit jep deklaratë të ekspertit për diplomat e mbrojtura jashtë shtetit. Kjo deklaratë nuk është e vlefshme për postet zyrtare në komunë

dhe në shtet. Deklarata mund të ndihmojë në kërkimin e punës ose të shkollës, sepse ajo përshkruan brendinë dhe nivelin e shkollimit në vend.

Drejtoria Kombëtare e Arsimit jep gjithashtu, edhe suplementin e çertifikatës ([Certificate Supplement](#)), ku përshkruhet në detaje aftësitë dhe kualifikimet e marra në shkollimin profesional. Kjo është e vlefshme në veçanti për punëdhënësin. Informacione të mëtejshme mund të gjeni edhe në qendrën e zhvillimit të shkollimit profesional të Europës [Cedefop \(cedefopista\)](#).

### **Studimet universitare dhe studimet në shkollat e larta jashtë shtetit – njohja akademike (Yliopisto- ja korkeakoulu opinnot ulkomailla – akateeminen tunnustaminen)**

Me njohje të studimeve akademike nënkuptohet pranimi në një shkollim, në bazë të shkollimit në një vend të huaj dhe pranimit të studimeve të kryera jashtë, si pjesë e diplomës që studenti kryen në Finlandë. Vendimet mbi njohjen e studimeve akademike, bëhet në shkollat e larta ose në institucionet shkollore. Suplementi i diplomës së shkollës së lartë ([Diploma Supplement](#)) ndihmon në vlerësimin e kualifikimit të personave që kanë dhënë diplomën.

### **E drejta për ushtrimin e profesionit (Ammatinharjoittamisoikeus)**

Në disa profesione duhet të jeni të pajisur me të drejtën e ushtrimit të profesionit. Të tilla profesione janë, për shembull: fusha e kujdesit shëndetësor (edhe mjeku) dhe profesionet që kanë të bëjnë me transportin detar. Udhëzimet janë të ndryshme dhe ato varen nga fakti nëse, personi i punësuar vjen nga një vend i BE-së apo i BEE-së, apo jo.

Në Finlandë, Drejtoria Kombëtare e Arsimit jep informacione të mëtejshme mbi ato profesione, ku nevojitet e drejta e ushtrimit të profesionit. Aty jepen edhe informacione se në ç'mënyrë dhe ku mund të kërkoni drejtësi. Organet përkatëse zyrtare vendosin se kujt do t'i miratohet e drejta e ushtrimit të profesionit. Për shembull, Drejtoria për lejet e fushës sociale, të kujdesit shëndetësor dhe e mbikqyrjes (VALVIRA), miraton të drejtat e ushtrimit të profesionit për mjekë dhe persona të tjerë të fushës së kujdesit shëndetësor.

Shihni edhe faqet e internetit të Infopankki-t për [të drejtën e ushtrimit të profesionit \(ammattinharjoittamisoikeus\)](#).

## **Njohuritë e punëtorit që vjen në Finlandë nga një shtet tjetër (Ulkomailta Suomeen tulevan työntekijän osaaminen)**

Është mirë që punëtori të ketë me vete dokumente mbi shkollimin që ka kryer. Ato janë të vlefshme, për shembull, nëse në vendin e punës organizohen shkollime për punëtorët. Në Finlandë, zakonisht njerëzit kanë një CV të shkruar vetë, ku tregohet për shkollimin, historikun e punës dhe njohuritë e personit. Punëtori i huaj është mirë që ta shkruajë vetë CV-në personale. CV-ja mund të shkruhet në anglisht dhe pastaj të përkthehet në finlandisht.

### **Modelet e CV-së:**

[në finlandisht \(suomeksi\)](#)

[në anglisht \(englanniksi\)](#)

Nëse punëtori duhet t'i plotësojë njohuritë personale në Finlandë, për këtë bisedohet që në fazën e rekrutimit. Në Finlandë njohuritë mund të përditësohen në shumë mënyra të ndryshme, në mënyrë që ato t'i përshtaten punës në Finlandë. Shkollimi me kontratë mësimore ose diploma e pjekurisë mund të jetë një formë e mirë shkollimi për ata, të cilët vijnë të punojnë në Finlandë, nga jashtë shtetit.

Në sektorin privat është punëdhënësi ai/ajo që vendos se çfarë vlere ka diploma e kryer jashtë shtetit, gjatë procesit të kërkimit të punës. Punëdhënësi vlerëson kualifikimin e diplomës së kryer jashtë shtetit dhe vendos se cilin të punësojë. Në postet zyrtare publike mund të ketë kritere të caktuara pranimi në bazë të të cilave, kandidatët për vendin e punës vlerësohen dhe pas vlerësimit zgjidhen në detyrat përkatëse.

## **Punëtorët që vijnë në Finlandë nga Europa (Euroopasta Suomeen tulevat työntekijät)**

### **Europas (Europassi)**

Sistemet e shkollimit të shteteve europiane janë shumë të ndryshëm nga njëri-tjetri. Punëdhënësit nuk janë gjithmonë të informuar mbi shkollimin në shtete të tjera. Europasi (**Europassi**) është një instrument për personin që kërkon punë, i cili tregon se çfarë shkollimi ka personi dhe si i përgjigjet ky shkollim diplomës respektive në Finlandë. Europasi e ndihmon punëdhënësin të kuptojë se çfarë njohurish dhe aftësish ka punëtori që vjen nga një shtet tjetër i Europës. Informacione mbi Europasin në finlandisht (suomeksi), suedisht (ruotsiksi) dhe anglisht (englanniksi) në faqen e internetit [www2.europass.fi](http://www2.europass.fi).

Europasi ka 5 (pesë) dokumente, nëpërmjet të cilëve punëtori mund të tregojë aftësitë personale. Këto dokumente përdoren në të gjitha shtetet e BE-së/BEE-së. Europasin mund ta përdorni kur të kërkon punë ose shkollim.

Dokumenti bazë i Europasit është CV-ja e Europasit. Gjithashtu punëtori, sipas dëshirës, mund të zgjedhë dhe t'i bashkangjisë atij dokumenti edhe dokumente të tjerë të Europasit. Këto dokumente janë çertifikata e lirisë së lëvizjes (Europass Mobility) si dhe suplementet ndërkombëtare (Certificate Supplement dhe Diploma Supplement).

Përdoruesi i Europasit mund ta plotësojë vetë CV-në e Europasit dhe pasaportën gjuhësore të Europasit. Në BE është marrë një vendim mbi sistemin e Europasit, në mënyrë që europianët të kenë një skelet të përbashkët për diplomat dhe për kualifikimet.

### **Sistemi i tregut të punës (Työmarkkinajärjestelmä)**

Në Finlandë, sistemi i tregut të punës bazohet në legjislacionin që përcakton jetën e punës si dhe në bashkëpunimin dhe marrëveshjen midis organizatave të punëdhënësve, të rrogëtarëve dhe të nivelit lokal (në vendet e punës).

Legjislacioni i punës krijon kushtet për rregullat e jetës së punës, por puna në praktikë përcaktohet në një shkallë të madhe nëpërmjet kontratave të kushteve të punës (TES). Në zhvillimin e jetës në punë bëhet një bashkëpunim tripalësh. Kjo do të thotë, se në negociatat që kanë të bëjnë me punën marrin pjesë tre nivele: punëdhënësit, rrogëtarët (=punëtorët) dhe shteti.

Punëtorët janë të organizuar në sindikata punëtorësh dhe punëdhënësit në sindikatat e tyre. Sindikatat e punëtorëve dhe sindikatat e punëdhënësve janë të organizuara në organizata punëtorësh dhe në organizata punëdhënësish.

## Sistemi i tregut të punës në Finlandë (Työmarkkinajärjestelmä Suomessa)

Organizata e punëtorëve	KONTRATAT E PËRGJITHSHME	Organizata e punëdhënësve
Sindikatat e punëtorëve	KKP(TEŠ)/ KONTRATA E KUSHTEVE TË POSTIT ZYRTAR	Sindikatat e punëdhënësve
Përfaqësuesi i punëtorëve/njeriu i besuar	KONTRATAT E VEÇANTA	Punëdhënësi
Punëtori	KONTRATA E PUNËS	Punëdhënësi

Sindikatat e punëtorëve dhe të punëdhënësve negociojnë mbi kontratën për kushtet e punës. Punëtori dhe punëdhënësi e hartojnë bashkarisht kontratën e punës, në fillim të marrëdhënies së punës. Përfitimet që janë të shënuara në kontratën e kushteve të punës janë përfitime minimale. Në kontratën e punës këto përfitime nuk mund të ulen më tej.

Legjislacioni i punës dhe kontrata e kushteve të punës përcaktojnë se, cilat janë të drejtat dhe detyrimet e punëtorëve. Legjislacioni dhe kontrata e kushteve të punës përcakton, për shembull, pagat minimale, orarin e punës, pushimet, pagesën gjatë pushimit mjekësor dhe kushtet e largimit nga puna.

### Negocimi i kushteve të marrëdhënies së punës (Työsuhteen ehdoista sopiminen)

Kontratat duhet të jenë të ngjashme me njëra-tjetrën. Në Finlandë, kushtet e marrëdhënies së punës përcaktohen nëpërmjet shumë rregullave të ndryshme, të cilat janë të organizuara në mënyrë hierarkike. Kjo do të thotë se, rregulli që ndodhet më lart e mënjanon rregullin që gjendet më poshtë. Për shembull, paga e përcaktuar në kontratën e punës nuk mund të jetë më e vogël se sa paga për të cilën është dakort në kontratën për kushtet e punës.

Për kushtet e marrëdhënies së punës bihet dakort në kontratën e punës, megjithatë përfitimet minimale përcaktohen në bazë të ligjit dhe të kontratës mbi kushtet e punës.

Punëdhënësi dhe punëtori mund të bien dakort në kontratë, për kushte më të favorshme. Për shembull, paga mund të jetë më e madhe se sa ç'është e përcaktuar në kontratën për kushtet e punës.

### **Kontratat e punës dhe të postit zyrtar (Työ- ja virkaehtosopimukset)**

Kur sindikata e punëdhënësve dhe e punëtorëve arrijnë të bien dakort mbi kushtet e punës në një fushë të caktuar profesioni, atëherë lind kontrata e kushteve të punës (TES). Në sektorin publik (komuna dhe shteti si punëdhënësi) negociohet për kontratën e kushteve të postit zyrtar (VES). Kontratat bëhen për një afat të caktuar kohor, zakonisht për një ose dy vjet ose për një kohë më të gjatë. Kontrata e kushteve të punës dhe e postit zyrtar ka fuqi detyruese për palët e sindikatave të rrogëtarëve dhe të punëdhënësve si dhe për anëtarët e tyre. Kontrata e kushteve të punës mund të ketë edhe fuqi detyruese të përgjithshme. Në një rast të tillë, edhe punëdhënësit të cilët nuk janë anëtarë të sindikatave të punëdhënësve janë të detyruar ta zbatojnë kontratën ndaj punëtorëve të tyre. Në Finlandë ka rreth 200 kontrata të kushteve të punës në rang vendi.

Kontrata e kushteve të punës përcakton të drejtat dhe detyrat e punëtorit dhe punëdhënësit, për shembull: pagën, orarin e punës, pushimet, qetësinë në punë (gjatë periudhës së kontratës nuk mund të organizohen greva që kanë të bëjnë me kontratën) si dhe marrëveshjet e veçanta me vendin e punës. Në të njëjtën mënyrë, kontrata e kushteve të postit zyrtar që prek sektorin publik (komunën, shtetin), përcakton të drejtat dhe detyrimet e punëtorit dhe të punëdhënësit.

Në aplikimet për punë dhe në kontratat e punës mund të shkruhet: "paga është sipas kushteve të TES-së". Është mirë që të sqaroni se sa është paga në fushën ku punoni, në Finlandë. Kontrata e kushteve të punës (TES) është mirë që të njihet, sepse në Finlandë nuk ka, për shembull, ligj mbi pagën minimale, por pagat negociohen në kontratat e kushteve të punës.

### **Përfaqësuesi i profesionit në vendin e punës (Ammattiliiton edustaja työpaikalla)**

Sindikata profesionale në vendin e punës dhe funksionarët që bëjnë pjesë në atë vend pune, përfaqësohen nga personi i besueshëm. Punëtorët zgjedhin një person të besueshëm në vendin e tyre të punës. Punëtori mund ta pyesë personin e besueshëm ose sindikatën e degës së profesionit ku bën pjesë, për shembull, për kontratën e kushteve të punës të degës, së profesionit ku ai/ajo punon.

Jo në të gjitha vendet e punës ka person të besueshëm. Përfaqësuesi i interesave është përfaqësuesi që i korrespondon personit të besueshëm dhe ai zgjidhet nga punëtorët. Në bazë të ligjit për kontratën e punës, punëtorët e mund të ankohen te përfaqësuesi i interesave në vendin e punës, nëse aty nuk ka një person të besueshëm që bazohet në marrëveshjen midis organizatës së punëtorëve dhe të punëdhënësve. Pozita e

përfaqësuesit të interesave bazohet në legjislacion dhe jo në marrëveshjet e organizatave të tregut të punës.

Për më tepër informacione mbi organizatat profesionale lexoni në faqet e internetit të [faqet e internetit të sindikatave profesionale \(ammattiliitot\)](#) të Infopankki-t.

### **Anëtarësimi në sindikatën profesionale (Ammattiliittoon liittyminen)**

Punëtori ose punëdhënësi i huaj mund të anëtarësohet në sindikatën e punëtorëve të profesionit ku punon, nëse dëshiron. Sindikatat synojnë të garantojnë përfitimet dhe të drejtat e anëtarëve të tyre. Sindikatat e punëtorëve përpiqen të përmirësojnë të ardhurat (pagën) si dhe sigurimin e marrëdhënies së punës. Nga ana tjetër, sindikatat e punëdhënësve mbikqyrin përfitimet e atyre punëdhënësve dhe bizneseve të cilat janë anëtare të sindikatës.

Anëtarësimi në sindikatë bëhet, ose duke kontaktuar personin e besueshëm, ose duke kontaktuar direkt sindikatën profesionale. Punëtorët dhe punëdhënësit që janë anëtarë të sindikatës profesionale, i paguajnë sindikatës kuotën e anëtarësimit. Pagesat janë rreth 1-2% të pagës dhe ato mund të mbahen nga tatimet. Anëtarët marrin përfitime dhe shërbime të ndryshme në rast se janë anëtarë të një sindikate. Kuota e anëtarësisë përmban shpesh edhe pagesën e anëtarësimit në fondin e papunësisë. Në Finlandë ka një sistem jo të detyrueshëm të fondit të papunësisë, nëpërmjet të cilit, njerëzit që punojnë mund të sigurojnë veten në rast papunësie. Megjithatë, sindikatat profesionale dhe fondi i papunësisë janë dy sisteme të ndryshme.

Sindikatat profesionale janë të pavarura nga partitë politike. Personat që punojnë në sindikata ose ata që janë pjesë e këtyre sindikatave, mund të mbështesin parti dhe politika të ndryshme. Ndërsa sindikatat e punëtorëve dhe sindikatat e punëdhënësve mundohen të influencojnë vendimmarrësit politikë dhe politiken e tregut të punës, në mënyrë që gjithçka të ndodhë sipas interesave të tyre.

Për më tepër informacione mbi fondin e papunësisë lexoni në faqen e internetit [fondi i papunësisë \(työttömyyskassa\)](#) të Infopankki-t.

### **Fondi i papunësisë (Työttömyyskassa)**

Kur një njeri është në punë, ai mund të paguajë kuotën e anëtarësisë në fondin e papunësisë. Nëse puna përfundon dhe punëtori mbetet i papunë, atëherë ai mund të aplikojë për përfitime mbi bazën e të ardhurave. Pagesa ditore e papunësisë, nënkupton një pagesë ditore (=ndihmë financiare), që bazohet në të ardhurat.

Marrja e pagesës ditore që bazohet në të ardhurat, ka disa kushte që duhen plotësuar para se të mundësohet përfitimi i saj, për shembull, duhet të kesh qenë anëtar i fondit të

papunësisë për një farë kohe. Pagesa ditore që bazohet në të ardhurat, llogaritet në bazë të pagës që personi ka marrë para se të mbetë i papunë. Pagesa ditore që bazohet në të ardhurat mund të përfitohet për një periudhë kohore prej afro dy vjetësh.

Ka edhe leverdi të tjera që paguhen nga fondi i papunësisë, si për shembull, mbështetjet financiare që lidhen me shkollimin. Informacione mbi këto mbështetje financiare mund të merrni nga fondet e papunësisë së KELA-s.

### **Fondi i papunësisë për sipërmarrës (Yrittäjien työttömyyskassa)**

Në Finlandë, si rrogëtarët ashtu edhe sipërmarrësit mund të anëtarësohen në fondin e papunësisë. Sipërmarrësi është i papunë kur, ai e ka ndërprerë aktivitetin ekonomik ose ka shitur pjesën e tij/saj të biznesit. Sipërmarrja mund të përfundojë kur biznesi: shitet, përfundon, falimenton, kur është në periudhën e sqarimit të gjendjes ose kur bëhet fjalë për divorc. Sipërmarrësi konsiderohet i papunë edhe në rastin kur, aktiviteti ekonomik ka qenë i ndërprerë për një periudhë, jo më pak se katër muaj.

Sigurimi i papunësisë i sipërmarrësit, që bazohet në të ardhurat personale, bazohet në sigurimin vullnetar të papunësisë. Nëse sipërmarrësi ka paguar kuotën e anëtarësisë në fondin përkatës të papunësisë për sipërmarrës, atëhere ai/ajo mund të marrë, për shembull, para ditore pas përfundimit të sipërmarrjes.

### **Kontrata e punës (Työsopimus)**

Kur punëdhënësi e merr punëtorin në punë, punëdhënësi zakonisht lidh kontratë me shkrim me punëtorin. Në kontratën e punës përcaktohet paga si dhe përfitime e kushte të tjera që lidhen me vendin e punës. Kontrata mund të lidhet edhe me gojë, pra kushtet e punës mund të përcaktohen edhe gojarisht. Në rast se nuk është bërë kontratë me shkrim ose në rast kushtet e kontratës së punës nuk janë të shkruara në kontratën e punës, atëhere punëdhënësi duhet të japë sqarim me shkrim mbi kushtet kryesore të punës, pa patur nevojë për kërkesë të veçantë.

Rekomandohet që kontrata e punës të bëhet me shkrim. Kur gjërat janë të shkruara, si punëtori ashtu edhe punëdhënësi mund ta kontrollojnë kontratën për përfitimet dhe kushtet e punës për të cilat kanë rënë dakort. Kjo ndihmon që të evitohen konfliktet në punë.

### **Kushtet kryesore të punës (Työnteon keskeiset ehdot)**

Punëdhënësi duhet t'i japë punëtorit një sqarim me shkrim mbi kushtet kryesore të punës, mbi marrëdhënien e punës që është në fuqi me kohë të papërcaktuar si dhe mbi marrëdhënien e punës që zgjat më shumë se një muaj.

Ndër kushtet kryesore të punës janë  
 - koha e fillimit të marrëdhënies së punës  
 - kohëzgjatja e kontratës me afat të përcaktuar kohor dhe arsyeja për kohëzgjatjen e përcaktuar  
 - detyrat e punëtorit në punë  
 - vendi i punës  
 - përcaktimi i pagës ose i shpërblimit përkatës  
 - orari i rregullt i punës  
 - përcaktimi i pushimit vjetor  
 - afati kohor para ndërprerjes së punës ose përcaktimi i tij si dhe  
 - kushtet e kontratës së punës që zbatohen.

Nëse punëdhënësi nuk i jep sqarim punëtorit mbi kushtet kryesore të punës, atëhere shkelja e këtij detyrimi është e dënueshme me gjobë.

### **Brendia e kontratës së punës (Työsopimuksen sisältö)**

Kontrata e punës bëhet në dy kopje, njëra kopje për punëtorin dhe tjetra për punëdhënësin.

### **Në kontratën e punës zakonisht shënohen çështjet e mëposhtme:**

#### **1) palët e kontratës së punës**

Punëdhënësi dhe punëtori nënshkruajnë kontratën e punës.

#### **2) koha e fillimit të punës**

Si datë e fillimit të marrëdhënies së punës shënohet data kur punëtori fillon punën.

#### **3) a bëhet fjalë për marrëdhënie pune me afat kohor të papërcaktuar apo për marrëdhënie pune me afat kohor të përcaktuar apo për ndonjë lloj tjetër marrëdhënie pune, si për shembull, praktikë pune**

#### **Marrëdhënie pune me afat kohor të papërcaktuar (Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde)**

**Marrëdhënia e punës me afat kohor të papërcaktuar** është mënyra e parë e kontratës së punës. Marrëdhënia e punës me afat kohor të papërcaktuar nënkupton që puna vazhdon deri sa punëtori të largohet nga puna ose kur punëdhënësi e pushon punëtorin nga puna. Në këtë rast, punëdhënësi duhet të ketë një arsye pse ai e pushon punëtorin nga puna. Ligji i kontratës së punës përcakton se cilat janë këto arsye. Kur kontrata e

punës është në fuqi me afat kohor të papërcaktuar, punëtori ka një punë të rregullt ose një vend të përhershëm pune.

Kontrata e punës me afat kohor të papërcaktuar mund të përfundojë si nga punëdhënësi ashtu edhe nga punëtori. Në këtë rast, punëdhënësi ose punëtori e përfundon kontratën e punës. Ndërprerja e kontratës nënkupton një afat kohor para ndërprerjes së kontratës, që përcakton se kur e përcakton kontrata ndërprerjen e detyrimit që lidh të dyja palët. Punëdhënësi ose punëtori mund ta prishë kontratën e punës me afat kohor të papërcaktuar dhe në këtë rast, kontrata e punës përfundon menjëherë, pa patur nevojë për afat kohor të ndërprerjes së kontratës.

Punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën vetëm për arsye që kanë të bëjnë me punën ose për arsye shumë të rëndësishme. Arsyeja e ndërprerjes së kontratës, në këtë rast, mund të jenë arsye që varen nga punëtori ose arsye ekonomike, arsye mbi prodhimin dhe arsye që kanë të bëjnë me riorganizimin e aktivitetit. Kontrata mund të priset vetëm për arsye shumë të rëndësishme.

### **Marrëdhënia e punës me afat kohor të përcaktuar (Määräaikainen työsuhde)**

Marrëdhënia e punës me afat kohor të përcaktuar nënkupton se koha e fillimit dhe e mbarimit të punës është e përcaktuar. Kontrata e punës mund të bëhet me afat kohor të përcaktuar vetëm nëse ka një shkak të argumentuar. Shkaku mund të jetë për shembull, zëvendësimi ose për shkak sepse, puna pritet të jetë e një natyre kohore të shkurtër (punë sezonale).

Kontrata e punës me afat kohor të përcaktuar është në fuqi gjatë kohës për të cilën është rënë dakort ose për atë kohë sa zgjat puna. Puna me afat të shkurtër kohor, praktikisht nënkupton një kontratë pune me afat kohor të përcaktuar, por për një kohë të shkurtër. Nëse kontrata e punës është për një kohë të caktuar, ajo i detyron të dyja palët e kontratës për ta zbatuar atë gjatë afatit kohor për të cilin është rënë dakort. Kontrata me afat kohor të përcaktuar mund të priset vetëm për shkaqe shumë të rëndësishme.

### **Praktika e punës (Työharjoittelu)**

Praktika e punës nënkupton për shembull, një punë e cila është pjesë e studimeve të studentit. Në shumicën e rasteve puna praktike nuk paguhet. Në Finlandë, në punë praktike mund të shkojnë, përveç të rinjve, studentë të moshës së rritur, të papunë që janë në kërkim të punës ose persona që po ndryshojnë profesionin.

## **4) koha e provës dhe kohëzgjatja e saj**

**Në fillim të marrëdhënies së punës mund të bini dakort mbi kohën e provës në punë.** Gjatë kohës së provës punëtori ka mundësi të provojë, nëse puna i përshtatet dhe punëdhënësi mund të provojë nëse punëtori është i përshatshëm për punën apo jo.

Gjatë kohës së provës punëtori ose punëdhënësi mund ta prishë kontratën e punës pa afat njoftimi. Arsyet e prishjes së kontratës së punës gjatë provës së punës, nuk mund të jenë as diskriminuese dhe as të papërshtatshme (që nuk lidhen me punën). Koha e provës mund të zgjasë maksimumi 4 muaj nëse marrëdhënia e punës është me afat kohor të përcaktuar. Në një marrëdhënie pune me afat të përcaktuar kohor, që zgjat më pak se 8 muaj, koha e provës mund të zgjasë maksimumi, sa gjysma e kohëzgjatjes së kontratës së punës. Gjatë kohës së provës punëtorit i paguhet pagë normale.

**5) vendi i punës, pra në cilin shtet, në cilën zonë ose në cilën komunë bëhet puna**

**6) detyrat e punës; cilat janë detyrat e punës së punëtorit**

**7) paga dhe përfitimet e tjera si dhe koha e pagesës së pagës (=kur paguhet paga)**

**Paga** përcaktohet sipas kontratës së kushteve të punës (TES), e cila ka fuqi detyruese të përgjithshme. Nëse në fushën e profesionit në fjalë nuk ka kontratë të kushteve të punës, paga mund të negociohet. Punëdhënësi nuk mund të paguajë pagë më pak se sa është përcaktuar në kontratën e kushteve të punës që ka fuqi të përgjithshme detyruese. Para nënshkrimit të kontratës, është e rëndësishme që punëtori i huaj të sqarojë nivelin e pagës së fushës ku punon, në Finlandë.

Paga mund të përmbajë shtesa dhe leverdi të ndryshme. Baza e tyre mund të jetë, për shembull, vështirësia e detyrave të punës, performanca ose rendimenti. Leverdi të tjera mund të jenë, për shembull, leverditë e banesës ose të automjetit; mbi këto leverdi mund të bini dakort me punëdhënësin. Shtesa tipike të pagës në Finlandë janë:

**Shtesat në bazë të vjetërsisë në punë:** Fakti se sa vjet ka qenë personi në punë, influencon në pagë. Nëse personi ka qenë në vendin e punës për një kohë të gjatë, atëhere shtesat në bazë të vjetërsisë në punë e rrisin pagën.

**Shtesat e punës jashtë orarit:** Nëse punëtori punon mbi orarin e caktuar, atëhere punëdhënësi paguan shtesat për punën jashtë orarit të punës. Për punën mbi orarin e zakonshëm të punës, duhet paguar për dy orët e para shtesë 50% më shumë se sa paga bazë dhe për orët e tjera 100% shtesë. Në vendet e punës, orët shtese mund t'i kompensohen punëtorit edhe si ditë shtesë pushimi. Për orët shtesë të punës duhet që gjithmonë të bini paraprakisht dakort me punëdhënësin.

**Shtesat e punës me turne:** Në pagë influencon fakti nëse puna bëhet gjatë darkës, natën, në mëngjes apo gjatë ditës.

Paga mund të jetë:

**Pagesë për orë.** Paga paguhet në bazë të orëve të punës. Puna e punonjësit të magazinës ose e pastruesit mund të bazohet te pagesa në bazë të orës.

**Paga mujore.** Baza e pagës është periudha e një muaji. Paga mujore paguhet një herë në muaj. Puna e mësuesit mund të bazohet në pagën mujore.

**Pagesë për punën, për shembull shpërblim për punën,** që do të thotë se paga përftohet kur puna është e mbaruar. Punëtori në fushën e ndërtimitarisë mund të përftojë pagesë për punën.

**Pagesë sipas rendimentit në punë:** Pagesa sipas rendimentit në punë është një pjesë e ndryshueshme e pagës, e cila paguhet sipas rezultatit të punës ose sipas objektivave të arritura dhe që paguhet përveç pagës bazë.

### **Pagesa e pagës (palkan maksaminen)**

Dita e pagesës së pagës është zakonisht një herë ose dy herë në muaj, zakonisht data 15 e muajit ose dita e fundit e muajit. Punëdhënësi bën pagesën e pagës në llogarinë bankare të punëtorit. Kur paguhet paga, punëtori duhet të marrë faturën e pagës (faturën e detajuar të pagës) ku shkruhen pjesët përbërëse të pagës.

Kur punëdhënësi flet për pagën, ai nënkuton pagën bruto, nga e cila mbahen tatimet dhe pagesa të ndryshme. Punëdhënësi mban tatim nga paga; për këtë ai nuk ka nevojë të paguajë tatim të veçantë. Paga që i mbetet punëtorit quhet paga neto. Në Finlandë rrallëherë ndodh që paga të paguhet me para në dorë, ajo paguhet thujse gjithmonë në llogarinë bankare.

### **8) Orari i punës**

Nenet kryesore që kanë të bëjnë me orarin e punës gjenden në ligjin e punës. Në ligj përcaktohet orari i punës në përgjithësi, por nëpërmjet kontratave të kushteve të punës (TES), mund të bihet dakort ndryshe nga sa është parashikuar në nenet e ligjit të punës. Praktika e orarit të punës duhet të kontrollohet gjithmonë nga kontrata e kushteve të punës që zbatohet në vendin e punës.

Sipas ligjit të punës, orari i zakonshëm i punës është 8 orë në ditë dhe 40 orë në javë.

### **Puna me orar të reduktuar (osa-aika työ)**

Puna me orar të reduktuar (part time) është puna e cila zgjat më pak se sa orari i plotë i punës që është përcaktuar në kontratën e kushteve të punës ose në legjislacionin.

Zakonisht punë me orar të reduktuar përkufizohet puna e cila zgjat më pak se 30 orë në javë. Në kontratën e kushteve të punës, puna me orar të reduktuar mund të ketë edhe kohëzgjatje tjetër.

### **Punë me orar të lëvizshëm (Liukuva työaika)**

Në vendin e punës mund të zbatohet edhe ajo që quhet punë me orar të lëvizshëm e cila bazohet në kontratë. Në këtë rast, punëtori vetë mund të vendosë se kur fillon dhe mbaron dita e punës. Megjithatë punëtori duhet të bëjë një numër të caktuar orësh në ditë, pra orët e punës për të cilën është rënë dakort. Fleksibiliteti mund të përdoret në mënyrë që ndonjëherë puna zgjat më shumë dhe ndonjëherë më pak. Kjo nënkupton atë që punëtori ndonjëherë vjen në punë më herët ose më vonë dhe largohet nga vendi i punës përkatësisht më herët ose më vonë. Fleksibiliteti mund të jetë jo më shumë se tri orë.

### **Pushimi në punë (Lepo aika työstä)**

Nëse orari i punës ditore (në 24 orë) është gjashtë (6) orë më shumë, atëherë punëtori ka të drejtë të ketë gjatë orarit të punës të paktën një (1) orë pushim (pushim për të ngrënë ushqim). Punëdhënësi dhe punëtori mund të negociojnë mbi shkurtimin e orarit të pushimit deri në gjysmë ore (1/2 orë).

Rregulli kryesor është që punëtori ka të drejtë që prej fillimit të orarit të punës dhe gjatë 24 orëve në vazhdim, të ketë të paktën një pushim të pandërprerë prej 11 orësh. Në punët periodike (jaksotyö) koha e pushimit të pandërprerë është minimumi 9 orë. Në punët me orar të lëvizshëm pushimi është minimumi 7 orë.

Sipas rregullit kryesor punëtori ka të drejtë të ketë, të paktën një herë në javë, 35 orë pushim javor pa ndërprerje. Ky pushim duhet të jetë, mundësisht, pranë ditës së dielë.

Zakonisht puna zgjat pesë ditë në javë. Orari i punës në Finlandë është i organizuar në mënyrë të tillë, që punëtori gjatë javës të ketë gjithsej jo më pak se 35 orë kohë të lirë.

### **9) pushimi vjetor dhe pagesa e pushimit (vuosiloma ja lomarahat)**

**Pushimi vjetor** përftohet nga marrëdhënia e punës e cila ka zgjatur më pak se një vit, duke përftuar 2 ditë në muaj pushim dhe nëse marrëdhënia e punës ka zgjatur më shumë se një vit përftohet 2,5 ditë në muaj pushim. Ditët e pushimit mbledhen nëse punëtori ka qenë në punë gjatë një muaji jo më pak se 14 ditë. Punëtori grumbullon ditë pushimi edhe gjatë punës me orar të reduktuar.

Gjatë kohës së pushimit punëtori ka të drejtë të marrë të njëjtën pagë që merrte gjatë punës. Përveç kësaj, paguhen edhe paratë e pushimit. Pagesa e parave të pushimit bazohet në kontratën e kushteve të punës (TES). Kur marrëdhënia e punës përfundon,

atëhere punëtori ka të drejtë të marrë kompensim për ato ditë, për të cilat ai/ajo deri në përfundimin e marrëdhënies së punës, nuk ka marrë pushim ose kompensim.

Ditët e pushimit janë ditët e javës, pra e shtuna llogaritet si ditë pushimi. Në Finlandë, zakonisht punëtorët e mbajnë pushimin e verës gjatë periudhës maj-shtator dhe pushimin e dimrit ose/dhe të dhjetorit atëhere kur iu përshtatet atyre dhe orarit të punës. Punëdhënësi dhe punëtori synojnë që të bien dakort së bashku lidhur me kohën e mbajtjes së pushimeve.

### **10) pagesa e pushimit mjekësor (sairausajan palkka)**

Punëdhënësi i paguan punëtorit **pagesë për pushimin mjekësor**. Sipas ligjit të punës, punëtori që ka qenë në marrëdhënie pune të paktën për një muaj, ka të drejtë të marrë pagesë për pushimin mjekësor për nëntë ditë. Nëse marrëdhënia e punës ka zgjatur më pak se një muaj, atëhere punëtori ka të drejtë të paguhet vetëm me gjysmë-pagese. Nëse koha e pushimit mjekësor zgjat shumë, atëhere punëtorit i paguhen paratë ditore për pushimin mjekësor nga Instituti i Sigurimit Social, pra nga KELA. Pushimi i shkurtër mjekësor nuk e pakëson numrin e ditëve të pushimit vjetor.

### **Njoftimi i punëdhënësit në rast sëmundje (Ilmoitus sairastumisesta työnantajalle)**

Punëtori duhet ta njoftojë menjëherë punëdhënësin në rast se është i sëmurë. Kur punëtori është i sëmurë dhe nuk shkon në punë, ai duhet t'i telefonojë menjëherë eprorit. Njoftimi duhet të bëhet personalisht, pra njoftimi nga ana e bashkëshortit ose e bashkëshortes ose nga ndonjë kushëri nuk është i vlefshëm. Nëse sëmundja zgjat më pak se 3 ditë, atëhere punëdhënësit nuk ka nevojë t'i jepet dëshmi për mungesat. Por nëse pushimi mjekësor zgjat më shumë se tri ditë, atëhere punëdhënësit duhet t'i jepet një raport mjekësor (dëshmi nga mjeku). Ndonjëherë në vend të raportit nga mjeku, mjafton edhe një dëshmi nga motra medicinale ose nga motra medicinale e vendit të punës.

Nëse punëtorit i sëmuret fëmija i moshës nën 10-vjeç, atëhere babai ose nëna mund të rrijnë në shtëpi për t'u kujdesur për fëmijën nga 1-4 ditë. Për kohën e mungesës nga puna nevojitet raporti mjekësor. Punëdhënësi nuk paguan pagë gjatë kësaj kohe, nëse nuk është rënë dakort për një gjë të tillë.

### **11) afati kohor i pushimit nga puna (irtisanomisaika)**

Kontrata e punës me afat kohor të papërcaktuar përfundon ose pas lajmërimit për pushim nga puna nga ana e punëtorit ose nga ana e punëdhënësit.

Afati kohor i lajmërimit për pushim nga puna është afati kohor, gjatë së cilit punëtori është i detyruar të punojë para përfundimit të punës. Gjatë afatit kohor të lajmërimit, punëtori merr pagë si zakonisht. Gjatë afatit kohor të lajmërimit për pushim nga puna, punëtori ka të

drejtat dhe detyrimet e zakonshme, si dhe detyrimin për ta vazhduar punën deri në përfundimin e saj. Punëdhënësi mund të vendosë që punëtori të mos ta ketë këtë detyrim. Në këtë rast, punëdhënësi duhet ta shkruajë këtë në njoftimin për lajmërimin e pushimit nga puna.

Në bazë të ligjit të punës, punëtori ka një afat kohor për pushim nga puna prej 14 ditësh nëse marrëdhënia e punës ka vazhduar më pak se 5 vjet dhe 1 muaj nëse marrëdhënia e punës ka vazhduar mbi 5 vjet.

Afatet kohore për njoftim për pushim nga puna nga ana e punëdhënësit ndryshojnë sipas kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës nga 14 ditë deri në 6 muaj. Në kontratën e punës mund të shënohet edhe afati kohor për lajmërimin e pushimit nga puna.

Nëse punëtori ose punëdhënësi nuk i zbaton afatet kohore për lajmërim për pushim nga puna, atëherë ata mund të detyrohen të paguajnë kompensime për dëmin.

### **Arsyet e pushimit nga puna (Irtisanomisen perusteet)**

Nëse punëdhënësi e pushon punëtorin nga puna, ai duhet t'i tregojë punëtorit arsyen e pushimit nga puna. Ligji i punës përcakton arsyet që pranohen. Ndër to janë arsyet që kanë të bëjnë me prodhimin, arsyet ekonomike ose arsyet që kanë të bëjnë me punëtorin.

Ndër arsyet e pushimit nga puna që kanë të bëjnë me punëtorin janë për shembull, kur punëtori nuk ka bërë punën e dhënë, ose kur punëtori ka bërë shumë gabime të rënda në punë, kur është vonuar vazhdimisht në punë ose kur ka shkelur kontratën. Në këtë rast, nënkuptohen shkelje të detyrimeve që bazohen në kontratën e punës ose në ligj.

### **12) njoftimi se cilën kontratë të kushteve të punës respekton kontrata e punës (maininta, mitä työehtosopimusta työsojimus noudattaa)**

Në kontratën e punës duhet të përmendet se cilën kontratë të kushteve të punës (TES) respekton kontrata e punës.

Modele të kontratës së punës në gjuhë të ndryshme në faqet e internetit suomi.fi

[finlandisht \(suomi\)](#)

[anglisht \(englandi\)](#)

[frëngjisht \(ranska\)](#)

[suedisht \(ruotsi\)](#)

[gjermanisht \(saksa\)](#)

[rusisht \(venäjä\)](#)

[estonisht \(viro\)](#)

Formularët që kanë të bëjnë me marrëdhëniet e punës janë mbledhur në faqet e internetit të [Administratës për Mbrojtjen në Punë \(työsuojeluhallinto\)](#).

### **Marrëdhëniet e ndryshme të punës (Erilaiset työsuhteet)**

Në kontratën e punës shënohen ato kushte, sipas të cilave punëtori do të punojë për punëdhënësin. Marrëdhëniet e punës mund të diferencohen nga njëra-tjetra në bazë të faktit, nëse kontrata bëhet për punëdhënësin privat apo për shtetin ose komunën, në bazë të kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës ose në bazë të orarit ditor të punës.

### **Marrëdhënia e punës dhe marrëdhënia e postit zyrtar (Työsuhde ja virkasuhde)**

Kur punëtori punon në një firmë private, atëhere ai lidh kontratë me punëdhënësin mbi marrëdhënien e punës. Kur punëtori është në shërbim të shtetit ose të komunës, atëhere kemi të bëjmë me marrëdhënie pune të postit zyrtar. Dallimi midis këtyre, nga pikëpamja e punëtorit është se në marrëdhënien e postit zyrtar puna mund të ketë disa kritere pranimi (për shembull, njohja e gjuhës finlandeze dhe/ose suedeze). Natyra e marrëdhënies së punës dhe punëdhënësi përcaktojnë se cilat janë njohuritë që punëtori/aplikanti për punë duhet të ketë në mënyrë që të jetë i përshtatshëm për vendin e punës.

### **Marrëdhënia e punës me afat kohor të papërcaktuar (punë e përhershme) dhe marrëdhënia e punës për një afat të përcaktuar kohor (Toistaiseksi voimassa oleva (pysyvä) työsuhde ja määräaikainen työsuhde)**

Marrëdhënia e punës mund të jetë me afat kohor të papërcaktuar (e përhershme) ose me afat kohor të përcaktuar. Ligjet dhe kontratat e kushteve të punës përcaktojnë me saktësi se kur mund të përdoren marrëdhëniet e punës me afat kohor të përcaktuar.

Marrëdhënia e punës mund të jetë me afat kohor të përcaktuar, nëse arsyeja është për shembull:

- zëvendësimi i një punëtori tjetër
- praktikë pune
- projekt
- kulmi i kërkesës ose i sezonit

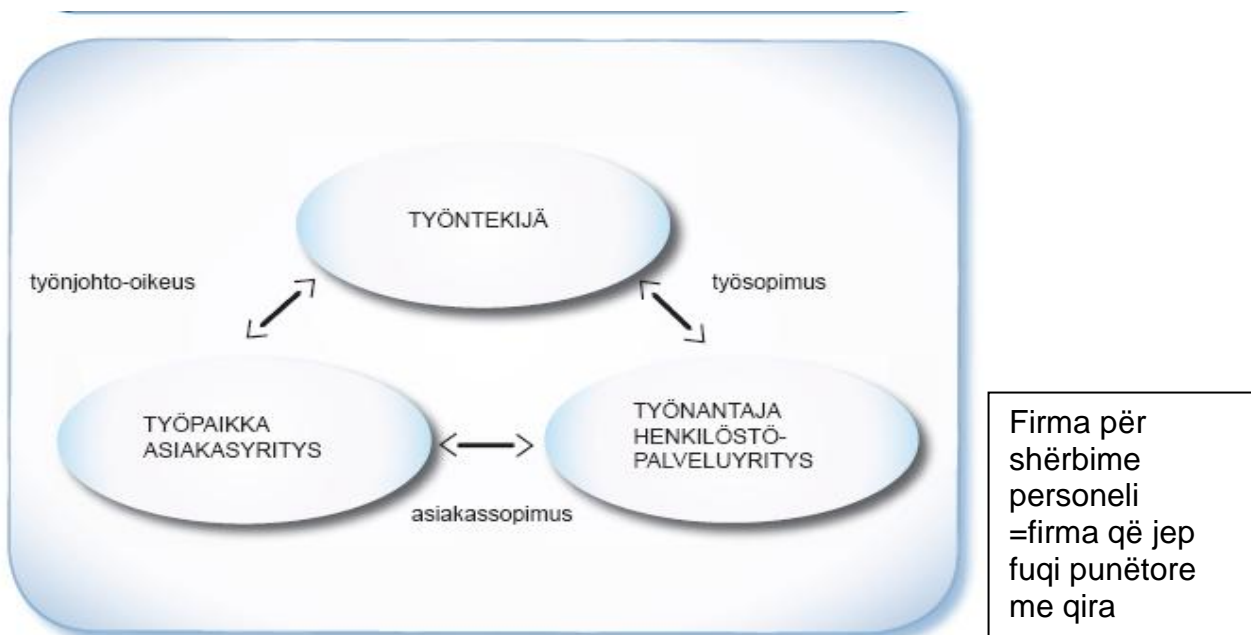
## Marrëdhënie pune me kohë të plotë dhe marrëdhënia e punës me orar të reduktuar (Kokoaikainen työsuhde ja osa-aikainen työsuhde)

Marrëdhënia e punës mund të jetë me kohë të plotë ose me orar të reduktuar (part time). Puna me orar të reduktuar është puna e cila bëhet më pak se sa puna "e plotë" (sipas fushës së profesionit). Përfitimet e përcaktuara nga legjislacioni i punës dhe nga kontratat e kushteve të punës (TES) nuk mund të jenë në punën me orar të reduktuar më të vogla, se sa ato të punës me orar të plotë. Përfitimet janë relative në bazë të punës së kryer.

## Marrja me qira e personit (e ashtuquajtur puna me qira) [Henkilöstövuokraus (niin sanottu vuokratyö)]

Puna mund të jetë edhe punë e ashtuquajtur: punë me qira. Punëdhënësi mund të bëjë një kontratë pune me një firmë, e cila jep fuqi punëtore me qira. Në raste të tilla paga dhe vendi i punës mund të ndryshojnë.

Biznesi i cili ka nevojë për punëtorë, lidh kontratë me biznesin që jep fuqi punëtore me qira. Biznesi që jep fuqi punëtore me qira kërkon punëtorin e duhur për biznesin klient.



Burimi: Rugë e përshtatshme për në jetën e punës. Marrja me qira e personelit – udhëzues për punëtorin. Sindikata e firmave për shërbimet e personelit HPL dhe Ministria e Punës.

### PUNËTORI (työntekijä)

E drejta për të udhëhequr punën (työnjohto-oikeus)

Kontata e punës (työsopimus)

VENDI I PUNËS (työpaikka)

PUNËDHËNËSI (työnantaja)

FIRMA KLIENTE (asiakasyritys)

FIRMA PËR SHËRBIMET E PERSONELIT (henkilöstöpalveluyritys)

Kontrata me klientin (asiakassopimus)

Biznesi që jep me qira fuqi punëtore është punëdhënësi i punëtorit. Punëtori lidh kontratë punë me biznesin që jep fuqi punëtore me qira, ndonëse ai punon në biznesin klient. Biznesi që jep me qira fuqi punëtore paguan pagën e punëtorit dhe kujdeset për të gjitha detyrimet e tjera të punëdhënësit. Biznesi klient e drejton dhe e udhëzon punëtorin lidhur me punë që ai do të bëjë.

Punëtori që punon në punë me qira nuk paguan asnjë pagesë dhe nga paga nuk i zbritet asnjë lloj pagese tjetër. Dhënia e me qira e punëtorëve është ideja e biznesit e firmës e shërbimeve të personelit, qëllimi i të cilës është sigurimi i fitimeve. Firma porositëse i paguan për fuqinë punëtore një faturë firmës që jep me qira fuqinë punëtore. Punëtori nuk duhet të paguajë asnjë pagesë mbi ndërmjetësimin e punës dhe as për gjetjen e vendit të punës.

### **Kushtet e punës së punëtorit që bën punë me qira (Vuokratyöntekijän työehdot)**

Kushtet e punës së punëtorit që bën punë me qira mund të përcaktohen në dy mënyra. Nëse firma që jep fuqi punëtore me qira ka një kontratë detyruese të kushteve të punës (TES), atëherë kushtet përcaktohen në bazë të saj. Nëse firma që jep fuqinë punëtore me qira nuk ka kontratë detyruese të kushteve të punës, atëherë kushtet përcaktohen në bazë të kontratës për kushtet e punës të firmës kliente. Në këtë rast, orari i punës, paga, pushimi në punë, shtesat e ndryshme të pagës, pushimet mjekësore e paguara dhe leverditë e ndryshme të punës, që bazohen në kontratën e kushteve të punës janë të njëjtat me ato të punëtorit të me punë të rregullt. Në këtë rast, punëtorët me qira kanë të njëjtin pozicion me punëtorët e tjerë të firmës lidhur me kushtet e punës.

Kur punëtori bën punë me qira, atëherë atij duhet t'i paguhet pagë sipas kontratës së punës. Pushimet vjetore grumbullohen, në të njëjtën mënyrë, sipas të njëjtave rregulla që kanë të bëjnë me marrëdhënie të zakonshme pune.

Fuqia punëtore që merret me qira nga jashtë shtetit, zakonisht vjen nëpërmjet firmave që marrin me qira fuqi punëtore. Të njëjtat rregulla dhe marrëveshje të firmës që jep fuqi

punëtores me qira zbatohen si për punëtorët që banojnë në Finlandë ashtu edhe për ata që vijnë nga jashtë shtetit.

### **Të drejtat dhe detyrimet e punëtorit (Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet)**

### **Të drejtat dhe detyrimet e punëdhënësit (Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet)**

Të drejtat dhe detyrimet e punëtorit dhe të punëdhënësit përcaktohen nga ligjet dhe marrëveshjet. Punëtorët finlandezë e njohin organizimin e tregut të punës në Finlandë dhe i kuptojnë relativisht mirë të drejtat dhe detyrimet e punëtorit dhe të punëdhënësit. Punëdhënësit zakonisht nuk i tregojnë punëtorit të gjithë legjislacionin e punës në Finlandë. Kjo nuk do të thotë se punëdhënësi nuk tregon interes për punëtorin. Punëdhënësit presin dhe supozojnë që punëtori të njihet vetë me kontratën mbi kushtet e punës dhe me rregullat e lojës. Punëtori mund të kërkojë informacion nga kolegët e punës, nga personi i besueshëm ose nga sindikata profesionale e fushës ku ai punon.

### **Barazia në punë (Tasa-arvo työpaikalla)**

Sipas legjislacionit të punës të Finlandës, të drejtat dhe detyrimet e punëtorit dhe të punëdhënësit janë njësoj për të gjithë. Në Finlandë të gjithë punëtorët kanë të drejtë për trajtim të barabartë. Pra, punëdhënësi nuk mund të diskriminojë askënd: gjinia, vendlindja, prejardhja etnike, nënshtetësia, prejardhja e personit (nga cili vend), feja, mosha, gjendja shëndetësore, invaliditeti, aktiviteti politik, pjesëmarrja në sindikata ose të tilla fakte nuk mund të influencojnë negativisht në pozitën e punëtorit. Punëtori nuk duhet të thotë, pa kurrfarë shkakut, se punëdhënësi po e diskriminon atë. Akuza e pabazë për diskriminim është një çështje e rëndë.

Në bazë të legjislacionit finlandez të punës, të drejtat dhe detyrimet mund të ndahen në mënyrë të tillë:

### **Të drejtat e punonjësit: (Työntekijän oikeudet)**

### **Detyrat e punëtorit: (Työntekijän velvollisuudet)**

- punëtori nuk mund të punojë për një punëdhënësit tjetër ose të punojë vetë si sipërmarrës një punë e cila dëmton pozitën e punëdhënësit
- punëtori nuk mund të vijë i intoksikuar në punë, sepse kjo mund të shpjerë në prishjen e menjëhershme të kontratës së punës (në punë zbatohet toleranca zero, e cila prek të gjithë njerëzit që punojnë në vendin e punës)
- në disa profesione dhe në disa punë, punëtori është i detyruar të ruajë sekretin profesional dhe neglizhimi i tij përbën një çështje shumë të rëndë

## Të drejtat e punëdhënësit: (Työnantajan oikeudet)

- punëson
- udhëheq punën dhe jep udhëzime e urdhëra që kanë lidhje me punën
- pushon nga puna dhe prish kontratën e punës brenda kufijve të lejuara nga ligji

## Detyrimet e punëdhënësit: (Työnantajan velvollisuudet)

- zbaton ligjet dhe kontratat
- i trajton punëtorët në mënyrë të barabartë
- kujdeset për sigurimin në punë
- i jep një sqarim me shkrim punëtorit mbi kushtet kryesore të punës
- krijon kushtet për një ambient të përshtatshëm pune, për përparimin e punëtorit në punë dhe për zhvillimin profesional të tij

## Çertifikata e punës (Työtodistus)

Punëtori ka të drejtë me ligj që të marrë nga punëdhënësi çertifikatë pune kur ai e kërkon një të tillë në përfundim të marrëdhënies së punës. Çertifikata e punës është një dokument i rëndësishëm ku shkruhet kohëzgjatja dhe detyrat e punës. Gjithashtu, punëtori mund të kërkojë që në çertifikatë të shkruhet edhe arsyeja e përfundimit të marrëdhënies së punës (=pse përfundoi marrëdhënia e punës) dhe/ose vlerësimi për aftësitë dhe sjelljen në punë (=cilat janë njohuritë e punëtorit dhe sa i mirë ishte ai në punë). Përvoja e mëparshme e punës është e rëndësishme kur kërkoni, për shembull, për t'u pranuar në një shkollim ose kur kërkoni një vend të ri pune.

Punëdhënësi është i detyruar të japë çertifikatë pune deri në 10 vjet pas përfundimit të marrëdhënies së punës dhe pas kësaj kohe, vetëm nëse punëdhënësit nuk i shkaktohen vështirësi të tepërta. Nëse punëtori dëshiron që në çertifikatën e punës të shënohet edhe vlerësimi mbi aftësitë dhe sjelljen në punë, atëherë punëdhënësi duhet t'i japë një çertifikatë të tillë pune sipas kërkesës së punëtorit deri në 5 vjet pas përfundimit të punës. Gjithashtu, punëdhënësi duhet që sipas të njëjtave parime, t'i japë punëtorit çertifikatë pune, nëse çertifikata e punës së punëtorit ka humbur ose është dëmtuar (=është prishur nga lagështia, është grisur, është djegur etj).

Punëdhënësi, i cili me qëllim ose nga neglizhimi nuk jep çertifikatë pune, bën shkelje të ligjit të kontratës së punës. Në Finlandë, praktika e zakonshme është që, punëtori e kërkon çertifikatën e punës dhe punëdhënësi e harton atë duke ia dorëzuar punëtorit.

## Pushimet për arsye familjare (Perhevapaat)

Kur në familje lind një fëmijë, atëherë prinderit kanë të drejtë për pushime për arsye familjare (të rrinë në shtëpi për t'u kujdesur për fëmijën). Kur pushimet për arsye familjare

përfundojnë, atëhere punëtori ka të drejtë të kthehet në vendin e tij/saj të punës ose në një punë që i përgjigjet punës që ka bërë, në të njëjtin vend të punës.

Pushimet për arsye familjare nënkuptojnë

- pushimi i lindjes për nënën
- pushimi i lindjes për babanë
- pushimi i lindjes për prindin (mund të mbahen nga nëna ose nga babai)
- pushimi për kujdesje për fëmijën (punëdhënësi nuk është i detyruar për të paguar për kohën që zgjat kujdesi për fëmijën)

Kur në familje po lind një fëmijë, punëtori duhet ta njoftojë punëdhënësin me kohë mbi pushimin e lindjes për nënën, për babanë ose për pushimin për kujdesje për fëmijën. Zakonisht koha e njoftimit është dy muaj. Kohëzgjatja e pushimit të lindjes për nënën është 105 ditë jave. Gjatë kohës së pushimit të lindjes për nënën, puna është e lejuar, nëse mund të bëhet pa rrezikuar nënën, fetusin ose sigurinë e fëmijës. Megjithatë, gjatë kohës së pushimit të lindjes për nënën, nuk mund të punohet gjatë dy javëve para kohës së llogaritur të lindjes dhe as gjatë dy javëve që pasojnë lindjen.

### **Pushimi i lindjes për prindin (Vanhempainvapaa)**

Pas pushimit të lindjes për nënën, nëna ose babai mund të rrinë në shtëpi për t'u kujdesur për foshnjën duke shfrytëzuar pushimin e lindjes për prindin, që zgjat 158 ditë jave. Të dy prindërit së bashku nuk mund të jenë me pushim të lindjes për prindin. Kur lind fëmija, babai mund të rrijë për një kohë të shkurtër me pushim të lindjes për babanë. Kohëzgjatja e këtij pushimi është 18 ditë jave. Në Finlandë, baballarët shpesh marrin pjesë në lindjen e fëmijës, ndaj dhe shumë nga baballarët marrin pushimin e lindjes për babanë. Pas pushimit të lindjes për prindin, babai ka mundësi të marrë një pushim të zgjatur për babanë, nëse ai ka mbajtur një pjesë të pushimit të lindjes për prindin. Në këtë mënyrë përkrahen edhe burrat që të kujdesen për fëmijët. Kur babai mban pushimin e lindjes për prind ose pushimin e zgjatur të lindjes për babanë, atëhere nëna rikthehet në punë.

Në bazë të ligjit për kontratën e punës, punëdhënësi nuk është i detyruar të paguajë pagë për kohën e pushimit për arsye familjare. Paga e paguar gjatë kohës së pushimit për arsye familjare bazohet në rregullat e kontratës së kushteve të punës (TES), të fushës së profesionit.

Pas pushimit të lindjes për prindët, për fëmijën mund të aplikohet një vend në kujdesin ditor (çerdhe). Në Finlandë, fëmijët zakonisht shkojnë në kujdesin ditor në moshën 2-3 vjeç. Punëdhënësit dhe punëtorët janë të mirëinformuar me pushimet për arsye familjare dhe ato përdoren gjerësisht. Kontrata e punës e gruas shtatzënë nuk mund të priset dhe ajo nuk mund të diskriminohet për shkak të shtatzënisë.

Pushimi për kujdesin për fëmijën mund të merret deri sa fëmija mbush 3 vjet. KELA kujdeset për të gjitha çështjet, që kanë të bëjnë me pushimin për arsye familjare. KELA paguan kompensim gjatë kohës së pushimit për arsye familjare. Shuma e kompensimeve varet nga të ardhurat e punëtorit.

Informacione të mëtejshme ka në faqet e internetit të Kela-s në [finlandisht \(suomeksi\)](#), [suedisht \(ruotsiksi\)](#) dhe [anglisht \(englanniksi\)](#).

Njihuni edhe me rubrikën [Kur jeni shtatzënë \(kun olet raskaana\)](#), të Infopankki-t.

Njihuni me rubrikën [Pushimet për arsye familjare \(perhevapaat\)](#), të Infopankki-t.

### **Sigurimet e punonjësit (Työntekijän vakuutukset)**

Në Finlandë ka dy sisteme pensionesh, të cilët plotësojnë njëri-tjetrin: ligji për pensionin e punës dhe ligji për pensionin popullor.

- pensionet e punës përftohen nëpërmjet punës me pagë dhe nëpërmjet sipërmarrjes
- pensionet popullore garantojnë minimumin e të ardhurave të jetës, kur personi është në pension

Personi që banon në Finlandë mund të marrë pension popullor. Pensioni popullor miratohet dhe paguhet nga Kela. Ky pension garanton të ardhurat minimale të jetesës, në rast se personi nuk mund të marrë pension pune ose në rast se pensioni i punës është shumë i vogël. Kur pensioni i punës rritet, atëhere zvogëlohet pensioni popullor.

### **Sigurimet e punëdhënësit të përcaktuara me ligj: (Työnantaja lakisäätiset vakuutukset)**

(në bazë të ligjit, punëdhënësi duhet të kujdeset që punëtori të marrë):

### **Sigurimi pensional (Eläketurva)**

Punëdhënësi kujdeset për sigurimin pensional për punëtorin. Shuma e sigurimit pensional varet nga vitet e vjetërsisë në punë dhe nga paga që ka marrë punëtori. Sa më shumë kohë të ketë punuar punëtori, aq më i madh është edhe pensioni i punës. Pensioni i punës paguhet kur punëtori del nga jeta e punës. Pensioni i vjetërsisë (në moshë) fillon 63-68 vjeç; koha e fillimit mund të zgjidhet nga punëtori. Në Finlandë pensioni është subjekt tatimi.

Pensionin siguron të ardhurat e jetesës për shkak të moshës së vjetër, të invaliditetit në punë dhe në rast të vdekjes së kujdestarit të familjes. Ligjet e pensionit të punës mundësojnë punën me orar të reduktuar, për shembull, nëpërmjet pensionit të reduktuar (osa-aikaeläke). Punëtori në moshë të vjetër mund të dalë në pension të reduktuar para se të dalë në pension të plotë dhe në këtë rast ai/ajo bën punë me orar më të reduktuar se sa

puna me orar të plotë. Punëdhënësi nuk ka detyrime për organizimin e punës me orar të reduktuar, por pensionet e reduktuara njihen mirë në jetën finlandeze të punës dhe për ato mund të negociohet me punëdhënësin.

Sigurimi i pensionit të punës financohet bashkarisht nga punëdhënësit dhe nga punëtorët. Punëdhënësi mban nga paga e punëtorit pagesën që punëtori duhet të paguajë për pensionin, si dhe mban pjesën që i takon atij për të bërë pagesat e sigurimit në departamentin e sigurimit pensional. Kompanitë e sigurimeve pensionale, fondet dhe fondacionet e pensionit kujdesen për sigurimet pensionale. Në Finlandë, Qendra e Sigurimit Pensional (ETK) kujdeset vetëm për çështjet që kanë të bëjnë me sigurimin e pensionit të punës. Qendra e Sigurimit Pensional i dërgon në mënyrë periodike punëtorëve, informacione mbi pensionin e grumbulluar.

### **E drejta për sigurimin pensional (Oikeus eläketurvaan)**

Të gjithë kanë të drejtë për sigurim pensional. Nëse punëtori i huaj largohet nga Finlanda para se ai të dalë në pension, atëherë atij i paguhet pensioni që i është grumbulluar në Finlandë, kur punëtori arrin moshën e pensionit. Pensioni mund të merret pavarësisht nënshetësisë së punëtorit. Autoritetet zyrtare kujdesen për anën praktike, por është mirë që punëtori t'i ruajë të gjitha dokumentat lidhur me punën që ka bërë në Finlandë. Punëtori mund t'i kërkojë Qendrës së Sigurimit Pensional (ETK) një dokument lidhur me shumën e pensionit të përfutur.

Është e rëndësishme që, punëtori të ketë dëshmi pune mbi të gjitha punët që ai/ajo ka bërë në Finlandë. Është mirë që vetë punëtori të kontrollojë se sa pension i është grumbulluar dhe në rast nevojë të bëjë edhe korrigjimet e nevojshme në të dhënat personale, duke kontaktuar Qendrën e Sigurimit Pensional.

### **Sigurimi në rast aksidenti (Tapaturmavakuutus)**

Punëdhënësi duhet të marrë sigurim në rast aksidenti për punëtorët e tij. Kjo duhet bërë gjithnjë në fillim të marrëdhënies së punës. Punëtori mund të marrë kompensim në rast aksidenti në punë. Kompensimi mund të jetë kompensimi i shpenzimeve që lidhen me sëmundjen dhe i të ardhurave të humbura, në formën e parave ditore, në formën e pensionit në rast aksidenti, në formën e kompensimit për invaliditetin e shkaktuar në punë, në formën e rehabilitimit ose në formën e pensioni familjar që i paguhet të afërmeve të familjes në rast se punëtori ka humbur jetën gjatë punës.

### **Sigurimi i pagës (Palkkaturva)**

Nëse punëdhënësi falimenton ose në rast se ai nuk mund t'u paguajë më paga punëtorëve, atëherë punëtori mund t'i marrë pagat e papaguara si sigurim page.

Sistemi i sigurimit të pagës e siguron punëtorin që të marrë pagën e papaguar në rast se punëdhënësi ka falimentuar ose në rast se punëdhënësi e ka të pamundur të vazhdojë pagesën e pagës. Punëtori duhet të plotësojë formularin për sigurim page 3 muaj pas skadimit të afatit të marrjes së pagës.

Informacione të mëtejshme mbi sigurimin e pagës në Finlandë, ka në faqet e internetit të Administratës së Punës në [finlandisht \(suomeksi\)](#), [suedisht \(ruotsiksi\)](#) dhe [anglisht \(englanniksi\)](#).

### **Sigurimi i jetës në grup (Ryhmähenkivakuutus)**

Punëtorët bëjnë pjesë zakonisht në rrethin e sigurimit të jetës në grup. Detyrimin për sigurim e kanë punëdhënësit, të cilët janë të detyruar të zbatojnë rregullat e sigurimit të jetës në grup, të kontratës me detyrim të përgjithshëm të kushteve të punës (TES). Nëpërmjet sigurimit të jetës në grup bëhet kompensimi në rast invaliditeti të përhershëm të punëtorit ose në rast vdekje dhe ky kompensim i bëhet zakonisht të afërmeve të familjes së punëtorit ose përfituesit të emëruar të leverdisë.

Është mirë të sqaroni bashkë me punëdhënësin se çfarë sigurimesh ka marrë punëdhënësi për punëtorin. Kjo ka rëndësi në rast se punëtori po konsideron mundësinë për të marrë sigurim privat. Për shembull, kur blihet një banesë, bankat mund t'u bëjnë reklamë sigurimeve të ndryshme në rast papunësie ose në rast vdekje. Mund të ndodhë që, punëtori t'i ketë sistemuar këto sigurime nëpërmjet punëdhënësit. Pasi punëtori sqaron sigurimet që ka marrë punëdhënësi, ai mund të evitojë marrjen (dhe pagesën) e të njëjtave sigurime.

Përveç sigurimeve të përcaktuara me ligj, punëdhënësi në rast se dëshiron, mund të marrë për punëtorin edhe sigurime të ndryshme shtesë.

Punëtorët mund të marrin me dëshirën e tyre sigurime shtesë, për shembull, anëtarësia në fondin e papunësisë e siguron punëtorin në rast se ai/ajo mbetet i papunë.

### **Tatimi (Verotus)**

Në Finlandë, për të gjitha punët për të cilat paguhet shpërblim, duhen paguar tatime. Punëdhënësi mban nga paga përqindjen e tatimit (=tatimi mbi të ardhurat). Tatimi shkon në arkat e shtetit dhe të komunës. Nëpërmjet tatimeve financohen shërbime të ndryshme dhe sigurimi social, për shembull, kujdesi shëndetësor, pensionet dhe shkollat.

Kur finlandezët flasin për pagën, ata kanë parasysh pagën bruto. Në kontratën e punës përcaktohet paga bruto. Ajo është paga para mbajtjes së tatimeve dhe të pagesave të tjera të detyrueshme, si për shembull, pagesat që bën punëdhënësi. Paga, e cila mbetet në përdorimin e punëtorit pas tatimit, është paga neto.

Shembull mbi llogaritjen e pagës në [finlandisht \(suomeksi\)](#):

### **Karta tatimore (Verokortti)**

Kur fillon puna, punëtori duhet t'i japë punëdhënësit kartën tatimore. Karta tatimore merret në zyrën e tatimeve. Nëse punëtori nuk dorëzon kartë tatimore te punëdhënësi, atëhere nga paga mbahet 60%. Në Finlandë, tatimi mbi të ardhurat është i formës progresive. Pra tatimet paguhen sipas të ardhurave. Nëse personi ka pak të ardhura (për shembull, paga është e vogël), atëhere përqindja e tatimit është e vogël. Nëse të ardhurat janë më të mëdha, atëhere tatimet duhen paguar relativisht më shumë, pra në këtë rast tatimi është më i madh.

Në tatimin mbi të ardhurat, përveç tatimit mbi të ardhurat për shtetin, gjendet edhe pjesa e tatimit e komunave. Mbajtja e tatimit nga paga përmban pagesën për pensionin e punës, për sigurimin e papunësisë dhe për sigurimin në rast sëmundje. Kontratën e punës mund ta çoni në zyrën e tatimeve dhe atje mund të llogarisni bashkë me nëpunësin përqindjen e tatimit që duhet të paguani, në bazë të të ardhurave tuaja.

### **Formulari tatimor (Veroilmoitus)**

Secili subjekt që duhet të paguajë tatime, duhet të plotësojë formularin e tatimeve, ku duhen njoftuar të gjitha të ardhurat. Në fund të vitit, zakonisht bëhen shumë marrëveshje që kanë të bëjnë me tatimet. Për këtë arsye, është mirë që të këshilloheni me zyrën e tatimeve mbi tatimin e personit të huaj në Finlandë.

Finlandezët duhet t'i shënojnë vetë të ardhurat, në mënyrë që pastaj të kontrollojnë të dhënat e tatimit. Kontrolli është i lehtë, kur punëtori i ruan të gjitha faturat të cilat mund të ulin përqindjen e tatimit, midis të tjerave dëshmitë e pagës ose faturat e llogarisë bankare, të cilat ai i merr nga punëdhënësi.

### **Puna në të zezë (Pimeä työ)**

Nëse punëtori nuk paguan tatime për punën që bën, atëhere ai konsiderohet se po punon në mënyrë të paligjshme (në të zezë). Në bazë të ligjit, kjo nuk është e drejtë. Nëse punëtori nuk paguan tatime, atëhere kjo nënkupton se punëdhënësi nuk paguan për sigurimin pensional dhe në përgjithësi nuk kujdeset as për mbrojtjen e punëtorit në punë dhe as për sigurimin në rast aksidenti. Nëse gjatë punës në të zezë punëtorit i ndodh një aksident dhe ai nuk ka sigurim në rast aksidenti, atëhere punëtori dhe familja e tij nuk

Amiedu 2008, Outi Sjöblom, Anni Piikki, Marketa Pedronova, Anja Tarhala ja  
Marja Kaikkonen

32

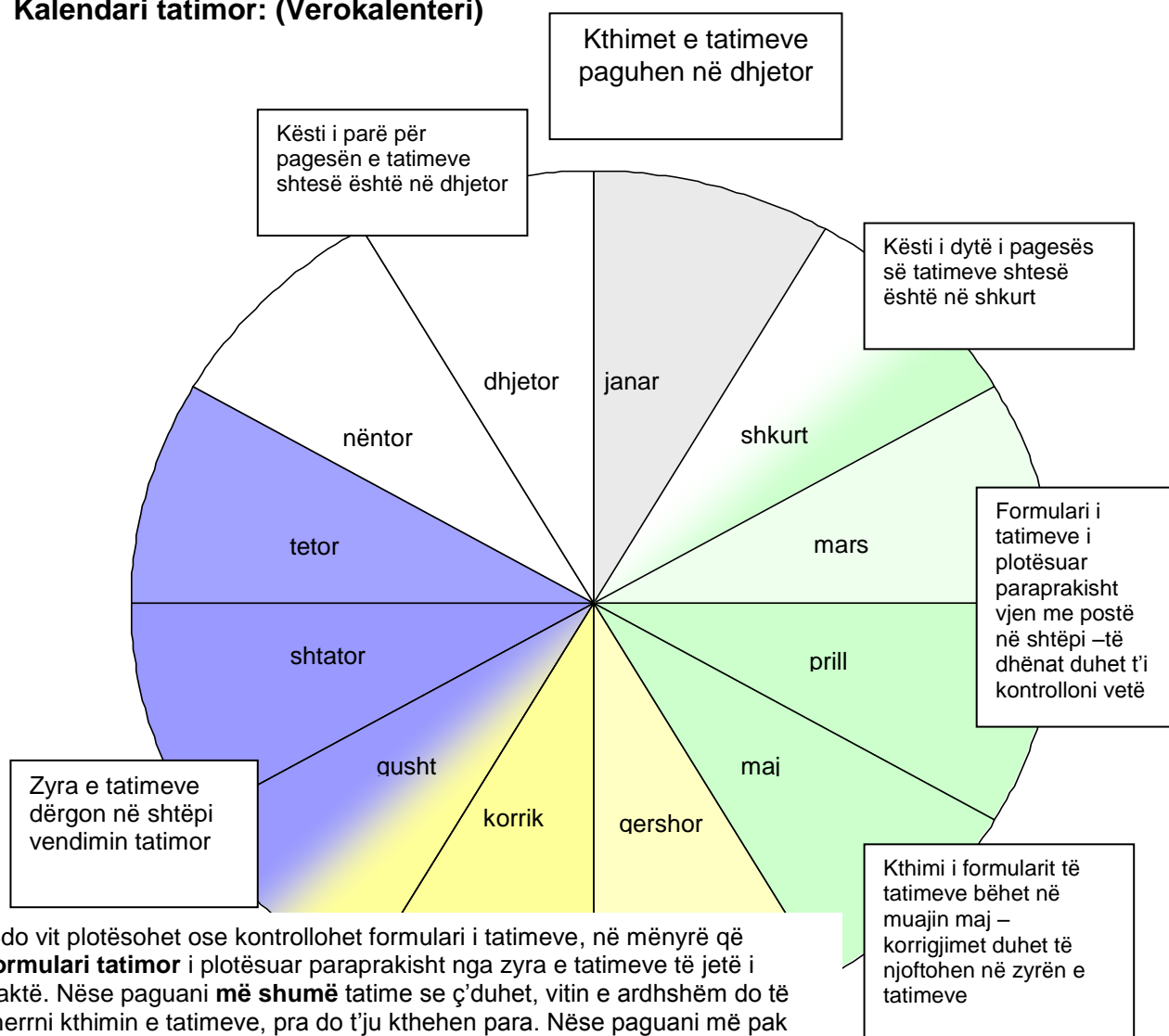
përfitojnë asnjë lloj kompensimi. Gjithashtu, pagesa e punës në të zezë në Finlandë është kundër ligjit.

Punëtori që punon në të zezë, ndryshe nga punëtori që paguan tatime për punën e tij, e humbet të drejtën për mbrojtje. Për shembull, në problemet që mund të shfaqen lidhur me pagesën e pagës nuk mund të ndërhyjë askush. Punëtori, gjithashtu, nuk ka të drejtë as për para ditore të papunësisë në bazë të të ardhurave, as për para ditore për pushimin mjekësor dhe as para për pushimet e nënës, të babait dhe të prindit. Finlandezët i dijnë këto gjëra, ndaj dhe puna në të zezë është shumë e rrallë.

Punëdhënësit finlandezë zakonisht paguajnë gjithmonë sigurime dhe zbatojnë legjislacionin e punës, por fatkeqësisht jo të gjithë bëjnë kështu.

Nëse të huajt nuk e njohin legjislacionin e punës në Finlandë, atëherë ata mund të joshen për të bërë punë pa paguar tatim. Por duke paguar tatime, edhe punëtori i huaj ka të njëjtat të drejta dhe sigurime sikundër edhe finlandezët.

### Kalendari tatimor: (Verokalenteri)



Çdo vit plotësohet ose kontrollohet formulari i tatimeve, në mënyrë që **formulari tatimor** i plotësuar paraprakisht nga zyra e tatimeve të jetë i saktë. Nëse paguani **më shumë** tatime se ç'duhet, vitin e ardhshëm do të merrni kthimin e tatimeve, pra do t'ju kthehen para. Nëse paguani më pak tatime se ç'duhet, atëherë do të merrni njoftimin për **pagesë shtesë të tatimeve**, pra duhet të paguani tatimet e papaguara.

## Mbrojtja në punë (Työsuojelu)

Në Finlandë ka ligje, nëpërmjet të cilëve përpiqet të garantohet një ambient i sigurtë pune. Punëdhënësi është përgjegjës që të gjithë të mund të punojnë në mënyrë të sigurtë. Punëtorit të ri duhet t'i organizohet njohja me vendin e punës. Punëdhënësi ka për detyrë t'i mësojë punëtorit të gjitha detyrat e punës dhe t'i tregojë se cilat janë rreziqet që lidhen me vendin e punës.

Punëdhënësi ka përgjegjësi që, t'i japë udhëzimet që lidhen me sigurinë në punë, të gjithë punëtorëve. Në bazë të ligjit, punëtorët duhet të kujdesen për sigurinë në punë. Puna duhet bërë sipas udhëzimeve të marra. Nëse diçka prishet/thyhet, atëhere për këtë duhet të njoftohet menjëherë punëdhënësi, për shembull, puna nuk mund të bëhet me makineri dhe pajisje të prishura. Nëse puna është dukshëm e rrezikshme, atëhere punëtori ka të drejtë ta refuzojë atë.

Nëse punëtori përdor në punën e tij, makineri ose substanca kimike, atëhere punëdhënësi duhet ta udhëzojë me kujdes mbi përdorimin e duhur të tyre. Në disa vende pune, punëtori duhet të pajiset me pajisje mbrojtëse; për shembull, helmetë, syze mbrojtëse, doreza mbrojtëse, këpucë mbrojtëse, pajisje mbrojtëse për veshët, pajisje mbrojtëse për frymëmarrje. Nëse në udhëzime thuhet se, punëtori duhet të jetë i pajisur me helmetë, atëhere punëdhënësi duhet t'i japë një të tillë punëtorit dhe punëtori duhet patjetër ta përdorë atë.

Në Finlandë i kushtohet vëmendje e veçantë sigurisë në punë. Në vendet e punës në Finlandë, njerëzit janë mësuar të përdorin pajisje mbrojtëse. Në ato fusha të profesionit, ku për shembull, higjiena është e rëndësishme (për shembull, në fushën e kujdesit shëndetësor, në punën në restorante), rregullat për higjenën janë shumë të rrepta. Punëtorët dhe punëdhënësit i zbatojnë me rreptësi rregullat e higjenës dhe neglizhimi i tyre dënohet.

Sipas ligjit, në vendet e punës duhet të ketë persona që kanë njohuri të mjaftueshme të dhënies së ndihmës së parë, në rast se ndodhin situata ku kërkohen pajisje të ndihmës së parë dhe udhëzime mbi mënyrën e veprimit. Punëdhënësit organizojnë në vendet e punës shkollime për dhënien e ndihmës së parë për punëtorët.

Lexoni në faqet e internetit të Infopankki-t për [mbrojtjen në punë \(työsuojelusta\)](#).

## Kujdesi shëndetësor në punë (Työterveyshuolto)

Kujdesi shëndetësor në punë është kujdes shëndetësor parandalues, i cili bazohet në ligjin e kujdesit shëndetësor në punë. Në bazë të ligjit, punëdhënësit janë të detyruar të organizojnë kujdesin shëndetësor në punë. Detyrimi për organizimin e kujdesit shëndetësor në punë, i prek të gjithë punëdhënësit, pavarësisht vendit të punës.

Amiedu 2008, Outi Sjöblom, Anni Piikki, Marketa Pedronova, Anja Tarhala ja Marja Kaikkonen

34

Aktiviteti i kujdesit shëndetësor në punë nis me nevojën që ka firma dhe, kjo nevojë përcaktohet në bashëpunim midis punëdhënësit, punëtorëve dhe punonjësve të kujdesit shëndetësor në punë. Qëllimi i kujdesit shëndetësor në punë është, krijimi i një ambienti të shëndetshëm dhe të sigurtë në punë, i një bashkësie funksionale pune, parandalimi i sëmundjeve që lidhen me punën, mirëmbajtja dhe përkrahja e aftësisë për punë dhe aktivitetet e punëtorëve. Punëdhënësit marrin kompensime për organizimin e kujdesit shëndetësor në punë për punëtorët e tyre.

Mund të këshilloheni me punëdhënësin mbi çështjet që kanë të bëjnë me kujdesin shëndetësor në punë, kur të lidhni kontratën e punës. Punëdhënësit kanë marrëveshje të ndryshme mbi shërbimet shëndetësore, që janë pjesë e kujdesit shëndetësor në punë.

Lexoni në faqet e internetit të Infopankki-t për [kujdesin shëndetësor në punë \(työterveyshuollosta\)](#).

## Rrethet e mbrojtjes në punë (Työsuojelupiirit)

Në Finlandë funksionojnë 8 rrethe të mbrojtjes në punë, që janë të varura nga Ministria e Shëndetit dhe e Punëve Sociale. Detyra e rretheve të mbrojtjes së punës është të mbikqyrin zbatimin e rregullave për mbrojtjen në punë, në vendet e punës. Rrethet e mbrojtjes në punë janë autoritete zyrtare dhe ekspertë të jetës së punës, të pavarura politikisht, që funksionojnë nën varësinë e ministrisë. Rrethet raportojnë në Ministrinë e Shëndetësisë dhe të Punëve Sociale mbi zhvillimin e nevojave në vendet e punës. Në këtë mënyrë, rrethet e mbrojtjes në punë kanë një rol të rëndësishëm për zhvillimin e kushteve të jetës së punës.

Rrethet e mbrojtjes në punë mbikqyrin

- mbingarkesën e dëmshme të punës dhe të kushteve të punës
- aksidentet në punë
- rreziqet nga substancat kimike
- zbatimin e rregullave të përgjithshme të jetës së punës

Rrethet e mbrojtjes në punë japin këshilla për punëtorët dhe për punëdhënësit mbi sigurimin dhe shëndetin në punë, si dhe mbi çështjet që kanë të bëjnë me kushtet e marrëdhënies së punës.

Rrethet e mbrojtjes në punës bëjnë kontrolle në vendet e punës. Përfaqësuesi i rrethit të mbrojtjes në punë mund të kontrollojë nëse në vendin e punës zbatohen rregullat e sigurimit, nëse punëtori është informuar sa duhet për vendin e punës ose nëse kushtet e punës për punëtorin e huaj janë sipas ligjit dhe marrëveshjeve në Finlandë.

Informacione mbi rrethet e mbrojtjes në punë në [finlandisht \(suomeksi\)](#), [suedisht \(ruotsiksi\)](#), [rusisht \(venäjäksi\)](#), [anglisht \(englanniksi\)](#) dhe [estonisht \(viroksi\)](#).

Lexoni në faqet e internetit të Infopankki-t mbi [rrethet e mbrojtjes në punë \(työsuojelupiireistä\)](#).

## **Kultura finlandeze (Suomalainen työkuulttuuri)**

### **Barazia (Tasa-arvo)**

#### **Ligji i barazisë (Tasa-arvolaki)**

Në Finlandë ekziston ligji i barazisë, i cili e detyron punëdhënësin të kujdeset që në punë ka barazi dhe që në vendin e punës të mos ketë diskriminim. Në politikë, në punë, në shkollim, në jetën familjare dhe në jetën private pabarazia midis gjinive përforcohet nëpërmjet masave neutrale. Ato mund të përqendrohen tek gratë dhe tek burrat në mënyra të ndryshme. Për shembull, gratë kanë më shumë pushime për kujdesin se sa burrat, kur fëmijët e familjes janë të vegjël. Për këtë shkak, pensioni i grave nuk mbledhet në të njëjtën mënyrë si pensioni i burrave.

### **Barazia në familje (Tasa-arvo perheessä)**

Në familje, si gratë ashtu edhe burrat kujdesen për fëmijët, bëjnë punë shtëpiake dhe merren me punët e shtëpisë. Nënata finlandeze, me siguri që kanë qenë në punë me pagë edhe gjatë kohës kur fëmijët kanë qenë në moshë të vogël. Djemtë dhe vajzat kanë dëshmuar, që kur kanë qenë të vegjël, se si prindërit e tyre që shkojnë në punë, kanë ndarë bashkarisht punët e shtëpisë. Finlandezët janë mësuar, që në fëmijërinë e tyre, me modelin e barazisë në familje.

Ndonëse në shoqërinë finlandeze dhe në jetën e punës, pozita e gruas është e mirë, kjo nuk do të thotë se pozita e burrit është e dobët ose më e dobët se pozita e gruas. Burrat finlandezë marrin pjesë në punët e përditshme të familjes dhe ata i konsiderojnë gratë si të barabarta me burrat. Kjo natyrisht, që krijon dhe shpresa lidhur me gratë. Pra burrat finlandezë presin që gratë të kujdesen për punët e tyre, që kanë të bëjnë me familjen në mënyrë të pavarur dhe të japin kontributin e tyre në jetën ekonomike të familjes nëpërmjet të ardhurave të pagës. Kur të dy prindët kanë të ardhurat personale, në familje, për shembull, faturat mund të paguhen me radhë. Koncepti finlandez i barazisë nënkupton të njëjtat të drejta dhe detyrime si për burrat ashtu edhe për gratë.

## **Barazia në punë (Tasa-arvo työelämässä)**

Në Finlandë, barazia midis gjinive karakterizon edhe jetën e punës. Barazia duket në mënyra të ndryshme në jetën e punës të finlandezëve.

Gratë finlandeze janë gjithnjë e më shumë të mirëshkolluara dhe ato punojnë me orare pune aq sa edhe burrat. Për një kohë të gjatë, gratë finlandeze kanë punuar jashtë shtëpisë në punë me pagë. Ndaj dhe puna jashtë shtëpisë e grave është tashmë një praktikë më se normale.

Nënat me fëmijë të vegjël punojnë më pak jashtë shtëpisë se sa burrat e të njëjtës moshë me to, por është e zakonshme që puna jashtë shtëpisë e grave të varet nga fazat e zhvillimit të fëmijëve në familje: pra kontributi i nënës në punën jashtë shtëpisë rritet me rritjen e fëmijëve. Ndonëse shumica e punëve në shtëpi mbetet mbi shpatullat e grave, megjithatë në familjet finlandeze synohet gjithnjë e më shumë drejt barazisë gjinore dhe kontributi i burrave në punët e shtëpisë është gjithnjë e në rritje.

## **Barazia dhe kultura e udhëheqjes (Tasa-arvo ja johtamiskulttuuri)**

Barazia gjinore në vendet e punës duket, ndër të tjera edhe në faktin se shumë nga udhëheqësit dhe eprorët janë gra. Në Finlandë, fjala e gruas që punon si udhëheqëse e punës peshon po aq sa edhe e burrit. Kjo do të thotë se, të gjithë, si burrat edhe gratë duhet të zbatojnë udhëzimet e eprores.

Nëse punëtori nuk zbaton udhëzimet ose urdhërat e eprores, atëhere ai shkel legjislacionin që përcakton jetën e punës.

Pozita e barabartë e punëtorëve, udhëheqësve dhe e eprorëve nënkupton gjithashtu, se simbolet e pushtetit në vendet e punës, në Finlandë janë të pakta. Jo gjithmonë mund të kuptohet se cili e drejton punën apo cili është epror, cili është punëtor, po të bazohesh te veshja, madhësia e zyrës dhe dekorimi i saj. Simbolet e jashtme të pushtetit nuk i sjellin udhëheqësit automatikisht besim dhe respekt. Këto duhen fituar vetë duke punuar.

## **Marrëdhënia midis vartësit dhe eprorit (Alaisen ja esimiehen suhde)**

Marrëdhënia midis vartësit dhe eprorit është një marrëdhënie që bazohet në punën praktike. Punëtorët dhe eprorët bisedojnë si të barabartë dhe shpesh në ndërveprimin e tyre, nuk mund të kuptohet se çfarë pozite kanë bashkëbiseduesit në punë. Në Finlandë nuk është zakon që t'i jepet dhuratë eprorit, vetëm për arsyen se ai/ajo është epror. Nëse Amiedu 2008, Outi Sjöblom, Anni Piikki, Marketa Pedronova, Anja Tarhala ja Marja Kaikkonen

37

punëtori dhe eprori janë shokë në kohën e lirë, dhënia e dhuratës jashtë kohës së punës është tjetër gjë. Po kështu, njerëzit që kanë detyra të ndryshme pune, mund të bisedojnë natyrshëm me njëri-tjetrin, si gjatë punës ashtu edhe jashtë saj.

### **”Ti” dhe ”Ju” (Sinuttelu ja teitittely)**

Në Finlandë, barazia në punë shihet edhe në faktin që të gjithë i drejtohen njëri-tjetrit me ”ti”. Udhëheqësit ose eprorit nuk i flitet me ”ju”, thjesht për shkak të pozitës së tyre, ndonëse në fazën e integritimit në punë dhe gjatë fillimit të marrëdhënies së punës, përdorimi i përemrit ”ju”, mund të jetë i përshtatshëm. Eprori, me siguri që do t’ju sugjerojë shumë shpejt që të përdorni përemrin ”ti”.

### **Shprehja e opinionëve (Mielipiteiden ilmaiseminen)**

Në planifikimin e punës, kërkohet mendimi i punëtorëve dhe opinionet e tyre merren parasysh. Finlandezët janë mësuar që në vendin e punës t’i thonë hapur opinionet e tyre. Është e zakonshme që të gjithë punëtorët të shprehin mendimet e tyre në bisedat e përbashkëta. Eprori nuk është një epror i dobët, nëse ai/ajo kërkon mendimin e punëtorit, sepse ai e udhëheq punën në mënyrë demokratike. Demokracia është për finlandezët një vlerë shumë e rëndësishme dhe ajo shërben si bazë e shoqërisë finlandeze.

### **Përgjegjësia për punën vetjake (Vastuu omasta työstä)**

Në Finlandë, nuk është e zakonshme që eprori të mbikqyrë punën e punëtorëve gjatë gjithë kohës. Zakonisht për punën bihet dakort në mbledhjet e përbashkëta dhe marrëveshja pritet që të respektohet bashkarisht. Eprori i tregon punëtorit se çfarë duhet të bëjë ky i fundit. Ai pret që, punëtori të vendosë vetë për detajet e punës. Punëtorët mund ta vendosin vetë se si dhe në çfarë mënyre e bëjnë punën e ngarkuar.

Nga punëtorët pritet që ata të jenë aktivë dhe jo vetëm të presin urdhëra nga eprorët e tyre. Pritja e urdhërave konsiderohet si pasivitet dhe si qëndrim i keq ndaj punës. Kur detyra e punës përfundon, punëtori planifikon se çfarë duhet bërë më tej në bashkëpunim me eprorin ose me kolegët e tjerë të punës. Nëse punëtori nuk e di se si ta bëjë punën e dhënë ose nuk mund ta bëjë, atëherë ai duhet të kërkojë udhëzime nga punëtorët e tjerë ose nga eprori. Më e rëndësishme është rrjedhshmëria e punës dhe jo hierarkia në punë.

### **Arritja e pozitës (Aseman saavuttaminen)**

Amiedu 2008, Outi Sjöblom, Anni Piikki, Marketa Pedronova, Anja Tarhala ja Marja Kaikkonen

38

Në Finlandë, ngjitja e shkallëve në jetën e punës arrihet nëpërmjet shkollimit, përvojës dhe cilësive personale. Pushteti ose pozita në punë nuk trashëgohet dhe për shembull, rekomandimi i kushërinjve në pozita të ndryshme në punë, nuk është praktikë normale në Finlandë.

Kriter për arrijten e pozitës në punë janë njohuritë. Për këtë arsye, dhënia e dhuratave për eprorin dhe kushtimi i veçantë i vëmendjes ndaj eprorit, nuk janë të arsyeshme dhe madje, as të përshtatshme. Pozita e pushtetit nuk është e përjetshme dhe as domosdoshmërisht për një kohë të gjatë. Punëtori mund të emërohet si drejtor vetëm për një punë të vetme (për një projekt). Ai mund të punojë si drejtor i projektit dhe pas përfundimit të projektit ai mund të rikthehet në pozitën e zakonshme të punëtorit.

Hierarkia në vendin e punës nuk është strikte dhe pozita e roli i njerëzve mund të ndryshojnë në vendin e punës, sipas ndryshimit të detyrave në punë. Në vendet e punës në Finlandë, është e rëndësishme fleksibiliteti, iniciativa dhe aftësia për të patur marrëdhënie të mira me të gjithë punëtorët e tjerë. Nuk është e rëndësishme që njerëzit të merren në konsideratë vetëm për shkak të pozitës së tyre. Qëndrimi miqësor ndaj të gjithë njerëzve në vendin e punës është një normë shoqërore, shkelja e së cilës nuk pranohet.

Informacione mbi barazinë dhe mbi kulturën e udhëheqjes ka në [faqet e internetit të Infopankki-t \(infopankin sivuilla\)](#).

*Njihuni edhe me faqet e internetit [Biznesi privat \(oma yritys –sivuihin\)](#), të Infopankki-t.*

*Njihuni edhe me faqet e internetit [Kultura finlandeze e sjelljes \(suomalainen tapakulttuuri –sivuihin\)](#).*

### **Mënyra e komunikimit (Kommunikointityyli)**

Në Finlandë, modestia është vlerë shumë e rëndësishme. Njerëzit nuk mundohen të dallohen nga grupi, ata nuk flasin me zë të lartë dhe nuk e mburrin veten. Në Finlandë konsiderohet sjellje e mirë, kur i merr të tjerët në konsideratë. Në Finlandë, palodhësia dhe mirësia shfaqen duke punuar dhe jo duke folur për të punuar.

Finlandezët i thonë gjërat hapur, pa insinuata dhe zbulime. Në shumë kultura një gjë e tillë konsiderohet e pasjellshme, por në Finlandë jo. Gjithashtu në Finlandë kërkesat bëhen direkte. Nëse kërkesa nuk bëhet direkte, atëhere mund të ndodhë që, finlandezët nuk e kuptojnë atë si kërkesë. Opinione personale, gjithashtu, shprehen hapur, po ashtu edhe sugjerimi për bërjen e punës: "Kjo punë nuk bëhet kështu. Duhet bërë ndryshe." Qëllimi nuk është që të fyesh tjetrin, por ta thuash çështjen sa më hapur të jetë e mundur. Shprehja e hapur është më se normale në jetën e punës. Për shembull, nëse koha nuk mjafton për ta bërë punën, atëhere ja vlen që atë t'ia thoni sa më direkt dhe sa më shpejt punëdhënësit dhe zakonisht mund të bihet dakort për një afat tjetër kohor.

Në mbledhje, pas përshëndetjeve kalohet direkt në diskutimin e çështjeve. Mbase eprori pyet, se si janë punëtorët ose nëse gjithçka është në rregull. Ai supozon, se punëtorët mund të thonë hapur nëse diçka nuk shkon. Mënyra e hapur e të folurit të finlandezëve mund t'ju habitë. Nëse kjo mënyrë është fyese, atëhere është mirë të diskutoni për të dhe mos të rrini shumë duke u menduar. Nëse për mendimin tuaj, shprehja e hapur e gjërave është fyese ose jo miqësore, atëhere ja vlen të pyesni folësin se ç'dëshiron të thotë ai me këtë.

Paizat në të folur, të finlandezëve janë të gjata, heshtja nuk konsiderohet si diçka negative. Sipas proverbit finlandez "E folura është argjend, por heshtja është ar." Heshtja konsiderohet si diçka e natyrshme dhe çastet e heshtjes nuk plotësohen duke folur. Të folurit me zë të lartë konsiderohet si diçka e papëlqyeshme.

Eprori finlandez, në vendin e punës, nuk ndodh që t'u flasë shpesh punëtorëve. Kjo nuk do të thotë se ai është i zemëruar, por ai thjesht po sillet sipas kulturës finlandeze. Nëse nuk e dini pse njerëzit janë të heshtur për një kohë të gjatë, atëhere ja vlen të pyesni: "A është gjithçka në rregull?" Vetë finlandezët dijnë ta interpretojnë mirë heshtjen dhe mund ta harrojnë që njerëzit që vijnë nga kultura të tjera nuk e dijnë vetvetiu këtë. Nëse heshtja ju vë në vështirësi ose ju habit, atëhere është mirë të pyesni direkt.

### **Koncepti finlandez i kohës (Suomalainen aikakäsitys)**

Një shembull mbi konceptin që kanë finlandezët për kohën: Në stacionin e autobusit është orari, ku lexon se autobuzi do të jetë në stacion në orën 13.48. Zakonisht autobuzi vjen në stacion pikërisht në 13.48. Nëse autobuzi vjen në orën 13.50, atëhere për finlandezët autobuzi është me vonesë.

### **Zbatimi i orareve (Aikataulujen noudattaminen)**

Në Finlandë është shumë e rëndësishme të zbatosh oraret. Kjo është veçanërisht e rëndësishme në jetën e punës. Ora 8.00 do të thotë ekzakt orën 8.00 dhe jo 8.10. Në shumë vende të punës ka orar pune të lëvizshëm dhe në punë mund të shkohet midis orës 7-9 dhe të largohesh nga ora 15-17. Megjithatë edhe në punët me orar të lëvizshëm, punëtori duhet të kujdeset që ai të punojë pikërisht gjatë orarit të duhur të punës. Edhe në punën me orar të lëvizshëm, punëtori duhet ta zbatojë me rreptësi orarin e punës.

Zbatimi i orareve nuk do të thotë se, finlandezët nuk janë fleksibël ose nuk e kuptojnë se ndonjëherë njeriu mund edhe të vonohet në punë. Çështja është respektimi i orarit të punës së tjetrit – të tjerët detyrohen të presin personin që është me vonesë. Mbase punëtorët e tjerë nuk mund ta fillojnë punën, nëse atyre iu duhet të presin punëtorin që

Amiedu 2008, Outi Sjöblom, Anni Piikki, Marketa Pedronova, Anja Tarhala ja 40  
Marja Kaikkonen

është me vonesë. Nëse e dini se do të vonoheni në punë, atëhere duhet të njoftoni eprorin që jeni me vonesë.

Në Finlandë, kur punëtori vonohet në punë, atij i jepet një paralajmërim. Nëse punëtori, pavarësisht paralajmërimeve vazhdon të vonohet në punë, atëhere marrëdhënia e tij e punës vihet në rrezik. Megjithatë, ndonjëherë ka vonesa për shkak të një *force majeure* – për shkak të arsyeve, kur vonesa në punë është e pranueshme. Një shkak i tillë mund të jetë vonesa për shkak të trafikut.

### Iniciativa dhe bashëpunimi (Oma-aloitteisuus ja yhteistyö)

Hierarkia e ulët në vendet e punës influencon në rolet e punëtorëve. Punëtorët duhet të tregojnë se, ata dinë ta bëjnë punën edhe me iniciativën e tyre. Në Finlandë, në vendet e punës, rrallëherë njerëzit e kufizojnë rolin e tyre në punë ("kjo nuk më përket mua"), por të gjithë janë të gatshëm për të bërë punë të ndryshme. Nëse ndonjë punëtor bën vetëm punën që i është caktuar dhe nuk ndihmon në rast urgjence ose nuk ndihmon në disa detyra të përbashkëta pune, atëhere ai konsiderohet si një koleg i keq pune. Në vendet e punës, punëtorët i zbatojnë punët duke menduar me synimin "çfarë duhet bërë sot".

Në kulturën e punës nuk bën pjesë vetëm zbatimi rutinë i detyrave të punës, por edhe mendimi se të gjithë i përkasim kësaj pune. Nuk duhet t'i kushtohet vetëm vëmendje faktit se cili po bën çfarë, por e rëndësishme është që në fund të ditës, puna të bëhet. Mësuesi mund që, teksa ecën në korridor të marrë një mbeturinë nga dyshemeja dhe ta hedhë në koshin e plehrave. Por nëse dyshemeja e korridorit është e pisët dhe për pastrimin e saj duhet pastruesi, atëhere mësuesi thërret pastruesin që të pastrojë dyshemenë. Nuk është e rëndësishme që pikërisht pastruesi të pastrojë të gjitha mbeturinat që kanë përfunduar në dysheme, e rëndësishme është që shkolla të jetë e pastër.

Iniciativa e punëtorëve në punë lidhet ngushtë me konceptin e besimit. Në punë është me rëndësi që të punohet në mirëbesim. Punët vendosen në grup dhe anëtarët e grupit mund të kenë besim, që kolegët e punës dhe eprorët i bëjnë së bashku punët për të cilat kanë rënë dakort. Dëshmi e këtij besimi është edhe fakti që, nëse punëtori nuk di ta bëjë punën e caktuar, atëhere ka guximin të kërkojë këshilla nga kolegët e punës ose nga eprori.

Lexoni mbi [konceptin e kohës \(aikakäsityksestä\)](#), që kanë finlandezët, në faqet e internetit Puna, të Infopankki-t.

### Feja (Uskonto)

Në Finlandë ka liri të besimit fetar, pra njerëzit kanë të drejtën për të besuar dhe ushtruar atë fe që dëshirojnë. Pjesa më e madhe e finlandezëve janë të krishterë dhe ata bëjnë pjesë në kishën protestane, evangjeliko-luterane. Në vendet protestane, kisha dhe besimi fetar janë relativisht të padukshme në jetën ditore, sepse feja konsiderohet se është diçka personale. Megjithatë në kishë nuk është e domosdoshme të anëtarësoshesh, nëse njeriu nuk dëshiron.

Në Finlandë nuk ka një sistem shtetëror të kishës. Megjithatë kisha merr pjesë në disa nga funksionet e shoqërisë, si për shembull, famullitë kishtarë kujdesen për varrezat dhe për mbajtjen e regjistrit të popullsisë. Kisha dhe famullitë kanë një pozitë publike juridike. Kisha evangjeliko-luterane dhe kisha ortodokse kanë të drejtë të mbajnë tatimin e kishës nga anëtarët e tyre.

### **Influenca e fesë në vendin e punës (Uskonnon vaikutus työelämään)**

Ndonëse feja nuk ka ndonjë rol të dukshëm në jetën e përditshme në Finlandë, me kalimin e kohës, ajo ka influencuar shumë zakone të cilat ende zbatohen në kulturën finlandeze. Një influencë të rëndësishme të besimit fetar në jetën e punës, e përbëjnë pushimet dhe ditët e festave. Pushimet dhe ditët e festave renditen sipas kalendarit, shpesh në bazë të festave të shenjta fetare. Nëse punëtori dëshiron ta mbajë pushimin në një afat kohor të ndryshëm nga festat e përgjithshme, atëherë ai duhet të bjerë dakort për këtë me punëdhënësin. Megjithatë punëtori mund ta ketë të vëshirë të marrë pushim në ditë të tjera, përveç ditëve të shenjta dhe festave të përgjithshme të finlandezëve, sepse shumica e vendeve të punës janë të mbyllura gjatë ditëve të festave. Por nëse punëtori duhet të punojë gjatë ditëve të festave, atëherë atij i paguhet shtesë page.

### **Besimi fetar në vendin e punës (Uskonto työpaikalla)**

Zakonet dhe ritet fetare nuk praktikohen në vendet e punës, në Finlandë. Në disa vende pune ka qenë e mundur për të organizuar një vend për t'u falur, nëse punëtorët e kanë kërkuar një gjë të tillë. Zakonisht të tilla praktika nuk ekzistojnë në vendet e punës. Nëse punëtori dëshiron që gjatë punës të falet, ajo duhet të bëhet atëherë kur është edhe pushimi i punës.

Simbolet e jashtme fetare janë të lejuara në Finlandë, megjithatë kodi i veshjes në vendet e punës duhet zbatuar. Shkaku për këtë janë rregullat që ekzistojnë lidhur me sigurinë dhe me higjienën në punë. Shamitë e gjata (ose shallët) ose fundet me shumë fije, në disa vende pune mund të përbëjnë rrezik për sigurinë në punë. Sipas ligjit, punëtori duhet të

zbatojë udhëzimet e dhëna nga punëdhënësi lidhur me veshjen. Në disa vende pune është e lejuar që të përdoren vetëm veshjet që kërkon vendi i punës.

Lexoni në faqet e internetit të Infopankki-t mbi fenë në vendet e punës.

## **Jeta e përditshme në punë (Työpaikan arki )**

### **Pushimet (Tauot)**

Pushimet janë pjesë e ritmit të ditës së punës. Në kontratën e punës shpesh përcaktohet se, kur dhe sa të gjata janë pushimet gjatë ditës së punës. Shpesh pushimet në disa profesione janë të detyrueshme – punëtori i lodhur mund të bëjë gabime të rënda në punën e tij. Shpesh gjatë mëngjesit ka një pushim të shkurtër për të pirë kafe, gjatë drekës mbahet pushimi i drekës dhe pasdite ka edhe një tjetër pushim të shkurtër kafeje. Kohëzgjatja e pushimit të drekës ndryshon sipas vendit të punës dhe për këtë duhet të këshilloheni me eprorin tuaj.

Në vende të ndryshme të punës, dreka është e mirëorganizuar: disa vende të punës kanë restorantin e tyre, ku mund të blini ushqim të ngrohtë me çmim të arsyeshëm, ndërsa në disa vende të tjera të punës, punëtori duhet ta sjellë ushqimin me vete nga shtëpia dhe mund të drekojë në vendin e caktuar të ngrënies. Në disa vende të punës mund të blini "çeqe të drekës", me të cilët mund të hani drekë në restorantet, që ndodhen pranë vendit të punës.

### **Pirja e duhanit (Tupakointi)**

Në vendet e punës është e ndaluar pirja e duhanit. Në Finlandë, ligji e ndalon pirjen e duhanit në hapësirat e brendshme, ndaj dhe duhet të kontrolloni se ku ndodhet vendi i duhur për pirjen e duhanit. Shpesh ky vend ndodhet pranë derës së jashtme dhe ai është i shënuar me shenjën përkatëse.

### **Kujdesi për punët personale gjatë orarit të punës (Omien asioiden hoitaminen työpäivän aikana)**

Në vendet e punës nuk lejohet që punëtori të merret me punët personale, që ai t'u telefonojë shokëve dhe që të largohet për t'u kujdesur për punët personale. Këto punë kryhen jashtë orarit të punës. Nëse për ndonjë arsye, rezervimi i kohës për shembull, me mjekun ose me dentistin, nuk mund të realizohet jashtë orarit të punës, atëhere duhet të këshilloheni me eprorin dhe të bini dakort se si do ta kompensoni kohën e humbur nga puna. Gjatë pushimit të punës është e mundur që të merreni me punët tuaja për shembull, të bëni telefonata të rëndësishme. Orët e punës që shënohen në kontratën e punës janë të detyrueshme dhe orari duhet zbatuar. Mund të kërkonti leje pa të drejtë page, nëse situata është e tillë që ju duhet të mungoni nga puna.

### **Shkollimi lidhur me vendin e punës (Työhön liittyvä koulutus)**

Ndonëse punëtori ka shkollimin e duhur, kur ai fillon një punë, shpesh ndodh që punëdhënësit organizojnë shkollime për punëtorët gjatë orarit të punës. Ndonjëherë shkollimi mund të zgjasë një ose dy ditë. Ndonjëherë shkollimi mund të zgjasë më tepër dhe mund të organizohet jashtë orarit të punës. Nga ana e tij, punëdhënësi mund të japë kontribut financiar në financimin e shkollimit, nëse për këtë çështje është rënë dakort dhe nëse ky shkollim shërben për përparimin e dijeve në vendin e punës. Punëdhënësi e vlerëson faktin që punëtori shpreh dëshirën për t'u zhvilluar edhe më tej, në profesionin e tij dhe të mësojë aftësi të reja.

### **Dhuratat (Lahjat)**

Zakonisht në vendet e punës nuk jepen dhurata, por gjatë krishtlindjeve të vogla ose kur ka ditë të shënuara për punëtorin (ditëlindje, martesë, dalja në pension) mund të organizohen festa ku punëtorët dhe punëdhënësi e nderojnë punëtorin duke i bërë një dhuratë ose një tufë me lule.

### **Pushimet (Lomat)**

Shpesh pushimet organizohen gjatë festave të shenjta ose gjatë pushimeve të shkollës. Në Finlandë, periudha e pushimeve fillon në fillim të muajit maj. Numri i ditëve të pushimit varet nga vjetërsia në punë dhe nga fakti se, kur ka filluar marrëdhënia e punës. Në disa vende pune, puna është sezonale, pra puna varet nga sezoni i vitit. Në raste të tilla, mbajtja e pushimeve mund të jetë e vështirë gjatë periudhës së pushimeve.

## Informacioni në vendin e punës (Työpaikan sisäinen tiedotus)

Informacionet që kanë të bëjnë me punën jepen duke përdorur mënyra për të cilat është rënë dakort. Informacione të rëndësishme për punën mund të gjenden në tabelën e informacionit, në postën elektronike, në televizionin e brendshëm ose në kutinë postare të punëtorit. Eprori nuk i tregon secilit prej punëtorëve, për shembull, se kur është mbledhja tjetër e kolektivit, por pritet që punëtori të ndjekë informacionet që jepen.

Evenimentet dhe ndryshimet që ndodhin në vendin e punës njoftohen në mbledhje dhe pjesëmarrja në mbledhje i jep mundësinë punëtorit të influencojë në çështje të ndryshme, të sugjerojë ndryshime dhe të zhvillojë edhe më tej punën e tij. Demokracia në vendet e punës ndodh gjatë mbledhjeve.

## Mirëqenia dhe shlodhja në punë (Työhyvinvointi ja virkistys)

Mirëqenia dhe shlodhja në punë përkrahët nëpërmjet ditëve të shlodhjes dhe nëpërmjet festave në vendin e punës. Në shumë vende pune këto ditë janë bërë tashmë pjesë e traditës dhe ato ndryshojnë sipas vendit të punës. Në ditët e shlodhjes zakonisht, personeli i punës largohet nga vendi i punës dhe merret për shembull, me fiskulturë, shkon për peshkim, për not ose për të bërë sauna. Qëllimi është që të priset rutina e punës, në mënyrë që punëtorët të kenë mundësi ta ndejnë më mirë veten. Krishtlindjet e vogla në vendin e punës, janë një ndër festat më të rëndësishme, ku mund të shoqërohesh në mënyrë joformale me kolegët e tjerë të punës. Krishtlindjet e vogla mbahen në periudhën nëntor-dhjetor, ndonjëherë në vendin e punës, ndonjëherë ndodh që punëdhënësi shtron një darkë në restorant për punëtorët.

Punëdhënësi mund t'u ofrojë punëtorëve edhe mundësinë për të ushtruar aktivitete të ndryshme, krahas punës. Në vendin e punës ka klube fiskulture dhe sporti, nëpërmjet të cilave mund të mirëmbahet gjendja e mirë shëndetësore. Në disa vende të punës ka edhe kore ose orkestra, klube arti ose shoqata të ndonjë aktiviteti tjetër, të kohës së lirë. Mirëqenia e gjithanshme e punëtorit është shumë e rëndësishme edhe për punëdhënësin.

## Festat e vitit (vuotuiset juhlapyhät)

Ditët që janë pushim nga puna:

Festa e Vitit të Ri 1.1.

Dita e Ujit të Bekuar 6.1.

Festa e Pashkëve: koha ndryshon, mars-prill

Amiedu 2008, Outi Sjöblom, Anni Piikki, Marketa Pedronova, Anja Tarhala ja Marja Kaikkonen

45



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Festa e 1 Majit (vappu) 1.5.

Dita e Shelbumit: në maj, data ndryshon

Vigjilja e festës së verës: në qershor, gjithmonë ditë e premte