

Certificat de vie professionnelle (Työelämäsertifikaatti)

Le certificat de vie professionnelle est un certificat de compétence qui englobe l'essentiel des règles du jeu de la vie professionnelle finlandaise et de la législation finlandaise du travail.

L'objectif de ce certificat est de faciliter la recherche d'un emploi et d'améliorer en particulier les connaissances des immigrés et des employés étrangers sur la société finlandaise. Une meilleure connaissance de la société environnante facilitera l'accès à une vie active en Finlande. Le sentiment d'être intégré à son environnement et l'égalité par rapport aux employés finlandais s'amélioreront lorsque les immigrés qui travaillent ou recherchent un emploi en Finlande ainsi que les personnes recrutées de l'étranger recevront un ensemble d'informations sur la vie professionnelle et la législation

Le certificat de vie professionnelle permettra aux entreprises de mieux se familiariser avec la nouvelle main-d'œuvre. L'obtention de ce certificat indique également aux employeurs que le demandeur d'emploi ou l'employé étranger qui vient travailler en Finlande s'est familiarisé avec les questions clés de la législation du travail. Ce certificat permet aux PME d'intensifier l'initiation au travail, ce qui facilite le recrutement de nouveaux employés.

L'examen permettant l'obtention du certificat de vie professionnelle est pris en charge par le Ministère de l'Emploi et de l'Economie et les informations le concernant se trouvent à l'adresse :

http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/02_ulkom_suomessa/index.jsp

Les personnes qui participent à l'examen permettant l'obtention du certificat de vie professionnelle peuvent acquérir à leur gré des informations sur la législation finlandaise du travail et les règles du jeu de la vie professionnelle. Cette documentation comprend tous les sujets se rapportant à l'examen prévu pour l'obtention du certificat de vie professionnelle. Les établissements d'enseignement organisent des séances d'examen et proposent une formation à ce sujet.

Le certificat de vie professionnelle se trouve en finnois, en anglais, en russe et en estonien à l'adresse : <http://www.amiedu.net/cofi/tulokset.html>.



Carte : © Maanmittauslaitos

La Finlande accéda à l'indépendance en 1917. Auparavant la Finlande avait d'abord appartenu pendant environ 600 ans à la Suède, puis à partir de 1809, elle avait fait partie de la Russie. Durant la période russe, la Finlande était un Etat autonome avec sa propre administration. Après l'accession à l'indépendance, la Finlande devint une république. La Finlande est un Etat de droit européen où toutes les actions des pouvoirs publics sont basées sur la loi. La Finlande est aussi une démocratie : le Président, le Parlement et les dirigeants municipaux (= locaux, régionaux) sont élus par le peuple.

La Finlande est un Etat membre de l'Union européenne (UE). La monnaie de la Finlande est l'euro.

L'Union européenne comprend 27 Etats membres. L'Islande, le Liechtenstein, la Norvège et la Suisse ne sont pas membres de l'UE. La Finlande a 13 représentants dans le Parlement européen. La Finlande est un Etat-Providence nordique : toutes les personnes qui résident en permanence en Finlande ont le droit et la possibilité de bénéficier de la sécurité sociale. Les charges sociales publiques sont financées à l'aide des impôts et autres paiements.

Les impôts permettent à l'Etat et aux municipalités d'offrir divers services aux habitants. Parmi ces services, nous pouvons mentionner l'enseignement de base et la formation professionnelle, les services sanitaires de base, la garde des enfants, les soins aux personnes âgées et aux handicapés. L'Etat garantit un minimum de revenus à toutes les personnes même lorsque celles-ci ne peuvent pas gagner leur vie elles-mêmes – par exemple en raison de l'âge, d'une maladie ou de manque de travail.

L'Institut finlandais d'assurances sociales KELA prend en charge les garanties sociales minimales des personnes résidant en Finlande dans les différentes circonstances de la vie. Toutes les personnes bénéficiant de la sécurité sociale finlandaise qui résident en Finlande ou à l'étranger sont clients de Kela. KELA possède des bureaux dans toutes les parties de la Finlande. Vous pouvez y recevoir des conseils et des instructions, entre autres en ce qui concerne la sécurité sociale des étrangers.

La Finlande est peu peuplée : elle n'a que 5,3 millions d'habitants. La plus grande partie de la population habite dans les régions de la Finlande du sud et de l'ouest. Helsinki est la capitale de la Finlande. Elle compte environ 560 000 habitants.

En 2007, il y avait, en Finlande, 132 632 citoyens étrangers, à savoir environ 2,5 % de la population totale.

Vous trouverez des statistiques sur la structure de la population sur le [site de Väestökisterikeskus \(Centre des registres de la population\)](#) (Väestökisterikeskuksen sivut) en finnois, en suédois et en anglais.

Connaissances linguistiques dans la vie professionnelle (Kielitaito työelämässä)

Les langues officielles de la Finlande sont le finnois et le suédois (6 % de la population a le suédois comme langue maternelle). Dans certains emplois, il faut maîtriser le finnois et le suédois. Les Finlandais étudient les langues étrangères dès l'école de base. Les Finlandais parlent en général assez bien l'anglais. Un employé étranger a toutefois besoin de la langue finnoise dans le monde du travail. Des connaissances linguistiques de base sont cependant suffisantes pour une grande partie des tâches. Les Finlandais ne comptent pas que tous les employés étrangers maîtrisent le finnois dès le début. Si vous éprouvez des difficultés pour parler le finnois, les Finlandais vous aident en général.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur les [connaissances linguistiques dans la vie professionnelle](#) (kielitaito työelämässä) sur le site de l'Infopankki.

Le finnois diffère considérablement par exemple des langues indo-européennes (anglais, allemand, suédois). Le finnois ne comprend que peu de mots d'origine étrangère. Il a également une structure différente : les mots se déclinent et changent dans le langage parlé.

On peut commencer à travailler, dans de nombreux lieux de travail, en parlant anglais. Il est cependant recommandé aux employés étrangers d'apprendre le finnois. Il sera nécessaire dans la vie professionnelle. Utilisez sans hésiter le finnois.

La manière de parler est informelle en Finlande. On peut tutoyer même une personne inconnue. Ni le vouvoiement ni l'emploi de titres ne sont nécessaires. C'est pourquoi un

employé étranger n'a pas besoin de s'inquiéter s'il adresse à ses collègues formellement correctement. En Finlande, ce que l'on dit est important, non la manière de le dire.

Vie professionnelle (Työelämä)

En Finlande, la plupart des métiers sont des métiers du secteur tertiaire, par exemple des travaux relatifs aux ventes ou aux soins. La Finlande est une **société post-industrielle** : la plus grande partie de la main-d'œuvre (= des gens qui travaillent) travaille et reçoit un salaire dans des métiers du secteur tertiaire. Le besoin de la main-d'œuvre du secteur tertiaire est en croissance en raison du vieillissement de la population (= des gens). Beaucoup de personnes prendront leur retraite dans les prochaines années en Finlande. Le nombre de personnes en âge de travailler (= de 20 à 65 ans) entrant sur le marché de travail est chaque année inférieur à celui des personnes qui quittent la vie active. Le nombre de personnes en âge de travailler diminue annuellement de jusqu'à 20 000 personnes. Le vieillissement de la population est un grand problème : la nouvelle main-d'œuvre qui arrive sur le marché du travail ne peut pas entièrement remplacer les personnes qui prennent leur retraite. Ce phénomène est également courant dans les autres pays européens.

Le besoin de main-d'œuvre sera, en 2000-2015, le plus important dans les secteurs du bâtiment, des soins, des services et de l'industrie. De nouveaux employés seront également nécessaires dans les domaines de la métallurgie, du commerce, des transports, de l'entretien immobilier et des soins.

Vie professionnelle et égalité (Työelämä ja tasa-arvo)

En Finlande, les femmes participent activement à la vie professionnelle.

Les femmes participent activement à la vie professionnelle et ont la possibilité d'y participer. Il y a, en Finlande, entre autres un bon système de garde d'enfants. La plupart des femmes travaillent en dehors du foyer. Les travaux domestiques, par exemple la garde des enfants, ne sont pas considérés en Finlande comme un emploi. Une femme au foyer, par exemple, n'est pas considérée comme ayant une profession officielle. On s'attend, en Finlande, à ce qu'une femme étudie, se procure une formation et travaille.

Salaire (Palkkaus)

Le salaire moyen du temps de travail régulier des salariés était, en juillet-septembre 2008, d'environ 2 800 euros par mois. Les hommes gagnaient en moyenne 3 110 euros et les femmes 2 520 euros. Le gain moyen des salariés mensuels était d'environ 2 920 euros et celui des salariés par heure de 2 370 euros. Les revenus (= salaire, gain) des Finlandais sont du niveau moyen dans les pays européens.

Travailler en Finlande (Töihin Suomeen)

Les citoyens des Etats membres de l'UE/EEE qui viennent travailler en Finlande n'ont pas besoin de permis, car la libre circulation fait partie des droits de base de l'UE. Tout citoyen d'un Etat membre de l'UE est autorisé à travailler dans un autre Etat membre. La législation de l'Etat membre où le travail se fait est appliquée. La libre circulation et le droit de travailler s'appliquent également aux membres de la famille, à l'époux et aux enfants de moins de 21 ans des citoyens de l'UE si la famille s'installe dans un autre Etat membre de l'UE/EEE pour le travail du citoyen de l'UE.

Les droits et les devoirs des immigrés sont définis par la loi finlandaise sur les étrangers. Celle-ci définit également les possibilités de séjour et de travail dans les différentes régions de la Finlande et pour les personnes arrivant en Finlande pour diverses raisons. L'[Office national de l'Immigration](#) (Maahanmuuttovirasto) prend en charge toutes les questions relatives aux permis de séjour en Finlande. Vous trouverez également des informations à l'adresse : www.mol.fi/finnwork.

Informations sur les permis nécessaires pour les personnes qui viennent travailler en Finlande à la page [permis](#) (lupa-asiat) de l'Infopankki.

Apprentissage permanent (Elinikäinen oppiminen)

La formation est importante en Finlande. Les Finlandais étudient beaucoup. Le savoir-faire est apprécié dans le monde du travail. Une formation complémentaire et continue est donnée dans de nombreux lieux de travail. On pourrait dire que, en Finlande, les employés étudient durant toute leur carrière. La Finlande est un pays de haute technologie où la connaissance de l'informatique, par exemple, est nécessaire. Les personnes qui sont dans la vie active étudient pour que leurs compétences correspondent aux exigences du monde du travail, c'est-à-dire pour que leur savoir-faire professionnel soit toujours à jour.

A titre de comparaison avec d'autres pays, les adultes finlandais participent activement à une formation. Ils désirent se former afin de progresser dans leur profession ou leur carrière. Les Finlandais étudient également beaucoup pendant leur temps libre. Il y a, en Finlande, un grand nombre d'instituts populaires et d'universités populaires qui organisent des cours variés pour les adultes. Vous pouvez y étudier, entre autres, la langue finnoise.

Tout immigré a le droit de recevoir l'enseignement de l'école de base s'il réside en permanence en Finlande et est soumis à l'obligation d'instruction (de 7 à 17 ans).

Vous pouvez vous renseigner sur le système d'enseignement finlandais sur le [site d'Opintoluotsi](#) (Opintoluotsin sivuilla).

Formation professionnelle des adultes (Ammatillinen aikuiskoulutus)

Il y a, en Finlande, des établissements d'enseignement spécialisés dans la formation des adultes. Les adultes peuvent étudier dans ces établissements pour obtenir un diplôme professionnel ou pour compléter leurs compétences professionnelles. Il est possible d'y étudier par exemple pour trouver une nouvelle profession ou pour compléter sa formation dans son ancienne profession.

Les compétences existantes sont prises en considération lorsque l'on pose sa candidature pour la formation professionnelle pour adultes. La formation des adultes se fait de façon à correspondre aux besoins du monde du travail. Les études sont flexibles. Chaque étudiant peut étudier les matières dont il a besoin et acquérir les compétences qui lui manquent.

Au début des études, l'étudiant présentera à l'établissement d'enseignement les diplômes permettant d'évaluer ses compétences, tels que certificats de travail et diplômes d'école ainsi que diplômes de formation complémentaire et continue obtenus dans la vie professionnelle. L'étudiant et le professeur évaluent ensuite ensemble quelles sont les connaissances et les compétences dont l'étudiant aura besoin. Le plan d'études de l'étudiant est établi après cette évaluation.

L'objectif est que les diplômes et l'expérience de travail obtenues ainsi que les études faites à l'étranger puissent former une base pour la planification de la formation en Finlande. Les étrangers et les immigrés résidant en Finlande ont les mêmes possibilités d'études que les Finlandais.

Il est important d'évaluer les connaissances linguistiques de l'étudiant avant de commencer des études professionnelles. Cela permettra aux professeurs d'évaluer conjointement avec l'immigré qui désire faire des études si les connaissances linguistiques de celui-ci sont suffisamment bonnes pour faire des études. Dans de nombreux établissements d'enseignement il est possible d'étudier la langue parallèlement aux études professionnelles.

[Formation professionnelle des adultes](#) (ammattillinen aikuiskoulutus) sur le site de l'Infopankki.

Système d'examens probatoires (Näyttötutkintojärjestelmä)

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

6

Une personne adulte maîtrise souvent bien un métier sans avoir une formation professionnelle. On peut apprendre un métier de diverses façons : par exemple en travaillant, en étudiant par soi-même ou en pratiquant un hobby. Auparavant, il était nécessaire de participer à une formation professionnelle pendant plusieurs années pour obtenir un diplôme.

La loi sur les examens probatoires est entrée en vigueur en Finlande en 1994. Une personne adulte peut maintenant passer l'examen probatoire et ainsi montrer en pratique qu'elle connaît son métier et obtenir un diplôme ad hoc. Cet examen est souvent passé lors de la formation préparatoire. Les établissements d'enseignement organisent une formation préparatoire pour passer l'examen probatoire ou une partie de celui-ci. Les examens probatoires sont passés lors de cette formation. L'examen dure en général plusieurs jours et nécessite la connaissance de nombreux sujets. C'est pourquoi de nombreux établissements d'enseignement pour adultes organisent une formation préparatoire à l'examen probatoire.

Les immigrés ont le même droit de participer à ces examens que les Finlandais. La connaissance de la langue finnoise doit être suffisamment bonne pour pouvoir travailler en Finlande. Les connaissances linguistiques nécessaires dans différentes professions diffèrent toutefois les unes des autres. Un vendeur, par exemple, doit bien parler le finnois. Un secrétaire doit également écrire correctement le finnois. Un boulanger n'a pas besoin d'aussi bonnes connaissances du finnois qu'un vendeur, etc. Les connaissances linguistiques doivent correspondre aux connaissances linguistiques nécessaires dans le métier.

Informations sur le [système d'examens probatoires](#) (näyttötutkintojärjestelmä) sur le site de l'Infopankki.

Formation par contrat d'apprentissage (Oppisopimuskoulutus)

On peut acquérir une profession par contrat d'apprentissage. Ce système comprend des périodes de formation théorique dans un établissement d'enseignement et une formation pratique sur le lieu de travail. Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée entre l'étudiant et son employeur. La formation se donne principalement dans le lieu de travail et l'apprentissage au travail est complété par des études théoriques dans un établissement d'enseignement.

L'étudiant reçoit un salaire durant la formation par contrat d'apprentissage. Durant les périodes de formation théorique, il bénéficie des prestations sociales relatives aux études si son employeur ne lui verse pas de salaire pour ces périodes. L'étendue de la formation

théorique est fonction des objectifs de la formation et du plan d'études personnel de l'étudiant.

Sur le lieu de travail, l'apprentissage est orienté et surveillé par un formateur nommé par l'employeur. Le nombre de cours de théorie varie d'un secteur à l'autre, mais le nombre moyen est d'environ 20 %. Un contrat d'apprentissage peut être conclu avec une personne déjà salariée, un nouvel employé, un demandeur d'emploi au chômage ou un entrepreneur.

Le contrat d'apprentissage est un système répandu en Finlande. Il convient aux personnes de tout âge, à ceux qui désirent changer de métier et à ceux qui ont besoin d'une formation complémentaire. Le contrat d'apprentissage est un moyen pratique pour apprendre un métier, pour mettre ses connaissances à jour et pour se développer dans son domaine. Après avoir trouvé un emploi en Finlande, vous pouvez discuter du contrat d'apprentissage avec votre employeur.

Informations sur la [formation par contrat d'apprentissage](#) (oppisopimuskoulutus) sur le site de l'Infopankki.

Enseignement supérieur en Finlande (Korkea-asteen koulutus Suomessa)

L'enseignement supérieur est donné par les instituts universitaires professionnalisés et les universités. Dans les instituts universitaires professionnalisés, l'enseignement est donné selon les exigences de la vie professionnelle. Les universités font de la recherche scientifique et leur enseignement est basé sur celle-ci.

Un diplôme obtenu à l'étranger ne sera pas nécessairement accepté tel quel en Finlande. Des études complémentaires sont requises. Les instituts universitaires professionnalisés et les universités donnent une formation complémentaire aux immigrants et aux étrangers. Vous pouvez vous renseigner, auprès de ces établissements, sur leur offre de cours et les possibilités de compléter votre diplôme.

Reconnaissance professionnelle des diplômes universitaires étrangers (Ulkomaalaisten korkeakoulututkintojen ammatillinen tunnistaminen)

La reconnaissance de diplôme s'exprime par une décision relative aux qualifications qu'un diplôme obtenu à l'étranger donne pour chercher un emploi ou une place d'étudiant en Finlande. La Direction générale de l'enseignement fournit des informations sur la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger en finnois et en anglais sur son site, à l'adresse www.oph.fi.

Les fonctions et les emplois du secteur public (Etat, municipalités) sont soumis à des conditions requises en ce qui concerne la formation. Pour pouvoir satisfaire à ces conditions, une personne qui a fait ses études à l'étranger doit, en général, obtenir une décision de reconnaissance du diplôme de la Direction générale de l'enseignement.

Dans le secteur privé, l'employeur évalue lui-même la validité du diplôme étranger lorsqu'il choisit de nouveaux employés. Une décision de reconnaissance n'est pas requise, mais elle peut être utile.

Informations sur la reconnaissance professionnelle des diplômes universitaires étrangers à la page [formation](#) (koulutus) de l'Infopankki.

Assimilation de la formation professionnelle (Ammatillisen koulutuksen rinnastaminen)

En Finlande, la Direction générale de l'enseignement rend des avis d'experts sur les diplômes professionnels étrangers. Cet avis ne donne pas une qualification pour rechercher une fonction ou un emploi de l'Etat ou des municipalités. Il peut toutefois aider pour rechercher un emploi ou une place d'étudiant, car le contenu et le niveau de la formation que vous avez reçue dans votre pays d'origine y sont décrits.

La Direction générale de l'enseignement fournit également un supplément au diplôme ([Supplément au diplôme](#)), dans lequel les compétences et les qualifications obtenues lors de la formation professionnelle sont détaillées. Ce supplément peut servir en particulier aux employeurs. Informations supplémentaires au Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, [Cedefop](#).

Etudes universitaires et supérieures à l'étranger – reconnaissance académique (Yliopisto- ja korkeakoulu opinnot ulkomailla – akateeminen tunnustaminen)

La reconnaissance académique des diplômes signifie le droit de faire des études avec un diplôme étranger et l'acceptation des études à l'étranger en tant que partie d'un diplôme en Finlande. Les décisions d'acceptation sont prises par les écoles supérieures et autres établissements d'enseignement. Le supplément au diplôme d'études supérieures ([Supplément au diplôme](#)) aide à évaluer les qualifications de la personne diplômée.

Droit d'exercer un métier (Ammatinharjoittamisoikeus)

Certains métiers nécessitent un droit d'exercice, par exemple ceux du domaine de la santé publique (tel que médecin) et de la navigation maritime. La réglementation varie d'un domaine à l'autre et selon que le futur employé est citoyen d'un Etat membre de l'UE ou de l'EEE ou non.

En Finlande, la Direction générale de l'enseignement fournit des informations supplémentaires sur les métiers pour lesquels un droit d'exercice est nécessaire. La Direction donne également des instructions pour demander un droit d'exercice. Les autorités de chaque secteur décident à qui le droit d'exercer un métier est accordé. Par exemple VALVIRA, l'Autorité nationale de la santé publique et des affaires sociales, accorde aux médecins et autres professionnels de la santé publique le droit d'exercer leur métier.

Consultez également le [droit d'exercer un métier](#) (ammatinharjoittamisoikeus) sur le site de l'Infopankki.

Compétences d'un employé arrivant de l'étranger en Finlande (Ulkomailta Suomeen tulevan työntekijän osaaminen)

Il serait bon pour l'employé d'avoir des documents sur la formation qu'il a reçue dans son pays d'origine. Ces documents peuvent être utiles par exemple si l'employeur donne une formation à ses employés sur le lieu de travail. En Finlande, les gens ont en général un curriculum vitae, un CV, qu'ils ont rédigé eux-mêmes et dans lequel leur formation, leur histoire de travail et leurs compétences sont énumérées. Nous recommandons à tout employé étranger de rédiger un CV. Il peut être d'abord rédigé en anglais, puis traduit en finnois.

Modèles de CV :

[en finnois](#) (suomeksi)

[en anglais](#) (englanniksi)

Le besoin de l'employé de compléter ses connaissances en Finlande est en général discuté au moment du recrutement. Il existe de nombreux moyens pour mettre ses compétences à jour en Finlande pour que celles-ci correspondent aux besoins de la vie active finlandaise. La formation par contrat d'apprentissage ou le certificat de vie professionnelle peut constituer une bonne forme de formation complémentaire pour ceux qui arrivent de l'étranger afin de travailler en Finlande.

työ / koulutus > ulkomaiset tutkinnon suomessa

Dans le secteur privé, l'employeur décide de la valeur d'un diplôme obtenu à l'étranger pour rechercher un emploi. Il évalue les qualifications fournies par un diplôme étranger et décide qui il veut embaucher. Pour les fonctions publiques, il existe certaines conditions requises selon lesquelles les demandeurs d'emploi sont jugés et, après l'évaluation de leurs qualifications, choisis.

Employés arrivant d'Europe en Finlande (Euroopasta Suomeen tulevat työntekijät)

Europass (Europassi)

Les systèmes d'éducation existants dans les différents Etats européens sont très contrastés. Les employeurs ne sont pas toujours au courant de la formation donnée dans les autres pays. L'**Europass** est un outil qui permet au demandeur d'emploi de donner la preuve du diplôme ou de la formation qu'il ou elle possède et de leur équivalence avec un diplôme finlandais. Il permet à l'employeur de comprendre les compétences et le savoir-faire d'un demandeur d'emploi arrivant d'un autre pays européen. Informations en finnois, en suédois et en anglais sur l'Europass à l'adresse www2.europass.fi.

L'Europass comprend 5 documents qui permettent à l'employé d'expliquer ses compétences. Ces documents sont en usage dans tous les Etats membres de l'UE/EEE. L'Europass peut être utilisé pour rechercher un emploi ou une place dans une formation.

Le CV Europass est le document fondamental de l'Europass. L'employé peut également y joindre d'autres documents Europass s'il le désire. Ceux-ci sont le passeport de langues, l'Europass-Mobilité et les suppléments internationaux aux diplômes (supplément descriptif du certificat et supplément au diplôme).

Le titulaire de l'Europass peut lui-même remplir le CV Europass et le passeport de langues Europass. Une décision relative à l'Europass a été prise au niveau de l'UE pour que tous les Européens aient un cadre aussi clair pour leurs diplômes et leurs qualifications.

uusi oma osio

Système de marché du travail (Työmarkkinajärjestelmä)

Le système finlandais de marché du travail est basé sur la législation régissant la vie active ainsi que sur la coopération et les accords entre les organisations patronales et les organisations salariales et le niveau local (les lieux de travail).

La législation sur le travail donne un cadre aux règles de la vie professionnelle, mais la vie active pratique est en plus grande partie réglementée par les conventions collectives. Une coopération tripartite préside au développement de la vie professionnelle. Cela signifie que trois parties participent aux négociations concernant la vie professionnelle : les employeurs, les salariés (=les employés) et l'Etat.

Les employés sont organisés dans des syndicats et les employeurs dans des unions patronales. Les syndicats s'inscrivent dans les organisations salariales et les unions patronales dans les organisations patronales.

Systeme de marche du travail finlandais (Työmarkkinajärjestelmä Suomessa)

Organisation salariale	CONVENTIONS GLOBALES	Organisation patronale
Syndicats	CONVENTION COLLECTIVE/ CONVENTION COLLECTIVE DE LA FONCTION PUBLIQUE	Unions patronales
Représentant des salariés / délégué du personnel	CONVENTIONS LOCALES	Employeur
Salarié	CONTRAT DE TRAVAIL	Employeur

Les syndicats et les unions patronales négocient une convention collective. L'employé et l'employeur concluent un contrat de travail au moment où le travail commence. Les avantages indiqués sur la convention collective sont toujours des avantages minimaux. Les clauses du contrat de travail ne peuvent pas leur être inférieures.

Les droits et les obligations des employés sont fixés par la législation du travail et les conventions collectives. Les salaires minimums, les heures de travail, les congés, les salaires pendant la durée d'une maladie et les conditions de résiliation du contrat de travail sont définis par la législation et la convention collective.

Conclusion d'une convention sur les conditions de l'emploi (Työsuhteen ehdoista sopiminen)

Les conventions doivent être uniformes entre elles. En Finlande, les conditions de l'emploi sont définies par de nombreuses dispositions hiérarchisées. Cela signifie qu'une disposition

supérieure supplante une disposition inférieure. Le salaire, par exemple, ne peut pas être inférieur à ce qui a été convenu dans la convention collective.

Le contrat de travail définit les conditions de l'emploi. Les conditions minimums sont toutefois définies par la loi et la convention collective. L'employé et l'employeur peuvent convenir, dans le contrat de travail, de conditions meilleures que celles qui sont définies par la convention collective. Le salaire, par exemple, peut être supérieur à celui défini dans la convention collective.

Convention collective générale et convention collective de la fonction publique (Työ- ja virkaehtosopimukset)

Lorsque l'organisation salariale et l'organisation patronale se mettent d'accord sur les conditions de travail dans un certain domaine, une convention collective est créée pour ce domaine. Une convention collective de la fonction publique est conclue dans le secteur public (municipalité ou Etat comme employeur). Les conventions sont en général conclues pour une durée déterminée, généralement pour un ou deux ans ou pour une période plus longue. La convention collective générale et la convention collective de la fonction publique sont contraignantes pour les syndicats et les unions patronales ainsi que pour leurs membres. La convention collective peut également être contraignante sur le plan général. Dans ce cas, les employeurs qui n'appartiennent pas à l'union patronale doivent également respecter la convention. Il y a, en Finlande, environ 200 conventions collectives nationales.

La convention collective définit les droits et les obligations de l'employé et de l'employeur, tels que les salaires, les heures de travail, les congés et la paix sociale (des grèves visant la convention ne peuvent pas être organisées durant la période de validité de la convention), ainsi que les contrats locaux. La convention collective de la fonction publique (municipalités, Etat) définit de la même façon les droits et les obligations des employés et des employeurs du secteur public.

Les offres d'emploi et les contrats de travail peuvent porter la mention : "palkkaus TES:in mukainen" = salaire conforme à la convention collective. Il est bon de se renseigner sur le montant du salaire de son secteur en Finlande. Il est important de connaître la convention collective (työehtosopimus, TES), car il n'existe pas, en Finlande, de loi sur le salaire minimum. Les salaires sont définis par les conventions collectives.

Représentant du syndicat sur le lieu du travail (Ammattiliiton edustaja työpaikalla)

Sur le lieu de travail, le syndicat et les employés qui en sont membres sont représentés par le délégué du personnel. Les employés choisissent un délégué du personnel sur le lieu de travail. Un employé peut se renseigner, par exemple auprès du délégué du personnel de son lieu de travail ou du syndicat de son secteur sur la convention collective de son secteur.

Il n'y a pas de délégué du personnel (luottamusmies) dans tous les lieux de travail. Le délégué des salariés (luottamusvaltuutettu) est un représentant nommé par les salariés et semblable au délégué du personnel. Les employés peuvent, en vertu de la législation sur les contrats de travail, nommer un délégué des salariés dans un lieu de travail où il n'y a pas de délégué du personnel nommé en vertu d'un accord entre l'organisation salariale et l'organisation patronale. La position du délégué des salariés dépend de la législation et non des conventions collectives conclues par les organisations syndicales.

Pour de plus amples renseignements sur les syndicats, voir les pages [syndicats](#) (ammattiliitot) de l'Infopankki.

Adhésion à un syndicat (Ammattiliittoon liittyminen)

Un employé ou un employeur étranger peuvent adhérer au syndicat de leur secteur s'il le désire. L'objectif des syndicats est de veiller aux intérêts et aux droits de leurs membres. Ils visent également à améliorer le niveau de gain (salaire) et la sécurité de l'emploi. De la même manière, les unions patronales veillent aux intérêts des employeurs et des entreprises qui sont membres de l'union.

Pour adhérer à un syndicat, vous pouvez contacter soit le délégué du personnel de votre lieu de travail soit directement le syndicat de votre secteur. Les employés et les employeurs versent une cotisation au syndicat auquel ils appartiennent. Cette cotisation est d'un montant correspondant à environ 1 à 2 % du salaire et elle est déductible dans l'imposition. Les membres des syndicats bénéficient de divers avantages et services. La cotisation du syndicat comprend également souvent une cotisation pour la caisse de chômage. Il existe, en Finlande, un régime de caisse de chômage facultatif qui permet aux employés de prendre une assurance-chômage. Le syndicat et la caisse de chômage sont cependant des systèmes séparés.

Les syndicats sont indépendants des partis politiques. Les personnes qui travaillent dans les syndicats ou y appartiennent peuvent soutenir divers partis et diverses orientations politiques. L'objectif des syndicats et des unions patronales est, par contre, d'exercer une influence sur les dirigeants politiques et la politique de l'emploi pour que des décisions qui leur soient favorables soient prises.

Informations supplémentaires sur la caisse de chômage à la page [caisse de chômage](#) (työttömyyskassa) de l'Infopankki.

Caisse de chômage (Työttömyyskassa)

Lorsqu'un employé travaille, il peut verser une cotisation à la caisse de chômage. Si son emploi prend fin et il devient chômeur, il peut demander des indemnités indexées sur le revenu.

L'indemnité journalière de chômage liée aux revenus signifie une indemnité journalière (=soutien financier) dont le montant est déterminé en fonction des revenus.

Pour pouvoir bénéficier de l'indemnité journalière de chômage indexées sur le revenu, il faut satisfaire à certaines conditions, par exemple être membre d'une caisse de chômage durant une période déterminée

L'indemnité journalière de chômage indexée sur le revenu est calculée en fonction du montant du salaire reçu avant le chômage. Il est possible d'en bénéficier pendant environ deux ans.

Les caisses de chômage versent également d'autres prestations, telles que les aides relatives à la formation. Vous pouvez vous renseigner sur ces prestations auprès de KELA et des caisses de chômage.

Caisse de chômage des entrepreneurs (Yrittäjien työttömyyskassa)

En Finlande, les employés et les employeurs peuvent être membres d'une caisse de chômage. Un entrepreneur devient chômeur si l'activité de son entreprise cesse ou s'il vend sa part dans l'entreprise. L'activité d'entrepreneur peut prendre fin pour cause de vente, de résiliation, de faillite, de mise en liquidation de l'entreprise ou de divorce. L'entrepreneur est généralement considéré comme étant chômeur si les activités de l'entreprise ont été interrompues pendant un minimum de quatre mois.

La sécurité au chômage de l'entrepreneur est basée sur une assurance-chômage optionnelle. Si l'entrepreneur a versé une cotisation dans une caisse de chômage destinée aux entrepreneurs, il est autorisé à demander par exemple des indemnités journalières après la cessation des activités de son entreprise.

Contrat de travail (Työsopimus)

Lorsque l'employeur embauche un nouvel employé, il rédige normalement un contrat écrit avec celui-ci. Les tâches, le montant du salaire ainsi que les autres avantages et droits relatifs à l'emploi sont convenus dans ce contrat. Ce contrat peut également être oral. Il est alors convenu oralement des conditions de l'emploi. S'il n'y a pas de contrat de travail écrit ou si les conditions du contrat de travail ne ressortent pas du contrat écrit, l'employeur doit donner, sans en avoir reçu la demande, un compte-rendu écrit dans lequel les conditions essentielles de l'emploi sont définies.

Il est recommandé de conclure un contrat de travail écrit. L'employé et l'employeur peuvent vérifier sur un contrat écrit ce qui a été conjointement convenu. Cela est utile si des désaccords apparaissent durant l'emploi.

Conditions essentielles de l'emploi (Työnteon keskeiset ehdot)

L'employeur est tenu de fournir à l'employé un rapport écrit relatif aux conditions essentielles de l'emploi pour des emplois à durée indéterminée ou à durée déterminée de plus d'un mois.

Les conditions essentielles relatives à l'emploi sont entre autres :

- date de début de l'emploi
- durée d'un contrat de travail à durée déterminée et motif de la durée déterminée
- tâches de l'employé
- emplacement du lieu de travail
- montant du salaire ou autre rémunération
- heures de travail régulières
- durée du congé annuel
- préavis ou manière de le définir ainsi que
- convention collective appliquée

Si l'employeur ne rend pas à l'employé de compte-rendu relatif aux conditions essentielles de l'emploi, il peut être condamné à une amende en raison d'avoir enfreint son obligation.

Contenu du contrat de travail (Työsopimuksen sisältö)

Le contrat de travail est rédigé en deux exemplaires, un pour l'employé et l'autre pour l'employeur.

Le contrat de travail comporte en général au moins les points suivants :

1) parties au contrat de travail (työsopimuksen osapuolet)

L'employeur et l'employé signent le contrat de travail.

2) date du début de l'emploi (työnteon alkamispäivä)

La date du début de l'emploi est la date à laquelle l'employé commence son travail.

3) s'il s'agit d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée ou d'un autre genre de contrat, par exemple pour un stage (onko kysymyksessä toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen työsuhde vai jkin muu, esimerkiksi työharjoittelu)

Contrat de travail à durée indéterminée (Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde)

Un **contrat de travail à durée indéterminée** est la forme principale du contrat de travail. Un contrat de travail à durée indéterminée présuppose que l'emploi se poursuivra jusqu'à ce que l'employé donne sa démission ou que l'employeur le licencie. L'employeur doit avoir un motif pour licencier l'employé. Les motifs possibles sont prévus par la loi sur les contrats de travail. Lorsque le contrat de travail est valable pour une durée indéterminée, l'employé a un emploi permanent.

L'employeur ou l'employé peut mettre fin à un contrat de travail à durée indéterminée. Dans ce cas, l'employeur ou l'employé résilie le contrat. La résiliation du contrat de travail comporte toujours un préavis qui détermine le délai après lequel ce contrat ne sera plus contraignant pour les parties. L'employeur ou l'employé peut également rompre un contrat de travail à durée indéterminée. Dans ce cas, le contrat prend fin immédiatement sans préavis.

L'employeur ne peut résilier le contrat de travail que pour des raisons réelles et importantes. La résiliation peut être le fait de l'employé ou due à des motifs financiers, liés à la production ou à la réorganisation des activités de l'employeur. Le contrat de travail ne peut être rompu que pour des raisons très importantes.

Contrat de travail à durée déterminée (Määräaikainen työsuhde)

Un emploi à durée déterminée comporte que les dates de début et de fin de l'emploi sont connues. Le contrat de travail peut être fait pour une durée déterminée pour un bon motif, par exemple, s'il s'agit d'un intérim ou d'un emploi où il n'y a du travail que pour une courte durée (travail saisonnier).

Un contrat de travail à durée déterminée est valable durant la période convenue ou durant le temps nécessaire pour faire le travail convenu. Par travail intérimaire, on entend en pratique les contrats de travail à durée déterminée de courte durée. Si le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, il est contraignant pour les deux parties durant cette période déterminée. Un contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu que pour des raisons très importantes.

Stage (Työharjoittelu)

Par stage, on entend par exemple un travail qui fait partie des études d'un étudiant. Il est souvent non rétribué. En Finlande, non seulement les étudiants ordinaires, mais également les étudiants adultes, les demandeurs d'emploi au chômage et les personnes qui changent de profession peuvent être stagiaires.

4) période d'essai éventuelle et sa longueur (mahdollinen koeaika ja sen pituus)

On peut convenir d'une période d'essai au début de l'emploi. Durant cette période, l'employé est autorisé à juger si le travail lui convient et l'employeur a le droit de juger si l'employé est approprié pour le travail.

Durant la période d'essai, l'employeur ou l'employé peut rompre le contrat de travail sans préavis. Les motifs de la rupture du contrat durant la période d'essai ne peuvent pas être discriminants ou injustifiés. La période d'essai peut s'étendre, dans un emploi à durée indéterminée, sur un maximum de 4 mois. Dans un emploi à durée déterminée de moins de 8 mois, la période d'essai peut s'étendre, au maximum, sur la moitié de la durée totale du contrat de travail. L'employé reçoit un salaire normal durant la période d'essai.

5) emplacement du lieu de travail, c'est-à-dire le pays, la région ou la localité où le travail se fera (työn suorittamispaikka, eli missä maassa, millä alueella tai millä paikkakunnalla työtä tehdään)

6) tâches de l'employé (työtehtävät; mitä työtehtäviä työntekijä tekee)

7) salaire et autres avantages ainsi que période de versement du salaire (= à quelle date le salaire sera versé) palkka ja muut edut sekä palkanmaksukausi (= milloin palkka maksetaan)

Le **salaire** est fixé en fonction d'une convention collective (TES) généralement contraignante. Si aucune convention collective n'est en vigueur dans le secteur, il est possible de négocier le salaire. L'employeur ne peut pas verser un salaire inférieur à celui fixé par la convention collective. Avant de signer le contrat de travail, il serait bon pour l'employé étranger de se renseigner sur le niveau salarial de son secteur en Finlande.

Le salaire peut comprendre divers primes et avantages. Ceux-ci peuvent être basés par exemple sur l'ancienneté, la difficulté des tâches, le performance ou le résultat. Les autres avantages peuvent se traduire par exemple par un appartement ou une voiture de fonction et ils sont négociés avec l'employeur. Mentionnons parmi les primes typiques données en Finlande :

Primes d'ancienneté : Le nombre d'années dans le même emploi ou la même entreprise influe sur le salaire. Si vous avez travaillé longtemps, les primes d'ancienneté peuvent améliorer votre salaire.

Primes pour heures supplémentaires : Si l'employé travaille plus que le nombre d'heures de travail convenu, l'employeur lui paye une prime pour les heures supplémentaires. Pour la période qui dépasse les heures de travail régulières par jour, il faut verser, en plus du salaire de base, une augmentation de 50 % pour les deux premières heures, puis une augmentation de 100 % pour les heures suivantes. Les heures supplémentaires peuvent également être compensées par des jours de congé supplémentaires. Les heures supplémentaires sont toujours optionnelles pour l'employé. Il faut toujours en convenir à l'avance avec l'employeur.

Primes pour travail posté : Le fait de travailler le soir, la nuit, le matin ou dans la journée influe le salaire.

Le salaire peut être :

un **salaire horaire**. Le salaire est payé en fonction des heures travaillées. Un manutentionnaire ou un technicien de surface peut recevoir un salaire horaire.

un **salaire mensuel**. Le salaire est basé sur la mensualité. Le salaire mensuel est versé une fois par mois. Un professeur peut avoir un salaire mensuel.

un **salaire pour un travail déterminé, par exemple un salaire à la tâche** où l'on reçoit le salaire après l'achèvement du travail convenu. Un ouvrier du bâtiment peut recevoir un salaire à la tâche.

une **prime de résultat** : La prime de résultat est une partie variable du salaire qui est versée, en plus du salaire fixe, selon le résultat du travail ou une action conforme aux objectifs.

Paiement du salaire (Palkan maksaminen)

Le salaire est normalement payé une ou deux fois par mois. Le jour de paye est en général le 15 ou le dernier jour du mois. L'employeur verse le salaire sur un compte bancaire. Lors du versement du salaire, l'employé doit également recevoir une spécification du salaire où est détaillée la composition du salaire.

Lorsque l'employeur parle du salaire, il veut dire le salaire brut dont les impôts et autres frais seront déduits. L'employeur déduit les impôts sur le salaire de l'employé qui n'a pas besoin de

les payer lui-même. L'employé reçoit le salaire net. En Finlande, le salaire est très rarement payé à la main. Il est presque toujours versé sur un compte bancaire.

8) heures de travail (työaika)

Les dispositions essentielles relatives aux heures de travail sont prévues par la législation sur les heures de travail. Cette loi règle généralement les heures de travail, mais les conventions collectives permettent de s'écarter des dispositions de la loi sur les heures de travail. La pratique des heures de travail doit toujours être vérifiée dans la convention collective appliquée dans l'entreprise.

L'horaire de travail régulier conforme à la loi sur les heures de travail est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine.

Travail à temps partiel (Osa-aikatyö)

Le travail à temps partiel est un travail où l'horaire de travail est inférieur aux heures de travail convenues comme étant l'horaire de travail à temps complet dans la convention collective ou dans la législation. En général, un travail de moins de 30 heures par semaine est considéré comme étant un travail à temps partiel. On peut également donner au travail à temps partiel un horaire différent dans la convention collective.

Horaire flexible (Liukuva työaika)

Il est possible d'avoir, dans l'entreprise, un système d'horaires flexibles basés sur un accord. Dans ce cas, l'employé décide lui-même à quelle heure il commence et termine sa journée de travail. Il doit toutefois travailler le nombre d'heures convenu. Dans le cadre de ce système, il est possible de travailler plus longtemps un jour et de partir plus tôt un autre jour. Cela signifie que l'employé arrive au travail plus tôt ou plus tard que d'habitude et part un peu plus tôt ou plus tard. La variation maximum est de trois heures.

Temps de repos durant le travail (Lepoaika työstä)

Si l'horaire de travail journalier dépasse six heures(6h), l'employé doit avoir un temps de repos (heure de repas) d'au minimum une heure (1h) durant son temps de travail. L'employeur et l'employé peuvent se mettre d'accord pour réduire le temps de repos journalier à une demi-heure (1/2h).

En règle générale, l'employé doit avoir, au cours des 24 heures suivant le début de son poste, un temps de repos journalier ininterrompu de 11 heures, au minimum. Dans le travail par période, la longueur de ce temps de repos journalier est d'au minimum 9 heures et, pour l'horaire flexible, d'au moins 7 heures.

L'employé doit généralement avoir une fois par semaine un temps de repos hebdomadaire ininterrompu d'au minimum 35 heures. Si possible, il doit inclure le dimanche.

En général, les Finlandais travaillent cinq jours par semaine. L'horaire de travail est organisé de façon à donner à tout employé un temps libre ininterrompu d'au minimum 35 heures par semaine.

9) congé annuel et prime de vacances (vuosiloma ja lomarahha)

Dans des emplois d'une durée totale de moins d'un an, on accumule 2 jours de **congé annuel** par mois et, dans des emplois d'une durée totale d'au moins un an, 2,5 jours par mois. Les jours de congé s'accumulent si l'employé travaille au moins 14 jours par mois. Les jours de congé s'accumulent aussi dans un travail à temps partiel.

L'employé est autorisé à recevoir pour la période de congé le même salaire que pour la période de travail. De plus, il reçoit une prime de vacances. La prime de vacances est versée en fonction de la convention collective. Lorsque l'emploi prend fin, l'employé est autorisé à recevoir une indemnisation pour les jours pour lesquels il n'avait pas, avant la fin de l'emploi, obtenu de congé ou d'indemnisation.

Les jours de congé sont des jours ouvrables, c'est-à-dire les samedis sont comptés dans la période de congé. En Finlande, les employés prennent généralement leur congé d'été en mai-septembre et leur congé de Noël et/ou d'hiver lorsque cela convient à eux-mêmes et à leur employeur. L'employé et l'employeur tâchent de se mettre d'accord sur les périodes de congé de l'employé.

10) salaire durant la maladie (sairausajan palkka)

L'employeur verse à l'employé un **salaire durant la maladie** de celui-ci. En vertu de la loi sur les contrats de travail, l'employé dont le contrat de travail a été en vigueur pendant au moins un mois est autorisé à recevoir un salaire pour les neuf jours suivant la date à laquelle il est tombé malade. Si le contrat de travail a été en vigueur durant moins d'un mois, l'employé est autorisé à recevoir la moitié de son salaire. Si la maladie dure longtemps, l'employé bénéficie des indemnités journalières de maladie versées par l'institut d'assurances sociales finlandaises KELA. Une courte période de maladie ne diminue pas le congé annuel.

Notification de la maladie à l'employeur (Ilmoitus sairastumisesta työnantajalle)

L'employé doit immédiatement informer son employeur s'il tombe malade. Lorsqu'il est malade et donc absent du travail, il doit immédiatement appeler son supérieur. Il doit le faire lui-même. Son époux, son épouse ou autre membre de famille ne peuvent pas donner l'information à sa place. Si la maladie dure moins de 3 jours, il n'est pas en général nécessaire de fournir un certificat médical à l'employeur. Pour des absences de plus de 3 jours en raison de maladie, il faut fournir un certificat médical à l'employeur. Un certificat délivré par un infirmier ordinaire ou un infirmier du travail est quelquefois suffisant.

Si un enfant de moins de 10 ans de l'employé tombe malade, la mère ou le père peut rester à la maison pour s'occuper de l'enfant pendant 1 à 4 jours. Un certificat médical doit être délivré pour cette période. L'employeur n'est pas tenu de verser un salaire pour cette période s'il n'y a pas d'accord contraire.

11) préavis (irtisanomisaika)

Un contrat de travail à durée indéterminée prend fin après le préavis de l'employé ou de l'employeur.

Le préavis est le délai pendant lequel l'employé est tenu de travailler après la résiliation du contrat. Il reçoit un salaire normal durant la période de préavis. Durant le préavis, l'employé est soumis aux droits et aux devoirs normaux de l'employé, y compris le devoir de travailler. L'employeur peut séparément libérer l'employé de ce devoir. L'employeur doit l'inscrire dans la notification de préavis.

En vertu de la loi sur les contrats de travail, le préavis de l'employé est de 14 jours dans un emploi qui a duré moins de 5 ans sans interruptions et de 1 mois dans un emploi de plus de 5 ans.

Le préavis à observer par l'employeur varie, en fonction de la durée de l'emploi, de 14 jours à 6 mois. Le contrat de travail peut comprendre une mention du préavis à observer.

Si l'employé ou l'employeur ne respecte pas le préavis, il peut être tenu de verser une indemnisation.

Motifs du licenciement (Irtisanomisen perusteet)

Si un employeur licencie un employé, il doit en donner le motif. Les motifs admis sont prévus par la loi sur les contrats de travail. Parmi ces motifs, nous pouvons mentionner entre autres ceux relatifs à la production et à la situation financière de l'entreprise ainsi qu'à l'employé lui-même.

Dans le cas où l'employé ne remplit pas les tâches qui lui ont été confiées, s'il commet plusieurs graves erreurs, qu'il est constamment en retard ou ne respecte pas autrement son contrat de travail, il donne éventuellement à son employeur un motif de le licencier. Il doit s'agir d'un manque fondamental aux devoirs définis par le contrat de travail ou la loi.

12) mention relative à la convention collective appliquée pour le contrat de travail (maininta, mitä työehtosopimusta työsopimus noudattaa)

Le contrat de travail doit porter une mention de la convention collective (TES) appliquée.

Modèles de contrats de travail dans diverses langues sur le site suomi.fi :

[finnois](#) (suomi)

[anglais](#) (englanti)

[français](#) (ranska)

[suédois](#) (ruotsi)

[allemand](#) (saksa)

(venäjä)

[estonien](#) (viro)

Des formulaires relatifs à l'emploi ont été rassemblés sur le site de la [Direction de la protection des travailleurs](#) (työsuojeluhallinto).

Divers contrats de travail (Erlaiset työsuhteet)

Les conditions selon lesquelles l'employé travaille pour l'employeur sont définies dans le contrat de travail. Les contrats de travail peuvent différer pour diverses raisons, par exemple, si le contrat est signé avec un employeur privé ou avec l'Etat ou une municipalité, selon sa durée ou les heures de travail journalières.

Emploi et fonction (Työsuhde ja virkasuhde)

Dans une entreprise privée, l'employé prend un emploi. Lorsque l'employé entre au service de l'Etat ou d'une municipalité, il s'agit d'une fonction. Une différence pour l'employé entre ces deux cas est que des qualifications peuvent être requises pour une fonction (par exemple connaissance du finnois et/ou du suédois). Dans un emploi, les compétences nécessaires à l'employé et les attentes qui sont placées sur l'employé/le demandeur d'emploi sont déterminées par le caractère du travail et l'employeur.

Contrat de travail à durée indéterminée (permanent) et contrat de travail à durée déterminée (Toistaiseksi voimassa oleva (pysyvä) työsuhde ja määräaikainen työsuhde)

Le contrat de travail peut avoir une durée indéterminée (être permanent) ou déterminée. Les possibilités d'utiliser un contrat de travail à durée déterminée sont bien définies par les lois et les conventions collectives.

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée par exemple pour les raisons suivantes :

- emploi temporaire
- stage
- projet
- demande particulière ou haute saison

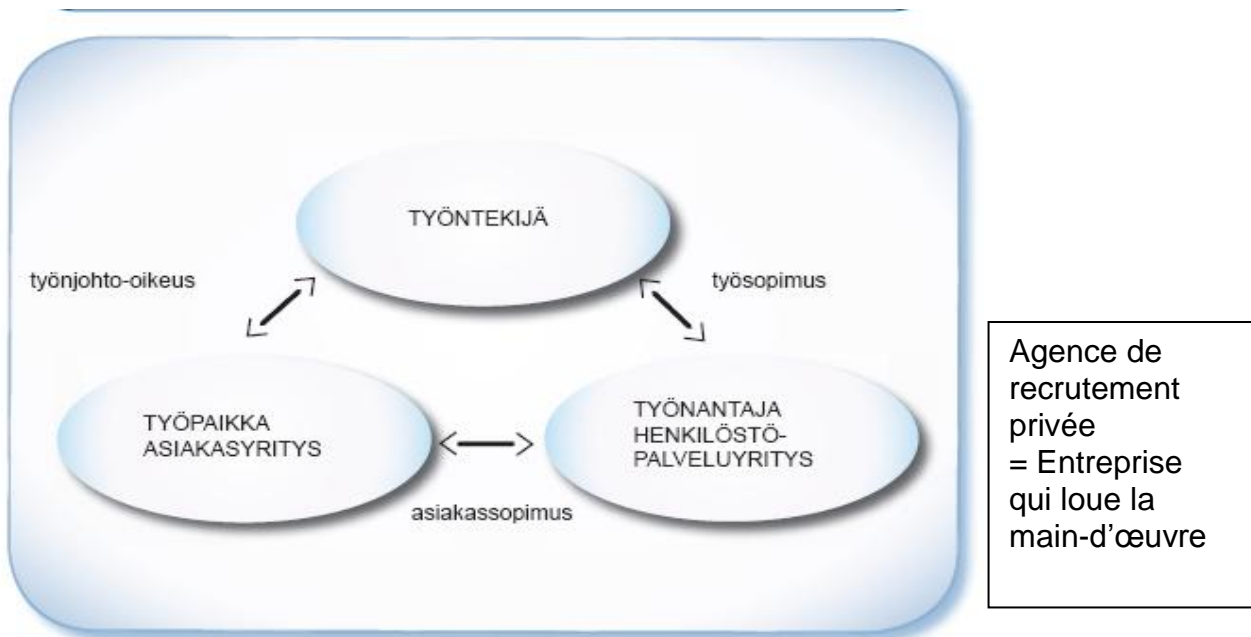
Travail à plein temps et travail à temps partiel (Kokoaikainen työsuhde ja osa-aikainen työsuhde)

On peut avoir un emploi à plein temps ou à temps partiel. L'emploi à temps partiel est un travail où le nombre d'heures de travail est inférieur à l'horaire de travail à plein temps (conformément aux conventions collectives du domaine). Les avantages des employés à temps partiel définis dans la législation du travail et les conventions collectives ne peuvent pas être moins bons que ceux des employés à plein temps. Ils sont toutefois proportionnels de l'horaire de travail.

Recrutement de personnel intérimaire (location de main-d'œuvre) (Henkilöstövuokraus (niin sanottu vuokratyö))

Le travail peut également se faire par l'intermédiaire d'une société de location de personnel. L'employeur peut conclure un contrat avec une entreprise qui loue la main-d'œuvre. Dans ce cas, le salaire et le lieu de travail peuvent varier.

Une entreprise qui a besoin d'employés conclut un contrat avec une entreprise qui loue la main-d'œuvre. Celle-ci trouve l'employé approprié pour son entreprise cliente.



TYÖNTEKIJÄ = EMPLOYÉ

työsopimus = contrat de travail

työnjohto-oikeus = droit de diriger les travaux

TYÖPAIKKA = LIEU DE TRAVAIL

ASIAKASYRITYS = ENTREPRISE CLIENTE

asiakassopimus = contrat clientèle

TYÖNANTAJA = EMPLOYEUR

HENKILÖSTÖPALVELUYRITYS = AGENCE DE RECRUTEMENT PRIVÉE

Source : Oiva väylä työelämään (La bonne voie vers la vie professionnelle). Guide de location du personnel pour le demandeur d'emploi. HPL henkilöstöpalveluyritysten liitto (Association des agences de recrutement privées) et Ministère de l'Emploi.

Dans cette forme de travail, l'entreprise qui loue la main-d'œuvre est l'employeur de l'employé. L'employé signe le contrat de travail avec l'entreprise de location du personnel, même s'il travaille dans l'entreprise cliente. L'entreprise de location de main-d'œuvre verse le salaire de l'employé et prend en charge les autres devoirs de l'employeur. L'entreprise cliente guide et oriente l'employé dans son travail.

L'employé n'a pas besoin de payer de frais supplémentaires et aucune déduction n'est faite sur son salaire. La location du personnel est une idée commerciale développée par les agences de recrutement privées et destinée à donner un profit. L'entreprise cliente paye la facture relative à la main-d'œuvre à l'entreprise de location du personnel. L'employé ne devrait pas avoir de frais pour le service de recrutement ou pour trouver un emploi.

Conditions de travail de l'employé en location (Vuokratyöntekijän työehdot)

Les conditions de travail de l'employé en location peuvent être définies de deux manières. Si l'entreprise de location de main-d'œuvre est soumise à une convention collective généralement contraignante, les conditions sont déterminées par cette convention. Si l'entreprise de location de main-d'œuvre n'est pas soumise à une convention collective généralement contraignante, les conditions sont déterminées par la convention collective à laquelle l'entreprise cliente est soumise. Dans ce cas, l'horaire de travail, le salaire, les pauses, les suppléments de salaire, les congés de maladie rétribués et autres avantages conformes à la convention collective de l'employé loué seront les mêmes que ceux des employés permanents. Les employés loués seront dans la même position que les autres employés de l'entreprise en ce qui concerne les conditions de travail.

L'employé est autorisé à recevoir un salaire conforme à la convention collective lorsqu'il travaille pour une entreprise de location du personnel. Le congé annuel s'accumule conformément aux mêmes dispositions que dans un emploi normal.

La main-d'œuvre recrutée de l'étranger arrive principalement par l'intermédiaire des agences de location de main-d'œuvre. Les employés résidant en Finlande et ceux arrivant en Finlande pour travailler sont soumis aux mêmes dispositions et conventions relatives à la location du personnel.

Droits et devoirs de l'employé (Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet)

Droits et devoirs de l'employeur (Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet)

Les droits et les devoirs de l'employé et de l'employeur sont définis par les lois et les conventions. Les employés finlandais connaissent l'organisation du marché du travail en Finlande et comprennent assez bien quels sont les droits de l'employé et de l'employeur et les contrats entre ceux-ci. Les employeurs n'informent pas en général les employés sur tout ce qui est compris dans la législation finlandaise du travail. Cela ne veut pas dire que l'employeur ne s'intéresse pas à ses employés. Les employeurs supposent que l'employé se renseigne lui-même sur la convention collective et les autres règles de la vie professionnelle. L'employé peut se renseigner auprès de ses collègues, du délégué du personnel ou du syndicat de son secteur. Les employeurs peuvent se renseigner auprès des unions patronales.

Egalité sur le lieu de travail (Tasa-arvo työpaikalla)

En vertu de la législation finlandaise du travail, les droits et les devoirs de l'employé et de l'employeur sont les mêmes pour tous. En Finlande, tous les employés ont droit à un traitement équitable. L'employeur ne peut donc discriminer personne : le sexe, l'origine, l'origine ethnique, la nationalité, l'origine nationale, la religion, l'âge, l'état de santé, le handicap, l'activité politique, l'activité syndicale ou autre ne peuvent pas avoir une influence négative sur la position de l'employé. L'employé ne peut pas non plus accuser l'employeur de discrimination sans motif. Accuser de discrimination sans motif est grave.

Conformément à la législation du travail finlandaise, les droits et les devoirs peuvent être répartis comme suit :

Droits de l'employé : (Työntekijän oikeudet:)

- recevoir un salaire conforme au contrat du travail ou à la convention collective de la fonction publique
- la protection conforme à la législation et aux contrats

- se syndiquer
- un environnement de travail sain et sûr

Devoirs de l'employé : (Työntekijän velvollisuudet:)

- l'employé ne peut pas faire, pour un autre employeur ou en tant qu'entrepreneur privé, un travail qui nuirait à la position de l'employeur
- il ne peut pas venir au travail sous l'emprise de l'alcool ou de drogues. Cela pourrait conduire à la rupture immédiate de son contrat de travail (une tolérance zéro est respectée dans les lieux de travail et elle concerne toutes les personnes qui y travaillent)
- dans certaines professions et tâches, l'employé est tenu par le secret professionnel dont l'omission est grave

Droits de l'employeur : (Työnantajan oikeudet:)

- embaucher des personnes
- diriger le travail ainsi que donner des instructions et des ordres relatifs au travail
- résilier et rompre le contrat de travail dans les limites permises par la loi

Devoirs de l'employeur : (Työnantajan velvollisuudet:)

- respecter les lois et les contrats
- traiter équitablement ses employés
- assurer la protection des travailleurs
- fournir à l'employé un rapport écrit relatif aux conditions essentielles de l'emploi
- contribuer à créer une bonne ambiance de travail, encourager l'employé à faire bien son travail et à progresser dans sa carrière

Certificat de travail (Työtodistus)

L'employé a, en vertu de la loi, le droit à recevoir de son employeur un certificat de travail lorsqu'il le demande à la fin de son emploi. Ce certificat est un document important dans lequel sont énumérées la durée du contrat de travail et les tâches de l'employé. L'employé peut également demander que la raison de la fin du contrat de travail (=pourquoi le contrat de travail est terminé) et/ou une évaluation des compétences professionnelles et du comportement de l'employé soient inscrites sur le certificat de travail. Une expérience de travail antérieure est importante par exemple pour rechercher une place d'étudiant ou un nouvel emploi.

L'employeur a le devoir de fournir un certificat de travail encore 10 ans après la fin du contrat de travail et même après cela si ce n'est pas exagérément difficile pour lui. Si l'employé désire que le certificat de travail comporte une évaluation de ses compétences professionnelles et de son

comportement, l'employeur doit la fournir à l'employé sur sa demande encore 5 ans après la fin du contrat de travail. Si le certificat de travail de l'employé disparaît ou s'endommage (=s'humidifie, se déchire, brûle, etc.), l'employeur doit fournir un nouveau certificat aux mêmes conditions que ci-dessus.

Un employeur qui, délibérément ou par négligence, ne fournit pas de certificat de travail, enfreint la loi sur les contrats de travail. Selon la pratique finlandaise, l'employé demande un certificat et l'employeur le délivre.

Congés familiaux (Perhevapaat)

A la naissance d'un enfant, les parents ont le droit de prendre un congé familial (rester à la maison pour s'occuper de l'enfant). A la fin du congé familial, l'employé est autorisé à retourner à son ancien travail ou un travail similaire dans son lieu de travail.

Par congé familial on entend

- le congé de maternité
- le congé de paternité
- le congé parental (pour la mère ou le père)
- le congé parental d'éducation (l'employeur n'est pas tenu de payer le salaire pour la durée de ce congé)

Lorsqu'une naissance est prévue dans la famille, l'employé doit informer bien à temps son employeur des congés de maternité ou de paternité et du congé parental d'éducation. En règle générale, le délai est de 2 mois. La durée du congé de maternité est de 105 jours ouvrables. Il est permis de travailler durant le congé de maternité s'il ne comporte aucun risque pour la mère, le fœtus ou l'enfant. Toutefois, il n'est pas permis de travailler pendant les deux semaines précédant la date prévue pour l'accouchement ni pendant les deux semaines suivant l'accouchement.

Congé parental (Vanhempainvapaa)

Après le congé de maternité, la mère ou le père peut rester à la maison pour s'occuper du bébé pendant un congé parental dont la durée est de 158 jours ouvrables. Les deux parents ne peuvent pas être en même temps en congé parental. A la naissance de l'enfant, le père peut prendre un court congé de paternité. Il est de 18 jours ouvrables. En Finlande, les pères sont souvent présents à l'accouchement. C'est pourquoi ils désirent prendre un congé de paternité. Le père a également la possibilité de prendre un congé de paternité prolongé après le congé parental s'il a lui-même pris au moins une partie du congé parental. C'est un moyen pour encourager les pères à s'occuper de leurs enfants. Lorsque le père est en congé parental ou en congé de paternité prolongé, la mère retourne au travail.

Conformément à la loi sur les contrats de travail, l'employeur n'est pas tenu de verser un salaire pendant le congé familial. Le salaire versé durant les congés familiaux est basé sur les dispositions de la convention collective du secteur.

Après le congé parental, les parents peuvent demander, pour leur enfant, une place dans un jardin d'enfants.

En Finlande, la garde des enfants en dehors du foyer commence normalement lorsque l'enfant a de 2 à 3 ans. Les employeurs et les employés connaissent bien les congés familiaux qui sont généralement pris. Il n'est pas autorisé de rompre le contrat de travail d'une femme enceinte ni de la discriminer en raison de sa grossesse.

Le congé parental d'éducation peut durer jusqu'à ce que l'enfant ait 3 ans révolus. KELA prend en charge toutes les questions relatives aux congés familiaux. Une indemnité est versée par KELA durant les congés familiaux. Son montant dépend des revenus de l'employé.

Renseignements supplémentaires sur le site Internet de Kela [en finnois](#), [en suédois](#) et [en anglais](#).

Voir également la section [Lorsque vous êtes enceinte](#) (kun olet raskaana) de l'Infopankki.

Voir la section [congés familiaux](#) (perhevapaat) de l'Infopankki.

Assurances de l'employé (Työntekijän vakuutukset)

Il existe, en Finlande, deux régimes de retraite complémentaires : la retraite des salariés et la retraite nationale.

- Les retraites des salariés sont obtenues par le travail salarié et l'activité d'entrepreneur
- La retraite nationale assure le revenu minimum des retraités

Les personnes résidant en Finlande peuvent bénéficier de la retraite nationale. Elle est accordée et versée par Kela. Elle assure un minimum de revenu si le demandeur n'a pas de retraite des salariés ou si celle-ci est insuffisante. Lorsque la retraite des salariés augmente, la retraite nationale diminue.

Assurances à prendre par l'employeur en vertu de la loi : (Työnantaja lakisäätteiset vakuutukset:)

(en vertu de la loi, l'employeur doit prendre pour son employé) :

Assurance vieillesse (Eläketurva)

L'employeur prend en charge l'assurance vieillesse de ses employés. Le montant de la retraite des salariés dépend des années de travail et des revenus. Plus longtemps l'employé travaille et plus importants sont ses revenus, plus grande est sa retraite des salariés. La retraite des salariés est versée après la fin de la vie active. Le versement de la retraite de vieillesse commence à l'âge de 63 à 68 ans. Le moment de commencement peut être choisi. En Finlande, on paye des impôts sur la retraite.

La retraite assure donc la subsistance en cas de vieillesse, d'inaptitude au travail et de décès de la personne en charge de la famille. La loi sur la retraite des salariés permet de travailler à temps partiel, par exemple en prenant une préretraite progressive. Un employé âgé peut, avant la retraite, prendre une préretraite progressive durant laquelle il travaille moins d'heures que selon l'horaire de travail normal. L'employeur n'a pas d'obligation d'organiser un travail à temps partiel, mais les préretraites progressives sont assez répandues dans les lieux de travail finlandais et il est possible d'en discuter avec l'employeur.

L'assurance vieillesse est financée conjointement par les employeurs et les employés. L'employeur retient sur le salaire la part de la cotisation retraite de l'employé et la verse avec sa propre part à l'institution de retraites. Les compagnies d'assurance vieillesse, les caisses de retraites et certaines fondations prennent en charge les assurances vieillesse. En Finlande, le Centre finlandais des retraites (Eläketurvakeskus ETK) prend en charge globalement les affaires relatives à l'assurance vieillesse. Il envoie régulièrement aux employés un extrait du registre des retraites accumulées.

Droit à une assurance vieillesse (Oikeus eläketurvaan)

Tout le monde a droit à l'assurance vieillesse. Si un employé étranger quitte la Finlande avant de prendre sa retraite, la retraite accumulée durant sa période de travail en Finlande lui sera versée lorsqu'il prendra sa retraite. La retraite sera versée indépendamment du pays de résidence et de la nationalité. Les pouvoirs publics se chargent du travail pratique, mais nous recommandons que l'employé conserve tous les documents concernant son travail en Finlande. L'employé peut demander au Centre finlandais des retraites (Eläketurvakeskus ETK) un extrait du registre des retraites accumulées.

Il est important pour l'employé d'avoir un certificat de travail pour tous ses emplois en Finlande. Ces certificats permettent éventuellement de corriger les informations inscrites dans le registre. Il est bon pour l'employé de suivre l'accumulation de sa retraite et de corriger au besoin ses informations en prenant contact avec le Centre finlandais des retraites.

Assurance accidents (Tapaturmavakuutus)

L'employeur est tenu de prendre pour ses employés une assurance accidents. Il doit le faire toujours au début de l'emploi. L'employé peut être dédommagé en cas d'accident du travail. Il peut obtenir un remboursement des frais médicaux et du manque à gagner sous forme d'indemnités journalières, une rémunération pour une déficience due à un accident, de la rééducation ou, en cas décès, une pension de réversion pour les membres de la famille.

Garantie des salaires (Palkkaturva)

Si l'employeur fait faillite ou ne peut plus payer les salaires de ses employés, l'employé peut recouvrer les salaires non payés par l'intermédiaire de la garantie des salaires.

Le régime de garantie des salaires permet d'assurer le paiement des avoirs (salaire) de l'employé dus à l'emploi en cas de faillite ou autre situation d'insolvabilité de l'employeur. L'employé doit effectuer sa demande de garantie des salaires dans un délai de 3 mois après l'échéance de l'avoir (salaire).

Informations supplémentaires sur la garantie des salaires sur le site Internet de la Direction du travail [en finnois](#) (suomeksi), [en suédois](#) (ruotsiksi) et [en anglais](#) (englanniksi).

Assurance de groupe (Ryhmähenkivakuutus)

Les employés bénéficient en général d'une assurance de groupe. Les employeurs soumis aux dispositions relatives à l'assurance de groupe de la convention collective généralement contraignante sont tenus de prendre cette assurance. L'assurance de groupe permet de dédommager des inconvénients causés à l'employé pour son inaptitude au travail ou, en cas de décès, d'indemniser les membres de famille ou un ayant droit déterminé.

Nous vous recommandons de vous renseigner auprès de votre employeur pour connaître les assurances qu'il a prises pour ses employés. Cela a de l'importance si l'employé envisage de prendre une assurance lui-même. Par exemple, les banques peuvent proposer diverses assurances-chômage et assurances-vie lorsque l'employé achète un appartement. L'employé a déjà éventuellement ces assurances par l'intermédiaire de son employeur. Lorsque l'employé est au courant des assurances prises par son employeur, il peut éviter de prendre (et de payer) des assurances redondantes.

L'employeur peut également prendre pour ses employés des assurances optionnelles en plus des assurances instaurées par la loi.

Les employés peuvent aussi contracter des assurances supplémentaires, par exemple l'adhésion à une caisse de chômage donne une protection en cas de chômage.

Imposition (Verotus)

En Finlande, tout travail rétribué est imposable. L'employeur retient à l'avance les impôts sur le salaire (= retenue à la source). Les impôts vont à l'Etat et à la municipalité. Les fonds fiscaux sont utilisés pour financer des services et la sécurité sociale, par exemple les soins médicaux, les retraites et les écoles.

En parlant du salaire, les Finlandais entendent leur salaire brut. Le salaire brut est défini dans le contrat de travail. C'est le salaire avant le paiement des impôts et des frais obligatoires à l'employeur. Le salaire net est le salaire que l'employé pourra utiliser.

Exemple du calcul du salaire [en finnois](#) (suomeksi):

Certificat de prélèvement à la source (Verokortti)

Lorsque le travail commence, l'employé doit fournir un certificat de prélèvement à la source à son employeur. Ce certificat peut être obtenu à la recette des impôts. Si l'employé ne transmet pas ce certificat à son employeur, on retient 60 % de son salaire pour les impôts. Le modèle d'imposition progressive est utilisé en Finlande pour l'imposition des revenus. Les impôts sont payés selon les revenus. Si les revenus sont bas (par exemple le salaire est petit), le taux d'imposition est également bas. Si les revenus sont plus grands, la part des impôts est proportionnellement plus grande, c'est-à-dire que l'imposition est plus élevée.

La retenue à la source comprend également la part des impôts locaux. Les cotisations pour la retraite des salariés, l'assurance chômage et l'assurance maladie sont retenues sur le salaire en même temps que les impôts. Vous pouvez apporter votre contrat de travail à la recette des impôts et y calculer avec les employés de la recette votre taux d'imposition basé sur vos revenus.

Déclaration de revenus (Veroilmoitus)

Chaque contribuable est tenu de remplir une déclaration de revenus sur laquelle tous les revenus éventuels doivent être déclarés. Il existe de nombreux accords concernant l'imposition entre les différents pays. C'est pourquoi il est bon de se renseigner sur l'imposition d'un employé étranger à la recette des impôts.

Les Finlandais suivent eux-mêmes leurs revenus afin de pouvoir vérifier les informations du fisc. La vérification est facile si l'employé conserve tous les reçus donnant droit à des abattements fiscaux, y compris les comptes-rendus du salaire obtenus de l'employeur.

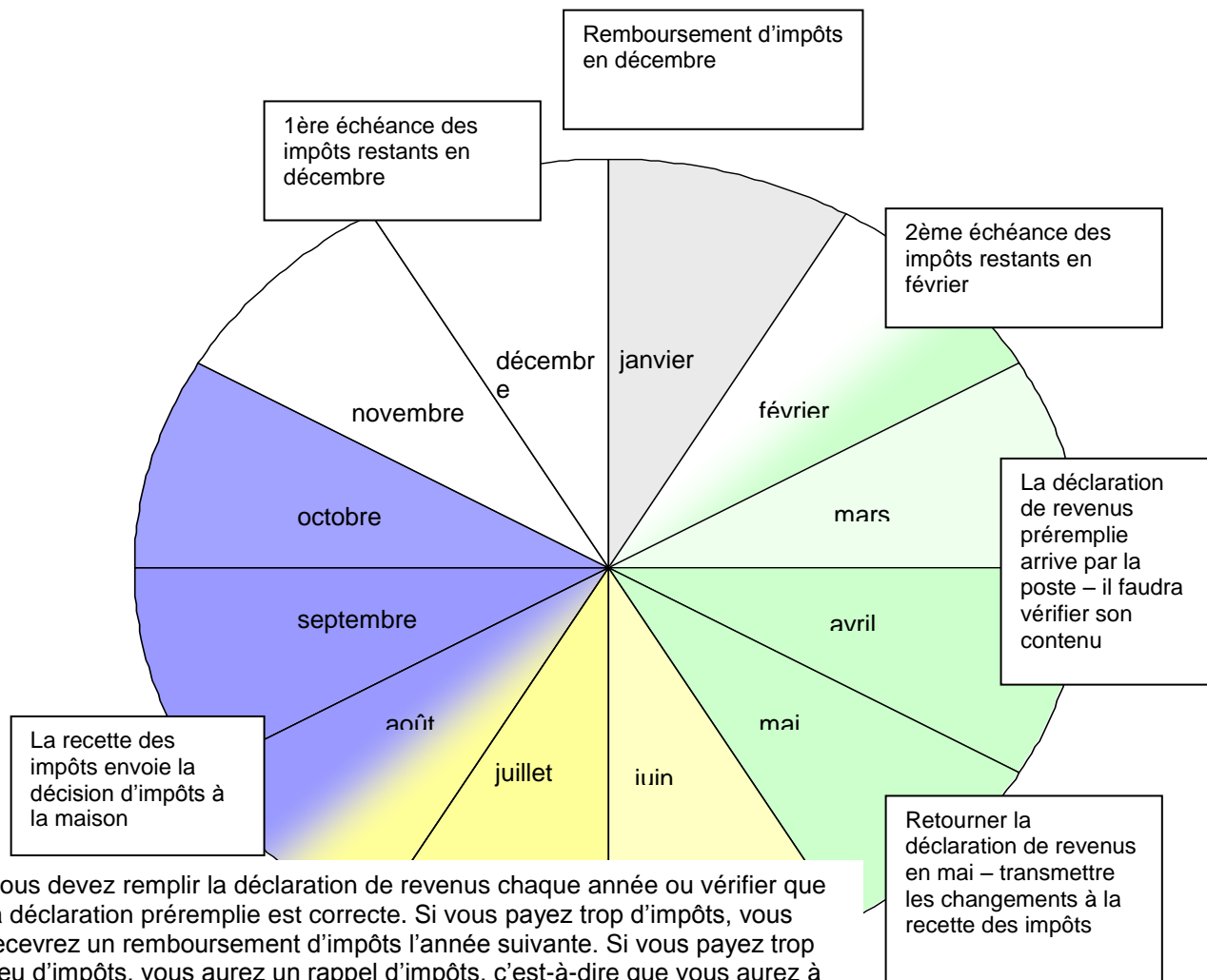
Travail au noir (Pimeä työ)

Si l'employé ne paie pas d'impôts pour son travail, on dit qu'il travaille au noir. C'est illégal en Finlande. Si l'employé ne paie pas d'impôts, son employeur ne verse pas non plus les cotisations d'assurance vieillesse ni ne veille à la protection des travailleurs ou à prendre une assurance accidents. Si un accident a lieu durant le travail au noir et qu'il n'y a pas d'assurance accidents, l'employé ou sa famille n'obtiennent aucune indemnisation. Il est également illégal de payer un salaire pour le travail au noir en Finlande.

Le travailleur au noir perd la protection juridique que les personnes qui paient leurs impôts ont. Par exemple, personne ne pourra intervenir dans les problèmes éventuels liés au versement du salaire. L'employé n'a pas non plus la possibilité de recevoir des indemnités journalières de chômage ou de maladie indexées sur les revenus ni des allocations de maternité, de paternité et parentales. Les Finlandais le savent. C'est pourquoi le travail au noir est assez peu répandu.

La plupart des employeurs finlandais contractent en général toutes les assurances nécessaires et respectent la législation du travail, mais malheureusement pas tous. Si les étrangers ne connaissent pas la législation finlandaise du travail, ils peuvent être inciter à travailler sans payer d'impôts. En payant ses impôts, l'employé étranger obtient les mêmes droits et la même protection que les Finlandais.

Calendrier fiscal : (Verokalenteri:)



Vous devez remplir la déclaration de revenus chaque année ou vérifier que la déclaration préremplie est correcte. Si vous payez trop d'impôts, vous recevrez un remboursement d'impôts l'année suivante. Si vous payez trop peu d'impôts, vous aurez un rappel d'impôts, c'est-à-dire que vous aurez à payer un complément d'impôts plus tard

Protection des travailleurs (Työsuojelu)

Il y a, en Finlande, des lois qui visent à assurer la sécurité du milieu de travail. L'employeur assume la responsabilité de la sécurité de tous ses travailleurs. Il faut organiser une initiation sur le lieu de travail à tout nouvel employé. L'employeur a le devoir d'enseigner à tous ses employés les bonnes méthodes de travail et de montrer qu'il peut y avoir des endroits dangereux sur le lieu de travail.

L'employeur se charge d'informer tous ses employés des instructions de sécurité du lieu de travail. Les employés doivent également, en vertu de la loi, veiller à la sécurité du travail. Le

travail doit être effectué selon les instructions. Si une machine se casse, il faut en informer l'employeur, car il n'est pas permis de travailler avec des machines ou des outils cassés. Si le travail est clairement dangereux, l'employé peut refuser de le faire.

Si l'employé doit utiliser, dans son travail, des machines ou des produits chimiques, son employeur doit lui apprendre à s'en servir. Pour certains travaux, l'employé doit avoir les équipements de protection nécessaires, tels qu'un casque, des lunettes protectrices, des gants protecteurs, des chaussures particulières, un casque antibruit, un masque respiratoire. S'il est inscrit dans les instructions que l'employé doit porter un casque, l'employeur doit le lui fournir et l'employé est tenu de le porter.

Une grande importance est attachée à la sécurité du travail en Finlande. Les travailleurs finlandais sont habitués à porter les équipements de protection nécessaires. Dans les secteurs où les questions d'hygiène sont importantes (par exemple la santé publique, la restauration), les dispositions relatives à l'hygiène sont très strictes. Les employés et les employeurs doivent observer à la lettre les dispositions relatives à l'hygiène. Leur négligence est interdite sous peine de poursuites.

La loi prescrit qu'il faut avoir, sur tous les lieux de travail, suffisamment de personnes qui peuvent donner les premiers secours, un équipement de secourisme et des instructions pour les cas d'accidents. Les employeurs organisent des cours de secourisme pour leurs employés sur les lieux de travail.

Lire davantage sur la [protection des travailleurs](#) (työsuojelu) sur le site Internet de l'Infopankki.

Médecine du travail (Työterveyshuolto)

La médecine du travail fait partie de la santé publique préventive conforme à la loi sur la médecine du travail. Le devoir légal des employeurs est d'organiser des services de médecine du travail. Ce devoir concerne tous les employeurs indépendamment de l'importance de l'entreprise.

Les services de la médecine du travail sont organisés selon les besoins de l'entreprise qui sont définis par l'employeur, les employés et le personnel de la médecine du travail. L'objectif de la médecine du travail est de créer une ambiance de travail saine et sûre, de garantir le bien-être de la communauté professionnelle, de prévenir les maladies relatives au travail ainsi que d'entretenir et de promouvoir la capacité de travail et d'action des employés. Les employeurs reçoivent des indemnités de la médecine du travail mise au service de leurs employés.

Vous pouvez vous renseigner sur les questions concernant la médecine du travail lorsque vous signez le contrat de travail avec votre futur employeur. Les soins inclus dans la médecine de travail varient d'un employeur à l'autre.

Informations supplémentaires sur la [médecine du travail](#) (työterveyshuolto) sur le site Internet de l'Infopankki.

Districts de protection des travailleurs (Työsuojelupiirit)

Il existe en Finlande 8 districts de protection des travailleurs subordonnés au Ministère de la Santé et des Affaires sociales. Ils ont pour objet de veiller à ce que les dispositions relatives à la protection des travailleurs soient respectées dans les lieux de travail. Ce sont des organes de contrôle et d'expertise de la vie professionnelle politiquement indépendants sous l'autorité du ministère. Les districts rédigent, pour le Ministère de la Santé et des Affaires sociales, des rapports relatifs aux besoins d'amélioration de la protection sur les lieux de travail. Ils jouent ainsi un rôle important dans le développement des conditions de travail.

Les districts de protection des travailleurs surveillent

- la charge nuisible du travail et des conditions de travail
- les accidents de travail
- les risques relatifs aux produits chimiques
- le respect des règles du jeu générales de la vie professionnelle

Les districts de protection des travailleurs donnent des conseils aux employeurs et aux employés en ce qui concerne la sécurité et la salubrité au travail ainsi que les questions relatives aux conditions du contrat de travail.

Les districts de protection des travailleurs effectuent des inspections dans les lieux de travail. Le représentant d'un district de protection des travailleurs peut contrôler si les mesures de sécurité sont observées dans le lieu de travail, si une familiarisation suffisante au travail a été donnée et si les conditions de travail et les clauses du contrat de travail des employés étrangers sont conformes à la législation et les conventions finlandaises.

Renseignements sur les districts de protection des travailleurs [en finnois](#) (suomeksi), [en suédois](#) (ruotsiksi) , [en russe](#) (venäjäksi), [en anglais](#) (englanniksi) et [en estonien](#) (virokksi).

Informations supplémentaires sur les [districts de protection des travailleurs](#) (työsuojelupiirit) sur le site Internet de l'Infopankki.

Culture finlandaise du travail (Suomalainen työkuulttuuri)

Egalité (Tasa-arvo)

Loi sur l'égalité (Tasa-arvolaki)

En Finlande, la loi sur l'égalité prévoit que l'employeur doit veiller à ce que l'égalité soit effective dans les lieux de travail et qu'aucune discrimination n'ait lieu. Dans la politique, la vie professionnelle, les études, la vie familiale et privée, l'inégalité entre les sexes peut être renforcée par des mesures en apparence neutres. Ces mesures peuvent avoir un effet différent sur les femmes et les hommes. Par exemple, les femmes restent plus souvent à la maison en congé parental d'éducation lorsque les enfants sont petits. C'est pourquoi les femmes n'accumulent pas une aussi grande retraite des salariés que les hommes.

Egalité à l'intérieur de la famille (Tasa-arvo perheessä)

Dans les familles, les femmes et les hommes s'occupent des enfants, font des travaux ménagers et prennent en charge les affaires familiales. Les mères finlandaises ont probablement eu un travail rétribué lorsque les enfants ont été petits. Les garçons et les filles ont vu, depuis leur bas âge, que les parents qui travaillent se répartissent les travaux ménagers. Les Finlandais ont appris le modèle d'égalité familiale dès leur enfance.

Bien que la position des femmes soit forte dans la société et la vie professionnelle, elle n'affaiblit pas la position des hommes. Les hommes finlandais participent à la vie quotidienne de la famille et considèrent que les femmes sont égales à eux. Cela crée des attentes à l'égard des femmes. Les hommes finlandais supposent que les femmes se chargent indépendamment de leurs affaires à elles ainsi que de celles de la famille ou de leur emploi et qu'elles paient une partie des frais du foyer. Lorsque les époux ont tous les deux des revenus, ils peuvent par exemple payer les notes tour à tour. Par égalité, les Finlandais entendent les mêmes droits et devoirs pour les hommes et les femmes.

Egalité dans la vie professionnelle (Tasa-arvo työelämässä)

La vie professionnelle finlandaise est caractérisée par l'égalité entre les sexes. L'égalité se remarque de différentes manières dans la vie active finlandaise.

Les femmes finlandaises ont de plus en plus souvent une haute formation et leurs journées de travail sont presque aussi longues que celles des hommes. Les femmes finlandaises sont, depuis longtemps, habituées à travailler à l'extérieur du foyer. C'est la pratique générale en Finlande.

Les mères de jeunes enfants travaillent moins à l'extérieur du foyer que les hommes du même âge. Typiquement, le travail des femmes respecte souvent le calendrier de la croissance des enfants. La participation des mères au travail en dehors du foyer

augmente avec la croissance des enfants. Les femmes font toujours la plus grande partie des travaux ménagers, mais l'égalité dans les familles finlandaises et l'apport des hommes dans les travaux ménagers sont en croissance continue.

Egalité et culture de management (Tasa-arvo ja johtamiskulttuuri)

Dans les lieux de travail, l'égalité entre les sexes se remarque entre autres par le fait qu'un grand nombre des directeurs et des cadres supérieurs sont des femmes. En Finlande, les paroles d'un chef femme ont la même valeur que celles d'un chef homme. Cela signifie que tout le monde, aussi bien les hommes que les femmes, doivent observer les instructions d'un chef femme.

Si un employé omet de respecter les instructions ou les ordres d'un chef femme, il enfreint la législation sur la vie professionnelle.

La position égale des employés, des directeurs et des chefs se traduit également par la manque de signes de pouvoir sur les lieux de travail. On ne peut pas toujours savoir qui est directeur ou chef et qui est employé en regardant les vêtements, la grandeur ou le décor du bureau. Les directeurs ne jouissent pas automatiquement de la confiance et du respect en raison des signes extérieurs du pouvoir. Il faut mériter la confiance et le respect.

Relation entre le subordonné et le supérieur (Alaisen ja esimiehen suhde)

La relation entre le subordonné et le supérieur est basée sur le travail pratique. Les employés et leurs supérieurs discutent entre eux sur un pied d'égalité. La différence de position dans la communauté de travail des personnes qui participent à une discussion ne se remarque pas souvent dans l'interaction entre elles. Il n'est pas d'usage, dans les lieux de travail finlandais, de donner des cadeaux aux supérieurs uniquement parce qu'ils sont des supérieurs. Si l'employé et son supérieur sont des amis même en dehors du travail, ils peuvent naturellement se donner des cadeaux en dehors des heures de bureau. Les personnes qui s'occupent de tâches différentes sur le même lieu de travail peuvent discuter entre elles au travail et en dehors du travail.

Tutoiement et vouvoiement

(Sinuttelu ja teittely)

L'égalité de la communauté professionnelle finlandaise se remarque également dans le tutoiement généralisé. On ne vouvoie pas le directeur ou le supérieur en raison de sa position,

mais il convient de le vouvoyer au moment de conclure le contrat de travail et de commencer le travail. Le directeur propose souvent assez rapidement le tutoiement.

Expression d'opinions (Mielipiteiden ilmaiseminen)

L'opinion des employés est demandée et prise en considération dans la planification du travail. Les Finlandais sont habitués à s'exprimer ouvertement sur le lieu de travail. On suppose que tous les employés expriment leur opinion dans des discussions communes. Le supérieur n'est pas un mauvais supérieur s'il demande l'opinion de son employé. Il a tout simplement un mode de management démocratique. La démocratie est une valeur importante pour les Finlandais et elle constitue la base de la société finlandaise.

Responsabilité de son travail (Vastuu omasta työstä)

Sur les lieux de travail finlandais, le supérieur ne contrôle pas constamment le travail de ses employés. Les travaux sont en général convenus dans des réunions informelles communes et tout le monde s'engage à tenir à ce qui a été convenu. Le supérieur explique à son subordonné ce qui est attendu de celui-ci. Il suppose que l'employé est capable de décider des détails du travail à faire. Les employés peuvent influencer sur la manière et l'ordre d'effectuer le travail.

Les employés sont supposés être actifs et indépendants. Ils ne doivent pas uniquement attendre les ordres de leur supérieur. Attendre les ordres est considéré comme étant une attitude passive et mauvaise à l'égard du travail. Lorsque la tâche est terminée, l'employé prévoit la tâche suivante avec son supérieur ou ses collègues. Si l'employé ne sait pas comment effectuer la tâche ou est dans l'incapacité de la faire, il demande des instructions à ses collègues ou à son supérieur. Le bon déroulement des affaires est important et non la hiérarchie sur le lieu de travail.

Accession à une position supérieure (Aseman saavuttaminen)

La formation, l'expérience et les caractéristiques personnelles permettent d'accéder à une position supérieure en Finlande. Le pouvoir ou la position ne sont pas héréditaires et le népotisme n'est pas d'usage pour distribuer les tâches dans les entreprises finlandaises.

La compétence est une condition requise pour accéder à une position supérieure. C'est pourquoi il n'est ni raisonnable ni approprié de donner des cadeaux au directeur ou de le prendre en considération d'une manière particulière. La position dominante n'est pas permanente ni nécessairement de longue durée. Un employé peut être nommé chef durant un certain travail (projet). Il peut être le chef du projet, puis devenir un employé ordinaire après l'achèvement du projet.

La hiérarchie dans les lieux de travail n'est pas stricte. La position et les rôles des employés peuvent changer lorsqu'une nouvelle tâche est entreprise. La flexibilité, l'esprit d'initiative et la capacité de s'entendre avec tout le monde sont d'importance dans les lieux de travail finlandais. Il n'est pas important de prendre en considération les personnes en fonction de leur position. Une attitude amicale vis-à-vis de tout le monde sur le lieu de travail est une norme sociale dont le non-respect suscite la désapprobation.

Informations sur l'égalité et la culture de management sur le [site Internet de l'Infopankki](#) (Infopankin sivuilla).

Voir aussi les pages [Une entreprise à vous](#) (oma yritys) de l'Infopankki.

Voir aussi les pages [coutumes finlandaises](#) (suomalainen tapakulttuuri) de l'Infopankki.

Style de communication (Kommunikointityyli)

La modestie est une valeur essentielle en Finlande. Les Finlandais n'attirent pas l'attention sur eux-mêmes dans un groupe, ni parlent pas à haute voix et ne se vantent pas. En Finlande, la prise en considération des autres est considérée comme faisant partie du bon comportement. L'assiduité et la bonté sont montrées par l'action et non par les paroles.

Les Finlandais parlent directement sans insinuations ou bavardages inutiles. Dans beaucoup de pays, la franchise est considérée comme étant impolie, mais ce n'est pas le cas en Finlande. Ici on attend une expression franche et nette. Si une demande n'est pas directe, les Finlandais ne comprennent peut-être pas qu'il s'agit d'une demande. Il est d'usage d'exprimer ouvertement ses opinions et ses propositions pour effectuer un travail : « On ne peut pas le faire comme ça. » « Il faut le faire ainsi. » L'intention n'est pas d'offenser les autres, mais de s'exprimer clairement. Il est normal de s'exprimer franchement dans la vie professionnelle. Si le temps n'est pas, par exemple, suffisant pour effectuer une tâche, il vaut la peine d'en informer aussi franchement que possible le supérieur. En général, le calendrier peut être modifié.

Dans les réunions formelles et informelles, on entre directement dans le sujet après avoir saluer les personnes présentes. Le supérieur ne demande peut-être pas comment ses employés vont ou si tout est OK. Il suppose que ceux-ci disent d'eux-mêmes s'il y a des problèmes. La franchise de la manière finlandaise de s'exprimer peut vous surprendre. Si vous la considérez comme étant offensive, il est bon d'en discuter et non d'y penser en soi ! Si les paroles franches vous semblent agressives ou désagréables, demandez à la personne avec qui vous parlez ce qu'elle veut dire.

Les pauses dans les conversations des Finlandais sont longues, le silence n'est pas considéré comme étant difficile ou négatif. Selon un proverbe finlandais « la parole est d'argent, le silence est d'or ». Le silence est considéré comme étant normal et les moments silencieux ne sont pas remplis par la conversation. Une conversation à trop haute voix est considérée comme étant désagréable.

Un supérieur finlandais ne parle pas nécessairement souvent à son employé sur le lieu de travail. Il n'est pas fâché dans ce cas, il se comporte tout simplement conformément à la culture finlandaise. Si vous ne savez pas pourquoi les gens sont silencieux pendant une longue période, il vaut la peine de le demander : « Est-ce que tout va bien ? » Les Finlandais sont habitués à bien interpréter le silence et peuvent oublier que les personnes d'une origine culturelle différente ne le savent peut-être pas. Il est bon de demander franchement si le silence angoisse ou étonne.

Conception du temps en Finlande (Suomalainen aikakäsitys)

Exemple de la conception du temps en Finlande : Il y a, à l'arrêt d'autobus, un horaire sur lequel l'heure d'arrivée du bus est indiquée : 13h48. Le bus arrive généralement à cet arrêt à 13h48. S'il arrive à 13h50, les Finlandais considèrent qu'il est en retard.

Respect des horaires (Aikataulujen noudattaminen)

En Finlande, il est particulièrement important de respecter les horaires. C'est une valeur essentielle de la vie professionnelle. Vous devez arriver au travail exactement à l'heure convenue. Si l'heure convenue est 8h00, vous devez arriver à 8h00 pile et non à 8h10. Un horaire flexible est observé dans de nombreux lieux de travail. Les employés peuvent arriver par exemple entre 7 et 9h et partir entre 15 et 17h. Dans ce cas, l'employé doit toutefois bien veiller à travailler pendant le nombre d'heures convenu. Le respect de l'horaire de travail exact fait partie aussi de l'horaire flexible.

Le respect des horaires ne veut pas dire que les Finlandais ne seraient pas flexibles ou ne comprendraient pas qu'il n'est pas dangereux d'être quelquefois en retard. Il s'agit de respecter le temps des autres - les autres doivent attendre celui qui est en retard. S'ils doivent attendre un employé en retard, les autres ne peuvent éventuellement pas commencer leur travail. Si vous savez que vous allez être en retard, informez-en votre supérieur.

En Finlande, un avertissement est donné à l'employé pour le retard. Si, malgré les avertissements, il est de nouveau en retard, la continuation de son contrat de travail est en danger. Il existe toutefois certains cas de *forces majeures* en raison desquels il est permis d'arriver en retard au travail. Une d'entre elles est le retard dû à la circulation.

Esprit d'initiative et coopération (Oma-aloitteisuus ja yhteistyö)

La souplesse de la hiérarchie sur les lieux de travail influe sur le rôle des employés. Les employés doivent être capables de travailler de leur propre initiative. Les employés finlandais délimitent rarement leurs tâches d'une manière exacte (« cela n'appartient pas à mes tâches »). Tout le monde fait divers travaux. Un employé qui s'occupe uniquement de sa propre tâche et n'aide pas lorsque les autres sont pressés ou ont des problèmes est considéré comme étant un mauvais collègue. Les employés entreprennent les tâches en pensant à l'objectif du travail, à « ce qui doit être fait aujourd'hui ».

La culture de travail se traduit par l'idée de faire cause commune et non de s'occuper d'une manière routinière de ses propres tâches. L'attention n'est pas portée sur la personne qui fait le travail, mais sur le fait de l'effectuer. Dans un couloir d'école, un enseignant peut ramasser une ordure et la mettre à la poubelle au lieu d'appeler une femme de ménage pour le faire. Si le plancher du couloir est sale et que son nettoyage nécessite l'emploi d'un équipement particulier, l'enseignant demande à la femme de ménage de s'en occuper. Il n'est pas important que ce soit la femme de ménage qui nettoie les plancher de l'école. La propreté de l'école est importante.

La notion de confiance est étroitement liée à l'esprit d'initiative des employés dans l'exécution des tâches. Il est primordial d'être digne de confiance dans la vie professionnelle. Les travaux à faire sont décidés conjointement et les membres du groupe doivent pouvoir compter sur leurs collègues et leurs supérieurs dans l'exécution des travaux. Il s'agit aussi d'une marque de confiance si l'employé ose demander l'aide et des instructions à ses collègues et supérieurs s'il ne sait pas ou n'a pas le temps de faire les tâches prévues.

Informations sur la [conception du temps](#) (aikakäsitys) en Finlande sur le site Internet de l'Infopankki.

Religion (Uskonto)

La liberté religieuse règne en Finlande. Les gens peuvent pratiquer la religion de leur choix. La plupart des Finlandais sont chrétiens et appartiennent à l'église évangélique-luthérienne protestante. Dans les pays protestants, l'église et la religion sont assez peu visibles dans la vie quotidienne, car la religion est considérée comme étant une question personnelle. Il n'est toutefois pas obligatoire d'appartenir à l'église si l'on ne désire pas.

Il n'y a pas, en Finlande, de régime d'Eglise d'Etat. L'Eglise prend cependant en charge certaines tâches appartenant à la société. Les paroisses s'occupent par exemple des enterrements et de la tenue des registres de la population. L'Eglise et les paroisses occupent une position de droit public. Les églises évangélique-luthérienne et orthodoxe sont autorisées à percevoir des impôts particuliers.

Influence de la religion sur la vie professionnelle (Uskonnon vaikutus työelämään)

Bien que la religion ne soit pas très visible dans la vie quotidienne finlandaise, elle a produit, au fil des années, diverses coutumes respectées encore aujourd'hui dans la culture finlandaise. L'influence de la religion se remarque par exemple dans les congés et les jours de repos des employés. Ces congés et jours de repos sont souvent placés lors des fêtes ou des jours fériés religieux. L'employé qui désire avoir son congé à une autre période que celle des congés habituels doit en discuter avec son employeur. Il peut être difficile de prendre son congé en dehors de ces fêtes et des jours fériés finlandais, car de nombreuses entreprises ferment leurs portes à cette époque. Si toutefois vous devez travailler durant un jour férié, vous êtes autorisé à un supplément de salaire.

Religion sur le lieu de travail (Uskonto työpaikalla)

Les coutumes ou les rituels religieux n'appartiennent pas aux lieux de travail finlandais. Certaines entreprises ont créé un lieu de prière si les employés l'ont demandé. Ce n'est cependant pas l'usage dans les entreprises finlandaises. L'employé qui désire, par exemple, faire ses prières au milieu de la journée de travail doit le faire au moment des pauses normales convenues.

Les signes extérieurs religieux sont autorisés en Finlande, mais les règles d'habillement sur le lieu de travail doivent être respectées. La sécurité du travail et les dispositions relatives à l'hygiène en sont la cause. Les longs foulards ou les jupes longues peuvent causer des risques pour la sécurité du travail. Il est prévu dans la loi que les employés doivent observer les instructions relatives à l'habillement de leur employeur. Dans certains lieux de travail, seuls les vêtements professionnels sont admis.

Informations supplémentaires sur la religion sur le lieu de travail sur le site Internet de l'Infopankki.

Vie quotidienne sur le lieu de travail (Työpaikan arki)

Pauses (Tauot)

Les pauses rythment la journée de travail. Le moment et la durée des pauses sont souvent inscrits dans le contrat de travail. Les pauses sont obligatoires dans certaines

professions. Un employé fatigué peut commettre de graves erreurs. En général, il y a une courte pause-café dans la matinée, une pause de déjeuner à midi et une autre pause-café dans l'après-midi. La durée du déjeuner varie d'une entreprise à l'autre. Il est bon de la vérifier de votre supérieur.

Les repas sont organisés différemment dans les diverses entreprises : les unes disposent d'une cafétéria où l'on peut acheter des repas bon marché, les autres ont seulement un lieu où les employés peuvent manger les repas qu'ils ont apportés. Des tickets-restaurants valables dans les restaurants à proximité sont vendus dans certaines entreprises.

Tabac (Tupakointi)

Il est interdit de fumer dans les lieux de travail. En Finlande, il est interdit par la loi de fumer à l'intérieur. Renseignez-vous sur l'endroit où il est permis de fumer sur le lieu de travail. Il se trouve souvent à l'extérieur, à proximité de la porte principale, et il est marqué.

Traitement des affaires de l'employé durant la journée de travail (Omien asioiden hoitaminen työpäivän aikana)

On ne règle pas de ses propres affaires et on ne téléphone pas à ses copains dans les lieux de travail. On ne quitte pas non plus le lieu de travail pour régler ses affaires. Il faut toujours régler ces affaires en dehors des heures de travail. Si, pour une raison quelconque, il ne vous est pas possible de prendre un rendez-vous de médecin ou de dentiste en dehors des heures de travail, vous devez consulter votre supérieur et vous mettre d'accord avec lui sur la manière de rembourser le temps perdu en raison de cette absence. Durant la pause, vous pouvez, par exemple, donner des coups de fil importants. Le nombre d'heures de travail convenu dans le contrat de travail est contraignant. Vous devez toujours travailler le nombre d'heures convenu. Demandez un jour de congé non rétribué si vous devez absolument vous absenter du lieu de travail.

Formation liée au travail (Työhön liittyvä koulutus)

Même si l'employé a la formation nécessaire dans sa profession lorsqu'il commence le travail, beaucoup d'employeurs fournissent à leurs employés une formation supplémentaire sur place. La formation peut durer un ou quelques jours. Elle peut aussi être de longue durée et avoir lieu durant les heures de travail ou en dehors d'elles. Si cela a été convenu et que la formation permet d'améliorer les compétences nécessaires à

l'employé dans son travail, l'employeur participe éventuellement aux frais de formation. L'employeur apprécie le désir de l'employé de s'améliorer dans sa profession et d'apprendre du nouveau.

Cadeaux (Lahjat)

On ne donne pas, en général de cadeaux dans les lieux de travail. La fête de Noël de l'entreprise ou une fête personnelle importante d'un employé (anniversaire, mariage, prise de retraite) sont toutefois des occasions permettant aux collègues et à l'employeur de penser au héros/à l'héroïne du jour en lui donnant un cadeau ou un bouquet de fleurs.

Congés (Lomat)

Les congés sont souvent placés autour des fêtes religieuses ou en même temps que les congés scolaires. En Finlande, la période de congé d'été commence au début du mois de mai. Le nombre des jours de congé dépend du nombre d'années de travail et de la durée du contrat de travail. Dans certaines entreprises, le travail est saisonnier, c'est-à-dire que la quantité de travail dépend de la saison d'année. Dans ce cas, il peut être difficile d'avoir son congé durant la saison de congé.

Communication interne de l'entreprise (Työpaikan sisäinen tiedotus)

Les informations concernant l'entreprise sont communiquées par les voies de communication convenues. Le tableau d'affichage, le courrier électronique, le système de télévision interne ou les casiers réservés aux employés sont des moyens permettant de communiquer des informations communes importantes. Le supérieur ne dit pas séparément à chacun de ses employés par exemple la date de la réunion suivante. L'employé est supposé suivre les voies de communication convenues.

Les événements et les changements futurs devant se produire dans l'entreprise sont communiqués dans les réunions. En y participant, vous pouvez avoir une influence, proposer des modifications et développer votre travail. La démocratie des lieux de travail se réalise dans les réunions.

Bien-être au travail et délassément (Työhyvinvointi ja virkistys)

Des journées de délassément et des fêtes d'entreprise sont organisées entre autres pour améliorer le bien-être au travail des employés. Dans beaucoup d'entreprises, ces journées sont une tradition établie et leur contenu varie d'une entreprise à l'autre. Durant les journées de délassément, on quitte en général le lieu de travail pour aller faire du sport, pêcher, nager ou prendre un sauna. L'objectif est de briser les routines et le quotidien du travail afin d'aider les employés à supporter leur travail. La fête de Noël de l'entreprise est un événement commun important où l'on peut passer du temps avec ses collègues. Elle a lieu en novembre-décembre sur le lieu de travail ou par exemple dans un restaurant aux frais de l'employeur.

L'employeur peut aussi offrir à ses employés diverses possibilités de loisirs en dehors du travail. Des clubs de sports permettant de faire de l'exercice peuvent être créés dans les entreprises. Les entreprises ont aussi des chœurs, des orchestres, des clubs consacrés à l'art ou à un hobby quelconque. Le bien-être global de l'employé est important pour l'employeur.

Jours fériés annuels (Vuotuiset juhlapyhät)

jours de congé :

Nouvel An, le 1^{er} janvier

Epiphanie, le 6 janvier

Pâques : la date varie, en mars-avril

Le Premier mai (vappu)

Ascension en mai, la date varie

La veille de la Saint-Jean en juin, toujours un vendredi