

## Sertifikat radnog života (Työelämäsertifikaatti)

Sertifikat radnog života je sertifikat znanja, koji sadrži značajne stvari u pravilima finskog radnog života i finskim pravilima zakona o radu.

Cilj sertifikata radnog života je olakšati zapošljavanje, i posebno pružiti doseljeniku i radniku strancu informacije o finskom društvu. Olakšava se aktivni rad u Finskoj, kad rastu informacije o društvu. Ojačava se osjećaj upravljanja životnom sredinom i popravljaju se odnos ravnopravnosti u pogledu na finske radnike, kad u Finskoj radnici koji rade i doseljenici koji traže posao i u inostranstvu osobe koji se zapošljavaju dobiju u sertifikatu prikupite informacije o radnom životu i zakonskim pravilima.

Sertifikat radnog života (työelämäsertifikaatti) olakšava preduzeću upoznavanje i obuku nove radne snage. Takođe, sprovođenje sertifikata radnog života za poslodavca je dokaz, da radnik ili radnik koji dolazi u Finsku upoznat je sa ključnim stvarima o zakonskim pravilima iz radnog života. Pomoću sertifikata, preduzeća male i srednje veličine, mogu intenzivirati upoznavanje i obuku i ovo može olakšati obuku novih radnika koji dolaze na posao.

Ispit sertifikata radnog života održava Ministarstvo za rad i privredu i može se pronaći na adresi [http://www.mol.fi/02 radni odnosi i zakoni/02 stranci u finskoj/index.jsp](http://www.mol.fi/02_radni_odnosi_i_zakoni/02_stranci_u_finskoj/index.jsp)  
[http://www.mol.fi/mol/fi/02 tyosuhteet ja lait/02 ulkom suomessa/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/02_ulkom_suomessa/index.jsp)  
Učesnici ispita sertifikata radnog života mogu na željeni način nabaviti informacije o finskim pravilima zakona o radu i pravilima radnog života. Ovaj materijal sadrži teme područja iz ispita sertifikata radnog života. Obrazovne institucije organizuju ispite i nude školovanje iz ove teme.

Sertifikat radnog života na finskom, engleskom, ruskom i estonskom jeziku može se pronaći na adresi <http://www.amiedu.net/cofi/ispiti.html>.  
<http://www.amiedu.net/cofi/tulokset.html>.



Karta: © Geodetski zavod

Finska je postala nezavisna država 1917 godine. Prije toga Finska je otprilike bila 600 godina dio Švedske i od godine 1809 dio Rusije. Za vrijeme Ruske vladavine Finska je bila autonomija i vlastita uprava počela je funkcionisati. Nakon nezavisnosti Finska postala je republika. Finska je evropska pravna država, čiji službeni rad zasniva se po zakonu. Takođe, Finska je demokratska država: narod bira predsjednika, nacionalnog parlamenta i opštinske (= mjesne, područja) donosioce odluka.

Finska je Evropske Unije (EU) član. Finska valuta je euro.

U Evropskoj uniji sveukupno je 27 država. Island, Lihtenštajn, Norveška i Švicarska nisu EU članice. Finska ima 13 zastupnika u evropskom parlamentu. Finska je sjevernjačka zemlja blagostanja: sve osobe, koje zastalno žive u zemlji, imaju pravo i mogućnost dobiti socijalnu zaštitu. Javni socijalni troškovi finansiraju se iz poreza i različitim taksama.

Novcem od poreza država i opštine pružaju stanovnicima razne usluge. U usluge spada naprimjer: osnovna škola i srednje stručne škole za zanimanja, osnovna zdravstvena njega, dječija dnevna njega, njega starijih osoba i invalida. Država vodi računa, da osoba dobije osnovno izdržavanje takođe i tad, kad ona sama ne može tražiti novac za izdržavanje – naprimjer: kad ona je stara ili bolesna ili ona nema posao.

Zavod za zdravstveno osiguranje, KELA, obavlja za osobe koje žive u Finskoj osnovnu zaštitu u svim životnim situacijama. Kela stranke su svi stanovnici u Finskoj i osobe u inostranstvu a koje pripadaju Finskoj socijalnoj zaštiti. KELA ima mnogo ureda u Finskoj. U njima daju se savjeti i upute između ostalog o socijalnoj zaštiti stranaca.

U Finskoj ima malo ljudi: samo 5,3 miliona stanovnika. U Finskoj veliki dio stanovnika živi u Južno- Zapadnoj administrativno teritorijalnoj oblasti. Finski glavni grad je Helsinki, čiji broj stanovnika je otprilike 560 000.

Stranih državljana bilo je 2007 ukupno 132 632 to jest otprilike 2,5 % od čitavog stanovništva.

Statističke podatke o sastavu stanovništva mogu se pronaći na stranici [Centar za registraciju stanovništva Väestörekisterikeskuksen sivuilta](#) na finskom, švedskom i engleskom jeziku.

### Znanje jezika u radnom životu (Kielitaito työelämässä)

Finski službeni jezici su finski i švedski (6 % govori švedski kao maternji jezik). Negdje na radnim zadacima mora se govoriti i finski i švedski jezik. Finci uče strani jezik već u osnovnoj školi. Obično ljudi govore prilično dobro engleski. Međutim u radnom životu strani radnici trebaju znati govori finskim jezikom. U mnogim radnim zadacima može se radnik snaći i sa osnovnim znanjem jezika. Finci ne očekuju, da svi strani radnici znaju dobro finski odmah na početku. Ako je teško govoriti finski, finci obično daju savjete i upute.

Dodatne informacije o [znanje jezika u radnom životu kielitaidosta työelämässä](#) na Infopankki stranici.

Finski jezik je drugačiji od, naprimjer: indoevropskih jezika (engleski, njemački, švedski). U finskom jeziku je vrlo malo međunarodnih riječi. Takođe, jezična građa je različita: riječi su savitljive i mjenjaju se, kad se upotrebljavaju u govoru.

Na mnogim radnim mjestima možeš početi tako, da govoriš engleski. Međutim radnici stranci ipak trebaju učiti finski jezik. U radnom životu to je potrebno. Finski jezik treba hrabro upotrebljavati.

U finskoj način govora je neuobičajan. Takođe, stranim osobama može se reći "ti", ne treba govoriti drugome Vi niti upotrebljavati titulu. Iz ovog razloga strani radnik ne treba biti zabrinut o tome, da li on govori, naprimjer: osobama na radnom mjestu uobičajno ispravno. U Finskoj stvari su važne, a nikako to, kako njih govorimo.

### Radni život (Työelämä)

U Finskoj veliki dio zanimanja su takozvana zanimanja iz usluga, naprimjer: prodaja- ili poslovi njege. Finska je **društvo usluga**: veliki dio radne snage (= osobe, koje su zaposlene) rade posao i dobijaju platu iz zanimanja iz usluga. Potreba za radnom snagom iz zanimanja iz usluga raste kako stanovništvo stari (= osobe stare). Ubrzo u Finskoj u penziju odlazi puno osoba. Osoba doraslih za rad (= 20 – 65 -godišnjaka) dolazi svake godine više ali ipak manje nego što ih odlazi iz radnog života. Broj osoba doraslih za rad

smanjuje se godišnje čak na 20 000. Starenje stanovništva je veliki problem: radna snaga koja dolazi na tržište nije dovoljna da bi namirila broj koji odlazi. Ista pojava događa se i u mnogim drugim Evropskim državama.

Najveća potreba za radnom snagom je 2000-2015 godine u zanimanjima građevine-, njege-, usluga- i industrije. Takođe, novih radnika treba i u metalnim zanimanjima, trgovini, prevozu, u održavanju nepokretne imovine i zanimanjima njege.

### **Radni život i ravnopravnost (Työelämä ja tasa-arvo)**

U Finskoj žene aktivno učestvuju u radnom životu.

Žene učestvuju i imaju mogućnost aktivno učestvovati u radnom životu. U Finskoj je npr. dobar sistem dnevne njege za djecu. Veliki dio žena radi van kuće. Kod kuće što se obavlja rad, npr. njega djeteta u Finskoj to ne spada u posao. U Finskoj, naprimjer: domaćica nije službeno zanimanje. U Finskoj očekuje se, da takođe žena školuje se, završi školu i učestvuje u radnom životu.

### **Plata (Palkkaus)**

***Primalac plate sa redovnim radnim vremenom, njegova prosječna plata bila je u juli-septembar 2008 otprilike 2 800 eura mjesečno. Muškarci prosječno zarađuju 3 110 i žene 2 520 eura. Mjesečna prosječna plata je otprilike 2 920 eura i plata po satu prema obračunu mjesečne zarade je 2 370 eura. Prihod finca (= plata, zarada) je prosjek Evropskih zemalja.***

### **Na rad u Finsku (Töihin Suomeen)**

Na rad u Finsku koji dolaze EU/ETA – državljani ne trebaju da bi počeli raditi dozvolu, slobodno kretanje spada u EU osnovna prava. Svaki državljanin EU država članica ima pravo raditi na području druge države članice. Rad odvija se prema zakonskim pravilima te zemlje, u kojoj rad se dešava. Sloboda kretanja i pravo rada takođe tiču se i porodičnih članova EU-državljana, supružnika i djece koja su ispod 21-godine, ako porodica preseli se u drugu EU/ETA –zemlju EU –građanin koji se preselio zbog posla.

U Finskom zakonu za strance određuju se doseljenička prava i obaveze. U zakonu određuje se takođe, kakav boravak i mogućnosti za rad su u raznim djelovima Finske i razne razloge osoba koje dolaze. [Služba za doseljavanje Maahanmuuttovirasto](#) rješava sve stvari koje se tiču boravišnih dozvola u Finskoj. Takođe, informacije možeš pronaći: [www.mol.fi/finnwork](http://www.mol.fi/finnwork)

Informacije o dozvolama za dolazak zbog posla mogu se pronaći na Infopankki [o dozvolama lupa-asiat](#) -stranici.

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

## **Doživotno školovanje (Elinikäinen oppiminen)**

U Finskoj školovanje je važno; finci mnogo uče. U radnom životu znanje se cijeni. Na mnogim radnim mjestima organizuje se dodatno- i dopuna školovanja. Može se kazati, da u Finskoj radnici uče kroz čitav radni život. Finska je zemlja visoke tehnologije, gdje se mora znati, naprimjer; informaciona tehnologija. Osobe koje su zaposlene školuju se tako, da njihovo znanje odgovara potrebama radnog života, što znači da profesionalno znanje treba biti u toku sa vremenom.

Ako upoređuje se sa drugim zemljama, odrasli finci učestvuju aktivno u školovanju. Oni se školuju, pošto to pomaže u napredovanju u poslu ili profesionalnoj karijeri. Takođe, finci mnogo školuju se u slobodno vrijeme. U Finskoj ima mnogo narodnih- i radničkih škola, koje organizuju raznovrsna školovanja za odrasle. U narodnim- i radničkim školama (kansalais- ja työväenopisto) može se učiti, naprimjer: finski jezik.

Doseljenik ima pravo na osnovno školovanje (peruskoulutus), ako on živi u Finskoj zastalno i ako je dobi obaveznog obrazovanja (7–17-godišnjak).

Upoznaj finski školski sistem na stranici [Opintoluotsi Opintoluotsin sivuilla](#).

## **Srednje stručne škole za odrasle (Ammatillinen aikuiskoulutus)**

U finskoj ima obrazovnih institucija, koje su specijalizovane za školovanje odraslih. Odrasla osoba u ovim obrazovnim institucijama može položiti stručni ispit ili stručnu dopunu. U školama za odrasle može se, naprimjer: učiti za novo zanimanje ili učiti za dodatno- i nastaviti školovanje iz starog zanimanja.

Kad osoba podnese molbu za učenje u srednjim stručnim školama za odrasle (ammattillinen aikuiskoulutus), uzima se u obzir njegovo postojeće znanje. Školovanje odraslih napravito je tako, da ono odgovara potrebama radnog života. Učenje je prilagođeno potrebama. Svako može učiti samo one stvari, koje njemu su potrebne, i ona umijeća, koja on još nema.

Na početku školovanja student mora pokazati obrazovnoj instituciji one diplome, na osnovu kojih njegovo znanje može se procjeniti, naprimjer: radna- i diploma škole, iz radnog života završena škola, dopune znanja- i nastavci školovanja. Nakon toga student i nastavnik zajedno procjenjuju koje još znanje i umijeće student treba. Zajedno nakon procjene pravi se za studenta plan školovanja.

Cilj je, da položeni profesionalni ispiti iz inostranstva, obrazovanje i radno iskustvo može biti temelj za planiranje školovanja i dopune u Finskoj. I stranci i doseljenici koji žive u Finskoj imaju iste mogućnosti školovanja kao i finci.

Važno je, da se procjeni vladanje jezikom prije nego što počne nastava u stručnim školama. Nastavnici vrše procjenu njihovog znanje jezika, da li student doseljenik koji želi školovati se može uspjeti završiti tu školu. U mnogim obrazovnim institucijama može se uz školovanje za zanimanje i učiti jezik.

[Stručne škole za odrasle Ammatillinen aikuiskoulutus](#) na Infopankki stranici.

### **Sistem profesionalnog ispita praktičnim pokazivanjem (Näyttötutkintojärjestelmä)**

Odrasla osoba često dobro zna neko zanimanje, i ako ona nema završenu školu za to zanimanje. Zanimanje može se naučiti na razne načine, naprimjer: na poslu, kad osoba sama uči ili bavljenjem hobijem. Prije je trebalo ići mnogo godina u školu da bi se dobilo zanimanje, ako se želi diploma.

Godine 1994 u Finskoj je stupio na snagu zakon o profesionalnom ispitu praktičnim pokazivanjem (näyttötutkinto). Sad odrasla osoba može položiti profesionalni ispit i pokazati praktično da ona zna to zanimanje, i na taj način ona može dobiti diplomu. Često ispit polaže se kao dio pripreme škole. Obrazovne institucije organizuju pripremu školovanje gdje se polaže profesionalni ispit praktičnim pokazivanjem ili polaganje ispita u djelovima. Profesionalni ispit praktičnim pokazivanjem polaže se u toku tog školovanja. Ispitno praktično pokazivanje obično traje mnogo dana i u njima treba znati mnogo stvari. Zbog toga mnoge škole za odrasle organizuju pripremu školovanje za profesionalne ispite praktičnim pokazivanjem iz raznih struka.

Doseljenik može učestvovati u profesionalnim ispitima praktičnim pokazivanjem na isti način kao i finci. Vladanje finskim jezikom mora biti tako dobro, da bi mogao obavljati taj posao u Finskoj. Različita zanima, svako drugačije zahtjeva poznavanje jezika. Naprimjer: trgovac mora znati govoriti dobro; sekretarica mora takođe znati dobro da piše finskim jezikom. Pekar na poslu ne treba puno finskog jezika kao što treba trgovac i tkd. Vladanje jezikom mora biti tako da odgovara prema zanimanju.

Informacije o [sistem profesionalnog ispita praktičnim pokazivanjem näyttötutkintojärjestelmästä](#) na Infopankki stranici.

### **Školovanje po ugovoru za osposobljavanje (Oppisopimuskoulutus)**

Zanimanje može se učiti i na školovanju po ugovoru za osposobljavanje (oppisopimuskoulutus). Ono sadrži učenje teorije u obrazovnim institucijama i na radnom mjestu učenje stvari koje spadaju u zanimanje. Ugovor za osposobljavanje (oppisopimus) je radni ugovor na određeno vrijeme između studenta i poslodavca. Školovanju po

ugovoru za osposobljavanje odvija se uglavnom na radnom mjestu, i na poslu naučeno dopunjava se učenjem teorije u obrazovnim institucijama.

Student za vrijeme školovanja po ugovoru za osposobljavanje dobija platu. Za vrijeme perioda kad se uči teorija student dobija socijalne povlastice za učenje, ukoliko poslodavac ne plaća platu za vrijeme učenja teorije. Broj časova teorije u školovanju zavisi od cilja školovanja i individualnog plana učenja studenta.

Obukom na radnom mjestu upravlja i nadgleda instruktor radnog mjesta, kojeg poslodavac izabira. U školovanju po ugovoru za osposobljavanje broj časova teorije zavisi od struke, ali prosječan broj je otprilike 20 procenata. Ugovor za osposobljavanje može se uraditi i radniku koji je već na poslu, novom radniku, nezaposlenom tražiocu posla ili poduzetniku.

Školovanje po ugovoru za osposobljavanje je popularno u Finskoj. Ono je pogodno za sve bez obzira na godine, za one koji mjenjaju zanimanje i za one koji trebaju dopunu školovanja. Ugovor za osposobljavanje je praktičan način učenja zanimanja, obnavljanja znanja i razvoj znaja u svojoj struci. O ugovoru za osposobljavanje možeš preciznije razgovarati sa svojim poslodavcem, kad počneš raditi u Finskoj.

Informacije o [školovanje po ugovoru za osposobljavanje oppisopimuskoulutuksesta](#) na Infopankki stranici.

### **Visokog stepena školovanje u Finskoj (Korkea-asteen koulutus Suomessa)**

Visoke škole i univerziteti daju visokog stepena školovanja. U visokim školama (ammattikorkeakoulu) nastava zasniva se na postavljenim zahtjevima iz radnog života. U univerzitetima (yliopisto) prave se naučna istraživanja i nastava se zasniva na tome.

U inostranstvu završeni profesionalni ispiti u Finskoj nisu prihvaćeni, već ispite treba dopuniti u Finskoj. Visoke škole i univerziteti organizuju doseljenicima i strancima školovanja za dopunu. U obrazovnim institucijama možeš pitati o ponudi školovanja i o dopuni svog profesionalnog ispita.

### **Priznanje stranačkih profesionalnih ispita visokih škola (Ulkomaalaisten korkeakoulututkintojen ammatillinen tunnistaminen)**

Priznanje profesionalnih ispita znači odluka o tome, kakvu upotrebljivost strani ispit daje u Finskoj prilikom traženja posla ili mjesta za studiranje. U Finskoj Uprava obrazovanja daje

informacije o priznanju profesionalnih ispita koji su završeni u inostranstvu, na finskom i engleskom jeziku na internet stranici [www.oph.fi](http://www.oph.fi).

U javnom sektoru (država, opštine) za službe i zadatke postoje posebni kriteriji vrijednosti školovanja. Da bi se ispunio kriterij vrijednosti, oni koji su studirali u inostranstvu obično trebaju iz Uprave obrazovanja riješenje o priznanju ispita.

U privatnom sektoru poslodavac sam vrši procjenu pri izboru radnika da li profesionalni ispit položen u inostranstvu ima potrebnu kvalifikaciju. Rješenje o priznanju ispita se ne traži, ali od toga može biti pomoći.

Informacije o priznanju stranačkih profesionalnih ispita visokih škola možeš pronaći na Infopankki stranici [školovanje koulutus-sivuilla](#).

### **Upoređivanje stručnog školovanja (Ammatillisen koulutuksen rinnastaminen)**

U Finskoj Uprava obrazovanja daje stručno mišljenje o profesionalnim ispitima koji su završeni u inostranstvu. Mišljenje ne daje kriterijum za državne ili opštinske službe ili zadatke. Mišljenje može pomoći prilikom traženja posla ili mjesta za učenje, pošto u tom mišljenju opisuje se školski sadržaj i nivo školovanja.

Iz Uprave obrazovanja možeš dobiti takođe dodatni dio diplome ([Certificate Supplement](#)), gdje opisuje se preciznije iz stručnog školovanja dobita umjeća i znanja. To je korisno posebno za poslodavce. Dodatne informacije mogu se pronaći iz Evropskog razvojnog centra za stručno školovanje [Cedefopista](#).

### **Univerziteti- i ispiti visokih škola iz inostranstva –akademsko priznanje (Yliopisto- ja korkeakoulu opinnot ulkomailla – akateeminen tunnustaminen)**

Akademsko ispitno priznavanje znači ulazak na školovanje na osnovu školovanja iz inostranstvu i priznavanje studija iz inostranstva kao dio u Finskoj završenih ispita. Rješenje o priznanju dobija se iz visokih škola ili obrazovnih institucija. Dodatak diplome visoke škole ([Diploma Supplement](#)) pomaže u procjeni znanja položenih ispita.

### **Pravo bavljenja zanimanjem (Ammatinharjoittamisoikeus)**

Neka zanimanjima trebaju pravo bavljenja zanimanjem. Takva zanimanja su npr: zanimanja zdravstvene zaštite (između ostalog ljekar) i zanimanja pomorstva. Naredbe su različite i zavise od toga, da li je osoba koja dolazi na rad EU-zemlje ili ETA-zemlje građanin ili nije.

U Finskoj iz Uprave obrazovanja mogu se dobiti dodatne informacije o tim zanimanjima, za koje je potrebno pravo bavljenja zanimanjem. Takođe, tamo možeš dobiti upute, kako i odakle pravo može se tražiti. Službeni organi tih struka odlučuju, kome može se odobriti pravo bavljenja zanimanjem (ammattinharjoittamisoikeus). Naprimjer: za socijalne- i zdravstvene struke odobrava služba za dozvole- i nadzor (VALVIRA) pravo na bavljenje zanimanjem ljekarima i drugima koji su iz zanimanja zdravstvene zaštite.

Takođe, [pogledaj pravo bavljenja zanimanjem ammatinharjoittamisoikeus](#) na Infopankki stranici.

### **Stručnost radnika koji dolaze u Finsku iz inostranstva (Ulkomailta Suomeen tulevan työntekijän osaaminen)**

Dobro je da radnik ima iz svoje domovine dokument o svojoj školi. Od njih je korist, naprimjer: ako na radnom mjestu organizuje se školovanje radnicima. U Finskoj ljudi imaju CV to jest radnu istoriju sa ličnim podacima, koju su sami o sebi napisali, u kojoj je napisano koju školu osoba je završila, o radnoj istoriji i umjeću. Radnik stranac treba o sebi napisati svoj CV. CV može se napisati na engleskom jeziku i kasnije prevesti na finski jezik.

CV- primjerci: [CV-mallit](#):

[finski](#) [suomeksi](#)

[engleski](#) [englanniksi](#)

Ako radnik treba dopuniti svoje znanje u Finskoj, o tome obično razgovara se prilikom prijema na posao. Znanje u Finskoj može se obnoviti na razne načine, tako da ono odgovara zahtjevima finskom radnom životu. Školovanje ugovorom za osposobljavanje (oppisopimuskoulutus) ili profesionalni ispit praktičnim pokazivanjem (näyttötutkinto) može biti dobar oblik školovanja koji podržava znanje, pogotovu za osobe koje su došle iz inostranstva na posao u Finsku.

U privatnom sektoru, u situaciji primanja na posao, poslodavac odlučuje koju vrijednost ima u inostranstvu položen stručni ispit. On lično procjenjuje stručni ispit stranca i daje procjenu stručnosti i odlučuje koga uzima na posao. U javnim službama može biti nekih stručnih kriterija na osnovu kojih se vrši izbor prijavitih za radno mjesto, i nakon procjene stručnosti vrši se izbor za radne zadatke.

### **Radnici koji dolaze iz Evrope u Finsku (Euroopasta Suomeen tulevat työntekijät)**

#### **Europass (Europassi)**

Školski sistemi Evropskih država su različiti. Poslodavci uvijek ne poznaju škole drugih zemalja. **Europass (europassi)** za radnika je radno oružje o tome, kakav je njegov profesionalni ispit ili škola, i kako odgovara finskim ispitima. Europass pomaže da poslodavac razumije, koje znanje i umijeće ima radnik koji je došao iz neke druge Evropske zemlje. Informacije mogu se pronaći na finskom, švedskom i engleskom [www2.europass.fi](http://www2.europass.fi).

U Evropi ima 5 dokumenata, pomoću kojih radnik može kazati, šta on zna i umije. Ovi dokumenti su u upotrebi u svim EU/ETA-zemljama. U Evropi može ih upotrebiti kad traži posao ili školovanje.

Europass-a osnovni dokument je Europass-životopis. Radnik može dodatno izabrati i dodati uz to i druge Europass-dokumente, ako želi. Oni su Europass-poznavanje stranih jezika, Europass-organizovani boravak (Europass Mobility) i međunarodni dodatak o završenim ispitima (Certificate Supplement ja Diploma Supplement).

Osoba koja upotrebljava Europass može sama popuniti Europass-životopis i Europass-poznavanje stranih jezika. U EU je urađeno rješenje o Europass-regulisanju, tako da bi evropljani imali zajedničke jasne okvire za ispite I kvalifikacije.

### **Sistem tržišta radne snage (Työmarkkinajärjestelmä)**

U Finskoj sistem tržišta radne snage zasniva se na pravnim propisima radnog života i organizacije poslodavaca- i zaposlenih, i mjesnog nivoa (na radnom mjestu što se održava) zajedničkog rada i zdogovora.

Zakon o radu stvara okvire propisa radnog života, ali u praksi radni život reguliše se takođe i kolektivnim ugovorom (TES). Razvoj radnog života obavlja se tročlanim zajedničkim radom. To znači, da u pregovorima koji se vode u vezi radnog života prisutne su tri strane: poslodavci, primaoci plata (=radnici) i državna vlast.

Radnici su organizovali savez/sindikata radnika i poslodavci svoj savez poslodavaca . I savez radnika i savez poslodavaca organizovali su organizacije radnika i organizacije poslodavaca.

### **Sistem tržišta radne snage u Finskoj (Työmarkkinajärjestelmä Suomessa)**

|                                    |                                     |                                  |
|------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| Organizacija radnika               | VAŽNI UGOVORI                       | Organizacija poslovođavaca       |
| Savez/sindikata radnika            | TES/<br>KOLEKTIVNI UGOVOR<br>SLUŽBI | Savez/sindikata<br>poslovođavaca |
| Predstavnik radnika/<br>povjerenik | MJESNI UGOVORI                      | Poslovođavac                     |
| Radnik                             | RADNI UGOVOR                        | Poslovođavac                     |

Savez/sindikata radnika- i poslovođavaca pregovaraju u vezi kolektivnog ugovora, a radnik i poslovođavac zajedno prave radni ugovor kad posao počinje. U kolektivnom ugovoru (työehtosopimus) zdogovorite povlastice uvijek su minimalne povlastice. One se ne mogu smanjiti u radnom ugovoru.

Zakon o radu i kolektivni ugovori, obezbjeđuju prava i obaveze radnika. Zakonodavstvo i kolektivni ugovor određuju, naprimjer: minimalne plate, radno vrijeme, odmore, plate za vrijeme bolesti i uslove o prestanku posla.

### **Zdogovaranje o uslovima radnog odnosa (Työsuhteen ehdoista sopiminen)**

Ugovor mora biti međusobno jednak. U Finskoj, uslovi radnog ugovora određeni su na osnovu raznih zakona, koji su organizovani hijerarhijski. To znači da, iznad- donjem, zamjenjuje zakonodavnu naredbu. Naprimjer, plata ne može biti u radnom ugovoru manja od one što je zdogovorita u kolektivnom ugovoru.

O uslovima radnog odnosa zdogovara se u radnom ugovoru, minimalni uslovi određeni su zakonom i na osnovu kolektivnog ugovora. Poslovođavac i radnik mogu u radnom ugovoru zdogovoriti se o boljim uslovima. Naprimjer, plata može biti veća nego što je zdogovorita u kolektivnom ugovoru.

### **Radni-i kolektivni ugovor službi (Työ- ja virkaehtosopimukset)**

Kad savez/sindikata poslovođavaca i radnika zdogovore se o kolektivnom ugovoru neke struke, toj struci/zanimanju stvori se kolektivni ugovor (TES). U javnom sektoru (opština, država poslovođavac) zdogovara se u kolektivnom ugovoru službi (VES). Ugovori zdogovaraju se na određeno vrijeme, obično na godinu ili dvije ili na duže vrijeme. Radni- i kolektivni ugovor službi obavezuje potpisivače ugovora: savez primaoca plata- i poslovođavce, i njihove članove. Takođe kolektivni ugovor može biti i opšte obavezujući. U tom slučaju i poslovođavci koji ne pripadaju savezu poslovođavaca moraju poštovati i sprovesti ugovor prema svojim radnicima. U Finskoj državnih kolektivnih ugovora je otprilike 200.

Kolektivni ugovor određuje obaveze i prava radnika i poslovođavaca, npr: plate, radno vrijeme, odmore, radni mir (za vrijeme trajanja ugovora ne smije se organizovati štrajk koji je protiv zdogovoritog ugovora) i ugovor o mjestu. Na isti način u javnom sektoru (opština, država) kolektivni ugovor službi određuje prava i obaveze radnika i poslovođavaca.

Na prijavi za posao i na radnom ugovoru može biti napisano: "plata prema TES". Dobro je raspitati se, kolika je plata tvoje struke u Finskoj. Kolektivni ugovor (TES) važno je poznavati, pošto u Finskoj nema, npr. zakona o minimalnoj plati, jedino plate koje su zdogovorite kolektivnim ugovorom.

### **Predstavnik sindikata na radnom mjestu (Ammattiliiton edustaja työpaikalla)**

Na radnom mjestu, sindikat i osoblje koje pripada tom sindikatu, ima svog predstavnika povjerenika (luottamusmies). Radnici na radnim mjestima biraju povjerenika. Radnik može pitati, naprimjer: povjerenika na radnom mjestu ili sindikat kojem pripada po zanimanju, šta i kakav je njegov kolektivni ugovor.

Sva radna mjesta nemaju povjerenika. Ovlašćeni zastupnik (luottamusvaltuutettu) je osoba koju su radnici izabrali kao predstavnika ako tu nije povjerenik. Ovlašćenog zastupnika radnici mogu izabrati na osnovu zakona o radnim odnosima na radnim mjestima, na kojima nema da je govorom između organizacije radnika i poslovođavaca izabran zastupnik. Položaj ovlašćenog zastupnika zasniva se prema zakonodavstvu a ne prema ugovoru sistema tržišta radne snage.

Pročitaj dodatne informacije o sindikatu na Infopankki stranici [sindikata ammattiliitot-sivuilta](#).

### **Pridruživanje profesionalnom sindikatu (Ammattiliittoon liittyminen)**

Radnik stranac ili poslovođavac može se pridružiti sindikatu svoje struke, ako on želi. Sindikati nastoje osigurati svojim članovima povlastice i prava. Sindikati pokušavaju popraviti prihod (platu) i zaštitu u radnom odnosu. Nadležno sindikat poslovođavaca nadgledaju poslovođavce i korist preduzeća, koji pripadaju sindikatu.

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

12

Pridruživanje sindikatu može se uraditi preko povjerenika na radnom mjestu (luottamusmies) ili direktnim stupanjem u kontakt sa sindikatom svog zanimanja. Radnici i poslodavci koji su članovi sindikata plaćaju članarinu sindikatu. Članarina koja se plaća je otprilike 1-2 % od plate i na nju se dobija smanjenje poreza u poreskom. Članovi sindikata dobijaju razne povlastice i usluge kad pristupe sindiku. Članarina koja se plaća sindikatu često sadrži i članarinu kase za nezaposlene (työttömyyskassa). U Finskoj je dobrovoljan sistem kase za nezaposlene, kojim osobe koje su na poslu osiguravaju sebe u slučaju nezaposlenosti. Međutim sindikat i kasa za nezaposlene su dva različita sistema.

Sindikati su nezavisni od političkih stranaka. U sindikatu zaposlene osobe i osobe koje pripadaju sindikatu, mogu podržavati razne stranaka i politiku. Sindikat radnika i sindikat poslodavaca pokušavaju uticati na donosiocce odluka u politici i u politici tržišta radne snage, da bi stvari išle onako kako oni žele.

Pročitaj dodatne informacije o kasi za nezaposlene na Infopankki [kasa za nezaposlene työttömyyskassa](#) –stranici.

### **Kasa za nezaposlene (Työttömyyskassa)**

Kad radnik je na poslu, on može plaćati članarinu kasi za nezaposlene. Ako posla ne stane i radnik ostane bez posla, on može tražiti da mu se plaća nadoknada za nezaposlenost prema zaradi. Naknada za nezaposlenost prema plati (ansiosidonnainen työttömyyspäiväraha) znači prema prihodu određena dnevnic (=*ekonomska potpora*).

Osobe da bi primale naknadu za nezaposlenost prema plati imaju i neke uvijete, koji se moraju ispuniti, prije nego što je moguće dobiti dnevnic, naprimjer: mora se neko određeno vrijeme biti član kase za nezaposlenost. Naknada za nezaposlenost prema plati obračunava se na taj način, kolika je bila plata prije nego što je osoba postala nezaposlena. Dnevnic prema plati (ansiosidonnainen päiväraha) može se primati otprilike dvije godine.

Od kase za nezaposlenost ima i drugih koristi, naprimjer: potpore koje spadaju za školovanje. O tome možeš dobiti informacije u uredu KELA i kase za nezaposlenost.

### **Poduzetnička kasa za nezaposlene (Yrittäjien työttömyyskassa)**

U Finskoj primaoci plata i poduzetnici mogu pripadati kasi za nezaposlenost. Poduzetnik je nezaposlen, kad on je njegovo preduzeće prestalo sa radom ili je svoj dio poduzeća prodao. Poduzetništvo može se završiti prodajom, ukidanjem, konkursom, zbog stanja uspjeha ili zbog razvoda braka. Takođe, poduzetnik gleda se kao nezaposlen ako je došlo do prekida rada preduzeća najmanje četiri mjeseca.

Poduzetničko osiguranje za nezaposlenost prema zaradi (yrittäjän ansiosidonnainen työttömyysturva) zasniva se na dobrovoljnom osiguranju za nezaposlenost. Ako poduzetnik je uzeo i plaćao članarinu kasi za nezaposlenost, kojoj pripada njegovo preduzeće, on može tražiti kad njegovo preduzeće prestane sa radom npr. dnevnice.

### **Radni ugovor (Työsopimus)**

Kad poslodavac uzima radnika na posao, poslodavac s radnikom pravi pismeni radni ugovor (työsopimus). U radnom ugovoru zdogovaraju se radni zadaci i plata, i ostale pogodbe vezane za posao i uvjeti. Takođe, ugovor može biti i usmeni, što znači da pogodbe mogu se zdogovoriti razgovorom. Ukoliko pismeni radni ugovor nije napravljen ili ukoliko u radnom ugovoru ne vide se pogodbe, poslodavac mora dati bez posebne molbe objašnjenje o pogodbama o radu.

Preporučuje se, da napravi se pismeni radni ugovor. Kad stvari su napisane, i radnik i poslodavac mogu prekontrolisati ugovor, šta je zajedno zdogovorito o radnim povlasticama i pogodbama. To pomaže da na poslu ne dođe do situacija nesporazuma.

### **Važne radne pogodbe (Työnteon keskeiset ehdot)**

Poslodavac mora dati radniku pismeno obavještenje o važnim radnim pogodbama za radni odnos koji je na neodređeno vrijeme i za radni odnos preko mjesec dana sa nastavkom.

Važne radne pogodbe između ostalog su

- vrijeme početka rada
- trajanje ugovora na određeno vrijeme i obrazloženje zbog čega je na određeno vrijeme
- radni zadaci radnika
- mjesto rada
- plata ili ostale naknade po propisu
- redovno radno vrijeme
- propisi o godišnjim odmorima
- otkazni rok ili njegov propis i
- primjena kolektivnog ugovora.

Ako poslodavac ne dostavi radniku obrazloženje o važnim radnim pogodbama, za prekršaj/povredu obaveze posljedica je novčana kazna.

### **Sadržaj radnog ugovora (Työsopimuksen sisältö)**

Radni ugovor (työsopimus) pravi se u dva primjerka, jedan primjerak dobije radnik a drugi ostaje poslodavcu.

**U radni ugovor obično upisuju se sledeće stvari:**

**1) ugovarači radnog ugovora**

I poslovođavac i radnik potpisuju radni ugovor.

**2) početak rada**

Kao početak radnog odnosa upisuje se datum, kad radnik počinje s radom.

**3) da li je u pitanju radni odnos na neodređeno vrijeme ili na određeno ili neko drugo, naprimjer: radna praksa**

**Radni odnos na neodređeno vrijeme (Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde)**

**Radni odnos na neodređeno vrijeme** je prvenstveni oblik radnog ugovora. Radni ugovor na neodređeno vrijeme znači, da posao nastavlja se, dok radnik sam ga ne otkáže ili dok poslovođavac ne otkáže ugovor. Poslovođavac mora imati razlog, zbog čega daje radniku otkaz. U zakonu za radne odnose stoji, koji su to mogući razlozi. Kad radni ugovor je na neodređeno vrijeme, radnik ima stalni posao ili stalno radno mjesto.

Radni odnos na neodređeno vrijeme može prekinuti i poslovođavac i radnik. Tad poslovođavac ili radnik odlučuju o prekidu radnog ugovora. U prekid radnog odnosa spada i otkazni rok, koji određuje kad radni odnos ne veže strane koje su ga napravile. Takođe, poslovođavac i radnik mogu poništiti radni ugovor koji je na neodređeno vrijeme, tad radni ugovor završava odmah bez otkaznog roka.

Poslovođavac može prekinuti radni ugovor samo ako za to ima stvaran i važan razlog. Obrazloženje za prekid radnog odnosa mogu biti razlozi koji se odnose na radnika ili ekonomski, proizvodni ili razlozi koji se odnose na ponovnu organizaciju rada. Radni odnos može se poništiti samo ako postoji posebno težak/važan razlog.

**Radni odnos na određeno vrijeme (Määräaikainen työsuhde)**

Radni odnos na određeno vrijeme znači, da je zdogovorito kad posao počinje i kad se završava. Radni ugovor može se napraviti na određeno vrijeme, ako zato postoji opravdan razlog. Razlog može biti, naprimjer: zamjena ili to, da posla ima dovoljno samo na kratko vrijeme (sezonski rad).

Radni ugovor na određeno vrijeme u snazi za ono zdogovorito vrijeme trajanja ili tako dugo, dok zdogovoritog posla rad traje. Posao u djelovima/isječku (pätkätyö) u principu znači kratki radni ugovor na određeno vrijeme. Ako radni ugovor je na određeno vrijeme,

on vezuje one koji su sklopili ugovor zdogovoritim vremenom. Ugovor na određeno vrijeme može se poništiti samo posebno teškim/važnim razlogom.

## **Radna praksa (Työharjoittelu)**

Radna praksa znači, naprimjer posao, koji je dio studentovog učenja. Za to često ne plaća se plata. U Finskoj na radnoj praksi mogu biti, pored omladine i, studenti odrasle osobe, ne zaposleni tražioci posla i osobe koje žele promjeniti zanimanje.

### **4) mogući probni rad i trajanje**

**Na početku radnog odnosa može se zdogovoriti o pripravnničkom/probnom radu.** Za vrijeme probnog rada (koeaika) radnik ima mogućnost gledati, da li njemu taj posao odgovara, i poslodavac gleda, da li radnik odgovara za taj posao.

Za vrijeme probnog rada radnik ili poslodavac može poništiti radni ugovor bez otkaznog roka. Obrazloženje za poništenje radnog ugovora ne smije biti diskriminacija ili neprikladni razlog. Probni rad u radnom odnosu na neodređeno vrijeme može biti najviše 4 mjeseca. U radnom odnosu na određeno vrijeme, koje traje ispod 8 mjeseci, probni rad može biti najviše polovina tog radnog ugovora. Za vrijeme probnog rada radnik prima normalnu platu.

### **5) mjesto izvršenja rada, to jest u kojoj zemlji, kojem području ili u kom mjestu obavlja se posao**

### **6) radni zadaci; koje radne zadatke radnik obavlja**

### **7) plata i ostala naknade i isplata plate (= kad se plata isplaćuje)**

**Plata** određuje se prema kolektivnom ugovoru (TES) koji obavezuje. Ako u struci nema kolektivnog ugovora, plata se zdogovara. Poslodavac ne smije platiti manju platu od one koja je navedena u kolektivnom ugovoru. Prije nego što se napiše radni ugovor, za radnike strance, važno je da saznaju koliki je nivo plate njihove struke u Finskoj.

Plata može da sadrži razne dodatke i povlastice. Njihovo obrazloženje može biti, naprimjer: vrijeme, zahtjevi radnih zadataka, izvršenje ili rezultat. Ostale povlastice mogu značiti, naprimjer: povlastice vezane za stan- ili auto; o njima zdogovara se sa poslodavcem. Tipični dodaci na platu u Finskoj su:

**Dodatak za godine:** To, koliko godina radiš, utiče na platu. Ako radiš na poslu vremenski dugo, dodatak na godine (ikälisät) podiže platu.

**Dodatak za prekovremeni rad:** Ako radnik radi posao preko radnog vremena, poslodavac plaća dodatak za prekovremeni rad (ylityölisä). Za vrijeme koje je preko redovnog radnog vremena mora se platiti za dva prva sata pored osnovne satnice dodatno još 50 % povećanje i nakon tog za svaki sat 100 % povećanje. Na radnim mjestima prekovremeni rad radnicima može se nadoknaditi i u slobodnim danima. Prekovremeni rad uvijek radnicima je dobrovoljan. Za prekovremeni rad uvijek treba unaprijed zdogovoriti se sa poslodavcem.

**Dodatak na rad u smjenama:** Na platu utiče to, radi li se posao naveče, u toku noći, ujutro ili po danu.

Plata može biti:

**Plata po satu.** Plata isplaćuje se prema broju urađenih sati. Posao radnika u skladištu ili čistačice može se zasnivati na plati po satu (tuntipalkka).

**Mjesečna plata.** Plata zasniva se na vremenu od mjesec dana. Mjesečna plata (kuukausipalkka) isplaćuje se jednom u mjesecu. Posao nastavnika može se zasnivati na mjesečnoj plati.

**Radna plata, naprinjer: plata po normi/akord,** gdje plata se dobije, kad zdogovoriti posao je urađen. Građevinar može dobiti platu po normi/akord (urakkapalkka).

**Plata po rezultatu:** Plata po rezultatu (tulospalkkaus) je dio plate koji se mijenja, koja plaća se za rezultat posla ili za rad prema ciljevima a koji se dobija dodatno uz platu.

### **Plaćanje plate (Palkan maksaminen)**

Dan isplate plate je obično jednom ili dva puta u mjesecu, obično 15. u mjesecu ili zadnji dan u mjesecu. Poslodavac plaća platu na račun radnika u banci. Kad isplaćuje se plata, radnik treba dobiti šta je sve plaćeno u plati (platna traka/lista, traka/lista računa), gdje piše, od kojih dijelova plata je sastavita.

Kad poslodavac govori o plati, on govori o bruto plati, od koje oduzima se porez i ostala plaćanja. Poslodavac oduzima porez od plate radnika; porez radnik sam posebno ne treba da plaća. Plata što je radniku ostala je neto plata. U Finskoj rijetko isplaćuje se plata direktno u ruke, ona se skoro uvijek plaća na račun u banci.

### **8) radno vrijeme**

Važna pravila za radno vrijeme su u zakonu radnog vremena. U zakonu obično reguliše se radno vrijeme, ali u kolektivnom ugovoru (TES) može se zdogovoriti drugačije o pravilima

zakona radnog vremena. Primjenu radnog vremena treba kontrolisati na radnom mjestu iz zdogovoritog kolektivnog ugovora.

Prema zakonu radnog vremena redovno radno vrijeme je 8 sati po danu i 40 sati u sedmici.

### **Djelimično radno vrijeme (Osa-aikatyö)**

Djelimično radno vrijeme je rad, gdje radi se manje sati nego što je zdogovorito u kolektivnom ugovoru ili zakonu radnog vremena o punom radnom vremenu. Obično posao na djelimično radno vrijeme definiše se kao rad, koji je manje od 30 sati u sedmici. U kolektivnom ugovoru djelimično radno vrijeme može se odrediti takođe od ostalih duže.

### **Premještajuće radno vrijeme (Liukuva työaika)**

Na radnom mjestu može se upotrebljavati na osnovu ugovora osnovano takozvano premještajuće radno vrijeme (liukuva työaika). Tad radnik može sam odlučiti, kad u danu počinje rad i kad završava. Radnik treba naravno da uradi zdogovoriti broj sati, znači da ispuni zdogovoriti broj sati. Premještajuće radno vrijeme može se upotrebljavati tako, da nekad je radnik duže na poslu a nekad ode ranije s posla. Ovo znači, da radnik dođe na posao malo ranije ili kasnije i ode s posla malo kasnije ili ranije. Premještanje može biti najviše tri sata.

### **Vrijeme odmora na poslu (Lepoaika työstä)**

Ako radno vrijeme u toku dana je od šest sati (6h) duže, radniku treba dati za vrijeme radnog vremena najmanje jedan sat (1h) vrijeme za odmor (pauza za ručak). Poslodavac i radnik mogu zdogovoriti da vrijeme za odmor je skraćeno na pola sata (1/2h).

Glavno pravilo je, da radniku mora se dati, nakon početka svake radne smjene, od sledećih 24 sata najmanje 11 sati dug neprekidan dnevni odmor. U poslu na period, to jest serijski dnevni odmor najmanje je 9 sati. U premještajućem poslu najmanje 7 sati.

Radnik mora imati prema propisima, jednom u sedmici, najmanje 35 sati neprekidnog dnevnog odmora. On se treba staviti, ukoliko postoji mogućnost, zajedno sa nedeljom.

Obično radi se pet dana u sedmici. Radno vrijeme u Finskoj organizovano je tako, da radnik dobije u toku sedmice najmanje 35 sati neprekidnog slobodnog vremena.

## **9) godišnji odmor i novac za odmor**

**Godišnji odmor** zarađuje se: ako je ispod godine trajao radni odnos 2 radna dana/mjesec i 2,5 radna dana/mjesec ako je radni odnos trajao najmanje godinu dana. Dani odmora skupljaju se, ako radnik je bio na poslu u toku mjeseca najmanje 14 dana. Takođe, radniku skuplja se odmor, i ako je njegov posao na djelimično radno vrijeme.

Za vrijeme odmora radnik ima pravo dobiti istu platu kao što prima i kad je na poslu. Dodatno plaća se i novac za odmor. Novac za odmor (lomaraha) zasniva se po kolektivnom ugovoru (TES). Kad radni odnos završi se, radnik ima pravo dobiti nadoknadu za odmor za one dane, koje on nije uspio iskoristiti do isteka radnog odnosa ili nije dobio za njih nadoknadu.

Dani odmora su radni dani, i subota se računa kao dan odmora. U Finskoj obično radnici uzimaju ljetni odmor u mjesecu maj- septembar i božićni- i/ili zimski odmor tad, kad on odgovara radniku i radnom mjestu. Poslodavac i radnik nastoje zajedno zdogovoriti se o vremenu kad radnik želi ići na odmor.

## 10) plata za vrijeme bolesti

Poslodavac plaća radniku **platu za vrijeme bolesti**. Prema zakonu radnog ugovora radnik, čiji radni odnos je trajao bez prekida najmanje mjesec dana, ima pravo dobiti platu od dana kad je se razbolio do devetog dana. Radnik čiji radni odnos bez prekida trajao je manje od mjesec dana ima pravo dobiti pola plate. Ako bolovanje traje dugo, radnik dobit će pare za bolovanje iz Zavoda za zdravstveno osiguranje to jest Kela. Kratko bolovanje ne smanjuje godišnji odmor.

## Obavijest o bolesti poslodavcu

Radnik treba odmah obavjesti poslodavca o bolesti. Kad on je bolestan i odsutan od posla, on mora odmah nazvati svog šefa (esimies). Obavjestiti treba sam – obavjest muža, supruge ili rođaka ne prizna se. Ako bolest traje manje od 3 dana, obično ne treba dati poslodavcu potvrdu o odsustvu sa posla. Preko 3 dana bolovanja treba dostaviti poslodavcu ljekarsko uvjerenje. Ponekad umjesto ljekarskog uvjerenja dovoljno je uvjerenje od zdravstvene sestre ili uvjerenje od radničke zdravstvene sestre.

Ako dijete radnika razboli se a starosti je ispod 10-godina, majka ili otac mogu ostati kod kuće lječiti djete od 1-do 4 dana. Takođe, za to vrijeme treba dostaviti ljekarsko uvjerenje. Poslodavac nije dužan za to vrijeme platiti platu ako o tome nije drugačije zdogovorito.

## 11) otkazni rok

Radni ugovor koji je na neodređeno vrijeme završava se nakon isteka otkaznog roka radnika ili poslodavca.

Otkazni rok (irtisanomisaika) je vrijeme, za koje radnik je obavezan obavljati rad prije nego što prestane rad. Radnik za vrijeme otkaznog roka dobija normalnu platu. Za vrijeme otkaznog roka radnik ima normalna prava i obaveze, takođe obavezan je izvršavati posao. Poslovođavac mođe posebno osloboditi radnika od ovih obaveza. To poslovođavac treba napisati posebno u obavjesti o vremenom roku.

Po zakonu radnog odnosa, vrijeme otkaznog roka je 14 dana ispod 5 godina neprekidnog radnog odnosa i 1 mjesec preko 5 godina neprekidnog radnog odnosa.

Poslovođavci pridržavaju se vremena otkaznog roka, koji se mjenja zavisno koliko je trajao radni odnos i on je od 14 dana do 6 mjeseci. Takođe, u radnom ugovoru mođe se zdogovoriti o pridržavanju otkaznog roka.

Ako radnik ili poslovođavac ne pridržava se otkaznog roka, mođe se obavezati da plati naknadu štete.

## Razlozi za otkaz

Ako poslovođavac dadne radniku otkaz, on mora kazati razlog. U zakonu radnog ugovora navedeni su razlozi koji su opravdani. Oni su između ostalog: razlog zbog proizvodnje i ekonomije, i razlozi koji se odnose na radnika.

Razlozi koji se odnose na radnika mogu biti, naprimjer: da radnik nije obavljao posao koji je njemu dat, ili da je on napravio puno teških grešaka, stalno kašnjenje ili je na neki drugi način prekršio radni ugovor. U pitanju je, ne pridržavanje to jest kršenje radnog ugovora ili zakonskih obaveza.

## 12) napominjanje, šta iz kolektivnog ugovora ugovor pridržava se

U radnom ugovoru napomenito je šta iz kolektivnog ugovora (TES) radni ugovor pridržava se.

Primjeri radnih ugovora na raznim jezicima suomi.fi – stranici

[finski suomi](#)

[engleski englanti](#)

[francuski ranska](#)

[švedski ruotsi](#)

[njemački](#) [saksa](#)

[ruski](#) [venäjä](#)

[estonski](#) [viro](#)

Obrasci koji se tiču radnih odnosa prikupiti su na [uprava zaštite na radu työsuojeluhallinnon](#) stranici.

### **Različiti radni odnosi (Erilaiset työsuhteet)**

U radnom ugovoru zdogovaraju se oni uvjeti, na osnovu kojih radnik obavlja posao poslovoдавcu. Radni odnosi mogu se razlikovati jedni od drugih prema tome da li se pravi ugovor sa poslovoдавcem privatnikom ili sa državom ili sa opštinom, koliko dugo radni odnos je u snazi, i koliko dugo traje radno vrijeme u toku dana.

### **Radni odnos i službeni odnos (Työsuhde ja virkasuhde)**

Kad radnik radi u privatnim preduzećima, on sklapa sa poslovoдавcem radni odnos. Kad radnik je zaposlen u državnim ili opštinskim uslugama, u pitanju je službeni odnos (virkasuhde). Razlika između ova dva odnosa što se tiče radnika je u tome, da za službeni odnos mogu biti traženi neki posebni stručni zahtjevi (naprimjer, poznavanje finskog i/ili švedskog jezika). U radnom odnosu poslovoдавci određuju osobine posla, šta u poslu treba znati i šta se očekuje od radnika/tražioca posla.

### **Radni odnos na neodređeno vrijeme (stalni) i radni odnos na određeno vrijeme (Toistaiseksi voimassa oleva (pysyvä) työsuhde ja määräaikainen työsuhde)**

Radni odnos može se zdogovoriti na neodređeno vrijeme (stalni) ili na određeno vrijeme. Zakoni i kolektivni ugovori imaju precizne odredbe, kad se smije uzeti u upotrebu radni odnos na određeno vrijeme.

Radni odnos može biti na određeno vrijeme, ako razlog je, naprimjer:

- zamjena
- radna praksa
- projekt
- potražnja- ili sezonska velika potražnja

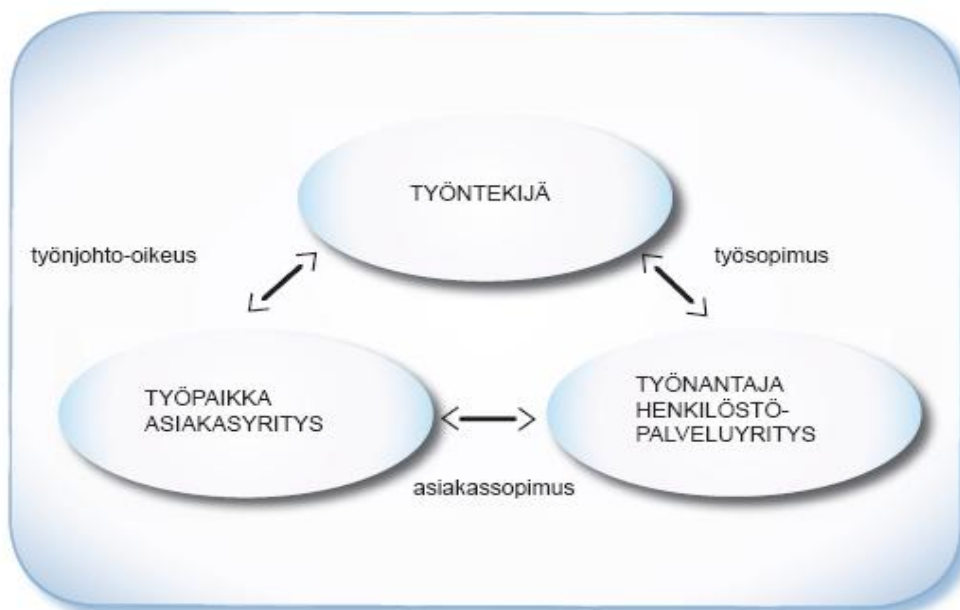
## Radni odnos sa punim radnim vremenom i radni odnos da djelimičnim radnim vremenom (Kokoaikainen työsuhde ja osa-aikainen työsuhde)

Radni odnos može biti sa punim radnim vremenom (kokoaikainen) ili djelimičnim radnim vremenom (osa-aikainen). Posao sa djelimičnim radnim vremenom, je posao gdje se radi manje sati nego u poslu sa "puno" radno vrijeme (prema ugovoru iz struke). Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom (TES) odredite povlastice kod posla sa djelimičnim radnim vremenom ne smiju biti lošije od posla sa punim radnim vremenom. Ipak povlastice su proporcionalne prema urađenom radnom vremenu.

## Iznajmljivanje osoblja (takozvani zakupiti posao ) Henkilöstövuokraus (niin sanottu vuokratyö)

Takođe, posao može biti i takozvani. zakupiti posao. Poslodavac može napraviti ugovor sa nekim preduzećem, koje iznajmljuje radnu snagu. U tom slučaju mjesto i mjesto gdje se radi može se mjenjati.

Preduzeće, koje treba radnike, pravi ugovor sa preduzećem koje iznajmljuje radnu snagu. Preduzeće za iznajmljivanje radne snage traži preduzeću koje mu je stranka odgovarajuće radnike.



Preduzeće za-  
usluživanje  
osobljem  
=Preduzeće za  
iznajmljivanje  
radne snage

TYÖNTEKIJÄ=RADNIK  
TYÖPAIKKA= RADNO MJESTO  
ASIAKASYRITYS=PREDUZEĆE STRANKA

TYÖNANTAJA=POSLOVODAVAC  
HENKILÖSTÖPALVELUYRITYS=PREDUZEĆE ZA USLUŽIVANJE OSOBLJEM  
työnjohto-oikeus=rukovođenje radom-prava  
työsopimus=radni ugovor  
asiakassopimus= ugovor sa strankom

Izvor podataka: Put u radni život. Iznajmljivanje osoblja – vodić za radnike koji traže posao. HPL savez preduzeća za usluživanje osobljem i Ministarstvo za rad.

U zakupitom poslu preduzeće za iznajmljivanje radne snage radniku je poslovođavac. Radnik pravi ugovor sa preduzećem za iznajmljivanje radne snage, i ako on radi u drugom preduzeću/preduzeću stranki. Preduzeće za iznajmljivanje radne snage plaća radniku platu i obavlja sve dužnosti poslovođavca. Preduzeće koje je stranka upućuje i obučava radnika da bi mogao raditi.

U zakupitom poslu od radnika se ne naplaćuje ništa, niti se od plate smanjuje honorar. Iznajmljivanje radnika je poslovna ideja preduzeća za usluživanje osobljem, čiji cilj je praviti pobjedu/zaradu. Preduzeće poručilac plaća račun za iznajmitu radnu snagu preduzeću za iznajmljivanje radne snage, radnicima ne dolazi niti smije doći račun u vezi posredovanja za posao niti za pronalazak radnog mjesta.

### **Radni uslovi radnika u zakupitom poslu (Vuokratyöntekijän työehdot)**

Radni uslovi radnika u zakupitom poslu mogu biti određeni na dva različita načina. Ako preduzeće koje iznajmljuje radnu snagu ima kolektivni ugovor koji veže (TES), uslovi određeni su prema tom ugovoru. Ako preduzeće koje iznajmljuje radnu snagu nema kolektivni ugovor koji veže, uslovi određeni su prema kolektivnom ugovoru preduzeća koje je stranka. Tad radnikovo: radno vrijeme, plata, pauze, razni dodaci na platu, plaćeni dani bolovanja i ostale radnog odnosa- povlastice koje spadaju u kolektivni ugovor iste su kao i kod radnika koji su u stalnom radnom odnosu. Radnici zakupitog posla su tad što se tiče radnih uslova u istom položaju kao i ostali radnici preduzeća.

Radnik za zakupiti posao što radi dobija platu prema kolektivnom radnom ugovoru. Godišnji odmor skuplja se prema zakonu za odmore prema istim propisima kao i u običnom radnom odnosu.

Iz inostranstva uzeta radna snaga uglavnom dolazi preko preduzeća za iznajmljivanje radne snage. Isti propisi i ugovori su i za radnike u Finskoj i za one radnike koji dolaze u Finsku.

### **Obaveze i prava radnika (Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet)**

### **Obaveze i prava poslovođavaca (Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet)**

Zakoni i ugovori određuju prava i obaveze poslodavaca i radnika. Finci radnici poznaju svoje zemlje sistem radnog tržišta i razumiju po prilično dobro prava i obaveze poslodavca i radnika, i ugovore. Poslodavci obično ne kažu radnicima sve o finskim propisima iz zakona o radu. To ne znači, da poslodavcu nije stalo do radnika. Poslodavci očekuju i pretpostavljaju, da radnik sam sazna o kolektivnom ugovoru i o ostalim pravilima iz radnog života. Radnik može nabaviti podatke preko radnih kolega, povjerenika ili preko sindikata kojem pripada. Poslodavci mogu nadležne informacije iz radnog života nabaviti preko sindikata poslodavaca.

### **Ravnopravnost na radnom mjestu (Tasa-arvo työpaikalla)**

Prema Finskim odredbama zakona o radu, prava i obaveze radnika i poslodavca, za sve su ista. U Finskoj, svi radnici, imaju pravo na pravedno ponašanje. Poslodavac ne smije nikog diskriminirati zbog: pola, porijekla, prijašnjeg porijekla, državljanstva, nacionalnog porijekla, vjere, dobi, zdravstvenog stanja, invalidnosti, političkog rada, rada u profesionalnim udruženjima ili sličnom i ne smije uticati negativno na položaj radnika. Takođe, radnik ne smije bez dokaza kazati, da poslodavac diskriminira njega. Optuživanje za diskriminaciju bez dokaza teška je stvar.

Prema Finskim odredbama zakona o radu prava i obaveze mogu se djeliti ovako:

#### **Prava radnika (Työntekijän oikeudet):**

- na platu po kolektivnom radnom ugovoru ili plata po radnom ugovoru na osnovu službe
- zakonska i ugovorna zaštita
- u organizaciji
- na zdravu i bezbjednu radnu okolinu

#### **Obaveze radnika (Työntekijän velvollisuudet):**

- radnik ne smije raditi drugom poslodavcu ili raditi kao samostalni poduzetnik neki posao, koji oštećuje položaj poslodavca
- ne smije biti pod dejstvom opojnih sredstava na radnom mjestu, to može dovesti do direktnog poništenja radnog odnosa (na radnim mjestima pridržava se nula tolerancija, to se odnosi na sve zaposlene na radnim mjestima
- u nekim zanimanjima na poslu radnici imaju obavezu šutnje, i zanemarivanje toga je teška stvar

### **Obaveze poslovodavca (Työnantajan oikeudet):**

- primiti na posao
- rukovođenje poslom i davanje dosljednih uputa i propisa vezanih za posao
- davanje otkaza i poništavanje radnih ugovora u granicama što zakon dopušta

### **Obaveze poslovodavca (Työnantajan velvollisuudet):**

- pridržavanje zakona i ugovora
- pravedno ponašanje prema radnicima
- brinuti se o radnoj bezbjednosti
- dati radniku pismeno obrazloženje o važnim uvjetima rada
- unaprijediti dobru radnu atmosferu, radnikovo izvršenje posla i profesionalni razvoj

### **Dokaz o radu (Työtodistus)**

Radnik ima zakonsko pravo dobiti od poslovodavca dokaz o radu (työtodistus) kad on to zatraži po završetku radnog odnosa. Dokaz o radu je važan dokument, gdje je napomenuto trajanje radnog odnosa i radni zadaci koje je radnik obavljao. Dodatno radnik može zatražiti, da u potvrdu upiše se i razlog predstanka radnog odnosa (=zbog čega radni odnos prestao je) i/ili procjenu radnog umjeća i ponašanja (= šta radnik zna i kakav radnik on je). Ranije radno iskustvo je važno, kad traži se, naprimjer: mjesto školovanja ili novo radno mjesto.

Poslovodavac je obavezan dati dokaz o radu u vremenu od 10 godina od završetka radnog odnosa i nakon toga ako to ne izaziva poslovodavcu pretjerane teškoće. Ako radnik želi dobiti dokaz o radu u kojem se nalazi procjena radnog umjeća i ponašanja, oslovodavac takvu potvrdu mora dostaviti radniku na njegovo traženje u vremenu od 5 godina od završetka radnog odnosa. Takođe, poslovodavci po istim principima moraju dati radniku dokaz o radu, ako je radnik zagubio dokaz o radu ili je upropašćen (=pokvašen, poderan, izgorio i tkd.).

Poslovodavac, koji namjerno ili iz nehatnosti nije dao dokaz o radu, krši zakon o radnom ugovoru. U Finskoj normalan je način, da radnik zatraži i poslovodavac da dostavi dokaz o radu.

### **Slobodni dani za porodicu (Perhevapaat)**

Kad se u porodici rodi dijete, roditelji imaju pravo uzeti slobodne dane za porodicu (da bi njegovali dijete kod kuće). Kad slobodni dani za porodicu (perhevapaa) isteknu, radnik ima pravo vratiti se na svoj posao ili na prikladan posao na starom radnom mjestu.

Slobodni dani za porodicu, znače

- slobodni dani za porodilju (äitiysvapaa)
- slobodni dani za očeve (isyysvapaa)
- slobodni dani za roditeljsku njegu novorođenčeta (vanhempainvapaa) (majka ili otac mogu uzeti)
- slobodni dani za njegu djeteta (hoitovapaa) (poslodavac nije obavezan platiti platu za vrijeme slobodni dani za njegu djeteta)

Kad u porodici treba da se rodi dijete, radnik treba na vrijeme obavjestiti poslodavca o slobodnim danima za porodilju-, ili očeve- i roditeljsku njegu. Glavno pravilo za obavještenje je 2 mjeseca. Slobodni dani za porodilju traju 105 radnih dana. Za vrijeme slobodnih dana za porodilju rad je dozvoljen, ako se može odvijati da nije opasno za majku, plod ili bezbjednost djeteta. Za vrijeme slobodnih dana za porodilju, trudnica ne smije raditi dvije sedmice prije vremena za porod niti dvije sedmice nakon poroda.

### **Slobodni dani za roditeljsku njegu novorođenčeta (Vanhempainvapaa)**

Nakon slobodnih dana za porodilju (äitiysvapaa) majka ili otac mogu ostati kod kuće njegovati novorođenče, ti slobodni dani za roditeljsku njegu novorođenčeta traju 158 radnih dana. Obadva roditelja ne mogu uzeti slobodne dane za roditeljsku njegu novorođenčeta. Tad kad se dijete rodi, otac može kratko biti slobodan uzevši slobodne dane za očeve (isyysvapaa). To je 18 radnih dana. U Finskoj često očevi su prisutni na porođaju, zbog tog mnogi očevi uzimaju slobodne dane za očeve. Takođe, očevi imaju mogućnost da ostanu duže na produženim slobodnim danima za očeve nakon slobodnih dana za roditeljsku njegu novorođenčeta, ako je on uzeo dio slobodnih dana za roditeljsku njegu novorođenčeta. Na ovaj način podstiču se muškarci na njegu djece. Kad otac uzme slobodne dane za roditeljsku njegu novorođenčeta (vanhempainvapaa) ili produžene slobodne dane za očeve (pidennetty isyysvapaa), majka porodice vraća se u radni život.

Prema zakonu za radne ugovore poslodavac nije obavezan plaćati platu za vrijeme slobodnih dana za porodicu. Za vrijeme slobodnih dana za porodicu plata koja se plaća zasniva se prema odredbama kolektivnog ugovora iz struke (TES).

Nakon slobodnih dana za roditeljsku njegu novorođenčeta djetetu se može tražiti mjesto u dnevnoj njezi. U Finskoj djeca obično idu u dnevnu njegu sa svoje 2-3-godine. Poslodavci i radnici znaju šta su slobodni dani za porodicu i oni se puno koriste. Radni ugovor žene koja je trudna ne smije se poništiti niti se ona smije diskriminisati zbog trudnoće.

Slobodni dani za njegu djeteta mogu se dobiti sve dok dijete ne napuni 3 godine. KELA rješava sve stvari oko slobodnih dana za porodicu. Za vrijeme korištenja slobodnih dana za porodicu KELA plaća nadoknadu. Taj iznos zavisi od radnikovog prihoda.

Dodatne informacije na Kela stranici [finski](#) [suomeksi](#), [švedski](#) [ruotsiksi](#) i [engleski englanniksi](#).

Takođe, upoznaj se sa Infopankki [Kad si trudna](#) [Kun olet raskaana](#) –djelom .

Upoznaj se sa Infopankki [slobodni dani za porodicu](#) [perhevapaat](#) –djelom.

## **Radnička osiguranja (Työntekijän vakuutukset)**

U Finskoj su dva sistema penzija, koji dopunjavaju jedan drugog: zakon radne penzije (työeläkelaki) i zakon starosne penzije (kansaneläkelaki).

- Radne penzije zarađuje se poslom za koji se prima plata i bavljenje poduzetništvom
- Starosne penzije osiguravaju minimalni prihod, kad je se u penziji.

Starosnu penziju može dobiti osoba koja živi u Finskoj. Starosnu penziju odobrava i isplaćuje Kela. Ona osigurava minimalni prihod, ako tražilac nema radne penzije ili je ona malena. Kako radna penzija se povećava, starosna penzija se smanjuje.

**Zakonska osiguranja poslovođavca (Työnantaja lakisäätteiset vakuutukset):**  
(poslovođavac po zakonu mora se brinuti za radnikovo):

## **Penzijska zaštita (Eläketurva)**

Poslovođavac organizuje penzijsku zaštitu za radnike. Iznos penzije zavisi od godina rada i zarađenih plata. Što je duže radnik u radnom životu i što su veći prihodi, iznos penzije je veći. Radna penzija se isplaćuje, kad se završi radni život. Starosna penzija počinje kad je osoba 63-68-godine starosti; početak može se birati. U Finskoj od penzije plaća se porez.

Penzija osigurava prihod to jest starost, takođe radnu nesposobnost i slučaj smrti staratelja porodice. Zakon radne penzije omogućava rad na djelimično radno vrijeme, naprimjer: pomoću rada sa nepunim radnim vremenom. Radnik koji je u godinama može da ostane do stvarnog penzionisanja raditi sa nepunim radnim vremenom, tad on radi posao manje nego što je normalno radno vrijeme. Poslovođavac nije obavezan organizovati rad sa nepunim radnim vremenom, ali rad sa nepunim radnim vremenom pred penziju poznat je na finskim radnim mjestima i o tome možeš zdogovarati se sa poslovođavcem.

Penzijsku zaštitu zajedno finansiraju poslovođavac i radnik. Poslovođavac oduzima od plate radnika dio što treba da radnik plaća i uplaćuje to, i svoj dio osiguranja zavodu za penzijsko osiguranje. Osiguravajuća društva za radne penzije, penzijske kase i -ustanove vode brigu o osiguranju za radne penzije. U Finskoj centar za zaštitu penzija

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

27

(eläketurvakeskus, ETK) obavlja važne stvari koje spadaju u penzijsku zaštitu. Centar za zaštitu penzija šalje periodično radnicima informacije o ostvarenoj penziji.

### **Pravo na penzijsku zaštitu (Oikeus eläketurvaan)**

Svi imaju pravo na penzijsku zaštitu. Ako radnik stranac napusti Finsku prije nego što se penzioniše, njemu plaća se ostvarena penzija iz Finske onda kad on ode u penziju. Penzija može se dobiti u bilo kojoj zemlji bez obzira na državljanstvo. Vlasti obavljaju praktični rad, ali je dobro da radnik sačuva sve dokumente o svom radu u Finskoj. Radnik može zatražiti iz Centra za zaštitu penzija (ETK) registarski izvod o ostvarenoj penziji (rekisteriote kertyneestä eläkkeestä).

Važno je, da radnik ima potvrde o svim mjestima gdje je radio u Finskoj to jest dokaz o radu (työtodistus). Pomoću dokaza o radu, u potrebi, mogu se popraviti podaci u registru. Radnik treba sam pratiti iznos ostvarene penzije i uraditi potrebne popravke prema svojim podacima stupajući u kontakt sa centrom za zaštitu penzija.

### **Osiguranje za slučaj nezgode (Tapaturmavakuutus)**

Poslodavac treba za radnike uzeti osiguranje za slučaj nezgode (tapaturmavakuutus). To se treba uraditi odmah kad radni odnos počinje. Radnik može dobiti nadoknadu u slučaju nezgode na radu. Nadoknada može biti: troškovi liječenja u bolnici i nadoknada po dnevnicima za izgublenu zaradu, penzija zbog slučaja nezgode, nadoknada za nastale ozljede zbog nezgode, rehabilitacija ili u slučaju smrti kao porodična-penzija bližnjima.

### **Zaštita plate (Palkkaturva)**

Ako poslodavac ode pod konkurs ili ne može da plaća plate radnicima, radnik može zahtjevati svoje neisplaćene plate.

Sistem zaštite plate zaštićuje isplatu (plata) u slučaju da poslodavac ode u konkurs ili zbog neke druge nesposobnosti. Radnik treba podnijeti zahtjev za isplatu neisplaćene plate (palkkaturvahakemus) u vremenu od 3 mjeseca kašnjenja (plate).

Dodatne informacije o finskoj zaštiti plata mogu se pronaći na stranicama uprave rada [finski](#) [suomeksi](#), [švedski](#) [ruotsiksi](#) i [engleski](#) [englanniksi](#).

## Grupno životno osiguranje (Ryhmähenkivakuutus)

Radnici obično spadaju u grupno životno osiguranje (ryhmähenkivakuutus). Obaveznici osiguranja su poslodavci, koji prema kolektivnom radnom ugovoru (TES) moraju poštovati odredbe za grupno životno osiguranje. Grupnim životnim osiguranjem nadoknađuje se nadoknada radnicima za stalnu radnu nesposobnost ili za slučaj smrti nadoknada bližnjima ili osobi koja je posebno navedena kao primalac naknade.

Dobro je razjasniti sa poslodavcem kakva osiguranja poslodavac je uzeo za radnike. To je važno i u slučaju ako radnik razmišlja da posebno uzme za sebe životno osiguranje. Naprimjer: prilikom kupovine stana banke nude razna osiguranja za slučaj nesposobnosti i smrti. Može biti, da je radnik za to već osiguran preko poslodavca. Kad radnik razjasni sa poslodavcem u vezi uzetih osiguranja, on može izbjeći uzimanje (i plaćanje) duplih osiguranja.

Takođe, poslodavac može dodatno uzeti za radnike i razna druga, po slobodnoj volji, osiguranja uz ona što spadaju po zakonu.

Radnik može sam po slobodnoj volji uzeti i dodatna osiguranja za sebe, naprimjer: članstvo kase za nezaposlenost daje zaštitu u slučaju da radnik ostane bez posla.

## Oporezivanje (Verotus)

U Finskoj za sav posao za koji se dobija plata plaća se porez. Poslodavac od plate oduzima porez (=unaprijed predviđeni iznos). Porez ide državi i opštini. Novcem od poreza plaćaju se razne usluge i socijalna zaštita, naprimjer: bolničko liječenje, penzije i škole.

Kad finci govore o plati, oni govore o bruto plati. U radnom ugovoru određuje se bruto plata. To je plata prije nego što se od nje plati porez i druga obavezna plaćanja, između ostalog. naknade koje plaća poslodavac. Plata, koja ostane radniku za upotrebu, je neto plata.

Primjer obračuna plate [finski](#) [suomeksi](#):

## Poreska kartica (Verokortti)

Kad rad počne, radnik mora dati poslodavcu poresku karticu (verokortti). Poreska kartica dobija se iz ureda za porez (verotoimisto). Ako radnik ne dostavi poresku karticu poslodavcu, od plate oduzima se 60 procenata poreza. U Finskoj u upotrebi je državno oporezivanje prihoda tako zvani progresivni model poreza. Porez plaća se prema prihodu.

Ako prihod je malen (naprimjer, plata je mala) tad procenat poreza je malen. Ako prihod je veći, porez plaća se srazmjerno više, to jest oporezivanje je tad veće.

U unaprijed predviđenom oduzimanju, pored državnog poreza prema prihodu nalazi se i dio opštinskog poreza. Pri oduzimanju poreza od plate oduzima se i plaćanje za radnu penziju-, nezaposlenost- i za zdravstveno osiguranje. U ured za porez, može se odneti radni ugovor i tamo može se zajedno sa službenikom izračunati prema prihodu procenat poreza.

### **Prijavljivanje poreza (Veroilmoitus)**

Sve i jedan poreski obveznik mora prijaviti porez, svaki prihod mora se prijaviti. Između država ima puno ugovora koji se tiču poreza. Iz tog razloga treba uvijek pitati u uredu za porez savjet u vezi poreza radnika koji je stranac.

Finci sami vode knjigu o svom prihodu, da mogu prekontrolisati podatke iz poreza. Revizija je laka, kad radnik sačuva sve račune koji daju pravo na smanjenje poreza, između ostalog: traka od plate ili računa, koji je dobio od poslodavca.

### **Rad na crno (Pimeä työ)**

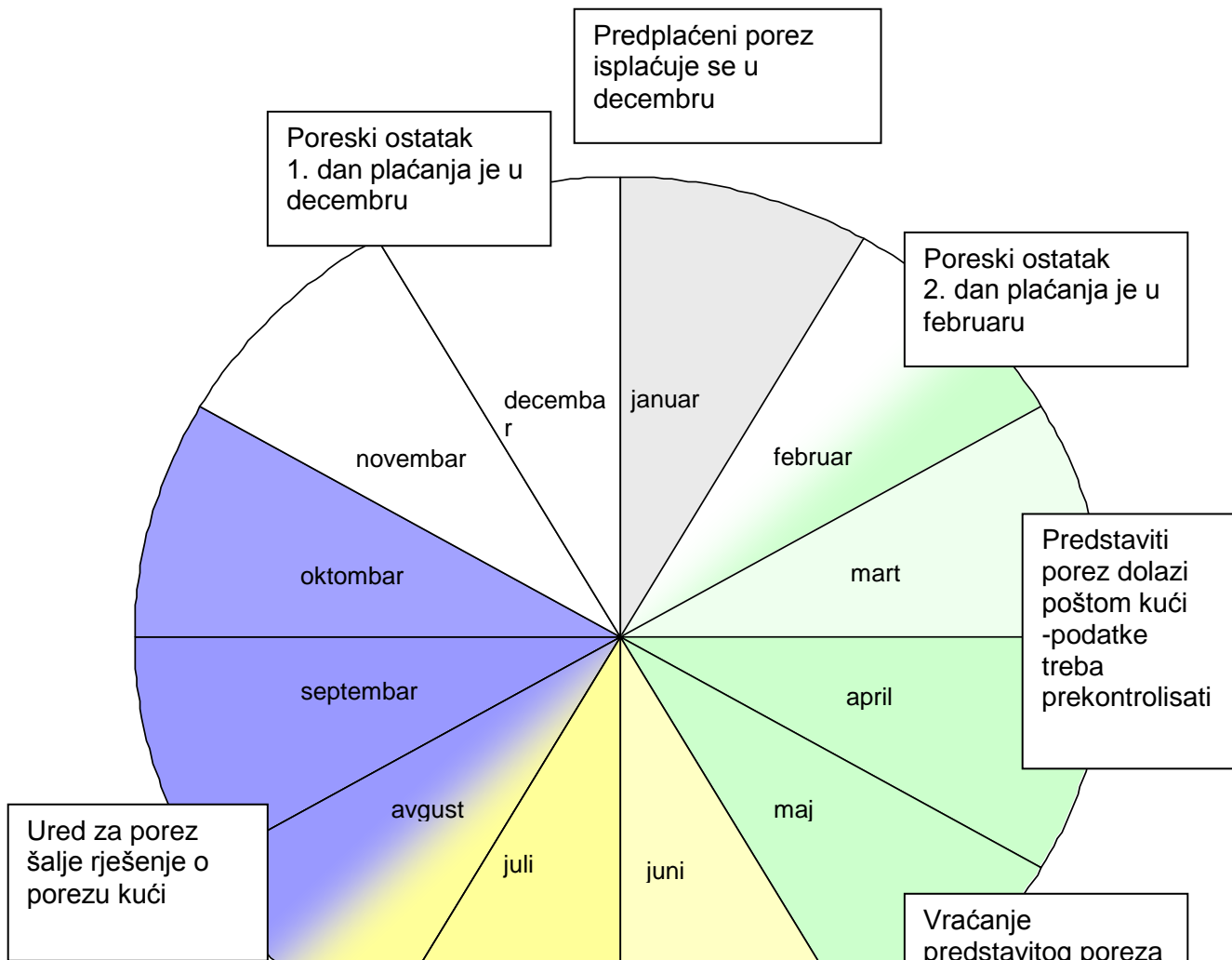
Ako radnik ne plaća porez za rad, kaže se, da on radi na crno (pimeä työ). To je po zakonu u Finskoj pogrešno. Ako radnik ne plaća porez, to takođe znači i to, da poslodavac ne plaća penzijsko osiguranje niti obično vodi brigu o zaštiti na radu ili o osiguranju za slučaj nezgode. Ako prilikom rada na crno, desi se nezgoda i nema osiguranja za slučaj nezgode, radnik ili njegova porodica ne dobija nikakvu naknadu. Takođe, plata koja se plaća za rad na crno u finskoj je nezakonita.

Onaj tko radi na crno gubi pravo na zaštitu, koju imaju radnici koji plaćaju porez. Naprimjer, u slučaju problema isplate plate ne može se niko umješati. Takođe radnici ne maju mogućnost dobiti dnevnicu prema zaradi u slučaju da ostanu bez posla- ili novac za bolovanje niti novčanu potporu za porodilje-, očeve- i roditeljsku njegu novorođenčeta. Finci znaju ove stvari, i zbog toga vrlo rijetko se dešava da neko radi na crno.

Finski poslodavci obično uvijek uzimaju osiguranja za radnike i drže se propisa iz zakona o radu, ali nažalost ne svi.

Ako stranac ne pozna Finska pravila zakona za rad, njih mogu nagovarati da rade a da ne plaćaju porez. Takođe, radnik stranac koji plaća porez ima ista prava i zaštitu kao i finci.

## Kalendar poreza (Verokalenteri):



Svake godine ispunjava se prijava predpostavitog poreza ili se kontroliše, da li je **predstaviti porez** tačan. Ako platiš **više** nego što treba poreza, sledeće godine dobit ćeš **predplaćeni porez** to jest novac nazad. Ako platiš manje poreza, dobit ćeš **poreski ostatak** to jest naknadno trebaš platiti porez.

## Zaštita na radu (Työsuojelu)

U Finskoj ima zakona, kojima nastoji se obezbjediti sigurna radna okolina. Poslovodavac odgovoran je za to, da svi mogu raditi posao bezbjedno. Novim radnicima treba organizovati upoznavanje radnog mjesta. Poslovodavac je obavezan naučiti sve radnike da rade pravim načinom rada i pokazati, šta može biti opasno na radnom mjestu.

Poslovodavci snose odgovornost za to, da se svim radnicima kaže o uputama bezbjednosti na radnom mjestu. Takođe, radnici po zakonu moraju se brinuti o bezbjednosti na radu. Posao mora se raditi prema uputama. Ako nešto slomi se, to se mora reći poslovodavcu, naprimjer: na slomitim strojevima i radnim sredstvima/alatima ne smije se raditi posao. Ako je rad opasan, radnik može da odbije tai rad.

Ako radnik na poslu upotrebljava strojeve ili hemikalije, poslovodavac mora pažljivo naučiti radnika, kako ispravno oni se upotrebljavaju. Radnici na nekim poslovima moraju imati zaštitnu opremu, naprimjer: zaštitna kaciga, zaštitne naočale, zaštitne rukavice, sigurnosne cipele, zaštitnik sluha, zaštitu za disanje. Ako na uputama piše, da radnik mora imati zaštitnu kacigu, poslovodavac mora to dati radniku i radnik mora to upotrebljavati.

U Finskoj, na zaštitu na radu (työsuojelu) obraća se puno pažnje. Na finskim radnim mjestima ljudi su navikli na upotrebu zaštitne opreme. U onim oblastima, gdje npr. higijena je važna (naprimjer: zdravstvena njega i, ugostiteljstvo) higijenski propisi su strogi. Radnici i poslovodavci strogo se pridržavaju higijenskih propisa i njihovo zanemarivanje je djelo koje se kažnjava.

Prema zakonu, na radnim mjestima, mora biti dovoljno osoba koje su osposobite za pružanje prve pomoći, i mora biti pribor za prvu pomoć, i upute za pružanje prve pomoći u slučaju nezgode na radu. Poslovodavac organizuje na radnim mjestima, za osoblje, školovanja prve pomoći.

Pročitaj na Infopankki stranici o [zaštita na radu työsuojelusta](#).

## Zdravstvena njega zaposlenih (Työterveyshuolto)

Zdravstvena njega zaposlenih je, po zakonu za zdravlje, preventivna zdravstvena zaštita radnika. Poslovodavci po zakonu moraju organizovati zdravstvenu negu zaposlenih. Obaveza organizovanja je za sve poslovodavce bez obzira na veličinu radnog mjesta.

Rad zdravstvene njege zaposlenih polazi od potrebe preduzeća, koja se određuje zajedno sa poslovodavcem, radnicima i osobljem zdravlja zaposlenih. Cilj zdravstvene njege zaposlenih (työterveyshuolto) je zdrava i bezbjedna radna okolina, dobro funkcionisanje

radne zajednice, preventiva oboljenja koja spadaju u rad i održavanje radne sposobnosti radnika, i napredovanje. Poslovođavci dobijaju nadoknade za organizovanu zdravstvenu njegu radnika.

O stvarima koje se tiču zdravstvene njege zaposlenih možeš pitati poslovođavca prilikom sklapanja radnog ugovora. Poslovođavci imaju razne ugovore, čiji troškovi zdravstvenih usluga spadaju u zdravstvenu njegu zaposlenih.

Pročitaj na Infopankki stranici o [zdravstvena njega zaposlenih](#) [työterveyshuollosta](#).

### Oblasti zaštite na radu (Työsuojelupiirit)

U Finskoj u okviru Ministarstva za socijalnu i zdravstvenu zaštitu funkcioniše 8 oblasti zaštite na radu. Zadaci ovih oblasti zaštite na radu su nadgledanje, da li se na radnim mjestima pridržavaju propisi iz zaštite na radu. Oblasti zaštite na radu (työsuojelupiirit) su radnog života politički nezavisne službe i stručnjaci koji nadgledaju funkcionišu u okviru ministarstva. Oblasti daju raport ministarstvu socijalne i zdravstvene zaštite o potrebi razvoja na radnim mjestima. Na ovaj način, oblasti zaštite na radu, su u važnoj ulozi u razvoju uslova rada.

Oblasti zaštite na radu nadgledaju

- štetna opterećenja rada i uslove rada
- nezgode na radu
- hemijski rizici
- pridržavanje opštih pravila radnog života

Oblasti zaštite na radu daju savjete i radnicima i poslovođavcima o stvarima koje se tiču bezbjednosti na poslu i zdravlja, i uslovima iz radnog odnosa.

Oblasti zaštite na radu sprovode inspekcije na radnim mjestima. Predstavnik oblasti zaštite na radu može izvršiti provjeru da li se na radnim mjestima poštuju propisi iz zaštite na radu, da li je urađena potrebna obuka za posao ili da li su uslovi rada radnika koji je stranac prema Finskom zakonu i ugovoru.

Informacije o oblasti zaštite rada [finski suomeksi](#), [švedski ruotsiksi](#), [ruski venäjäksi](#), [engleski englanniksi](#) i [estonski viroksi](#).

Pročitaj na stranicama Infopankki o [oblasti zaštite na radu](#) [työsuojelupiireistä](#).

### Finska radna kultura (Suomalainen työkuulttuuri)

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

33

## **Ravnopravnost (Tasa-arvo)**

### **Zakon o ravnopravnosti (Tasa-arvolaki)**

Finska ima zakon o ravnopravnosti (tasa-arvolaki), koji naređuje da poslodavac nadgleda, da se na radnim mjestima ostvaruje ravnopravnost i da na radnim mjestima nema diskriminacije. U politici, radnom životu, školovanju, porodičnom- i privatnom životu nejednakost između polova može ojačati predviđene neutralne mjere. One mogu da različito utiču na žene i muškarce. Naprimjer, žene su češće nego muškarci na slobodnim danima za njegu, kad djeca su malena. Iz ovog razloga radna penzija ne prikuplja se isto kao i kod muškarca.

### **Ravnopravnost u porodici (Tasa-arvo perheessä)**

U porodici i žene, i muškarci paze djecu, obavljaju kućne poslove, obavljaju porodične stvari. Finkinje majke rade na poslu dok su djeca malena. Dječaci i djevojčice su još od malih nogu vidjeli kako roditelji dijele kućni posao. Finci su naučili još iz djetinstva o obliku ravnopravnosti u porodici.

I ako položaj žene je jak u društvu i radnom životu to ipak ne znači, da položaj muškarca je slab ili slabiji nego kod žena. Finci muškarci učestvuju u svakidašnjim porodičnim stvarima i oni vide žene kao jednake sa muškarcima. Takođe, to stvara i očekivanja od žena. Finci muškarci očekuju, da žene obavljaju svoje, porodične i radne stvari samostalno, i da učestvuju sa svojom platom u porodičnim troškovima. Kad obadvoje imaju svoja primanja, u porodici se može, naprimjer. naizmjenično plaćati računi. Finci razumiju ravnopravnost kao ista prava i obaveze i za žene i za muškarce.

### **Ravnopravnost u radnom životu (Tasa-arvo työelämässä)**

Takođe, u Finskoj pečat radnog života je ravnopravnost između polova. Ravnopravnost se na razne načine vidi u finskom radnom životu.

Finske žene su dobro obrazovane I one sa muškarcima rade skoro podjednako duge radne dane. Finske žene već dugo rade za platu van kuće. Normalna stvar je da žene idu na posao.

Majke sa malom djecom, manje idu na posao van kuće u poređenju sa muškarcima istih godina, ali tipično je to, da odlazak žena na posao često prati razvoj njihove djece: odlazak majki na posao povećava se sa godinama djeteta. Veliki dio kućnog posla i dalje ostaje ženi, ali finske porodice su ipak čitavo vrijeme u ravnopravnosti i učešće muškarca u kućnim poslovima povećava se s vremenom.

## Ravnopravnost i kultura rukovođenja (Tasa-arvo ja johtamiskulttuuri)

Na radnim mjestima ravnopravnost između polova vidi se između ostalog, u tome, da mnogi rukovodioci i šefovi su žene. U Finskoj riječ žene, koja je rukovodilac, vrijedi isto kao i riječ muškarca koji je na istom položaju. Ovo znači to, da svi, i muškarci i žene, moraju pridržavati se upustava žene koja je šef.

Ako radnik ne pridržava se uputa ili naređenja od strane žene koja je šef, on krši zakone koji regulišu radni život.

Ravnopravni položaj radnika, rukovodioca ili šefa, znači to: da znak moći na finskim radnim mjestima je malen. Na osnovu oblačenja, veličine kancelarije i njenog namještaja ne može se uvijek donjeti zaključak tko je rukovodilac ili šef, a tko je radnik. Spoljni znaci automatski ne donose poslodavcu povjerenje i poštovanje. Oni moraju se zaraditi ponašanjem.

## Odnos podređenog i šefa (Alaisen ja esimiehen suhde)

Odnos podređenog i šefa je odnos na bazi posla. Radnici i šefovi razgovaraju između sebe kao jednaki i često u razgovoru ne primjećuje se različit radni položaj osoba koje razgovaraju. Davanje poklona samo iz tog razloga, da je on šef, nije običaj na finskim radnim mjestima. Ako radnik i šef su prijatelji u slobodno vrijeme, davanje poklona nakon radnog vremena je druga stvar. Na istom radnom mjestu, osobe na različitim zadacima, mogu razgovarati između sebe na poslu kao i u slobodnom vremenu.

## Obraćanje sa "ti" i "Vi" (Sinuttelu ja teittely)

Takođe, u finskom radnom životu ravnopravnost vidi se i u tome, da svi se jedni drugima obraćaju sa "ti". Rukovodiocu ili šefu zbog položaja ne govori se "Vi", ali prilikom sklapanja radnog odnosa ili na početku rada obraćanje sa "Vi" može biti odgovarajuće. Često rukovodilac vrlo brzo predlaže da se pređe na "ti".

## Izražavanje mišljenja (Mielipiteiden ilmaiseminen)

Pita se za mišljenje radnika i mišljenje uzima se u obzir prilikom planiranja posla. Finci su se navikli na direktno iznošenje mišljenja na radnim mjestima. Od svih radnika očekuje se da kažu svoje mišljenje na zajedničkim razgovorima. Šef nije loš šef kad on pita radnika za

njegovo mišljenje, nego on na radnom mjestu rukovodi stvarima demokratski. Demokratija je fincima jaka vrijednost i osnova finskog društva.

### **Odgovornost za vlastiti rad (Vastuu omasta työstä)**

Na finskim radnim mjestima šef čitavo vrijeme ne nadgleda rad radnika. Obično na poslu zgovara se na zajedničkim sastancima i drži se do toga što je zajednički zgovorito. Šef radnicima rekne kako nešto treba da se radi. On očekuje, da radnik odluči o pojedinostima/detaljima koje spadaju u posao. Radnici mogu uticati na to, kako i po kojem redu obavljat će svoj posao.

Od radnika očekuje se da je aktivan i samostalan, a ne da samo čeka naređenja od šefa. Čekanje naređenja tumači se kao pasivnost i kao loš odnos prema radu. Kad radni zadatak se završi, radnik planira sledeći zadatak sa šefom ili sa ostalim radnicima. Ako radnik ne zna ili ne može obaviti dobiti radni zadatak, on ide direktno pitati druge radnike za upute ili šefa. Važno je da se stvari odvijanju kako treba, a ne koji je položaj osobe na radnom mjestu.

### **Postizanje položaja (Aseman saavuttaminen)**

U finskom radnom životu položaj se može postići školovanjem, iskustvom i na osnovu ličnih karakteristika. Vlast ili položaj ne može se nasljediti niti, naprimjer: u Finskoj nije u primjeni kod podjele zadataka na radnom mjestu da se sluša prijedlog rođaka.

Preduslov za položaj je znanje. Zbog toga davanje poklona rukovodiocu i obraćanje posebne pažnje na sebe, nije pametno niti je odgovarajuće. Položaj vlasti nije vječan niti dugotrajan. Radnik može se imenovati šefom samo na određeno vrijeme, za vrijeme trajanja nekog posla (projekt). On može biti rukovodilac projekta i nakon završetka projekta vratiti se na svoje zadatke kao radnik.

Hijerarhija radnog mjesta je niska i položaj osobe i uloga mogu se mijenjati prema radnim zadacima na radnom mjestu. Važno, na finskim radnim mjestima je fleksibilnost, da radnik sam započinje posao i sposobnost surađivanja sa svim osobama na radnom mjestu. Nije važno zapažati osobe zbog njihovog položaja. Prijateljski odnos prema svim osobama na radnom mjestu je socijalna norma, čije kršenje se ne odobrava.

Informacije o ravnopravnosti i kulturi rukovođenja na [Infopankki stranica](#) [Infopankin sivuilla](#).

*Takođe upoznaj se sa Infopankki stranicom [Vlastito poduzeće](#) [Oma yrittys –sivuihin](#).  
Takođe upoznaj i Infopankki stranicu [finski način kulture](#) [suomalainen tapakulttuuri –sivuihin](#).*

## Stil komunikacije (Kommunikointityyli)

U finskoj skromnost je važna vrijednost. Osobe ne podižu sebe u grupama; oni ne govore glasno i nehvale sebe. U Finskoj smatra se dobro ponašanje, da se drugi uzimaju u obzir, u Finskoj marljivost i dobrota pokazuje se radeći, a ne govorom o tome.

Finci govore iskreno, bez uvođenja i pripovjedanja. U mnogim zemljama iskrenost gleda se kao nepristojnost, ali ne u Finskoj. Takođe, u Finskoj stvari se traže direktno. Ako zahtjev/ molba nije rečena direktno, može biti, da finci to ne razumiju kao molbu. Vlastito mišljenje kaže se direktno, takođe i prijedlog za rad posla: "To se ne radi tako. To treba raditi ovako." Namjera nije povrijediti, nego jasno kazati stvari. Direktni govor je normalan u radnom životu. Ako na primjer nema dovoljno vremena da bi se uradio zadatak, to treba reći po mogućnosti brzo i direktno šefu i obično rok ponovo se skupa pravi.

Na sastanku i sastancima nakon pozdravljanja ide se direktno na stvar. Šef možda ne pita kako je radnik ili je li sve OK. On pretpostavlja, da će radnik sam reći ako nije sve u redu. Finski iskreni govor može iznenaditi. Ako on vrijeđa, o tome je dobro razgovarati, ne treba ostati razmišljati o stvari! Ako direktan govor izgleda kao napad i neprijateljski, treba pitati govornika šta on je stim mislio.

Finske pauze u govoru su duge, čutanje se ne gleda kao teška ili negativna stvar. Prema finskoj poslovi "Govor je srebro, čutanje je zlato". Tišina smatra se prirodnom, niti momente tišine treba ispuniti govorom. Glasan govor smatra se neprijatnim.

Finac šef, na radnom mjestu, ne govori često s radnicima. On nije tad ljut, nego ponaša se prema finskoj kulturi. Ako ne znaš zašto ljudi duže vrijeme šute treba upitati: "Je li sve OK?". Finci sami znaju tumačiti šutljivost, i mogu zaboraviti, da iz drugih kultura koji su došli to ne razumiju. Pitati o stvarima direktno, dobar je način, ako tišina vas tišti ili se čudite.

## Finsko shvatanje vremena (Suomalainen aikakäsitys)

Primjer o finskom shvatanju vremena: Na autobuskoj stanici nalazi se red vožnje, gdje piše vrijeme kad autobus dolazi na stanicu: 13.48. Obično autobus dolazi na stanicu u 13.48, ako dođe na stanicu u 13.50, finci misle, da autobus kasni.

## Pridržavanje reda po vremena (Aikataulujen noudattaminen)

U Finskoj je posebno važno pridržavati se reda po vremenu. Ovo je važno i u radnom životu. Na posao treba doći u tačno zdogovorito vrijeme. Vrijeme u 8.00 sati znači tačno u 8.00 sati, a ne u 8.10. Na mnogim radnim mjestima je fleksibilno radno vrijeme, i na posao može se doći, naprimjer: između 7-9 sati i otići između 15–17 sati. Kad je u pitanju fleksibilno radno vrijeme radnik mora precizno voditi računa, da on odradi zdogovorito trajanje radnog vremena. Takođe, u fleksibilno radno vrijeme spada pridržavanje radnog vremena.

Pridržavanje reda po vremenu, ne znači to, da finci nisu fleksibilni ili ne razumiju, da nije opasno ako nekad se zakasni. U pitanju je poštovanje tuđeg vremena – zato što ostali moraju čekati onog što kasni. Neki radnici ne mogu početi s poslom, ako oni moraju da čekaju osobu koja kasni. Ako znaš, da ćeš zakasni na posao, to treba reći šefu .

U Finskoj za kašnjenje na radnom mjestu dobija se opomena. Ako radnik i pored opomene i dalje nastavi s kašnjenjem, njegov nastavak radnog odnosa dolazi u opasnost. Međutim postoje i nekakvi *force major* –razlozi, u tih razloga kašnjenje na posao je opravdano. Jedan takav razlog je kašnjenje zbog saobraćaja.

### **Vlastita inicijativa i suradnja (Oma-aloitteisuus ja yhteistyö)**

Na radnom mjestu niska hijerarhija utiče na ulogu radnika. Radnici moraju biti sposobni da sami započnu posao. Na finskim radnim mjestima rijetko su ograničeni radni zadaci ("ovo ne spada u moj posao"), nego svi rade razne poslove. Ako neki radnik radi samo svoj posao, ne dođe da pomogne kad je žurba ili ne pomogne u nekim zajedničkim radnim zadacima, njega smatraju kao neprijatnog radnog kolegu. Na radnim mjestima radnici obavljaju radne zadatke misleći na cilj "šta treba uraditi danas".

U radnu kulturu ne spada samo rutinsko obavljanje posla, nego takođe i mišljenje "zajedničkog duvanja u ugalj". Pažnja ne obraća se na to, tko radi posao, važno je uraditi posao. Nastavnik može dok ide hodnikom u školi, podici smeće sa poda i staviti ga u kantu za smeće, ona ne treba da zbog toga zove čistačicu da bi ona pokupila smeće. Ako ponovo na podu je prljaština, čije čišćenje zahtjeva brior za čišćenje, tad nastavnik zamoli čistačicu da očisti to mjesto. Nije važno, da baš čistačica počisti smeće koje je na podu škole – važno je da je škola čista.

U vlastitu inicijativu radnika prema poslu spada pojam povjerenja. U radnom životu na prvom mjestu je važno da da u obavljanju ima se podjednako povjerenje. O poslovima se zdogovara u grupama i jedinicama, i da radne kolege i šefovi obavljaju zajedno zdogovorene stvari. Pokazivanje povjerenja je takođe i to, da ako radnik ne umije ili ne stiže uraditi zdogovoreni posao, on usuđuje se zatražiti pomoć i upitati za savjet radnog kolegu ili šefa.

Pročitaj o finskom [svatanje vremena aikakäsityksestä](#) na Infopankki posao -stranici.

## Vjera (Uskonto)

U Finskoj je sloboda ispoljavanja vjere, i ljudi imaju pravo biti vjernici, vjere koje oni žele. Veliki dio finaca su kršćani i oni pripadaju u protestantsku, evangelističko luteranu crkvi. U protestantskim zemljama crkva i vjera su relativno nevidljive u svakidašnjem životu, jer se religija doživljava kao privatna stvar. U crkvu ne mora se pripadati, ako se ne želi.

Finska nije država crkvenog sistema. Ipak crkva učestvuje u nekim zadacima koji pripadaju društvu, npr. crkvene župe obavljaju pogrebne i javne evidencije stanovništva. Crkve i župe imaju javni pravni status. Evangelističko luterana i pravoslavna crkva imaju pravo od članova naplaćivati crkveni porez.

## Uticaj vjere u radnom životu (Uskonnon vaikutus työelämään)

Iako u Finskoj u svakidašnjem životu vjera nije tako vidljiva, tokom vremena ona je oblikovala mnoge navike, koje u finskoj kulturi i dalje se pridržavaju. Značajan uticaj vjere u radnom životu su odmori i slobodni dani radnika. Odmori i slobodni dani su grupisani prema kalendaru često prema vjerskim praznicima i značajnim danima. Ako radnik želi uzeti odmor u neko drugo vrijeme kad nisu, naprimjer: zajednički slobodni dani, on mora o tome razgovarati posebno sa poslovođavcem. Može se desiti da je radniku teško dobiti slobodne dane izvan finskih uobičajnih praznika, i tad za vrijeme praznika mnoga radna mjesta ne rade. Ako ipak za praznik mora se biti na poslu, za to se dobija dodatak na platu.

## Radna mjesta i vjera (Uskonto työpaikalla)

Vjerski običaji/obredi i rituali ne mogu se obavljati na finskim radnim mjestim. U ponekim radnim organizacijama mogla su se organizovati mjesta za molitvu, ako su to radnici željeli. Obično toga nema na radnim mjestima. Ako radnik u sred dana želi, naprimjer: momenat za molitvu, to se treba uraditi kad je na radnom mjestu normalno vrijeme za pauzu.

Spoljašnji vjerski znaci u Finskoj su dozvoljeni, ali na radnim mjestima pravila o oblačenju moraju se poštovati. Za ovo, razlog su naređenja iz bezbjednosti na poslu- i higijene. Duge marame i duge suknje, na nekim radnim mjestima mogu biti rizik radne bezbjednosti.

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

39

Radnik po zakonu mora se držati uputa za oblačenje koje je dobio od poslodavca. Na pojedinim radnim mjestima dozvoljeno je upotrebljavati radnu odjeću koja je predviđena samo za te radne zadatke.

Pročitaj na Infopankki stranicama o radnim mjestima i vjeri

## **Svakodnevno radno mjesto (Työpaikan arki)**

### **Pauze (Tauot)**

Pauze daju ritam radnom danu. U radnom ugovoru često piše, kad i koliko duge su pauze u toku radnog dana. Pauze na pojedinim radnim mjestima su obavezne – umoran radnik može uraditi velike greške na poslu. Često jutarnja pauza za kafu je kraća, u sred dana je pauza za ručak i popodne druga pauza za kafu. Dužina trajanja pauze za ručak različita je na radnim mjestima, o dužini trajanja treba provjeriti kod šefa.

Hrana na radnim mjestima različito je organizovana: neka radna mjesta imaju svoje kantine za hranu, gdje može se kupiti po pristupačnoj cijeni topli obrok, na drugim radnim mjestima radnik donosi svoju hranu od kuće, koja može se jesti na mjestima koje je poslodavac kupio za tu upotrebu. Na nekim radnim mjestima mogu se kupiti novčanice za ručak, pomoću kojih može se otići jesti, na mjestima u blizini radnog mjesta, gdje se može kupiti hrana.

### **Pušenje (Tupakointi)**

Na radnim mjestima ne može se pušiti. U Finskoj zakon zabranjuje pušenje u prostorijama i na radnom mjestu dobro je provjeriti, gdje se nalazi mjesto gdje se smije pušiti. Obično se nalazi u blizini vanjskih vrata i ono je posebno obilježeno.

### **Obavljanje vlastitih stvari za vrijeme radnog vremena (Omien asioiden hoitaminen työpäivän aikana)**

Na radnim mjestima ne mogu se obavljati vlastite stvari, zvati druga niti se sa radnog mjesta može otići obavljati vlastite stvari. Te stvari treba uvijek obaviti van radnog vremena. Ako iz nekog razloga ne uspije se dobiti zakazano vrijeme kod ljekara ili zubara poslije radnog vremena, u vezi odsustva treba se zdogovarati sa šefom i zdogovoriti na

koji način izgubito vrijeme će se nadoknaditi. Za vrijeme pauze postoji mogućnost obaviti npr. zvanje važnih telefona. Broj sati koji je zdogovorit u radnom ugovoru mora se poštovati, i zdogovorene sate treba naraditi. Možeš podnjeti zahtjev za neplaćeni dan, ako ponekad situacija zahtjeva da se mora biti odsutno sa radnog mjesta.

## **Školovanje koje spada u posao (Työhön liittyvä koulutus)**

I ako radnik pri dolasku na posao ima potrebnu stručnu školu, ipak mnogi poslodavci školuju radnike u toku plaćenog radnog vremena. Ponekad školovanje može trajati dan ili nekoliko dana. Ponekad školovanje može biti dugotrajno i može se odvijati u toku radnog vremena ili u slobodno vrijeme. Poslodavac može jednim djelom učestvovati u troškovima za školovanje, ako o tome je zdogovorito i školovanje je za vlastiti posao potrebno. Poslodavac cijeni to, da radnik pokaze zainteresovanost za razvoj svog zanimanja i učenja novih umjeća.

## **Pokloni (Lahjat)**

Na radnim mjestima normalno ne daju se pokloni, ali za mali božić ili ako je neki značajan dan (rođendan, udaja/ženidba, odlazak u penziju) mogu biti prilike, kad radne kolege i poslodavac mogu označiti slavljenika taj dan poklonom ili buketom cvjeća.

## **Odmori (Lomat)**

Odmori se obično uzimaju oko praznika ili kad je školski raspust za djecu. U Finskoj vrijeme odmora počinje početkom mjeseca maja. Broj dana odmora zavisi od godina rada i od toga, kad je radni odnos zasnovan. U ponekim radnim mjestima posao je sezonski, zavisi od doba godine, koliko je puno posla. Tad uzimanje odmora može biti teško za vrijeme vremena godišnjih odmora.

## **Informacije unutar radnog mjesta (Työpaikan sisäinen tiedotus)**

Informacije o stvarima na radnom mjestu obavještavaju se upotrebom zdogovoritih kanala. Važne opšte informacije mogu se pronaći na tabli za obavještenja, preko E-mail pošte, unutrašnje televizije ili radnicima rezervisane poštanske kutije. Šef posebno ne kazuje

svakom radniku kad je vrijeme sledećeg sastanka, nego se očekuje od radnika da prati kad su zgodovrita vremena za obavjest.

Na radnim mjestima, o dolazećim događajima i promjenama, govori se na sastancima i učesnik može uticati na te stvari, predložiti promjene i razvit svoj posao. Demokratija se ostvaruje na sastancima.

### **Zdravlje na radnom mjestu i rekreacija (Työhyvinvointi ja virkistys)**

Sposobnost obavljanja posla i – udobnost, nastoji se unaprijediti raznim danima za rekreaciju i slavljem na radnom mjestu. Na mnogim radnim mjestima, postala već tradicija, i ti dani su specifični po radnim mjestima. Kad je dan rekreacije odlazi se često sa radnog mjesta, naprimjer: baviti se fizičkom aktivnosti, ribolovom, plivanjem ili odlazak u saunu. Ideja je razbiti rutinu i svakodnevni rad, da bi se na poslu dobije bolja sposobnost izdržavanja. Na radnim mjestima slavljenje malih božića (pikkujoulut) su jedne o važnih zajedničkih prilika, kad druženje sa radnim drugovima može biti u slobodnom obliku. Mali božići održavaju se u mjesecu novembar – decembar, ponekad na radnom mjestu a ponekad poslodavac obezbjeđuje večeru za radnike u restoranu.

Takođe, poslodavac može radnicima uz rad nuditi i mogućnost bavljenja hobbijem. Na radnim mjestima nalaze se kružoci za fizičku aktivnost- i sport, gdje može se održavati vlastita kondicija. Na nekim radnim mjestima može biti organizovan hor ili orkestar, kružok umjetnosti ili neki drugi kružok za bavljenje hobbijem. Važno je poslodavcu, da se radnik dobro osjeća u svakom pogledu.

### **Godišnji praznici (Vuotuiset juhlapyhät)**

slobodni dani na poslu:

nova godina (uusi vuosi) 1.1.

bogojavljenje (loppiainen) 6.1.

uskrs (pääsiäinen): vrijeme mijenja se, mart –april

praznik rada (vappu) 1.5.

spasovo (helatorstai): u maju, datum mijenja se

Ivanjski krijesovi (juhannusaatto): u junu, uvijek petak