

Shahaadada nolosha shaqada

(Työelämäsertifikaatti)

Shahaadada nolosha shaqadu waa shahaado aqoon oo ka kooban waxyaabaha ugu muhiimsan ee xeerarka nolosha shaqada ee Finland iyo sharciyada shaqada ee Finland.

Ujeedada laga leeyahay shahaadada nolosha shaqadu waa inay fududayso shaqaalobidda iyo inay sii kordhisana siday dadka shaqaalaha ah ee waddanka u soo guurey iyo kuwa ajnebiga ah u heli lahaayeen aqoonta ku saabsan bulshada Finland. Markay korodho aqoonta uu qofku u leeyahay bulshada ku wareegsan, waxaa u fududaanaysa inuu si firfircooni leh Finland wax uga qabsado. Markay dadka waddanka u soo guurey ee Finland ka shaqeeya iyo dadka waddanka dibediisa laga soo shaqaalaynayaa helaan aqoon ku saabsan nolosha shaqada iyo xeerarka sharciyada oo la isugu soo ururiyey shahaadadan, waxaa xoogeysanaya dareenka ay dadkaasi dareemayaan inay iska deberi karaan deegaanka ku wareegsan, waxaana sii fiicnaanaya dareenkooda ah inay la siman yihiin dadka shaqaalaha ah ee Finnishka ah.

Shahaadada nolosha shaqadu waxay shirkadaha u fududaynaysaa inay dadka shaqaalaha ah tusaan sida shirkadda looga shaqeeyo. Samaynta shahaadada nolosha shaqadu waxay kaloo shaqabixiyayaasha u muujinaysaa, in qofka shaqada soo dalbaday ama qofka Finland u imaanaya shaqo uu yahay mid soo bartay oo yaqaan waxyaabaha furaha u ah sharciyada nolosha shaqada ee Finland. Shirkadaha yar yar iyo shirkadaha dhexdhexaadka ah iyagoo kaashanaya shahaadadan ayey xoojin karaan siday dadka cusub u bari lahaayeen shaqada, taasina waxay u fududayn kartaa shaqaalaynta dad cusub oo u shaqeeya.

Imtixaanka shahaadada nolosha shaqada waxaa maamula Wasaaradda Shaqada iyo Xoogsashada, wuxuuna ku jiraa cinwaanka:

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

Imtixaanka shahaadada nolosha shaqada dadka ka qaybqaadanayaa siday doonaan bay u raadsan karaan oo u soo baran karaan aqoonta ku saabsan sharciyada shaqada ee bulshada Finland iyo sharciyada nolosha shaqada. Qoraalkan waxaa ku qoran mawduucyada la iskaga qaado imtixaanka shahaadada nolosha shaqada. Imtixaannada waxaa qabanqaabiya macadada wax lagu barto, iyagaana bixiya waxbarashada mawduucan la xiriiirta.

Shahaadada nolosha shaqada oo ku qoran af Finnish, af Ingiriis, af Ruush iyo af Istooniyaan waxaa laga helaa cinwaankan: <http://www.amiedu.net/cofi/tulokset.html>.



Istooniya

Khariidad: © Maanmittauslaitos

Finland waxay waddan xor ah noqotay sannadkii 1917. Wixii wakhtigaas ka horeeyey, muddo qiyaastii 600 sano ah Finland waxay ka tirsanaan jirtey Iswiidhan, sannadkii 1809 laga soo bilaabana Finland waxay ka tirsanaan jirtey Ruushka. Ruushka wakhtigay ka tirsanayd Finland waxay lahayd xornimo daakhili ah, oo waxaa bilowday in, Finland maamul ay leedahay shaqeyyo. Finland markay xornimada qaadatay waxay noqotay Jamhuuriyad. Finland waa waddan Yurub ah oo xuquuq caddaaladeed ka jirto. Finland shaqaaleheeda maamulka dowladu waxyaabaha ay sameeyaan waxay ku salaysan yihiin sharci. Finland waa waddan dimuqraadi ah: dadka ayaa soo doorta madaxweynaha, golaha shacabka (baarlamaanka) iyo kuwa go'aamiya degmooyinka arrimohooda (= paikalliset, alueelliset).

Finland waxay xubin ka tahay Ururka Midowga Yurub (EU). Finland lacagteedu waa euro.

Ururka Midowga Yurub waxaa ku jira 27 waddan. Aysland (Iceland), Liechtenstein, Norway iyo Iswiisarland kuma jiraan Ururka Midowga Yurub. Finland 13 xildhibaan ayey ku leedahay baarlamaanka Yurub. Finland waa waddan ku yaalla waqooyiga oo dowladu bulshada daryeesho (hyvinvointivaltio): Qof walba oo waddanka si joogto ah u deggan waxaa suuragal u ah inuu helo badbaadada arrimaha bulshada (sosiaaliturva). Canshuuro iyo kharashyo kale oo la iska qaado ayaa loo isticimaalaa in lagu bixiyo kharashka dowlada kaga baxa arrimaha bulshada ee dowliga ah.

Lacagta canshuur ahaanta u soo gasha ayey dowlada iyo degmooyinku dadkooda ku siiyaan adeegyo. Adeegyadaas waxaa ka mid ah sida, waxbarashada aasaasiga ah iyo waxbarasho xirfadeedka, daryeelka caafimaadka ee aasaasiga ah, xannaano maalmeedka carruurta, daryeelka waayeelka iyo naafada. Dowlada ayaa ballanqaadaysa inuu qofku helo dhaqaalaha nololaha aasaasiga ah, xitaa markuusan qofku dhaqaale uu ku

noolaado iskiis u heli karin – tusaale ahaan waayeenimo ama jirro ama shaqo la'aan darteed.

Hay'adda Hawlgabka Qaranka (KELA) waxay qaabilsan tahay dadka Finland deggan badbaadadooda aasaasiga ah ee xaaladaha kala duduwan ee nolosha. Kelada waxaa macaamiil ka ah qof walba oo Finland ama waddanka dibediisa deggan oo ka tirsan badbaadada arrimaha bulshada ee Finland (Suomen sosiaaliturva). KELA waxay leedahay laamo badan oo ku kala yaalla dhinac walba oo waddanka ka mid ah. Laamahaas waxaa laga helaa talooyin iyo hagitaanno ku saabsan waxyaabo ay ka mid yihiin dadka ajnebiga ah badbaadadooda arrimaha bulshada (ulkomaalaisten sosiaaliturva).

Finland dadka joogaa way yar yihiin: waxaana deggan 5.3 milyan oo qof oo keliya. Dadka waddanka deggan intooda badan waxay deggen yihiin gobolka Koonfurta Finland (Etelä-Suomen lääni) iyo gobolka Galbeedka Finland (Länsi-Suomen lääni). Magaalomadaxda Finland waa Helsinki, waxaana deggan qiyaastii 560 000 oo qof.

Dadka dhalasahda ajnebiga ah leh marka la isugeeyo waxay sannadkii 2007 ahaayeen 132 632, taasoo macnehedu yahay dadka waddanka deggen oo dhan qiyaastii 2.5 % ayaa lahaa dhalasho ajnebi ah.

Aqoon istaatistiko ah oo ku saabsan qaab dhismeedka bulshada waxaad ka heleysaa iyadoo ku qoran af Finnish, af Iswiidhish iyo af Ingiriis [boggaga xarunta diwaangelinta dadka](#).

Luuqadda aqoonteda iyo nolosha shaqada

(Kielitaito työelämässä)

Finland luuqadaheeda offishalka ah waa af Finnish iyo af Iswiidhish (6 % buu Iswiidhishku luuqadooda hooyo yahay). Shaqooyinka qaarkood waxaa khasab ah inuu qofku ku hadlo af Finnish iyo af Iswiidhish. Dadka Finnishka ah iyagoo weli ku jira dugsiga hoose/dhexe ayey bilaabaan inay dhigtaan luuqadaha ajnebiga ah. Sida caadiga ah dadku af Ingiriis fiican way ku hadlaan. Hase yeeshee qofka shaqaalaha ah ee ajnebiga ah nolosha shaqada wuxuu u baahan yahay af Finnish. Waxaase jira shaqooyin badan oo aasaasi ah oo ka soo bixidooda ay ku filan tahay, inuu qofku yaqaan luuqadda aqoonteda aasaasiga ah. Dadka Finnishka ah laftoodu ma sugayaan, in qof walba oo ajnebi ah oo shaqaale ah uu bilowga horeba si fiican u yaqaan af Finnishka. Hadday kugu adag tahay inaad af Finnish ku hadasho, inta badan dadka Finnishka ah way kula talinayaan oo way ku haggayaan.

Faahfaahin dheeraad ah oo [ku saabsan luuqad aqoonta ee nolosha shaqada](#) waxaa laga helaal boggaga Bangiga wararka (Infopankki).

Luuqadda Finnishku waa luuqad ka duwan tusaale ahaan luuqadaha indo yurubiyaanka sida (Ingiriiska, Jarmalka, Iswiidhan). Erayada caalamiga ah ee luuqadda Finnishka ku jiraa way yar yihiin. Dhismaha luuqadduna wuu ka duwan yahay kuwa kale: erayadu way qaab kale ayey yeeshaan (taipuvat), wayna isbeddelaan, marka hadalka lagu isticimaalayo.

Waxaa jira meelo badan oo laga shaqeeyo oo uu qofku bilowga hore shaqada ku bilaabi karo, isagoo af Ingiriis ku hadlaya. Hase yeeshee way fiican tahay in qofka ajnebiga ah ee shaqaalaha ah uu barto luuqadda Finnishka, sababtoo ah nolosha shaqada af Finnishka waa loogu baahan yahay. Waxaa fiican in si geesinimo leh loo isticimaalo af Finnishka.

Finland habka hadalku waa mid si caadi ah dadka loola hadlo (epämuodollinen). Dadka aan la aqoon xitaa waxaa lala hadli karaa iyadoo la leeyahay "adiga", looma baahna in la isticimaalo erayga ixtiraamka ah ee "idinka", ama magacyada jagada qofka. Sidaas darteed qofka ajnebiga ah ee shaqaalaha ah uma baahna inuu ka welwelo, inuu tusaale ahaan goobta shaqada dadka sidii saxda ahayd ula hadlayo iyo in kale. Finland arrimaha laga hadlayo ayaa muhiim ah, ee sida loo yiraahdaa muhiim ma aha.

Nolosha shaqada

(Työelämä)

Waddanka Finland xirfadaha shaqada intooda badan waa noocyada loo yaqaan xirfadaha adeegga, sida shaqooyinka wax iibinta ama daryeelka. Finland waa **bulsho adeeg** (palveluyhteiskunta): dadka shaqeeya intooda badan waxay ku shaqeeyaan oo mushahar ku qaataan xirfadaha adeegga ah. Markay dadku gaboobaan waxaa badanaysa baahida loo qabo dad shaqaale ah oo ka shaqeeya laamaha shaqada ee adeegga. Sannadaha dhow ee soo socda dad baddan ayaa Finland hawlgab gelaya. Dadka ku jira da'da shaqada ee ah (20 – 65 jirada) way sii yaraanayaan sannadba sannadka ka dambeeya, sababtoo ah dadkii shaqaynayey qaar baa hawlgab gelaya oo ka baxay nolosha shaqada. Dadka ah da'da shaqadu waxay sannad walba intii hore ka sii yaraanayaan ilaa 20 000 oo qof. Midda ah inay dad badan gaboobayaan waa dhibaato: Dadka cusub ee shaqaaloobayaa tiro ahaan way ka yar yihiin dadka waayeelka noqonaya ee shaqada ka fariisanaya, sidaas darteed dadka cusub ee shaqaaloobayaa kuma filna inay beddelaan dadka hawlgabka gelaya booskoodii. Arrintan oo kale waxay ka dhacaysaa waddamo badan oo kale oo Yurub ah.

Sannadaha u dhexeeya 2000-2015 dadka shaqaalaha ah ee ugu badan waxaa looga baahan yahay shaqooyinka ah dhismaha, daryeelka dadka, adeegga iyo wershadaha. Waxaa kaloo iyana shaqaale cusub looga baahan yahay noocyada shaqooyinka ee ah biraha, ganacsiga, wadidda gaadiidka, daryeelka hantida ma guuraanka ah (daryeelka dhismayaasha) iyo daryeelka dadka.

Nolosha shaqada iyo sinaanta

(Työelämä ja tasa-arvo)

Waddanka Finland dumarku si firfircoon bay uga qaybqaataan nolosha shaqada.

Dumarku way ka qaybqaataan nolosha shaqada, suuragal bayna u tahay inay si firfircoon uga qaybqaataan nolosha shaqada. Waddanka Finland waxaa ka jira nidaam xannaano maalmeedka ah oo fiican. Dumarka intooda badan way shaqeeyaan oo waxay ka shaqeeyaan shaqo dhaqaale ka soo galo. Shaqada guriga laga qabto oo ah sida daryeelka carruurta, kama aha Finland shaqo. Tusaale ahaan gurijoogto kama ah Finland xirfad offishal ah. Waddanka Finland dumarka xitaa waxaa laga sugaa inay waxbartaan, oo aqoon yeeshaan, oo shaqaystaan.

Mushaharka

(Palkkaus)

Dadka mushaharka qaata ee wakhti caadi ah oo joogto ah shaqeeya mushaharkoodu wuxuu celcelis ahaan ahaa bilihii u dhexeeyey Luulyo – Sibtembar ee sannadkii 2008 qiyaastii 2 800 euro bishii. Nimanku lacagta ay shaqaysteen waxay celcelis ahaan ahayd 3 110 euro, dumarkana celcelis ahaan waxay ahayd 2 520 euro. Dadka mushaharka bisha ah qaata lacagtay shaqaysteen waxay celcelis ahaan ahayd qiyaastii 2 920 euro, kuwa saacadaha ku shaqeeyana xisaab ahaan bishii waxay ahayd ahayd 2 370 euro. Dakhliga dadka Finnishka ah soo galaa (= mushahar, waxa la shaqaystay) waa heer dhexdhexaad ah, marka loo fiiriyo waddamada kale ee Yurub.

Shaqo u imaanshaha Finland

(Töihin Suomeen)

Dadka leh dhalashada waddamada Ururka Midowga Yurub (EU) ama leh dhalashada waddamada ku jira Ururka Suuqa Dhaqaalaha ee Yurub (ETA), markay Finland shaqo u imaanayaan loogama baahna sharci ay ku shaqaysan karaan, sababtoo ah inay dadku xor u yihiin socodka, waxay ka mid tahay xuquuqaha aasaasiga ah ee Midowga Yurub. Waddan walba oo ka tirsan Ururka Midowga Yurub dadkiisu waxay xaq u leeyihiin inay ka shaqaysan karaan waddan walba oo ka tirsan ururka xubin ka ah. Sharciyada shaqada ee lagu dhaqmayaa waa kuwa ka jira waddanka laga shaqaysanayo ee shaqada ka dhacayso. Haddii qof leh dhalashada waddan ku jira Ururka Midowga Yurub (EU) ama leh dhalashada waddan ku jira Ururka Suuqa Dhaqaalaha ee Yurub (ETA), shaqadiisa darteed qoysku u guuro waddan kale oo ah Midowga Yurub ama ah Suuqa Dhaqaalaha ee Yurub, xor u noqoshada socodka iyo xuquuqda ah in la shaqaysan karo waxay kaloo

saameeyaan, qofkay xaaska isu yihiin qofka shaqo darteed waddankaas kale ugu guurey iyo carruurta ka yar 21 sano.

Dadka waddanka u soo guurey xuquuqda ay leeyihiin iyo waajibaadka saaran waxay ku qeexan yihiin sharciga ajnebiga ee Finland. Sharciga waxaa kaloo ku qeexan siday dadka Finland u soo guura ee ka soo guura waddamada kala duduwan iyo dadka sababo kala duduwan dartood Finland ugu soo guura suuragal ugu tahay inay Finland joogaan iyo inay ka shaqaystaan. [Xafiiska arrimaha u soo guuridda waddanka](#) ayaa Finland u qaabilsan arrimaha la xiriira dhammaan sharciyada deggenaanshaha ee waddanka lagu joogi karo. Waxaa kaloo warar laga helaa: www.mol.fi/finnwork

Wararka ku saabsan arrimaha sharciyada waddanka lagu deggenaado ee loogu talagalay qofka Finland shaqo u imaanaya, waxaa laga helaa Bangiga wararka (Infopankki) boggagiisa [Arrimaha sharciyada deggenaanshaha waddanka](#).

Waxbarasho cimriga oo dhan ah

(Elinikäinen oppiminen)

Waddanka Finland waxbarashadu waa muhiim, dadka Finnishka ahna aad bay wax u bartaan. Aqoonta aad baa looga tixgeligaa nolosha shaqada. Meelo badan oo ka mid ah meelaha shaqadu waxay shaqaalaha u qabanqaabiyaan waxbarasho dheeraad ah iyo waxbarasho ay aqoontooda ku sii buuxsanayaan. Waxaa la dhihi karaa Finland, dadka shaqaalaha ah intay ku jiraan nolosha shaqada oo dhan wax bay bartaan. Finland waa waddan ku horumaray tiknolojiga sare, waana in la yaqaan tusaale ahaan, sida kombiyuutarka loo isticimaalo. Dadka shaqeeyaa wax bay bartaan, si aqoontoodu u noqoto mid u dhiganta tan looga baahan yahay nolosha shaqada, taas macneheedu waa, aqoonta xirfadu waa inay ahaataa mid wakhtiga lagu jiro la socota.

Marka loo fiiriyo waddamada kale, dadka waaweyn ee Finnishka ah si firfircooni leh bay uga qaybqaataan waxbarashada. Dadka waaweyn ee Finnishka ah wax bay bartaan, sababtoo ah waxbarashadu waxay ka caawinaysaa inay hore u socdaan xagga shaqada ama xagga xirfadooda shaqo. Dadka Finnishka ah wakhtigooda firaqada ah xitaa aad bay wax u bartaan. Finland waxaa ku yaalla macado badan oo ah macadada shacabka iyo macadada shaqaalaha oo qabanqaabiya waxbarashooyin noocyo badan leh oo loogu talagalay dadka waaweyn. Macadada shacabka iyo macadada shaqaalaha waxyaabaha lagu baran karo waxaa ka mid ah sida luuqadda Finnishka.

Qofka waddanka u soo guurey xaq buu u leeyahay inuu helo waxbarashada aasaasiga, haddii uu si joogto ah u deggen yahay Finland oo uu weli yahay da'da waxbarashadu waajibka ku tahay oo ah (7–17 jir).

Nidaamka waxbarashada ee Finland siduu yahay waxaad ka ogaan kartaa boggaga internetka ee [Opintoluotsin sivut](#).

Waxbarasho xirfadeedka dadka waaweyn

(Ammatillinen aikuiskoulutus)

Finland waxaa ku yaalla macado ku takhasusay inay dadka waaweyn waxbaraan. Qofka weyni macadadaas ayuu ku baran karaa xirfad uu shahaado ku qaato ama xaqoon xirfadeedkiisii hore ayuu ku sii kordhisan karaa. Waxbarashada dadka waaweyn qofku wuxuu ku baran karaa xirfad cusub ama xirfadiisii hore aqoonteeda ayuu sii kordhisan karaa ama xirfadiisii hore waxbarashadeeda ah heerkeeda ku xiga ayuu sii wadan karaa.

Qofku markuu dalbado waxbarasho xirfadeedka dadka waaweyn, aqoontuu hore u soo lahaa waa la tixgeliyaa. Waxbarashada dadka waaweyn qaabka loo dhisay baa wuxuu yahay mid ah, inay ka jawaabto baahida nolosha shaqada. Qaabka wax loo bartaa waa mid debecsan, oo qof walba wuxuu baran karaa waxyaabaha uu u baahan yahay iyo waxyaabaha aanu weli aqoon.

Waxbarashada bilowgeeda ayuu ardaygu goobta waxbarashada tusayaa shahaadooyinkiisa ay tahay in lagu qiimeeyo heerka aqoontiisa. Shahaadooyinkaasi waxay noqon karaan, tusaale ahaan: shahaadooyin shaqo, shahaadooyin waxbarasho iyo shahaadooyinka muujinaya waxbarashooyinka dhammaystirka iyo waxbarashooyinka dheeraadka ah ee uu qofku markuu shaqaynayey soo dhigtay. Ka dib ardayga iyo macallinka ayaa wada qiimaynaya aqoonta iyo xirfadaha uu ardaygu weli u baahan yahay. Qiimaynta ka dib ayaa si wadajir ah ardayga loogu sameeyaa qorshe waxbarasho.

Hadafku waa in shahaadooyinka laga soo qaatay waddan kale, waxbarashooyinka hore loo soo dhigtay iyo waayoaragnimada shaqo sal u noqon karaan waxbarashada qorshaynteeda iyo in Finland lagu sii buuxsado aqoontii hore. Dadka ajnebiga ah iyo dadka waddanka u soo guurey ee Finland deggan waxay leeyihiin fursad waxbarasho oo la mid ah tan ay leeyihiin dadka Finnishka ah.

Waxaan muhiim ah in intaanay waxbarashadu bilaamin ka hor la qiimeeyo qofka aqoontiisa luuqadda. Sidaasay macallimiinta iyo qofka waddanka u soo guurey ee raba inuu waxbarto u wada qiyaasi karaan in qofka aqoontiisa luuqadu ku filan tahay inuu ku samayn karo waxbarasho xirfadeed iyo in kale. Waxaa jira macado badan oo qofku isagoo xirfad baranaya, uu luuqaddana baran karo.

Bangiga wararka (Infopankki) bogga isaa [Waxbarashada xirfadda ee dadka waaweyn](#).

Nidaamka ah imtixaan la galo oo shahaado xirfadeed lagu qaato

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

7

(Näyttötutkintojärjestelmä)

Qofku markuu qof weyn yahay inta badan xirfad buu si fiican u yaqaan, xitaa isagoo aan waxbarasho xirfadeed soo dhigan. Siyaabo badan oo kala duduwan baa xirad loo baran karaa, tusale ahaan: shaqada ayaa lagu baran karaa, ama qofku isagaa iskiis isu bari kara ama hiwaayad ahaan buu qofku u baran karaa xirfad. Wakhtiyadii hore qofku haduu rabo inuu shahaado qaato, waxaa khasab ahaan jirtey inuu sannado badan soo dhigto waxbarasho xirfadda lagu barto.

Sannadkii 1994 Finland waxaa ka dhaqan galay sharci ku saabsan in imtixaan la galo lagu qaadan karo shahaado (näyttötutkinto). Hadda qofka weyn wuxuu geleyaa imtixaan uu ku muujinayo inuu xirfadaas yaqaan, hadduu imtixaanka ku baasana wuxuu helayaa shahaado caddaynaysa inuu xirfadaas yaqaan. Inta badan waxaa la dhigtaa waxbarasho qofka u diyaarin ah, markaas ka dib ayaa la galaa imtixaanka shahaadada lagu qaadanayo. Macadada waxbarashada ayaa qabanqaabiya waxbarashada diyaarinta ah iyo imtixaanada lagu muujinayo in xirfada la yaqaan ama qaybo ka mid ah imtixaanada lagu muujinayo in xirfadda la yaqaan samayntooda. Waxbarashadan marka lagu jiro ayaa la galaa imtixaanada lagu muujinayo in xirfadda la yaqaan. Shahaadada imtixaanadeeda lagu muujinayo in xirfadda la yaqaan waxay inta badan qaataan maalmo badan, waxaana jira waxyaabo badan oo ay tahay in la yaqaan. Sidaas darteed waxaa jira macado waxbarasho oo badan oo qabqanqaabiyaa waxbarashooyin ah laamaha kala duduwan ee xirfadaha. Waxbarashooyinkaas oo loogu diyaar garoobo imtixaanada lagu muujinayo in xirfadahaas la yaqaan.

Dadka waddanka u soo guurey imtixaanadaas lagu muujinayo in xirfadda la yaqaan waxay uga qaybqaadan karaan siday dadka Finnishka ah uga qaybqaataan oo kale. Qofku waa inuu si fiica u yaqaan luuqadda Finnishka, si uu Finland uga shaqaysan karo. Hase yeeshee way kala duduwan tahay aqoonta luuqadda ee looga baahan yahay xirfadaha kala duduwan. Tusaale ahaan, qofka wax iibiyaha ah waa inuu si fiican luuqadda ugu hadlaa, qofka xoghaynta ah waxaa looga baahan yahay inuu si fiican wax ugu qori karo af Finnish. Qofka wax dubaa (sida rootiga) shaqadiisa loogama baahna inuu yaqaan af Finnish badan oo sida kan looga baahan yahay qofka wax iibiyaha ah oo kale iwm. Qofka aqoontiisa luuqadu waa inay ahaataa mid u dhiganta heerka looga baahan yahay shaqadiisa.

Bangiga wararka (Infopankki) boggagiisa ayaa laga helaa warar ku saabsan [nidaamka ah imtixaan la galo oo shahaado xirfadeed lagu qaato](#).

Waxbarashada heshiis waxbarasho

(Oppisopimus koulutus)

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

Heshiis waxbarasho ayaa lagu baran karaa xirfad. Noocan habka waxbarashadiisu waxay ka kooban tahay wakhtiyo fasal la fariisanayo oo waxbarashadii buugga la qaadanayo iyo wakhtiyo goobta shaqada shaqo ahaan loogu baranayo waxyaabaha aqoonta ah ee xirfadda la xiriira. Heshiiska waxbarasho waa heshiis shaqo oo wakhti go'an ku eg oo ka dhexeeya ardayga iyo shaqabixiyaha. Waxbarashada heshiis waxbarasho inteeda badan waxaa lagu qaataa goobta shaqada, waxyaabihii shaqada lagu soo bartayna waxaa lagu sii kordhistaa waxbarasho buugga laga baranayo oo macadka waxbarashada lagu qaato.

Ardaygu muddada uu ku jiro waxbarashada Heshiis waxbarasho wuxuu qaataa mushahar. Haddii shaqabixiyuhu aanu ardayga mushahar siin wakhtiyada uu ardaygu qaadanayo waxbarashada tiyoriga ah ee macadka lagu dhiganayo, markaas ardayga waxaa la siiyaa dhaqaalaha taageerada waxbarashada ee arrimaha bulshada (opintososiaaliset etuukset). Dhinaca aqoonta ee waxbarashadu intay caddad ahaan noqonaysaa waxay ku xiran tahay hadafyada la rabo in la gaaro iyo ardayga qorshihiisa waxbarasho ee isaga u gaarka ah.

Sida goobta shaqada wax loogu baranayo waxaa la soconaya oo hagaya qof uu shaqabixiyuhu u doortay inuu qaabilsanaado wax ku baridda goobta shaqada. Heshiiska waxbarasho xirfadaha kala duduwan way ku kala duduwan yihiin caddadka waxbarashada tiyoriga ah ee ardaygu qaadanayo, laakiin celcelis ahaan waa qiyaastii 20%. Heshiis waxbarasho waxaa loo samayn karaa qof meesha shaqada hore uga shaqaynayey, ama qof cusub oo shaqaale ah ama qof shaqa la'aan ah oo shaqo raadis ah ama qof ganacsade ah.

Waxbarashada heshiis waxbarasho waa laga jecel yahay waddanka Finland. Waana waxbarasho ku haboon dadka da' walba jira, dadka xirfaddii hore ee shaqo iska beddelaya iyo dadka u baahan waxbarasho dhammaystir ah. Heshiiska waxbarashadu waa hab wax lagu barto iyadoo shaqadii la qabanayo, waxaana lagu baran karaa xirfad, ama qofku aqoontii uu lahaa ayuu ka dhigan karaa mid wakhtiga la socota oo cilmigii uu yaqaaney ayuu aqoontiisa horumar ku samaysanayaa. Markaad Finland shaqo ka bilowdo ayaad shaqabixiyaha si faahfaahsan ugala hadli kartaa waxyaabaha ku saabsan heshiiska waxbarashada.

Bangiga wararka (Infopankki) boggagiisa ayaa laga helaa warar ku saabsan [waxbarashada heshiis waxbarasho](#).

Waxbarashada heerka sare ee Finland gudeheeda

(Korkea-asteen koulutus Suomessa)

Macadada sare ee xirfadaha (ammattikorkeakoulut) iyo jaamacadaha (yliopistot) ayaa bixiya waxbarashada heerka sare. Macadada sare ee xirfadaha waxbarashada lagu Amiedu 2008, Outi Sjöblom, Anni Piikki, Marketa Pedronova, Anja Tarhala ja Marja Kaikkonen

dhigtaa waxay ku salaysan tahay waxyaabaha aqoonta ah ee shaqada loogu baahan yahay. Jaamacadaha waxaa lagu sameeyaa cilmibaarisyo cilmi ahaaneed, waxbarashadooduna sidaas bay ku salaysan tahay.

Shahaadada laga soo qaatay waddan kale waxaa dhici karta in aan iyadoo sideeda ah Finland toos looga aqoonsan, ee ay noqoto inuu qofka waxbarasho dheeraad ah ku sameeyo Finland si shahaadadiisa looga aqoonsado Finland. Macadada sare ee xirfadaha iyo jaamacadaha ayaa waxay qabanqaabiyaan waxbarasho dhammaystirasho ah oo loogu talagalay dadka waddanka u soo guurey iyo dadka ajnebiga ah. Adigaa goobaha waxbarashada iskaa u weydiin kara noocyada waxbarashada ee ay bixiyaan iyo sidaad u dhammaystiran lahayd shahaadada.

Sida xirfad ahaan loogu aqoonsado shahaad jaamacadeedyada waddamo kale laga soo qaatay (Ulkomaalaisten korkeakoulututkintojen ammatillinen tunnistaminen)

Aqoonsashada shahaadada waxaa loola jeedaa go'aanka ku saabsan heerka ay shahaadada waddan kale laga soo qaatay u dhiganto, marka Finland shahaadada lagaga dalbado shaqo ama waxbarasho. Golaha Waxbarashada (Opetushallitus) ayaa laga helaa wararka af Finnish iyo af Ingiriis ah oo ku saabsan sida Finland looga aqoonsado shahaadooyinka laga soo qaatay waddan kale. Wararku waxay ku jiraan boggaga shebekadda internetka ee Golaha Waxbarashada www.oph.fi.

Shaqooyinka dowliga ah oo ah marka loo shaqaynayo (qaranka = valtio, degmooyinka = kunnat) waxaa jira shuruudo waxbarasho oo looga baahan yahay qofka jagada shaqada ama hawsha la qabanayo soo dalbanaya. Qofka waddan kale wax ku soo bartay si uu shuruudahaas u soo buuxiyo wuxuu sida caadiga ah u baahan yahay go'aan ah inuu Golaha Waxbarashadu aqoonsaday shahaadada.

Shirkadaha birifaatiga ah markay dad shaqaale ah dooranayaan, iyagaa qiimeeya shahaadada waddan kale laga soo qaatay heerka ay u dhiganto. Markan khasab ma aha in uu qofku haysto go'aan shahaadada lagu aqoonsaday, laakiin hadduu qofku go'aan noocaas ah haysto, waxaa laga yaabaa inuu wax u taro.

Bangiga wararka (Infopankki) boggagiisa [Waxbarashada](#) ayaa laga helaa warar ku saabsan sida xirfad ahaan loogu aqoonsado shahaadooyinka jaamacadaha ee waddan kale laga soo qaatay.

U barbardhigidda waxbarasho xirfadeedka

(Ammatillisen koulutuksen rinnastaminen)

Waddanka Finland uomessa Golaha Waxbarashada ayaa shahaadooyinka xirfadaha ee waddamo dibada ah laga soo qaatay ka bixiya warbiximo aqoonyahanno. Warbixintu ma aqoonsanayso in qofka shahaadadiisu buuxinayso shuruudaha looga baahan yahay qofka uu qaranku ama degmo u qaadanayaan jago shaqo ama xil shaqo oo la qabanayo. Warbixintu waxay qofka caawin kartaa markuu raadsanayo shaqo ama waxbarasho, sababtoo ah warbixintu waxay sawir ka bixinaysaa qofku waxbarashada uu waddankiisa ku soo qaatay waxyaabaha ay ka koobnayd iyo heerka ay tahay.

Golaha Waxbarashada waxaa kaloo laga helaa shahaadada qaybteeda dheeraadka ah ([Certificate Supplement](#)), ee sida faahfaahsan sawirka loogaga bixinayo qofku waxbarashada xirfadda ee uu soo dhigtay aqoonta iyo xirfadda uu helay iyo heerka ay tahay shaqada uu aqoontiisa ku qaban karo. Qaybtaas shahaadada ka midka ah waa mid faa'iido leh oo shaqabixiyayaasha la tuso. Faahfaahin dheeraad ah waxaa kaloo laga helaa [Cedefop](#) oo ah Xarunta horumarinta waxbarashada xirfad ahaan ee Yurub (Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus [Cedefop](#)).

Sida cilmi ahaan loogu aqoonsado waxbarashooyinka jaamacadeed iyo waxbarashooyinka iskuullada tacliinta sare ee lagu soo qaatay waddan kale

(Yliopisto- ja korkeakoulu opinnot ulkomailla – akateeminen tunnustaminen)

Cilmi ahaan u aqoonsashada shahaadooyinka waxaa loola jeedaa, sida shahaado waddan kale laga soo qaatay waxbarasho Finland loogu geli karo, ama waxbarashooyinka waddan kale lagu soo dhigtay sida loogu aqoonsan karo inay noqdaan qayb ka mid ah shahaadada waxbarashadeeda Finland lagu qaadanayo. Go'aanka lagu aqoonsanayo qofka waxbarashadiisa hore waxaa gaara jaamacadaha iyo macadada sare ee xirfadaha ama waxaa gaara goobta uu qofku wax ka baranayo. Lifaafa ([Diploma Supplement](#)) ee la socda shahaadada tacliinta sare, waxay caawinaysaa in la qiimeeyo qofku shahaadada uu soo qaatay heerka ay gaarsiisan tahay.

Xuquuqda ah in xirfadda lagu shaqaysan karo

(Ammatinharjoittamisoikeus)

Xirfadaha qaarkood waxaa loo baahan yahay inuu qofku haysto xuquuqda ku shaqaysashada xirfadda. Xirfadaha noocaas ah waxaa ka mid ah xirfadaha daryeelka caafimaadka sida dhakhtarnimada, waxaa kaloo ka mid ah xirfadaha badmareenimada. Waxyaabaha qofka looga baahan yahayna way kala duwan yihiin, waxayna ku xiran yihiin qofka shaqada imaanayaa ma wuxuu leeyahay dhalashada waddamada Ururka Midowga Yurub (EU) iyo waddamada Ururka Suuqa Dhaqaalaha ee Yurub (ETA) mise ma laha.

Golaha Waxbarashada ayaa waddanka Finland bixiya faahfaahin dheeraad ah oo ku saabsan xirfadaha ku shaqaysashadooda loogu baahan yahay xuquuqda ku shaqaysashada xirfadda. Golaha Waxbarashada ayaana laga helaa talooyin ku saabsan sida xuquuqda ku shaqaysashada xirfadda loo helo iyo meesha laga helo. Xirfad walba shaqaalaha dowladda ee qaabilsan baa go'aan ka gaara qofka loo ogolaanayo xuquuqda ku shaqaysashada xirfadda. Tusaale ahaan dhakhaatiirta iyo xirfadaha kale ee daryeelka caafimaadka waxaa xuquuqda ku shaqaysashada xirfadda u ogolaada Hay'adda ogolaanshaha iyo ilaalinta laamaha cilmiga caafimaadka iyo arrimaha bulshada (sosiaali- ja terveystalan lupa- ja valvontavirasto = VALVIRA).

Waxaad kaloo fiirisaa Bangiga wararka (Infopankki) boggagiisa [xuquuqda ku shaqaysashada xirfadda](#).

Aqoonta uu leeyahay qofka shaqaalaha ah ee waddan kale ka yimi ee Finland imaanaya

(Ulkomailta Suomeen tulevan työntekijän osaaminen)

Waxaa fiican inuu qofka shaqaalaha ah waddankiisa kala yimaado dukumeentiyada caddaynaya waxyaabaha uu soo bartay. Dukumeentiyadaasi faa'iido ayey yeelanayaan, tusaale ahaan haddii dadka shaqaalaha ah waxbarasho loogu qabanqaabiyo goobta shaqada. Sida caadiga ah waddanka Finland dadku waxay haystaan qoraal ay iyagu qoreen oo sheegaya waxyaabaha uu qofku soo bartay iyo qofka taariikhdiisa shaqo iyo waxyaabaha uu yaqaan (CV). Qofka ajnebiga ah ee shaqaalaha ahna way fiican tahay inuu qorto CV uu isagu leeyahay. CV –ga waxaa la qori karaa isagoo af Ingiriis ah, mar dambe ayaana loo turjumi karaa af Finnish.

Tusaaleyaal CV ah:

[af Finnish](#)

[af Ingiriis](#)

Sida caadiga ah marka qofka la shaqaalaynayo ayaa laga wadahadlaa, hadday tahay inuu qofka shaqaalaha ah aqoontiisa ku sii dhammaystirto Finland. Finland siyaabo badan oo kala duduwan buu qofku aqoontiisa uga dhigi karaa mid la socota wakhtiga lagu jiro, si ay u noqoto mid u dhiganta aqoonta looga baahan yahay nolosha shaqada ee Finland. Waxbarashada heshiiska waxbarasho (oppisopimuskoulutus) ama shahaadada ah caddaynta aqoonta (näyttötutkinto) ayaa dadka waddanka kale ka yimaada ee Finland u yimaada shaqo darteed, waxay u noqon karaan qaabab waxbarasho oo taageeraya aqoontooda.

Dhinaca birifaatiga shaqabixiyaha ayaa marka shaqada la soo dalbado go'aan ka gaara siduu u aqoonsanayo qiimaha ay leedahay shahaadada waddan kale laga soo qaatay.

Shaqabixiyuhu wuxuu qiimaynayaa heerka ay tahay shahaadada waddan kale laga soo qaatay, markaas ka dib ayuu shaqabixiyuhu go'aan ka gaarayaa qofka uu shaqaalaynayo. Jagooyinka shaqada ee meelaha dowlada waxaa dhici karta inay jiraan shuruudo waxbarasho ama aqoon oo qofka looga baahan yahay, oo iyadoo shuruudahaasi ay sal u yihiin ay tahay in la qiimeeyo dadka boosaska shaqooyinka soo dalbaday, ka dib marka la qiimeeyo waxbarashada iyo aqoonta, ayaa la qaataa qofkii ama dadkii la shaqaalaynayey.

Dadka shaqaalaha ah ee Yurub ka yimaada ee Finland yimaada

(Euroopasta Suomeen tulevat työntekijät)

Baasaboorka Yurub (Europassi)

Nidaamka waxbarashada ee waddamada Yurub aad bay u kala duduwan yihiin. Shaqabixiyahayaashuna ma wada yaqaanaan waxbarashada waddamada kale. **Baasaboorka Yurub (Europass)** waa qofka shaqaalaha ah qalabkiisa shaqo ee muujinaya shahaadadiisu ama waxbarashadiisu waxa ay tahay iyo siday ugu dhiganto shahaadada Finland laga qaato. Baasaboorka Yurub shaqabixiyaha ayuu ka caawiyaa siduu u fahmi lahaa qofka shaqaalaha ah ee waddan kale oo Yurub ah ka yimi aqoonta iyo xirfadda uu yaqaan. Warar ku saabsan Baasaboorka Yurub oo ku qoran af Finnish, af Iswiidhish iyo af Ingiriis ayaa ku jira cinwaankan www2.europass.fi.

Baasaboorka Yurub (Europass) waxaa ku jira 5 dukumeenti oo isagoo iyaga kaashanaya uu qofka shaqaalaha ah sheegi karo waxa uu yaqaan. Dukumeentiyadaasi waa kuwo laga isticimaalo dhammaan waddamada Ururka Midowga Yurub (EU) iyo waddamada Suuqa dhaqaalaha Yurub (ETA). Baasaboorka Yurub waxaa la isticimaali karaa marka la dalbanayo shaqo ama waxbarasho.

Baasaboorka Yurub dukumeentigiisa aasaasiga ah waa qaybta taariikhda waxbarasho iyo shaqo iyo aqoon ee baasaboorka yurub (Europass-ansioluettelo). Qofka shaqaalaha ah hadduu rabo wuxuu kaloo dooran karaa dukumeentiyada kale ee Europass, markaasuu ku lifaaqi karaa oo ku kordhin karaa qaybtaas. Dukumeentiyada kale waxay kala yihiin qaybta baasaboorka luuqadda ee Europass (Europass-kielipassi), qaybta caddaynta socdaalidda ee Europass (Europass Mobility) iyo qaybta lifaaqyada shahaadooyinka caalamiga ah (Certificate Supplement iyo Diploma Supplement).

Qofka isticimaalaya Europass-ka isaga ayaa buuxbuuxiya qaybta taariikhda waxbarasho iyo shaqo (Europass-ansioluettelo) iyo qaybta baasaboorka luuqadda (Europass-kielipassi). Ururka Midowga Yurub (EU) ayaa go'aan ka gaarey nidaamka Europass, si yurubiyaanku u yeeshaan nidaam cad oo ka dhexeeya oo loogu talagalay in lagu aqoonsado shahaadooyinka iyo heerarka ay u dhigmaan.

Nidaamka suuqa shaqada

(Työmarkkinajärjestelmä)

Nidaamka suuqa shaqada ee Finland waxaa sal u ah sharciyada loo dejiyey nolosha shaqada iyo ka heshiinta wadashaqaynta ee dhexmarta ururada shaqabixiyayaasha iyo ururada shaqaalaha iyo heshiiska wadashaqaynta ee ka dhaca goobta shaqada.

Sharciyada shaqada loo dejiyey waxay suuragelinayaan inay jiraan xeerar nolosha shaqada ah, laakiin nolosha shaqada ee la fulinayo waxaa si aad ah sharciyadeeda loogu dejiyey oo ay ku cad yihiin heshiiska shuruudaha shaqada (työehtosopimus = TES). Si horumar loogu sameeyo nolosha shaqada, waxaa la sameeyaa wadashaqayn saddex dhinaceed ah. Taas macneheedu waa, marka laga wadatashanayo waxyaabaha la xiriira nolosha shaqada waxaa wadatashiga ka qaybqaataa saddex qolo oo kala ah: shaqabixiyahayaasha, mushaharqaatayaasha (=shaqaalaha) iyo xukuumadda dowlada.

Shaqaaluhu way isurursadeen oo waxay leeyihiin ururada shaqaalaha, shaqabixiyayaashuna way is urursadeed oo waxay leeyihiin ururada shaqabixiyayaasha. Ururada shaqaalaha iyo ururada shaqabixiyayaashuba gaarkooday isu urursadeen oo waxay yihiin ururada shaqaalaha iyo ururada shaqabixiyayaasha.

Nidaamka suuqa shaqada ee Finland (Työmarkkinajärjestelmä Suomessa)

Ururka shaqaalaha	HESHIISYO LA ISU GEEYEY	Ururka shaqabixyaha
Midowga shaqaalaha	HESHIISKA SHURUURADAHA SHAQADA (TES)/ HESHIISKA SHURUUDAHA JAGO SHAQO (VIRKAEHTOSOPIMUS)	Midowga shaqabixiyayaasha
Wakiilka shaqaalaha/ qofka shaqaalaha metelaya (luottamusmies)	HESHIISYADA LOKALKA AH	Shaqabixiye
Shaqaaale	HESHIIS SHAQO	Shaqabixiye

Ururada midowga shaqaalaha iyo iyoururada midowga shaqabixiyayaasha waxay ku heshiiyaan heshiiska shuruudaha shaqada (työehtosopimus), qofka shaqaalaha ah iyo shaqabixiyuhuna markay shaqadu bilaabanayso ayey wada galaan heshiis shaqo. Waxyaabaha lagu heshiiyey inuu qofka shaqaalaha ah helo ee ku qoran heshiiska shuruudaha shaqadu waa waxyaabaha ay tahay ugu yaraan inuu qofka shaqaalaha ah mar walba helo. Waxyaabaha heshiiska shaqada lagu heshiiyey kama hoos mari karaan waxyaabaha ku qoran heshiiska shuruudaha shaqada.

Sharciga shaqada loo dejiyey iyo heshiiska shuruudaha shaqada ayaa sheegaya waxyaabaha ay shaqaaluhu xaqa u leeyihiin iyo waxyaabaha waajibka ku ah. Sharciga shaqada loo dejiyey iyo heshiiska shuruudaha shaqada waxyaabaha ku qeexan waxaa ka mid ah mushaharadu caddadka ay ugu yaraan noqon karaan, wakhtiyada shaqada, fasaxyada, wakhtiyada jirrada mushaharkooda iyo shuruudaha ka ruqsaynta shaqada.

Ku heshiinta shuruudaha xiriirka shaqada

(Työsuhteen ehdoista sopiminen)

Heshiisyadu waa inay ahaadaan kuwo iswaafaqsan. Waddanka Finland shuruudaha xiriirka shaqada waxaa la dejiyey iyadoo ay sharciyo badan oo kala duduwani sal u yihiin. Sharciyadu waxay leeyihiin nidaam ay u kala horeeyaan. Taas macneheedu waa sharciba kan uu ka sareeyo ayuu ka awood badan yahay. Tusaale ahaan mushaharka ku qoran heshiishka shaqadu (työsopimus) kama yaraan karo kan lagu heshiiyey ee ku qoran heshiishka shuruudaha shaqada (työehtosopimus).

Heshiiska shaqada ayaa lagaga heshiiyaa oo lagu qoraa shuruudaha xiriirka shaqada, hase yeeshee shuruudaha ay ugu yaraan tahay in la buuxiyo waxay ku salaysan yihiin sharciga iyo heshiiska shuruudaha shaqada. Heshiiska shaqada shaqabixiyaha iyo qofka shaqaalaha ah way ku heshiin karaan s ka sii fiican sida heshiiska shuruudaha shaqada lagu heshiiyey. Tusaale ahaan mushaharku wuxuu noqon karaa mid ka badan kan lagu heshiiyey ee heshiishka shuruudaha shaqada.

Heshisyada shuruudaha shaqada iyo xilka shaqada

(Työ- ja virkaehtosopimukset)

Markay ururka midowga ee shaqabixiyayaasha iyo ururka midowga shaqaaluhu ku heshiiyaan shuruudo shaqo oo saamaynaya nooc xirfad ama cilmi shaqo xirfadiisa, noocaas shaqada ama xirfadu wuxuu yeelanayaa heshiis shuruudaha shaqada ah (työehtosopimus = TES). Shaqooyinka dowliga ah (degmada, dowlada markay yihiin shaqabixiyayaal) waxaa lagu heshiiyaa shuruudajha xilka shaqada (virkaehtosopimus = VES). Heshiisyada waxaa lagu heshiiyaa inay wakhti go'an ku eg yihiin, inta badana waa hal sano ama laba sano ama ka badan. Heshiiska shuruudaha shaqada iyo xilka shaqadu wuxuu qabtaa qolyaha heshiiska galay ee ah ururka midowga mushaharqaatayaasha iyo ururka midowga shaqabixiyayaasha iyo xubnaha iyaga ka tirsan. Heshiiska shuruudaha shaqadu wuxuu noqon karaa mid guud ahaan cid walba qabta. Markaas oo kale xitaa shaqabixiyayaasha aan ka tirsanayn ururka midowga shaqabixiyahayaashu waa inay heshiiskaas dhowraan oo shaqaalahooda ula dhaqmaan si waafaqsan siduu heshiisku yahay. Heshiisyada waddanka oo dhan saameeya ee Finland ka jiraa waa qiyaastii 200.

Heshiiska shuruudaha shaqada ayaa qeexaya qofka shaqaalaha ah iyo shaqabixiyuhu xuquuqaha ay leeyihiin iyo waajibaadyada saaran. Tusaale ahaan sida mushaharada, wakhtiyada shaqada, fasaxyada, nabadgelyada shaqo (wakhtiga uu heshiisku jiro lama qabanqaabin karo mudaharaadyo lagu dhaliilayo heshiiska) iyo siday goob walba oo shaqo dhexdeeda loogu heshiinayo. Dhinaca shaqooyinka dowliga ah (degmada iyo dowlada) sidaas oo kale ayuu heshiishka shuruudaha xilka shaqadu (virkaehtosopimus) u

qeexayaa shaqabixiyaha dowliga ah iyo qofka shaqaalaha ah xuquuqda ay leeyihiin iyo waajibaadyada saaran.

Foomka codsiga shaqada iyo heshiiska shaqada waxaa laga yaabaa inay ku qoran yihiin: "palkkaus TES:in mukainen = mushaharku waa mid waafaqsan heshiiska shuruudaha shaqada". Waxaa fiican inaad soo ogaato Finland intuu le'eg yahay mushaharka lagu qaato cilmigaaga ama shaqadaada. Waa muhiim inaad aqoon u leedahay waxyaabaha ku qoran heshiiska shuruudaha shaqada (työehtosopimus = TES), sababtoo ah Finland kama jiro tusaale ahaan sharci dhigaya mushaharku intuu ugu yaraan noqon karo, ee mushaharada waxaa lagaga heshiyyaa heshiisyada shuruudaha shaqada (työehtosopimuket).

Wakiilka ururka midowga xirfadda u jooga goobta shaqada

(Ammattiliiton edustaja työpaikalla)

Wakiilka shaqaalaha (luottamusmies) ayaa ururka midowga shaqaalaha iyo dadka shaqaalaha ah ee urukaas ka tirsan metelaya oo u jooga goobta shaqada. Dadka shaqaalaha ah ayaa doorta qofka goobta shaqada jooga ee iyaga wakiilka u ah. Qofka shaqaalaha ah wuxuu wakiilka shaqada ama ururka midowga shaqaalaha weydiin karaa tusaale ahaan waxa uu yahay heshiiska shuruudaha shaqada ee ururkiisa midowga shaqada.

Goob walba oo shaqo ma laha wakiil shaqaale (luottamusmies). Qofka shaqaalaha metelaa (luottamusvaltuutettu) waa qof wakiil ah oo ay shaqaaluhu doortaan oo u dhigma wakiilka shaqaalaha (luottamusmies). Iyadoo uu sal u yahay sharciga heshiiska shaqada ayey shaqaaluhu dooran karaan qof shaqaalaha metela (luottamusvaltuutettu), haddii goobta shaqadu aanay lahayn wakiil shaqaale (luottamusmies) oo ku salaysan heshiis ka dhexeeya ururka shaqaalaha iyo dhinaca shaqabixiyaha. Qofka shaqaalaha metela (luottamusvaltuutettu) jagadiisu waa mid ku salaysan sharci, ee ma aha mid ku salaysan heshiisyada ka dhexeeya ururada suuqa shaqada.

Faahfaahin dheeraad ah oo ku saabsan ururada midowga shaqaalaha waxaad ka akhrisataa bangiga wararka (Infopankki) [boggagiisa ururada shaqaalaha](#).

Ku biiridda urur midowga shaqaalaha ah

(Ammattiliittoon liittyminen)

Qofka ajnebiga ah ee shaqaalaha ah ama shaqabixiyaha ah hadduu rabo wuu ku biiri karaa ururka midowga shaqaalaha ee xirfadiisa. Ururada midowgu waxay isku dayaan inay sugaan dadka ka tirsan faa'iidooyinkooda iyo xuquuqdooda. Ururuada midowga shaqaaluhu waxay isku dayaan inay sii fiicnaysiiyaan dhaqaalaha nolosha iyo

(mushaharka) iyo badbaadada xiriirka shaqada. Sidoo kale ururuada midowga shaqabixiyayaashuhu waxay ilaaliyaan faa'iidooyinka shaqabixiyayaasha iyo shirkadaha ka tirsan ururka midowga shaqabixiyahayaasha.

Ururada midowga shaqaalaha waxaa lagu biiraa iyadoo lala xiriirayo qofka goobta shaqada jooga ee ah wakiilka shaqaalaha (luottamusmies) ama iyadoo toos loola xiriirayo ururka midowga shaqaalaha ee xirfadaada. Shaqaalaha iyo shaqabixiyayaasha ka tirsan ururada midowga xirfaddu waxay ururka siiyaan lacag ah xubin ka ahaanshaha ururka. Lacagta la bixiyaa waa qiyaastii 1-2 % oo mashaharka ka mid ah, waana laga dhimaa lacagta la canshuurayo. Dadka xubnaha ka ah ururada midowga shaqaaluhu waxay helaa waxyaabo kala duduwan oo faa'iidooyin ah iyo adeegyo. Lacagta xubin ka noqoshada ururka waxaa inta badan ku jira lacagta xubin ka noqoshada qasnadda shaqa la'aanta (työttömyyskassa). Waddanka Finland waxaa ka jira nidaam aan khasab ahayn oo ah nidaamka qasnadda shaqa la'aanta (työttömyyskassajärjestelmä), kaas oo ah nidaam ay dadka shaqeeyaan ay isku cayminayaan haddii ay shaqa la'aan noqdaan darteed. Hase yeeshee ururka midowga shaqaalaha (ammattiliitto) iyo qasnadda shaqa la'aantu (työttömyyskassa) waa laba nidaam oo kala duwan.

Ururada midowga shaqaaluhu way ka madax bannaan yihiin xisbiyada siyaasadda. Dadka ka shaqeeya ururada midowga ama dadka xubnaha ka ah waxay taageeri karaan xisbiyo kala duduwan iyo siyaasadda. Laakiin ururada midowga shaqaalaha iyo ururada midowga shaqabixiyayaashuba waxay isku dayaan inay saamayn ku yeeshaan siyaasiyiinta go'aanka gaara iyo siyaasadda suuqa shaqada, si ay arrimuhu u noqdaan siday iyagu rabeen.

Faahfaahin dheeraad ah oo ku saabsan qasnadda shaqa la'aanta (työttömyyskassasta) waxaad ka akhrisataa Bangiga wararka (Infopankki) boggiisa [qasnadda shaqa la'aanta](#).

Qasnadda shaqa la'aanta

(Työttömyyskassa)

Qofka shaqaalaha ah markuu shaqeeyo wuxuu qasnadda shaqa la'aanta u shubi karaa lacag uu xubin kaga noqonayo. Haddii qofkii shaqaalaha ahaa ay shaqadu ka dhammaato oo uu shaqa la'aan noqdo, wuxuu dalban karaa dhaqaale ku xiran mushaharkii soo geli jirey. Lacag maalmeedka shaqa la'aanta ee mushaharka ku xiran macneheedu waa lacag maalmeed caddadkeedu uu ku xiran yahay dakhliga qofka soo geli jirey (waa taageero dhaqaale).

Lacag maalmeedka mushaharka ku xira helitaankeedu wuxuu ku xiran yahay shuruudo ay tahay in la soo buuxiyo si loo heli karo lacag maalmeedka mushaharka ku xiran, shuruudahaasi waa tusaale ahaan, waxaa jira wakhti ugu yar oo ay tahay inuu qofku xubin ka ahaa qasnadda shaqa la'aanta. Lacag maalmeedka mushaharka ku xira xisaabinteeda

waxaa sal u ah qofka mushaharkiisu intuu ahaan jirey intaanu shaqa la'aanta noqon ka hor. Lacag maalmeedka mushaharka ku xira waxaa la qaadan karaa qiyaastii laba sano.

Qasnadaha shaqa la'aantu waxay kaloo bixiyaan faa'iidooyin kale oo dhaqaale, sida taageerooyinka dhaqaale ee la xiriira waxbarashada. Warar waxyaabahaas ku saabsan waxaa laga helaa Hay'adda Hawlgabka Qaranka (KELA) iyo qasnadaha shaqa la'aanta.

Qasnadda shaqa la'aanta ee ganacsadayaasha

(Yrittäjien työttömyyskassa)

Waddanka Finland mushaharqaatayaasha iyo ganacsadayaashuba way ka tirsanaan karaan qasnadda shaqa la'aanta. Ganacsaduhu wuxuu shaqa la'aan noqonayaa, markuu ganacsigiisii joojiyo ama uu gado qaybtii uu ganacsiga ku lahaa. Ganacsadenimadu waxay dhammaan kartaa haddii ganacsigii la gado, la furfuro, kaco (baaba noqdo), noqdo mid xaaladiisa la baarayo ama furiin dartiis. Qofka ganacsadaha ah waxaa loo arki karaa inuu shaqa la'aan yahay, haddii ganacsiga shaqadiisu ay kala go'day oo aanu ganacsigu shaqayn ugu yaraan afar bilood.

Badbaadada shaqa la'aanta (lacagta shaqa la'aanta) ee ganacsaduhu helo ee ddakhliga soo geli jirey ku xiran, waxaa sal u ah caymis shaqa la'aanta ah oo qofku u madax banaan yahay. Haddii qofka ganacsadaha ah uu ka tirsanaa qasnadda shaqa la'aanta ee ganacsigiisa loogu talagalay, uuna bixin jirey lacagta xubin ka ahaanshaha qasnadda shaqa la'aanta, markuu ganacsigu ka dhammaado ayuu ganacsaduhu qasnadda shaqa la'aanta ka dalban karaa tusaale ahaan lacag maalmeed.

Heshiiska shaqada

(Työsopimus)

Markuu shaqabixiyuhu qof shaqaaleeyo, shaqabixiyuhu wuxuu qofka shaqaalaha ah la galaa heshiis shaqo oo caadi ahaan qoraal ah. Heshiiska shaqada waxaa lagu heshiyaa hawlaha uu qofku qabanayo iyo mushaharka iyo waxyaabaha kale ee uu qofka shaqaalaha ah helayo iyo shuruudaha jira. Heshiisku wuxuu noqon karaa mid hadal ahaan ah, oo shuruudaha shaqada hadal ahaan baa loogu heshiin karaa. Haddii aan la samayn heshiis shaqo oo qoraal ah ama haddii shuruudaha muhiimka ah ee heshiiska shaqadu aanay ka muuqan heshiiska shaqada ee qoraalka ah, shaqabixiyuhu iyadoo aan si gaar ah looga codsan, waa inuu bixiyaa faahfaahin qoraal ah oo ku saabsan shuruudaha muhiimka ah ee shaqada qabashadeeda.

Waxaa talo ahaan wanaagsan, in heshiiska shaqadu yahay mid qoraal ah. Arrimuhu markay qoran yihiin, shaqaalaha iyo shaqabixiyuhuba heshiiska ayey ka habsan karaan waxyaabaha faa'iidada shaqada ah iyo waxyaabaha shuruudaha shaqada ah ee sida

wadajirka ah loogu heshiiyey. Sidaas baana caawinaysa, haddii xaalado iskhilaaf ah ka yimaadaan shaqada.

Shuruudaha ugu muhiimsan ee shaqo qabashada

(Työnteon keskeiset ehdot)

Markay xiriirada shaqadu yihiin kuwo aan lahayn wakhti go'an oo ay ku eg yihiin iyo haddii xiriirada shaqadu soconayaan in ka badan hal bil, shaqabixiyuhu waa inuu qofka shaqaalaha ah siiyaa faahfaahin qoraal ah oo ku saabsan shuruudaha muhiimka ah ee samaynta shaqada.

Shuruudaha muhiimka ah ee samaynta shaqadu waa waxyaabo ay ka mid yihiin

- wakhtiga uu xiriirka shaqadu bilamayo
- muddada uu soconayo heshiiska wakhti go'an ku eg iyo waxa sababta u ah inuu heshiisku wakhti go'an ku eg yahay
- hawlaha shaqada ee uu qofka shaqaalaha ah qabanayo
- meesha shaqada lagu qabanayo
- mushaharka ama waxa kale ee u dhigmaa siday noqonayaan
- wakhtiga shaqada ee joogtada ah
- fasaxa sannadku sannadku siduu noqonayo
- wakhtiga ogeysiinta ee ka ruqsaynta shaqada iyo sida uu noqonayo
- heshiiska shuruudaha shaqada ee la isticimaalayo.

Haddii shaqabixiyuhu uu qofka shaqaalaha ah siin waayo faahfaahin ku saabsan shuruudaha muhiimka ah ee samaynta shaqada, waajibaadkaas uu ka soo bixi waayey wuxuu ku mutaysanayaa ciqaab ganaax lacageed ah.

Heshiiska shaqadu waxyaabaha uu ka kooban yahay

(Työsopimuksen sisältö)

Heshiiska shaqada waxaa la sameeyaa isagoo laba xabo ah, mid waxaa qaata qofka shaqaalaha ah, midka kalena waxaa qaata shaqabixiyaha.

Sida caadiga ah heshiiska shaqada waxaa lagu qoraa ugu yaraan waxyaabahan soo socda (Työsopimukseen kirjataan tavallisesti ainakin seuraavia asioita):

1) qolyaha heshiiska gelaya

Shaqabixiyaha iyo shaqaaluhuba way saxiixaan heshiiska shaqada.

2) maalinta ay samaynta shaqadu bilaabanayso

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

20

Maalinta uu qofka shaqaalaha ah bilaabayo samaynta shaqada ayaa laga dhigaa inay tahay maalinta uu xiriirka shaqadu bilaamayo.

3) xiriirka shaqadu ma mid aan wakhti go'an oo uu ku eg yahay lahayn baa, mise waa mid wakhti go'an ku eg, mise waa nooc kale tusaale ahaan shaqo barbarasho

Xiriir shaqo oo aan lahayn wakhti go'an oo uu ku eg yahay

Xiriir shaqo oo aan lahayn wakhti go'an oo uu ku eg yahay waa habka ay ugu horayn tahay inuu heshiiska shaqadu noqdo. Xiriirka shaqo ee aan lahayn wakhti go'an oo uu ku eg yahay macnihiisu waa shaqadu way soconaysaa ilaa uu qofka shaqaalaha ah sheego inuu shaqada ka tegayo ama ilaa uu shaqabixiyuhu sheego in qofka shaqaalaha ah ay shaqadu u dhammaanayso. Shaqabixiyuhu waa inuu haystaa sabab keeneysa inay qofka shaqaalaha ah shaqadu ka dhammaanayso. Sharciga heshiiska shaqada ayaa sheegay sababaha suuragalka ah ee qofka shaqada lagaga joojin karo. Markuu heshiiska shaqadu yahay mid aan lahayn wakhti go'an oo uu ku eg yahay, qofka shaqaalaha ah wuxuu haystaa shaqo joogto ah.

Shaqabixiyaha iyo qofka shaqaalaha ahba way dhammayn karaan heshiiska aan lahayn wakhti go'an oo uu ku eg yahay. Markaas shaqabixiyaha ama qofka shaqaalaha ah ayaa bixinaya ogeysiis ah inuu heshiisku dhammaanayo. Marka la bixinayo ogeysiiska ah in heshiiska shaqadu dhammaanayo waxaa la xiriira wakhti ay tahay in ogeysiiska lagu soo bixiyo (irtisanomisaika), wakhtigaas bayna ku xiran tahay markay ka bilaamayso in heshiiska shaqadu aanu qabanayn qolyihii heshiiska galay. Shaqabixiyaha ama qofka shaqaalaha ah wuu ka noqon karaa heshiiska shaqada ee aan lahayn wakhti go'an oo uu ku eg yahay, markaas heshiiska shaqadu isla markiiba wuu dhammaanayaa, iyadoo aanu jirin wakhti soo ogeysiin ah.

Shaqabixiyuhu sida keliya ee uu ku bixin karo ogeysiin ah in heshiiska shaqadu dhammaanayo, waa haddi ay jiraan sababo sidaas keenaya oo sababo culculus ah. Markaas oo kale inuu heshiiska shaqadu dhammaado waxaa sal u noqon kara waxyaabo uu qofka shaqaalaha ah sabab u yahay ama sababo dhaqaale, sababao wax soosaar ama sababo ka yimi shaqabixiyaha oo waxqabadka nidaamin cusub ku samaynaya dartood. Heshiiska shaqada waxaa laga noqon karaa oo keliya, haddii ay jirto sabab aad u culus.

Xiriir shaqo oo wakhti go'an ku eg

(Määräaikainen työsuhde)

Xiriirka shaqo ee leh wakhti go'an oo uu ku eg yahay waxaa loola jeedaa, waxaa lagu heshiyyey wakhtiga ay shaqadu bilaamayso iyo wakhtiga ay dhammaanayso. Heshiis shaqo oo wakhti go'an ku eg waxaa la samayn karaa, haddii ay jirto sabab caqligal ah oo

sal u ah. Sabatu waxay noqon kartaa tusaale ahaan ku simid ama haddii wakhtiga shaqadu jirtaa yahay wakhti gaaban (shaqo xilliyeed).

Heshiiska shaqo ee wakhtiga go'an ku eg wuxuu shaqaynayaa ilaa laga gaarayo wakhtiga lagu heshiiyey inuu ku eg yahay ama ilaa intay qaadanayso shaqada lagu heshiiyey in la qabto. Shaqada gaaban (pätkätyö) waxaa loola jeedaa heshiisyada shaqada ee wakhtiyo gaagaaban ku eg. Haddii heshiiska shaqadu ku eg yahay wakhti go'an shaqabixiyaha iyo shaqaalaha midkoodna heshiiska kama bixi karo ilaa inta laga gaarayo wakhtiga lagu heshiiyey inuu heshiisku ku eg yahay. Heshiiska wakhti go'an ku eg waxaa laga noqon karaa oo keliya, haddii ay jirto sabab aad u culus.

Shaqo barbarasho

(Työharjoittelu)

Shaqo barbarashada macneheedu waa tusaale ahaan shaqo ah qayb ka mid ah ardayga waxbarashadiisa. Badanaa shaqo barbarashada mushahar laguma qaato. Waddanka Finland dadka shaqo barbarashada ku jiraa dahllinyarada mooyee waxay kaloo noqon karaan dad waaweyn oo arday ah, dad shaqo la'aan ah oo shaqoraadis ah ama dad xirfadda iska beddelaya oo xirfad kale baranaya.

4) wakhtiga tijaabada ah ee jiri kara iyo intuu le'eg yahay

Xiriirka shaqada bilowgiisa waxaa lagu heshiin karaa inuu jiro wakhti tijaabo ah. Inta lagu jiro wakhtiga tijaabada, qofka shaqaalaha ah waxaa suuragal u ah inuu fiiriyo inay shaqadu tahay mid isaga ku haboon, shaqabixiyuhuna wuxuu fiirinayaa in qofka shaqaalaha ah yahay mid shaqadaas ku haboon.

Muddada lagu jiro wakhtiga tijaabada ah shaqabixiyaha iyo shaqaaluhuba way ka noqon karaan heshiiskii shaqada iyadoo aan loo baahnayn wakhti soo ogeysiin ah. Muddada lagu jiro wakhtiga tijaabada ah waxyaabaha salka u ah ka noqoshada heshiiska shaqada ma noqon karaan sababo takoorid ah ama sababo arrin xumo ah. Heshiisku markuu yahay mid aan lahayn wakhti go'an oo uu ku eg yahay, wakhtiga tijaabada ah wuxuu noqon karaa ugu badnaan 4 bilood. Xiriirka shaqada ee leh wakhti go'an oo uu ku eg yahay, ee soconaya in ka yar 8 bilood, wakhtiga tijaabada ah wuxuu noqon karaa ugu badnaan wakhtiga heshiisku soconayo barkiis. Muddada lagu jiro wakhtiga tijaabada ah qofka shaqaalaha ah mushaharka uu helaa waa caadi ah.

5) meesha shaqada lagu qabanayo, macneheedu waa meesha shaqada lagu qabanayo waddanka, deegaanka ama degmada ay tahay

6) hawlaha shaqada; hawlaha shaqada ah ee uu qofka shaqaalaha ah samaynayo

7) mushaharka iyo faa'iidooyinka kale iyo wakhtiga mushahar qaadashada (= wakhtiga mushaharka la soo shubo)

Mushaharku wuxuu ku salaysan yahay siduu dhigayo heshiiska shuruudaha shaqada ee cid walba qabta (yleissitova työehtosopimus = TES). Haddii cilmiga ama shaqada noocaas ah aanay lahay heshiis shuruudaha shaqada ah, mushaharka waa laga heshiin karaan. Shaqabixiyuhu ma bixin karo mushahar ka yar siduu dhigayo heshiiska shuruudaha shaqada ee cid walba qabta. Waxaa fiican in qofka ajnebiga ah intaanu heshiiska shaqada qorin ka hor soo ogaado heerka uu yahay mushaharka Finland lagu qaato shaqadiisa ama cilmigiisa.

Waxaa dhici karta inay mushaharka ku jiraan gunooyin dheeraad ah iyo waxyaabo kale oo faa'iido ah. Waxyaabahaas waxaa sal u noqon kara tusaale ahaan wakhti, hawlaha shaqadu siday u culus yihiin, ka soo bixida hawsha ama maxsuulka. Waxyaabaha kale ee faa'iidooyinka ah waxay noqon karaan tusaale ahaan faa'iido ah guri ama baabuur; waxyaabahaas waxaa lagala heshiyyaa shaqabixiyaha. Finland waxyaabaha sida caadiga ah ee mushaharka gunooyinkiisa dheeraadka ah waa:

Gunooyinka sannadaha shaqada (ikälisät): Inta sano ee uu qofku shaqaynayey saamayn bay ku yeelataa mushaharka. Hadduu qofku muddo dheer shaqaynayey, gunooyinka sannadaha shaqadu waxay kor u qaadaan qofka mushaharkiisa.

Gunooyinka marka saacado dheeraad ah la shaqeeyo (ylityölisät): Haddii qofka shaqaalaha ah uu shaqeeyo saacado ka badan saacadaha shaqada, shaqabixiyuhu wuxuu bixiyaa gunada dheeraad ah oo shaqada dheeraadka ah darteed ah. Wakhtiga dhaafa saacadaha shaqada ee qofka shaqaalaha ah loogu talagalay inuu ka shaqeeyo afar iyo labaatankii saac, waxay noqonaysaa in labada saacadood ee ugu horeysa ee uu qofku dheeraad ahaan u shaqeeyey la siiyo masharkii aasaasiga ahaa iyo 50 % dheeraad ah, saacadaha kale ee ka dambeeyana waxaa la siinayaa 100 % dheeraad ah. Waxaa dhici karta in goobaha shaqadu sameeyaan in dadka shaqaalaha ah saacadaha dheeraadka ah ee ay shaqeeyeen loo siiyo fasax ahaan. Qofka shaqaalaha ah khasab kuma aha inuu saacado dheeraad ah shaqeeyo. Saacadaha dheeraadka ah ee la shaqaynayo waa in mar walba hore loogala sii heshiyyaa shaqabixiyaha.

Gunooyinka dheeraadka ah ee shaqada kaltanka ah (vuorotyölisät): haddii wakhtiga la shaqaynayaa yahay fiid, ama habeen ama subax ama maalin wuxuu saamayn ku yeelanayaa mushaharka.

Mushaharku wuxuu noqon karaa:

Mushahar saacad ah (tuntipalkka). Saacadaha uu qofku shaqeeyey ayaa mashaharkooda la siiyaa. Qofka bakhaarka ka shaqeeya ama nadiifiyaha ah waxaa dhici karta in musharkiisu ku salaysan yahay mushahar saacado ah.

Mushahar bil ah (kuukausipalkka). Mushaharka waxaa sal u ah bisha oo wakhti ahaan ah. Mushaharka bisha ah waxaa la soo shubaa bishiiba hal mar. Shaqada macallinka mushaharkeeda waxaa sal u noqon kara mushahar bil ah.

Mushahar shaqo (työpalkka), tusaale ahaan mushahar qandaraas ah, oo markay shaqadii lagu heshiiyey diyaar noqoto ayuu qofku mushaharka helaa.

Mushahar maxsuulka ku xiran (tulospalkka): Mushaharka maxsuulka ku xiran waa qayb ka mid ah mushaharka isbedbedela, waxaana la bixiyaa isagoo ku xiran maxsuulka shaqada ka soo baxay ama hadafyadii shaqada oo la gaaray darteed, waana qayb dheeraad ah oo la socota mushaharka go'an ee caadiga ah.

Bixinta mushaharka

(Palkan maksaminen)

Sida caadiga ah maalinta mushahar qaadashadu waa bishiiba hal mar ama laba mar, inta badana waa maalinta bishu tahay 15 ama waa maalinta bisha ugu dambaysa. Shaqabixiyuhu wuxuu mushaharka ku soo shubaa akawn bangi. Marka mushaharka la soo shubo qofka shaqaalaha ah waa inuu helaa qoraal muujinaya siduu mashaharku yahay iyo qaybaha uu ka kooban yahay (warqadda mushaharka = palkkanauha, warqadda lacagta la soo shubay = tilinauha).

Shaqabixiyuhu markuu ka hadlayo mushaharka, wuxuu ula jeedaa mushaharka oo aan weli laga goyn canshuurta iyo waxyaabaha kale ee la bixiyo. Shaqabixiyaha ayaa qofka shaqaalaha ah mushaharkiisa ka gooya canshuurta; sidaas darteed qofka shaqaalaha ah uma baahna inuu isagu canshuur gaar ah shubo. Mushaharka qofka shaqaalaha ah u soo dhacaa waa mushahar saafi ah (nettopalkka). Finland aad bay dhif u tahay in qofka mushaharkiisa caddaan ahaan gacanta looga siiyo, ee inta badan waxaa loogu soo shubaa bangiga.

8) wakhtiga shaqada (työaika)

Xeerarka la dejiyey ee muhiimka ah ee wakhtiga shaqada khuseeyaa waxay ku qoran yihiin sharciyada wakhtiga shaqada. Sharciyada ayaa si guud ahaneed loogu dejiyaa wakhtiga shaqada, laakiin heshiiska shuruudaha shaqada (työehtosopimus =TES) waxaa lagu heshiin karaa si ka duwan sida uu dhigayo sharciga shaqadu. Siduu wakhtiga shaqadu noqonayo waa in mar walba loo fiiriyaa siduu dhigayo heshiiska shuruudaha shaqada ee laga isticimaalo goobtaas shaqada.

Siduu sharciga wakhtiga shaqadu dhigayo wakhtiga shaqada ee joogtada ah waa 8 saacadood maalintii, todobaadkiina waa 40 saacadood.

Wakhti shaqo oo qayb ahaan ah

(Osa-aikatyö)

Wakhtiga shaqada ee qaybta ah waa shaqo la qabto oo wakhti ahaan ka yar wakhtiga shaqada buuxda ee lagu heshiiyey heshiiska shuruudaha shaqada ama xeerarka sharciyada ee la dejiyey. Inta badan haddii saacadaha todobaadkii la shaqeeyaa ka yar yihiin 30 saacadood, waxaa la yiraahdaa shaqadu waa nooc ah wakhti shaqo oo qayb ah. Heshiiska shuruudaha shaqada waxaa lagu heshiin karaa in wakhtiga shaqada ee qaybta ah uu noqon karo mid intaa ka duwan.

Wakhtiga shaqada ee la riixo

(Liukuva työaika)

Goobta shaqada waxaa laga isticimaali karaa wax la yiraahdo wakhtiga shaqada ee la riixo (liukuva työaika) oo ah mid ku salaysan heshiis. Markaas qofka shaqaalaha ah isagaa go'aan ka gaari kara maalinta wakhtigeeda shaqada markuu bilaamayo iyo markuu dhammaanayo. Hase yeeshee qofka shaqaalaha ah waa inuu shaqeeyaa saacadihii lagu heshiiyey oo ah wakhtiga lagu heshiiyey in la shaqeeyo. Wakhtiga shaqada ee la riixayo waxaa loo isticimaali karaa si ah, in marmar shaqada lagu gaaro wakhti dambe, maalmaha qaarna shaqada laga baxo wakhti hore. Taas macneheedu waa, qofka shaqaalaha ah wuxuu shaqada soo gelayaa wakhtigii caadiga ahaa xoogaa ka hor ama xoogaa ka dib, markaasna sidaas si u dhiganta ayuu shaqada uga baxaya wakhtigii caadiga ahaa xoogaa ka hor ama xoogaa ka dib. Wakhtiga shaqada ee la riixayaa wuxuu noqon karaa ugu badnaan saddex saacadood.

Wakhtiga laga nasanayo shaqada

(Lepoaika työstä)

Haddii afar iyo labaatanka saac wakhtiga laga shaqaynayaa ka badan yahay lix saacadood (6h), qofka shaqaalaha ah intuu kaltankiisa shaqadu socdo, waa in la siiyaa wakhti nasasho ah oo ugu yaraan hal saac ah (1h) oo ah (nasashada qadada). Qofka shaqaalaha ah iyo shaqabixiyuhu waxay ku heshiin karaan in wakhtiga nasashada ee maalin walba ah la soo gaabiyo oo uu noqdo saacad barkeed (1/2h).

Xeerka guud wuxuu yahay, in qofka shaqaalaha ah mar walba oo kaltankiisa shaqadu bilaamo afar iyo labaatanka saac ee ku xiga inta lagu jiro, la siiyo wakhti nasasho ah oo aan kala go' lahayn oo ah ugu yaraan 11 saacadood. Shaqada qaybaha ah (jaksotyö) afar iyo labaatankii saacba wakhtiga nasashadu waa ugu yaraan 9 saacadood. Shaqada riixitaanka ahna waa ugu yaraan 7 saacadood.

Siduu xeerka guud yahay waa, in qofka shaqaalaha ah todobaadkiiba hal mar la siiyaa wakhti nasasho ah oo ah ugu yaraan 35 saacadood oo aan kala go' lahayn oo ah nasashada todobaadka. Hadday suuragal tahayna waa in wakhtigaas lagu aadiyaa Axadda.

Sida caadiga ah todobaadkiiba waxaa la shaqeeyaa shan maalmood. Finland wakhtiga shaqada waxaa loo qabanqaabiyaa si uu qofka shaqaalaha ah todobaadkii u helo ugu yaraan 35 saacadood oo ah wakhti uu firaaqo yahay.

9) fasaxa sannadka iyo lacagta fasaxa (vuosiloma ja lomaraha)

Fasaxa sannadka ee xaq loo yeeshaa waa bishiiba 2 maalmood oo maalmo shaqo ah, haddii xiriirka shaqadu uu socdey muddo hal sano ka yar. Haddii xiriirka shaqadu socdey ugu yaraan muddo hal sano ah fasaxa sannadku waa bishiiba 2.5 maalmood oo maalmo shaqo ah. Maalmaha fasaxu waxay qofka u ururaan, haddii qofka shaqaalaha ah uu bisha ka shaqeeyey ugu yaraan 14 maalmood. Wakhtiga shaqada qaybta ah xitaa qofka shaqaalaha ah waxaa uga urura fasaxa sannadka.

Wakhtiga fasaxa ah qofka shaqaalaha ah wuxuu xaq u leeyahay inuu helo mashaharka uu helo marka uu shaqaynayo. Waxaa kaloo qofka la siiyaa lacagta fasaxa. Bixinta lacagta fasaxu waxay ku salaysan tahay heshiiska shuruudaha shaqada (työehtosopimus = TES). Markuu xiriirka shaqadu dhammaado, qofka shaqaalaha ah wuxuu xaq u leeyahay inuu helo magdhowga fasaxa ee maalmaha aanu intaanu xiriirka shaqadu dhammaan ka hor fasax ahaan u qaadan ama aanu magdhowgooda helin.

Maalmaha fasaxu waa maalmaha shaqada oo Sabtiyada waa lagu daraa marka la xisaabinayo wakhtiga fasaxa. Sida caadiga ah dadka shaqaalaha ah waxay fasaxa xagaaga qaataan wakhtiga u dhexeeya bilaha May-Sibtembar, fasaxa kirismaska iyo /ama jiilaalkana waxaa la qaataa wakhtigay ku haboon yihiin qofka shaqaalaha ah iyo goobta shaqada jedwelkooda. Shaqabixiyaha iyo qofka shaqaalaha ah waxay isku dayaan, inay ku heshiiyaan wakhtiga uu qofka shaqaalaha ah fasaxyada qaadanayo.

10) mushaharka wakhtiga jirrada (sairausajan palkka)

Shaqabixiyaha ayaa qofka shaqaalaha ah siiya **mushaharka wakhtiga jirrada**. Sharciga heshiiska shaqada ayaa dhigaya in qofka shaqaalaha ah ee xiriirkiisa shaqadu socdey ugu yaraan hal bil uu xaq u leeyahay inuu helo maalintuu jirrado sagaalka maalmood ee ku xiga mushaharkooda. Haddii xiriirka shaqadu socdey in bil ka yar, qofka shaqaalaha ah wuxuu xaq u leeyahay inuu helo mushaharkiisa kala bar. Haddii wakhtiga jirradu noqdo mid dheer, qofka shaqaalaha ah lacag maalmeedka jirrada ayuu ka helaa Hay'adda Hawlgabka Qaranka (KELA). Fasaxa jirrada ee gaaban ma yareeyo fasaxa sannadka.

Soo ogeysiinta shaqabixiyaha la soo ogeysiinayo in la jirraday

(Ilmoitus sairastumisesta työnantajalle)

Qofka shaqaalaha ah waa inuu isla markiiba jirrada u soo sheegaa shaqabixiyaha. Qofka shaqaalaha ah markuu jirran yahay ee uu shaqada ka maqnaanayo, waa inuu isla markiiba telefoon u soo diraa qofka madaxda u ah. Qofku waa inuu isagu soo sheegaa, lama ogola in qofka ninkeeda ama xaaskiisu ama qof ay qaraabo yihiin soo sheego. Haddii jirradu qofka hayso in ka yar 3 maalmood, sida caadiga ah looma baahna in shaqabixiyaha loo keeno caddayn maqnaanshaha ku saabsan. Haddii fasaxa jirradu ka badan yahay 3 maalmood, shaqabixiyaha waxaa loo keena caddayn dhakhtar oo muujinaysa inuu qofku jirranaa. Mararka qaar booskii caddaynta dhakhtarka waxaa beddeli kara oo ku filan cadday uu soo qoray kalkaaliyaha caafimaadka ama kalkaaliyaha caafimaadka ee daryeelka shaqaalaha.

Haddii qofka shaqaalaha ah ilmihiiisa oo 10 sano ka yar jirrado, hooyada ama aabbaha ayaa guriga joogi kara oo ilmaha jirran hayn kara 1-4 maalmood. Wakhtigaasna waxaa loo baahan yahay in la keeno caddayn dhakhtar. Shaqabixiyaha loogama baahna inuu wakhtigaas mushaharkooda bixiyo, haddii aan arrinta si kale loogu heshiin.

11) Wakhtiga sii ogeysiinta (Irtisanomisaika)

Heshiiska shaqada ee aan lahayn wakhti go'an oo uu ku eg yahay wuxuu dhammaadaa markuu dhammaado wakhtiga sii ogeysiinta ee uu bixiyey qofka shaqaalaha ah ama shaqabixiyuhu.

Wakhtiga sii ogeysiintu waa wakhtiga qofka shaqaalaha ah waajibka ku ah inuu shaqeeyo intaanay shaqadu ka dhammaan ka hor. Inta lagu jiro wakhtiga sii ogeysiinta qofka shaqaalaha ah wuxuu helaa mushahar caadi ah. Inta lagu jiro wakhtiga sii ogeysiinta qofka shaqaalaha ah waxaa saameeya xuquuqda iyo waajibaadka caadiga ah ee shaqaalaha saameeya, iyo weliba waajibaadka shaqo qabasho. Shaqabixiyuhu si gaar ah buu qofka shaqaalaha ah uga fasixi karaa waajibaadka shaqo qabashada. Shaqabixiyuhu waa inuu arrintaas si gaar ah ugu qoraa qoraalka ah wakhtiga sii ogeysiinta.

Siduu dhigayo sharciga heshiiska shaqadu, haddii xiriirka shaqadu isagoo aan kala joogjoogsi lahayn socdey in ka yar 5 sano, qofka shaqaalaha ah waa inuu 14 maalmood ka hor sii sheegaa inuu shaqada ka tegayo, haddii xiriirka shaqadu socdey in 5 sano ka badan qofka shaqaalaha ah waa inuu 1 bil ka hor sii sheegaa inuu shaqada ka tegayo.

Wakhtiga ay tahay inuu shaqabixiyuhu sii sheego inuu qofka shaqaalaha ah shaqada joojinayo wuxuu u dhexeeyaa 14 maalmood iyo 6 bilood, wuxuuna ku xiran yahay muddada uu xiriirka shaqadu soo jirey. Heshiiska shaqadana waa lagu heshiin karaa wakhtiga ay tahay in hore loo soo sheego in shaqada la joojinayo.

Haddii qofka shaqaalaha ah ama shaqabixiyuhu uu dhowri waayo wakhtiyada sii ogeysiinta (irtisanomisaika), waxaa dhici karta in waajib lagaga dhigo inuu bixiyo magdhow khasaare.

Waxyaabaha salka u ah ogeysiinta ah in shaqa qabashadu joogsanayso

(Irtisanomisen perusteet)

Haddii shaqabixiyuhu uu qofka shaqaalaha ah shaqada ka eryo, waa inuu sheegaa sababta keentay. Sharciga heshiiska shaqada ayaa sheegaya sababaha la aqbali karo. Sababahaas waxaa ka mid ah sababo wax soo saar iyo kuwo dhaqaale ama sababo qofka shaqaalaha ah la xiriira.

Sababaha qofka shaqaalaha ah la xiriira ee qofka shaqada looga eryi karo waxay noqon karaan tusaale ahaan, in qofka shaqaalaha ah uu qaban waayey shaqadii loo diray, ama uu sameeyey khaladyo xun xun oo badan, marar badan soo daaho ama uu si kale u jebiyey heshiiska shaqada. Sababtu waa inay ahaataa in la jebiyey waajibaad muhiim ah oo ka yimi heshiiska shaqada ama sharciga.

12) in la muujiyo heshiiska shuruudaha shaqada ee heshiiska shaqadu dhowrayo (maininta, mitä työehtosopimusta työsopimus noudattaa)

Heshiiska shaqada waxaa lagu muujiyaa heshiiska shuruudaha shaqada (työehtosopimus = TES) ee heshiiska shaqadu dhowrayo.

Tusaaleyaal heshiisyada shaqada ah oo ku qoran luuqado kala duduwan ayaa ku jira boggaga internetka ee suomi.fi

[Finnish](#)

[Ingiriis](#)

[Faransiis](#)

[Iswiidhish](#)

[Jarmal](#)

[Ruush](#)

[Istooniyaan](#)

Foomam la xiriira xiriiryada shaqada ayaa la isugu soo ururiyey boggaga internetka ee [maamulka badbaadada shaqaalaha](#).

Xiriirada shaqada ee kala duduwan

(Erilaiset työsuhteet)

Heshiiska shaqada waxaa lagu heshiiyaa shuruuda uu qofka shaqaalaha ah ugu shaqaynayo shaqabixiyaha. Xiriirada shaqadu way kala duwanaan karaan, waxayna ku kala duwanaan karaan cidda shaqabixiyaha ah ee heshiiska lala gelayaa inay tahay shaqabixiye birifaati ah, ama qaranka dowlada ama degmada, intuu xiriirka shaqadu soconayo iyo maalin walba wakhtiga shaqadu intuu le'eg yahay.

Xiriirka shaqada iyo xiriirka jagada shaqo

(Työsuhde ja virkasuhde)

Markuu qofka shaqaalaha ah u shaqaynayo shirkad birifaati ah, wuxuu shaqabixiyaha la gelayaa xiriir shaqo. Markuu qofka shaqaalaha ah u shaqaynayo qaranka dowlada ama degmo, xiriirka shaqadu waa xiriir jago shaqada ah. Xagga qofka shaqaalaha ah waxay ku kala duwan yihiin waa, xiriirka jagada shaqadu wuxuu yeelan karaa shuruudo khaas ah oo qofka shaqaalaha ah looga baahan yahay (tusaale ahaan aqoonta luuqadda Finnishka iyo/ ama luuqadda Iswiidhishka). Xiriirka shaqada waxyaabaha ay tahay inuu qofku yaqaan iyo waxyaabaha qofka shaqaalaha ah ama qofka shaqada soo codsada looga baahan yahay waxay ku xiran yihiin nooca shaqada iyo waxyaabaha uu shaqabixiyuhu sheego in loo baahan yahay.

Xiriirka shaqada ee aan lahayn wakhti go'an oo uu ku eg yahay (shaqo joogto ah) iyo xiriirka shaqada ee ku eg wakhti go'an

(Toistaiseksi voimassa oleva (pysyvä) työsuhde ja määräaikainen työsuhde)

Waxaa lagu heshiin karaa, in xiriirka shaqadu noqdo mid aan lahayn wakhti go'an oo uu ku eg yahay (joogto) ama inuu noqdo mid wakhti go'an ku eg. Sharciyada iyo heshiisyada shuruudaha shaqada ayaa si cad u muujinaya mararka la isticimaali karo xiriirada shaqada ee wakhtiga go'an ku eg.

Xiriirka shaqo wuxuu noqon karaa mid wakhti go'an ku eg, hadday sababtu tahay rusaale ahaan.

- ku simid
- shaqo barbarasho
- mashruuc

- wakhti baahidu badan tahay ama wakhti shaqadu badan tahay

Xiriirka shaqada ee wakhtiga oo dhan ah iyo xiriirka shaqada ee wakhti qayb ahaaneed ah

(Kokoaikainen työsuhde ja osa-aikainen työsuhde)

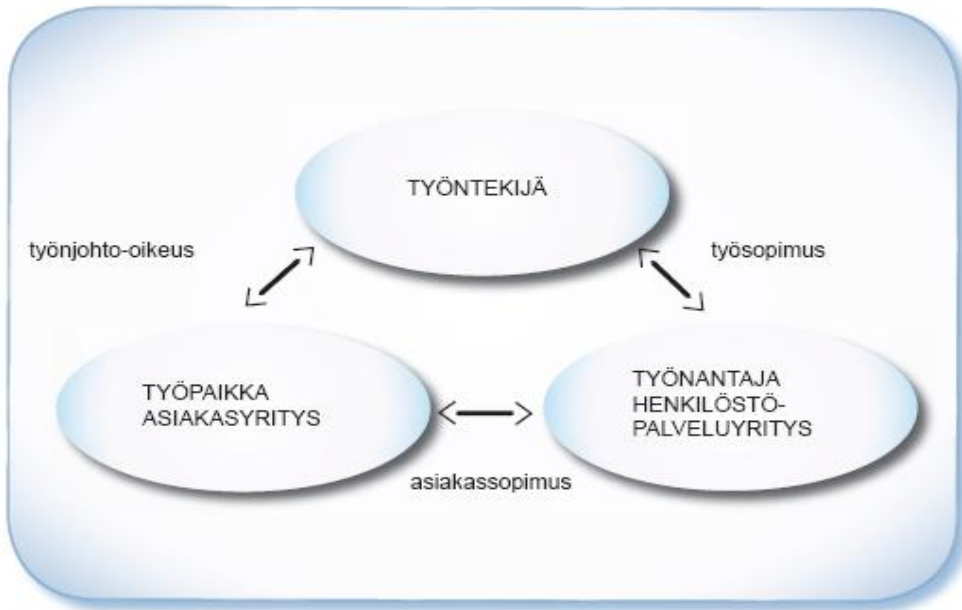
Xiriirka shaqadu wuxuu noqon karaa mid wakhtiga oo dhan ah ama mid wakhti qayb ahaaneed ah. Shaqada wakhtiga qaybtiis ah waa shaqo la qabto wakhti ka yar wakhtiga "buuxa" ee shaqada (ee waafaqsan heshiisyada shaqooyinka noocaas ah leeyihiin). Waxyaabaha faa'iidooyinka ah ee lagu caddeeyey sharciga shaqada iyo heshiisyada shuruudaha shaqada (työehtosopimus =TES) ee uu helo qofka shaqada wakhtiga qayb ahaaneed qabtaa ma noqon karaan kuwo ka liita kuwa uu helo qofka wakhtiga shaqada oo dhan ah qabtaa. Hase yeeshee faa'iidooyinka waxaa loo eegaa wakhtiga shaqada ee la sameeyey.

Ijaaridda shaqaalaha ee loo yaqaan shaqada ijaarka

(Henkilöstövuokraus, niin sanottu vuokratyö)

Shaqadu waxay noqon kartaa nooca la yiraahdo shaqada ijaarka. Shaqabixiyuhu wuxuu heshiis la geli karaa shirkad ijaarta dadka shaqaalaha ah. Markaas mushaharka iyo meesha laga shaqaynayaa way isbedbedeli karaan.

Shirkadda u baahan shaqaalaha ayaa waxay heshiis la gashaa shirkadda shaqaalaha ijaarta. Shirkadda shaqaalaha ijaarta ayaa shirkadda macaamiisha u ah u raadinaysa qof shaqaale ah oo ku haboon.



Shirkadda adeegga shaqaale = Shirkad shaqaalaha ijaarta

SHAQAALE

xuquuqda madaxda shaqada

heshiiska shaqada

GOOBTA SJAQADA
SHIRKADDA MACAAMIISHA AH

SHAQABIXIYE
SHIRKADDA ADEEGGA
SHAQAALAH

heshiiska macaamiisha

Waxaa laga soo xigtay: Oiva väylä työelämään. Henkilöstövuokraus – opas työnhakijalle. HPL henkilöstöpalveluyritysten liitto ja Työministeriö (Ururka isutagga shirkadaha adeegga shaqaale iyo wasaaradda shaqada).

Shaqada ijaarka ah qofka shaqaalaha ah shaqabixiyihiisu waa shirkadda shaqaalaha ijaarta. Qofka shaqaalaha ah wuxuu heshiiska shaqada la gelayaa shirkadda shaqaalaha ijaarta, xitaa isagoo ka shaqaynaya shirkadda macaamiisha ah. Shirkadda shaqaalaha ijaarta ayaa qofka shaqaalaha ah siisa mushaharka debertana dhammaan waajibaadyada kale ee shaqabixiyaha saaran. Shirkadda macaamiisha ah ayaa qofka shaqaalaha ah hagta oo tusta shaqada la samaynayo.

Shaqada ijaarka ah qofka shaqaalaha ah wax kharash ah lagama qaado, mushaharkiisana lagama gooyo wax dilaal ah. Ijaaridda shaqaaluhu waa shirkadaha adeegga shaqaalaha fikradda ganacsi (henkilöstöpalveluyritysten liikeidea) oo ujeedadeedu tahay inay faa'iido soo saarto. Shirkadda shaqaalaha dalbata ayaa biilka ku saabsan shaqaalaha u shubta shirkadda shaqaalaha ijaarta, qofka shaqaalaha ah shaqada loo soo gudbinayo iyo shaqada loo raadinayo darteed ugama imaanayaan, mana aha inay uga yimaadaan wax kharash ah oo isaga laga rabo inuu bixiyo.

Shuruudaha shaqada ee qofka shaqaalaha ah ee la ijaaro

(Vuokratyöntekijän työehdot)

Shuruudaha shaqada ee qofka shaqaalaha ah ee la ijaaro laba siyaabood bay mid ahaan noqon karaan. Haddii shirkadda shaqaalaha ijaartaa ay leedahay heshiis shuruudaha shaqada (TES) oo qabta, shuruuduhu waxay noqonayaan kuwo heshiiskaas waafaqsan. Haddii shirkadda shaqaalaha ijaartaa aanay lahayn heshiis shuruudaha shaqada ah oo qabta, shuruuduhu waxay noqonayaan kuwo waafaqsan heshiis shuruudaha shaqada ee shirkadda macaamiisha ah. Markaas dadka shaqaalaha ah ee la soo ijaartey wakhtiyadooda shaqada, mashaharkooda, nasashooyinkooda, gunooyinka kala duwan ee mushaharka dheer, fasaxyada jirrada ee mushaharka leh iyo waxyaabaha kale ee ah faa'iidooyinka xiriirka shaqada ee ku salaysan heshiiska shuruudaha shaqadu waxay noqonayaan kuwo la mid ah kuwa ay helaa shaqaalaha sida joogtada ah shirkadda ugu shaqeeya. Xagga shuruudaha shaqada markaas shaqaalaha la soo ijaartay waxay la siman yihiin jago ahaan shirkadda shaqaaleheeda kale.

Qofka shaqaalaha ah markuu samaynayo shaqada ijaarka ah waa inuu helaa mushahar waafaqsan siduu dhigayo heshiiska shuruudaha shaqada. Fasaxa sannadkuna wuxuu qofka ugu ururayaa si waafaqsan siday dhigayaan xeerarka sharciga fasaxa sannadka ee xiriirka shaqada ee caadiga ah.

Dadka shaqaalaha ah ee waddanka debediisa laga soo shaqaaleeyey sida caadiga ah waxaa keena shirkadaha shaqaalaha ijaara. Xeerarka iyo heshiisyada la xiriira ijaarida shaqaaluhu si isku mid ah ayey u saameeyaan dadka shaqaalaha ah ee Finland deggan iyo kuwa shaqado darteed u yimaada.

Qofka shaqaalaha ah xuquuqda uu leeyahay iyo waajibaadka saaran

(Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet)

Shaqabixiyuhu xuquuqda uu leeyahay iyo waajibaadka saaran

(Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet)

Sharciyada iyo heshiisyada ayaa lagu caddeeyey xuquuqaha ay leeyihiin iyo waajibaadyada saaran qofka shaqaalaha ah iyo shaqabixiyaha. Dadka Finnishka ah ee shaqaalaha ah aqoon bay u leeyihiin nidaamyada suuqyada shaqada, si fiican bayna u fahansan yihiin waxyaabaha xuquuqda ah ee ay leeyihiin dadka shaqaalaha ah iyo shaqabixiyayaashu, iyo heshiiyada jiraba. Sida caadiga ah shaqabixiyayaashu uma sheegaan qofka shaqaalaha ah waxyaabaha ku saabsan sharciyada xeerarka shaqada ee Finnishka oo dhan. Taas macneheedu ma aha, in aanu shaqabixiyuhu dan ka lahayn shaqaalaha, ee shaqabixiyayaashu waxay qofka shaqaalaha ah ka sugayaan oo ay isleeyihiin isagaa soo ogaanaya heshiisyka shuruudaha shaqada iyo waxyaabaha kale ee ah xeerarka iyo sharciyada shaqada. Qofka shaqaalaha ah wuxuu wararka ka heli karaa dadka ay wada shaqeeyaan, qofka wakiilka u ah shaqaalaha (luottamusmies) ama ururka shaqaalaha ee xirfadiisa. Shaqabixiyayaashuna waxay wararka ka raadsan karaan ururada midowga ee shaqabixiyayaasha.

Sinaanta ka jirta goobta shaqada

(Tasa-arvo työpaikalla)

Siduu dhigayo sharciyada shaqada ee Finland, xuquuqaha iyo waajibaadyada qofka shaqaalaha ah iyo shaqabixiyuhu waa kuwo dadkoo dhan isku mid u yihiin. Waddanka Finland qof walba oo shaqaale ah wuxuu xaq u leeyahay inuu helo in si cadaalad ah loola dhaqmo. Shaqabixiyuhu qofnaba kuma samayn karo takoorid: lab ama dhedig mid kuu yahay, asalka dhalashadiisa, asalka uu u dhashay, waddanka uu dhalashadiisa leeyahay, asalkuu dhalasho ahaan ka soo jeedo, diintiisa, da'diisa, xaaladda caafimaadkiisa, naafonimadiisa, waxqabad siyaasadeed, waxqabad urur shaqaale ama wax kale oo kuwaas u dhigmaa si aan u fiicnayn saamayn uguma yeelan karaan qofka shaqaalaha ah jagadiisa. Qofka shaqaalaha ah laftiisu sabab la'aan ma dhihi karo, shaqabixiyaha ayaa takoorid igu sameeya. Waa arrin weyn, in sabab la'aan qof lagu eedeeyo, inuu takoorid sameeyey.

Siduu dhigayo sharciyada shaqada ee Finland xuquuqaha iyo waajibaadyada waxaa loo qaybin karaa sidan:

Xuquuqda shaqaaluhu leeyahay (Työntekijän oikeudet):

- mushahar waafaqsan heshiiska shuruudaha shaqada ama heshiiska shuruudaha shaqaalaha maamulka
- badbaado uu ka helayo sharciyada iyo heshiisyada
- is qabanqaabin
- deegaan shaqo oo caafimaad iyo nabadgelyo leh

Waajibaadka shaqaalaha saaran (Työntekijän velvollisuudet):

- qofka shaqaalaha ah shaqabixiye kale uma qaban karo ama ma noqon karo ganacsade nooc shaqo ah oo wax u dhimaysa jagada shaqabixiyihiisa
- iyadoo waxyaabo maanka dooriya la isticimaalay lama joogi karo goobta shaqada, taasi waxay keeni kartaa in isla markiiba la baabi'yo xiriirkii shaqada (goobaha shaqada looma dulqaato waxyaabaha maanka dooriya, taasina waxay saamaysaa qof walba oo goobta shaqada ka shaqeeya)
- xirfadaha qaarkood iyo shaqooyinka qaar ka mid ah qofka shaqaalaha ah waxaa waajib ku ah in aanu cid kale u sheegin waxyaabaha uu shaqadiisa darteed ku ogaadey, waajibaadkaas dayacaadiisuna waa arrin weyn

Xuquuqda shaqabixiyuhu leeyahay (Työnantajan oikeudet):

- inuu shaqaaleeyo
- inuu shaqada hogaamiyo, uuna bixiyo tilmaansiin iyo amaro shaqada hogaaminteeda ah
- inuu si sharciga waafaqsan qof ama dad shaqada uga joojin karo ama heshiiska shaqada u baabi'in karo

Waajibaadyada shaqabixiyaha saaran

(Työnantajan velvollisuudet):

- waa inuu dhowro sharciyada iyo heshiisya
- waa inuu dadka shaqaalaha ah si isku mid ah oo cadaalad ah ula dhaqmo
- waa inuu ku dadaalaa amaanka shaqada
- waa inuu shaqaalaha siiyo faahfaahin qoraal ah oo ku saabsan qabashada shaqada shuruudeheeda muhiimka ah
- waa inuu horumar ku sameeyaa siduu atmosferka shaqadu u noqon lahaa mid fiican, iyo siduu qofka shaqaalaha ah shaqada uga soo bixi oo horumarka aqoontiisa xirfadu kor ugu kici lahayd

Shahaadada shaqada

(Työtodistus)

Marka xiriirka shaqadu dhammaado, qofka shaqaalaha ah hadduu dalbado wuxuu shaqabixiyaha xaq ugu leeyahay inuu ka helo shahaadada shaqada oo sharciga ku salaysan. Shahaadada shaqadu waa dukumeenti muhiim ah oo ay ku qoran yihiin

muddada uu xiriirka shaqadu socdey iyo hawlaha uu qofka shaqaalaha ah qaban jirey. Weliba qofka shaqaalaha ah wuxuu dalban karaa, in shahaadada lagu qoro sababta uu xiriirka shaqadu u dhamaaday iyo/ama qiimayn ku saabsan aqoonta shaqada iyo habdhaqanka (= qofka shaqaalaha ah wuxuu yaqaan iyo shaqaale ahaan siduu yahay). Waayoaragnimada hore ee shaqadu waa muhiim, tusaale ahaan marka la dalbanayo shaqo cusub ama waxbarasho.

Shaqabixiyaha waxaa waajib ku ah inuu 10 sano ka dib xitaa qofka siiyo shahaadada shaqada, wixii intaas ka dambeeyana wuxuu shaqabixiyuhu qofka siin karaa shahaadada, haddii aanay dhibaato uga imaanayn. Haddii qofka shaqaalaha ah rabo shahaadada shaqada oo ay ku qoran yihiin qiimayn ku saabsan aqoontiisa shaqada iyo habdhaqankiisa, shaqabixiyuhu waa inuu shahaado noocaas ah siiya qofka shaqaalaha ah hadduu soo dalbad xitaa markay 5 sano ka soo wareegto wakhtiguu xiriirka shaqadu dhammaaday. Shaqabixiyayaashu waa inay isla sidaas oo kale shaqaalaha u siiyaan shahaadada shaqada, haddii ay qofka shaqaalaha ah shahaadadu ka lunto ama ka xumaato (=qoydo, jeexanto, gubato iwm.).

Shaqabixiyaha si ku talagal ah ama si taxader la'aan ah darteed u siin waaya qofka shaqaalaha ah shahaadada shaqada, wuxuu jebinayaa sharciga heshiiska shaqada. Finland nidaamka caadiga ah ee ka jiraa waa qofka shaqaalaha ah ayaa dalbada shahaadada shaqada, shaqabixiyuhuna wuu siiyaa.

Fasaxyada qoyska

(Perhevapaat)

Markuu qoyska u dhasho ilmo, waalidku waxay xaq u leeyihiin inay qaataan fasaxa qoyska (inay shaqada fasax ka qaataan oo ilmaha guriga ku hayaan). Markay fasaxyada qoysku dhammaadaan, qofka shaqaalaha ah wuxuu xaq u leeyahay inuu dib ugu soo noqdo meeshii uu ka shaqayn jirey oo uu ka shaqeeyo shaqadiisii hore ama shaqo u dhiganta.

Fasaxa qoyska waxaa loola jeedaa

- fasaxa hooyonimada (äitiysvapaa)
- fasaxa aabbanimada (isyysvapaa)
- fasaxa waalidka (vanhempainvapaa) (fasaxa waxaa qaata hooyada ama aabbaha)
- fasaxa haynta ilmaha (hoitovapaa) (muddada lagu jiro fasaxa haynta ilmaha, shaqabixiyaha waajib kuma aha inuu qofka shaqaalaha ah mushahar siiyo)

Markuu qoyska u dhalanayo ilmo, qofka shaqaalaha ah waa inuu shaqabixiyihiisa wakhti fiican u soo sheegaa inuu qaadanayo fasaxa hooyonimada, fasaxa aabbanimada iyo fasaxa haynta ilmaha. Sida caadiga ah wakhtiga ay tahay in la soo sheegaa waa marka fasaxa la qaadanayo 2 bilood ka hor. Fasaxa hooyonimadu waa 105 maalmood oo maalmaha shaqada ah. Wakhtiga fasaxa hooyonimada waa la ogol yahay in la shaqeeyo, haddii aanay shaqayntu wax u dhimayn nabadgelyada hooyada iyo ilmaha caloosha ku Amiedu 2008, Outi Sjöblom, Anni Piikki, Marketa Pedronova, Anja Tarhala ja Marja Kaikkonen

jira ama ilmaha dhashay. Hase yeeshee wakhtiga fasaxa hooyanimada waxaan la shaqayn kari labada todobaad ee ka horeeya wakhtiga lagu qiyaasay inuu ilmuhu dhalanayo iyo markuu ilmuhu dhasho ka dib muddo laba todobaad ah.

Fasaxa waalidka

(Vanhempainvapaa)

Fasaxa hooyanimada ka dib hooyada ama aabaha midkood ayaa ilmaha ku hayn kara guriga oo qaadan kara fasaxa waalidka oo ah 158 maalmood oo maalmaha shaqada ah. Labada waalid isku mar ma wada qaadan karaan fasaxa waalidka. Markuu ilmuhu dhasho aabbuhu wuxuu qaadan karaa fasax gaaban oo ah fasaxa aabbanimada. Fasaxa aabbanimadu waa 18 maalmood oo ah maalmaha shaqada. Waddanka Finland aabbayaashu inta badan way la joogaan markay hooyadu umulayso, sidaas darteed waxay qaataan fasaxa aabbanimada. Fasaxa waalidka ka dib aabbaha waxaa kaloo suuragal u ah inuu qaato fasaxa aabbanimada oo la sii dheereeyey, haddii uu qaatay qayb ka mid ah fasaxa waalidka. Sidaas ayaana nimanka xitaa loogu taageeraa inay ilmaha hayaan. Markuu aabbuhu ku jiro fasaxa waalidka ama fasaxa aabbanimada ee la sii dheereeyey, hooyada qoysku waxay dib ugu noqotaa nolosha shaqada.

Siduu dhigayo sharciga heshiiska shaqadu, shaqabixiyaha waajib kuma aha inuu mushahar bixiyo wakhtiga lagu jiro fasaxyada qoyska. Wakhtiyada lagu jiro fasaxyada qoyska, mushaharka la bixiyaa waxaa sabab u ah oo uu ku salaysan yahay waxyaabaha uu dhigayo heshiiska shuruudaha shaqada ee xirfadda ama cilmiga shaqada (alan työehtosopimus =TES).

Fasaxa waalidka ka dib ilmaha waxaa loo dalbi karaa boos xannaano maalmeed. Sida caadiga ah ilmuhu waxay Finland xannaano maalmeedka bilaabaan markay jiraan 2-3 sano. Shaqabixiyayaasha iyo dadka shaqaalaha ahba way yaqaanaan fasaxyada qoyska, inta badana waa la isticmaalaa. Naagta uurka leh heshiiskeeda shaqada lama baabi'in karo, lamana ogola in uurka dartiis loo takooro.

Fasaxa haynta ilmaha waxaa la heli karaa ilaa ay ilmaha uga buuxsamayso 3 sano. Hay'adda Hawlgabka Qaranka (KELA) ayaa qaabilsan arrimaha fasaxyada qoyska oo dhan. Muddada lagu jiro fasaxyada qoyska, KELA-da ayaa bixisa lacag. Caddadka lacagtu wuxuu ku xiran yahay qofka shaqaalaha ah dakhligiisa.

Faahfaahin dheeraad ah waxaad ka heleysaa boggaga Kelada [af Finnish](#), [af Iswiidhish](#) iyo [af Ingiriis](#).

Waxaad kaloo akhrisataa Bangiga wararka qaybtiisa [Markaad uur leedahay](#).

Akhriso Bangiga wararka qaybtiisa [\(Fasaxyada qoyska\)](#).

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

Caymisyada qofka shaqaalaha ah (Työntekijän vakuutukset)

Finland waxaa ka jira laba nidaam oo hawlgabka ah (eläkejärjestelmä), oo midba midka kale sii dhammaystiro: sharciga hawlgabka shaqada (työeläkelaki) iyo sharciga hawlgabka qaranka (kansaneläkelaki).

- Shaqada mushaharka lagu qaato ee laga shaqeeyo iyo ganacsinimada ayaa lagu helaa hawlgabyada shaqada
- Hawlgabyada qaranku waxay sugaan in qofku markuu hawlgab galo uu helo ugu yaraan dhaqaale nolol maalmeedkiisa ah

Hawlgabka qaranka waxaa heli kara qofka Finland deggan. Hawlgabka qaranka waxaa soo ogolaada oo bixiya Kela. Wuxuuna sugaa inuu qofku helo dhaqaalaha ugu yar ee nolol maalmeedka, haddii qofku aanu helin hawlgabka shaqada ama hawlgabka shaqada ee uu helaa yar yahay. Hawlgabka shaqadu markuu bato waxaa yaraada hawlgabka qaranka.

Shaqabixiyaha caymisyada uu leeyahay ee sharciga ku salaysan (Työnantaja lakisäätteiset vakuutukset):

(siduu sharcigu dhigayo shaqabixiyaha waxaa waajib ku ah inuu qofka shaqaalaha ah u sameeyo):

Badbaadada hawlgabka

(Eläketurva)

Shaqabixiyaha ayaa qabanqaabiya badbaada hawlgabka ee dadka shaqaalaha ah. Lacagta hawlgabka caddadkeedu wuxuu ku xiran yahay sannadaha la soo shaqeeyey iyo mashaharka la shaqaystay. Makuu qofku sannado badan shaqaynayey, dakhligiisuna badnaa, waxaa badanaya lacagta hawlgabka shaqada ee uu helayo. Lacagta hawlgabka shaqada waxaa la bixiyaa, markay nolosha shaqadu dhammaato. Hawlgabka da'du wuxuu bilowdaa markuu qofku gaaro 63-68 sano; qofku isagaa dooran kara wakhtiga uu hawlgabka da'du u bilaabanayo. Waddanka Finland lacagta hawlgabka waxaa laga gooyaa canshuur.

Hawlgabku wuxuu sugaa in qofku markuu waayeel noqdo uu helo dhaqaale uu ku noolaado, hawlgabku wuxuu kaloo nolol maalmeedka sugaa hadday timaado awood la'aan shaqo ama haddii qofka qoyska masuulka ka ah dhinto. Shaqciyada hawlgabka shaqadu waxay suuragelinayaan, inuu qofku ka shaqeeyo shaqo qayb wakhti ahaan ah (saacado gaaban shaqeeyo), tusaale ahaan isagoo ku shaqaynaya hawlgabka wakhtiga

qaybtiis ah. Qofka shaqaalaha ah ee waayeelka ah intuusan hawlgabka caadiga ah gelin ka hor wuxuu geli karaa hawlgab wakhtiga qaybtiis ah, markaas qofku wuxuu shaqaynayaa saacado ka yar saacadaha shaqada ee caadiga ah. Shaqabixiyaha waajib kuma aha inuu qofka u qabanqaabiyo shaqada wakhtiga qayb ahaaneed ah, laakiin hawlgabka wakhtiga qaybtiisa ah waa waxyaabo laga yaqaan goobaha shaqada ee bulshada Finnishka, shaqabixiyaha ayaana lagala heshiin karaan.

Badbaadada hawlgabka kharashka ku baxa waxaa si wadajir ah u maalgeliya shaqabixiyayaasha iyo dadka shaqaalaha. Qaybta kharashka ee qofka shaqaalaha ah bixinayo shaqabixiyaha ah ayaa ka gooya qofka shaqaalaha ah mushaharkiisa, ka dibna qaybtaas iyo qaybtii uu shaqabixiyuhu bixinayey ee caymiska ahayd ayuu shaqabixiyuhu u shubaa hay'adda hawlgabka qaabilsan. Shirkadaha caymiska hawlgabyada shaqada (työeläkevakuutusyhtiöt), qasnadaha hawlgabka (eläkekassat) iyo aasaasiyadaha hawlgabka (säätiöt) ayaa qaabilsan caymiska hawlgabka shaqada. Waddanka Finland Xarunta Badbaadada Hawlgabka (Eläketurvakeskus = ETK) ayaa la isugu geeyey oo qaabilsan arrimaha la xiriira badbaadada hawlgabka. Xarunta Badbaadada Hawlgabku markii muddo la joogaba dadka shaqaalaha ah waxay u soo dirtaa warar ku saabsan hawlgabka qofka u ururay.

Xaq u yeelashada badbaadada hawlgabka

(Oikeus eläketurvaan)

Qof waliba xaq buu u leeyahay daryeelka hawlgabka shaqada. Haddii qofka ajnebiga ah ee shaqaalaha ah uu Finland ka tago isagoo aan weli hawlgab geli, markuu hawlgabka galo ayaa Finland looga soo shubayaa hawlgabka u ururay ee uu xaqa u leeyahay. Qofku dhalashadu doono ha lahaado, hawlgabka wuxuu ku heli araa waddan kasta. Shaqaalaha maamulka ayaa hawlaha fulinaya, laakiin waxaa fiican inuu qofku haysto dhammaan dukumeentiyada muujinaya inuu Finland ka shaqayn jirey. Qofka shaqaalaha ah Xarunta Badbaadada Hawlgabka (Eläketurvakeskus = ETK) ayaa ka dalban karaa warqad muujinaysa caddadka hawlgabka ee u ururay.

Waa muhiim inuu qofka shaqaalaha xiriir walba oo shaqo oo uu Finland ka sameeyey ka haysto shahaado shaqo. Iyadoo shahaadooyinka shaqada la kaashanayo ayaa haddii loo baahdo la sixi karaa wararka diwaanka ku qoran. Way fiican tahay inuu qofka shaqaalaha ah la socdo hawlgabka u ururay oo haddii ay jiraan waxyaabo u baahan in la saxo waa inuu la xiriiraa Xarunta Badbaadada Hawlgabka (Eläketurvakeskus = ETK) oo uu saxaa.

Caymiska qaabilsan hadday dhacdo dhib aan lagu talagelin

(Tapaturmavakuutus)

Shaqabixiyaha waxaa waajib ku ah inuu shaqaalihiisa geliyo caymiska qaabilsan hadday dhacdo dhib aan lagu talagelin. Waa in mar walba la sameeyaa markuu xiriirka shaqadu bilaamayo. Haddii wax shil ah dhacaan, qofka shaqaalaha ah wuxuu heli karaa magdhow. Magdhowgu wuxuu noqn karaa kharashka ku baxa daryeelka bukaanka iyo mushaharka qofka ka baaqday oo ah lacag maalmeed, hawlgabka shilka ka dhacay, magdhow ah dhaawaca ama naafada uu shilku keenay, baxnaanin ahaan ama haddii qofku dhinto magdhowgu wuxuu noqonayaa hawlgabka qoyska oo qofka dadkiisa la siinayo.

Badbaadada mushaharka

(Palkkaturva)

Haddii shaqabixiyuhu kaco ama uu awoodi waayo inuu shaqaalaha siiyo mushaharkooda, qofka shaqaalaha ah mushaharada ka maqan wuxuu raadsan karaa iyagoo ah badbaado mushahar (palkkaturvana).

Nidaamka badbaadada mushaharku wuxuu sugaa inuu qofka shaqaalaha ah helo waxyaabaha uu xiriirka shaqo dartiis xaqa u leeyahay (mushahar), haddii shaqabixiyuhu kicitaan uu kacay ama awood dhaqaale la'aan dartood uu u awoodi waayo inuu shaqaalaha mushaharkooda siiyo. Qofka shaqaalaha ah waa inuu sameeyaa codsiga badbaadada mushaharka, inta lagu jiro 3 bilood ee ku xiga wakhtigii ay ahayd inuu mushaharkiisa helo.

Faahfaahin dheeraad ah oo ku saabsan badbaadada mushaharka ee Finland waxaad ka heleysaa boggaga internetka ee maamulka shaqada (työhallinto) [af Finnish](#), [af Iswiidhish](#) iyo [af Ingiriis](#):

Caymiska nafta ee koox ahaaneed

(Ryhmähenkivakuutus)

Sida caadiga ah dadka shaqaalaha ah waxay ka tirsan yihiin caymiska nafta ee koox ahaaneed (ryhmähenkivakuutus). Caymisku wuxuu waajib ku yahay shaqabixiyayaasha ay khuseeyaan xeerarka heshiiska guud ee shuruudaha shaqadu. Caymiska nafta ee koox ahaaneed ayaa laga bixiyaa magdhowga dhibaataada qofka shaqaalaha ah soo gaarta ee

keenta awoodid la'aanta shaqo ee joogtada ah iyo dhimashada, magdhowga dhimashada waxaa sida caadiga ah la siiyaa qofka ehelkiisa ama qofka loo sharciyeeyey inuu magdhowga helo.

Waxaa fiican in shaqabixiyaha laga ogaado noocyada caymiska ah ee uu shaqabixiyuhu geliyey shaqaalaha. Arrintani waa mid macno samaynayso, haddii uu qofka shaqaalaha ah ka fekerayo inuu iskiis caymisyo u galo. Tusaale ahaan marka guriga la gadanayo waxaa dhici karta inay bangiyadu xayaysiiyaan noocyo kala duduwan oo caymisyo ah oo loogu talagalay hadday timaado shaqo la'aan ama dhimasho. Waxaa dhici karta inuu shaqabixiyuhu caymisyadaas geliyey qofka shaqaalaha ah oo uu leeyahayaba. Markuu qofka shaqaalaha ah soo gaado caymisyada uu shaqabixiyuhu geliyey, markaas kuma dhacayso inuu galo oo (lacag ka bixiyo) caymisyo uu hore ugu jirey.

Shaqabixiyuhu caymisyada sharci ahaan khasabka ah mooyee wuxuu qofka shaqaalaha ah gelin karaa caymisyo kale oo dheeraad ah oo aan khasab ahayn.

dadka shaqaalaha ah iskood bay u geli karaan caymiyo dheeraad ah oo aan khasab ahayn, sida xubin ka noqoshada qasnada shaqa la'aantu waxay qofka badbaado siisaa, hadduu shaqo la'aan noqdo.

Canshuuridda

(Verotus)

Waddanka Finland mushaharada shaqada oo dhan waxaa laga gooyaa canshuur. Shaqabixiyaha ayaa qofka shaqaalaha ah mushaharkiisa ka gooya canshuur la sii hormarinayo (=ennakonpidätys). Canshuurta waxaa qaata dowlada iyo degmada. Lacagta canshuur ahaanta la isaga qaado waxaa lagu maalgeliyaa adegyada kala duduwan iyo badbaadada arrimaha bulshada, sida daryeelka bukaanka, hawlgabyada iyo iskuullada.

Dadka Finnishka ah markay mushaharka ka hadlayaan, waxay ula jeedaan mushaharka oo aan weli waxba laga goyn. Heshiiska shaqada waxaa lagu qoraa mushaharka oo aan weli waxba laga goyn (bruttopalkka). Waana mushaharka oo aan weli laga goyn canshuur iyo waxyaabaha kale ee khasabka ah sida kharashyada uu shaqabixiyuhu shubo. Mushaharka qofka shaqaalaha ah u soo hara waa mushahar saafi ah (nettopalkka).

Tusaale ah xisaabinta mushaharka [af Finnish](#):

Kaarka canshuurta

(Verokortti)

Markay shaqadu bilaabanto, qofka shaqaalaha ah waa inuu kaarka canshuurta u geeyaa shaqabixiyaha. Kaarka canshuurta waxaa laga helaa xafiiska canshuurta. Haddii qofka shaqaalaha ah uu kaarka canshuurta u geyn waayo shaqabixiyaha, mushaharka canshuurta laga goynayaa waxay noqonaysaa boqolkiiba 60. Canshuurta dakhliga ee dowladu qaadata waxaa waddanka Finland la isticimaalaa qaabka canshuurta ee ah markuu dakhligu kordho waxaa kordhaya boqolkiiba canshuurta la bixinayo (progressiivinen verotusmalli). Canshuurta la bixiyaa waxay ku xiran tahay dakhliga. Haddii dakhligu yar yahay (tusaale ahaan mushahar yar), canshuurta la bixinayo boqolkiiba way yar tahay. Haddii dakhligu badan yahay canshuurta la bixinayaa way badanaysaa.

Canshuurta qofka hore looga goynayo waa canshuurta dowladu qaadata iyo tan degmadu qaato. Marka mushaharka canshuurta laga goynayo waxaa kaloo laga gooyaa kharashyada hawlgabka shaqada, shaqa la'aanta iyo kharashka caymiska bukaanka. Xafiiska canshuuraha waxaa lala tegi karaa heshiiska shaqada, markaasaa qofka shaqaalaha ah la isla xisaabin karaa caddad boqolkiiba ah ee canshuurta lagaa goynayo oo ku salaysan dakhliga ku soo gala.

Wargelinta canshuurta

(Veroilmoitus)

Qof walba oo ay waajib ku tahay inuu canshuur bixiyo waa inuu sameeyaa wargelinta canshuurta oo ay tahay inuu ku soo sheego dakhliyada soo gala oo dhan. Waddamada waxay leeyihiin heshiisyo badan oo ka dhexeeya oo ku saabsan canshuuridda. Sidaas darteed waxaa wanaagsan in xafiiska canshuuraha la weydiiyo talooyinka ku saabsan sida loocanshuurayo qofka shaqaalaha ah ee ajnebiga ah.

Dadka Finnishka ah way qoraan dakhliga soo gala si ay iyagu u habsan karaan waxyaabaha ay qolada canshuuruhu soo qoraan. Hubintu way fududahay, haddii qofka shaqaalaha ah haysto dhammaan risiidhada waxyaabaha keenaya inuu xaq u yeesho in canshuurta laga dhimo, sida warqadaha mushaharka ee uu ka helay shaqabixiyaha.

Shaqada suuqa madow ah (Pimeä työ)

Haddii qofka shaqaalaha ah aanu canshuur ka bixin mushaharka shaqada, waxaa la yiraahdaa suuq madow buu ku shaqeeyaa. Finland sharci ahaan waa khalad in sidaas la

sameeyo. Haddii qofka shaqaalaha ah aanu canshuur macneheedu waa shaqabixiyuhuna ma bixiyo kharashyada caymisyada hawlgabka, sida caadiga ahna kama taxadero badbaadada ammaanka shaqada iyo caymisyada shilalka lama filaanka ah. Haddii qofku isagoo shaqo suuq madow ah ka shaqaynaya shil dhaco, aanuna jirin caymiska shilalka lama filaanka ah, qofka shaqaalaha ah ama qoyskiisu ma helayaan wax magdhow ah. Bixinta mushahar suuq madow ah sharci daro ayey ka tahay Finland.

Qofka suuqa madow ku shaqaystaa wuxuu waayayaa xuquuqda badbaadada ee uu leeyahay qofka shaqaalaha ah ee canshuuraha bixiyaa. Tusaale ahaan hadday yimaadaan dhibaatooyin la xiriira bixinta mushaharka, cidi waxba kama qaban karto. Sidoo kale qofka shaqaalaha ah ee suuqa madow ku shaqeeya suuragal uma aha inuu helo lacag maalmeedka shaqa la'aanta ee mushaharka ku xiran ama lacag maalmeedka bukaanka, mana helayo lacagta hooyonimada, aabbanimada iyo lacagta waalidka. Dadka Finnishka ah way og yihiin waxyaabahaas, sidaas darteed aad bay dhif u tahay in suuq madow lagu shaqeeyo.

Inta badan shaqabixiyayaasha Finnishka ah mar walba caymisyada way galaan oo sharciyada shaqada way dhowraan, laakiin nasiib daro waxaa jira qaar aan sharciga ku dhaqmin.

Haddii dadka ajnebiga ah aanay aqoon u lahayn sharciga shaqada ee Finland, waxaa dhici karta in lagu qalqaaliyo inay suuq madow oo canshuur la'aan ah ku shaqeeyaan. Qofka ajnebiga ah ee shaqaalaha ah markuu canshuuraha bixiyo wuxuu helayaa xuquuqda iyo badbaadada ay helaan dadka Finnishka ah.

kaladerka canshuurta

(Verokalenteri):



Sannad walba ogeysiinta canshuurta ama waa la buuxbuuxiyaa ama waxaa la hubiyaa, in **ogeysiinta canshuurta** ee xafiiska canshuurahu soo buuxbuuxiyey sax tahay. Haddii aad canshuur **badan** bixiso, sannadka ku xiga ayaaad heleysaa **canshuur lagu soo celiyey**, macnuhu waa lacag baa lagu soo celinayaa. Haddii aad canshuur yar bixiso, waxaad heleysaa **canshuur dambe**, macneheedu waa canshuurtii lagu yeeshay ayaaad gadaal ka bixinaysaa.

Badbaadada shaqaalaha

(Työsuojele)

Finland waxaa ka jira sharciyo loogu talagalay in lagu sugo ammaanka deegaanka shaqada. Shaqabixiyaha ayaa masuul ka ah in qof walba uu si nabadgelyo leh shaqada u qaban karo. Qofka shaqaalaha cusub ah waa in goobta shaqada loogu qabanqaabiyaa la qabsasho. Shaqabixiyaha waxaa waajib ku ah inuu qof walba oo shaqaale ah baro oo tuso hababka saxda ah ee shaqada loo qabto iyo waxyaabaha goobta shaqada ee khatarta keeni kara.

Shaqabixiyaha ayuu xil ka saaran yahay, in dadka shaqaalaha ah oo dhan loo sheego goobta shaqada tilmaameheeda ammaanka. Siduu sharciyo dhigayo, dadka shaqaalaha ah laftoodu waa inay ku taxderaan ammaankooda shaqada. Shaqada waa in loo sameeyaa sida loogu talagalay. Hadday wax jabaan waa khasab in shaqabixiyaha loo sheegaa, tusaale ahaan, mishiin jaban ama qalabka shaqada oo jaban laguma shaqayn karo. Qofka shaqaalaha ah wuu diidi karaa inuu shaqada qabto, hadday shaqadu si cad khatar u tahay.

Haddii qofka shaqaalaha ah uu shaqada ku isticimaalayo mishiinno ama waxyaabo kiimiko ah, shaqabixiyuhu waa si fiican u baraa sida saxda ah ee loo isticimaalo. Shaqooyinka qaar qofka shaqaalaha ah waa inuu isticimaalaa qalab wax ka celinaya; sida helmet gaashaan ah, muraayado indhaha la gashado oo gaashaan ah, galoofis gaashaan ah, kabaha ammaanka, qalab maqalka difaacaya, qalab neefta difaacaya. Haddii tilmaanbixiyaha ay ku qoran tahay, waa in helmet gaashaan ah la isticimaalaa, shaqabixiyuhu waa inuu qofka shaqaalaha ah siiyaa helmet, qofka shaqaalaha ahna waa khasab inuu helmetka isticimaalo.

Waddanka Finland ammaanka shaqada aad baa looga taxaderaa. Goobaha shaqada ee Finland dadku waxay u barten inay isticimaalaan qalabka difaaca. Xirfadaha shaqada ee nadaafadda aad loogu fiirsado (sida xirfadaha daryeelka caafimaadka, xirfadaha makhaayadaha cuntada) xeerarka nadaafadda dhawridooda aad baa loogu fiirsadaa. Dadka shaqaalaha ah iyo shaqabixiyayaashuba si aad ah ayey u dhowraan xeerarka nadaafadda, haddii la dayacana waa arrin ciqaab lagu mutaysto.

Sharciyo wuxuu dhigayaa, in goobaha shaqada ay joogaan dad ku filan oo yaqaan gargaarka degdegga ah, waana inay yaallaan qalabka gargaarka degdegga, sidoo kale waa inay jiraan tilmaamo waxqabad oo loogu talagalay, hadday yimaadaan xaaladoshilal ah. Shaqabixiyayaashu goobaha shaqada ayey shaqaalaha ugu qabanqaabiyaan waxbarashooyin gargaarka degdegga ah.

Ka akhriso Bangiga wararka boggagiisa [Badbaadada shaqaalaha](#).

Daryeelka caafimaadka shaqaalaha

(Työterveyshuolto)

Daryeelka caafimaadka shaqaaluhu waa daryeel caafimaad oo ka hortag ah oo ku salaysan sharciga caafimaadka shaqaalaha. Sharcigu wuxuu dhigayaa, inay shaqabixiyaha waajib ku tahay inuu qabanqaabiyo daryeelka caafimaadka ee shaqaalaha. Qabanqaabinta daryeelka caafimaadka ee shaqaaluhu waajib bay ku tahay shaqabixiye walba, mana ku xirna intay goobta shaqadu le'eg tahay.

Waxqabadka daryeelka caafimaadka shaqaaluhu siduu noqonayo waxaa sal u ah baahida shirkadda, taasna waxaa isla go'aamiya shaqabixiyaha, dadka shaqaalaha ah iyo qolyaha ka socda daryeelka caafimaadka shaqaalaha. Hadafka daryeelka caafimaadka shaqaaluhu waa in deegaanka shaqadu noqdo mid caafimaad iyo nabadgelyo leh iyo bulsho shaqo oo si fiican u shaqaysa, in laga hortago cudurada shaqada la xiriira iyo in lagu dadaalo oo la horumariyo dadka shaqaalaha ah awoodooda shaqo iyo waxqabad. Shaqabixiyayaashu magdhow bay ku helaa qabqanqaabinta ay dadka shaqaalahooda ah u qabanqaabiyaan daryeelka caafimaadka shaqaalaha.

Waxyaabaha la xiriira daryeelka caafimaadka shaqaalaha, marka heshiiska shaqada la samaynayo ayaa la weydiin karaa shaqabixiyaha. Shaqabixiyayaashu waxay leeyihiin heshiisyo kala duduwan oo ku saabsan adeegyada caafimaadka ee uu qofka shaqaalaha ah ka heli karo daryeelka caafimaadka shaqaalaha.

Ka akhriso Bangiga wararka boggagiisa [Daryeelka caafimaadka shaqaalaha](#).

Deegaannada badbaadada shaqaalaha (Työsuojalet)

Waddanka Finland waxaa ka jira 8 deegaan oo ah badbaadada shaqaalaha oo hoostaga Wasaaradda caafimaadka iyo arrimaha bulshada. Deegaannada badbaadada shaqaalaha shaqadoodu waa inay ilaaliyaan, in goobaha shaqadu dhowraan waajibaadyada ah badbaadada shaqaalaha. Deegaannada badbaadada shaqaaluhu waa kuwo siyaasad ahaan madax bannaan oo hoostaga wasaaradda oo ah nolosha shaqada shaqaaleheeda dowladeed ee qaabilsan ilaalinta iyo shaqaaleheeda aqoonyahannada ah. Deegaannadu waxay wasaaradda u soo gudbiyaan warbiximaha ku saabsan waxyaabaha loo baahan yahay in goobaha shaqada horumar lagu sameeyo. Sidaas bayna deegaannada badbaadada shaqaaluhu kaalin muhiim ah ugaga jiraan shaqada ah horumarinta xaaladaha nolosha shaqada.

Deegaannada badbaadada shaqaaluhu waxay ilaaliyaa

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

45

- shaqada iyo xaaladaha shaqada culayskoodu markuu bato dhibaatooyinka yimaada
- shilalka shaqada la xiriira (työtapaturma)
- khatarta ay waxyaabaha kiimikada ah leeyihiin
- in lagu dhaqmo xeerarka guud ee lagu heshiiyey ee nolosha shaqada

Deegaannada badbaadada shaqaaluhu waxay dadka shaqaalaha ah iyo shaqabixiyayaashaba siiyaan talooyin la xiriira arrimaha shaqada ammaankeeda iyo caafimaadkeedka ah iyo weliba arrimaha la xiriira shuruudaha xiriirka shaqada.

Deegaannada badbaadada shaqaaluhu kontoroollo ayey ku sameeyaa goobaha shaqada. Qofka ka socda deegaanka badbaadada shaqaaluhu wuxuu kontorool ku samayn karaa, in goobta shaqada lagu dhowro xeerarka ammaanka, in qofka si ku filan shaqada loo tusay ama in dadka shaqaalaha ah ee ajnebiga ah xaaladaha ay ku shaqeeyaan iyo shuruudaha shaqadu yihiin kuwo waafaqsan sharciyada iyo heshiisyada Finland ka jira.

Warar ku saabsan deegaannada badbaadada shaqaalaha oo ah [af Finnish](#), [af Iswiidhish](#), [af Ruush](#), [af Ingiriis](#) iyo [af Istooniyaan](#).

Ka akhriso Bangiga wararka boggagiisa [Deegaannada badbaadada shaqaalaha](#).

Dhaqanka shaqada ee Finland

(Suomalainen työkuulttuuri)

Sinaan

(Tasa-arvo)

Sharciga sinaanta

(Tasa-arvolaki)

Waddanka Finland waxaa ka jira sharci sinaanta ah, kaasoo shaqabixiyaha faraya inuu ilaaliyo, in goobta shaqada ay ka jirto sinaan iyo in aanay goobta shaqada ka jirin takoorid. Siyaasadda, nolosha shaqada, waxbarashada, nolosha qoyska iyo nolosha birifaatiga ah kala qiimo ahaanta ragga iyo dumarka ka dhaxaysa waxaa sii xoojin karaa waxqabadyo magac ku yaal ah oo dhexdhexaad ah. Waxaa dhici karta inay ragga iyo dumarku siyaabo kala duduwan ula kulmaan sinaan la'aanta. Tusaale ahaan dumarka iyo ragga dumarka ayaa inta badan qaata fasaxa haynta ilmaha, markay qoyska carruurtiisu yar yar yihiin. Taasina waxay sabab u noqotaa, in dumarka hawlgabku aanu ugu ururin sida ragga oo kale.

Sinaanta qoyska dhexdiisa ah

(Tasa-arvo perheessä)

Qoysaska ragga iyo dumarkuba carruurta way hayaan, hawsha guriga way sameeyaan, qoyska arrimihiisana way sameeyaan. Inta badan hooyooyinka Finnishka ah iyagoo carruurtoodu yar yar yihiin bay ka shaqeeyaan shaqooyin mushahar lagu qaato. Wiilasha iyo gabdhuu ilaa yaraantoodii bay soo arkayeen inay hooyada iyo aabbaha oo labadooduba shaqeeyaa qaybsadaan hawsha guriga. Finnishku ilaa yaraantoodii bay soo barten tusaalaha sinaanta ee qoyska dhexdiisa.

Inkastoo dumarku jagada ay ku leeyihiin bulshada iyo nolosha shaqadu tahay mid xoogan, haddana taas macneheedu maaha in jagada raggu tahay mid liidata ama ka liidata jagada dumarka. Ragga Finnishku way ka qaybqaataan hawl maalmeedka qoyska, waxayna u arkaan inay dumarku la siman yihiin ragga. Taasina waxay keeneysaa in dumarka laftooda wax laga sugo. Ragga Finnishka ah waxay ku xisaabtamayaan, inay dumarku si madaxbanaani leh u qabsadaan hawlahooda iyo arrimaha la xiriira qoyska ama shaqada. Kana qaybqaataan kharashka qoyska ka baxa oo ay mushaharkooda wax ka bixiyaan. Markay ninka iyo naagta mid walba dhaqaale mushahar oo uu leeyahay soo galaan, qoys ahaan waxaa lagu heshiin karaa, tusaale ahaan, in mid waliba markiisa bixiyo biilasha. Dadka Finnishka ah waxay sinaanta u fahmaan, in ragga iyo dumarku leeyihiin xuquuq isku mid ah, waajibaad isku mid ahna saaran yahay.

Sinaanta ka jirta nolosha shaqada

(Tasa-arvo työelämässä)

Waddanka Finland wuxuu leeyahay sinaan ragga iyo dumarka ka dhaxaysa oo ka jirta nolosha shaqada. Sinaantu siyaabo badan bay uga muuqataa nolosha shaqada ee Finnishka.

Dumarka Finnishku sida ragga oo kale ayey si aad ah wax u bartaan, maalintiina waxay shaqeeyaan saacado ku dhow dhow saacadaha ay raggu shaqeeyaan. Dumarka Finnishku muddo dheer ayey ka shaqaynayaan shaqo guriga banaankiisa ah oo mushahar lagu qaato. Inay dumarku shaqeeyaan waxay noqotay wax iska caadi ah.

Hooyooyinka carruurta yar yar leh shaqada ay guriga banaankiisa ka soo qabtaan way yar tahay, marka loo fiiriyo ragga ay isku da'da yihiin, laakiin waxaa caadi ah in dumarka shaqayntoodu ay inta badan la socoto jadwalka carruurta koriinkooda: markay carruurta koraan waxaa kordha shaqada ay hooyooyinku ka qabtaan guriga banaankiisa. Hawsha Amiedu 2008, Outi Sjöblom, Anni Piikki, Marketa Pedronova, Anja Tarhala ja Marja Kaikkonen

guriga inteeda badan weli waxaa qabta dumarka, laakiin sinaanta dumarka iyo ragga ee qoysaska Finnishku marba marka ka dambaysa way sii kordheysaa, shaqada ay raggu guriga ka qabtaanna marba marka ka dambaysa way sii badanaysaa.

Sinaanta iyo dhaqanka hogaaminta

(Tasa-arvo ja johtamiskulttuuri)

Sinaanta ka dhaxaysa ragga iyo dumarku siyaabaha ay goobta shaqada uga muuqato waxaa ka mid ah, in ay jiraan dumar badan oo madax iyo hogaamiyeyaal ah. Waddanka Finland naagta madaxda ah hadalkeedu sida loo maqlaa wuxuu la mid yahay sid aloo maqlo ninka madaxda ah hadalkiisa. Taas macneheedu waa, qof walba – rag iyo dumar midkuu doono ha ahaadee waa inuu raacaa waxyaabaha ay naagta madaxda ah farto.

Haddii qofka shaqaalaha ah uu raaci waayo waxyaabaha ay naagta madaxda u ah fartay ama amarka ay siisay, qofka shaqaalaha ah wuxuu jebinayaa sharciyada u degsan nolosha shaqada.

Jagada sinaanta ee dadka shaqaalaha ah, hogaamiyayaasha iyo dadka madaxda ah macneheedu waa astaamaha awoodda xukunku way ku yar yihiin goobta shaqada ee Finland ku taalla. Qofku dharka uu xiran yahay iyo xafiiskiisu intuu le'eg yahay iyo siduu xafiisku u sharaxan yahay ma aha waxyaabo mar walba lagu kala garan karo qofka madaxda ah iyo kan shaqaalaha ah. Astaamaha muuqda ee awoodda xukunku ma aha kuwo si otomaatig ah qofka madaxda ah u siinaya in lagu kalsoonaado oo la qiimeeyo, ee waa in ficil ahaan loo mutaystaa.

Xiriirka ka dhexeeya qofka madaxda ah iyo qofka madaxda loo yahay

(Alaisen ja esimiehen suhde)

Xiriirka ka dhexeeya qofka madaxda ah iyo qofka madaxda loo yahay waa mid ku salaysan ficilka shaqada ee la qabto. Qofka shaqaalaha ah iyo qofka madaxda ah iyagoo isudhigma ayey wadhadlaan, marka xiriir wadhadal jirana inta badan ma muuqato dadka wadhadlaya siday jagooyinkooda shaqo u kala duwan yihiin goobta shaqada (waxaa dhici karta inaan la dareemin midkooda jago ahaan sareeya). Finland goobta shaqada caado kama ah in qofka madaxda ah, madaxnimada uu yahay oo keliya awgeed loo siiyo hadyad. Haddii qofka shaqaalaha ah iyo qofka madaxda ah wakhtigooda firaqada sidooda kale saaxiib u yihiin, wakhtiyada ka baxsan wakhtiga shaqada hadyad way isa siin karaan. Dadka qabta hawlaha kala duduwan ee isku meesha ka shaqeeyaa si

caadi ah way isaga sheekaysan karaan markay shaqada joogaan iyo wakhtiyada ay firaaqada yihiinba.

Hadalka ixtiraamidda ah ee la isticimaalo oo ah adiga iyo idinka

(Sinuttelu ja teitittely)

Sinaantu waxay kaloo nolosha shaqada ee bulshada Finnishka uga muuqataa iyadoo ah, in dadka oo dhan u wada hadlaan sida ah adiga (sinuttelu). Qofka hogaamiyaha ah ama madaxda ah jagada uu hayo darteed looma yiraahdo idinka (teitittely), laakiin marka laga heshiinayo xiriirka shaqada iyo marka shaqada lagu cusub yahay waxaa dhici karta inay haboontahay in qofka madaxda ah la yiraahdo adiga (ixtiraam ahaan). Qofka madaxda ah ayaa si dhakhso ah u soo jeediya, in la isticimaalo erayga ah adiga.

Soo bandhigidda fikradaha

(Mielipiteiden ilmaiseminen)

Dadka shaqaalaha ah fikradahooda waa la weydiiyaa, waana la tixgeliyaa, marka shaqada la qorshaynayo. Dadka Finnishka ah waxay u barten inay goobta shaqada si toos ah ugu soo bandhigaan fikradooda. Dadka shaqaalaha ah oo dhan waxaa laga sugaa, inay wadhadallada dadka oo dhan ka dhexeeya ka soo jeediyaan kikradooda. Qofka madaxda ah hadduu shaqaalaha weydiiyo fikradooda, macneheedu ma aha inuu madax xun yahay ee goobta shaqada arrimeheeda wuxuu u maamulaa si dimuqraadi leh. Dimuqraadigu waa wax qiimo weyn u leh dadka Finnishka ah, waana waxa tiirka u ah bulshada Finnishka ah.

Masuuliyadda qofka ka saaran shaqadiisa

(Vastuu omasta työstä)

Goobaha shaqada ee Finland qofka madaxda ah mar walba ma ilaaliyo inay dadka shaqaalaha ah shaqadii samaynayaan iyo in kale. Sida caadiga ah shirka la wada galo ayaa lagaga heshiiyaa qof walba waxa uu qabanayo, wixii lagu heshiiyeyna waa laga soo baxaa. Qofka madaxda ah wuxuu qofka shaqaalaha ah u sheegaa waxa qofka shaqaalaha ah looga baahan yahay inuu qabto. Ka dibna qofka shaqaalaha ah ayuu ka sugayaa, inuu isagu iskiis go'aan uga gaaro waxyaabaha sii faahfaahsan ee shaqada samaynteeda la xiriira. Dadka shaqaalaha ah saamayn bay ku yeelan karaan siday shaqada u qabanayaan iyo siday u kala hormarinayaan shaqooyinka la qabanayo.

Dadka shaqaalaha ah waxaa laga sugaa inay yihiin dad firfircoon oo iskood isudira, mana aha inay qofka madaxda u ah uun amar ka sugaan. Haddii uu qofku amar uun sugo, waxaa loo arkaa inuu qofkaasi yahay qof aan firfircooni lahayn oo aan si fiican shaqada niyad ugu hayn. Markay hal hawl dhammaato, qofka shaqaalaha ah wuxuu bilaabaa inuu hawshii ku xigtey ee uu samayn lahaa, ay isla qorsheeyaan qofka madaxda u ah ama dadka kale ee ay wada shaqeeyaan. Haddii qofka shaqaalaha ah aanu aqoon ama aanu samayn karin shaqada loo diray, wuxuu u tagaa oo sida shaqada loo samaynayo si toos ah u weydiiyaa dadka kale ee shaqaalaha ah ama qofka madaxda ah. Goobta shaqada sida jago ahaan loo kala sareeyaa muhiim ma aha, ee waxaa muhiim ah in arrimuhu si hagaagsan u socdaan.

Gaaritaanka jago

(Aseman saavuttaminen)

Nolosha shaqada ee Finland waxaa jago lagu gaaraa waxbarasho la soo bartay, waayoaragnimo iyo qofku siduu shakhsi ahaan karti u leeyahay. Awoodda xukunka iyo jagada lagumo helo dhaxal ahaan, tusaale ahaan marka la qaybinayo goobta shaqada hawlaheeda la qabanayo, Finland kama jirto in garab la siiyo dadka qaraabada ah.

In jago la helaa waxay ku xiran tahay aqoon. Sidaas darteed, in qofka madaxda ah hadyado la siiyo ama si gaar ah loo tixgeliyaa ma fiicna mana aha wax haboon. Jagada ah awoodda xukunku ma aha mid weligeed jireysa, xitaa waxaa dhici karta in aanay wakhti dheer socon. Waxaa dhici karta in qofka shaqaalaha ah loo magacaabo inuu agaasime noqdo muddo go'an oo hawl socoto (hawl mashruuc ah = projektityö). Intay hawshu socoto ayuu mashruuca madax ka noqon karaa, markay hawsha mashruuca ah dhammaatana, wuxuu dib ugu soo noqonayaa sidiisii hore ee ahayd inuu shaqaale caadi ah yahay.

Kala saraynta goobta shaqada ka jirtaa way hoosaysaa, waxaana dhici karta in goobta shaqada dadku jagooyinka ay hayaan iyo xilalkoodu isbedbedelaan, markay hawlaha ay qabtaan isbeddelaan. Goobaha shaqada ee Finland waxaa muhiimka ah waa debecsanaan, isdiro ah wax smayn iyo in la awoodo in dadka goobta shaqada jooga oo dhan lala dhaqmi karo. Muhiimadu ma aha in dadka loo tixgeliyo jagada shaqada ee ay hayaan dartood. In dadka meesha laga wada shaqeeyo oo dhan loola dhaqmo si sharaf leh waa nidaamka dad la dhaqanka, haddii nidaamkaas la jebiyaana ceeb baa loo arkaa.

Warar ku saabsan sinaanta iyo dhaqanka madaxtinimada waxaad ka heleysaa [Bangiga wararka boggagiisa](#).

Waxaad kaloo akhrisataa Bangiga wararka (Infopankki) [boggagiisa Ganacsi la leeyahay](#).

Waxaad kaloo akhrisataa Bangiga wararka (Infopankki) [boggagiisa Caadooyinka dhaqanka ee Finnishka](#).

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

50

Qaabka hadal isdhaafsiga

(Kommunikointityyli)

Waddanka Finland isla weyni la'aantu waa shay qaali ah. Dadku istus ma sameeyaan oo kooxda iska soo saaraan; Qofku isma faaniyo oo wax weyn iskama dhigo. In dadka kale la tixgeliyaa waxay Finland ka tahay wax loo arko dhaqan wanaag. Waddanka Finland shaqo badnaanta iyo wanaagsanaanta waxaa loo muujiyaa ficil ahaan ee lama sheegsheego.

Dadka Finnishka ah waxay sheegayaan toos bay u sheegaan, iyagoon hadalka u soo warwareegaan, sheekosheekayna. Waxaa jira waddamo badan oo marka hadalka toos loo yiraahdo loo arko ixtiraam daro, laakiin Finland sidaas ma aha. Sidoo kale Finland toos baa qof wax loo weydiistaa. Haddii waxa la codsanayo aan si toos ah loo codsan, waxaa dhici karta in dadka Finnishka ah aanu fahmin in wax laga codsanayo. Waxaana caado ah in qofku toos u sheego fikradiisa iyo marka shaqo la samaynayo, wuxuu soo jeedinayo. Haddii la yiraahdo: "Sidaas looma sameeyo. Tan waa in sadan loo sameeyaa." Ujeedadu ma aha in cid wax loo dhimo ee waxaa la rabaa in arrinta si cad loo yiraahdo. Hadalka tooska ah waa wax caadi ka ah nololsha shaqada. Tusaale ahaan, haddii wakhtigu aanu ku filnayn in hawshii lagu sameeyo, waxaa fiican in qofka madaxda ah si toos ah oo dhakhso ah loogu sheegaa. Sida caadiga ah mar labaad ayaa si wadajir ah hawshii loogu sameeyaa jedwel cusub.

Shirarka iyo kulamada wadatashiga ah marka la isa salaamo ka dib si toos ah ayaa arrintii laga hadlayey loogu gudbi karaa. Waxaa dhici karta in qofka madaxda ah aanu dadka shaqaalaha weydiinin siday yihiin iyo in wax waliba OK yihiin. Qofka madaxda ah wuxuu filayaa, in haddii aanay wax waliba hagaagsanayn, ay shaqaaluhu u sheegayaan. Waxaa laga yaabaa inay qofka la yaabaa ku noqoto sida tooska ah ee ay Finnishku u hadlaan. Haddii aad ka xumaato, ma aha in arrinta maskaxda inta lagu hayo meesheeda lagu dhafo, ee waxaa fiican in arrinta laga wadahadlo! Haddii hadalka tooska ah kula noqdo sidii weerar oo kale ama hadal aan ixtiraam lahayn, markaas waxaa fiican in qofka hadlaya la weydiyo waxa uu hadalka ula jeedo.

Dadka Finnishka ah markay hadlayaan nasashooyinka hadalka dhexdiisa ah way dhaadheer yihiin, aamusnaantana looma arko wax dhib ah ama wax xun. Waxaa jirta maahmaah Finnish ah oo odhanaysa: "hadliddu waa billad qalin ah, aamusnaantuna waa billad dahab ah = Puhminen on hopeaa, vaikeneminen kultaa" maahmaahda Soomaaliga ah ee u dhigantaa waa: "Af daboolan waa dahab". Aamusnaanta waxaa loo arkaa wax caadi ah, wakhtiyada la aamusan yahayna hadal laguma buuxiyo. Hadalka dhaadheerna waa la dhibsadaa oo lama jecla.

Way dhici kartaa in qofka Finnishka ah ee madaxda ah aanu goobta shaqada haddii aanay lagama maarmaan ahayn badanaa kula hadlin dadka shaqaalaha ah. Qofka madaxda ah ma xanaaqsana ee wuxuu u dhaqmayaa siday dadka Finnishka ah u

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

dhaqmaan. Haddii aad garan weydo sababta ay dadku wakhti dheer u aamusan yihiin, waxaa fiican inaad weydiiso: ” Wax walba ma fiican yihiin?”. Dadka Finnishka ah way yaqaanaan, inay si fiican u turjuntaan aamusnaanta, marka waxaa dhici karta inay iloobaan, in dadka dhaqamada kale ka yimi aanay aamusnaanta macneheeda fahmi karin. Haddii aamusnaanta dadku ku dhibto ama aad la yaabto, waxaa fiican inaad iyaga si toos ah u weydiiso arrinta.

Siday Finnishku u fahmaan wakhtiga

(Suomalainen aikakäsitys)

Tusaale ku saabsan siday Finnishku u fahmaan wakhtiga: Meelaha basasku istaagaan waxaa ku dhegsan jedwel ay ku qoran tahay – wakhtiga uu basku joogsigan basaska imaanayaa waasaacaddu markay tahay: 13.48. Sida caadiga ah basku wuxuu joogsiga yimaadaa markay saacadu tahay 13.48, hadduu basku yimaado joogsiga 13.50, dadka Finnishka ah waxay ku fekeraan inuu basku soo daahay.

Ilaalinta wakhtiyada jedwellada

(Aikataulujen noudattaminen)

Finland aad bay muhiim u tahay in la ilaaliyo wakhtiyada jedwellada. Taasina waa wax qiimo muhiim ah ka leh nolosha shaqada. Shaqada waa in la yimaadaa wakhtigii lagu heshiiyey in la yimaado. Saacaadda 8.00 macneheedu waa markay saacadu tahay 8.00 oo aan dhinacna u dhaafsiisnayn, ee ma aha 8.10. Waxaa jira goobo badan oo shaqo oo wakhtiga shaqadu yahay nooca la riixo (liukuva työaika), shaqadana waxaa la soo geli karaa tusaale ahaan saacadaha u dhexeeya 7-9 (7-da subaxnimo ilaa 9-ka subaxnimo), waxaana laga bixi karaa saacadaha u dhexeeya 15–17 (3-da galabnimo ilaa 5-ta galabnimo). Marka wakhtiga shaqadu yahay nooca la riixi karo, qofka shaqaalaha ah waa inuu si aad ah uga taxadaraa inuu shaqeeyo saacadaha lagu heshiiyey inuu shaqeeyo oo dhan. Wakhtiga shaqada ee la riixi karo xitaa waa in si aad ah loo dhawraa wakhtiga shaqada.

Ilaalinta wakhtiyada jedwelka macneheedu ma aha, in dadka Finnishku aanay debecsanayn oo aanay fahmayn, in haddii marmar la soo daaho, aanay ahayn khatar, ee arrinta meesha taallaa waa in dadka kale wakhtigooda la tixgeliyaa. Dadkii kale waxa khasab ku noqonaysa inay sugaan qofkii soo daahay. Xitaa waxaa dhici karta in dadkii kale ee shaqaalaha ahaa ay bilaabi kari waayaan shaqada, hadday noqoto inay sugaan qofka soo daahay. Haddii aad ogtahay inaad shaqada ka soo daahayso, waxaa wanaagsan inaad qofka madaxda ah u sheegto.

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

52

Finland shaqaalaha soo daaha waxaa la siiyaa digniin. Haddii qofka shaqaalaha ah isagoo digniin qaba uu weli soo daahdaaho, waxaa khatar geleya sii socoshada heshiiskiisa shaqada. Hase yeeshee waxaa jira sababo xag kale ka yimi (*force major* –syyt), markaas oo kale hadduu qofku shaqada ka soo daaho, eed ma laha. Sababaha noocaas ah mid ka mid ah waa haddii gaadiid uu sabab u yahay soo daahidda.

Inuu qofku is diro oo iskiis wax u sameeyo iyo wada shaqaynta

(Oma-aloitteisuus ja yhteistyö)

Kala saraynta aan aad u muuqan ee ka jirta goobaha shaqadu waxay saamayn ku yeelataa dadka shaqaalaha ah xilalkooda. Dadka shaqaalaha ah waa inay yaqaanaan, inay iskood si fiican ugu sameeyaan shaqadooda. Goobaha shaqada ee Finland waa dhif in dadku si aad ah u xadidaan hawlhooda, mana yiraahdaan (“tani shaqadayda ma aha”). Qof waliba wuxuu sameeyaa hawlo noocyo badan leh. Haddii qof shaqaale ah uu sameeyo hawshiisa oo keliya, oo aanu dadka caawin markuu degdeg jiro, ama aanu wax ka caawin hawlaha guud, qofkaas waxaa loo arkaa inuu yahay qof aanay fiicnayn in meel laga wada shaqeeyo. Dadka shaqaalaha hawlaha waxay qabtaan iyagoo ka fekeraya hadafka shaqada ee la rabo in la gaaro “maxaa la rabaa in maanta la dhammeeyo”.

Dhaqanka shaqadu ma aha in wixii la samaynayey uun la fuliyo, ee waxaa kaloo lagu fekeraa in dabka la wada afuufo (in isku meel wax loo wado). Aad looguma fiirsado qofka shaqada sameeyey ee waxaa muhiim ah in shaqadii la sameeyey. Waxaa dhici karta in macallinku isagoo iskuulka dhex socda uu qashin dhulka yaalla isagu ka qaado, uma baahna inuu qofka iskuulka nadiifiya ugu yeero inuu hal qashin dhulka ka qaado. Laakiin haddii iskuulka dhulkiisu wasakh yahay oo loo baahan yahay qalab lagu nadiifiyo, markaas macallinku qofka nadiifiyaha ah buu ugu yeerayaa inuu nadiifiyo. Muhiimadu ma aha in qofka iskuulka nadiifiyaa uu nadiifiyo qashin walba oo dhulka ku dhaca, ee waxaa muhiim ah in iskuulku nadiif yahay.

Mida ah in dadka shaqaalaha ah iskood isu xilqaamaan oo shaqada u qabtaan waxaa la xiriira fikrad ah is aaminaad. Noloshu shaqada waxaa aad u muhiim ah, in sida wax loo qabanayaa tahay mid is aaminaadaa la is aaminay u qalanta. Koox iyadoo la yahay baa shaqooyinka la go'aamiyaa, xubnaha kooxdu waa inay aamini karaan, in dadka meesha laga wada shaqeeyo iyo madaxduba samaynayaan waxyaabihii sida wadijirka ah loogu heshiiyey. Waxaa iyana aaminaad muujin ah, in qofka shaqaalaha ah haddii aanu aqoon ama heleeleyn inuu sameeyo shaqooyinkii la isku ogaa, uu ku dhiirado inuu caawimo iyo talooyin weydiyo dadka kale ee ay isla shaqeeyaan ama qofka madaxda u ah.

Bangiga wararka boggagiisa Shaqada (työ) ka akhriso waxyaabaha ku saabsan siday dadka Finnishka ah [Wakhtiga u fahmaan](#).

Diinta

(Uskonto)

Finland waxaa ka jira u madax banaan diimeed (uskonvapaus), taas macneheedu waa dadku waxay xaq u leeyihiin, inay diintay rabaan haysan karaan. Dadka Finnishka ah intooda badan waa kiristaan, waxayna ka tirsan yihiin madhabadda kaniisadda protestanttinen, evankelisluterilainen kirkko. Waddamada borotestanka ah kaniisadda iyo diintu si aad ah ugama muuqdaan waxyaabaha nolosha caadiga ah ee maalin walba jira, sababtoo ah waxaa loo arkaa inay diintu tahay wax qofka shakhsi ahaantiisa u gaar ah. Hase yeeshee qofkii aan rabin, khasab kuma aha inuu kaniisadda ka tirsanaado.

Finland kama jiro nidaam ah kaniisad dowladeed. Hase yeeshee kaniisaddu waxay ka qaybqaadataa fulinta qaar ka mid ah hawlaha ay bulshadu u xilsaaran tahay fulintooda. Tusaale ahaan kaniisaduhu waxay qabtaan hawlaha aasidda dadka dhinta, waxay kaloo hayaan diwaanka dadka (väestökirjanpito). Kaniisadda iyo laamaheeda diimeed waxay leeyihiin jago ah xuquuqda bulsho. Kaniisadaha evankelisluterilainen iyo ortodoksinen waxay xaq u leeyihiin inay dadka ka tirsan canshuur ka qaadaan.

Saamaynta ay diintu ku leedahay nolosha shaqada

(Uskonnon vaikutus työelämään)

Inkastoo waddanka Finland diintu aanay aad uga muuqan nolosha caadiga ah, haddana wakhtiyadii ay soo jirtey bay saamayn ku yeelatay caadooyin badan oo ilaa hadda ka mid ah dhaqanka Finnishka, oo weli la dhowro. Saamaynta ugu weyn ee diintu ku yeelatay nolosha shaqadu waa dadka shaqaalaha ah fasaxyadooda iyo maalmaha ay shaqada fasaxa ka yihiin. Fasaxyada iyo maalmaha shaqada fasaxa laga yahay waxay kalandarka ugu beegmaan si waafaqsan xafladaha diiniga ah ama maalmaha muhiimka ah. Haddii qofka shaqaalaha ah uu rabo inuu fasaxiisa qaato wakhti ka duwan tusaale ahaan wakhtiyada lagu jiro maalmaha guud ahaan fasaxa ah, waxay noqonaysaa inuu arrintaas si gaar ah ugala hadlo shaqabixiya. Waxaa dhici karta in aanay fududayn, inuu qofka shaqaalaha ah helo fasaxyo aan ahayn wakhtiyada ay jiraan maalmaha xafladaha iyo feestooyinka guud ee Finnishka, sababtoo ah goobaha shaqada intooda badan way xiran yihiin maalmaha xafladaha feestooyinka ah. Hase yeeshee hadday noqoto inuu qofku maalin fasax feesto ah shaqeeyo, wuxuu helayaa gunno mushaharka loogu darayo.

Diintu siday tahay marka la joogo goobta shaqada

(Uskonto työpaikalla)

Caadooyinka diinta iyo waxyaabaha diiniga ah ee la sameeyo lagama yaqaan goobaha shaqada ee Finland. Way dhici kartaa in hadday sahqaaluhu codsadaan, goobaha shaqada qaarkood laga qabanqaabiyo meel lagu tukado. Hase yeeshee caadi ahaan goobaha shaqada kama jiraan nidaamyada noocaas ah. Haddii iyadoo saacadihii shaqada lagu jiro uu qofka shaqaalaha ah rabo, tusaale ahaan inuu tukado, markaas waa inuu tukadaa mararka lagu jiro wakhtiyada nasashooyinka caadiga ah ee goobta shaqada ka jira ee lagu heshiiyey.

Finland waa laga ogol yahay astaamaha muuqda ee diinta muujinaya, laakiin waa in la raaca xeerarka lebisashada ee goobaha shaqada ka jira. Taasna waxaa sabab u ah sharciyada amaanka shaqada ee la xiriira hawlaha shaqada iyo nadaafadda. Garbasaarta dheer ama goonnada dheer waxay goobaha shaqada qaarkood noqon karaan waxyaabo amaanka shaqada khatar u keeni kara. Sharcigu siduu dhigayo, qofka shaqaalaha ah waa inuu raaca nidaamka lebisashada ee shaqabixiyuhu faro. Goobaha shaqada qaarkood waxaa la isticimaali karaa oo keliya dharka hawlaha shaqada ee la qabanayo dartood loo baahan yahay.

Bangiga wararka (Infopankki) boggagiisa ka akhriso waxyaabaha ku saabsan diinta iyo goobta shaqada

Goobta shaqada nolosheeda caadiga ah

(Työpaikan arki)

Nasashooyinka

(Tauot)

Nasashooyinku waxay kala googooyaan maalinta shaqada. Inta badan heshiiska shaqada ayey ku qoran yihiin wakhtiyada nasashooyinka la qaato iyo nasashooyin intee dherer le'eg baa maalintii ku jira. Xirfadaha qaar nasashooyinku waa khasab – sababtoo ah qofka shaqaalaha ah ee daallan, markuu shaqaynayo wuxuu samayn karaa khaladaad xunxun. Badanaa gelinka hore waxaa jira nasasho xoogaa gaaban oo kafee lagu soo cabbo, maalinta bartamehedana waxaa jira nasasho qado, galabtiina waxaa jira nasasho kale oo

kafee lagu soo cabbo. Goobaha shaqadu way ku kala duduwan yihiin, intay nasashada qadadu dherer le'eg tahay. Waxaa wanaagsan in qofka madaxda ah laga hubsado intay nasashada qadadu dherer le'eg tahay.

Goobaha shaqada ee kala duwan siyaabo kala duwan baa looga qabanqaabiyaa meel wax laga cuno: waxaa jira goobo shaqo oo leh meel si raqiis ah looga gadan karo cunto diiran, meelaha shaqada qaarna qofka shaqaalaha ah gurigiisa ayuu ka soo qaataa cunto uu ku cuno meesha uu shaqabixiyuhu ugu talagalay in lagu cunteeyo. Goobaha shaqada qaarkood waxaa laga iibsan karaa jeegag qadada ah (lounassetelit), oo wax lagaga soo cuni karo meelaha laga cunteeyo ee u dhow goobta shaqada.

Cabbidda sigaarka

(Tupakointi)

Goobaha shaqada sigaar laguma cabbi karo. Sharciga Finland ayaa diidaya, in gudaha sigaar lagu cabbo, sidaas darteed waxaa wanaagsan in la ogaado meeshay ku taallo goobta shaqada meesheeda sigaarka lagu cabbo. Inta badan waxay ku taallaa meel u dhow albaabka banaanka, waana meel gaar loo calaameeyey.

Inuu qofku danihiisa qabsado iyadoo lagu jiro wakhtigii shaqada

(Omien asioiden hoitaminen työpäivän aikana)

Goobaha shaqada laguma qabsado danaha khaaska ah, oo saaxiibada lama waco, wakhtigas shaqada lagu jirana lagama tago goobta shaqada oo lama soo danaysto. Arrimaha noocaas ah waa in mar walba la qabsadaa wakhtiyada ka baxsan wakhtiga shaqada. Haddii ay dhacdo in tusaale ahaan dhakhtarka ama dhakhtarka ilkaha laga waayo wakhti ballan ah oo ka baxsan wakhtiga shaqada, markaas maqnaanshaha shaqada laga maqnaanayo waa in lagala tashadaa qofka madaxda ah oo lagala heshiyyaa sidii loo gudi lahaa wakhtiga shaqada ee ku baxaya ballanta la aadayo. Wakhtiga nasashada oo kale waa suuragal, in tusaale ahaan la wacdo telefoonada muhiimka ah. Caddadka saacadaha shaqada ee lagu heshiyyey ee ku qoran heshiiska shaqadu waa waajib, saacadaha lagu heshiyyeyna waa in la sameeya. Haddii qofka shaqaalaha ah uu leeyahay arrin u baahan inuu goobta shaqada ka maqnaado, wuxuu dalban karaa fasax mushahar la'aan ah.

Waxbarashada la xiriirta shaqada

(Työhön liittyvä koulutus)

Inkastoo qofka shaqaalaha ah marka shaqada loo qaadanayo uu leeyahay waxbarashada looga baahan yahay xirfadda shaqada, haddana waxaa jira shaqabixiyayaal badan oo iyadoo lagu jiro wakhtiga shaqada ee mushaharka lagu qaadanayo, shaqaalhooda siiya waxbarasho dheeraad ah. Mararka qaar waxbarashadu waxay noqon kartaa mid qaadata hal maalin ama laba maalmood. Mararka qaarse waxbarashadu waxay noqon kartaa mid wakhti dheer soconaysa oo wakhtiga wax la baranayaa wuxuu noqon karaa wakhtiga shaqada ama wakhtiga firaaqada la yahay. Waxaa dhici karta in shaqabixiyuhu ka qaybqaato kharashka waxbarashada ku baxaya, haddii sidaas lagu heshiiyey, oo waxbarashadu tahay mid horumar ku samaynaysa aqoonta shaqada looga baahan yahay. Shaqabixiyuhu wuu qiimeeyaa, markuu qofka shaqaalaha ah muujiyo inuu rabo inuu aqoonta xirfadiisa horumar ku sii sameeyo oo uu waxyaabo cusub sii barto.

Hadyadaha

(Lahjat)

Sida caadiga ah goobaha shaqada hadyado la iskuma siiyo, laakiin xafladda yar ee kirismaska (pikkujoulu) ama markuu qof shaqaale ah leeyahay maalin xaflad ah (dhalasho, guursasho, hawlgab gelid), waxay noqon karaan munaasabado ay shaqaalaha iyo shaqabixiyuhu ku xusuustaan qofka xafladda leh, oo ay siiyaan hadyad ama xidhmo ubax ah.

Fasaxyada

(Lomat)

Inta badan fasaxyadu waxay ku beegmaan wakhtiyada u dhow xafladaha feestooyinka ah ama wakhtiyada ay iskuulladu fasaxa yihiin. Waddanka Finland xilliga fasaxu wuxuu bilowdaa bisha May bilowgeeda. Inta maalmood ee uu qofku fasaxa yeelanayaa waxay ku xiran tahay inta sannadood ee uu qofku shaqaynayey iyo wakhtiga uu xiriirka shaqadu bilowday. Goobaha shaqada qaarkood shaqadu waa mid xilliyo go'an ku xiran, oo shaqadu intay le'eg tahay waxay ku xiran tahay sannadka xilligiisa lagu jiro. Markaas oo kale waxaa laga yaabaa inay adkaato in fasaxa la qaato wakhtiga lagu jiro xilliga fasaxa ee caadiga ah.

Wargelinta goobta shaqada dhexdeeda loogu talagalay

(Työpaikan sisäinen tiedotus)

Goobta shaqada arrimeheeda waxaa la isugu wargeliyaa iyadoo la isticimaalayo hababka lagu heshiiyey. Warka ku saabsan arrimaha goobta shaqada ka dhexeeya ee muhiimka ah waxaa laga yaabaa in lagu soo dhejiyo sabuuradda ogeysiisyada, ama E-mail ahaan la isugu soo diro, ama telefishanka shaqada gudeheeda la isugu sheego ama khaanadda boostada ee qofka shaqaalaha ah loogu talagalay. Qofka madaxda ah qof walba oo shaqaale ah gaar uguma sheego tusaale ahaan wakhtiga la qabanayo shirka soo socda ee goobta shaqada, ee qofka shaqaalaha ah ayaa laga sugayaa, inuu isagu kala socdo habka lagu heshiiyey in wargelinta la isugu gudbiyo.

Goobta shaqada dhacdooyinkooda soo socda iyo isbeddelada soo socda waxaa la isugu sheegaa shirarka. Qofku markuu shirarka ka qaybqaato ayuu saamayn ku yeelan karaa arrimaha jira, wuxuuna soo jeedin karaa isbeddello ama shaqadiisa ayuu horumar ku samayn karaa. Goobaha shaqada meesha uu dimuqraadigu ka fulaa waa shirarka.

Nolol wanaaga shaqada iyo caajisbixin

(Työhyvintö ja virkistys)

Iyadoo la isticimaalayo maalmo caajisbixin ah iyo xaflado meesha shaqadu leedahay ayaa waxaa la isku dayaa in kor loo qaado sidii shaqada loogu adkaysan lahaa oo loogu raaxaysan lahaa. Waxaa jira goobo shaqo oo badan oo ay waxyaabahaasi caado u noqdeen, waxyaabahaasina goob walba oo shaqo aad bay gaar ugu yihiin. Maalmaha caajisbixinta inta badan goobta shaqada waa laga tagaa oo waxaa la aadaa tusaale ahaan: isboortisyo, kalluumaysasho, dabaal ama sawno. Fikraduna waa in si shaqada si fiican loogu adkaysto, maalintaas la sameeyo waxyaabo ka duwan waxyaabaha sida caadiga ah maalinta shaqada la sameeyo. Goobta shaqada xafladeeda yar ee kirismasku waxay ka mid tahay munaasabadaha ka dhexeeya shaqaalaha goobta shaqada kuwooda ugu muhiimsan. Waana munaasab ay dadka goobta ka wada shaqeeya si furfuran wakhti u wada qaataan. Xafladaha yar yar ee kirismaska waxaa la qabtaa Nofembar - Disembar, mararka qaar waxaa lagu qabtaa goobta shaqada, mararka qaarna shaqabixiyuhu wuxuu shaqaalaha geeyaa makhaayad oo kharashka isagaa bixiya

Sidoo kale shaqada mooyee wuxuu kaloo shaqabixiyuhu dheeraad ahaan shaqaalaha ugu soo bandhigi karaa oo siin karaa fursado hiwaayado kala duduwan ah. Goobta shaqadu waxay leedahay naadi jimicsiyada iyo isboortiga ah, oo ay dadku ku ilaalin karaan in jirkoodu dhisnaado. Goobaha shaqooyinka qaarkood waxaa ka jiri kara koox heesta ama muusig garaacda, naadi artiska ah ama naadi hiwaayad kale ah. Shaqabixiyaha muhiim bay u tahay in qofka shaqaalaha ah noloshiisu dhinac bal ka hagaagsan tahay.

Xafladaha fasaxa ee sannad walba

(Vuotuiset juhlapyhät)

maalmaha shaqada fasaxa laga yahay:

maalinta sannadka cusub 1.1.

maalin fasax diimeed ah (loppiainen) 6.1.

iistarka (pääsiäinen): wakhtigeedu wuu isbedbedelaa oo wuxuu u noqdaa Maarso -Aabriil

maalinta shaqaalaha (vappu) 1.5.

maalin diimeed khamiis ah (helatorstai): waa bisha May, maalintu way isbedbedeshaa

maalinta ka horaysa maalinta bartamaha xagaaga (juhannusaatto): waa bisha Juun

gudeheeda , mar walbana waa Jimce