



Töölusertifikaat

Töölusertifikaat on oskustunnistus, mis sisaldab põhiteadmisi Soome tööelu mängureeglite ja Soome tööseadusandluse kohta.

Töölusertifikaadi eesmärgiks on hõlbustada töölesaamist ning anda lisateavet Soome ühiskonna kohta, seda eriti sisserännanuile ja välismaalastest töötajatele. Aktiivne osalus Soome ühiskonnas hõlbustab teadmiste kasvades ümbritseva ühiskonna kohta. Kui Soomes töötavad ja tööd otsivad sisserännanud ning välismaalt tööle palgatud inimesed saavad sertifikaadi kaudu koondteavet tööelu ja seadusandluse kohta, annab see neile oma keskkonna üle suurema kontrolli ja suurendab võrdsust soomlastest töötajatega.

Töölusertifikaat aitab firmade uutel töötajatel sisse elada. Sertifikaadi omandamine näitab ühtlasi tööandjale, et tööotsija või Soome tööle tulev töötaja on süvenenud tööelu reguleeriva seadusandluse põhimõistetes. Sertifikaadi abil saavad väikesed ja keskmise suurusega firmad tõhustada töötajate sisseelamist ja see võib hõlbustada uute töötajate palkamist.

Töölusertifikaadi testi haldab Tööministeerium ja see asub aadressil

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

Töölusertifikaadi testis osalejad võivad hankida infot Soome tööseadusandluse ja tööelu mängureeglite kohta endale sobival viisil. See materjal sisaldab töölusertifikaadi testi teemavaldkondi. Õppeasutused korraldavad teste ja pakuvad teemaga seotud koolitust.

Töölusertifikaadi sisu on välja töötatud ja realiseeritud Amiedus aastatel 2008-2009. Sertifikaadi koostamisel on kasutatud Amiedu suurt pädevust sisserännanute koolituse alal. Töölusertifikaadi sisu realiseerimises on osalenud muu hulgas ka järgmised koostööpartnerid: Rakennusteollisuus ry., Suomen Yrittäjät, Espero Care Oy ja Inkerikeskus ry. Töölusertifikaadi sisu on realiseeritud osana Amiedu koordineeritud hankest. Hanget on rahastanud Haridusamet (OPH).

Töölusertifikaadi testi tehniline teostus on valminud osana Amiedu tööpõhise sisserändega seonduvast projektist COFI (Coping with Finns). COFI projekti on osaliselt rahastanud Euroopa Sotsiaalfond (ESR) ja Uusimaa TE-keskus. Töölusertifikaadi testi tehniline teostuse on loonud Protacon Solutions.

Sisukord

Tööelusertifikaat, 1. osa: tööelu mängureeglid

Jaotised:

1. Üldteave Soome kohta
2. Oskusteave ja koolitus
3. Tööturusüsteem
4. Tööleping
5. Töö vormid
6. Töötaja ja tööandja õigused ja kohustused
7. Töötaja kindlustatus
8. Maksud
9. Tööohutus

Tööelusertifikaat, 2. osa: Soome töökultuur

10. Võrdne kohtlemine
11. Tagasihoidlikkus, otsekoheesus ja vaikimine
12. Täpsus – algatusvõime – usaldatavus
13. Kliendisuhtlus
14. Usk
15. Töökoha argipäev

Allikad

Töөлusertifikaat, 1. osa, Tööelu mängureeglid

Jaotis 1: Üldteave Soome kohta



Kaart: © Maanmittauslaitos

Soome sai iseseisvaks riigiks 1917. aastal. Enne seda oli Soome umbes 600 aastat Rootsi osa ja alates aastast 1809 Venemaa osa. Vene ajal oli Soomel autonoomia ja tööd alustas oma valitsus. Iseseisvumise järel sai Soomest vabariik. Soome on euroopalik õigusriik, mille ametnike toimimine põhineb seadusel. Soome on ka demokraatlik riik: rahvas valib presidendi, parlamendi ja valdade (=kohalikud, piirkondlikud) otsustajad.

Soome on Euroopa Liidu (ELi) liige. Soomes käibiv raha on euro.

Euroopa Liidus on kokku 27 riiki. Island, Liechtenstein, Norra ja Šveits ei ole ELi liikmed. Soomel on europarlamendis 13 saadikut. Soome on põhjamaine heaoluriik: kõikidel püsiva elamislooga inimestel on õigus ja ligipääs sotsiaalturvalisusele. Avalikke sotsiaalkulutusi rahastatakse tulumaksu ja muude maksudega.

Maksuraha eest pakuvad riik ja vallad elanikele mitmesuguseid teenuseid. Nende hulka kuuluvad näiteks põhi- ja ametiharidus, baastervishoid, laste päevahoid, vanurite ja puudega inimeste hoolekanne. Riik tagab, et inimene saab baassissetuleku ka siis, kui ta ise endale elatist teenida ei saa – näiteks kui ta on vana, haige või töetu.

Riiklik pensioniamet KELA (Kansaneläkelaitos) tagab elementaarse turvalisuse erinevates elusituatsioonides. KELA klientideks on kõik Soomes ja välismaal elavad Soome sotsiaalturvalisuse süsteemi alla kuuluvad isikud. KELAI on keskusi üle terve Soome. Neis nõustatakse ja antakse juhiseid sotsiaalturvalisuse asjus muu hulgas ka välismaalaste. KELA tunnend ära selle märgi järgi:



Rahvastik



Rahvastik	
Lapi lään	184 390
Oulu lään	467190
Lääne-Soome lään	1 874 764
Ida-Soome lään	573 478
Lõuna-Soome lään	2 173 509
Ahvenamaa	27 153
Kokku:	5 300 484

Kaart: © Maanmittauslaitos

Soomes on vähe inimesi: vaid 5,3 miljonit elanikku. Suurem osa elab Lõuna- ja Lääne-Soome läänides. Soome pealinn on Helsingi, mille rahvaarv on umbes 560 000.

Välisriikide kodanikke oli aastal 2007 kokku 132 632 ehk u. 2,5% kogu elanikkonnast.

Suomessa vakinaisesti asuvat ulkomaalaiset
I Finland varaktigt bosatta utlänningar

Suurimmat ryhmät maittain 31.12.2007
 De största grupperna enligt land 31.12.2007

	Yhteensä Totalt	Miehiä Män	Naisia Kvinnor
Venäjä / Ryssland	26 205	10 501	15 704
Viro / Estland	19 965	9 159	10 806
Ruotsi / Sverige	8 398	4 785	3 613
Somalia / Somalia	4 831	2 503	2 328
Kiina / Kina	3 886	1 849	2 037
Thaimaa / Thailand	3 465	496	2 969
Saksa / Tyskland	3 290	2 018	1 272
Turkki / Turkiet	3 178	2 261	917
Iso-Britannia / Storbritannien	3 154	2 525	692
Irak / Irak	3 021	1 769	1 252
Serbia ja Montenegro / Serbien och Montenegro	2 997	1 598	1 399
Iran	2 606	1 459	1 147
Yhdysvallat / Förenta Staterna	2 354	1 425	929
Intia / Indien	2 337	1 471	866
Afganistan	2 196	1 169	1 027
Vietnam	1 984	959	1 025
Bosnia-Hertsegovina / Bosnia-Herzegovine	1 656	846	810
Ukraina	1 626	771	855
Muut / Övriga	5 483	20 919	14 501
Yhteensä Totalt	132 632	68 483	64 149
Ulkomaalaisten osuus väestöstä on 2.5 %.			
Utlänningarnas andel är 2.5 % av befolkningen.			

Allikas: Taskutieto 2008, Rahvastikuregistrikeskus (Väestorekisterikeskus)

Keel

Soome ametlikud keeled on soome ja rootsi (6% elanike emakeeleks on rootsi keel). Mõnes ametis on vaja rääkida nii soome kui rootsi keelt. Soomlased õpivad võõrkeeli juba algkoolis. Inimesed räägivad tavaliselt päris hästi inglise keelt. Välismaalastel on sellegipoolest tööelus vaja osata soome keelt. Paljude tööülesannetega saab hakkama ka soome keele baastadmiste abil. Soomlased ei oota välismaalastelt töötajatelt, et need räägiks soome keelt kohe algusest peale. Kui soome keelt on raske rääkida, soomlased üldiselt aitavad ja juhendavad.

Soome keel erineb indoeuroopa keeltest (nt inglise, saksa, rootsi keel). Soome keeles on vähe rahvusvahelisi sõnu. Ka keele ülesehitus on teistsugune: sõnad käänduvad ja muutuvad kõnes. Paljudel töökohtadel saab tööd alustada ainult inglise keelt rääkides.

Välismaalastest töötajail tasub siiski soome keelt õppida, seda läheb tööelus tarvis. Välismaalane peaks soome keelt julgesti kasutama. Töötaja tahe soome keelt õppida näitab, et ta hindab Soomet ja Soome kultuuri.

Soomes on suhtlusmaneer mitteametlik. Ka võõrale inimesele võib öelda "sina", pole tarvis teietada või kasutada tiitleid. Tänu sellele pole välismaalasest vaja töötajal muret tunda, kas ta kõnetab nt töökohas inimesi vormiliselt õigesti. Soomes on olulised asjad ise, mitte see, kuidas neid välja öeldakse.

Tööelu

Soomes on suurem osa ameteist seotud teenindusega, nt müügi- või hooldustöö. Soome on teenindusele orienteeritud ühiskond: suurem osa tööjõust (=inimesed, kes töötavad) teevad tööd ja saavad palka teenindussfääris. Elanikkonna vananemise tõttu kasvab tööjõu nõudlus teenindavas sektoris. Lähiaastail jääb Soomes pensionile palju inimesi. Tööealisi inimesi (20 – 65-aastased) tuleb igal aastal juurde vähem kui neid tööelust lahkub. Tööealiste inimeste arv väheneb igal aastal koguni kuni 20 000 võrra. Elanikkonna vananemine on suur probleem: tööturule tulev tööjõud ei korva tööturult lahkuvate inimeste hulka. Sama nähtus esineb ka teistes Euroopa riikides.

Suurim tööjõuvajadus aastail 2000-2015 on ehitus-, hooldus-, teenindus- ja tööstussektoris. Uusi töötajaid vajatakse ka metallitööstuses, kaubanduses, transpordis, kinnisvarahoolduses ja hoolekandes.

Soomes osalevad naised aktiivselt tööelus.

Naised osalevad tööelus ja neil on võimalus seda aktiivselt teha. Soomes on mh. hea päevahoiusüsteem. Suurem osa naistest käib tööl väljaspool kodu. Kodus tehtav töö ei ole töö, nt lastehoid ei ole Soomes töö. Soomes ei ole näiteks koduperenaine ametlikult tunnustatud amet. Soomes eeldatakse, et ka naine õpib, koolitab end ja tegutseb tööelus.

Tavatööajaga palgasaajate keskmine teenistus oli vahemikus 2008 aasta juulist septembrini umbes 2800 eurot kuus. Mehed teenisid keskmiselt 3110 ja naised 2520 eurot. Kuupalgalistel töötajatel oli keskmine teenistus umbes 2920 eurot ja tunnipalgaga töötajail oli arvestuslik kuuteenus 2370 eurot. Soomlaste sissetulekud (=palk, teenistus) on Euroopa keskmisel tasemel.

Tööle Soome

Soome tööle tulevail EL/EMP (Euroopa majanduspiirkonna) kodanikelt ei nõuta töö alustamiseks vastava loa olemasolu, kuna vaba liikumine kuulub ELi põhiõiguste hulka. Igal ELi liikmesriigi kodanikul on õigus teha tööd teise liikmesriigi territooriumil. Töötegemist reguleerib selle riigi seadusandlus, kus tööd tehakse. Kui pere kolib teise EL/EMP riiki EL kodaniku töötamise tõttu, kehtib vaba liikumise õigus ja õigus töötada ka ELi kodanike pereliikmetele, abikaasale ja alla 21-aastastele lastele.

Soome välismaalaste seaduses määratletakse sisserändaja õigused ja kohustused. Seaduses määratletakse ka, millised on elamis- ja töötamisõigused erinevail põhjustel tulevail sisserändajail Soome eri osades. Kõikide elamislubadesse puutuvate küsimustega

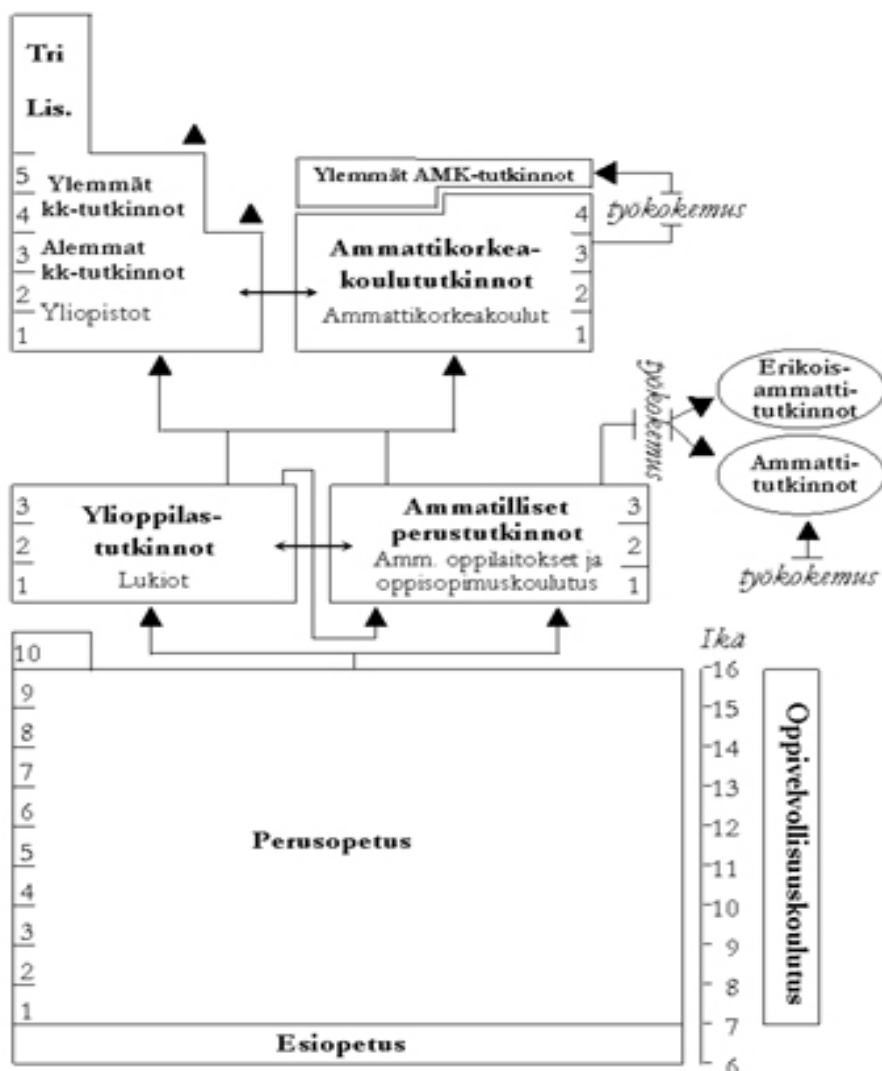
tegeleb Immigratsiooniamet (Maahanmuuttovirasto). Lisateavet saab ka aadressilt: www.mol.fi/finnwork.

Jaotis 2: Oskusteave ja koolitus

Üldist

Soomes on haridus tähtis, soomlased õpivad palju. Tööelus hinnatakse oskusteavet. Paljudes töökohtades korraldatakse töötajatele lisa- ja täiendkoolitust. Võib öelda, et Soomes õpivad töötajad kogu tööelu jooksul. Soome on kõrgtehnoloogiariiik, kus vajalik on nt arvuti valdamine. Töötavad inimesed õpivad nii, et nende oskused vastaksid tööelu vajadustele, s.t. ametioskused peavad käima ajaga kaasas.

Muude riikidega võrreldes osalevad täiskasvanud soomlased koolitustel aktiivselt. Nad õpivad, kuna see aitab edasi jõuda töös ja ametialasel karjääriredelil. Soomlased õpivad palju ka vabal ajal. Soomes on palju rahvakoole ja koole töötajatele, mis viivad läbi täiskasvanuile mõeldud mitmekülgset õpet. Neis koolides saab õppida nt soome keelt.



Soome koolisüsteem. Püsivalt Soomes elaval sisserännanul on õigus saada põhiharidust, kui ta on koolikohuslase vanuses (7-17aastane).

Ametialane täiskasvanukoolitus

Soomes on õppeasutusi, mis on spetsialiseerunud täiskasvanukoolitusele. Täiskasvanu võib neis õppeasutustes sooritada ametieksami või täiendada oma ametioskusi. Täiskasvanukoolituse abil võib näiteks omandada uue ameti või saada vana ameti jaoks lisa- või täiendkoolitust.

Kui inimene tuleb õppima ametialasesse täiskasvanukoolitusse, võetakse arvesse tema juba olemasolevaid oskusi. Täiskasvanukoolitus on koostatud nii, et see vastaks tööelu nõudmistele. Õpe on paindlik, igaüks võib õppida vaid seda, mida tal tarvis läheb, ja omandada need oskused, mis tal veel puuduvad. Koolituse alguses esitab õpilane tõendid, mille alusel on võimalik tema oskusi hinnata: näiteks töö- ja koolitustõendid ning tööelus läbitud täiendus- ja lisakoolitused. Seejärel otsustavad õpilane ja õpetaja koos, milliseid teadmisi ja oskusi õpilasel veel vaja on. Selle alusel koostatakse õpilasele isiklik õpingukava.

Eesmärgiks on, et välismaal saadud diplomid, läbitud õpingud ja omandatud töökogemus saaksid olla aluseks koolituse planeerimisele ja täiendamisele Soomes. Nii välismaalastel kui Soomes elavail sisserändajail on soomlastega võrdsed võimalused õppida. Oluline on anda hinnang keeleoskusele enne ametiõpingute algust. Nii saavad õpetajad koos õppima pürgiva sisserändajaga hinnata, kas keeleoskus on piisav ametiõpingute läbiviimiseks. Paljudes koolides saab üheaegselt ametiõpingutega ka keelt õppida.

Varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamise süsteem

Täiskasvanu oskab sageli mingit ametit hästi, kuigi tal ei pruugi olla ametialast koolitust. Ametit on võimalik õppida mitmel moel: näiteks töö käigus, ise õppides või hobi korras. Varem pidi tunnistuse saamiseks läbima mitmeaastase ametikoolituse. 1994. aastal jõustus Soomes varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamise (VÕTA) seadus. Nüüd võib täiskasvanu sooritada VÕTA eksami ja näidata praktikas, et ta oskab ametit, ning saada selle eest tunnistuse. Sageli sooritatakse eksam ettevalmistava koolituse raames. Õppeasutused korraldavad ettevalmistavaid koolitusi varasemate kogemuste arvestamise eksamite või nende osade sooritamiseks. VÕTA eksamid tehakse selle koolituse raames. Eksamid kestavad tavaliselt mitu päeva ja nõuavad paljude asjade oskamist. Seepärast korraldavad mõned täiskasvanukoolitusasutused eri valdkondades VÕTA eksamiteks ettevalmistavat koolitust.

Sarnaselt soomlastele võivad VÕTA-eksamitel osaleda ka sisserändajad. Soome keele oskus peab olema tasemel, mis võimaldaks töötada Soomes. Erinevais ameteis nõutav keeletase on siiski erinev. Näiteks müüja peab oskama hästi rääkida, aga sekretär peab oskama soome keeles ka hästi kirjutada. Pagaril ei ole oma töös soome keelt nii palju vaja kui müüjal jne. Keeleoskus peab vastama ametis nõutavale keeleoskuse tasemele.

Õpipoisikoolitus

Ametit saab õppida ka õpipoisikoolitusel. See sisaldab teooriaosa õppeasutuses ja ametisse puutuvate asjade õppimist töökohas. Õpipoisileping on õpilase ja tööandja vaheline tähtajaline tööleping. Õpipoisikoolitus toimub peamiselt töökohas ja töö käigus õppimist täiendatakse nn teooriaõpingutega õppeasutuses. Õpilane saab õpipoisikoolituse ajal palka. Kui tööandja ei maksa palka teooriaosade aja jooksul, makstakse õpilasele

õppesotsiaaltoetust. Koolituse teadmusosa ulatus sõltub koolituse eesmärkidest ja õpilase isiklikust õpingukavast.

Töökohas õppimist juhatab ja kontrollib tööandja poolt valitud töökohakoolitaja. Õpipoisikoolituse teooriaosa ulatus on erinevatel koolituseladel erinev, kuid keskmiselt on see umbes 20 protsenti. Õpipoisileping võidakse sõlmida kas olemasoleva või uue töötajaga, töötu töötajaga või ettevõtjaga.

Õpipoisikoolitus on Soomes populaarne. See sobib hästi igas vanuses inimestele, ametit vahetavatele inimestele ja neile, kes vajavad täiendkoolitust. Õpipoisikoolitus on praktilähedane moodus ameti õppimiseks, teadmiste ajakohastamiseks ja oma ala spetsialistiks saamiseks. Töö alustamisel Soomes saab õpipoisilepingut täpselt arutada tööandjaga.

Kõrgema astme koolitus Soomes

Ametikõrgkoolid ja ülikoolid pakuvad kõrgema astme koolitust. Ametikõrgkoolides põhineb koolitus tööelu seatud nõudmistel. Ülikoolis tehakse teadustööd ja koolitus põhineb sellel. Välismaal saadud diplomeid ei pruugita Soomes samaväärseina tunnustada ning neid tuleb võib-olla Soomes täiendada. Ametikõrgkoolid ja ülikoolid korraldavad sissereändajatele ja välismaalastele täiendkoolitusi. Koolitusvõimaluste ja enda diplomi täiendamise kohta võib küsida otse õppeasutustest.

Välismaal omandatud kõrgkoolidiplomide tunnustamine

Diplomide tunnustamisel all mõeldakse otsust selle kohta, kui kõlbulik on diplom Soomes töö või õpingukoha taotlemiseks. Haridusamet (Opetushallitus) jagab teavet välismaal omandatud diplomide tunnustamisest Soomes – teave on kodulehel lisaks soome keelele saadaval ka inglise keeles. (www.oph.fi)

Avaliku sektori (riigi- ja vallaasutused) ametite ja töökohtade jaoks kehtivad koolituse sobivusnõuded. Nende nõuete täitmiseks on välismaal läbitud õpingute kohta harilikult vaja Haridusameti otsust diplomi tunnustamise kohta.

Erasektoris hindab tööandja töötajate valikul ise, millise pädevuse välismaalt saadud diplom annab. Tunnustamisotsust ei nõuta, kuid sellest võib siiski abi olla.

Ametikoolitus välismaal

Soomes teeb välismaiste ametikoolituse diplomite suhtes pädevaid otsuseid Haridusamet (Opetushallitus). Need otsused ei taga sobivust riigi- või vallaameti ametikohale või tööle selles sektoris. Otsus võib aidata töö- ja koolituskoha otsimisel, kuna selles kirjeldatakse kodumaal läbitud koolituse sisu ja taset.

Haridusametist (Opetushallitus) saab ka tunnistuse lisa ([Certificate Supplement](#)), milles kirjeldatakse täpsemalt ametikoolituse käigus omandatud oskusi ja pädevust. See on kasulik eelkõige tööandjale. Lisateavet saab ka Euroopa ametikoolituse arengukeskusest [Cedefop](#).

Ülikooli- ja kõrgkooliõpingud välismaal – akadeemiline tunnustamine

Diplomite akadeemiline tunnustamine tähendab nii välismaal sooritatud õpingute tulemuste alusel vastuvõttu Soome õppeasutustesse kui ka nende arvessevõtmist Soomes sooritatavate õpingute mahus. Vastav otsus tehakse kõrgkoolis või õppeasutuses. Kõrgkoolidiplomi tunnistuse lisa (Diploma Supplement) aitab hinnata diplomiomaniku pädevust.

Kutseõigused

Mõnes ametis on vajalikud kutseõigused. Nende hulka kuuluvad näiteks tervishoiu- (sh arst) ja meresõidualased ametid. Määrused on erinevad ja sõltuvad sellest, kas tööle tulija on ELi või EMP liikmesriigi kodanik või mitte. Soome Haridusamet (Opetushallitus) jagab lisateavet ametite kohta, mille praktiseerimiseks kutseõigused on nõutavad. Sealt saab ka nõu, kust ja kuidas neid taotleda saab. Kutseõiguste andmise otsustavad ametnikud, kelle pädevusse vastav eriala jääb. Näiteks arstidele ja muudele tervishoiuala ametitele annab kutseõigused tervishoiu kutsenõukogu (terveydenhuollon oikeusturvakeskus, TEO).

Välismaalt Soome tulevate töötajate oskused

Töötajail peaksid olema dokumendid kodumaal läbitud koolituste kohta. Neist on kasu näiteks siis, kui töökohal korraldatakse töötajale koolitust. Soomes on inimestel tavaliselt ise kirjutatud teenistuskäik ehk CV, kus on kirjas haridus, teenistuskäik ja oskused. Välismaalasest töötajal tasuks kindlasti koostada oma CV. CV võib kirjutada inglise keeles ja hiljem tõlkida soome keelde.

[CV vormid:](#)

[soome keeles](#)

[inglise keeles](#)

Kui töötajal on tarvis oma oskusi Soomes täiendada, siis arutatakse seda üldiselt juba palkamisfaasis. Ametioskusi saab Soome tööelule vastavaks täiendada mitmel moel. Välismaalt Soome tulevaile võib heaks oskusi toetavaks koolitusmeetodiks olla õpipoisikoolitus või VÕTA test.

Erasektoris otsustab välismaal tehtud eksamite väärtuse töö taotlemisel tööandja. Ta hindab välismaise akadeemilise kraadiga kaasnevat pädevust ja otsustab, keda tööle võtta. Avalikus teenistuses võib olla pädevusnõudeid, mille alusel töötajat esmalt hinnatakse ja alles seejärel valik tehakse.

Euroopast Soome tulevad töötajad

Euroopa riikide koolitussüsteemid on väga erinevad. Tööandjad ei tunne alati teiste riikide koolitussüsteemi. [Europass](#) on abivahend töötajale, kust saab teavet selle kohta, milline on tema akadeemiline kraad või koolitus ja kuidas see vastab Soome kraadile. Europass aitab tööandjal aru saada, millised teadmised ja oskused teisest Euroopa riigist tulnud töötajal on.

Europassis on 5 dokumenti, mille abil töötaja saab oma oskustest rääkida. Need dokumendid on kasutusel kõikides EL/EMP riikides. Europassi võib kasutada nii töö kui koolituse taotlemisel. Europassi baasdokument on Europassi CV ehk teenistusloetelu. Töötaja võib soovi korral sellele lisada muid Europassi dokumente. Nendeks on Europassi keelepäss, Europassi liikuvuse dokument (Europass Mobility) ning rahvusvahelised diplomilisad (Certificate Supplement ja Diploma Supplement). Europassi kasutaja võib Europassi CV ja keelepassi täita ise. ELis on vastu võetud otsus Europassi süsteemi kohta, et eurooplastel oleksid ühised selged reeglid diplomite ja oskustunnistuste kohta.

Jaotis 3: Tööturusüsteem

Soome tööturusüsteem põhineb tööelu reguleerival seadusandlusel ja tööandjate ja töötajate organisatsioonide ning kohaliku tasandi (töökohta hõlmav) koostööl ja kokkulepetel. Tööseadusandlus loob raamistiku tööelu reeglitele, kuid tegelikku tööelu reguleeritakse suures ulatuses ka kollektiivlepingutega (TES, työehtosopimus). Tööelu arengus tehakse kolmepoolset koostööd. See tähendab, et tööellu puutuvais aruteludes osalevad kolm osapoolt: tööandjad, palgasaajad (=töötajad) ja riigivõim.

Töötajad on organiseerunud töötajate liitudesse ja tööandjad tööandjate liitudesse. Nii töötajate kui tööandjate liidud on koondunud neid ühendavasse organisatsioonis.

Soome tööturusüsteem

Töötajate organisatsioon	KESKSED LEPINGUD	Tööandjate organisatsioon
Töötajate liidud	KOLLEKTIIVLEPINGUD	Tööandjate liidud
Töötajate esindaja/usaldusisik	KOHALIKUD LEPINGUD	Tööandja
Töötaja	TÖÖLEPING	Tööandja

Töötajate ja tööandjate liidud lepivad kokku kollektiivlepingu tingimustes ja töötaja sõlmib tööd alustades tööandjaga töölepingu. Kollektiivlepingu tingimused on miinimumtingimused, tööleping ei tohi sisaldada neist halvemaid tingimusi.

Tööseadusandlus ja kollektiivlepingud määravad töötajate õigused ja kohustused. Seadusandlus ja kollektiivleping määratlevad näiteks miinimumpalga, tööaja, puhkuseajad, haigusperioodi palga ja vallandamistingimused.

Lepingud peavad olema omavahel kooskõlas. Soomes määratletakse töösuhte tingimused erinevate hierarhiliselt järjestatud määruste alusel. See tähendab seda, et kõrgem määrus on madalama suhtes ülimuslik. Näiteks palk ei või olla töölepingus väiksem kui kollektiivlepingus on kokku lepitud. Töösuhte tingimused lepatakse kokku töölepingus, kuid minimaalsed tingimused on määratletud siiski seaduse ja kollektiivlepingu alusel. Tööandja ja töövõtja võivad töölepingus kokku leppida kollektiivlepingus määratletuga võrreldes paremates tingimustes. Näiteks võib palk olla kollektiivlepinguga sätestatust suurem.

Kollektiivleping tekib siis, kui tööandjate ja töötajate liit lepivad kokku teatud valdkonna töötingimustes. Avalikus sektoris (vald, riik tööandjana) sõlmitakse teenistusleping. Lepingud sõlmitakse tähtajaliselt, tavaliselt aastaks, kaheks või ka pikemaks ajaks. Kollektiiv- ja teenistusleping (TES ja VES) kohustavad lepingu sõlminud töötajate ja tööandjate liite ja nende liikmeid. Kollektiivleping võib olla ka üldsiduv. Sel juhul peavad oma töötajate suhtes lepingut järgima ka tööandjate liitu mittekuuluvad tööandjad. Soomes on umbes 200 riiklikku kollektiivlepingut.

Kollektiivleping määratleb töötaja ja tööandja õigused ja kohustused, nt palga, tööaja, puhkuseaja, töörahu (lepingu kehtivuse ajal ei tohi korraldada lepingule suunatud streike) ja kohalikud lepingud. Sarnaselt määratleb avaliku sektori (=vald, riik) teenistusleping (VES) avaliku sektori jaoks töötajate ja tööandjate õigusi ja kohustusi.

Töökohas esindab ametiühingut ja sellesse kuuluvaid töökoha ametiisikuid usaldusisik. Töötaja võib töökoha usaldusisikult või oma ametiühingust küsida, milline on tema eriala kollektiivleping. Töökuulutustes ja töölepinguis on sageli märgitud "palk vastavalt kollektiivlepingule" (palkkaus TES:in mukainen). Tasub välja selgitada, kui suur on konkreetse eriala palk Soomes. Kollektiivlepinguga on kasulik kursis olla, sest Soomes puudub seadus miinimumpalga kohta ja palgatasemes lepitakse kokku kollektiivlepingutes.

Kõikides töökohtades usaldusisikut pole. Usaldusõiguslik isik on usaldusisikule vastav töötajate poolt valitud esindaja. Usaldusõigusliku isiku võivad valida töötajad töökohas, kus ei ole töötajate liidu ja tööandja vahelise lepinguga määratud usaldusisikut. Usaldusõigusliku isiku positsioon tugineb seadusandlusele, mitte tööturusüsteemi lepinguile.

Välismaalasest töötaja või tööandja võib soovi korral astuda oma ala töötajate liitu. Liitude eesmärk on liikmete õiguste ja hüvede tagamine. Töötajate liidud üritavad parandada toimetulekut (palka) ja töösuhetetagatist. Samamoodi kaitsevad tööandjate liidud liitu kuuluvate tööandjate ja ettevõtete huve.

Ametiühingud on poliitilistest parteidest sõltumatud. Ühinguis töötavad või neisse kuuluvad inimesed võivad toetada erinevaid parteisid ja poliitikat. Selle asemel üritavad nii töötajate liidud kui tööandjate liidud mõjutada poliitiliste otuste tegijaid ja tööturupoliitikat nii, et asjad läheksid nende soovitud suunas.

Ametiühingutega liitumiseks on vaja ühendust võtta töökoha usaldusisikuga või pöörduda otse oma ala ametiühingu poole. Ametiühingusse kuuluvad töötajad ja tööandjad maksavad ühinguile liikmemaksu. Maks on umbes 1-2% palgast ja see on tulumaksuvaba. Liikmetele laienevad mitmed eelised ja nad saavad liitu kuuludes erinevaid teenuseid. Liikmemaks sisaldab sageli ka töötukassa liikmemaksu. Soomes on vabatahtlik töötukassasüsteem, mille abil töötavad inimesed saavad end töötuse puhuks kindlustada. Sellegipoolest on ametiühing ja töötukassa kaks erinevat süsteemi.

Töötukassa

Kui töötaja käib töö, võib ta maksta töötukassa liikmemaksu. Töö lõppedes ja töötuks jäädes võib ta taotleda teenistuspõhist hüvitist. Teenistuspõhine töötukassa päevaraha tähendab sissetulekute põhjal arvutatavat päevaraha (=majanduslik tugi). Teenistuspõhise päevaraha saamisele on kehtestatud reeglid, mis peavad päevaraha saamiseks olema

täidetud, näiteks peab enne selle taotlemist olema teatud aja vältel töötukassa liige. Teenistuspõhist päevaraha arvutatakse enne töötuks jäämist saadud palga suuruse alusel. Teenistuspõhist päevaraha on võimalik saada umbes kahe aasta kestel.

Töötukassade makstavaid hüvitisi on teisigi, näiteks koolitusega seonduvad toetused. Nende kohta saab teavet pensioniametist (KELA) ja töötukassadest.

Soomes võivad töötukassa liikmeteks olla nii palgatöötajad kui ettevõtjad. Ettevõtja on töötu, kui ta on lõpetanud ettevõtlustegevuse või müünud oma osaluse ettevõttes. Ettevõtlus võib lõppeda ettevõtte müügi, tegevuse lõpetamise, pankroti, likvideerimisolukorra või abielulahutuse tõttu. Ettevõtja loetakse töötuks, kui ettevõtlus on olnud katkestatud vähemalt neli kuud. Ettevõtja teenistuspõhine hüvitis tugineb vabatahtlikule töötuskindlustusele. Kui ettevõtja on maksnud liikmemaksu ettevõtjaile mõeldud töötukassasse, saab ta ettevõtluse lõppemisel taotleda sealt näiteks päevaraha.

Jaotis 4: Tööleping

Kui tööandja võtab töötaja tööle, sõlmib ta temaga tavaliselt kirjaliku töölepingu. Töölepingus lepitakse kokku tööülesanded, palk ja muud tööga seonduvad hüved ja tingimused. Leping võib olla ka suuline ehk töölepingu tingimustes võidakse kokku leppida suuliselt. Kui kirjalikku töölepingut pole sõlmitud või töölepingu tingimused ei kajastu kirjalikus töölepingus, peab tööandja andma kirjaliku selgituse töö oluliste tingimuste kohta ilma, et töötaja peaks seda eraldi küsima. Tööleping on soovitatav sõlmida kirjalikult. Kirja pandud lepingu korral saavad nii töötaja kui tööandja lepingust kontrollida, milles ja millistel tingimustel on üheskoos kokku lepitud. See on abiks, kui töös tuleb ette vaidlusküsimusi.

Tööandja peab töötajale andma kirjaliku selgituse töö oluliste tingimuste kohta nii tähtajatu töösuhte kui üle kuu aja kestva töösuhte korral. Olulisteks tingimusteks on näiteks töösuhte algusaeg, tähtajalise lepingu kestvus ja tähtajalisuse põhjus, töötaja tööülesanded, töö tegemise koht, palga või muu tasu määramine, tavapärase tööaeg, aastapuhkuse määramine, ülesütlemisaeg või selle määramine ning kohandatud kollektiivleping. Kui tööandja ei edasta töötajale selgitust töö oluliste tingimuste kohta, on selle kohustuse täitmata jätmise karistuseks trahv.

Tööleping tehakse kahes eksemplaris, millest ühe saab töötaja ja teise tööandja.

Töölepingusse kirjutatakse tavaliselt vähemalt järgmised asjad:

1) töölepingu osapooled

Töölepingu allkirjastavad nii töötaja kui tööandja.

2) töö alguspäev

Töösuhte alguspäevaks märgitakse kuupäev, mil töötaja tööd alustab.

3) kas tegemist on tähtajatu või tähtajalise töölepinguga või mõnd muud tüüpi, nt tööpraktika lepinguga

Tähtajatu töösuhe on esmane töölepingu vorm. Tähtajatu töösuhe tähendab seda, et töö jätkub, kuni töötaja või tööandja lepingu üles ütleb. Sel juhul peab tööandjal töötaja vallandamiseks olema põhjus. Võimalikud põhjused on kirjas Töölepinguseaduses. Tähtajatu töölepingu puhul on töötajal kindel või püsiv töökoht.

Tähtajatu lepingu võivad lõpetada nii tööandja kui töötaja. Sel juhul ütleb tööandja või töötaja lepingu üles. Töölepingu ülesütlemisega on alati seotud etteteatamisaeg, mis määrab, millal tööleping enam seda sõlminud osapooli ei seo. Nii tööandja kui töötaja võivad tähtajatu lepingu ka tühistada, mille korral lõpeb leping koheselt ilma etteteatamisajata. Tööandja saab lepingu üles öelda vaid asjakohaste ja kaalukate põhjuste tõttu. Ülesütlemise aluseks võivad sel juhul olla töötajast johtuvad põhjused või majanduslikud, tootmisega seotud ja tööandja tegevuse ümberstruktureerimisega seotud põhjused. Töölepingut võib lõpetada vaid väga kaalukate asjaolude tõttu.

Tähtajaline töösuhe tähendab seda, et töö alustamine ja lõpetamine on kokku lepitud. Tööleping võidakse sõlmida tähtajaliselt, kui selleks on olemas põhjendatud põhjus. Põhjuseks võib olla asendamine või see, et tööd jagub ainult lühikeseks ajaks (hooajatöö). Tähtajaline tööleping kehtib kokkulepitud aja või seni, kuni võtab aega kokkulepitud töö tegemine. Hooajatöö all mõeldakse praktikas lühiajalisi tähtajalisi töölepinguid. Kui tööleping on tähtajaline, seob see mõlemaid osapooli kokkulepitud aja vältel. Tähtajalise lepingu võib tühistada vaid väga kaalukatel asjaoludel.

Tööpraktika tähendab näiteks tööd, mis on osa õppuri õpinguist. Sageli selle eest palka ei maksta. Soomes võivad tööpraktikat teha lisaks noortele ka täiskasvanud õppurid, töötud tööotsijad või uue ameti õppijad.

4) võimalik katseage ja selle pikkus

Töösuhete alguses võidakse kokku leppida katseajas. Katseajal on töötajal võimalus vaadata, kas töö on tema jaoks sobiv, ja tööandjal on võimalus veenduda, et töötaja on sellele tööle sobiv. Katseajal võib töötaja või tööandja lepingu üles öelda ilma etteteatamisajata. Katseajal töölepingu lõpetamise põhjused ei tohi olla diskrimineerivad ega asjassepuutumatud. Katseage võib tähtajatu töölepingu puhul olla maksimaalselt 4 kuud. Tähtajalise töölepingu puhul, mis kestab vähem kui 8 kuud, tohib katseage olla maksimaalselt pool töölepingu kestusest. Katseajal saab töötaja tavalist palka.

5) töö tegemise koht ehk millises riigis, millises piirkonnas või millises maakonnas tööd tehakse

6) tööülesanded; milliseid tööülesandeid töötaja täidab

7) palk ja muud hüved ning palgamaksuperiood (=millal palka makstakse)

Palk määratakse üldsiduva kollektiivlepingu (TES) järgi. Kui valdkonna jaoks kollektiivleping puudub, siis võidakse palgas kokku leppida. Tööandja ei tohi maksta palka vähem kui kollektiivlepingus (TES) määratud. Enne töölepingu sõlmimist on välismaalasest töötaja jaoks oluline välja uurida oma eriala keskmine palgatase Soomes. Palk võib sisaldada mitmeid lisasid ja hüvesid. Nende aluseks võib olla näiteks aeg, ülesannete keerukus, nendega hakkamasaamine või tulemus. Muud hüved võivad tähendada näiteks eluaseme- või autohüvitist, need lepitakse kokku tööandjaga. Tavalismad palgalisad Soomes on:

Lisatasu staaži eest: Tööl oldud aastate arv mõjutab palka. Kauaaegse töö puhul suurendavad staažilised palka.

Lisatasud ületunnitöö eest: Kui töötaja teeb tööd üle ettenähtud tööaja, maksab tööandja ületunnitöö eest lisatasu. Tavapärase päevase tööaja ületamise eest makstakse kahe esimese tunni eest põhipalgale lisaks 50% kõrgemat tasu ja neile järgnevaile tundide eest 100% kõrgemat tasu. Töökohtades võidakse ületunnitööd korvata töötajatele täiendavate vabade päevade andmisega. Ületunnitöö on töötajatele alati vabatahtlik. Ületunnitöö tuleb alati eelnevalt tööandjaga kokku leppida.

Lisatasud vahetustega töö eest: Palka mõjutab ka see, kas tööd tehakse öhtul, öösel, hommikul või päeval.

Palk võib olla:

Tunnipalk. Palka makstakse tehtud töötundide järgi. Laotöölise või koristaja töö võib olla tunnipalga alusel.

Kuupalk. Palga aluseks on kuuajane periood. Kuupalka makstakse kord kuus. Õpetaja töö võib olla kuupalga alusel.

Palk tehtud töö eest, nt tükipalk, mille korral makstakse palka tehtud töö eest. Ehitaja töö võib olla tükipalga alusel.

Tulemuspalk: Tulemuspalk on muutuv palgaosa, mille korral makstakse palka töö tulemuste järgi või eesmärkide täitmise eest põhipalgale lisaks.

Palgapäev on tavaliselt üks või kaks korda kuus, tavaliselt kuu 15. või viimane päev. Tööandja maksab palga pangakontole. Palga maksmisel peab töötaja saama palgaeristuse (palgateatis) kus on kirjas, millistest osadest palk moodustub. Kui tööandja räägib palgast, peab ta silmas brutopalka, millest arvestatakse maha tulumaks ja muud maksud. Tööandja peab maksud kinni töötaja palgast, sellelt pole ise tarvis eraldi makse maksta. Töötajale jääv palk on netopalk. Soomes makstakse palk otse kätte väga harva, see makstakse peaaegu alati pangakontole.

8) tööaeg

Olulisemad tööajaga seotud reeglid on kirjas tööajaseaduses. Tööaega reglementeeritakse üldiselt seadusega, kuid kollektiivlepingutega (TES) võidakse kehtestada töötajale tööseaduses toodust erinevad nõudeid. Tööajanõudeid tuleks alati kontrollida töökohale kohandatavast kollektiivlepingust (TES).

Tööseaduse järgi on tavatööaeg 8 tundi päevas ja 40 tundi nädalas.

Osaajatöö on töö, mida tehakse vähem kui kollektiivlepingu või seadusega kehtestatud täistööaeg. Reeglina määratletakse osaajatööna töö, mida tehakse vähem kui 30 tundi nädalas. Kollektiivlepingus (TES) võidakse osaajatöö määratleda ka teisiti.

Töökohas võidakse kasutada lepingul põhinevat nn libisevat tööaega. Selle puhul võib töötaja ise otsustada oma päevatöö alguse ja lõpu. Töötaja peab siiski kokkulepitud arvu tunde täis tegema, s.t. töötama kokkulepitud aja. Libisemist võib kasutada nii, et mõnel päeval ollakse tööl kauem ja mõnel päeval minnakse varem ära. See tähendab, et töötaja tuleb tööle veidi varem või hiljem ja lahkub töölt vastavalt veidi varem või hiljem. Libisemine võib olla maksimaalselt kolm tundi.

Kui päevane tööaeg on pikem kui kuus tundi (6t) , tuleb töötajale lubada töötaja jooksul vähemalt tund aega (1t) kestev puhkeaeg (lõunapaus). Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida igapäevase puhkeaja lühendamise poole tunnini (1/2t).

Peamine reegel on, et töötajale antakse iga töövahetuse algusest järgmise 24 tunni jooksul vähemalt 11 tunni pikkune katkematu puhkeaeg. Erigraafiku alusel toimuva töö puhul on ööpäevane puhkeaeg vähemalt 9 tundi, libiseva tööaja puhul vähemalt 7 tundi.

Vastavalt tööseadusele tuleb töötajale anda kord nädalas vähemalt 35 tundi kestev katkematu nädalapuhkus. Võimaluse korral tuleb see ajastada ositi pühapäevasele päevale.

Tavaliselt tehakse tööd viis päeva nädalas. Tööaeg on soomes korraldatud nii, et töötaja saab nädalas vähemalt 35 tundi jätkuvat vaba aega.

9) puhkus ja puhkusetasu

Aastapuhkust teenitakse alla aasta kestnud töösuhte puhul 2 tööpäeva iga kuu kohta ja kauem kui aasta kestnud töösuhte korral 2,5 tööpäeva iga kuu kohta. Puhkusepäevi hakkab kogunema, kui töötaja on olnud tööl kuu aja jooksul vähemalt 14 päeva. Töötajale koguneb aastapuhkuse päevi ka osaaajatöö korral.

Puhkuseaja eest on töötajal õigus saada sama tasu, mida ta saab tööd tehes. Lisaks sellele makstakse puhkuseraha. Puhkuseraha maksmine põhineb kollektiivlepingul (TES). Töösuhte lõppemisel on töötajal õigus saada puhkusehüvitist töösuhte lõppemise ajaks välja võtmata puhkusepäevade eest või nende päevade eest, mille eest on hüvitis saamata.

Puhkusepäevad on tööpäevad, seega loetakse laupäevad puhkuseaja sisse. Soomes võtavad töötajad suvepuhkuse tavaliselt vahemikus maist septembrini ja talvepuhkuse siis, kui see sobib nende enda ja töökoha töögraafikuga. Tööandja ja töötaja katsuvad puhkuseaegades omavahel kokku leppida.

10) haigushüvitis

Tööandja maksab töötajale haigushüvitist. Töölepinguseaduse järgi on töötajal, kelle töösuhe on kestnud vähemalt kuu aega, õigus saada palka haigestumispäevale järgneva üheksa päeva eest. Vähem kui kuu aega kestnud töösuhte korral on töötajal õigus saada pool palgast. Kui haigusaeg kestab kaua, saab töötaja päevaraha pensioniametilt (Kela). Lühike haiguspuhkus ei vähenda aastapuhkust.

Töötaja peab haigestumisest viivitamatult teavitama tööandjat. Haigestumise ja töölt eemale jäämise korral tuleb sellest koheselt ülemusele teatada. Teatama peab inimene ise, mehe, naise või sugulase teade ei lähe arvesse. Kui haigus kestab vähem kui 3 päeva, pole harilikult vaja tööandjale selle kohta tõendit tuua. Kauem kui 3 päeva kestva haiguspuhkuse kohta tuleb tööandjale tuua arstitõend. Mõnikord piisab arstitõendi asemel ka tervishoiutöötaja või töötervishoiutöötaja tõendist.

Kui haigestub töötaja alla 10-aastane laps, võib isa või ema jääda last põetama koju 1-4 päevaks. Selle aja kohta tuleb tuua ka arstitõend. Selle aja eest ei ole tööandjal kohustust palka maksta, kui see pole teisiti kokku lepitud.

11) ülesütlemisaeg

Tähtajatu tööleping lõpeb tööandja või töötaja ülesütlemisaja järel. Kui tööandja vallandab töötaja, peab ta teatama selle põhjuse. Aktsepteeritud põhjused on kirjas tööseaduses. Nendeks on muu hulgas ka tootmisega seotud ja majanduslikud või töötajaga seotud põhjused.

Töötajaga seotud vallandamispõhjuseks võib olla näiteks see, et töötaja pole teinud talle antud tööd või et ta on teinud mitu tõsist viga, pidevalt hilinenud või muul moel töölepingut rikkunud. Küsimus peab olema töölepingust või seadusest tulenevate põhimõteteliste kohustuste rikkumises.

Ülesütlemisaeg on aeg, mille jooksul töötaja on veel kohustatud tööd tegema, enne kui töö lõppenuks loetakse. Ülesütlemisaja jooksul saab töötaja tavapärasest palka. Ülesütlemisaja jooksul kehtivad töötaja jaoks tavapärased õigused ja kohustused, sh ka töötegemise kohustus. Tööandja võib erijuhuna töötaja sellest kohustusest vabastada. Selle peab tööandja ülesütlemisteatisele kirja panema.

Tööseaduse järgi on töötaja ülesütlemisaeg vähem kui 5 aastast kestnud pideva katkematu töösuhte puhul 14 päeva ja üle 5 aasta kestnud töösuhte puhul 1 kuu.

Tööandja poolt järgitavad ülesütlemisajad jäävad vastavalt töösuhte pikkusele 14 päeva ja 6 kuu vahele. Ülesütlemisaja pikkuse võib kokku leppida ka töölepingus.

Kui töötaja või tööandja ei järgi ülesütlemisaega, võidakse selle eest nõuda kahjuhüvitist.

12) märke, millist kollektiivlepingut tööleping järgib

Töölepingus märgitakse, millist kollektiivlepingut (TES) tööleping järgib.

Töölepingu vorme leiab eri keeltes aadressilt

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/verkkolomakkeet/101>

Jaotis 5. Töö vormid

Töölepinguga lepitakse kokku tingimused, mille alusel töötaja tööandjale tööd teeb. Töösuhted võivad üksteisest erineda sõltuvalt sellest, kas tööleping sõlmitakse eratööandja, riigi või vallaga, ning lepingu kehtivusaja ja tööpäeva pikkuse osas.

Töösuhe – teenistussuhe

Kui töötaja töötab eraettevõttes, sõlmib ta tööandjaga töösuhte. Kui töötaja on riigi või valla teenistuses, on tegemist teenistussuhtega. Töötaja jaoks on erinevus selles, et teenistussuhtel põhineval tööol võivad olla teatud pädevusnõuded (nt soome ja/või rootsi keele oskus). Töösuhtes määrab töö iseloom ja tööandja selle, mida peab töös oskama ja mida töötajalt/töötajalt oodatakse.

Tähtajatu (püsiv) töösuhe – tähtajaline töösuhe

Töösuhe võidakse sõlmida kas tähtajatuna (püsivana) või tähtajalisena. Seadused ja kollektiivlepingud reguleerivad rangelt seda, millal saab kasutada tähtajalist töösuhet.

Töösuhe võib olla tähtajaline, kui põhjuseks on näiteks

- asukoht
- tööpraktika
- projekti iseloom
- suur nõudlus või hooaja tippaeg

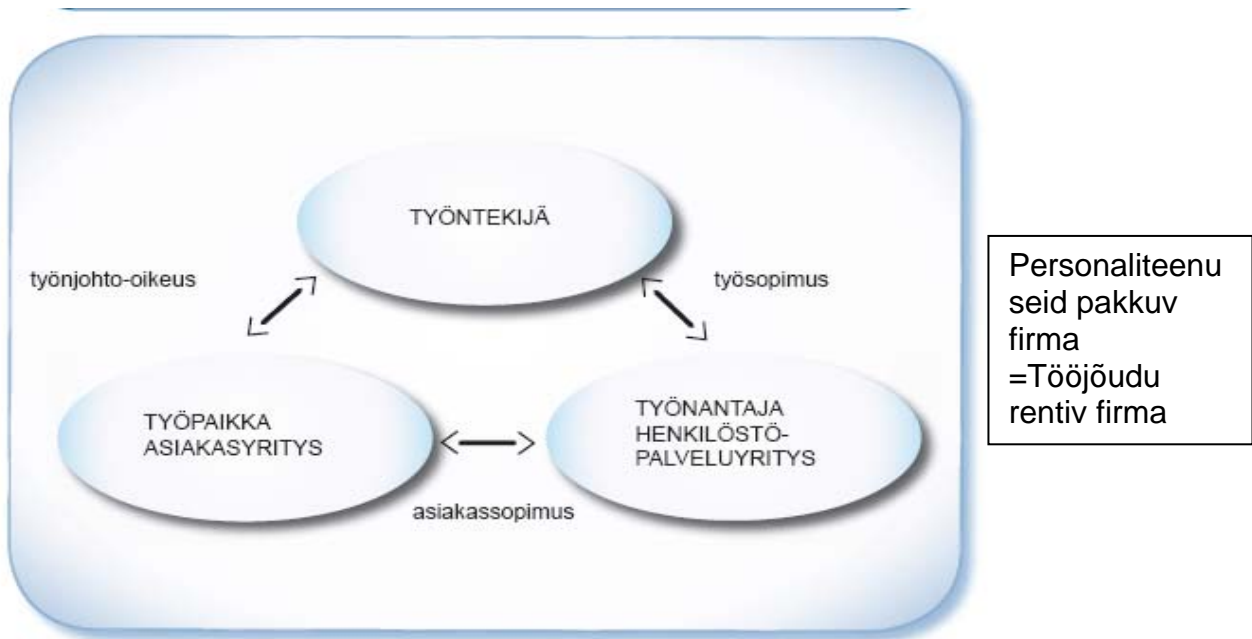
Täisajaga töösuhe – osaajaga töösuhe

Töösuhe võib olla täisajaline või osaajaga. Osaajatöö on töö, mida tehakse vähem kui "täie" tööajaga (vastavalt oma valdkonna lepingutele). Tööseadusandlusega ja kollektiivlepinguga kehtestatud hüved ei tohi osaajaga töötajail olla väiksemad kui täisajaga töötajail. Hüved on siiski tehtud tööajaga proportsionaalsed.

Renditööjõud (nn renditöö)

Töö võib olla ka renditöö. Tööandja sõlmib töölepingu tööjõudu rentiva firmaga. Sel juhul võivad palk ja töötegemise koht muutuda.

Firma, kel on vaja töötajaid, sõlmib lepingu tööjõudu rentiva firmaga. Tööjõudu rentiv firma otsib klientfirmale sobiva töötaja.



Allikas: Oiva väylä työelämään. Henkilöstövuokraus – opas työnhakijalle. HPL henkilöstöpalveluyritysten liitto ja Työministeriö.

Renditöö korral on töötaja tööandjaks tööjõudu rentiv firma. Kuigi töötaja töötab klientfirmas, sõlmib ta töölepingu tööjõudu rentiva firmaga. Töötajale maksab palka ja hooldab muude tööandja kohustuste eest tööjõudu rentiv firma. Klientfirma juhendab ja õpetab töötajat tema töös.

Renditöö korral ei nõuta töötajalt tasu ega võeta mingit vahendustasu palgast maha. Töötajate rentimine on personaliteenuseid pakkuvate firmade äriidee, mille eesmärgiks on toota kasumit. Telliv firma maksab tööjõuga seonduva arve tööjõudu rentivale firmale ning töötajal ei ole ega ei tohi tekkida töövahenduse või töökoha leidmisega seotud kulutusi.

Renditöötaja töötingimused võidakse määratleda kahel moel. Kui tööjõudu rentival firmal on siduv kollektiivleping (TES), määratakse tingimused sellele vastavalt. Kui tööjõudu rentival firmal siduvat kollektiivlepingut (TES) ei ole, määratakse tingimused klientfirma siduva kollektiivlepingu (TES) järgi. Sel juhul on renditöötajate tööaeg, palk, puhkused, palgalisad, palgaline haiguspuhkus ja muud kollektiivlepingu alusel kehtestatud hüved samad kui firma püsitöötajail. Renditöötajad on sel juhul töötingimuste osas samas olukorras nagu firma teised töötajad.

Töötaja peab renditööd tehes saama kollektiivlepinguga (TES) sätestatud palka. Aastapuhkus koguneb aastapuhkuse seaduse järgi samadel alustel kui tavalise töösuhte puhul.

Välismaalt palgatud tööjõud tuleb peamiselt tööjõudu rentivate firmade kaudu. Soomes elavate ja Soome tööle tulevate töötajate jaoks kehtivad samad personalirenti puudutavad reeglid ja lepingud.

Jaotis 6: Töötaja ja tööandja õigused ja kohustused

Töötaja ja tööandja õigused ja kohustused määravad seadused ja lepingud. Soomlasest töötajad tunnevad riigi tööturu struktuuri ja mõistavad suhteliselt hästi tööandjate ja töötajate õigusi ja lepinguid. Tööandjad tavaliselt kõike Soome tööseaduse kohta töötajale ei räägi. See ei tähenda, et tööandja töötajast ei hooliks, tööandjad eeldavad ja oletavad, et töötaja teeb kollektiivlepingu ja muud tööelu mängureeglid endale ise selgeks. Töötaja võib teavet hankida kolleegidelt, usaldusisikutelt või oma valdkonna ametiühingust. Tööandjad võivad samamoodi tööeluteavet hankida tööandjate liitudest.

Soome tööseadusandluse järgi on töötajate ja tööandjate õigused ja kohustused kõigile samad. Soomes on kõigil töötajail õigus võrdsele kohtlemisele. Tööandja ei tohi kedagi diskrimineerida: sugu, päritolu, rassiline kuuluvus, kodakondsus, rahvuslik kuuluvus, usutunnistus, vanus, tervislik seisund, puude olemasolu, poliitiline tegevus, tegevus ametiühingus või muud säärased tegurid ei tohi töötaja positsiooni negatiivselt mõjutada. Töötaja ei tohi ka tööandjat põhjuseeta süüdistada diskrimineerimises, see on tõsine süüdistus.

Soome tööseadusandluse järgi võib õigused ja kohustused jagada järgmiselt.

Töötaja õigused

- kollektiiv- ja teenistuslepingule (TES ja VES) vastav palk,
- seaduste ja lepingute pakutav kaitse,
- organiseerumine (poliitika, ametiühingutegevus),
- tervislik ja turvaline töökeskkond.

Töötaja kohustused

- teha tööd hoolikalt,
- järgida tööjuhataja antud juhiseid,
- keelduda tööandjaga konkureerivast tegevusest (töötaja ei tohi töötada teise tööandja heaks ega teha eraettevõtjana tööd, mis halvendab tööandja positsiooni),
- hoida äri- ja ametisaladusi,
- võtta arvesse tööandja huve,
- mitte viibida töökohal joobnud olekus, see võib viia töösuhte kohese lõpetamiseni (töökohtadel järgitakse nulltolerantsi, mis kehtib kõigi töökohas töötavate isikute kohta),
- mõnes ametis ja teatud töödel on töötajal vaikimiskohustus, mille rikkumine on tõsine asi.

Tööandja õigused:

- võtta tööle,
- juhatada tööd ja anda töökorralduslikke juhiseid ja määruseid,
- töölepingut üles öelda ja lõpetada seadusega lubatud raamides.

Tööandja kohustused:

- järgida seadusi ja lepinguid,
- kohelda töötajaid võrdselt,
- tagada tööturvalisus,
- anda töötajale kirjalik selgitus töö olulisemate tingimuste kohta
- edendada positiivset töökeskkonda, töötaja töösaavutusi ja ametialast arenemist.

Töötunnistus

Töötajal on seadusjärgne õigus saada tööandjalt töötunnistus, kui ta seda töösuhte lõppemisega seoses küsib. Töötunnistus on tähtis dokument, milles on märgitud töösuhte pikkus ja töökohustused. Lisaks võib töötaja paluda, et tunnistusele märgitaks töösuhte lõppemise põhjus (=miks töösuhe lõppes) ja/või hinnang tööoskustele ja käitumisele (=mida töötaja oskab ja milline töötaja ta on). Varasem töökogemus on oluline koolituse või uue töökoha taotlemisel. Tööandjal on kohustus väljastada töötunnistus veel 10 aastat pärast töösuhte lõppemist ning pärast seda ainult sel juhul, kui sellest ei teki tööandjale ülemääraseid probleeme. Kui töötaja soovib saada hinnangut tööoskuste ja käitumise kohta, on tööandjal kohustus see väljastada töötaja palve peale veel 5 aasta jooksul pärast töösuhte lõppemist. Tööandjal on samade põhimõtete järgi kohustus anda töötajale töötunnistus, kui töötaja töötunnistus kaob või muutub kasutuskõlbmatuks (=saab märjaks, rebeneb, põleb jne). Tööandja, kes tahtlikult või hooletusest ei anna töötunnistust, rikub sellega töölepinguseadust. Soomes on tavaline praktika, et töötaja küsib tööandjalt töötunnistust.

Vanemapuhkused

Kui perre sünnib laps, on vanemal õigus saada vanemapuhkust (jääda koju lapse eest hoolitsema). Vanemapuhkuse lõppedes on töötajal õigus naasta oma tööle või samavääsele tööle oma vanas töökohas.

Vanemapuhkus tähendab

- emaduspuhkust,
- isaduspuhkust,
- vanemapuhkust (saab välja võtta nii ema kui isa),
- hoolduspuhkust (tööandjal ei ole kohustust maksta hoolduspuhkuse ajal palka).

Kui perre on sündimas laps, on töötajal kohustus tööandjale emadus-, isadus- või hoolduspuhkusest aegsasti teatada. Reeglina on etteteatamisaeg 2 kuud.

Emaduspuhkuse pikkus on 105 tööpäeva. Emaduspuhkuse ajal on töö tegemine lubatud, kui see ei sea ohtu ema, loote või lapse turvalisust. Emaduspuhkuse ajal ei tohi töötada kaks nädalat enne hinnangulist sünnitustähtaega ega kaks nädalat pärast sünnitust.

Pärast emaduspuhkust võib kas ema või isa jääda koju last hooldama 158 tööpäeva pikkuse vanemapuhkuse raames. Vanemapuhkusel ei saa olla korraga mõlemad vanemad. Lapse sünni korral võib isa jääda lühikeseks ajaks isaduspuhkusele, mis on 18 tööpäeva. Soomes on isad sageli sünnituse juures, mille tõttu paljud isad võtavad isaduspuhkust. Kui isa on vanemapuhkusest osa välja võtnud, on tal võimalus pärast seda jääda ka pikendatud isaduspuhkusele. Sellega julgustatakse ka mehi lapsi hoidma. Kui isa võtab vanemapuhkust või pikendatud isaduspuhkust, saab ema tööellu tagasi tulla.

Töölepinguseaduse järgi ei ole tööandjal kohustust maksta palka vanemapuhkuse aja eest. Vanemapuhkuse eest makstav palk põhineb valdkonna kollektiivlepingus (TES) määratud tingimustel.

Pärast vanemapuhkust võib lapsele taotleda päevahoiukohta. Soomes lähevad lapsed päevahoidu 2-3 aastastena. Tööandjad ja töötajad on vanemapuhkuse võimalustest teadlikud ja seda kasutatakse laialdaselt. Raseda naise töölepingut ei tohi lõpetada ega teda raseduse tõttu diskrimineerida.

Hoolduspuhkust võib saada kuni lapse 3-aastaseks saamiseni. Vanemapuhkustega tegeleb KELA, kes maksab vanemapuhkuse ajal hüvitist. Selle suurus sõltub töötaja sissetulekust.

Lisateave:

<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/110701154349EH?openDocument>

Jaotis 7: Töötaja kindlustatus

Soomes on kaks teineteist täiendavat pensionisüsteemi: tööpensioniseadus ja rahvapensioniseadus.

- Tööpension teenitakse oma palgatöö ja ettevõtlusega.
- Rahvapension tagab pensionile jäämisel miinimumsissetuleku.

Rahvapensioni võib saada Soomes elav isik. Rahvapensioni määrab ja maksab Kela. See tagab tööpensioni puudumise või selle väiksuse korral miinimumsissetuleku. Tööpensioni suurenemisel rahvapension väheneb. Pensioni suurust mõjutab ka Soomes elatud aeg. Kõigil Soome ümberasujail vanaduspensionile õigust ei ole. Rahvapensioni saab alates 65. eluaastast.

Tööandja seadusjärgsed tagatised:

(vastavalt seadusele peab tööandja tagama töötajale):

Pensioniskeem

Tööandja tagab töötajale pensioniskeemi. Tööpensioni suurus sõltub tööstaažist ja teenitud palgast. Mida kauem on töötaja tööelus osalenud ja mida suuremad sissetulekud tal on, seda suurem on ka tööpension. Tööpensioni makstakse tööelu lõppemisel. Vanaduspension algab 63-68 aasta vanuses, selle algusaeg on valitav. Soomes makstakse pensionilt makse.

Seega tagab pension toimetuleku vanaduse, aga ka töövõimetuse ja pere ülalpidaja surma korral. Tööpensioniseadused võimaldavad osaajatöö ka näiteks osaajapensioni abil. Eakas töötaja võib jääda enne lõplikult pensionile jäämist osaajapensionile, tehes tööd tavatööajast vähem. Kohustust osaajatöö tagamiseks tööandjal pole, kuid osaajapensionid on Soome töökohtadel tuntud ja nende suhtes saab tööandjaga läbi rääkida.

Tööpensioni finantseerivad tööandjad ja töötajad koos. Tööandja peab töötaja palgast kinni maksuosa ja kannab selle koos omapoolse kindlustusmakse osaga pensioniametile. Tööpensionitega tegelevad tööpensionikindlustusfirmad, pensionikassad ja -fondid. Soome pensionikindlustuskeskus (eläketurvakeskus, ETK) haldab tsentraalselt pensionikindlustusega seotud asju. Pensionikindlustuskeskus (ETK) teavitab töötajat regulaarselt kogunenud pensionist.

Õigus tööpensionikindlustusele on kõigil. Kui välismaine töötaja lahkub Soomest enne pensionile jäämist, makstakse talle Soomest kogunenud pensioni siis, kui ta jõuab pensioniikka. Pensioni võib saada kodakondsusest sõltumata ükskõik millisesse riiki. Tegelik asjaajamine jääb ametnike hooleks, aga töötajal tasub alles hoida kõik dokumendid, mis puudutavad tema töötamist Soomes. Töötaja võib pensionikindlustuskeskusest küsida väljavõtet kogunenud pensioni kohta. Oluline on, et töötajal oleks kõikidest Soomes töötatud töökohtadest töösuhte kohta töötunnistus. Töötunnistuse alusel saab registriandmeid vajadusel parandada. Töötaja peaks ise oma pensioniarvestust jälgima ja vajadusel tegema parandusi oma andmetesse, võttes selleks ühendust pensionikindlustuskeskusega (ETK).

Õnnetusjuhtumikindlustus

Tööandja peab töötajatele sõlmima õnnetusjuhtumikindlustuse. Seda tuleb alati teha töösuhte alguses. Tööõnnetuse puhul saab töötaja hüvitist. Hüvitis võib olla haigehoolduskulude ja palgakaotuse korvamine päevarahaga, õnnetusjuhtumipension, õnnetusjuhtumi tagajärjel tekkinud puude hüvitamine, taastusravi või surmajuhtumi korral perepension omastele.

Palgatagatis

Kui tööandja läheb pankrotti või ei saa enam töötajaile palka maksta, võib töötaja küsida saamata jäänud palka palgatagatisena.

Palgatagatissüsteem tagab töötajaile töösuhtest tuleneva saadaoleva tasu (palga) väljamaksmise tööandja pankroti või muud laadi maksevõimetuse korral. Töötaja peab esitama palgatagatise taotluse 3 kuu jooksul alates saadaoleva tasu (palga) ärajäämisest.

Lisateavet Soome palgatagatise kohta:

http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/02_ulkom_suomessa/02_tyosuhde/05_suom_palkkaturva/index.jsp

Grupielukindlustus

Töötajad kuuluvad reeglina grupielukindluse alla. Kindlustuskohuslased on tööandjad, keda puudutavad üldsiduva kollektiivlepingu (TES) grupielukindlustuse nõuded. Grupielukindlustusega hüvitatakse töötajale püsivast töövõimetusest tingitud kahju või makstakse omastele kindlustusingimustele vastavat hüvitist töötaja surma korral.

Oluline on tööandjaga arutada, milliseid kindlustusi tööandja töötajatele sõlminud on. Seda on kasulik teada, kui töötaja plaanib sõlmida personaalseid kindlustuslepinguid. Näiteks korteristuga seoses võivad pangad reklaamida mitmeid töötus- ja surmajuhtumikindlustusi. Võib olla, et töötajal on need kindlustused juba tööandja kaudu sõlmitud. Selgitades välja tööandja poolt sõlmitud kindlustuslepingud, saab töötaja vältida kattuvate kindlustuslepingute sõlmimist (ja maksmist).

Tööandja võib töötajaile lisaks seaduses määratud kindlustustele sõlmida ka vabatahtlikke kindlustuslepinguid. Töötajad võivad ise teha vabatahtlikke kindlustusi, nt töötukassa liikmelisus annab kindlustunde töötuks jäämise korral.

Jaotis 8: Maksud



Soomes tuleb igasuguselt palgatöölt maksta makse. Tööandja arvestab palgast maha kinnipeetavad maksud. Maksud lähevad riigile ja vallale. Maksurahadega rahastatakse hulka teenuseid ja sotsiaaltagatise, näiteks haiglaid, pensione ja koole.

Kui soomlased räägivad palgast, peavad nad silmas brutopalka. Töölepingus määratletakse brutopalk. See on palk enne maksude ja muude kohustuslike, sh tööandja maksude maksmist. Palk, mis jääb töötajale kätte, on netopalk.

Palgakalkulatsiooni näide:

<http://www.tyorengas.fi/tyorengas/?main=49>

Töö alustamisel peab töötaja andma tööandjale maksukaardi. Maksukaardi saab maksuameti kontorist. Kui töötaja tööandjale maksukaarti ei anna, läheb palgast maksudeks 60 protsenti. Soomes on riigimaksude arvestamisel käibel nn progressiivne maksusüsteem. Makse makstakse vastavalt sissetulekutele. Väheste sissetulekute korral (nt palk on väike) on maksuprotsent väike. Suuremate sissetulekute korral tuleb ka makse maksta suurema suhtosa jagu ehk mahaarvestamine on suurem. Koos maksudega peetakse palgast kinni tööpensioni, töötuskindlustuse ja haiguskindlustuse maksed. Oma töölepingu võib viia maksuameti kontorisse ja seal koos ametnikega arvutada, kui suur on sissetulekutele kohandatav maksuprotsent.

Iga maksukohuslane peab esitama tuludeklaratsiooni, kus on loetletud kõik võimalikud tulud. Riikide vahel kehtib mitmeid maksustamist puudutavaid kokkuleppeid ning seepärast tasub alati välismaalasest töötaja maksustamise kohta nõu küsida maksuameti kontoritest.

Maksuamet saadab igal aastal aprillikuus palgasaajale eeltäidetud deklaratsiooni. Teave on saadud näiteks tööandjailt, pankadelt, kindlustusfirmadelt ja pensioniametilt (KELA). Kui tuludeklaratsioonis on valeinfot või seal ei kajastu kõik tulud, omandid ja muu maksustamist mõjutav teave, tuleb parandused ise sisse viia. Seejärel saadetakse täidetud deklaratsioon allkirjastatuna maksuametile. Kui kogu info on õige, ei ole tarvis parandusi teha.

Soomlased peavad oma kulude üle ise arvestust, et nad saaksid tuludeklaratsioonis antud andmeid kontrollida. Kontrollimine on lihtne, kui töötaja hoiab alles kõik maksusoodustusi andvad kviitungid, sh tööandjalt saadud palga- ja kontoteatised.

Kui töötaja makse ei maksa, öeldakse selle kohta, et ta töötab mustalt. See on Soomes seadusega keelatud. Kui töötaja makse ei maksa, tähendab see seda, et tööandja ei maksa pensionikindlustusmaksu ega hooli üldiselt ei töökaitsest ega õnnetusjuhtumikindlustusest. Kui mustalt tööd tehes juhtub õnnetus ning õnnetusjuhtumikindlustust pole sõlmitud, ei saa töötaja ega tema pere mitte mingisugust hüvitist. Ka mustalt tehtud töö eest palga maksmine on Soomes seadusevastane.

Mustalt töötaja minetab õiguskaitse, mis kehtib makse maksvatele töötajatele. Näiteks ei saa keegi sekkuda palga maksmisel tekkida võivate probleemide korral. Samuti pole

töötajal võimalust saada teenitud töötus- või haiguspäevaraha ega emadus-, isadus- ja vanemapuhkuse raha. Soomlased on sellest teadlikud ja seepärast on mustalt töötamine väga harv nähtus. Soome tööandjad sõlmivad tavaliselt alati kindlustuslepingud ja järgivad tööseadusandlust, kuid kahjuks mitte kõik. Kui välismaalasest töötajad Soome tööseadusandlust ei tunne, võidakse neid meelitada tegema maksuvaba tööd. Maksude maksmine annab välismaalasest töötajale soomlastega võrreldes samad õigused ja kaitse.

Maksukalender:



Igal aastal täidetakse tuludeklaratsioon või kinnitatakse, et maksuameti esitatud deklaratsioon on õige. Kui maksad makse liiga palju, saad järgmisel aastal osa raha maksutatagastusena tagasi. Kui maksad makse liiga vähe, pead tagantjärele tegema juurdemakse.

Jaotis 9: Tööohutus

Soomes on seadused, millega püütakse tagada turvaline töökeskkond. Tööandja vastutab selle eest, et kõik saaksid töötada turvaliselt. Tööandjal on kohustus õpetada töötajale õiged töövõtted ja näidata võimalikke ohte töökohas.

Tööandjal lasub vastutus selle eest, et töökoha turvalisusjuhiste räägitakse kõigile töötajale. Ka töötajail on seaduse järgi tarvis hoolitseda tööohutuse eest. Tööd tuleb teha vastavalt juhistele. Kui midagi läheb katki, peab sellest rääkima tööandjale, näiteks katkiste seadmete ja tööriistadega töötada ei tohi. Kui töö on ilmselgelt ohtlik, võib töötaja keelduda selle tegemisest.

Kui töötaja kasutab oma töös masinaid või kemikaale, peab tööandja täpselt õpetama nende õiget käsitsemist. Mõne töö juures peab töötaja kandma kaitsevarustust, näiteks kiivrit, kaitseprille, kindaid, kaitsejalanõusid, kuulmiskaitset, respiraatorit. Kui tööjuhistes on kirjas, et töötajal peab olema kiiver, peab tööandja talle selle andma ja töötaja peab seda kandma.

Soomes pööratakse tööohutusele suurt tähelepanu. Soomes on inimesed harjunud töökohtadel kaitsevarustust kasutama. Neis valdkondades, kus on oluline hügieen (nt tervishoid, restoraniäri), on hügieeninõuded karmid. Töötajad ja tööandjad järgivad hügieeninõudeid rangelt ja nende eiramine on karistatav.

Seaduse järgi peab töökohas olema piisav arv esmaabioskustega isikuid, esmaabivahendid ja toimimisjuhised õnnetuse puhuks. Tööandjad viivad töökohtadel läbi töötajate esmaabikoolitusi.

Töötervishoid

Töötervishoid on tööseadusele tuginev ennetav tervishoid. Seaduse järgi on tööandjail kohustus tagada töötervishoid. Selle tagamise kohustus on kõigil tööandjail töökoha suuruselt sõltumata.

Töötervishoiu toimimine lähtub ettevõtte vajadustest, mis pannakse paika tööandja, töötajate ja töötervishoiupersonali koostöös. Töötervishoiu eesmärgiks on tervislik ja turvaline töökeskkond, hästi toimiv töökollektiiv, tööga seotud haiguste ennetamine ja töötajate töö- ja tegevusvõime säilitamine ja edendamine. Tööandjad saavad töötajatele tagatud töötervishoiu eest hüvitist.

Töötervishoiuga seonduvaid küsimusi võib tööandjalt töölepingu sõlmimisel küsida. Tööandjal on eri lepinguid selle kohta, millised tervishoiuteenused töötervishoiu alla kuuluvad.

Tööohutustalitused

Soomes tegutseb Sotsiaal- ja tervishoiuministeeriumi alluvuses 8 tööohutustalitust. Tööohutustalituse ülesandeks on jälgida töökohtadel tööohutusnõuete täitmist. Tööohutustalitused on ministeeriumi alluvuses olevad poliitiliselt sõltumatud tööelu inspektorid ja asjatundjad. Talitused teevad Sotsiaal- ja tervishoiuministeeriumile

ettekandendeid töökohtade arenguvajaduste kohta. Sel moel mängivad tööohutustalitused tööolude edendamistöös olulist rolli.

Tööohutustalitused kontrollivad

- töö ja tööolude kahjulikku koormust,
- tööõnnetusi,
- kemikaalidega seonduvaid riske,
- tööelu üldiste mängureeglite järgimist.

Tööohutustalitused nõustavad nii töötajaid kui tööandjaid tööohutuse ja tervishoiu ning töösuhte tingimustesse puutuvais asjus.

Tööohutustalitused inspekteerivad töökohti. Tööohutustalituse esindaja võib kontrollida, kas töökohas järgitakse ohutusnõudeid, kas on läbi viidud tööks tarvilik juhendamine või kas välismaalasest töötaja tööolud ja töötingimused vastavad Soome seadustele ja kokkulepetele.

Tööohutusametite kohta:

<http://www.tyosuojelu.fi>

<http://www.tyosuojelu.fi/se/>

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/workingfinland-rus>

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/workingfinland>

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tootaminesoomes/>

Tööelusertifikaat, 2. osa: Soome töökultuur

Jaotis 10: Võrdne kohtlemine

Võrdse kohtlemise seadus

Soomes kehtib võrdse kohtlemise seadus, mis kohustab tööandjat järgima töökohal võrdse kohtlemise reegleid ning tagama, et töökohal ei toimu diskrimineerimist. Poliitikas, tööelus, koolituses, pere- ja isiklikus elus võivad sugudevahelist ebavõrdsust rõhutada pealtnäha neutraalsed tegevused. Need võivad olla suunatud naistele ja meestele erinevalt. Näiteks kui peres on väikesed lapsed, on naised meestest enam hoolduspuhkusel. Selle tagajärjel ei kogune naiste tööpension meestega sarnaselt.

Võrdõiguslikkus perekonnas

Peredes hoiavad lapsi, teevad kodutöid ja hoolitsevad pereasjade eest nii naised kui mehed. Soome emad on tõenäoliselt väikeste laste kõrvalt palgatööl käinud. Poisid ja tüdrukud on lapsest saati näinud, kuidas töö käivad vanemad kodutöid jagavad. Soomlased on võrdõiguslikkuse mudelit peres õppinud juba lapsepõlvest peale. Kuigi naiste positsioon ühiskonnas ja tööelus on tugev, ei tähenda see seda, et meeste positsioon oleks nõrk või nõrgem kui naistel. Soome mehed osalevad pere igapäevatöodes ja nad võtavad naisi meestega võrdväärseina. See tõstatab naiste suhtes ka ootusi, Soome mehed eeldavad, et naised ajavad oma pere- või tööasju iseseisvalt ja annavad oma sissetulekuga panuse pere kulude katmisse. Kui mõlemal on oma sissetulek, võidakse nt makse maksta kordamööda. See võib tekitada probleeme multikultuursetes peredes, kus mees on soomlane ja naine on pärit kultuurikeskkonnast, kus naised traditsiooniliselt ei osale pere majandusel. Multikultuursetes paarisuhtes võivad rollid ja ootused tekitada vastuolusid. Soomlaste ettekujutus võrdõiguslikkusest tähendab samu õigusi ja kohustusi meestele ja naistele.

Võrdõiguslikkus tööelus

Soome tööelu märgistab sugudevaheline võrdõiguslikkus. Võrdõiguslikkus torkab Soome tööelus mitmel moel silma.

Soome naised on üha sagedamini sama kõrgelt haritud ja nad teevad pea sama pikki tööpäevi kui mehed. Soome naised on juba pikka aega käinud väljaspool kodu palgatööl. Naiste töölkäimisest on saanud tavaline komme. Väikeste laste emad teevad väljaspool kodu vähem tööd kui samaealised mehed, kuid tavaline on, et naiste töölkäimine järgib sageli pere laste arengut: koos laste vanusega kasvab ka emade tööpanus väljaspool kodu. Suurem osa kodutöödest jääb endiselt naiste õlule, kuid võrdõiguslikkus Soome peredes kasvab kogu aeg ja samamoodi kasvab ka meeste panus kodutöösse.

Juhtimiskultuur

Töökohtadel väljendub sugudevaheline võrdõiguslikkus muuhulgas selles, et paljud juhatajad ja ülemused on naised. Naiste võrdõiguslikkus tekitab vahel hämmastust neis välismaalastes, kes on harjunud juhi või ülemusena nägema meest. Soomes maksab juhiametis oleva naisterahva sõna siiski sama palju kui meesterahvast ülemuse oma. Töökohal võib probleeme tekkida nt sellest, et meestöötaja ei kuuletu naisülemuse

juhistele. Kui töötaja naisülemuse juhiseid või käske eirab, rikub ta sellega tööelu reguleerivat seadusandlust. Võrdse kohtlemise põhimõtet tõepoolest rakendatakse töökohtadel. Soomlaste jaoks on see normaalne käitumine ja nad ootavad sarnast käitumist kõigilt.

Töötajate, juhtide ja ülemuste võrdne positsioon tähendab ka seda, et võimumärgid soome töökohtadel on minimaalsed. Riietusest, töökabineti suurusest ja selle sisustusest ei saa alati teha järeldusi selle kohta, kes on ülemus või juht ja kes töötaja. Välised võimuaatribuudid ei taga ülemustele automaatset usaldust ja austust. Need tuleb tegelikkuses välja teenida.

Alluva ja ülemuse suhe rajaneb praktilisel töö. Töötajad ja ülemused suhtlevad omavahel võrdseina ning vastastikusel suhtluses tihtipeale ei kajastu nende erinev positsioon töökollektiivis. Soome töökohtades pole kombeks anda ülemusele kingitusi ainult sellepärast, et too on ülemus. Kui töötaja ja ülemus on sõbrad ka vabal ajal, on kingi andmine väljaspool tööaega teine asi. Samas töökohas erinevates ametites töötavad inimesed võivad loomulikult suhelda omavahel nii töö kui vabal ajal.

Soome tööelus kajastub võrdõiguslikkus ka selles, et kõik sinatavad üksteist. Juhti või ülemust ei pea teietama tema positsiooni pärast, kuid töösuhte osas kokku leppides ja töösuhte algul võib see olla kohane. Ülemus pakub sageli üsna pea välja ülemineku sinatamisele. Töö planeerimisel küsitakse töötajate arvamust ja seda võetakse arvesse. Soomlased on harjunud töö oma arvamust otse välja ütleva. Ka välismaalastest töötajatelt oodatakse, et nad avaldavad ühistes aruteludes oma arvamust. Kui ülemus küsib töötajate arvamust, pole ta halb ülemus, vaid ta juhib töökohas asju demokraatlikult. Demokraatia on soomlaste jaoks tähtis väärtus ja see on soome ühiskonna alustalaks.

Soomes ei kontrolli ülemus töökohas töötajate tööd. Töö asjus lepatakse ühistel koosolekutel kokku ja sellest peetakse kinni. Ülemus ütleb töötajale, mida too tegema peab. Ta ootab, et töötaja otsustaks ise töösse puutuvate üksikasjade üle. Töötajad võivad ise määrata, kuidas ja millises järjekorras nad tööd teevad. Töötajailt eeldatakse aktiivsust ja iseseisvat pealehakkamist, mitte ülemuselt käsu ootamist. Käskude ootamist tõlgendatakse passiivsuseks ja halva töösse suhtumisena. Kui tööülesanne on täidetud, kavandab töötaja järgmise tööülesande täitmist koos ülemuse või teiste töötajatega. Kui töötaja ei oska või ei saa antud tööülesannet täita, küsib ta juhiseid teistelt töötajatelt või otse ülemuselt. Tähtis on asjade sujumine, mitte inimeste ametihierarhia töökohas.

Soome tööelus saavutatakse positsioon koolituse, kogemuse ja isiklike omaduste najal. Võim ja positsioon ei ole päritavad ning nt sugulaste soosimine töökohal ülesandeid jagades ei ole Soomes tavaks. Positsiooni eelduseks on oskused. Seepärast ei ole kingituste andmine ja ülemusele erilise tähelepanu pööramine oluline ega isegi mitte sobiv. Võimupositsioon ei ole igavene ega isegi mitte pikaajaline. Töötaja võidakse nimetada ülemuseks vaid teatud töö ajaks (projektitöö). Ta võib projekti käigus olla juht ja projekti lõppedes taanduda tagasi tavaliseks töötajaks.

Töökoha hierarhia on madal ja inimeste positsioon ja rollid saavad töökohas vahetuda koos tööülesannete muutumisega. Soome töökohas on oluline paindlikkus, algatavsõime ja oskus saada läbi kõigi seal töötavate inimestega. Ei ole tähtis pöörata inimestele tähelepanu nende positsioonist lähtuvalt. Sõbralik hoiak kõigi töökohal olevate inimeste vastu on sotsiaalne norm, mille rikkumist mõistetakse hukka.

Jaotis 11: Tagasihoidlikkus, otsekoheesus ja vaikimine

Soomes hinnatakse väga tagasihoidlikkust. Inimesed ei tõsta end teiste seast esile, nad ei räägi valju häälega ega kiida ennast. Soomes peetakse heaks kombeks teistele tähelepanu pööramist. Oma mina rõhutamine on halb ja hälbiv käitumine. Soomes näidatakse oma töökust ja väärtust asju tehes, mitte neist rääkides. Taoliste väärtuste juured on usus. Suurem osa soomlastest kuulub protestantlikku evangeelsesesse luterlikku kirikusse. Evangeelse luterluse järgi on üks voorusliku elu tunnus just tagasihoidlikkus. Ei ole hea end esile tõsta, tähtsam on pöörata tähelepanu teistele. Kirikust on tagasihoidlikkus kui väärtus levinud tervesse kultuuri. Inimesed järgivad seda käitumisnormi hoolimata sellest, et mitmedki soomlased ei tunnista selle usulist algupära.

Soomlased räägivad otsekoheeselt, ilma sissejuhatusega ja lobisemiseta. Pikk sissejuhatuse ja asja ümber keerutamine ärritavad inimesi. Otse ütlemist peetakse normaalseks, pikki kõnesid ja loba peetakse soome vestluskultuuris suhteliselt tühiseks. Mõnes riigis võetakse otsekoheesust ebaviisakusena, kuid Soomes pole see nii. Soomes ka küsitakse otse. Kui palve ei ole sõnastatud otsekoheeselt, võib juhtuda, et soomlane ei taju seda palvena. Oma arvamused on kombeks otse välja öelda, samamoodi nagu ka ettepanekud töö tegemiseks: "Nii seda ei tehta. Seda tuleb teha nii." Eesmärk pole solvata, vaid asjad selgelt välja öelda. Tööelus on otsekoheene ütlemine normaalne. Näiteks kui tööülesande täitmiseks pole piisavalt aega, peaks selle ülemusele võimalikult kohe ja otseselt välja ütleva ja üldjuhul tehakse töögraafik koos ümber.

Koosolekutel ja istungitel võidakse kohe pärast tervitust minna asja juurde. Ülemus ei pruugi küsida, kuidas töötajail läheb või kas kõigil on kõik korras. Ta eeldab, et kui midagi on halvasti, siis töötajad räägivad sellest ise. Otsekoheesus ei ole ebasõbralik, kõnes kasutatakse "Täna" (Kiitos), "Ole lahke" (Ole hyvä) jms sõbralikke fraase. Soomlaste kõneviisi otsekoheesus võib üllatada. Kui see solvab, siis tuleks sellest rääkida, mitte jääda asja üle juurdlema. "Mida sa sellega mõtled?" (Mitä tarkoitat kun sanot noin?) on hea küsimus puhuks, kui otsekoheene kõne tundub ründava või ebasõbralikuna.

Pausid soomlaste kõnes on pikad ja vaikimist ei kogeta rõhuva või negatiivse asjana. Soomlastel on kõnekäänd "Rääkimine hõbe, vaikimine kuld". Vaikimist kogetakse loomulikuna ja vaikimishetki ei üritata täita rääkimisega. Valjuhäälet kõnet peetakse ebameeldivaks. Soome ülemus ei pruugi töökohal töötajatega kuigi sageli rääkida. Ta ei ole sel juhul vihane, vaid käitub vastavalt Soome kultuurile. Kui välismaalasest töötaja ei tea, miks inimesed on pikemat aega vait ega mõista seda, tasub tal küsida: "Kas kõik on korras?" (Onko kaikki OK?). Soomlased ise oskavad vaikimist tõlgendada ja võivad unustada, et teistest kultuuridest tulijad ei pruugi seda osata. Asja kohta otse küsimine on hea võimalus, kui vaikimine ahistab või imestama paneb.

Jaotis 12: Täpsus – algatusvõime – usaldatavus

Bussipeatuses on bussigraafik, kus on kirjas bussi saabumisaeg: 13.48. Buss jõuab peatusse tavaliselt 13.48, kui see tuleb 13.50, siis soomlaste meelest on buss hilinenud. Soomes on väga tähtis ajakava järgida. See on tööelus hinnatud väärtus. Tööle peab tulema täpselt kokkulepitud ajaks. Kell 8.00 tähendab täpselt kell 8.00, mitte kell 8.10. Paljudel töökohtadel on libisev graafik ja tööle võib tulla näiteks kella 7 ja 9 vahel ja ära minna kella 15 ja 17 vahel. Libiseva graafiku alusel töötamise korral peab töötaja ise täpselt arvet pidama, et ta töötaks kokkulepitud täispikkuses tööaja. Ka libisev tööaeg tähendab tööajast kinnipidamist.

Ajagraafikust kinnipidamine ei tähenda, nagu poleks soomlased paindlikud või ei mõistaks, et mitte midagi hullu ei juhtu, kui vahel hiljaks jäädakse. Küsimus on teise inimese aja austamises – teised peavad hilineja järel ootama. Võib olla, et teised töötajad ei saa tööd alustada, kui neil on tarvis hilinejat oodata. Soomes antakse töötajale hilinemise eest hoiatus. Kui töötaja hilineb edaspidigi hoiatusest hoolimata, seab ta sellega ohtu oma töösuhte jätkumise. Siiski on olemas põhjuseid, mille puhul on hilinemine vääramatu jõu (*force majeure*) tõttu aktsepteeritav. Üheks selliseks on näiteks hilinemine liikluse tõttu.

Töötajate rolli võib mõjutada ka töökoha madal hierarhia. Töötajad peavad oskama töötada omaalgatuslikult. Soomes inimesed töökohtadel sageli ei piiritle oma ülesandeid täpselt ("see pole minu ülesanne"), vaid kõik teevad mitmesuguseid töid. Kui keegi teeb vaid oma tööd, ei tule ajutiselt appi või ei löö kaasa ühiste tööülesannete täitmisel, peetakse teda halvaks töökaaslaseks. Töökohas võtavad inimesed töö ette, mõeldes eesmärgile "mis tuleb täna valmis saada".

Töökultuur ei ole mitte ainult igapäevaste tööde tegemine vaid ka mõte ühisest tule alalhoidmisest. Tähelepanu ei pöörata mitte niivõrd sellele, kes tööd teeb vaid oluline on, et töö saaks tehtud. Õpetaja võib kooli koridoris põrandalt prügi üles korjata ja prügikasti visata, ta ei pea selle koristamiseks kutsuma koristajat. Samas kui kooli põrand on must ja selle puhastamiseks on vaja puhastusvahendeid, kutsub õpetaja kohale koristaja. Pole tähtis, et just koristaja korjaks kokku kogu kooli põrandale sattunud prahi, tähtis on, et kool oleks puhas.

Töötajate omaalgatusliku tööga seondub tihedalt ka usaldusväärseuse mõiste. Tööelus on esmatähtis käituda usalduse vääriliselt. Tööde üle otsustatakse rühmas ja rühma liikmed peavad saama loota sellele, et töökaaslased ja ülemused teevad koos kõik kokkulepitud asjad ära. Kui keegi jätab oma osa tegemata, kannatab selle all kõikide töö. Usaldusväärseust näitab ka see, et kui töötaja ei oska või ei saa lubatud töid teha, siis julgeb ta abi paluda ja küsida nõu töökaaslastelt või ülemuselt.

Jaotis 13: Kliendisuhetus

Soomes hinnatakse head teenindust. Klienditeenindus on töökohtades esmatähtis ja sellele pööratakse üha enam tähelepanu. Kuid klienditeeninduskultuur Soomes erineb mõneti muude maade teeninduskultuurist. Soomes on see üsna praktiline. Selles rõhutub Soome vestluskultuur ja eeldus kliendi omaalgatuslikkuse kohta. Kaupluses ei tule müüja iga kord küsima, kas ta võib teid aidata, kuid teenindab meeleldi, kui temalt abi küsitakse. Kodumaine klienditeeninduskultuur mõjutab tugevalt seda, millisena tajume teiste maade klienditeenindust. Soomes ei soovi klienditeenindus olla pealetükkiv.

Soomlased on harjunud asjaliku teenindusega ja ülbe või hoolimatu teenindus ärritab. Liiga innukat teenindust kaupluses tajutakse ebameeldivana. Soomlased tingivad väga harva, kui hind tundub olevat mõistlik, otsustatakse asi ära osta. Klienditeeninduses tõstavad kliendid häält, annavad laivat tagasisidet või näitavad oma vihastumist tugevalt välja harva. Kui nii peaks juhtuma, katsuvad töötajad jääda rahulikuks. Ärimaailma kombe kohaselt "kliendil on alati õigus", temaga ei hakata vaidlema, vaid proovitakse tagasisidest asjalikult rääkida. Ei ole hea komme saata kliente ühe töötaja juurest teise juurde, vaid kliendi küsimustele katsutakse vastata kohe. Kui töötaja ei tea vastust küsimustele, selgitab ta need ise välja, nt küsides oma kolleegilt.

Ametiasutustes kuulatakse klient ära ja teda püütakse teenindada võimalikult hästi ja kiiresti. Paljudes kohtades (piletimüük jaamades, pangad, teatud teenused kauplustes) toimib teenindus järjekorranumbrite abil ladusalt "ühe laua põhimõttel", s.t. klienti püütakse mitte jooksutada ühest teeninduspunktist teise. Selle abil üritatakse bürokraatiat leevendada.

Klienditeenindus tähendab kõikide inimeste teenindamist kliendi soost, vanusest, rahvusest, riietusest või muust välimusega seotud asjast sõltumata. Soome ametiisikud käituvad asjalikult. Ametiisikute tehtud otsused ei ole alati ühesugused, need toetuvad seadustele, oludele ja kliendi isiklikule elusituatsioonile. Ametiisikutel on vaikimiskohustus, kliendi asjadest ei tohi kõrvaliste isikutega rääkida. Seepärast võib oma asjadest rääkida ametiisikutele avameelselt ja ausalt. Osa kliendi andmetest võivad olla sellised, mis on korruga mitme ametiisiku kasutuses, nt maksustamisega seonduvad andmed.

Soome on üks vähemkorrumppeerunud riike maailmas. Soomes ei anta ametiisikutele, nt politseile altkäemaksu asjajamise kiirendamiseks. Altkäemaksu andmise katset peetakse solvavaks ja see on karistatav. Välismaalastest töötajate jaoks on Soome töökultuuri mõistmine hea viis Soome töökultuuri sulanduda.

Jaotis 14: Usk

Soomes on usuvabadus, ehk inimestel on õigus praktiseerida seda usku, mida nad soovivad. Suurem osa soomlastest on kristlased ja kuuluvad protestantlikku evangeelsesesse luterlikku kirikusse. Protestantlikes maades on kirik ja usk igapäevaelus suhteliselt silmatorkamatud, sest usku peetakse isiklikuks asjaks. Kirikusse ei pea kuuluma, kui inimene seda ei soovi.

Soomes ei ole riigikirikusüsteemi. Sellegipoolest osaleb kirik rea ühiskondlike ülesannete täitmisel, nt kirikute kogudused korraldavad matmist ja peavad rahvastikuarvestust. Kirikul ja kogudustel on avalik-õiguslik positsioon. Evangeelsel luterlikul ja õigeusu kirikul on õigus koguda oma liikmetelt kirikumaksu. Kogudustel on osaline maksuvabastus.

Kuigi usk ei ole Soome igapäevaelus eriti nähtaval kohal, on see aegade jooksul vorminud mitmeid kombeid, mida Soome kultuuris tänini järgitakse. Märkimisväärne usu mõju tööelule on töötajate puhkused ja vabad päevad. Puhkused ja vabad päevad jaotuvad kalendris sageli usupühade või -tähtpäevade järgi. Kui töötaja soovib saada vabu päev muul ajal kui üleüldiste vabade päevade ajal, peab ta selle tööandjaga eraldi kokku leppima. Töötajal võib olla keeruline saada vabu päevi väljaspool neid üleriiklikke pühi ja tähtpäevi, sest paljud töökohad on pühade ajal suletud. Kui pühade ajal tuleb siiski tööl olla, makstakse selle eest lisaraha.

Usulised kombetalitlused ja või rituaalid ei kuulu Soome töökohta. Mõnes töökollektiivis võidakse tagada palvetamiskoht, kui töötajad seda soovivad, kuid reeglina sellist kommet töökohtades siiski pole. Kui töötaja soovib keset tööpäeva pidada nt palvehetke, peab ta seda tegema töökohas kokku lepitud tavaliste puhkepauside raames.

Välised usulist kuuluvust näitavad märgid on Soomes lubatud, kuid töökohas kehtestatud riietumisnõuded tuleb järgida. Selle põhjuseks on tööülesannetele rakendatavad tööohutus- ja hügieeninõuded. Pikad rätikud või kuuehõlmad võivad mõnes töökohas olla tööohutusriskiks. Seaduse järgi on töötajal kohustus järgida tööandja juhiseid riietumise osas. Mõnes töökohas on lubatud kasutada vaid neid riideid, mida tööülesannete täitmine eeldab.

Jaotis 15: Töökoha argipäev

Kuigi Soomes on kätlemine väga levinud tervitusviis, algab töökohas hommik tavaliselt vaid tere hommikust soovimisega. Tööga alustatakse kohe ja kolleegid ei pruugi küsida, kuidas läinud on, või teevad seda põgusalt ja möödaminnes. Töökohtades on tekkinud palju omi kombeid ja kirjutamata reegleid, mida uus töötaja kohe ei märka. Alles mõne nädala pärast hakkab tekkima pilt sellest, kuidas töökohas on kombeks käituda.

Tööpäevale annavad rütmi puhkepausid. See, millal ja kui pikki pause tööpäev sisaldab, on kirjas töölepingus. Mõnes ametis on puhkepausid kohustuslikud – väsinud töötaja võib oma töös teha tõsisid vigu. Sageli on hommikupoolikul lühike kohvipaus, keset päeva lõunapaus ja õhtupoolikul teine kohvipaus. Lõunapausi kestus on töökohtades erinev, see tasub ülemuselt üle küsida. Einestamine on töökohtades korraldatud erinevalt, mõnes töökohas on oma einela, kust saab osta soodsalt sooja toitu, teistes jälle toob töötaja kodunt oma söögi kaasa ja saab seda süüa tööandja poolt einestamiseks ette nähtud kohas. Mõnes töökohas saab osta söögitalonge, millega saab käia söömas lähedalasuvais toitlustusasutustes.

Töökohtades ei tohi suitsetada. Soomes keelab seadus siseruumides suitsetamise ja töökohtades tuleb välja uurida, kus asub suitsetamiseks ettenähtud ala. Sageli on see välisukse läheduses ja on vastavalt tähistatud.

Töökohas ei tegelda oma asjadega, ei helistata sõpradele ega minda töölt ära omi asju ajama. Need tuleb korda ajada väljaspool tööaega. Kui mingil põhjusel ei õnnestu saada aega nt arsti või hambaarsti juurde väljaspool tööaega, tuleb äraolek ülemusega kooskõlastada ja kokku leppida, mil moel äraoldud aeg korvata. Puhkepausi ajal on võimalus teha nt tähtsaid telefonikõnesid. Töölepinguga kokku lepitud töötundide arv on siduv ja kokkulepitud tunnid tuleb ära teha. Kui olukord mõnikord nõuab töölt äraolemist, on võimalus küsida palgata vaba päeva.

Kuigi töötajal on juba tööle tülles olemas ametialaselt nõutav koolitus, koolitavad mitmed tööandjad töötajaid makstud tööajal lisaks. Vahel võib koolitus olla päeva või paar kestev, nt uue seadme kasutuselevõtu või uue töömeetodi õppimine. Teinekord võib koolitus olla pikaajaline ja toimuda tööajal või vabal ajal. Vastava kokkuleppe olemasolul ja eeldusel, et koolitus arendab töötaja töös tarvilikke oskusi, võib tööandja osa koolitusuga seonduvaist kuludest enda kanda võtta. Tööandja hindab seda, kui töötaja näitab üles tahtmist oma ametis areneda ja uusi oskusi omandada.

Tööga hakkama saamist ja töörõõmu püütakse edendada ka värskendavate ürituste ja töökoha pidudega. Mitmetes töökohtades on sellest saanud juba traditsioon ja need on väga töökohaspetsiifilised. Firmaürituste päevade ajaks minnakse sageli töökohast ära, näiteks sporti harrastama, kala püüdma, ujuma või sauna. Selle mõtte on murda tööpäeva rutiin ja rütm, et tööl paremini hakkama saada. Näiteks üheks selliseks oluliseks ühisürituseks, kus saab kolleegide seltsis end vabalt tunda, on firma jõulupidu. Seda peetakse novembris-detsembris, mõnikord töökohas, aga mõnikord teeb tööandja kollektiivile välja õhtu restoranis.

Töökohas ei jagata tavaliselt kingitusi, kuid jõulupeod või töötaja tähtpäevad (sünnipäev, abiellumine, pensionile jäämine) võivad olla nendeks hetkedeks, kus töökaaslased ja tööandja peavad tähtpäevalist meeles kingi või lillekimbuga.

Puhkused jäävad sageli samasse aega pühadega või kattuvad koolide vaheaegadega. Nii saavad vanemad lastega rohkem aega koos veeta. Soomes algab puhkusehooaeg mai alguses. Puhkusepäevade arv sõltub tööstaažist ja sellest, millal töösuhe algas. Mõnes töökohas on töö hooajalise iseloomuga ehk töö hulk sõltub aastaajast. Sel juhul võib puhkamine puhkusehooajal olla raskendatud. Mõnes valdkonnas võib pühadeks (nt jõuludeks) valmistumine alata juba mais-juunis.

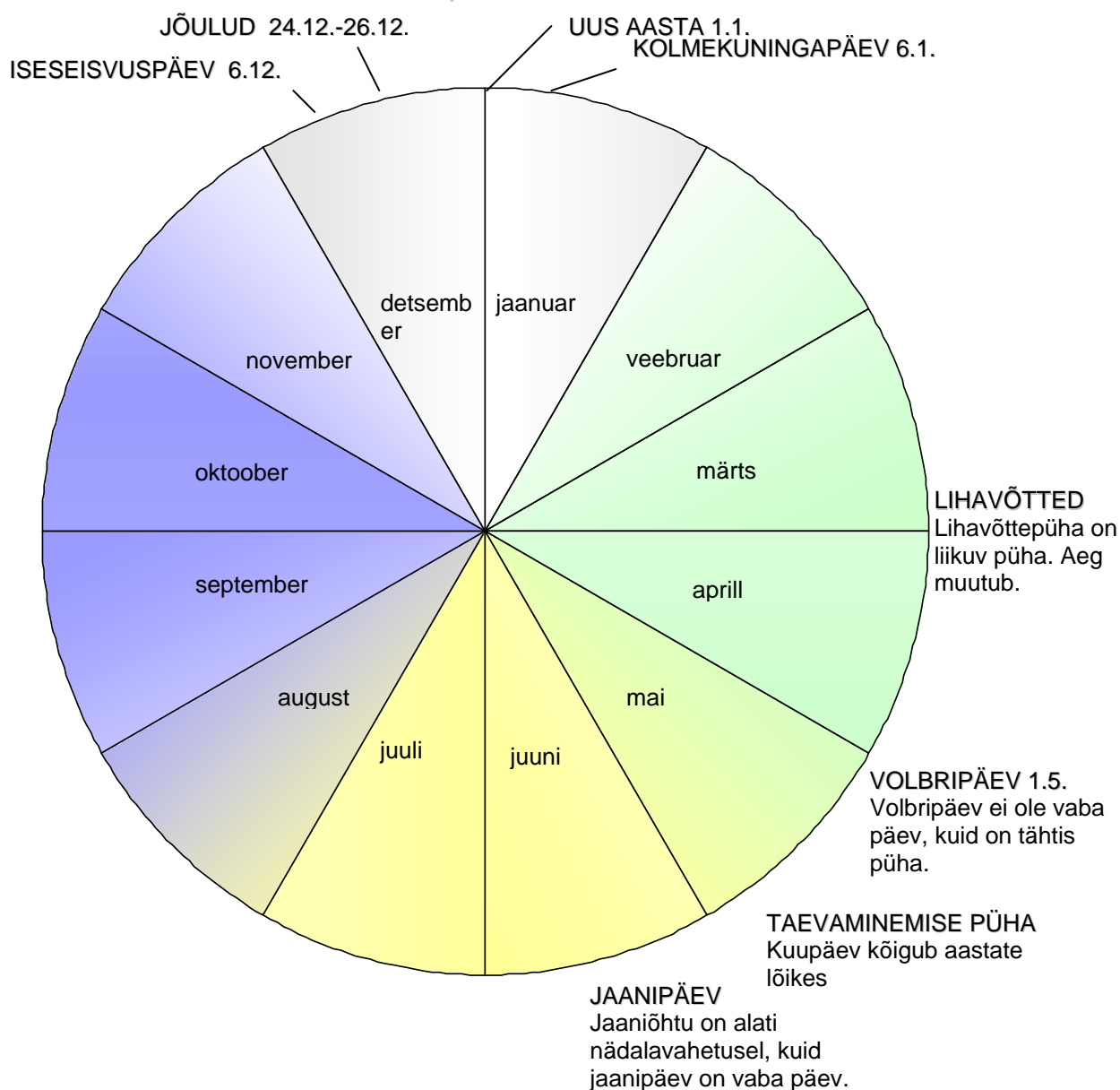
Töökoha teatead edastatakse kokkulepitud kanaleid pidi. Olulist teavet ühiste asjade kohta võib leida kuulutustetahvliilt, elektronposti postkastist, sisetelekanalist või töötajale eraldatud postkastist. Ülemus ei ütle igale töötajale eraldi järgmise koosoleku või nõupidamise aega vaid töötajalt oodatakse, et too jälgib ise kokkulepitud teadustusvahendeid.

Koosolekud on regulaarsed ja töökohaspetsiifilised. Koosolekud võivad toimuda nt kord kuus. Neis käsitletakse töökoha asju ning tähtis on neil osaleda. Tulevastest sündmustest ja muudatustest räägitakse koosolekul ja seal osaledes on võimalus asju mõjutada, muudatusi välja pakkuda ja oma tööd arendada.

Eriti klienditeeninduses töötajail on mõttekas loobuda ohtratest ehetest ja lõhnastamisest, neid tajutakse Soome kultuuris negatiivsetena. Tugevad lõhnad võivad klientidel või töökaaslastel põhjustada tervisevaevusi, kui neil on astma või allergia. Soomlased riietuvad üsna rahulikult ja naised ei kannu palju meiki, tugevaid parfüüme või ehteid.

Tööandja võib pakkuda töötajaile mitmeid harrastusvõimalusi ka väljaspool tööd. Töökohtades on liikumis- ja spordiklubisid, kus võib käia end vormis hoidmas. Mõnes töökohas tegutseb koor või orkester, kunstiklubi või muu harrastusklubi. Tööandja jaoks on oluline töötajate igakülgne heaolu.

IGAASTASED PÜHAD, tööst vabad päevad



Allikad:

Ensiapuvalmius työpaikoilla

<http://www.tyosuojelu.fi/upload/oppaita33.pdf>

Erilaisuus sallittu. perehymme monimuotisuuteen – käsikirja työhön perehdyttäjälle ja työyhteisölle. Petmo-hanke, ESR.

Euroopan komissio EU-Suomessa

http://ec.europa.eu/finland/service/mobility/index_fi.htm

Europass Certificate Supplement

<http://www.oph.fi/europassi/cs/>

Huhta L. et kumpp. (2005) Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Tasa-arvovaltuutettu. Vastapaino.

Koulutusnetti. Maahanmuuttajien koulutus

<http://www.koulutusnetti.fi/?path=maahanmuuttajat#>

Maahanmuuttajat työpaikalla. Opas monikulttuurisiin kohtaamisiin

<http://www.salpaus.fi/material/maahanmuuttajatosuma.pdf>

Oiva väylä työelämään. Henkilöstövuokraus – opas työnhakijalle.

http://www.mol.fi/toimistot/helsinki/kluuvi/oiva_vayla_julkaisu.pdf

Opintoluotsi

<http://www.opintoluotsi.fi/Page/0efbe514-366a-491e-87d6-910036122484.aspx>

Rehti peli työpaikalle. Luottamusmiesopas

<http://www.kemia23.fi/lmopas.pdf>

Suomalainen sosiaaliturva

[http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/070404120737PN/\\$File/sos_turva_fi.pdf?openElement](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/070404120737PN/$File/sos_turva_fi.pdf?openElement)

Suomeen töihin?

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/05_esitteet/tme7601s_suomeentyohon.pdf

Suomen eläkejärjestelmä

<http://www.etk.fi/Binary.aspx?Section=40896&Item=60248>

Szekely R. (2004) Eurooppalainen interkulttuurinen työpaikka: Suomi. Leonadro da Vinci Pilot Projects.

Taskutieto 2008

[http://www.vaestorekisterikeskus.fi/vrk/files.nsf/files/D7758D69FFD46658C225746C002D6DE6/\\$file/Taskutieto_2008.pdf](http://www.vaestorekisterikeskus.fi/vrk/files.nsf/files/D7758D69FFD46658C225746C002D6DE6/$file/Taskutieto_2008.pdf)

Tervetuloa työelämään – Työelämän ABC

<http://www.sttk.fi/File/d2399b0b-d66c-4488-9c57-074d213e2007/Tervetuloa%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n.pdf>

Tunteet ja tunnetaidot monikulttuurisessa ohjauksessa

http://thesis.jyu.fi/opo/URN_NBN_fi_jyu-2006469.pdf

Työelämä tietoutta ulkomaalaiselle.

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/04_maahanmuutto/07_aineistot_kirjasto/01_esitteet/tyoelama/tyoelama_fin.pdf

Työelämän pelisäännöt

<http://www.tyoelamanpelisaannot.fi/>

Työmarkkina-avain

<http://www.alli.fi/tmavain/>

Työsopimuslaki

http://mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/05_esitteet/tyosopimuslaki_esiteteksti_01072007.pdf

Ulkomaalaiset työntekijän silmin - ” Se on niinku tyyppi, tyyppi ja osaaminen, ei se tutkinto, ei.”

<http://myy.helia.fi/~tk-hanke/Ulkomaalaiset%20tyonantajan%20silmin.pdf>

Ulkomaisen työntekijän rekrytointi ja palkkaaminen – Opas työnantajalle ja ulkomaisille työntekijöille.

http://www.turuntyoivoimatoimisto.fi/UserFiles/File/EURES_OPAS.pdf

Suomalainen työ kulttuuri osion taustalla:

Hofsteden 4 kulttuurin ulottuvuutta: valtaetäisyys, epävarmuuden välttäminen, individualismi-kollektivismi, maskuliinisuus-feminiinisyys, pitkän-lyhyen aikavälin suuntautuminen

Hofstede, G. 1997. Cultures and Organizations. Software of the Mind. Intercultural cooperation and it's importance for survival. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Trompenaars & Hampden-Turner kansallisten kulttuurien erottelevat ulottuvuudet:

Ihmissuhteet, aikakäsitys, suhde ympäristöön

Trompenaars F. & Hampden-Turner C. (2002) Riding the wave of culture. Understanding cultural diversity in business. London: Nicholas Brealey.

Hallin kommunikaatio (korkean ja matalan kontekstin kulttuurit), suhde aikaan (monokroninen ja polykroninen), suhde tilaan)

Hall E. (1976) Beyond Culture. Anchor Press, New York, 1976.