

Làm việc ở Phần Lan

–Thông tin cho người nhập cư



European unioni
Euroopan liitonlathao

Leverage from
the EU
2007–2013



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Finnish Institute of
Occupational Health

Finnish Institute of Occupational Health 2014

Working in Finland – Information for Immigrants /Vietnamese

NỘI DUNG

Lời nói đầu	4
1. TÌM VIỆC	7
Liên hệ với chủ lao động	10
Đơn xin việc và phỏng vấn việc làm	10
2. BẮT ĐẦU CÔNG VIỆC	15
Các loại công việc khác nhau	15
Hợp đồng lao động	17
Đào tạo làm quen với công việc	20
Công đoàn	22
3. CÁC KỸ NĂNG VÀ HỌC HỎI TRONG CÔNG VIỆC	27
Kỹ năng ngôn ngữ và cuộc sống lao động ở Phần Lan	27
Phát triển các kỹ năng ở nơi làm việc	29
4. SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN	33
An toàn nghề nghiệp	33
Dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp	36
Đau ốm và khả năng lao động	39
5. THÀNH PHẦN CỦA CỘNG ĐỒNG LAO ĐỘNG	43
Văn hóa làm việc của Phần Lan	43
Mối quan hệ xã hội ở nơi làm việc và vai trò của người giám sát	44
Quấy rối ở nơi làm việc	46
Bình đẳng ở nơi làm việc	50
6. CÔNG VIỆC LÀ MỘT PHẦN CỦA CUỘC SỐNG	55
Giờ làm việc	55
Công việc và gia đình	58
7. CHẤM DỨT CÔNG VIỆC	63
Xin thôi việc	63
Sa thải	64
Hủy hợp đồng lao động	65
Về hưu	66
8. TRỞ THÀNH MỘT DOANH NGHIỆP Ở PHẦN LAN	69



Lời nói đầu

Bắt đầu một công việc ở một quốc gia mới có thể khó khăn và nảy sinh nhiều thắc mắc: tôi được kỳ vọng cư xử như thế nào ở nơi làm việc, quyền lợi và trách nhiệm của tôi là gì và bằng cách nào tôi sẽ thích nghi với cộng đồng làm việc?

Hướng dẫn này cung cấp cho quý vị thông tin về cuộc sống lao động ở Phần Lan. Trong số các nội dung khác, thông tin cung cấp lời khuyên về cách tìm việc, quá trình làm quen với công việc, vai trò của người giám sát, văn hóa làm việc của Phần Lan và sức khỏe và sự khỏe mạnh ở nơi làm việc. Thông tin cũng gợi ý các nguồn thông tin hữu ích khác.

Thông tin thêm bằng tiếng Anh

Infopankki – Finland in your language

www.infopankki.fi

Working in Finland

– Information about living and working in Finland

www.te-services.fi > Materials

Public services in Finland

www.suomi.fi

Thông tin thêm bằng tiếng Phần Lan

Infopankki – Suomi sinun kielelläsi

www.infopankki.fi

Suomeen työhön: Tietoa Suomeen muuttajalle

www.te-palvelut.fi > Esitteet

Julkiset palvelut kootusti

www.suomi.fi

Thông tin thêm bằng tiếng Thụy Điển

Infopankki – Finland på ditt språk

www.infopankki.fi

Jobba i Finland – Att leva och jobba i Finland

www.te-tjanster.fi > Material

Medborgartjänster

www.suomi.fi





1. TÌM VIỆC

Thông tin về các cơ hội việc làm có thể tìm thấy thông qua các trang web tìm kiếm việc làm, các trang web riêng của các tổ chức và báo chí. Một số việc làm không được quảng cáo công khai. Quý vị có thể tìm thấy thông tin về các công việc không được công bố thông qua mạng lưới liên hệ của chính quý vị hoặc bằng cách liên hệ trực tiếp với chủ lao động. Điều quan trọng là phải luôn tích cực, liên lạc trực tiếp với chủ lao động và hỏi về các cơ hội việc làm.

Trước tiên, nghĩ về loại công việc quý vị yêu thích và tìm hiểu những yêu cầu của công việc này. Tìm việc làm thường cần trình độ phù hợp, các kỹ năng ngôn ngữ thành thạo và kinh nghiệm làm việc trước đây. Tuy nhiên, có những công việc có thể không đòi hỏi trình độ cụ thể hoặc kỹ năng ngôn ngữ. Động lực và sự hứng thú với công việc quý vị xin làm là điều rất quan trọng.

- Các dịch vụ TE, người liên hệ về quyền bình đẳng và các nhà chức trách nhập cư của thành phố của quý vị có thể giúp quý vị trong các vấn đề liên quan đến tìm việc và tư vấn sự nghiệp.
- Các dịch vụ TE cung cấp thông tin về quyền và trách nhiệm của người tìm việc. Ví dụ, Đạo Luật Chống Phân Biệt Đối Xử và Đạo Luật về Bình Đẳng giữa Nữ Giới và Nam Giới bảo vệ chống phân biệt đối xử trong tuyển dụng.
- Liên hệ với cơ quan Dịch Vụ Nhập Cư Phần Lan để biết thông tin về giấy phép cư trú và quyền làm việc của người xin cư trú.

Thông tin về các **cơ hội việc làm** có thể tìm thấy trên các trang web tìm kiếm việc làm, các trang web riêng của các tổ chức và trên báo chí. Quý vị cũng có thể có những người trong mạng lưới riêng của mình biết về các cơ hội việc làm; hãy năng động và hỏi han xung quanh.

Một cách phù hợp để tìm việc là liên hệ trực tiếp với chủ lao động mà quý vị quan tâm. Nếu quý vị quan tâm đến tổ chức hoặc công ty cụ thể, hãy xem liệu có thể gửi đơn xin việc ngỏ trên trang web của họ không, kể cả nếu họ không quảng cáo bất kỳ vị trí nào rõ ràng. Quý vị cũng có thể gửi thư hoặc gọi cho chủ lao động mà quý vị quan tâm và hỏi về các cơ hội việc làm.

Quý vị có thể liên hệ với chủ lao động bằng cách

- điền vào mẫu đơn xin việc trên trang web của họ
- gửi email
- gửi thư xin việc và CV
- gọi điện

Hãy nhớ thỏa thuận với chủ lao động trước nếu quý vị dự định đến thăm nơi làm việc. Tuân thủ hướng dẫn của chủ lao động về cách xin việc.

Các cơ quan tuyển dụng lưu trữ thông tin chi tiết của người tìm việc. Quý vị cũng có thể để lại một thông báo trên **dịch vụ CV-Net của dịch vụ TE** nêu rõ rằng quý vị đang tìm việc cùng với chi tiết về kinh nghiệm và loại công việc mà quý vị đang tìm kiếm. Cơ hội tìm được việc làm của quý vị sẽ cải thiện nếu quý vị sử dụng các phương pháp khác nhau trong khi tìm việc.

Thông tin thêm bằng tiếng Anh

Public employment and business services

www.te-services.fi

CV-Net service for jobseekers

www.te-services.fi > For jobseekers > Finding a job

> The CV-netti

Work in Finland www.workinfinland.fi

The Finnish Immigration Service www.migri.fi

Thông tin thêm bằng tiếng Phần Lan

Julkiset työ- ja elinkeinopalvelut www.te-palvelut.fi

Avoimia työpaikkoja www.te-palvelut.fi > Työpaikat

CV-netti työnhakijalle

www.te-palvelut.fi > Työnhakijalle > Löydä töitä

> Vinkkejä työnhakuun > Cv-netti

Työhön Suomeen

www.te-palvelut.fi > Työnhakijalle > Löydä töitä

> Työhön Suomeen

Maahanmuuttovirasto www.migri.fi

Vuokratyö www.tyosuojelu.fi > Työsuhdeasiat > Vuokratyö

Thông tin thêm bằng tiếng Thụy Điển

Offentliga arbets- och närings tjänster www.te-tjanster.fi

Lediga jobb www.te-tjanster.fi > Lediga jobb

CV-netti för arbetssökande

www.te-tjanster.fi > För arbetssökande > Hitta jobb

> Tips för jobsökning > CV-netti

Hitta jobb i Finland

www.te-tjanster.fi > För arbetssökande > Hitta jobb

> Hitta jobb i Finland

Migrationsverket www.migri.fi

Hyrd arbetskraft

www.tyosuojelu.fi > Anställningsfrågor / Hyrd arbetskraft

Đơn xin việc và phỏng vấn việc làm

Nộp đơn xin việc thường liên quan đến quá trình viết đơn xin việc và CV. Về cơ bản, khi quý vị xin việc, quý vị có thể được mời đến tham gia một cuộc phỏng vấn việc làm và đôi khi cũng cần tham gia bài kiểm tra năng lực. Những phương thức này giúp chủ lao động tìm được ứng viên phù hợp với công việc.

Một đơn xin việc tốt có cấu trúc chặt chẽ và thể hiện rõ ràng rằng quý vị có mọi thứ mà công việc đòi hỏi, ví dụ: trình độ, kinh nghiệm làm việc và kỹ năng ngôn ngữ. Đơn xin việc phải được viết tập trung vào công việc cụ thể và thể hiện các kỹ năng và động lực của quý vị và nêu rõ lý do tại sao quý vị nên được chọn vào làm công việc này. Đôi khi quý vị được đề nghị đưa yêu cầu về lương vào đơn xin việc. Tốt nhất là viết đơn xin việc bằng ngôn ngữ trong quảng cáo công việc.

Một CV tốt có cấu trúc theo chủ đề và đúng vào trọng tâm. CV bao gồm thông tin về trình độ, kinh nghiệm làm việc, kỹ năng ngôn ngữ và các nội dung khác làm nổi bật năng lực của quý vị với tư cách người tìm việc. Quý vị cũng có thể cung cấp tên và chi tiết liên hệ của người giới thiệu tiềm năng trong CV nhưng luôn cần xin phép họ trước.

Quý vị phải đến đúng giờ trong **cuộc phỏng vấn việc làm**, vào thời gian đã thỏa thuận. Đem theo bằng cấp và giấy giới thiệu việc làm. Thông tin về việc công nhận bằng cấp và học vị nước ngoài có thể nhận tại Hội Đồng Giáo Dục Quốc Gia. Mục đích của cuộc phỏng vấn việc làm là tìm hiểu mức độ phù hợp của quý vị với công việc. Quý vị sẽ được đặt các câu hỏi nhằm xác định năng lực, động lực và sự quan tâm của quý vị đối với công việc và trong tổ chức đang được nói đến. Trả lời rõ ràng và thể hiện sự quan tâm đối với công việc.

Giao tiếp bằng mắt với người phỏng vấn là điều được đánh giá cao trong các cuộc phỏng vấn việc làm ở Phần Lan. Có thể có một hoặc nhiều người phỏng vấn.

Khi quý vị chuẩn bị cho cuộc phỏng vấn, hãy nghĩ về các thế mạnh phù hợp với công việc mà quý vị đang xin làm và những lĩnh vực quý vị cần phát triển. Trong một cuộc phỏng vấn việc làm, quý vị thường được trao cơ hội đặt câu hỏi. Chuẩn bị trước một số câu hỏi có thể xảy ra. Tuy nhiên, điều quan trọng là quý vị đến cuộc phỏng vấn khi đã chuẩn bị và tìm hiểu kỹ lưỡng thông tin về tổ chức và công việc. Điều này thể hiện sự quan tâm của quý vị.

Chủ lao động sẽ liên hệ với các ứng viên thành công và mời họ làm việc. Nếu quý vị được mời làm việc, quý vị cần báo cho chủ lao động biết liệu quý vị có chấp nhận hay không sớm nhất có thể.

Nếu quý vị gặp khó khăn trong tìm việc, quý vị có thể hưởng lợi từ việc nâng cao năng lực và sức cạnh tranh với tư cách người tìm việc. Ví dụ, quý vị có thể tìm một vị trí để tích lũy kinh nghiệm làm việc hoặc thực tập, cập nhật trình độ hoặc nhận bằng cấp mới hoặc cải thiện kỹ năng ngôn ngữ. Đào tạo tuyển dụng được dịch vụ TE bố trí và quá trình học việc cũng có thể là cách tốt để tìm việc làm. Trong một số trường hợp, quý vị có thể được hưởng phụ cấp lương, khoản tiền chủ lao động có thể áp dụng khi thuê quý vị làm việc. Nếu quý vị được phụ cấp lương, quý vị cần đề cập điều này trong đơn xin việc hoặc mặt khác, trong khi xin việc. Liên hệ với dịch vụ TE để biết thêm thông tin về học việc và trợ cấp lương.

Thông tin thêm bằng tiếng Anh

How to write a job application and a CV

www.te-services.fi > For jobseekers > Finding a job > Tips for finding a job

Recognition and international comparability of qualifications

www.oph.fi > Services

National Supervisory Authority for Welfare and Health

www.valvira.fi/en

Thông tin thêm bằng tiếng Phần Lan

Kirjoita työhakemus ja CV

www.te-palvelut.fi > Työnhakijalle > Löydä töitä > Vinkejä työnhakuun

Tutkintojen tunnustaminen ja kansainvälinen vertailu

www.oph.fi > Koulutus ja tutkinnot > Tutkintojen tunnustaminen

Sosiaali- ja terveystieteen lupa- ja valvontavirasto

www.valvira.fi

Thông tin thêm bằng tiếng Thụy Điển

Skriv jobbansökan och CV

www.te-tjanster.fi > För arbetssökande > Hitta jobb > Tips för jobbsökning

Erkännande och internationell jämförelse av examina

www.oph.fi > Utbildning och examina > Erkännande av examina

Tillstånds- och tillsynverket för social- och hälsovården

www.valvira.fi



2. BẮT ĐẦU CÔNG VIỆC

Các loại công việc khác nhau

Công việc của quý vị bắt đầu và quý vị bắt đầu làm việc dưới sự quản lý và giám sát của chủ lao động, vào ngày quý vị thỏa thuận với chủ lao động. Có các loại hợp đồng lao động khác nhau. Loại điển hình nhất là dài hạn, có thời hạn và bán thời gian.

Với tư cách người lao động, quý vị không cần phải làm việc ở nơi làm việc. Ví dụ, quý vị có thể làm việc ở nhà. Quý vị được tuyển dụng có nghĩa là chủ lao động phải trả lương cho quý vị. Chủ lao động cũng phải trả lương hưu và các phí theo luật khác thay mặt quý vị và bố trí các dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp cho quý vị.

Loại hợp đồng lao động phổ biến nhất là **hợp đồng toàn thời gian không thời hạn**, còn được gọi là **hợp đồng dài hạn**.

Nếu quý vị không có thỏa thuận khác với chủ lao động, quý vị được thuê làm việc trong một khoảng thời gian không giới hạn. Quý vị có thể không bị sa thải mà không có lý do. Quý vị cũng có thể được thuê làm việc có thời hạn, nhưng những hợp đồng này sẽ luôn cần một lý do hợp pháp, ví dụ nếu quý vị được thuê để thay thế tạm thời một người hoặc nếu công việc có đặc thù thời vụ.

Công việc thời vụ chỉ cung cấp việc làm trong một phần thời gian trong năm, ví dụ trong mùa hái dâu hoặc mùa xúc tuyết. Luật lao động cũng áp dụng cho những người lao động thời vụ.

Quý vị có thể thỏa thuận với chủ lao động rằng quý vị sẽ chỉ làm việc một phần thời gian trong ngày hoặc trong tuần, điều này có nghĩa là quý vị được **thuê làm việc bán thời gian**.

Những người lao động được coi là làm việc bán thời gian nếu họ thường làm việc dưới 30 hoặc 35 giờ mỗi tuần. Lương bán thời gian tương ứng với thời gian làm việc của quý vị.

Nếu quý vị được thuê làm việc thông qua một cơ quan tuyển dụng và do đó là **nhân viên được thuê**, quý vị có một hợp đồng lao động với cơ quan tuyển dụng kể cả khi quý vị làm việc cho các tổ chức khác. Cơ quan tuyển dụng trả lương, thưởng nghỉ lễ và tiền làm ngoài giờ. Với tư cách nhân viên được thuê, quý vị có nghĩa vụ làm việc dưới sự quản lý và giám sát của công ty thuê quý vị. Quý vị thường được hưởng các dịch vụ mà công ty thuê quý vị cung cấp cho người lao động, ví dụ, các bữa ăn được trợ cấp.

Nếu công ty thuê quý vị là của nước ngoài, quý vị là **nhân viên dịch chuyển**. Một số điều khoản và điều kiện trong thỏa thuận lao động của Phần Lan áp dụng cho nhân viên dịch chuyển, ví dụ những quy định về lương tối thiểu, tiền làm ngoài giờ và làm thêm giờ và nghỉ phép hàng năm. Những điều khoản và điều kiện này được điều chỉnh bởi Đạo Luật Nhân Viên Dịch Chuyển.

Thông tin thêm bằng tiếng Anh

Contracts of employment and employment relationships

www.tem.fi > Work > Labour legislation > Contracts of employment and employment relationships

Posted Workers Act

www.finlex.fi/en

Thông tin thêm bằng tiếng Phần Lan

Työsopimus ja työsuhde

www.tem.fi > Työ > Työlainsäädäntö
> Työsopimus ja työsuhde

Laki lähetetyistä työntekijöistä

www.finlex.fi

Thông tin thêm bằng tiếng Thụy Điển

Arbetsavtal och anställningsförhållande

www.tem.fi > Arbete > Arbetslagstiftning
> Arbetsavtal och anställningsförhållande

Lag om utstationerade arbetstagare

www.finlex.fi/sv

Hợp đồng lao động và thanh toán lương

Luật và thỏa thuận lao động áp dụng tương tự cho cả người lao động Phần Lan và người lao động nước ngoài khi công việc được thực hiện ở Phần Lan. Hợp đồng lao động có thể thực hiện bằng lời nhưng hợp đồng lao động bằng văn bản vẫn luôn được khuyến khích.

Hai bản sao của **hợp đồng lao động** thường được thảo ra: một dành cho chủ lao động và một dành cho quý vị với tư cách người lao động. Đảm bảo rằng quý vị hiểu các điều khoản và điều kiện của hợp đồng. Công đoàn và đại diện công đoàn có thể giúp quý vị dịch các điều kiện (xem chương về công đoàn trong hướng dẫn này). Nếu hợp đồng lao động bằng văn bản được thực hiện và quý vị được thuê làm việc trong một tháng, quý vị có quyền nhận **bản thông tin chi tiết về điều khoản và điều kiện công việc của quý vị**.

Ít nhất những thông tin sau cần phải được nêu rõ trong hợp đồng lao động:

- nhiệm vụ của quý vị
- ngày bắt đầu và khoảng thời gian làm việc
- lý do của hợp đồng có thời hạn, nếu quý vị được thuê làm việc có thời hạn
- nơi làm việc
- lương, phúc lợi và thời gian trả lương
- giờ làm việc và giờ nghỉ giải lao
- ngày nghỉ lễ
- thỏa ước lao động tập thể mà hợp đồng lao động của quý vị tuân theo
- thời gian thử việc có thể áp dụng
- thời gian thông báo

Thông tin thêm bằng tiếng Anh

In To Finland

www.intofinland.fi/en

Employment contract

www.tyosuojelu.fi > Working in Finland > Employment contract

Tax Administration

www.vero.fi/en-US

Thông tin thêm bằng tiếng Phần Lan

In to Finland

www.intofinland.fi

Työsopimus

www.tyosuojelu.fi > Työsuhdeasiat > Työsopimus

Verohallinto

www.vero.fi

Työehtosopimukset

www.yrittajat.fi > Työnantajan ABC > Työehtosopimukset

Thông tin thêm bằng tiếng Thụy Điển

In To Finland

www.intofinland.fi/sv

Arbetsavtal

www.tyosuojelu.fi/sv > Anställningsfrågor > Arbetsavtal

Skatteförvaltningen

www.vero.fi/sv-FI

Hợp đồng lao động có thể đề cập đến **thời gian thử việc**.

Trong thời gian thử việc, cả quý vị và người lao động có thể chấm dứt hợp đồng mà không cần thông báo. Thời gian thử việc tối đa là bốn tháng. Nếu quý vị được thuê làm việc dưới tám tháng, thời gian thử việc không thể kéo dài lâu hơn nửa quãng thời gian làm việc của quý vị.

Khi quý vị được trả lương, quý vị cần nhận được một phiếu trả lương, phải ghi rõ lương cơ bản, tiền thưởng được trả và khoản tiền khấu trừ từ lương. Phiếu trả lương phải được cung cấp cho người lao động nếu họ yêu cầu. Từ chối cung cấp phiếu trả lương là hành động có thể bị trừng trị. Đảm bảo rằng lương của quý vị được trả đúng và tất cả các khoản tiền làm đêm, làm ngoài giờ và các khoản thưởng khác đã được trả. Theo Đạo Luật Hợp Đồng Lao Động, lương của quý vị phải được trả vào tài khoản ngân hàng quý vị đã nêu. Chỉ có thể thanh toán lương của quý vị bằng tiền mặt với lý do thuyết phục.

Chủ lao động trừ **thuế** từ lương của quý vị mỗi tháng. Quý vị có thể nhận thêm thông tin về thuế từ Cơ Quan Quản Lý Thuế Phần Lan.

Thông tin thêm bằng tiếng Anh

Induction training

www.ttl.fi/en > Topics > Changing work life > Immigrants and work > Integration into work and at the workplace

Thông tin thêm bằng tiếng Phần Lan

Perehdyttäminen

www.ttl.fi > Aihealueet > Työyhteisö ja esimiestyö > Johtaminen > Perehdyttäminen

Työnopastus ja perehdyttäminen

www.tyosuojelu.fi/fi/opastus

Thông tin thêm bằng tiếng Thụy Điển

Introduktionsguide

www1.vaasa.fi/henkilostopalvelut/julkaisut/pdf/perehdyttamisopas.pdf

Đào tạo làm quen với công việc

Nhiệm vụ của chủ lao động là đào tạo làm quen với công việc cho quý vị. Luôn yêu cầu được làm quen với công việc khi quý vị bắt đầu công việc mới nếu hoạt động này không được cung cấp cho quý vị. Mục đích của đào tạo làm quen với công việc là nhằm cung cấp cho quý vị sự khởi đầu tốt đẹp ở nơi làm việc mới.

Quý vị sẽ quen với công việc, nơi làm việc và văn hóa làm việc của tổ chức trong thời gian làm quen với công việc. Điều quan trọng là quý vị học từ vụng và thuật ngữ đặc biệt cần thiết trong công việc và học cách sử dụng bất kỳ công cụ và dụng cụ nào quý vị có thể phải sử dụng để làm việc. Là một phần trong quá trình đào tạo làm quen với công việc, quý vị sẽ được chỉ dẫn, ví dụ, về các vấn đề liên quan đến sức khỏe và sự an toàn, sự phát triển các kỹ năng và duy trì khả năng làm việc và sự khỏe mạnh ở nơi làm việc. Quý vị cũng sẽ được cung cấp thông tin về sức khỏe nghề nghiệp và sự an toàn.

Trong quá trình làm quen với công việc, quý vị được giới thiệu với đồng nghiệp, người giám sát, khách hàng tiềm năng và đối tác kinh doanh. Hãy tìm hiểu đồng nghiệp. Điều này sẽ giúp quý vị cảm thấy nơi làm việc giống ở nhà hơn và thích nghi với cộng đồng làm việc. Ngoài ra quý vị cũng biết mình được kỳ vọng cư xử như thế nào khi giải quyết với khách hàng.

Người thực hiện đào tạo làm quen với công việc có thể là, ví dụ, người giám sát hoặc đồng nghiệp. Thông thường, một số người trong cộng đồng làm việc tham gia vào quá trình giới thiệu làm quen với công việc. Điều quan trọng là quý vị biết người mình có thể hỏi nếu quý vị có các câu hỏi về công việc hoặc nếu điều gì chưa rõ ràng với quý vị. Luôn hỏi nếu quý vị không chắc chắn cần làm gì!

Hãy luôn năng động và sử dụng sáng kiến để tìm hiểu thông tin giúp quý vị bắt đầu công việc. Đảm bảo quý vị biết trách nhiệm của mình là gì. Đào tạo làm quen với công việc tốt sẽ giúp quý vị thành công trong công việc.

Công Đoàn

Hầu hết những người lao động ở Phần Lan thuộc về một công đoàn. Công đoàn cung cấp cho các thành viên lời khuyên về các vấn đề việc làm và chăm lo lợi ích của các thành viên. Là một thành viên của công đoàn, quý vị cũng nằm trong một quỹ thất nghiệp.

Các thành viên công đoàn trả phí đăng ký thành viên, thường là từ 1 đến 2 phần trăm tổng số lương thường của người lao động.

Công đoàn thương lượng thỏa ước lao động tập thể với đại diện chủ lao động. Thỏa ước tập thể thiết lập mức tiền lương, giờ làm việc, tiền trả làm việc ngoài giờ và đau ốm, ngày nghỉ lễ và các điều khoản lao động khác. Là một thành viên của công đoàn, quý vị sẽ nhận được sự hỗ trợ trong các tranh chấp lao động. Là một thành viên của công đoàn, quý vị cũng nằm trong một **quỹ thất nghiệp**. Trong trường hợp không may bị thất nghiệp, quý vị có đủ điều kiện nhận phúc lợi thất nghiệp liên quan đến thu nhập nếu quý vị là thành viên của quỹ thất nghiệp trong ít nhất 26 tuần (cho tới Tháng 8/2014). Khoản phúc lợi tùy vào lương của quý vị. Nếu quý vị đủ điều kiện nhận phúc lợi thất nghiệp liên quan đến thu nhập, quý vị sẽ không nhận được khoản trợ cấp thất nghiệp hàng ngày từ Cơ Quan Bảo Hiểm Xã Hội (được gọi là KELA).

Quý vị đủ điều kiện nhận phúc lợi thất nghiệp liên quan đến thu nhập nhưng không đủ tư cách nhận các dịch vụ khác của công đoàn nếu quý vị chỉ nằm trong quỹ thất nghiệp.

Quý vị có thể tham gia Quỹ Bảo Hiểm Thất Nghiệp hoặc một số quỹ thất nghiệp của công đoàn. Phí để đăng ký thành viên của Quỹ Bảo Hiểm Thất Nghiệp thấp hơn phí thành viên của công đoàn. Liên hệ với Quỹ Bảo Hiểm Thất Nghiệp để biết các điều khoản và điều kiện khác về tư cách thành viên.

Công việc của quý vị và còn một phần trình độ của quý vị xác định công đoàn mà quý vị cần tham gia. Liên hệ với các công đoàn trung tâm để biết thêm thông tin. Gần như tất cả các công đoàn ở Phần Lan thuộc về một trong ba công đoàn trung tâm:

- Tổ Chức Trung Tâm về Công Đoàn của Phần Lan (Central Organisation of Finnish Trade Unions - SAK)
- Liên Minh Những Người Lao Động Được Trả Lương của Phần Lan (Finnish Confederation of Salaried Employees – STTK)
- Liên Minh Các Công Đoàn dành cho Chuyên Gia và Nhân Sự Thuộc Ban Giám Đốc ở Phần Lan (Confederation of Unions for Professional and Managerial Staff in Finland – AKAVA)

Các đại diện công đoàn được bầu chọn cục bộ đại diện cho các công đoàn ở nơi làm việc của quý vị và giữ liên lạc giữa người lao động và chủ lao động. Đại diện công đoàn đảm bảo rằng thỏa ước lao động và luật lao động được tuân thủ ở nơi làm việc và can thiệp nếu có bất kỳ vấn đề nào nảy sinh.

Thông tin thêm bằng tiếng Anh

**The Central Organisation of
Finnish Trade Unions SAK**

www.sak.fi/english

**The confederation of Unions for
Professional and Managerial Staff in Finland**

www.akava.fi/en

The Assured Unemployment Fund YTK

en.ytk.fi

**The Finnish Trade Union Movement
– What Every Employee Should Know**

www.akava.fi > Julkaisut > Esitteet ja oppaat
> Ammattijärjestöjen toiminta

Thông tin thêm bằng tiếng Phần Lan

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK

www.sak.fi

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK

www.sttk.fi

Korkeakoulutettujen työmarkkinajärjestö AKAVA

www.akava.fi

Yleinen työttömyyskassa YTK

www.ytk.fi

Ammattiyhdistysliikkeen ABC

www.akava.fi > Julkaisut > Esitteet ja oppaat
> Ammattijärjestöjen toiminta

Thông tin thêm bằng tiếng Thụy Điển

Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC

www.sak.fi/svenska

Tjänstemannacentralorganisationen STTK

www.sttk.fi/sv

Centralorganisationen för högutbildade i Finland

www.akava.fi/sv

Den försäkrande arbetslöshetskassan YTK

se.ytk.fi



3. CÁC KỸ NĂNG VÀ HỌC HỎI TRONG CÔNG VIỆC

Kỹ năng ngôn ngữ trong cuộc sống lao động ở Phần Lan

Biết tiếng Phần Lan hoặc tiếng Thụy Điển thường là một yêu cầu cho lao động ở Phần Lan, vì vậy học ngôn ngữ là điều có lợi. Các kỹ năng ngôn ngữ giúp quý vị thành công ở nơi làm việc và cảm thấy như ở nhà tại Phần Lan. Nơi làm việc là môi trường phù hợp để cải thiện các kỹ năng ngôn ngữ của quý vị.

Tiếng Phần Lan là ngôn ngữ mẹ đẻ của khoảng 90% người Phần Lan và khoảng 5% người Phần Lan nói tiếng Thụy Điển. Các công việc khác nhau đòi hỏi mức kỹ năng ngôn ngữ khác nhau. Trình độ tiếng Phần Lan hoặc Thụy Điển tốt là điều cần thiết trong một số lĩnh vực và nghề nghiệp, nhưng nếu ít thành thạo ngôn ngữ, quý vị vẫn có thể nhận được việc trong các lĩnh vực và nghề nghiệp khác. Ví dụ, dịch vụ khách hàng và ngành y thường đòi hỏi tiếng Phần Lan hoặc Thụy Điển khá cao.

Tìm hiểu mức kỹ năng ngôn ngữ được yêu cầu cho công việc mà quý vị xin làm. Tuy nhiên, cần nhớ rằng quý vị luôn có thể cải thiện kỹ năng ngôn ngữ của mình ở nơi làm việc. Quý vị càng sử dụng nhiều ngôn ngữ ở nơi làm việc hoặc bất kỳ nơi nào khác, quý vị sẽ càng học được nhiều. Tương tác với đồng nghiệp bằng tiếng nước ngoài là cách học ngôn ngữ hiệu quả nên hãy nói tiếng Phần Lan hoặc Thụy Điển ở nơi làm việc kể cả nếu quý vị cảm thấy thành thạo, ví dụ, tiếng Anh hơn.

Các khóa học ngôn ngữ thường có trong quá trình đào tạo hòa nhập cho người nhập cư. Các cơ quan của người lao động, trung tâm giáo dục người trưởng thành, trường trung học dành cho người trưởng thành và đại học mở cung cấp các khóa học tiếng Phần Lan và Thụy Điển. Quý vị cũng có thể tự học ngôn ngữ. Ví dụ, có các tài liệu học tập trên internet hỗ trợ cho việc học tiếng Phần Lan, tiếng Anh và tiếng Thụy Điển cần thiết cho các công việc khác nhau.

Thông tin thêm bằng tiếng Anh

Finnish and Swedish

www.infopankki.fi/en > Living in Finland > Finnish and Swedish

Thông tin thêm bằng tiếng Phần Lan

Suomen ja ruotsin kieli

www.infopankki.fi/fi > Elämä Suomessa > Suomen ja ruotsin kieli

Koti Suomessa -verkkopalvelu

www.kotisuomessa.fi

Thông tin thêm bằng tiếng Thụy Điển

Finnish and Swedish

www.infopankki.fi/sv > Livet i Finland > Finska och svenska språket

Phát triển các kỹ năng

Khi bắt đầu công việc, quý vị cần biết mình và công việc được kỳ vọng những điều gì. Trao đổi với người giám sát và xác nhận rằng cả hai cùng có chung hiểu biết về yêu cầu công việc của quý vị. Điều quan trọng là cần liên tục phát triển các kỹ năng cần thiết cho công việc.

Phát triển kỹ năng đề cập đến việc học hỏi trong công việc và phát triển các kỹ năng và chuyên môn trong suốt cuộc sống lao động. Phát triển các kỹ năng có thể có nghĩa là cập nhật, mở rộng hoặc thay đổi toàn bộ kỹ năng của quý vị. Điều này cũng rất quan trọng khi vai trò hoặc nhiệm vụ của quý vị thay đổi. Chủ lao động có thể hỗ trợ quá trình phát triển kỹ năng của quý vị bằng cách trao cho quý vị cơ hội tham gia đào tạo cá nhân. Quá trình đào tạo có thể diễn ra trong hoặc ngoài giờ làm việc và có thể được chủ lao động thanh toán một phần hoặc toàn bộ.

Sự phát triển các kỹ năng công việc được hỗ trợ, ví dụ, bằng cách

- đánh giá công việc của quý vị sau này theo cá nhân hoặc theo nhóm
- phân tích các tình huống có thể đi theo chiều hướng thực sự tốt hoặc xấu
- nghiên cứu định hướng mục tiêu trong sự nghiệp của quý vị
- đọc tài liệu chuyên môn.

Xác định và sử dụng các học tập riêng của quý vị sẽ giúp quý vị phát triển các kỹ năng. Liệu đọc, nghe hoặc làm có phải là cách tốt nhất để quý vị học hỏi không? Học hỏi từ những kinh nghiệm của đồng nghiệp là cách tuyệt vời để phát triển các kỹ năng làm việc.

Quý vị có thể trao đổi với người giám sát về bất kỳ vấn đề nào liên quan đến công việc của quý vị; ví dụ xử lý lượng công việc của quý vị, những thay đổi đã diễn ra ở nơi làm việc hoặc trong cách làm việc thực tế. Cũng nên đề nghị người giám sát phản hồi về công việc của mình. Quý vị nên thể hiện xem mình muốn phát triển và định hướng các kỹ năng như thế nào. Nhiều nơi làm việc có **cuộc thăm định năng suất** hàng năm, trong đó người lao động và người giám sát thảo luận những vấn đề này.

Thông tin thêm bằng tiếng Anh

Opintoluotsi.fi – One-stop access to education information in Finland

www.opintoluotsi.fi/en-GB

Adult education system in Finland

www.minedu.fi/OPM > In English > Education > Adult Education

Thông tin thêm bằng tiếng Phần Lan

Opintoluotsi.fi – Kaikki koulutustieto yhdestä osoitteesta

www.opintoluotsi.fi

Tietoa Suomen aikuiskoulutusjärjestelmästä

www.minedu.fi/OPM > Koulutus > Aikuiskoulutus

Thông tin thêm bằng tiếng Thụy Điển

Opintoluotsi.fi – Allt om utbildning på en adress

www.opintoluotsi.fi/sv-FI

Vuxenutbildningssystemet i Finland

www.minedu.fi/OPM > På svenska > Utbildning > Vuxenutbildning



4. SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN


Sức khỏe và an toàn nghề nghiệp

Chủ lao động chịu trách nhiệm đảm bảo sức khỏe và an toàn nghề nghiệp ở nơi làm việc và tuân thủ các quy định về sức khỏe và an toàn liên quan. Hỏi xin lời khuyên của người giám sát hoặc đại diện khác của chủ lao động về các vấn đề sức khỏe và an toàn và báo cáo bất kỳ thiếu sót nào ngay lập tức.

Chủ lao động phải xác định các rủi ro và mối nguy hiểm tiềm tàng ở nơi làm việc và đánh giá tầm quan trọng của chúng vì có liên quan đến sức khỏe và an toàn của người lao động. Chủ lao động phải yêu cầu và cung cấp cho người lao động các thiết bị bảo hộ cá nhân phù hợp đáp ứng các quy định. Chủ lao động phải đảm bảo, ví dụ, rằng tất cả các máy móc đáp ứng tiêu chuẩn an toàn và tiếng ồn không vượt quá mức cho phép.

Với tư cách người lao động, quý vị phải:

- tuân theo hướng dẫn và làm việc theo cách có trình tự, sạch sẽ
- cẩn thận và thận trọng trong công việc
- sử dụng thiết bị an toàn phù hợp (ví dụ: thiết bị bảo vệ tai, mũ bảo hộ, mặt nạ bảo hộ, kính bảo hộ)
- chăm sóc sự an toàn của chính quý vị và của người khác
- thông báo cho người giám sát hoặc cán bộ an toàn công nghiệp nếu quý vị phát hiện bất kỳ mối nguy hiểm nào trong môi trường làm việc
- nói cho chủ lao động biết nếu quý vị không hiểu hướng dẫn hoặc quy trình an toàn nghề nghiệp



Tất cả các nơi làm việc đều có **cán bộ an toàn nghề nghiệp** đại diện cho chủ lao động trong các vấn đề an toàn nghề nghiệp. Chủ lao động cũng có thể đóng vai trò là cán bộ an toàn nghề nghiệp. Theo luật, những nơi làm việc lớn hơn phải có một **cán bộ an toàn nghề nghiệp** hoặc một **ủy ban an toàn nghề nghiệp**. Luật yêu cầu tất cả các chủ lao động, bất kể quy mô doanh nghiệp, cần lập ra kế hoạch hành động an toàn nghề nghiệp. Nếu có thiếu sót liên quan đến an toàn nghề nghiệp ở nơi làm việc và chủ lao động của quý vị không để ý đến chúng, hãy liên hệ với cán bộ an toàn nghề nghiệp nội bộ.

Thông tin thêm bằng tiếng Anh

Safety at work

www.ttl.fi/en > Topics > Safety at work

Occupational Safety and Health Administration

www.tyosuojelu.fi/fi/workingfinland

Occupational Safety and Health Act

www.finlex.fi/en

Regional State Administrative Agencies (AVI):

Occupational Safety and Health

www.avi.fi/en > Index > Occupational safety and health

Centre for Occupational Safety (TTK)

www.ttk.fi/en

Thông tin thêm bằng tiếng Phần Lan

Työturvallisuus ja riskien hallinta

www.ttl.fi > Aihealueet > Työturvallisuus ja riskien hallinta

Työsuojeluhallinto

www.tyosuojelu.fi

Työturvallisuuslaki

www.finlex.fi

Aluehallintovirasto (AVI): työsuojelu

www.avi.fi > Aiheet > Työsuojelu

Työturvallisuuskeskus (TTK)

www.ttk.fi

Thông tin thêm bằng tiếng Thụy Điển

Arbets säkerhet

www.ttl.fi/sv > Temaområden > Arbets säkerhet

Arbets skyddsförvaltningen

www.tyosuojelu.fi/se

Arbets skyddslag

www.finlex.fi/sv

Regionförvaltningsverket (AVI): arbets skydd

www.avi.fi/sv > Temasidor > Arbets skydd

Arbets skyddcentralen (TTK)

www.ttk.fi/sv

Dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp

Theo luật Phần Lan, chủ lao động phải sắp xếp các dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp cho tất cả người lao động, kể cả nếu chỉ có một người lao động ở nơi làm việc. Những người được thuê làm việc có thời hạn hoặc bán thời gian cũng được quyền hưởng các dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp. Quy mô các dịch vụ khác nhau giữa các nơi làm việc và cũng có thể bao gồm, ngoài các dịch vụ theo luật yêu cầu, dịch vụ chăm sóc y tế và các dịch vụ sức khỏe khác.

Các dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp hướng tới ngăn ngừa các vấn đề sức khỏe do công việc hoặc môi trường làm việc và để tăng cường khả năng làm việc và sự khỏe mạnh ở nơi làm việc. Dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp cung cấp hướng dẫn cho quý vị và chủ lao động trong các vấn đề liên quan đến sức khỏe, sự an toàn của môi trường làm việc và cách làm việc thực tế.

Dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp bao gồm khám sức khỏe cho người lao động và tư vấn trong các vấn đề cấp cứu ban đầu ở nơi làm việc. Những dịch vụ này được luật yêu cầu và luôn được cung cấp miễn phí cho người lao động. Chủ lao động có nghĩa vụ thông báo cho quý vị biết địa điểm có các dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp và các dịch vụ này bao gồm những gì.

Vào lúc bắt đầu công việc hoặc trong thời gian thử việc, người lao động thường trải qua một cuộc kiểm tra y tế hoặc khám sức khỏe nghề nghiệp. Mục đích của việc này là để tìm hiểu liệu quý vị có phù hợp với công việc về mặt thể chất và tâm thần không. Phạm vi khám sức khỏe và tần suất của các lần khám sức khỏe tiếp theo tùy thuộc vào đặc thù công việc, môi trường làm việc và các yêu cầu đặc biệt có thể cần của công việc. Kiểm tra sức khỏe thường được thực hiện trong trường

hợp làm việc theo hợp đồng ngắn hạn, trừ khi đặc thù của công việc yêu cầu. Thẻ sức khỏe bắt buộc được yêu cầu trong các lĩnh vực nhất định có rủi ro đặc biệt đến sức khỏe (ví dụ: thợ hàn và lính cứu hỏa). Thẻ sức khỏe nghề nghiệp có thể là một yêu cầu thêm trong ngành xây dựng.

Ngoài các dịch vụ mà luật yêu cầu, các dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp có thể bao gồm dịch vụ chăm sóc y tế (ví dụ: khi quý vị bị cúm) hoặc các dịch vụ chăm sóc sức khỏe khác (ví dụ: thăm khám bác sĩ chuyên khoa, chủng ngừa). Tìm hiểu trước về những dịch vụ nào miễn phí và những dịch vụ nào mà quý vị phải chi trả. Ngoài ra cũng tìm hiểu các nhà cung cấp sức khỏe (ví dụ: bác sĩ đa khoa (GP)/nha sĩ) mà quý vị được phép thăm khám trong giờ làm việc.

Quý vị cần biết về dịch vụ chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp:

- Luôn đặt trước các cuộc kiểm tra sức khỏe hoặc các cuộc hẹn khám về chăm sóc sức khỏe khác. Người giám sát hoặc người thực hiện quá trình đào tạo làm quen với công việc của quý vị sẽ báo cho quý vị biết cách quý vị có thể đặt cuộc hẹn khám (qua điện thoại, qua mạng hoặc qua người giám sát).
- Luôn đến đúng giờ trong các cuộc hẹn khám.
- Đem theo tất cả các giấy tờ liên quan đến sức khỏe của quý vị, như thông tin về chủng ngừa và thuốc dùng quý vị đến buổi khám sức khỏe nghề nghiệp.
- Nhân viên chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp như bác sĩ, điều dưỡng, bác sĩ vật lý trị liệu và bác sĩ tâm lý buộc phải giữ bí mật chuyên nghiệp. Điều này có nghĩa là họ không được phép chia sẻ thông tin về sức khỏe hoặc bất kỳ thông tin nào khác về quý vị với người khác mà không có sự cho phép của quý vị.

Thông tin thêm bằng tiếng Anh

FIOH: Occupational health services

www.ttl.fi/en > Topics > Occupational Health Services

Ministry: Occupational Health Care

www.stm.fi/en > Social and health services
> Health services > Occupational health care

Occupational Health Care Act

www.finlex.fi/en

Thông tin thêm bằng tiếng Phần Lan

TTL: Työterveyshuolto

www.ttl.fi > Aihealueet > Työterveyshuolto

STM: Työterveyshuolto

www.stm.fi > Sosiaali- ja terveystieteet > Terveystieteet
> Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolaki

www.finlex.fi

Työterveyshuolto

www.tyosuojelu.fi > Työsuojelutoiminta työpaikalla
> Työterveyshuolto

Thông tin thêm bằng tiếng Thụy Điển

TTL: Företagshälsovård

www.ttl.fi/sv > Temaområden > Företagshälsovård

SHM: Företagshälsovården

www.stm.fi > Social- och hälsovårdstjänster > Hälsovårdstjänster
> Företagshälsovård

Lag om företagshälsovård

www.finlex.fi/sv

Đau ốm và khả năng lao động

Nếu quý vị có vấn đề với sức khỏe và cảm thấy khó xử lý công việc, trao đổi với người giám sát hoặc nhân viên dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp. Công việc của quý vị có thể được sắp xếp để không làm hại đến sức khỏe của quý vị. Nhiều nơi làm việc sẵn có các quy trình để can thiệp sớm nhằm hỗ trợ khả năng làm việc. Tìm hiểu xem nơi làm việc có những quy trình trên không và nếu có, hãy hành động phù hợp với chúng.

Quý vị có thể nghỉ ốm nếu quý vị bị ốm và không thể làm việc. Quý vị phải luôn thông báo cho chủ lao động nếu quý vị vắng mặt ở nơi làm việc. Chủ lao động có quyền biết lý do vắng mặt của quý vị. Khi quý vị bị ốm, quý vị sẽ cần, **tùy thuộc vào chủ lao động** và thời gian quý vị vắng mặt, một chứng nhận của bác sĩ hoặc điều dưỡng. Thông thường, quý vị có thể lấy chứng nhận từ nhà cung cấp dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp.

Nếu lý do vắng mặt của quý vị chính đáng, **quý vị sẽ được trả lương trong thời gian nghỉ ốm.**

- Nếu quý vị đã được thuê làm việc ít nhất một tháng tính đến thời điểm nghỉ ốm, quý vị có quyền hưởng toàn bộ lương
- Nếu công việc của quý vị kéo dài chưa đến một tháng, quý vị được quyền hưởng nửa số lương

Không phải lúc nào quý vị cũng được trả lương trong thời gian nghỉ ốm, kể cả nếu quý vị có chứng nhận của bác sĩ. Ví dụ, nếu quý vị cố tình khiến mình bị thương, chủ lao động không cần phải trả lương cho quý vị. Đôi khi, quý vị có thể cần vắng mặt ở nơi làm việc do những khó khăn trong cuộc sống cá nhân hoặc do các triệu chứng căng thẳng. Trong những trường hợp này, chủ lao động sẽ quyết định từng trường hợp liệu quý vị có hay không có quyền hưởng khoản tiền lương trong thời gian nghỉ ốm.

Nếu quý vị vắng mặt ở nơi làm việc do ốm đau nhiều hơn 9 ngày và chủ lao động không phải trả lương cho quý vị, quý vị có thể được hưởng trợ cấp ốm đau do KELA chi trả. Tuy nhiên, chủ lao động có thể trả lương cho thời gian nghỉ ốm dài nếu điều này được thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

Chủ lao động có **bảo hiểm tai nạn** trong trường hợp xảy ra thương tích ở nơi làm việc hoặc trong chuyến công tác. Vì thế, nếu, ví dụ, quý vị trượt chân và ngã ở nơi làm việc, bảo hiểm sẽ bao trả chi phí ốm đau.

Nếu quý vị nghỉ ốm kéo dài, quý vị nên đánh giá tình hình với người giám sát và nhà cung cấp dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp. Nếu quý vị nghỉ ốm lâu hơn một năm, quý vị có thể xin trợ cấp thương tật từ nhà cung cấp trợ cấp lao động. Nếu kết quả đánh giá cho thấy quý vị vẫn có thể trở lại làm việc, trợ cấp sẽ được chi trả như một khoản phụ cấp phục hồi có thời hạn. Nếu quý vị không thể tiếp tục làm việc do ốm đau, quý vị có thể được tham gia quá trình phục hồi nghề nghiệp mà có thể giúp quý vị học các kỹ năng cần thiết cho một nghề khác hoặc bắt đầu một doanh nghiệp.

Thông tin thêm bằng tiếng Anh

KELA: Sickness

www.kela.fi/web/en > Sickness

Rehabilitation

www.tyoelake.fi/en > Pension benefits > Rehabilitation

Security in the Event of Disability

www.tyoelake.fi > Pension benefits > Disability pension

Thông tin thêm bằng tiếng Phần Lan

KELA: Sairausajan tuet

www.kela.fi > Sairastaminen

Kuntoutus

www.tyoelake.fi > Eriaisia eläkkeitä > Kuntoutus

Työkyvyttömyyseläke

www.tyoelake.fi > Eriaisia eläkkeitä > Työkyvyttömyyseläke

Thông tin thêm bằng tiếng Thụy Điển

KELA: Stöd när du blir sjuk

www.kela.fi/web/sv > Sjuk

Rehabilitering

www.tyoelake.fi/sv > Pensionsförmåner > Rehabilitering

Invalidpension

www.tyoelake.fi/sv > Pensionsförmåner > Invalidpension




5. THÀNH PHẦN CỦA CỘNG ĐỒNG LAO ĐỘNG

Các đặc điểm của văn hóa làm việc

Trong những năm gần đây, cộng đồng lao động của Phần Lan đã trở nên gia tăng đa văn hóa khi số người lao động có nguồn gốc nước ngoài tăng lên. Tuy nhiên, văn hóa làm việc của Phần Lan có một số đặc điểm đặc biệt và quý vị nên làm quen với những đặc điểm này. Ví dụ, trung thực, đúng giờ và sử dụng sáng kiến của chính mình là những đặc điểm có giá trị trong cuộc sống lao động của Phần Lan. Ngoài ra, tất cả những người lao động được đối xử công bằng và thường xưng tên với người giám sát.

Cách làm việc khác nhau giữa các nền văn hóa. Ở Phần Lan:

- Những người lao động được coi như nhau và được đối xử như nhau. Điều này có thể thấy được, ví dụ, trên thực tế rằng bất kể cấp bậc của họ, tất cả những người lao động đều xưng tên với nhau và ý kiến của những người lao động đều được cân nhắc khi sắp xếp công việc.
- Những người lao động được kỳ vọng sử dụng sáng kiến, có trách nhiệm và đáng tin cậy. Người giám sát không phải lúc nào cũng theo dõi công việc của cấp dưới và kỳ vọng công việc được thực hiện một cách độc lập. Trọng tâm đặt vào sự sáng kiến trong cuộc sống lao động của Phần Lan cũng bao gồm sự phát triển tích cực công việc và cách làm việc của chính cá nhân. Không chỉ người giám sát mà đồng nghiệp cũng có thể yêu cầu quý vị thực hiện một nhiệm vụ.
- Khi một việc được thỏa thuận giữa đôi bên, việc này sẽ suôn sẻ.

- 
- Tuân thủ lịch làm việc rất quan trọng: đi làm và đến các cuộc họp đúng giờ.
 - Trao đổi thẳng thắn với mọi người. Ví dụ, trong các cuộc họp thường cần đi thẳng vào trọng tâm sau màn chào hỏi.

Thông tin thêm bằng tiếng Anh

Finnish working culture

www.infopankki.fi/en > Living in Finland > Work and enterprise
> Finnish working culture

Thông tin thêm bằng tiếng Phần Lan

Suomalainen työkuulttuuri

www.infopankki.fi/fi/ > Elämä Suomessa > Työ ja yrittäjyys
> Suomalainen työkuulttuuri

Thông tin thêm bằng tiếng Thụy Điển

Den finländska arbetskulturen

www.infopankki.fi/sv/ > Livet i Finland
> Arbete och entreprenörskap > Den finländska arbetskulturen

Công việc giám sát và mối quan hệ xã hội ở nơi làm việc

Trong cộng đồng làm việc hoàn hảo, các mục tiêu đạt được thông qua cộng tác. Cộng đồng làm việc của Phần Lan có ít hệ thống cấp bậc. Điều này thể hiện, ví dụ, bằng sự trao đổi giữa người giám sát và cấp dưới của họ: thường rất dễ tiếp cận người giám sát. Ngoài ra, phụ nữ và người trẻ tuổi đảm nhận vị trí giám sát cũng là điều phổ biến ở Phần Lan. Người giám sát theo dõi công việc của quý vị và quý vị có thể báo cho họ biết về các vấn đề mà quý vị gặp phải trong công việc và chia sẻ ý tưởng phát triển tiềm năng.

Người giám sát đại diện cho chủ lao động và giám sát công việc của quý vị. Quý vị thỏa thuận về nhiệm vụ của quý vị với người giám sát và họ có quyền và nghĩa vụ quản lý và theo dõi công việc của quý vị. Người giám sát theo dõi cách quý vị làm việc và có thể yêu cầu quý vị thay đổi cách làm việc thực tế. Nếu người lao động lơ là trong công việc, thường xuyên đi làm muộn hoặc vắng mặt mà không được phép, người giám sát có trách nhiệm can thiệp. Người giám sát cũng được kỳ vọng giúp đỡ và hỗ trợ quý vị trong vai trò của mình.

Giao tiếp cởi mở ở nơi làm việc, mối quan hệ tốt giữa các đồng nghiệp và hỗ trợ xã hội từ cộng đồng lao động và người giám sát sẽ hỗ trợ cho sự khỏe mạnh ở nơi làm việc.

Trong một **cộng đồng lao động tốt**

- các mục tiêu đạt được thông qua cộng tác
- quy tắc chung cho cách làm việc và hành vi tốt được thiết lập
- những hiểu nhầm được xóa bỏ và bất đồng được giải quyết
- có các hệ thống giải quyết các vấn đề

- công việc được phát triển cùng nhau: cách để cải thiện cách làm việc thực tế, cách chia sẻ công việc và những công cụ và dụng cụ cần sử dụng
- sự khỏe mạnh của người lao động được chăm lo

Hãy nhớ rằng quý vị có thể nêu bất kỳ vấn đề nào mà quý vị gặp phải trong công việc hoặc trong cộng đồng lao động, cũng như chia sẻ ý tưởng về cách phát triển công việc của chính quý vị hoặc cách có thể hoạt động tốt hơn cho cộng đồng lao động.

Thông tin thêm bằng tiếng Anh

Forum for well-being at work

www.ttl.fi/partner/thf/eng/

Leadership development network

www.ttl.fi/partner/johtamisverkosto/in_english

Thông tin thêm bằng tiếng Phần Lan

Työhyvinvointifoorumi

www.tyohyvinvointifoorumi.fi

Johtamisen kehittämisverkosto

www.johtamisverkosto.fi

Työyhteisön kehittäminen

www.ttl.fi > Aihealueet > Työyhteisö ja esimiestyö

> Työyhteisön kehittäminen

Thông tin thêm bằng tiếng Thụy Điển

Forumet för välbefinnande i arbetet

www.ttl.fi/partner/thf/sv/

Nätverket för ledarskapsutveckling

www.ttl.fi/partner/johtamisverkosto/pa_svenska

Quấy rối và các hành vi không phù hợp ở nơi làm việc

Mọi người có ý kiến khác nhau và bất đồng và xung đột nhỏ không phải là điều khác thường ở nơi làm việc. Tuy nhiên, những điều này phải được giải quyết nhanh nhất có thể. Luật yêu cầu chủ lao động can thiệp trong trường hợp xảy ra quấy rối hoặc hành vi không phù hợp ở nơi làm việc. Nghiêm cấm quấy rối tình dục.

Hành vi không phù hợp và bắt nạt ở nơi làm việc đề cập đến cách đối xử có hệ thống và liên tục gây khó chịu và không thể chấp nhận được đối với mục tiêu có thể là một hoặc nhiều người ở nơi làm việc.

Sau đây là các ví dụ về hành vi không phù hợp và bắt nạt:

- lan truyền thông tin sai lệch
- cô lập về mặt xã hội một ai đó, không trò chuyện hoặc lắng nghe họ, coi họ như vô hình
- giễu cợt hoặc làm nhục một ai đó
- nói xấu hoặc quát tháo
- lăng mạ đặc điểm hoặc đời tư của một ai đó
- thu hồi hoặc không tiết lộ thông tin về công việc, không mời một ai đó đến các cuộc họp
- lấy đi nhiệm vụ của một ai đó mà không có lý do
- hành vi đe dọa

Đạo Luật An Toàn và Sức Khỏe Nghề Nghiệp yêu cầu chủ lao động bảo vệ người lao động khỏi hành vi không phù hợp và bắt nạt tại nơi làm việc. Chủ lao động có nghĩa vụ can thiệp trong trường hợp xảy ra bắt nạt hoặc hành vi không phù hợp của người lao động, người giám sát hoặc khách hàng.

Nếu quý vị cảm thấy mình liên tục phải chịu hành vi không phù hợp hoặc bắt nạt:

- Trao đổi với người đang cư xử không phù hợp. Nói cho họ biết những kiểu hành vi mà quý vị cảm thấy không thể chấp nhận được và yêu cầu họ dừng lại.
- Ghi nhật ký về những điều đã xảy ra; thời gian, địa điểm và những người có mặt vào lúc đó
- Trao đổi với người giám sát
- Nếu quý vị nghĩ người giám sát cư xử không phù hợp, trao đổi với người giám sát của người này
- Xin lời khuyên và sự hỗ trợ từ cán bộ an toàn nghề nghiệp và dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp.

Nếu người giám sát không tiến hành giải quyết vấn đề và không có đại diện nào khác của chủ lao động tại nơi làm việc, quý vị có thể liên hệ với cán bộ an toàn nghề nghiệp của Cơ Quan Quản Lý Tình Trạng Khu Vực.

Quấy rối tình dục là hành vi một phía, không được đón nhận, có xu hướng tình dục bằng lời hoặc bằng thể chất của đồng nghiệp, người giám sát hoặc đại diện khác của chủ lao động hoặc khách hàng.

Quấy rối tình dục có thể là, ví dụ

- cử chỉ hoặc ánh nhìn gợi tình
- trò chuyện gợi tình
- đùa cợt gợi tình
- bình luận hoặc thắc mắc về cơ thể của một người hoặc cách họ ăn mặc
- gửi email hoặc tin nhắn gợi tình
- đụng chạm
- gợi ý quan hệ tình dục hoặc hành vi tình dục khác
- cưỡng bức hoặc cố gắng cưỡng bức.

Thông tin thêm bằng tiếng Anh

**Regional State Administrative Agencies (AVI):
Occupational Safety and Health**

www.avi.fi/en > Occupational safety and health

**Sexual harrasment and harrasment
on the basis of gender**

www.tasa-arvo.fi/en > Discrimination > Harassment

Thông tin thêm bằng tiếng Phần Lan

Aluehallintovirasto (AVI): työsuojelu

www.avi.fi > Työsuojelu

Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä

www.tasa-arvo.fi > Syrjintä > Häirintä

Työyhteisön ristiriidat ja ratkaisut

www.ttl.fi > Työyhteisö ja esimiestyö > Ristiriidat ja ratkaisut

Thông tin thêm bằng tiếng Thụy Điển

Regionförvaltningsverket (AVI): arbetarskydd

www.avi.fi/sv > Arbetarskydd

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön

www.tasa-arvo.fi/sv > Diskriminering > Trakasserier

Quấy rối tinh dục luôn bị cấm và là bất hợp pháp. Người lao động được luật yêu cầu thực hiện các bước để ngăn ngừa và đối phó với quấy rối ở nơi làm việc.

Nếu quý vị cảm thấy mình bị quấy rối tinh dục

- hãy nói cho người quấy rối quý vị biết ngay lập tức rằng quý vị không chấp nhận hành vi và yêu cầu họ dừng lại
- nếu hành vi quấy rối tiếp tục diễn ra, báo ngay cho người giám sát của quý vị
- nếu quý vị không biết phải làm gì, hãy xin lời khuyên từ cán bộ an toàn nghề nghiệp hoặc đại diện công đoàn

Thông tin thêm bằng tiếng Anh

Equality and non-discrimination www.equality.fi

Act on Equality between Women and Men www.finlex.fi

The Ombudsman for Equality

www.tasa-arvo.fi/en

Ombudsman for Minorities www.ofm.fi

Thông tin thêm bằng tiếng Phần Lan

Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys www.yhdenvertaisuus.fi

Tasa-arvolaki www.finlex.fi

Tasa-arvoaltuutettu www.tasa-arvo.fi

Vähemmistöaltuutettu www.ofm.fi

Thông tin thêm bằng tiếng Thụy Điển

Likaberättigande och icke-diskriminering www.equality.fi

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män

www.finlex.fi/sv

Jämställdhetsombudsmannen www.tasa-arvo.fi/sv

Minoritetsombudsmannen www.ofm.fi

Sự bình đẳng và cơ hội công bằng

Tất cả những người lao động phải được đối xử công bằng. Sự bình đẳng trong đời sống lao động có nghĩa là mọi người có cơ hội như nhau để làm việc và kiếm sống bất kể quốc tịch, nguồn gốc dân tộc, tôn giáo, giới tính hoặc các đặc trưng khác.

Sự bình đẳng của người tìm việc và người lao động được luật bảo vệ ở Phần Lan.

- Đạo Luật Chống Phân Biệt Đối Xử cấm phân biệt đối xử dựa trên độ tuổi, nguồn gốc dân tộc hoặc quốc gia, quốc tịch, ngôn ngữ, quan điểm, sức khỏe, khuyết tật, khuynh hướng tình dục và các đặc trưng cá nhân khác.
- Đạo Luật về Sự Bình Đẳng Giữa Nữ Giới và Nam Giới cấm phân biệt đối xử dựa trên giới tính. Theo luật, tất cả những người lao động phải tăng cường sự bình đẳng giữa nữ giới và nam giới trong cuộc sống lao động và đảm bảo rằng cả hai giới có các cơ hội như nhau để phát triển sự nghiệp.

Theo luật, ngăn ngừa phân biệt đối xử là trách nhiệm của chủ lao động.

Phân biệt đối xử trực tiếp trong cuộc sống lao động đề cập tới, ví dụ, một tình huống trong đó người lao động có lai lịch khác biệt không được trả lương công bằng. **Phân biệt đối xử gián tiếp** xảy ra khi một cách làm việc nhất định đặt người lao động vào tình thế không công bằng dựa trên lai lịch của họ, ví dụ: quốc tịch. Phân biệt đối xử gián tiếp cũng diễn ra khi, ví dụ: người tìm việc được kỳ vọng có kỹ năng ngôn ngữ hoàn hảo cho vị trí mà không cần phải đặc biệt thành thạo ngôn ngữ. Tuy nhiên, sự đối xử khác biệt dựa trên một đặc trưng cần thiết để thực hiện tốt công việc, thì không phải là phân biệt đối xử. Một số vị trí, ví dụ: cần ứng viên là công dân Phần Lan và các kiều dân nước ngoài do đó không thể được xem xét.

Những việc cần làm nếu quý vị bị phân biệt đối xử tại nơi làm việc:

- Nếu có thể, trao đổi với người buộc quý vị phải chịu hành vi phân biệt đối xử.
- Viết ra những điều đã xảy ra và địa điểm, người có mặt ở đó và các thông tin liên quan khác về vụ việc.
- Tìm kiếm sự giúp đỡ từ đại diện của chủ lao động. Ví dụ, đại diện công đoàn, cán bộ an toàn lao động nghề nghiệp hoặc đại diện khác của chủ lao động có thể giúp đỡ. Cùng nhau trao đổi với người giám sát gần quý vị nhất.
- Nếu quý vị nghĩ rằng người giám sát đối xử với quý vị không phù hợp, hãy liên hệ với cấp trên của họ.
- Nếu tình huống không được giải quyết ở nơi làm việc, hãy liên hệ với công đoàn hoặc yêu cầu đại diện của chủ lao động liên hệ với công đoàn. Quý vị cũng có thể liên hệ với một cán bộ an toàn nghề nghiệp. Nếu vấn đề liên quan đến sự bình đẳng giữa nam giới và nữ giới, quý vị có thể liên hệ với thanh tra về bình đẳng. Nếu trường hợp không được giải quyết, quý vị có thể đưa vụ việc ra tòa hoặc yêu cầu cảnh sát điều tra vấn đề.
- Quý vị cũng có thể liên hệ với thanh tra về người thiếu số nếu cần.

Thông tin thêm bằng tiếng Anh

Equality and non-discrimination

www.equality.fi

Act on Equality between Women and Men

www.finlex.fi

The Ombudsman for Equality

www.tasa-arvo.fi/en

Ombudsman for Minorities

www.ofm.fi

Thông tin thêm bằng tiếng Phần Lan

Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys

www.yhdenvertaisuus.fi

Tasa-arvolaki

www.finlex.fi

Tasa-arvovaltuutettu

www.tasa-arvo.fi

Vähemmistövaltuutettu

www.ofm.fi

Thông tin thêm bằng tiếng Thụy Điển

Likaberättigande och icke-diskriminering

www.equality.fi

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män

www.finlex.fi/sv

Jämställdhetsombudsmannen

www.tasa-arvo.fi/sv

Minoritetsombudsmannen

www.ofm.fi

Thông tin thêm bằng tiếng Ả Rập

Thanh Tra về Người Thiểu Số

www.ofm.fi

suora linkki www.ofm.fi/en/front_page



6. CÔNG VIỆC LÀ MỘT PHẦN CỦA CUỘC SỐNG

Thời gian làm việc và các ngày nghỉ lễ

Thời gian làm việc được điều chỉnh bởi Đạo Luật Giờ Làm Việc và thỏa ước lao động tập thể. Tuy nhiên, đôi khi người giám sát hoặc nhiệm vụ đòi hỏi quý vị phải linh hoạt với giờ làm việc của mình. Quý vị cũng có thể được phép điều chỉnh thời gian làm việc dựa trên nhu cầu cá nhân. Thỏa thuận điều này với chủ lao động. Chủ lao động phải nhận được sự cho phép của người lao động về làm việc ngoài giờ.

Thời gian làm việc thường được ấn định và thỏa thuận trong hợp đồng lao động. **Thời gian làm việc tối đa** trong thỏa ước lao động tập thể được luật điều chỉnh và khoảng 8 giờ một ngày hoặc 40 giờ một tuần. Thông thường, thời gian làm việc tối đa cho công việc toàn thời gian là 7,5 giờ một ngày hoặc 37,5 giờ một tuần.

Thời gian làm việc hiệu quả đạt được khi chúng được thảo luận giữa người giám sát và người lao động. Đôi khi, quý vị có thể được kỳ vọng sẽ linh hoạt với thời gian làm việc, ví dụ, để giải quyết xong các đơn hàng hoặc nếu những thay đổi thời vụ khiến giờ mở cửa dài hơn. Theo Đạo Luật Giờ Làm Việc, chủ lao động cần sự cho phép của người lao động để làm việc ngoài giờ. **Làm việc ngoài giờ** luôn phải được đền bù như một khoản lương hoặc khoản tiền chi trả khi nghỉ phép. Trong công việc làm theo chu kỳ hoặc theo ca, **bảng phân công thời gian làm việc** phải được ghi rõ ràng trong ít nhất một tuần trước khi chu kỳ công việc bắt đầu.

Thời gian làm việc bao gồm **giờ giải lao**, độ dài và tần suất của giờ giải lao tùy thuộc vào đặc thù công việc và độ dài thời gian làm việc. Quý vị không thể nghỉ giao lao mà không được phép của chủ lao động. Tìm hiểu các kiểu nghỉ giải lao quý vị được hưởng và liệu quý vị có thể, ví dụ: ăn một bữa trong giờ làm việc hoặc rời khỏi nơi làm việc trong giờ giải lao không.

Đạo Luật Nghỉ Lễ Hàng Năm điều chỉnh lượng **ngày nghỉ lễ** tích lũy khi làm việc. Thời điểm quý vị nghỉ lễ phải được thỏa thuận trước với chủ lao động. Quý vị không phải đi làm trong thời gian nghỉ lễ, kể cả nếu chủ lao động yêu cầu đi làm. Tuy nhiên, nếu quý vị muốn bỏ qua ngày nghỉ lễ, việc này phải được thỏa thuận trước bằng văn bản. Những ngày nghỉ lễ tích lũy có thể được đền bù bằng tiền khi công việc chấm dứt. Nếu quý vị bị ốm trong kỳ nghỉ lễ, kỳ nghỉ lễ có thể được chuyển sang một ngày sau đó. Nghỉ phép không lương và nghỉ các ngày khác luôn phải được thỏa thuận trước với chủ lao động.

Những việc cần làm nếu quý vị cảm thấy giờ làm việc không rõ ràng:

- Viết ra giờ làm việc của quý vị trong ít nhất hai tuần: thời gian bắt đầu, giờ giải lao và thời gian quý vị kết thúc công việc.
- Trao đổi với người giám sát vào báo cho họ biết quý vị muốn giờ làm việc cần thay đổi như thế nào.
- Nếu vấn đề không thể giải quyết với người giám sát, hãy liên hệ với đại diện công đoàn hoặc cán bộ an toàn lao động và thảo luận vấn đề này với họ.
- Trao đổi với đồng nghiệp để tìm hiểu liệu họ có vấn đề với giờ làm việc không và liệu vấn đề của họ có giống với của quý vị không.
- Đề xuất một cuộc họp để lên kế hoạch bố trí giờ làm việc hiệu quả.
- Liên hệ với công đoàn nếu vấn đề không thể giải quyết ở nơi làm việc.

Thông tin thêm bằng tiếng Anh

Working time records

www.tyosuojelu.fi > Working in Finland > Working time records

Working Hours Act

www.finlex.fi

Annual holidays

www.tyosuojelu.fi > Working in Finland > Annual holidays

Thông tin thêm bằng tiếng Phần Lan

Työajat

www.tyosuojelu.fi > Aihealueet > Työsuhdeasiat
> Työaikakirjanpito

TTL: Työaika

www.ttl.fi > Työhyvinvointi > Työaika

Työaikalaki

www.finlex.fi

Lomat

www.tyosuojelu.fi > Työsuhdeasiat > Vuosiloma

Thông tin thêm bằng tiếng Thụy Điển

Arbets tid

www.tyosuojelu.fi > Anställningsfrågor > Arbets tids bokföring

Arbets tids lag

www.finlex.fi/sv

Semester

www.tyosuojelu.fi/se > Anställningsfrågor > Semester

Công việc và gia đình

Có nhiều phúc lợi khác nhau theo luật quy định ở Phần Lan hướng tới hòa hợp giữa công việc và cuộc sống gia đình. Chủ lao động có trách nhiệm hỗ trợ cho sự hòa hợp này thông qua, ví dụ: việc bố trí thời gian làm việc linh hoạt.

Ở Phần Lan, xã hội cung cấp nhiều phúc lợi và dịch vụ do luật quy định, như nghỉ chăm con giúp hỗ trợ hài hòa giữa công việc và cuộc sống gia đình. Các phúc lợi và dịch vụ bên dưới được mô tả tùy theo tình hình vào Tháng 8/2014. Liên hệ với KELA để cập nhật thông tin.

Nghỉ sinh và nghỉ chăm con hướng tới chăm sóc cho trẻ dưới 10 tháng tuổi. Nghỉ sinh kéo dài cho tới khi trẻ được khoảng 3 tháng tuổi. **Nghỉ chăm con** có nghĩa là chăm sóc cho trẻ từ ba đến chín tháng tuổi và có thể được cha hoặc mẹ thực hiện. Cha mẹ có thể thay nhau nghỉ, nhưng không thể cùng nghỉ một lúc. **Nghỉ chăm con** có nghĩa là dành cho người cha và phải được thực hiện xong trước khi trẻ bước sang hai tuổi. Nếu người mẹ làm việc trong điều kiện làm việc nguy hiểm, đe dọa đến sức khỏe của chính người mẹ hoặc của thai nhi, người mẹ được quyền **nghỉ sinh đặc biệt**.

Sau khi nghỉ chăm con, cả người cha và người mẹ của trẻ dưới ba tuổi có quyền tương tự trong việc **nghỉ chăm sóc con nhỏ** mặc dù vẫn được thuê làm việc. Tuy nhiên, cha và mẹ không được cùng nghỉ một lúc.

Nếu đã làm việc hơn sáu tháng, cha mẹ có quyền được **nghỉ chăm sóc con nhỏ một phần**, có thể thực hiện để chăm sóc trẻ cho tới cuối năm thứ hai ở trường phổ thông của trẻ. **Nghỉ chăm sóc trẻ nhỏ một phần** liên quan đến giờ làm việc ngắn hơn, với tiền lương tương ứng với số giờ làm việc. Bố trí chăm sóc trẻ một phần được thỏa thuận trước với chủ lao động.

Nếu con quý vị dưới 10 tuổi đột nhiên bị ốm, quý vị có thể **nghỉ chăm sóc tạm thời** để nghỉ ở nhà và chăm sóc trẻ hoặc để sắp xếp việc chăm sóc cho trẻ. Thời gian nghỉ này có thể kéo dài tới đa 4 ngày làm việc. Thỏa ước lao động tập thể điều chỉnh liệu quý vị sẽ được trả lương hay không trong thời gian nghỉ chăm sóc tạm thời. Luôn báo cho người giám sát biết nếu quý vị cần ở nhà để chăm sóc con ốm.

Người lao động cũng có quyền **nghỉ tạm thời do lý do thuyết phục về gia đình**, có nghĩa là khi một thành viên trong gia đình đột nhiên ốm bệnh hoặc gặp tai nạn. Quý vị cũng có thể xin nghỉ nếu thành viên trong gia đình hoặc cá nhân khác thân thiết với quý vị cần chăm sóc đặc biệt do, ví dụ, ốm đau hoặc hậu quả của tai nạn. Những dạng nghỉ này thường không được trả lương và cần thỏa thuận với chủ lao động và cần làm rõ với chủ lao động nếu được yêu cầu.

Công việc và gia đình có thể đều là những nguồn vui và năng lượng tuyệt vời. Mục tiêu hướng tới là đạt được trạng thái mà trong đó nhu cầu của cả công việc và cuộc sống gia đình được cân bằng. Điều này cho phép quý vị thực hiện sự quan tâm phù hợp đến các nhiệm vụ ở nơi làm việc và cũng chăm lo cho các nhu cầu của gia đình.

Hài hòa giữa công việc và gia đình có thể khó khăn, đặc biệt nếu

- quý vị có một đại gia đình
- công việc của quý vị đặc biệt yêu cầu cao
- gia đình và gia đình lớn của quý vị sống ở quốc gia khác
- quý vị có mạng lưới xã hội hạn chế
- quý vị không có người giúp đỡ chăm sóc con hoặc chăm lo việc nhà

Nếu quý vị cảm thấy như quý vị gặp vấn đề trong việc hài hòa giữa công việc và cuộc sống gia đình, hãy trao đổi với chủ lao động. Chủ lao động có trách nhiệm theo luật quy định phải giải tỏa tình huống với việc giúp đỡ, ví dụ: bố trí thời gian làm việc linh hoạt. Tuy nhiên, chủ lao động phải đối xử với tất cả người lao động một cách công bằng và một tình huống gia đình không tự động nhận được sự điều chỉnh.

Thông tin thêm bằng tiếng Anh

KELA: Benefits for families with children

www.kela.fi/en > Families

STM: Harmonising family life and work

www.stm.fi/en > Working life > Family life and work

FIOH: Work-family balance

www.ttl.fi > Topics > Working career > Work-family balance

Thông tin thêm bằng tiếng Phần Lan

KELA: Lapsiperheet

www.kela.fi > Lapsiperheet

STM: Perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen

www.stm.fi > Työelämä > Perhe-elämä ja työ

TTL: Työn ja perheen yhteensovittaminen

www.ttl.fi > Aihealueet > Työura

> Työn ja perheen yhteensovittaminen

Thông tin thêm bằng tiếng Thụy Điển

KELA: Förälder

www.kela.fi/sv > Förälder

SHM: Att kombinera familjeliv och arbete

www.stm.fi/sv > Arbetslivet > Familjeliv och arbete

TTL: Kombinerings av arbete och familjeliv

www.ttl.fi > Temaområden > Arbetskarriär

> Kombinerings av arbete och familjeliv



7. CHẤM DỨT CÔNG VIỆC

Nếu quý vị muốn chấm dứt công việc, quý vị cần xin thôi việc. Công việc của quý vị kết thúc sau thời gian thông báo. Chủ lao động cũng có thể chấm dứt công việc trên căn cứ do luật quy định; thời gian thông báo cũng được áp dụng trong trường hợp này. Với lý do cấp bách đặc biệt, chủ lao động có thể chấm dứt công việc và có hiệu lực ngay lập tức. Điều quan trọng là quý vị luôn ; cần yêu cầu chúng nhận công việc.

Xin thôi việc

Nếu quý vị muốn chấm dứt công việc bởi quý vị, ví dụ: quý vị đã tìm được việc mới, quý vị cần xin thôi việc đối với công việc hiện tại, do đó, chấm dứt hợp đồng lao động. Nếu hợp đồng lao động của quý vị có **thời hạn không xác định**, quý vị có thể xin thôi việc hợp pháp bất kỳ lúc nào, nhưng quý vị phải tuân thủ thời gian thông báo. Trừ khi được quy định khác trong thỏa ước tập thể hoặc hợp đồng lao động cá nhân, người lao động phải tuân theo thời gian thông báo sau (cho tới Tháng 8/2014) khi xin thôi việc:

- 14 ngày nếu quý vị đã làm việc liên tục chưa đến 5 năm và
- một tháng nếu quý vị đã làm việc liên tục hơn 5 năm

Khi quý vị xin thôi việc, công việc của quý vị kết thúc sau thời gian thông báo. Quyền và nghĩa vụ được đặt ra trong hợp đồng lao động vẫn áp dụng trong thời gian thông báo. Quý vị sẽ được trả lương trong thời gian thông báo. Nếu quý vị xin thôi việc mà không có lý do hợp lý và trở thành thất nghiệp, quý vị không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp trong thời gian chờ đợi từ 1 đến 3 tháng.

Nói chung, **hợp đồng lao động có thời hạn** không thể bị chấm dứt trước khi điều khoản này kết thúc. Tuy nhiên, có thể đưa thời gian thông báo vào hợp đồng có thời hạn.

Sa thải

Chủ lao động chỉ có thể chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động thông thường với lý do cấp bách. Đạo Luật Hợp Đồng Lao Động điều chỉnh thời điểm chủ lao động có quyền chấm dứt công việc. Trong các trường hợp thông thường, chỉ có thể chấm dứt hợp đồng lao động được lập ra với thời hạn không xác định. Không thể chấm dứt hợp đồng có thời hạn trừ khi có một điều khoản về việc chấm dứt hợp đồng trước khi điều khoản kết thúc được viết trong hợp đồng.

Chủ lao động có thể chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động thông thường với lý do vững chắc hoặc cấp bách liên quan đến cá nhân người lao động hoặc với lý do thừa nhân lực.

Sa thải có thể xảy ra do tình hình tài chính yếu kém hoặc tái cơ cấu hoạt động. Những lý do này có thể dẫn đến tình huống mà chủ lao động không còn việc để cung cấp cho người lao động. Nếu lượng công việc của quý vị giảm xuống, chủ lao động có trách nhiệm tìm việc khác cho quý vị hoặc cung cấp quá trình đào tạo cho vai trò mới. Người lao động có thể bị sa thải chỉ khi chủ lao động không thể cung cấp công việc khác hoặc quá trình đào tạo sẽ chuẩn bị cho họ ở vị trí mới.

Chủ lao động cũng có quyền chấm dứt hợp đồng dài hạn với lý do cấp bách đặc biệt liên quan đến cá nhân người lao động. Vi phạm hoặc không tuân theo các nghĩa vụ được đặt ra trong hợp đồng lao động hoặc luật có thể có thể dẫn đến bị sa thải. Chủ lao động có thể, ví dụ: có quyền sa thải một người lao động nếu họ thường xuyên đi làm muộn mặc dù đã được

cảnh cáo. Người lao động không thể bị sa thải trước khi được trao cơ hội sửa đổi hành vi của họ bằng cách cảnh cáo.

Người lao động phải tuân thủ thời gian thông báo được đặt ra trong luật, trừ khi có thỏa thuận khác.

Hủy hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động có thể bị chủ lao động hủy bỏ và có hiệu lực ngay lập tức. Việc này chỉ có thể xảy ra với lý do cấp bách khác thường, như sự vi phạm nghiêm trọng hoặc lờ đi các nhiệm vụ lao động hoặc nghĩa vụ cơ bản được đặt ra trong luật; ví dụ: ăn trộm tài sản của chủ lao động hoặc đe dọa sự an toàn của người khác. Hủy hợp đồng lao động trong thời gian thử việc cũng cần phải có các lý do xác đáng.

Trước khi hủy hợp đồng lao động, chủ lao động phải cảnh báo người lao động, trừ khi sự vi phạm đặc biệt nghiêm trọng. Người lao động cũng có thể hủy hợp đồng lao động và có hiệu lực ngay lập tức nếu chủ lao động vi phạm hoặc lờ đi trách nhiệm lao động cơ bản. Nếu người lao động vắng mặt ở nơi làm việc ít nhất bảy ngày mà không cung cấp cho chủ lao động lý do hợp lý của sự vắng mặt, hợp đồng lao động có thể được cân nhắc hủy bỏ tính từ thời điểm bắt đầu vắng mặt. Tương tự, nếu chủ lao động vắng mặt tại nơi làm việc ít nhất bảy ngày mà không cung cấp cho người lao động lý do hợp lý, người lao động có thể coi hợp đồng lao động đã bị hủy bỏ. Việc hủy bỏ hợp đồng là vô hiệu nếu nó có thể chứng minh rằng có một lý do hợp lý cho việc không thể thông báo với bên kia về lý do vắng mặt.

Thời điểm công việc chấm dứt

Quý vị có quyền nhận **chứng nhận lao động bằng văn bản** từ chủ lao động khi công việc chấm dứt. Chứng nhận bao gồm một mô tả về các nhiệm vụ và thời gian làm việc của quý vị. Nếu quý vị yêu cầu, một đánh giá về hoạt động và/hoặc hành vi cũng như lý do tại sao công việc chấm dứt phải được kèm theo. Chứng nhận rất quan trọng khi quý vị xin việc mới và đây là lý do tại sao quý vị luôn phải yêu cầu giấy tờ này. Quý vị cũng cần một chứng nhận lao động khi xin trợ cấp thất nghiệp trong trường hợp thất nghiệp. Trong những trường hợp này, luôn yêu cầu giấy chứng nhận nêu rõ lý do tại sao công việc bị chấm dứt.

Những điều cần biết về chấm dứt công việc:

- Quý vị có thể sử dụng và tìm đến các dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp trong thời gian thông báo, đặc biệt nếu nơi làm việc của quý vị có dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp mở rộng ra ngoài các dịch vụ theo luật quy định.
- Nếu quý vị bị sa thải, luôn cần làm rõ rằng, có một lý do hợp pháp cho việc chấm dứt công việc của quý vị. Yêu cầu chứng nhận lao động bằng văn bản và chứng nhận lương trong ít nhất 26 tuần qua.
- Nếu quý vị không chắc chắn có việc mới sau khi công việc chấm dứt, hãy đăng ký với tư cách là người tìm việc với dịch vụ TE.
- Nếu quý vị nằm trong một công đoàn hoặc một quỹ thất nghiệp, quý vị đủ điều kiện nhận trợ cấp thất nghiệp liên quan đến thu nhập nếu quý vị được thuê làm việc trong thời gian đủ dài. Liên hệ với công đoàn hoặc quỹ thất nghiệp để biết thêm thông tin.
- Nếu quý vị không nằm trong công đoàn hoặc một quỹ, KELA sẽ thanh toán trợ cấp thất nghiệp cho quý vị nếu quý vị đáp ứng các điều kiện nhất định.
- Có thể tìm thấy thông tin thêm về trợ cấp thất nghiệp trên trang web của KELA
- Độ tuổi nghỉ hưu ở Phần Lan thường từ 63 đến 68 tuổi.

Thông tin thêm bằng tiếng Anh

KELA: Unemployment

www.kela.fi/en > Unemployment

Termination of an employment contract

www.tyosuojelu.fi > Working in Finland > Employment contract

Thông tin thêm bằng tiếng Phần Lan

KELA: Työttömyysturva

www.kela.fi > Työttömät

Työsuhteen päättäminen

www.tyosuojelu.fi > Työsuhteasiat > Työsuhteen päättäminen

Thông tin thêm bằng tiếng Thụy Điển

KELA: Utan arbete

www.kela.fi/sv > Utan arbete

Att avsluta ett anställningsförhållande

www.tyosuojelu.fi > Anställningsfrågor >

Att avsluta ett anställningsförhållande



8. TRỞ THÀNH MỘT DOANH NGHIỆP Ở PHẦN LAN

Các Cơ Quan Doanh Nghiệp Phần Lan, Trung Tâm Phát Triển Kinh Tế, Vận Tải và Môi Trường, dịch vụ TE và tổ chức Enterprise Finland cung cấp thông tin miễn phí về việc thành lập doanh nghiệp ở Phần Lan. Nếu quý vị đang cân nhắc thành lập doanh nghiệp của chính mình, họ sẽ giúp quý vị các việc sau:

1. Biến ý tưởng kinh doanh thành kế hoạch kinh doanh
2. Chọn loại hình doanh nghiệp
3. Sắp xếp tài chính
4. Đăng ký công ty
5. Tính toán lợi nhuận
6. Tìm hiểu về thuế và các nghĩa vụ kế toán
7. Các vấn đề bảo hiểm
8. Tìm hiểu liệu có cần xin giấy phép từ các cơ quan chức năng (tùy theo ngành kinh doanh)
9. Các vấn đề liên quan đến tuyển dụng nhân viên có thể xảy ra
10. Các vấn đề về sức khỏe và an toàn nghề nghiệp

Lưu ý rằng tất cả các hợp đồng về doanh nghiệp của quý vị phải được thực hiện bằng văn bản. Quý vị cần xem xét kết nối với những chủ doanh nghiệp khác và tham gia vào các tổ chức dành cho doanh nghiệp trong giai đoạn đầu.

Thông tin thêm bằng tiếng Anh

Becoming an entrepreneur in Finland

www.uusyrityskeskus.fi > Entrepreneur guides

Enterprise Finland

www.yrityssuomi.fi/en

The Centres for Economic Development, Transport and the Environment (ELY Centres)

www.ely-keskus.fi/en

TE-services: Services for new entrepreneurs

www.te-services.fi > Employers and entrepreneurs

Federation of Finnish Enterprises

www.yrittajat.fi/en

Finncham

www.kauppakamari.fi/en

Thông tin thêm bằng tiếng Phần Lan

Yrittäjäksi Suomeen

www.uusyrityskeskus.fi > Entrepreneur guides

Yrityssuomi

www.yrityssuomi.fi

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY-keskus)

www.ely-keskus.fi

TE-hallinto: Aloittavan yrittäjän palvelut

www.te-palvelut.fi > Työnantajalle > Yrittäjälle

Suomen yrittäjät

www.yrittajat.fi

Kauppakamari

www.kauppakamari.fi

Pienyrittäjät

www.pienyrittajat.fi

Thông tin thêm bằng tiếng Thụy Điển

Bli företagare i Finland

www.uusyrityskeskus.fi > Entrepreneur guides

Företagsfinland

www.yrityssuomi.fi/sv

Närings-, trafik- och miljöcentralen (NTM-centralen)

www.ely-keskus.fi/sv

TE-tjänster: Tjänster för blivande företagare

www.te-tjanster.fi > För arbetsgivare > För företagare

Företagarna I Finland

www.yrittajat.fi/sv

Handelskammaren

www.kauppakamari.fi/sv

Thông tin thêm bằng tiếng Ả rập

Trở thành một doanh nghiệp ở Phần Lan

www.uusyrityskeskus.fi > Entrepreneur guides



**Finnish Institute of
Occupational Health**

www.ttl.fi/toissasuomessa