

Töötamine Soomes

-Teave immigrantidele



Soome Töötervishoiu Instituut
Soome Töötervishoiu Instituuti Raamatupood
Arinatie 3 A
00370 Helsingi
tel +358 30 4742 543
faks +358 9 4775 071
www.ttl.fi/verkkokauppa

Euroopa Sotsiaalfond on toetanud
projekti „Toimiv multikultuurne töökoht“, mille osana
käsiraamat „Tötamine Soomes - Teave immigrantidele“ on valminud.

© Soome Töötervishoiu Instituut ja töörühm 2014

Töörühm: Auli Airila, Anne Alvesalo-Kuusi, Barbara Bergbom,
Laura Hakumäki, Matti Joensuu, Irja Kandolin, Birgitta Kinnunen,
Kyösti Louhelainen, Kari Ojanen, Krista Pahkin, Anita Rintala-Rasmus,
Minna Toivanen, Maarit Vartia-Väänänen, Susanna Visuri, Ari Väänänen,
Kirsi Yli-Kaitala

Toimetus: Laura Hakumäki ja Kirsi Yli-Kaitala
Graafiline kujundus: Ella Smeds
Fotod: Thinkstockphotos

ISBN 978-952-261-491-9 (nid.)
ISBN 978-952-261-492-6 (PDF)

Juvenes Print, Tampere 2014

Sisukord

| | |
|---|-----------|
| Eessõna | 04 |
| 1. Töö otsimine | 07 |
| Tööandjatega kontakteerumine | 07 |
| Töökoha taotlemine ja tööintervjuu | 10 |
| 2. Tööle asumine | 15 |
| Erinevad töösuhte liigid | 15 |
| Tööleping | 17 |
| Sissejuhatav koolitus | 20 |
| Ametiühingud | 22 |
| 3. Oskused ja töökohal õppimine | 27 |
| Keeleoskus ja Soome tööelu | 27 |
| Tööl oskuste arendamine | 29 |
| 4. Tervishoid ja -ohutus | 33 |
| Töötervishoid | 33 |
| Töötervishoiuteenused | 36 |
| Haigus ja töövõime | 39 |
| 5. Osalus töökollektiivis | 43 |
| Soome töökultuur | 43 |
| Sotsiaalsed suhted tööl ja ülemuse roll | 45 |
| Ahistamine tööl | 47 |
| Võrdsus tööl | 50 |
| 6. Töö elu osana | 55 |
| Tööaeg | 55 |
| Töö ja pere | 58 |
| 7. Töösuhte lõpetamine | 63 |
| Ametist lahkumine | 63 |
| Töölt vabastamine | 64 |
| Töölepingu ülesütlemine | 65 |
| Töösuhte lõpus | 66 |
| 8. Soomes ettevõtjaks hakkamine | 69 |



Eessõna

Uues riigis töö alustamine võib olla keeruline ja tekitada mitmeid küsimusi: kuidas ma peaksin käituma töökohal, millised on mu õigused ja kuidas ma sulandun töökollektiivi?

Käesolev juhend pakub teavet Soome tööelu kohta. Muu hulgas annab see nõu töö leidmise, sisseelamisprotsessi, ülemuse rolli, soome töökultuuri ning tervishoiu ja tööga rahulolu kohta. Dokument annab ka muid soovitusi teabeallikate kohta.

Rohkem teavet soome keeles

Infopankki – Suomi sinun kielelläsi

www.infopankki.fi

Suomeen työhön: Tietoa Suomeen muuttajalle

www.te-palvelut.fi > Esitteet

Julkiset palvelut kootusti

www.suomi.fi

Rohkem teavet rootsi keeles

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

Rohkem teavet inglise keeles

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

Rohkem teavet eesti keeles

Infopankki - Soome sinu keeles

www.infopankki.fi

Soome tööle - Infot elamisest ja töötamisest Soomes

www.te-palvelut.fi > Näin asioit kanssamme > Aineistot

suora linkki: www.te-palvelut.fi/te/fi/nain_asioit_kanssamme/te_palvelut/aineistot/index.html



1. Töö otsimine

teavet tööpakkumiste kohta võib leida töövahendusega tegelevatelt veebilehtedelt ja organisatsioonidelt, tööpakkujate veebilehtedelt ning ajalehtedest. Osadest tööd ei teatata avalikult. Selliste töökohtade kohta saate teavet oma tutvusvõrgustike kaudu või otse tööandjatega kontakteerudes. Oluline on olla aktiivne, võtta otse ühendust tööandjatega ja küsida tööpakkumiste kohta .

Esmalt mõelge, millised on teie tööalased huvid ja uurige välja, millised nõuded nende töökohtade puhul esitatakse. Töö leidmiseks on tavaliselt vaja sobivat haridust, piisavat keeleoskust ja eelnevat töökogemust. Siiski on ka töid, mille puhul eriharidust ja keeleoskust ei nõuta. Tööle kandideerimisel on väga oluline motivatsioon ja huvi taotletava töökoha vastu.

- TE-bürood, teie integreerumise kontaktisik ja teie kohaliku omavalitsuse immigratsiooniametnikud aitavad teil tööd otsida ja pakuvad karjäärinõustamist.
- TE-bürood annavad teavet tööotsija õiguste ja kohustuste kohta. Näiteks kaitsevad värbamisprotsessis diskrimineerimise eest võrdse kohtlemise seadus ja soolise võrdõiguslikkuse seadus.
- Elamislubade ja pagulaste töötamisõiguste kohta saab teavet Soome Immigratsiooniametist.

Teavet **tööpakkumiste** kohta võib leida töövahendusega tegelevatelt veebilehtedelt, tööandjate veebilehtedelt ning ajalehtedest. Ka teie enda tutvusvõrgustikes võib olla inimesi, kes teavad tööpakkumisi – olge aktiivne ja uurige tuttavatelt.

Heaks mooduseks töötsimisel on võtta ühendust otse teile huvipakkuvate tööandjatega. Kui teile pakub huvi kindel organisatsioon või ettevõte, siis uurige, kas saab esitada **avatud taotluse** nende veebilehe kaudu isegi juhul, kui ettevõtte hetkel vabu töökohti ei reklaami. Te võite huvipakkuvatele tööandjatele ka e-kirja saata ja helistada, et küsida tööpakkumiste kohta.

Tööandjatega võib ühendust võtta

- veebilehe kaudu tööle kandideerimise vormi täites
- e-kirjaga
- motivatsioonikirja ja CV-d saates
- helistades

Kui soovite töökohta külastada, ärge unustage tööandja-ga seda eelnevalt kooskõlastada. Pidage kinni tööandja juhistest tööle kandideerimise kohta.

Personaliotsingu agentuurid säilitavad andmeid töötsijate kohta. Te võite jätta märke **TE-büroo CV-Net-teenuse kaudu** selle kohta, et otsite tööd, milline on teie töökogemus ja millist tööd otsite. Teie võimalused tööd leida paranevad, kui kasutate töö leidmiseks mitut eri meetodit.

Rohkem teavet soome keeles

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

Rohkem teavet rootsi keeles

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

Rohkem teavet inglise keeles

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

Töökoha taotlemine ja tööintervjuu

Töole kandideerimine hõlmab tavaliselt sooviavalduse ja CV kirjutamist. Teie sooviavalduse alusel võidakse teid kutsuda tööintervjuule ja vahel ka võimekuse testile. Need aitavad tööandjal leida töö jaoks sobiva kandidaadi.

Hea sooviavaldus on hästi üles ehitatud ja näitab selgelt, et teil on olemas kõik tööks vajalikud eeldused, nt haridus, töökogemus või keeleoskus. Sooviavaldus peab olema kirjutatud kindla töökoha jaoks ning näitama teie oskusi ja motivatsiooni, ühtlasi kajastama seda, miks tuleks valida just teid. Vahel soovitakse, et lisaksite oma sooviavaldusse ka soovitava palga suuruse. Soovitatav on kirjutada sooviavaldus töökuulutusega samas keeles.

Hea CV on temaatilise ülesehitusega ja sisaldab asjakohast teavet. See sisaldab teie hariduse, töökogemuse, keelteoskuse ja muu kohta, mis tõstavad esile teie kui töötaja võimeid. Te võite CV-sse lisada ka võimalike soovitajate nimed ja kontaktandmed, kuid küsige selle kohta alati nende luba.

Te peate **tööintervjuule** tulema õigeaegselt. Võtke kaasa oma diplomid ja tõendid eelneva töökogemuse kohta. Riiklikust Haridusametist saab teavet välismaal omandatud teaduskraadide ja kvalifikatsioonide tunnustamise kohta. Tööintervjuu eesmärk on selgitada välja, kui võrd te sobite töökohale. Teile esitatakse küsimusi, mille eesmärk on teha kindlaks teie võimed, motivatsioon ja huvi töökoha ning asjaomase organisatsiooni osas. Andke vastused selgelt ja väljendage oma huvi töökoha vastu. Soomes peetakse sobivaks olla intervjuueerijaga silmkontaktis. Intervjuueerijaid võib olla üks või mitu.

Intervjuuks valmistudes mõelge läbi, millised on teie tugevad küljed, mis on soovitava töö jaoks määrava tähtsusega, ja milles vajate veel arendamist. Tööintervjuu ajal antakse teile sageli võimalus ise küsimusi esitada. Valmistage võimalikud küsimused varem ette. On siiski oluline, et tuleksite tööintervjuule eelnevalt ettevalmistatuna ja oleksite otsinud võimalikult palju teavet töö ja organisatsiooni kohta. See näitab teie huvi.

Tööandja võtab eduka kandidaadiga ühendust ja pakub talle töökohta. Kui teile pakutakse töökohta, siis peate tööandjat võimalikult kiiresti teavitama oma otsusest võtta see vastu või loobuda.

Kui töö leidmine on teie jaoks raske, võib teile tulla kasuks oma oskuste ja konkurentsivõime suurendamine. Näiteks võite otsida tööpraktika või vabatahtliku töö võimalust, minna täiendõppele või omandada uue kraadi või parandada oma keelteoskust. TE-büroode korraldatavad Rekry-väljaõpe ja praktika võivad samuti olla hea viis töö leidmiseks. Mõnel juhul võib teil olla õigus töötasutoetusele, mida saab taotleda tööandja teie värbamise korral. Kui teil on õigus töötasutoetusele, siis peaksite seda oma sooviavalduses või muul moel tööle kandideerimisel ära märkima. Praktika ja töötasutoetuse kohta saab täpsemat teavet TE-büroodest.

Rohkem teavet soome keeles

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 terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto

www.valvira.fi

Rohkem teavet rootsi keeles

Skriv jobbansökan och CV

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

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

Rohkem teavet inglise keeles

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



Interviewer's Name: _____ Date: _____

INTERVIEW RATING SHEET (Department)

Interviewer's Name: _____ Title: _____

Department: _____ Location: _____

IDENTIFY

| | | | | | |
|------------|-------|--|--|--|--|
| Name | _____ | | | | |
| Title | _____ | | | | |
| Department | _____ | | | | |
| Location | _____ | | | | |

CHARACTERISTICS

| | E | C | A | E |
|--|---|---|---|---|
| 1. Interviewer's appearance, manner and presentation | | | | |
| 2. Interviewer's attitude | | | | |
| 3. Interviewer's knowledge of the position and company | | | | |
| 4. Interviewer's ability to ask questions | | | | |
| 5. Interviewer's ability to listen and understand | | | | |
| 6. Interviewer's ability to explain the position and company | | | | |
| 7. Interviewer's ability to provide information | | | | |
| 8. Interviewer's ability to answer questions | | | | |
| 9. Interviewer's ability to provide feedback | | | | |
| 10. Interviewer's ability to provide information | | | | |

ADDITIONAL INFORMATION

Other characteristics: _____

2. Tööle asumine

Erinevad töösuhte liigid

Teie töösuhe algab ja te alustate tööd oma tööandja juhtimisel ja juhendamisel tööandjaga kokku lepitud päeval. Töölepinguid on mitut eri liiki. Kõige tavalisemad on tähtajatud, tähtajalised ja osalise tööajaga töölepingud.

Töötaja ei pea ilmtingimata töötama töökohal. Te võite töötada ka näiteks kodus. Töösuhe tähendab, et tööandja maksab teile töötasu. Tööandja peab teie eest maksma ka pensionikindlustust ja muid kohustuslikke makse ning korraldama teile tervishoiuteenused.

Kõige tavalisem töölepingu liik on **tähtajatu täistööajaga leping**, mida nimetatakse ka **alaliseks töölepinguks**. Kui tööandjaga ei ole lepitud kokku teisiti, siis on teie töösuhe sõlmitud määramata ajaks. Teid ei saa ilma põhjuseta töölt vabastada. Teie töösuhe võib olla sõlmitud ka **määratud ajaks**, kuid sellistel lepingutel peab alati olema õiguslik põhjendus, näiteks mõne töötaja ajutine asendamine või töö hooajaline iseloom.

Hooajaline töö kestab vaid teatud aastaajal, näiteks marjade korjamise või lumetõrje hooajal. Töölepingu seadust kohaldatakse ka hooajalistele töötajatele.

Te võite tööandjaga kokku leppida, et töötate kas mingil osal päevast või nädalast, st te olete **tööl osalise tööajaga**. Osaliseks tööajaks loetakse üldiselt töötamist väiksema koormusega kui 30 või 35 tundi nädalas. Osalise tööaja töötasu on võrdeline teie tööajaga.

Kui te olete tööle võetud läbi töövahendusfirma ja te olete seetõttu **renditöötaja**, siis on teil tööleping töövahendusfirmaga isegi juhul, kui töötate teistes organisatsioonides. Töövahendusfirma maksab teile palka, puhkusetasu ja tasu ületundide eest. Renditöötajana peate töötama rentiva ettevõtte juhtimisel ja juhendamisel. Tavaliselt on teil õigus samadele teenustele, mida rentiv ettevõtte pakub oma töötajatele, näiteks subsideeritud toit.

Kui teid rentiv ettevõtte on välisettevõtte, siis olete te **lähetatud töötaja**. Lähetatud töötajate kohta kehtib terve hulk Soome töölepingute tingimusi, näiteks need, mis käsitlevad miinimumtöötasu, tasu ületundide eest ja iga-aastast puhkust. Neid reguleerib lähetatud töötajate seadus.

Rohkem teavet soome keeles

Työsopimus ja työsuhde

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

Laki lähetetyistä työntekijöistä

www.finlex.fi

Rohkem teavet rootsi keeles

Arbetsavtal och anställningsförhållande

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

Lag om utstationerade arbetstagare

www.finlex.fi/sv

Rohkem teavet inglise keeles

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

Tööleping ja töötasu

Soomest ja välisriikidest pärit töötajate jaoks kehtivad samad seadused ja tööd käsitlevad lepingud, kui tööd tehakse Soomes. Kuigi töölepingu võib sõlmida suulises vormis, soovitatakse alati kasutada kirjalikku vormi.

Tavaliselt vormistatakse **tööleping** kahes eksemplaris: üks tööandjale ja teine teile kui töötajale. Veenduge, et mõistate lepingu tingimusi. Tingimusi aitavad tõlgendada ametiühingud ja nende esindajad (vt selle kohta ametiühinguid käsitlevat peatükki). Kui kirjalikku töölepingut ei ole vormistatud ja te olete tööl olnud üle ühe kuu, siis on teil õigus nõuda **töölepingu kirjalikku dokumenti, mis kajastab teie töö tingimusi**.

Töölepingus tuleb määratleda vähemalt järgmised tingimused:

- teie ülesanded
- töö alguse kuupäev ja töösuhte kestus
- töölepingu tähtsajalisuse põhjendus, kui olete tööle võetud määratud ajaks
- töö asukoht
- töötasu, muud hüved ja maksetähtaeg
- tööaeg ja vaheajad
- puhkepäevad
- kollektiivleping, kui töötaja suhtes kohaldatakse kollektiivlepingut
- võimalik katseaeg
- etteteatamise aeg

Teie töölepingus võib olla viide **katseajale**. Katseaja jooksul võite nii teie kui teie tööandja töölepingu ilma ette teatamata üles öelda. Maksimaalne katseaeag võib olla neli kuud. Kui teie töösuhe kestab vähem kui kaheksa kuud, siis ei tohi katseaeag olla pikem kui pool töösuhete kestusest.

Pärast palga maksmist peab tööandja andma teile palgatõendi, mis peab kajastama põhitöötasu, makstud hüvitisi ja mahaarvamisi palgast. Palgatõend tuleb anda juhul, kui töötaja seda küsib. Palgatõendi andmisest keeldumine on karistatav tegu. Veenduge, et teie töötasu on õigesti välja makstud ja kõik õhtused tunnid, ületunnid ja muud hüvitised on tasustatud. Töölepingu seaduse kohaselt tuleb töötasu maksta pangakontole, mille olete nimetanud. Töötasu tohib sularahas maksta üksnes mõjuvatel põhjustel.

Teie tööandja arvab töötasust iga kuu maha **maksud**. Maksude kohta saate rohkem teavet Soome Maksuametist.

Rohkem teavet soome keeles

In to Finland

www.intofinland.fi

Työsopimus

www.tyosuojelu.fi > Työsuhdeasiat > Työsopimus

Verohallinto

www.vero.fi

Työehtosopimukset

www.yrittajat.fi > Työnantajan ABC > Työehtosopimukset

Rohkem teavet rootsi keeles

In To Finland

www.intofinland.fi/sv

Arbetsavtal

www.tyosuojelu.fi/sv > Anställningsfrågor > Arbetsavtal

Skatteförvaltningen

www.vero.fi/sv-FI

Rohkem teavet inglise keeles

In To Finland

www.intofinland.fi/en

Employment contract

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

Tax Administration

www.vero.fi/en-US

Rohkem teavet eesti keeles

In To Finland

www.intofinland.fi

Maksuamet

www.vero.fi

Tööleping

www.tyosuojelu.fi > Töötamine Soomes

Sissejuhatav koolitus

Teie tööandja kohustus on pakkuda teile sissejuhatavat koolitust. Küsige alati sissejuhatavat koolitust, kui alustate uuel töökohal ja teile ei ole koolitust pakutud. Sissejuhatava koolituse eesmärk on pakkuda teile head algust uuel töökohal.

Sisseelamisperioodil õpite tundma oma tööd, töökohta ja organisatsiooni töökultuuri. Oluline on õppida selgeks tööks vajalik sõnavara ja eriterminoloogia ning õppida kasutama tööriistu ja -vahendeid, mida võib tööl vaja olla. Sissejuhatava koolituse käigus antakse teile teavet näiteks selliste temade kohta nagu tervishoid ja ohutus, oskuste arendamine ja töövõime säilitamine ning heaolu tööl. Te saate teavet ka töötervishoiu ja -ohutuse kohta.

Sissejuhatava koolituse ajal tutvustatakse teid töökaaslastele, ülemusele, võimalikele klientidele ja äripartnereile. Saage tuttavaks oma töökaaslastega. See aitab teil end töökohal kodusemalt tunda ja kohanduda töökollektiiviga. Uurige välja, kuidas peaksite klientidega käituma.

Sissejuhatava koolituse võib läbi viia näiteks teie ülemus või töökaaslane. Tihti on sisseelamise protsessi kaasatud mitu inimest samast töökollektiivist. On oluline, et teaksite, kelle poole pöörduda, kui teil on töö kohta küsimusi või midagi ei ole päris selge. Küsige alati, kui te ei ole kindel, mida tuleb teha.

Olge aktiivne ja kasutage oma algatusvõimet, et leida teavet, mis aitab teil oma tööga toime tulla. **Veenduge, et teate, millised on teie kohustused.** Hea sissejuhatav koolitus aitab teil tööga paremini hakkama saada.

Rohkem teavet soome keeles

Perehdyttäminen

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

Työnopastus ja perehdyttäminen

www.tyosuojelu.fi/fi/opastus

Rohkem teavet rootsi keeles

Introduktionsguide

[www1.vaasa.fi/henkilostopalvelut/julkaisut
/pdf/perehdyttamisopas.pdf](http://www1.vaasa.fi/henkilostopalvelut/julkaisut/pdf/perehdyttamisopas.pdf)

Rohkem teavet inglise keeles

Induction training

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

Ametiühingud

Soomes kuulub enamik töötajaid ametiühingutesse. Ametiühingud annavad oma liikmetele nõu töölepingu küsimustes ja hoolitsevad nende huvide kaitse eest. Ametiühingu liikmena kuulute ka töötuskindlustusfondi.

Ametiühingu liikmed maksavad liikmemaksu, mille suurus on tavaliselt 1-2 % töötaja brutotöötasust.

Ametiühingud peavad tööandjate esindajatega läbirääkimisi kollektiivsete töölepingute osas. Kollektiivlepingutega määratakse kindlaks töötasude määrad, tööaeg, ületunnid ja haigustasud, puhkepäevad ja muud töösuhte tingimused. Ametiühingu liikmena saate abi töövaidluste korral. Ametiühingu liikmena kuulute ka töötuskindlustusfondi. Sunnitud töötuse korral on teil õigus sissetulekuga seotud töötushüvitisele, kui olete töötuskindlustusfondi liige olnud vähemalt 26 nädalat (2014. aasta augusti seisuga). Hüvitise suurus sõltub teie töötasust. Kui teil on õigus saada sissetulekuga seotud töötushüvitist, siis ei saa te sotsiaalkindlustusametilt (KELA) päevapõhist töötushüvitist.

Teil on õigus saada sissetulekuga seotud töötushüvitist, kuid ei ole õigust muudele ametiühingu pakutavatele teenustele, kui te kuulute vaid töötuskindlustusfondi. Teil on võimalus ühineda kas üldise töötukassa või mõne ametiühingu töötuskindlustusfondiga. Üldise töötukassa liikmelisus maksab vähem kui ametiühingu liikmemaks. Muude liikmelisuse tingimuste osas võtke ühendust üldise töötukassaga.

Teie töökoht ja osaliselt ka teie haridus määravad ära, millise ametiühinguga peaksite ühinema. Täpsema teabe saamiseks võtke ühendust ametiühingute keskasutusega. Peaaegu kõik Soome ametiühingud kuuluvad ühte kolmest kesksest ühingust:

- Soome ametiühingute keskorganisatsioon - SAK
- Teenistujate Keskorganisatsioon - STTK
- Kõrgharidusega töötajate keskorganisatsioon - AKAVA

Kohalikud valitud **ametiühingu esindajad** esindavad ametiühinguid teie töökohas ning peavad läbirääkimisi töötajate ja tööandjate vahel. Ühingu esindajad tagavad, et töötamist puudutavaid lepinguid ja töösuhteid reguleerivaid seadusi rakendatakse töökohal, ning sekkuvad, kui esineb probleeme.

Rohkem teavet soome keeles

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

Rohkem teavet rootsi keeles

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

Rohkem teavet inglise keeles

**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

Rohkem teavet eesti keeles

Kõrgharidusega töötajate keskorganisatsioon
www.akava.fi > Eesti keel
suora linkki www.akava.fi/other_languages/akava_eesti_keel

Ametiühinguliikumise ABC
www.akava.fi > Julkaisut > Esitteet ja oppaat
> Ammattijärjestöjen toiminta
suora linkki [www.akava.fi/julkaisut/esitteet_ja_oppaat/
ammattijarjestojen_toiminta](http://www.akava.fi/julkaisut/esitteet_ja_oppaat/ammattijarjestojen_toiminta)



3. Oskused ja töökohal õppimine

Keeleoskus Soome tööelus

Soome või rootsi keele oskus on sageli eeldus Soomes töö leidmiseks, seepärast on kasulik neid keeli õppida. Keeleoskus aitab tööl edukas olla ja tunda end Soomes kui kodus. Töökoht on keeleoskuse arendamiseks hea keskkond.

Soome keelt räägivad esimese keelena ligi 90% soomlastest ja rootsi keelt umbes 5%. Erinevad ametid nõuavad erineval tasemel keeleoskust. Soome või rootsi keele hea tase on mõnes valdkonnas või ametis väga oluline, kuid teistes saab hakkama väiksema keeleoskusega. Näiteks on edasijõudnud tasemel soome või rootsi keelt sageli tarvis klienditeeninduses ja töötamisel patsientidega.

Uurige eelnevalt välja, millist keeleoskust soovitud töökohal nõutakse. Pidage siiski meeles, et keeleoskust on töö käigus võimalik arendada. Mida rohkem keelt tööl ja igal pool mujal kasutada, seda rohkem õpite. Töökaaslastega võõrkeeles suhtlemine on hea moodus õppimiseks, seepärast on kasulik tööl soome või rootsi keeles rääkida ka siis, kui tunnete ennast kindlamalt näiteks inglise keeles.

Immigrantide lõimumisõpe sisaldab tihti ka keelekursusi. Töötajate instituudid, täiskasvanuhariduse keskused, täiskasvanute keskkoolid ja avatud ülikoolid pakuvad kursusi soome ja rootsi keeles. Te võite keeli õppida ka iseseisvalt. Näiteks on internetis olemas õppematerjalid soome, inglise ja rootsi keele õppimiseks, kuna neid vajatakse eri töökohtadel.



Rohkem teavet soome keeles

Suomen ja ruotsin kieli

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

Koti Suomessa -verkkopalvelu

www.kotisuomessa.fi

Rohkem teavet rootsi keeles

Finnish and Swedish

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

Rohkem teavet inglise keeles

Finnish and Swedish

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

Rohkem teavet eesti keeles

Soomes ja rootsi keel

www.infopankki.fi > Elu Soomes > Soome ja rootsi keel
suora linkki www.infopankki.fi/et/elu-soomes/soome-ja-rootsi-keel

Oskuste arendamine

Kui alustate tööd, siis veenduge selles, millised on ootused teile ja teie tööle. Rääkige oma ülemusega ja veenduge, et te mõistate oma tööle esitatavaid nõudeid ühtviisi. Tööks vajalikke oskusi tuleb pidevalt arendada.

Oskuste arendamine tähendab õppimist töö käigus ning oskuste ja ametialase pädevuse arendamist kogu tööelu jooksul. Oskuste arendamine võib tähendada oskuste kaasajastamist, laiendamist või täielikku ümberõpet. See on vajalik ka juhul, kui teie roll või kohustused muutuvad. Teie tööandja võib teie oskuste arendamist toetada sellega, et pakub teile võimalust osaleda **personalkoolituses**. Koolitus võib toimuda nii tööajal kui ka väljaspool tööaega ning selle eest tasub osaliselt või täielikult tööandja.

Tööalaste oskuste arendamisele aitavad kaasa näiteks

- teie töö järelhindamine kas üksi või grupiga
- väga hästi või väga halvasti läinud olukordade analüüsimine
- teie tööelu vältel toimuvad eesmärgile suunatud uuringud
- kutsealase kirjandusega tutvumine.

Oma õppimismeetodi kindlaks määramine ja rakendamine aitavad samuti arendada teie oskusi. Kas teie jaoks on õppimisviisi lugemine, kuulamine või tegutsemine? Ka töökaaslaste kogemusest õppimine on hea viis oma tööoskuste arendamiseks.

Te võite rääkida oma ülemusega kõigist oma tööga seotud muredest; näiteks töökoormusega hakkama saamine, töökohal või töövõtetes toimunud muutused. Küsige ka tagasisidet oma töö kohta. Kasu võib tuua ka see, kui räägite, kuidas soovite edasi areneda ja kuhu oma oskusi suunata. Paljudel töökohtadel toimuvad igal aastal **töö-tulemuste hindamised**, mille käigus töötaja ja tema ülemus arutavad neid küsimusi.

Rohkem teavet soome keeles

Opintoluotsi.fi – Kaikki koulutustieto yhdestä osoitteesta
www.opintoluotsi.fi

Tietoa Suomen aikuiskoulutusjärjestelmästä
www.minedu.fi/OPM > Koulutus > Aikuiskoulutus

Rohkem teavet rootsi keeles

Opintoluotsi.fi – Allt om utbildning på en adress
www.opintoluotsi.fi/sv-FI

Vuxenutbildningssystemet i Finland
www.minedu.fi/OPM > På svenska > Utbildning
> Vuxenutbildning

Rohkem teavet inglise keeles

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



4. Tervishoid ja ohutus töotervishoid ja -ohutus

Teie tööandja vastutab töökohal töotervishoiu ja -ohutuse tagamise eest ning asjakohaste tervishoiu ja ohutust käsitlevate määruste järgimise eest. Tervishoiu ja ohutuse teemadel küsige nõu oma ülemuselt või teistelt tööandja esindajatelt ning teatage viivitamatult võimalikest puudustest.

Tööandja peab tegema kindlaks kõik võimalikud riskid ja ohud töökohal ning hindama nende olulisust töötaja tervise ja ohutuse seisukohast. Tööandja peab soetama ja töötajatele andma asjakohased isikukaitsevahendid, mis on kooskõlas määrustega. Teie tööandja peab näiteks tagama, et kõik masinad on kooskõlas ohutusnormidega ja müra ei ületa lubatud piirtaset.

Töötajana peate te:

- järgima juhiseid ning töötama korda ja puhtusenõudeid järgides
- olema oma töös hoolikas ja ettevaatlik
- kasutama asjakohaseid töökaitsevahendeid (näiteks kuulmiskaitsevahendeid, kaitsekiivreid, hingamiskaitsevahendeid või silmakaitsevahendeid)
- hoolitsema enda ja teiste ohutuse eest
- teavitama oma ülemust või tootmisohutuse ametnikku, kui märkate töökeskkonnas ohtu
- teavitama tööandjat, kui te ei mõista juhiseid või tööohutusprotseduure

Igal töökohal on **tööohutusspetsialist**, kes esindab tööandjat tööohutuse alastes küsimustes. Tööandja võib ka ise olla tööohutuse eest vastutav isik. Seadusest tulenevalt peab suurematel töökohtadel olema **tööohutusspetsialist** või **tööohutuskomisjon**. Sõltumata ettevõtte suurusest peab kõigil tööandjatel seaduse kohaselt olema tööohutuse tegevuskava. Kui teie töökohal esineb tööohutusega seoses puudusi ning tööandja ei kõrvalda neid, siis võtke ühendust oma kohaliku tööohutusametnikuga.

Rohkem teavet soome keeles

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

Rohkem teavet rootsi keeles

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

Rohkem teavet inglise keeles

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

Rohkem teavet eesti keeles

Töötamine Soomes

www.tyosuojelu.fi > Töötamine Soomes

suora linkki www.tyosuojelu.fi/fi/tootaminesoomes

Töötervishoiuteenused

Soome seaduste kohaselt peab tööandja korraldama kõigile töötajatele töötervishoiuteenuste osutamise, isegi juhul kui töö on vaid üks töötaja. Määratud ajaks või osalise tööajaga tööle vormistatud töötajatel on samuti õigus töötervishoiuteenustele. Teenuste maht on töökohtadel erinev ning see võib lisaks seadusega kehtestatud teenustele hõlmata ka arstiabi teenuseid ja muid tervishoiuteenuseid.

Töötervishoiuteenuste eesmärk on ennetada tööst ja töökeskkonnast põhjustatud terviseprobleeme ning toetada töövõimet ja heaolu tööl. Töötervishoiuteenuste pakkujad juhendavad teid ja teie tööandjat tervishoiu, töökeskkonna ohutuse ja töövõtete teemadel.

Töötervishoiuteenused hõlmavad töötajate tervisekontrolli ja töökohal esmaabi andmise teemalist nõustamist. Nende teenuste osutamine on seadusest tulenev ja need on töötajate jaoks tasuta. Teie tööandja on kohustatud teile teatama, kus asub teie töötervishoiuteenuse osutaja ja mida tema osutavad teenused hõlmavad.

Töösuhte alguses või katseajal läbivad töötajad tihti terviseuuringud või töötervishoiukontrolli. Nende eesmärk on teha kindlaks, kas olete füüsiliselt ja vaimselt oma töökohale sobiv. Uuringute ulatus ning nende hilisem sagedus sõltuvad töö iseloomust, töökeskkonnast ja teie töö võimalikest erinõuetest. Tervisekontrolli ei toimu tavaliselt lühiajaliste lepingute raames, välja arvatud juhul, kui töö iseloom seda nõuab. Teatud valdkondades, mis kujutavad endast erilist ohtu tervisele, (näiteks keevitajad ja tuletõrjujad) on kohustuslik tervisekaardi olemasolu. Ehitusvaldkonnas võib lisaks olla nõutav töötervishoiukaart.

Lisaks seadusega kehtestatud teenustele võivad töötervishoiuteenused hõlmata ka arstiabi teenuseid (näiteks puhuks, kui haigestute grippi) ja muid tervishoiuteenuseid (näiteks eriarstiabi, vaktsineerimised). Uurige eelnevalt välja, millised teenused on tasuta ja milliste eest tuleb maksta. Uurige välja ka see, milliseid tervishoiuteenuste osutajaid (näiteks perearst/hambaarst) on teil lubatud külastada tööajast.

Töötervishoiu kohta on kasulik teada järgmist:

- broneerige ette oma tervisekontrollide ja muud tervishoiuteenuste ajad; aegade broneerimise kohta annab teavet teie ülemus või sissejuhatavat koolitust tegev isik (telefonitsi, online või oma ülemuse kaudu);
- olge alati määratud ajaks kohal;
- võtke töötervishoiukontrollile kaasa kõik dokumendid oma tervise kohta, näiteks teave vaktsineerimiste ja ravimite kohta.
- töötervishoiuteenuse osutaja töötajad, arstid, õed, füsioterapeudid ja psühholoogid on seotud konfidentsiaalsusnõudega. See tähendab, et nad ei tohi teavet teie tervise kohta või muud teavet teie kohta anda kellelegi ilma teie nõusolekuta.

Rohkem teavet soome keeles

TTL: Työterveyshuolto

www.ttl.fi > Aihealueet > Työterveyshuolto

STM: Työterveyshuolto

www.stm.fi > Sosiaali- ja terveystalvet > Terveystalvet
> Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolaki

www.finlex.fi

Työterveyshuolto

www.tyosuojelu.fi > Työsuojelutoiminta työpaikalla
> Työterveyshuolto

Rohkem teavet rootsi keeles

TTL: Företagshälsovård

www.ttl.fi/sv > Temaområden > Företagshälsovård

SHM: Företagshälsovården

www.stm.fi > Social- och hälsotjänster > Hälsotjänster
> Företagshälsovård

Lag om företagshälsovård

www.finlex.fi/sv

Rohkem teavet inglise keeles

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

Haigus ja töövõime

Kui teil on terviseprobleemid ja teil on raskusi tööga hakkama saamisel, siis rääkige sellest oma ülemusele või töotervishoiuteenuseid osutavatele töötajatele. Teie tööd saab korraldada nii, et see ei ohusta teie tervist. Paljudes töökohtades on töövõime toetamiseks kehtestatud varajase ennetamise kord. Uurige, kas teie töökohal on selline kord kehtestatud ja kui on, siis käituge selle kohaselt.


Kui jääte haigeks ega saa oma tööd teha, võite võtta haiguslehe. Te peate alati oma tööandjat teavitama, kui puudute töölt. Tööandjal on õigus teada töölt puudumise põhjust. Kui te olete haige, siis on teil **tööandjast ja töölt puudumise aja pikkusest sõltuvalt** tarvis arsti või õe tõendit. Tihti väljastavad tõendi töotervishoiuteenuse pakkujad.

Kui teie puudumise põhjus annab selleks õiguse, siis **makstakse teile haiguspäevade eest.**

- Kui te olete haiguslehe alguskuupäevaks töötanud vähemalt ühe kuu, on teil õigus saada täistöötasu.
- Kui teie töösuhe on kestnud vähem kui kuu, siis on teil õigus saada 50% täistöötasust.

Mitte alati ei ole teil õigust saada tasu haiguspäevade eest isegi siis, kui teil on olemas arstitõend. Näiteks kui olete ise tahtlikult põhjustanud endale vigastuse, ei pea tööandja teile maksma. Vahel võib olla vaja töölt puududa isiklikel põhjustel või stressi tõttu. Sel juhul on tööandjal õigus olukorrast olenevalt otsustada, kas teil on õigus saada tasu haiguspäevade eest.

Kui te puudute töölt haiguse tõttu rohkem kui üheksa päeva ja tööandja ei pea teile nende eest tasu maksma, siis võib teil olla õigus saada haigushüvitist KELA kaudu. Teie tööandja võib maksta ka pikemaajalise haiguse eest, kui selles on töölepinguga kokku lepitud.



Teie tööandjal peab olema õnnetusjuhtumikindlustus puhuks, kui töökohal või lähetuses saadakse vigastus. Nii katab kindlustus haigusest tulenevad kulutused juhul, kui te näiteks libisete ja kukute töökohal.

Kui teie haiguslehte pikendatakse, siis on mõttekas hinnata olukorda koos oma ülemuse ja töötervishoiuteenuse pakkujaga. Kui teie haigus kestab kauem kui aasta, siis võite taotleda tööpensioni pakkujalt töövõimetuspensionit. Kui hindamisel leitakse, et te saate oma tööle naasta, siis makstakse pensionit kindla tähtajaga rehabilitatsioonitoetusena. Kui te ei saa oma haiguse tõttu tööd enam jätkata, siis võib teil olla õigus töötervishoiualasele rehabilitatsioonile, mis aitab teil omandada teise töö jaoks vajalikke oskusi või alustada ettevõtlusega.

Rohkem teavet soome keeles

KELA: Sairausajan tuet

www.kela.fi > Sairastaminen

Kuntoutus

www.tyoelake.fi > Erilaisia eläkkeitä > Kuntoutus

Työkyvyttömyyseläke

www.tyoelake.fi > Erilaisia eläkkeitä > Työkyvyttömyyseläke

Rohkem teavet rootsi keeles

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

Rohkem teavet inglise keeles

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

Rohkem teavet eesti keeles

Soome sotsiaalkindlustusamet (KELA)

www.kela.fi

suora linkki www.kela.fi/eesti-keel

Tagatised töövõimetus korral

www.tyoelake.fi

suora linkki www.tyoelake.fi/en/otherlanguages/eestikeel/Pages/default.aspx



5. Osalus töökollektiivis

Soome töökultuuri iseloomustavad jooned

Viimastel aastatel on Soome töökollektiivid muutunud aina mitmekultuurilisemaks, sest on kasvanud välisriikidest pärit töötajate hulk. Soome töökultuuril on aga omad eripärad ja on kasulik olla nendega kursis. Näiteks hinnatakse Soome tööelus ausust, täpsust ja oma initsiatiivi näitamist. Lisaks koheldakse kõiki töötajaid võrdselt ja on väga tavaline, et sõltumata hierarhiast pööratakse üksteise poole eesnimepidi.

Töö tegemise viisid on eri kultuurides erinevad. Soomes:

- Töötajaid peetakse võrdseteks ja neid koheldakse võrdselt. Sellest annab tunnistust näiteks asjaolu, et kõik töötajad kutsuvad üksteist eesnimepidi sõltumata nende positsioonist ja töötajate arvamusega arvestatakse töö planeerimisel.
- Töötajatelt oodatakse algatusvõimet, vastutustundlikkust ja usaldusväarsust. Ülemused ei kontrolli alluvate tööd pidevalt ja eeldavad töötamisel iseseisvust. Soome töökultuuris on suur tähtsus ka oma töö ja töömeetodite aktiivsel arendamisel. Mitte üksnes ülemused, vaid ka töökaaslased võivad paluda teil mõnd ülesannet täita.
- Kui milleski on kokku lepitud, siis tuleb see ka ära teha.
- Tähtaegadest kinnipidamine on oluline: tulge tööle ja jõudke koosolekutele õigel ajal.
- Inimestevaheline suhtlemine on otsekohene. Näiteks on koosolekutel kombeks minna kohe tervituste vahetamise järel asja tuuma juurde.



Rohkem teavet soome keeles

Suomalainen työkuultuuri

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

Rohkem teavet rootsi keeles

Den finländska arbetskulturen

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

Rohkem teavet inglise keeles

Finnish working culture

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

Rohkem teavet eesti keeles

Soome töökultuur

www.infopankki.fi > Elu Soomes > Töö ja ettevõtlus > Soome töökultuur
suora linkki www.infopankki.fi/et/elu-soomes/too-ja-ettev-tlus/soome-tookultuur

Juhtimine ja sotsiaalsed suhted töökohal

Heas töökollektiivis saavutatakse eesmärgid koostöö käigus. Soome töökollektiivis ei ole hierarhia olulist tähtsust. Seda näitab näiteks ülemuste ja nende alluvate omavaheline suhtlemine: ülemuste poole pöördumine on tavaliselt lihtne. Soomes on tavaline ka see, et juhtivas rollis on naised ja noored inimesed. Teie ülemus vaatab üle teie töö ja te võite talle rääkida kõigest töö käigus tekkinud probleemidest ning jagada temaga oma võimalikke arendusideid.

Teie ülemus esindab tööandjat ja kontrollib teie tööd. Te lepite oma kohustused kokku oma ülemusega ning tal on õigus ja kohustus teie tööd juhtida ja kontrollida. Teie ülemus kontrollib, kuidas te tööd teete ja võib nõuda teilt töövõtete muutmist. Kui töötaja on töös hooletu, hilineb pidevalt või puudub ilma loata, siis peab ülemus sekkuma. Teie ülemuselt oodatakse ka seda, et ta aitab ja toetab teid teie uues rollis.

Heaolu tööl toetavad avatud suhtlemine töökohal, head suhted töökaaslastega ning töökollektiivi ja ülemuse sotsiaalne tugi.

Heas töökollektiivis

- saavutatakse eesmärgid koostöö abil
- kehtestatakse üldised hea tava ja käitumise reeglid
- lahendatakse arusaamatused ja lahkavamused
- on olemas probleemide lahendamise kord
- arendatakse tööd ühiselt: kuidas parendada töövõtteid, kuidas jagada tööd ning milliseid töövahendeid ja -riistu kasutada
- hoolitsetakse töötajate heaolu eest

Pidage meeles, et te võite tõstatada iga probleemi, mida olete tööl või töökollektiivis täheldanud ning jagada oma ideid oma töö arendamise ja töökollektiivi parema toimimise kohta.

Rohkem teavet soome keeles

Työhyvinvointifoorumi

www.tyohyvinvointifoorumi.fi

Johtamisen kehittämisverkosto

www.johtamisverkosto.fi

Työyhteisön kehittäminen

www.ttl.fi > Aihealueet > Työyhteisö ja esimiestyö
> Työyhteisön kehittäminen

Rohkem teavet rootsi keeles

Forumet för välbefinnande i arbetet

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

Nätverket för ledarskapsutveckling

www.ttl.fi/partner/johtamisverkosto/pa_svenska

Rohkem teavet inglise keeles

Forum for well-being at work

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

Leadership development network

www.ttl.fi/partner/johtamisverkosto/in_english

Ahistamine ja sobimatu käitumine töökohal

Inimeste arvamused erinevad ning lahkarmused ja väiksemad konfliktid ei ole töökohal haruldased. Need tuleb siiski lahendada esimesel võimalusel. Seadus kohustab tööandjat sekkuma, kui töökohal toimub ahistamine või sobimatu käitumine. Seksuaalne ahistamine on igal juhul ja alati keelatud.

Sobimatu käitumine või kiusamine töökohal viitavad süstemaatilisele ja korduvale ebameeldivale või taunitavale kohtlemisele töökohal ühe või mitme isiku suhtes.

Järgnevad näited sobimatu käitumise ja kiusamise kohta:

- valede levitamine
- kellegi sotsiaalsesse isolatsiooni jätmine – isikuga ei räägita või teda ei kuulata, teda koheldakse nagu oleks ta tühi koht
- kellegi halvustamine või alandamine
- halvustavalt rääkimine või karjumine
- kellegi iseloomu või isikliku elu kohta solvavate märkuste tegemine
- töö kohta teabe kõrvaldamine või avaldamata jätmine, koosolekutele kutsumata jätmine
- tööülesannete äravõtmine ilma põhjendusteta
- ähvardav käitumine

Tööohutuse- ja tervishoiuseadus nõuab tööandjalt töötajate kaitsmist tööl sobimatu käitumise ja kiusamise eest. Tööandja on kohustatud sekkuma, kui töötaja, ülemus või klient kiusab ja käitub sobimatult.

Kui tunnete ennast pideva sobimatu käitumise või kiusamise objektina:

- rääkige isikuga, kes käitub sobimatult. Öelge talle, et mis tema käitumisest on teile vastuvõetamatu ja paluge see lõpetada;
- pidage päevikut selle kohta, mis, millal ja kus juhtus ning kes viibisid selle juures;
- rääkige oma ülemusega;
- kui arvate, et teie ülemus käitub sobimatult, siis rääkige tema ülemusega;
- küsige nõu ja tuge tööohutusspetsialistilt ja töötervishoiuteenuse pakkuvalt.

Kui teie ülemus ei lahenda olukorda ja töökohal ei ole ühtegi teist tööandja esindajat, siis võite võtta ühendust oma piirkondliku haldusasutuse tööohutusametnikuga.

Seksuaalne ahistamine on töökaaslase, ülemuse või muu tööandja esindaja või kliendi ühepoolne soovimatu verbaalne või füüsiline seksuaalse iseloomuga käitumine.

Seksuaalne ahistamine on näiteks

- seksuaalse alatooniga žestid ja pilgud
- seksuaalse alatooniga jutt
- seksuaalse alatooniga naljad
- märkused või küsimused kellegi keha või riietumisstiili kohta
- seksuaalse alatooniga e-kirjad või SMS-id
- puudutused
- viited vahekorrale või muule seksuaalsele käitumisele
- vägistamine või vägistamiskatse.

Seksuaalne ahistamine on igal juhul ja alati keelatud ning seadusevastane. Tööandjad on seaduse kohaselt kohustatud astuma ennetavaid samme ja kõrvaldama ahistamise töökohal.

Kui te tunnete, et teid on töökohal seksuaalselt ahistatud,

- andke ahistanud isikule viivitamatult teada, et tema käitumine ei ole vastuvõetav ja nõudke selle lõpetamist
- kui ahistamine jätkub, teavitage viivitamatult oma ülemust
- kui te ei tea, mida teha, küsige nõu tööohutusspetsialistilt või ametiühingu esindajalt.

Rohkem teavet soome keeles

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

Rohkem teavet rootsi keeles

Regionförvaltningsverket (AVI): arbetarskydd

www.avi.fi/sv > Arbetarskydd

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön

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

Rohkem teavet inglise keeles

Regional State Administrative Agencies (AVI):

Occupational Safety and Health

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

Sexual harrassment and harrassment on the basis of gender

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

Võrdsus ja võrdsed võimalused

Kõiki töötajaid tuleb kohelda võrdselt. Võrdsus tööelus tähendab, et inimestel on võrdsed võimalused töötamiseks ja elatise teenimiseks sõltumata nende rahvusest, etnilisest päritolust, religioonist, soost või muudest omadustest.

Töötajate ja töötajate võrdsust kaitsevad Soome seadused.

- **Võrdse kohtlemise seadus** keelab diskrimineerimise vanuse, etnilise või rahvusliku päritolu, rahvuse, keele, religiooni, tõekspidamiste, arvamuste, tervise, puude, seksuaalse sättumuse või muu isikliku omaduse alusel.
- **Soolise võrdõiguslikkuse seadus** keelab naiste ja meeste ebavõrdse kohtlemise. Seaduse kohaselt peavad kõik tööandjad edendama meeste ja naiste võrdsust tööelus ning tagama mõlemale soole samasugused võimalused karjääri edendamiseks.

Seaduse kohaselt on diskrimineerimise ennetamine tööandja kohustus.

Otsene diskrimineerimine tööelus viitab näiteks olukordadele, milles erineva taustaga töötajad saavad erinevat töötasu. **Kaudse diskrimineerimisega** on tegemist siis, kui teatud protsess asetab töötajad ebavõrdsetele positsioonidele tulenevalt nende taustast, näiteks rahvusest. Kaudne diskrimineerimine toimub näiteks ka siis, kui töötajalt nõutakse suurepärasit keeleoskust töökohal, kus see ei ole kuigi vajalik. Erinev kohtlemine töö rahuldavaks tegemiseks olulise omaduse alusel ei ole siiski diskrimineerimine. Mõnedel ametikohtadel nõutakse näiteks Soome kodakondsust ja seetõttu ei saa sinna välismaalasi värvata.

Mida teha, kui puutute töökohal kokku diskrimineerimisega:

- Võimalusel rääkige isikuga, kes on käitunud teie suhtes diskrimineerivalt.
- Kirjutage üles, mis juhtus ja kus, kes toimunu juures viibisid ja muu oluline teave juhtunu kohta.
- Otsige abi tööandja esindajatelt. Aidata võib näiteks ametiühingu esindaja, tööohutusspetsialist või muud tööandja esindajad. Üheskoos pöörduge teie otsese ülemuse poole.
- Kui arvate, et otsene ülemus kohtleb teid sobimatult, siis võtke ühendust tema ülemusega.
- Kui olukorda ei ole võimalik lahendada töökohal, võtke ühendust oma ametiühinguga või paluge tööandja esindajat ametiühingut teavitada. Te võite võtta ühendust ka tööohutusspetsialistiga. Kui probleem puudutab soolist võrdõiguslikkust, võite sellest teavitada võrdõiguslikkuse ombudsmani. Kui probleemi ei ole võimalik lahendada, siis võib asja lahendada kohtus või pöörduda politseisse asja uurimise algatamiseks.
- Võite võtta ühendust ka vähemuste ombudsmaniga.

Rohkem teavet soome keeles

Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys

www.yhdenvertaisuus.fi

Tasa-arvolaki

www.finlex.fi

Tasa-arvovaltuutettu

www.tasa-arvo.fi

Vähemmistövaltuutettu

www.ofm.fi

Rohkem teavet rootsi keeles

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

Rohkem teavet inglise keeles

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

Rohkem teavet eesti keeles

Rahvusvähemuste volinik

www.ofm.fi

suora linkki www.ofm.fi/et/esileht



6. Töö elu osana

Tööaeg ja puhkepäevad

Tööaega reguleerivad tööaja seadus ja kollektiivne tööleping. Mõnikord võib teie ülemus või teie kohustused nõuda siiski töötamist paindliku tööajaga. Teil võib olla ka lubatud muuta ise oma tööaega sõltuvalt teie vajadustest. See tuleb tööandjaga kokku leppida. Ületunnitöoks peab tööandja saama töötajalt nõusoleku.

Tööaeg on tavaliselt kindlaks määratud ja töölepinguga kokku lepitud. Kollektiivlepingutes sätestatav **maksimaalne tööaeg** on reguleeritud seadusega ja on umbes 8 tundi päevas ehk 40 tundi nädalas. Tihti on täistööaja puhul maksimaalne tööaeg 7,5 tundi päevas ehk 37,5 tundi nädalas.

Sobivad tööajad leitakse ülemuse ja töötaja omavahe-
liste arutelude käigus. Mõnikord oodatakse teilt tööaja
suhtes paindlikkust, näiteks tellimuste täitmiseks või kui
ettevõtte on hooajaliselt kauem avatud. Tööaja seaduse
kohaselt vajab tööandja töötaja nõusolekut ületunnitöö
tegemiseks. Ületunnid tuleb alati hüvitada kas rahaliselt
või tasustatud puhkepäevadega. Summeeritud tööaja
või vahetustega töö puhul peavad **töögraafikud** olema
selgelt nähtavas kohas vähemalt üks nädal enne tööpe-
riodi algust.

Tööajas sisalduvad ka **puhkepausid**, mille pikkus ja
sagedus sõltuvad töö olemusest ja tööaja kestusest. Puh-
kepause ei ole lubatud teha ilma tööandja loata. Uurige
välja, millistele puhkepausidele teil on õigus ja kas te
võite näiteks lõunatada tööajal või lahkuda pauside ajaks
töökohalt.

Iga-aastase puhkuse seadus reguleerib töötamise jooksul lisanduvate **puhkusepäevade** hulka. Puhkuse võtmise aeg tuleb tööandjaga kokku leppida. Te ei pea oma puhkuse ajal tööle tulema isegi siis, kui tööandja seda nõuab. Kui soovite aga oma puhkuse katkestada, tuleb selles kokku leppida kirjalikult. Kui töösuhe lõpeb, võib kogunenud puhkusepäevad hüvitada rahaliselt. Kui jääte puhkuse ajal haigeks, võib puhkuse edasi lükata. Palgata puhkus ja muud vabad päevad tuleb alati eelnevalt tööandjaga kokku leppida.

Mida teha, kui teie meelest valmistab tööaeg probleeme:

- Kirjutage oma tööaeg üles vähemalt kahe nädala jooksul: alguse aeg, pausid ja töö lõpetamise aeg.
- Rääkige oma ülemusega ja andke talle teada, kuidas sooviksite oma tööaegu muuta.
- Kui olukorda ei ole võimalik lahendada teie ülemusega, võtke ühendust ametiühingu esindajaga või tööohutusspetsialistiga ja arutage olukorda nendega.
- Rääkige oma töökaaslastega, et saada teada, kas ka neil on tööajaga probleeme ja kas teie probleemid on ühesugused.
- Tehke ettepanek korraldada koosolek hästi toimiva tööajakorralduse planeerimiseks.
- Kui olukorda ei suudeta lahendada töökohal, võtke ühendust oma ametiühinguga.

Rohkem teavet soome keeles

Työajat

www.tyosuojelu.fi > Aihealueet > Työsuhdeasiat
> Työaikakirjanpito

TTL: Työaika

www.ttl.fi > Työhyvinvointi > Työaika

Työaikalaki

www.finlex.fi

Lomat

www.tyosuojelu.fi > Työsuhdeasiat > Vuosiloma

Rohkem teavet rootsi keeles

Arbets tid

www.tyosuojelu.fi > Anställningsfrågor > Arbets tids bok föring

Arbets tids lag

www.finlex.fi/sv

Semester

www.tyosuojelu.fi/se > Anställningsfrågor > Semester

Rohkem teavet inglise keeles

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

Töö ja pere

Soomes on palju erinevaid seadusega sätestatud hüvesid, mille eesmärk on hõlbustada töö ja pereelu ühendamist. Teie tööandjal on kohustus toetada sellist ühendamist näiteks paindliku tööajakorraldusega.

Soomes pakub ühiskond paljusid seadusega kehtestatud töö ja pereelu ühendamist toetavaid hüvesid ja teenuseid, näiteks vanemapuhkus. Alljärgnevalt kirjeldatakse hüvesid ja teenuseid seisuga august 2014. Ajakohast teavet annab KELA.

Rasedus- ja sünnituspuhkus ning vanemapuhkus

on mõeldud alla 10-kuuse lapse eest hoolitsemiseks. Rasedus- ja sünnituspuhkus kestab kuni laps on umbes kolmekuune. **Vanemapuhkus** on mõeldud kolme- kuni üheksakuuse lapse eest hoolitsemiseks ja seda võib võtta kas ema või isa. Seda puhkust võivad võtta ka mõlemad vanemad, aga kordamööda, mitte samal ajal. **Isapuhkus** on mõeldud isadele ja see tuleb kogu ulatuses välja võtta enne lapse kaheaastaseks saamist. Kui ema töötab ohtlikes töitingimustes, mis ohustavad tema enda või tema loote tervist, on tal õigus **erakorralisele rasedus- ja sünnituspuhkusele**.

Vanemapuhkuse järel on mõlemal alla kolmeaastase lapse vanemal ühesugune õigus võtta **lapsehoolduspuhkust**, jäädes endiselt tööle. Vanemad ei tohi siiski kasutada seda puhkust samaaegselt.

Kui töösuhe on kestnud üle kuue kuu, siis on vanematel õigus **osalisele lapsehoolduspuhkusele**, mida võib võtta lapse eest hoolitsemiseks seni, kuni ta lõpetab üldhariduskooli teise klassi. Osaline lapsehoolduspuhkus hõlmab lühemaid tööaegu, kusjuures töötasu on proportsionaalne töötatud tundidega. Osalise lapsehoolduspuhkuse tingimused lepitakse kokku tööandjaga.

Kui teie alla 10-aastane laps jääb ootamatult haigeks, siis võite kasutada **ajutist hoolduspuhkust**, et jääda tema hooldamiseks koju või korraldada lapse eest hoolitsemine. Selline hoolduspuhkus võib kesta maksimaalselt neli tööpäeva. Kollektiivleping reguleerib seda, kas teile sellise ajutise hoolduspuhkuse aja eest makstakse. Andke oma ülemusele alati teada, kui teil on vaja jääda koju haige lapse eest hoolitsema.

Töötajal on õigus **ajutiselt töölt puududa mõjuvatel perekondlikel põhjustel**, st pereliige jääb ootamatult haigeks või satub õnnetusse. Te võite küsida luba puudumiseks ka juhul, kui pereliige või muu lähedane inimene vajab erilist hoolt näiteks haiguse või õnnetuse tõttu. Selliste puudumiste eest tavaliselt ei maksta ja need tuleb tööandjaga kokku leppida, samuti tuleb puudumist tööandjale põhjendada, kui ta seda soovib.

Töö ja perekond võivad mõlemad olla suureks rõõmu ja energia allikaks. Eesmärk on jõuda olukorrani, milles töö ja pereelu vajadused on tasakaalus. See võimaldab teil täita korralikult töökohustusi ja hoolitseda oma pere vajaduste eest.

Töö ja pere ühendamine võib olla eriti keeruline, kui

- teil on suur perekond
- teie töö on eriliselt paljunõudev
- teie pere ja lähimad sugulased elavad teises riigis
- teie sotsiaalvõrgustik on väike
- teil puudub abi laste ja majapidamise eest hoolitsemiseks

Kui tunnete, et teil on probleeme töö ja pereelu ühendamisega, rääkige oma tööandjaga. Teie tööandjal on seadusest tulenev kohustus leevendada olukorda näiteks paindliku tööajakorraldusega. Tööandja peab siiski kohtlema töötajaid võrdselt ja perekondlik olukord ei anna automaatselt õigust nõuda muudatusi.

Rohkem teavet soome keeles

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

Rohkem teavet rootsi keeles

KELA: Förälder

www.kela.fi/sv > Förälder

SHM: Att kombinera familjeliv och arbete

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

TTL: Kombinering av arbete och familjeliv

www.ttl.fi > Temaområden > Arbetskarriär

> Kombineringen av arbete och familjeliv

Rohkem teavet inglise keeles

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

Rohkem teavet eesti keeles

Soome sotsiaalkindlustusamet (KELA)

www.kela.fi

suora linkki www.kela.fi/eesti-keel



7. Töösuhte lõpetamine

Kui soovite oma töösuhte lõpetada, tuleb teil tööleping üles öelda. Töösuhe lõpeb etteteatamistähtaja möödumise järel. Ka tööandja saab töölepingu lõpetada seaduses ettenähtud alustel ning ka sel juhul kehtib etteteatamistähtaeg. Eriti tungivatel põhjustel võib tööandja töösuhte viivitamatult lõpetada. Alati tuleb nõuda töösuhte kohta tõendit.

Ametist lahkumine

Kui soovite oma töösuhte lõpetada, kuna olete näiteks leidnud uue töökoha, siis tuleb teil olemasolev töökoht üles öelda ja kehtiv tööleping lõpetada. Kui teie tööleping on sõlmitud **määramata ajaks**, siis võite seaduse kohaselt selle igal ajal lõpetada, kuid peate sellest ette teatama. Kui kollektiivlepinguga või individuaalse töölepinguga ei ole ette nähtud teisiti, peab töötaja töölepingu lõpetamisel pidama kinni järgmistest etteteatamistähtaegadest (seisuga august 2014):

- 14 päeva, kui töösuhe on kestnud vähem kui viis aastat ja
- üks kuu, kui töösuhe on kestnud kauem kui viis aastat.

Kui ütlete oma töölepingu üles, siis lõpeb teie töösuhe etteteatamistähtaja möödumisel. Töölepinguga kehtestatud õigused ja kohustused kehtivad ka etteteatamistähtaja jooksul. Teile makstakse etteteatamistähtaja jooksul töötasu. Kui lõpetate oma töölepingu ilma seadusest tuleneva põhjuseta ja jääte töötuks, ei teki teil 1-3-kuulise ooteaja jooksul õigust töötutoetusele.

Tähtajalist töölepingut ei saa põhimõtteliselt lõpetada enne selle tähtaja möödumist. Samas on siiski võimalik lisada tähtajalisse töölepingusse tingimus etteteatamistähtaja kohta.

Töölt vabastamine

Tööandja võib alalise töötaja töölepingu lõpetada üksnes mõjuvatel põhjustel. Töölepingu seadus reguleerib seda, millal tekib tööandjal õigus töölepingu lõpetada. Tavaliselt saab lõpetada vaid töölepingu, mis on sõlmitud määramata ajaks. Tähtajalist töölepingut ei saa üles öelda, välja arvatud juhul, kui lepinguga on selles kirjalikult kokku lepitud.

Tööandja võib alalise töötaja töölepingu üles öelda kas asjaomase töötajaga seotud olulistel ja mõjuvatel põhjustel või koondamise tõttu.

Töölt vabastamise põhjus võib olla ettevõtte nõrgenenud majanduslik seisund või töö ümberkorraldamine. See võib kaasa tuua olukorra, kus tööandjal ei ole enam võimalik tööd pakkuda. Kui teie töömaht väheneb, on tööandjal kohustus püüda leida teile muud tööd või pakkuda väljaõpet uueks tööks. Töötaja võib töölt vabastada üksnes juhul, kui tööandja ei saa talle pakkuda teist tööd või väljaõpet uuele ametikohale üleviimiseks.

Tööandjal on õigus alaline tööleping üles öelda ka eriti mõjuvatel asjaomase töötajaga seotud põhjustel. Töölepinguga kehtestatud või seadusest tulenevate kohustuste rikkumine või täitmata jätmine võivad kaasa tuua töölt vabastamise. Tööandjal võib näiteks olla õigus töötaja töölt vabastada, kui ta hoiatustest hoolimata pidevalt hilineb tööle. Töötajat ei tohi töölt vabastada enne, kui talle on antud võimalus oma käitumist muuta, teda sellest ette hoiatades.

Tööandja peab järgima seadusest tulenevaid etteteatamistähtaegu, kui lepinguga ei ole kokku lepitud teisiti.

Töölepingu ülesütlemine

Tööandja võib töölepingu üles öelda ilma ette-teatamistähtaega rakendamata. Seda võib teha üksnes eriti mõjuvatel põhjustel, näiteks töökohustuste või seadusest tulenevate kohustuste olulise rikkumise korral, näiteks tööandja vara omastamise või teiste isikute ohtu seadmise tõttu. Töölepingu ülesütlemine katseajal nõuab samuti väga mõjuvaid põhjuseid.

Enne töölepingu ülesütlemist peab tööandja tegema töötajale hoiatuse, välja arvatud juhul, kui rikkumine on eriti raske. Ka töötaja võib töölepingu ilma etteteatamata üles öelda, kui tööandja rikub või jätab täitmata oma olulise kohustuse. Kui töötaja on puudunud töölt vähemalt seitse päeva ja ei ole tööandjale teatanud mõjuvat põhjust, võib tööandja lugeda töölepingu lõppenuks alates puudumise algusest. Sarnaselt võib töötaja lugeda töölepingu lõppenuks, kui tööandja on puudunud töölt vähemalt seitse päeva ja ei ole töötajale teatanud mõjuvat põhjust. Töölepingu lõpetamine tühistatakse juhul, kui on võimalik tõendada, et eksisteeris mõjuv põhjus, miks teist poolt ei olnud võimalik puudumise põhjustest teavitada.

Kui töösuhe lõpeb

Töösuhte lõppedes on teil õigus saada tööandjalt **kirjalik tõend töötamise kohta**. Tõend peab sisaldama teie kohustuste kirjeldust ja töösuhte kestust. Teie soovil lisatakse ka hinnang teie tööle ja/või käitumisele ning töölepingu lõpetamise põhjus. Tõend on oluline uuele tööle kandideerimisel ja seepärast tuleb seda alati nõuda. Samuti vajate tõendit töötamise kohta ka siis, kui taotlete töötutoetust töötuks jäämisel. Sel juhul nõudke alati tõendit, milles on kajastatud töölepingu lõpetamise põhjus.

Kasulik teada töösuhte lõpetamisest:

- Etteteatamistähtaja jooksul on teil õigus kasutada töötervihoiuteenuseid ja pöörduda töötervishoiuteenuse osutaja poole, kui teie töökohal on töötervishoiuteenused laiemas mahuga kui seadusest tulenevad teenused.
- Kui teid töölt vabastatakse, veenduge alati, et selleks on olemas seaduslik alus. Küsige kirjalikku tõendit töötamise kohta ja palgatõendit vähemalt eelneva 26 nädala kohta.
- Kui teil ei ole töösuhte lõppemisel veel uut töökohta, siis registreeruge TE-büroos tööotsijaks.
- Kui kuulute ametiühingusse ja töötuskindlustusfondi, on teil õigus saada sissetulekuga seotud töötuhüvitist juhul, kui teie töösuhe on kestnud piisavalt kaua. Täpsemat teavet saab ametiühingust või töötuskindlustusfondist.
- Kui te ei kuulu ametiühingusse või fondi, maksab KELA teile töötutoetust juhul, kui te vastate teatud tingimustele.
- Täpsem teave töötutoetuse kohta on leitav KELA veebilehel.
- Pensioniiga on Soomes tavaliselt 63 kuni 68 aastat.

Rohkem teavet soome keeles

KELA: Työttömyysturva

www.kela.fi > Työttömät

Työsuhteen päättäminen

www.tyosuojelu.fi > Työsuhteasiat > Työsuhteen päättäminen

Rohkem teavet rootsi keeles

KELA: Utan arbete

www.kela.fi/sv > Utan arbete

Att avsluta ett anställningsförhållande

www.tyosuojelu.fi > Anställningsfrågor

> Att avsluta ett anställningsförhållande

Rohkem teavet inglise keeles

KELA: Unemployment

www.kela.fi/en > Unemployment

Termination of an employment contract

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



8. Soomes ettevõtjaks hakkamine

Soome ettevõtlusagentuurid, majandusarengu-, transpordi- ja keskkonnaküsimustega tegelevad keskused, TE-bürood ning Soome ettevõtluse arendamise sihtasutus pakuvad teavet Soomes ettevõtte asutamise kohta. Kui kaalute oma ettevõtte asutamist, aitavad need asutused teid järgmiselt:

1. Äriidee äriplaaniks vormistamisel
2. Äritegevuse liigi valimisel
3. Finantseerimise korraldamisel
4. Ettevõtte registreerimisel
5. Kasumlikkuse arvutamisel
6. Maksu- ja raamatupidamiskohustuste kohta teabe otsimisel
7. Kindlustusasjades
8. Kohalike ametiasutustel lubade taotlemise vajaduse väljaselgitamisel
9. Võimaliku personali palkamise küsimustes
10. Töötervishoiu ja -ohutuse teemad

Pange tähele, et kõik teie äritegevusega seotud lepingud peavad olema kirjalikus vormis. Mõttekas on suhelda teiste ettevõtete omanikega ja ühineda juba varakult ettevõtjate organisatsioonidega.

Rohkem teavet soome keeles

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

Rohkem teavet rootsi keeles

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

Rohkem teavet inglise keeles

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

Rohkem teavet eesti keeles

Soomes ettevõtjaks hakkamine

www.uusyrityskeskus.fi > Entrepreneur guides



**Finnish Institute of
Occupational Health**

ISBN 978-952-261-492-6
www.ttl.fi/toissasuomessa