ARBETSLIVETS
SPELREGLER
FFC

Innehåll

05 **Välkommen att bekanta dig med arbetslivets spelregler!**

06 **Var hittar du jobb?**

08 **Arbetstagarens och arbetsgivarens skyldigheter i ett nötskal**

10 **Välkommen till arbetslivet!**

Olika anställningsformer

Praktik eller läroavtal

Är du arbetstagare eller företagare?

14 **Kom ihåg det här när du börjar ett nytt jobb**

16 **Vad är facket och varför ska man bli medlem?**

Sju goda skäl att gå med i ett fackförbund

20 **Avtalen i arbetslivet**

Minderårig i arbetslivet – så här skyddar lagen under 18-åringar

22 **Arbetsavtal: kontrollera det här innan du skriver under!**

24 **Kollektivavtal**

Var bestäms dina förmåner i arbetslivet?

Så här blir ett kollektivavtal till

Så här bestäms anställningsvillkoren i Finland

30 **Förtroendemannen hjälper**

Samarbete och omställningsförhandlingar

32 **En säker arbetsplats**

Företagshälsovård

Arbetarskydd

Arbetarskyddsfullmäktig

35 **Mobbning och trakasserier på arbetsplatsen**

Vad ska du göra om du blir mobbad eller trakasserad?

38 **Som arbetstagare har du många rättigheter**

Lön

Semester

Pauser, raster och vilotid

Frånvaro

42 **När en anställning upphör**

Uppsägningstider enligt lagen

Permittering

Blev du arbetslös?

48 **Har du flyttat till Finland?**

Vad betyder arbetsrelaterat utnyttjande?

50 **Problem på jobbet? FFC:s rådgivning hjälper**

Andra aktörer som hjälper

52 **Arbetslivets spelregler på webben**

Information om arbetslivet på 23 språk

ARBETSLIVETS
SPELREGLER

Välkommen att bekanta dig med arbetslivets spelregler!

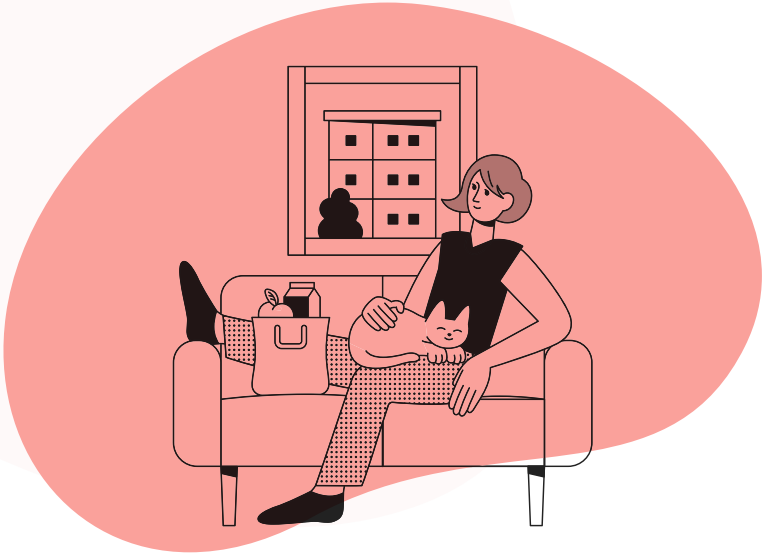
Den här guiden berättar om de rättigheter och skyldigheter som finns i arbetslivet, och som garanterar ett rättvist arbetsliv för oss alla.

Alla som jobbar behöver tillförlitlig information om de avtal, förfaringssätt och termer som rör arbetslivet – men speciellt viktigt är det för dem som är nya i arbetslivet. Den här guiden ger dig grundläggande kunskaper om arbetslivet och hjälper dig att enkelt kolla vad du ska tänka på när du börjar på ett nytt jobb eller befinner dig i en ny situation. Ibland kan det uppstå frågor eller problem som du behöver mer hjälp för att lösa. Då ska du komma ihåg adressen www.arbetslivetsspelregler.fi.

Arbetslivets spelregler är en guide som har sammanställts av experter vid Finlands fackförbunds centralorganisation FFC. Guiden lämpar sig för unga, personer som har flyttat till Finland och alla som vill lära sig mer om det finländska arbetslivet.

Finlands fackförbunds centralorganisation FFC 1/2022 ISBN 978-951-714-323-3

Var hittar du jobb?



På webben finns många tjänster där arbetsgivare berättar om lediga jobb. Kom också ihåg att det finns många lediga jobb som inte annonseras offentligt. Du kan skicka en öppen ansökan till många företag via deras webbplats. Även om företaget inte har lediga jobb just nu, kan de ha det senare. Ofta vill arbetsgivare intervjua personer som de redan känner till. Använd dina egna nätverk: berätta för dina bekanta att du söker jobb. Be dem berätta om de får reda på lediga jobb.

Innan du söker jobb, fundera på det här

Duuni-koutsi

TASKUKOKOINEN TYÖELÄMÄTAITOJEN VALMENTAJA

Den finskspråkiga appen Duunikoutsi, som du kan ladda ner till din telefon, hjälper dig att identifiera ditt eget kunnande och skriva en arbetsansökan och en meritförteckning, alltså ett CV.

- Vad kan du redan göra?
- Vad är du intresserad av eller vad vill du lära dig?
- Vilka orter kan du arbeta på?
- Vill du helst ha heltidsjobb, deltidsjobb eller något annat?
- Skulle du kunna arbeta som egenanställd eller företagare?
- Vill du bara arbeta för en arbetsgivare, eller skulle du kunna ha flera arbetsgivare?

Arbetstagarens och arbetsgivarens skyldigheter i ett nötskal

Arbetstagarens skyldigheter

- Komma till jobbet i tid och i skick att jobba.
- Använda arbetstiden till att jobba och åka hem först när arbetstiden är slut. Du får inte åka hem från jobbet i förtid utan tillstånd, även om du har gjort alla dina arbetsuppgifter.
- Göra ditt arbete så bra och omsorgsfullt som möjligt. Om det är något du inte kan, ska du be om handledning.
- Bete dig bra och sakligt mot alla människor du träffar i ditt arbete.
- Inte riskera din egen eller andras säkerhet. Använda skyddsutrustning och redskap som arbetsgivaren ger dig.
- Berätta för arbetsgivaren om du upptäcker något som orsakar fara på arbetsplatsen, till exempel söndriga arbetsredskap eller skyddsutrustning som saknas.
- Berätta för arbetsgivaren om du har blivit sjuk. På arbetsplatsen har man ofta kommit överens om på vilket sätt du ska sjukanmäla dig och vilka andra instruktioner du ska följa.
- Inte berätta om arbetsgivarens hemligheter för andra.

Arbetsgivarens skyldigheter

- Handleda nya arbetstagare i arbetet och användningen av arbetsredskap.
- Följa lagar och kollektivavtal.
- Betala lön och överenskomna tillägg på löneutbetalningsdagen.
- Berätta om arbetsskiften i tid och hålla fast vid dem.
- Respektera arbetstagarnas pauser och vilotider.
- Se till att arbetsplatsen är säker – både den fysiska och psykiska arbetsmiljön.
- Behandla alla arbetstagare jämlikt.
- Ingripa i mobbning och osakligt beteende så fort som möjligt.
- Betala lön och semesterersättning genast när anställningen tar slut.

Välkommen till arbetslivet!

När du söker ett jobb kan du redan i jobbannonsen se hurdan anställning det är fråga om. Det är viktigt att noggrant kolla de här sakerna, för de har en stor inverkan på dina rättigheter och skyldigheter som arbetstagare.

Är det en fast anställning eller en visstidsanställning?

Fast anställning eller tillsvidareanställning betyder att arbetsavtalet gäller tills arbetstagaren eller arbetsgivaren vill avsluta anställningen, alltså säga upp arbetsavtalet. Om arbetsgivaren vill säga upp anställningen, alltså ge arbetstagaren sparken, ska det finnas ett vägande sakskäl. Om arbetstagaren säger upp sig behöver hen inte uppge något skäl. Du kan ändå inte sluta jobba genast, utan först efter uppsägningstiden.

Visstidsanställning eller tidsbunden anställning betyder att du har blivit lovad jobb fram till ett visst datum. Det står i arbetsavtalet vilket datum din visstidsanställning tar slut. Om arbetsavtalet har ingåtts för en viss tid på initiativ av arbetsgivaren, måste det alltid finnas en grundad anledning. En grundad anledning kan till exempel vara:

- Du är vikarie för en ordinarie arbetstagare.
- Du är säsongarbetare, till exempel vid ett skidcenter eller som bärplockare.
- Du är sommarjobbare eller julhjälp.
- Du gör din praktik.
- Du har själv bett om visstidsanställning.
- Jobbet är ett projekt som bara pågår en viss tid.
- Du har varit arbetslös minst ett år.
- Du studerar med läroavtal.

Om din arbetsgivare behöver dig en längre tid måste du få en fast anställning. Om du misstänker att du är anställd på viss tid utan grundad anledning, ska du prata med förtroendemannen på din arbetsplats eller med ditt fackförbund.

Erbjuds jobbet via ett bemanningsföretag, alltså ett företag som hyr ut arbetstagare?

När du är bemanningsanställd eller hyrd arbetstagare har du gjort ett arbetsavtal med ett bemanningsföretag som hyr ut arbetskraft. Företag som behöver arbetstagare kan hyra in dig från bemanningsföretaget.
Du är anställd av bemanningsföretaget, som är din arbetsgivare och betalar din lön. Det är ändå företaget där du jobbar som bestämmer dina arbetsuppgifter och övervakar ditt jobb. Din lön vid bemanningsarbete får inte vara sämre än vad som står i kollektivavtalet.

Är det en heltids- eller deltidsanställning eller ett nolltimmarsavtal?

Heltidsarbete betyder att du jobbar hela arbetsdagen, oftast fem dagar i veckan. Det är högst åtta timmar jobb per dag och 40 timmar per vecka. Ofta jobbar man till exempel 7,5 timmar per dag och 37,5 timmar per vecka.

Deltidsarbete betyder att du bara jobbar en del av arbetsdagen eller en del av arbetsveckan. Du jobbar alltså mindre än vid heltidsarbete. Om du är deltidsanställd har du rätt till mertidsarbete. Det betyder att din arbetsgivare måste erbjuda dig fler arbetstimmar innan hen kan anställa nya arbetstagare. Om du jobbar mer än den ordinarie arbetstiden för heltidsanställda är det inte mertidsarbete, utan då är det övertid som arbetsgivaren ska betala mer lön för.

Nolltimmarsavtal, nollavtal eller avtal om varierande arbetstid betyder att arbetsgivaren inte behöver ge dig några arbetstimmar alls. Om det står i ditt arbetsavtal att din arbetstid är 0–20 timmar i veckan, är det ett nolltimmarsavtal. Om du har noll arbetstimmar får du ingen lön. Om arbetsgivaren erbjuder dig ett nolltimmarsavtal, ska du alltid försöka komma överens med arbetsgivaren om ett minimiantal timmar. Då måste du få lön åtminstone för de timmarna, också om du inte har något arbete.

Är anställningen en praktikplats eller läroavtalsplats?

Läroavtal är ett sätt att lära sig ett nytt yrke eller komplettera sitt kunnande genom en examensdel. Du studerar så att du jobbar på en arbetsplats och samtidigt studerar vid en yrkesläroanstalt. Största delen av studierna sker på arbetsplatsen och en del vid läroanstalten. Som läroavtalsstuderande ingår du ett arbetsavtal och får lön. Du kan få olika stöd när du har teoristudier vid läroinrättningen, men du har inte rätt till studeranderabatter eller studiestöd från FPA.

Praktik hjälper dig att bli bättre på ditt yrke. Studier på arbetsplatsen, i en verklig arbetsmiljö och med verkliga arbetssituationer, är viktiga för dina yrkesfärdigheter. Lärande i arbete är en viktig del av examen framför allt inom yrkesutbildningen och vid yrkeshögskolor.
Oavlönad praktik är enligt lagen tillåten endast om praktikplatsen erbjuds via en officiell läroanstalt eller arbets- och näringsbyrån. Om arbetsgivaren vill testa om praktikanten är lämplig för jobbet, kan man avtala om en prövotid i arbetsavtalet. Under prövotiden ska arbetsgivaren betala lön.

Arbetstagare eller företagare?

Som **företagare** kan du vara näringsidkare, d.v.s. företagare med firma. Du kan också vara **frilansare** eller jobba genom ett bolag/företag. Om du säljer ditt arbete som självständig företagare leds eller övervakas ditt arbete varken av det företag som beställer arbete av dig eller av någon annan kund.
När du börjar jobba för ett företag som verkar på en webbplattform, betraktas du inte som en arbetstagare utan som en företagare som jobbar som **partner** till det företag som erbjuder arbetet. Arbetstagare som jobbar på det här sättet är till exempel **matbud eller städare som utför städning som kortjobb.**

Många plattformar fungerar ändå på samma sätt som vilken arbetsgivare som helst, så arbetet via en plattform liknar ett anställningsförhållande. Många av arbetsgivarens skyldigheter och kostnader har ändå överförts till arbetstagarna. Jobbet kan ta slut när som helst utan uppsägningstid. Om du blir sjuk eller skadar dig under arbetstid är företaget inte skyldigt att betala läkarkostnaderna eller lön för sjuktiden. Du tjänar inte heller in arbetspension när du jobbar. Om du jobbar via en plattform är du alltså tvungen att själv teckna en försäkring och se till att du klarar sig också i överraskande situationer.

Kom ihåg det här när du börjar ett nytt jobb

1 **Gör ett skriftligt arbetsavtal**

Skriv inte ditt namn under ett avtal som du inte förstår, utan fråga till exempel förtroendemannen på arbetsplatsen eller ditt fackförbund om råd.

2 **Du har rätt att få introduktion, alltså handledning i arbetsuppgifter och spelregler på arbetsplatsen**

Under introduktionen i arbetet förklarar arbetsgivaren för dig vilka dina arbetsuppgifter är och visar hur du kan göra dem så bra och smart som möjligt.

3 **Fråga arbetsgivaren vilket kollektivavtal som gäller på din arbetsplats**

Kollektivavtalet för din egen bransch får du på arbetsplatsen, från ditt fackförbund eller från Finlex webbtjänst. Om din arbetsgivare inte är skyldig att följa ett kollektivavtal så måste hen ändå följa lagen. Också lagen slår fast arbetstagarnas allmänna rättigheter och skyldigheter.

4 **Du ska få en lönespecifikation alltid när du får lön**

Kontrollera alltid att lönen har betalats rätt. Det är speciellt viktigt att kolla antalet arbetstimmar.

5 Spara din arbetsskiftsförteckning

Om du jobbar enligt en arbetsskiftsförteckning ska du alltid spara förteckningen, till exempel genom att ta ett foto av den. Skriv också upp eventuella förändringar. Då vet du när och hur mycket du har jobbat, alltså hur stor lön du borde få.

6 Kolla att du får semesterersättning när din anställning och ditt arbetsavtal tar slut

Om du inte har tagit ut alla dina semesterdagar under anställningen ska du få semesterersättning. Storleken på semesterersättningen ser du på lönespecifikationen.

7 Be alltid din arbetsgivare om ett arbetsintyg när din anställning tar slut

När du söker ett nytt jobb kan du visa intygen under anställningsintervjun.

8 Bekanta dig med förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige på din arbetsplats

Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige förhandlar om olika frågor med arbetsgivaren för alla arbetstagares räkning. Förtroendemannen kan hjälpa dig om du har problem med arbetsgivaren. Förtroendemannen hjälper dem som hör till fackförbundet i branschen, så kom ihåg att bli medlem i facket.

Vad är facket och varför ska man bli medlem?

Både arbetsgivarna och arbetstagarna har sina egna organisationer. Arbetstagarnas organisationer är **fackförbund**, som tillsammans kallas fackföreningsrörelsen eller **facket**. I Finland hör majoriteten av arbetstagarna till ett fackförbund. Du kan gå med i ett fackförbund redan under studietiden, och då kostar det ofta ingenting att vara medlem. Du kan också byta förbund om du byter bransch.

Som medlem i ett fackförbund betalar du medlemsavgift. Du kan betala avgiften själv eller be arbetsgivaren betala den direkt från din lön. **Medlemsavgiften** kan dras av i beskattningen. För medlemsavgiften får du tillgång till de tjänster som förbundet erbjuder. Som medlem i ett fackförbund kan du också påverka olika frågor i arbetslivet. Om många unga är med i facket, är det lättare för dem att göra sin röst hörd när arbetsförhållandena eller avtalen i arbetslivet utvecklas.

De som går med i ett fackförbund ansluter sig ofta samtidigt till **arbetslöshetskassan** i den egna branschen. A-kassan hjälper dig om du blir arbetslös. Som medlem får du inkomstrelaterad arbetslöshetsdagpenning om du uppfyller vissa villkor. Den inkomstrelaterade dagpenningen är i allmänhet större än grunddagpenningen som FPA betalar.

Fackförbundets viktigaste uppgift är att ingå kollektivavtal med arbetsgivarförbundet i branschen. Ibland händer det att avtalsförhandlingarna kör fast. Då kan arbetstagarna inleda en **strejk** eller arbetsgivaren utlysa en **lockout**. En lockout betyder att arbetsgivaren hindrar arbetstagarna från att komma till arbetsplatsen. Båda är lagliga stridsåtgärder och fackförbundets medlemmar får strejkersättning för de dagar då de inte får lön. För fackförbundet är målet med strejken att avtalsförhandlingarna ska framskrida och att arbetstagarna ska garanteras bättre anställningsvillkor och lönehöjningar.

Om du inte vet vilket som är ditt fackförbund kan du fråga förtroendemannen på din arbetsplats. Du kan också ringa FFC:s rådgivning på numret 0800 179 279 eller kolla www.facket.fi

Sju goda skäl att gå med i ett fackförbund

1 Fackförbundet står på din sida

Förbundet förhandlar för din räkning om löner och övriga anställningsvillkor med arbetsgivarförbundet i branschen. Så uppstår ett kollektivavtal, som ger dig bättre anställningsvillkor än de som lagen slår fast.

2 De förtroendevalda förhandlar och hjälper dig på arbetsplatsen

Förtroendemannen representerar fackförbundet och övervakar att arbetsgivaren följer kollektivavtalet. Om du har problem med arbetsgivaren kan du alltid tala om det för förtroendemannen, som kan reda ut saken med arbetsgivaren.

3 Fackförbundets rådgivning hjälper dig om du har problem med arbetsgivaren

Du kan ringa förbundet för att fråga om råd. Vid behov kan du också få hjälp av fackförbundets jurister. De kan medla i tvister med arbetsgivaren och rentav driva frågan i rätten om det behövs.

4 Fackförbunden bevakar arbetstagarnas intressen när lagar stiftas

Tack vare fackförbunden har vi i Finland fem dagars arbetsvecka, högst åtta timmars arbetsdag samt rätt till semester, övertidsersättning och semesterpenning eller semesterpremie.

5 Fackförbundet erbjuder utbildning, evenemang och gemenskap

Du får information om de kurser och evenemang som ditt fackförbund erbjuder till exempel via förbundets webbplats eller kanaler i sociala medier.

6 Ditt utkomstskydd vid arbetslöshet blir bättre om du går med i en arbetslöshetskassa

När du blir medlem i ett fackförbund kan du samtidigt ansluta dig till arbetslöshetskassan i din bransch. Om du blir arbetslös kan du få inkomstrelaterad dagpenning från arbetslöshetskassan. Den inkomstrelaterade dagpenningen är ofta bättre än den grunddagpenning som FPA betalar. Om du bara hör till en arbetslöshetskassa, men inte till ett fackförbund, kan du få inkomstrelaterad dagpenning, men du får inte hjälp om det uppstår problem på jobbet.

7 Du får förmåner och rabatter

Fackförbundens medlemmar kan få rabatter på till exempel bensin, försäkringar eller hotellbokningar. Vissa fackförbund erbjuder också till exempel billiga semesterstugor.

Avtalen i arbetslivet

I arbetslivet finns många regler som arbetstagarna och arbetsgivarna måste följa. Reglerna grundar sig på lagar och avtal och de skyddar både arbetstagarna och arbetsgivarna.

I Finland är det lagar och kollektivavtal som slår fast på vilka villkor man får arbeta och anställa arbetstagare. Lagarna gäller alla branscher, medan kollektivavtalen gäller en viss arbetsplats eller bransch. Arbetslagstiftningen slår fast vad man kan avtala om i kollektivavtalen och arbetsavtalen. Lönen och de andra förmånerna får inte vara sämre än vad som bestäms i lagen och kollektivavtalet. Om din arbetsgivare inte är skyldig att följa kollektivavtalet, måste hen ändå följa finländsk lagstiftning.

Lagen om unga arbetstagare skyddar arbetstagare under 18 år. Handledningen och övervakningen av en ung person i arbetet ska genomföras särskilt väl.

Så här skyddar lagen arbetstagare under 18 år

! Du får själv ingå arbetsavtal när du har fyllt 15 år.

! Om du är 15 år och har avslutat grundskolan, får arbetsgivaren anställa dig som fast anställd arbetstagare.

! Om du är 15 år och din grundskola ännu inte är klar, får du jobba halva ditt lov.

! Redan vid 14 års ålder får du utföra lätt arbete, om din vårdnadshavare ger sitt tillstånd. Du kan inte skriva på ditt arbetsavtal själv, men vårdnadshavaren kan göra det åt dig.

! När du är under 18 år får du inte utföra arbete som kan skada din hälsa, utveckling eller skolgång.

Arbetsavtal

Arbetsavtalet är ett avtal mellan arbetstagaren och arbetsgivaren om bådas rättigheter och skyldigheter, d.v.s. anställningsvillkor. Genom arbetsavtalet lovar du att utföra det avtalade arbetet, och arbetsgivaren lovar att betala den avtalade lönen för det arbete du utför. Anställningsvillkor är till exempel löner, lönetillägg, arbetstider, semester och rätt till utbildning.

När du har fått ett jobb ska du göra ett skriftligt arbetsavtal med arbetsgivaren. Ett muntligt avtal är bindande, men om du stöter på problem med arbetsgivaren är ett skriftligt avtal bättre eftersom man kan se vad ni avtalade om i början av anställningsförhållandet.

Om du inte gör ett skriftligt arbetsavtal ska arbetsgivaren ändå ge dig en skriftlig utredning om anställningsvillkoren. Utredningen ska lämnas inom en månad från det att ditt anställningsförhållande har börjat. Om arbetsgivaren inte ger dig en utredning, bryter hen mot arbetsavtalslagen.

Innan du undertecknar ett arbetsavtal ska du kontrollera att åtminstone följande uppgifter finns med i avtalet:

- Arbetsgivarens namn.
- Arbetstagarens namn, alltså ditt namn.
- Dagen då arbetet börjar.
- Finns det en prövotid på jobbet och hur lång är den i så fall?

! Syftet med prövotiden är att ge dig och arbetsgivaren tid att överväga om ni vill fortsätta med arbetsavtalet. Vanligen får prövotiden vara högst sex månader. Under prövotiden kan arbetstagaren eller arbetsgivaren häva arbetsavtalet utan uppsägningstid. Arbetsavtalet får ändå inte hävas på diskriminerande eller osakliga grunder.

- Är jobbet en fast anställning (d.v.s. gäller tills vidare eller kontinuerligt) eller är jobbet tidsbestämt eller är det fråga om praktik?

! Om arbetsavtalet är tidsbestämt ska det stå i avtalet varför.

- Var ska arbetet utföras?
- Vad har du för arbetsuppgifter?
- Hur mycket får du betalt för arbetet?
- Vilken dag ska lönen betalas ut?
- Arbetstiden, det vill säga hur många timmar du jobbar.
- Semester.
- Uppsägningstid: hur många dagar/veckor/månader arbetet fortsätter efter det att du eller din arbetsgivare har sagt upp arbetsavtalet.
- Vilket kollektivavtal gäller i ditt arbete?

! I Finland bestäms inte minimilönen i lagen. I stället bestämmer kollektivavtalen hur mycket lön som minst ska betalas för olika arbeten. Lönerna i kollektivavtalen gäller alla arbetstagare som jobbar i branschen i Finland, också utländska arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

Kollektivavtal

Ett kollektivavtal är ett avtal om anställningsvillkoren inom en viss bransch. Du behöver inte själv delta i förhandlingarna om kollektivavtalet, utan det fackförbund som representerar arbetstagarna i branschen förhandlar om avtalet med arbetsgivarförbundet.

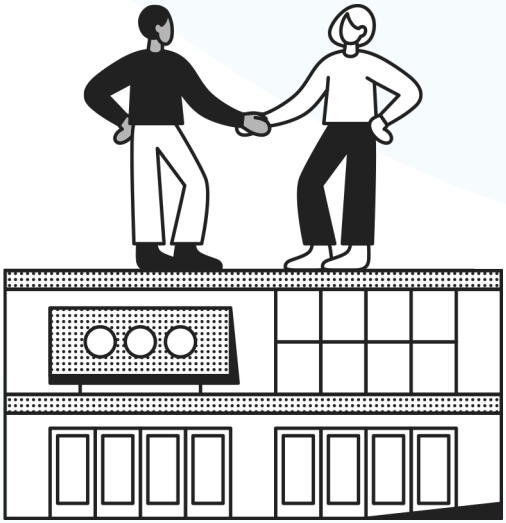
Olika branscher (till exempel restaurangbranschen, städbranschen, byggnadsbranschen o.s.v.) har sina egna kollektivavtal. Där har man kommit överens om de allmänna anställningsvillkoren för branschen, alltså de regler som ska följas av dem som jobbar eller anställer arbetstagare. Kollektivavtalet bestämmer till exempel hur mycket lön som minst ska betalas till arbetstagaren och vilken arbetstid som gäller inom branschen. Kollektivavtalet ingås för en viss tid, ofta 1–3 år. Inom den offentliga sektorn (staten, kommunerna och församlingarna) jobbar också anställda i tjänsteförhållande. Deras löner och övriga anställningsvillkor bestäms i tjänstekollektivavtalen. Anställningsvillkoren i arbetstagarens arbetsavtal ska vara minst lika bra som anställningsvillkoren i kollektivavtalet. I arbetsavtalet kan man också avtala om anställningsvillkor som är bättre än i kollektivavtalet.

När du börjar jobba på en ny arbetsplats ska du fråga vilket kollektivavtal som gäller där. Du får kollektivavtalet för din egen bransch på arbetsplatsen, via fackförbundet i din egen bransch eller från Finlex webbtjänst (www.finlex.fi).

Var bestäms dina förmåner?

	Kollektiv-avtal	Finländsk lagstiftning
Lönehöjningar	Ja	Nej
Minimilöner	Ja	Nej
Kvälls- och nattillägg	Ja	Nej
Tillägg för helg som infaller på vardag	Ja	Nej
Semesterpenning eller -premie	Ja	Nej
Lön för sjuktid	Ja (bättre än i lagen)	Ja
Avlönad ledighet för vård av sjukt barn	Ja	Nej
Avlönad mamma- och pappaledighet	Ja	Nej

Så här blir ett kollektivavtal till

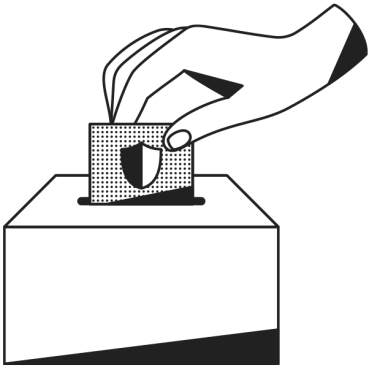


Företag inom samma bransch går samman och bildar ett arbetsgivarförbund.

Arbetstagare inom samma bransch går samman och bildar ett fackförbund.

Fackförbundet och arbetsgivarförbundet förhandlar tillsammans om ett kollektivavtal som gäller alla arbetsgivare och arbetstagare i branschen.

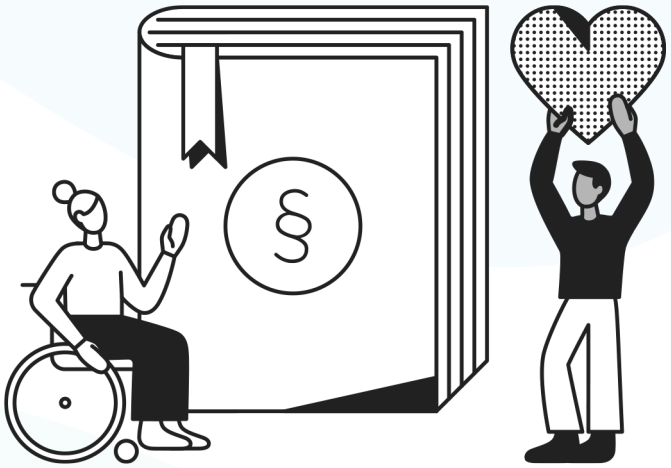
Arbetstagarnas löner och andra anställningsvillkor bestäms enligt kollektivavtalet.



De arbetstagare som jobbar på samma arbetsplats väljer en förtroendeman bland sig.

Förtroendemannen fungerar som en länk mellan arbetstagarna, fackförbundet och arbetsgivaren. Förtroendemannen ger arbetstagarna råd och övervakar att kollektivavtalet följs på arbetsplatsen.

Så här bestäms anställningsvillkoren



Arbetslagstiftningen slår fast arbetstagarnas och arbetsgivarnas rättigheter och skyldigheter. Lagen garanterar alla arbetstagare ett samhälleligt skyddsnät och jämlikt bemötande.

Fackförbundet och arbetsgivarförbundet i branschen ingår ett kollektivavtal som garanterar bättre villkor än de som finns i lagen. Kollektivavtalet slår fast minimilöner och andra anställningsvillkor.

Arbetstagaren och arbetsgivaren ingår ett arbetsavtal som måste följa bestämmelserna i lagen och kollektivavtalet. Villkoren i arbetsavtalet kan vara bättre än i lagen och kollektivavtalet, men inte sämre.

Förtroendemannen hjälper

De arbetstagare på arbetsplatsen som hör till ett fackförbund kan välja en förtroendeman bland sig. Förtroendemannen representerar arbetstagarna och fackförbundet på arbetsplatsen. Förtroendemannen övervakar att arbetsgivaren följer lagar och avtal. Om du har problem med din arbetsgivare eller om du inte förstår något i ditt arbetsavtal kan du fråga förtroendemannen om råd.

Förtroendemannen diskuterar frågor som berör arbetstagarna med arbetsgivaren och för arbetstagarnas talan. Hen stöder de arbetstagare som hör till fackförbundet samt berättar varför det är bra att vara medlem i facket och hur man kan bli medlem.

På arbetsplatser där man inte följer ett kollektivavtal kan arbetstagarna utse ett förtroendeombud. Förtroendeombudets rättigheter slås fast i arbetsavtalslagen.

Samarbete och omställningsförhandlingar

Samarbete betyder att arbetsgivaren och arbetstagarna förhandlar om olika frågor på arbetsplatsen. Målet med samarbetslagen är att arbetsgivaren och arbetstagarna tillsammans ska utveckla arbetet och arbetsförhållandena.

Enligt lagen måste arbetsgivaren diskutera med arbetstagarna om frågor som gäller arbetet. Arbetsgivaren måste ge nödvändig information till arbetstagarna i god tid. Arbetstagarna har rätt att föreslå sådant som förbättrar arbetsförhållandena. Arbetsgivaren måste lyssna på förslagen och svara.

På arbetsplatser med minst 20 anställda är det obligatoriskt med omställningsförhandlingar innan arbetstagare sägs upp. Genom förhandlingarna försöker man att hitta andra lösningar i stället för att säga upp personal.

En säker arbetsplats

Arbetet får inte skada arbetstagaren fysiskt eller psykiskt. Det är alltid arbetsgivaren som har huvudansvaret för att arbetsplatsen är säker och hälsosam.
Följ alltid de instruktioner du får och använd skyddsutrustning. Berätta alltid för din chef om du upptäcker en fara eller risk. Gör det också om det bara är nära ögat och du inte råkar ut för en olycka, för tillbuden ger värdefull information och arbetsgivaren kan åtgärda bristerna innan en olycka hinner ske.

Företagshälsovård

Enligt lagen ska alla arbetsplatser ge arbetstagarna tillgång till förebyggande företagshälsovård. Dessutom erbjuder många arbetsgivare frivilligt åtminstone vissa sjukvårdstjänster. Din arbetsgivare ska informera dig om vilka tjänster som ingår i avtalet om företagshälsovård. Som arbetstagare har du alltid rätt till företagshälsovård och arbetsgivaren måste berätta vart du ska vända dig om du är sjuk eller behöver företagshälsovård av någon annan orsak. Rätten till företagshälsovård påverkas inte av din anställningsform eller av hur länge du har varit anställd. Arbetsgivaren ska se till att inte korttidsanställda, till exempel visstidsanställda, glöms bort.

Arbetarskydd

Arbetsplatsen ska vara säker och hälsosam, och det är arbetsgivarens och chefernas ansvar att se till att den är det. Det slår arbetarskyddslagen fast. Du ska alltid följa arbetsgivarens anvisningar. Du ska till exempel använda den skyddsutrustning som arbetsgivaren bestämmer att behövs i arbetet, till exempel hjälm.

Till exempel följande saker kan orsaka fara eller skada för din hälsa:

- buller, damm, kyla, hetta, gifter, vibrationer, strålning eller el
- farliga maskiner och anordningar
- gifter och farliga kemikalier
- för stor brådska eller för långa arbetstider
- bakterier, virus eller mögel
- dålig arbetsställning, för tunga bördor eller dåliga arbetsredskap
- hot om våld, osaklig behandling eller sexuella trakasserier.

Om du upptäcker en fara som hotar din hälsa eller säkerhet på arbetsplatsen, ska du genast meddela din chef och arbetarskyddsfullmäktige om faran. Om en arbetsuppgift är mycket farlig och innebär ett omedelbart hot mot ditt liv eller din hälsa, har du rätt att vägra utföra den uppgiften tills det inte längre finns någon fara.

Arbetsgivaren måste se till att inget på arbetsplatsen orsakar olyckor eller insjuknande. Arbetsgivaren ska också teckna en försäkring för olycksfall och yrkessjukdomar för dig. Om du till exempel har blivit skadad på väg till eller från jobbet eller på arbetsplatsen, ersätter försäkringen olycksfallet.

Arbetarskyddsmyndigheten kan ge arbetsgivaren en uppmaning om arbetsgivarens agerande strider mot lagen eller om arbetsgivaren inte har gjort en likabehandlingsplan. Arbetsgivaren måste rätta till saken. Om arbetsgivaren inte gör det kan arbetarskyddsmyndigheten fatta beslut om vite.

Arbetarskyddsfullmäktig

Enligt lagen ska arbetstagarna välja en arbetarskyddsfullmäktig om det jobbar minst tio personer på arbetsplatsen. Också på mindre arbetsplatser kan arbetstagarna välja en arbetarskyddsfullmäktig om de vill.
Arbetarskyddsfullmäktige representerar arbetstagarna i frågor som gäller arbetssäkerhet och arbetshälsa samt känner till lagstiftningen i de här frågorna. Arbetsgivaren och cheferna ansvarar för säkerheten på arbetsplatsen, så du måste berätta för dem om du upptäcker fel eller brister. Men du kan också alltid tala med arbetarskyddsfullmäktige om du har frågor kring hälsa och säkerhet. Till arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter hör också att göra arbetstagarna uppmärksamma på de saker som förbättrar säkerheten och hälsan i arbetet.

Mobbning och trakasserier på arbetsplatsen

Arbetarskyddslagen förbjuder mobbning på arbetsplatsen. På en bra arbetsplats uppmuntrar alla varandra och ingen diskrimineras, mobbas eller utsätts för trakasserier.

Mobbning är till exempel att:

- prata elakt och hånfullt
- skrika, hota, idka påtryckning
- skvallra, baktala, sprida falsk information
- isolera, alltså lämna någon utanför gruppen

Allt uppförande som gör dig ledsen är ändå inte mobbning. Att till exempel ha olika åsikter eller tycka olika är inte mobbning.

Sexuella trakasserier är till exempel att:

- anspela sexuellt med gester eller miner
- prata och berätta vitsar med sexuell underton
- anmärka eller fråga om kropp, klädsel eller privatliv
- skriva sexuellt färgade brev, e-postmeddelanden, textmeddelanden eller telefonsamtal
- beröra
- föreslå eller kräva sexuellt umgänge

Trakasserier på grund av kön är till exempel att:

- prata nedsättande om kvinnor, män eller personer av annat kön
- förnedra någon på grund av dess kön
- mobba någon på grund av den mobbades kön

Alla människor har rätt till fysisk integritet. Det betyder att våld eller hot alltid är förbjudet på arbetsplatsen. Kontakta omedelbart polisen om du blir utsatt för våld.

Vad ska du göra om du blir mobbad eller trakasserad?

- Tala om för den som mobbar eller trakasserar att du blir ledsen av det hen gör eller säger. Be mobbaren sluta.

- Om mobbaren inte slutar ska du genast berätta för din arbetsgivare om mobbningen eller trakasserierna. Lagen slår fast att arbetsgivaren måste ingripa mot mobbning så fort som möjligt.

- Om du inte vågar tala med mobbaren kan du tala med din chef eller med förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktige på arbetsplatsen. Om du inte får hjälp kan ditt fackförbund hjälpa dig.

- Du får inte behandlas dåligt på grund av att du ingriper i diskriminering, mobbning eller trakasserier.

Som arbetstagare har du många rättigheter

Många villkor i arbetslivet, såsom lönen och antalet semesterdagar, grundar sig på kollektivavtalen eller lagen. I kollektivavtalen har arbetstagarnas och arbetsgivarnas representanter avtalat om villkor som är bättre än de lagstadgade.

Lön

Lönen får inte vara sämre än den minimilön som finns inskriven i kollektivavtalet. Minimilönen är det belopp som minst ska betalas för ditt arbete. Om det inte finns något kollektivavtal i din bransch, ska lönen ändå vara rimlig. Det betyder att lönen ska motsvara den lön som betalas för andra liknande arbeten.

I lönen kan det också ingå olika tillägg. Tilläggen är ersättningar utöver grundlönen. Du kan till exempel få kvällsarbetstillägg, nattarbetstillägg, lördagstillägg eller söndagstillägg. Till exempel för arbete som utförs på söndagar betalas en lön som är förhöjd med 100 procent. Du får alltså dubbel lön, om man inte har kommit överens om annat i kollektivavtalet i branschen.
När du får lön ska du alltid få en **lönespecifikation**. Den kallas också lönekvitto, löneremsa eller lönebesked. Lönespecifikationen visar hur mycket du har fått betalt, vad som har dragits av från den här bruttolönen och hur mycket pengar, alltså vilken nettolön, som betalas in på ditt konto.
Varje gång du får lön, betalar du skatter och andra lagstadgade avgifter från din lön. Den summa som du får på ditt konto är alltså mindre än den lön som står inskriven i arbetsavtalet. Kontrollera alltid din lönespecifikation noggrant!

Semester

När du jobbar tjänar du in ledighet, alltså **semester**. Du tjänar in semester om du har jobbat minst 35 timmar eller 14 dagar i månaden. Om din anställning har varat mindre än ett år, tjänar du in två dagar semester i månaden. Om din anställning har varat mer än ett år, tjänar du in 2,5 dagar semester i månaden. Du får alltså 24 dagars sommarsemester och 6 dagars vintersemester.
Du får lön under semestern, fast du inte jobbar då. Lön under semester kallas **semesterlön**.
På många arbetsplatser får arbetstagaren dessutom en **semesterpenning** eller **semesterpremie** som är ungefär hälften av semesterlönen.

Om du jobbar deltid och mindre än 14 dagar eller 35 timmar per kalendermånad, tjänar du inte in semester. Du har ändå rätt till ledighet och semesterersättning för tiden.
Om du blir sjuk innan den avtalade semestern börjar eller under semestern, ska du utan dröjsmål meddela arbetsgivaren, eftersom du kan be arbetsgivaren att skjuta upp semestern till en senare tidpunkt.
Om du inte hinner ta ut alla dina semesterdagar under din anställning, får du pengar i stället för semester, alltså **semesterersättning.**

Pauser, raster och vilotid

Du har rätt att hålla pauser och raster under arbetstiden. Arbetstidslagen och kollektivavtalen slår fast hur långa pauserna och rasterna minst måste vara. Arbetsgivaren är skyldig att följa bestämmelserna om pauser, raster och vilotid som finns inskrivna i arbetstidslagen och kollektivavtalet.
Matrasten är en vilopaus under arbetsdagen då du kan äta och vila. Du har rätt till en matrast på minst en halvtimme (30 minuter), om din arbetsdag är längre än sex timmar. Om din arbetsdag är kortare än sex timmar har du vanligen ingen matrast. Vanligen är matrasten inte arbetstid, vilket betyder att du inte får lön för den tiden.
Kaffepausen är ofta 10–15 minuter lång. Du har ofta rätt till en kaffepaus också om din arbetsdag är kortare än sex timmar. Kaffepausen räknas som arbetstid, vilket betyder att du får lön under pausen.

Dygnsvila betyder att du har rätt att vila mellan dina arbetspass. Vilotiden är i regel minst elva timmar. Om du har periodarbete är vilotiden minst nio timmar.
Veckovila betyder att du en gång per vecka har rätt till en längre vila mellan dina arbetsskift. Veckovilan är vanligen minst 35 timmar. Ibland kan veckovilan vara kortare, men den måste alltid vara minst 24 timmar. Arbetsgivaren får inte avbryta din veckovila. Arbetsgivaren får alltså inte be dig jobba under veckovilan. Den lediga dagen ska vara en söndag, om det är möjligt.

Frånvaro

Om du blir sjuk har du rätt att vara borta från jobbet. Meddela genast arbetsgivaren och berätta också varför du är borta. Om din arbetsgivare kräver att få se ett läkarintyg ska du uppsöka en läkare och skicka det intyg som läkaren skriver ut till arbetsgivaren.
Arbetsgivaren måste betala lön för den dag då du insjuknar och inte kan gå till jobbet. Om du fortfarande är sjuk har du också rätt till lön för nio vardagar efter den dag då du insjuknade. Om du har jobbat minst en månad får du full lön. Om du har jobbat mindre än en månad får du hälften av din normala lön. I kollektivavtalet har man ofta kommit överens om bättre villkor. Då kan du få full lön för ännu fler dagar.
Om du har ett barn under tio år som blir sjukt, får du stanna hemma för att sköta barnet. Det kallas tillfällig vårdledighet. Du får vara tillfälligt vårdledig i högst fyra arbetsdagar. Enligt lagen behöver din arbetsgivare inte betala lön till dig för den tillfälliga vårdledigheten. Kontrollera ändå vad som står i ditt kollektivavtal: det är möjligt att villkoren i kollektivavtalet är bättre. Det är alltså möjligt att du kan få lön för den tillfälliga vårdledigheten.

När en anställning upphör

När arbetsgivaren säger upp din anställning, betyder det att du slutar arbeta hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren säger alltså upp arbetsavtalet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan säga upp en fast anställning, alltså ett arbetsavtal som gäller tills vidare, men inte en visstidsanställning.
Din arbetsgivare kan säga upp dig bara om det finns ett sakligt och vägande skäl. Din arbetsgivare måste alltid motivera uppsägningen eller tala om för dig varför du sägs upp.

Orsaken till uppsägningen kan vara:

- att företagets produkter och tjänster inte har tillräckligt med köpare.
- att företagets ekonomiska situation är dålig.
- en orsak som beror på dig själv, till exempel att du hela tiden kommer för sent eller att du har gjort ditt arbete dåligt. Innan du sägs upp måste arbetsgivaren ändå ge dig en varning och en chans att förbättra ditt beteende.

Orsaken till att du sägs upp kan inte vara:

- att du väntar barn eller tar ut familjeledighet.
- att du är sjuk, har en funktionsnedsättning eller har råkat ut för ett olycksfall, om inte din arbetsförmåga minskar väsentligt och långvarigt på grund av det.
- att du deltar i en arbetskonflikt.
- en politisk, religiös eller annan åsikt eller att du deltar i samhällelig verksamhet.
- att du anlitar rättsskyddsmedel.

Du kan be din arbetsgivare ge dig ett skriftligt meddelande om den dag då arbetsavtalet upphör och orsaken till att du har sagts upp. Arbetsgivaren måste då ge dig meddelandet så snart som möjligt. Om din arbetsgivare ger dig ett meddelande om uppsägning slutar du inte jobba genast, utan du fortsätter jobba under uppsägningstiden.

Skriv inte under några papper som har med din uppsägning att göra om du inte förstår dem. Om du är oenig om uppsägningen med din arbetsgivare, kan du kontakta förtroendemannen på arbetsplatsen eller ditt fackförbund.

Om du har blivit uppsagd på grund av **ekonomiska eller produktionsmässiga skäl**, kan arbetsgivaren ha en skyldighet att erbjuda dig arbete senare. Det kallas **skyldighet att återanställa** och gäller fyra månader från uppsägningen om arbetsgivaren behöver en arbetstagare för samma eller motsvarande uppgifter som du hade innan du blev uppsagd.

Som arbetstagare kan du säga upp din anställning genom att meddela din arbetsgivare. Kom ihåg att om du säger upp dig utan giltig orsak får du ingen arbetslöshetsförmån i början av arbetslösheten, utan först efter en karenstid.
Varken arbetstagaren eller arbetsgivaren kan säga upp en visstidsanställning innan avtalet tar slut, men om du vill säga upp dig i förtid kan du försöka komma överens om saken med din arbetsgivare.
Du behöver inte berätta varför du säger upp dig. Du kan inte sluta jobba genast efter att du har sagt upp dig, utan arbetet fortsätter under uppsägningstiden.

Uppsägningstider enligt lagen

Om din arbetsgivare säger upp din anställning är uppsägningstiden

- 14 dagar om du har varit anställd i mindre än eller exakt ett år
- 1 månad om du har varit anställd i 1–4 år
- 2 månader om du har varit anställd i 4–8 år
- 4 månader om du har varit anställd i 8–12 år
- 6 månader om du har varit anställd i över 12 år

Om du säger upp din anställning är uppsägningstiden

- 14 dagar om du har varit anställd i mindre än eller exakt 5 år
- 1 månad om du har varit anställd i över 5 år

Permittering

Permittering betyder att arbetsgivaren avbryter arbetet och löneutbetalningen. Ditt arbete upphör alltså under permitteringen och du får ingen lön för den tiden. Arbetsgivaren ska informera dig om permitteringen minst 14 dagar i förväg. Du kan permitteras om arbetsgivaren inte kan erbjuda dig tillräckligt med arbete.

Permitteringen kan pågå en tid, men din anställning upphör inte. Under permitteringen har du rätt att ta emot annat arbete och säga upp din anställning utan uppsägningstid. Du får arbetslöshetsdagpenning under permitteringen när du anmäler dig hos arbets- och näringsbyrån, alltså TE-byrån. Kom ihåg att anmäla dig hos arbets- och näringsbyrån senast den första permitteringsdagen.

Blev du arbetslös?

Om du blir arbetslös eller permitterad, ska du anmäla dig hos arbets- och näringsbyrån, alltså TE-byrån, senast den första dagen som arbetslös eller permitterad. Först efter det kan du få arbetslöshetsförmån. Arbetslösa kan få grunddagpenning, arbetsmarknadsstöd eller inkomstrelaterad arbetslöshetsdagpenning, och för att få dem måste du uppfylla vissa villkor. Om du är under 25 år och inte har någon yrkesutbildning efter grundskolan eller gymnasiet, omfattas du delvis av andra villkor än övriga arbetssökande. Också personer som har flyttat till Finland berörs av vissa undantag i villkoren. Mer detaljerad information om villkoren hittar du till exempel via tjänsten Jobbmarknad.fi.

Många går med i en arbetslöshetskassa samtidigt som de ansluter sig till ett fackförbund. Om du är medlem i en arbetslöshetskassa kan du få inkomstrelaterad arbetslöshetsdagpenning. Det betyder att storleken på arbetslöshetsförmånen beror på hur stora inkomster du har haft. För att få arbetslöshetsförmån måste du ha varit medlem i en arbetslöshetskassa i minst sex månader. Dessutom måste du uppfylla följande villkor:

- Du har varit i lönearbete i minst 26 veckor (ca 6 månader) under de senaste 28 månaderna före arbetslösheten, d.v.s. under granskningsperioden
- Din arbetstid har varit minst 18 timmar i veckan
- Din lön har minst uppfyllt miniminivån i kollektivavtalet

Du ska ansöka om inkomstrelaterad arbetslöshetsdagpenning hos din arbetslöshetskassa inom två veckor från det att arbetslösheten eller permitteringen börjar. Det inkomstrelaterade beloppet beräknas enligt dina inkomster. En räknare och mer information hittar du på www.tyj.fi/sv.

Har du flyttat till Finland eller är du utsänd arbetstagare eller säsongsarbetare?

Den här guiden innehåller grundläggande information om det finländska arbetslivet. De här rättigheterna och skyldigheterna gäller alla arbetstagare - oberoende av till exempel vilket land du är medborgare i. På det arbete som utförs i Finland tillämpas Finlands lagar. Det betyder att ingen arbetstagare ska behöva acceptera farliga arbetsförhållanden eller en lön som underskrider miniminivån i kollektivavtalen.
Största delen av arbetsgivarna behandlar sina anställda rättvist och jämlikt. Ibland stöter man dock på problem i arbetslivet. I de allvarligaste fallen kan arbetsgivaren utnyttja arbetstagarnas ställning eller bristande kunskap om det finländska arbetslivet.

Det kan vara fråga om arbetsrelaterat utnyttjande om arbetsgivaren till exempel:

- betalar mindre lön än vad kollektivavtalet och lagen slår fast (lönedumpning)
- inte ger arbetstagaren lediga dagar i enlighet med lagen och kollektivavtalet
- kräver att arbetstagaren jobbar alltför långa dagar utan ersättning
- tar pengar av arbetstagaren som ersättning för jobbet eller uppehållstillståndet
- förbjuder arbetstagaren att bli sjukskriven
- låter bli att ordna företagshälsovård
- erbjuder omänskligt boende.

Om du misstänker att du har blivit offer för brottsligt utnyttjande i arbetslivet kan du kontakta polisen (nödnumret 112) eller Brottsofferjouren (se sidan 51). Om du har problem på jobbet ska du först försöka diskutera med din arbetsgivare. Gör det via till exempel textmeddelande eller e-post och spara alla meddelanden. Om diskussionen inte hjälper ska du göra så här:

Om du hör till ett fackförbund Fråga förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktige på din arbetsplats om råd. Förtroendemannen är en person som arbetstagarna har utsett och som representerar arbetstagarna och fackförbundet på arbetsplatsen. Arbetarskyddsfullmäktige övervakar frågor som gäller arbetarskyddet och arbetssäkerheten samt känner till de lagar som reglerar de här frågorna.
Om det inte finns en förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig på din arbetsplats kan du kontakta ditt fackförbunds regionkontor eller förbundets telefonrådgivning för att fråga om råd.

Om du inte hör till ett fackförbund Fråga en kollega eller arbetarskyddsfullmäktige på arbetsplatsen om råd. Om ni inte lyckas lösa problemet kan du kontakta arbetarskyddsmyndigheten eller FFC:s rådgivning om spelreglerna i arbetslivet.

FFC:s rådgivning om spelreglerna i arbetslivet

FFC:s avgiftsfria rådgivning om spelreglerna i arbetslivet betjänar på finska och engelska på numret **0800 414 004**. Du kan kontrollera tjänstens öppettider genom att ringa rådgivningen eller besöka webbplatsen Arbetslivetsspelregler.fi och klicka på Var hittar jag hjälp? Du kan också ta kontakt med rådgivningen via e-post på workinfinland@sak.fi. Diskussionerna är konfidentiella.

Vår expert kan hjälpa dig i till exempel följande situationer:

- Du förstår inte ditt arbetsavtal eller vill att en utomstående ska kolla det innan du skriver under avtalet.
- Du misstänker att du inte har fått rätt lön, skifttillägg eller semesterpenning/semesterpremie.
- Du vill ha reda på lönenivån i din bransch.
- Du vill kontrollera något som gäller din semester eller dina arbetstider.
- Du råkar ut för mobbning eller diskriminering på din arbetsplats och behöver råd.
- Du stöter på problem på jobbet och vet inte vem du kan kontakta och varifrån du kan få hjälp.

I följande ärenden kan vi tyvärr inte hjälpa dig:

- Vi förmedlar inte jobb och ger inte råd om jobbsökning. Arbets- och näringsbyråerna hjälper dig att söka jobb och FöretagsFinlands telefontjänst hjälper dig att starta ett företag.
- Vi kontaktar inte arbetsgivaren för din räkning. Då kan fackförbundet i din bransch hjälpa dig, och vi rekommenderar att du blir medlem i förbundet. Du hittar fackförbundet i din bransch på webbplatsen Facket.fi.
- Om ditt problem är så besvärligt att det måste behandlas i domstol är det fackförbunden som arbetar vidare med frågan. Ett annat alternativ är att du själv anlitar en jurist.
- Om du har blivit utsatt för ett brott eller misstänker det, får du råd via Brottsofferjourens telefonrådgivning.

Arbetarskyddsmyndighetens telefonrådgivning

Måndag till fredag kl. 9–15 på numret **0295 016 620**

Brottsofferjouren

Du kan kontakta Brottsofferjouren i förtroende och få råd om hur du kan gå vidare. Kontakta jouren via e-post (help@riku.fi) eller per telefon (även sms eller Whatsapp) på numret **040 632 9293**

Hjälpsystemet för offer för människohandel

Du kommer i kontakt med hjälpsystemet genom att ringa **0295 463 117**

Arbetslivets spelregler på webben

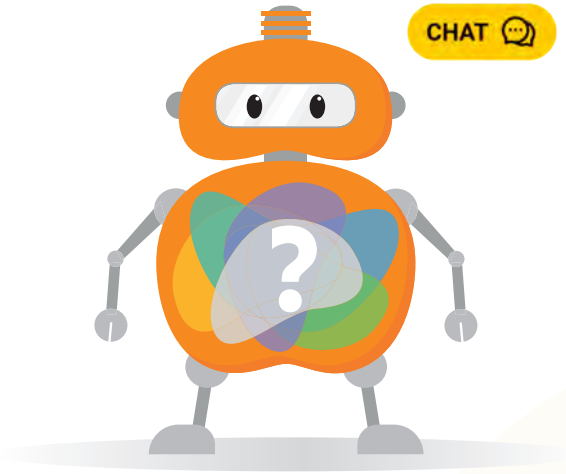
Webbtjänsten Arbetslivetsspelregler.fi hjälper dig med utmaningarna i arbetslivet. På webbplatsen hittar du mer information om hur du söker jobb och vad du ska tänka på när du börjar på ett nytt jobb. Där hittar du också svaren på olika frågor i arbetslivet, från det att du ingår ett arbetsavtal till att ditt anställningsförhållande upphör. Känner du till dina rättigheter i arbetslivet? Grubblar du på någon konstig arbetslivsterm? Har du frågor eller problem som gäller din anställning?

Rättigheterna och skyldigheterna i arbetslivet bestäms av flera olika lagar och bestämmelser som ibland ändras. De uppgifter i den här guiden som hänvisar till olika källor har granskats i december 2021 med hänsyn till de lagändringar som trädde i kraft i januari 2022. Webbtjänsten uppdaterar vi regelbundet när bestämmelserna ändras.

FFC:s rådgivning om spelreglerna i arbetslivet

Tjänsten Arbetslivetsspelregler.fi och den här guiden är en del av den rådgivning om spelreglerna i arbetslivet som Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC upprätthåller. Innehållet är baserat på specialkompetens i arbetslivsfrågor och ett sektorsövergripande samarbete med ett stort samarbetsnätverk.

Vi tar gärna emot respons på både den här guiden och tjänsten Arbetslivetsspelregler.fi. Du kan skicka din respons till type@sak.fi.



Ett omfattande informationspaket finnns tillgängligt på svenska, finska och engelska. Dessutom finns grundläggande information om det finländska arbetslivet på 20 språk: ryska, estniska, somaliska, arabiska, kinesiska, thailändska, spanska, tyska, polska, franska, dari, farsi, nepali, ukrainska, lettiska, kurdiska (sorani), turkiska, vietnamesiska, burmesiska och tagalog.
På webbplatsen finns också en bot som på finska hjälper i frågor som gäller arbetslivet dygnet runt.

TYPE
TYÖELÄMÄN PELISÄÄNNÖT
FAIR PLAY AT WORK
ARBETSLIVETS SPELREGLER
CODE DE BONNE CONDUITE AU TRAVAIL
SPIELREGELN IM ARBEITSLEBEN
JUEGO LIMBIO EN EL TRABAJO
ÇALIŞMA HAYATINDA ADİL OYUN KURALLARI
CADAALAD SAMAYNTA GOOBTA SHAQADA
CÔNG BẰNG TẠI NƠI LÀM VIỆC
TÖÖELU MÄNGUREEGLID
FAIR PLAY W PRACY
GODPRĀTĪGA ATTIEKSME DARBA ATTIECIBĀS

Information om arbetslivet på 23 språk finns här:

FairPlayAtWork.fi

Vet du?

Vad ska stå i arbetsavtalet och vad är ett kollektivavtal?
Hur lång semester har du rätt till och vad är mertidsarbete?
Vad ska du göra om du diskrimineras på jobbet?

FFC:s broschyr Arbetslivets spelregler är en praktisk guide för dig som är ny i arbetslivet eller som annars vill lära dig mer om dina rättigheter och skyldigheter som arbetstagare. Broschyren ger information och tips om olika situationer i arbetslivet.

Besök adressen www.arbetslivetsspelregler.fi
om du har frågor eller vill veta mer.

ARBETSLIVETS
SPELREGLER