

# REKRUTACJA I ZATRUDNIENIE PRACOWNIKA Z ZAGRANICY

- PRZEWODNIK DLA PRACODAWCÓW I ZAGRANICZNYCH PRACOWNIKÓW

I. Wprowadzenie .....	3
2. Rekrutacja pracownika z zagranicy .....	4
2.1 Eures .....	4
2.2 Proces rekrutacji Eures .....	5
2.3 Uznanie wykształcenia .....	6
3. Przyjazd do Finlandii .....	7
3.1 Potrzebne pozwolenia .....	7
3.2 Zarejestrowanie w Finlandii .....	8
3.2.1 Rejestrowanie obywateli UE u przedstawicieli miejscowej policji .....	8
3.2.2 Odebranie karty personalnej z miejscowej komendy policji .....	9
3.2.3 Rejestrowanie miejsca zamieszkania w Magistracie i otrzymanie personalnego numeru identyfikacyjnego .....	9
3.2.4 Wprowadzenie do rejestru obejmującego usługi socjalne .....	10
3.2.5 Załatwianie karty podatkowej .....	11
4. Sporządzanie umowy o pracę i informacje ogólne o warunkach stosunku o pracę .....	12
4.1 Informacje ogólne dotyczące określania warunków o pracę .....	12
4.2 Prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika .....	12
4.3 sporządzanie umowy o pracę .....	13
4.4 Zakończenie umowy o pracę i skierowanie na przymusowy urlop bezpłatny .....	15
4.5 Zabezpieczenie dotyczące zaistniałej zmiany .....	16
4.6 Porady z zakresu przepisów i pomoc dotycząca stosunku o pracę .....	16
4.7 Pozycja pracowników oddelegowanych .....	16
5. W chwili rozpoczęcia pracy .....	18
5.1 Obowiązki pracodawcy wynikające z przepisów prawnych .....	18
5.2 Opodatkowanie .....	19
5.3 Zorganizowanie opieki zdrowotnej miejsca pracy .....	20
5.4 Ubezpieczenie od bezrobocia .....	20
5.5 Prawo do czasu wolnego na sprawy rodzinne .....	21
6. Życie i mieszkanie w Finlandii .....	23
6.1 Załatwianie mieszkania .....	23
6.2 Założenie konta w banku .....	24
6.3 Przeprowadzka rodziny do Finlandii .....	24
6.3.1 Przedszkole .....	24
6.3.2 Szkoły .....	24
6.3.3 Przychodnie dla matki z dzieckiem i opieka zdrowotna rodziny .....	25
6.3.4 Dodatek na dzieci i zabezpieczenia socjalne rodziny .....	26
6.4 Nauka języka fińskiego .....	27
7. Praca współmałżonka w Finlandii .....	28
8. Na koniec .....	29

## I. WPROWADZENIE

Niniejszy przewodnik został sporządzony dla pracodawców, którzy planują rekrutację siły roboczej z zagranicy, bądź już jej dokonali. Przedsiębiorstwa nie zawsze posiadają wystarczającą wiedzę związaną z rekrutacją zagranicznej siły roboczej lub uważa się ten proces za tak skomplikowany, że pozostawia się go bez wykorzystania. Rekrutacja może się również okazać posunięciem nieudanym. Niniejszy przewodnik ma na celu ułatwienie rekrutacji zagranicznej siły roboczej. Może on także ułatwić zintegrowanie cudzoziemskich pracowników przybywających do pracy w przedsiębiorstwie i pomóc im w uzyskaniu informacji dotyczących wykonywania pracy i warunków życia w Finlandii. Przedsiębiorstwa zagraniczne działające w Finlandii lub rozpoczynające tu swoją działalność oraz inne instancje rekrutujące zagranicznych pracowników są grupą, do której skierowany jest niniejszy przewodnik. W przewodniku zostały zebrane w całość rozrzucone informacje od przedstawicieli władz pochodzące z różnych źródeł. Niniejsze informacje nie były poprzednio dostępne w takiej całościowej formie. Ponieważ przewodnik został również przetłumaczony na język angielski, mogą go wykorzystywać pracownicy i pracodawcy, którzy nie władają językiem fińskim. Niestety, jak narazie tekst nie mógł być przetłumaczony na inne języki.

## 2. Rekrutacja pracownika z zagranicy

Swobodne poruszanie się po terenie krajów UE jest jedną z zasad gwarantowanych prawodawstwem Wspólnoty. Zasada swobodnego poruszania się zawiera prawo do zamieszkania i wykonywania pracy na terenie drugiego członkowskiego kraju Wspólnoty. Zawiera ona również wymaganie równoprawnego traktowania i całkowitego wyeliminowania, dyskryminacji. Dla pracodawców oznacza to, że mogą oni uzyskać od przedstawicieli władz d/s zatrudnienia usługi dotyczące rekrutacji w związku z poszukiwaniem siły roboczej z krajów UE/EOG\*. Biuro d/s zatrudnienia może udzielić pracodawcy pomocy wyłącznie przy rekrutowaniu z rynku wewnętrznego UE i nie dotyczy to krajów nie będących członkami, ponieważ swobodne poruszanie się obywateli tych krajów i wykonywanie przez nich pracy jest ograniczone. Działanie przedstawicieli władz d/s zatrudnienia w rekrutowaniu z zagranicy jest kierowane i regulowane międzynarodowymi umowami oraz narodowym prawodawstwem i suwerennością.

Z rekrutacją pracownika z zagranicy może wiązać się również rozpoznanie poziomu wykształcenia, kiedy zdobyte za granicą zawodowe uprawnienia i/lub tytuł zostają uznane w Finlandii. Określa się w nim jakie uprawnienia na rynku pracy w Finlandii daje zdobyte za granicą wykształcenie, ale wiąże się z tym również ograniczenia w wykonywaniu pewnych zawodów.

### 2.1 Eures

Międzynarodowe usługi oferowane przez władze d/s zatrudnienia, EURES (European Employment Services), zapewniają pomoc pracodawcom i pracownikom zainteresowanym pracą za granicą. EURES działa na obszarze UE/EOG, gdzie swobodne poruszanie się obywateli UE jest możliwe. Obszar EU/EOG jest wspólnym rynkiem pracy Unii Europejskiej i Unia dąży w różny sposób do rozwoju swobodnego, przekraczającego granice poruszania się europejskiej siły roboczej. Do sieci EURES należą publiczne sektory władz d/s zatrudnienia oraz związki pracodawców i pracowników, izby handlowe i uniwersytety. EURES oferuje usługi w internecie jak również zapewnia osobistą pomoc związaną z rekrutacją opartą na sieci doradców EURES. Liczba doradców EURES na obszarze UE/EOG wynosi blisko 700. W Finlandii doradcy EURES działają w większych miastach. W Turku jest trzech doradców EURES z których jeden, autor niniejszego przewodnika, specjalizuje się w

usługach dla pracodawców z okręgu Varsinais-Suomi.

Poprzez portal Ammattillinen liikkuvuus (Ruchoma siła zawodowa) EURES-u [www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu) można uzyskać informacje dotyczące warunków życia i wykonywania pracy oraz sytuacji na rynku pracy obszaru UE/EOG. Takie informacje pracodawca może wykorzystać rozpoczynając proces rekrutowania, ale może on również natychmiast skontaktować się z najbliższym doradcą EURES, który jest rzeczoznawcą od europejskich rynków pracy. W portalu Ruchoma siła zawodowa EURES-u pracodawca ma do swojej dyspozycji również bank CV, czyli elektroniczne referencje (CV Online), z których może on wybrać możliwych kandydatów na pracowników odpowiednich do jego potrzeb.

Do dyspozycji pracodawcy jest również spis miejsc pracy EURES, w którym zgłoszone do fińskiego systemu miejsc pracy prowadzonemu przez władze d/s zatrudnienia

(www.mol.fi) miejsce pracy można zobaczyć bez wykonywania specjalnych czynności. Jeżeli pracodawca jest zainteresowany szczególnie marketingiem miejsca pracy dla europejskich pracowników, miejsce pracy może zostać oznaczone flagą UE i będzie ono przedstawiane w spisie miejsc pracy EURES przy każdym kraju na początku spisu. Pracodawca, który zawiązał z Biurem d/s zatrudnienia umowę sieciową, może sam oznaczyć miejsce pracy flagą UE.

Unia Europejska wspiera organizację EURES poprzez utrzymywanie usług elektronicznych, szkolenia podstawowe i dalsze kształcenie doradców EURES oraz finansowanie działań EURES. Celem działania Komisji UE jest umocnienie współpracy sieciowej doradców, rozwijanie swobodnego poruszania się siły roboczej na obszarze UE/EOG i wyrównanie obszarowych wahań popytu i podaży siły roboczej. Celem są wspólne europejskie rynki pracy, na których obszarowe różnice pomiędzy bezrobociem i brakiem siły roboczej ulegną wyrównaniu.

## 2.2 Proces rekrutacji Eures

Pracodawca może skorzystać z usług EURES w zależności od swoich potrzeb, albo w formie sa-moobsługi albo przygotowanej dla niego osobistej usługi wykonanej przez doradcę EURES. Można skorzystać ze wspomnianej już formy samoobsługi, banku danych Eläminen ja työskentely (Życie codzienne i praca), banku CV (CV Online) oraz ze spisu otwartych miejsc pracy, wybierając najbardziej odpowiednią dla siebie formę działania lub też wykorzystać wszystkie dostępne formy.

Pracodawca może korzystać z własnych kanałów rekrutacji, ale potrzebuje on informacji dotyczących np. spraw związanych z przybyciem pracownika do kraju lub uściślenia zakresu usług socjalnych w sytuacji przeprowadzki. Od doradcy EURES można uzyskać jednostkowe i odnoszące się do danego przypadku informacje i może on udzielić odpowiedzi dotyczących możliwości uzyskania siły roboczej i kwalifikacji zawodowych możliwych pracowników na obszarze UE. Na następnym etapie można dokonać decyzji o rozpoczęciu rekrutacji. Pracodawca może również uczestniczyć w organizowanych przez sieć EURES targach rekrutacyjnych.

Jeżeli pracodawca zdecyduje się rozpocząć rekrutację przy pomocy doradcy EURES, na początku wyjaśniony zostaje całościowy obraz zadania i to, jacy pracownicy są poszukiwani. Razem z pracodawcą ustala się,

czy poszukiwania zostaną skierowane na jeden określony kraj i jakie metody poszukiwania będą zastosowane. Wspólnie ustala się również, w jakim języku ogłoszenie ma być przedstawione i kto dokona jego tłumaczenia. Jednocześnie podejmuje się decyzję, czy kandydatów poprosi się na rozmowę i kto taki wywiad przeprowadzi. Doradca EURES może w oparciu o umowę udać się do danego kraju w celu przeprowadzenia wywiadów wstępnych. Doradca EURES może przygotować wybór wstępny w danym kraju i zaprosić kandydatów na rozmowy. Wspólnie ustala się również, kto będzie odpowiadał na pytania w tej sprawie i kto będzie przyjmował podania. Mogą to wykonać albo pracodawca, albo doradca EURES z Turku lub też doradca miejscowy EURES. Stosowane zasady postępowania są jednak różne w różnych krajach.

Kiedy podania zostały złożone i kandydaci odpowiadają potrzebom pracodawcy, można z nimi przeprowadzić wywiad telefonicznie albo poprzez konferencję video. W Biurze d/s zatrudnienia w Turku jest dostępny sprzęt potrzebny do przeprowadzenia wywiadu w postaci konferencji video. Doradca EURES w Turku uzgodni z miejscowym doradcą EURES wszystkie sprawy związane z taką konferencją. W miarę możliwości miejscowy doradca EURES będzie starał się o zorganizowanie sprzętu konferencyjnego video do wykorzystania przez osoby starające się o pracę. Pracodawca może także pojechać na miejsce w celu przeprowadzenia wywiadów z kandydatami do pracy. Miejscowy doradca EURES może zorganizować spotkanie związane z przeprowadzeniem wywiadów. Doradca EURES z Turku może służyć pomocą w zorganizowaniu spraw z tym związanych. Pracodawca pokrywa wszystkie koszty własne i doradca EURES własne.

Kiedy wybór został dokonany, wspólnie uzgadnia się kto poinformuje o wyniku osoby wybrane i te, których nie wybrano. Doradca EURES przekazuje porady dotyczące przyjazdu nowego pracownika do kraju, spraw związanych z zarejestrowaniem, usługami socjalnymi i podatkami. Również z niniejszego przewodnika można uzyskać całokształt informacji obejmujących sprawy przyjazdu zagranicznego pracownika i jego sytuacji w Finlandii. Od doradcy EURES można uzyskać informacje związane z załatwieniem mieszkania w Turku. Również punkt „Tervetuloa Turkuun!” („Witamy w Turku!) udziela pomocy i porad w sprawach mieszkaniowych osobie przeprowadzającej się do Turku.

Usługi doradcy EURES w przedstawionej tutaj formie są dla pracodawcy bezpłatne. Usługi wybiegające poza zasięg przedstawionych powyżej mogą być odpłatnie przygotowane pod kątem potrzeb pracodawcy, np. mogą to być oceny predyspozycji kandydatów.

### 2.3 Uznanie wykształcenia

Poprzez uznanie wykształcenia rozumie się decyzję stwierdzającą, jakie kompetencje na fińskim rynku pracy i możliwości do dalszego kształcenia na terenie Finlandii daje zdobyte za granicą wykształcenie. Komisja d/s Edukacji decyduje o tym, jakie kompetencje do uzyskania posady państwowej lub gminnej lub do wykonywania jakich czynności w Finlandii daje zdobyte za granicą wykształcenie. Mogą istnieć wymagania stawiane zakresowi wykształcenia, takie jak poziom ukończonych studiów, odpowiednie studia w Finlandii lub określony zakres studiowania. Zazwyczaj świadectwo stwierdzające poziom wykształcenia zdobytego za granicą nie jest jako takie dokumentem dającym uprawnienia i osoba, która ukończyła studia za granicą powinna uzyskać decyzję Komisji d/s Edukacji stwierdzającą uznanie wykształcenia. Natomiast pracodawca sektora prywatnego przy wyborze możliwego pracownika sam dokonuje oceny uprawnień jakie pracownik ma na podstawie zdobytego za granicą wykształcenia. W procesie ubiegania się o pracę w sektorze prywatnym decyzja Komisji d/s Edukacji uznająca wykształcenie nie jest zazwyczaj wymagana, ale może ona pomóc pracodawcy w określeniu poziomu wykształcenia pracownika.

Oprócz decyzji uznającej wykształcenie Komisja d/s Edukacji wydaje również opinie specjalistów dotyczące ukończonych zagranicznych studiów zawodowych. Opinia taka nie daje uprawnień do uzyskania posady lub wykonywania czynności państwowej lub gminnej, ale może ona pomóc np. w procesie poszukiwania pracy. W wydanej opinii

obrazuje się zawartość i poziom ukończonej szkoły/ studiów oraz określenie, do wykonywania jakich czynności ukończona szkoła/ studia dają uprawnienia w kraju ich ukończenia.

Decyzję można otrzymać tylko poprzez złożenie podania z prośbą o jej wydanie. Komisja d/s Edukacji może wydać decyzję uznającą ukończenie za granicą przynajmniej trzyletnich studiów wyższych odbytych w oficjalnej szkole wyższej, której poziom odpowiada ukończeniu szkoły wyższej w Finlandii. W niektórych przypadkach decyzja uznająca może zostać wydana również w odniesieniu do krótszej szkoły/studiów. Każde podanie jest rozpatrywane oddzielnie i decyzję o uznaniu podejmuje się w stosunku do danego przypadku. W razie potrzeby w decyzji określa się jako wymaganie dodatkowe zakres studiów i doświadczenie zawodowe. Uznawanie ukończonych szkół/studiów nie jest procesem automatycznym nawet wewnątrz obszaru UE, nie jest też możliwe sporządzenie wykazów obejmujących porównanie poziomu studiów ukończonych w różnych krajach.

Przedstawiciele władz działający w zakresie danej dziedziny decydują o przyznaniu prawa do wykonywania zawodu w tej dziedzinie. Uzyskanie prawa do wykonywania zawodu na terenie Finlandii obejmuje osoby z zawodem z zakresu opieki zdrowotnej, weterynarzy, zalegalizowanych rewidentów finansowych sektora publicznego, zalegalizowanych rewidentów finansowych Izb Handlowych i Centralnych Izb Handlowych, prawników i wykonujących zawody związane z żegluga. Niektóre zawody z dziedziny opieki zdrowotnej wymagają jeszcze dodatkowo zalegalizowania i zarejestrowania w rejestrze prowadzonym przez Centrum Ubezpieczeń Opieki Zdrowotnej (TEO). Są to zawody takie jak np. pielęgniarka, lekarz i farmaceuta. Poza tym w dziedzinie opieki zdrowotnej istnieje grupa zawodów posiadających zastrzeżoną nazwę.

### EUROPASZPORT

Europaszport jest instrumentem roboczym dla wszystkich obywateli Europy, przy pomocy którego można przedstawić zdobyte informacje i kwalifikacje. Kiedy dokumenty mają wspólną formę, pracodawcy łatwiej jest porównać poziom wykształcenia, umiejętności, znajomość języków i doświadczenie zawodowe pracownika. Europaszport jest dla pracodawców przyrzędem i pomocą w procesie rekrutacji międzynarodowej. Europaszport jest "parasolem" pięciu dokumentów, składającym się z przedstawionych w formie załączników: wykazu referencji zawodowych, paszportu językowego, zaświadczeń dot. zasięgu poruszania się oraz dyplomu potwierdzającego ukończenie wyższych studiów i/lub zdobyte wykształcenie zawodowe. Dodatkowe informacje o europaszporcie można uzyskać ze stron internetowych Komisji d/s Edukacji [www.oph.fi/europassi](http://www.oph.fi/europassi).

## 3. Przyjazd do Finlandii

7

### 3.1 Potrzebne pozwolenia

Od obywateli UE/EOG przybywających do Finlandii nie wymaga się pozwolenia na pracę w chwili jej rozpoczęcia, ponieważ swobodne poruszanie się po obszarze UE należy do podstawowych praw Unii. Swoboda poruszania się i prawo do wykonywania pracy dotyczy również członków rodziny obywatela UE, współmałżonka i dzieci w wieku poniżej 21 lat, jeżeli rodzina przeprowadza się do drugiego kraju należącego do UE/EOG w związku z pracą obywatela UE, chociaż oni sami nie są obywatelami UE. Przedstawiciele władz granicznych mogą żądać od nich posiadania wizy.

Od obywateli innych krajów niż kraje UE/EOG, tzw. obywateli krajów trzecich, wymagane jest **pozwolenie pracownika na pobyt w kraju**, które daje prawo do wykonywania pracy, za wyjątkiem takich cudzoziemców, którzy już posiadają nieograniczone lub ograniczone prawo do wykonywania pracy na terenie Finlandii. Pozwolenie na pobyt dotyczące pracownika może być stałe albo tymczasowe. Pozwolenia tymczasowe dzieli się na możliwe do przedłużenia pozwolenia kat. A i pozwolenia kat. B. Pierwsze tymczasowe pozwolenie na pobyt jest przyznawane zazwyczaj na rok, nawet jeżeli stosunek o pracę został zawiany na czas nieokreślony. Przedłużenie pozwolenia kat. A może zostać przyznane na okres najwyżej trzech lat, a przedłużenie pozwolenia kat. B najwyżej na rok. Po trwającym przez okres czterech lat pobycie w oparciu o pozwolenie kat. A, pracownik otrzymuje stałe pozwolenie na pobyt (pozwolenie kat. P). Na podstawie tymczasowego pozwolenia na pobyt (pozwolenie kat. B) nie można uzyskać przedłużenia w postaci pozwolenia na pobyt stały (kat. P), chyba że charakter pobytu ulegnie zmianie, np. w wyniku zawarcia związku małżeńskiego. W stosunku do osób pracujących w Finlandii w oparciu o pozwolenie kat. B istnieje bardzo dużo ograniczeń w odniesieniu do korzystania z usług socjalnych, jeżeli wykonywanie pracy trwa krócej niż dwa lata. Biuro d/s zatrudnienia nie może zarejestrować osoby jako poszukującej pracy, jeżeli praca skończy się lub jej ilość zmniejszy, ponieważ już w chwili przyznawania pozwolenia wzięto pod uwa-

gę, że pracownik wróci do swego kraju po zakończeniu pracy.

Biuro d/s zatrudnienia rozważa możliwość przyznania pozwolenia na wykonywanie pracy dla zagranicznego pracownika na podstawie predyspozycji rynku pracy, czyli czy na terenie Finlandii znajdzie się tego typu własna siła robocza w umiarkowanym czasie. W związku z tym otwarte miejsce pracy należy zgłosić umieszczając je na stronach internetowych systemu prowadzonego przez Administrację d/s zatrudnienia [www.mol.fi](http://www.mol.fi) w celu wyjaśnienia możliwości pozyskania krajowej siły roboczej. Warunki pracy i płacy muszą być zgodne z obowiązującymi w Finlandii warunkami umowy o pracę. Biuro d/s zatrudnienia może poprosić Okręg ochrony pracy o ustosunkowanie się do prawidłowości centralnych warunków stosunku o pracę. Punktem wyjściowym jest zapewnienie pokrycia kosztów utrzymania cudzoziemca poprzez wykonywanie przez niego pracy zarobkowej. Rozważanie decyzji przez Biuro d/s zatrudnienia opiera się na ocenie możliwości pozyskania krajowej siły roboczej, celowości zatrudnienia zagranicznego pracownika i wiarygodności pracodawcy. Należy również wyjaśnić, czy pracodawca dopełnił obowiązków pracodawcy. Urząd d/s cudzoziemców podejmuje w danej sprawie końcową decyzję i bada, czy starający się o pracę spełnia inne warunki wymagane do pobytu na terenie Finlandii. Jeżeli częściowa decyzja Biura d/s zatrudnienia jest przychylna i ogólnie nie ma przeszkód w stosunku do przyjazdu i pobytu osoby czyli uważa się, że nie stworzy ona zagrożenia dla ogólnego porządku i bezpieczeństwa, zdrowia społeczeństwa lub międzynarodowych stosunków Finlandii, Urząd d/s cudzoziemców przyznaje starającemu się pozwolenie na pobyt. Decyzje odnoszące się do przedłużenia pozwolenia podejmują przedstawiciele miejscowej policji, która sprawdza czy nie zaistniały przeszkody, mające wpływ na ogólny porządek i bezpieczeństwo.

Podanie może złożyć pracownik albo pracodawca. Za granicą podanie można dostarczyć do placówki przedstawicielskiej Finlandii, a w Finlandii do Okręgowej Komendy Policji lub do Biur d/s zatrudnienia. Poza

Pracodawca mający zamiar zatrudnić cudzoziemca ma obowiązek upewnić się, czy pracownik ma prawo do wykonywania pracy i uprawiania zawodu na terenie Finlandii (np. osoby z zawodem związanym z opieką zdrowotną). Pracodawca ma obowiązek dostarczenia do Biura d/s zatrudnienia wyjaśnienia dotyczącego centralnych warunków wykonywania pracy oraz zgłoszenia mężowi zaufania miejsca pracy, pełnomocnikowi d/s zaufania oraz pełnomocnikowi d/s ochrony pracy imię i nazwisko obcokrajowca oraz odpowiednią umowę warunków pracy. Takie wyjaśnienia są jednakże niepotrzebne, jeżeli zatrudniany pracownik jest obywatelem UE, osobą z nim porównywalną, członkiem ich rodziny lub obcokrajowcem przebywającym w Finlandii na podstawie stałego pozwolenia na pobyt. Pracodawca ma zachować w miejscu pracy dane dotyczące cudzoziemców wykonujących pracę w jego przedsiębiorstwie i uzasadnienia ich praw do wykonywania pracy w taki sposób, aby w razie potrzeby były one bezproblemowo dostępne do wglądu przedstawicieli władz ochrony pracy. Dane należy przechowywać przez okres czterech lat od chwili ustania umowy o pracę obcokrajowca.

pewnymi wyjątkami podania o pozwolenia składa się w głównej mierze za granicą już przed planowanym przyjazdem do Finlandii. Decyzja pozwalająca na pobyt pracownika jest płatna. Koszt związany z rozpatrzeniem podania o pozwolenie na pobyt pierwszego pracownika wynosi 175 €. Jeżeli podanie składa się w Biurze d/s zatrudnienia, jako załącznik należy złożyć kopię uiszczenia opłaty za rozpatrywanie podania, którą przekazuje się na konto Ministerstwa Pracy do banku **Nordea 166030-101447**. Opłatę można wykonać gotówką, kiedy podanie składa się w innym punkcie. Oprócz podania o prawo do pobytu pracownika wraz z kwitem opłaty potrzebna jest również kopia umowy o pracę, jeżeli jest ona już zawieszona, wypełniony załącznik do podania o pozwolenie na pobyt pracownika (TM054), wypełnione podanie o pozwolenie na pobyt Urzędu d/s cudzoziemców (uvi101), kopię paszportu i dwa zdjęcia. Pozwolenia na pracę terenów Varsinais-Suomi rozpatruje się w jednostce d/s pozwoleń na pracę Biura d/s zatrudnienia w mieście Tampere, gdzie podania można wysłać bezpośrednio lub dostarczyć do najbliższego Biura d/s zatrudnienia, które prześle podanie do Tampere. Jednostka d/s pozwoleń na pracę może w razie potrzeby poprosić o dodatkowe informacje, takie jak np. zaświadczenie o należnościach podatkowych, wyciąg z rejestru handlowego, wyjaśnienia dotyczące sytuacji finansowej przedsiębiorstwa, wypłaconych pensji itp.

Pozwolenie na pobyt pracownika upoważnia do wykonywania pracy w jednej lub kilku dziedzinach zawodowych. Ze specjalnych powodów pozwolenie na pobyt pracownika może zostać ograniczone do wykonywania pracy dla jednego określonego pracodawcy. Pozwolenie na pobyt pracownika obejmuje więc zarówno częściową decyzję Biura d/s zatrudnienia jak również decyzję Urzędu d/s cudzoziemców lub przedstawicieli miejscowych władz policyjnych w tej samej sprawie. Pozwolenie na pobyt pracownika nie jest jednakże umową o pracę, ani też prawnie nie zobowiązuje pracodawcy lub pracownika. Centralne warunki wykonywania pracy przez pracowników cudzoziemskich wprowadza się do rejestru cudzoziemców, do którego prawo wglądu ma również przedstawiciel władz d/s ochrony pracy. Zarówno pracownik jak i pracodawca mogą złożyć podania o zmianę wydanej decyzji jak i decyzji częściowej podjętej przez Biuro d/s zatrudnienia.

Pozwolenie na pobyt pracownika nie jest konieczne w odniesieniu do niektórych zadań roboczych określonych w prawie cu-

dzoziemskim (np. rzeczoznawcy, specjaliści, trwające nie dłużej niż trzy miesiące zbieranie/pielęgnacja owoców i warzyw, sportowcy, trenerzy, pomoc w opiece nad dziećmi (au pair) itp.). W przypadkach tego typu pracodawca nie może złożyć podania za pracownika. Osoba przyjeżdżająca w związku z pracą musi wyjaśnić postępowanie związane z uzyskaniem wymaganych pozwoleń w Urzędzie d/s cudzoziemców lub w placówce przedstawicielskiej Finlandii.

Pracodawca i zleceniodawca mają prawo do otrzymania z Biura d/s zatrudnienia bezpłatnej informacji wstępnej dotyczącej warunków polityki zatrudnienia mających wpływ na przyznanie pozwolenia. Informacja ta zachowuje swoją ważność przez określony czas.

W stosunku do osoby uprawiającej zawód sprawa pozwolenia na pobyt wymaga podobnego postępowania ze złożeniem podania o uzyskanie pozwolenia w sytuacji, kiedy chodzi o obywatela kraju spoza UE/EOG. Proces starania się o pozwolenie na pobyt cudzoziemiec uprawiający zawód może rozpocząć tylko sam. Okręgowe Centrum TE (Praca i środki na życie) dokonuje oceny opłacalności planowanego działania związanego ze sposobem zdobywania środków na życie. W Turku sprawę prowadzi Potkuri -Yrityspalvelukeskus (Centrum Usług dla Przedsiębiorstw - „Śruba”). Ostateczną decyzję podejmuje Urząd d/s cudzoziemców lub w odniesieniu do przedłużenia pozwolenia – przedstawiciel miejscowych władz policyjnych.

## 3.2 Zarejestrowanie w Finlandii

### 3.2.1 Rejestrowanie obywateli UE u przedstawicieli miejscowej policji

Obywatele UE, Liechtensteinu i Szwajcarii mają obowiązek zarejestrowania swojego pobytu po upływie trzech miesięcy od przyjazdu do Finlandii. Zarejestrowanie wykonuje się u przedstawicieli miejscowej policji z wyjątkiem obywateli Krajów Północnych, których rejestracja ma miejsce w Magistracie na podstawie dokumentu przeprowadzki stosowanego w Krajach Północnych.

Zarejestrowanie będzie udokumentowane pisemnym zaświadczeniem („Zaświadczenie o zarejestrowaniu prawa do pobytu obywatela Unii”), kiedy warunki związane z rejestracją zostaną wyjaśnione. Członek rodziny obywatela UE, który nie jest obywatelem kraju należącego do UE lub obywatelem

kraju porównywalnego, musi złożyć podanie o uzyskanie karty pozwolenia na pobyt. Członkowie rodziny niezależnie od obywatelstwa mają prawo do wykonywania pracy zarobkowej lub do samodzielnego uprawiania zawodu. Za członka rodziny uważa się współmałżonka lub partnera w związku otwartym, z którym związek zarejestrował obywatel UE/EOG bez względu na płeć, oraz dzieci w wieku poniżej 21 lat należące do rodziny, utrzymanie których jest uzależnione od dochodów obywatela UE/EOG.

Zarejestrowanie i karta prawa do pobytu są dowodami na prawo do pobytu, a więc nie są one pozwoleniami na pobyt w pełnym tego słowa znaczeniu. Zaświadczenie o zarejestrowaniu jest potwierdzeniem, że prawo do pobytu obywatela UE zostało zarejestrowane w rejestrze cudzoziemców.

Po czteroletnim okresie mieszkania w Finlandii obywatel UE i członkowie jego rodziny mogą uzyskać stałą kartę pozwolenia na pobyt. Uzyskanie stałej karty pozwolenia na pobyt nie jest obowiązkiem, ponieważ w stosunku do prawa do pobytu zarejestrowanie lub karta pozwolenia na pobyt są wystarczającymi działaniami i dokumentami.

Do zarejestrowania prawa do pobytu wymagane są w zależności od uzasadnienia następujące dokumenty:

- formularz podstawowych danych
- formularz wyjaśniający sprawę rodzinne
- świadectwo zawarcia małżeństwa
- zaświadczenie pracodawcy o stosunku o pracę
- wyjaśnienie działania związanego z uzyskaniem środków na życie
- świadectwa dotyczące wykształcenia
- zgłoszenie dotyczące zabezpieczenia środków na życie
- zdjęcie
- krajowy dowód osobisty lub paszport
- inne dokumenty wskazane przez przedstawicieli władz

### 3.2.2 Odebranie karty personalnej z miejscowej komendy policji

Przedstawiciel miejscowych władz policyjnych może przyznać kartę personalną zgodnie z miejscem zamieszkania cudzoziemca przebywającego na stałe w Finlandii, który jest zarejestrowany w systemie danych społeczeństw, i tożsamość którego można stwierdzić w wiarygodny sposób. Na podstawie takiej karty nie wolno wyjeżdżać za granicę, ponieważ nie jest to dokument podróży. Do karty personalnej można na prośbę starającego się o nią dołączyć również dane dot. ubezpieczenia zdrowia, jeżeli starający się uzyskał prawo do usług socjalnych w Finlandii. Karta personalna z danymi dotyczącymi ubezpieczenia zdrowia może być przedstawiana zamiast karty Kela (ZUS) np. przy załatwianiu spraw w aptekach lub w czasie wizyt u lekarza.

Kartę personalną można również stosować jako dowód rozpoznawczy przy załatwianiu spraw drogą elektroniczną. Podanie o kartę personalną należy złożyć osobiście na komendzie miejscowej policji.

Do podania należy dołączyć:

- 2 zdjęcia (raczej czarno-białe)
- wiarygodne udowodnienie tożsamości (np. paszport)
- zgodę opiekuna, jeżeli składający prośbę jest w wieku poniżej 18 lat

Dodatkowo policja może na podstawie złożonej prośby wymienić prawo jazdy wydane w kraju UE/EOG na odpowiednie fińskie prawo jazdy.

### 3.2.3 Rejestrowanie miejsca zamieszkania w Magistracie i otrzymanie personalnego numeru identyfikacyjnego

Dane dotyczące osób mieszkających w Finlandii wprowadza się do systemu danych społeczeństwa. Rejestr społeczeństwa prowadzą miejscowe Magistraty. Dane wprowadzane do rejestru to m.in. imię i nazwisko, data urodzenia, obywatelstwo, informacje o stanie rodzinnym oraz adres zamieszkania. Osobie, która przeprowadziła się do Finlandii rejestruje się adres zamieszkania w Finlandii, jeżeli ma ona zamiar pozostać tu na stałe i posiada przyznane przynajmniej na rok pozwolenie na pobyt. Obywatele UE i KrajóW Północnych nie potrzebują pozwolenia na pobyt. W celu zarejestrowania przeprowadzki obywatele KrajóW Północnych nie muszą osobiście zgłaszać się w Magistracie, ale muszą posiadać dokument przeprowadzki stosowany w Krajach Północnych wydany

przez przedstawicieli władz rejestracyjnych kraju, który opuszczają. Jeżeli dane wprowadza się do systemu danych społeczeństwa w celu uzyskania personalnego numeru identyfikacyjnego (Pesel), również obywatele KrajóW Północnych mają obowiązek zgłoszenia się osobiście w Magistracie. Obywatele UE muszą przed zarejestrowaniem w systemie danych społeczeństwa zarejestrować się u przedstawicieli miejscowej policji. System danych społeczeństwa wymaga świadectwa zarejestrowania prawa do pobytu obywateli Unii.

Obywatele cudzoziemscy mają więc obowiązek osobistego zgłoszenia się w miejscowym Magistracie w celu zarejestrowania danych osobistych oraz złożenia pisemnego zgłoszenia o przeprowadzce, co oznacza konieczność posiadania adresu zamieszkania. Jednocześnie prosi się o uzyskanie personalnego numeru identyfikacyjnego (Pesel), przy pomocy którego dane osobiste są rejestrowane. W chwili zgłoszenia należy przedstawić paszport i inne zaświadczenia związane z danymi osobistymi, takimi jak m.in. pozwolenie na pobyt, które daje prawo do przebywania na terenie kraju przynajmniej przez rok oraz świadectwo urodzenia. Obcokrajowiec zgłasza do rejestru dane takiego samego typu jak obywatele Finlandii. Dane te muszą mieć wiarygodne podstawy, przykładowo w formie albo prawomocnego, oryginalnego dokumentu lub prawomocnej, poświadczonej przez notariusza kopii. Magistrat udziela informacji dotyczących uprawomocnienia dokumentów. Dokumenty w języku fińskim, szwedzkim lub angielskim są aprobowane. Dane z rejestru używane są m.in. do organizacji wyborów, spraw związanych z podatkami, opieką zdrowotną, uprawnień sądowych i statystyk.

Osoba, której dane zostały wprowadzone do systemu danych społeczeństwa może w razie potrzeby otrzymać wyciąg (zaświadczenie urzędowe) z systemu danych np. w związku z biletem komunikacji okręgowej, przy staraniu się o mieszkanie lub w celu przedstawienia go pracodawcy. Zaświadczenie urzędowe można zamówić w każdym Magistracie. Na wyciągu zostaną wydrukowane dane osobiste: imiona i nazwisko, personalny numer identyfikacyjny, stan cywilny, urząd wydający, miejsce zamieszkania i adres. W razie potrzeby na zaświadczeniu mogą zostać umieszczone również dane dotyczące współmałżonka i dzieci oraz rodziców, jeżeli takie dane zostały wprowadzone do systemu danych społeczeństwa.

Osoby, które przyjeżdżają do Finlandii z Estonii, Litwy, Łotwy, Węgier, Słowenii, Słowacji, Republiki Czech i Polski w celu wykonywania pracy na okres przekraczający 14 dni muszą się dodatkowo zarejestrować w miejscowym Biurze d/s zatrudnienia, jeżeli nie zarejestrowały się one u miejscowych władz policyjnych. Wykonywanie przez nich pracy na terenie Finlandii przez okres krótszy niż trzy miesiące, ale dłuższy niż 14 dni wprowadza się do rejestru cudzoziemców. Prawo to jest tymczasowe i kompensuje tzw. prawo okresu przejściowego.

W razie zmiany adresu należy złożyć wymagane przez prawo zgłoszenie przeprowadzki w ciągu siedmiu dni od jej wykonania. Jeżeli osoba wyprowadza się z Finlandii, można takie zgłoszenie wykonać telefonicznie, pocztą elektroniczną lub przesłać pocztą. W przypadku przeprowadzki z Finlandii za granicę, należy zawsze wykonać pisemne zgłoszenie tego na formularzu i pocztą elektroniczną. Dodatkowo w wielu urzędach (Kela/ZUS, poczta, Biuro podatkowe) istnieją specjalne formularze zgłoszenia przeprowadzki, które mogą zostać do tego wykorzystane. Obowiązek zgłoszenia przeprowadzki dotyczy również obywateli obcych krajów, którzy mają stały lub tymczasowy adres zamieszkania w Finlandii.

Personalny numer identyfikacyjny (hetu=Pesel) zostaje wydany, kiedy urodziny dziecka lub przeprowadzka obcokrajowca do Finlandii zostają wprowadzone do systemu danych społeczeństwa. Ta sama osoba może otrzymać tylko jeden numer identyfikacyjny. Personalny numer identyfikacyjny otrzymuje obywatel fiński urodzony w Finlandii lub za granicą na podstawie świadectwa urodzenia i cudzoziemiec, którego pobyt na terenie Finlandii jest stały lub trwa przynajmniej jeden rok. Personalny numer identyfikacyjny jest sposobem rozpoznawania, który identyfikuje człowieka dokładniej niż jego imię i nazwisko. Istnieją ludzie o identycznych imionach i nazwiskach, ale nie ma dwóch osób, które miałyby taki sam personalny numer identyfikacyjny. Numer identyfikacyjny otrzymany przez osobę będzie niezmienny przez całe jej życie. Osoba może być rozpoznana wszędzie tam, gdzie numer identyfikacyjny jest potrzebny bez względu na zmiany imion czy nazwiska. Personalny numer identyfikacyjny jest stosowany w Finlandii od ponad 25 lat.

Również cudzoziemiec krótko mieszkający w Finlandii może otrzymać personalny numer identyfikacyjny, jeżeli jest on mu potrzebny np. w związku z wykonywaniem pracy. Wykonywanie pracy musi jednakże trwać ponad trzy miesiące. W niektórych przypadkach również mieszkający za granicą członkowie rodziny mogą otrzymać fiński personalny numer identyfikacyjny.

Personalny numer identyfikacyjny jest konieczny do wypłacania pensji i wynagrodzeń jako gwarancja, że pieniądze otrzyma właściwa osoba. Personalny numer identyfikacyjny jest potrzebny do załatwiania spraw socjalnych i związanych z ubezpieczeniem emerytalnym. Również przedstawiciele władz podatkowych potrzebują numeru identyfikacyjnego do rozpatrywania

spraw podatkowych i opłat o charakterze podatkowym, podobnie korzystanie z usług bankowych wymaga personalnego numeru identyfikacyjnego. Ogólnie personalny numer identyfikacyjny jest konieczny do załatwiania spraw urzędowych w Finlandii.

Rozsądne posługiwanie się personalnym numerem identyfikacyjnym zmniejsza ryzyko błędnego zarejestrowania i w ten sposób zwiększa stopień zabezpieczenia danych osobistych osoby. Numer identyfikacyjny nie jest jednakże zawsze niezbędny. Załatwianie spraw jest zazwyczaj możliwe na podstawie imienia i nazwiska.

### 3.2.4 Wprowadzenie do rejestru obejmującego usługi socjalne

Cudzoziemiec przeprowadzający się na dłuższy czas do Finlandii powinien zawsze zgłosić się w miejscowym biurze Keli (ZUS) i dowiedzieć o możliwości wejścia w zasięg usług socjalnych po tym jak wszystkie powyżej zobrazowane rejestracje zostały dopełnione. W biurze Keli wypełnia się formularz Y77, który jest podaniem o wprowadzenie na podstawie zamieszkania w Finlandii w zasięg usług socjalnych w chwili przeprowadzki do Finlandii. Składając prośbę należy przedstawić dane osobiste, okazać pozwolenie na pobyt lub zaświadczenie o zarejestrowaniu obywatela UE. Osoba występująca z prośbą może zostać poproszona o przedstawienie innych związanych z jej sytuacją dokumentów. Informacje o wymaganych załącznikach można uzyskać w miejscowym biurze Keli (ZUS). Osoby składające taką prośbę w oparciu o wykonywaną pracę muszą wyjaśnić warunki swojego stosunku o pracę, np. przedstawiając umowę o pracę i odcinki wypłat lub wyjaśnienie złożone na piśmie przez pracodawcę, w którym jest podany czas trwania stosunku o pracę, czas pracy, płaca i istnienie ubezpieczenia emerytalnego. Na podstawie złożonego podania osoba otrzymuje decyzję, która stwierdza, czy osoba ta uzyskuje prawo do usług socjalnych i w razie pozytywnej decyzji kartę Keli (ZUS). Karta Keli jest dowodem na to, że osoba jest objęta społecznymi usługami opieki zdrowotnej w Finlandii.

Osoba jest uważana za mieszkającą w Finlandii, jeżeli ma ona tutaj mieszkanie, w którym mieszka i przebywa przez cały czas lub przynajmniej przez połowę czasu. Stałe zamieszkanie oznacza praktycznie przynajmniej dwuletnie mieszkanie na terenie Finlandii. Takie osoby mieszkające i pracujące w Finlandii są objęte usługami socjalnymi bez względu na ich narodowość. Również

osoby pracujące w Finlandii przez krótszy okres czasu są pod pewnymi warunkami uprawnione do usług socjalnych. Sprawą decydującą w zastosowaniu prawa do usług socjalnych jest to, czy stosunek o pracę trwa dłużej niż cztery miesiące. W stosunku do obywateli UE/EOG i obywateli krajów trzecich mieszkających na terenie krajów członkowskich UE zastosowanie prawa do usług socjalnych jest regulowane ustawami WE 1408/71 i 1612/38. Ustawy te poprawiają sytuację związaną z usługami socjalnymi w stosunku do takich pracowników i członków ich rodzin, których stosunek o pracę trwa krócej niż dwa lata, ale dłużej niż cztery miesiące. Również osoby wykonujące pracę na terenie Finlandii trwającą krócej niż cztery miesiące, które są objęte zasięgiem ustaw WE mają prawo do korzystania z usług publicznego sektora opieki zdrowotnej i opieki zdrowotnej miejsca pracy, natomiast osoby spoza obszaru UE/EOG takiego prawa nie posiadają.

Zastosowanie fińskich przepisów z zakresu usług socjalnych jest dosyć skomplikowane i trudno jest przedstawić krótkie i jednoznaczne porady. We wszystkich przypadkach zaleca się złożenie prośby o wydanie decyzji przez Kelę (ZUS), ponieważ prawo do usług socjalnych ma wpływ na wiele spraw, na co zostanie zwrócona uwaga w dalszym tekście niniejszego przewodnika. W przypadku, kiedy osoba ma prawo tylko do częściowego zakresu usług socjalnych lub zupełnie jest tego prawa pozbawiona, świadomość tego pozwoli na zorganizowanie we właściwy sposób spraw na terenie Finlandii, przykładowo poprzez prywatne ubezpieczenie zdrowotne lub przesunięcie przeprowadzki rodziny do Finlandii aż do chwili, kiedy przedłużenie stosunku o pracę będzie pewne.

Osoba, która wyprowadziła się z Finlandii nie jest uważana za mieszkającą w Finlandii, ani też za osobę posiadającą prawo do usług socjalnych na podstawie miejsca zamieszkania. Jeżeli pobyt za granicą będzie trwał ponad rok, przeprowadzkę uważa się za stałą. Wyprowadzenie się za granicę należy zgłosić Keli (ZUS) i wówczas należy również zwrócić kartę Keli.

#### Karta Keli (karta ubezpieczeń zdrowia)

Każda osoba mieszkająca na stałe w Finlandii lub objęta usługami ubezpieczeń zdrowia otrzymuje kartę Keli, która nie jest wyposażona w zdjęcie. Osoba, która ukończyła 16 lat sama podpisuje kartę Keli. Inne ozna-

czenia na karcie wykonuje się w biurze Keli. Taka karta potrzebna jest np. w aptece. Lekarstwa zapisane przez lekarza na recepcie można zakupić w aptece po cenie, z której odliczono kompensację za ubezpieczenie zdrowotne.

Karta Keli wyposażona w zdjęcie może służyć w banku lub na poczcie za dowód tożsamości. Nie jest ona jednak dowodem tożsamości za granicą. Karta ze zdjęciem jest odpłatna i trzeba się o nią oddzielnie starać.

- Osobiste odebranie z biura Keli.
- Przy odbiorze dowód tożsamości ze zdjęciem, jedno zdjęcie paszportowe, na którym osoba jest wyraźnie rozpoznawalna
- 25 euro gotówką.

Przyznana przez policję karta personalna może zawierać również dane dotyczące ubezpieczeń zdrowia. Kartę personalną z danymi dotyczącymi ubezpieczenia zdrowia odbiera się na policji i spełnia ona rolę karty Kela np. w aptekach i w czasie wizyt w przychodniach lekarskich.

#### Europejska karta opieki zdrowotnej

Osoba mieszkająca w Finlandii ma prawo do opieki zdrowotnej również na terenie innego kraju UE/EOG oraz w Szwajcarii w czasie pobytu tymczasowego. Prawo do uzyskania opieki zdrowotnej udawadnia się europejską kartą ubezpieczenia zdrowia. Odpowiednio również obywatele innych krajów UE, którzy posiadają taką kartę mogą uzyskać opiekę zdrowotną w czasie wizyty w Finlandii.

Bezpłatną europejską kartę ubezpieczenia zdrowia mogą otrzymać na swoją prośbę z biura Keli wszystkie osoby objęte zasięgiem usług socjalnych w Finlandii, które planują wyjazd do kraju UE/EOG lub do Szwajcarii w celu:

- podróży urlopowej
- studiów
- delegacji służbowej lub
- w poszukiwaniu pracy

Karta zachowuje swoją ważność zazwyczaj przez okres dwóch lat i jest ona przedłużana automatycznie jeżeli osoba starająca się o przedłużenie w dalszym ciągu objęta jest zasięgiem usług socjalnych w Finlandii.

Europejska karta opieki zdrowotnej zastępuje stosowane poprzednio druki E111, E119 i E128. Każdy kraj wydaje europejską kartę opieki zdrowotnej we własnym języku, poza tym są one identyczne. Kela wydaje europejską kartę opieki zdrowotnej albo w języku fińskim albo w języku szwedzkim.

Na terenie Finlandii europejska karta opieki zdrowotnej nie działa jeszcze w taki sam sposób jak karta Keli lub wyposażona w dane dotyczące ubezpieczenia zdrowia karta personalna.

#### 3.2.5 Załatwianie karty podatkowej

Kartę podatkową należy odebrać w urzędzie podatkowym przed pierwszą wypłatą, ponieważ w wypadku, kiedy karta podatkowa nie zostanie przedstawiona pracodawcy, podatek od pensji będzie obliczony w wysokości 60%. Przy załatwianiu karty podatkowej należy wypełnić formularz i zazwyczaj kartę podatkową otrzymuje się od razu. Formularz z prośbą o kartę podatkową może wypełnić w imieniu starającego się również jego pracodawca. Ważną sprawą jest dokładne wyjaśnienie wielkości płaconego wynagrodzenia, jakości wykonywanej pracy i czasu jej trwania. W czasie załatwiania karty podatkowej wyjaśnia się, czy pracownik objęty jest zasięgiem usług socjalnych w Finlandii. Opodatkowanie obcokrajowca pracującego na terenie Finlandii zostało dokładniej zobrazowane w rozdziale piątym.

## 4. Sporządzanie umowy o pracę i informacje ogólne o warunkach stosunku o pracę

Niniejszy rozdział został napisany raczej pod kątem widzenia pracownika - cudzoziemca lub pracodawcy- cudzoziemca. Powinni oni zapoznać się z wersją angielskojęzyczną przewodnika. Fińskim pracodawcom rozdział nie oferuje właściwie nowych informacji, z wyjątkiem możliwie oddelegowanych pracowników. Ważne jest, że w stosunku do pracowników cudzoziemskich wykonujących pracę w Finlandii stosuje się te same zasady, przepisy prawa o pracy, prawa dotyczące umów o pracę i umowy warunków pracy. Sytuacja pracowników oddelegowanych odbiega w pewnym zakresie od sytuacji osób zatrudnionych na miejscu. Główną zasadą jest jednakże, że również w stosunku do pracowników oddelegowanych należy stosować fińskie przepisy prawne dotyczące pracy i to, że także inne sprawy związane z warunkami pracy i płacami odpowiadają warunkom stosowanym w Finlandii. Odnośnie pracowników oddelegowanych nastąpiły zmiany na początku roku 2006, w wyniku których ich sytuacja w stosunku do fińskich pracowników uległa znacznemu zbliżeniu.

### 4.1 Informacje ogólne dotyczące określania warunków o pracę

W Finlandii warunki stosunku o pracę są określane przez wiele różnych przepisów, które są ugrupowane hierarchicznie. Oznacza to, że przepisy mają swoją priorytetową kolejność w związku z którą przepis będący powyżej anuluje przepis niższego poziomu. Takimi źródłami przepisów jest konstytucja, międzynarodowe umowy i dyrektywy UE, krajowe prawodawstwo, umowy zawodowych związków centralnych, umowy o warunkach pracy, zasady pracy lub odpowiednie umowy, umowa o pracę, porównywalne z nimi zasady praktyczne oraz zarządzenia pracodawcy. Najbardziej znaczące jest tu prawodawstwo i umowy o warunkach pracy. Warunki pracy można również ustalić w umowie o pracę, jednakże minimalne warunki określone są zgodnie z prawem i ogólną umową o warunkach pracy.

Umowa o pracę pracowników umysłowych wyższego stopnia ma duże znaczenie, ponieważ nie istnieje ogólna umowa o warunkach pracy, która ich dotyczy, natomiast ma ona formę luźniejszych, ramowych

umów. Zgodnie z tzw. dogodniejszym przepisem pracodawca i pracownik mogą jednakże uzgodnić lepsze warunki w umowie o pracę. Natomiast uzgodnione w umowie o pracę warunki gorsze od ogólnej umowy warunków o pracę są nieważne. W zaistniałych sytuacjach spornych dotyczących interpretacji warunków stosunku o pracę pracodawca ma zawsze prawo pierwszeństwa interpretacji i wówczas interpretacja pracodawcy jest stosowana aż do chwili, kiedy spór zostanie rozstrzygnięty.

### 4.2 Prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika

Stosunek o pracę powstaje w chwili, kiedy pracownik zobowiąże się do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem i nadzorem. Znakiem rozpoznawczym stosunku o pracę jest wykonywanie za wynagrodzeniem pracy na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem i nadzorem na podstawie umowy o pracę.

Kiedy stosunek o pracę zostaje zawiązany, w życie wchodzi prawa i obowiązki określone przez fińskie prawodawstwo i zgodne z umową o warunkach o pracę, dotyczące pracownika i pracodawcy i takie same dla wszystkich bez względu na obywatelstwo.

Pracownik ma prawo do wynagrodzenia zgodnego z umową o warunkach pracy oraz do określonych warunków pracy. Ma on prawo do ochrony określonej w prawach i umowach, takiej jak ochrona przed dyskryminacją. Ma on również prawo do wstąpienia do związków zawodowych oraz prawo do bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, o które sam ma obowiązek również dbać. Do obowiązków pracownika należy dokładne wykonywanie zadań roboczych i stosowanie się do wskazówek i nakazów pracodawcy, odmówienie uczestniczenia w działaniach konkurujących z pracodawcą, dotrzymywanie tajemnicy służbowej i zawodowej oraz branie pod uwagę korzyści pracodawcy.

Do praw pracodawcy należy podjęcie decyzji o przyjęciu pracownika do pracy, kierowanie pracami i zwolnienie pracownika *lub* wypowiedzenie stosunku o pracę. Obowiązkiem pracodawcy jest stosowanie praw i umów takich jak umowa o warunkach o pracę, sprawiedliwe traktowanie pracowników, dbanie o równouprawnienie, dbanie o bezpieczeństwo pracy, przekazanie pracownikowi na piśmie wyjaśnienia dotyczącego centralnych warunków wykonywania pracy oraz dbanie o dobrą atmosferę w miejscu pracy, możliwości wykonywania przez pracownika czynności roboczych i rozwój zawodowy. Do obowiązków pracodawcy zalicza się również oferowanie dodatkowej pracy dla pracowników zatrudnionych na niepełnym etacie, obowiązek ponownego przyjęcia do pracy zwolnionego pracownika, informowanie o zwalnianych się miejscach pracy, przyznanie pracownikowi dodatkowych korzyści, niezależnych od czasu trwania stosunku o pracę, wypłacanie wynagrodzenia za czas absencji chorobowej i przewidywanie pracy, np. w okresie wypowiedzenia

umowy o pracę. Obowiązkiem pracodawcy jest również wypłacanie wynagrodzenia zgodnego z umową o warunkach pracy, zadbanie o wypłacanie podwyżek uzgodnionych w umowach o warunkach pracy oraz terminowe wypłacanie wynagrodzenia.

### 4.3 sporządzanie umowy o pracę

Prawo dotyczące umów o pracę określa sporządzanie umów i jest ono stosowane prawie do wszystkich stosunków o pracę bez względu na rodzaj pracy. W umowie o pracę nie wolno uzgodnić np. tego, że w stosunku o pracę nie będą stosowane zasady prawa o pracy. Również obowiązująca ogólna umowa o warunkach pracy w danej dziedzinie określa minimalne warunki. Jeżeli umowa o pracę jest z tym niezgodna, należy stosować takie rozporządzenia, które są dogodniejsze dla pracownika. Oprócz wspomnianych wyjątków strony zawiązujące umowę o pracę mogą dosyć swobodnie ustalać warunki stosunku o pracę, czyli sporządzać umowę o pracę.

Przy pomocy prawa o pracy reguluje się sporządzanie umów o pracę, obowiązki pracownika i pracodawcy, określanie minimalnych warunków umowy o pracę, prawa pracownika do czasu wolnego w związku ze sprawami rodzinnymi, odsyłanie pracownika na przymusowy urlop bezpłatny, zakończenie umowy o pracę, obowiązek wypłaty odszkodowania, wpływ nieokreślonych i wygórowanych warunków umowy, umowy o pracę o charakterze międzynarodowym oraz sytuację przedstawicieli pracowników.

Umowę o pracę sporządza się zazwyczaj w postaci pisemnej po to, aby nie powstały niejasności co do spraw ustalonych. Jest to ważne szczególnie w takich przypadkach, gdzie uzgodniono warunki pracy lepsze od ogólnej umowy o warunkach pracy. Umowa o pracę może być również ustna, ale pracodawca ma obowiązek pisemnego potwierdzenia warunków przy pierwszej wypłacie bez oddzielnej prośby pracownika.

## W umowie o pracę zapisuje się zazwyczaj przynajmniej następujące sprawy

- a) strony umowy. Zarówno pracodawca jak i pracownik podpisują umowę.
- b) dzień rozpoczęcia pracy. Jako dzień rozpoczęcia stosunku o pracę zapisuje się dzień, kiedy pracownik rozpoczyna wykonywanie pracy. Dzień podpisania umowy o pracę określa dzień rozpoczęcia stosunku o pracę co oznacza, że rozpoczynają się obowiązki pracownika wobec pracodawcy np. w stosunku do działalności konkurencyjnej. Ten punkt umowy może mieć duże znaczenie w stosunku do pracownika przyjeżdżającego z zagranicy, jeżeli umowa została zawieszana przed jego przyjazdem do Finlandii.
- c) czas trwania umowy o pracę. Umowa zawieszana na czas nieokreślony jest pierwszoplanową formą umowy o pracę. Umowa o pracę na czas określony może zostać zawieszana tylko wtedy, kiedy jest to uzasadnione. Jeżeli pracodawca ma stałe zapotrzebowanie na siłę roboczą, umowy o pracę nie wolno zawieszować na czas określony. W stosunku do zagranicznej siły roboczej stosuje się takie same przepisy, chociaż pozwolenie na pobyt i na pracę cudzoziemskiego pracownika jest określone czasowo.
- d) d) uzasadnienie umowy na czas określony. Każda umowa zawierana na czas określony musi mieć uzasadnienie. Umowa zawieszana na czas określony sporządzona na życzenie pracownika nie wymaga uzasadnienia, ale powód takiego postępowania warto zapisać w umowie.
- e) e) okres próbny. Okres próbny w umowach zawieszanych na czas nieokreślony może trwać nie dłużej niż cztery miesiące.
- f) f) czas pracy. Centralne przepisy dotyczące czasu pracy znajdują się w prawie o czasie pracy, którego głównym celem jest ochrona pracownika. W prawie reguluje się ogólnie czas pracy, ale w ogólnych umowach o warunkach pracy można uzgodnić przepisy dotyczące czasu pracy. Zgodnie z prawem o czasie pracy regularny czas pracy wynosi 8 godzin dziennie i 40 godzin w tygodniu. W umowie o warunkach pracy można od tego odstąpić, jednakże pracodawca musi stworzyć system wyrównawczy, który pozwoli na wyrównanie czasu pracy do wymaganego poziomu średniego. Odnośnie czasu pracy można dokonać również miejscowych ustaleń, ale i wówczas czas pracy może wynosić najwyżej 9 godzin dziennie i 45 godzin tygodniowo.
- g) g) miejsce wykonywania pracy. Jeżeli miejsce wykonywania pracy zostało dokładnie ustalone, ogranicza to możliwości pracodawcy do przesuwania pracownika na inne miejsca.
- h) h) zadania robocze. Jeżeli zadania robocze nie zostały ustalone ustnie lub pisemnie, przyjęte zasady postępowania mogą stać się warunkiem stosunku o pracę. Pracodawca ma prawo do kierowania pracą i jeżeli zasięgu zadań roboczych nie ustalono jednostkowo, pracownik może być zobowiązany do wykonywania prawie wszystkich wskazanych przez pracodawcę robót w ramach uzgodnionego wynagrodzenia.
- i) i) wynagrodzenie, podstawy jego określania i czas wypłaty. Wynagrodzenie określa się zgodnie z ogólnie obowiązującą umową o warunkach pracy. Jeżeli w danej dziedzinie działalności nie istnieje umowa ogólna o warunkach pracy, wielkość wynagrodzenia można uzgodnić. Za punkt wyjściowy można przyjąć podstawowe i umiarkowane wynagrodzenie. Może się ono opierać np. na zaleceniach związków działających w danej dziedzinie, dotyczących wynagrodzeń. Komisja d/s zatwierdzania zobowiązań ogólnych umów o warunkach pracy działająca przy Ministerstwie Zdrowia i Spraw Socjalnych dba o opublikowanie w formie spisów ogólnych umów o warunkach pracy. Wynagrodzenie niższe od określonego w ogólnie obowiązującej umowie o warunkach pracy jest nieważne. Wynagrodzenie musi być wypłacane przynajmniej raz w miesiącu.
- j) j) urlop roczny i dodatek za urlop. Prawo do urlopu rocznego wypracowuje się będąc w stosunku o pracę trwającym krócej niż rok w wymiarze 2 dni powszednich za każdy przepracowany miesiąc i w wymiarze 2,5 dnia w stosunku o pracę trwającym przynajmniej rok. Określenie urlopu obejmuje rocznie czas pomiędzy 1.4. - 31.3. Główną część urlopu rocznego, 24 dni urlopu letniego powinno być możliwe do wykorzystania w okresie pomiędzy 2.5. - 30.9. Urlop zimowy należy wykorzystać w czasie przekraczającym ten okres do momentu następnego sezonu urlopowego. Za okres urlopowy przysługuje takie samo wynagrodzenie jak za pracę. Dodatkowo wypłaca się dodatek za urlop, który wynosi 50 % wynagrodzenia za czas trwania urlopu. Wypłacanie dodatku za urlop opiera się o ogólną umowę o warunkach pracy. Ilość przekraczającą 18 dni urlopu można pozostawić do wykorzystania w późniejszym okresie. Kiedy stosunek o pracę zostanie zakończony, pracownik ma prawo do otrzymania dodatku za urlop za te dni, których w czasie trwania stosunku o pracę nie wykorzystał jako urlopu lub nie otrzymał za nie wynagrodzenia.
- k) k) okres wypowiedzenia. Okresy wypowiedzenia są różne w zależności od czasu trwania stosunku o pracę i wahają się ze strony pracodawcy pomiędzy 14 dniami i 6 miesiącami. Ze strony pracownika okres wypowiedzenia może wynosić od 14 dni do miesiąca. Dotyczy to stosunków o pracę zawieszanych na czas nieokreślony. Stosunki zawieszane na czas określony nie mogą zostać wypowiedziane, chyba że za wspólnym porozumieniem. Okres wypowiedzenia można ustalić w inny sposób w umowie o pracę lub w warunkach umowy o pracę. W czasie trwania okresu wypowiedzenia pracownika obowiązują normalne prawa i obowiązki, również obowiązek wykonywania pracy, chyba że pracodawca oddzielną decyzją zwolnił go od tego. W takim przypadku sprawę warto zapisać w zawiadomieniu o wypowiedzeniu. Jeżeli któraś ze stron nie zastosuje się do warunków okresu wypowiedzenia, można zobowiązać ją do wypłacenia odszkodowania.
- l) l) wykonywanie pracy dodatkowej i nadgodzin. Pracę dodatkową można wykonywać do 40 godzin w tygodniu. Nadgodziny przekraczają regularny czas pracy i są one zawsze dobrowolne. Dopuszczalny najwyższy wymiar nadgodzin jest objęty przepisami: w ciągu czterech miesięcy można wykonać nie więcej niż 138 nadgodzin, w skali rocznej powyżej 250 nadgodzin.
- m) m) zastosowanie odpowiedniej ogólnej umowy o warunkach pracy. W umowie o pracę odesyła się zawsze do ustaleń ogólnej umowy o warunkach pracy. Jeżeli w danej dziedzinie działalności nie istnieje ogólna umowa o warunkach pracy, warto uzgodnić zastosowanie przepisów innej ogólnej umowy.
- n) n) inne warunki. Warunki lepsze od określonych w prawie i ogólnej umowie o warunkach pracy zawsze warto zapisać w umowie o pracę i jeżeli pracodawcy nie obowiązuje żadna ogólna umowa o warunkach pracy, warto również ustalić sprawy związane z wypłatą dodatku za urlop i płatności wynagrodzenia za okres absencji chorobowej. Dodatkowo można również zapisać w umowie o pracę zakaz działalności konkurencyjnej, obowiązek zachowania tajemnicy służbowej i zawodowej.
- o) o) data i podpisy. Nie należy podpisywać niczego, co jest niezrozumiałe, lub czego się nie akceptuje, ani też spraw, których interpretacja jest niejasna. Złożeniem swojego podpisu pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy na ustalonych warunkach. Później nie będzie można ich zmienić, chyba że za obopólnym porozumieniem i jeżeli nie są one zgodne z prawem i zasadami ogólnej umowy o warunkach pracy.

## 4.4 Zakończenie umowy o pracę i skierowanie na przymusowy urlop bezpłatny

Stosunek o pracę może zostać zakończony rozwiązaniem, wypowiedzeniem z przyczyny spowodowanej osobą, z powodów ekonomicznych i produkcyjnych, na skutek upływu określonego czasu umowy, na skutek upadłości lub śmierci pracodawcy. Zmniejszenie się ilości pracy nie zawsze jest kompetentnym powodem do zwolnienia pracownika i w takim przypadku pracownicy mogą zostać skierowani na przymusowy urlop bezpłatny.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę wyłącznie na skutek poważnej przyczyny, która jest silniejsza i przeważająca w stosunku do określonych podstaw zwolnienia. Przyczyna może być tak przeważająca, że od pracodawcy nie można w rozsądnych granicach wymagać kontynuacji związku o pracę nawet przez okres wypowiedzenia. Również pracownik może rozwiązać stosunek o pracę jeżeli pracodawca w znacznym stopniu zaniedbuje swoje obowiązki. Przed rozwiązaniem umowy należy umożliwić drugiej stronie jej wysłuchanie. W okresie próbnym umowa o pracę może zostać rozwiązana z mniej ważnych powodów, jednakże nie w oparciu o nierzeczowe uzasadnienie z obu stron.

Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę zawiązaną na czas nieokreślony tylko na podstawie rzeczowych i ważnych powodów. Dodatkowo wymaga się, aby rozwiązanie wynikało z poważnego naruszenia lub zaniedbania przez pracownika obowiązków związanych z wykonywaniem pracy. Pracownik powinien otrzymać ostrzeżenie przed możliwym zwolnieniem, chyba że dopuścił się poważnego wykroczenia. W prawie o umowach o pracę zostały wyliczone zakazane powody uzasadnienia wypowiedzenia.

Pracodawca ma prawo do zwolnienia pracownika w sytuacji, kiedy ilość pracy uległa na stałe znacznemu zmniejszeniu na skutek sytuacji ekonomicznej, produkcyjnej lub przeprowadzonej przez pracodawcę reorganizacji działania. Osłabienie rentowności przedsiębiorstwa musi trwać przez dłuższy okres czasu i w stosunku do większych przedsiębiorstw czas obserwacji jest dłuższy niż w przypadku mniejszych. Na miejsce zwolnionych pracowników nie wolno przyjmować nowych do wykonywania podobnych czynności roboczych. Nie wolno również zwolnić pracownika w sytuacji, kiedy do wykonywania podobnych czynności roboczych zatrudniono nowych pracowników przed wypowiedzeniem jego stosun-

ku o pracę. Również poprzez zamawianie nadgodzin lub zatrudnianie pracowników na czas ograniczony nie wolno zastępować wkładu pracy pracownika. Pracodawca ma obowiązek w pierwszej kolejności zaofiarować pracownikowi inny rodzaj pracy, wykonywanie pracy w innej miejscowości lub szkolenie. W sytuacji procesu uzdrawiania/reorganizacji przedsiębiorstwa należy zastosować metody wymienione powyżej, ale jeżeli zwolnienie jest konieczne do uniknięcia upadłości, czas wypowiedzenia ze strony pracodawcy wynosi 2 miesiące, ze strony pracownika 14 dni. Prawo wymaga, aby przed przystąpieniem do urzeczywistnienia zwolnień odbyć w miejscu pracy rozmowy dotyczące współdziałania. Więcej informacji na temat rozmów dotyczących współdziałania jest przedstawione w dalszym tekście.

Po ogłoszeniu przez pracodawcę upadłości pracownicy zazwyczaj zostają zwolnieni. Okres wypowiedzenia wynosi 14 dni. Wynagrodzenie za czas pracy po ogłoszeniu upadłości wypłaca masa upadłościowa i zaległe wynagrodzenia pokrywa się z funduszu zabezpieczenia wynagrodzeń. Na wypadek śmierci pracodawcy udziałowcy masy spadkowej i pracownicy mają prawo do wypowiedzenia umowy o pracę z 14 -dniowym okresem wypowiedzenia.

Umowa o pracę zawarta na czas określony zostaje zakończona bez wypowiedzenia po upływie ustalonego czasu na który została zawarta lub po zakończeniu pracy, której wykonania dotyczyła. Pracownik nie musi wyrazić zgody na wcześniejsze zakończenie umowy zawiązanej na czas określony, chyba że chodzi o rozwiązanie umowy o pracę. Zakończenie umowy zawiązanej na czas określony jest możliwe przed upływem czasu, na który została ona zawarta na podstawie porozumienia stron.

W sytuacji skierowania na przymusowy urlop bezpłatny wykonywanie pracy i płacenie wynagrodzenia zostają przerwane, ale stosunek o pracę nie ustaje. Przymusowy urlop bezpłatny może być również urzeczywistniony w formie skróconego czasu pracy. Podstawy do skierowania na przymusowy urlop bezpłatny zostały przedstawione w prawie dotyczącym umowy o pracę. Za okres nieuzasadnionego przymusowego bezpłatnego urlopu pracownik ma prawo otrzymać odszkodowanie. W sytuacji grożącej przymusowym urlopem bezpłatnym w przedsiębiorstwie muszą zostać przeprowadzone rozmowy dotyczące współdziałania.

## 4.5 Zabezpieczenie dotyczące zaistniałej zmiany

W celu poprawienia sytuacji zwolnionych pracowników w roku 2005 weszły w życie przepisy prawne zabezpieczające zaistniałą zmianę w ich sytuacji. Model tego działania zawiera płatny czas wolny dla osoby objętej wypowiedzeniem, przeznaczony na poszukiwanie nowego miejsca pracy, zwiększoną aktywność pracodawcy w zakresie informowania tak pracowników jak i przedstawicieli władzy d/s zatrudnienia, sporządzanie wspólnie z personelem planów działania i sporządzanie z przedstawicielami Biura d/s zatrudnienia programu zatrudnienia. Osoba z wypowiedzeniem, która będzie bezrobotna może na pewnych warunkach otrzymać na czas wykonywania czynności związanych z programem zatrudnienia dodatek, który podwyższy zabezpieczenie finansowe za okres bezrobocia.

Zasięgiem zabezpieczenia dotyczącego zaistniałej zmiany są objęci pracownicy, których stosunek o pracę trwał bez przerwy 3 lata. W stosunku do pracownika cudzoziemskiego, przyznane na okres wykonywania pracy czasowe pozwolenie na pobyt może utrudnić pełne wykorzystanie przepisów prawa zabezpieczającego zaistniałą zmianę, ponieważ sporządzenie programu zatrudnienia wymaga, aby pracownik zgłosił się do Biura d/s zatrudnienia jako poszukujący pracy. Osoby pracujące w Finlandii w oparciu o czasowe pozwolenie nie mogą zgłaszać się do Biura d/s zatrudnienia jako poszukujący pracy. W tej sprawie zawsze warto jednak skontaktować się z Biurem d/s zatrudnienia.

## 4.6 Porady z zakresu przepisów i pomoc dotycząca stosunku o pracę

W sprawach związanych ze stosunkiem i umową o pracę pracownik może uzyskać od mężów zaufania w miejscu pracy. Członkom związków zawodowych oferowane są porady prawne i pomoc w razie sytuacji konfliktowych. Pracodawcy mają swoje związki, do których mogą się zwrócić. Pracownicy, którzy nie należą do związków zawodowych lub pracodawcy nie należący do związku pracodawców mogą uzyskać pomoc i porady od przedstawicieli miejscowego Okręgu ochrony pracy.

W Finlandii działa również pełnomocnik d/s ochrony danych, którego zadaniem jest kierowanie i kontrolowanie korzystania z danych personalnych w taki sposób, aby ochrona prywatności obywateli była zachowa-

wana. Pełnomocnik d/s równouprawnienia czuwa nad stosowaniem się do zasad prawa o równouprawnieniu.

## 4.7 Pozycja pracowników oddelegowanych

Pracownik, który zostaje wysłany do pracy w Finlandii przez przedsiębiorstwo działające w innym kraju, nazywa się pracownikiem oddelegowanym. Normalnie pracuje on w kraju, z którego został wysłany. Przedsiębiorstwo wysyłające oferuje Finlandii usługi przekraczające granice państwowe. Dyrektywa (96/71/WE) dotycząca oddelegowanych pracowników reguluje taką działalność i w Finlandii zalecenia tej dyrektywy realizuje prawo odnoszące się do pracowników oddelegowanych, w stosowaniu którego nie ma jednakże znaczenia, czy pracodawca pochodzi z kraju UE czy z kraju poza Unią. Oddelegowani pracownicy mogą pracować w Finlandii na podstawie umowy (podwykonawczej) pomiędzy zleceniodawcą, zamawiającym pracę i dostawcą, przedsiębiorstwem delegującym pracowników do pracy albo jako wysłani przez przedsiębiorstwo trudniące się wypożyczaniem siły roboczej lub pośredniczącej w wynajmowaniu. Również przedsiębiorstwo działające na terenie innego kraju, jednak należące do tej samej grupy może wysłać pracowników do Finlandii.

W stosunku do pracowników oddelegowanych stosuje się w zasadzie fińskie prawoodawstwo pracy. Po zmianie w prawie, która nastąpiła w roku 2006 na wynagrodzenia i warunki pracy zaczęto zwracać szczególną uwagę. Do wynagrodzenia i warunków pracy oddelegowanego pracownika stosuje się ogólnie obowiązującą umowę o warunkach pracy, ale jeżeli taka ogólna umowa w danej dziedzinie działalności nie istnieje, pracownikowi należy wypłacać wynagrodzenie zgodne z normalnym i umiarkowanym poziomem płac w tej dziedzinie. Poprzednio takich umów nie sprowadzano do poziomu umiarkowanego. Jeżeli warunek umowy o pracę wysłanego pracownika jest sprzeczny z ogólną umową o warunkach pracy lub z przyjętym za normalny przepisem, wówczas jest on nieważny.

Pracodawca oddelegowanych pracowników i utrzymywanie danych dotyczących warunków pracy mają większe niż dawniej znaczenie. Przedsiębiorstwo wysyłające pracowników musi mieć swojego przedstawiciela, chyba że pracodawca ma w Finlandii miejsce gdzie prowadzi swoją działalność, albo pracownik został oddelegowany na mniej niż dwa tygodnie. Upoważnienie

przedstawiciela musi trwać przynajmniej 12 miesięcy po tym, kiedy wykonywanie pracy w Finlandii zostało zakończone. Przedstawiciel przechowuje takie dane i po ustaniu przedstawicielstwa muszą one pozostawać w posiadaniu zagranicznego przedsiębiorstwa przez przynajmniej 2 lata. Dane dotyczące księgowania czasu pracy i wypłaconych wynagrodzeń muszą być również dostępne do wglądu pod groźbą kary. Przedstawiciel przedsiębiorstwa nie ponosi odpowiedzialności spoczywającej na pracodawcy, ale może on reprezentować pracodawcę przed sądem i przyjmować pisma urzędowe i pozw. Fińska strona zamawiająca wykonanie pracy musi zadbać o to, aby przedsiębiorstwo wysyłające pracowników zapewniło obecność swojego przedstawiciela. Jest to godny uwagi przykład dotyczący umowy o podwykonawstwie. Zaniedbanie tego obowiązku podlega karze.

Prawa o ubezpieczeniach od wypadku nie stosuje się do pracowników oddelegowanych. Dotyczące ich ubezpieczenie od wypadku opiera się na prawie tego kraju, w którym pracownik normalnie pracuje, czyli na prawie o ubezpieczeniach od wypadku kraju skąd pracownik został wysłany. Dodatkowo taki pracownik objęty jest ubezpieczeniami socjalnymi w swoim kraju. Fińskie firmy ubezpieczeniowe nie przyznają ubezpieczeń od wypadku pracownikom oddelegowanym z innego kraju. Zamawiający wykonanie pracy, czyli przedsiębiorstwo zlecające powinno sprawdzić, czy oddelegowani pracownicy są w dostatecznym stopniu ubezpieczeni od wypadku i chorób zawodowych, ponieważ w przypadku zaistnienia wypadku w miejscu pracy na skutek zaniedbań obowiązków pracodawcy, do którego należy prawo podejmowania decyzji, odpowiedzialność za odszkodowanie może przejść na zamawiającego wykonanie pracy. Fińskie zabezpieczenie wypłaty wynagrodzeń nie dotyczy oddelegowanych pracowników.

Pracownicy wysyłani z krajów EOG/UE powinni posiadać tzw. dowód oddelegowanego pracownika, czyli druk E101. Centrum zabezpieczeń emerytalnych prowadzi na podstawie druku E101 rejestr przebywających na terenie Finlandii oddelegowanych pracowników. Druk ten jest dowodem, że pracownicy ci są objęci zabezpieczeniami usług socjalnych kraju, z którego przyjechali. Oznacza to, że kraj wysyłający odpowiada za koszty powstałe w związku z ubezpiecze-

niami zdrowia, opieką zdrowotną i innymi usługami socjalnymi swoich pracowników wykonujących pracę na terenie Finlandii. W kraju, w którym pracują mogą oni otrzymać opiekę w razie choroby, ale powstałe rzeczywiste koszty są przekazywane do pokrycia drogą służbową do kraju, skąd zostali oddelegowani. Zgodnie z przepisami UE status pracownika oddelegowanego do pracy może trwać jednorazowo 12 miesięcy, ze specjalnych powodów okres ten może zostać przedłużony do 24 miesięcy. Przedstawiciel władzy z tzw. uprawnieniami do działania wykonawczego może wyrazić na to zgodę. W Finlandii takim przedstawicielem władzy jest Eläketurvakeskus (Centrum zabezpieczeń emerytalnych).

W stosunku do oddelegowanych pracowników stosuje się jako takie następujące prawa i przepisy. Jeżeli prawo kraju wysyłającego jest przychylniejsze niż te przepisy prawne, można je w takim przypadku jako udowodnione zastosować.

- prawo o bezpieczeństwie pracy
- prawo o opiece zdrowotnej miejsca pracy
- prawo o młodych pracownikach
- prawo o równouprawnieniu
- prawo o umowie o pracę (odnośnie określania wynagrodzenia i zapewnienia mieszkania, w związku z czasem wolnym na sprawy rodzinne i obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia)
- prawo o czasie pracy (nadgodziny, czas pracy i wypoczynku, księgowanie czasu pracy)
- prawo o urlopach rocznych
- dodatkowo do umowy o pracę stosuje się ogólne umowy o warunkach pracy

## 5. W chwili rozpoczęcia pracy

Do zakresu odpowiedzialności pracodawcy zalicza się wiele ubezpieczeń zgodnych z prawodawstwem, które uzupełniają i poprawiają poziom ogólnego zabezpieczenia socjalnego pracownika. Pracodawca ma również inne obowiązki, takie jak np. zorganizowanie opieki zdrowotnej miejsca pracy, umożliwienie działania w miejscu pracy przedstawicieli pracowników i przedstawicieli związków zawodowych, stosowanie tzw. metody wspólnego działania (yt) wspólnie z pracownikami, a także umożliwienie korzystania przez swoich pracowników z czasu wolnego na załatwianie spraw rodzinnych. Zgodnie z przyjętym postępowaniem europejskim również w Finlandii pracownicy są ubezpieczeni lepiej od innych grup społecznych. Główną część opłat i kosztów ubezpieczeniowych pracownika załatwia pracodawca, w opłatach uczestniczy również pracownik w małej części w stosunku do siebie, jednakże większa część kosztów pokrywana jest ze wspólnej puli podatkowej, nagromadzonych środków podatkowych i ich funduszy. Przywileje związane z zabezpieczeniem socjalnym pracowników załatwiają firmy ubezpieczeniowe, Kansaneläkelaitos (Kela) /Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), Kasy dla bezrobotnych i Eläketurvakeskus (ETK) /Centrum Zabezpieczeń Emerytalnych.

### 5.1 Obowiązki pracodawcy wynikające z przepisów prawnych

Fiński ogólny system ubezpieczeń zdrowia ma pełne pokrycie i obejmuje swoim zasięgiem większość sytuacji. Jednakże szczególnie w stosunku do zagranicznej siły roboczej w niektórych przypadkach nie można go zastosować, przykładowo prowadzone przez Kelę (ZUS) zabezpieczenia socjalne nie mogą być w pełni zastosowane w stosunku do pracujących tu tymczasowo cudzoziemców ani też potem, kiedy pracownicy ci na stałe opuszczają Finlandię.

Pracodawca ma obowiązek zorganizowania zabezpieczenia emerytalnego pracownika i pokrycia związanych z tym kosztów. W związku z tym pracodawca ma obowiązek wzięcia ubezpieczenia emerytalnego dla swoich pracowników, w finansowaniu którego uczestniczy również pracownik w formie małego procentowego udziału. Jeżeli pracownik zagraniczny opuści Finlandię przed przejściem na emeryturę, wypłacone na podstawie jego pracy opłaty emerytalne zostają „zmagazynowane” w formie funduszu. Będą mu one wypłacane po osiągnięciu

przez niego wieku emerytalnego jako część jego całościowej emerytury do jakiegokolwiek kraju bez względu na obywatelstwo. Instytucje d/s emerytur, firmy ubezpieczeniowe i inni przedstawiciele władz zajmą się obliczeniem emerytury w ramach swoich czynności urzędowych. Pracownik powinien jednakże dla pewności zachować dokumenty dotyczące pracy w takich krajach, w których wykonywał on pracę w czasie swojej kariery zawodowej.

Pracodawca ma obowiązek ubezpieczenia pracownika również od wypadku lub śmierci a także wzięcia dla pracowników dobrowolne ubezpieczenie na czas wolny od pracy. Ubezpieczenie od wypadku obejmuje również dojazdy pomiędzy miejscem zamieszkania i pracą. Pracodawca ma też obowiązek wzięcia grupowego ubezpieczenia na życie, jeżeli zobowiązuje go do tego istniejąca ogólna umowa o warunkach pracy. Z grupowego ubezpieczenia na życie wypłaca się pracownikowi odszkodowanie za trwałą niezdolność do pracy lub w wypadku

śmierci odszkodowanie dla jego najbliższych lub określonej osoby.

Pracodawca jest zobowiązany do płacenia zgodnej z przepisami prawa opłaty ubezpieczeniowej od bezrobocia, którą również pracownik opłaca ze swojej pensji. Pracodawca dba o odprowadzenie tych opłat. Pracownik może sam dobrowolnie ubezpieczyć się dodatkowo od bezrobocia poprzez członkostwo Kasy dla bezrobotnych. Opłaty tego typu są zróżnicowane w zależności od wynagrodzenia i Kasy dla dla bezrobotnych. Pracodawca może też bezpośrednio z pensji pracownika odprowadzać takie opłaty do Kasy dla bezrobotnych. Zazwyczaj jednak pracownik sam załatwia sprawy takich opłat.

W Finlandii firmy ubezpieczeniowe załatwiają sprawy związane z wymaganymi przez prawo opłatami na emeryturę i ubezpieczenia od wypadku. Obowiązkiem pracodawcy jest coroczne poinformowanie firmy ubezpieczeniowej o wypłaconych wynagrodzeniach i firma ubezpieczeniowa przekazuje

takie zgłoszenie do Centrum zabezpieczenia emerytalnego (Eläketurvakeskus (ETK)). ETK przesyła pracownikom w regularnych odstępach czasu informację dotyczącą wielkości nagromadzonej emerytury. W tym momencie pracownik może sprawdzić, czy pracodawcy załatwili odpowiednie ubezpieczenia i odprowadzali opłaty, na podstawie których nalicza się emeryturę. Na tym etapie warto zgłosić możliwe uwagi i poprawki, jeżeli brak pewnych danych dotyczących czasu pracy i wynagrodzeń, tak aby prawo do emerytury zostało zapisane na podstawie właściwych danych. Takie uwagi można wykonać nawet już w wieku emerytalnym. Pracownik może zawsze poprosić ETK o przesłanie wyciągu z rejestru. Aby pracownik mógł później udowodnić zaistnienie stosunku o pracę, powinien on pod koniec stosunku o pracę zawsze poprosić o wydanie świadectwa pracy, napisanie którego należy do obowiązków pracodawcy.

## 5.2 Opodatkowanie

Pracodawca odprowadza z pensji przedpłatę podatkową. Do ściągania opłat podatkowych potrzebna jest karta podatkowa, na której jest zaznaczony określony przez Urząd Podatkowy procentowy podatek. W prawie o podatkach istnieją przepisy dotyczące np. zagranicznych specjalistów. Tzw. "osoby kluczowe" przedsiębiorstw mogą na podstawie pewnych warunków otrzymać ulgi podatkowe w czasie pierwszych 24 miesięcy pracy w Finlandii. Niniejsze prawo obowiązuje jako prawo tymczasowe.

Władze podatkowe określają samodzielnie, niezależnie od decyzji np. Keli (ZUS) lub Rejestru społeczeństwa, czy osobę otrzymującą wynagrodzenie traktuje się jako ogólnie lub częściowo podlegającą opłatom podatkowym. Osoby przebywające w Finlandii bez przerwy przez okres ponad 6 miesięcy są zazwyczaj zobowiązane do płacenia podatków i nawet krótka nieobecność nie ma wpływu na określenie pobytu inaczej niż jako stały.

Pomiędzy państwami istnieje wiele umów specjalnych dotyczących opodatkowania, które mogą mieć bardzo szeroki zasięg i dotyczyć pracowników z wielu grup zawodowych. Z tego względu warto zawsze zapytać we własnym Urzędzie Podatkowym urzędnika odpowiedzialnego za sprawy międzynarodowe o porady dotyczące opodatkowania pracownika cudzoziemskiego i dokładnie wyjaśnić rodzaj wykonywanej pracy i wielkość wynagrodzenia.

### a) osoby objęte ogólnym obowiązkiem płacenia podatków

Pracownik przebywający w Finlandii ponad 6 miesięcy uważany jest za osobę tzw. ogólnie podlegającą obowiązkowi płacenia podatków, czyli poziom jego opodatkowania określa się na takich samych podstawach jak osoby przebywającej w Finlandii na stałe. W celu określenia poziomu opodatkowania osoba musi otrzymać kartę podatkową. Przed jej uzyskaniem obywatele EOG/UE muszą dokonać rejestracji u przedstawicieli miejscowej policji, innym osobom wystarczy ważne pozwolenie na pobyt pracownika. Następnie osoba może otrzymać z Magistratu personalny numer identyfikacyjny (Pesel). Również Urząd Podatkowy może przyjąć podanie o przyznanie personalnego numeru identyfikacyjnego. W celu otrzymania karty podatkowej pracownik lub jego pracodawca musi wypełnić formularz podaniowy. Na karcie podatkowej zaznacza się procentowy poziom odprowadzanego podatku i granicę dochodów, do której jest on obowiązujący oraz procent dodatkowy dotyczący przekroczonego dochodów. Pracownik może wybrać granicę dochodów w skali miesięcznej lub rocznej. Jeżeli pracownik nie dostarczy karty podatkowej pracodawcy, do przedpłaty podatkowej stosuje się poziom 60%. Wraz z podatkiem z pensji ściąga się opłaty na emeryturę, oraz na ubezpieczenie zdrowia i bezrobocia. Osoby podlegające ogólnemu obowiązkowi płacenia podatków składają roczne rozliczenie podatkowe w Finlandii, w którym wszystkie możliwe dochody z całego świata powinny zostać zgłoszone. Jeżeli pracownik ma stały adres zamieszkania w innym kraju, umowa dotycząca opodatkowania zawarta pomiędzy Finlandią i tym krajem eliminuje podwójne opodatkowanie.

### b) osoby objęte ograniczonym obowiązkiem płacenia podatków

Pracownicy objęci ograniczonym obowiązkiem płacenia podatków przebywają na terenie Finlandii najwyżej 6 miesięcy. W stosunku do nich stosuje się postępowanie tzw. podatku źródłowego. Kartę podatkową podatku źródłowego otrzymuje się w Urzędzie Podatkowym. Jeżeli pracownik nie dostarczy pracodawcy karty podatku źródłowego, ściągną podatek będzie miał wielkość 60%. Wysokość podatku źródłowego jest stała i wynosi 35%, ale pracodawca może wykonać odpis od tego podatku w wysokości

Pracodawca płaci z wynagrodzeń również opłatę na zabezpieczenia socjalne, które odprowadza wraz z opłatami podatkowymi do Urzędu Podatkowego. Na tej podstawie finansuje się utrzymywane przez Kela (ZUS) zabezpieczenia socjalne, na finansowanie których główna część przychodzi właśnie przez podatki. W stosunku do zagranicznej siły roboczej od początku roku 2005 odnośnie ściągania opłat na zabezpieczenia socjalne istnieje specjalne wskazanie: od wynagrodzenia osób pracujących w kraju krócej niż 4 miesiące nie odprowadza się obowiązujących pracodawcę opłat na zabezpieczenia socjalne ani pracowniczych opłat na ubezpieczenie zdrowia, ani osób tych nie wprowadza się w zasięg fińskiej opieki zdrowotnej. Opłaty na emeryturę i ubezpieczenie od bezrobocia są ściągane. Obywatele krajów EOG/UE lub obywatele krajów trzecich mieszkający legalnie na terenie kraju członkowskiego UE są jednakże upoważnieni do korzystania w czasie trwania stosunku o pracę z publicznych usług opieki zdrowotnej w Finlandii. Osoby przyjeżdżające z krajów trzecich na okres krótszy niż 4 miesiące nie są uprawnieni do korzystania z tych usług.

510 euro w miesiącu lub 17 euro dziennie w stosunku do każdego dnia roboczego, jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia jest krótszy niż miesiąc. Jest to końcowe opodatkowanie i nie wymaga ono składania rozliczenia podatkowego. Pracownik jest zobowiązany do płacenia podatku tylko od zarobków uzyskanych na terenie Finlandii. Po zakończeniu pracy pracodawca ma obowiązek wydać zaświadczenie potwierdzające wielkość otrzymanego wynagrodzenia i ściągniętych podatków źródłowych. Warto je zachować, ponieważ w razie potrzeby można je okazać władzom podatkowym w kraju stałego zamieszkania. Dodatkowo pracodawca odprowadza od pensji pracownika opłaty na ubezpieczenia emerytalne i bezrobocia. Jeżeli pracownik pracuje ponad 4 miesiące i nie przedstawi tzw. dowodu pracownika oddelegowanego, czyli druku E101, z pensji ściąga się również opłaty na ubezpieczenie zdrowia i zabezpieczenia socjalne. Opłaty te wynoszą razem około 7%. Dla każdego pracodawcy potrzebna jest własna karta podatkowa. Pracownicy przyjeżdżający z krajów EOG/UE mogą dodatkowo wybrać na własne życzenie progresywny system opodatkowania w Finlandii, jeżeli 75% ich dochodów w roku podatkowym będzie pochodziło z Finlandii. Może to być wykonane z dołu dopiero po zakończeniu rocznego wykonywania pracy. Do tego wymagany jest fiński personalny numer identyfikacyjny.

### 5.3 Zorganizowanie opieki zdrowotnej miejsca pracy

Pracodawca musi na swój koszt zorganizować opiekę zdrowotną miejsca pracy mającą na celu zapobieganie zagrożeniom i zakłóceniom stanu zdrowia związanych z pracą i warunkami jej wykonywania oraz zapewnienie pracownikom bezpieczeństwa, zdolności do wykonywania pracy i odpowiedniego stanu zdrowia. Pracodawca może również dodatkowo zorganizować dla pracowników usługi związane z opieką na wypadek choroby i inne usługi opieki zdrowotnej. Zakres opieki zdrowotnej jest uzależniony od umowy związanej przez pracodawcę. Normalnie np. opieka dentystryczna nie należy do zasięgu opieki zdrowotnej. Usługi związane z opieką zdrowotną można otrzymać w przychodni zdrowia, zorganizować samemu lub zorganizować w prywatnej przychodni usługowej. Kela kompensuje pracodawcy koszty poniesione na skutek zorganizowania opieki zdrowotnej miejsca pracy.

W przypadku choroby pracownik powinien zgłosić to bezzwłocznie swojemu

pracodawcy. W zależności od pracodawcy i umowy o warunkach pracy pracownik powinien albo natychmiast albo po upływie określonego czasu przedstawić świadectwo choroby. Pracodawca płaci wynagrodzenie za czas trwania choroby i Kela wypłaca pracodawcy po 9 dniach jego odpowiedzialności finansowej chorobowe stawkiienne do 28 dni choroby. Po upływie tego czasu pracownik sam załatwia odbieranie chorobowych stawek dziennych dla siebie z Keli i wypłacanie wynagrodzenia przez pracodawcę ustaje. Wypłacanie przez pracodawcę wynagrodzenia za czas choroby może być znacznie dłuższe w zależności od warunków umowy o pracę. Zgodnie z prawem wtedy również pracodawca może otrzymywać dla siebie chorobowe stawkiienne.

Pracodawca ma też inne obowiązki, które wiążą się ze zdrowiem, dobrym samopoczuciem, bezpieczeństwem i zdolnościami do wykonywania pracy pracowników. Pracodawca, podobnie jak i pracownik muszą dbać o bezpieczeństwo w miejscu pracy i pracodawca musi szczególnie zadbać o zorganizowanie spraw związanych z ochroną pracy. W miejscu pracy działają pełnomocnicy d/s ochrony pracy, którzy mają za zadanie organizowanie ochrony pracy. Urzeczywistnianie wymagań ochrony pracy jest nadzorowane kontrolami przeprowadzanymi przez inspektorów d/s ochrony pracy. Za zaniedbania i wykroczenia pracodawca może zostać ukarany. Pracodawca odpowiada również za równe traktowanie pracowników i eliminowanie wyobcowania w miejscu pracy. O sprawy równouprawnienia w miejscu pracy oraz wyeliminowania przypadków dokuwania i dyskryminacji dba się w oparciu o przepisy prawne.

### 5.4 Ubezpieczenie od bezrobocia

Oprócz opłat na ubezpieczenie od bezrobocia płaconych przez pracodawcę i pracownika, pracownik może również wziąć dobrowolne, ale regulowane przez prawo ubezpieczenie, zapisując się na członka Kasy dla bezrobotnych. Do tego typu ubezpieczenia od bezrobocia nabiera się prawa, czyli tzw. warunek bycia pracownikiem zostaje spełniony, kiedy osoba będąc członkiem Kasy dla bezrobotnych wykonywała pracę przez okres 10 miesięcy. Jeżeli po tym okresie straci pracę lub zostanie skierowana na przymusowy urlop bezpłatny, ma ona prawo do otrzymywania zabezpieczenia od bezrobocia w wielkości związanej z poziomem zarobków, którą określa się na podstawie

Jeżeli pracodawca nie pochodzi z Finlandii, ani też przedsiębiorstwo nie ma stałego miejsca działania w Finlandii i wykonywanie pracy trwa krócej niż 6 miesięcy, Finlandia nie ściąga podatków i są one płacone w kraju rodzinnym. Chociaż wszystkie wspomniane powyżej warunki będą spełnione, ale czas wykonywania pracy przekroczy 6 miesięcy, podatki mają być płacone w Finlandii. W takim wypadku warto skontaktować się z Urzędem Podatkowym i jego oddziałem zajmującym się międzynarodowymi sprawami podatkowymi w celu wyjaśnienia międzypaństwowych umów podatkowych. Jeżeli pracownicy posiadają tzw. dowód pracownika oddelegowanego, druk E101, opłaty na ubezpieczenia zdrowia i zabezpieczenia socjalne nie będą ściągane. W takim wypadku Urząd Podatkowy wyznacza płacenie podatku z góry. Jeżeli podatek z góry nie zostanie wyznaczony, podatki będą i tak musiały być później zapłacone w końcowym rozliczeniu podatkowym.

dochodów za ostatnie 10 miesięcy. Zabezpieczenie od bezrobocia wypłaca się przez okres nie dłuższy niż 500 dni. W stosunku do osoby przyjeżdżającej z terenów UE/EOG warunek bycia pracownikiem nie musi zostać spełniony na terenie Finlandii. Wystarczy, że zaraz po przeprowadzce do Finlandii osoba zapisała się na członka Kasy dla bezrobotnych (osoby przeprowadzające się z terenów UE/EOG w ciągu 4 tygodni, osoby z Krajuw Północnych w ciągu 8 tygodni), dostarczyła do Kasy druk E301 z ostatniego kraju gdzie pracowała, oraz pracowała w Finlandii przez przejściowy okres 4 tygodni. W podobny sposób należy działać w sytuacji przeprowadzenia się z Finlandii do pracy w innym kraju UE/EOG, ale należy wziąć pod uwagę, że metody postępowania lub minimalne okresy wykonywania pracy mogą być różne w różnych krajach. Osoby przyjeżdżające spoza terenów krajów UE/EOG nie mają takiego przywileju.

W Finlandii istnieje wiele Kas dla bezrobotnych i kryteria przyjmowania na członka opierają się o rodzaj wykonywanego zawodu lub dane wykształcenie. Większa część Kas dla bezrobotnych jest powiązana ze Związkami Zawodowymi, ale niektóre Kasy są od nich zupełnie niezależne. Zapisanie się na członka Kasy dla bezrobotnych jest możliwe bez bycia członkiem Związku Zawodowego. Działalność Kas dla bezrobotnych opiera się na przepisach prawa.

Już w miejscach pracy średniej wielkości działa przedstawiciel Związków Zawodowych – zazwyczaj w roli męża zaufania – do którego można się zwrócić bez konieczności wstępowania do większej niż w miejscu pracy organizacji Związków Zawodowych lub Kasy dla bezrobotnych, natomiast można swobodnie dokonać wyboru takiego związku np. na podstawie rodzaju wykształcenia zawodowego. Związkowi mężowie zaufania nie załatwiają spraw związanych z przywilejami takich pracowników, którzy należą tylko do Kasy dla bezrobotnych. Jeżeli chce się uzyskać wsparcie w postaci dbania o własne przywileje i pomoc w razie sytuacji spornej, warto wstąpić do Związków Zawodowych. Związki Zawodowe w czasie negocjacji dotyczących wynagrodzeń nie zajmują się sprawami osób nie będących ich członkami. Chociaż umowy ogólne o warunkach pracy rodzą się pomiędzy Związkami Zawodowymi pracowników i pracodawców, pracodawcy działający poza nimi muszą stosować się do ogólnej umowy o warunkach pracy w danej dziedzinie działalności. Jest to tzw. zasada ogólnych zobowiązań. W taki sam sposób umowy o warunkach pracy dotyczą

również pracowników, którzy nie należą do Związków Zawodowych.

Wstąpienie do Kasy dla bezrobotnych i Związków Zawodowych opiera się na dobrowolnej decyzji. Jeżeli ktoś nie chce wstąpić i płacić dodatkowej opłaty za ubezpieczenie od bezrobocia, Kela będzie wypłacała osobie zwolnionej z pracy lub skierowanej na przymusowy bezpłatny urlop podstawowe stawki dzienne zasiłku dla bezrobotnych, jeśli tzw. warunek bycia w pracy został spełniony, podobnie jak stawki dzienne uzależnione od poziomu dotychczasowych zarobków, co dotyczy również druku E301. Jeżeli tzw. warunek bycia w pracy nie został spełniony, Kela wypłaca pod pewnymi warunkami tzw. dotację rynku pracy. Nie dotyczy to osób pracujących w kraju krócej niż dwa lata na podstawie pozwolenia na pobyt upoważniającego do tymczasowego wykonywania pracy (pozwolenie na pobyt pracownika). Biuro d/s zatrudnienia nie może zarejestrować ich jako starających się o pracę i oznacza to, że w Finlandii nie mogą oni nawet w momencie skierowania na przymusowy urlop bezpłatny lub w przypadku utraty pracy otrzymywać jakiegokolwiek zasiłku dla bezrobotnych. Również w stosunku do obywateli krajów UE/EOG nie stosuje się systemu dotacji rynku pracy, jeżeli pracują oni w Finlandii tymczasowo, ponieważ nie są oni objęci zasięgiem fińskich usług socjalnych. Natomiast opierające się na wykonywaniu pracy zabezpieczenie na wypadek bezrobocia jest w stosunku do nich stosowane, co zostało stwierdzone powyżej.

## 5.5 Prawo do czasu wolnego na sprawy rodzinne

Rodzice małych dzieci mają zgodne z przepisami prawo do otrzymania czasu wolnego na opiekę nad dziećmi. Matka i ojciec mają subiektywne prawo do dni wolnych dla matki i ojca, które są wykorzystywane w przypadku matki przed urodzeniem dziecka i tuż po jego urodzeniu, ojciec natomiast ma prawo do ojcowskich dni wolnych po urodzeniu dziecka w czasie trwania okresu płatnego urlopu macierzyńskiego lub okresu otrzymywania dotacji na rodzinę. Okres dotacji na rodzinę może zostać podzielony pomiędzy matkę i ojca albo może zostać wykorzystany częściowo co oznacza, że jedno i drugie z rodziców albo tylko jedno z nich pracuje na częściowym etacie. Urlop na opiekę wychowawczą, który przyznaje się do chwili, kiedy dziecko skończy trzy lata, można również podzielić. Jeżeli będzie on

wykorzystywany częściowo, czyli wykonując pracę na częściowym etacie, może on być przyznany do chwili, kiedy drugi rok nauki dziecka w szkole podstawowej zostanie ukończony. Jeżeli dziecko w wieku poniżej 10 lat gwałtownie zachoruje, tylko jedno z rodziców może być odpłatnie nieobecne w pracy przez okres 1-4 dni. Pracodawca może zażądać świadectwa lekarskiego w tej sprawie. W pracy można być nieobecny również z powodu gwałtownej choroby lub wypadku, które dotknęły rodzinę ale w normalnej sytuacji za czas takiej nieobecności nie otrzymuje się wynagrodzenia.

Prawo osłania również pod wieloma względami matkę będącą w ciąży; przykładowo pracodawca nie może zwolnić pracownicy z powodu ciąży ani też w czasie urlopu macierzyńskiego. W niektórych miejscach pracy stosowane są specjalne przepisy ochrony pracy przeznaczone dla pracownic w ciąży. Dodatkowo pracownik powracający z urlopu rodzicielskiego ma oparte na przepisach prawo do powrotu na to samo co przed urlopem lub porównywalne z nim stanowisko.

Koszty wymienionych powyżej urlopów na sprawy rodzinne dzielą między sobą Kela i pracodawca. Kela wypłaca rodzicom obliczone na podstawie ich zarobków pieniądze stawkiienne.

Jeżeli pracodawca będzie miał trudności produkcyjno-finansowe lub inne sprawy, które będą miały wpływ na sytuację personelu, w miejscu pracy należy pomiędzy pracodawcą a pracownikami rozpocząć rozmowy dotyczące wspólnego działania (tzw. „negocjacje wspólnego działania”). Przy pomocy takich negocjacji próbuje się znaleźć rozwiązania zaistniałej sytuacji inne niż zwolnienia lub przymusowe urlopy bezpłatne. Prawo o wspólnym działaniu zobowiązuje do rozpoczęcia i przeprowadzenia tego typu negocjacji, jeżeli przedsiębiorstwo zatrudnia ponad 30 pracowników. Pozy tym prawo dotyczące wspólnego działania w przedsiębiorstwach zobowiązuje pracodawcę do informowania pracowników o ważnych sprawach dotyczących przedsiębiorstwa, np. bilansu.

## 6. Życie i mieszkanie w Finlandii

Osoby przeprowadzające się do Finlandii z zagranicy mają do swojej dyspozycji wiele różnych przewodników, które przedstawiają informacje dotyczące przeprowadzki do Finlandii oraz życia i mieszkania na jej terenie. Przykładem może być przewodnik „Do pracy w Finlandii” opublikowany przez Ministerstwo Pracy. Niniejszy przewodnik jest przeznaczony do pomocy pracodawcy w sytuacji, kiedy zagraniczny pracownik ma przyjechać do pracy w przedsiębiorstwie. Do zakresu czynności pracodawcy należy udzielenie pracownikowi pomocy w taki sposób, że będzie on miał zabezpieczone przynajmniej tymczasowe mieszkanie i w chwili rozpoczęcia pracy zostanie zapoznany ze sprawami znanymi pracodawcy i fińskim pracownikom i oczywiście wprowadzony w zakres czynności roboczych. W niniejszym przewodniku zostały zebrane sprawy, przy pomocy których nowego, przybywającego z zagranicy pracownika można w możliwie najszybszy sposób zapoznać ze sprawami i przedstawić obraz ogólny otoczenia, co pozwoli mu na szybkie wejście w środowisko. Pomaga to również pracodawcy, bo pracownik może z pełną efektywnością rozpocząć wykonywanie pracy w przedsiębiorstwie. Sprawy związane z życiem codziennym przedstawione w niniejszym rozdziale mają kolejność „czasową” zgodnie z tym, kiedy będą dla pracownika aktualne.

### 6.1 Załatwianie mieszkania

Pracodawca, który zdecydował się na rekrutację z zagranicy zazwyczaj już z góry przygotował się do udzielenia pomocy w znalezieniu lub zorganizowaniu mieszkania dla przyszłego pracownika. Powinien on przynajmniej przemyśleć możliwość zorganizowania nawet tymczasowego mieszkania tak, aby przeprowadzający się do Finlandii pracownik mógł rozpocząć tutaj normalne życie i pracę. O tymczasowe mieszkanie można pytać w hotelach, motelach, zajazdach, akademikach studenckich, schroniskach turystycznych lub u osób prywatnych oferujących zakwaterowanie. W Turku działają również osoby, które specjalizują się w oferowaniu tego typu krótkich zakwaterowań. Najczęściej pracodawca organizuje tymczasowe zakwaterowanie na okres dwóch tygodni, w czasie których pracownik ma możliwość załatwienia wszystkich spraw formalnych związanych z przyjazdem do Finlandii, zapoznania się z zakresem przyszłej pracy i współpracownikami oraz znalezie-

nia dla siebie odpowiedniego mieszkania na dłuższy czas.

Forma i miejsce zamieszkania łączy się z upodobaniami i możliwościami pracownika, dlatego trudno jest przedstawić tutaj jednoznaczne porady. W Finlandii można mieszkać w mieszkaniu własnościowym, wynajmowanym, mieszkaniu z prawem do zamieszkania lub mieszkaniu będącym częściową własnością. Biura pośrednictwa mieszkaniowego załatwiają sprawy związane ze wszystkimi tymi formami mieszkaniowymi. W internecie można znaleźć wyczerpujące informacje dotyczące usług świadczonych przez pośredników mieszkaniowych i oferowanych mieszkaniach. Problemem może być język, ponieważ większość stron internetowych pośredników jest w języku fińskim, usługi w języku angielskim można znaleźć przynajmniej na stronach pośredników takich jak Huoneistokeskus LKV, Kiinteistömailma Oy i Asuntoleijonat. Niektórzy pośrednicy mieszkaniowi specjalizują się wyłącznie w

mieszkaniach do wynajęcia. Dodatkowo w Turku działa pośrednik mieszkań do wynajęcia, których właścicielem jest miasto: TVT Lehtolaakso Oy. Punkt „Tervetuloa Turkuun” („Witamy w Turku”) udziela porad osobom przeprowadzającym się do Turku, również w sprawach związanych z mieszkaniem.

Zakup mieszkania własnościowego, mieszkania we wspólnocie mieszkaniowej lub domku jednorodzinnego wymaga zazwyczaj wzięcia z banku pożyczki. O warunkach uzyskania takiej pożyczki warto porozmawiać z przedstawicielem własnego banku i to jeszcze przed przystąpieniem do zakupu mieszkania. Zazwyczaj do otrzymania pożyczki potrzebne jest również posiadanie własnych oszczędności oraz zabezpieczenia lub gwarancje. Odsetki od pożyczki na mieszkanie można odpisać od podatku. Pożyczkę na mieszkanie może wziąć również wspólnota mieszkaniowa i wówczas jest ona dzielona pomiędzy wszystkich właścicieli mieszkań wspólnoty. Również wtedy

odsetki od pożyczki mają prawo być odpisane od ostatecznego rozliczenia podatków. Za mieszkanie własnościowe płaci się miesięczną opłatę użytkownika oraz opłaty za wodę i elektryczność. Mieszkańcy domku jednorodzinnego opłacają sami wszystkie koszty związane z mieszkaniem.

Przy wynajęciu mieszkania strona oddająca w wynajem wymaga zazwyczaj gwarancji w wysokości 1-3 miesięcznej opłaty za wynajem, która zostanie zwrócona po ustaniu wynajmu. Najbezpieczniejszym sposobem wyłożenia gwarancji za wynajem jest otwarcie konta bankowego na nazwisko tak osoby wynajmującej jak i oddającej w wynajem. Oprócz opłat miesięcznych za wynajem osoba wynajmująca opłaca elektryczność i inne możliwe koszty związane z użytkowaniem mieszkania, takie jak np. opłata za wodę. Zużycie gazu jest w Finlandii minimalne. Mieszkania w Finlandii oddaje się w wynajem zazwyczaj nie umeblowane. Jeżeli mieszkanie jest umeblowane również opłata za jego wynajem jest trochę wyższa.

Mieszkanie z prawem do zamieszkania wymaga wkładu w wysokości 15% wartości mieszkania. Mieszkanie to przechodzi do dyspozycji mieszkańca w wyniku zawiązania przez niego z właścicielem mieszkania umowy o prawie do zamieszkania, która może być również gwarancją pożyczki. Odsetki od pożyczki wziętej na opłacenie prawa do zamieszkania mogą być odpisane od podatków. Za mieszkanie z prawem do zamieszkania płaci się opłatę za prawo do zamieszkania oraz miesięczne opłaty za użytkowanie. Posiada się prawo dysponowania mieszkaniem, ale nie można wykupić go na własność.

W przypadku mieszkania z częściową własnością mieszkaniec wykupuje na początku określoną część sumy zakupu, która wynosi około 10-30%. Właścicielem pozostałej części jest strona, która wybudowała mieszkanie. Na początku za mieszkanie płaci się tak jak za wynajem i na końcu mieszkanie można wykupić na własność. Mieszkania z częściową własnością mogą być wspomagane dotacjami ze strony państwa lub finansowane przez wolne finanse.

## 6.2 Założenie konta w banku

Założenie konta bankowego w Finlandii jest bardzo proste – w porównaniu z wieloma innymi sprawami. Można z pełną swobodą dokonać wyboru banku i nie są z tym związane żadne specjalne formalności. Z wybranym bankiem zawiązuje się pisemną umowę dotyczącą otwarcia konta. W związku z tym

potrzebny jest paszport lub dowód osobisty oraz adres w Finlandii. Możliwa jest również potrzeba przedstawienia zaświadczenia z miejsca pracy. Konto może zostać założone nawet jeżeli osoba nie otrzymała jeszcze personalnego numeru identyfikacyjnego. Zaleca się jednakże załatwienie uzyskania personalnego numeru identyfikacyjnego przed założeniem konta bankowego.

## 6.3 Przeprowadzka rodziny do Finlandii

### 6.3.1 Przedszkole

Zgodnie z prawem wszystkie dzieci poniżej wieku szkolnego mają prawo do zorganizowanej przez gminę opieki dziennej albo w przedszkolu albo u opiekunki rodzinnej. Opłaty za opiekę dzienną określane są zgodnie z wielkością rodziny i jej dochodami. Wynoszą one w granicach od 18 do 200 euro miesięcznie. Opłata obniża się od drugiego dziecka. Rodziny o najniższych dochodach są całkowicie zwolnione z opłat.

Opiekę dzienną organizuje się jako opiekę w przedszkolu, u opiekunki z gminy oraz w formie ogródków jordanowskich. Sprawą zamienną w stosunku do korzystania z gminnej opieki nad dzieckiem jest dotacja na opiekę domową nad dzieckiem, kiedy dziecko w wieku poniżej 3 lat jest pod opieką we własnym domu i dotacje na prywatną opiekę nad dzieckiem, kiedy rodzina korzysta z zaaprobowanego prywatnego przedszkola lub sama zatrudnia prywatną opiekunkę. W Keli można dowiedzieć się o formalności potrzebne do uzyskania takich dotacji. W Turku działają międzynarodowe przedszkola, w tym kilka przedszkoli angielskojęzycznych. Warto dowiedzieć się o inne możliwości językowe.

Podania o gminną opiekę nad dzieckiem można składać przez cały rok i miejsca opieki są przyznawane na tak długo jak jest to potrzebne, lub też do dnia 31 lipca roku, w którym dziecko pójdzie do szkoły.

### 6.3.2 Szkoły

Dzieci mają prawo do nauczania wstępnego (zerówki) na rok przed tym jak obejmie je obowiązek nauczania czyli w roku, w którym skończą sześć lat.

Nauczanie podstawowe obejmuje swym zakresem dziewięć lat. Dzieci mieszkające na stałe w Finlandii, również obywatele innych krajów, podlegają obowiązkowi nauki. Obowiązek nauki oznacza ukończenie nauki zakresu podstawowego. Rozpoczyna się ona w roku, kiedy dziecko kończy 7 lat i kończy,

kiedy obowiązek nauki został spełniony lub jeśli od rozpoczęcia spełniania tego obowiązku upłynęło 10 lat.

Dziecko przyjeżdżające z zagranicy jest zazwyczaj umieszczane w klasie odpowiedniej do jego wieku oraz poziomu wiedzy i umiejętności. Ma ono prawo do nauki języka fińskiego lub szwedzkiego w wymiarze godzin przeznaczonym szczególnie dla imigrantów. Szkoły organizują zgodnie z własnymi możliwościami korepetycje dla uczniów – imigrantów obejmujące różne przedmioty nauczania. Korepetycje mogą być udzielane z różnych przedmiotów w języku ojczystym ucznia. Gminy mogą zorganizować dla dzieci imigrantów również naukę w ich ojczystym języku.

Gimnazjum można ukończyć w ciągu 2-4 lat i nauka w nim ma na celu zdanie matury. Uczeń – imigrant może przy zdawaniu matury złożyć egzamin z języka fińskiego lub szwedzkiego jako drugiego języka (dla Finów jest to egzamin z języka ojczystego).

W czasie nauki w gimnazjum koszty podręczników i przyborów do nauki pokrywa się samemu. Nauczanie, posiłki i opieka nad uczniem są bezpłatne. Również dla uczniów gimnazjum można zorganizować naukę ich języka ojczystego oraz korepetycje z różnych przedmiotów nauczania. Do gimnazjum można jako ucznia przyjąć osobę, która posiada świadectwo ukończenia szkoły podstawowej lub zdobytą w inny sposób podobną wiedzę. O przyjęcie do gimnazjum podobnie jak i do innych zakładów nauczania opartych na wiedzy podstawowej składa się podanie na wiadomości ogólnym. Wybór uczniów otrzymujących miejsce nauki w gimnazjum opiera się na uzyskanych poprzednio wynikach nauki. Podanie o przyjęcie do gimnazjum na podstawie zagranicznego świadectwa szkolnego składa się w czasie ogólnego składania podań bezpośrednio do gimnazjum. Gimna-

zjum można również ukończyć jako uczeń prywatny składający egzaminy.

W Helsinkach działają następujące szkoły obcojęzyczne oferujące naukę gimnazjalną: The International School of Helsinki, The English School, Helsingin ranskalais-suomalainen koulu (Szkoła francusko-fińska w Helsinkach), Helsingin saksalais-suomalainen koulu (Szkoła niemiecko-fińska w Helsinkach) oraz Suomalais-venäläinen koulu (Szkoła fińsko-rosyjska). W miastach Imatra, Joensuu i Lappeenranta działa Itä Suomen suomalais-venäläinen koulu (Szkoła fińsko-rosyjska Finlandii Wschodniej).

Szkoły z wykładowym językiem angielskim (nauka podstawowa i gimnazjum) to: The International School of Helsinki i The English School w Helsinkach, The International School of Vantaa w Vantaa, Espoo International lower secondary School i Espoo International upper secondary School w Espoo, Turku International School w Turku, Oulu International School w Oulu i The Voionmaa English School w Jyväskylä, oraz International School Cygnaeus w Pori (klasy 1–6).

Zdanie międzynarodowej matury (International Baccalaureate, IB) jest możliwe w 11 gimnazjach w różnych stronach Finlandii. Egzaminy zdaje się w języku angielskim. Oprócz wspomnianych szkół w wielu szkołach istnieją grupy nauczania, w których nauka odbywa się całkowicie lub częściowo w języku obcym.

W programie nauczania język fiński lub szwedzki jako drugi język nie są oddzielnymi przedmiotami ale są jednym ze składników przedmiotu nauczania pod nazwą Język ojczysty i literatura. Jeżeli w szkole nie zostanie zorganizowana oddzielna nauka języka fińskiego lub szwedzkiego jako drugiego języka, uczeń uczestniczy w lekcjach języka ojczystego i literatury i naukę dostosowuje się do potrzeb ucznia imigranta. Nauka języka fińskiego lub szwedzkiego nie ogranicza się jednakże wyłącznie do lekcji z tego języka, ale wszystkie przedmioty wykładane w szkole wspierają naukę tego języka.

### 6.3.3 Przychodnie dla matki z dzieckiem i opieka zdrowotna rodziny

Osoby przebywające w domu, nie pracujący członkowie rodziny mają również prawo do opieki zdrowotnej i ogólnego ubezpieczenia zdrowia, jeżeli przebywanie na terenie Finlandii ma charakter pobytu stałego. Podanie o wejście w zasięg usług zabezpieczeń socjalnych w stosunku do rodziny zawsze warto złożyć bezzwłocznie. W Keli można

uzyskać w tej sprawie informacje dodatkowe i instrukcje postępowania. Najczęściej osoby przyjeżdżające do Finlandii na okres krótszy niż dwa lata mają prawo do usług ogólnej opieki zdrowotnej i opieki zdrowotnej w miejscu pracy na tych samych warunkach jak osoby mieszkające tu na stałe. Jeżeli członek rodziny osoby pracującej w Finlandii krócej niż dwa lata nie ma prawa do usług ogólnej opieki zdrowotnej, może on korzystać z szerokiego wachlarza usług prywatnych oferowanych w tym zakresie. Publiczny system opieki zdrowotnej ma w Finlandii pełny zasięg.

Przychodnie dla matki z dzieckiem działają jako część przychodni zdrowia. Celem jest możliwie najlepsze zabezpieczenie zdrowia brzemiennej matki, płodu i narodzonego dziecka. Usługi przychodni dla matki z dzieckiem są bezpłatne. Wizyty w takich przychodniach są związane albo z trwającą ciążą i jej obserwacją albo obserwacją rozwoju narodzonego dziecka, w innych przypadkach chorobowych należy zgłosić się do przychodni zdrowia, lekarza prywatnego lub do szpitala.

Przychodnia dla matki z dzieckiem prowadzi obserwację dobrego samopoczucia matki i płodu oraz organizuje dla rodziców szkolenia dotyczące porodu. Kobieta w ciąży powinna zgłosić się na kontrolę do przychodni dla matki z dzieckiem przed ukończeniem czwartego miesiąca ciąży po to, aby uzyskać prawo do zasiłku dla matki. W czasie normalnego przebiegu ciąży brzemienista matka odbywa w przychodni 12-15 wizyt kontrolnych i zazwyczaj przyjmowana jest przez pielęgniarkę. Lekarz bada matkę 2-3 razy w czasie trwania ciąży. Większość przychodni zdrowia oferuje matce możliwość skorzystania z badania ultradźwiękami, wykonywanym zazwyczaj w 12-16 tygodniu ciąży.

Przychodnia dla dzieci ma za zadanie obserwację i wspieranie fizycznego, psychicznego i socjalnego rozwoju dziecka oraz skierowanie dziecka w razie potrzeby na dodatkowe badania i uzyskanie pomocy w innych jednostkach opieki zdrowotnej. Przychodnie dla matki z dzieckiem wspierają i pomagają w kierowaniu sprawami związanymi z dorastaniem i opanowaniem spraw życiowych. Po urodzeniu dziecka pielęgniarka z przychodni dla matki z dzieckiem odwiedza dziecko w jego domu. Następnie dziecko i rodzina stają się klientami przychodni zdrowia dziecka. Zgodnie z zaleceniami, dzieci w wieku poniżej roku przechodzą kontrolę w przychodni zdrowia dziecka osiem razy, dzieci w wieku 1-2 lata cztery razy w roku

i starsze raz w roku. Lekarz przeprowadza kontrolę stanu zdrowia dzieci poniżej jednego roku życia 2-3 razy, a następnie co drugi lub trzeci rok aż do chwili, kiedy dziecko w wieku 7 lat rozpocznie naukę w szkole i przejdzie pod opiekę zdrowotną systemu szkolnego.

Opieka zdrowotna zorganizowana jest okręgowo co oznacza, że własna przychodnia zdrowia jest określona zgodnie z miejscem zamieszkania. W stosunku do publicznego sektora opieki zdrowotnej stosuje się w Finlandii zasadę gwarancji udzielania pomocy co oznacza, że uzyskanie pomocy w przypadkach nie wymagających natychmiastowej interwencji powinno nastąpić w określonym przedziale czasowym. Pomoc udzielana w ramach opieki zdrowotnej jest zazwyczaj w dużej mierze pomocą wymagającą szybkiej interwencji co oznacza, że np. ofiara nieszczęśliwego wypadku otrzyma ją bezzwłocznie i osoba ciężko chora możliwie jak najszybciej. Kontakt z przychodnią zdrowia można uzyskać w dni powszednie w czasie godzin otwarcia telefonicznie albo zgłaszając się tam osobiście. Potrzebę uzyskania pomocy przez pacjenta ocenia się zazwyczaj już podczas rozmowy telefonicznej i może to wykonać inna niż lekarz osoba działająca w zawodzie związanym z opieką zdrowotną. Jeżeli oceni się, że osobista wizyta w przychodni jest niezbędna, czas na wizytę musi być wyznaczony w ciągu najbliższych trzech dni powszednich.

Normalnie już w czasie pierwszej wizyty w przychodni zdrowia rozpoczyna się leczenie. Jeżeli nie jest to możliwe, pomoc związana ze stanem zdrowia musi zostać udzielona najpóźniej w ciągu trzech miesięcy. Jeżeli w przychodni udzielana jest pomoc w zakresie specjalnej opieki zdrowotnej, musi ona zostać udzielona najpóźniej w ciągu sześciu miesięcy.

Przyjęcie do szpitala wymaga skierowania od lekarza. Szpital ma obowiązek rozpocząć dokonywanie oceny potrzeby leczenia w ciągu trzech tygodni od chwili otrzymania skierowania. Oceny można dokonać albo na podstawie skierowania albo wzywając pacjenta na badania do szpitala. Jeżeli na podstawie wyników badań zostanie stwierdzone, że pacjent wymaga leczenia w szpitalu, takie leczenie powinno się rozpocząć najpóźniej w ciągu sześciu miesięcy od dokonania oceny.

Jeżeli własna przychodnia zdrowia lub szpital nie będą w stanie zorganizować leczenia pacjenta w określonym przedziale czasu, są one zobowiązane do zorganizowania pacjentowi możliwości uzyskania leczenia gdzie indziej, albo w drugim okręgu opieki zdrowotnej albo w sektorze prywatnym. Pacjent nie będzie w związku z tym ponosił żadnych dodatkowych kosztów. Ma on jednak prawo do odmówienia przyjęcia takiej pomocy.

W prywatnych przychodniach zdrowia pomoc zostaje udzielona natychmiast i osobom należącym do fińskiego systemu ubezpieczeń zdrowotnych Kela kompensuje koszty leczenia w części pokrywanej przez ubezpieczenie.

### 6.3.4 Dodatek na dzieci i zabezpieczenia socjalne rodziny

Dodatek na dzieci ma na celu częściowe pokrycie kosztów związanych z dzieckiem. W Finlandii zasiłek na dzieci wypłaca się wszystkim rodzinom niezależnie od dochodów. Dodatek na dzieci jest stopniowany odpowiednio do ilości dzieci w taki sposób, że dodatek na pierwsze dziecko jest najniższy. Wypłaca się go na dzieci w wieku poniżej 17 lat. O taki dodatek występuje się do Keli. Jeżeli dziecko mieszka na stałe w Finlandii i jest objęte zasięgiem usług socjalnych Finlandii, jest na nie płacony dodatek. Na dzieci pracownika, który przyjechał z krajów EOG/UE dodatek można wypłacać natychmiast, jeżeli stosunek o pracę będzie trwał bez przerwy przynajmniej przez 4 miesiące.

Do otrzymywania zasiłku dla matki mają prawo kobiety brzemiennie mieszkające na stałe w Finlandii, których okres ciąży trwał przynajmniej 154 dni, i które odbyły kontrolę zdrowia przeprowadzoną przez lekarza lub w przychodni dla matki z dzieckiem przed ukończeniem czwartego miesiąca ciąży. Uznaje się również odbycie podobnej kontroli lekarskiej za granicą. Matka może dokonać wyboru pomiędzy opakowaniem zawierającym wyposażenie dla niemowlaka

i sumą 140 euro wolną od podatku. Opakowanie z wyposażeniem dla niemowlaka zawiera ubranka i przybory. Zasiłek dla matki wypłaca się w formie podwyższonej dla rodzin wielodzietnych, w których rodzi się lub jest jednocześnie adoptowanych więcej niż jedno dziecko. Matka musi mieszkać na stałe w Finlandii już wtedy, kiedy wnosi się o zasiłek. Matki przeprowadzające się z terenów UE/EOG i z krajów do nich nie należących są w stosunku do zasiłku na matkę traktowane w taki sam sposób.

Matka rodząca dziecko ma prawo do tzw. macierzyńskiego dodatku pieniężnego wypłacanego przez okres 105 dni powszednich, po którym to okresie jedno z rodziców ma możliwość kontynuowania opieki nad dzieckiem w domu w oparciu o wychowawczy zasiłek rodzicielski. Wypłacanie tego zasiłku ustanie po upływie 158 dni powszednich, kiedy dziecko będzie w wieku około dziewięciu miesięcy. Jeżeli współmałżonek pozostający w domu nie pracował, gwarantuje mu się na ten okres zabezpieczenie podstawowe. Otrzymywanie stawek dziennych zasiłku wymaga jednak, aby osoba starająca się o to mieszkała w Finlandii przynajmniej przez okres 180 dni przed obliczonym dniem porodu dziecka. Osoby przyjeżdżające z terenów UE/EOG mogą „uzbić” czas 180 dni w kraju skąd przyjadą ubezpieczeniem okresowym, które zostanie potwierdzone drukiem E104. O przyznanie zasiłku na opiekę nad dzieckiem można wystąpić po zakończeniu okresu otrzymywania zasiłku rodzicielskiego.

W celu zabezpieczenia opieki nad małym dzieckiem i wykorzystania różnych możliwości, rodzice mogą dokonać wyboru pomiędzy już wspomnianą formą gminnej opieki dziennej, zasiłkiem na opiekę w domu, częściowym zasiłkiem na opiekę w domu lub zasiłkiem na prywatną opiekę nad dzieckiem. Pracownicy przyjeżdżający z terenów UE/EOG posiadający ubezpieczenie emerytalne i ich współmałżonkowie, jeżeli przeprowadzili się wraz z pracownikiem do Finlandii, mają prawo do zasiłku na opiekę w domu natychmiast od chwili rozpoczęcia stosunku o pracę. Czyli w tym wypadku wyjątkowo nie wymaga się nawet czteromiesięcznego okresu pracy. Do przyjeżdżających z innych krajów stosuje się warunek minimum dwuletniego okresu wykonywania pracy. Kela (ZUS) wypłaca rodzinie na podstawie złożonego podania związane z opieką zasiłki w wielkości zgodnej z określonymi przez prawo granicami dochodów.

Zasiłek na opiekę w domu mogą otrzymywać rodzice dziecka w wieku poniżej

3 lat, którzy sami mogą pozostać w domu w celu opieki nad dzieckiem, albo wynajmując do tego osobę prywatnie oferującą takie usługi. Rodzice dostają z pracy na ten okres urlop na opiekę nad dzieckiem. Zasiłek na opiekę w domu może być wypłacany również członkowi rodziny przebywającemu w domu, nawet jeżeli osoba ta nie pracowała w Finlandii. Zasiłek na opiekę w domu dzieli się na kwoty na opiekę w takim samym wymiarze dla wszystkich i może on być wypłacany na wszystkie dzieci poniżej wieku szkolnego jeżeli w rodzinie jest jedno dziecko w wieku poniżej trzech lat, oraz na dodatek na opiekę, który jest uzależniony od wielkości rodziny i jej dochodów i który jest wypłacany tylko na jedno dziecko. Oprócz tego większość gmin wypłaca wraz zasiłkiem na opiekę w domu tzw. dodatek gminny. Częściowy zasiłek na opiekę wypłacany jest rodzicom dziecka w wieku poniżej trzech lat oraz rodzicom uczniów pierwszej i drugiej klasy szkoły podstawowej. Dodatkowo wypłaca się takie pieniądze jednemu z rodziców, którego dziecko uczestniczy w obowiązującej nauce wstępnej (zerówka). Dotację na prywatną opiekę nad dzieckiem poniżej wieku szkolnego można uzyskać, jeżeli dziecko nie uzyska gminnej opieki dziennej. Dotację pieniężną na opiekę prywatną i dodatek na opiekę wypłaca się rodzinie na każde dziecko. Dotację wypłaca się opiekunom, ale podanie o przyznanie dotacji składa rodzina, której dzieci są pod jej opieką. Podanie o taką dotację składa się w Keli.

Pieniądze za dni chorobowe są przeznaczone w głównej mierze na pokrycie strat zarobkowych wynikających z niemożności wykonywania pracy i są one określane zgodnie z poprzedzającymi chorobę zarobkami. Pieniądze za dni chorobowe są wypłacane z ubezpieczenia chorobowego w formie minimalnej stawki również dla tych osób, które nie pracują lub nie pracowały, w przypadku jeżeli choroba trwa bez przerwy co najmniej 55 dni. Warunkiem tego jest oczywiście, że członek rodziny przebywający w domu, współmałżonek, jest objęty w Finlandii systemem ubezpieczeń zdrowia. Pracownicy bez względu na to, z jakiego kraju przybyli

do Finlandii należą do systemu ubezpieczeń zdrowia zawsze wtedy, kiedy wykonywanie pracy trwa przynajmniej przez okres czterech miesięcy. Z ubezpieczenia zdrowia wypłaca się również pieniądze na rehabilitację oraz pokrywa się koszty prywatnego lekarza lub dentysty, koszty badań i leczenia, lekarstw i dojazdów związanych z leczeniem.

Rekompensatę za lekarstwa z ubezpieczenia zdrowia otrzymuje się bezpośrednio w aptece przy zakupie lekarstw na receptę, po okazaniu karty Kela. Na podstawie karty opieki zdrowotnej UE jak narazie nie można jeszcze otrzymać bezpośredniej rekompensaty w aptece. Lekarstwa są podzielone na takie, które są dostępne bez recepty i służą do samoleczenia oraz na przepisane przez lekarza lekarstwa na receptę. Lekarstwa mogą być sprzedawane wyłącznie w aptekach. Apteka ma obowiązek dokonać zamiany lekarstwa na receptę na odpowiadające mu tańsze lekarstwo, jeżeli takie lekarstwo jest dostępne.

## 6.4 Nauka języka fińskiego

Osoba przyjeżdżająca do pracy w Finlandii może uczyć się języka fińskiego na kursach, które są organizowane przez wiele różnych zakładów nauczania, instytuty, centra nauki dla dorosłych i uniwersytety. Można tu przykładowo wymienić Uniwersytety robotnicze, Uniwersytety letnie, gimnazja wieczorowe, Instytuty chrześcijańskie. Kursy nauki języka fińskiego przeznaczone dla osób pracujących są organizowane zazwyczaj w godzinach wieczornych. Odbiega to od kursów językowych przeznaczonych dla ich współmałżonków, które z kolei są organizowane w ciągu dnia. Do tematu nauki języka współmałżonka powrócimy w następnym rozdziale. Również w prywatnych szkołach językowych można uczyć się języka fińskiego, podobnie jak wynajmując do takiej nauki prywatnego nauczyciela języka dla siebie lub grupy.

Już niewielka znajomość języka pomoże w zbliżeniu się do fińskiego społeczeństwa i kultury oraz wspólnoty w miejscu pracy.

## 7. Praca współmałżonka w Finlandii

28

Kiedy pracownik – cudzoziemiec przyjedzie do pracy w Finlandii, najważniejszą sprawą dotyczącą jego samopoczucia jest dobre samopoczucie i zaaklimatyzowanie się współmałżonka i rodziny. Powyżej zostały zobrażone usługi dla rodziny i dzieci. Sytuacja współmałżonka jest bardziej problematyczna jeżeli nie zadowolony jest on rolą członka rodziny zajmującego się wyłącznie domem i dziećmi. Uzyskanie pracy w Finlandii nie zawsze jest proste, w głównej mierze z powodu zupełnego braku lub niedostatecznej znajomości języka.

Na podstawie poprzednich rozdziałów wiemy, że pozwolenia na pobyt i pracę dotyczące współmałżonka oraz jego przynależność do systemu opieki socjalnej lub możliwość korzystania z takich usług są określane zgodnie z pracującym współmałżonkiem. Następujące usługi oferowane w Finlandii osobie bezrobotnej poszukującej pracy są uzależnione od spraw przedstawionych poprzednio: czy współmałżonek osoby poszukującej pracy ma pozwolenie na pobyt, które daje prawo do wykonywania pracy i korzystania z usług Biura d/s zatrudnienia i czy współmałżonek, który przyjechał do pracy jest objęty zasięgiem zabezpieczeń socjalnych, czy też może on korzystać tylko z ograniczonych usług tego typu. Jeżeli istnieje nieograniczone pozwolenie na wykonywanie pracy, współmałżonek może rozpocząć pracę natychmiast, kiedy znajdzie się dla niego miejsce pracy. Takie pozwolenie na pracę, zwolnienie z obowiązku posiadania pozwolenia na pracę lub obywatelstwo kraju UE/EOG lub powiązanie rodzinne z obywatelem kraju UE/EOG dają prawo do statusu klienta Biura d/s zatrudnienia. Brak pozwolenia na wykonywanie pracy nie zabrania starania się o nią. Jeżeli pracodawca zdecyduje się zatrudnić pracownika, on sam składa podanie o pozwolenia na pracę dla tej osoby. Informacje dotyczące własnego prawa do wykonywania pracy w Finlandii, pozwoleniach na pracę lub ograniczeniach w wykonywaniu pracy można uzyskać w Biurze d/s zatrudnienia.

W Finlandii można poszukiwać pracy w różny sposób – nawet jeżeli nie ma się prawa do korzystania z usług Biura d/s zatrudnie-

nia. Zgłoszone na stronach Administracji d/s pracy [www.mol.fi](http://www.mol.fi) miejsca pracy są dostępne dla wszystkich spełniających wymagane warunki, warto też śledzić ogłoszenia o otwartych miejscach pracy przedstawione w gazetach, można umówić się bezpośrednio na spotkanie z pracodawcą oraz wykorzystać sieć znajomych i przyjaciół do pomocy w znalezieniu pracy. Dodatkowo można skorzystać z prywatnych biur pośrednictwa pracy i rekrutacji oraz usług biur pośredniczących w wynajmowaniu siły roboczej.

Jeżeli nie uda się znaleźć pracy swoimi siłami, można zgłosić się do Biura d/s zatrudnienia jako poszukujący pracy, jeżeli istnieje pozwolenie umożliwiające skorzystanie z takich usług. Można być osobą poszukującą pracy nawet, jeżeli nie jest się zupełnie bezrobotnym, a np. zatrudnionym na część etatu, na czas określony, przebywającym na urlopie rodzinnym lub studiującym. Osoba poszukująca pracy i będąca bezrobotną w pełnym tego słowa znaczeniu ma prawo do wszystkich usług oferowanych przez Biuro d/s zatrudnienia. Biuro d/s zatrudnienia oferuje imigrantom specjalne usługi związane z „zadomowieniem”, czyli integracją. Ważną usługą dla imigranta jest nauka języka fińskiego w ramach szkolenia związanego z polityką zatrudnienia. Kiedy nauka języka fińskiego odbywa się w ramach szkolenia związanego z polityką zatrudnienia, osoba ucząca się otrzymuje za czas trwania nauki zasiłek na naukę lub zasiłek rynku pracy w oparciu o ubezpieczenie od bezrobocia. Kiedy z imigrantem starającym się o pracę sporządza się tzw. plan zadomowienia i plan poszukiwania pracy, może on w tym czasie poprzez uczestniczenie w różnych szkoleniach i okresach praktyki (uczenie się poprzez pracę, próbne wykonywanie pracy lub przygotowanie do wykonywania pracy) dostać się w krąg fińskiego życia pracy i uzyskać miejsce pracy odpowiadające jego wykształceniu i umiejętnościom zawodowym.

Zgłaszając się w miejscowym Biurze d/s zatrudnienia jako poszukujący pracy, warto zabrać ze sobą wszystkie świadectwa pracy i ukończonych szkół. W stosunku do możliwości przyszłego zatrudnienia ważną sprawą jest możliwie dokładne wyjaśnienie

spraw posiadanych umiejętności związanych z doświadczeniem zawodowym i wykształceniem, tak aby można było rozpoznać, jaka droga byłaby najprostszą do znalezienia zatrudnienia w swoim zawodzie na terenie Finlandii. Warto również wraz z urzędnikiem Biura d/s zatrudnienia wyjaśnić, czy działanie we własnym zawodzie na terenie Finlandii jest ograniczone przepisami lub wymaga pozwolenia na jego wykonywanie i jakie możliwe działania należy podjąć w celu uznania w Finlandii stopnia zdobytego wykształcenia. Jeżeli zatrudnienie w zawodzie zdobytym we własnym kraju nie będzie w Finlandii możliwe lub nie posiada się żadnego zawodu można przejść szkolenie w celu zdobycia nowego zawodu.

Pracownik przeprowadzający się do Finlandii z terenów UE/EOG powinien jeszcze przed przyjazdem skontaktować się z doradcą EURES we własnym kraju, który wyjaśni sprawy związane z formalnościami które musi dopełnić osoba wyprowadzająca się do drugiego kraju oraz uprawnienia z zakresu usług socjalnych osób przyszkolonych po terenach UE/EOG. Obywatele UE/EOG mają więcej praw w zakresie zabezpieczeń socjalnych na podstawie przepisów prawnych EWG niż imigranci przybywający z krajów spoza UE. Warto wyjaśnić, czy w kraju skąd się wyjeżdża ma się prawo do ubezpieczeń na wypadek bezrobocia, które można przesunąć do Finlandii na okres trzech miesięcy w celu ułatwienia pierwszego etapu poszukiwania pracy. Podobnie warto poprosić o możliwy druk E301, przy pomocy którego można przesunąć do Finlandii z obszarów UE/EOG cykl wykonywania pracy („okresy ubezpieczenia”) uprawniające do usług socjalnych.

## 8. Na koniec

Mam nadzieję, że niniejszy przewodnik okazał się dla czytelnika pożyteczny i że udzielił on odpowiedzi na kluczowe pytania. Założeniem było, aby z przewodnika udało się zaczerpnąć w miarę dokładnych informacji i czytający nie musiał natychmiast sięgać do innych źródeł w poszukiwaniu uściśleń. Zawsze też zaleca się skontaktowanie z przedstawicielem władzy zajmującymi się tego typu sprawami, ponieważ żadne ogólne przedstawienie nie zastąpi wiedzy rzeczoznawcy. Jako autorka przewodnika byłabym zadowolona, jeżeli czytelnik zechciałby skomentować zawartość przewodnika: czy brak w nim ważnych informacji, czy przedstawione dane są błędne lub niepotrzebne. Wszystkie opinie zwrotne są mile widziane. Komentarze można przesłać na podany poniżej adres mojej poczty elektronicznej. Proszę o zaznaczenie w tytule wskazania „Opas” („Przewodnik”).

W Turku, grudzień 2006

Tuula Matikainen  
doradca EURES  
Turun työvoimatoimiston/Biuro d/s zatrudnienia w  
Turku  
työnantajapalvelut/ Usługi dla pracodawców  
tuula.matikainen@mol.fi

[www.mol.fi](http://www.mol.fi)

[www.mol.fi/eures](http://www.mol.fi/eures)

[www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu)

[www.turuntyoimatoimisto.fi](http://www.turuntyoimatoimisto.fi)

[www.uvi.fi](http://www.uvi.fi)

[www.stm.fi](http://www.stm.fi)

[www.vero.fi](http://www.vero.fi)

[www.oph.fi](http://www.oph.fi)

[www.teo.fi](http://www.teo.fi)

[www.turku.fi](http://www.turku.fi)

[www.yrityssuomi.fi](http://www.yrityssuomi.fi)

[www.enterprise finland.fi](http://www.enterprise finland.fi)

[www.poliisi.fi](http://www.poliisi.fi)

[www.kela.fi](http://www.kela.fi)

[www.maistraatti.fi](http://www.maistraatti.fi)

[www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi)

[www.cimo.fi](http://www.cimo.fi)

[www.suomi-seura.fi](http://www.suomi-seura.fi)

[www.te-keskus.fi](http://www.te-keskus.fi)

[www.potkuri.fi](http://www.potkuri.fi)

[www.phr.fi](http://www.phr.fi)

[www.ek.fi](http://www.ek.fi)

[www.sak.fi](http://www.sak.fi)

<http://www.tuakkk.fi/opiskelu/opas/survival>