

GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN ÎN FINLANDA

I. Informații privind șederea cetățenilor români pe teritoriul Republicii Finlanda

Cetățenii statelor membre pot rămâne pe teritoriul Finlandei trei luni fără a îndeplini vreo formalitate, dacă au o carte de identitate sau un pașaport valabil și dețin resurse economice suficiente pentru a se întreține.

În cazul în care un cetățean român intenționează să rămână pe teritoriul Finlandei mai mult de trei luni, trebuie să se înregistreze la secția de poliție din zona de jurisdicție în care locuiește. Situațiile în care cetățenii români se pot înregistra la secția de poliție sunt următoarele:

- dacă lucrează ca angajați sau liber profesioniști;
- dacă studiază și dețin resurse economice suficiente pentru a se întreține pe sine și, eventual, pe membrii lor de familie;
- dacă dețin resurse economice suficiente pentru a se întreține pe sine și, eventual, pe membrii lor de familie, precum și dacă au o asigurare de sănătate.

În vederea angajării, plății taxelor, efectuării de tranzacții bancare precum și pentru a putea beneficia de asistență socială, toți cetățenii finlandezi și străini aflați legal în Finlanda trebuie să aibă un cod personal de identitate (în finlandeză: *henkilötunnus* (HETU), în suedeză: *personbeteckning*.) Pentru obținerea acestuia cetățeanul străin trebuie să se adreseze Biroului Local de Evidență a Populației - Maistraatit (pentru informații suplimentare accesați: <http://www.vrk.fi/default.aspx?id=48&docid=56> sau <http://www.vrk.fi/default.aspx?id=51&docid=0>).

1. Informații privind piața muncii

Cetățenii statelor membre UE au dreptul la liberă circulație în Spațiul Economic European, **dacă dețin resurse economice suficiente pentru a se întreține pe sine și, eventual, pe membrii lor de familie.**

Accesul cetățenilor români pe piața muncii finlandeze este liber, încă de la aderarea României la UE. În general, pentru a putea ocupa un loc de muncă în această țară, cunoașterea uneia dintre cele două limbi oficiale, respectiv finlandeză sau suedeză, este esențială. O astfel de condiție impusă de angajator nu reprezintă o încălcare a libertății de circulație a lucrătorilor în Spațiul Economic European, conform prevederilor art. 3, paragraful 1 din cadrul Regulamentului UE nr. 492/2011.

Cetățenii statelor membre pot rămâne pe teritoriul Finlandei 3 luni fără a îndeplini vreo formalitate, dacă au o carte de identitate sau un pașaport valabil și dețin resurse economice suficiente pentru a se întreține.

2. Unde se găsesc posturi vacante?

Străinii care doresc să caute un loc de muncă în Finlanda ar trebui să încerce să găsească un angajator dispus să-i angajeze înainte de a intra pe teritoriul statului respectiv. Acest lucru se poate realiza contactând direct societățile care scot la concurs posturi pe propriile site-uri internet sau în anunțurile publicate în ziare sau autoritățile competente cu plasarea forței de muncă din această țară, precum Biroul de Ocupare și Dezvoltare Economică (Employment and Economic Development Office – TE Office) sau EURES.

II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor

A. Găsirea unui loc de muncă:

1. Cum se caută un loc de muncă în Finlanda?

În România:

- **Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă – ANOFM:** Strada Avalanșei, nr. 20-22, sector 4, București; tel./fax: 004021.3039839; site web:

<http://www.anofm.ro>, www.muncainstrinatate.anofm.ro care oferă servicii de mediere a forței de muncă în Uniunea Europeană prin intermediul portalului mobilității europene, **EURES**: <http://eures.anofm.ro/>.

În Finlanda

Pentru a găsi un loc de muncă în această țară puteți contacta autoritățile competente cu plasarea forței de muncă din Finlanda sau direct firmele în căutare de angajați, accesând următoarele adrese de internet:

- www.mol.fi a Biroului de Ocupare și Dezvoltare Economică (Employment and Economic Development Office – TE Office) care furnizează informații cu privire la locurile de muncă vacante, documentele necesare angajării în Finlanda precum și alte informații utile în domeniul muncii; de asemenea la adresa de e-mail tyonline@te-toimisto.fi se pot obține informații privind locurile de muncă, formare profesională și permisele necesare pentru muncă în limbile finlandeză, suedeză, engleză și rusă;
- www.eures.europa.eu a EURES (European Job Mobility Portal) care furnizează informații cu privire la locurile de muncă, condițiile de muncă și de viață și piața muncii din Finlanda și din alte state membre ale UE;
- cele aparținând diferitelor site-uri private adresate persoanelor în cautarea unui loc de muncă (ca de exemplu: <http://tyopaikat.oikotie.fi/> sau <http://www.monster.fi/>)

În cazul în care un cetățean român optează pentru o firmă privată de plasare a forței de muncă în străinătate, alegerea acesteia trebuie făcută cu mare atenție, respectiv trebuie să obțineți cât mai multe informații despre firma care va asigura serviciile de intermediere pentru a vă asigura astfel de seriozitatea, onorabilitatea și, nu în ultimul rând, de legalitatea serviciilor oferite. Pentru a preîntâmpina eventuale situații neplăcute și pentru a evita firmele ce nu respectă prevederile legale, în momentul în care decideți să apelați la un agent de ocupare a forței de muncă puteți solicita la inspectoratul teritorial de muncă în raza căruia își are sediul agentul, informații cu privire la îndeplinirea obligației de înregistrare, la activitatea de intermediere propriu-zisă

desfășurată și informații despre firmele care nu mai desfășoară activitatea de selecție și plasare forță de muncă.

2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?

Înainte de a aplica pentru un loc de muncă este necesară elaborarea unui Curriculum Vitae (CV) respectând structura indicată de organizația/site-ul care unde sunt publicate locurile de muncă vacante. În momentul aplicării pentru un loc de muncă trebuie transmis angajatorului inclusiv CV-ul completat.

B. Mutarea în altă țară:

1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?

Libera circulație a mărfurilor și a capitalurilor reprezintă două din cele patru libertăți fundamentale (libera circulație a persoanelor, serviciilor, mărfurilor și capitalurilor) instituite de Tratatul Constitutiv al Uniunii Europene, reprezentând condiții esențiale pentru funcționarea pieței interne a UE.

Circulația mărfurilor este supusă aplicării principiului de recunoaștere reciprocă, ceea ce înseamnă că orice produs fabricat sau comercializat legal într-unul din statele membre ale UE poate fi mutat și comercializat în mod liber în cadrul pieței interne a UE.

2. Cum se poate obține o locuință?

Cetățenii români pot achiziționa o locuință în Finlanda fără nici o restricție.

3. Unde se pot găsi informații cu privire la școli?

Rezidenții pot înscrie copii la școlile din zona în care locuiesc.

Informații suplimentare pot fi găsite pe site-urile primăriilor locale (pentru Helsinki puteți accesa : <http://www.hel.fi/hki/Opev/en/Etusivu>)

4. Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere?

Utilizarea unui vehicul înmatriculat în alt stat UE este permisă timp de 90 zile, după care acesta trebuie înmatriculat în Finlanda, urmând a fi achitate taxa auto și asigurarea obligatorie.

În vederea obținerii certificatului de înmatriculare vehiculul importat trebuie declarat la vamă (www.tulli.fi), pentru a fi stabilită taxa de înmatriculare. Pentru orașul Helsinki, datele de contact ale biroului „auto” sunt: Vilhonvuorenkatu 12 B, PL 62, 00501, tel. 09 6141.

De asemenea, vehiculul importat trebuie supus unei verificări tehnice la o stație autorizată (Katsatus în limba finlandeză). Detalii privind prețurile pot fi obținute accesând site-ul: www.katsastushinnat.fi

Autoritatea responsabilă pentru înmatricularea vehiculelor este Agenția Finlandeză pentru Siguranța Transporturilor (Trafi). Informații detaliate privind procedura pot fi obținute accesând secțiunea în limba engleză a site-ului www.trafi.fi.

Permisul de conducere românesc este valabil în Finlanda. Pentru preschimbarea permisului emis de autoritățile române cu unul finlandez, trebuie făcute următoarele demersuri:

- Orice persoană care locuiește permanent în Finlanda sau studiază în această țară mai mult de 6 luni poate solicita preschimbarea permisului de conducere emis într-un stat UE sau EEA (cu excepția permiselor temporare) cu unul finlandez, fără să mai dea un nou examen auto;
- Cererea de preschimbare trebuie adresată în persoană către secția de poliție.

Dosarul trebuie să cuprindă următoarele documente:

- 2 fotografii;
- permis de conducere valabil (dacă acesta a fost pierdut, este necesar un raport scris privind împrejurările pierderii documentului);
- certificat medical pentru categoria în cauză.

La secția de poliție solicitantul va completa o cerere-chestionar în care va menționa dacă are sau nu un permis auto și dacă are interdicție să conducă în alt stat UE.

Mai multe informații se pot găsi pe site-ul: www.polissi.fi , secțiunea în limba engleză.

5. Care sunt procedurile de înregistrare și privind obținerea documentului care atestă dreptul de ședere?

Cetățenii români pot călători în Finlanda până la 90 de zile fără să fie nevoie de înregistrarea șederii lor la autoritățile finlandeze.

Pentru o ședere mai lungă de 90 de zile, cetățenii români trebuie să solicite la Secția de Poliție locală eliberarea unui document care atestă dreptul la ședere în această țară.

6. Care sunt documentele necesare pe care cetățeanul român trebuie să le aibă asupra sa înainte de a pleca în Finlanda?

- Pașaport sau document de identitate valabil în UE/SEE (ATENȚIE: în cazul în care urmează să vă angajați în Finlanda este bine să vă aflați în posesia pașaportului întrucât acesta este singurul document de identitate acceptat de băncile din Finlanda pentru deschiderea unui cont bancar în vederea plății salariului!);
- Card european de sănătate emis de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) din România;
- Documente personale cum ar fi certificatul de naștere sau de căsătorie apostilate, diplomele de absolvire, certificate, atestări și referințe privind ocuparea altor locuri de muncă traduse în limba engleză, finlandeză sau suedeză și apostilate cu Apostila de la Haga, permisul de conducere etc.;
- În cazul șomerilor, formularele europene E301/U1 în scopul atestării perioadelor de asigurare sau de muncă realizate ca salariat în România atunci când este necesar și/sau E303/U3, dacă se dorește transferul dreptului la prestații de șomaj în Finlanda.

7. Care sunt pașii pe care cetățeanul român trebuie să îi efectueze imediat după sosirea sa în Finlanda pentru a se înregistra legal pe teritoriul Finlandei?

- înregistrarea rezidenței la poliție;
- obținerea codului personal de identitate finlandez de la Biroului Local de Evidență a Populației – Maistraatit;
- solicitarea la administrația financiară a unui card pentru plata taxelor (tax card – verokortti) în cazul lucrătorilor;
- înregistrarea la Biroul de Ocupare și Dezvoltare Economică (Employment and Economic Development Office – *TE Office* în termen de șapte zile de la sosirea în Finlanda, în cazul șomerilor care se află în posesia formularului E 303 sau U2 care atestă că se află în căutarea unui loc de muncă în spațiul european;
- deschiderea unui cont bancar;
- înscrierea la autoritatea națională finlandeză pentru asistență socială KELA.

C. Condiții de muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?

Consiliul Național al Educației din Finlanda este organismul competent care stabilește compatibilitatea studiilor efectuate în străinătate cu cele realizate în această țară, în cazul în care studiile reprezintă o condiție obligatorie pentru desfășurarea unei profesii reglementate, ca de exemplu cea de profesor sau de lucrător social.

Consiliul Național Finlandez al Educației decide cu privire la eligibilitatea conferită de calificările străine pentru ocuparea unui loc de muncă în serviciului public din Finlanda.

Informații suplimentare se pot obține accesând site-ul Consiliul Național Finlandez al Educației, respectiv <http://www.oph.fi/english/mobility/recognition> sau direct la adresa de e-mail: recognition@oph.fi

Autoritățile competente din fiecare domeniul specific în parte decid cu privire la acordarea dreptului de liberă practică în cazul unui străin care și-a obținut diploma de calificare profesională în alt stat. De exemplu, dreptul de a practica o profesie din

domeniul medical este acordat de Autoritatea Națională de Supraveghere pentru Sănătate și Asistență Socială VALVIRA (www.valvira.fi)

În sectorul privat, în general, fiecare angajator în parte evaluează prin proprii experți competențele profesionale conferite de o calificare obținută în alt stat atunci când se dorește angajarea unui străin.

În ceea ce privește recunoașterea profesională:

- Consiliul Național al Educației din Finlanda decide asupra eligibilității conferite de calificările străine pentru ocuparea posturilor serviciului public în Finlanda;
- autoritățile specifice din domeniu decid cu privire la acordarea dreptului de a profesa;
- angajatorii privați trebuie să evalueze competențele conferite de o calificare străină sau atunci când decid cu privire la recrutarea angajaților străini absolvenți de studii superioare în străinătate.

Instituțiile de învățământ superior și alte instituții de învățământ decid cu privire la eligibilitatea conferită de calificările străine pentru efectuarea de studii ulterioare sau pentru recunoașterea studiilor finalizate, cu o calificare, în străinătate să fie utilizată în Finlanda.

La cerere, Consiliul Național al Educației din Finlanda oferă instituțiilor de învățământ superior sfaturi cu privire la problemele legate de recunoașterea academică. Mai multe informații pot fi obținute accesând site-ul : http://www.oph.fi/english/mobility/recognition_of_foreign_studies_and_qualifications

Consiliul Național al Educației din Finlanda emite declarații pe marginea calificărilor profesionale obținute în străinătate la cerere, iar acest serviciu este supus unei taxe. O astfel de declarație emisă de către Consiliul Național al Educației din Finlanda poate fi utilă atunci când un cetățean străin se află în căutarea unui loc de muncă. Această declarație este consultativă și nu acordă eligibilitate pentru posturile publice sau competență profesională în Finlanda .

O astfel de declarație descrie statutul oficial al autorității care a emis diploma, nivelul de calificare, competența profesională oferită de calificare în țara de origine, precum și domeniul de aplicare al studiilor, în măsura posibilului.

Consiliul Național al Educației din Finlanda poate emite doar declarații privind calificările profesionale finalizate în sistemul oficial de învățământ din țara de origine. Conținutul și domeniul de aplicare al studiilor sunt descrise în măsura în care astfel de informații sunt disponibile pe certificate de calificare sau alte documente prezentate de solicitant Consiliul Național al Educației din Finlanda, cum ar fi curricula sau cerințele de calificare .

O declarație privind o calificare profesională străină poate fi eliberată în limbile finlandeză sau suedeză.

Începând cu 1 iunie 2013, taxa pentru o declarație emisă de Consiliul Național al Educației din Finlanda pe marginea unei calificări profesionale obținute în străinătate este de € 166 (Consiliul Național al Educației din Finlanda - Decizia nr. 13/020/2013). Taxa de livrare este de € 5 . Taxa pentru o declarație și taxa de livrare sunt supuse taxei pe valoarea adăugată (suma totală care trebuie plătită fiind 212,05 €) .

În vederea obținerii unei declarații emise de Consiliul Național al Educației din Finlanda pe marginea unei calificări profesionale obținute în străinătate trebuie prezentate următoarele documente:

- 1 O fotocopie legalizată a certificatului de calificare
- 2 Fotocopii legalizate ale documentelor referitoare la domeniul de aplicare și conținutul studiilor (cum ar fi foaia matricolă)
- 3 Fotocopii legalizate ale traducerii oficiale ale documentelor menționate la punctele 1 și 2
- 4 În cazul în care numele beneficiarului s-a schimbat de la finalizarea calificării, o fotocopie a unui document de identificare oficial care atestă schimbarea numelui (cum ar fi certificatul de căsătorie sau extrasul din registrul populației).
- 5 Dacă solicitarea este prezentată ca urmare a cererii unei alte autorități, o fotocopie a cererii formulate de către autoritatea în cauză .

Copii legalizate: Consiliul Național al Educației din Finlanda acceptă exemplare emise de Oficiile Registrului de la nivel local din Finlanda și de misiunile diplomatice finlandeze din străinătate și copiile furnizate de către emitentul documentului original, precum și copii emise de autoritățile din țara de origine, însoțite de certificate apostilate.

Traduceri autorizate: o traducere autorizată este necesară dacă documentul original este într-o altă limbă decât finlandeză, suedeză sau engleză. Traducătorul trebuie să fie autorizat în Finlanda pentru a traduce din limba străină în limba finlandeză sau suedeză, în conformitate cu prevederile Legii nr. 1231/2007 privind traducătorii autorizați.

Perioada medie pentru procesarea unei cereri este de aproximativ trei luni. Decizia va fi trimisă direct solicitantului sau persoanei de contact desemnate ce are reședința în Finlanda .

Mai multe informații pot fi obținute accesând site-ul:

http://www.oph.fi/download/131431_vocational_education_and_training_in_finland.pdf

Lista cu profesiile reglementate în Finlanda poate fi accesată aici: http://www.oph.fi/english/mobility/recognition/regulated_professions_in_finland

2. Cum este reglementată formarea profesională?

În Finlanda adulții își pot menține sau îmbunătății competențele profesionale în domeniul muncii prin diferite tipuri de formare și de abordări, cum ar fi formarea la locul de muncă, formarea de ucenici, sistemul de testare a competențelor precum și formarea profesională pe piața forței de muncă.

În ceea ce privește rata de participare, formare la locul de muncă este forma cea mai extinsă de educație și formare a adulților. Conform studiilor efectuate, companiile finlandeze au început să investească mai mult în dezvoltarea profesională a personalului propriu. În toate companiile, cel puțin jumătate din salariați participă de-a lungul timpului într-un mod sau altul la o formă de pregătire. Finanțarea formării profesionale la locul de muncă este, în principal, responsabilitatea companiilor.

Formarea profesională pe piața forței de muncă este destinată în special șomerilor. Unele cursuri de formare sunt, de asemenea, oferite persoanelor care riscă să-și piardă locul de muncă și celor care sunt excluse de pe piața forței de muncă.

Cursurile pentru facilitarea accesului pe piața muncii sunt gratuite și se adresează în special persoanelor în căutarea unui loc de muncă având vârsta de peste 20 de ani, care nu au lucrat niciodată, ce riscă să rămână șomere.

În perioada în care o persoană nu lucrează aceasta poate efectua cursuri automotivante, ca de exemplu pentru obținerea unei diplome, beneficiind, în același timp, și de sprijin financiar dacă:

- este înregistrată la un *Birou TE* ca persoană aflată în căutarea unui loc de muncă;
- are cel puțin 25 de ani în momentul începerii cursului;
- necesitatea efectuării respectivului curs a fost certificată de către *Biroul TE*;
- cursul face parte din planul individual de re/angajare;
- cursul se derulează în regim de 5 zile/săptămână (la zi).

Perioada pentru care se acordă sprijin financiar în cazul acestui tip de cursuri este cea a derulării cursului respectiv, dar nu mai mult de 24 de luni/curs.

Biroul TE monitorizează participarea la curs și progresele înregistrate de participant.

În momentul în care o persoană decide să se stabilească în Finlanda și nu are un loc de muncă, trebuie să se adreseze cât mai rapid Biroului TE competent din zona în care acesta are rezidența.

Biroul TE va transmite la Kela o așa numită *declarație cu privire la politica de muncă* al cărui scop este de a confirma faptul că persoana respectivă este un șomer în căutarea unui loc de muncă și că acesta este eligibil pentru a primi subvenție în vederea integrării pe piața muncii.

Persoanele cu vârste cuprinse între 17 și 64 de ani, rezidente în Finlanda, șomere aflate în căutarea unui loc de muncă sunt eligibile pentru primirea subvenției menționate anterior. După înregistrarea la *Biroul TE*, acesta trebuie să se adreseze Institutului de Protecție Socială – Kela pentru a primi subvenția pentru integrarea pe piața muncii.

Aceștia pot beneficia și ei de elaborarea unui plan individual de integrare pe piața muncii care rezultă din colaborarea acestuia cu municipalitatea de rezidență și

Biroul TE. Acest plan este elaborat în primii 3 ani de la obținerea permisului de rezidență în Finlanda.

Durata planului de integrare este variabilă în funcție de necesitățile individuale precum și în funcție de alte circumstanțe.

Menționăm faptul ca nu toate persoanele beneficiază de un plan de integrare.

Refuzul participării la măsurile de stimulare a ocupării cuprinse în planul individual de ocupare atrage după sine restricționarea dreptului la asistență pentru integrarea pe piața muncii și suspendarea plății subvenției pentru integrarea pe piața muncii.

3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?

Legislația finlandeză a muncii și de sănătate și securitate la locul de muncă se aplică tuturor lucrătorilor angajați de către agenți economici finlandezi, indiferent de naționalitatea acestora.

Angajatorul și angajatul stabilesc de comun acord prevederile contractului de muncă. Conform prevederilor Legii nr. 55/2001 privind angajarea în muncă, modificată și completată (<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>), contractul de muncă poate fi încheiat în următoarele forme: verbal, scris și electronic. Este recomandat ca această înțelegere să îmbrace forma scrisă și să conțină cel puțin următoarele elemente: numele angajatorului/agentului economic, numele angajatului, natura muncii, data de începere a angajării, durata angajării, perioada de preaviz, perioada de probă, programul de muncă, sarcinile lucrătorului, salariul, locul desfășurării muncii. Se recomandă ca acordul verbal să fie stabilit în prezența a doi martori. Orice înțelegere care diminuează drepturile lucrătorului stabilite prin legislația din domeniul muncii și/sau contractele colective de muncă este nulă.

4. Cum este reglementat contractul de muncă?

Contactul de muncă este reglementat în Finlanda prin Legea fundamentală nr. 55/2001 privind angajarea în muncă, modificată și completată.

Un contract de muncă este valabilă pe termen nelimitat dacă nu are, pentru un motiv justificat, stabilit un termen specific. Contractele încheiate pentru un termen fix la inițiativa angajatorului, fără un motiv întemeiat, și contracte succesive pe durată determinată încheiate fără un motiv justificat, se consideră valabile pe termen nelimitat.

5. Care sunt prevederile privind ocuparea în muncă a persoanelor din cadrul categoriilor speciale?

Prevederile referitoare la dreptul unei persoane sub 18 ani de a încheia un contract de muncă și dreptul persoanei care are grija și custodia unui tânăr angajat de a anula un contract de muncă încheiat cu un minor sunt cuprinse în Legea nr. 998/1993 privind tinerii lucrători.

O persoană care a fost declarat incompetentă legal sau a cărei competență a fost limitată în conformitate cu Legea nr. 442/1999 privind tutela poate încheia și rezilia un contract de muncă în nume propriu.

Prevederile Legilor nr. 189/2001 privind actul de profesional de reabilitare și nr. 710/1982 privind protecția socială includ susținerea persoanelor cu dizabilități în vederea obținerii de locuri de muncă, deși accentul se pune pe toate categoriile de șomeri. În vederea activării șomerilor cu dizabilități la nivel local, municipalitățile pot lua măsuri suplimentare sau pot apela la diferite organizații non-guvernamentale în acest sens.

3. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?

Cetățenii UE pot derula liber afaceri în Finlanda, după ce și-au înregistrat dreptul de ședere în Finlanda. Dreptul se aplică celor care sunt fie antreprenori privați fie persoane care desfășoară activități independente. De asemenea, furnizorii de servicii, cum ar fi medicii, frizerii, precum și cei care doresc îngrijiri medicale pe propria cheltuială, pot face parte din acest grup. Aceștia nu au nevoie de un document de ședere separat.

Un cetățean UE care intenționează să desfășoare activități independente în această țară trebuie să-și înregistreze dreptul de ședere în Finlanda la secția de poliție locală. Poliția va înregistra dreptul de ședere în Finlanda al persoanei care urmează să

desfășoare activități independente în Registrul de străini și va emite un document în acest sens.

În momentul înregistrării dreptului de ședere în Finlanda, persoana care urmează să desfășoare o activitate independentă trebuie să prezinte o diplomă în baza căreia poate practica o meserie ca persoană autonomă.

4. Cum este reglementată salarizarea?

În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, la nivelul anului 2012 salariul lunar nu poate fi mai mic decât 1.134 euro lunar.

În legislația finlandeză a muncii nu există stipulat un salariu minim pe economie. Prin contractele colective de muncă de la nivel de sector se stabilesc salarii minime sectoriale. De asemenea, se pot stabili prevederi pecuniare suplimentare cum ar fi acordarea unor beneficii pentru hrană și locuință în plus față de salariul stipulat.

În cadrul contractelor colective de muncă salariile sunt stabilite în funcție de încadrările profesionale, experiența și poziția geografică a locului de muncă (există regiuni cu cost I și cu cost II). Iată câteva exemple privind salariile încadrate la regiune cu cost I, ce conțin și taxele/contribuțiile ce trebuie plătite statului finlandez:

Sectorul de construcții (1.03.2012 – 1.03.2013)

Sectorul de construcții (1.03.2012 – 1.03.2013)

Încadrări profesionale	I	II	III	IV	V	VI
salariu (€/h)	9,49	10,81	11,93	13,26	14,50	15,59

Sectorul prelucrării metalelor (1.10.2011 - prezent)

Încadrări profesionale	I	II	III
salariu (€/h)	8,45	9,78	11,32

Sectorul serviciilor de curățenie (1.1.2012 - 31.12.2012)

Încadrări profesionale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
salariu (€/h)	7,87	8,75	9,19	9,64	10,13	10,63	11,06	11,50	11,96	12,44

Sectorul hoteluri si restaurante (1.4.2012 - prezent)

Încadrări profesionale	I	II	III	IV	V
salariu (€/h)	9,62	9,70	10,18	10,65	11,02

8. Cum este reglementat timpul de lucru?

În mod obișnuit programul de lucru este de 8 ore/zi, respectiv 40 ore/săptămână. Pentru o perioadă de 2 săptămâni nu trebuie să fie efectuate mai mult de 80 ore de lucru, iar pentru 3 săptămâni nu trebuie depășite 120 ore de lucru. Programul de lucru săptămânal poate fi flexibil, în așa fel încât să nu se depășească 40 de ore lucrate în total.

Fiecare loc de muncă trebuie să aibe un program de lucru prestabilit, cu orele de început și de sfârșit a activității de lucru, care să fie afișat la loc vizibil. În vederea evitării neînțelegerilor angajații ar trebui să țină propria evidență a orelor lucrate și a salariilor primite.

Dacă munca efectuată zilnic are o perioadă mai lungă de 6 ore angajatorul trebuie să acorde o perioadă de odihnă de 30 de minute (pauză de prânz), cel puțin 11 ore de odihnă zilnică precum și o perioadă de cel puțin 35 de ore de relaxare în timpul zilelor de sfârșit de săptămână.

Orele de muncă efectuate în afara orelor de program de lucru sunt considerate ore suplimentare. Plata orelor suplimentare este realizată astfel: primele 2 ore suplimentare lucrate într-o zi se plătesc cu 50% mai mult, în timp ce restul orelor suplimentare sunt recompensate cu 100% mai mult raportat la salariu. Primele 12 ore de muncă suplimentară prestate într-o perioadă de 2 săptămâni precum și primele 18 ore de de muncă suplimentară prestate într-o perioadă de 3 săptămâni sunt plătite cu 50% mai mult raportat la salariu.

Munca efectuată în zilele de duminica este plătită dublu.

Munca prestată noaptea este plătită conform prevederilor fiecărui contract colectiv de muncă sectorial în parte.

9. Care sunt prevederile privind concediile?

În mod normal un lucrător are dreptul la 2,5 zile de concediu de odihnă pentru fiecare lună lucrată dacă este angajat de mai mult de 1 an. Concediul de odihnă este plătit

la nivelul salariului. Zilele de concediu trebuie efectuate, neputând fi înlocuite cu bani decât în situația încetării contractului de muncă și numai pentru zilele de concediu rămase neefectuate.

După ce a lucrat pentru același angajator cel puțin o lună, un angajat are dreptul să primească concediu medical plătit dacă se află în incapacitate temporară de a lucra ca urmare a unei boli sau a unei accidentări. Pentru a putea beneficia de concediu medical plătit lucrătorul trebuie să prezinte angajatorului un certificat medical din care să rezulte că situația sa medicală impune repaos. În cazul în care un lucrător a lucrat mai puțin de o lună înainte să se îmbolnăvească sau să se accidenteze, în timpul concediului medical va primi 50% din salariu. Conform legislației în vigoare un angajat are dreptul să primească concediu medical pentru o perioadă de 9 zile dar, în general, în cadrul contractelor colective de muncă sectoriale este stipulată o perioadă mai lungă pentru concediu medical.

10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?

Angajatorul poate concedia un angajat doar dacă motivele sunt " grave și adecvate" . Astfel de motive care țin de persoana salariatului se referă la încălcări grave sau neglijență a obligațiilor prevăzute în contractul de muncă ori acțiuni într-un mod care afectează, în esență, poziția părților contractuale în relația contractuală. Aceste motive includ neglijență a obligației de a lucra, refuzul de a lucra, nerespectarea sarcinilor de serviciu, lipsa de onestitate etc .

Conform legii, un angajat nu poate fi concediat în următoarele situații :

- 1) boală, invaliditate sau accident;
- 2) participarea la grevă, în conformitate cu prevederile Legii contractelor colective;
- 3) convingerile angajatorului sau participarea acestuia la acțiuni civile, politice , religioase sau de altă natură;
- 4) recurgerea angajatului la mijloace de protecție juridică aflate la dispoziția angajaților.

Dacă nu s-a convenit altfel, în cazul în care raportul de muncă a continuat neîntrerupt, perioadele de preaviz care trebuie respectate de către angajator sunt următoarele:

- 1) 14 zile, în cazul în care raportul de muncă a continuat timp de până la un an;
- 2) o lună, în cazul în care raportul de muncă a continuat pentru mai mult de un an, dar nu mai mult de patru ani;
- 3) două luni, în cazul în care raportul de muncă a continuat pentru mai mult de patru ani, dar nu mai mult de opt ani;
- 4) patru luni în cazul în care raportul de muncă a continuat pentru mai mult de opt ani dar nu mai mult de 12 ani;
- 5) șase luni, în cazul în care raportul de muncă a continuat pentru mai mult de 12 de ani.

Dacă nu s-a convenit altfel, în cazul în care raportul de muncă a continuat neîntrerupt, perioadele de preaviz care trebuie respectate de către angajat sunt următoarele:

- 1) 14 zile, în cazul în care raportul de muncă a continuat pentru nu mai mult de cinci ani;
- 2) o lună, în cazul în care raportul de muncă a continuat pentru mai mult de cinci ani.

Un angajator care întrerupe un contract de muncă fără respectarea perioadei de preaviz va plăti angajatului salariul integral pentru o perioadă echivalentă cu perioada de preaviz ca și compensație.

Angajații care nu au respectat acordarea perioadei de preaviz trebuie să plătească angajatorului o sumă echivalentă cu salariul lor pentru perioada de preaviz neacordată.

11. Cum este realizată reprezentarea lucrătorilor?

În Finlanda există trei organizații sindicale, respectiv Organizația Centrală a Sindicatelor Finlandeze - SAK, Confederația Sindicală Finlandeză a Profesioniştilor -

STTK și Confederația Sindicală Finlandeză a Personalului de Conducere - AKAVA, ce organizează categorii diferite de lucrători astfel: SAK este confederația ”gulerelor albastre”, STTK a ”gulerelor albe” iar AKAVA a angajaților absolvenți de studii universitare.

Organizațiile sindicale și cele patronale stabilesc prin negociere principalele drepturi și obligații în domeniul muncii stipulate în contactele colective de muncă. În general contractele colective de muncă conțin prevederi suplimentare față de legislația muncii în favoarea lucrătorilor. Există contracte colective de muncă stabilite aproape în toate sectoarele de activitate iar angajatorii sunt obligați să respecte prevederile acestora.

De asemenea sindicatele se implică în sprijinirea propriilor membrii în cazul în care aceștia sunt implicați în conflicte de muncă.

12. Care sunt prevederile privind conflictele de muncă – reprezentarea lucrătorilor români, greva?

Dreptul de a desfășura o acțiune colectivă nu este recunoscut în mod expres în legislația finlandeză. Cu toate acestea, libertatea de asociere este consfințită prin Constituție și această libertate include dreptul de a participa la activitățile unei asociații.

În situația apariției unui conflict de muncă, lucrătorul respectiv trebuie să efectueze următorii pași în vederea rezolvării acestuia, astfel:

1. informarea sindicatului la care acesta este membru ce va încerca prin proprii reprezentanți să medieze conflictul de muncă dintre angajat și angajator;
2. dacă în urma acțiunii menționate la punctul 1 nu se ajunge la o înțelegere, se poate solicita intervenția Inspecției Muncii;
3. dacă nici în urma acțiunii menționate la punctul 2 nu se rezolvă problema, cazul trebuie adus în fața unui judecător.

Inspecția Muncii din Finlanda este reprezentată de Administrația de Sănătate și Securitate în Muncă (<http://www.tyosuojelu.fi/fi/workingfinland/>). Aceasta este organizată teritorial în 5 zone diferite respectiv: Sud, Sud-Vest, Est, Centru-Vest și Nord. Este foarte important ca în cazul unui conflict individual de muncă respectivul lucrător să se adreseze autorității adecvate competente din punct de vedere teritorial.

Modalitatea cea mai rapidă și mai eficientă de a rezolva un conflict de muncă este prin medierea acestuia de către reprezentanții sindicali.

Un litigiu de muncă în Finlanda poate dura și câteva luni, în funcție de complexitatea acestuia.

De asemenea, lucrătorul cetățean român se poate adresa pentru sprijin în soluționarea unui conflict individual de muncă și atașatului pentru probleme de muncă și sociale din cadrul Ambasadei României din Finlanda.

Acțiuni colective, respectiv greve, sunt permise în limitele prevăzute în Legea privind contractele colective și în procedura reglementată prin Legea privind medierea în litigiile de muncă (1962) (<http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1962/en19620420.pdf>)

Oricine intenționează să declanșeze o grevă, trebuie să notifice în scris cu cel puțin 14 zile înainte de începerea acesteia, celeilalte părți și Biroului Național de Conciliere (National Conciliation Officers) motivele care stau la baza grevei precum și momentul începerii și încheierii acesteia. Aprobarea grevei poate fi amânată de către Ministerul Muncii, în cazul în care se consideră că această măsură amenință interesul general sau dacă este necesar mai mult timp pentru medierea între părți.

13.Riscul muncii la negru

În cazul în care un cetățean străin acceptă să lucreze la negru, acesta se expune următoarelor riscuri:

- dificultăți în obținerea dreptului de ședere, pentru o perioadă mai mare de trei luni;
- imposibilitatea de a obține codul personal de identitate finlandez ce este esențial pentru accesul la bancă, sistemul de sănătate, sistemul de asigurări de sănătate etc.
- retribuții diferite și drepturi reduse față de cele stipulate în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- imposibilitatea de a beneficia de prestațiile oferite de sistemul de securitate socială: alocații familiale și de maternitate (în cazul femeilor), ajutor de șomaj, pensie (neincluderea în stagiul de cotizare a perioadei lucrate), asistență medicală (în natură) în caz de boală;

- lipsa unei formări corespunzătoare privind protecția muncii, siguranța la locul de muncă fiind periclitată, lucrătorii la ngeru fiind adesea victimele unor grave accidente de muncă care uneori se încheie cu decesul.

D. Condiții de viață:

1. Care sunt dispozițiile privind sistemul politic, administrativ și juridic?

Finlanda este o republică parlamentară. Helsinki este capitala statului și aici își au sediul principalele instituții. Țara este împărțită în 19 regiuni. Insulele Aaland sunt o regiune specială cu statut de autonomie extinsă.

Parlamentul Finlandei este monocameral, având 200 de membri. Ultimele alegeri parlamentare au avut loc în aprilie 2011. Partidele reprezentate în actualul Parlament sunt: Partidul Coaliției Naționale, Partidul Social-Democrat, Partidul Creștin-Democrat, Partidul de Centru, Partidul Finlandezilor, Liga Verde, Alianța de Stânga și Partidul Etnicilor Suedezi.

Președintele țării este ales în mod direct, fiind șeful statului. Actualul președinte este Sauli Niinisto, ales la 1 martie 2012. Alegerile sunt directe, într-unul sau mai multe tururi. Mandatul președintelui este de 6 ani, cu posibilitatea unei realegeri.

Guvernul finlandez exercită puterea executivă, fiind supus controlului parlamentar. Tradițional, guvernele finlandeze sunt alcătuite din coaliții politice.

Sistemul judiciar este bazat pe dreptul civil, fiind împărțit între secții civile, penale și administrative. Sistemul este împărțit între judecătorii locale, curți de apel regionale, și Curtea Supremă. Zona administrativă are la rândul său curți administrative și Curtea Supremă Administrativă.

2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?

În cazul unui străin care lucrează în această țară taxarea diferă în funcție de tipul de raport de muncă (angajat direct, detașat, angajat al unei agenții de muncă temporară,

persoană fizică autorizată), de naționalitatea angajatorului (finlandez sau străin), de durata contractului de muncă (peste sau sub 6 luni) și de nivelul venitului.

Dacă un cetățean străin urmează să lucreze mai puțin de 6 luni în această țară, va plăti 35% din salariu taxe către administrația financiară din Finlanda (VERO) plus circa 7% pentru contribuțiile de securitate socială, în cazul în care acesta nu rămâne în continuare asigurat din acest punct de vedere în România, fapt ce trebuie dovedit prin formularul european E 101 sau A1. Din taxele plătite în Finlanda poate fi recuperată o anumită sumă cetățeanul străin are card de impozit eliberat de VERO.

În cazul în care cetățeanul străin va lucra pentru o perioadă mai lungă de 6 luni, atunci va plăti taxe la fel ca și cetățenii finlandezi. În această țară taxarea asupra venitului individual este progresivă astfel încât pe măsură ce venitul este mai mare și taxarea crește.

Taxarea venitului individual se situează între 6,5% și 29,75%, în funcție de nivelul venitului, plus circa 7% pentru contribuțiile de securitate socială, în cazul în care acesta nu rămâne în continuare asigurat în țară, prin formularul european menționat anterior. În plus se mai plătesc taxe variabile pentru municipalitate (16.25% - 21.75%) și pentru biserică (1%- 2.15%).

Pentru a verifica ce taxe trebuie plătite în Finlanda în cazul unui contract de muncă mai lung de 6 luni poate fi utilizat calculatorul de taxe:

<http://prosentti.vero.fi/VPL2013/Sivut/Henkilotiedot.aspx>

În momentul în care cetățeanul străin sosește în Finlanda și intră în posesia contractului de muncă, acesta trebuie să se prezinte la administrația financiară pentru a obține un card pentru taxe (tax card - verokortti) ce trebuie prezentat angajatorului imediat ce începe să lucreze pentru a putea fi taxat salariul la nivelul legal. Pentru perioada în care sunt obținute venituri fără a avea acest card de taxe înregistrat la angajator se plătesc taxe la un nivel mai mare (circa 60%). Pentru obținerea cardului de taxe consultați site-urile <http://www.vero.fi/en-US> sau <http://www.infopankki.fi/into/>

Informații suplimentare referitoare la taxarea în Finlanda se pot obține accensând site-urile:

[http://www.vero.fi/en-US/Precise_information/International_tax_situations/Employees/Leased_employees_from_abroad_to_Finland_\(14447\)](http://www.vero.fi/en-US/Precise_information/International_tax_situations/Employees/Leased_employees_from_abroad_to_Finland_(14447))

[http://www.vero.fi/en-US/Precise_information/International_tax_situations/Employers/Working_in_Finland\(14413\)](http://www.vero.fi/en-US/Precise_information/International_tax_situations/Employers/Working_in_Finland(14413))

<https://www.nordisketax.net/main.asp?url=/files/suo/eng/i07.asp&s=&m=&w=>

3. Care este costul vieții?

Nivelul de trai din Finlanda este ridicat ca urmare a unui cost al vieții dintre cele mai mari din Europa (costurile cu chiria, transportul, produse de primă necesitate etc. sunt foarte mari informații găsiți pe site-ul EURES România: http://eures.anofm.ro/conditii_munca_viata_public.php?id_tara=8&user=&parola=

Conform datelor publicate pe acest site, finlandezii cheltuiesc de obicei pentru transport, mancare și timp liber aproximativ 40% din salariu. Prețurile mașinilor sunt cu 24% mai mari în Finlanda decât în UE. Prețul hainelor este mai mare cu 10%, al încălțămintei cu 20% mai mare decât media în UE. Mâncarea este cu 22% mai scumpă decât în UE.

4. Care sunt condițiile de cumpărare/închiriere a unei locuințe?

Cetățenii români pot cumpăra / închiria o locuință în Finlanda fără nici o restricție.

5. Cum este reglementat sistemul sanitar?

Dreptul la servicii de sănătate rezultă din rezidență.

Autoritățile locale sunt cele care asigură gestionarea serviciilor de sănătate prin intermediul centrelor de sănătate și spitalelor.

Serviciile de sănătate primară acordate sunt: examinarea și tratamentele medicale, transportul pacienților, sănătate dentară, sănătate

mentală, îngrijiri medicale adorate copiilor, consiliere familială, servicii de sănătate acordate în școli, de screening, de reabilitare, sănătate ocupațională.

Toți rezidenții din Finlanda sunt acoperiți de asigurarea națională de sănătate. Este implementat sistemul co-plății de către asigurați pentru serviciile medicale primite.

Sunt rambursate costurile pentru tratamentele medicale precum și pentru alte costuri derivate din acestea, inclusiv pentru medicamente, costuri de deplasare ocazionate de boală sau tratamente medicale efectuate în regim privat.

În ceea ce privește costul medicamentelor aceste sunt rambursate total sau parțial în funcție de veniturile bolnavilor. În plus este stabilit un quantum anual de 670 euro la nivelul anului 2013 peste care suma reprezentată de co-plată este rambursată la nivel de 100%.

De asemenea sunt acoperite costurile de deplasare ocazionate de boală în limita a 240 euro/an/persoană.

Prin sistemul public de sănătate se rambursează circa o treime din costurile susținute în regim privat pentru examinări sau tratamente medicale.

6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?

Sistemul de învățământ din Finlanda este unul dintre cele mai performante din Europa, fiind structurat astfel :

- educația de bază obligatorie - cls. I – IX (formată din educația primară - cls I-VI și educația secundară – cls. VII – IX) ;
- educația liceală – cls. X-XII (educație generală și vocațională) ;
- educația universitară și post-universitară.

Învățământul de stat este gratuit și oferă servicii medicale gratuite pentru elevi.

Informații suplimentare pot fi obținute accesând site-ul Ministerului Educației și Culturii din Finlanda (<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/?lang=en>).

7. Cum este viața socială și culturală?

Finlanda reprezintă un spațiu cultural dinamic în care sunt organizate, cu regularitate, evenimente culturale cu participare națională și internațională.

8. Care sunt dispozițiile privind viața privată (naștere, căsătorie, deces)?

Cetățenii români aflați în Finlanda trebuie să solicite autorităților finlandeze eliberarea unui extras sau a unui certificat de stare civilă (naștere, căsătorie, deces), urmând a solicita, apoi, Ambasadei României la Helsinki înscrierea/înregistrarea extraselor/certificatelor de stare civilă emise de autoritățile finlandeze. Înscrierea acestor acte este necesară pentru recunoașterea lor de către autoritățile române.

Certificatul de naștere românesc: Cererea de înscriere/înregistrare a nașterii se depune la Ambasada României la Helsinki de părintele cetățean român sau, dacă ambii părinți sunt cetățeni români, poate prezenta cererea unul dintre ei.

Documente necesare:

- certificatul (extrasul) de naștere finlandez obținut de la Maistraatit (centrul de evidență a populației), cu părinții, apostilat de autoritățile locale, în original și copie;
- declarația pe proprie răspundere privind inexistența altei transcrieri în România sau la altă misiune diplomatică a României (formularul se primește la misiunea diplomatică);
- pașapoartele părinților copilului, în original și copie ;
- certificatele de căsătorie și de naștere ale părinților copilului, în original și copie; dacă tatăl copilului este cetățean străin, se va prezenta extrasul său de naștere ;
- permisul de ședere în Finlanda al cel puțin unuia dintre părinți (atunci când ambii sunt cetățeni români), în original și copie ;

- buletinul/cartea de identitate din România, în original și copie ;
- taxa consulară.

Certificatul de căsătorie. Înscrierea căsătoriilor se poate solicita la Ambasada României la Helsinki pe baza următoarelor documente:

- extrasul actului de căsătorie finlandez obținut de la Maistraatit (centrul de evidentă a populației), apostilat de autoritățile locale în original și copie;
- declarația pe proprie răspundere privind inexistența altei transcrieri în România sau la altă misiune diplomatică a României (formularul se primește de la misiunea diplomatică);
- declarația pe proprie răspundere privind inexistența altor căsătorii anterioare ale cetățeanului român (formularul se primește de la misiunea diplomatică) (sau, după caz, certificatul de naștere eliberat de autoritățile române cu toate mențiunile de căsătorie și de divorț);
- pașapoartele soților (primele 4 pagini), în original și copie
- certificatele de naștere ale soților, în original și copie; în cazul în care unul din soți este cetățean străin, se va prezenta extrasul de naștere al acestuia;
- buletinul/cartea de identitate din România, în original și copie
- taxa consulară

Certificatul de deces. Decesul trebuie înregistrat la autoritățile locale din Finlanda. Dacă Ambasada României este notificată despre deces de autoritățile locale, aceasta informează Ministerul Afacerilor Interne din România, care va anunța familia despre decesul cetățeanului român. Înscrierea decesului la Ambasada României permite eliberarea de către ambasadă a unui certificat de deces românesc.

Atenție: eliberarea certificatului de deces românesc se poate face numai pe baza certificatului de deces eliberat inițial de autoritățile locale din Finlanda și pe baza altor documente prevăzute de legislația română.

9. Cum este reglementat transportul?

În Finlanda, transportul public este foarte bine organizat fiecare stație de gară, autobuz sau tramvai beneficiind de informații electronice actualizate privind programul curselor de transport local sau regional. Informații detaliate se pot găsi pe site-urile primăriilor locale (pentru Helsinki puteți accesa: <http://www.hel.fi/hki/Helsinki/en/Services/Transport+and+maps>).

E. Asigurări sociale:

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?

Dreptul la securitate socială în Finlanda este strâns legat de perioada de reședință în această țară. Dacă un cetățean străin intenționează să se mute definitiv în Finlanda atunci va putea beneficia de prestațiile sistemului de securitate socială, în anumite condiții.

Străinii care intenționează să se stabilească permanent în Finlanda și să beneficieze de sistemul de securitate finlandez trebuie să contacteze Instituția de Securitate Socială din Finlanda, respectiv KELA, care acordă prestații de securitate socială tuturor persoanelor care au reședința în această țară. Dacă îndeplinesc condițiile impuse, solicitanții vor primi din partea KELA un card personal.

În cazul în care un străin se mută temporar în Finlanda, în mod normal nu va avea dreptul la prestații de securitate socială din partea KELA. De exemplu un student care vine în Finlanda pentru a urma cursurile unei instituții superioare de învățământ se consideră că este rezident temporar în Finlanda, cu excepția cazurilor în care acesta provine dintr-un alt stat nordic, situație în care poate beneficia de prestații din partea sistemului finlandez de securitate socială dacă este înregistrat ca fiind rezident în Finlanda.

Străinii care beneficiază de prestații sociale din partea altor state membre UE sau sunt acoperiți de sistemul de securitate al altei țări nu vor primi prestații sociale din partea

sistemului finlandez de securitate socială. Străinii care se încadrează în această categorie sunt:

- lucrătorii detașați dintr-un alt stat membru UE ori din Elveția;
- lucrătorii transfrontalieri;
- membrii de familie ai lucrătorilor din altă țară nordică;
- angajații guvernului unui alt stat sau ai unei organizații interguvernamentale și membrii lor de familie.

Dacă un cetățean străin urmează să lucreze în Finlanda în baza unui contract de muncă cu o durată de cel puțin 2 ani, acesta, în mod normal, va fi acoperit de sistemul de securitate socială finlandez din momentul în care acesta se mută în Finlanda.

Dacă durata contractului de muncă încheiat pentru o perioadă mai mică de 2 ani (“angajare temporară”) se prelungește peste 2 ani (“angajare permanentă”), lucrătorul străin va fi acoperit de sistemul de protecție socială finlandez din momentul în care raportul de muncă temporar este preschimbat în raport de muncă permanent (pe perioadă nedeterminată).

Se consideră că există un raport de muncă în cazul în care o persoană lucrează cel puțin 18 ore/săptămână, iar salariul plătit pentru munca desfășurată este la nivelul celui stipulat în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Străinii care vin în Finlanda cu scopul de a lucra trebuie să îndeplinească condițiile de angajare pentru a putea beneficia de acoperirea sistemului de securitate socială finlandez. Aceste condiții nu se aplică lucrătorilor care se consideră că s-au mutat permanent în Finlanda.

Dreptul la a beneficia de prestații din partea sistemului de securitate socială finlandez de către această categorie de lucrători sau de liber profesioniști se stabilește în funcție de perioada de angajare. Astfel:

- relații de muncă pentru o perioadă mai scurtă de 4 luni: în acest caz, lucrătorii nu au dreptul la prestații sociale din partea sistemului de securitate socială finlandez; cu toate acestea, dacă pentru lucrător se plătesc contribuții la sistemul de pensii finlandez, acesta are dreptul la alocație pentru îngrijirea copilului la domiciliu (alocație de bază și supliment) și la tratament medical în sistemul public de sănătate;

- relații de muncă pentru o perioadă cuprinsă între 4 luni și 2 ani: în acest caz lucrătorul are dreptul la prestații de sănătate, la alocație pentru îngrijirea copilului la domiciliu și la alocație pentru copil de la începutul raportului de muncă; de asemenea va avea dreptul la pensie pentru limită de vârstă, la pensie pentru urmași și va fi acoperit de legislația în materie de șomaj.
- relații de muncă pentru o perioadă de peste 2 ani: în acest caz lucrătorul este complet acoperit de sistemul de protecție socială finlandez, fiind eligibil pentru prestațiile acordate de KELA.

Asigurarea împotriva accidentelor de muncă

Sănătatea și securitatea în muncă are ca scop asigurarea sănătății fizice și mintale a angajaților prin garantarea unor condiții de muncă sigure și sănătoase. Sănătatea și securitatea în muncă include, de asemenea, condițiile de muncă, de management al organizație , funcționalitate și productivitate .

Angajatorii sunt responsabili de securitatea și sănătatea angajaților lor la locul de muncă și a măsurilor de securitate (Legea nr. 738/2002 privind Securitatea și Sănătatea) . Sănătatea și securitatea ocupațională poate fi atinsă prin cooperare, iar angajații sunt responsabili la locul lor de muncă de propria securitate și de siguranță colegilor. Angajații trebuie să cunoască și să ia în considerare riscurile propriei munci și ale mediul de lucru și să informeze angajatorul sau reprezentantul cu sănătatea și securitatea ocupațională cu privire la orice problemă apărută în acest sens.

În conformitate cu Legea menționată anterior, angajatorul trebuie să aibă o politică de promovare a securității și sănătății și de menținere a capacității de muncă a angajaților. Politica trebuie să includă necesitatea de a dezvolta condițiile de lucru și impactul factorilor de mediu asupra locurilor de muncă. Toate companiile trebuie să aibă o politică de securitate și sănătate în muncă, indiferent de mărimea lor .

Un cetățean străin care lucrează pentru un angajator finlandez în Finlanda trebuie să fie asigurat împotriva accidentelor de munca de către angajator. Asigurarea trebuie să

acopere atât accidentele ce pot avea loc în timpul programului de lucru cât și accidentele de traseu (de acasa până la locul de muncă și invers).

Dacă un angajator străin trimite temporar la lucru în Finlanda un lucrător, acesta trebuie să fie acoperit de către o asigurare împotriva accidentelor de muncă încheiată în țara din care lucrătorul provine. În cazul unui accident de muncă lucrătorul trebuie să se adreseze Federației Instituțiilor de Asigurare împotriva Accidentelor de Muncă (FAII) <http://www.tvl.fi/en/Insurance/>

Informații suplimentare pot fi obținute accesând site-ul:

<http://www.ttl.fi/en/Pages/default.aspx>

2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?

Dacă o persoană a fost concediată sau a absolvit o instituție de învățământ și nu și-a găsit un loc de muncă trebuie să se adreseze cât mai rapid biroului de ocupare competent din punct de vedere teritorial pentru a se înregistra în vederea acordării unei indemnizații de șomaj (unemployment allowance) ori a unei subvenții pentru integrarea pe piața muncii (labor market subsidy).

Birourile de Ocupare și Dezvoltare Economică oferă o largă gamă de servicii de ocupare și formare profesională. În momentul înregistrării la unul din aceste birouri, beneficiarul este supus unui interviu, în urma căruia, în funcție de pregătirea și de necesitățile pe care acesta le are, este elaborat un plan de (re)integrare pe piața muncii ce cuprinde atât modalitățile prin care acesta își va căuta un loc de muncă, cât și sprijinul pe care experții biroului îl pot acorda beneficiarului în acest sens.

Șomerii aflați în căutarea unui loc de muncă pot primi o indemnizație de șomaj din partea statului finlandez astfel:

1. Indemnizație de șomaj raportată la venitul anterior ce este acordată de către fondul de șomaj competent. Această indemnizație poate fi acordată pentru o

perioadă maximă de până la 500 de zile. Cuantumul acestei indemnizații este în jur de 70% din venitul anterior pierderii locului de muncă

sau

2. Indemnizație de șomaj de bază acordată de către Institutul de Securitate Socială din Finlanda, respectiv KELA;

Acest tip de indemnizație este acordată persoanelor care și-au pierdut locul de muncă dar nu sunt asigurate la un fond de șomaj. Indemnizația este plătită pentru maximum 500 de zile, iar dacă la sfârșitul acestei perioade persoana este încă șomeră poate solicita subvenția pentru integrarea pe piața muncii.

Indemnizația de șomaj de bază se plătește lucrătorilor care au lucrat cel puțin 34 de săptămâni în cei 2 ani anteriori pierderii locului de muncă, având un contact de muncă de cel puțin 18 ore/săptămână și care au primit un salariu conform prevederilor contractului colectiv de muncă aplicabil sau de cel puțin 1134 euro/lună

La nivelul anului 2013, valoarea indemnizației e de 32,46 euro/zi și se plătește pentru 5 zile/săptămână. Suma crește dacă în aceeași casă locuiesc și copii sub 18 ani astfel:

- cu 5,24 euro/zi pentru un copil;
- cu 7,69 euro/zi pentru doi copii;
- cu 9,92 euro/zi pentru trei sau mai mulți copii.

Dacă în familie nu există copii care să locuiască împreună cu șomerul, subvenția medie pentru șomajul de bază e de 698 euro/lună impozabili.

sau

3. Subvenție pentru integrarea pe piața muncii acordată de către KELA, dacă nu îndeplinesc condițiile pentru obținerea primului tip de indemnizație de șomaj menționat ori au primit deja acest timp de indemnizație pentru perioada maximă

prevăzută de lege, de 500 zile. Această subvenție poate fi obținută de următoarele categorii de șomeri:

- absolvenții de instituții de învățământ care nu și-au găsit un loc de muncă imediat după absolvire;
- șomerii care au depășit perioada maximă legală de acordare a indemnizației de șomaj raportată la venitul anterior (500 zile).

Cuantumul acestei subvenții variază în funcție de veniturile pe care beneficiarul le poate avea din alte surse (chirii, dividende etc.) sau de veniturile pe care ceilalți membri de familie alături de care locuiește le au.

Această subvenție se acordă pe o perioadă nelimitată.

Valoarea subvenției e de 32,46 euro/zi și se plătește pentru 5 zile/săptămână.

Suma crește dacă în aceeași casă locuiesc și copii sub 18 ani astfel:

- cu 5,24 euro/zi pentru un copil;
- cu 7,69 euro/zi pentru doi copii;
- cu 9,92 euro/zi pentru trei sau mai mulți copii.

Dacă în familie nu există copii care să locuiască împreună cu șomerul, subvenția medie pentru șomaj e de 698 euro/lună impozabili.

3. Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?

Cetățenii UE care se mută temporar în Finlanda vor avea acces la prestații medicale în baza cardului european de sănătate emis de țara de origine.

Dacă un cetățean străin urmează să lucreze în Finlanda în baza unui contract de muncă cu o durată de cel puțin 2 ani, acesta, în mod normal, va fi acoperit de sistemul de securitate socială finlandez din momentul în care acesta se mută în Finlanda. În acest sens trebuie să se adreseze Instituției de Securitate Socială din Finlanda, respectiv KELA, care acordă și prestații de sănătate persoanelor care au reședința în această țară.

Tipuri de prestații acordate în caz de boală:

- a. Indemnizația zilnică de boală:
- se acordă angajaților cu vârste cuprinse între 16 și 67 de ani a căror stare de boală este certificată de un medic și care, înainte de a se îmbolnăvi, au lucrat cel puțin 3 luni;
 - cuantumul indemnizației variază în funcție de venit;
 - există o indemnizație zilnică de boală minimă ce se poate acorda bolnavilor care nu au venit dar care au lucrat cel puțin 55 de zile.
- b. Recuperarea medicală:
- acordarea serviciilor de terapie pentru persoane cu handicap, cele care au suferit un accident de muncă sau care prin munca pe care o desfășoară își periclitizează sănătatea;
 - costurile ocazionate de reabilitare sunt rambursate în totalitate;
 - pe perioada de recuperare medicală bolnavul primește o alocație.
- c. Indemnizație de handicap și îngrijiri:
- indemnizația de handicap pentru minorii de până la 16 ani;
 - indemnizația de handicap;
 - indemnizația de îngrijire pentru pensionari.

4. Care sunt prevederile privind prestațiile familiale și de maternitate?

Sistemul de securitate socială din Finlanda, prin autoritatea competentă din această țară, Instituția de Securitate Socială, respectiv KELA, acordă familiilor prestații sociale în vederea sprijinirii creșterii copiilor. Cuantumul acestora se majorează anual cu rata inflației iar sumele menționate în cadrul acestui material sunt valabile la nivelul anului 2013.

La nașterea copiilor părinții au dreptul la obținerea următoarelor beneficii sociale conform legislației în vigoare:

1. Concediile plătite pentru creșterea copilului permit părinților, atât mamei cât și tatălui, să stea acasă împreună cu copilul, simultan sau separat, pentru o anumită perioadă de timp:

- a. Concediul de maternitate se acordă pentru 105 zile de zile lucrătoare, inclusiv sâmbetele. Se acordă cu 1-2 luni înainte de nașterea copilului, în funcție de opțiunea viitoarei mame;
 - b. Concediul de paternitate se acordă tatălui timp de 1-18 zile după nașterea copilului, concomitent cu concediul de maternitate;
 - c. Luna tatălui – dacă tatăl beneficiază de concediul de paternitate total sau parțial (cel puțin ultimele două săptămâni) are dreptul să solicite încă maxim 24 de zile de concediu neîntrerupt, la sfârșitul concediului de maternitate al mamei;
 - d. Concediul parental se acordă total sau parțial pentru 158 de zile, la expirarea perioadei de concediu de maternitate;
 - e. Concediu total de îngrijire a copilului se poate acorda până la data la care copilul împlinește 3 ani. În cazul copiilor adoptați se poate obține un astfel de concediu timp de 2 ani de la data adopției copilului și care poate dura maxim până la începerea școlii de către copil;
 - f. Concediu parțial de îngrijire a copilului se poate acorda până la încheierea celui de-al doilea an școlar (respectiv până în luna iulie) iar în cazul copilului cu handicap sau cu o boală de lungă durată până la data la care copilul împlinește 18 ani;
 - g. Concediu temporar de îngrijire a copilului se poate acorda pentru 1-4 zile în cazul îmbolnăvirii copilului cu vârsta de până la 10 ani;
 - h. Absența temporară pentru motive familiale - în vederea îngrijirii unui membru al familiei sau al unei rude apropiate ca urmare a unei boli sau a unui accident.
2. Trusoul copilului – înainte de nașterea copilului familia poate opta pentru o sumă de bani (140 euro) ori pentru produsele necesare în primele zile de viață ale

copilului. Acest drept se poate obține și în cazul adopției unui copil dacă acesta are până la 18 luni.

3. Indemnizația de maternitate - cuantumul acestei indemnizații diferă în funcție de veniturile mamei, supuse impozitării anterior nașterii copilului. Cuantumul nu poate fi inferior sumei de 22,96 euro/zi lucrătoare (luni-sâmbătă, exclusiv duminica sau zilele declarate libere). Femeile însărcinate care, din cauza condițiilor de muncă (expunerea la substanțe chimice, radiații, boli infecțioase etc.) nu își pot desfășura activitatea lucrativă până cu 1 sau 2 luni înainte de naștere, întrucât ar supune astfel fătul la situații de risc, iar angajatorii nu le pot oferi un alt loc de muncă fără riscuri, pot începe concediul de maternitate înainte, fără afectarea acestui drept. Pentru perioada suplimentară de concediu de maternitate acordat din motivele menționate mai sus viitoarea mamă primește o indemnizație de maternitate specială în același cuantum cu indemnizația obișnuită de maternitate.

4. Indemnizația de paternitate - cuantumul acestei indemnizații diferă în funcție de veniturile tatălui supuse impozitării anterior nașterii copilului. Cuantumul nu poate fi inferior sumei de 22,96 euro/zi lucrătoare (luni-sâmbătă, exclusiv duminica sau zilele declarate libere). Aceasta nu poate fi acordată dacă în respectiva perioadă beneficiarul lucrează sau frecventează cursurile unei instituții de învățământ în regim full-time. De asemenea, pentru a putea beneficia de acest drept, tatăl trebuie să locuiască împreună cu mama copilului și să fi fost acoperit de sistemul de securitate socială finlandez cel puțin 180 de zile înainte de data estimată a nașterii.

5. Indemnizația parentală - cuantumul acestei indemnizații diferă în funcție de veniturile beneficiarului supuse impozitării anterior nașterii copilului. Cuantumul nu poate fi inferior sumei de 22,96 euro/zi lucrătoare (luni-sâmbătă, exclusiv duminica sau zilele declarate libere). Se acordă pentru perioada în care copilul are vârsta cuprinsă între 3 și 9 luni.

6. Indemnizația pentru Luna tatălui - Se acordă pentru perioada în care copilul are vârsta cuprinsă între 8 luni și jumătate și 15 luni. Pe lângă condiția menționată la punctul 1. c., pentru a putea beneficia de acest drept, tatăl trebuie să locuiască

împreună cu mama copilului și să fi fost acoperit de sistemul de securitate socială finlandez cel puțin 180 de zile înainte de data estimată a nașterii.

7. Alocația pentru copil se acordă până la vârsta de 17 ani copilului care locuiește în Finlanda. Cuantumul diferă în funcție de numărul copiilor din cadrul familiei care au dreptul la această alocație astfel: 1 copil – 104,19 euro/lună, 2 copii – 115,13 euro/ lună, 3 copii – 146,91 euro/lună, 4 copii – 168.27 euro/lună, 5 copii sau mai mulți – 189,63 euro/lună.

8. Alocația pentru îngrijirea copilului la domiciliu se acordă pentru copiii cu vârsta de până la 3 ani care nu frecventează creșa/gradinița de stat. Pentru primul copil care îndeplinește condițiile menționate această alocație este în cuantum de 336,67 euro/lună, la care se adaugă o sumă de 100,79 euro/lună pentru fiecare alt copil cu vârsta de până la 3 ani și 64,77 euro/lună pentru copilul de peste 3 ani dar care nu a depășit vârsta școlară. Pentru familiile cu venit mic, se mai acordă un supliment al acestei alocații de maximum 175,25 euro/lună. Alocația se majorează anual cu rata inflației.

9. Alocația pentru copilul care frecventează creșa/grădinița privată sau e îngrijit acasă de o bonă (cu care s-a încheiat un contract în acest sens) poate fi solicitată de părinții care locuiesc împreună cu copilul care nu frecventează o creșa/grădinița de stat. Această alocație este în cuantum de 171,4euro/lună. Pentru familiile cu venit mic se mai acordă un supliment al acestei alocații. Alocația se majorează anual cu rata inflației.

10. Alocația alimentară pentru copil se acordă dacă, în urma divorțului părinților, părintele care trebuie să plătească pensie alimentară se află în imposibilitatea de a o face sau cuantumul acesteia din urmă este mai mic decât cuantumul alocației alimentare acordată de către stat. Alocația alimentară pentru copil se acordă până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani. De asemenea, poate solicita acest tip de alocație părintele care a adoptat singur un copil sau în cazul în care paternitatea unui copil născut în afara căsătoriei nu a putut fi demonstrată. În cazul divorțului dintre părinți, pentru a obține această alocație trebuie să existe un acord de îngrijire

a copilului confirmat de serviciu social local sau printr-o decizie judecătorească cu privire la îngrijirea copilului (stabilirea pensiei alimentare). Această alocație este în cuantum de 151,85 euro/lună. Dacă unul dintre părinți refuză să plătească pensia alimentară stabilită prin decizie judecătorească, celalalt părinte poate solicita plata acestei alocații alimentare pentru copil în limita menționată la KELA iar statul va recupera de la părintele care nu a plătit pensia alimentară suma datorată. În cazul în care cuantumul pensiei alimentare este mai mic decât 147,96 euro/lună, statul va plăti diferența de la pensia alimentară până la alocația alimentară.

11. Rambursarea parțială a cheltuielilor efectuate în clinici private de sănătate în situația îmbolnăvirii copilului (examinare / tratament).

12. Alocația specială pentru îngrijire se acordă părinților care iau parte la tratamentul sau reabilitarea copiilor lor în spital sau acasă, în cazul îmbolnăvirilor severe, când necesită îngrijiri permanente la domiciliu. Această alocație se poate plăti pentru maximum 90 de zile lucrătoare/an. Cuantumul alocației diferă în funcție de venitul solicitantului, dar nu poate fi mai mic de 22,04 euro/zi.

13. Alocația pentru persoane cu dizabilități de până la 16 ani, variază între 89,18 euro/lună și 403,5 euro/lună, în funcție de gravitatea handicapului.

14. Ajutorul pentru adopție se acordă părinților care adoptă un copil din afara granițelor cu scopul de a acoperi o parte din cheltuielile ocazionate de aceasta. Părinții trebuie să fie rezidenți în Finlanda, adopția să fie derulată prin intermediul unei agenții internaționale de adopții iar autoritatea competentă din Finlanda trebuie să-și fi dat acordul în acest sens. Cuantumul ajutorului pentru adopție este diferit în funcție de țara din care a fost adoptat copilul (Ex. Estonia – 1900 euro, Africa de Sud, China, Kenya, Colombia – 4500 euro, Filipine, Etiopia, Rusia – 3800 euro, alte țări – 3000 euro). Dacă se adoptă mai mult de un copil, se primește încă 30% din suma respectivă pentru fiecare alt copil adoptat.

Pentru a putea beneficia de indemnizațiile parentale părinții trebuie să fi locuit în Finlanda cel puțin 180 de zile înainte de data probabilă a nașterii copilului. Pentru a avea dreptul la indemnizații părinții trebuie să fie acoperiți de sistemul de securitate socială din

Finlanda. Perioada de asigurare poate include perioade realizate în alte state membre ale UE, Elveția sau Israel.

5. Cum este reglementat sistemul național de pensii?

Sistemul de pensii din Finlanda asigură siguranța financiară a cetățenilor vârstnici, cu dizabilități sau a celor afectați de șomaj de lungă durată.

Autoritatea competentă în această țară pentru acordarea pensiei este KELA (www.kela.fi)

Pe perioada în care primesc pensie, în funcție de nivelul acesteia și de necesitățile pe care le au, pensionarii pot beneficia, de asemenea și de alte prestații, ca de exemplu: alocație pentru pensionari, sprijin pentru locuință, supliment în cazul unui minor de maxim 16 ani aflat în întreținerea pensionarului, supliment pentru veterani etc.

Conform legislației în vigoare din Finlanda, vârsta standard de pensionare este de 65 ani, însă o persoană poate decide să iasă la pensie oricând în intervalul de vârstă 63-68 ani, ținând cont de faptul că o perioadă mai lungă de activitate lucrativă se traduce într-un cuantum mai ridicat de pensie.

Tipuri de pensii:

a. Pensia pentru limită de vârstă

Acest tip de pensie se poate obține la împlinirea vârstei de 65 de ani, dacă persoana respectivă:

- a locuit în Finlanda cel puțin în ultimii 3 ani;
- îndeplinește condiția ca celelalte prestații pe care le primește să nu depășească un anumit plafon.

KELA acordă acest tip de pensie ca urmare a depunerii unei cereri în acest sens începând cu prima lună după ce solicitantul a împlinit vârsta de 65 de ani.

b. Pensie anticipată

Acest tip de pensie se poate acorda ca urmare a depunerii unei cereri în acest sens începând cu prima lună după ce solicitantul a împlinit vârsta de 62 de ani. În acest caz, însă, cuantumul pensiei va fi redus cu 0,4% pentru fiecare lună anticipată pentru care s-a solicitat acordarea acestui tip de pensie. Așadar, dacă la 65 de ani o persoană poate solicita pensie pentru limită de vârstă, în cazul în care aceasta decide să iasă la pensie imediat ce a împlinit vârsta de 62 de ani va primi o pensie cu 14,4% mai redusă decât cea pentru limită de vârstă.

Cuantumul pensiei anticipate este permanent și nu va mai putea fi ajustat ulterior, nici măcar la împlinirea vârstei de 65 de ani, când, conform legislației în vigoare, se atinge vârsta standard de pensionare în Finlanda.

În plus pensionarii care decid să iasă la pensie anticipat nu pot beneficia de ajutor pentru locuință până nu împlinesc vârsta de 65 de ani.

c. Pensie pentru diminuarea capacității de muncă

Acest tip de pensie se acordă persoanelor a căror capacitate de muncă a scăzut, sau care au nevoie de o perioadă de reabilitare medicală ori doresc să aplice pentru acordarea unei pensii de handicap. În acest sens solicitantul trebuie să se adreseze unui medic evaluator al capacității de muncă.

Pe perioada unei boli, o persoană poate beneficia de alocație pentru boală (sickness allowance), până la maximum 300 de zile lucrătoare pe an.

În urma unei boli o persoană trebuie să se supună unei perioade de reabilitare medicală. Dacă acest gen de intervenție nu are ca rezultat recăpătarea capacității de muncă, persoana respectivă are dreptul la pensie de handicap (disability pension). Acest tip de pensie poate fi acordată și sub forma unei subvenții de reabilitare (rehabilitation subsidy) dacă persoana se află în perioada de stabilire a unui program de reabilitare sau deja urmează un program în acest sens.

d. Pensia de șomaj

Acest tip de pensie se acordă persoanelor născute înainte de 1950 care sunt șomeri de lungă durată. Pensia acordată acestora nu este redusă conform legii cu 0,4% pentru fiecare lună de anticipare față de vârsta standard de pensionare de 65 de ani.

Pensia de șomaj se acordă dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- solicitantul are vârsta cuprinsă între 63 și 64 de ani și a lucrat cel puțin 5 ani în ultimii 15 ani;
- autoritatea privind ocuparea forței de muncă a emis un certificat din care rezultă că persoana interesată este șomeră;
- KELA sau autoritatea privind ocuparea forței de muncă a emis un certificat din care rezultă că a beneficiat deja de șomaj pentru maximum de 500 zile conform legii;
- solicitantul a locuit în Finlanda cel puțin 3 ani iar veniturile acestuia nu depășesc un anumit plafon.

Acest tip de pensie nu poate fi acordată dacă:

- solicitantul beneficiază de pensie pentru limită de vârstă, pensie anticipată sau pensie de handicap;
- solicitantul beneficiază de alocație de boală sau de orice altă compensație ca urmare a unui handicap total;
- solicitantul beneficiază de o pensie sau o compensație echivalentă din partea altui stat.

e. Pensia garantată

Scopul pensiei garantate este de a acorda rezidenților finlandezi o pensie minimă dacă din calculul pensiei la care au dreptul rezultă că aceasta, la nivel brut, este inferioară sumei de 732,13 euro/lună. În cazul în care solicitantul a optat pentru o pensionare anticipată, cuantumul pensiei garantate va fi mai mai redus.

Pensia garantată completă este plătită numai celor care nu au alte venituri din pensie. În cazul în care acestea există, se deduc din pensia garantată completă de 732,13 euro/lună. Sunt considerate alte venituri din pensii inclusiv pensia la care are dreptul soțul/soția solicitantului.

Alocația de îngrijire pentru pensionari, suplimentul pentru veterani, suplimentul pentru un copil aflat în întreținere, câștigurile sau veniturile din capital ori acțiuni nu afectează cuantumul pensiei garantate complete.

Pensia garantată afectează cuantumul alocației de sprijin pentru locuință precum și pe cel al asistenței sociale ce se acordă familiei.

6. Care sunt prevederile privind formularele electronice?

Vechile formulare europene, aplicabile prin Regulamentul 1408/1971 și 574/1972, vor fi înlocuite până la 30.04.2014 cu documente electronice structurate (SED), care vor circula între instituțiile competente din statele membre, doar în format electronic (conform noilor Regulamente europene nr. 883/2004 și 987/2009).

În perioada de tranziție, până când schimbul electronic de date între instituțiile competente va deveni funcțional, vor circula pe suport de hârtie și în format electronic formularele folosite în aplicarea vechilor regulamente, respectiv cele de tip E și documentele portabile echivalente U1, U2, U3, destinate relației instituție – client – instituție.

7. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?

Cardul european de asigurări sociale de sănătate este documentul care conferă titularului asigurat dreptul la prestații medicale devenite necesare în timpul șederii temporare pe teritoriul unui stat membru UE/SEE și poate înlocui o asigurare medicală pentru călătorii în străinătate.

Acest document se eliberează la cererea persoanei asigurate și poate fi folosit numai pe teritoriul statelor membre UE/SEE.

Perioada de valabilitate a Cardului este de 6 luni, iar costurile pentru eliberarea acestuia sunt suportate din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate.

Toate persoanele asigurate în sistemul de asigurări sociale de sănătate din România, aflate în ședere temporară pe teritoriul unui stat membru din motive turistice, profesionale sau pentru studii, pot utiliza Cardul european de asigurări de sănătate eliberat din România (

III. Informații despre libera circulație a lucrătorilor din, spre și între statele membre

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România nu este în niciun fel restrânsă astfel vă puteți angaja în aceleași condiții ca și cetățenii finlandezi.

2. Detașarea

Legislația finlandeză a muncii și de sănătate și securitate la locul de muncă se aplică tuturor lucrătorilor angajați de către agenți economici finlandezi, indiferent de naționalitatea acestora. În cazul lucrătorilor detașați se aplică prevederile conținute în contractele colective de muncă de sector sau de întreprindere cu privire la plata orelor suplimentare, programul de lucru, concediu, plata concediilor de boală sau a salariului minim stipulat etc., în aceeași măsură ca pentru lucrătorii angajați.

Începând cu data de 1 mai 2010, au intrat în vigoare noile dispoziții în materie de legislație aplicabilă lucrătorilor care se deplasează în interiorul Uniunii Europene, conținute în Titlul II al Regulamentul (CE) 883/2004 (articolele 11-16 dar în special prevederile art. 12) (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:07:32004R0883:RO:PDF>) și în Titlul II al Regulamentul de aplicare 987/2009 (articolele 14-21) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:284:0001:0042:RO:PDF>

Acest noi dispoziții (art. 12) au prelungit durata maximă a detașării, de la 12 luni la 24 de luni.

Ca urmare, formularul E101 a fost înlocuit de formularul A1, care are valabilitate de 24 de luni, iar formularul E106 a fost înlocuit de formularul S1.

Practic, în cazul lucrătorilor români detașați, formularul european A1 reprezintă un atestat privind legislația aplicabilă, respectiv confirmă faptul că pentru această categorie de lucrători contribuțiile sociale sunt plătite în România, deși aceștia își desfășoară activitatea pe teritoriul altui stat membru.

Formularul european S1 reprezintă un certificat care atestă lucrătorilor detașați dreptul la asistență medicală în țara în care își desfășoară activitatea, alta decât țara în care aceștia sunt asigurați.

Înainte ca lucrătorii români să fie detașați în Finlanda, angajatorul acestora trebuie să le întocmească acte adiționale la contractele individuale de muncă, pe care le înregistrează la inspectoratul teritorial de muncă competent. Totodată, trebuie să solicite la Casa Națională de Pensii Publice eliberarea documentului portabil A1 (fostul formular E 101), iar la Casa Județeană/Municipală de Sănătate, eliberarea formularului S1 (fostul formular E 106).

3. De unde pot obține solicitanții de locuri de muncă mai multe informații?

- Te Office: <http://www.mol.fi/mol/en/index.jsp>
- Ministerul Muncii și Economiei din Finlanda:
[http://www.tem.fi/en/work/employment and enterprise services](http://www.tem.fi/en/work/employment_and_enterprise_services)
- Biroul Finlandez de Imigrare: [http://www.migri.fi/working in finland](http://www.migri.fi/working_in_finland)
- Ministerul Asigurărilor Sociale și Sănătății din Finlanda
[http://www.stm.fi/sosiaali ja terveyspalvelut](http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut)
- Inspekția Muncii din Finlanda: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/workingfinland/>
- Ambasada României în Finlanda: <http://helsinki.mae.ro/>