

FINLANDIA

SPIS TREŚCI

1. Informacje ogólne o Finlandii.....	2
1.1. Informacje geograficzne	2
1.2. Cechy charakterystyczne Finlandii	2
1.3. Powszechne święta narodowe i dni wolne od pracy	5
1.4. Telefony alarmowe i informacyjne	5
1.6. Adres informacyjnej strony internetowej o Finlandii w języku angielskim	7
1.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu.....	7
2. Praca w Finlandii	7
2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Finlandii	7
2.1.1. Dostęp obywateli polskich do fińskiego rynku pracy	7
2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Finlandii	11
2.1.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu ...	13
2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia.....	14
2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES	15
2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy	15
2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy.....	16
2.2.6. Ubieganie się o pracę	16
2.2.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu ...	16
2.3. Warunki pracy	17
2.3.1. Rodzaje umów o pracę.....	19
2.3.2. Czas pracy	21
2.3.3. Urlop wypoczynkowy	21
2.3.4. Wynagrodzenie za pracę	21
2.3.5. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu ...	22
2.4. Podatki	22
2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych	22
2.4.2. Podatek od towarów i usług (VAT)	25
2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne.....	27
2.4.4. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu ..	27
2.5. Zabezpieczenie społeczne	27
2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych - beneficjenci i warunki uzyskania	27
2.5.1.1. Emerytura.....	27
2.5.1.2. Świadczenia z tytułu choroby	29
2.5.1.3. Świadczenia na wypadek macierzyństwa	30
2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy	30
2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	30
2.5.2. Inne świadczenia socjalne - beneficjenci i warunki uzyskania.....	31
2.5.2.1. Świadczenia rodzinne	31
2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia.....	32
2.5.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu ...	35

2.6. Staże zagraniczne u fińskich pracodawców	36
2.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu.....	37
3. Warunki życia	37
3.1. Zakwaterowanie	37
3.2. Prawo jazdy	39
3.3. System edukacji	39
3.4. Uznawalność dyplomów i kwalifikacji dla celów zawodowych	40
3.5. Kursy języka fińskiego.....	41
3.6. System opieki zdrowotnej.....	42
3.6.1. Ogólne zasady dostępu do usług medycznych.....	42
3.6.2. Ubezpieczenie zdrowotne	43
3.6.3. Dokumenty niezbędne do uzyskania świadczeń medycznych w Finlandii	44
3.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu.....	46

1. Informacje ogólne o Finlandii

1.1. Informacje geograficzne

Finlandia (po fińsku Suomi) leży w północnej Europie. Na północy graniczy ze Szwecją i Norwegią, a na wschodzie długą granicą (1269 km) z Rosją. Od Estonii oddzielona jest Zatoką Fińską. Powierzchnia całkowita Finlandii wynosi 338.145 km², co stawia kraj pod względem wielkości na piątej pozycji w zachodniej Europie. W najszerszym miejscu Finlandia mierzy 540 km, a w najdłuższym 1160 km. Lasy zajmują 70% powierzchni, a jeziora 10%. W Finlandii jest 188.000 jezior i 179.584 wysp. Za kołem podbiegunowym leży 25% powierzchni kraju.

Kontynentalny klimat Finlandii charakteryzuje duże zróżnicowanie. Lato jest na ogół ciepłe, a zima mroźna. Średnia temperatura lipca w Helsinkach wynosi 22°C, a lutego - 4°C. Skrajne różnice temperatur mogą wahać się od -40 do +30 stopni Celsjusza. Na obszarze leżącym za kołem podbiegunowym rozpoczyna się w końcu grudnia okres nieprzerwanych ciemności, noc polarna nazywana po fińsku kaamos i trwająca na wysuniętych najbardziej na północ terenach 51 dni. W okresie przesilenia letniego w północnej Finlandii słońce pozostaje 51 dni nad horyzontem całą dobę. Najdłuższy dzień lata trwa ponad dwa miesiące. Finlandia jest najbardziej zalesionym krajem Europy: lasy to ok. 76 proc. powierzchni kraju. Na terenie Finlandii znajduje się 188 tys. jezior. Różnica czasu w stosunku do Polski wynosi jedną godzinę (jedna godzina później w Finlandii niż w Polsce).

1.2. Cechy charakterystyczne Finlandii

Finlandia jest republiką parlamentarną i od 1995 r. jest krajem członkowskim Unii Europejskiej. Władza ustawodawcza leży w rękach jednoizbowego parlamentu (po fińsku Eduskunta), składającego się z 200 posłów wybieranych w wyborach powszechnych, odbywających się co cztery lata. W wyborach parlamentarnych, które odbyły się 14 kwietnia 2019 r. wygrała Socjaldemokratyczna Partia Finlandii (SDP). Na czele koalicyjnego rządu stoi Sanna Marin. Funkcję głowy państwa sprawuje prezydent wybierany w wyborach powszechnych na sześcioletnią kadencję. Urząd prezydenta drugą kadencję pełni od 2018 roku Sauli Väinämö Niinistö. Obowiązująca od 1 marca 2000 r. konstytucja Finlandii, zmniejszyła uprawnienia prezydenta związane z formowaniem rządu. Prezydent zachował jednak dużą władzę decyzyjną w polityce zagranicznej, którą prowadzi we współdziałaniu z rządem.

W okresie lipiec – grudzień 2019 r. Finlandia pełniła prezydencję w UE. Stolicą Finlandii są Helsinki, które w połowie roku 2020 liczyły ponad 558 tys. a wraz z okalającą strefą zurbanizowaną ponad 1 mln 400 tys. tys. mieszkańców. Helsinki wraz z sąsiednimi miastami Espoo (ponad 256 tys. mieszkańców), Vantaa (ponad 190 tys. mieszkańców), Kauniainen (ponad 9,500 mieszkańców) tworzą metropolię zamieszkiwaną przez prawie jedną szóstą ogółu ludności kraju. Inne większe miasta to Tampere (ponad 202 tys. mieszkańców), Turku (ponad 175 tys. mieszkańców) i Oulu (ok. 128 tys. mieszkańców). Około 81% Finów zamieszkuje obecnie obszary miejskie. Dwie trzecie Finów zamieszkuje w południowej Finlandii, tj. na południe od Tampere.

Finlandię zamieszkiwało w połowie 2020 roku 5,541 tys. osób. Z tej liczby ponad 50% to kobiety a nieco ponad 49 % stanowią mężczyźni. Wskaźnik migracji w połowie roku 2020 wynosił 2.532 na 1000 osób. Do połowy 2020 roku na terenie Finlandii zarejestrowało się na pobyt dłuższy niż trzy miesiące ponad 3.600 tys. obywateli państw UE z czego 175 osób to Polacy. (<https://tilastot.migri.fi/#applications/23340?l=en&start=600>). Migracja do Finlandii (rok 2020) obejmowała głównie kraje spoza UE w tym największe populacje to Irakijczycy (1563 osoby w ciągu 12 miesięcy), Rosjanie, Afgańczycy. Łącznie imigracja netto z krajów spoza UE wynosiła ponad 13 tys. osób.

W roku 2020 na terenie Finlandii zamieszkiwało ponad 315 tys. obcokrajowców z czego ponad 23 tys. to uchodźcy. Największe skupiska etniczne tworzą Estończycy, Rosjanie, Irakijczycy, Szwedzi, Chińczycy. Według UNHCR w roku 2018 w Finlandii złożono 2,318 wniosków o azyl w czego ok. 50% zaakceptowano. Większość pochodziła z Rosji, Turcji i Iranu.

Średnia długość życia Finów wynosi: 79,2 lat dla mężczyzn, 84,5 lat dla kobiet. W Finlandii od 1923 roku istnieje pełna wolność wyznania. Najbardziej powszechny jest ewangelicki kościół luteranski: (blisko 69 % ludności), podczas gdy 1.1% należy do fińskiego kościoła prawosławnego. Ateiści stanowią ok. 9% ludności.

Kraj podzielony jest na 6 prowincji (*lääni*): Finlandię Południową, Finlandię Zachodnią, Finlandię Wschodnią, Oulu, Laponię i Wyspy Alandzkie. Finlandia od 1 stycznia 2010 r. jest podzielona na 20 regionów (*maakunta*), 72 subregiony oraz 342 gminy (*kunta*). Regiony te znacznie różnią się pod względem rozwoju społeczno - gospodarczego.

Obowiązują dwa języki urzędowe - fiński i szwedzki. Językiem fińskim posługuje się 87,3 % ludności a szwedzkim 5,2% ludności. Nieliczna grupa ludności posługuje się językiem lapońskim. Język fiński należy do ugrofińskiej grupy językowej. Najbliższym pokrewnym mu jest język estoński, nieco dalszym węgierski. W kontaktach biznesowych powszechnie używa się angielskiego. Ponad 80 % osób w wieku 18–64 lat włada językiem angielskim.

Finlandia jako jedyny kraj nordycki obecna jest od 01.01.1999 roku w Europejskiej Unii Walutowej i spełniła kryteria ekonomiczne postawione przez Traktat z Maastricht do wprowadzenia wspólnego pieniądza euro. Od 1 marca 2002 roku euro jest jedyną oficjalną walutą w Finlandii. W roku 2019 najpopularniejsze imię żeńskie w Finlandii to Aino męskie Leo (https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluuttelo/yyti_fif_202000_2020_23214_net.pdf)

Finlandia to państwo wysoko uprzemysłowione z PKB per capita 43.485 euro (dane za rok 2019). Ważną rolę odgrywa eksport co stanowi ok. 1/3 PKB. Główne gałęzie gospodarki to: przemysł elektroniczny, telekomunikacyjny, drzewny, celulozowo - papierniczy, metalowy, maszynowy. Finlandia to także kraj gdzie dynamicznie rozwijane są nowe technologie (w tym informacyjne) oraz startupy.

Przewidywana stopa inflacji w 2020 r. to ok. 0.94 %. Gospodarka kraju wróciła na ścieżkę wzrostu gospodarczego w 2016 roku, do czego przyczynił się wzrost konsumpcji indywidualnej, eksport netto oraz wzrost inwestycji. Wyzwanie dla gospodarki fińskiej to redukcja kosztów pracy oraz podniesienie eksportu. W długookresowej perspektywie Finlandia będzie się zmagać z kryzysem demograficznym co może przekładać się na finanse publiczne, rosnącymi kosztami pracy i utrzymaniem konkurencyjności gospodarki. Gospodarka fińska funkcjonuje w stabilnym systemie prawnym, warto też podkreślić bardzo niski poziom korupcji w Finlandii. Od najniższego poziomu w 2015 roku następuje poprawa sytuacji finansów publicznych Finlandii i spadek wysokości długu publicznego. Otwarta i fińska gospodarka może być podatna na zakłócenia w handlu międzynarodowym i spadek popytu głównych partnerów handlowych. Finlandia należy do liderów wśród państw rozwijających nowe technologie oraz innowacyjność.

Finlandia, podobnie jak inne państwa odczuwa ekonomiczne konsekwencje pandemii COVID – 19. W kwietniu 2020 r. nastąpił spadek produkcji i eksportu. Nastąpił także spadek konsumpcji. W połowie roku 2020 przewidywano spadek PKB rządu 6.5%. W kraju wprowadzono rozwiązania nadzwyczajne, w tym dotyczące możliwości wjazdu, komunikacji na terenie państwa, edukacji, dystansu społecznego. Od połowy kwietnia stopniowo zaczęto znosić ograniczenia (<https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19#F>)

Jednak decyzje podejmowane są w zależności od okoliczności. Bieżące informacje o sytuacji i warunkach podróżowania w państwach UE można znaleźć na stronie (<https://reopen.europa.eu/pl>) oraz na stronach polskiego Ministerstwa Spraw Zagranicznych. Podobnie jak inne państwa także Finlandia uruchomiła też programy wsparcia gospodarki w związku z kryzysem ekonomicznym wywołanym pandemią.

W sierpniu 2019 roku stopa bezrobocia w Finlandii wyniosła według EUROSTATU 6.8 %. Jednak rok 2020 i globalny kryzys spowodowany pandemią spowodował także wzrost poziomu bezrobocia, które na rok 2020 oszacowano na poziomie ok. 8.4 %. (dane z lipca 2020). Na rok 2021, w zależności od rozwoju sytuacji globalnej, prognozowany jest powrót fińskiej gospodarki na ścieżkę wzrostu.

Przewiduje się utrzymanie podobnych wskaźników w następnych miesiącach. Stopa zatrudnienia w roku 2019 wynosiła ok. 72.70 %. Liczba zatrudnionych w sierpniu 2019 roku to ok. 2.598.000 tys. osób. Z kolei liczba bezrobotnych w sierpniu 2019 roku wyniosła ok. 170 tys. osób. We wrześniu 2019 r. liczba wolnych miejsc pracy wynosiła 55.730 tys.

Według danych statystycznych z maja 2018 roku średnie miesięczne wynagrodzenie brutto wynosiło ok. 3.398 euro przy czym ok. połowy pracujących osiągała niższe dochody. Wynagrodzenie różni się znacznie w porównaniu poszczególnych zawodów. Przykładowo miesięcznie: Kelner/ka to ok.2.704 euro, nauczyciel /ka 3.568 euro, pracownik recepcji ok. 2.419 euro, pilot 5.347 euro, pielęgniarka 3.563 euro, inżynier mechanik 4.425 euro, lekarz stomatolog 10.822 euro, lekarz internista ok. 15.429 euro, pracownik opieki 2.582 euro, grafik komputerowy 3.101 euro, elektryk 2.956 euro, ogrodnik 2.542 euro brutto, robotnik rolny 2.458 euro., operator CNC – 3.477 euro brutto.

Przeciętna stawka godzinowa to ok 27 euro brutto. (Dla przykładu w Helsinkach to przeciętnie ok 29 euro). Zarobki są zróżnicowane w zależności od miejsca pracy, najwyższe płace są w stolicy Finlandii,

Helsinki. W Finlandii nie ma płacy minimalnej ale płace minimalne oparte są na układach zbiorowych w danym sektorze.

Ok. 76% pracowników w Finlandii zatrudnionych jest na podstawie umowy o pracę

9% pracowników pracuje na podstawie umowy na czas określony

11% pracowników ma umowę na pół etatu

70% pracowników należy do związku zawodowego

Ogólnie zarobki pracowników zatrudnionych na etat rosną wraz z poziomem wykształcenia.

Wśród wszystkich pracowników sektora prywatnego specjaliści stanowili ok. 30%, starsi specjaliści 25%, a pracownicy działów obsługi i sprzedaży 17%.

Wpływ wieku na wzrost pensji jest zauważalny. Średnie zarobki pracowników są najwyższe w grupie wiekowej 40–49 lat. Do tej grupy wiekowej należy również najwięcej pracowników, tj. ok. 28%. Pracowników w wieku poniżej 20 i powyżej 65 lat jest poniżej 1%.

Najbardziej poszukiwane zawody w Finlandii to m.in. zawody medyczne w tym: lekarze, logopedzi, pielęgniarki, pracownicy socjalni/pielęgniarki, nauczyciele wychowania specjalnego i nauczania początkowego, psychologzy, dentyści, dekarze, inspektorzy nadzoru budowlanego, przedstawiciele handlowi, kucharze, stolarze. Najwięcej osób znajduje zatrudnienie w usługach (ponad 73 %), dalej w przemyśle (ponad 22%) oraz w rolnictwie (blisko 4%). (<https://import-export.societegenerale.fr/en/country/finland/presentation-economy>)

1.3. Powszechne święta narodowe i dni wolne od pracy

1 stycznia - Nowy Rok (Uudenvuoden päivä)

6 stycznia - Trzech Króli (Loppiainen)

Wielki Piątek (Pitkäperjantai) i Poniedziałek Wielkanocny (Pääsiäinen)- święta ruchome

1 maja - Święto Pracy (Vapunpäivä)

Wniebowstąpienie (Helatorstai) - święto ruchome

Zielone Świątki (Helluntai) - święto ruchome

Wigilia i Dzień Świętojański (Juhannus) - piątek i sobota między 19 i 26 czerwca

Wszystkich Świętych (Pyhäinpäivä) - obchodzi się w sobotę następującą po 1 listopada

6 grudnia - Dzień Niepodległości (Itsenäisyyspäivä)

24 i 25 grudnia - Wigilia i Boże Narodzenie (Jouluaatto & Joulupäivä)

26 grudnia - Drugi dzień Bożego Narodzenia (Tapaninpäivä).

Lipiec jest podstawowym okresem, w którym wykorzystywane są urlopy letnie.

1.4. Telefony alarmowe i informacyjne

Telefon ratunkowy - 112

Ogólnokrajowy telefon informacyjny o usługach Biur Zatrudnienia i ofertach pracy

+358 10 19 4904

Z Finlandii: 010 19 4904

1.5. Adresy polskich placówek dyplomatycznych

Ambasada RP w Helsinkach



*Warunki życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego
Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii
Departament Rynku Pracy*

www.helsinki.msz.gov.pl
Armas Lindgrenintie 21
00570 Helsinki
Telefon: (+358 9) 618 280
Telefon alarmowy (poza godzinami pracy, np. zgony, wypadki itp.) z Polski: +358 503 818 653
Telefon alarmowy (poza godzinami pracy) z Finlandii: 0503 818 653
Faks: (+358 9) 684 74 77
e-mail: helsinki.amb.info@msz.gov.pl

Konsulowie honorowi:

Konsulat Honorowy RP w Espoo

Stefan Widomski
c/o Articare Technologies Oy Metsanpojankuja 3 – 02130 Espoo – Finland
Telefon: (+358) 500 505 605
Faks: (358 9) 886 87 501
E-mail: stefan.widomski@wanadoo.fr

Konsulat Honorowy RP w Turku

Konsul Honorowy: Jari A. Rastas
(język konsula fiński, angielski, szwedzki)
Turku, Niuskalankatu 2, 20380
Tel.: (00-358-2) 478-0352 Tel. dyżurny: (00-358) 40-55-11111 Faks: (00-358-2) 478-0340
jari.rastas@kolumbus.fi

Konsul Honorowy RP w Kuopio

Mikko Laakkonen
Co Hydroline Oy – Omakotitie 47 -70600 Kuopio
Adres: Katekuja 9 – 70910 Vuorela
Telefon: (+358) 40 505 1625
E-mail: mikko.laakkonen@hydroline.fi

Konsulat Honorowy RP w Tampere

Matti Sommarberg
Znajomość języków: fiński, angielski, szwedzki
E-mail: matti.sommarberg@tut.fi
Tampere University of Technology - Korkeakoulunkatu 10 - 33720 Tampere – Finland

Konsulat Honorowy RP w ROVANIEMI

Timo Kähkönen
Okręg konsularny: region Laponia
Znajomość języków: fiński, angielski, niemiecki, szwedzki
c/o Rovaniemi Hirsitalot Oy
Santa Claus Village
96930 Arctic Circle Rovaniemi Finland
tel.: +(358) 400 663 999

faks: +(358) 400 473 800

e-mail: timo@loghouse.fi

1.6. Adres informacyjnej strony internetowej o Finlandii w języku angielskim

<http://finland.fi>

<https://www.visitfinland.com/>

<http://www.suomi.fi/>

<http://www.infopankki.fi/en/frontpage>

<http://www.stat.fi>

<https://tem.fi/en/frontpage>

1.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://finlandia.msz.gov.pl> - Ambasada RP w Helsinkach

<http://www.mielenterveysseura.fi/en/> - Pomoc dla cudzoziemców w sytuacjach kryzysowych

<http://www.tem.fi> – Ministerstwo Gospodarki i Zatrudnienia

<http://www.vm.fi> – Ministerstwo Finansów

<http://msz.gov.pl> Ministerstwo Spraw Zagranicznych w Polsce

<http://www.helsinki.msz.gov.pl/>

2. Praca w Finlandii

2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Finlandii

2.1.1. Dostęp obywateli polskich do fińskiego rynku pracy

Od 1 maja 2006 r. nie ma już ograniczeń w dostępie do rynku pracy w Finlandii dla obywateli Polski, ponieważ swobodne poruszanie się po obszarze UE należy do podstawowych praw Unii.

Polska i Finlandia należą do grupy krajów strefy Schengen, w ramach której obywatele tych państw mogą poruszać się swobodnie przez okres trzech miesięcy. Podróżny powinien mieć ze sobą ważny dokument podróży czyli paszport lub dowód osobisty.

Swobodne poruszanie się obejmuje również członków rodziny obywatela UE oraz jego współmałżonka czy partnera życiowego, którzy nie są obywatelami kraju UE. Taki członek rodziny może jednak swobodnie poruszać się w obrębie UE tylko w towarzystwie należącego do rodziny obywatela UE, nie samodzielnie. W takim wypadku do członków rodziny zalicza się dzieci w wieku poniżej 21 lat lub wymagające szczególnej opieki oraz sprawujących taką opiekę rodziców.

Obywatel Unii Europejskiej ubiegający się o pracę w Finlandii może przebywać w Finlandii przez dodatkowy miesiąc pod warunkiem, że będzie nadal ubiegał się o pracę i ma dobre perspektywy znalezienia pracy (Ustawa o Cudzoziemcach §158). Obywatele Polski nie potrzebują pozwolenia na pobyt lub pozwolenia na pracę. Jeżeli obywatel Polski ma zamiar zostać w Finlandii dłużej niż 3 miesiące ma on obowiązek rejestracji pobytu w najbliższym komisariacie policji (zarejestrowanie kosztuje 54 €).

Obywatele krajów UE/EOG a także członkowie ich rodzin mogą zarejestrować się jako osoby poszukujące pracy. Osoby, zarejestrowane jako poszukujące pracy mają uprawnienia do indywidualnych usług z zakresu pośrednictwa pracy oraz wiążących się z tym przywilejów.

Polacy najczęściej pracują sezonowo w Finlandii przy zbiorach truskawek lub na farmach. Znajdują też zatrudnienie w branży budowlanej i metalowej a także jako podwykonawcy oraz w branży turystycznej.

Warto wiedzieć, że w Finlandii istnieje wiele programów umożliwiających podniesienie lub zdobycie kwalifikacji zawodowych przez studentów i młodych pracowników. Programy te realizowane są w ramach umów dwustronnych między Polską a Finlandią, a szczegółowe informacje na ten temat można znaleźć na stronach Centre for International Mobility (CIMO).

Najlepiej zacząć poszukiwanie pracy od przejrzania stron internetowych Ministerstwa Pracy w Finlandii www.te-palvelut.fi. Znajdują się tam informacje o wolnych miejscach pracy w całym kraju. Ofert prac w Finlandii można też szukać na stronach Eures: www.eures.praca.gov.pl oraz www.eures.europa.eu

Rejestrowanie obywateli UE u przedstawicieli miejscowej policji.

Obywatele UE/EOG 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 sprawy 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
- dowód wniesienia opłaty urzędowej. (aktualne stawki opłat na stronach Fińskiego Urzędu Imigracyjnego ([http:// www.migri.fi/our_services/processing_fees](http://www.migri.fi/our_services/processing_fees), <https://migri.fi/en/processing-fees-and-payment-methods>))
- inne dokumenty wskazane przez przedstawicieli władz. Karty personalne odbiera się 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, 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 (odpowiednik 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)
- wymaganą opłatę,
- zgodę opiekuna, jeżeli składający prośbę jest w wieku poniżej 18 lat

Karta ważna jest przez 5 lat.

UWAGA!

Fiński Urząd Imigracyjny będzie odpowiedzialny za obsługę wszystkich zezwoleń dla cudzoziemców.

Od stycznia 2017 roku, Fiński Urząd Imigracyjny przejął zadania z policji:

- wszystkie dokumenty pobytowe, które są stosowane w Finlandii: pierwsze, rozszerzone i stałe zezwolenia na pobyt
- przyjmowanie wniosków i deklaracji o obywatelstwie
- rejestrację obywateli UE i aplikacji dla kart pobytowych członków ich rodzin
- obowiązki dotyczące dokumentów podróży dla uchodźców i paszporty cudzoziemca
- obowiązki dotyczące doręczania decyzji.

Więcej informacji:

<https://www.poliisi.fi/licences>

<https://migri.fi/etusivu>



Do końca 2016 wnioski składano w komisariacie policji, natomiast od początku 2017 roku w Fińskim Urzędzie Imigracyjnym.

Wszystkie wnioski złożone na komisariacie policję przed 2017 zostały automatycznie przeniesione do Fińskiego Urzędu Imigracyjnego.

Rejestrowanie miejsca zamieszkania w Magistracie i otrzymanie personalnego numeru identyfikacyjnego

Dane dotyczące osób mieszkających w Finlandii wprowadza się do systemu danych społeczeństwa. Rejestr obywateli prowadzi 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 (odpowiednik 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 wymagane jest uzyskanie personalnego numeru identyfikacyjnego (odpowiednik 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 uprawnomocnienia dokumentów. Dokumenty są przyjmowane w języku fińskim, szwedzkim lub angielskim. 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 o ludności 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.

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 (odpowiednik 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 także 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 osobowych. Numer identyfikacyjny nie jest jednakże zawsze niezbędny. Załatwianie spraw jest zazwyczaj możliwe na podstawie imienia i nazwiska.

2.1.2 Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Finlandii

Zgodnie z Ustawą o prowadzeniu działalności gospodarczej (*Laki elinkeinon harjoittamisesta*) z dnia 27.9.1919/122 działalność gospodarczą określoną postanowieniami ustawy prowadzić mogą następujące podmioty: osoby fizyczne mieszkające na terenie Europejskiego Obszaru Gospodarczego (istotne znaczenie ma miejsce zamieszkania, nie obywatelstwo, na przykład obywatel polski mieszkający w Rosji musi uzyskać zgodę Urzędu Patentów i Rejestracji); fińska osoba prawna, wspólnota lub fundacja; zagraniczna osoba prawna, wspólnota lub fundacja założona zgodnie z prawodawstwem kraju wchodzącego w skład Europejskiego Obszaru Gospodarczego i mająca tam siedzibę, która zarejestrowała swoją filię w Finlandii.

Prowadzenie działalności gospodarczej nie wymaga osobnego zezwolenia.

Ministerstwo Handlu i Przemysłu może wydać zgodę na prowadzenie działalności gospodarczej również innemu podmiotowi niż wymienionej powyżej osobie fizycznej i zagranicznej osobie prawnej lub fundacji. Zgoda taka jest wymagana również do występowania jako wspólnik w spółce jawnej lub komandytowej. Warunki wymienione w punktach 1 i 3 nie są przestrzegane, jeżeli wiążące Finlandię umowy międzynarodowe postanawiają w tym względzie inaczej. Otwieranie w Finlandii filii towarzystw ubezpieczeniowych oraz instytucji finansowych i kredytowych uregulowane jest odrębnymi przepisami.

Na prowadzenie określonych rodzajów działalności gospodarczej w Finlandii, takich jak: drukarnia, księgarnia, handel nasionami, sprzedaż margaryn i innych produktów spożywczych wymagana jest koncesja. Tryb i kryteria uzyskiwania koncesji na prowadzenie działalności określony jest w odrębnych ustawach i rozporządzeniach branżowych. We wniosku na otrzymanie koncesji istnieje zapis informujący o trybie odwoławczym w przypadku decyzji odmownej. Według ogólnej procedury apelacyjnej instancjami odwoławczymi są Sądy Wojewódzkie i Najwyższy Sąd Administracyjny. Rejestr Handlowy podmiotów gospodarczych prowadzi Urząd Patentów i Rejestracji. W przypadku zagranicznego podmiotu gospodarczego posiadającego siedzibę lub centralę poza Europejskim Obszarem Gospodarczym w zgłoszeniu należy, oprócz wymaganych przez Urząd Patentów i Rejestracji danych, podać nazwę państwa, którego prawu podmiot ten podlega.

Zgłoszenia może dokonać również taki podmiot gospodarczy, który nie jest do tego ustawowo zobowiązany, z wyłączeniem armatorów. Wszelkie zmiany stanu odnotowanego w rejestrze handlowym należy bezzwłocznie zgłosić do wiadomości Urzędu Patentów i Rejestracji lub lokalnych Biur Rejestracji przy Sądach Okręgowych.

Rząd Finlandii stymuluje działalność gospodarczą stosując system zachęt o charakterze podatkowym i regionalnym, wspierając eksport oraz prace badawczo-rozwojowe. Spółki zagraniczne prowadzące działalność produkcyjną w Finlandii podlegają takiemu samemu systemowi bodźców ekonomicznych jak spółki fińskie. Spółki zagraniczne mają pełne prawo swobodnego wycofania zysków i kapitałów za granicę.

W Finlandii działalność gospodarczą można prowadzić w jednej z poniższych form prawnych:

- *przedsiębiorca jednoosobowy* (elinkeinonharjoittaja - sole trader),
- *spółka jawna* (avoin yhtiö - general partnership),
- *spółka komandytowa* (kommandiittiyhtiö - limited partnership),
- *prywatna spółka akcyjna* (yksityinen osakeyhtiö, skrót Oy - private limited company),
- *publiczna spółka akcyjna* (julkinen osakeyhtiö Oyj - public limited company),
- *oddział* (sivuliike - branch office).

Przedsiębiorca jednoosobowy (elinkeinonharjoittaja - sole trader)

Najprostsza forma prowadzenia biznesu to działalność prowadzona jest na podstawie wpisu do rejestru handlowego. Osoby spoza państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego muszą uzyskać zgodę Urzędu Patentów i Rejestracji.

Spółka jawna (avoin yhtiö - general partnership) Spółka komandytowa (kommandiittiyhtiö - limited partnership)

Różnicę między tymi formami stanowi to, że w spółce jawnej wspólnicy solidarnie odpowiadają za długi i inne nabyte zobowiązania, a w spółce komandytowej wspólnicy odpowiadają za długi i zobowiązania bez ograniczenia albo niektórzy z nich do kwoty zainwestowanego kapitału. Osoby spoza państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego muszą uzyskać zgodę Urzędu Patentów

i Rejestracji. Spółki podlegają przepisom zawartym w ustawie o spółkach (Laki avoimesta yhtiöstä ja kommandiittiyhtiöstä, z późniejszymi zmianami).

Spółka akcyjna

Prywatna spółka akcyjna (osakeyhtiö, skrót Oy - private limited company) Publiczna spółka akcyjna (julkinen osakeyhtiö, skrót Oyj - public limited company). Jest to najpopularniejsza forma prawna prowadzenia biznesu w Finlandii. Istnieją dwa rodzaje spółki akcyjnej - prywatna i publiczna. Publiczna spółka akcyjna może oferować publicznie swoje akcje. Najmniejszy kapitał akcyjny prywatnej spółki akcyjnej wynosi 2 500 EUR, a publicznej spółki akcyjnej 80 000 euro. Osoby spoza państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego muszą uzyskać zgodę Urzędu Patentów i Rejestracji. (https://import-export.societegenerale.fr/en/country?clear_s=y)

Oddział (sivuliike - branch office)

Firmy posiadające siedzibę poza Europejskim Obszarem Gospodarczym muszą uzyskać zgodę Urzędu Patentów i Rejestracji. Oddziałem firmy zagranicznej może kierować osoba na stałe mieszkająca w Finlandii. Oddział firmy zagranicznej może działać jako agent lub importer, jak również może być jednostką produkcyjną. Oddział nie ma osobowości prawnej. Działa on w imieniu i na rachunek swojego przedsiębiorstwa-matki.

Obywatel polski może swobodnie prowadzić indywidualną działalność gospodarczą (jak np. handel detaliczny na targowiskach, pchlich targach i jarmarkach) w Finlandii pod warunkiem, że zarejestruje swoją działalność u odpowiednich władz, tj. na policji (w zależności od przewidywanego czasu pobytu), w urzędzie skarbowym i w rejestrze handlowym (w zależności od miejsca siedziby). Zagraniczny przedsiębiorca sprzedający towary bezpośrednio konsumentom fińskim jest zobowiązany do zapłaty podatku VAT i podlega obowiązkowi zarejestrowania się jako płatnik VAT w Finlandii. Więcej informacji na temat podatku VAT w Finlandii na stronach fińskiego Urzędu Podatkowego.

Polski przedsiębiorca mający stałe miejsce prowadzenia działalności w Finlandii podlega obowiązkowi uiszczenia podatku od dochodów w Finlandii. Jako stałe miejsce prowadzenia działalności może być traktowane na przykład stałe miejsce na targowisku. Umowa zawarta między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Finlandii w sprawie zapobiegania podwójnemu opodatkowaniu w zakresie podatków od dochodu i majątku reguluje kwestię podatku dochodowego. Można za odpowiednią opłatą wystąpić o wstępną decyzję w sprawie zapłaty podatku od dochodów. W sprawie podatku dochodowego należy skontaktować się z fińskim Urzędem Podatkowym.

Formalności związane z utworzeniem przedstawicielstwa lub firmy w Finlandii trwają minimum około trzech tygodni. Przy utworzeniu przedstawicielstwa/firmy najlepiej skorzystać z pomocy prawnika fińskiego znającego tutejsze przepisy i warunki. Dokumenty muszą być przetłumaczone na język fiński lub szwedzki przez tłumacza przysięgłego.

2.1.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu dla punktu 2.1.1.

www.te-palvelut.fi

www.tem.fi

<http://www.finland.fi/>

<http://www.migri.fi/>

<http://www.cimo.fi/>

<http://www.kela.fi/>

dla punktu 2.1.2.

<http://www.contactfinland.fi>

<http://www.yrityssuomi.fi/>

<http://www.prh.fi/>

<http://www.finpro.fi/>

<http://www.finnvera.fi/>

<http://www.uusyrityskeskus.fi>

<http://www.suomi.fi>

<http://www.ely-keskus.fi/>

<http://www.ytj.fi/>

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20151444>

<http://europa.eu/youreurope/index.htm>

<https://tradingeconomics.com/finland/forecast>

<https://import-export.societegenerale.fr/en/country/finland/presentation-economy>

Federacje i zrzeszenia gospodarcze

Główna Izba Gospodarcza: <http://www.kkk.fi>

Konfederacja Fińskich Przemysłów: <http://www.ek.fi>

Federacja Przemysłu Technologicznego (branże: elektroniczna i elektrotechniczna, metalowa, ICT):

<http://www.teknologiateollisuus.fi>

Federacja Producentów Rolnych i Leśnych: <http://www.mtk.fi>

Federacja Fińskich Instytucji Finansowych (banki, spółki ubezpieczeniowe i inwestycyjne, pracodawcy sektora finansowego): <http://www.fkl.fi>

Portal sektora ubezpieczeń: <http://www.vakes.fi>

Federacja Przemysłu Chemicznego: <http://www.chemind.fi>

Federacja Przemysłu Chemii Gospodarczej: <http://www.teknokem.fi>

Federacja Przemysłu Energetycznego: <http://www.energia.fi>

Federacja Przemysłu Spożywczego: <http://www.etl.fi>

Federacja Przemysłu Farmaceutycznego: <http://www.pif.fi>

Federacja Przemysłu Budowlanego: <http://www.rakennusteollisuus.fi>

Federacja Przemysłu Drzewno - Papierniczego: <http://www.forestindustries.fi>

Stowarzyszenie Handlu Detalicznego: <http://www.pty.fi/etusivu/>

Stowarzyszenie Sektora Finansowego: <http://www.finanssiala.fi/>

2.2. Sposoby poszukiwania pracy w Finlandii

2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia

W Finlandii funkcjonuje ok. 200 publicznych urzędów pracy (Employment and Economic Development Offices). Są to Centra Zatrudnienia i Rozwoju Ekonomicznego. Biura zatrudnienia, podlegające wydziałom rynku pracy, są odpowiedzialne za zaopatrywanie i szkolenie siły roboczej, świadczenie usług związanych z poradnictwem zawodowym. Zajmują się one również udzielaniem informacji w zakresie szkolnictwa i możliwości kształcenia dla młodzieży i osób dorosłych. Publiczne biuro zatrudnienia można znaleźć w prawie każdym większym mieście. W dużych miastach w takich biurach można znaleźć doradcę EURES. Wszystkie usługi biur zatrudnienia są bezpłatne.

Informacje nt. usług publicznych urzędów pracy oraz dostępnych ofert pracy można uzyskać pod numerem infolinii (Työlinja) Tel. +358 295 020 713, dzwoniąc z Finlandii Tel. 0295 020 713 od poniedziałku do piątku w godzinach 9:00 – 16:00,. Osoby znające język fiński mogą skorzystać z usługi



*Warunki życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego
Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii
Departament Rynku Pracy*

E-services i zarejestrować się jako osoba poszukująca pracy pod tym adresem:
<https://asiointi.mol.fi/omaasiointi/?kieli=fi>

Informacje i kontakt do poszczególnych biur można znaleźć na stronie internetowej:
(<http://toimistot.te-palvelut.fi/>)

2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES

EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia) to działająca także w Finlandii sieć stworzona, aby świadczyć usługi pośrednictwa dla poszukujących pracy i pracodawców na obszarze Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Doradcy EURES asystują klientom w poszukiwaniu pracy/pracowników. Specjalizują się oni w poradnictwie zawodowym i udzielaniu informacji na temat możliwości zatrudnienia i warunków życia i pracy w różnych krajach.

Przed skontaktowaniem się ze służbami zatrudnienia w Finlandii warto skontaktować się z doradcą EURES we własnym kraju. Dane i adresy doradców w Polsce znajdują się na stronie internetowej: www.eures.europa.eu lub www.eures.praca.gov.pl w menu: doradcy EURES.

Doradców EURES w Finlandii można znaleźć w biurach zatrudnienia w większych miastach. Nazwiska, adresy instytucji, w których pracują, numery telefonów, adresy internetowe fińskich doradców EURES znajdują się na stronie EURES: www.eures.europa.eu (menu: usługi sieci EURES).

Na stronie EURES www.eures.europa.eu znajduje się baza ofert pracy, wśród ofert pochodzących od pracodawców fińskich można znaleźć oferty w języku angielskim. W przypadku takich ofert pracodawcy są gotowi zatrudnić także obcokrajowców.

Doradcy EURES oferują pomoc również dla poszukujących pracy, którzy nie znają fińskiego języka, dotyczy to głównie ofert pracy sezonowej w lecie oraz pracy w charakterze opiekunek do dzieci - au pair. Zainteresowani taką pracą mogą znaleźć oferty w bazie EURES www.eures.europa.eu lub złożyć swoją aplikację fińskim doradcom EURES.

W przypadku chęci podjęcia pracy sezonowej najlepiej skontaktować się z biurem zatrudnienia w Kuopio/EURES.

2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy

W Finlandii również prywatne agencje prowadzą usługi z zakresu pośrednictwa pracy.

Według fińskich regulacji mają one prawo świadczyć usługi bez żadnych specjalnych zezwoleń Ministerstwa Pracy. Nie mogą one jednak pobierać opłat za swoje usługi od poszukujących pracy. Płacą jedynie pracodawcy.

Adresy agencji można znaleźć w lokalnych książkach telefonicznych oraz w Internecie.

W Internecie dostępna jest także w języku angielskim strona Stowarzyszenia Prywatnych Agencji zatrudnienia: <https://hpl.fi/the-private-employment-agencies-association/> oraz lista członków Fińskiego Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia.

2.2.4. Prasa

Najpopularniejsza gazeta codzienna to "Helsingin Sanomat", w której można znaleźć oferty pracy, między innymi pochodzące od wielu międzynarodowych, znanych firm. Gazeta ta zamieszcza oferty pracy także na swojej stronie internetowej:

www.hs.fi.

Inne popularne tytuły prasowe to:

- Åbo Underrättelser,
- Österbottningen,

- Aamulehti,
- City-lehti,
- Etelä-Saimaa,
- Etelä-Suomen Sanomat,
- Finland Journal,
- Forssan Lehti,
- Hämeen Sanomat,
- Hankasalmen Sanomat,
- Hollolan Sanomat.

Oferty pracy ukazują się głównie w niedzielnych wydaniach prasy.

2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy

Duże firmy coraz częściej używają swoich stron internetowych do prowadzenia rekrutacji pracowników, za pośrednictwem takich stron można wypełnić aplikację. Typowy adres internetowy fińskiego pracodawcy to: www.nazwafirmy.fi

Listę największych fińskich firm można znaleźć na stronie: <http://www.largestcompanies.com>

2.2.6. Ubieganie się o pracę

(wymagane dokumenty - CV, list motywacyjny i inne)

Jednym ze sposobów ubiegania się o pracę jest telefoniczny kontakt z firmą, w sprawie znalezionej np. w prasie ogłoszenia zawierającego ofertę pracy. Pozwala on na uzyskanie szczegółowych informacji na temat posady oraz na zrobienie dobrego wrażenia na rozmówcy.

Można również osobiście odwiedzać firmy z branży, w której chce się pracować. Najlepiej udać się do Działu Zasobów Ludzkich (HR), który większość dużych firm w Finlandii posiada.

Jeżeli w ogłoszeniu nie ma informacji, że aplikację można przysłać pocztą elektroniczną, lepiej jest wysłać ją za pośrednictwem zwykłej poczty.

Jeżeli pracodawca nie podaje w ogłoszeniu, że do aplikacji należy dołączyć świadectwa kwalifikacji czy referencje od poprzednich pracodawców, to wystarczy tylko wspomnieć w CV, że się je posiada. Jednak, jeśli chodzi o rozmowę kwalifikacyjną, to trzeba przynieść na nią wspomniane wyżej dokumenty.

W Finlandii CV jest zazwyczaj sporządzane w porządku odwrotnie chronologicznym. Należy w nim umieścić podstawowe fakty i osiągnięcia w swojej historii zatrudnienia. Długość CV nie powinna przekraczać dwóch stron A4, listu motywacyjnego jednej strony A4. Zwykle w CV umieszcza się także umiejętności w zakresie pracy z komputerem, znajomość specjalistycznego oprogramowania, znajomość języków, hobby. Na końcu powszechnie umieszcza się nazwiska i kontakty osób, które mogą udzielić referencji.

2.2.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu dla punktu 2.2.1.

www.te-palvelut.fi

<http://www.tem.fi>

dla punktu 2.2.2.

www.te-palvelut.fi

<http://eures.europa.eu>

dla punktu 2.2.3.

<http://www.hpl.fi/> www.eures.praca.gov.pl zakładka „Poznaj warunki życia i pracy”, „Inne źródła informacji”, link do pliku „Do pracy w Finlandii”

www.adecco.fi

www.hpl.fi

www.vps.fi

www.vmp.fi

www.manpower.fi

www.staffpoint.fi

www.barona.fi

dla punktu 2.2.4.

www.oikotie.fi/

www.te-palvelut.fi

www.eures.praca.gov.pl zakładka „Poznaj warunki życia i pracy”, „Inne źródła informacji”, link do pliku „Do pracy w Finlandii”

dla punktu 2.2.5.

www.te-palvelut.fi

www.eures.praca.gov.pl zakładka „Poznaj warunki życia i pracy”, „Inne źródła informacji”, link do pliku „Do pracy w Finlandii”

dla punktu 2.2.6.

www.te-palvelut.fi

www.eures.praca.gov.pl zakładka „Poznaj warunki życia i pracy”, „Inne źródła informacji”, link do pliku „Do pracy w Finlandii”

2.3. Warunki pracy

W Finlandii warunki zatrudnienia są określane przez wiele różnych przepisów, które są ugrupowane hierarchicznie. Nie ma jednolitego kodeksu pracy. 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.

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 (oraz późniejsze), w wyniku których ich sytuacja w stosunku do fińskich pracowników uległa znacznemu zbliżeniu.

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 i stosowanie się do wskazówek i nakazów pracodawcy, rezygnacja z działań konkurujących z pracodawcą, dotrzymanie tajemnicy służbowej i zawodowej oraz branie pod uwagę korzyści pracodawcy.

Do praw pracodawcy należy podjęcie decyzji o zatrudnieniu pracownika, kierowanie pracą, 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 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 przerwanie 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.

W sprawach związanych ze stosunkiem i umową o pracę pracownik może uzyskać pomoc oraz informacje 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. Organizacje pracodawców i związki zawodowe negocjują branżowe układy zbiorowe pracy, takich porozumień obowiązuje ok. dwustu.

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

2.3.1. Rodzaje umów o pracę

Niestandardowy typ umowy o pracę staje się w Finlandii coraz częściej spotykany. Mimo że generalna zasada mówi, że standardowa umowa powinna być zawierana na czas nieokreślony, to można także zawierać umowę na czas określony. Wymaga to jednak uzasadnienia. Obecnie ponad połowa umów o pracę jest w Finlandii zawierana na czas określony.

Pracownik może zawierać z pracodawcą kilka umów na czas określony następujących po sobie, ale wymaga to uzasadnienia.

W wielu branżach pracodawcy i organizacje pracownicze zawierają zbiorowe umowy pracy na innych warunkach zatrudnienia niż wynika to z prawa pracy. Na ogół umowy takie są pod względem warunków zatrudnienia korzystniejsze dla pracowników aniżeli umowy zawarte wyłącznie w oparciu o wymogi prawa pracy.

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 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. Umowa o pracę może być też zawarta w formie elektronicznej.

W umowie o pracę zapisuje się zazwyczaj przynajmniej następujące ustalenia:

- 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 zawiązana przed jego przyjazdem do Finlandii.
- c) czas trwania umowy o pracę. Umowa zawiązana na czas nieokreślony jest pierwszoplanową formą umowy o pracę. Umowa o pracę na czas określony może zostać zawiązana tylko wtedy,

kiedy jest to uzasadnione. Jeżeli pracodawca ma stałe zapotrzebowanie na siłę roboczą, umowy o pracę nie wolno zawiązywać 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) uzasadnienie umowy na czas określony. Każda umowa zawierana na czas określony musi mieć uzasadnienie. Umowa zawiązana na czas określony sporządzona na życzenie pracownika nie wymaga uzasadnienia, ale powód takiego postępowania warto zapisać w umowie.
- e) okres próbny. Okres próbny w umowach zawiązanych na czas nieokreślony może trwać nie dłużej niż cztery miesiące.
- f) czas pracy.
- g) miejsce wykonywania pracy. Jeżeli miejsce wykonywania pracy zostało dokładnie ustalone, ogranicza to możliwości pracodawcy do przesuwania pracownika na inne miejsca.
- 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) wynagrodzenie, podstawy jego określania i czas wypłaty.
- j) urlop roczny i dodatek za urlop.
- 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 zawiązanych na czas nieokreślony. Stosunki zawiązane 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) 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 najwyżej 250 nadgodzin.
- m) zastosowanie odpowiedniej ogólnej umowy o warunkach pracy. W umowie o pracę odsyła 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) 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. Przy rozwiązaniu umowy pracownik ma prawo uzyskać świadectwo pracy potwierdzające okres zatrudnienia i charakter pracy.

- o) data i podpisy. Nie należy podpisywać niczego, co jest niezrozumiałe, lub czego się nie akceptuje, ani też zapisów, 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.**

2.3.2. Czas pracy

Według prawa fińskiego maksymalny (w normalnym wymiarze) czas pracy to 8 godzin dziennie/ /40 godzin tygodniowo. Porozumienia zbiorowe w wielu sektorach ustalają także krótszy czas pracy np. 37,5 godzin tygodniowo. W zależności od rodzaju pracy, długość dnia pracy może się znacznie różnić i może przekraczać 8 godzin. Pracownik może pracować w nadgodzinach tylko w ograniczonym wymiarze w ciągu tygodnia. Bardziej szczegółowe ustalenia w zakresie czasu pracy są zawarte w umowie. Jednak w dłuższym okresie liczba godzin pracy w ciągu tygodnia musi średnio wynosić do 40. Pracownik nie może pracować w nadgodzinach bez swojej zgody. Odnośnie czasu pracy można dokonać również miejscowych ustaleń, ale i wówczas czas pracy może wynosić najwyżej 9 godzin dziennie i 45 godzin tygodniowo.

Istnieją limity, jeśli chodzi o nadgodziny i wyższe stawki wynagrodzenia za pracę w ich czasie. Wymiar nadgodzin nie może przekroczyć 138 godzin w ciągu czterech miesięcy i 250 w ciągu roku. Pracodawca musi prowadzić rejestr w zakresie godzin pracy, pokazujący ile godzin pracownik przepracował i jakie otrzymał wynagrodzenie.

2.3.3. Urlop wypoczynkowy

Na podstawie Ustawy o urloпах rocznych (Vuosilomalaki) pracownikowi przysługuje 2,5 dnia urlopu wypoczynkowego za każdy miesiąc przepracowany w pełnym roku rozliczeniowym, czyli od 1 kwietnia do 31 marca. Jeżeli przed końcem roku rozliczeniowego stosunek pracy trwał nieprzerwanie krócej niż jeden rok, pracownik nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 2 dni za każdy przepracowany miesiąc.

2.3.4. Wynagrodzenie za pracę

W Finlandii nie ma jednej obowiązującej uniwersalnie stawki płacy minimalnej, natomiast porozumienia zbiorowe ustalają jej wysokość w różnych sektorach rynku pracy. Takie prawnie wiążące danej sektor stawki płacy minimalnej mają zastosowanie zarówno do fińskich pracowników, jak i dla obcokrajowców.

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.

Poza pensją podstawową specjalna rekompensata musi być wypłacana za pracę w niedzielę i inne specjalne nadgodziny. Porozumienia zbiorowe gwarantują także różne inne rekompensaty i dodatki w niektórych branżach.

Odpowiedni według branży, w której pracownik jest zatrudniony, związek zawodowy udzieli w tym zakresie porady w odniesieniu do wykształcenia, doświadczenia i obecnej sytuacji pracownika.

Pracownik może umówić się z pracodawcą, że część wynagrodzenia będzie otrzymywał w formie wyżywienia, zakwaterowania lub innych korzyści. Pracownik może również otrzymywać dodatkowe korzyści jak np. służbowy samochód, mieszkanie, telefon komórkowy, darmowa opieka zdrowotna. Większość z tych dodatków, zwłaszcza te o znacznej wartości, jest traktowana jako dochód podlegający opodatkowaniu.

Wyższe wynagrodzenie obowiązuje za dodatkową pracę i nadgodziny. Pracownik jest uprawniony do rekompensaty za pracę w czasie przekraczającym ustalone godziny pracy (które nie powinny przekraczać 8 dziennie). Każda praca w czasie przekraczającym ten wymiar jest uznawana za nadgodziny.

Nadgodziny mogą mieć maksymalny wymiar 20 godzin tygodniowo. Stawka wynagrodzenia za nadgodziny wynosi zwykle 50% ponad regularną stawkę godzinową za pierwsze dwie godziny ponad normalny czas pracy i 100% ponad regularną stawkę godzinową za każdą następną godzinę ponad dwie pierwsze. Wynagrodzenie za dodatkową pracę czy nadgodziny może także przybrać formę dni wolnych, jeśli tak zostało uzgodnione. Wynagrodzenie za pracę w niedzielę wynosi 100% ponad regularną stawkę.

2.3.5. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

www.tyosuoajelu.fi

<http://netti.sak.fi/sak/pdf/guidefor.pdf>

<http://www.finlex.fi>

<http://www.tem.fi/>

www.te-palvelut.fi

www.finlandia.msz.gov.pl/pl/

<http://stat.fi>

<http://www.eures.praca.gov.pl> zakładka „Poznaj warunki życia i pracy”, „Inne źródła informacji”, link do pliku „Do pracy w Finlandii”

2.4. Podatki

2.4.1 Podatek dochodowy od osób fizycznych

Podatek dochodowy od osób fizycznych (valtion tulovero - State tax on earned income) liczony jest od uzyskanych dochodów, pensji, wynagrodzeń, wszelkich celowych wypłat, bonusów dla kierownictwa, uzyskanych prowizji, wartości czynszu od wynajmowanych dla pracowników bezpłatnych lokali mieszkalnych, dodatków, także tych na pokrycie kosztów zamieszkania, dodatków samochodowych i zasiłków wypłacanych bezrobotnym według stawek progresywnych.

Stawki i progi podatkowe obowiązujące w 2018 roku:

PODATEK PAŃSTWOWY W FINLANDII

PROGI PODATKOWE	DOCHÓD PODLEGAJACY OPODATKOWANIU	PODSTAWOWA KWOTA PODATKU	STAWKA PODATKU
	Euro	Euro	%
I	17 600 - 26 400	8	6
II	26 400 - 43 500	536,00	17,25
III	43 500 - 76 100	3. 385.75	21,25

Warunki życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego
Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii
Departament Rynku Pracy

IV	76.200 -	10. 413,25	31,25
----	----------	------------	-------

(Źródło: www.nordisketax.net)

Odliczenia związane z zatrudnieniem to m.in.

- odliczenia z tytułu kosztów dojazdu do pracy do określonej kwoty przy udziale własnym. Generalnie koszty te odliczane są od kwoty najtańszego środka transportu tj. transportu publicznego
- odliczenia z tytułu wydatków na wydawnictwa i sprzęt niezbędne do wykonywania zawodu.

Inne odliczenia:

- składki na obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne
- składki na obowiązkowe ubezpieczenie od bezrobocia
- odsetki od pożyczek (odliczane od dochodów kapitałowych), jeżeli pożyczka została przeznaczona na zakup stałego mieszkania lub nieruchomości wykorzystywanych dla celów uzyskania dochodu.

Odliczenia od podatku:

- za niepełnosprawność
- na opiekę nad dzieckiem (0-17 lat) żyjącym w gospodarstwie z byłym małżonkiem

Dochody poniżej kwoty ustalonego progu nie są opodatkowane w ramach krajowego podatku dochodowego. Jednak dochody te podlegają opodatkowaniu w ramach podatku od gmin, kościelnego oraz składek na ubezpieczenie społeczne. Osoby fizyczne płacą dodatkowy podatek państwowy według stawki od dochodu emerytalnego, jeśli przekroczą przyjęty próg. (<https://www.nordisketax.net>) Finlandia prowadzi system podwójnego opodatkowania, zgodnie z którym dochody dzielone są na dochody kapitałowe oraz dochody z pracy.

Zgodnie z umową zawartą między Polską i Finlandią w sprawie zapobiegania podwójnemu opodatkowaniu w zakresie podatków od dochodu i majątku, podpisaną w dniu 26.10.1977 roku (Dziennik Ustaw Nr 12/79 poz. 84) Polak przebywający w Finlandii przez okres lub okresy nie przekraczające łącznie 183 dni podczas danego roku kalendarzowego podlega opodatkowaniu tylko w Polsce.

Od 1.01.2011 roku okres lub okresy przebywania w Finlandii nie będą mogły przekroczyć łącznie 183 dni podczas kolejnych 12 miesięcy (a nie w obrębie roku kalendarzowego). Jeśli więc Polak delegowany do pracy w Finlandii rozpocznie pracę np. 1.08.2011, a zakończy ją 1.05.2012, to będzie zmuszony do płacenia podatku w Finlandii, ponieważ łączny okres przebywania w Finlandii przekroczy 183 dni. Jeśli analogiczna sytuacja będzie miała miejsce rok wcześniej i okres pracy będzie trwał od 1.8.2010 do 1.5.2011, to będzie płacił podatki wyłącznie w Polsce.

Ta sama zasada obowiązuje również Finów delegowanych do pracy w Polsce.

(Źródło: Wydział Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP w Helsinkach)

Wysokość podatku zależy od długości pobytu w Finlandii. Pobyt do sześciu miesięcy nie jest uznawany za pobyt stały w Finlandii. Polacy zatrudnieni w Finlandii przez firmę fińską krócej niż pół roku płacą podatek zryczałtowany (lähdevero - tax on source).

Obowiązuje podatek liniowy w wysokości 35 % - po potrąceniu 17 EUR dziennie lub 510 EUR miesięcznie należy zapłacić 35 % podatek bez względu na wysokość zarobków. Pobyt w Finlandii powyżej sześciu miesięcy lub miejsce zamieszkania w Finlandii uznaje się za pobyt stały i wówczas

obowiązuje stawka podatku progresywnego, podobnie jak w przypadku innych mieszkańców Finlandii.

Po nadaniu fińskiego numeru identyfikacyjnego, w Urzędzie Skarbowym obliczany jest wymagany do zapłaty podatek. W celu wpłaty zaliczki na poczet podatku obowiązującego w Finlandii, należy zaraz po rozpoczęciu pracy, ale nie później niż do końca miesiąca, w którym rozpoczęto pracę w Finlandii, skontaktować się z Urzędem Skarbowym w Finlandii właściwym dla miejsca pracy lub pobytu. Prawidłowa stawka podatku jest obliczana na podstawie oszacowanego przez podatnika wynagrodzenia, a podatki należy uregulować w ciągu roku, w którym ma miejsce świadczenie pracy w Finlandii. W przypadku nie złożenia wniosku o zaliczkę na poczet podatku liniowego 35 % w wyznaczonym terminie, może zostać nałożona grzywna w wysokości do 2 000 euro.

Zagraniczny pracodawca często nie jest zarejestrowany w Finlandii, w związku z czym nie jest zobowiązany do odprowadzania fińskiego podatku. W takim przypadku pełna odpowiedzialność za terminowe odprowadzanie zaliczek na poczet podatku ponosi pracownik.

Pracodawca odprowadza z pensji przedpłatę podatkową. Do ściągania opłat podatkowych potrzebna jest karta podatkowa, na której jest zaznaczony określony przez Urząd Podatkowy procentowy podatek. Przed jej uzyskaniem obywatele EOG/UE muszą dokonać rejestracji u przedstawicieli miejscowej policji. 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. Na karcie podatkowej zaznacza się procentowy poziom odprowadzanego podatku i granicę dochodów, do której jest on obowiązujący oraz procent dodatkowy dotyczący przekroczonych 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 ściągają 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 w przypadku pracownika pochodzącego z Europejskiego Obszaru Gospodarczego (UE, Norwegia, Islandia, Liechtenstein) dochody uzyskane w Finlandii stanowią co najmniej 75 % rocznych dochodów, może on po zakończeniu zatrudnienia wystąpić o naliczenie w miejsce 35-procentowego podatku źródłowego podatku progresywnego. Można to uczynić po upływie roku kalendarzowego, w którym pracownik był częściowo zatrudniony w Finlandii. Odbywa się to w drodze złożenia w fińskim urzędzie podatkowym zeznania podatkowego, do którego dołącza się wydane przez biuro podatkowe z kraju zamieszkania zaświadczenie o uzyskanych w danym roku kalendarzowym dochodach. Formularz niezbędny dla uzyskania takiego zaświadczenia można otrzymać w fińskim urzędzie podatkowym.

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 (odpowiednik ZUS) lub Rejestru społeczeństwa, czy osobę otrzymującą wynagrodzenie traktuje się jako ogólnie lub częściowo podlegającą opłatom podatkowym. Osoby przebywające w Finlandii bez przerwy przez



*Warunki życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego
Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii
Departament Rynku Pracy*

okres ponad 6 miesięcy są zazwyczaj zobowiązane do płacenia podatków i nawet krótka nieobecność nie ma wpływu na określenie pobytu inaczej niż jako stały.

Pracownik zobowiązany jest złożyć zeznanie podatkowe za okres przepracowany w danym roku kalendarzowym w Finlandii. Termin składania zeznania przypada w maju. Za pierwszy rok zeznanie składa się w urzędzie podatkowym właściwym dla miejsca zamieszkania w Finlandii. W zeznaniu nie trzeba wymieniać dochodów uzyskanych przed podjęciem pracy w Finlandii lub po jej zakończeniu. W urzędzie podatkowym można pobrać formularz zeznania podatkowego i instrukcję w języku angielskim. Po obliczeniu stosownych podatków urząd podatkowy przesyła podatnikowi ostateczne rozliczenie, z którego wynika, czy podatnik otrzyma zwrot nadpłaconego podatku, czy też będzie musiał dopłacić.

Informacja podatkowa w języku angielskim:

tel. + 358 29 497 050 (dzwoniąc z zagranicy)

029 497 050 (dzwoniąc z Finlandii)

029 497 024 (międzynarodowe kwestie podatkowe)

Szczegółowe informacje podatkowe można uzyskać na stronie internetowej fińskiego Urzędu Podatkowego (Verohallitus - Finnish Tax Administration): <http://www.vero.fi> i Ministerstwa Finansów (Valtiovarainministeriö - Ministry of Finance)

Zagraniczni pracownicy branży budowlanej od 01.06.2012 otrzymają w oddziałach Urzędu Podatkowego numer identyfikacji podatkowej.

Każda osoba pracująca na terenie budowy musi na jej terenie posiadać umieszczony w widocznym miejscu identyfikator z zaznaczonym numerem identyfikacji podatkowej.

Numer identyfikacji podatkowej jest obowiązkowym elementem identyfikatora

- na nowych terenach budowy od 01.09.2012
- na dotychczasowych terenach budowy od 01.03.2013

Zagraniczni pracownicy budowlani czasowo pracujący w Finlandii począwszy od dnia 01.06.2012, otrzymują osobisty numer identyfikacyjny i numer identyfikacji podatkowej w oddziałach Urzędu Podatkowego.

Więcej informacji:

http://www.tax.fi/en-US/Tax_Administration/Po_polsku

2.4.2. Podatek od towarów i usług (VAT)

Prawo podatkowe w Finlandii dostosowane jest do wymogów Dyrektywy 2006/112/WE Rady w sprawie wspólnego systemu podatku od wartości dodanej (VAT) z dnia 28 listopada 2006 r., która z dniem 1 stycznia 2007 r. zastąpiła Szóstą Dyrektywę VAT.

Wyjątkiem jest uzgodnienie Traktu Akcesyjnego o wyłączeniu z obszaru podatkowego UE odrębnej jednostki administracyjnej - Wysp Alandzkich. Jednak w obrocie wewnętrznym towarów i usług między prowincją Wysp Alandzkich i pozostałą częścią Finlandii obowiązują te same fińskie przepisy odnośnie VAT. W odniesieniu do pozostałych członków Unii Europejskiej Wyspy Alandzkie traktowane są jako terytorium w kraju trzecim.

Stawka podstawowa podatku VAT wynosi 24%. Obowiązują także dwie stawki zredukowane. Dla wymienionych niżej towarów i usług stosuje się następujące stawki zredukowane (wprowadzone 01.01.1998 roku, bowiem poprzednio obowiązywały stawki zredukowane 12% i 6%):

- 14%: artykuły spożywcze, karma dla zwierząt, usługi restauracyjne,
- 10%: lekarstwa, książki, spektakle kinowe, przewóz pasażerów, hotele i inne usługi mieszkaniowe, usługi sportowe, licencje telewizyjne, opłaty za wstęp (teatry, cyrki, przedstawienia muzyczne i taneczne, imprezy sportowe, ogrody zoologiczne, muzea i inne tego typu imprezy i instytucje),
- 0% („stawka zerowa”): subskrypcja gazet i periodyków (sprzedaż pojedynczych egzemplarzy podlega pełnemu opodatkowaniu), usługi poligraficzne dla publikacji związanych z działalnością korporacyjną na użytek publiczny, statki (z wyłączeniem użytkowanych dla celów sportu i wypoczynku); redukcja dotyczy sprzedaży, wynajmu i czarteru statków oraz ich naprawy, obsługi i innych prac z nimi związanych, dostawy złota dla banku centralnego, handel zagraniczny.

Zgodnie z ustaleniami dla celów administracyjnych podatek jest liczony dla podmiotów i osób prawnych podlegających opodatkowaniu, których obrót roczny przekracza 10 000 euro.

Limit zwolnień podatkowych nie obejmuje:

- samorządów
- osób zagranicznych, które nie posiadają stałego miejsca zamieszkania w Finlandii.

Zwolnieniom przedmiotowym z podatku VAT podlegają:

- usługi medyczne i służba zdrowia
- usługi opieki społecznej
- usługi oświatowe, które świadczone są zgodnie z obowiązującym prawem lub są subsydiowane przez państwo zgodnie z obowiązującymi przepisami
- usługi finansowe i transakcje dotyczące papierów wartościowych (z wyłączeniem konsultacji i usług depozytowych)
- usługi ubezpieczeniowe i brokerskie, także świadczone przez agentów
- dzieła sztuki wizualnej
- loterie i gry pieniężne
- honoraria artystów, sportowców
- niektóre transakcje dokonane przez niewidomych
- tłumaczenia dla osób niesłyszących
- nieruchomości
- usługi cmentarne świadczone przez cmentarze publiczne
- jagody i inne owoce leśne oraz grzyby nie uprawiane, sprzedawane przez zbieraczy.

Zagraniczny podmiot gospodarczy, który w Finlandii nie jest zobowiązany do odprowadzania podatku od sprzedaży i który nie posiada też stałej siedziby w Finlandii, może uzyskać zwrot VAT za zakupione w Finlandii towary i usługi. Również podatek pobierany przy wwozie towarów do Finlandii może zostać zwrócony.

(źródło: Ambasada RP w Helsinkach, <https://www.avalara.com>)

2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne

Dodatkowo, zależnie od gminy, podatek komunalny (kunnallisvero - Municipal Tax on Income) i składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne stanowią łącznie średnio ok. 16 - 23 %.

Podatek od dochodów kapitałowych (pääomaverotus - State Tax on Capital Income) np. odsetek od lokat pieniężnych, wynajmu lokali wynosi 30 % lub 34% przekroczeniu progu podatkowego. Podatek kościelny (kirkollisvero - Church Tax) - stawka wynosi między 1% - 2%. Prawo pobierania tego podatku od swoich członków posiada wyłącznie Fiński Kościół Ewangelicko-Luterański i Kościół Prawosławny.

Pozostałe wyznania nie mają prawa pobierania podatku kościelnego.

Odliczeniom podlegają również ustawowe, odprowadzane automatycznie przez pracodawcę od wynagrodzenia brutto pracownika składki na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenie od bezrobocia. Ponadto można, w wyznaczonych granicach, odpisać od podatku składki z tytułu dobrowolnej polisy emerytalnej wykupionej na obszarze Unii Europejskiej.

2.4.4. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.te-palvelut.fi/>

<https://www.avalara.com/vatlive/en/country-guides/europe/finland/finnish-vat-rates.html>

<http://www.eures.praca.gov.pl> zakładka „Poznaj warunki życia i pracy”, „Inne źródła informacji”, link do pliku „Do pracy w Finlandii”

<http://www.vero.fi/>

2.5. Zabezpieczenie społeczne

W Finlandii wszyscy mieszkańcy są objęci systemem zabezpieczenia społecznego, oferującym podstawowe emerytury (emerytury krajowe), zasiłki z tytułu choroby, macierzyństwa oraz świadczenia rodzinne. Dodatkowo osoby zatrudnione są uprawnione do świadczeń opartych na zatrudnieniu, czyli do emerytur pracowniczych i świadczeń w razie wypadku przy pracy. Wszyscy mieszkańcy danej gminy mają dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej i pomocy społecznej. Instytucją odpowiedzialną za zabezpieczenie społeczne w Finlandii jest Ministerstwo Spraw Socjalnych i Zdrowia (Sosiaalija terveysministeriö).

Obowiązuje zasada, że obywatel Unii pracujący w jakimś kraju podlega takim samym zasadom ubezpieczenia, co obywatel danego kraju.

2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych - beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.1.1. Emerytura

W Finlandii istnieją dwa systemy emerytalne: krajowy system emerytalny i pracowniczy system emerytalny. Obydwa wypłacają świadczenia z racji wieku, inwalidztwa czy też w razie śmierci żywiciela rodziny. Krajowy system emerytalny zapewnia emerytury w oparciu o kryterium zamieszkania i gwarantuje dochód minimalny, podczas gdy pracowniczy system emerytalny bazuje na zatrudnieniu i tym samym wysokości zarobków. Oba tworzą ustawowy system emerytalny w Finlandii. Emerytury z systemu krajowego są administrowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Kansaneläkelaitos - **KELA**). System pracowniczy jest zarządzany przez firmy prywatne. Główną instytucją pracowniczego ubezpieczenia jest Centralna Instytucja Emerytalna (Eläketurvakeskus - **ETK**).

W Finlandii system emerytalny pracowników pracujących na własny rachunek oraz rolników jest finansowany z bieżących wpłat. Z kolei system dla pracowników najemnych jest połączeniem systemu finansowania bieżącego z elementami systemu kapitałowego.

Osoby uprawnione do państwowej emerytury gwarantowanej nie mogą uzyskiwać łącznego dochodu emerytalnego przed opodatkowaniem 768,59 euro miesięcznie, nie mogą też pobierać innych świadczeń emerytalnych. Wyższe dochody powodują zmniejszenie lub całkowite pozbawienie świadczenia. Kwota państwowej emerytury dla osoby samotnej wynosi 784,52 euro miesięcznie (2019 r.). Osoby żonate lub żyjące w rejestrowanych związkach partnerskich pobierały w 2019 roku emeryturę krajową w wysokości 557,79 euro. Aby uzyskać fińską emeryturę krajową należy być objętym ubezpieczeniem w Finlandii przynajmniej 3 lata od swoich szesnastych urodzin. Pełna emerytura krajowa wynosi 628, 85 euro miesięcznie dla osoby samotnej (2019 r.)Więcej informacji na stronach fińskiego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (http://www.kela.fi/documents/10180/1978560/Pensions_Kela.pdf/3d3345ac-a633-4acd-8e45-a0a8e73b657c) (<https://www.tyoelake.fi/en/what-are-pensions/national-and-guarantee-pensions-supplement-low-income/>)

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 do którego się on przeprowadzi, 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.

W Finlandii firmy ubezpieczeniowe ułatwiają 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 wspomnianego już 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 poprosić o wydanie świadectwa pracy, co należy do obowiązku pracodawcy.

Wiek emerytalny w Finlandii wynosi 65 lat. Istnieje również możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę nie wcześniej niż miesiąc po ukończeniu 62 roku życia. Wysokość świadczenia w ramach wcześniejszej emerytury będzie mniejsza o 0,4% każdego miesiąca niż świadczenie otrzymywane po 65 roku życia. W momencie przejścia na wcześniejszą emeryturę od razu po ukończeniu 62 roku życia, wysokość świadczenia zostanie pomniejszona o 14,4% .

Jeśli przejście na emeryturę nastąpi miesiąc po ukończeniu 65 roku życia wysokość emerytury wzrasta o 0,6% za każdy miesiąc wypłacanego świadczenia. Nie ma limitu co do maksymalnej kwoty, o którą świadczenie emerytalne może zostać powiększone.

2.5.1.2. Świadczenia z tytułu choroby

Przyjeżdżając do Finlandii turystycznie warto wcześniej wyrobić w Polsce w lokalnym oddziale Narodowego Funduszu Zdrowia EKUZ - Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego. Kartę otrzymuje się bezpłatnie, upoważnia ona do otrzymania na terenie Finlandii jedynie podstawowej opieki medycznej w placówkach publicznej służby zdrowia: przychodniach i szpitalach. Dodatkowo można też wykupić polisę ubezpieczeniową w firmie ubezpieczeniowej. Wtedy ubezpieczenie może objąć usługi medyczne jakich nie refunduje NFZ.

Odpowiedzialność za zapewnienie dostępu do służby zdrowia ponoszą samorządowe władze lokalne. Osoby zamieszkałe na danym terenie są uprawnione do opieki zdrowotnej. Publiczna służba zdrowia jest uzupełniana przez sektor prywatny.

W Finlandii ubezpieczenie chorobowe może częściowo zrekompensować koszty honorarium lekarza, zleconych badań czy zaordynowanego leczenia w ramach sektora prywatnego.

Ubezpieczenie chorobowe zwraca część kosztów lekarstw oraz kosztów podróży w związku z leczeniem - zarówno w publicznej, jak i prywatnej służbie zdrowia.

Ubezpieczenie to obejmuje także świadczenia pieniężne, takie jak zasiłki chorobowe, macierzyńskie i rodzicielskie. Ubezpieczeniem chorobowym administruje Zakład Ubezpieczeń Społecznych (*Kansaneläkelaitos - KELA*).

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 10 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.

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

na razie 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.

2.5.1.3. Świadczenia na wypadek macierzyństwa

Kobiecie spodziewającej się dziecka przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego, jeżeli mieszka przynajmniej od 180 dni w Finlandii bezpośrednio przed terminem porodu. Rodzice adopcyjni, którzy są rezydentami w Finlandii, mają takie same prawo. Istnieją także zasiłki ojcowskie i rodzicielskie. Ciężarne kobiety w Finlandii mają prawo regularnie uczęszczać na badania do publicznych klinik macierzyńskich. Usługi te są bezpłatne.

Kobieta spodziewająca się dziecka jest uprawniona do nieopodatkowanej jednorazowej, zapomogi macierzyńskiej w formie wyprawki (rzeczy do pielęgnacji noworodka) albo pieniężnej (w 2019 roku wynosiła 170 euro). Jeśli kobieta urodzi dwojaczki - otrzymuje potrójną wysokość zapomogi, w przypadku trójczków - sześciokrotną wartość zapomogi. O zapomogę należy ubiegać się w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (KELA). Więcej na stronie: <https://www.kela.fi/web/en/maternity-grant>

Warunkiem otrzymania świadczeń związanych z macierzyństwem jest badanie lekarskie wykonane najpóźniej przed końcem czwartego miesiąca ciąży oraz ciąża trwająca co najmniej 154 dni. O zapomogę macierzyńską należy się ubiegać najpóźniej na dwa miesiące przed porodem. Pobyt od co najmniej 180 dni jest wymagany dla otrzymania prawa do zasiłku macierzyńskiego, ojcowskiego, lub rodzicielskiego. Zasiłek macierzyński jest wypłacany przez 105 dni roboczych. Po 105 dniach wypłacania zasiłku macierzyńskiego przez 158 dni wypłacany jest zasiłek rodzicielski. Może go otrzymywać albo matka albo ojciec, w zależności od tego kto opiekuje się dzieckiem. Jeśli kobieta urodzi dwojaczki okres wypłaty zasiłku rodzicielskiego wzrasta o 60 dni powszednie i o kolejne 60 dni za każde dodatkowe dziecko. Więcej informacji: (<https://www.kela.fi/web/en/maternity-allowance>)

2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy

Renta z tytułu niezdolności do pracy przysługuje osobom, które są w wieku 16-64 lat, nie mogą kontynuować pracy w obecnym miejscu zatrudnienia, ani znaleźć odpowiedniego zatrudnienia z powodu choroby, wady, czy rany. Dotacja rehabilitacyjna, która jest równa normalnej rencie inwalidzkiej, może być wypłacana przez okres, gdy osoba przechodzi leczenie lub przez określony czas dla wsparcia rehabilitacji.

Renta z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana przez okres min. 12 miesięcy.

2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Wszyscy pracownicy i rolnicy są ubezpieczeni obowiązkowo. Osoby pracujące na własny rachunek, poza rolnikami, mogą ubezpieczyć się dobrowolnie. System ubezpieczeń od wypadków przy pracy jest administrowany przez prywatne firmy ubezpieczeniowe.

Pracodawca ma obowiązek ubezpieczenia pracownika od wypadku lub śmierci a także wziąć 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.

2.5.2. Inne świadczenia socjalne - beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.2.1. Świadczenia rodzinne

Zasiłek na dziecko jest wypłacany na wszystkie dzieci w wieku poniżej 17 lat, mieszkające w Finlandii. Jego wysokość wiąże się z liczbą uprawnionych do zasiłku dzieci w rodzinie. Zasiłek ten wypłaca Zakład Ubezpieczeń Społecznych (*KELA*).

Dodatek na dzieci ma na celu częściowe pokrycie wydatków związanych z posiadaniem dziecka. 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. O taki dodatek występuje się do Keli. Jeżeli dziecko mieszka na stałe w Finlandii i jest objęte zasięgiem usług socjalnych Finlandii, wówczas przysługuje mu 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.

W celu zabezpieczenia opieki nad małym dzieckiem i wykorzystania różnych możliwości, rodzice mogą dokonać wyboru pomiędzy 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 opiekunce, ale podanie o przyznanie dotacji składa rodzina, której dzieci są pod jej opieką. Podanie o taką dotację składa się w Keli.

Wysokość zasiłku rodzinnego w 2019 r.

Pierwsze dziecko	Drugie dziecko	Trzecie dziecko	Czwarte dziecko	Piąte dziecko i więcej
945,75 €	105.80 €	135.01 €	154.64 €	174 .27 €

Samotni rodzice otrzymują dodatkowo 48.55 Euro miesięcznie na każde dziecko.

Więcej na stronie: <https://www.kela.fi/web/en/child-benefit>

2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia

Świadczenia z tytułu bezrobocia obejmują zasiłek zależny od wysokości zarobków, zasiłek podstawowy oraz pomoc w zakresie utrzymania się na rynku pracy. Większość pracowników jest ubezpieczona we właściwej dla ich sektora kasie ubezpieczenia na wypadek bezrobocia. Z tego tytułu są oni uprawnieni do świadczenia zależnego od wysokości zarobków. Zasiłek jest wypłacany przez kasę (YTK). Z kolei zasiłek podstawowy oraz pomoc w zakresie utrzymania się na rynku pracy są finansowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (**KELA**).

Podstawowy zasiłek dla bezrobotnych w 2019 r. wynosił 32,40 Euro/dziennie. Zasiłek ten wypłacany jest 5 dni w tygodniu, co miesięcznie średnio daje ok. 648 Euro. Zasiłek wypłacany jest maksymalnie przez okres 400 dni. W przypadku posiadania dzieci wysokość zasiłku jest powiększana o dodatek w wysokości zależnej od liczby dzieci.

Warunki uzyskania świadczenia z tytułu bezrobocia:

- wiek 17- 64 lat,
- zamieszkanie na terenie Finlandii,
- rejestracja w urzędzie pracy,
- poszukiwanie zatrudnienia na pełen etat,
- zdolność podjęcia zatrudnienia,
- zatrudnienie przez okres co najmniej 26 tygodni w okresie ostatnich 28 miesięcy należy mieć przepracowane co najmniej 18 godzin tygodniowo
- wynagrodzenie powinno być zgodne z warunkami układów zbiorowych pracy lub wynosić co najmniej 1187 euro miesięcznie
- (Więcej na stronie: <https://www.kela.fi/web/en/unemployment-benefit-from-kela-?inheritRedirect=true>)

Osoba będąca członkiem Kasy dla bezrobotnych musi wykonywać pracę przez okres 10 miesięcy, aby nabyć prawo do świadczeń. 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 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 Krajów Północnych w ciągu 8 tygodni), dostarczyła do Kasy druk U1 (druk E301 z krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego EOG) 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 i podjęcia 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 PD U1.

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.

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. Poza tym prawo dotyczące wspólnego działania w przedsiębiorstwach zobowiązuje pracodawcę do informowania pracowników o ważnych sprawach dotyczących przedsiębiorstwa, np. bilansu.

Transfer polskiego zasiłku dla bezrobotnych do Finlandii

Bezrobotny z prawem do zasiłku, zarejestrowany w powiatowym urzędzie pracy (przez minimum 4 tygodnie) ma prawo poszukiwać pracy w innym kraju członkowskim UE oraz dokonać transferu zasiłku dla bezrobotnych za granicę maksymalnie przez 3 miesiące.

Przed wyjazdem bezrobotny musi złożyć odpowiedni wniosek we właściwym wojewódzkim urzędzie pracy o wydanie zaświadczenia PD U2 potwierdzającego prawo do transferu zasiłku za granicę.

1. Do wniosku bezrobotny powinien dołączyć zaświadczenie z powiatowego urzędu pracy zawierające następujące dane:
 - a. potwierdzenie zarejestrowania bezrobotnego w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotnego z prawem do zasiłku,
 - b. datę rejestracji bezrobotnego,
 - c. okres, w jakim przysługuje zasiłek,
 - d. kwotę zasiłku,
 - e. informację, czy bezrobotny nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia, szkolenia, wykonywania prac interwencyjnych lub robót publicznych,
 - f. informację czy powiatowy urząd pracy nie planuje działań związanych z aktywizacją zawodową bezrobotnego w okresie przed lub w czasie planowanego okresu poszukiwania pracy za granicą,
 - g. czy nastąpiło wyłączenie prawa do zasiłku z powodów określonych w art. 27 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.
2. Aby nie stracić prawa do zasiłku, należy wrócić do kraju przed upływem 3 miesięcy i tylko w wyjątkowych sytuacjach właściwy urząd pracy może przedłużyć ten okres. Jeżeli w okresie poszukiwania pracy bezrobotny np. rozpocznie za granicą studia, założy własną firmę - straci prawo do zasiłku.
3. W okresie poszukiwania pracy za granicą będzie wypłacany zasiłek w wysokości ustalonej w kraju przed wyjazdem, ale przeliczony na walutę kraju, w którym bezrobotny poszukuje pracy.
4. Z regulacji tej bezrobotny może skorzystać tylko jeden raz między dwoma okresami zatrudnienia. Oznacza to, że po przyjeździe z zagranicy musi przepracować minimum rok, nabyć prawo do nowego zasiłku i dopiero wtedy może powtórnie wyjechać w celu poszukiwania pracy.
5. Osoba bezrobotna musi zarejestrować się w urzędzie pracy w kraju poszukiwania pracy w przeciągu 7 dni od daty wyjazdu i na każde wezwanie tego urzędu wykazać, że szuka pracy, a nie spędza czas jako turysta.
6. Koszty podróży w celu poszukiwania pracy pokrywa osoba zainteresowana.
7. Właściwy urząd kraju, w którym bezrobotny szuka pracy, zażąda podania adresu czasowego zamieszkania (nie może to być schronisko czy pole namiotowe).

Zasada sumowania okresów zatrudnienia lub ubezpieczenia, uzyskanych w różnych państwach członkowskich daje możliwość otrzymania świadczeń w razie utraty pracy, mimo że za pracę w poszczególnych państwach nie przysługuje prawo do tego rodzaju świadczeń. Sumowanie okresów ubezpieczenia lub zatrudnienia dla uzyskania uprawnień z tytułu bezrobocia dotyczy tylko pracowników, nie dotyczy natomiast osób pracujących na własny rachunek. Okresy zatrudnienia lub ubezpieczenia są wykazywane na formularzu PD U 1, który jest wydawany przez wojewódzki urząd pracy właściwy ze

względu na miejsce zamieszkania bezrobotnego. Przed wyjazdem w celu poszukiwania pracy bezrobotny zobowiązany jest złożyć wniosek o wydanie formularza w wojewódzkim urzędzie pracy (właściwym ze względu na miejsce zamieszkania). Do wniosku należy dołączyć świadectwo pracy wraz z zaświadczeniem potwierdzającym opłatę składek na ubezpieczenie społeczne lub dane polskiego pracodawcy, u którego pracowała osoba ubiegająca się o zasiłek za granicą.

UWAGA - zmiany w przepisach dotyczących koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego

Od dnia 01 maja 2010 r. weszły w życie nowe przepisy w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Dotychczasowe rozporządzenie Rady Nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. zostanie zastąpione przez Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady Nr 883/2004, natomiast Rozporządzenie Rady Nr 574/72 z dnia 21 marca 1972 r. w sprawie wykonywania rozporządzenia nr 1408/71 zostanie zastąpione przez Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady Nr 987/2009 dotyczące wykonywania rozporządzenia Nr 883/2004.

Najistotniejsze zmiany to:

- możliwość potwierdzenia pracy za granicą wykonywanej na własny rachunek (samozatrudnienie) a tym samym zaliczenie jej do okresu ubezpieczenia niezbędnego do ustalenia wysokości świadczeń z tytułu bezrobocia (do końca kwietnia 2010 r. przepisy nie pozwalają na uznanie okresu samozatrudnienia jako składowego),
- możliwość przedłużenia okresu pobierania zasiłku transferowanego w kraju poszukiwania pracy z 3 do maksymalnie 6 miesięcy,
- zasiłek transferowany wypłacany będzie bezpośrednio przez Instytucję Właściwą na konto bezrobotnego,
- możliwość rejestracji osoby w dwóch państwach jednocześnie, jako osoby bezrobotnej tam gdzie pobiera zasiłek i jako poszukującego pracy w kraju ostatniego zatrudnienia,
- w zastępstwie obowiązujących dokumentów serii E 300 wprowadzone z dniem 01.05.2010r. zostaną następując dokumenty papierowe, wydawane osobom bezrobotnym i poszukującym pracy:
 - PD U1 (odpowiednik Formularza E 301),
 - PD U2 (odpowiednik Formularza E 303),
 - PD U3 (informacja dla osoby o tym, że WUP poinformował Instytucję Właściwą o okolicznościach mających wpływ na prawo do świadczeń np. o zgłoszonej chorobie),
- o dokument PD U1 (odpowiednik Formularza E 301) od 01.05.2010 r. będzie mógł ubiegać się każdy, bez względu na status (pracujący, osoba bezrobotna).

Na wprowadzenie w życie zmian związanych z nowymi przepisami przewidziano 2-letni okres przejściowy liczony od dnia 1 maja 2010 r. do 30 kwietnia 2012 r. W przypadku Szwajcarii oraz państw EOG nie należących do Unii Europejskiej (Norwegia, Islandia, Lichtenstein) stosowane będą przepisy wynikające z dotychczasowych Rozporządzeń 1408/71 oraz 574/72

2.5.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu dla punktu 2.5.1. oraz 2.5.2.

b7e0-82e1627a351e

<http://www.infopankki.fi/en/living-in-finland/family/support-for-families/kela-s-benefits-for-a-family-after-a-child-is-born>

<http://www.kela.fi/web/en/paternity-allowance>

<http://www.kela.fi/web/en/basic-unemployment-allowance>

<http://www.kela.fi/web/en/quick-guide-to-unemployment-benefits#1>
<http://www.stm.fi/en/frontpage>
<http://www.kela.fi/>
www.ytk.fi
<http://www.tyj.fi/>
<http://tyoelake.fi/>
<http://netti.sak.fi/sak/pdf/guidefor.pdf>
<https://www.etk.fi/wp-content/uploads/Total-pension-in-Finland-2019-summary.pdf>
<http://www.msz.gov.pl/resource/06e7b92a-124b-4f4c-b0ab-3e473349254c:JCR>

2.6. Staże zagraniczne u fińskich pracodawców

W Finlandii jest wiele możliwości odbycia praktyk oraz staży oferowanych dla studentów z zagranicy oraz dla osób które dopiero ukończyły studia. Dzięki uczestnictwu w stażu można uzyskać jedyną w swoim rodzaju szansę poznania fińskiej kultury oraz wiedzy z zakresu handlu, przemysłu, edukacji i technologii. Kolejnym pożytkiem udziału w stażu w Finlandii jest możliwość poznania unikalnej przyrody tego kraju.

Możliwość skorzystania ze szkoleń mają studenci dzienni, którzy ukończyli przynajmniej pierwszy rok studiów (uniwersytet, politechnika, wyższa szkoła zawodowa) oraz osoby, które dopiero ukończyły studia. Miejsce stażu jest zawsze ściśle związane z kierunkiem studiów.

Staże przeważnie odbywają się w lecie (czerwiec - sierpień), ale również można odbyć staż w innym okresie w ciągu roku. Minimalny okres stażu wynosi 1 miesiąc, a najdłuższy 18 miesięcy. Osoba zainteresowana uczestnictwem w programie wymiany w lecie powinna:

- mieć ukończone 18 lat,
- mieć ukończony min. rok studiów wyższych lub być absolwentem ale nie później niż dwa lata od ukończenia studiów
- znać język angielski, szwedzki lub fiński w stopniu min. komunikatywnym,
- mieć pozytywne nastawienie do pracy.

Istnieje wiele różnych sposobów ukończenia stażu w Finlandii. Procedury składania podań różnicują się w zależności od kierunku studiów.

CIMO (The Centre for International Mobility) jest instytucją założoną w 1991 roku, która nadzoruje i organizuje stypendia, programy wymian oraz jest odpowiedzialna za realizację prawie wszystkich Unijnych programów edukacyjnych na poziomie krajowym. CIMO podlega pod Fińskie Ministerstwo Edukacji i jest krajowym przedstawicielem IAESTE i krajowym koordynatorem programów Leonardo da Vinci. Beneficjentami usług CIMO są studenci oraz młodzi pracownicy. CIMO organizuje również kursy języka fińskiego oraz wiedzy o kulturze fińskiej dla studentów z zagranicy.

Wolontariat międzynarodowy a w mniejszym wymiarze też staże i oferty pracy dla młodych osób w wieku 18-30 lat będących obywatelami UE w tym Polski dostępne są poprzez uczestnictwo w Europejskim Korpusie Solidarności (inicjatywa Komisji Europejskiej). Krajem do którego można wyjechać jest także Finlandia. Więcej informacji na ten temat na polskiej stronie Korpusu: www.eks.org.pl

2.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

www.cimo.fi

www.eks.org.pl Strona Europejskiego Korpusu Solidarności

3. Warunki życia

3.1. Zakwaterowanie

Fińskie mieszkalnictwo cechuje wysoki standard. Nawet w najbardziej wysuniętych na północ częściach kraju i podczas najzimniejszego okresu roku ludzie przyzwyczajeni są do ciepła w domu. Podwójna albo potrójna izolacja dociepleniowa jest standardem. Kuchnie są zazwyczaj w pełni wyposażone - rzadko trzeba kupić podstawowy sprzęt. Woda z kranu nadaje się bezpośrednio do spożycia w całej Finlandii, w wielu miejscach tej samej jakości, co woda butelkowana. Anteny umożliwiające odbiór programów telewizyjnych i radiowych oraz telefon są dostępne praktycznie w każdym mieszkaniu. Jeśli chodzi o odbiór telewizji kablowej, to jest on bardziej rozpowszechniony w większych miastach. Nowe mieszkania, zwłaszcza w miastach, mają także udogodnienia w postaci podłączenia do Internetu o dużej prędkości transferu. Bardzo często w nowoczesnych większych mieszkaniach znajduje się sauna. Przeciętne rozmiary fińskiego mieszkania są raczej niewielkie w porównaniu do innych krajów Unii Europejskiej. Jednak wiele fińskich rodzin posiada letni domek, najchętniej blisko jeziora, na wsi. Napięcie elektryczne wynosi 230-240 V, a kuchenki i ogrzewanie gazowe stają się coraz mniej popularne.

Źródłem informacji dla poszukujących zakwaterowania jest strona internetowa Ministerstwa Środowiska: www.ymparisto.fi Dodatkowych informacji udzielają też miejskie władze ds. mieszkalnictwa (kunnan asuntosuunnittamisto). Dane o adresach tych instytucji można znaleźć na stronie Stowarzyszenia Fińskich Władz Lokalnych i Regionalnych: www.kuntaliitto.fi

Miejskie władze ds. mieszkalnictwa mogą pomóc w znalezieniu mieszkania do wynajęcia dofinansowanego przez rząd. Kryterium zakwalifikowania się jest dochód, stan posiadania i potrzeby mieszkaniowe kandydata. Wiąże się to jednak z długim okresem oczekiwania. Prywatni właściciele mieszkań do wynajęcia ogłaszają się prasie. Poszukujący mieszkania również mogą zamieścić swoje ogłoszenie w prasie. Pomocy w poszukiwaniach może udzielić agencja nieruchomości poprzez agenta (asunnonvälitystoimisto). Wynajem wiąże się zwykle z koniecznością wpłacenia depozytu.

Ceny mieszkań i nieruchomości rosną stąd wielu mieszkańców Finlandii decyduje się na wynajem mieszkania zamiast kupna. W dużych miastach popularne są samodzielne studia. W samej stolicy, Helsinkach, znalezienie mieszkania może okazać się trudniejsze, łatwiej będzie w innych miastach. W 2019 r. średni koszt wynajmu mieszkania z jedną sypialnią zlokalizowanego w centrum Helsinek wynosił ok. 977,64 euro miesięcznie. Koszt metra kwadratowego w centrum Helsinek to ponad 7 tys. euro, poza centrum ponad 4 tys. euro. W innych miastach koszt metra kwadratowego wynosi przeciętnie ok. 4 tys. 500 euro w centrum do ok. 2 tys. 700 euro poza centrum. W innych miastach kwoty te będą się oczywiście różnić. Dla przykładu w Turku koszt wynajmu mieszkania z jedną sypialnią zlokalizowanego w centrum miasta wynosił ok. 614,38 euro. Źródło: www.numbeo.com)

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 np. 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 znalezienia 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 domu 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 użytkowania oraz opłaty za wodę i elektryczność. Mieszkańcy domu 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 zawiazania 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.

3.2. Prawo jazdy

Wszystkie prawa jazdy wydane w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego, a więc i w Polsce, są ważne w Finlandii. Nie ma potrzeby wymiany prawa jazdy na fińskie. Jeśli jednak chce się wymienić swoje prawo jazdy na fińskie nie ma potrzeby ponownego zdawania egzaminu. Obywatel polski może kierować w Finlandii pojazdami mechanicznymi na podstawie polskiego prawa jazdy. Posiadanie międzynarodowego prawa jazdy nie jest wymagane.

Uwaga: kierowcy łamiący przepisy ruchu drogowego muszą się liczyć z wysokimi grzywnami sięgającymi nawet kilku tysięcy euro. Dlatego poruszając się po drogach Finlandii warto uprzednio zapoznać się oraz przestrzegać przepisów prawa drogowego.

3.3. System edukacji

Fiński system edukacji jest uznawany za jeden z najlepszych na świecie. Jednocześnie jest on również uznawany za bardzo przyjazny uczniom. Bardzo wysoki poziom osiąga także czytelnictwo w tym kraju. Uczniowie mogą w szkołach korzystać z systemu korepetycji ale płatne korepetycje są zakazane. Rok szkolny trwa 190 dni.

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 określone są zgodnie z wielkością rodziny i jej dochodami.

Opiekę dzienną organizuje się jako opiekę w przedszkolu, u opiekunki z gminy oraz w formie ogródków jordanowskich. Zamiast opiekunki domowej można skorzystać z dotacji na opiekę domową nad dzieckiem w sytuacji 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.

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

Pierwszy etap edukacji to dziewięcioletnia szkoła obowiązkowa (peruskoulu). Można uczyć się w szkołach właściwych dla miejsca zamieszkania ucznia, można też w domu lub w szkołach prywatnych nadzorowanych przez państwo. Dzieci mieszkające na stałe w Finlandii, również obywatele innych krajów, podlegają obowiązkowi nauki. Obowiązek nauki oznacza ukończenie nauki zakresu podstawowego.

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.

W klasach I-VI wszyscy uczą się przedmiotów obowiązkowych. Obowiązuje opisowy system oceniania. W klasie VII zaczynają obowiązywać przedmioty fakultatywne i oceny w postaci cyfr. Władze lokalne i szkoły mają pełną autonomię w zakresie ustalania liczby tych przedmiotów. Państwo narzuca tylko proporcje: 82% czasu nauki na przedmioty obowiązkowe, 18% - na wybrane.

Po ukończeniu szkoły podstawowej można kontynuować naukę w trzyletnich gimnazjach lub szkołach zawodowych. Dla wszystkich absolwentów podstawówek są miejsca w szkołach średnich, ale ministerstwo może zarządzić testy badające przydatność uczniów do kształcenia w wybranym typie szkoły. Kryteria selekcji muszą być w całym kraju jednakowe.

Szkoły średnie ogólnokształcące, obok przedmiotów obowiązkowych, oferują zestaw przedmiotów do wyboru, decydujących o profilu szkoły (muzyczny, plastyczny, dramatyczny, językowy, nauk społecznych, nauk ścisłych, matematyczny, technologiczny, techniczny, sportowy i z maturą międzynarodową). Ministerstwo zatwierdza: program, liczbę godzin nauki i ich rozkład na poszczególne przedmioty i na profil szkoły. 80% zajęć to przedmioty obowiązkowe, reszta - profilowe. Jeżeli szkoła nie uczy jakiegoś przedmiotu, który wybrał sobie uczeń, może on część lekcji uzupełniać w innej szkole. Poza liceami funkcjonują także dwu lub trzyletnie średnie szkoły zawodowe.

Szkoła średnia kończy się egzaminem pisemnym dającym prawo wstępu na wyższe uczelnie (Ylioppilastutkinto).

Szkolnictwo wyższe jest realizowane na poziomie uniwersytetu (yliopisto) lub politechniki (ammattikorkeakoulut/yrkeshögskolor). Po 3 latach student otrzymuje dyplom, równoznaczny z naszym licencjatem, zaś po pięciu latach nauki dyplom magisterski.

Okres nauki

Obowiązek szkolny w Finlandii jest realizowany w ciągu dziewięciu lat, począwszy od siódmego roku życia. Dzieci szczególnie rozwinięte intelektualnie, fizycznie i emocjonalnie mogą rozpoczynać naukę wcześniej. Rok szkolny rozpoczyna się 1 sierpnia i trwa do końca maja. Nauka w Finlandii jest bezpłatna.

I etap nauki - 9-letnia szkoła podstawowa.

II etap nauki - szkoły średnie:

- 3-letnie gimnazja,
- 3-letnie szkoły zawodowe.

III etap nauki - szkoły wyższe (nauka w uniwersytetach trwa 3 lata). Studiować można na uniwersytecie lub politechnice. W Finlandii rozbudowany jest także system edukacji dorosłych.

3.4. Uznawalność dyplomów i kwalifikacji dla celów zawodowych

W Finlandii decyzje o uznawaniu kwalifikacji są podejmowane przez Narodową Komisję Edukacji. Decyzja Komisji w sprawie uznania kwalifikacji jest wymagana w przypadku ubiegania się o posadę w sektorze publicznym lub o posadę, która wymaga wykształcenia wyższego bądź średniego, które zostało osiągnięte w wyniku minimum trzyletniego okresu kształcenia. Decyzja Komisji nie jest zwykle wymagana w przypadku ubiegania się o posadę w sektorze prywatnym. Jest jednak ona wymagana także w przypadku tego sektora, jeśli chodzi o tzw. zawody regulowane (np. elektrycy, piloci).

Osoby, które swoje kwalifikacje uzyskały w innym kraju niż Finlandia, mogą się ubiegać o ich uznanie przez Narodową Komisję Edukacji. Należy wypełnić i złożyć formularz, który można otrzymać w siedzibie Komisji oraz w biurach zatrudnienia. Formularz można także wypełnić na stronie internetowej: www.oph.fi/info/recognition.

Wszystkie niezbędne załączniki są wymienione w instrukcji dotyczącej wypełnienia formularza. Formularze oraz instrukcje są dostępne w języku fińskim, szwedzkim i angielskim. Decyzja o uznaniu kwalifikacji jest wydawana w języku fińskim lub szwedzkim.

W przypadku niektórych zawodów (m.in. lekarze, dentyści, farmaceuci, prawnicy, architekci) państwa UE zdecydowały o przyjęciu szczegółowych regulacji - dyrektyw, dzięki którym możliwe jest wzajemne uznawanie dyplomów. Dyrektywy te zawierają szczegółowe wytyczne (liczbę godzin, przedmioty, okres niezbędnej praktyki itp.), po spełnieniu których obywatel państwa członkowskiego może zostać dopuszczony do wykonywania w państwie członkowskim danego zawodu. Decyzję o dopuszczeniu do wykonywania zawodu wydają organy odpowiedzialne za regulację wykonywania tych profesji, do których kontakty podaje strona Narodowej Komisji Edukacji: www.oph.fi. Niektóre zawody z dziedziny opieki zdrowotnej wymagają jeszcze dodatkowo zalegalizowania i zarejestrowania w rejestrze prowadzonym przez Centrum Ubezpieczeń Opieki Zdrowotnej. Są to zawody takie jak np. pielęgniarka, lekarz i farmaceuta. Poza tym w dziedzinie opieki zdrowotnej istnieje grupa zawodów posiadających zastrzeżoną nazwę. Krajowy Organ Nadzorczy Opieki Społecznej i Zdrowia (Valvira) odpowiedzialny jest za wydawanie licencji do wykonywania zawodów w sektorze opieki medycznej (np. lekarze, pielęgniarki) - <http://www.valvira.fi/en/licensing>

Uznawaniem tytułów naukowych i certyfikatów zajmuje się fiński instytut edukacji.

Lista zawodów regulowanych:

http://www.oph.fi/english/services/recognition/regulated_professions

3.5. Kursy języka fińskiego

Prawie każdy rodzaj pracy wymaga od kandydata przynajmniej podstawowej znajomości języka fińskiego lub szwedzkiego. Wyjątek stanowią wysoko wykwalifikowani eksperci, od których wymagana jest jedynie biegła znajomość języka angielskiego lub sezonowi pracownicy w ogrodnictwie i rolnictwie którzy powinni znać język angielski w stopniu co najmniej podstawowym. Kursy języka fińskiego dla obcokrajowców są prowadzone w wielu instytucjach edukacyjnych, m.in.:

- centrach szkolenia zawodowego dla dorosłych,
- szkołach średnich dla dorosłych,
- centrach edukacyjnych dla dorosłych i instytucjach pracowników,
- liceach społecznych,
- letnich uniwersytetach,
- uniwersytetach i centrach językowych na poziomie uniwersyteckim.

Informacje na temat kontaktu z tymi instytucjami oraz szczegółowe informacje na temat kursów można znaleźć na stronie internetowej Narodowej Komisji Edukacji oraz Centrum Mobilności Międzynarodowej CIMO (<http://www.oph.fi> oraz <http://www.cimo.fi>).

Jeżeli nauka języka jest częścią szkoleń dla dorosłych realizowanych w ramach polityki dotyczącej siły roboczej, jest bezpłatna i o kurs można się ubiegać w biurze zatrudnienia. Inne kursy są płatne, ale cena jest zazwyczaj umiarkowana. Najtańsze kursy oferują centra edukacyjne dla dorosłych i instytuty pracowników (kansalaisopistot, työväenopistot) Letnie Uniwersytety w Finlandii oferują kursy językowe.

Wykaz uniwersytetów organizujących kursy nauki języka fińskiego:

http://www.cimo.fi/programmes/finnish_language_and_culture/finnish_universities_teaching_finnish

Wykaz letnich uniwersytetów organizujących kursy nauki języka fińskiego:

www.kesayliopistot.fi/koulutustarjonta/finnish_language_courses

Języka fińskiego można też uczyć się wykorzystując kursy w Internecie: www.kotisuomessa.fi lub <http://www.context.fi/en/>

Dodatkowe informacje są dostępne w Fińskim Stowarzyszeniu Liceów Społecznych, Stowarzyszeniu Edukacji dla Dorosłych i punktach informacyjnych biur zatrudnienia.

3.6. System opieki zdrowotnej

3.6.1. Ogólne zasady dostępu do usług medycznych

W Finlandii wszyscy obywatele mają prawo do opieki zdrowotnej, niezależnie od statusu finansowego i miejsca zamieszkania.

Władze gminne w Finlandii są odpowiedzialne za zorganizowanie usług takich jak opieka społeczna i zdrowotna dla lokalnej społeczności. Do usług opieki zdrowotnej zorganizowanych przez gminy należą:

- poradnie zdrowia i kontrole zdrowotne
- leczenie szpitalne
- rehabilitacja fizyczna
- poradnia zdrowia fizycznego
- przewozy karetkami pogotowia
- usługi dentystyczne
- usługi przychodni dla matki z dzieckiem
- szkolna i studencka opieka zdrowotna
- opieka zdrowotna miejsca pracy
- grupowe i powszechne kontrole zdrowia

Cały kraj podzielony jest na 342 gminy. Decyzje dotyczące planowania i organizacji służby zdrowia podejmowane są przez Zarząd Zdrowia, Radę Gminy, Zarząd Gminy, a także ważniejsze osoby z lokalnych ośrodków zdrowia.

Opieka szpitalna podzielona jest na 20 okręgów, co oznacza, że własna przychodnia zdrowia jest określona zgodnie z miejscem zamieszkania. Okręg Helsinek i Uusimaa (HUS) jest największy i składa się z 32 szpitali. Okręgowe zarządy są odpowiedzialne za koordynację i organizację opieki szpitalnej na swoim obszarze. Każda gmina musi być przypisana do okręgu szpitalnego. Opieka świadczona w administrowanych lokalnie poradniach dla kobiet jest nieodpłatna i finansowana z podatków. Opieka szpitalna jest współfinansowana przez pacjentów. Szpital wystawia rachunek lokalnym władzom za pozostałą część kosztu usługi. Rząd ustala maksymalną wysokość kosztu przenoszonego na pacjenta.

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.

Przeważnie 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. W nagłych przypadkach pacjent może zostać przyjęty do szpitala bez skierowania.

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.

Ministerstwo Zdrowia i Problemów Społecznych kieruje i zarządza opieką społeczną i zdrowotną na szczeblu krajowym. Rolą Ministerstwa jest określanie zarysu polityki zdrowotnej, planowanie niezbędnych reform, nadzór nad ich wprowadzaniem oraz wspieranie rządu w podejmowaniu decyzji. Rada Podstawowego Bezpieczeństwa jest częścią Ministerstwa i jej zadaniem jest identyfikowanie niedostatków w realizacji założeń na szczeblu lokalnym.

Rząd jest odpowiedzialny za przygotowanie krajowego budżetu, a parlament podejmuje ostateczną decyzję o wysokości środków przeznaczanych na ochronę zdrowia.

Władze lokalne mają prawo decydować o wprowadzeniu opłat za pewne usługi, mogą także ustalać - w ramach górnego limitu - ich wysokość. Zgodnie z prawem niektóre usługi muszą być zwolnione z opłat.

3.6.2. Ubezpieczenie zdrowotne

W opiece zdrowotnej obowiązuje ustawowy program ubezpieczeń zdrowotnych. Program prowadzony jest przez Instytut Ubezpieczeń Społecznych we współpracy z 400 lokalnymi oddziałami. Ubezpieczenie zwraca część kosztów za przepisane leki, transport, prywatną opiekę medyczną, ochronę zdrowia pracowników i studentów oraz rehabilitację. Źródłem finansowania są głównie podatki. Ponadto, państwo dofinansowuje lokalną ochronę zdrowia, opiekę społeczną i edukację. Subsydia są kalkulowane w oparciu o kryteria demograficzne i wypłacane z góry.

Przychody krajowego systemu ubezpieczeń zdrowotnych pochodzą od ubezpieczonych i pracodawców. Składka jest pochodną wysokości zarobków. Państwo pokrywa cały koszt leczenia choroby, rodzicielstwa i specjalnej opieki.

Sektor prywatnych ubezpieczeń zdrowotnych w Finlandii jest słabo rozwinięty. Pokrywa nie więcej niż 2% wydatków na ochronę zdrowia.

W razie braku ubezpieczenia koszty opieki zdrowotnej są wysokie: wizyta lekarska to koszt od ok. 80 do 100 euro a doba w szpitalu (bez kosztów badań, leków, zabiegów) to ok. 200 euro).

Informacje na temat fińskiej opieki medycznej:

http://www.expats-finland.com/living_in_finland/public_healthcare.html

http://www.suomi.fi/suomifi/english/services_by_topic/health_and_nutrition/index.html

[Finlandia - Ministerstwo Spraw Zagranicznych - Portal Gov.pl \(www.gov.pl\)](http://www.gov.pl)

3.6.3. Dokumenty niezbędne do uzyskania świadczeń medycznych w Finlandii

Z dniem 1 stycznia 2006 r. nastąpiły istotne zmiany dotyczące dokumentów niezbędnych do uzyskania świadczeń medycznych w krajach UE/EOG. Dotychczasowy papierowy formularz E 111 przestał obowiązywać, zastąpiony przez plastikową Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ).

Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego nie jest jednak dowodem ubezpieczenia w Narodowym Funduszu Zdrowia uprawniającym do świadczeń zdrowotnych na terytorium Polski. Oznacza to, że osoba ubezpieczona w NFZ może posługiwać się EKUZ wyłącznie w innych państwach członkowskich.

EKUZ zawiera następujące informacje:

- *Imię,*
- *Nazwisko*
- *Datę urodzenia*
- *PESEL*
- *Numer identyfikacyjny instytucji, która wydała Kartę,*
- *Numer identyfikacyjny Karty*
- *Data ważności Karty*

Informacje te, to jedyne dane zawarte na Karcie. Każde państwo członkowskie wydaje Kartę we własnym języku urzędowym, zawierającą ten sam zestaw danych.

Prawo do otrzymania Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego mają osoby ubezpieczone w Narodowym Funduszu Zdrowia. Każda osoba ubezpieczona, także członek rodziny, otrzymuje własną Kartę. A zatem, gdy np. na wakacje wyjeżdża czteroosobowa rodzina, każdy jej członek, w tym dzieci, powinien zaopatrzyć się w EKUZ.

Karta jest wydawana osobom wyjeżdżającym czasowo do innego państwa członkowskiego, np.:

- w celach turystycznych;
- w celu odwiedzenia rodziny lub znajomych;
- w związku z krótką podróżą służbową;
- w celu podjęcia studiów;
- pracownikom oddelegowanym do pracy za granicę przez polskiego pracodawcę.

Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego nie przysługuje osobom, które przestały podlegać polskiemu ustawodawstwu, np. w związku z podjęciem pracy w innym państwie członkowskim, oraz osobom, których ubezpieczenie w NFZ wygasło.

Aby otrzymać Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego należy złożyć wniosek w Oddziale Wojewódzkim lub Delegaturze Narodowego Funduszu Zdrowia właściwym ze względu na miejsce zamieszkania. Wniosek można otrzymać w Oddziale lub Delegaturze albo pobrać na stronie

<https://www.ekuz.nfz.gov.pl/>

Wypełniony wniosek wraz z załącznikami należy złożyć w Oddziale w jeden z następujących sposobów:

- osobiście;
- pocztą;
- faksem
- e-mail

EKUZ, podobnie jak dotychczasowy formularz E 111, uprawnia do korzystania z niezbędnych świadczeń zdrowotnych w innym państwie członkowskim w takim zakresie, który umożliwi kontynuowanie zaplanowanego pobytu w tym państwie w bezpiecznych warunkach z medycznego punktu widzenia.

EKUZ nie daje żadnych uprawnień, jeżeli celem podróży jest odbycie planowego leczenia.

Karta uprawnia do korzystania w innych państwach z opieki tylko tych placówek, które działają w ramach powszechnego systemu ochrony zdrowia. Za leczenie prywatne pacjent musi zapłacić we własnym zakresie. W większości państw także placówki, działające w ramach powszechnego systemu ochrony zdrowia, pobierają pewne opłaty od ubezpieczonych. EKUZ nie zwalnia z poniesienia tych kosztów. Przy wyjeździe warto więc zastanowić się nad wykupieniem dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego.

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 oznaczenia 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.

Aby uzyskać kartę Keli należy:

- Zgłosić się osobiście do biura Keli.
- Mieć przy sobie dowód tożsamości ze zdjęciem, jedno zdjęcie paszportowe, na którym osoba jest wyraźnie rozpoznawalna
- Wpłacić 40 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. Nie są już wydawane karty Kela według wzoru obowiązującego do 2008 roku ale karty wydane do dnia 13 października 2008 zachowują ważność w biurach Kela jednak inne instytucje same decydują czy uznać kartę wydaną do 13 października 2008 roku jako dowód tożsamości.

<http://www.kela.fi/web/en/kela-photocard>

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.

Więcej informacji na temat opieki zdrowotnej w Finlandii: Healthcare in Finland - EU-healthcare.fi
(eu-healthcare.fi)

3.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu dla punktu 3.1.

https://www.numbeo.com/cost-of-living/country_result.jsp?country=Finland

<http://www.kuntaliitto.fi>

<http://www.oikotie.fi/>

<http://www.etuovi.com>

www.sanomalehdet.fi

<http://www.housing.fi>

<http://www.vvo.fi/>

www.hostellit.fi hostele młodzieżowe

<http://www.eures.praca.gov.pl> zakładka „Poznaj warunki życia i pracy”, „Inne źródła informacji”, link do pliku „Do pracy w Finlandii”

dla punktu 3.2.

<http://www.poliisi.fi>

<http://www.lvm.fi/etusivu>

<http://www.eures.praca.gov.pl> zakładka „Poznaj warunki życia i pracy”, „Inne źródła informacji”, link do pliku „Do pracy w Finlandii”

dla punktu 3.3.

<http://www.eures.praca.gov.pl> zakładka „Poznaj warunki życia i pracy”, „Inne źródła informacji”, link do pliku „Do pracy w Finlandii”

<http://www.oph.fi/english>

<http://www.minedu.fi>

<https://studyinfo.fi/wp2/en/>

dla punktu 3.4.

<http://www.oph.fi/english>

<http://www.oph.fi/info/recognition>

<http://www.eures.praca.gov.pl> zakładka „Poznaj warunki życia i pracy”, „Inne źródła informacji”, link do pliku „Do pracy w Finlandii”

dla punktu 3.5.

www.finnishcourses.fi

<http://www.helsinki.fi/kksc/linguae/> kurs języka fińskiego dla obcokrajowców

<http://www.eures.praca.gov.pl> zakładka „Poznaj warunki życia i pracy”, „Inne źródła informacji”, link do pliku „Do pracy w Finlandii”

<http://www.oph.fi>

<http://www.infopankki.fi/>

<http://www.kesalukioseura.fi>

<http://www.kesayliopistot.fi>

<http://www.kansanopistot.fi>

http://www.expat-finland.com/living_in_finland/language_training.html

dla punktu 3.6.



*Warunki życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego
Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii
Departament Rynku Pracy*

<http://www.kela.fi>

<http://www.stm.fi/en/frontpage>

<http://www.nfz.gov.pl>

<http://www.eures.praca.gov.pl> zakładka „Poznaj warunki życia i pracy”, „Inne źródła informacji”,
link do pliku „Do pracy w Finlandii”

Data przygotowania informacji:

Listopad 2020 r.

Osoba przygotowująca informacje:

Doradca EURES Janusz Wojcieszek - Łyś z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie