

**НАЕМ И ОПЛАТА ТРУДЯЩЕГОСЯ-
МИГРАНТА**
- СПРАВОЧНИК РАБОТОДАТЕЛЯМ И ИНОСТРАННЫМ РАБОТ-
НИКАМ

1. ВВЕДЕНИЕ	3
2. ПРОЦЕСС НАЙМА ИНОСТРАННОГО РАБОТНИКА	4
2.1 ПРОГРАММА «EURES»	4
2.2 ПРОЦЕСС НАЙМА В РАМКАХ ПРОГРАММЫ «EURES»	5
2.3 ПРИЗНАНИЕ И УСТАНОВЛЕНИЕ ЭКВИВАЛЕНТНОСТИ (НОСТРИФИКАЦИИ) ДОКУМЕНТОВ ИНОСТРАННЫХ ГОСУДАРСТВ ОБ ОБРАЗОВАНИИ	6
3. ВЪЕЗД В СТРАНУ	7
3.1 НЕОБХОДИМЫЕ РАЗРЕШЕНИЯ	7
3.2 РЕГИСТРАЦИЯ В ФИНЛЯНДИИ	8
3.2.1 РЕГИСТРАЦИЯ ГРАЖДАНИНА ЕС В ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ОТДЕЛЕНИИ ПОЛИЦИИ	8
3.2.2 ПОЛУЧЕНИЕ ИДЕНТИФИКАЦИОННОЙ КАРТОЧКИ В ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ОТДЕЛЕНИИ ПОЛИЦИИ.	9
3.2.3 РЕГИСТРАЦИЯ В МАГИСТРАТЕ ПО ПОСТОЯННОМУ МЕСТУ ПРОЖИВАНИЯ И ПОЛУЧЕНИЕ ИДЕНТИФИКАЦИОННОГО НОМЕРА.	9
3.2.4 РЕГИСТРАЦИЯ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ	10
3.2.5 ПОЛУЧЕНИЕ ПОДОХОДНОЙ НАЛОГОВОЙ КАРТОЧКИ	11
4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И УСЛОВИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	12
4.1 ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	12
4.2 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА	12
4.3 СОСТАВЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	13
4.4 ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ВЫНУЖДЕННЫЙ ОТПУСК	16
4.5 ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ПРИ ИЗМЕНЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО СТАТУСА	16
4.6 ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ И ПОМОЩЬ ПО ВОПРОСАМ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	17
4.7 ПОЛОЖЕНИЕ РАБОТНИКОВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА РАБОТУ	17
5. ПЕРЕД НАЧАЛОМ РАБОТЫ	19
5.1 ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ	19
5.2 НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ	19
5.3 ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ.	21
5.4 СТРАХОВАНИЕ НА СЛУЧАЙ БЕЗРАБОТИЦЫ	21
5.5 ПРАВО НА ВЫСВОБОЖДЕНИЕ ПО СЕМЕЙНЫМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ	22
6. ПРОЖИВАНИЕ В ФИНЛЯНДИИ	24
6.1 ПОИСК ЖИЛЬЯ.	24
6.2 ОТКРЫТИЕ БАНКОВСКОГО СЧЕТА.	25
6.3 ПЕРЕЕЗД СЕМЬИ МИГРАНТА В ФИНЛЯНДИЮ.	25
6.3.1 ДЕТСКИЙ САД	25
6.3.2 ШКОЛЫ.	25
6.3.3 КОНСУЛЬТАЦИИ И СИСТЕМА ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И МЕДИЦИНСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ С УЧЕТОМ НУЖД СЕМЬИ	27
6.3.4 ГОСУДАРСТВЕННАЯ ДОТАЦИЯ НА РЕБЕНКА И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СЕМЬИ.	28
6.4 ОБУЧЕНИЕ ФИНСКОМУ ЯЗЫКУ	29
7. ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СУПРУГА/СУПРУГИ В ФИНЛЯНДИИ	30
8. ЗАКЛЮЧЕНИЕ	31

1. ВВЕДЕНИЕ

Этот справочник предназначен для работодателей, которые или еще только планируют приступить, или уже занимаются наймом иностранной рабочей силы. Нередко случается так, что предприятия не обладают достаточной информацией о процессе найма иностранной рабочей силы в целом или представляют данный процесс слишком сложным, и поэтому к найму не приступают. Да и предпринятые действия по поиску иностранной рабочей силы могут не принести положительных результатов. Поэтому, целью данного справочника является предоставление достоверной и полной информации, которая поможет правильно проводить процесс найма иностранной рабочей силы, а также способствовать интеграции трудящихся-мигрантов Финляндии и получению ими необходимой информации об условиях жизни и трудовой деятельности в стране. Основной целевой группой данного справочника являются действующие в Финляндии, или еще только начинающие свою деятельность иностранные предприятия, а также учреждения, занимающиеся наймом иностранной рабочей силы. Подобная информация, собранная из различных официальных источников и объединенная в один справочник ранее не предлагалась. Данный справочник предлагается так же на английском языке, чтобы иностранные работодатели и работники, не владеющие финским языком, смогли ознакомиться с необходимой информацией.

2. Процесс найма иностранного работника

Свобода передвижения на территории Европейского Союза (далее ЕС) является одной из основополагающих свобод, гарантируемых законодательством европейского сообщества. Свобода передвижения включает в себя право проживать и работать в пределах территории государств-членов. Она включает в себя также требование соблюдения общеправового принципа равенства возможностей и запрета любой формы дискриминации. Для работодателей это означает то, что теперь они могут получать от государственного органа управления трудовыми ресурсами соответствующие услуги по найму рабочей силы из стран-участниц ЕС или Европейской Экономической Зоны (European Economic Area (EEA) далее ЕЭЗ). Однако, работодателю Бюро трудовых ресурсов предоставляет свои услуги только по поиску рабочей силы в пределах ЕС, а не на территориях, находящихся за границами ЕС, поскольку в этих странах свобода передвижений ограничена. Деятельность должностных лиц Бюро трудовых ресурсов в сфере найма рабочей силы регламентируется международными договорами, национальными конституциями стран ЕС и принципами суверенитета.

Процесс найма иностранного работника может повлечь за собой необходимость признания эквивалентности профессиональной квалификации иностранных граждан, и в этом случае полученная за границей квалификация/диплом должны пройти процедуру признания (нострификации). Этим действием определяется профессиональная пригодность полученного за границей высшего образования для занятости на трудовом рынке Финляндии, что отвечает определенным требованиям, установленным для некоторых профессий.

Голландия, Бельгия, Болгария, Испания, Ирландия, Исландия, Великобритания, Италия, Австрия, Греция, Кипр, Латвия, Литва, Лихтенштейн, Люксембург, Мальта, Норвегия, Португалия, Польша, Франция, Румыния, Швеция, Германия, Словения, Финляндия, Дания, Чехия, Венгрия и Эстония заключили договор о свободе передвижения лиц.

2.1 Программа «EURES»

Сеть Европейских служб занятости, EURES, (European Employment Services) создана для оказания помощи как работодателям, так и соискателям рабочего места за границей. Программа «EURES» действует в территориальных рамках ЕС/ЕЭЗ, где установлен принцип свободного передвижения граждан государств-участниц ЕС. Пространство ЕС/ЕЭЗ представляет собой единый европейский рынок труда. Задача Европейского Союза – обеспечить свободу передвижения европейской трудовой силы между странами Европейского Союза и Европейской экономической зоны.

EURES - это целая сеть организаций, в которую входят государственная служба занятости стран-членов ЕС, организации работодателей и профсоюзы, торговые палаты и университеты. EURES является как единым информационным Интернет-ресурсом так и сетью EURES-консультантов, предлагающих индивидуальный комплекс услуг по найму рабочей силы. В системе EURES действуют около 700 консультантов. В Финляндии EURES-консультанты присутствуют во всех крупных городах страны. В Турку работают три EURES-консультанта,

один из которых специализируется на предоставлении услуг работодателям Юго-Западной Финляндии.

На действующем в рамках программы EURES официальном Интернет-портале «Профессиональная мобильность» www.eures.europa.eu предлагаются сведения о проживании и условиях труда в странах европейской экономической зоны, а также об экономической ситуации на рынке труда в ЕС/ЕЭЗ. Данную информацию работодатель может использовать в своих целях, планируя наем рабочей силы, однако он может также связаться с ближайшим EURES-консультантом, который является специалистом по вопросам европейского рынка труда. На официальном Интернет-портале «Профессиональная мобильность» в распоряжении работодателя имеется содержащий основную информацию о соискателях банк данных, состоящий из представленных в электронном виде CV-резюме.

На официальном сайте EURES в распоряжение работодателя имеется свободный банк вакансий рабочих мест. В базе данных банка легко найти рабочие места,

предложенные государственной службой занятости Финляндии (www.mol.fi). Если в задачу работодателя входит предоставление сведений о вакансии рабочего места европейским соискателям, объявление на вакансию отмечают флажком EURES, и информация о ней будет введена в электронную базу данных EURES на начальное место в перечне вакансий рабочих мест под названием страны. Работодатель, который заключил договор с Бюро трудовых ресурсов о ведении дел по электронным системам связи, может сам снабжать свое сообщение о вакансии флажком EURES.

Европейский Союз стремится к укреплению и расширению деятельности системы EURES путем поддержания электронных форм обслуживания по обмену информации и проведения профессионального и дополнительного обучения EURES-консультантов, а также путем осуществления частичного финансирования деятельности EURES. Комитет Европейского Союза ставит своей целью усиление совместной деятельности в рамках консультационной сети EURES, развитие мобильности рабочей силы между государствами-членами

ЕС/ЕЭЗ и сбалансирование территориального спроса и предложения на рабочую силу. Главная цель – это единый европейский рынок труда, в котором будут сглажены региональные различия в проявлениях безработицы и в дефиците рабочей силы.

2.2 Процесс найма в рамках программы «EURES»

Работодатель может выбрать по своему желанию две формы услуг, предоставляемых программой EURES: самообслуживание и индивидуальное, клиент-ориентированное, профессиональное обслуживание EURES-консультантом. Из всего спектра услуг, в который входят как выше упомянутое самообслуживание, а так и предоставление базовых сведений об условиях проживания и предлагаемой трудовой деятельности, банка данных резюме соискателей (электронная форма резюме) и списка вакансий рабочих мест, можно выбрать какую-либо одну форму обслуживания или воспользоваться всеми услугами.

Хотя у работодателя могут иметься свои формальные и неформальные каналы по поиску работников, ему может понадобиться дополнительная информация по вопросам, например, въезда работника в страну или вхождения работника в систему социального страхования в случае переезда. У EURES-консультанта можно получить как индивидуальную, касающуюся каждого конкретного случая информацию, так и общие сведения о предоставлении рабочей силы и об уровнях квалификации на трудовом рынке ЕС. После получения необходимой информации можно приступить к процессу найма иностранной рабочей силы. По своему желанию работодатель может участвовать в ярмарках вакансий, организованных системой EURES.

Если работодатель решает начать процесс найма, используя услуги EURES-консультанта, то сначала определяется вид трудовой деятельности и какие деловые и профессиональные качества работников требуются. Совместно с работодателем решаются вопросы о том, будет ли сосредоточен поиск рабочей силы на определенной стране, и какие методы поиска рабочей силы будут использованы. Также совместно определяется, на каком языке будет помещено объявление об открытой вакансии, и в соответствии с этим решается, кто будет заниматься переводом объявления. Выносится решение о целесообразности проведения собеседования, где собеседо-

вание будет проходить, и кто его будет проводить. EURES-консультант может на основании дополнительного договора отправиться в страну для проведения предварительного собеседования или EURES-консультант страны поиска рабочей силы может провести предварительный отбор участников собеседования. Совместно определяют, кто отвечает за информирование, и кто принимает заявления. Это могут сделать работодатель, EURES-консультант от Турку или EURES-консультант страны поиска рабочей силы. Практические действия в разных странах варьируются.

Когда заявления поступили и кандидаты отобраны в соответствии с требованиями работодателя, кандидатов можно интервьюировать либо по телефону, либо посредством проведения видеоконференции. EURES-консультант договаривается с EURES-консультантом страны поиска рабочей силы о проведении видеоконференции. По возможности EURES-консультант страны поиска рабочей силы организует техническое оснащение для участников видеоконференции. Работодатель может сам отправиться на место проведения собеседования. EURES-консультант Турку может сопровождать его для оказания помощи в организации собеседования. Работодатель со своей стороны оплачивает свои расходы, а EURES-консультант свои.

После того, как отбор кандидатов проведен, определяются стороны, берущие на себя уведомление участников о результатах отбора, как прошедших, так и не прошедших отбор. EURES-консультант помогает в вопросах, касающихся въезда работника в страну, процесса регистрации, участия в системе социального страхования и налогообложения. Из данного справочника также можно получить исчерпывающую информацию, касающуюся въезда иностранного работника в Финляндию и его устройства в стране. EURES-консультант может помочь в вопросах получения жилья в Турку. Информационный пункт «Добро пожаловать в Турку!» всегда готов предоставить помощь и консультацию переезжающему в Турку лицу по вопросам поиска жилья.

Выше перечисленные услуги EURES-консультанта являются бесплатными. Другие виды обслуживания, как, например, оценка профессиональной пригодности, можно получить в индивидуальном порядке в соответствии с требованиями работодателя за дополнительную плату.

2.3 Признание и установление эквивалентности (нострификации) документов иностранных государств об образовании

Признание и установление эквивалентности (нострификация) документов иностранных государств об образовании и ученых званиях и формы соответствующих свидетельств означает принятие решения о присвоении права на проведение профессиональной деятельности на трудовом рынке Финляндии или получение дополнительного обучения на основании полученного за границей образования.

Национальное управление образования принимает решение о признании пригодности иностранного образования для устройства на работу или занятия должности в государственной или муниципальной системе Финляндии. Государственную и муниципальную должность в Финляндии может занять только лицо, имеющее определенную квалификацию, например, определенную ученую степень, финский диплом или определенное обучение. Обычно само по себе свидетельство (диплом) о получении за границей образования не является документом, подтверждающим пригодность на проведение профессиональной деятельности. Соискатель с иностранным дипломом должен получить решение Национального управления образования о признании своей квалификации. Частные работодатели не обязаны руководствоваться формальными критериями пригодности на проведение профессиональной деятельности, а вправе самостоятельно оценивать пригодность образования соискателя при решении вопроса о принятии на его работу. Тем не менее, решение Национального управления образования о признании квалификации может оказаться полезным, так как оно поможет частному работодателю определить уровень образования соискателя.

Помимо решения Национального управления образования о нострификации прилагается заключение посторонних экспертов. Заключение не дает прямого признания пригодности иностранного образования для устройства на работу или занятия должности в государственной или муниципальной системе Финляндии, но может помочь в процессе поиска рабочего места. В заключении также отражены содержание, объем, и уровень сложности учебной программы, а также дается опи-

сание служебных обязанностей, принимая за основу квалификационные требования страны полученного образования.

Решения о формальной пригодности для занятия должности выдаются Национальным управлением образования только по личному заявлению. Национальное управление образования принимает решение о признании пригодности полного или неполного высшего образования, (полученное после полной общеобразовательной школы) со сроком обучения не менее трех лет, если официальный документ о высшем образовании, выданный высшим учебным заведением, находящимся под контролем органов власти исходной страны и по своему уровню соответствует требованиям высшего образования Финляндии. В некоторых случаях решение можно принять и о более коротком по времени образовании. Все заявления рассматриваются индивидуально и решения о признании квалификации принимаются по каждому конкретному случаю отдельно. Как дополнительное условие признания квалификации решения, как правило, предусматривается дополнительное обучение или опыт работы. Так как нострификация не происходит автоматически (даже внутри ЕС), никаких перечней взаимного соответствия дипломов между странами не существует.

Должностные требования большинства государственных и муниципальных должностей предусматривают наличие определенного уровня образования. Решение Национального управления образования о пригодности полного или неполного высшего образования, отвечающее квалификационным требованиям, предъявляемым к группам должностей, является необходимым для специалистов системы здравоохранения, для ветеринаров, аудиторов административного управления, торговой палаты и центральной торговой палаты, для юристов и специалистов в области мореплавания. В сфере здравоохранения на некоторые должности требуется дополнительная лицензия и регистрация в реестре Центра Правовой Защиты Здравоохранения (ТЕО). Помимо этого в сфере здравоохранения имеется группа «охраняемых должностей», требующих оптимизацию подготовки.

ЕВРОПАСПОРТ

Европаспорт – это практический, предназначенный всем гражданам Европейского сообщества рабочий инструмент, роль которого структурировать персональные данные о соискателях и обобщать сведения об их профессиональной квалификации. Созданная унифицированная система оценки кандидатов должна облегчить работодателям процесс ознакомления с данными об их образовании, профессиональных навыках, степени владения языками и опыте работы. Европаспорт включает несколько отдельных документов: Europass CV-резюме, содержащий основную информацию о соискателе, Europass Language Portfolio- языковой паспорт, представляющий детальные данные о степени владения кандидатом иностранными языками, Europass Mobility – паспорт передвижения, содержащий сведения о транснациональных передвижениях кандидата с целью обучения или повышения квалификации. Кроме того, прилагается информация о дополнениях к диплому о высшем или средне-специальном образовании Europass Diploma Supplement и Europass Certificate Supplement. О Европаспорте дополнительную информацию можно получить на страницах Министерства образования www.oph.fi/europassi.

3. Въезд в страну

7

3.1 Необходимые разрешения

От въезжающих в Финляндию на работу граждан ЕС/ЕЭЗ не требуется специального разрешения на работу, так как свобода передвижения на территории Европейского Союза является одним из основополагающих свобод, гарантируемых законодательством европейского сообщества. Принцип свободы передвижения и права на работу распространяется также и членов семьи гражданина ЕС/ЕЭП, а именно: на его супруга/супругу и на детей, которые еще не достигли 21 года. Принцип действует и в случае, если семья переезжает в другую страну-участницу ЕС/ЕЭЗ в связи с работой гражданина ЕС, хотя члены семьи не являются гражданами ЕС. Официальные представители учреждений, контролирующих въезд в страну мигрантов, могут потребовать оформления визы.

У граждан других государств, так называемых третьих стран, не входящих в Европейский Союз или в Европейскую Экономическую Зону требуется оформление разрешения на проживание работника-мигранта с целью занятия трудовой или иной социально-экономической деятельностью. Это положение не касается граждан, у которых право на трудовую деятельность в Финляндии формально ограничено или же не ограничено.

Разрешение на проживание является либо долгосрочным, либо срочным. Срочный вид на жительство делится на продлеваемый, имеющий статус «А», и ограниченный сроком действия, имеющий статус «В». Первый тип срочного разрешения, продлеваемый, выдается на год, хотя трудовые отношения оформлены на неограниченный срок действия. Продление разрешения срочного вида на жительство со статусом «А» возможно оформлять с максимальным сроком действия на три года, а для разрешения срочного вида на жительство со статусом «В» со сроком действия не больше одного года. Действующее в течение четырех лет разрешение срочного вида на жительство статуса «А» переоформляется на долгосрочный вид на жительство статуса «Р». Переоформлением ограниченных сроков действия разрешений со срочным видом на жительство статуса «В» невозможно заменить на дол-

госрочный вид на жительство статуса «Р», если только характер проживания не будет изменен, например, в связи с оформлением брака. В отношении к лицам, занимающимся трудовой деятельностью в качестве наемного или независимого работника, и имеющим срочный вид на жительство статуса «В» с ограниченным сроком действия не более трех месяцев, установлены различные ограничения в получении услуг по социальному страхованию. Бюро трудовых ресурсов не регистрирует лицо, занимающееся трудовой деятельностью и имеющее срочный вид на жительство статуса «В» с ограниченным сроком действия, как соискателя на работу, по причине того, что если работа, на основании которой было выдано разрешение со срочным видом на жительство, заканчивается или уменьшается, работник по окончании своей трудовой деятельности возвращается на родину.

Территориальное Бюро трудовых ресурсов рассматривает предпосылки национального трудового рынка для выдачи заключения о целесообразности привлечения и использования иностранных работников, в связи с этим ведется поиск соответствующей рабочей силы в Финляндии в течение определенного срока. Для этого надо поместить объявление о вакансии на официальный веб-сайт Государственной службы занятости www.mol.fi для проведения поиска соответствующей национальной рабочей силы. Условия форм оплаты и трудовых договоров должны соответствовать принятым в Финляндии условиям трудовых договоров. При необходимости Бюро трудовых ресурсов может запросить у Управления охраны труда подтверждение о правомерности основных положений конкретного трудового договора. Отправной точкой в данном вопросе является гарантированное получение достаточных заработанных средств на проживание иностранного работника. Таким образом, роль Бюро трудовых ресурсов состоит в рассмотрении и в оценке наличия рабочей силы в Финляндии, в целесообразности привлечения и использования иностранных работников, а также в проверке надежности работодателя и в осуществлении контроля за выполнением работодателем

Работодатель, нанимающий иностранного работника, должен быть уверен, что работник-мигрант имеет разрешение на занятие трудовой деятельностью в Финляндии (как, например, специалисты в области здравоохранения). Работодатель обязан предоставить в Бюро трудовых ресурсов Отчет об основных условиях трудового договора, а также предоставить имя иностранного работника и действующий трудовой договор непосредственному доверенному лицу, доверенному полномочному представителю от трудового коллектива и полномочному представителю от органов охраны труда. Однако данного отчета не требуется, если наемный работник является гражданином ЕС, или лицом, приравненным к таким же правам, как и иностранным гражданином с бессрочным видом на жительство. Информация сохраняется в течение четырех лет с момента прекращения трудового договора.

своих обязательств. Центральным иммиграционным органом Финляндии Управление по делам иностранцев принимает окончательное решение и определяет, отвечает ли ходатайство соискателя о виде на жительство необходимым требованиям для выдачи разрешения на проживание. Если в принятом заключении регионального Бюро трудовых ресурсов вопрос, касающийся предоставления вида на жительство, решен положительно, и для предоставления разрешения вида на жительство заявителя не имеется препятствий, другими словами проживание соискателя не представляет реальной угрозы для общественного порядка и внутренней безопасности страны, а равно для общественного здравоохранения или международных отношений Финляндии, Управление по делам иностранцев выдает соискателю разрешение вида на жительство. Продление полученного разрешения вида на жительство оформляет территориальное отделение полиции, которое проверяет возможное наличие у соискателя препятствий, связанных с общественным порядком и безопасностью.

Ходатайство в компетентные органы может подавать либо как сам работник-мигрант, так и работодатель. Ходатайство подается в Официальное представительство Финляндии, в стране проживания, или же в Финляндии, в территориальном отделении полиции или в Бюро трудовых ресурсов. Обычно, за небольшим исключением, разрешение вида на жительство выдается соискателю за рубежом до переезда в Финляндию. Если соискателем выступает работник-мигрант, то рассмотрение ходатайства является платным. Стоимость первого рассмотрения ходатайства соискателя на получения решения вида на жительство составляет 175 ЕВРО. Если ходатайство подается в Бюро трудовых ресурсов, то к нему должна прилагаться копия чека, подтверждающая достоверность произведенной на счет Министерства Труда **Nordea 166030-101447** предоплаты на рассмотрение ходатайства. В представительства Финляндии и территориальные отделения полиции оплата производится наличными средствами. Помимо ходатайства вида на жительство работника-мигранта и копии чека, подтверждающего осуществление предоплаты, требуется приложить копию Трудового договора, при условии, если договор уже составлен, Заполненную Форму приложения к ходатайству вида на жительство работника-мигранта (TM054), ходатайство вида на жительство (uvi101) в Управление по делам иностранцев, копию паспорта и две фотографии. Разрешения на трудоустройство от региона Юго-Западной Финляндии рассматриваются в Бюро трудовых ресурсов города Тампере, в Отделении выдачи Разрешений, куда

можно послать ходатайство, или принести ходатайство лично в территориальное Бюро трудовых ресурсов для пересылки в Тампере. В случае необходимости Отделение выдачи разрешений может запросить дополнительную информацию, такую как, например, свидетельство о задолженности к уплате налога, выписка из торгового регистра, анализ хозяйственно-экономической ситуации предприятия, подтверждение выплат по заработанной плате и другие.

Принятие решения о выдаче вида на жительство предоставляет работнику-мигранту право работать по одной или нескольким видам трудовой деятельности. В особых случаях выданное работнику-мигранту разрешение вида на жительство может ограничить его сферу деятельности трудовыми отношениями с конкретным работодателем. Таким образом, решение о предоставлении вида на жительство работника состоит из совокупного принятого решения, принятого Бюро трудовых ресурсов, Отделением иностранных дел или территориальным отделением полиции. Решение о предоставлении вида на жительство работника-мигранта не является трудовым договором и законодательно не является обязывающим ни для работодателя, ни для работника. Основные условия ведения трудовой деятельности иностранных работников зафиксированы в регистре иностранцев, с которыми официальные представители Органов охраны труда имеют право ознакомиться. На решение, принятое Бюро трудовых ресурсов, у работника-мигранта и у работодателя есть право на апелляцию.

По отношению к некоторым видам трудовой деятельности в законодательстве Финляндии не предусматривается выдача вида на жительство работника-мигранта с целью занятия трудовой или иной социально-экономической деятельностью. Это такие формы деятельности как деятельность специалистов и экспертов, спортсменов, тренеров, хозяйственная деятельность по сбору и обработке ягод и овощей, которая не превышает по сроку более трех месяцев, деятельность по уходу за детьми и в рамках *ai pari* в домашнем хозяйстве семьи. Лицу, принимающемуся за трудовую деятельность, следует уточнить существующие требования к получению права на конкретную трудовую деятельность в Отделении иностранных дел или в представительстве Финляндии.

У работодателя и у должностного лица есть право на получение в Бюро трудовых ресурсов бесплатной предварительной информации о имеющихся предпосылках для занятия трудовой деятельностью.

У лица, намеревающегося заниматься предпринимательской деятельностью, процедура получения разрешения вида на жительство соответствует процедуре

для занятия трудовой деятельностью, если вопрос не стоит о гражданине ЕС/ЕЭЗ. Иностранное лицо, намеревающееся заниматься предпринимательской деятельностью, должен ходатайствовать о получении разрешения вида на жительство самостоятельно. Региональные центры занятости и экономического развития (ТЕ-центры) определяют целесообразность планируемой предпринимательской деятельности. В Турку эти вопросы решаются в Объединенном областном центре услуг для предпринимателей «Поткури» (Potkuri - «Пропеллер»). Окончательное решение вида на жительство принимает Отделение иностранных дел, продление разрешения вида на жительство оформляет территориальное отделение полиции.

3.2 Регистрация в финляндии

3.2.1 Регистрация гражданина ЕС в территориальном отделении полиции

Граждане ЕС, Княжества Лихтенштейн и Швейцарии должны пройти регистрацию после трех месяцев проживания в Финляндии. Регистрация производится в территориальном отделении полиции, однако граждане северных стран проходят регистрацию в Магистрате, предоставив документ о смене местожительства общескандинавского образца, полученный в органе регистрации населения своей страны. После определения наличия у данного лица предпосылок для получения регистрации, выдается письменное свидетельство о регистрации (Регистрационное свидетельство о праве на пребывание Гражданина Европейского Сообщества)

Член семьи гражданина ЕС, не являющийся гражданином государства-участницы ЕС или приравненный в правах гражданином государства-члена ЕС, должен хода-

тайствовать на получение Карточки вида на жительство. У членов семьи, вне зависимости от их гражданства, есть право на оплачиваемую трудовую деятельность или на самостоятельную предпринимательскую деятельность. Членами семьи считаются, вне зависимости от половой принадлежности, (гражданский/ая) супруг/супруга гражданина ЕС/ЕЭЗ, с которым зарегистрирован брак, а также дети, не достигшие 21 года, чьи средства к существованию зависят от дохода гражданина ЕС/ЕЭЗ.

Регистрация и Карточка вида на жительство являются подтверждением, полученного права на проживание, однако не являются решением права вида на жительство в его прямом смысле. Регистрационное свидетельство указывает на то, что решение вида на жительство гражданина ЕС зарегистрировано в регистре иностранцев.

После проживания в течение четырех лет гражданин ЕС и его члены семьи могут получить карточку долгосрочного вида на жительство нет необходимости оформлять, так как с точки зрения решения вида на жительство регистрация или карточка вида на жительство являются достаточными подтверждающими мерами и действующими документами.

Для получения права вида на жительство требуется в зависимости от критериев обоснования ходатайства следующие документы:

- регистрационная анкета персональных данных
- анкета семейного положения
- свидетельство о заключения брака
- свидетельство о заключении трудовых отношений от работодателя
- описание формы предпринимательской деятельности
- свидетельство об учебе
- сообщение о доходах
- фотография
- национальный паспорт или удостоверяющее личность свидетельство
- другие документы, требуемые официальными работниками

3.2.2 Получение Идентификационной карточки в территориальном отделении полиции

В соответствии с принятым законом о проживании территориальное отделение полиции может выдать Идентификационную карточку постоянно проживающему в Финляндии иностранцу, данные которого были вложены в Центральный в регистр населения, и личность которого можно гарантированно подтвердить. На основании карточки нельзя путешествовать за

территорией Финляндии, так как карточка не является документом предназначенным для путешествий. По просьбе лица Идентификационная карточка может являться еще и карточкой социального страхования, если соискатель получил право пользоваться системой социального страхования. Идентификационная карточка широко используется как карточка социального страхования, например, при обслуживании в аптеке и здравоохранительных учреждениях, заменив карточку, выдаваемую учреждением народного пенсионного обеспечения КЕЛА. Идентификационную карточку можно активно использовать как средство идентификации при ведении дел в электронной форме.

Ходатайство на получение Идентификационной карточки осуществляется в территориальном отделении полиции по личному ходатайству. На момент принятия ходатайства заявитель должен предоставить следующие документы:

- две фотографии (лучше черно-белые)
- официальное подтверждение личных данных (например, паспорт)
- письменное согласие опекуна, если заявитель не старше 18 лет

Полиция может по ходатайству переоформить Водительское удостоверение, полученное гражданином государства-члена ЕС/ЕЭЗ, на финское Водительское удостоверение.

3.2.3 Регистрация в магистрате по постоянному месту проживания и получение идентификационного номера

Личные данные проживающего в Финляндии гражданина регистрируются в системе персонального учета населения. Центральный регистр учета населения обслуживают территориальные Магистраты. Регистрируемыми данными являются имя, время рождения, гражданство, семейное положение, дети и адрес. Мигрант, въезжающий в Финляндию, регистрируется по месту постоянного проживания, если он планирует остаться жить постоянно, и ему выдано разрешение срочного вида на жительство сроком не менее одного года. Граждане ЕС и Северных стран не нуждаются в разрешении вида на жительство. Гражданам северных стран не требуется личная регистрация в Магистрате, но они должны представить Документ о смене местожительства общескандинавского образца, полученный в органе регистрации населения своей страны. Если личные данные занесены в систему персонального учета населения для получения идентификационного номера, гражданин Северных стран должен пройти регистрацию в Магистрате.

Лица, прибывающие в Финляндию из Эстонии, Литвы, Латвии, Венгрии, Словении, Словакии, Чехии и Польши на работу сроком, превышающим 14 дней, должны пройти регистрацию в местном Бюро трудовых ресурсов, если они не зарегистрировались в территориальном отделении полиции. Их работа, длящаяся от 14 дней до трех месяцев, вносится в регистр иностранцев. Закон имеет ограниченный срок действия, и замещает так называемый Закон о переходном периоде.

Гражданин ЕС должен зарегистрироваться в системе персонального учета населения до регистрации в территориальном отделении полиции. В связи с этим гражданину ЕС потребуется предоставить Регистрационное свидетельство о праве на пребывание Гражданина Европейского Сообщества.

Таким образом, гражданин иностранного государства должен лично пройти регистрацию в территориальном Магистрате для подачи данных в систему персонального учета населения, а также предоставить в письменном виде Документ о смене места жительства. Другими словами, на момент прохождения регистрации у регистрируемого лица должен быть адрес постоянного места жительства. Одновременно подается ходатайство на получение Персонального идентификационного номера, с помощью которого личные данные будут зарегистрированы. В момент регистрации должен иметься при себе паспорт и такие подтверждающие документы, как решение срочного вида на жительство сроком не менее одного года и свидетельство о рождении. Иностранному гражданину нужно подавать персональные данные в регистр наравне с гражданином Финляндии. К свидетельствам должны быть приложены либо легализованные, подлинные документы, либо

легализованные нотариально заверенные копии. Магистрат предоставляет дополнительные данные о процессе легализации. Признаются документы на финском, шведском и английском языках. Регистрированные сведения используют при выборах, налогообложении, в здравоохранении, в судебном управлении и статике.

Мигрант, зарегистрированный в системе персонального учета населения, может по необходимости взять выписку из системы персонального учета (virkatodistus) для получения проездного билета на городском транспорте, для получения жилья, для работодателя. Выписку из системы персонального учета можно получить в любом магистрате страны. В выписке указаны персональные данные: имя, фамилия, персональный идентификационный номер, место рождения, гражданское состояние, место постоянного проживания, адрес. При необходимости в выписке фиксируются сведения о членах семьи (супруге, детях, родителях), если данные внесены в систему персонального учета.

В соответствии с принятым законодательством при переезде следует сделать заявление о смене местожительства в течение семи дней. Если переезд происходит внутри Финляндии, достаточно сделать Сообщение о смене местожительства по телефону. Если лицо переезжает за границу, необходимо сделать письменное Сообщение о смене местожительства на официальном бланке или в электронном виде. Помимо этого во многих учреждениях (Государственное Бюро пенсионного и социального обеспечения, в дальнейшем КЕЛА, почта, Налоговое управление) есть бланки Сообщения о смене местожительства особого образца, которые можно использовать для заполнения. Обязанность сообщать о смене жительства касается также иностранцев, у которых есть постоянное или временное место жительства.

Персональный идентификационный номер присваивается, когда происходит регистрация с систему персонального учета в случае рождения ребенка и переезда иностранца в Финляндию. Лицо может получить только один Персональный идентификационный номер. Персональный идентификационный номер получает гражданин Финляндии, родившийся в Финляндии или за границей, а также иностранец, имеющий разрешение долгосрочного вида на жительство или срочного вида на жительство сроком не менее одного года. Персональный идентификационный номер - это средство опознавания, которое является еще более уникальным и персонализированным, чем имя, так как встречаются лица с идентичными именами, но нет двух лиц с одинаковыми идентификационными номерами. Персональный идентификаци-

онный номер человека остается без изменения на протяжении всей его жизни. Вне зависимости от смены имени личность идентифицируется везде, где используется персональный идентификационный номер. В Финляндии персональный идентификационный номер находится в употреблении больше 25 лет.

Также иностранный гражданин, проживающий в стране по срочному виду на жительство, может получить персональный идентификационный номер для осуществления трудовой деятельности на условиях срочных трудовых договоров сроком действия не менее трех месяцев. В особых случаях членам семьи, проживающим за рубежом, может быть выдан финский персональный идентификационный номер.

Персональный идентификационный номер требуется при осуществлении оплат и выплатах гонораров, в качестве подтверждения, что средства будут отправлены правильному лицу. Персональный идентификационный номер используется и для ведения дел, связанных с социальным и пенсионным обеспечением. Официальный представитель в системе налогообложения требует предъявления персонального идентификационного номера для выплаты налогов и осуществления налоговых платежей, а также в сфере банковского обслуживания. Традиционно, персональный идентификационный номер всегда предъявляется работникам официальных учреждений.

3.2.4 Регистрация в системе социального обеспечения

После того, как основной процесс регистрации пройден, переехавший на более длительный срок в Финляндию гражданин иностранного государства, должен ходатайствовать о получении права на социальное страхование в территориальном отделении Государственного пенсионного и социального обеспечения, КЕЛА (Kela), где заполняется анкета-заявление по форме Y77 (заявление о вхождение в систему социального обеспечения на основании вида на жительство в Финляндии).

В момент заявления должны иметься при себе документы, подтверждающие личность заявителя, решение вида на жительство или Регистрационное свидетельство о праве на пребывание Гражданина Европейского Сообщества. Также могут потребоваться дополнительные документы в соответствии с индивидуальной ситуацией заявителя. Дополнительную информацию о сопроводительных документах можно получить в территориальном отделении КЕЛА. Для получения решения о включении заявителя в систему социального обеспечения на основании осуществления тру-

Аккуратное использование персонального идентификационного номера уменьшает степень риска появления ошибок у регистрируемых лиц, что со своей стороны увеличивает гарантию конфиденциальности сведений. Персональный идентификационный номер не всегда следует предъявлять, и многие дела решаются сообщением имени лица.

довой деятельности выясняются основные условия трудовых отношений. Заявитель должен предоставить заключенный трудовой договор, подтверждения по факту выплаченных зарплат или составленное работодателем описание условий трудовых отношений, по которому виден срок действия трудовых отношений, время и место работы, размер зарплаты и наличие обязательного пенсионного страхования. На основании поданного заявления принимается по отношению к заявителю решение о том, может ли он войти в систему социального обеспечения, и в случае положительного решения заявителю выдается карточка социального страхования. Наличие карточки социального страхования означает, что лицо входит в систему здравоохранения.

Лицо считается законно проживающим в Финляндии при условии, если у него есть основное место проживания в Финляндии, в которой он проводит половину своего времени. Постоянное проживание означает на практике присутствие в стране не менее двух лет. При постоянном проживании мигрант, вне зависимости от гражданства, входит в систему социального обеспечения. Также лицо, проживающее более короткий период, чем два года, может войти в систему социального обеспечения при наличии определенных предпосылок. Решающим фактором в предоставлении права вхождения в систему социального

обеспечения является занятие трудовой деятельностью со сроком не менее четырех месяцев. Гражданам ЕС/ЕЭЗ и гражданам, официально приравненным по своим правам к гражданам ЕС, регламентами Европейского сообщества 1408/71 ja 1612/38 устанавливается порядок в предоставлении услуг системой социального обеспечения. Данные регламенты обеспечат доступ иностранных работников и членов их семей к системе социального обеспечения при условии, если их трудовая деятельность длится менее двух лет, но больше четырех месяцев. Также лица, проживающие меньше четырех месяцев, имеют право на получение медицинского обслуживания в национальной системе здравоохранения и в трудовом здравоохранении Финляндии. Граждане третьих стран, не являющиеся гражданами ЕС/ЕЭЗ, этих прав не имеют.

Условия для получения возможности доступа к системе социального обеспечения Финляндии достаточно сложны, и в этих вопросах нельзя ограничиваться общими рекомендациями. В любом случае рекомендуется получить решение из КЕЛА, так как на получения права доступа к системе социального обеспечения оказывают влияние много факторов, о чем будет сказано в последующих главах. Если лицу дано право на ограниченное число услуг по социальному обеспечению или лицо полностью лишено этого права, полученная информация поможет ему в правильной организации дел в Финляндии, как, например, получение индивидуального медицинского страхования или сдвигание переезда членов семьи до момента, когда продолжение трудового договора не будет гарантировано.

Лицо, выехавшее из Финляндии, не считается больше проживающим в стране, и на основании этого не претендующим на включение его в систему социального обеспечения. Если лицо проживает за границей больше года, его переезд считается постоянным. О выезде за границу должно быть сообщено в КЕЛА, и в этом случае карточка социального страхования должна быть возвращена.

Карточка –Кела (карточка медицинского страхования)

Любое физическое лицо, являющееся резидентом Финляндии и имеющее доступ к системе социального обеспечения, автома-

тически получает карточку медицинского страхования, которая предлагается без фотографии. Лица старше 16 лет подписывают карточку сами. Другие отметки делаются в КЕЛА. Карточка требуется в аптеке при покупке лекарств по рецепту, выписанному лечащим врачом, по уменьшенной цене за счет получения компенсации стоимости лекарств через медицинское страхование.

В карточку медицинского страхования можно добавить фотографию для подтверждения личности при обслуживании в банке или на почте. Однако карточку за границей нельзя рассматривать как официальное подтверждение личных данных. Карточка с фотографией платная, и на ее получение требуется личное заявление.

- Заявление на получение подается в КЕЛА.
- При подаче заявления необходимо иметь с собой удостоверение личности с фотографией на документе, одну фотографию для паспорта, по которой заявитель легко опознаваем,
- 25 ЕВРО наличными.

В Персональную идентификационную карточку, выдаваемую полицией, можно поместить данные для медицинского страхования. Такую оснащенную данными для медицинского страхования Персональную идентификационную карточку получают по заявлению в территориальном отделении полиции, и в этом случае Персональная идентификационная карточка действует как карточка медицинского страхования при обслуживании в аптеке или в медицинских учреждениях.

Европейская карточка медицинского страхования

Любой человек, проживающий в Финляндии, имеет право на получение медицинской помощи, даже временно оказавшись в другом государстве-члене ЕС/ЕЭЗ или в Швейцарии. Право на получение необходимой медицинской помощи можно получить с помощью европейской карточки по оказанию медицинской помощи. Соответственно граждане ЕС, имея такую карточку, могут получить медицинскую помощь, присутствуя только с коротким визитом в Финляндии.

Бесплатную европейскую карточку по оказанию медицинской помощи могут по-

лучить по ходатайствованию в КЕЛА лица входящие в систему социального страхования, и планирующие отправиться в страны-члены ЕС/ЕЭЗ или Швейцарию

- в отпуск
- на учебу
- по направлению на работу
- по заявлению на работу

Карточка обычно действует в течение двух лет и обновляется автоматически, если заявитель относится к системе социального страхования Финляндии.

Бесплатная европейская карточка по оказанию медицинской помощи замещает ранее бывшие в употреблении анкеты E111, E119 и E128. Каждая страна выдает европейские карточки по оказанию медицинской помощи на своем языке, но в остальном они идентичны по форме. КЕЛА выдает Европейскую карточку по оказанию медицинской помощи на финском и шведском языках. В Финляндии Европейская карточка по оказанию медицинской помощи пока еще не действует как карточка медицинского страхования или как оснащенная данными для медицинского страхования Персональная идентификационная карточка.

3.2.5 Получение подоходной налоговой карточки

Подоходную налоговую карточку следует получить до момента выплаты зарплаты. Если же получатель дохода не представит Подоходную налоговую карточку, лицо, производящее платеж, вынуждено удерживать в размере 60% от заработной платы сумму на выплату подоходного налога. Для получения налоговой карточки необходимо заполнить анкету-заявление, заявитель получает налоговую карточку сразу на момент подачи заявления. Работодатель имеет право заполнить заявление по просьбе работника. Наиболее важно точно определить величину заработной платы, вид и срок выполняемой работы. При заполнении анкеты следует выяснить, входит ли заявитель в систему социального страхования. О налогообложении иностранного работника более подробно рассказывается в главе 5.

4. Трудовой договор и условия трудовых отношений

Это глава написана главным образом с позиции работника-мигранта или иностранного работодателя. Для финского работодателя эта глава не содержит новой информации, кроме той части, которая касается направляемых на работу иностранных работников. Важно, обратить внимание на то, что требования, предъявляемые к иностранному и финскому работнику общими нормативными актами, трудовым законодательством, законами о трудовых договорах и коллективными трудовыми договорами, одинаковы.

Положение направляемых иностранных работников отличается в определенной степени от, так называемых, оплачиваемых местных работников. Основным правилом является то, что по отношению к приглашенным работникам применяется действующее в Финляндии трудовое законодательство, а также условия труда и оплаты работника-мигранта должны соответствовать финским условиям трудовых отношений. Начиная с 2006 года в правовое положение приглашенных в Финляндию работников были внесены законодательные изменения, на основе которых социально-правовое положение направляемых иностранных работников еще более сблизились с положением финских работников.

4.1 Общие сведения об установлении трудовых отношений

Условия трудового договора, принятые в Финляндии, определяются многочисленными действующими правовыми и нормативными актами, у которых имеется установленный порядок вступления в силу, действующий по иерархическому принципу. Это означает, что у правовых и нормативных актов существует последовательный уровень вхождения в действие в порядке подчинения от раннее принятого положения к более позднему, и, таким образом, последующий акт аннулирует действие предыдущего. Такими правовыми и нормативными актами являются конституция, международные договоры, директивы ЕС, национальное законодательство, договоры центральных организаций, коллективные трудовые договоры, трудовой устав, или приравненная к нему практика, а также распоряжения работодателя. Из выше перечисленных актов наиболее значимыми являются законодательство и коллективные трудовые договоры. Об условиях трудовых отношений можно оформить договоренность в трудовом договоре, однако минимальные условия определяются законодательством и коллективными трудовыми договорами. Трудовой договор для высших должностных лиц имеет более крупное значение, так как для таких договоров не предусмотрен коллектив-

ный трудовой договор, или он может являться рамочным договором, содержащим только основные согласованные условия, подлежащие последующему уточнению. В соответствии с так называемым правилом принятия условий, более выгодных, чем минимальные условия, работодатель и работник могут прийти к договоренности в трудовом договоре о более выгодных условиях. Условия, менее выгодные, чем минимальные условия, определенные в отраслевом коллективном договоре не имеют юридической силы. В появившихся разногласиях в понимании условий трудового договора у работодателя есть срочное право решающего голоса до того момента, пока разногласия не будут решены.

4.2 Права и обязанности работодателя и работника

Трудовые отношения возникают, когда работник берет на себя обязательство осуществлять трудовую деятельность под руководством и контролем работодателя. Показателем установления трудовых отношений является личное выполнение работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) на благо работодателя при подчинении работника правилам

внутреннего трудового распорядка на основании заключенного трудового договора. В момент создания трудового договора вступают в силу одинаковые для всех, вне зависимости от гражданства, права и обязанности работника и работодателя в рамках действующего финского законодательства (законы и подзаконные нормативные акты) и принятых коллективных трудовых договоров.

У работника есть право на выплату заработной платы в качестве платы за труд, как и на условия труда, предусмотренные принятыми коллективными договорами. У него есть право на защиту своих прав, которые зафиксированы в законодательстве (законы и подзаконные нормативные акты) и соглашениях, таких как право на отсутствие дискриминации. У него есть право на участие в профессиональных союзах для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов, а также есть право на получение здоровых и безопасных условий труда на рабочем месте, о котором он обязан заботиться. В обязанность работника входит выполнение своей трудовой функции тщательно и согласие подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, не участвовать в конкурентной деятельности по отношению к

работодателю, сохранять коммерческую и профессиональную тайну, учитывать интересы работодателя.

Работодатель имеет право на самостоятельное решение о принятии работника на работу, руководить трудовым процессом и осуществлять увольнения или расторгать трудовой договор. Работодатель обязан действовать в соответствии с требованиями принятого законодательства (законов и подзаконных нормативных актов) и договоров, таких как коллективный трудовой договор, гарантировать работнику равные права и возможности в вопросах трудовых отношений, способствовать равноправию, осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, предоставлять работнику письменное разъяснение об основных условиях трудовой деятельности и способствовать созданию комфортного климата в коллективе, повышению эффективности деятельности работника и его профессионального мастерства.

К обязанностям работодателя относится также предоставление работникам с частичной занятостью дополнительной работы, принятие на себя обязательств по восстановлению на трудовом месте работника, уволенного по экономическим или производственным причинам, информирование о наличии вакансий, предоставление работникам различных льгот и привилегий за выслугу лет, выплата зарплаты за время болезни или по причине прекращения работы, например, в период временного увольнения. Работодатель обязан также осуществлять выплаты заработной платы в соответствии с требованиями коллективного трудового договора, а также следить за выплатой надбавки к заработной плате в соответствии с требованиями принятых коллективных трудовых договоров и регулярностью и своевременностью выплаты зарплат.

4.3 Составление трудового договора

Закон о трудовом договоре устанавливает требования к составлению трудового договора, и поэтому его действие применимо почти ко всем формам трудовых отношений вне зависимости от вида работы. Так трудовой договор не имеет права устанавливать такие трудовые отношения, которые не подчиняются закону о трудовых договорах. Обязывающий отраслевой коллективный трудовой договор определяет минимальные условия трудовых отношений. Если трудовой договор вступает в противоречие с установленными минимальными условиями коллективного трудового договора, то договор должен быть заключен на более выгодных для работника условиях работы. Помимо упомянутых выше

исключений сторонам трудового договора предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов об условиях трудовых отношениях, или, другими словами, о предмете трудового договора.

Закон о трудовом договоре регулирует составление трудового договора, определяет обязанности работодателя и работника, устанавливает минимальные условия труда, предоставляет работнику права на высвобождение по семейным обстоятельствам, временного вынужденного отпуска по причине отсутствия занятости работника, прекращение трудового договора, на получение компенсации за причиненный ущерб, урегулирует последствия некомпетентных и неприемлемых условий договора, устанавливает правовые нормы международных трудовых договоров, а также защищает правовое положение представителей работников.

Трудовой договор составляется обычно в письменном виде, чтобы не возникла неясность о содержании принятой договоренности. Этот момент особенно важен в случаях, когда стороны пытаются достигнуть договоренности о более выгодных условиях. Трудовой договор может быть выражен в устной форме, но в этом случае работодатель должен подтвердить договорные условия письменно по факту выплаты зарплаты (предоставить письменное разъяснение о принципах формирования зарплаты), проявляя собственную инициативу без просьбы работника.

При составлении трудового договора указываются обычно следующее:

a) стороны трудового договора. Двустороннее подписание трудового договора, как со стороны работодателя, так и со стороны работника.

b) начало трудового процесса. Началом трудовых отношений считается день, когда работник приступил к своей трудовой деятельности. День подписания трудового договора устанавливает день начала трудовых отношений, что означает момент вступления в силу договорных обязательств работника по отношению к работодателю. Это является важным моментом, например, с позиции участия в конкурентной деятельности работника по отношению к работодателю. Данный пункт в договоре может иметь серьезное значение в отношении въезжающего в Финляндию иностранного работника, когда трудовой договор заключен до его приезда в страну.

c) срок действия трудового договора. Бессрочный трудовой договор является основной формой трудового договора. Срочный трудовой договор можно

заключать лишь при условии, когда у работодателя имеются обоснованные причины, которые оговариваются в трудовом договоре. Если работодатель нуждается в постоянной рабочей силе, то оформление срочного трудового договора является правовым нарушением. По отношению к иностранной рабочей силе установлены те же требования, хотя вид на жительство и разрешение на трудовую деятельность иностранного работника носит срочный характер.

d) правовое обоснование срочного договора. На любой срочный трудовой договор требуется обоснованные причины, оговоренные в трудовом договоре. В случае, когда работник сам заинтересован в заключении срочных трудовых отношений, обоснований к оформлению срочного трудового договора не требуется, но причину следует указать в трудовом договоре.

e) время действия испытательного срока. Продолжительность действия испытательного срока, применимого к бессрочной трудовой деятельности составляет не больше четырех месяцев.

f) время трудовой деятельности. Основные правовые положения, касающиеся рабочего времени зафиксированы в законе о рабочем времени, цель которого защитить права работников. Закон устанавливает основополагающие правовые нормы, применимые к рабочему времени, а в коллективных трудовых договорах определяется режим рабочего времени. В соответствии с законом о рабочем времени регулярное рабочее время состоит из 8 часов в день и 40 часов в неделю. В коллективный трудовой договор можно внести изменения, однако работодатель обязан создать такую систему гибкого режима рабочего времени, которая позволила бы саморегулирование общей продолжительности рабочего времени при обязательном соблюдении общей правовой нормы. О гибком режиме рабочего времени можно договариваться на рабочих местах, но в этом случае рабочее время не должно превышать 9 часов в день и 45 часов в неделю.

g) место трудовой деятельности. Имеющаяся конкретная договоренность о месте трудовой деятельности ограничивает работодателя в перемещении работника на другое рабочее место.

h) трудовая деятельность. Если форма трудовой деятельности не была

определена в устной или письменной форме, из сложившихся форм ведения трудовой деятельности могут сформироваться условия трудовых отношений. Работодатель имеет право на руководство трудовым процессом, и, если трудовые функции и операции, выполняемые в процессе трудовой деятельности, не были фиксированы, работник фактически обязан осуществлять любую работу по требованию работодателя на месте, указанном в трудовом договоре.

i) Оплата труда, обоснование системы начисления зарплаты и период выплаты зарплаты. Уровень оплаты труда регулируются обязательным коллективным трудовым договором. Если в отрасли нет коллективного трудового договора, о размере зарплаты надо договариваться специально. Отправной точкой в определении величины зарплаты является приемлемая средняя заработная плата. Размер зарплаты может быть установлен на основе рекомендаций отраслевых организаций. Действующая совместно с министерством здравоохранения и социального обеспечения комиссия по осуществлению контроля за выполнением принятых на себя обязательств отраслевых коллективных трудовых договоров (по которому работодатель обязуется соблюдать указания государственного, действующего в рамках своей отрасли, коллективного трудового договора) следит за регулярным опубликованием коллективных трудовых договоров. Заработная плата, уровень которой ниже установленного коллективным трудовым договором минимального размера оплаты за трудовую деятельность, не имеет юридической силы. Заработная плата выплачивается не реже одного раза в месяц.

j) ежегодный оплачиваемый отпуск и начисление отпускных. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику за период менее одного года длящихся трудовых отношений и исчисляется в размере 2 рабочих дней с целого месяца, а за период трудовых отношений, длящихся не менее года, в размере 2,5 рабочего дня с целого года. Ежегодно в период между 1.4. – 31.3. утверждается очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, летний отпуск, предоставляется работникам продолжительностью 24 календарных дня в период между 2.5. - 30.9. За период, превышающий указанный выше срок, предоставляется зимний отпуск,

который надо использовать не позднее начала отпускного периода. У работника есть право на получение зарплаты во время отпускного периода в том же размере как и за рабочей период. Дополнительно начисляются отпускные, величина которых составляет 50% от зарплаты, получаемой за отпускной период. Условия оплаты отпускных определяются коллективным трудовым договором. Работодатель и работник могут договориться о перенесении всех заработанных выходных, превышающих 18 отпускных дней, на следующий отпускной сезон или на период после него. В случае прекращения трудовых отношений работник имеет право получить компенсацию за неиспользованный отпуск при начислении вознаграждения за труд с рабочих дней, с которых он не получил отпуск или компенсацию за него.

к) срок увольнения. Сроки увольнения по инициативе работодателя меняются в зависимости от длительности действия трудовых отношений от 14 дней до 6 месяцев. По инициативе работника срок увольнения колеблется от 14 дней до одного месяца. Эти нормы применимы к бессрочным трудовым договорам. Срочные трудовые отношения не подлежат прерыванию иначе, чем это установлено в едином трудовом договоре. В коллективных трудовых договорах или в трудовых договорах определяется срок действия увольнения. В процессе увольнения нормальные права и обязанности, касающиеся трудовой деятельности работника, а также обязанность сохранения трудовых функций, имеют юридическую силу при условии, если работодатель сам не освободил работника от них на этот период. В этом случае известие об освобождении от трудовых функций работника следует указать в сообщении об увольнении. Если одна из сторон не соблюдает требований к установленным порядкам процесса увольнения, ее можно привлечь к выплате штрафа за причинения материального ущерба.

л) сверхурочная и дополнительная трудовая деятельность. Дополнительную деятельность можно совершать в объеме не более 40 часов в неделю. Сверхурочная работа превышает установленную правовую норму режима рабочего времени, и в связи с этим является добровольной. На максимальное количество сверхурочной работы установлена правовая норма, на основании которой в течении четырех месяцев

объем сверхурочной работы может составлять не более 138 рабочих часов, за год максимальное количество рабочих часов составляет 250 часов.

м) приспособленный к конкретным условиям данного предприятия коллективный трудовой договор. На него всегда ссылаются в трудовом договоре. В случае, когда в отрасли не оформлен коллективный трудовой договор, следует придерживаться принятых нормативных положений какого-либо другого коллективного трудового договора.

н) другие условия. Работодатель и работник могут прийти к договоренности о более выгодных для работника условиях, чем минимальные условия, указанные в законодательно-нормативных актах и в коллективном трудовом договоре. Более выгодные условия следует фиксировать в трудовом договоре и, если работодателя не обязывают условия коллективного трудового договора, следует определить величину и условия выплат отпускных и размер зарплаты, получаемую во время болезни. Дополнительно следует составить договор о неучастии работника в конкурентной деятельности по отношению к работодателю, договор о сохранении коммерческой и профессиональной тайны и конкурирующий трудовой договор.

о) дата и подписи. Не следует подписывать договор, если отдельные положения договора остались непонятыми или не одобренные работником, или же, если трактовка положений документа является неясной. Подписывая договор, работник берет на себя обязательства на осуществление трудовой деятельности на указанных в договоре условиях. Позднее принятые договорные условия, невозможно изменить иначе, как только по двусторонней договоренности, и если в договоре нет условий, противоречивших существующим законодательно-нормативным актам и решениям коллективных трудовых договоров.

4.4 Прекращение трудового договора и вынужденный отпуск

Трудовые отношения могут завершиться расторжением трудового договора или увольнением работника по причинам, вызванным самим работником, а также по причинам производственного характера, в связи с прекращением срочного трудового договора с истечением срока его действия, или в связи с банкротством работодателя или в случае смерти. Уменьшение объема трудовой деятельности не является обоснованной причиной к увольнению работников, а в этом случае работников можно отправить в вынужденный отпуск.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовые отношения лишь на основании грубых нарушений, повлекших за собой тяжкие последствия. Такие причины расторжения трудовых отношений являются более весомыми даже по сравнению с имеющимся обоснованием законности увольнения. Причины расторжения трудового договора являются настолько весомыми, что от работодателя невозможно с точки зрения здравого смысла ожидать продолжение трудового договора даже на срок действия периода увольнения. Также и работник имеет право прервать трудовые отношения в случае, если работодатель пренебрегает своими обязанностями. Перед расторжением трудовых отношений вторая сторона трудового договора должна иметь право быть выслушанной. В период действия испытательного срока трудовой договор можно расторгнуть при неудовлетворительном результате испытания, однако с каждой стороны должны иметься обоснованные причины к увольнению.

Работодатель имеет право уволить работника, с которым заключен срочный трудовой договор, имея лишь достаточные на то основания. Необходимым условием для этого является то, что работник существенно нарушил связанные с данной работой обязательства или пренебрег своими прямыми обязанностями. Работник может быть уволен только после предупреждения о нарушении им своих обязательств по трудовому договору, за исключением случаев совершения грубых нарушений. В Законе о трудовом договоре дается перечень оснований, достаточных для увольнения.

Работодатель имеет право уволить работника, если в связи с экономической, производственной или вызванной деятельностью работодателя реорганизацией произошло постоянное и существенное сокращение трудовой функции работника. Уменьшение доходности предприятия должно быть достаточно продолжительным, и в этом случае у крупных предприятий период рассмотрения длиннее, чем

у мелких. На тоже рабочее место, ранее уволенных работников, нельзя принимать новых работников на те же самые трудовые функции. Так же на основании действующего законодательства работник не может быть уволен, если на аналогичные трудовые функции были наняты работники незадолго до увольнения. Нельзя компенсировать трудовой вклад уволенного работника выполнением его трудовых функций сверхурочно или наймом работников по срочному трудовому договору. В обязанность работодателя входит, прежде всего, обеспечение работника другой работой, имеющейся в организации, или работой по другому постоянному месту проживания, или обучение. При реорганизации предприятия используются выше перечисленные способы, но если сокращение штата необходимо для предотвращения банкротства, работодатель обязан проинформировать об увольнении за два месяца, а работник предупредить о своем уходе за 14 дней. В соответствии с требованиями закона до начала каких-либо действий надо проконсультироваться у консультанта, специализирующегося на ведении коллективных переговоров в рамках социального партнерства (консультант по вопросам социального партнерства). О коллективных переговорах в рамках социального партнерства (консультации по вопросам социального партнерства) будет подробнее рассказано ниже.

После признания банкротства работодателя работников обычно увольняют, и срок увольнения составляет 14 дней. Заработная плата за период банкротства начисляется из распродажи имущества предприятия (внеоборотных активов и пассивов), а зарплату работникам выплачивают через (Государственный фонд оплаты труда). В случае смерти работодателя как акционеры предприятия, так и работники имеют право на прекращение трудового договора и срок увольнения составляет 14 дней.

Срочный трудовой договор прекращается по истечению срока своего действия без указания срока увольнения или при завершении оговоренной работы. Работнику не следует соглашаться с досрочным прекращением срочного договора, если работник не заинтересован в прекращении трудового договора. Возможна двусторонняя договоренность о прекращении трудовых отношений до окончания срока действия срочного договора.

В случае останова трудового процесса устанавливается вынужденный отпуск, и выплата зарплаты прекращается, однако трудовые отношения сохраняются. Вынуж-

денный отпуск можно заменить сокращением рабочего времени. За необоснованный вынужденный отпуск работник имеет право получить компенсацию. С возникновением угрозы вынужденного отпуска на рабочем месте начинается процесс ведения коллективных переговоров между работниками и работодателем, основанный на принципах социального партнерства (коллективные переговоры в рамках социального партнерства).

4.5 Правовая защита при изменении социального статуса

В 2005 году в целях упрощения регулирования ситуаций, связанных с уволенными работниками, вступили в силу новые законодательные акты. В сферу действий входит оплаченное свободное время уволенного работника для поиска работы, усиленное информационное обеспечение работодателя для работников и официальных лиц Государственной службы занятости, выработанный совместно с персоналом план действий и разрабатываемые программы по трудоустройству с Бюро трудовых ресурсов. Лицо, ставшее безработным, имеет возможность в определенных случаях получать надбавку за участие в программе трудоустройства, которая увеличивает размер пособия по безработице.

В программу правовой защиты при изменении социального статуса входят работники, чьи трудовые отношения длились без перерыва три года. В отношении к иностранному работнику срочный вид на жительство, выданный для ведения трудовой деятельности, может усложнить использование в полном объеме программы правовой защиты при изменении социального статуса, потому что выработка программы по трудоустройству требует, что бы работник был зарегистрирован в Бюро трудовых ресурсов в качестве соискателя рабочего места. В данной ситуации следует связаться с Бюро трудовых ресурсов.

4.6 Юридические консультации и помощь по вопросам трудовых отношений

В вопросах связанных с трудовыми отношениями и с трудовыми договорами работник может получить помощь от доверенного лица на рабочем месте. Профсоюзы предоставляют своим членам юридическую консультацию и помощь в спорных вопросах. У работодателей также имеется свое общественное объединение - Профсоюз работодателей, за помощью к которому они могут обратиться. Работники и работодатели, не являющиеся членами соответствующих профсоюзов, имеют право уполномочивать территориальные органы охраны труда представлять их интересы.

В Финляндии действует полномочный представитель, осуществляющий контроль за соблюдением конфиденциальности информации, в функции которого входит регулировать и контролировать деятельность, связанную с персональными сведениями, затрагивающие интересы граждан. В свою очередь контроль над соблюдением действия закона о равенстве граждан осуществляет специальный полномочный представитель.

4.7 Положение работников, направляемых на работу

Категория работников, которых направляет действующее в другой стране предприятие для осуществления сервисных функций в трудовой деятельности в Финляндию, называют направляемыми иностранными работниками. Как правило, эти иностранные работники направлены на работу в Финляндию из той страны, где они работают по трудовому договору. Директива о направляемых иностранных работников (96/71/EY), регулирует эту деятельность. На основании директивы в Финляндии действует закон о направляемых иностранных работников, который, регламентируя трудовые отношения, не разделяет иностранных работников на представителей из стран ЕС или из других стран. Направленные иностранные работники могут работать в Финляндии либо на основании договора (договор подряда), заключенного между предприятием заказчиком и предприятием подрядчиком (работы выполняются по заданию заказчика), а также на основании договора аренды рабочей силы, либо в качестве работников, направляемых организацией, предоставляющей посреднические услуги. Кроме того, предприятие, входящее в единую промышленную группу предприятий и расположенное на территории другой страны, может направлять своего работника в Финляндию.

На категорию направляемых иностранных работников распространяется действующее законодательство Финляндии. С 2006 года после введения изменений в закон контролю над условиями труда и оплаты уделяется особое внимание. Оплата и условия труда направляемых иностранных работников должны быть приведены в соответствие с принятыми взаимными обязательствами коллективного договора, но если эти обязательства не были приняты в отраслевых соглашениях, то работнику выплачивается разумная заработная плата, принятая в трудовых отношениях. Ранее в таких соглашениях условия оплаты не уточнялись подобным образом. Если условия трудового договора направляемых иностранных работников вступает в противоречие с обязательствами, принятыми в отраслевых соглашениях или не принимается как разумные, условия теряют силу.

Сохранение информации, касающейся работодателя и условий трудовых отношений направляемых иностранных работников приобретают все большую значимость. Предприятие, направляющее иностранных работников, должно иметь своего представителя в Финляндии, если работник находится в стране не менее двух недель, или у работодателя нет фактического места пребывания в стране. Полномочия представителя должны сохраняться не менее 12 месяцев с момента окончания работы. Представитель сохраняет информацию, и после окончания полномочий информация передается на хранение иностранному предприятию, в общей сложности информация хранится не менее двух лет. Информация о режиме рабочего времени работника и выплаченной ему заработной платы должна быть предоставлена во избежание наказания по первому требованию. Представитель предприятия не является юридически ответственным лицом, но он может представлять работодателя в суде и принимать официальные документы и участвовать в обсуждении различных вопросов. Финская принимающая сторона должна проконтролировать назначение представителя направляемых иностранных работников от иностранного предприятия. Это положение должно быть в договоре подряда. Невыполнение этих требований влечет за собой наказание.

Закон об обязательном страховании при несчастных случаях на производстве не распространяется на категорию направляемых иностранных работников. Страхование при несчастных случаях направляемых иностранных работников регламентируется законом страны, из которой иностранный работник прибыл, другими словами на них распространяется закон об обязательном страховании при несчастных случаях страны-отправителя. Кроме того, иностранный работник входит в систему социального

страхования родины. Финские страховые компании не заключают договоры о страховании при несчастных случаях на производстве с направляемыми иностранными работниками. Предприятию-заказчику, принимающему результат работы, следует удостовериться в том, что у направляемых иностранных работников имеется достаточная страховая сумма при наступлении страхового случая (например, травматизм на производстве, возникновение профессионального заболевания и другие). Это связано с тем, что, если травма на рабочем месте произошла из-за пренебрежения работодателем своими обязанностями, пользуясь своей авторитарной властью, выплата страховых компенсаций производится заказчиком. Действующая государственная страховая служба Финляндии по компенсации за ущерб, причиненный работодателем работнику невыплатой заработной платы, не несет ответственности за нарушение работодателем сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся направляемому иностранному работнику.

Направляемые на работу иностранные работники из стран ЕС/ ЕЭЗ должны иметь при себе анкету E101 (свидетельство направляемого иностранного работника). Центр пенсионного страхования на основании анкет E101 ведет учет въезжающих в Финляндию направляемых работников. Анкета свидетельствует о том, что работники входят в систему социального страхования страны выезда. Таким образом, страна-отправитель несет ответственность за расходы, связанные с медицинским страхованием, медицинским обеспечением и другими социальными льготами работающих в Финляндии лиц. В стране, куда они направлены на работу, они могут получить медицинское обслуживание, но полный объем расходов для покрытия будет перенаправлен по официальным каналам в страну выезда. В соответствии с правилами ЕС статус направляемых иностранных работников может быть сроком не больше 12 месяцев за одно посещение, и по особым причинам этот период можно продлить до 24 месяцев. Так называемая, обладающая полной властью официальная инстанция может дать на это свое согласие. В Финляндии такой инстанцией является Центр пенсионного страхования.

Ниже приведены законы и правовые положения Финляндии, которые учитывают интересы направляемых иностранных работников. Если законодательные акты страны направляемого работника более демократичны, чем ниже перечисленные, то возможно применение законодательства направляемой страны.

- закон об охране труда
- закон об охране здоровья на производстве
- закон об охране труда молодежи
- закон о запрещении дискриминации
- закон о трудовом договоре (с учетом оплаты труда и проживания, условия высвобождения работника по семейным обстоятельствам, обязанность оплаты труда)
- закон о режиме рабочего времени (сверхурочная работа, рабочее время и время отдыха, введение учета рабочего времени)
- закон о ежегодном оплачиваемом отпуске
- приведение трудового договора в соответствие с принятыми взаимными обязательствами коллективных договоров

5. Перед началом работы

В обязанность работодателя входит заключение различных договоров обязательного страхования, которые дополняет и улучшает общее социальное обеспечение работника. Работодатель имеет и другие обязательства перед работником, как например, обеспечение охраны здоровья на производстве, разрешение деятельности профсоюзов и представителей работников на рабочем месте, поддержание, так называемых, коллективных переговоров в рамках социального партнерства (механизмы социального партнерства), а также разрешение на получение оплаченного свободного времени по семейным обстоятельствам. Как в странах Европы, так и в Финляндии работающая часть населения традиционно застрахованы лучше любой другой части населения. Основные выплаты страховых сумм и расходов работника осуществляет работодатель. В финансировании участвует также и работник своей небольшой долей, но большая часть расходов покрывается из общих налоговых сумм, собранных налоговых средств и их фондов. Льготы социального обеспечения работников оплачиваются страховыми компаниями, территориальными отделениями, страховая касса по безработице, Бюро социального обеспечения, КЕЛА (Kela) и Центром пенсионного обеспечения (ЕТК).

5.1 Основные обязанности работодателя

Общая система медицинского страхования Финляндии охватывает все стороны жизни, связанные со здоровьем человека. Однако эту систему невозможно применить в отношении иностранной рабочей силы, так, например, услуги, предоставляемые КЕЛА, обслуживающая систему социального обеспечения, не применяются в полном объеме к иностранным работникам, работающим по срочным договорам или после выезда работника из страны на постоянное место жительства.

В обязанность работодателя входит организовать и оплачивать пенсионное страхование работника. Для этого работодатель обязан заключить договор пенсионного страхования для своего работника. Работник также принимает участие в уплате пенсионных взносов в размере небольшого процента от своего дохода. Если иностранный работник выезжает из Финляндии до момента выхода на пенсию, ему выплачиваются пенсионные средства на основании выплаченных пенсионных взносов. Эти пенсионные суммы будут выплачены при достижении работником пенсионного возраста в любой стране по месту проживания вне зависимости от гражданства. В функцию пенсионных учреждений, страховых компаний и других официальных инстанций входит ведение учета пенсионных начислений. Работнику следует сохранять документы, подтверждающие его трудовую деятельность в каждой конкретной стране,

где он работал по трудовому договору.

Работодатель обязан заключать договор страхования от несчастного случая на производстве и на случай смерти. Работодатель дополнительно может заключить договор страхования свободного времени для своих работников. Договор страхования от несчастного случая на производстве учитывает передвижение работника от дома до рабочего места. Работодатель обязан заключить единый договор страхования жизни, если работодатель связан этими обязательствами с коллективным трудовым договором. На основании единого договора страхования жизни выплачиваются страховые суммы работнику от ущерба, вызванного постоянной нетрудоспособностью, или же родственнику или указанному работником лицу в случае смертельного исхода.

Работодатель обязан уплачивать взносы обязательного страхования на случай безработицы, которые работник отчисляет из своей заработной платы. Работодатель следит за регулярными выплатами. Работник может заключить добровольный договор страхования на случай безработицы, став членом «Страховой кассы по безработице». Чаще всего работник сам следит за выплатами взносов в Кассу.

Страховые компании Финляндии следят за обязательными выплатами взносов пенсионного страхования и страхования от несчастного случая на производстве.

В обязанность работодателя входит ежегодно сообщать размер выплаченных заработной плат страховой компании, которая отправляет полученную информацию в Центр пенсионного обеспечения (ЕТК). ЕТК сообщает работнику в определенный срок данные о пересмотренном размере пенсии по старости. На этом основании работник может удостовериться в том, что работодатель грамотно заключил страховой договор и осуществляет регулярные выплаты страховых взносов, на основании которых и пересматривается размер пенсии. После получения информации следует внести поправки и замечания, если сведения о рабочем времени и размере заработной платы отсутствуют в информационном сообщении, чтобы пересмотренный размер пенсии соответствовал правовым нормам. Также эти замечания можно внести в период достижения работником пенсионного возраста. По просьбе работника ЕТК должен предоставить регистрационную выписку. В целях подтверждения трудовых отношений после окончания трудового договора, следует попросить Свидетельство о трудовых отношениях, предоставление которого входит в обязанность работодателя.

5.2 Налогообложение

Работодатель удерживает при начислении заработной платы авансовые налоговые

платежи для перечисления в бюджет сумм налога. Для начисления налога на доходы физических лиц требуется подоходная налоговая карточка, в которой указывается размер налога в процентном отношении от дохода. В принятом законодательстве о налогообложении имеются отдельные распоряжения в отношении налогообложения иностранного специалиста. Предприятиям в определенных случаях по отношению к специалистам, так называемых, «ключевых должностей», предоставляются налоговые льготы, которые применимы первые 24 месяца трудовой деятельности. Этот закон действует в качестве закона о переходном периоде.

Налоговый инспектор, действующий независимо от различных государственных служб, таких как КЕЛА или Центрального регистра учета населения, самостоятельно принимает решения о рассмотрении работника как обычного налогоплательщика, входящего в систему налогообложения на общих с другими налогоплательщиками основаниях, или о введении ограничений при начислении налога. Лица, непрерывно проживающие в Финляндии в течение 6 месяцев, подлежат обязательной постановке на учет в налоговом органе, при этом кратковременные выезды за границу не нарушают непрерывности пребывания.

Между государствами действуют разнообразные договоры о налогообложении, которые могут быть довольно обширными и касаться работников многочисленных профессиональных групп. В связи с этим следует получить консультацию по налогообложению иностранного работника в территориальных отделениях Налогового управления у специалистов, специализирующихся по международным вопросам, и внимательно определить характер проделанной работы и размер заработной платы.

а) система налогообложения на общих с другими налогоплательщиками основаниях

Лица, непрерывно проживающие в Финляндии в течение 6 месяцев, подлежат обязательной постановке на учет в налоговом органе и входят в систему налогообложения на общих с другими налогоплательщиками основаниях. Для начисления подоходного налога требуется ходатайство о получении подоходной налоговой карточки. Пред этим гражданин ЕС/ЕЭЗ должен пройти регистрацию в территориальном отделении полиции, для других лиц достаточно иметь разрешение срочного вида на жительства, и после этого получить в территориальном магистрате персональный идентификационный номер (в Налоговом управлении также можно получить персон-

альный идентификационный номер). Как работник, так и работодатель могут ходатайствовать для получения подоходной налоговой карточки. В подоходной налоговой карточке указывается начисленный процент налогового отчисления от максимального размера дохода, выше которого начисляется добавочный процент с дохода. Работник может по желанию выбрать указанный максимальный размера дохода с месячной величины дохода либо с годовой суммарной величины. Если работник не предоставит подоходной налоговой карточки, подоходный налог взимается в размере 60%. Помимо подоходного налога с заработной платы удерживаются страховые взносы в пенсионный фонд, на медицинское страхование и на случай безработицы. Мигранты, входящие в систему налогообложения на общих с другими налогоплательщиками основаниях, находясь за границей, посылают ежегодно налоговую декларацию в Финляндию, в которой указываются все доходы, полученные за период налогообложения. Если налогоплательщик имеет постоянное место жительства за границей, договор, заключенный между Финляндией и страной проживания, снимет двойное налогообложение.

б) система налогообложения на ограниченных основаниях

Работники, проживающие в Финляндии не более 6 месяцев, входят в систему налогообложения на ограниченных основаниях. К ним применяется, так называемая, практика налогообложения с ссылкой на источник дохода. Подоходная налоговая карточка с ссылкой на источник дохода предоставляется в территориальном налоговом управлении по ходатайству. Если работник не предоставит подоходной налоговой карточки, подоходный налог взимается в размере 60%. При выплате зарплаты работодатель удерживает подоходный налог, установленный в размере 35%, однако, работодатель может произвести удержание налога по пониженным ставкам: 510 ЕВРО в месяц или 17 ЕВРО в день, если трудовая деятельность велась меньше месяца. Это налоговая ставка является окончательной и дополнительная налоговая декларация о данных доходах не предъявляется. Таким образом, работник несет обязательства об уплате подоходного налога только перед Финляндией. После завершения трудовой деятельности иностранного работника работодатель обязан предоставить выписку о произведенных выплатах заработной платы и об удержании подоходного налога. Выписки следует сохранять для предоставления отчетности в стране постоянного проживания. Если работник-мигрант работает более 4 месяцев, и он не предостав-

Работодатель уплачивает взносы на социальное страхование из начисленных заработных плат. Страховые взносы уплачиваются ежемесячно в территориальное налоговое управление в момент уплаты налога. На основании этих платежей происходит финансирование деятельности КЕЛА для осуществления общего социального страхования. Начиная с 2005 года по отношению к иностранной рабочей силе произошли существенные изменения во взаимности взносов на социальное страхование: с заработной платы работников, работающих менее четырех месяцев, не производятся выплаты на социальное страхование работодателя и медицинского страхования работника, и таким образом эти обе категории не входят в систему социального страхования. Однако пенсионный взнос и страховые выплаты на случай безработицы взимаются. Граждане ЕС/ЕЭЗ или граждане третьих стран, имеющих разрешение вида на жительство в странах ЕС, имеют на время трудовых отношений право на получение медицинского муниципального обслуживания Финляндии. Граждане третьих стран, работающих менее четырех месяцев, не имеют этих прав.

ляет анкету E101 (свидетельство направляемого иностранного работника), с заработной платы удерживаются страховые взносы на медицинское страхование и на социальное страхование, суммарная величина которых составляет 7%. Для каждого работодателя требуется отдельная подходящая налоговая карточка. Работники из стран ЕС/ЕЭЗ по желанию могут выбрать прогрессивное налогообложение, если во время их трудовой деятельности в Финляндии доля финских налоговых отчислений от суммарной величины налогового обложения за год составит 75%. Изменение налоговой ставки возможно только после окончания года, пока осуществлялась трудовая деятельность. Для этого потребуются персональный идентификационный номер, присвоенный в Финляндии.

5.3 Организация охраны здоровья на производстве

Работодатель должен компенсировать расходы из внутренних бюджетных средств на предоставление медицинского обслуживания на производстве для ликвидации вредных и опасных факторов производственной среды, вызванные условиями и процессом трудовой деятельности, а также для создания безопасных факторов производственной среды, гарантирующих безопасность, трудоспособность и здоровье работников. Работодатель может предоставлять работникам медицинское обслуживание и другие услуги по охране здоровья. Объем мероприятий по охране здоровья на производстве зависит от заключенного работодателем договора. Например, лечение зубов не входит в услуги по охране здоровья на производстве. Необходимое медицинское обслуживание можно получить в медицинских центрах либо самостоятельно организовать лично или в частных оздоровительных клиниках. КЕЛА компенсирует работодателю расходы, вызванные предоставлением медицинского обслуживания.

При заболевании работник должен без замедления известить работодателя. В зависимости от требований работодателя и действующего коллективного договора работник обязан либо незамедлительно, либо через определенное время предоставить свидетельство, подтверждающее период временной нетрудоспособности. Работодатель обязан выплачивать зарплату работнику в период нетрудоспособности. КЕЛА приступает к выплате денежных компенсаций работодателю через 9 рабочих дней с начала периода нетрудоспособности работника и выплачивает компенсацию в течение 28 рабочих дней. Работник несет ответственность за свое материальное положение в течение первых девяти дней периода нетрудоспособности. По истече-

нию 28 дней периода нетрудоспособности выплаты заработной платы от работодателя прекращаются, и работник должен сам ходатайствовать о получении суточного пособия из КЕЛА. Работодатель может выплачивать заработную плату в течение более длительного срока в зависимости от принятого коллективного договора, и в таком случае работодатель имеет право получить денежную компенсацию от КЕЛА за весь указанный в коллективном договоре период.

Работодатель имеет и другие трудовые обязательства перед работниками, связанные со здоровьем, благополучием, безопасностью и трудоспособностью работников. Хотя как работники, так и работодатели берут на себя взаимные обязательства о соблюдении выполнения норм безопасности и охраны труда на рабочем месте, работодатель должен отвечать за организацию охраны труда. На рабочих местах должны присутствовать полномочные представители по охране труда, в задачу которых входит организация охраны труда. Для обеспечения безопасности работников на предприятии проводится независимая экспертиза условий труда инспекторами по охране труда. Работодатель, обвиненный в халатности и нарушениях правил безопасности, привлекается к административному наказанию. Работодатель несет ответственность за соблюдением закона о равноправии и недопустимости дискриминации на рабочем месте. Законодательными актами закреплено стремление к претворению принципа равноправия в трудовую жизнь, и противодействия дискриминационным позициям и поведению.

5.4 Страхование на случай безработицы

Помимо общеобязательной уплаты страховых взносов работодателя и работника на случай безработицы, работник может заключить добровольный договор осуществляемого в соответствии с нормами законодательных актов страхования на случай безработицы, став членом «Страховой кассы по безработице». Для получения права на пособие по безработице необходимо выработать необходимый трудовой стаж и являться членом страховой кассы по безработице в течение 10 месяцев (43 недели). Если работник становится безработным или уходит в вынужденный отпуск, он имеет право на получение исчисленного пропорционально доходу пособия по безработице, величина которого составляет выплаченную заработную плату за последних 10 месяцев. Пособие по безработице выплачивается в течение 500 дней. Мигрантам из ЕС/ЕЭЗ не требуется выработать трудовой стаж в Финляндии. После переез-

Если работодатель прибыл в Финляндию, и у предприятия нет фактического адреса в Финляндии, а также трудовая деятельность длится меньше 6 месяцев, Финляндия не взимает налог с трудовой деятельности, а налоговые отчисления производятся на родине. Даже если выше упомянутые условия были бы соблюдены, но трудовая деятельность длилась бы больше 6 месяцев, Финляндия взимает налог. В подобном случае следует связаться с отделом международного налогообложения налогового управления для выяснения о наличии договоров о налогообложении между странами. Если работники имеют анкету E101 (свидетельство направляемого иностранного работника) с заработной платы не удерживаются страховые взносы на медицинское страхование и на социальное страхование. В этом случае налоговое управление устанавливает взимание налоговых сумм исчислением авансовых выплат.

да в Финляндию мигранту достаточно того, что он работает в Финляндии не менее 4 недель, является членом страховой кассы по безработице (из стран ЕС/ЕЭЗ в течение 4 недель), а из северных стран в течение 8 недель), и предоставит страховой кассе по безработице анкету E301 о своей трудовой деятельности в стране прибытия. Соответствующим образом действуют мигранты при выезде из Финляндии в другую страну ЕС/ЕЭЗ, но надо принять во внимание, что процедурные действия и установленный минимальный трудовой стаж в разных странах варьируются. Работники-мигранты, прибывшие в Финляндию из третьих стран, этими льготами не обладают.

В Финляндии много страховых касс по безработице, и в них критерии членства варьируются в зависимости от сферы профессиональной деятельности и конкретного образования. Большая часть страховых касс по безработице действует совместно с профессиональными союзами, но некоторые кассы являются совершенно независимыми. Членство в страховой кассе по безработице возможно без участия в профсоюзной организации. Деятельность страховых касс по безработице основана на принятых законодательно-нормативных актах.

На предприятиях среднего звена присутствуют представители независимых профсоюзов – чаще всего это доверенные (уполномоченные) лица, к которым может обратиться за помощью по различным вопросам, при этом работник не обязательно должен быть членом профессиональной организации или отраслевой страховой кассы по безработице, функционирующей в определенной сфере профессиональной деятельности, в которых соучаствует наибольшее число работников данного рабочего места. Работник может свободно выбирать профессиональную организацию или страховую кассу по безработице, например, в соответствии со своим образованием. Доверенные представители профессиональных организаций, присутствующие на рабочем месте, не уполномочены заниматься вопросами социальных льгот и компенсаций, относящихся к сфере деятельности страховой кассы по безработице. Для защиты своих интересов и получения помощи в конфликтных ситуациях, работнику следует вступить в профессиональный союз. Профессиональные союзы не принимают участия в рассмотрении не относящихся к их компетенции вопросов об оплате трудовой деятельности. Хотя коллективные договоры заключаются между работником и отраслевым союзом работодателей, работодатели, не входящие в эти союзы работодателей, обязаны соблюдать требования коллективного договора данной отрасли. Это, так называемый, обще-

обязательный принцип. Соответственно и коллективные трудовые договоры касаются работников, не входящих в профессиональные союзы.

Вступление в профессиональный союз или страховую кассу по безработице основано на добровольности. Если у работника нет желания вступить в профессиональный союз и выплачивать страховые взносы на случай безработицы, КЕЛА выплачивает основное суточное пособие из фонда социального страхования на случай безработицы лицам, которые стали безработными или находятся в вынужденном отпуске, и которые выработали необходимый трудовой стаж, на том же основании, что и получение исчисленного пропорционально доходу пособия по безработице. Те же правила применимы к мигрантам, имеющим анкету E301. Если необходимый трудовой стаж не выработан, КЕЛА выплачивает дотацию рынка труда при соблюдении определенных условий. Это не касается лиц, прибывающих в стране по срочному разрешению вида на жительство, обусловленное получением права на трудовую деятельность, сроком меньше двух лет (разрешение вида на жительство работника). Бюро трудовых ресурсов не может зарегистрировать работника как соискателя рабочего места. Со своей стороны это означает, что лица, которые стали безработными или находятся в вынужденном отпуске, не могут получать пособие из фонда социального страхования на случай безработицы в Финляндии. Также по отношению к гражданам ЕС/ЕЭЗ нельзя применить систему выплат пособия рынка труда, если они работают по срочному трудовому договору, в связи с тем, что они не входят в систему социального страхования Финляндии. С другой стороны, к этим лицам применима система социального страхования на случай безработицы на тех условиях, о которых уже говорилось выше.

5.5 Право на высвобождение по семейным обстоятельствам

Родители малолетних детей в соответствии с действующим законодательством имеют право на высвобождение лица по уходу за ребенком. У отца и матери есть единичное право на получение оплачиваемого отпуска по материнству и отцовству, которые используются женщиной до рождения ребенка и сразу после рождения, у отца есть право на высвобождение после рождения ребенка, а также в течение оплачиваемого отпуска по материнству или во время выплаты родительской дотации. Период родительской дотации возможно распределить между отцом и матерью, или

использовать частично. Это означает, что оба родителя или один из них находятся на работе с неполной занятостью. Высвобождение по уходу за ребенком, предоставляемое сроком до трех лет, также возможно делить. Если высвобождение используется частями, другими словами, выполняется работа с неполной занятостью, оно предоставляется до того момента, пока ребенок не заканчивает второй класс начальной образовательной школы. Если ребенок младше 10 лет неожиданно заболевает, один из родителей может находиться в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком в течение 1-4 дней. Работодатель может потребовать медицинское свидетельство о заболевании ребенка. Получить право на высвобождение можно в случае внезапного заболевания членов семьи или из-за несчастного случая, высвобождение по таким причинам обычно не оплачивается.

Закон защищает беременную женщину двусторонне, работодатель не имеет права увольнять женщину во время беременности и во время высвобождения по уходу за ребенком. На некоторых рабочих местах имеются особые указания в локальных нормативных актов в системе охраны труда по отношению к беременной женщине-работнику. Лицо, возвратившееся на рабочее место после оплачиваемого отпуска по материнству или отцовству, имеет законодательное право приступить к прежней или подобно прежней трудовой деятельности.

Расходы, связанные с выше упомянутыми высвобождениями по семейным обстоятельствам распределяются между КЕЛА и работодателем. КЕЛА выплачивает исчисленное пропорционально доходу суточное пособие.

Если у работодателя есть производственно-экономические трудности или какие-либо проблемы, оказывающие серьезное влияние на персонал, на рабочем месте начинается процесс ведения коллективных переговоров между работниками и работодателем, основанный на принципах социального партнерства (коллективные переговоры в рамках социального партнерства). В процессе коллективных переговоров стороны стремятся найти способы разрешения критической ситуации без увольнения или вынужденного отпуска. Закон о социальном партнерстве на предприятии требует проведения коллективных переговоров между работниками и работодателем, если на предприятии трудится не менее 30 работников. В любом случае закон о социальном партнерстве на предприятии обязывает работодателя информировать работников о наиболее важных вопросах деятельности предприятия, как например, предоставление финансового отчета за определенный период.

6. Проживание в финляндии

В Финляндии мигрантам предлагаются многочисленные справочники, дающие подробную информацию о переселении, проживании и жизни в Финляндии, один из которых, как например, изданный министерством труда справочник «На работу в Финляндию». Этот справочник предлагается в помощь работодателям, в случае, когда иностранный работник поступает на предприятие ради выполнения работы по определенной трудовой функции. В обязанность работодателя входит предоставление трудящемуся-мигранту временное место проживания, а также в начале процесса трудовой деятельности ознакомление с различными привычными для работодателя и финских граждан аспектами, сопутствующими каждодневной жизни, а также непосредственно с трудовым заданием на производстве. В данном справочнике собрана основная информация, с помощью которой трудящийся-мигрант в минимально короткий срок получит полную картину о всех вопросах, с которыми ему необходимо ознакомиться, и сможет легко пройти процесс трудовой и социальной адаптации. Информация полезна и работодателю, так как работник сможет быстрее начать с полной эффективностью процесс трудовой деятельности. В этой главе собранная практическая информация представлена в порядке ее последовательного поступления к работнику.

6.1 Поиск жилья

Работодатель, начавший процесс найма иностранной рабочей силы, чаще всего или уже заранее готов помочь иностранному работнику в поиске временного жилья, или готов сам организовать место проживания. В любом случае, ему следует продумать организацию места временного проживания, чтобы прибывающий из-за границы работник вовлекался с самого начала в подготовленный процесс проживания и трудовой деятельности. Под временным проживанием подразумевается отель, мотель, дом-отель, студенческое общежитие, охотничий домик, размещение у частного съемщика. В Турку имеются арендодатели, специализирующиеся на предоставлении подобного временного проживания. Чаще всего работодатель организует временное проживание на две недели, в течение которого работник имеет возможность осуществить все возможные формальности, связанные с переездом в Финляндию, определить свои трудовые функции и роль в трудовом коллективе, а также начать искать для себя наиболее подходящее жилье.

Выбор формы и места проживания связан с субъективными оценками и симпатиями работника, поэтому по данному вопросу невозможно дать рекомендаций. В Финляндии все лица имеют право проживать в купленных или арендованных для целей проживания помещениях, либо в целях проживания лица приобретают

право на проживание в жилых помещениях или получают право проживания с долевым участием права на собственность. Агентства недвижимости предлагают посреднические услуги по поиску всех форм проживания. Через интернетную сеть можно найти исчерпывающую информацию об услугах, оказываемых агентствами недвижимости и частных риэлторов, и о предложениях на рынке жилья. Проблемой поиска жилья может стать незнание финского языка, так как большинство сайтов с информацией предложений на рынке жилой недвижимости действуют на финском языке, информацию на английском языке можно найти на страницах Huoneistokeskus LKV, Kiinteistömaailma Oy и Asuntoleijonat. Некоторые агентства недвижимости специализируются только на арендном секторе жилья. В Турку действует городской центр арендного жилья, TVT Lehtolaakso Oy. Информационный пункт «Добро пожаловать в Турку!» всегда готов предоставить помощь и консультацию переезжающему в Турку лицу по вопросам поиска жилья.

Традиционно для приобретения собственнo жилья и для покупки акций, дающих право владеть жильем, у акционерного жилищного общества, а также для покупки объекта недвижимости берется жилищный кредит в банке. Условия предоставления жилищного кредита следует выяснить у банка-кредитора до покупки жилья. Для получения кредита требуется предвари-

тельные накопительные средства, залог или поручительство. Процентная ставка с суммы начисленного жилищного кредита подлежит вычету при налогообложении. Жилищный кредит также предоставляется для выплаты займа жилищного акционерного общества, если заем распределен между всеми владельцами акций. Процентная ставка начисленного кредита с суммы также подлежит вычету при налогообложении. Лица, купившие жилье, оплачивают жилищно-коммунальные услуги, воду и электричество. Лица, купившие недвижимость, сами оплачивают связанные с проживанием расходы.

С арендатора при заключении договора об аренде жилья часто взимается страховой депозит в размере 1-3 месячной ставки за аренду жилья, которую можно получить обратно с окончанием срока аренды. Самый надежный способ оплаты депозита банковским переводом с открытием банковского счета как на имя арендатора, так и на имя арендодателя. К арендной плате добавляются расходы на электричество и на некоторые жилищно-коммунальные услуги, такие как, например, за воду. Газ в Финляндии используется очень мало. Традиционно жилье сдается в аренду без мебели. Если наличие мебели включено в аренду, сумма арендной платы увеличивается.

Жилье, для проживания в котором требуется приобретение права пользования,

выплачивается первоначальный взнос в 15% от общей стоимости жилого помещения. Право на пользование приобретается через договор о купле - продаже на право пользования, заключенный с владельцем жилой площади. Заключенный договор выступает гарантом для получения займа в банке. Процентная ставка начисленного кредита с суммы на приобретения права пользования жильем также подлежит вычету при налогообложении. К ежемесячным выплатам права на пользование добавляются расходы на жилищно-коммунальные услуги. Приобретенное право на пользование жилой площадью не дает права выкупать жилье в собственность.

Для приобретения акций с долевым участием права собственности выплачивается взнос в 10-30% от общей стоимости жилого помещения. Оставшимся пакетом акций владеет строитель жилья. Вначале за проживание выплачивается аренда, и под конец жилье можно выкупить в собственность. Жилье с долевым участием права собственности принадлежит либо государству, либо независимому инвестору.

6.2 Открытие банковского счета

Открытие банковского счета в Финляндии происходит довольно легко, по сравнению с другими странами. Банк можно выбрать свободно, и на оформление не требуется особых формальностей. При открытии банковского счета между банком и клиентом заключается письменный договор банковского счета. Для этого от клиента требуется паспорт или документ, удостоверяющий личность клиента, а также адрес проживания в Финляндии. Может потребоваться справка с места работы. Банковский счет можно открыть, до того, как получить персональный идентификационный номер. Рекомендуется получение персонального идентификационного номера до открытия банковского счета.

6.3 Переезд семьи мигранта в финляндию

6.3.1 Детский сад

В соответствии с действующим законодательством Финляндии все дети дошкольного возраста имеют право на муниципальное дошкольное воспитание либо в муниципальном дошкольном учреждении (муниципальный детский сад), либо организованное в семье муниципальное дошкольное воспитание для небольших групп детей (семейный детский сад). Оплата за организацию дошкольного воспитания начисляется пропорционально доходам и

размеру семьи. Сумма оплаты составляет 18-200 ЕВРО в месяц. С рождением второго ребенка оплата уменьшается. С малоимущих семей плата не взимается.

Муниципальное дошкольное воспитание организовано в муниципальном дошкольном учреждении (муниципальный детский сад) и в семье для небольших групп детей (семейный детский сад). Также муниципалитетом финансируется дополняющая дошкольное воспитание игровая деятельность. Альтернативой муниципальному дошкольному воспитанию выступает получение дотации по уходу за ребенком на дому, в этом случае ребенок раннего возраста (до 3 лет) получает уход и воспитание дома, и получение дотации на компенсацию по наемному уходу за ребенком, если семья помещает ребенка в частное дошкольное учреждение или нанимает работника по уходу за ребенком. В КЕЛА можно получить информацию об условиях и порядке ходатайствования о дотациях. В Турку действуют интернациональные дошкольные учреждения, воспитательная программа которых проводится не только на английском языке, но и на других языках.

Ходатайствовать на получение муниципального дошкольного воспитания можно в течение всего года. Место в муниципальном дошкольном учреждении предоставляется на любой срок или до 31 июля, если ребенок поступает в начальную школу.

6.3.2 Школы

В соответствии с действующим законодательством ребенок, достигший шестилетнего возраста, имеет право на получение бесплатного дошкольного образования в течение года, предшествующего его принятию в общеобразовательную школу. Основное общее образование является в Финляндии обязательным. Основное общее образование длится девять лет. Дети, постоянно проживающие в Финляндии, включая граждан других стран, в соответствии с законодательством обязаны получить объем необходимых знаний, требуемых общеобразовательной программой. Ребенок начинает обучение в общеобразовательной школе в том году, когда ему исполняется семь лет. Общеобразовательная программа заканчивается, когда подросток получил необходимый установленный объем знаний и навыков, или когда прошло десять лет с начала основного общего образования.

Обычно, ребенок-мигрант помещается в учебный класс, соответствующий уровню его знаний и навыков. Ребенок-мигрант может получить необходимый курс финского или шведского языка, в объеме выставляемых требований к языковым навыкам уча-

щихся-мигрантов. Школы предоставляют в соответствии со своими возможностями учащимся-мигрантам дополнительное обучение специальным предметам. Дополнительное обучение специальным предметам можно дать на родном языке учащегося-мигранта. Муниципалитеты могут также предлагать детям-мигрантам систематическое обучение родному языку.

Образовательную программу лица можно пройти за 2-4 года, заканчивающейся сдачей обязательных экзаменов. Обучение в лицее имеет целью получение аттестата, который дает право поступать в высшие учебные заведения. Учащийся-мигрант может заменить обязательный экзамен по родному языку абитуриента (финскому или шведскому) на экзамен по финскому или шведскому языку как иностранному.

В лицее учебники и школьные принадлежности учащийся оплачивает сам. Обучение, питание, обслуживание учащегося предлагается бесплатно. Также для учащихся-мигрантов лицей можно организовать обучение родного языка учащегося, а также дополнительное обучение специальным предметам. В лицей принимаются учащиеся, имеющие свидетельство об окончании общеобразовательной школы или о полученном иным способом основном общем образовании. В лицей, как и в другие учебные общеобразовательные заведения, объявляется набор учащихся. Выбор учащихся в лицей происходит на конкурсной основе по итогам успеваемости в общеобразовательной школе. На лицейское студенческое место заявление подается на основе предъявления иностранного свидетельства об окончании общеобразовательной школы прямо в лицее. Учащийся, прошедший образовательную программу лица у частного преподавателя, также может получить аттестат, сдав обязательные выпускные экзамены.

В Хельсинки есть следующие учебные заведения, предлагающие образовательную программу лица на иностранных язы-

ках: **The International School of Helsinki**, **The English School**, **Французско-финская школа города Хельсинки**, **Немецко-финская школа города Хельсинки** и **Русско-финская школа. В городах Иматра (Imatra), Йоэнсуу (Joensuu), Лаппээнранта (Lappeenranta)** действует **финско-русская школа Восточной Финляндии**.

Полностью на английском языке действуют следующие общеобразовательные учреждения (основное общее образование и среднее полное общее образование в лицее): **The International School of Helsinki** и **The English School** в Хельсинки, **The International School of Vantaa** в Ванта (Vantaa), **Espoo International lower secondary School** и **Espoo International upper secondary School** в Эспоо (Espoo), **Turku International School** в Турку (Turku), **Oulu International School** в Оулу (Oulu) и **The Voionmaa English School** в Ювяскюля (Jyväskylä), а также **International School Cygnaeus** в Пори (Pori) (учебные классы 1–6).

Международную образовательную программу лица, заканчивающуюся сдачей обязательных экзаменов, можно пройти в 11 лицеях страны. Обучение имеет целью получение аттестата на английском языке. Помимо упомянутых выше учебных заведений во многих общеобразовательных школах имеется учебные группы, в которых обучение проходит полностью или частично на иностранном языке.

В государственной образовательной программе преподавание финского или шведского языков как иностранных не выделяется в самостоятельный учебный предмет, а являются частью общей образовательной дисциплины - родной язык и литература. Если в общеобразовательных школах самостоятельное преподавание финского и шведского языков как иностранных не предлагается, учащийся-мигрант участвует в процессе изучения финского или шведского языков на уроках общеобразовательной дисциплины родного языка и литературе, и преподавание адаптируется к нуждам учащегося-мигранта.

6.3.3 Консультации и система общественного здравоохранения и медицинского обслуживания с учетом нужд семьи

Также находящиеся дома и не участвующие в трудовом процессе члены семьи мигранта имеют право на получение медицинского обслуживания в национальной системе здравоохранения, а также на получение медицинского страхования, если проживание в Финляндии долгосрочное. Ходатайство на получение права вхождения в систему социального страхования следует подать безотлагательно. КЕЛА предоставляет дополнительную информацию о необходимых документах и подаче ходатайства. Трудящийся-мигрант, прибывший в страну на срок меньше двух лет, имеет право на получение медицинского обслуживания в национальной системе здравоохранения и в трудовом здравоохранении Финляндии на тех же основаниях, что и лица, проживающие в стране постоянно. Если член семьи трудящегося-мигранта, проживающий в стране меньше двух лет, не имеет право на получение медицинского обслуживания в национальной системе здравоохранения, он может воспользоваться услугами частного сектора, который предоставляет широкий набор услуг. Национальная система здравоохранения в Финляндии охватывает все стороны жизни, связанные со здоровьем человека.

При медицинских центрах «Центры здоровья» действуют консультации по материнству и детству (женские и детские консультации), целью которых является организация ухода за беременной женщиной, плодом и родившимся ребенком, сохранением и поддержанием здоровья матери и дитя. Прием в консультациях и проведение обследования бесплатны. Роль посещений консультаций состоит в систематическом медицинском наблюдении за ходом беременности, ходом развития ребенка, и в случае выявления возможных осложнений течения беременности в предоставлении амбулаторной помощи в медицинском центре или в частной клинике или в организации госпитализации в больницу.

Профилактические мероприятия женской консультации заключаются в наблюдении за физическим состоянием матери и развивающегося плода и в организации родителям психологической подготовки к родам. Беременной женщине необходимо посетить консультацию не позднее четвертого месяца беременности для получения права на материнский пакет (единовременная дотация на ребенка). При обычном течении беременности беременная женщина посещает женскую консультацию 12-15 раз, находясь под наблюдением профильного специалиста в области здравоохранения. Врач проводит углубленное обследование 2-3 раза за период беременности

женщины. Медицинские центры предоставляют будущей матери возможность пройти ультразвуковое исследование на 12-16-недельном сроке беременности.

В задачу детской консультации входит сохранение и поддержание физического, психического и социального развития ребенка, а также при необходимости направление ребенка на обследование и лечение. Детские консультации поддерживают и помогают семье в вопросах правильного семейного воспитания детей и управления собственной жизнью. После родов женская консультация осуществляет патронаж ребенка на дому. В дальнейшем ребенок и семья переходят под наблюдение детской консультации. В соответствии с медицинскими рекомендациями дети до года посещают консультацию для систематического осмотра медицинскими специалистами восемь раз, 1-2 летние дети четыре раза в год и дети старше двух лет раз в год. Врач проводит углубленное исследование состояния здоровья ребенка 2-3 раза в год и в дальнейшем регулярно через год или два года до того момента, когда ребенок в возрасте семи лет приступает к обязательному начальному обучению в начальной школе, где медицинское обслуживание обучающихся обеспечивается медицинским персоналом.

Медицинское обслуживание в национальной системе здравоохранения организовано по территориальному принципу, при котором обслуживание в медицинском центре осуществляется в зависимости от места постоянного проживания лица. В Финляндии медицинское обслуживание национальной системы здравоохранения обеспечивается вне зависимости от социального статуса граждан, уровня их доходов, на основе принципа государственных гарантий медицинской помощи, предлагаемой населению, в соответствии с которым медицинскими центрами предлагается спокойный клиент-ориентированный подход к обслуживанию пациента в заранее договоренное время. В задачу медицинского обслуживания входит также предоставление срочной и безотлагательной медицинской помощи, как например, в ситуациях при несчастных случаях или серьезной болезни, когда жизнь находится в непосредственной опасности. Лицо, требующее медицинской помощи, может по рабочим дням в часы работы центра либо связаться по телефону с квалифицированным персоналом медицинского центра или лично прийти на прием. Квалифицированный медицинский специалист или врач ведет прием и обработку поступающих телефонных звонков, определяет срочность проведения лечения

пациента, и оказывает первую консультационную медицинскую помощь. Распределение пациентов по преимущественному лечению и оказанию помощи, основанной на начальном диагностировании и прогнозировании по результатам телефонных звонков, устанавливается индивидуальный ресурс оказания помощи в течение ближайших трех рабочих дней.

Лицо, нуждающееся в медицинской помощи, проходит предложенный специалистом курс лечения в медицинском центре при первом посещении, или к необходимому курсу лечения приступают в течение последующих трех месяцев. Если в медицинском центре имеется возможность проводить специализированное лечение, лица поступают на него в преимущественном порядке в течение шести месяцев.

Госпитализация в больницу осуществляется по специальному направлению врача. В больнице проводится диагностическое обследование для подтверждения необходимости стационарного лечения, которое должно начаться в течение трех месяцев с момента прибытия в больницу специального направления врача. Диагноз устанавливается либо на основании полученного специального направления врача, либо проведением диагностирования пациента в больнице. Если при обследовании подтверждается, что пациент нуждается в стационарном лечении, к лечению приступают в течение шести месяцев с момента признания необходимости проведения стационарного лечения.

Если медицинский центр или больница не может предоставить пациенту необходимое лечение в назначенный срок, пациенту предоставляется возможность лечения в другом стационарном медицинском учреждении, либо в другой области медицинского обслуживания, либо в частном секторе. Перемещение лечения не влечет для пациента дополнительных расходов. Пациент имеет право отказаться от проведения лечения.

В частном медицинском учреждении лицо, нуждающееся в медицинской помощи, поступает на курс лечения незамедлительно, и КЕЛА возмещает долю расходов, относящуюся к сфере медицинского страхования.

6.3.4 Государственная дотация на ребенка и социальное обеспечение семьи

В соответствии с законодательством Финляндии ежемесячная государственная дотация на ребенка служит частичному покрытию расходов, вызванных содержанием каждого ребенка в семье. Государственная дотация на ребенка выплачивается каждой семье, независимо от дохода семьи. Величина государственной дотации на ребенка зависит от количества детей, так, за первого ребенка предусматривается самая низкая по размерам дотация, которую выплачивают до исполнения ребенку 17 лет. Ходатайство на получение государственной дотации на ребенка подается в КЕЛА. Если ребенок постоянно проживает в Финляндии и входит в систему социального страхования, семья получает государственную дотацию на ребенка. Возможны выплаты ежемесячной государственной дотации на ребенка без задержки в семью трудящегося мигранта, прибывшего из стран ЕС/ЕЭЗ при условии, если трудовые отношения продолжают не менее четырех месяцев без перерыва.

Будущая мама, постоянно проживающая в Финляндии, имеет право на получение материнского пакета (единовременную дотацию на ребенка), если ее беременность по продолжительности составляет не менее 154 дня, и если она встала на учет в женскую консультацию не позднее четвертого месяца беременности или находилась под наблюдением профильного специалиста в области здравоохранения в медицинском центре. Так же посещение медицинского центра за рубежом признается при учете установленных процессуальных требований. Будущая мама может выбрать по желанию либо получение материнского пакета, либо единовременную дотацию на ребенка в размере 140 ЕВРО, необлагаемую налогом. Материнский пакет включает в себя одежду для новорожденного и принадлежности по уходу за ребенком. Материнский пакет (единовременная дотация на ребенка) выплачивается в увеличенном размере многодетной семье, в случае рождения или усыновлении нескольких детей одновременно. Матери необходимо уже иметь разрешение на право долгосрочного проживания в Финляндии при подаче ходатайства на получение государственной дотации на ребенка в КЕЛА. Будущие мамы, переезжающие в Финляндию для долгосрочного проживания из стран ЕС/ЕЭЗ или с территорий стран, находящихся за границами ЕС/ЕЭЗ, имеют право на получение материнского пакета (единовременную дотацию на ребенка) на перечисленных выше условиях.

Мать будущего ребенка имеет единое личное право на получение дотации по материнству с высвобождением из трудо-

вой деятельности в течение 105 рабочих дней. После рождения ребенка у одного из родителей есть единоличное право на высвобождение по уходу за ребенком на период получения родительской дотации. Выплата дотации заканчивается через 158 рабочих дней к моменту исполнения ребенку девяти месяцев. Один из супругов, осуществляющий уход за ребенком дома, и не принимавший ранее участие в трудовых отношениях, получает за время ухода за ребенком первоначальное материальное обеспечение. Для получения суточного пособия необходимо, чтобы заявитель на момент подачи ходатайства проживал в Финляндии не менее 180 дней до предполагаемого дня рождения ребенка. Для мигрантов, прибывающих из стран ЕС/ЕЭЗ, обязательный период проживания в течение 180 дней может быть компенсирован временем медицинского страхования, полученной из страны выезда, которую подтверждают анкетой медицинского страхования Е104. Получение денежной дотации по уходу за ребенком на дому можно ходатайствовать с окончанием периода выплаты родительской дотации.

Для реализации гарантий и предоставления различных возможностей по надлежащему уходу за малолетними детьми, родители имеют право выбора между уже выше упомянутым муниципальным дошкольным учреждением (муниципальный детский сад, семейный детский сад), или получением денежной дотации по уходу за ребенком на дому, частичной денежной дотацией по уходу за ребенком на дому, и денежной дотацией на компенсацию по наемному уходу за ребенком на дому. Входящие в систему государственного пенсионного страхования Финляндии трудящиеся-мигранты, прибывшие из стран ЕС/ЕЭЗ, и члены их семей, переехавшие вместе с трудящимся-мигрантом в Финляндию, имеют право на получение денежной дотации по уходу за ребенком на дому сразу с наемом трудовых отношений. В качестве исключения действующего положения не предусматривается четырехмесячный период трудовых отношений. Мигранты, прибывшие из других стран, не должны иметь двухлетний трудовой стаж. При подаче ходатайства на получение государственной дотации по уходу за ребенком КЕЛА выплачивает семье соответствующую дотацию по уходу за ребенком, размер которой определяется уровнем доходов, указанных в действующих нормативных актах.

Выплачиваемая родителям ребенка государственная дотация по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть использована родителями, если они сами осуществляют уход за

своим ребенком, или фактический уход за ребенком осуществляет частное лицо. На этот период времени родители ребенка получают оплачиваемое высвобождение от трудовой деятельности. Государственная дотация по уходу за малолетним ребенком может выплачиваться также члену семьи, осуществляющим фактический уход за ребенком в доме семьи, в этом случае от данного лица не требуется наличие трудовой деятельности в Финляндии. Если в семье имеется только один ребенок в возрасте до трех лет, сумма выплат государственной дотации по уходу за ребенком распределяется одинаково с расчетом на каждого ребенка дошкольного возраста, а также за одного ребенка выплачивается семье надбавка к пособию по уходу за ребенком в зависимости от размеров семьи и величины доходов. Имеется большое количество муниципалитетов, которые доплачивают к государственной дотации по уходу за малолетним ребенком так называемую муниципальную надбавку. Частичная выплата дотации по уходу за ребенком на дому предоставляется занятым неполную рабочую неделю родителям по причинам ухода за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также родителям ребенка, посещающего первый или второй класс начальной школы или дошкольный подготовительный класс. Дотация по частному уходу за ребенком выплачивается на ребенка дошкольного возраста, если ребенок не посещает муниципальное дошкольное учреждение. Денежная выплата дотации на частный уход и надбавка к дотации по уходу выплачивается семье за каждого ребенка. Дотация на частный уход за малолетним ребенком может выплачиваться частному лицу, осуществляющим фактический уход за ребенком, однако ходатайство в КЕЛА подает семья ребенка.

Целью суточного пособия на период нетрудоспособности является денежная компенсация потери выплаты заработной платы, вызванной временной нетрудоспособностью в связи с заболеванием или травмой. Выплаты суточного пособия на период нетрудоспособности начисляются пропорционально доходам, полученным ранее. Из фонда социального страхования выплачиваются также суточное пособие в минимальном размере на период нетрудоспособности лицам, которые не были задействованы в трудовых отношениях, если временная нетрудоспособность, вызванная заболеванием или травмой, длится 55 рабочих дней. Это предполагает, что член семьи (супруг/супруга), находящийся дома, принят в систему социального страхования. Трудящиеся-мигранты, вне зависимости от того, из какой страны они прибыли, входят в обязательную систему социального страхования, если трудовая деятельность

длится не менее четырех месяцев. Помимо выплат по социальному страхованию лицо получает денежную выплату на реабилитацию здоровья, а также денежную выплату на компенсацию за лечение у частных врачей или за выплаченный гонорар зубного врача, за расходы, вызванные проведением обследования и лечения, оплатой медикаментов и проезда к месту лечения.

Выплаты из фондов по социальному страхованию на компенсацию оплаты медикаментов можно получить в аптеке при покупке лекарств по рецепту, выписанному лечащим врачом, предъявив карточку КЕЛА. В аптеке не применяется европейская карточка по оказанию медицинской помощи при покупке лекарств по рецепту по уменьшенной цене за счет получения компенсации стоимости лекарств через медицинское страхование. Медикаменты делятся на лекарства для самостоятельного проведения профилактических мероприятий без рецепта и на лекарства, предлагаемые по рецепту, выписанному лечащим врачом. Лекарства можно продавать только в аптеке. Работники аптеки обязаны предлагать наиболее дешевое продаваемое по рецепту лекарство, если такое имеется.

6.4 Обучение финскому языку

Трудящийся-мигрант может изучать финский язык на курсах, которые организуют различные образовательные учреждения, училища, центры образования взрослых и университеты. Образовательными организациями могут быть Рабочие училища (Työväenopisto), Летние университеты (Kesäyliopisto), Вечерние лицеи (Iltalukio), Христианские училища (Kristillinen opisto). Обычно для лиц занятых в трудовой деятельности курсы финского языка организуются в вечернее время, а курсы, предназначенные супругу (супруге), организуются в дневное время. О языковых курсах, предназначенных супругу (супруге) будет рассказано ниже. Возможно обучение финского языка в частной языковой школе, также как и наем частного педагога возможен как для личного пользования так и для группы.

Даже поверхностные знания финского языка способствуют интеграции в финское общество и культуру, а также в трудовой коллектив.

7. Трудовая деятельность супруга/супруги в Финляндии

30

Когда иностранный работник приезжает в Финляндию на работу, главным фактором внутренней комфортности становится благоустройство и адаптация супруга/супруги и всей семьи. В справочнике были выше перечислены предлагаемые услуги семье и детям. Ситуация супруга/супруги приобретает сложный характер, если он/она не удовлетворяется ограниченной ролью по уходу за домом и семьей. Получение работы в Финляндии не всегда является легкой задачей, главным образом из-за недостаточного или даже отсутствующего знания финского языка.

На основании ранее полученных статистических данных выяснилось, что получение разрешения вида на жительство и на трудовую деятельность, а также участие в системе социального страхования и получение социальных услуг определяются одним из супругов, участвующим в трудовой деятельности. Перечисленные ниже виды обслуживания, предлагаемые в Финляндии состоящим на учете в Бюро трудовых ресурсов соискателям рабочего места, зависят от выше изложенного, а именно: имеется ли у супруга/супруги соискателя разрешение вида на жительство, дающее право ведения трудовой деятельности, и на получение услуг в Бюро трудовых ресурсов и в системе социального страхования, или супругу/супруге соискателя предлагается только часть социальных услуг. Если разрешение на трудовую деятельность не имеет ограничительных сроков, Супруг/супруга имеют право приступить к трудовой деятельности с момента заключения трудового договора. Полученное право на трудовую деятельность, освобождение от обязанности оформления права на трудовую деятельность, гражданство стран граждан ЕС/ЕЭЗ или зарегистрированные семейные отношения с гражданином стран ЕС/ЕЭЗ являются основаниями для регистрации лица в Бюро трудовых ресурсов как соискателя на работу. Лицо имеет право заниматься поиском рабочего места, хотя разрешение на проживание работника с целью занятия трудовой или иной социально-экономической деятельностью не имеется. Работодатель, принявший решение нанять иностранного специалиста, может сам подать ходатайство на оформление разрешения на проживание данного лица с целью занятия трудовой деятельностью. Информацию о своем праве на занятие трудовой деятельностью в Финляндии, об условиях получения разрешения на рабо-

ту, или об имеющихся ограничениях в решении занятия трудовой деятельностью можно получить в территориальном Бюро трудовых ресурсов

Существует различные способы поиска работы в Финляндии, которыми можно воспользоваться, не регистрируясь в Бюро трудовых ресурсов в качестве соискателя рабочего места. Официальный сайт министерства труда www.mol.fi содержит подробную информацию об имеющихся вакансиях в конкретный момент на предприятиях и требования, предъявляемые к соискателям. Целесообразно вести поиск работы через объявления о вакансиях в системе массовой информации. Возможно также самостоятельно договариваться о собеседовании с работодателем или использовать круг знакомых и друзей в поиске рабочего места. Кроме этого можно воспользоваться услугами различных частных по подбору и найму рабочей силы или агентств по аренде квалифицированного персонала.

Лицо, не способное найти работу своими силами, может зарегистрироваться в Бюро трудовых ресурсов соискателем рабочего места при наличии соответствующего разрешения вида на жительство, дающее право на регистрацию. Лицо, не являющееся полностью безработным, может регистрироваться в Бюро трудовых ресурсов в качестве соискателя, как например, в случае частичной занятости, срочного трудового договора, высвобождения из трудовой деятельности по семейным обстоятельствам или находясь на обучении. Лицо, регистрируемое как полностью безработное, имеет право пользоваться всеми услугами, которое предоставляет Бюро трудовых ресурсов. Для мигрантов, при наличии соответствующего разрешения вида на жительство, в Бюро трудовых ресурсов предлагается программа по интеграции. С точки зрения мигранта важным видом предоставляемых услуг является преподавание финского языка как образовательная программа в рамках реализации государственной политики по трудовым ресурсам. Когда финский язык изучается как образовательная программа в рамках реализации государственной политики по трудовым ресурсам, учащийся получает за время обучения дотацию на обучение, прибавляемую к пособию по безработице или получает дотацию рынка труда. После составления личной программы по адаптации и программы для соискания рабочего места мигрант приобщается к трудовой

жизни Финляндии, чередуя периоды обучения с участием в трудовой деятельности (профессиональное обучение на рабочем месте, трудовая практика или подготовка к трудовой жизни), что позволяет ему получить рабочее место в соответствии со своим образованием и профессиональным мастерством.

При регистрации в Бюро трудовых ресурсов в качестве соискателя рабочего места, следует иметь при себе свидетельства, отражающие объем и содержание полученного образования, и практический опыт. Для трудоустройства в Финляндии по своей специальности важно подробно светить уровень своего профессионального мастерства, на основании полученного образования и практического опыта. Следует совместно со специалистом Бюро трудовых ресурсов выяснить о наличии особых установленных квалификационных требований к полученной профессии соискателя или о необходимости прохождения лицензирования, и какая процедура нострификации документа об образовании соискателя в Финляндии. Если в Финляндии нет возможности вести трудовую деятельность по своей специальности, соискателю предлагается переквалификация.

Прибывающим с территории государств ЕС/ЕЭЗ трудовым мигрантам, как соискателям, до въезда в Финляндию следует связаться в своей стране с EURES-консультантом для разъяснения возможностей и прав социального страхования перемещающихся в пределах территории стран ЕС/ЕЭЗ мигрантов. В соответствии с действующим законодательством Европейского экономического сообщества (ЕЭС) у граждан стран ЕС/ЕЭЗ больше прав касающихся социального страхования, чем у мигрантов, въезжающих в Финляндию из стран, не входящих в Европейское сообщество. Мигранту следует также выяснить о возможности перевести пособие по безработице в Финляндию из страны выезда на три месяца для облегчения процесса поиска работы на начальном этапе. Мигранту следует также иметь при себе анкету E301, с помощью которой можно перевести в Финляндию из стран ЕС/ЕЭЗ включаемые в общий трудовой стаж подтверждаемые периоды трудовой деятельности для суммирования страховых периодов, дающие право на пользования услугами социального страхования.

8. Заключение

Автор данного справочника выражает пожелание, что содержащаяся в справочнике информация будет полезна для читателя, который найдет ответы на поставленные им вопросы. Целью справочника является предоставление подробной специализированной информации, и читателю не понадобится обращаться за разъяснениями к другим источникам. Однако рекомендуется консультироваться с работниками государственных служб по конкретным вопросам, так как справочник носит общеинформационный характер и не заменит знаний специалиста. Автор справочника выражает свою признательность за посланные читателями комментарии к содержанию в случае, если отсутствует важная часть информации, или информация ошибочна или не является необходимой. Все комментарии читателей будут внимательно рассмотрены. Комментарии можно послать по ниже указанному электронному адресу. Просьба помечать в рубрике «тема» заголовков «oras».

Турку январь 2006

Туула Матикайнен

EURES-консультант
трудоустройства города Турку
Обслуживание работодателей
tuula.matikainen@mol.fi

www.mol.fi
www.mol.fi/eures
www.mol.fi/finnwork
www.eures.europa.eu
www.turuntavoimatoimisto.fi
www.uvi.fi
www.stm.fi
www.vero.fi
www.oph.fi
www.teo.fi
www.turku.fi
www.yrityssuomi.fi
www.enterprise finland.fi
www.poliisi.fi
www.kela.fi
www.maistraatti.fi
www.tyosuojelu.fi
www.cimo.fi
www.suomi-seura.fi
www.te-keskus.fi
www.potkuri.fi
www.phr.fi
www.ek.fi
www.sak.fi
<http://www.tuakk.fi/opiskelu/opas/survival>