

Actualizat: aprilie 2020

GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN ÎN REPUBLICA FINLANDA

C U P R I N S :

I. Informații privind șederea cetățenilor români pe teritoriul Finlandei

1. Informații privind piața muncii
2. Unde se găsesc posturi de muncă vacante?

II. Reguli privind libera circulație a lucrătorilor

A. Găsirea unui loc de muncă:

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

B. Mutarea în altă țară:

1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?
2. Cum se poate obține o locuință?
3. Unde se pot găsi informații cu privire la școli?
4. Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere?
5. Care sunt procedurile de înregistrare și privind obținerea documentului care atestă dreptul de ședere?
6. Care sunt documentele necesare pe care cetățeanul român trebuie să le aibă asupra sa înainte de a pleca în Finlanda?
7. Care sunt pașii pe care cetățeanul român trebuie să îi efectueze imediat după sosirea sa în Finlanda pentru a se înregistra legal pe teritoriul acestei țări?

C. Condiții de muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?
2. Cum este reglementată formarea profesională?
3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?
4. Cum este reglementat contractul de muncă?
5. Care sunt prevederile privind ocuparea în muncă a persoanelor din cadrul categoriilor speciale?
6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?
7. Cum este reglementată salarizarea?
8. Cum este reglementat timpul de lucru?
9. Care sunt prevederile privind concediile?
10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?

11. Care sunt autoritățile finlandeze la care se poate adresa cetățeanul român în cazul concedierii fără temei legal?
12. Măsuri adoptate de guvernul finlandez în domeniul muncii și social în contextul COVID19
13. Cum este realizată reprezentarea lucrătorilor?
14. Care sunt prevederile privind conflictele de muncă – reprezentarea lucrătorilor români, greva?
15. Riscul muncii la negru

D. Condiții de viață:

Care sunt dispozițiile privind sistemul politic, administrativ și juridic?

2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?
3. Care este costul vieții?
4. Care sunt condițiile de cumpărare/închiriere a unei locuințe?
5. Cum este reglementat sistemul sanitar?
6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?
7. Cum este viața socială și culturală?
8. Care sunt dispozițiile privind viața privată (naștere, căsătorie, deces)?
9. Cum este reglementat transportul?

E. Asigurări sociale:

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?
2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?
3. Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?
4. Cum este reglementat dreptul la prestații de boală în numerar?
5. Care sunt prevederile privind prestațiile familiale și de maternitate?
6. Cum este reglementat sistemul național de pensii?
7. Cum este reglementat sistemul de prestații pentru urmași?
8. Cum este reglementat dreptul la prestații de invaliditate?
9. Care sunt prevederile privind prestațiile pentru accidente de muncă și boli profesionale?
10. Care sunt prevederile privind resursele minime?
11. Care sunt prevederile privind formularele electronice?
12. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?

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

Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România

2. Detașarea

3. De unde pot obține cetățenii români mai multe informații în domeniul muncii și social?

GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN ÎN REPUBLICA FINLANDA

I. Informații privind șederea cetățenilor români pe teritoriul Republicii Finlanda

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

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

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

În vederea angajării, plății taxelor, efectuării de tranzacții bancare precum și pentru a putea beneficia de asistență socială, toți cetățenii finlandezi și străini aflați legal în Finlanda trebuie să aibă un cod personal de identitate (în finlandeză: *henkilötunnus* (HETU), în suedeză: *personbeteckning*.) Pentru obținerea acestuia cetățeanul străin trebuie să se adreseze Agenției finlandeze pentru servicii de date digitale și populație (*Digi- ja väestötietovirasto*) (pentru informații suplimentare accesați: <https://dvv.fi/yhteystiedot>)

1. Informații privind piața muncii

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

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

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

2. Unde se găsesc posturi de muncă vacante?

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

II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor

A. Găsirea unui loc de muncă:

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

❖ În România:

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă – ANOFM: Strada Avalanșei, nr. 20-22, sector 4, București; tel./fax: 004021.3039839; site web: <http://www.anofm.ro>, care oferă servicii de mediere a forței de muncă în Uniunea Europeană prin intermediul portalului mobilității europene, EURES: <https://www.anofm.ro/eures/>.

❖ În Finlanda:

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

- <http://www.te-palvelut.fi/te/en/> a Biroului de Ocupare și Dezvoltare Economică (*Employment and Economic Development Office – TE Office*) care furnizează informații cu privire la locurile de muncă vacante, documentele necesare angajării în Finlanda precum și alte informații utile în domeniul muncii; de asemenea la numărul de telefon +358 295 020 713, luni până vineri în intervalul orar 9-16.15 se pot obține informații privind locurile de muncă, formare profesională, recunoașterea în Finlanda a diplomelor obținute în alte țări și permisele necesare pentru muncă inclusiv în limba engleză;
- www.eures.europa.eu a EURES (*European Job Mobility Portal*) care furnizează informații cu privire la locurile de muncă, condițiile de muncă și de viață și piața muncii din Finlanda și din alte state membre ale UE;
- cele aparținând diferitelor site-uri private adresate persoanelor în cautarea unui loc de muncă (ca de exemplu: <http://tyopaikat.oikotie.fi/> sau <http://www.monster.fi/>)

În cazul în care un cetățean român optează pentru o firmă privată de plasare a forței de muncă în străinătate, alegerea acesteia trebuie făcută cu mare atenție, respectiv trebuie să obțină cât mai multe informații despre firma care va asigura serviciile de intermediere pentru a se asigura astfel de

seriozitatea, onorabilitatea și, nu în ultimul rând, de legalitatea serviciilor oferite. Pentru a preîntâmpina eventuale situații neplăcute și pentru a evita firmele ce nu respectă prevederile legale, în momentul în care decideți să apelați la un agent de ocupare a forței de muncă puteți solicita, la inspectoratul teritorial de muncă în raza căruia își are sediul agentul, informații cu privire la îndeplinirea obligației de înregistrare, la activitatea de intermediere propriu-zisă desfășurată și informații despre firmele care nu mai desfășoară activitatea de selecție și plasare forță de muncă.

2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?

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

B. Mutarea în altă țară:

1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?

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

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

2. Cum se poate obține o locuință?

Cetățenii români pot achiziționa o locuință în Finlanda fără nici o restricție. De asemenea se pot identifica locuințe de închiriat utilizând site-uri ca de exemplu <http://asunnot.oikotie.fi/> sau www.vvo.fi. Menționăm că, în general, locuințele sunt închiriate nemobilate.

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

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

Informații suplimentare pot fi găsite pe site-urile primăriilor locale (pentru Helsinki puteți accesa :

https://www.suomi.fi/suomifi/english/state_and_municipalities/municipalities_and_local_government/index.html)

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

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

În vederea obținerii certificatului de înmatriculare vehiculul importat trebuie declarat la vamă (www.tulli.fi), pentru a fi stabilită taxa de înmatriculare.

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

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

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

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

Cererea de preschimbare trebuie adresată în persoană către secția de poliție.

Dosarul trebuie să cuprindă următoarele documente:

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

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

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

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

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

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

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

- Pașaport sau document de identitate valabil în UE/SEE (**ATENȚIE: în cazul în care urmează să vă angajați în Finlanda este bine să vă aflați în posesia pașaportului întrucât acesta este singurul document de identitate acceptat de băncile din această țară pentru deschiderea unui cont bancar în vederea plății salariului!**).
- Card european de sănătate emis de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) din România;
- Documente personale cum ar fi certificatul de naștere sau de căsătorie apostilate, diplomele de absolvire, certificate, atestări și referințe privind ocuparea altor locuri de muncă traduse în limba engleză, finlandeză sau suedeză și apostilate cu Apostila de la Haga, permisul de conducere etc.;

În cazul șomerilor, formularele europene E301/U1 în scopul atestării perioadelor de asigurare sau de muncă realizate ca salariat în România atunci când este necesar și/sau E303/U3, dacă se dorește transferul dreptului la prestații de șomaj în Finlanda.

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

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

C. Condiții de muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?

Consiliul Național al Educației din Finlanda este organismul competent care stabilește compatibilitatea studiilor efectuate în străinătate cu cele realizate în această țară, în cazul în care

studiile reprezintă o condiție obligatorie pentru desfășurarea unei profesii reglementate, ca de exemplu cea de profesor sau de lucrător social.

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

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

Autoritățile competente din fiecare domeniul specific în parte decid cu privire la acordarea dreptului de liberă practică în cazul unui străin care și-a obținut diploma de calificare profesională în alt stat. De exemplu, dreptul de a practica o profesie din domeniul medical este acordat de Autoritatea Națională de Supraveghere pentru Sănătate și Asistență Socială VALVIRA (www.valvira.fi)

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

În ceea ce privește recunoașterea profesională:

- Consiliul Național al Educației din Finlanda decide asupra eligibilității conferite de calificările străine pentru ocuparea posturilor serviciului public în Finlanda;
- autoritățile specifice din domeniu decid cu privire la acordarea dreptului de a profesia;
- angajatorii privați trebuie să evalueze competențele conferite de o calificare străină sau atunci când decid cu privire la recrutarea angajaților străini absolvenți de studii superioare în străinătate.
- Instituțiile de învățământ superior și alte instituții de învățământ decid cu privire la eligibilitatea conferită de calificările străine pentru efectuarea de studii ulterioare sau pentru recunoașterea studiilor finalizate, cu o calificare, în străinătate să fie utilizată în Finlanda.

La cerere, Consiliul Național al Educației din Finlanda oferă instituțiilor de învățământ superior sfaturi cu privire la problemele legate de recunoașterea academică. Mai multe informații pot fi obținute accesând site-ul : <https://www.oph.fi/en/services/recognition-and-international-comparability-qualifications/recognition-foreign>

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

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

Consiliul Național al Educației din Finlanda poate emite doar declarații privind calificările profesionale finalizate în sistemul oficial de învățământ din țara de origine. Conținutul și domeniul de

aplicare al studiilor sunt descrise în măsura în care astfel de informații sunt disponibile pe certificate de calificare sau alte documente prezentate de solicitant Consiliul Național al Educației din Finlanda, cum ar fi curricula sau cerințele de calificare .

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

În vederea obținerii unei declarații emise de Consiliul Național al Educației din Finlanda pe marginea unei calificări profesionale obținute în străinătate, cetățenii statelor UE/EEA trebuie să prezinte, pe lângă formularul tip, următoarele documente:

- certificat/diplomă de calificare;
- documentul referitor la conținutul studiilor;
- dovada cetățeniei (de exemplu, un extras din sistemul de informații privind populația din Finlanda sau o copie a paginii de identitate a pașaportului)
- în cazul în care numele beneficiarului s-a schimbat de la finalizarea calificării, un document de identificare oficial care atestă schimbarea numelui;
- un certificat eliberat ca dovadă a calificărilor profesionale, dacă un astfel de document este emis în țara în care ați obținut calificările profesionale (de exemplu, documentul privind înregistrarea cadrului didactic);
- dacă este cazul, certificate de experiență profesională (certificate de muncă) și certificate de învățare pe tot parcursul vieții.

Traduceri autorizate: o traducere autorizată este necesară dacă documentul original este într-o altă limbă decât finlandeză, suedeză, engleză, daneză, olandeză, estonă, islandeză, franceză, germană, norvegiană sau suedeză. Traducătorul trebuie să fie autorizat în Finlanda pentru a traduce din limba străină în limba finlandeză sau suedeză, în conformitate cu prevederile Legii nr. 1231/2007 privind traducătorii autorizați (lista oficială a traducătorilor autorizați din Finlanda: <http://www03.oph.fi/kaantajat/>)

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

Mai multe informații pot fi obținute accesând site-ul: http://www.oph.fi/download/131431_vocational_education_and_training_in_finland.pdf

Lista cu profesiile reglementate în Finlanda poate fi accesată aici: <https://www.oph.fi/en/services/regulated-professions-finland>

2. Cum este reglementată formarea profesională?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Aceștia pot beneficia și ei de elaborarea unui plan individual de integrare pe piața muncii care rezultă din colaborarea acestuia cu municipalitatea de rezidență și *Biroul TE*. Acest plan este elaborat în primii 3 ani de la obținerea permisului de rezidență în Finlanda.

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

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

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

3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?

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

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

4. Cum este reglementat contractul de muncă?

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

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

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

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

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

Prevederile Legilor nr. 189/2001 privind actul de profesional de reabilitare și nr. 710/1982 privind protecția socială includ susținerea persoanelor cu dizabilități în vederea obținerii de locuri de muncă, deși accentul se pune pe toate categoriile de șomeri. În vederea activării șomerilor cu

dizabilități la nivel local, municipalitățile pot lua măsuri suplimentare sau pot apela la diferite organizații non-guvernamentale în acest sens.

6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?

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

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

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

7. Cum este reglementată salarizarea?

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

În cadrul contractelor colective de muncă salariile sunt stabilite în funcție de încadrările profesionale, experiența și poziția geografică a locului de muncă (există regiuni cu cost I și cu cost II).

Salariul mediu brut în Finlanda, la nivelul anului 2018, calculat pentru muncă depusă cu normă întreagă este de 3079 EUR.

8. Cum este reglementat timpul de lucru?

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

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

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

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

Munca efectuată în zilele de duminica este plătită dublu.

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

9. Care sunt prevederile privind concediile?

În mod normal un lucrător are dreptul la 2,5 zile de concediu de odihnă pentru fiecare lună lucrată dacă este angajat de mai mult de 1 an. Concediul de odihnă este plătit la nivelul salariului. Zilele de concediu trebuie efectuate, neputând fi înlocuite cu bani decât în situația încetării contractului de muncă și numai pentru zilele de concediu rămase neefectuate.

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

10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?

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

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

- 1) boală, invaliditate sau accident;
- 2) participarea la grevă, în conformitate cu prevederile Legii contractelor colective;
- 3) convingerile angajatorului sau participarea acestuia la acțiuni civile, politice, religioase sau de altă natură;

4) recurgerea angajatului la mijloace de protecție juridică aflate la dispoziția angajaților.

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

1) 14 zile, în cazul în care raportul de muncă a continuat timp de până la un an;

2) o lună, în cazul în care raportul de muncă a continuat pentru mai mult de un an, dar nu mai mult de patru ani;

3) două luni, în cazul în care raportul de muncă a continuat pentru mai mult de patru ani, dar nu mai mult de opt ani;

4) patru luni în cazul în care raportul de muncă a continuat pentru mai mult de opt ani dar nu mai mult de 12 ani;

5) șase luni, în cazul în care raportul de muncă a continuat pentru mai mult de 12 de ani.

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

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

2) o lună, în cazul în care raportul de muncă a continuat pentru mai mult de cinci ani.

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

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

11. Care sunt autoritățile finlandeze la care se poate adresa cetățeanul român în cazul concedierii fără temei legal?

Primul pas constă în contactarea organizației sindicale, dacă persoana respectivă este membru de sindicat.

Dacă nu este membru de sindicat se poate adresa unui avocat finlandez care să-i reprezinte interesele în tribunal. În cazul în care nu cunoaște un avocat finlandez poate alege unul folosind motorul de căutare al Baroului de Avocați din Finlanda, respectiv <https://asianajaliitto.fi/en/>.

Pentru nerespectarea legislației în domeniul muncii (concediere fără bază legală, ore suplimentare neplătite, salariu neplătit, condiții de muncă precare etc.) din partea angajatorului finlandez lucrătorul se poate adresa Autorității finlandeze pentru Sănătate și Securitate la Locul de Muncă - *Occupational Safety and Health Administration in Finland* (<https://www.tyosuojelu.fi/web/en/home>) în funcție de regiunea în care își desfășoară activitatea astfel:

- **Nordul Finlandei:** Regiuni: North Ostrobothnia, Kainuu, Lapland

Telefon: +358 295 017 500

Email: tyosuojelu.pohjois@avi.fi

- ***Vestul și Interiorul Finlandei:*** Tampere Region, Central Finland, South Ostrobothnia, Central Ostrobothnia, Ostrobothnia
Telefon: +358 295 018 450
Email: tyosuojelu.lansi@avi.fi
- ***Estul Finlandei:*** Etelä-Savo, Pohjois-Savo, North Karelia
Telephone switchboard: +358 295 016 800
Email: tyosuojelu.ita@avi.fi
- ***Sud-vestul Finlandei:*** Satakunta, Southwest Finland, Åland
Telefon: +358 295 018 000
Email: tyosuojelu.lounais@avi.fi
- ***Sudul Finlandei:*** Uusimaa, Kanta-Häme, Päijät-Häme, Kymenlaakso, South Karelia
Telefon : +358 295 016 000
Email: tyosuojelu.etela@avi.fi

De asemenea această agenție poate fi contactată la numărul de telefon +358 295 016 620 (valabil pentru întreaga țară) unde, pentru a obține informații în limba engleză, se poate suna de marți până joi, între orele 9.00 – 12.00.

În plus, dacă lucrătorul deține informații că angajatorul nu a plătit corect taxele către statul finlandez în relația de muncă poate sesiza autoritatea fiscală finlandeză Vero (www.vero.fi, telefon: 029 497 050).

În cazul în care consideră că a fost discriminat pe motive de sex, naționalitate, apartenență politică, rasă, origine etc, cetățeanul se poate adresa Ombudsmanului pentru combaterea discriminării (e-mail: yvv@oikeus.fi; adresa poștală: Office of the Non-Discrimination Ombudsman, PO Box 24, FI-00023 Government; telefon: +358 (0) 295 666 817 de marți până joi în intervalul orar 10-12 am).

12. Măsuri adoptate de guvernul finlandez în domeniul muncii și social în contextul COVID19

Principalele măsuri adoptate de guvernul finlandez în domeniul muncii și sociali în contextul răspândirii virusului COVID 19 :

- creșterea perioadelor de preaviz acordate persoanelor concediate în această perioadă;
- asigurarea serviciilor sociale în toată țara;
- țintă de angajare a 30.000 de persoane în sectoarele vitale;
- flexibilitatea modalităților de plată a decontării impozitelor.

13. Cum este realizată reprezentarea lucrătorilor?

În Finlanda există trei organizații sindicale, respectiv Organizația Centrală a Sindicatelor Finlandeze - SAK, Confederația Sindicală Finlandeză a Profesioniștilor - STTK și Confederația Sindicală Finlandeză a Personalului de Conducere - AKAVA, ce organizează categorii diferite de lucrători astfel: SAK este confederația ”gulerelor albastre”, STTK a ”gulerelor albe” iar AKAVA a angajaților absolvenți de studii universitare.

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

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

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

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

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

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

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

Modalitatea cea mai rapidă și mai eficientă de a rezolva un conflict de muncă este prin medierea acestuia de către reprezentanții sindicali. Un litigiu de muncă în Finlanda poate dura și câteva luni, în funcție de complexitatea acestuia.

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

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

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

15. Riscul muncii la negru

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

- dificultăți în obținerea dreptului de ședere, pentru o perioadă mai mare de trei luni;
- imposibilitatea de a obține codul personal de identitate finlandez ce este esențial pentru accesul la bancă, sistemul de sănătate, sistemul de asigurări de sănătate etc.
- retribuții diferite și drepturi reduse față de cele stipulate în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- imposibilitatea de a beneficia de prestațiile oferite de sistemul de securitate socială: alocații familiale și de maternitate (în cazul femeilor), ajutor de șomaj, pensie (neincluderea în stagiul de cotizare a perioadei lucrate), asistență medicală (în natură) în caz de boală;
- lipsa unei formări corespunzătoare privind protecția muncii, siguranța la locul de muncă fiind periclitată, lucrătorii la negru fiind adesea victimele unor grave accidente de muncă care uneori se încheie cu decesul.

D. Condiții de viață:

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

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

Parlamentul Finlandei este monocameral, având 200 de membri. Cele mai recente alegeri parlamentare au avut loc în aprilie 2019. Partidele reprezentate în actualul Parlament sunt, în ordinea locurilor ocupate: Partidul Social-Democrat, Partidul Adevăraților Finlandezi, Partidul Coaliției Naționale, Partidul de Centru, Liga Verde, Alianța de Stânga, Partidul Etnicilor Suedezi și Partidul Creștinilor Democrați și "Mișcarea Acum".

Președintele țării este ales în mod direct, fiind șeful statului. Actualul președinte este Sauli Väinämö Niinistö, ales 2018. Alegerile sunt directe, într-unul sau mai multe tururi. Mandatul președintelui este de 6 ani, cu posibilitatea unei realegeri.

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

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

2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?

În cazul unui străin care lucrează în această țară taxarea diferă în funcție de tipul de raport de muncă (angajat direct, detașat, angajat al unei agenții de muncă temporară, persoană fizică autorizată), de naționalitatea angajatorului (finlandez sau străin), de durata contractului de muncă (peste sau sub 6 luni) și de nivelul venitului.

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

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

Taxarea venitului individual se situează între 6% și 31,75%, în funcție de nivelul venitului, plus circa 2% pentru contribuțiile de securitate socială, în cazul în care acesta nu rămâne în continuare asigurat în țară, prin formularul european menționat anterior. De asemenea, o parte din aceste taxe sunt variabile și se plătesc pentru municipalitate (16.5% - 22.5%) și pentru biserică (1%- 2%).

Pentru a verifica ce taxe trebuie plătite în Finlanda în cazul unui contract de muncă mai lung de 6 luni poate fi utilizat orientativ calculatorul de taxe: <https://avoinomavero.vero.fi/>

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

3. Care este costul vieții?

Nivelul de trai din Finlanda este ridicat ca urmare a unui cost al vieții dintre cele mai mari din Europa. Informații suplimentare pot fi găsite pe site-ul <https://www.expatistan.com/cost-of->

[living/helsinki](#). Prin comparație costul vieții în Helsinki este mai mare cu 78% mai scump decât în orașele din Europa de Vest. Conform datelor statistice, finlandezii cheltuiesc de obicei pentru transport, mancare și timp liber aproximativ 40% din salariu. Prețurile mașinilor sunt cu 24% mai mari în Finlanda decât în UE. Prețul hainelor este mai mare cu 10%, al încălțămintei cu 20% mai mare decât media în UE. Mâncarea este cu 22% mai scumpă decât în UE.

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

Cetățenii români pot cumpăra / închiria o locuință în Finlanda fără nici o restricție. În Helsinki, în medie, o garsonieră poate fi închiriată pentru circa 700-1000 euro/lună iar un apartament de 3 camere pentru circa 1350 - 2000 euro/lună. (http://www.numbeo.com/cost-of-living/city_result.jsp?country=Finland&city=Helsinki)

5. Cum este reglementat sistemul sanitar?

Dreptul la servicii de sănătate rezultă din rezidență.

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

Serviciile de sănătate primară acordate sunt: examinarea și tratamentele medicale, transportul pacienților, sănătate dentară, sănătate mintală, îngrijiri medicale acordate copiilor, consiliere familială, servicii de sănătate acordate în școli, de screening, de reabilitare, sănătate ocupațională.

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

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

În ceea ce privește costul medicamentelor aceste sunt rambursate total sau parțial în funcție de veniturile bolnavilor. Puteți fi rambursat pentru medicamentele pe care le achiziționați după ce ați atins limita de 50 EUR pe an calendaristic. În plus este stabilit un quantum anual de 577,66 euro la nivelul anului 2020 peste care suma reprezentată de co-plată este rambursată la nivel de 100%. După depășirea acestui prag, la fiecare nouă achiziție de medicamente asiguratul achita o coplată de 2,5 euro. De asemenea, pentru a beneficia de rambursare medicamentelor acestea trebuie achiziționate respectând instrucțiunile medicului curant și cu o cadență de 3 luni.

De asemenea sunt acoperite costurile de deplasare ocazionate de boală în limita a 300 euro/an/persoană.

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

6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?

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

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

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

Informații suplimentare pot fi obținute accesând site-ul Ministerului Educației și Culturii din Finlanda (<http://minedu.fi/en/frontpage>).

7. Cum este viața socială și culturală?

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

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

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

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

Documente necesare:

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

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

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

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

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

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

9. Cum este reglementat transportul?

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

E. Asigurări sociale:

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?

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

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

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

Străinii care beneficiază de prestații sociale din partea altor state membre UE sau sunt acoperiți de sistemul de securitate al altei țări nu vor primi prestații sociale din partea sistemului finlandez de securitate socială. Străinii care se încadrează în această categorie sunt:

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

Dacă un cetățean străin urmează să lucreze în Finlanda în baza unui contract de muncă cu o durată de cel puțin 2 ani, acesta, în mod normal, va fi acoperit de sistemul de securitate socială finlandez din momentul în care acesta se mută în Finlanda. De asemenea, sunt acoperiți de sistemul finlandez de securitate socială membri de familie ai lucrătorilor străini care lucrează în Finlanda și au un contract de muncă cu o durată de cel puțin 2 ani.

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

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

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

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

- relații de muncă pentru o perioadă mai scurtă de 6 luni: în acest caz, lucrătorii au acces la o paletă restrânsă de drepturi la prestații sociale din partea sistemului de securitate socială finlandez; trebuie însă ca nivelul salarial să nu fie mai redus decât minimum stabilit în Finlanda (care la nivelul 2020 trebuie să fie de minim 723,69 euro/lună);
- relații de muncă pentru o perioadă cuprinsă între 4 luni și 2 ani: în acest caz lucrătorul are dreptul la prestații de sănătate, la alocație pentru îngrijirea copilului la domiciliu și la alocație pentru copil de la începutul raportului de muncă; de asemenea va avea dreptul la pensie pentru limită de vârstă, la pensie pentru urmași și va fi acoperit de legislația în materie de șomaj.
- relații de muncă pentru o perioadă de peste 2 ani: în acest caz lucrătorul este complet acoperit de sistemul de protecție socială finlandez, fiind eligibil pentru prestațiile acordate de KELA.

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

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

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

Un cetățean străin care lucrează pentru un angajator finlandez în Finlanda trebuie să fie asigurat împotriva accidentelor de munca de către angajator. Asigurarea trebuie să acopere atât accidentele ce pot avea loc în timpul programului de lucru cât și accidentele de traseu (de acasa până la locul de muncă și invers).

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

Informații suplimentare pot fi obținute accesând site-ul: <https://www.ttl.fi/en/>

2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?

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

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

Au dreptul la prestații pentru șomaj persoanele cu rezidența în Finlanda aflate în căutarea unui loc de muncă, ce au între 17 și 64 de ani și care sunt apte de muncă, sunt disponibile pentru muncă, caută un loc de muncă cu program întreg de lucru și se află în situația de a avea nevoie de asistență financiară.

Persoanele cu vârste cuprinse între 65 și 67 de ani pot primi prestații de șomaj doar când sunt temporar disponibilizați.

Pentru a se putea califica pentru obținerea prestațiilor de șomaj, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, care au lucrat ca angajați anterior, trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- trebuie să fi lucrat cel puțin 26 de săptămâni în ultimele 28 de luni precedente șomajului;
- trebuie să fi lucrat cel puțin 18 ore/săptămână iar, dacă nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, să fi obținut, la nivelul anului 2020, un salariu cu un quantum minim de 1.236 euro/lună pentru program de lucru de 8 ore sau 57,49 euro/zi sau 7,19 euro/ora pentru program parțial de lucru.

În cazul persoanelor care au lucrat ca liber profesioniști, pentru a se putea califica pentru obținerea prestațiilor de șomaj, trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- să fi avut statut de liber profesioniști cel puțin 15 luni în ultimele 48 de luni precedente șomajului;
- să fi înregistrat un venit de cel puțin 1.090 euro/lună la nivelul anului 2020.

Șomerii aflați în căutarea unui loc de muncă, înregistrați la autoritatea competentă, respectiv *TE Office*, pot primi o indemnizație de șomaj din partea statului finlandez astfel:

- Indemnizație de șomaj raportată la venitul anterior (*ansiopäiväraha*) ce este acordată de către fondul de șomaj competent, la care șomerul este afiliat. Această indemnizație poate fi acordată pentru o perioadă maximă de până la 400 de zile.

sau

- Indemnizație de șomaj de bază (*peruspäiväraha*) acordată de către Institutul de Securitate Socială din Finlanda, respectiv KELA;

Acest tip de indemnizație este acordată persoanelor care și-au pierdut locul de muncă dar nu sunt asigurate la un fond de șomaj. Indemnizația este plătită pentru maximum 400 de zile, iar dacă la sfârșitul acestei perioade persoana este încă șomeră poate solicita subvenția pentru integrarea pe piața muncii.

Dacă beneficiarul a lucrat mai puțin de 3 ani va primi indemnizația de șomaj pentru maximum 300 de zile. Dacă beneficiarul a depășit vârsta de 58 de ani acesta are dreptul la indemnizația de șomaj pentru o perioadă de maximum 500 de zile.

Indemnizația de șomaj de bază se plătește lucrătorilor care au lucrat cel puțin 26 de săptămâni în cei 2 ani și jumătate anteriori pierderii locului de muncă, având un contact de muncă de cel puțin 18 ore/săptămână și care au primit un salariu conform prevederilor contractului colectiv de muncă aplicabil.

La nivelul anului 2020, valoarea indemnizației e de 33,66 euro/zi și se plătește pentru 5 zile/săptămână. Suma crește dacă în aceeași casă locuiesc și copii sub 18 ani astfel:

- cu 5,28 euro/zi pentru un copil;
- cu 7,768 euro/zi pentru doi copii;
- cu 10euro/zi pentru trei sau mai mulți copii.

sau

- Subvenție pentru integrarea pe piața muncii (*työmarkkinatuki*) acordată de către KELA, dacă nu îndeplinesc condițiile pentru obținerea indemnizație de șomaj raportată la venit sau indemnizația de șomaj de bază ori au primit deja acest timp de indemnizație pentru perioada maximă prevăzută de lege, de 400 zile. Această subvenție poate fi obținută de următoarele categorii de șomeri:
 - absolvenții de instituții de învățământ care nu și-au găsit un loc de muncă imediat după absolvire; tinerii de 17 ani care nu și-au definitivat studiile de formare profesională nu pot beneficia de acest drept decât pe perioada participării la cursuri/practică pentru formare profesională; tinerii între 18 și 24 de ani pot beneficia de acest drept numai dacă nu au refuzat un loc de muncă sau un curs de perfecționarea profesională oferite de către autoritatea competentă TE Office.
 - șomerii care au depășit perioada maximă legală de acordare a indemnizației de șomaj raportată la venitul anterior (400 zile).

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

3. Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?

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

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

Tipuri de prestații acordate în caz de boală:

Indemnizația zilnică de boală:

- se acordă angajaților cu vârste cuprinse între 16 și 67 de ani a căror stare de boală este certificată de un medic și care, înainte de a se îmbolnăvi, au lucrat cel puțin 3 luni; se plătește pentru o perioadă maximă de 300 de zile lucrătoare
- cuantumul indemnizației variază în funcție de venit.

Recuperarea medicală:

- acordarea serviciilor de terapie pentru persoane cu handicap, cele care au suferit un accident de muncă sau care prin munca pe care o desfășoară își periclitizează sănătatea;
- costurile ocazionate de reabilitare sunt rambursate în totalitate;
- pe perioada de recuperare medicală bolnavul primește o alocație.

Indemnizație de handicap și îngrijiri:

- indemnizația de handicap pentru minorii de până la 16 ani;
- indemnizația de handicap pentru adulți (persoanele de peste 16 ani);
- indemnizația de îngrijire pentru pensionari.

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

Sistemul de securitate socială din Finlanda, prin autoritatea competentă din această țară, Instituția de Securitate Socială, respectiv KELA, acordă familiilor prestații sociale în vederea sprijinirii creșterii copiilor. Cuantumul acestora se majorează anual cu rata inflației.

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

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

Concediul de maternitate se acordă pentru 105 zile de zile lucrătoare, inclusiv sâmbetele. Se acordă cu 1-2 luni înainte de nașterea copilului, în funcție de opțiunea viitoare a mamei;

Concediul de paternitate se acordă tatălui timp de 54 de zile după nașterea copilului, din care 1-18 zile, concomitent cu concediul de maternitate;

Concediul parental se acordă total sau parțial pentru 158 de zile, la expirarea perioadei de concediu de maternitate;

Concediu temporar de îngrijire a copilului se poate acorda pentru 1-4 zile în cazul îmbolnăvirii copilului cu vârsta de până la 10 ani;

Absența temporară pentru motive familiale - în vederea îngrijirii unui membru al familiei sau al unei rude apropiate ca urmare a unei boli sau a unui accident.

Trusoul copilului – înainte de nașterea copilului familia poate opta pentru o sumă de bani (170 euro) ori pentru produsele necesare în primele zile de viață ale copilului. Acest drept se poate obține și în cazul adopției unui copil dacă acesta are până la 18 luni.

Indemnizația de maternitate - cuantumul acestei indemnizații diferă în funcție de veniturile mamei, supuse impozitării anterior nașterii copilului. La nivelul anului 2020 cuantumul nu poate fi inferior sumei de 28,94 euro/zi lucrătoare (luni-sâmbătă, exclusiv duminica sau zilele declarate libere). Femeile însărcinate care, din cauza condițiilor de muncă (expunerea la substanțe chimice, radiații, boli infecțioase etc.) nu își pot desfășura activitatea lucrativă până cu 1 sau 2 luni înainte de naștere, întrucât ar supune astfel fătul la situații de risc, iar angajatorii nu le pot oferi un alt loc de muncă fără riscuri, pot începe concediul de maternitate înainte, fără afectarea acestui drept. Pentru perioada suplimentară de concediu de maternitate acordat din motivele menționate mai sus viitoarea mamă primește o indemnizație de maternitate specială în același cuantum cu indemnizația obișnuită de maternitate.

Indemnizația de paternitate - cuantumul acestei indemnizații diferă în funcție de veniturile tatălui supuse impozitării anterior nașterii copilului. La nivelul anului 2017 cuantumul nu poate fi inferior sumei de 28,94 euro/zi lucrătoare (luni-sâmbătă, exclusiv duminica sau zilele declarate libere). Aceasta nu poate fi acordată dacă în respectiva perioadă beneficiarul lucrează sau frecventează cursurile unei instituții de învățământ în regim full-time. De asemenea, pentru a putea beneficia de acest drept, tatăl trebuie să locuiască împreună cu mama copilului și să fi fost acoperit de sistemul de securitate socială finlandez cel puțin 180 de zile înainte de data estimată a nașterii.

Indemnizația parentală - cuantumul acestei indemnizații diferă în funcție de veniturile beneficiarului supuse impozitării anterior nașterii copilului. La nivelul anului 2017 cuantumul nu poate fi inferior sumei de 28,94 euro/zi lucrătoare (luni-sâmbătă, exclusiv duminica sau zilele declarate libere). Se acordă pentru perioada în care copilul are vârsta cuprinsă între 3 și 9 luni.

Alocația pentru copil se acordă până la vârsta de 17 ani copilului care locuiește în Finlanda. La nivelul anului 20207 cuantumul diferă în funcție de numărul copiilor din cadrul familiei care au dreptul la această alocație astfel: 1 copil –94,88 euro/lună, 2 copii –104,84 euro/ lună, 3 copii – 133,79 euro/lună, 4 copii – 163,24 euro/lună, 5 copii sau mai mulți – 182,69 euro/lună.

Alocația pentru îngrijirea copilului la domiciliu se acordă pentru copiii cu vârsta de până la 3 ani care nu frecventează creșa/gradinița de stat. La nivelul anului 2020 pentru primul copil care îndeplinește condițiile menționate această alocație este în cuantum de 341,69 euro/lună, la care se adaugă o sumă de 102,3 euro/lună pentru fiecare alt copil cu vârsta de până la 3 ani și 65,73 euro/lună

pentru copilul de peste 3 ani dar care nu a depășit vârsta școlară. Pentru familiile cu venit mic, se mai acordă un supliment al acestei alocații de maximum 181,07 euro/lună. Alocația se majorează anual cu rata inflației.

Alocația pentru copilul care frecventează creșa/grădinița privată sau poate fi solicitată de părinții care lucrează și locuiesc împreună cu copilul care frecventează o creșa/grădinița privată. Această alocație este în cuantum de 64 euro/lună sau 173,95 euro/lună în funcție de perioada petrecută de copil la grădiniță (program redus, respectiv, întreg). Pentru familiile cu venit mic se mai acordă un supliment al acestei alocații. Alocația se majorează anual cu rata inflației.

Alocația alimentară pentru copil se acordă dacă, în urma divorțului părinților, părintele care trebuie să plătească pensie alimentară se află în imposibilitatea de a o face sau cuantumul acesteia din urmă este mai mic decât cuantumul alocației alimentare acordată de către stat. Alocația alimentară pentru copil se acordă până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani. De asemenea, poate solicita acest tip de alocație părintele care a adoptat singur un copil sau în cazul în care paternitatea unui copil născut în afara căsătoriei nu a putut fi demonstrată. În cazul divorțului dintre părinți, pentru a obține această alocație trebuie să existe un acord de îngrijire a copilului confirmat de serviciu social local sau printr-o decizie judecătorească cu privire la îngrijirea copilului (stabilirea pensiei alimentare). Rambursarea parțială a cheltuielilor efectuate în clinici private de sănătate în situația îmbolnăvirii copilului (examinare / tratament).

Alocația specială pentru îngrijire se acordă părinților care iau parte la tratamentul sau reabilitarea copiilor lor în spital sau acasă, în cazul îmbolnăvirilor severe, când necesită îngrijiri permanente la domiciliu. Această alocație se poate plăti pentru maximum 60 de zile lucrătoare/an. Cuantumul alocației diferă în funcție de venitul solicitantului.

Alocația pentru persoane cu dizabilități de până la 16 ani, variază între 93,05 euro/lună și 421,03 euro/lună, în funcție de gravitatea handicapului.

Ajutorul pentru adopție se acordă părinților care adoptă un copil din afara granițelor cu scopul de a acoperi o parte din cheltuielile ocazionate de aceasta. Părinții trebuie să fie rezidenți în Finlanda, adopția să fie derulată prin intermediul unei agenții internaționale de adopții iar autoritatea competentă din Finlanda trebuie să-și fi dat acordul în acest sens. Cuantumul ajutorului pentru adopție este diferit în funcție de țara din care a fost adoptat copilul (Ex. Taiwan – 9.000 euro, Thailand – 5.000 euro, alte țări – 7000 euro). Dacă se adoptă mai mult de un copil, se primește încă 30% din suma respectivă pentru fiecare alt copil adoptat.

Pentru a avea dreptul la indemnizații părinții trebuie să fie acoperiți de sistemul de securitate socială din Finlanda.

5. Cum este reglementat sistemul național de pensii?

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

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

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

În anul 2017 a fost demarata reforma sistemului de pensii în Finlanda. Va exista o perioadă de tranziție care se va încheia în 2025.

Conform legislației în vigoare din Finlanda, vârsta standard de pensionare este în continuare de 65 ani pentru persoanele născute înainte de 1965. Pentru persoanele născute în anul 1965 sau mai târziu vârsta de pensionare va fi determinată în raport cu speranța de viață.

Tipuri de pensii:

Pensia națională înlocuiește pensia pentru limită de vârstă și pensia pentru persoane cu dizabilități

Pensia pentru limita de vârstă se acordă în continuare persoanelor născute înainte de 1965 care au împlinit vârsta de 65 de ani.

Pensia anticipată pentru limită de vârstă se acordă în continuare persoanelor născute înainte de 1958 care au împlinit vârsta de 63 de ani și celor născute în perioada 1958 și 1961 care au împlinit vârsta de 64 de ani.

De asemenea, continuă să primească pensia de șomaj persoanele care s-au născut înainte de 1958 și care la sfârșitul carierei lor se află în șomaj prelungit.

Pensia națională variază în funcție de veniturile anterioare pensionării, având un quantum de 662,86 euro/lună dacă beneficiarul trăiește singur și de 591,79 euro/lună dacă acesta este căsătorit sau locuiește împreună cu partenerul de viață.

Pensia garantată care completează quantumul pensiei naționale în scopul acordării unui nivel de viață decent beneficiarilor. Pensia garantată este variabilă în funcție de veniturile beneficiarului, având un quantum maxim de 834,52 euro/lună în 2020. Aceasta este plătită integral numai dacă beneficiarul nu are nici un alt venit din pensii.

Pensie de sprijin care se acordă persoanelor care la sfârșitul carierei se află în șomaj prelungit de peste 5 ani fără sau cu puține întreruperi. Condițiile pentru ca o persoană să poată beneficia de pensia de sprijin sunt: să locuiască în Finlanda, la 1 septembrie 2016 să fi împlinit deja 60 de ani, au sub 65 de ani, la 31.08.2016 avea dreptul la subvenție pentru integrarea pe piața muncii și în perioada 1.09.2010 și 31.08.2016 a primit subvenție pentru integrarea pe piața muncii pentru cel puțin 1250 zile sau indemnizație de șomaj pentru perioada maximă de timp în plus față de beneficiul subvenției. Quantumul acestei pensii este egală cu cea garantată. Nu pot primi pensie de sprijin persoanele care beneficiază de pensie națională (pentru limită de vârstă sau persoane cu dizabilități), pensie garantată, pensie bazată pe venitul realizat înainte de pensionare, compensație pentru închiderea unei ferme, indemnizație de boală sau de reabilitare, pensie privată sau orice beneficiu echivalent primit din partea unui sistem de securitate socială din altă țară.

Pensionarii au în continuare dreptul la ajutor pentru plata chiriei dacă trăiesc permanent în Finlanda și au venituri reduse.

6. Care sunt prevederile privind formularele electronice?

Vechile formulare europene, aplicabile prin Regulamentul 1408/1971 și 574/1972, au fost înlocuite cu documente electronice structurate (SED), care circulă între instituțiile competente din statele membre în format electronic (conform prevederilor noilor Regulamente europene nr. 883/2004 și 987/2009).

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

7. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?

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

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

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

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

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România

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

2. Detașarea

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

Începând cu data de 1 mai 2010, au intrat în vigoare noile dispoziții în materie de legislație aplicabilă lucrătorilor care se deplasează în interiorul Uniunii Europene, conținute în Titlul II al Regulamentul (CE) 883/2004 (articolele 11-16 dar în special prevederile art. 12) (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2004R0883:20130108:RO:HTML>) și în Titlul II al Regulamentul de aplicare 987/2009 (articolele 14-21) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009R0987&from=RO>

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

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

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

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

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

Atenție: Obligatorietatea notificării Agenției pentru Sănătate și Securitate la Locul de muncă (Tyosuojelu) în cazul detașării lucrătorilor străini în Finlanda!

În toamna anului 2017 au intrat în vigoare prevederile legislative conform cărora companiile străine care detașează lucrători străini în Finlanda trebuie să notifice acest lucru autorităților competente finlandeze.. Pentru informații suplimentare puteți accesa site-ul <http://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/posted-worker> sau contacta inspectorul muncii Anu Ikonen (tel: 00358.295.018.000, e-mail: anu.ikonen@avi.fi).

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

În România:

Ministerului Afacerilor Externe:

Website: www.mae.ro

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

Adresa: Strada Dem. I Dobrescu, nr.2 B, sector 1, București

E-mail: relatiicupublicul@mmuncii.ro

Telefon: 004 021 313 62 67

Website: www.mmuncii.ro

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Adresa: Strada Avalanșei nr. 20-22, sector 4, București

Direcția Relații Internaționale, EURES și Mediere:

E-mail: dmm@anofm.ro

Telefon: 004 021 311 07 73

Website: www.anofm.ro /

Casa Națională de Pensii Publice

Adresa: Strada Latină nr. 8, sector 2, București
Str. Latină nr. 8, sector 2, București, cod poștal 020793
E-mail: petitii.sesizari@cnpp.ro sau dre@cnpp.ro
Telefon: [021/316.94.08](tel:0213169408)
Website: <https://www.cnpp.ro/home>

Agencia Națională de Plăți și Inspecție Socială

Adresa: Bld. General Gheorghe Magheru, nr. 7, Sector 1, București, cod poștal: 010322
Telefon: 004021/313.60.47
E-mail: secretariat@mmanpis.ro
Website: www.prestatiisociale.ro

Inspeția Muncii

Adresa: Strada Matei Voievod nr. 14, sector 2, București
Telefon: 004021/302.70.30, 021/302.70.54
Website: www.inspectiamuncii.ro

Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS)/Biroul Relații cu Asigurații

Adresa: Calea Călărașilor 248, bl.S19, sector 3, București
Tel. gratuit: 0372.309.262
Fax. 0040372.309.165
Tel-verde: 0800.800.950
E-mail: republas@casan.ro, republ33@casan.ro
Website: www.cnas.ro

În Finlanda:

Te Office: <http://www.mol.fi/mol/en/index.jsp>

Ministerul Muncii și Economiei din Finlanda: <http://tem.fi/en/frontpage>

Biroul Finlandez de Imigrare: http://www.migri.fi/working_in_finland

Ministerul Asigurărilor Sociale și Sănătății din Finlanda:

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

Inspeția Muncii din Finlanda: <http://www.tyosuojelu.fi/web/en/home>

Ambasada României în Finlanda: <http://helsinki.mae.ro/>

Informațiile conținute în acest material sunt actualizate conform legislației în vigoare la

1.04.2020