

Füzetünket a EURYDICE, az Európai Közösség oktatási információs hálózata és az EURES, az Európai Foglalkoztatási Szolgálat anyagainak felhasználásával készítettük el.

Felelős kiadó:
Vladiszavlyev András igazgató

2004. december

Csongrád Megyei Munkaügyi Központ
Nemzeti Pályainformációs Központ
6721 Szeged
Bocskai u. 10-12.
www.npk.hu

*Ez a kiadvány az Európai Bizottság Leonardo da Vinci programja támogatásával készült.
A kiadványban foglaltak nem szükségszerűen tükrözik az Európai Bizottság álláspontját.*

Tartalomjegyzék

A finn oktatási rendszer bemutatása	3
A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Finnországban.....	10
Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok.....	13
A foglalkoztatás szabályozása	18
Munkajog	21
Esélyegyenlőség munkavállaláskor	25
Társadalombiztosítás.....	29

A finn oktatási rendszer bemutatása

1. Az oktatásban részesülők létszáma és az oktatás nyelve

2003-ban 580.000 tanuló vett részt a kötelező oktatásban. Finnországban két hivatalos nyelvet használnak, a finnt és a svédet. Az általános és a felső középfokú oktatásban részt vevő tanulók mintegy 5 %-a jár olyan iskolába, ahol svéd nyelven folyik az oktatás. Mindkét nyelvcsoporthoz rendelkeznek megfelelő oktatási intézményekkel a felsőoktatás szintjén is. Más oktatási intézményekben a tantárgyaknak legalább egy részét egy idegen nyelven oktatják (legtöbbször angolul). Lappföld számi nyelvet beszélő térségeiben a helyi önkormányzatok kötelesek gondoskodni számi nyelven folyó tanításról is. Gondot fordítanak egyben a roma és más kisebbségek, valamint a jelbeszédet használni kényszerülők részére biztosított oktatás megszervezésére.

2. Az államilag finanszírozott oktatás közigazgatási ellenőrzése és köre

Az oktatási rendszer működtetése az Oktatási Minisztérium feladata. Az Országos Oktatási Tanács együttműködik a minisztériummal az általános és középfokú oktatás, valamint a felnőttoktatás céljainak, szakmai tartalmának és módszereinek a fejlesztésében. Ezen túlmenően mind a hat finnországi tartománynak megvan a maga oktatási és kulturális szervezete, amely foglalkozik e feladatokkal. A helyi igazgatási feladatok ellátása az oktatásügyben meghatározó szerepet betöltő helyi önkormányzatok feladata.

Az általános és felső középfokú oktatást biztosító legtöbb intézmény fenntartását a helyi önkormányzatok, vagy a közös önkormányzati tanácsok (önkormányzati szövetségek) végzik. A magánkézben lévő oktatási intézmények állami felügyelet alatt működnek: a Nemzeti Alaptanterv alapján oktatnak és az Országos Oktatási Tanács által meghatározott vizsgáztatási irányelveket érvényesítik. Ugyanakkor az államilag finanszírozott iskolákkal azonos szintű állami támogatásban részesülnek. Az oktatásügy finanszírozásának feladata megoszlik a központi kormányzat és a helyi önkormányzatok között. Az általános és középfokú oktatás finanszírozásából az állam – átlagosan – 57 százalékot vállal, míg a fennmaradó 43 % az önkormányzati hozzájárulásból tevődik össze.

A helyi önkormányzatok határozzák meg az iskolák részére biztosított autonómia mértékét. Az iskolák jogosultak az oktatási szolgáltatásokat a saját igazgatási megoldásaiknak megfelelően teljesíteni, amennyiben egyébként eleget tesznek az oktatási törvényben előírt alapvető feladataiknak.

A legtöbb műszaki főiskola önkormányzati, vagy magán kezelésben működik. Az összes egyetemet az állam tartja fenn és kiterjedt körű autonómiával rendelkeznek.

Nincs külön iskolai szakfelügyelet és az állami hatóságok már korábban beszüntették az iskolákban tett szakfelügyelői látogatásokat. Az oktatási szolgáltatásokat végzők tevékenységeihez a jogszabályokban meghatározott célok és a nemzeti alaptanterv ad iránymutatást. A rendszer támaszkodik a tantervben meghatározott célok teljesítése érdekében tett erőfeszítések keretében a tanárok szakmai hozzáértésére. Erős figyelem irányul mind az önértékelés, mind a külső értékelés fontosságára.

3. Iskolai előkészítő oktatás

Születésüktől hatéves koruk eléréséig a gyermekek állami óvodákba, vagy kisebb, családi házakban szervezett magánóvodákba járhatnak, a szülők jövedelmétől függően meghatározott, ésszerű mértékű díj fizetése ellenében. 2001 óta minden hatéves gyermek jogosult ingyenes iskolai előkészítő oktatásban részt venni. Mindegyik önkormányzat szabadon döntheti el, hogy indítanak-e előkészítő oktatást az iskolákban, az óvodákban, vagy törvényben meghatározott magánóvodákban, vagy más, e célnak megfelelő helyen. 2002-ben a hatéves gyermekek 98 százaléka részt vett az iskolai előkészítő oktatás valamilyen formájában.

4. Kötelező nappali oktatás

Fázisok

Általános iskola (<i>Peruskoulu/Grundskola</i>)	
1. – 6. osztály	7 – 12 éves életkor
7. – 9. osztály	13 – 16 éves életkor

Az első hat évfolyamon rendszerint egy tanító oktatja az összes tantárgyat, míg a többi három évben minden tárgyat külön tanár oktat.

Felvételi követelmények

A gyermekeknek abban az évben kell megkezdeniük általános iskolai tanulmányaikat, amelyikben betöltik a hetedik életévüket. A gyermekek mintegy egy százaléka kezdi az iskolát egy évvel korábban, de ehhez be kell mutatni a gyermek iskolaérettségéről szóló igazolást. Minden alapfokú oktatás ingyenes. A helyi hatóságok általában igyekeznek mindegyik gyermeket a lakóhelyéhez legközelebbi iskolában elhelyezni, viszont a szülők – bizonyos korlátozásokkal ugyan, de – élhetnek szabad iskolaválasztási jogukkal.

Az iskolai nap / hét / év hossza

Az augusztus közepe és június eleje közötti iskolai időszak 190 nappól áll. Az iskolákban heti öt napon van tanítás és a heti óraszám 19 és 30 között változik, az oktatás szintjétől és a felvett fakultatív tárgyak számától függően. Emellett, a helyi önkormányzatok a hivatalos ünnep- és szünnapokon mellett megállapíthatnak további iskolaszüneti napokat.

Osztálylétszám / tanulók csoportosítása

Semmilyen rendelkezés sem szabályozza az osztálylétszámot. A tanulócsoportok általában a hasonló korú gyermekekből állnak, ha azonban szükségesnek látszik, – különösen a kisebb iskolákban – eltérő életkorú gyermekek is taníthatók egy tanteremben. Az első hat osztályban a legtöbb tárgyat ugyanaz a tanár tanítja, de alkalmaznak szaktanárokat is, különösen az olyan tantárgyak esetében, mint a képzőművészetek, a zeneoktatás és a testnevelés. A 7 – 9. osztályba járó gyermekeknek csaknem minden tárgyat más tanár tanít.

Tanterv összeállítása és tartalma

A nemzeti alaptantervet az Országos Oktatási Tanács dolgozza ki, beleértve az oktatási célok és értékelési kritériumok megfogalmazását. E kereten belül az iskolák és a helyi önkormányzatok a helyi körülmények figyelembe vételével alakítják ki a saját tantervi szabályait. A tanárok ma-

guk választják meg oktatási módszereiket és az oktatáshoz felhasználni kívánt eszközöket és anyagokat. A nemzeti alaptanterv kötelező tárgyai az anyanyelv (azaz, a finn, vagy a svéd nyelv) és irodalom, a másik hivatalos nemzeti nyelv, idegen nyelvek, környezetvédelem, egészségügyi ismeretek, vallás, vagy etika, történelem, társadalomtudományi ismeretek, matematika, fizika, kémia, biológia, földrajz, testnevelés, zene, képzőművészetek, háztartási ismeretek. A tanulóknak nyújtanak konzultációs segítséget.

Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése

A tanárok a tanulók által a tárgyaik tekintetében elért haladást a tantervben megfogalmazott célokkal való összevetésben értékelik. Az értékelés a napi iskolai élet szerves része és évente legalább egyszer minden egyes tanuló kap egy, a teljesítményét értékelő jelentést. Ezentúl, még egy közbenső értékelő jelentést is ki kell adni iskolai évente legalább egyszer. Az elért eredmények értékelése folyamatosan, illetve a tanárok által meghatározott tesztek alapján esetleg történik. A záróbizonyítványt akkor állítják ki, ha a tanuló az általános iskolai tanulmányok teljes kilenc évét sikeresen elvégezte. A választható 10. évfolyam elvégzéséről külön bizonyítvány kerül kiállításra.

5. Felső-középiskolai és felsőoktatási képzés

Oktatás-képzés típusai

<i>Lukio/Gymnasium</i> (felső középiskolai oktatás) <i>Ammatillnen oppilaitos/Yrkesläroanstalt</i> (szakközépiskolai oktatási intézmény)	16 – 19 éves kor
---	------------------

Felvételi követelmények

A kötelező általános iskolai tanulmányaikat sikeresen befejező tanulók jogosultak részt venni a gimnáziumi, illetve a szakközépiskolai oktatás-képzésben. A felvételi eljárást döntően a nemzeti közös felvételi rendszer alkalmazásával folytatják le. A tanulók jogosultak felvételi kérelmet benyújtani bármelyik, az országban középiskolai oktatást biztosító oktatási intézményhez. Az intézmény a felvételi eljárás során főként a korábbi tanulmányi eredmények alapján választ, bár a szakközépiskolák által használt kiválasztási kritériumok között szerepel a pályázó korábbi munkagyakorlati tapasztalata és más, összehasonlítható tényezők, valamint az esetleges felvételi és képességi tesztek eredményei.

Bár az oktatás ingyenes, az iskola kérhet hozzájárulást a taneszközök, könyvek beszerzéséhez. Az általános iskolákból kikerülő fiatalok több mint 90 százaléka azonnal folytatja tanulmányait: kb. 54 % választja a gimnáziumot és 36 % a szakközépiskolai tanulmányokat. A középiskola bármelyik formájának elvégzése feljogosítja a hallgatókat a jelentkezésre valamelyik felsőoktatási intézménybe.

Tanterv összeállítása és tartalma

Az Országos Oktatási Tanács határozza meg a tantárgyakkal és tanulmányi modulokkal elérendő célokat és a nemzeti alaptanterv tartalmát mind a gimnáziumi, mind a szakközépiskolai oktatás és képzés körében. Az elfogadott nemzeti alaptanterv alapján minden oktatási intézmény elkészíti a saját, helyi tantervét. A gimnázium kötelező tantárgyai közé a következők tartoznak: anyanyelv és anyanyelvi irodalom, a másik hivatalos nemzeti nyelv, idegen nyelvek, matematika és természettudományok, humán- és társadalomtudományok, vallás, vagy etika, testnevelés és egészségügyi ismeretek, továbbá képzőművészetek és (kézügyesség-fejlesztő) gyakorlati tárgyak. Mind-

ezeken túl az összefoglaló tanterv tartalmaz szakosító és ismeret-alkalmazási tárgyakat, melyek tantervbe történő felvételéről az iskolák döntenek egyedileg. A diákokat tanácsadással is segíteni kell.

A szakközépiskolába járó tanulók alaptantervében szereplő tantárgyak a következők: anyanyelv, a másik hivatalos nemzeti nyelv, idegen nyelvek, matematika, fizika, kémia, társadalomtudományok és a munka világa, testnevelés és egészségügyi ismeretek, továbbá képzőművészetek és kultúra.

Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése

A gimnáziumi oktatás tanterve három évre készül, azonban az anyagot a tanulók elvégezhetik két, vagy négy év alatt is. Az oktatás szervezési módja nem kötődik évfolyami osztályokhoz. Mindegyik kurzust annak befejezésekor értékelik, és amikor a tanuló teljesítette az előírt számú kurzust, megkapja az iskolai záró bizonyítványt.

A gimnáziumi tanulmányok nemzeti szintű érettségi vizsgával végződnek, melyek négy kötelező vizsgát foglalnak magukban: a két hivatalos nemzeti nyelv, egy idegen nyelv és matematika, vagy humán, illetve természettudományi tárgy. A hallgatók fakultatív tárgyakat is felvehetnek a vizsgára. A teljes gimnáziumi tananyag teljesítését és az érettségi bizonyítvány megszerzését követően a hallgatók kapnak egy külön záró bizonyítványt is, feltüntetve benne a teljesített vizsga tantárgyak megnevezését és a kapott osztályzatokat. A szakközépiskolába járók is tehetnek érettségi vizsgát.

A szakközépiskolai oktatás és képzés az oktatás hét területét fedi le, 52-féle szakmai végzettséget lehet elérni, beleértve az összesen 112-féle tanulmányi programot. A tanulmányok elvégzése három évet vesz igénybe (120 kreditpont megszerzésével). Mindegyik szaktárgy esetében az elvégzett tanulmányok révén legalább 20 kreditpontot kell tényleges üzemi gyakorlat során megszerezni, továbbá teljesíteni kell a nyelvi és a különféle tudományágak, valamint szabadon választott tárgyak vizsgáit. A tanulmányok sorába tartozik a hallgatóval folytatott (opponensi) konzultáció és a záródolgozat elkészítése. Egyes tanulmányok kötelezőek, mások szabadon választhatók.

A hallgatók ismereteit és megszerzett képességeit az egyes tanulmányi modulok elvégzését követően értékelik. Az egyéni tanulmányi tervbe felvett összes tárgy elvégzését követően a hallgatók bizonyítványt kapnak az elért végzettségről.

6. Felsőoktatás

Intézménytípusok

A felsőoktatási szolgáltatásokat az egyetemek és a műszaki főiskolák, azaz szakirányú orientációjú felsőoktatási intézmények végzik. Mindkét terület kialakítja a saját tevékenységi profilját: az egyetemek a tudományos irányultságú kutatásra és oktatásra fektetik a hangsúlyt, míg a műszaki főiskolák gyakorlatiasabb irányultságú oktatást biztosítanak.

Felvétel

A finn oktatási rendszerben az érettségi bizonyítvány megszerzése elvileg mindenkit feljogosít a továbbtanulás lehetőségére. Ezen túl azok, akik valamelyik finnországi műszaki főiskolát vagy a középiskolai tanulmányokat követően szakközépiskolát, vagy hároméves szakmai tanulmányokat követően valamilyen szakképzettséget adó iskolát elvégeztek, általánosan lehetőséget nyernek

egyetemi felvételre. Egyetemek olyan kérelmezők pályázatát is elfogadhatják, akik az adott egyetem által elismert nyitott egyetemi tanulmányokat folytattak, vagy akikről az adott egyetem más módon, vagy okból gondolja, hogy rendelkeznek az egyetemi tanulmányok elvégzéséhez szükséges ismeretekkel vagy képességekkel.

Korlátozott számú felvétel ('*numerus clausus*') vonatkozik minden tanulmányi területre. Mivel minden szakra jelentős a túljelentkezés, az egyetemek különféle szelekciós kritériumokat alkalmaznak.

A műszaki főiskolákra való felvétel általános követelménye a gimnáziumi vagy szakközépiskolai érettségi. Más szavakkal, a következő pályázók kvalifikálhatnak sikerrel műszaki főiskolai tanulmányokra: a középiskolai érettségivel vagy záró bizonyítvánnyal rendelkező pályázók, a szakközépiskolát végzetek, vagy akik az ezekkel egyenértékű nemzetközi vagy külföldi végzettséggel rendelkeznek.

A műszaki főiskolákon a felvétel alapvetően a korábbi iskolai eredményektől és a munkahelyi tapasztalatoktól, valamint – sok esetben – a felvételi vizsgák eredményeitől függ.

Végzettségi szintek

Az egyetemi végzettségi rendszerben lehet alacsonyabb, vagy magasabb fokozatú diplomát szerezni. Az alacsonyabb ('*Bachelor*') szinthez 120 kreditpontot, a magasabb ('*Master*') szinthez 160 – 180 kreditpontot kell összegyűjteni 3, illetve 5-6 év alatt. Ezen felül, az egyetemek tudományos posztgraduális fokozatokat (okleveles végzettséget tanúsító '*licenciátus*' fokozat és doktori fokozat) is adhatnak.

Műszaki főiskolai diplomához a tanulmányi területtől függően 3,5 – 4,0 év alatt, illetve 140 – 160 kredit-pont megszerzését követően lehet jutni.

7. Felnőttoktatás és képzés

A fiatalok részére szánt valamennyi oktatási és képzési forma (az általános iskolától kezdve az egyetemi tanulmányokig) elérhető felnőttek számára is. Egyes oktatási intézmények kizárólag a felnőttek oktatására és képzésére szakosodtak. A felnőttoktatás és képzés az adott személyt alkalmazó gazdasági társaságnál folyó, munka közbeni oktatás formáját is öltheti.

A felnőttek számára szervezett középiskolai oktatásban a felnőttek a fiatalokkal együtt vehetnek részt ugyanabban az érettségi vizsga folyamatban. A felnőttek a fiatalok által elvégzett azonos szakközépiskolai végzettségeket szerezhettek.

A felnőttek iskolai tanulmányokba való bekapcsolódásának és különféle szakképzettségek megszerzésének egy rugalmas módját a szakmai hozzáértésre alapozott, kifejezetten a felnőttek számára kidolgozott kvalifikációs rendszer adja. Ennek keretében a jelentkező ú.n. kompetencia-teszt keretében mutathatja meg az adott területen elért szakmai jártasságát, függetlenül attól, hogy azt munka közben, tanulással, vagy egyszerűen szabadidős barkácsolás révén szerezte meg. A tanulmányok egyéni, az adott felnőtt képességeihez szabott tanulási tervekre alapozódnak. A kompetencia-alapú végzettségnek három szintje lehet: a szakközépiskolai végzettség, a továbbfejlesztett szakirányú végzettség és a szakértői szintű szakirányú végzettség. A kompetencia-alapú végzettségek megszerzésével kapcsolatos vizsgakövetelményeket az Országos Oktatási Tanács határozza meg. Másrészt viszont, a rendszer megszervezése és felügyelete a háromoldalú (a munkáltatók, az alkalmazottak és a tanárok képviselőiből álló) minősítő bizottságok feladata.

8. Különleges igények

Az általános iskolai oktatás körében a különleges igények kielégítésére elsősorban a normál oktatási rendszeren belül kerül sor. Ha egy tanulót valamilyen fogyatékosága, betegsége, késői fejlődés

dése, érzelmi kiegyensúlyozatlansága, vagy más rendellenességek miatt nem lehet a szokásos tanszakra vagy osztályba beintegrálni, akkor különleges oktatási helyre kell felvenni, vagy oda átirányítani. Az ilyen hely lehet speciális oktatást biztosító osztály, vagy más alkalmas hely, ahol a tanítást különleges képzettségű tanárok végzik. Az ilyen helyekre irányított, minden egyes tanulóra nézve egyedi tantervet kell kidolgozni. Ezen túl, a speciális támogatásra szorulókat is lehetőség szerint a normál oktatási intézményekben kell iskolai előkészítő oktatásban, illetve szakképesítést adó oktatásban részesíteni.

9. Tanárok

Az óvodákban dolgozó, tanítást, útmutatást végző személyzet tagjainak vagy egyetemi 'Bachelor' fokozattal, vagy műszaki főiskolai végzettséggel, vagy szakirányú szakképzettséggel kell rendelkezniük. Munkájukat más, megfelelő szakirányú végzettséggel rendelkező, gyermekgondozásban jártas szakemberek is segíthetik. Az általános iskola első hat évfolyamán dolgozó tanítók általában minden tárgyat tanítanak, míg a további három évfolyamon és a középiskolai szinten dolgozók egy-egy szaktárgyat tanítanak. Az általános iskolák alsó tagozatán tanítók 'Master of Education', míg a szaktanárok a szaktárgyukat illetően és pedagógusként 'Master' fokozattal rendelkeznek.

A tanítóképzőbe jelentkezőknek érettségi bizonyítvánnyal kell rendelkezniük. A felvételi írásos vizsgából, képességi tesztekkel és interjúkból áll. Egyes egyetemeken a vizsgáztatásba beletartozik csoport-szituációk megoldása és a képességek választható módon történő bemutatása.

A szaktanár-jelöltek az adott szaktárggyal (pl. matematika) foglalkozó, megfelelő egyetemi karra és szakra adják be jelentkezésüket, az általános eljárást követve. Az általános eljárás lefolytatása után külön kell pályázniuk a szaktanári oktatásban való részvételre. Egyes egyetemi szakokon közvetlenül is lehet szaktanári képzésre bejelentkezni.

A helyzettől és szaktárgytól függően, a szakközépiskolai és műszaki főiskolai tanári állásokra pályázókkal szembeni követelmények a következők: 1./ megfelelő felsőoktatási (vagy posztgraduális) képzést igazoló egyetemi diploma; 2./ megfelelő műszaki főiskolai diploma; vagy 3./ a megcélzott szakmai területen elért legmagasabb végzettségi szint igazolása, legalább háromévi, az adott szakterületen szerzett tapasztalat, és legalább 35 kreditpont összegyűjtésével járó, befejezett pedagógiai tanulmányok (52,5 ECTS - Európai Kreditátviteli Rendszer). Az egyetemi tanárjelölteknek doktori, vagy más, egyenértékű posztgraduális fokozattal kell rendelkezniük.

Folyamatban lévő oktatási reformok és oktatásügyi vitatémák

Általános iskolai oktatás

A kormány az iskoláskorú gyermekek részére a tantervi kereteken kívül tartott reggeli és délutáni tevékenységekre vonatkozóan kibővítette az általános iskolai oktatásról szóló törvényt. 2004. augusztus 12.-től kezdve az önkormányzatok jogosulttá válnak állami támogatásra az általános iskolai első és második osztályába járó, valamint a speciális oktatási módokat igénylő gyermekek részére szervezett ilyen jellegű tevékenységekkel kapcsolatban. Az önkormányzatok azonban nem kötelesek ilyen reggeli és délutáni tevékenységek szervezésére, viszont ha erre vállalkoznak, akkor erőfeszítéseik ellenében térítést kérhetnek a szülőktől. Az ilyen tevékenység céljait és tantárgyi tartalmát az Országos Oktatási Tanács 2004 elején határozta meg. A kormány is kiadott egy rendeletet a szükséges szakszemélyzettől megkívánt szakmai végzettségi szintekről. A kormány figyelemmel fogja kísérni a reggeli és délutáni tevékenységek (különórák) eredményességét és arról 2006-ban jelentést készít.

Gimnáziumi oktatás

Erősen vitatott téma az érettségi vizsgák reformja. A cél az, hogy gazdagabb választási lehetőségek álljanak a hallgatók rendelkezésére úgy, hogy a jelölteknek a saját anyanyelvi tárgyukon kívül három vizsgát kelljen választaniuk a második nemzeti hivatalos nyelv, egy idegen nyelv, a matematika és az általános jellegű tanulmányi tárgyak közül. A gimnáziumi tanulmányok vizsgarendszerét nemrégiben megreformálták (2006-tól kezdve válik hatályossá). Ennek egyik célja az volt, hogy segítsék a hallgatókat a számukra legmegfelelőbb felsőoktatási irány kiválasztásában.

Felnőttoktatás és képzés

A szakképzettségi területek nem megfelelő összetételét tekintik az egyik oknak arra vonatkozóan, hogy Finnországban miért vonulnak az emberek nyugdíjba átlagosan az 59. életévükben. Kutatási eredmények jelzik, hogy a számítógépek használatához szükséges képességek és az olvasási készség gyenge mivolta járul hozzá ahhoz, hogy az emberek – tudatalatti indíttatásból, vagy éppen tudatosan – nem vesznek részt felnőttoktatásban. A munkaképes korú lakosságon belül mintegy fél millióra tehető a csak alsó középfokú végzettséggel rendelkezők száma. Szakképzettük összetételének és munkahelyeik megtartására való képességüknek a javításához külön kormányprogram készült a 2003-2007 közötti időszakra. A program célja annak biztosítása, hogy a felső középfokú végzettséggel nem rendelkező felnőttek megfelelő szakképzést kapjanak, illetve szakmájukat illetően továbbképzésben vagy különleges szintet jelentő képzésben részesüljenek.

A vizsgálatot végző munkacsoport véleménye szerint az erőforrások nagyobb részét a felső középfokú szakképzettséget adó végzettség megszerzéséhez vezető, vagy ezt támogató tanulmányokra kellene fordítani. A tanulmányok elvégzésének célja az, hogy ösztönözzék a teljes felnőtt korú lakosságot és segítsék őket a tanulásban elért eredményeik javításában, tökéletesítsék az oktatás-képzésből már hosszabb ideje kimaradtak tanulási készségét és garantálják számukra a magasabb végzettségi szintek elérésének lehetőségeit. Az e program céljaira elkülönített erőforrások egy részét az információs társadalom által megkövetelt képességek fejlesztésére fogják felhasználni. A program célcsoportja a lakosság 30–59 éves korú rétege.

Felsőoktatás

A műszaki főiskolai posztgraduális végzettség egy új egyetemi végzettségi fokozatnak felel meg, és azokat kívánják megcélozni, akik valamelyik műszaki főiskolán szereztek diplomát, vagy más, azzal egyenértékű fokozatot és a műszaki főiskola elvégzése után legalább hároméves gyakorlati tapasztalattal rendelkeznek. Az új végzettségi fokozatot a munka világában érzékelhető igények alapján határozták meg és a program megvalósítására a felnőttoktatási célokkal összhangban kerül sor.

A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Finnországban

Az Európai Unió, az Európai Gazdasági Térség és Svájc állampolgárainak joguk van tartózkodási engedély nélkül Finnországban tartózkodni, munkát keresni és munkát vállalni, amennyiben a munkavégzés nem tart tovább három hónapnál. E határidőn túl már tartózkodási engedély szükséges, de a munkavégzésük nem engedélyköteles. A tartózkodási engedély általában öt évre szól. Abban az esetben, ha a munkaszerződése egy évnél rövidebb időre van kiállítva, a tartózkodási engedély érvényessége a munkaszerződéshez igazodik, azonban azok, akik munkát kaptak, finnországi oktatási programban vesznek részt, vagy önálló vállalkozási tevékenységbe kezdenek automatikusan megkapják a tartózkodási engedélyt.

Finnország 2006. májusáig nem nyitja meg munkaerőpiacát a magyar munkavállalók előtt, azaz a finnországi munkát megcélzó magyaroknak továbbra is szükségük lesz munkavállalási engedélyre, amelyet csak akkor kapnak meg, ha alkalmas hazai, illetve EU/EGK állampolgárságával rendelkező jelentkező nincs a kiírt pozícióra.

A finn kabinet közleményében utal arra, hogy a kétéves átmeneti időszak lejártával jelentést tesz a parlamentnek a hazai munkaerő-piaci helyzetről, és ennek fényében döntenek arról, hogy az első átmeneti szakasz lejártával feloldják-e a korlátozást vagy további három évre meghosszabbítják azt.

A finn kormány a szezonális munkavállalást és a nappali tagozatos diákok tanulás melletti munkavállalását engedélymentessé teszi. A finn rendszerben az elmúlt évi tapasztalatok szerint tíz magyar igénylőből kilenc megkapta a munkavállalási engedélyt.

Mi az, amit tudnunk kell, amikor megérkezünk Finnországba?

Magyar állampolgár jelenleg turizmus, látogatás vagy üzleti célból egy féléven belül legfeljebb kilencven napra utazhat be Finnországba. Más célú, vagy hosszabb idejű ott-tartózkodás esetén a beutazást megelőzően a budapesti, vagy más finn nagykövetségen vízumot illetve tartózkodási és munkavállalási engedélyt kell kérni.

Finnország része a schengeni egyezménynek, így magyar állampolgár ott-tartózkodása a schengeni térségen belüli tartózkodásnak számít, és mint ilyen, hat hónapon belül csupán abban az esetben minősül kilencven napig vízummentesnek, ha a jelzett időszakban nem tartózkodott ennyit más schengeni tagállamokban.

Ennél hosszabb idejű tartózkodás kiutasítást vonhat maga után.

Az útlevel érvényességére vonatkozóan nincs törvényi előírás, ha az útlevel a vízummentességi megállapodásban biztosított három hónapnál rövidebb időre érvényes, belépéskor felhívják az utazó figyelmét, hogy az útlevel lejárta előtt hagyja el az országot. (Ha valakinek a belépés napján jár le az útlevele, akkor is beutazhat, azzal a feltétellel, hogy aznap huszonnégy óráig elhagyja az országot.)

Annak, akinek nincs előre kifizetett szállása, belépéskor a tervezett tartózkodás minden napjára legalább negyven Euró-val kell rendelkeznie készpénzben vagy kártyán.

A tartózkodási és munkavállalási engedély

Az Európai Unió, az Európai Gazdasági Térség és Svájc állampolgárain kívül a külföldi munkavállalóknak munkavállalási engedélyre van szükségük ahhoz, hogy Finnországban dolgozhassa-

nak.

Finnországban nem létezik munkavállalói kvótarendszer, a finn munkaügyi központ abban az esetben tud kiállítani munkavállalási engedélyt a külföldiek számára, ha az ottani munkaerőpiac nem képes bizonyos időn belül megfelelő munkaerőt prezentálni egy adott munkaaajánlatra. Ezen túlmenően a munkaszerződésnek összhangban kell lennie a finn jogszabályokkal és hatályban lévő kollektív szerződésekkel, vagy amennyiben ilyen nincs, azzal a gyakorlattal, amely a finn munkavállalókra vonatkozik.

Fő szabály szerint a munkavállalási engedélyt már a Finnországba való belépés előtt kérvényezni kell. Ebben az esetben a munkáltató vagy a megbízó kikéri a munkaügyi központ véleményezését a külföldi munkaerő alkalmazhatóságáról. Amennyiben szükséges, a régió munkavállalási engedélyeivel foglalkozó munkaügyi központ, további információkat kérhet a munkáltatótól. A munkaügyi központ a kérelemre kiállítja véleményezést.

Abban az esetben, ha a külföldi dolgozó még saját hazájából adja be a kérelmet a tartózkodási engedélyre, a munkaügyi központ véleményezését szintén csatolnia kell.

A tartózkodási és a munkavállalási engedély ára ebben az esetben 134 €.

Amennyiben a külföldi munkavállaló már Finnországban van, ő maga is folyamodhat a munkavállalási engedélyért. A tartózkodási helyén a rendőrséghez kell beadnia munkavállalási kérelmét. Szükség esetén a rendőrség fogja kikérni a munkaügyi központ véleményezését. A rendőrség vagy a Bevándorlási Igazgatóság fogja meghatározni, hogy kiállítható-e a tartózkodási és a munkavállalási engedély. A munkavállalási engedély kérelmezése 40 €, a tartózkodási engedély díja 101 €.

Az eljárási idő attól függ, hogy további információ szükséges-e a kérelemhez, valamint a munka időtartama és természete a döntő.

A szezonális munkákhoz általában nem szükséges kikérni a munkaügyi központok véleményezését, ez lerövidíti az ügyintézés idejét. A legrövidebb eljárás néhány hét, a leghosszabb néhány hónapig tart.

A munkavállalási engedélyt határozott időre, de általában legalább egy évre állítják ki. Abban az esetben lesz egy évnél rövidebb időtartamú, ha a munkavégzés ennél rövidebb ideig tart, vagy ha az igénylő rövidebb időre kérte.

A munkavállalási engedélyt bizonyos foglalkozási területre állítják ki.

Az a külföldi, aki munkát akar végezni Finnországban, bizonyos kivételektől eltekintve köteles tartózkodási engedélyt is beszerezni. A tartózkodási engedély iránti kérelemhez csatolni kell:

- 2 útleveleképet,
- a finn munkaügyi szervek jóváhagyását,
- és egyéb, esetlegesen az adott kérelemhez szükséges igazolást.

Az ügyintézés néhány naptól két hónapig tart.

Általános tartózkodási engedély akkor is szükséges, ha a munkavállalási engedélyért nem folyamodik, csak hosszabb finnországi tartózkodást tervez.

A diplomák kölcsönös elismerése

Finnországban a külföldi képzettségek szakmai elismerését az Oktatási Minisztérium végzi. Az általa hozott határozatok az oklevelek elismerésére vonatkozóan két jogszabályon alapszanak. Az első (1597/1992) az Európai Unió és Európai Gazdasági Térség állampolgárai végzettségének elismerését szabályozza, a második (531/1986) minden más külföldi oklevél elismerésére vonatkozik. Mielőtt az országba utazik, ellenőrizze, hogy oklevele megfeleltethető-e egy hasonló finn végzettségnek. Ebben segítségére lehet a finn Oktatási Minisztérium.

Amikor a közszférába vagy olyan állásra ad be pályázatot, amely felsőfokú végzettséget vagy

legalább három éves középiskola utáni végzettséget igényel mindenképpen szüksége lesz az Oktatási Minisztérium elismerési határozatára.

Amennyiben a betöltendő állás a magánszférát érinti, az oklevél egyenlő értékét bizonyító határozat csak abban az esetben szükséges, ha a szóban forgó foglalkozás szabályozva van (pilóta, villanyszerelő).

A külföldön szerzett végzettségek tulajdonosainak a Nemzeti Oktatási Bizottsághoz kell fordulniuk a képzettségük elismeréséért. E célból a Nemzeti Oktatási Bizottságnál és a munkaügyi központokban elérhető kérvény formulát kell kitölteni, amely a következő Internet-címen szintén elérhető: www.oph.fi/info/recognition.

Az elismerési határozatot finnül és svédül adják ki. E határozat megszerzésére vonatkozó költség 168 €, valamint 10 € adminisztrációs díjat is felszámolnak.

A határozatot fizetés ellenében küldik el finn, EU vagy EGT országbeli címre. Fellebbezéssel a finn közigazgatási bíróságokon lehet élni a döntés ellen.

Más hatóságok

A következő szakmai kategóriák esetében a finnországi tevékenység folytatásához szükséges az elismerés: az egészségügy területe, állatorvos, közfinanszírozási revízor, könyvelő, ügyvéd és a halász. Azt a jogot, hogy Finnországban külföldön szerzett oklevéllel folytathassa tevékenységét azok a hatóságok adják meg, akik a kérdéses foglalkozás gyakorlását szabályozzák.

A felsőfokú oklevelek és tanulmányok elismerése

A külföldi bizonyítványok és oklevelek egyenlő értékének elismerése a közvetlenül érintett felsőfokú intézmények feladata. Szintén ezek az intézmények határozzák meg, hogy az oklevél lehetővé teszi-e az egyetem utáni tanulmányok folytatását.

Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok

Finnországnak körülbelül ötmillió lakosa van. A 2.600.000 fős munkaerő körülbelül az aktív (munkaképes korban lévő) lakosság 67%-át teszi ki. 2002-ben a munkanélküliségi ráta 9,1% volt (az Eurostat hivatalos adatai szerint). Március végén 289.100 munkakereső volt regisztrálva a munkaügyi központokban. A munkanélküliség csökken, habár a gazdasági fejlődés az utóbbi években nagyon bizonytalan volt. Finnországban a tartós munkanélküliség a jellemző, de ez is enyhült az utóbbi években. A munkanélküliség főként a szolgáltatóiparban, az egészségügy és a gondozás területén csökkent, míg az iparban és az egyetemi diplomás foglalkozásoknál emelkedett. A munkanélküliség a diplomások körében összességében véve alacsony Finnországban, azonban az információtechnikai és kommunikációs területen működő vállalatoktól történő elbocsátások következményeképpen a munkanélküliség kezd megjelenni a műszaki és gazdasági területen dolgozó felsőfokú végzettségűek körében.

Az iparban és a műszaki iparágakban a munkanélküliség újbóli megjelenése kifejezetten a férfiakat érinti, míg a munkanélküliség gyengülni látszik a szolgáltatások területén és az egészségügy-ápolás területein, ami főként a nőket érinti. A nők jelen vannak a munkaerőpiacon, foglalkoztatási arányuk körülbelül 66%-os, és főleg a teljes munkaidős állások a jellemzők.

Az új állások száma emelkedett. Az emelkedés a legerősebb mértékben az egészségügyben, a szociális területen, a kereskedelemben, a közlekedésben, és a szezonális változások szerint az erdészetben valamint az építőiparban (lakásépítés) a jellemző. Ezek az új állások gyakran határozott idejűek, de az összes foglalkoztatáshoz viszonyítva arányuk nem több, mint 20%. A részmunkaidős állások kevésbé elterjedtek Finnországban, az összes állásnak csak mintegy 9%-a.

Általában véve a finn munkaerőpiacon a munkanélküliség és a munkaerőhiány együttes módon jelenik meg. A munkaerő és az állások közötti aránytalanság egyaránt sújt egyes foglalkozási területeket és bizonyos régiókat. A dél-finnországi fejlődő központokban és a fővárosi régióban nagy a munkaerőigény, azonban a fizetések és bérek, a lakásárak és költségek színvonalához képest alacsonyak, ez pedig fékezi a külföldi munkaerő beáramlását és a Helsinki körzetébe történő új beköltözéseket.

Bizonyos foglalkozásokban az állások és a munkaerő közötti aránytalanság a munkaerőpiac új követelményeinek következménye. Az ipar korábban jellemző foglalkozásai a gépesítés következtében ma már kevesebb munkaerőt igényelnek, az újonnan létrejövő állásokban más, gyakran nagyon magas képzettség szükséges. A finn szolgáltatóipar valamelyest fejletlenebb, mint más nyugati országoké. A jövőben ennek a piacnak új, kisebb képzettségi követelményű állásokat kellene létrehoznia.

Munkaerőigény

A következő években a munkaerőigények növekedése várható, abból kifolyólag, hogy megkezdődik a demográfiai hullám generációjának nyugdíjazása és ezek az állások felszabadulnak. Becslések szerint egyre több munkaerőigény lesz a különböző szolgáltatási területek foglalkozásai vonatkozásában, valamint a szociális ellátások, az egészségügy, a szolgáltatások, az ipar és az építőipar területén.

A munkaerő elhelyezkedési zavarai a nem megfelelő tanulmányi szinttel és a kevés szakmai tapasztalattal függnek össze. Sok esetben személyes vonások is közbejátszanak.

A munkaerőhiány okai az olyan tényezők lehetnek, mint a fizetés és a munkaidő. Az egészségügy és a szociális gondozás területén egyértelműen a fizetés, a munkaidő, a szerződések rövid időtartama, valamint a munkavégzés helye és az alacsony képzettség képezik a munkaerőhiány okait. A gépjárműiparban, ahol a munkáltatók nehezen találnak járművezetőket, szerelőket és autóműszerészeket, a szakmai tapasztalat, a képzettség hiányával, valamint a jelentkezők sokoldalúságának hiányával magyarázható a betöltetlen álláshelyek nagy száma.

Az 1990-es években a tömeges munkanélküliség stagnálása volt jellemző, amely egy még befejezetlen strukturális átalakulás, valamint a régi ipari foglalkozások eltűnésének volt a következménye. Ezzel párhuzamosan, a munkavállalók ismeretei a munkaerőpiac új ágazataihoz viszonyítva, amelyben eddig soha nem látott gépiesítés lett a jellemző, elavulttá váltak. A munkanélküliségi ráta az ország keleti és északi részén a legmagasabb, ám ez országos átlagban az utóbbi években lassú, de állandó csökkenést mutat. Csupán Uusimaa környéke az, ahol az utóbbi időben a emelkedik munkanélküliség.

Az elmúlt években Finnországban a munkaerő mobilitása növekedett. Ez például azt jelenti, hogy az egészségügyben dolgozó ápolók személyes okok miatt készen álltak kivándorolni, még abban az esetben is, ha nem voltak munkanélküliek. A közegészségügy állásait bizonytalan feltételek jellemzik (részmunkaidő és határozott munkaidős állások). A másik réteg, aki külföldön igyekszik munkát találni, azok a fiatalok és diákok, akik a szakmai tapasztalatot és a nyelvi ismereteket külföldi munka útján próbálják megszerezni.

Munkaerőhiány

Munkaerőhiány a következő szakmákban tapasztalható:

- Irodai, valamint szállodai és más intézményi kisegítő és takarító,
- Taxisofőr, gépjármű és teherautó vezető,
- Kamion és nehézsúlyú-gépjármű vezető,
- Telefonos értékesítő,
- Forrasztómunkás,
- Gépjármű műszerész és autószerelő,
- Szakács,
- Gyermekfelügyelő,
- Fodrász, a szépségiparban dolgozók,
- Mezőgazdász és szakképzett zöldségtermelő,
- Fatermesztő és fakitermelési szakember,
- Ápoló,
- Informatikai elemző,
- Orvos,
- Fogorvos,
- Gyógyszerész,
- Ápoló és szülésznő,
- Középiskolai tanár,
- Általános iskolai tanár,
- Óvodai nevelő.

Munkaresési lehetőségek

Az álláskeresés

Az Európai Unió Finnországban dolgozó állampolgárai ugyanazokban a jogokban részesülnek a fizetés, a munkafeltételek, a lakáshoz jutás, a szakmai képzés, a társadalombiztosítás, valamint a szakszervezeti tagság tekintetében, mint a finn állampolgár. A család és a munkavállaló eltartása alatt álló személyek jöhetnek a munkavállalóval és ugyanazokban a jogokban részesülnek. Számos állás betöltéséhez szükséges a finn nyelvtudás.

Amennyiben a külföldi állampolgár véglegesen telepedik le Finnországban, a munkaügyi központ segítségével lesz az aktív életbe való beintegrálódásban. Az ügyfél beszélhet helyzetéről és képzési igényeiről és össze fognak állítani számára egy integrációs tervet.

A munkaügyi központ

Gyakorlatilag minden központi városban van munkaügyi központ. Ezek a központok az állam irányítása és finanszírozása alatt állnak. A nagyobb települések munkaügyi központjainál Eures tanácsadók is dolgoznak, akiket arra képezték ki, hogy a külföldi állampolgárok finnországi letelepedését segítsék. A munkaügyi központokban dolgozók általában svédül és angolul is beszélnek.

A munkaügyi központok minden szolgáltatása ingyenes.

Információt tudnak még nyújtani az üres állásokról országos szinten, a tanulmányi programokról, a munkaerőpiacról. Telefonon is érdeklődhet a munkaügyi központ hívóközpontjában: 0203 66066 Itt finnül, angolul és svédül állnak rendelkezésére.

Ezen túlmenően a magyar Eures tanácsadók is segítségével lehetnek a szükséges információk megszerzésében.

Hol jelennek meg az álláshirdetések?

Finnországban a legtöbb álláshirdetés a munkaügyi központokban és az írott sajtóban található. Számos ügynökség toboroz az interneten keresztül.

Ideiglenes munka, szezonális munka

Sok lehetőség van arra, hogy szezonális munkát találjon Finnországban. A Nemzetközi Mobilitási Központ (CIMO) számos ilyen programot koordinál. Ráadásul külföldi diákok számára is szerveznek gyakorlatokat különböző szervezetek. Ilyen az AISEC, FiMSIC, ELSA.

Jövedelmek és megélhetés

A szakmai élet fontos változásokon megy keresztül. A rövidtávú szerződések még a jól képzett munkaerő körében is gyakorinak számítanak manapság. A fizetések nem olyan magasak, mint ahogy azt egyesek képzelik, főként nem az adók levonása után.

Mindemellett a munkáltatók általában nagyon tisztességesek, és a fizetést gyorsan folyósítják. Amennyiben jogi természetű vagy esélyegyenlőség témájú problémával szembesül, a szakszervezeti megbízotthoz kell fordulnia.

A fogyasztói árak színvonala az uniós tagállamok más országaiéhoz közeli. A bevásárlási árak összehasonlításakor a finn árak szintje a legalacsonyabb a skandináv országoké közül és alig

haladja meg az OECD átlagát. A bevásárlás alig kerül többbe, mint az Egyesült Államokban, és olcsóbb, mint Svájc, Japán, Dánia vagy Norvégia. A skandináv országok magasabb árkatóriái az autók és az alkohol adójával magyarázható.

Az inflációs ráta 2002 március és 2003 márciusa között 1,6% volt.

A minimum fizetésekről és a munkafeltételekről gyakorlatilag minden szakmai kategóriában a szakszervezetek és a munkaadói szövetségek kötnek egyezséget. A kollektív szerződésekben rögzítve van például a túlóra fizetése, a munkaidő és az évi szabadnapok száma. Az ezekben a megállapodásokban rögzített munkafeltételek minden dolgozóra vonatkoznak, legyen az akár finn akár külföldi.

Az alkalmazása feltételeiről tárgyalhat munkáltatójával, azonban a munkaszerződésében szereplő feltételek soha nem lehetnek kedvezőtlenebbek a kollektív szerződésben foglaltaknál.

Amennyiben olyan munkafeltételeket fogadott el, melyek ennél rosszabbak, kártérítést kérhet.

Adózási szabályok

Az adók, különösen a jövedelemadó Finnországban magasabbak, mint a legtöbb európai országban. Ebből finanszírozzák az olyan szolgáltatásokat, mint az egészségügy, az oktatás, a gyerekek és az idősek gondozása. Amennyiben finnországi lakos, itt kell adót fizetnie a jövedelme, valamint egyéb vagyona után.

Tartózkodásának időtartama befolyásolja az adóztatását, a differencia határ hat hónap.

Az adóév (amely megfelel a naptári évnek) alatt szerzett jövedelme után köteles adót fizetni. Az adóköteles jövedelem két kategóriába tagolódik: a tőkejövedelem és a bérjövedelem. A tőkejövedelmek (mint az osztalék, kamatok, bérleti díjak) a nemzeti jövedelem adó szerint 29%-os kulccsal adóznak, míg a bérjövedelmek sávosan növekvő mértékben adókötelesek.

Az adója kiszámítása során néhány költséget lehetősége van levonni (elsőként a tőkejövedelemből) emellett személyes helyzetének megfelelően bizonyos kedvezményekben és adóhitelben is részesülhet.

Mielőtt elvállal egy munkát, tisztázza munkáltatójával az adóügyi helyzetét, kérje az adó összegének kiszámítását és a társadalombiztosítások forrás alapú levonását.

A kettős adóztatás elkerülése érdekében Finnország és az Európai Gazdasági Térség legtöbb tagállama között született erre vonatkozó egyezmények. Ezek a kétoldalú egyezmények jogot adnak arra, hogy a külföldön megfizetett adó beleszámítson a finn adóztatásba.

A 2100 €-s finn átlagfizetésből az adók és más levonások 33%-ot érnek el. Az ebben a százalékban szereplő adók körülbelül fele kerül vissza az önkormányzatokhoz. A másik fele az államnál marad és a társadalombiztosítás finanszírozására (nyugdíj, táppénz, munkanélküli járadék stb) fordítják. A munkáltatóknak szintén hozzá kell járulniuk ezekhez az alapokhoz. Az oktatás, a közegészségügy és a gyermekgondozás a finn önkormányzatokra háruló feladat.

A hat hónapnál rövidebb ideig Finnországban tartózkodók adóztatása

Csak a Finnországban szerzett jövedelme és vagyona után adózik. Munkáltatója 35% adót von le fizetéséből, amelyet adóként befizet. Nem kell adóbevallási nyilatkozatot kitöltenie.

A hat hónapnál hosszabb ideig Finnországban tartózkodók adóztatása

Ugyanolyan módon adózik, mint a finn állampolgárok. Nemcsak a Finnországban szerzett jövedelem után fizet adót, hanem a más országban szerzett után is.

A következő adók a munkavállalók jövedelméből kerülnek levonásra:

- állami jövedelemadó 0 – 34,5% százalék. A jövedelem arányában változik;
- önkormányzati adó 15,5 – 20%, fix összeg a jövedelemből (a lakóhely önkormányzata

- határozza meg);
- egyházi adó, melyet az evangélikus vagy az ortodox egyház tagjai fizetnek. Plébániánként változik, 2003-ban az átlag 1,3%;
 - Nemzeti nyugdíj: a munkavállalók nyugdíjjáruléka a fizetés 4,6%-a, és a nyugdíjbiztosítási pénztárnak kerül folyósításra;
 - A munkanélküli járadék a fizetés 0,2%-a és a munkanélküli járadék alaphoz kerül folyósításra.

A fent említett hozzájárulások közül kettő olyan adó, amelyben a munkáltatónak is részt kell vennie. A munkáltató a munkavállaló adójából közvetlenül von le egy részt; A munkáltató felelősége ezen adóknak az illetékes hatóságokhoz történő befizetésének felügyelete.

Vagyonadó

A vagyonadót az olyan személyes vagyon után vonják le, melynek értéke meghaladja a 185.000 €-t. 2003-ban ez az adó évente 80 € az első rész után és 0,9% a 185 000 €-t meghaladó részre.

A foglalkoztatás szabályozása

Szakszervezetek

A munkavállalók jól-szervezettek Finnországban, öt munkavállalóból négy tartozik valamilyen szakszervezethez. A legmagasabb a ráta az állami szerveknél (87%) és a legalacsonyabb a magánszférában (55%). A szakszervezeteknek helyi csoportjaik vannak, akik megbízott képviselőket választanak. Az ő feladatuk a vállalatban a dolgozók érdekeinek felügyelete.

A szakszervezeti járulékot szinte mindig a fizetésből vonják le és a szakszervezet bankszámlájára folyósítják. Ehhez külön egyezmény szükséges a munkáltató és a munkavállaló között.

A dolgozó beléphet a szakszervezetbe úgy, hogy felveszi a kapcsolatot a munkahelyi szakszervezeti megbízottjával. A tagság több előnnyel jár, például, hogy tanácsokat kap valamint probléma esetén segítséget.

Szakszervezethez tartozó munkanélküliek magasabb járadékot kapnak, mint azok, akik nem tagok. Az ehhez való csatlakozás önkéntes, de feltétele annak, hogy jövedelemarányú napi munkanélküli járadékot kapjon. Ez a gyakorlat különbözik más európai országok hatályban lévő jogszabályaitól. Munkanélküli járulék fizetése a szakszervezeti tagság feltétele. Másképpen kifejezve, amikor valaki belép a szakszervezetbe, ezzel csatlakozik a munkanélküli járulékok szervezetéhez is. Azonban ehhez csatlakozhat anélkül is, hogy közvetlenül belépne a szakszervezetbe.

A munkavállalókat a kollektív tárgyalásokon a következő szervezetek képviselik: a Finn Iparosok és Munkaadók Konföderációja (TT), az építészetben és az iparban; a Finn Szolgáltatóipar Munkaadói Konföderációja (PT), a magánszektor képviselője; a Helyi Hatósági Munkaadók Bizottsága (KT), a helyi kormányzati képviselőket; az Állami Munkaadói Hivatal (VTML), a Finn Államot munkaadói szerepében; a Vidéki Területek Munkaadói Szervezete (MTL), a mezőgazdasági munkaadókat; és a Finn Egyház Egyeztető Bizottsága (KiSV), az evangélikus egyházat képviseli.

A szakszervezetek és a munkaadói föderációk fő feladata a kollektív szerződések megtárgyalása. Ezek az egyezmények vonatkoznak a bérre, a szabadságra és a munkaidőre. A kollektív szerződések szinte minden munkavállalót érintenek Finnországban eltekintve attól, hogy hol élnek vagy dolgoznak.

A finn állami hatóságok a munkaerő-piaci szervezettel együttműködésben dolgoznak. Ez az együttműködés magában foglalja a társadalombiztosítási kérdések megbeszélését, például az ipari balesetbiztosítást, a munkanélküli segélyt vagy a szülői szabadságot.

A munkavállalók jogait és kötelességeit a munkavégzésre vonatkozó finn jogszabályok és a kollektív szerződések határozzák meg. A munkáltatói és munkavállalói szervezetek általában egy vagy két évre kötik a kollektív szerződéseket, amelyek általánosan kötelező érvényűek.

Munkahelyi konfliktusok

Egyéni munkakonfliktus

A munkaügyi jogszabályok betartásának felügyeletével a dolgozók védelméért felelős hatóságok vannak megbízva. Ezen hatóságok feladata tanácsokat, ajánlásokat adni és nyilatkozatokat tenni a munkavállalók védelmére vonatkozó rendelkezések és jogszabályok alkalmazását illetően. A dolgozók védelmével megbízott hatóságok felügyeleti feladatai főként megelőzőek, minden utólagos intézkedés a bíróságok kompetenciája.

Hogy megtudja jogvita esetén lehetséges-e egyezség, a szakszervezeti megbízottal kell felvennie a kapcsolatot, aki esetleg jogi tanácsadóhoz irányítja. Szintén megkeresheti a munkavállaló képviselőjét.

Jogi segítségnyújtás

A munkavállaló ügyvédhez, jogi tanácsadóhoz, vagy szakszervezeti megbízotthoz fordulhat segítségért. A jogi hatóságok szintén megvédhetik, kivéve, ha nem megalapozottnak vagy teljesen igazolatlanok találják kérését, valamint, ha nincs lehetősége szakszervezete jogi segítségét kérni, és ha nem képviseli ügyvéd vagy jogi tanácsadó. Minden költséget a vesztes félnek kell fizetnie.

Sztrájk

A munkaügyi konfliktusokról szóló törvény tartalmazza a magánszférában és az állami szervezeteknél a kollektív tárgyalások levezetésének eljárására vonatkozó szabályokat.

A jogszabály különbséget tesz az „érdek konfliktusok” és a „jogi konfliktusok” között. E rendszer szerint a kollektív egyezmény módosítását vagy megkötését érintő vita érdek konfliktus. Ebben a konfliktus típusban a felek a tárgyalási és kötelező közvetítési időszak után a munkavállalók szabadon foghatnak szakszervezeti megmozdulásba (sztrájk).

A szerződés időszaka alatt (amikor egyezmény köti a partnereket), mégis van egy kötelező szociális béke, amely azt jelenti, hogy tartózkodni kell a bármiféle munkabeszüntetéstől. Az ebben az időszakban kialakuló jogviták jogi konfliktusnak minősülnek és csak tárgyalás vagy munkaügyi bíróság útján oldhatók meg. A kollektív szerződések értelmezése és érvényessége is ebbe a típusba tartozik.

A különböző szakszervezetek sztrájkolhatnak, valamint a munkavállalók központi szervezetének is joga van jobb feltételeket és egyezményeket követelni. A sztrájk kezdete előtt legalább két héttel értesíteni kell a munkáltatót és a nemzeti békítőt. Az értesítésnek tartalmaznia kell a sztrájk indítékát, kezdetét és időtartamát.

Nem lehet sem diszkriminálni, sem szankciókkal sújtani azt a munkavállalót, aki törvényes szakszervezeti megmozdulásokban vesz részt. Amennyiben a munkaügyi bíróság törvényellenesnek nyilvánítja a szakszervezeti megmozdulást, a szakszervezetnek büntetést kell fizetnie. Az illegális sztrájkok résztvevőit ritka esetben, de kötelezhetik kártérítés fizetésére.

Munkaügyi bíróság

A munkaügyi bíróság feladata a kollektív szerződések általános alkalmazhatóságának megerősítése. Külön bizottság vizsgálja ezeket a szerződéseket, a végső döntés pedig a munkaügyi bíróságé.

A munkaügyi bíróságnak nincs jogosultsága megítélni a munkáltató és munkavállaló között létrejött munkaszerződést vagy a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó jogszabályt.

A munkaügyi bíróság helyi illetékességei az egész országot lefedik. A munkaügyi bíróság döntése végleges és nincs helye ellene rendes fellebbezésnek.

Bérezés

Bár nem létezik általános, garantált minimumjövedelem Finnországban, a munkavállalók többsége kollektív szerződések hatálya alá tartozik, amely meghatározza a különböző ágazatokra vonatkozó bértáblákat. Azokban a tevékenységi körökben, ahol a kollektív szerződések kötik a munkáltatókat (függetlenül a tényről, hogy aláírták vagy sem), a minimumbér és a munkafeltételek a kollektív szerződésben vannak rögzítve. Ezek a minimálbér ráták ugyanúgy vonatkoznak a finnekre, mint a külföldiekre.

A bértárgyalások a havi bruttó fizetésre vonatkoznak. Az alapfizetésen kívül a vasárnapi munkáért és a túlóráért speciális előnyöket kell biztosítani. A kollektív szerződések ezen kívül

bizonyos iparágakban bérpótlékokat és jutalmakat írnak elő.

Az óradíjakat, napidíjakat és a darabszám utáni kifizetéseket havonta legalább kétszer kell folyósítani, a havi juttatásokat havonta egyszer.

A munkavállalót megillető jövedelemről, figyelembe véve tanulmányi és képzettségi szintjét, tapasztalatait és aktuális szakmai helyzetét, az érintett szakszervezet tudja a lehető legjobban tájékoztatni.

Azokon a területeken, amelyekre nincs irányadó kollektív szerződés, a törvény kötelezi a munkáltatót a méltányos bér kifizetésére. Megegyezhet munkáltatójával, hogy fizetésének egy részét élelemben, szállásban vagy más folyósításban kapja. A munkáltató részesülhet olyan előnyökben, mint a vállalati autó, telefon, ingyenes egészségügyi ellátás. Az ilyen előnyök nagy része (főként a nagyértékűek: lakás, autó, mobiltelefon) adóköteles, ezért rögzíteni kell az értéküket. Az adóhivatal internetes oldala erről bővebb tájékoztatást ad.

A finn havi átlagkereset 2100 €.

A túlóra bérezése

A munkavállalók minden, a napi nyolc óra munkaidőn felül végzett munka után kiemelt bérezésre jogosultak. Minden ezt meghaladó munka törvényesen is túlórának számít. A túlórák száma kéthetente nem haladhatja meg a húsz órát. Ennek díjazása általában első két túlórára 50% többlet-juttatás, az ezt követőkre pedig 100%. A munka javadalmazása és a túlórák szabadságban is kivehető, amennyiben a felek ebben állapodtak meg.

A vasárnap végzett munka 100% többlet-fizetést jelent. A túlórák és a vasárnapi munka az alapfizetésen kívüli juttatásra jogosítanak. A kollektív szerződések többsége különböző mértékű díjazást irányoz elő az esti és az éjszakai túlórákért.

Munkajog

A munkaszerződés megkötése

A finn munkaszerződést nem kell mindenképpen írásba foglalni, de a munkáltató köteles írásos igazolást adni a munkavállalónak a munkafeltételekről.

A munkáltató gyakran svédül vagy más nyelven is kiállítja a munkaszerződést. Amennyiben ez nem így történik fordításra lesz szüksége. Ellenőrizze fizetése folyósításának módját és gyakoriságát! Elképzelhető, hogy közvetlenül a bankszáámájára fogják utalni. Figyeljen oda a szerződésben, hogy a közlekedés és a lakhatás az Ön költsége vagy a munkáltatójé.

A munkakapcsolat gyakran próbaidővel indul. Ennek időtartama maximum négy hónap. Ez idő alatt bármelyik fél előzetes értesítés nélkül felmondhatja a munkaszerződést. Amennyiben a munkáltató a munkával kapcsolatos speciális képzést javasol a munkavállalónak, amely több, mint négy hónapos, a próbaidő maximum hat hónap lehet.

A munkaszerződést egyoldalúan is fel lehet bontani megfelelő indokokkal, mint a társaság pénzügyi problémái, vagy súlyos mulasztás. A határozott időre kötött szerződések a szerződés határidejének lejártával felmondólevél nélkül véget érnek.

A munkaviszony sajátos formái

Finnországban egyre gyakoribbak a nem standard munkaszerződések. Mégha az is az általános szabály, hogy a munkaszerződés határozatlan időre szól, határozott időre szóló szerződések is köthetők. Ehhez jó indok kell. Jelenleg az új munkaszerződések több, mint fele határozott időre szól. A munkáltató több egymást követő határozott idejű szerződést is javasolhat, de ehhez elfogadható magyarázat szükséges.

Azoknak a vállalatoknak, akiknek hirtelen rugalmas munkaerőre van szükségük a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó szervezetek állnak rendelkezésére, azért hogy a rövid idejű üres állásokat betöltsék (gyakran irodai munka). E szervezetek száma növekszik az országban. A munkaerő-kölcsönző ügynökségeknek nincs joguk a dolgozóra terhelni a költségeket, azokat a szolgáltatásaikból részesülő vállalatoknak kell vállalniuk.

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

A munkáltatónak világos és alapos oka kell, hogy legyen, ahhoz hogy véget vethessen a munkakapcsolatnak. Ez az ok lehet egyéni (a munkavállalóhoz kötődő sajátos probléma, például súlyos hiba vagy egy feladat elmulasztása) illetve kollektív (mint a vállalat finanszírozási vagy működési nehézsége, melyek következménye a takarékosági létszámcsökkenés lehet). Egy társaság megvásárlása nem jogosítja fel a munkáltatót arra, hogy elbocsátásokba kezdjen. Amennyiben a munkaszerződés súlyos hiba miatt szakad meg, a munkakapcsolat felmondási idő nélkül érhet véget.

A munkáltatónak a munka befejeződése előtt bizonyos idővel informálnia kell a dolgozót. Ellenkező kikötés hiányában a felmondási idő a munkakapcsolat időtartamától függ, és tizennégy nap, valamint hat hónap között változik. A munkavállaló szintén bármikor felmondhat. Ellenkező rendelkezés hiányában a felmondási idő tizennégy nap vagy egy hónap a munkakapcsolat hosszától függően. A felmondási idő tizennégy nap, ha a munka maximum öt évig tartott, és egy hónap, ha ennél tovább.

Abban az esetben, ha a munkavállaló úgy érzi, hogy az elbocsátása nincs megfelelően alátámasz-

tva világos és alapos indokkal, fel kell vennie a kapcsolatot a személyügyi megbízottal/szakszervezettel vagy a helyi dolgozónyelmi irodával

A munkaszerződés felfüggesztésére vonatkozó jogviták általában a munkáltató és a munkavállaló közötti tárgyalás útján rendezhetők, vagy amennyiben ez szükségesnek bizonyul, bíróság előtt.

A dolgozónak joga van ajánlólevelet kérni, amikor elhagyja az állást. Ebben pontosan szerepelnie kell alkalmazása időtartamának és a végzett munka természetének. Ha úgy kívánja, a levélnek tartalmaznia kell, hogy miért ért véget a munka, valamint a kompetenciáinak a munkáltató általi értékelését, szorgalmának és viselkedésének a véleményezését.

A kollektív szerződés

A kollektív szerződések gyakorlatilag a közsféra minden állását lefedik. A magánszférában az egyes ágazatok kollektív szerződésai az egész országban érvényesek.

Van néhány, az AKAVA szakszervezetekhez tartozó munkavállalói kategória, amely esetében nem kollektív szerződések, hanem ajánlások az irányadók, de ezekben a szakmai kategóriákban is fenntartják a tárgyalási kapcsolatot a munkáltatóval.

Az AKAVA elnevezésű kategóriákra is vonatkoznak a kollektív szerződés általános előírásai. Vonatkozik még a munkaidőre, a túlórák kifizetésére, a továbbképzésre.

Egyéni szerződések

Nehéz megbecsülni azok számát, akikre kollektív szerződésen kívül eső egyéni szerződés vonatkozik. A gyakorlatban a különbség a fizetések általános szintje és a túlórák kifizetése között lehet. Az AKAVA szakszervezetek keretszerződés-mintákkal segítik az egyéni szerződések alá tartozókat.

Munkaidő

A finn jogszabályoknak megfelelően huszonnégy óránként csak nyolc óra munka végzhető, valamint hetente csak negyven óra. A kollektív szerződések számos szektorban ennél rövidebb munkaidőt irányoznak elő, például heti 37,5 órát.

Bizonyos típusú munkák esetében a munkanap hossza változhat és meghaladhatja a napi nyolc órát. A munkaidő rugalmassága belekerült néhány kollektív szerződésbe is. Hosszú távon azonban az átlagban vett heti negyven órát nem haladhatja meg. A munkaszerződések általában részletesebben tartalmazzák a munkaidőre vonatkozó feltételeket.

Javasolt a szerződésbe belefoglalni a túlórákra vonatkozó feltételeket is. A munkavállaló négy hónap alatt maximum 138 túlórárt végezhet, egy naptári évben pedig 250-et, de a beleegyezése nélkül semmiképpen nem kötelezhető túlórázásra. Emellett maximum évi nyolcvan óra engedélyezett túlóráról megállapodás köthető.

Az elrendelhető túlórák száma egyébként ágazatonként változik. A finn jogszabályok meghatározzák milyen módon kell a túlórákat kifizetni.

A sofőrök munkaideje bizonyos tekintetben különbözik a fent említett szabályozástól.

A munkáltató a ledolgozott órákról és a szabadságról, köteles naprakész nyilvántartást vezetni.

A munkaidőről szóló törvény kizárja az olyan társaság, közösség, vagy alapítvány érdekében végzett munkát, amely a munkavállaló munkakörébe tartozó feladatoktól venné el az időt.

Minden olyan munkát, amely közvetlenül a vezetési feladatokhoz tartozik külön szerződésbe kell foglalni az erre vonatkozó feltételekkel.

Az éves szabadság

Az éves szabadságról szóló törvény pontosan meghatározza a munkavállaló minimum éves szabadságát, de bizonyos iparágak kollektív egyezményei gyakran ennél több szabadságot engedélyeznek. Törvény szerint vállalatnál vagy állami szervezetnél dolgozó új munkavállaló havi két nap szabadságra jogosult. Ez a jog havi két és fél nap, amennyiben a munka az egész évben tart (április 1-től számolva).

A munkavállalók szabadságuk alatt megkapják a fizetésüket.

Számos kollektív szerződés emellett speciális jutalom szabadságot ad, amely szerint a munkavállaló szabadsága idejére a fizetése 50%-al emelkedik.

Nyolc fizetett állami ünnepnap van.

Betegszabadság, szülési szabadság

Ha a munkavállaló megbetegszik a lehető leggyorsabban tájékoztatni kell a munkáltatót. Az orvosi igazolást rendszerint legkésőbb a harmadik napon át kell adni a munkáltatónak, de néhány munkáltató már az első napon igényt tart rá. A finn törvények és a kollektív szerződések a betegszabadság ideje alatt táppénzt írnak elő. A táppénz jogosultságának ideje attól függ, hogy a munkavállaló hány hónapot dolgozott már a munkáltatónál. Amennyiben kevesebb, mint egy hónapja dolgozik, a táppénz összegének fele jár a betegség alatt. Amennyiben a betegszabadság tovább húzódik, mint ahogy a munkáltató köteles a táppénzt fizetni, a társadalombiztosítás (KELA) által folyósított betegjuttatási pótlékre jogosult a munkavállaló. Ez az összeg a munkavállaló rendes fizetésének 70%-a.

Ahhoz, hogy a KELA, a gyógyszertárak vagy az egészségügyi központok szolgáltatásaiban részesülhessen, a társadalombiztosítás által kiállított betegbiztosítási kártyával kell rendelkeznie.

A munkáltatók a dolgozók részére a munkával kapcsolatos egészségügyi kockázatok elkerülése érdekében kötelesek üzemorvosi ellátást szervezni a munkahelyen.

Családi okok miatt kivehető szabadság

Azok a munkavállalók, akiknek a családja Finnországban van, több lehetőséggel is rendelkeznek, hogy szabadságot vegyenek ki azért, hogy kiskorú gyermekükkel tudjanak foglalkozni. Finnországban többfajta családi okokból kivehető szabadság is létezik. Van anyasági, speciális anyasági, apasági, gyermekkel való foglalkozásra szóló, ideiglenes és végül részsabadság a gyermekkel való foglalkozás céljából. A családi okok miatti szabadság leteltekor a munkavállaló visszakapja munkahelyén előző posztját vagy egy ennek megfelelőt.

Az anyasági és apasági szabadság teljes időtartama 263 munkanap (vagyis a vasárnapok és az ünnepnapok nélkül).

Először az anyasági szabadság időtartama 105 nap, melyek után a szülők eldöntik, hogy az anya vagy az apa folytatja a szülői szabadságot. Az apák tizennyolc nap apasági szabadságra jogosultak a megfelelő juttatásokkal, míg az anya szabadságon van. Bizonyos feltételek mellett, az apák kivehetnek tizenkét nap kiegészítő apasági szabadságot. A társadalombiztosítás (KELA) a munkavállalók jövedelmétől függő juttatásokat folyósít a családi okok miatt kivehető szabadság időtartama alatt.

Bizonyos kollektív szerződések a szülési szabadság egy részére a teljes fizetést garantálják.

Fontos tudnivaló, hogy ezek a juttatásokra csak akkor jogosult, ha állandó lakhellyel rendelkezik Finnországban.

Munkahelyi biztonság

A munkáltató feladata biztonságos munkafeltételeket biztosítani a dolgozók számára. Az egészségügyi és munkahelyi biztonságról szóló törvénynek megfelelően a munkáltatónak figyelembe kell vennie minden olyan tényezőt, amely összefüggésben van a munka minőségével, a munkafeltételekkel, a dolgozó korával, nemével, szakmai alkalmassággal és más olyan feltételekkel, amelyek értelemszerűen szükségesek ahhoz, hogy megvédje a dolgozót attól, hogy balesetnek, vagy egészsége kockázatának legyen kitéve.

A biztonságot már a munka előkészítésének szakaszától garantálni kell minden munkaterületen. Emellett, folyamatosan nyomon kell követni a kockázatokat és a hátrányos tényezőket, adott esetben lépéseket kell tenni a munkahelyi balesetek és minden egészségre káros helyzet megelőzése érdekében. A munkáltatónak megfelelővé kell tennie a munkakörnyezetet a munkavállaló számára a szabályos működési feltételek és munkahelyi biztonsági előírások szerint. A munkavállalónak pedig be kell tartania az utasításokat és minden észlelt hibáról értesítenie kell a felettesét vagy az egészségügyi és munkahely-biztonsági felelőst.

Minden szakmai telephely rendelkezik a munkáltató által kinevezett ipari biztonsági vezetővel, és a dolgozók által választott ipari biztonsági megbízottal. Minden munkavállaló rendelkezik balesetbiztosítással balesetek esetére. A baleseteken kívül bizonyos foglalkozási betegségekért szintén folyósítanak kártérítést.

A munkáltatónak üzemorvosi szolgáltatást kell szerveznie a munkavállalók részére, aki tudatja velük a munka veszélyeit. A vállalatok nagy részében az üzemorvos vizsgálja ki a betegségeket is.

Esélyegyenlőség munkavállaláskor

A diszkriminációval foglalkozó jogszabályok célja a munkakeresők és munkavállalók azonos bánásmódjának biztosítása, és a munkában történő diszkrimináció elleni védelem.

Finnország új alkotmánya 2000 márciusában lépett életbe. A Finn Alkotmány által biztosított alapvető jogok a finn jogi rendszer keretein belül mindenkit megilletnek a finn jogszabály szerint. Az alkotmány szerint a törvény előtt mindenki egyenlő, az egyenlőség alapvető jog. Az egyenlőség magában foglalja az önhatalmúság tilalmát, és azonos esetekben azonos bánásmódot ír elő a diszkrimináció kizárásával.

Elfogadható ok nélkül nem lehet megkülönböztetést alkalmazni a következő területeken:

- nem,
- kor,
- származás,
- nyelv,
- vallás,
- meggyőződés,
- vélemény,
- egészségi állapot,
- fogyatékoság,
- családi kapcsolatok,
- szakszervezeti tevékenység,
- politikai tevékenység,
- szexuális hovatartozás,
- vagy más a személyre vonatkozó ok.

A törvény kötelezi a munkáltatót, hogy a munkavállalókat egyenlő elbánásban részesítse.

A munkavállalók más beosztásba való helyezése megengedett, ha tárgyilagosan elfogadható ok van rá, amely vonatkozhat a munka természetére vagy a munkafeltételekre.

A közvetve vagy közvetlenül nemi alapon történő megkülönböztetés tilos. Az egyenlőségről szóló törvényben a diszkrimináció a következőket jelenti:

- férfiak és nők nemi alapon történő bánásmódja,
- terhesség vagy szülés miatt a nőkkel való más bánásmód,
- szülői, családi kötelezettség vagy más nemre vonatkozó ok alapján férfiak és nők különböző bánásmódja.

A nemi egyenlőség

Finnországban a nők jól-képzettek, átlagban jobban, mint a férfiak, és arányuk magas a munkaerőpiacon. Ilyen háttér mellett meglepő, hogy mennyire tradicionális megoszlású a munkaerőpiac, amelyet erősen jellemeznek a férfi és a női munkák. A nők körülbelül 65%-a dolgozik olyan munkahelyen, ahol legalább 70% női munkaerő. A nők állásának csak 20%-ára jellemző a férfiak és nők egyenlő aránya. A nők aránya különösen az állami szférában és a magánszférában magas. Az iparban arányuk csak 31%.

Ellentétben a legtöbb országgal a legtöbb nő, legyen bár kisgyermekes anya, teljes állásban dolgozik. Ennek az is oka, hogy kevés a részmunkaidős állás. A nők 17, a férfiak 7%-a dolgozik részmunkaidőben.

A tartós munkanélküliség a férfiak körében jellemzőbb.

A nők átlagbére a férfiakénak 76,4%-a. E nagy különbség részben a feladatok háttérével magyarázható, de a különbség 6%-ra nincs más magyarázat a diszkrimináción kívül. A nők inkább az állami szférában dolgoznak, a férfiak pedig a magánszektorban, a bérfelértés pedig teljesen másként alakul a két területen.

A férfiak és nők esélyegyenlőségéről szóló törvény 1987-ben lépett hatályba. Azóta számos módosításon ment keresztül. Jelenleg már vannak kvóta szabályozások, melyek a férfiak és nők azonos arányát biztosítják a kormány bizottságokban, tanácsadó testületekben, és más kapcsolódó szervezetekben, valamint az önkormányzati testületekben kivéve az önkormányzati tanácsokat. A kevésbé képviselt nem aránya is legalább 40% kell, hogy legyen ezeken a munkahelyeken.

A nők foglalkoztatására vonatkozó szabályok

Az esélyegyenlőségre vonatkozó törvény megtilt minden nem alapuló diszkriminációt a munkahelyen. A munkáltatónak bármilyen részrehajlás nélkül kell bánnia a dolgozókkal, nincs joga bármin is alapuló (kor, nem, szexuális beállítottság, faji eredet, nyelv, vallás, szakszervezeti vagy politikai tevékenység) diszkriminációt gyakorolni.

A törvény vonatkozik a diszkrimináció közvetett és közvetlen formáira. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a férfiakat és nőket nem lehet különböző módon kezelni olyan okok miatt, mint a terhesség, szülői felelősség, családfői felelősség vagy bármi más nemhez kötődő ok.

A törvény szerint a diszkrimináció történhet az alkalmazáskor, a dolgozók különböző feladatok ellátására vagy kiképzésére történő kiválasztásakor, a munkafeltételekben, a bérezés és más előnyök megítélésakor, a felmondásra való kiválasztáskor.

A munkáltató köteles harcolni minden szexuális zaklatásnak minősülő helyzet ellen.

A munkavállalónak joga van munkáltatójától kártérítést követelni, amennyiben felettesétől a munkahelyén diszkriminációban részesült.

A szexuális zaklatás elleni védelem

A munkáltatónak teljes pártatlanságban kell részesítenie a dolgozókat. Nincs joga kor, nem, szexuális hovatartozás, eredet, faj, nyelv, vallás, szakszervezeti és politikai tevékenység alapján senkit diszkriminációban részesítenie.

Összességében véve a flört és a munkahelyi zaklatás elhatárolható egymástól, olyan módon, hogy amennyiben a flörtöt kezdeményező nem hagyja abba bántó, inzultáló viselkedését, akkor szexuális zaklatásról beszélünk. A kiindulópont, amit figyelembe kell venni a dolgozó érzelmei, azaz, hogy úgy érzi-e, hogy szexuálisan zaklatták.

A zaklató lehet férfi vagy nő, kolléga, felettes, beosztott vagy ügyfél. A legsúlyosabb esetekben a zaklatás bűnügyi jellegű lehet, amikor erőszakról vagy erőszak kísérletéről van szó.

Senkinek nem kell eltérnie a szexuális zaklatást. Tanácsos már az elején jelenteni az ügyet a munkáltatónak. Mondja meg világosan a zaklatónak, hogy bántónak érzi viselkedését és kérje, hogy fejezze be! A zaklatás bekövetkezése után ajánlatos feljegyezni az incidens időpontját és helyszínét, leírni a tényeket és a jelenlévő személyeket. Ez hasznos lehet a helyzet kivizsgálásánál. Amennyiben a zaklatás sokáig tart, és nem akarja, vagy nem tudja rendezni a problémát a zak-

latójával, tudassa a helyzetet a következő személyek közül eggyel: a közvetlen felettesével, a zaklató felettesével, a munkaegészségi és biztonsági megbízottal, a munkahelyi orvossal vagy a vállalat bármely választott megbízottjával. Velük nyíltan beszélhet a zaklatásról és arról, hogyan vessenek véget neki. Amennyiben szükséges forduljon az esélyegyenlőségi közvetítőhöz.

A munkáltató felelősége

A munkáltató köteles reagálni, amint értesült a vállalatnál folyó szexuális zaklatás tényéről. E kötelességének elhanyagolása a dolgozót kártérítésre jogosíthatja. A munkáltató hivatalosan értesítheti a zaklatót írásbeli beidézésrel vagy figyelmeztetéssel vagy átszervezheti a zaklató munkafadatait és munkafeltételeit. A zaklatott dolgozó munkafeltételei semmi esetre sem válhatnak kedvezőtlenebbé. Utolsó megoldásként a zaklató munkaszerződésének felbontása is lehetséges.

Egy 2000-ben végzett tanulmány szerint, az azt megelőző évben a 25 és 44 év közötti dolgozó nők 2%-a szembesült a szexuális zaklatás problémájával. Az esetek többségét a munkahelyen rendezték.

Fogyatékosok helyzete

A fogyatékosokkal foglalkozó irányelvek célja minden fogyatékkal élő személy gazdasági és társadalmi védelme függetlenül attól, hogy milyen speciális ellátásra van szüksége. E munka középpontja a fogyatékkal élő emberek akadályoztatásainak elhárítása, számukra szolgáltatások és rehabilitáció nyújtása.

Személyre szabott segítségnyújtási tervet állítanak fel minden fogyatékkal élőnek, amely rávilágít az igénybe vehető szolgáltatásokra és segíti igényeik kielégítését. Önkormányzati hivatalnokok az ügyféllel, a gondozójával vagy rokonaival együtt készítik a tervet, mely célja az ügyfél önállóságának növelése és a helyzetét befolyásoló tényezők javítása. Egy tanácsadó, akinek az a feladata, hogy a különböző szolgáltatásokat az ügyfél igényeihez hangolja, megbeszéléseket hív össze és meghatározott időszakonként ellenőrzi a tervet.

A munkaügyi igazgatóság felelős a fogyatékkal élő emberek foglalkoztatásáért, és a társadalombiztosítás rendszere egészíti ki munkáját. A csökkent munkaképességű emberek munkába kerülését segítő tevékenységekkel, például rehabilitáció és képzések szervezésével segítik elő.

Ezen túlmenően a társadalombiztosítás segíti azoknak a fogyatékkal élőknek az elhelyezkedését, akik nem kaphatnak rendszeres munkát. E tevékenységek célja a gyakorlati képességeik fejlesztése. Jövedelmük főként a betegségi vagy rokkantsági juttatásokból áll. Az ilyen tevékenységekben részt vevők balesetbiztosítást kapnak.

A fiatalok elhelyezkedése

Finnországban a fiatalok aránylag későn lépnek a munkaerőpiacra, ugyanakkor magasan képeztek, például a huszonkét éves fiatalok 84%-a rendelkezik középiskolai végzettséggel. Az ifjúsági munkanélküliség azonban az Európai Unió átlagához képest magas. Ezért szükség van az általános és középiskolai tanulmányokat követően a szakmai irányú fejlődésre is. A finn fiatalok relatíve későn, átlagosan huszonegy éves korukban kezdik meg felsőfokú tanulmányaikat, főiskolai illetve egyetemi végzettséget pedig huszonöt, illetve huszonhét éves korukban szereznek.

A finn kormány célkitűzése az, hogy a középiskolákban személyes tanácsadás keretében fogják orientálni a továbbtanuláshoz a diákokat. A középiskolát befejező, de tovább nem tanuló fiatalok a munkaügyi központokban kapnak személyre szóló tanácsadást.

Programok

Finnországban különösen a fogyatékkal élők és a bevándorlók munkaerő-piaci helyzete kényes. Az összes munkanélküli 13,5%-a rokkant és 4,8%-a külföldi. Különösen magas a munkanélküliek aránya a menekültek között. Az ESZA (Európai Szociális Alap) programjai ezen a gondon igyekeznek enyhíteni 2003 és 2006 között. A diszkrimináció megelőzésére közel 100 millió eurót fordítanak, döntően a képzés és társadalmi rehabilitáció területén.

Az Equal közösségi kezdeményezések keretein belül pedig a bevándorlók, külföldiek és az etnikai kisebbségek vállalkozóképességének fejlesztését, valamint az esélyegyenlőség erősítését célozzák.

Időskorúak munkavállalása

Finnországban 2001-es adatok szerint átlagosan 59,3 éves korukban vonulnak nyugdíjba az emberek. Az EU Tanács javasolta Finnországnak, hogy tegyen erőfeszítéseket annak érdekében, hogy az emberek tovább maradjanak a munkaerőpiacon. Finnországban úgy tervezik, hogy 2010-ig két – három évvel tovább maradnak az emberek munkában, olyan intézkedések eredményeképpen, mint például az adó – és járulék kedvezmények, az egész életen át tartó tanulás és egyéb munkára ösztönzők. A nyugdíjreform életbe lépését 2005-re tervezik, s az új rendszer arra fog ösztönözni, hogy minél később menjenek a munkavállalók nyugdíjba. Az öregségi nyugdíjkorhatár 63 – 68 év. Ha valaki hatvannyolc éves kora után megy nyugdíjba, a nyugdíj értéke havonta 0,4%-kal nő.

Társadalombiztosítás

A munkavállaló jogai a finn társadalombiztosítás terén az uniós szabályozásoknak megfelelőek és azonosak az Unió többi országára vonatkozó jogszabályokkal. Amikor egy külföldi Finnországban kezd dolgozni, a finn társadalombiztosítási rendszerbe fizeti a hozzájárulást, így jogot szerez a szociális juttatásokra.

A társadalombiztosítás rendszere (KELA) minden Finnországban élő számára biztosítja az alapvető társadalombiztosítási jogokat. Felügyeli, hogy mindenki megkapja a minimum jövedelmet, és pénzügyi segítséget nyújt a kismamáknak, a tanulóknak, a munkanélkülieknek, a fogyatékosoknak, és a nyugdíjasoknak.

A finn társadalombiztosítási előnyökhöz való jog elvben főként a finn lakóhely meglétének múlik. Minden állampolgárt jogainak megfelelően kezelnek, amikor a társadalombiztosításról nyugdíjaktól, adókról, stb. van szó, legyen házasságban vagy nem.

Abban az esetben, ha a dolgozó elveszti munkáját, azonnal regisztráltassa magát álláskeresőként a helyi munkaügyi központban (työvoimatoimisto).

A járadék összege a ledolgozott évek számától és fizetésének szintjétől függ.

A társadalombiztosítás juttatásait a munkáltatóktól és munkavállalóktól beszedett járulékokból fizetik, valamint az állam és a helyi hatóság folyósítják. 2000-ben a bruttó fizetés 25,9%-ával járult hozzá a munkáltató és 7,2%-kal a munkavállaló.

A munkavállaló járadékának folyósítását a legtöbb esetben a munkáltató fizeti be.

Társadalombiztosítási juttatások

Az alapnyugdíj, a táppénz, a szakmai rehabilitáció, minimum munkanélküli járadék, szülési juttatások, családi juttatások, lakhatási térítések, diáksegélyek, fogyatékosok kártérítései és munkaerőpiaci képzési alapsegély.

Az E űrlapokat, melyek a társadalombiztosításhoz való hozzájutást biztosítják, a KELA irodáiban szerezheti be, Finnország négy különböző részén.

Betegbiztosítás

A betegbiztosítási hozzájárulás egy olyan kártérítés, amely az ideiglenes munkaképtelenségből adódóan elvesztett jövedelmet kárpótolja.

Azok a tizenhat és hatvannégy év közöttiek részesülhetnek benne, akik betegség miatt képtelenek szokásos munkateendőik ellátására vagy minden más hasonló feladatra.

A táppénz az érintett egyén adóköteles jövedelmétől függ, vagy önfoglalkoztatók esetében a nyugdíjnak alávetett jövedelemtől. Elvben, mind a napi táppénz, mind a szakmai rehabilitációs térítés a jövedelem elvesztését fedezi.

Amennyiben a munkaképtelenség ötvenöt napig tart megszakítás nélkül, a kérelmező csak a minimum táppénzre tarthat igényt. Azoknak a munkavállalóknak és önfoglalkoztatásúaknak folyósítható táppénz, akik jelenlegi szakmai tevékenységüket legalább három hónappal a munkaképtelenség bekövetkezése előtt megkezdték, valamint a munkanélkülieknek.

Az önfoglalkoztatók szakmai kategóriája magában foglalja, például a kisvállalat, vagy független mezőgazdasági vállalkozás vezetőjét, a háztartási alkalmazottakat, a kutatókat. Amennyiben a fizetése magasabb, mint a járadék a különbséget kifizetik a dolgozónak.

Betegbiztosítási kártya (KELA kártya)

Minden állandó finn lakos betegbiztosítási kártyát kap (amely KELA kártya néven ismert). Ezt a

kártyát a KELA helyi irodája állítja ki. Akkor kell bemutatnia, amikor egészségügyi központba, gyógyszerárba vagy a KELA egy irodájába megy. Tartalmazza személyi azonosító számát. Az orvosi tiszteletdíjakat, a magánvizsgálatok díjait, az előírt gyógyszereket és kezeléseket, valamint a betegségből adódó közlekedés költségeit téríti részben a betegbiztosítási rendszer. Szintén ez a keret fedezi a napi betegbiztosítási, a szülési, az apasági, a szülői és más juttatásait.

Nyugdíjak

A munkáltatónak a dolgozók nyugdíjáról (TEL), az ideiglenesen dolgozók nyugdíjáról (LEL), vagy a művészek és egyes más szakmai kategóriák nyugdíjáról (TaeL) szóló törvény szerint minden külföldi munkavállalót biztosítani kell.

Az olyan országból érkező munkavállaló, amelyiknek megállapodása van Finnországgal lehet csak az anyaországban biztosított, ami azt jelenti, hogy a biztosítási járulékokat csak ott fizeti. A jogszabály alkalmazhatóságát tanúsítvánnyal kell bizonyítani.

Öregségi nyugdíjbiztosítás

A Finnországnak kettős nyugdíjrendszere van: a jövedelem alapján kiszámolt nyugdíj és az országban való tartózkodás időtartama alapján kiszámolt nemzeti juttatás. Íme néhány példa a két rendszer keretében fizetett különböző nyugdíjakra: öregségi nyugdíj, öregségi előnyugdíj, rokkantnyugdíj, amely szintén anyagi segítő a rehabilitációhoz, előnyugdíj, munkavállalói járadék, özvegyi nyugdíj és árvaellátás. A munkavállalói járadékrendszer előírja a rész munkaidős járadékokat, valamint részleges rokkantsági járadékot. Az önfoglalkoztató mezőgazdászok saját külön járadékrendszerük által vannak biztosítva. (2005 elejétől fontos változások lesznek a nyugdíjbiztosításban).

A jövedelemmel rendelkező egyének járadékai jövedelem alapján kerülnek kiszámításra. A nemzeti nyugdíj célja, hogy nyugdíja alatt mindenkinek biztosítsa a megélhetési feltételeket, azok számára is, akik nagyon alacsony vagy semmilyen jövedelemhez kötött nyugdíjjal nem rendelkeznek. Ahhoz, hogy nemzeti nyugdíjat kapjon a finn, EU vagy EGT állampolgár tizenhat éves kortól kezdve legalább három évet Finnországban kellett, hogy éljen. Azok az EU és EGT állampolgárok, akik Finnországban dolgoztak, és ezért nyugdíjbiztosítási hozzájárulást fizettek, munkavállalói nyugdíjban részesülhetnek. Az általános nyugdíjkorhatár hatvanöt év a magán-szférában és hatvanhárom vagy hatvanöt az államigazgatásban és a közszférában. Mindkét rendszerben lehetséges hatvan éves kortól előnyugdíjat kapni. Bár ebben az esetben alacsonyabb a nyugdíj.

Abban az esetben, ha a jövedelemhez kötött nyugdíj és a más hasonló folyamatos juttatások elérik a nemzeti nyugdíjra vonatkozó törvény által meghatározott felső határt (a tartózkodási helytől függ, valamint, hogy házas vagy nem: 857 vagy 1011 €), nem jogosult nemzeti nyugdíjra. A nemzeti nyugdíjhoz figyelembe vett jövedelem magában foglalja a Finnországban vagy máshol folyósított nyugdíjjal egyenértékű rendszeres nyugdíjat és más juttatásokat. Az özvegyi nyugdíjat viszont a munkabér alapján számolják ki. Az EU és az EGT tagállamaiban fizetett nyugdíjakat nem veszik figyelembe, melyek a kedvezményezett biztosítására épülnek.

Igényelhet finnországi jövedelmére kiszámolt nyugdíjat, még ha Finnországon kívül is él, amennyiben megfelel az elvárt követelményeknek. Abban az országban, ahol tartózkodik, forduljon a biztosítási vagy a nyugdíjpénztárhoz, akik továbbítani fogják kérését a finn illetékeseknek.

Az öregségi, rokkantsági, munkanélküli, özvegyi nyugdíj nemzeti nyugdíjként kifizethető összege a kérvényező vagy az elhunyt finnországi tartózkodás időtartamának függvényében,

valamint a más, nyugdíjjal egyenértékű juttatások, a családi állapot és a tartózkodási hely tekintetbe vételével kerül meghatározásra. A teljes nyugdíj a tartózkodási hely függvényében ítéhető meg, ha a kérvényező vagy az elhunyt, aki hatvanöt évesen vagy ennél idősebben halálozott el, Finnországban élt legalább negyven évet tizenhat és hatvannégy éves kora között.

Más juttatások akkor kerülnek teljes egészében folyósításra, ha tizenhat éves kortól a nyugdíjig eltelt idő legalább 80%-át Finnországban töltötte. Amennyiben ez az idő rövidebb, a nyugdíj csökkentésre kerül. Például, ha valaki tíz évig élt az országban 10/40-es arányban lesz folyósítva számára az öregségi nyugdíj.

A nyugdíjat meghatározó más tényezők

A nemzeti nyugdíj összege magasabb egy nyugdíjas egyedülállónak, mint házasoknak vagy együttélőknek. Ez az összeg annak az önkormányzatnak a megélhetési költség kategóriájától függ, ahol a kedvezményezett lakik. A külföldön élő kedvezményezetteknek a nemzeti nyugdíjat úgy folyósítják, mintha a második kategóriás megélhetési költségű önkormányzat lakosa lenne.

Az érintett hatvanötödik születésnapja előtt a KEELA (társadalombiztosítási igazgatóság) küld egy értesítést a jövődő nyugdíjat illetően, mely tartalmazza a szükséges útmutatást. A munkavállalói rendszer nyugdíjkérelmeit ahhoz a társasághoz kell beadni, ahol a dolgozó biztosítva van.

A nyugdíjak összege

A munkavállalói nyugdíjat a biztosított évek száma alapján (mely idő alatt munkavállaló vagy önfoglalkoztató volt) és a nyugdíjba számító jövedelme alapján számítják ki. Rendszerint azt az időt, melyet huszonhárom éves kora előtt munkával tölt, nem veszik figyelembe a nyugdíj kiszámításánál. Több szabály vonatkozik a nyugdíjra jogosító jövedelem kiszámítására. A legáltalánosabb, hogy a nyugdíj kiszámításánál minden egyes munkaviszony utolsó tíz évét veszik figyelembe. Az önfoglalkoztatók nyugdíja az önfoglalkoztatóként szerzett jövedelem teljes összege alapján kerül kiszámításra.

A munkavállalói nyugdíj teljes aktív élete alatt halmozódik, általában 1,5% az éves munkaviszonyok után. Fizetésének a törvényben meghatározott minimum felett kell lennie. A 60%-os teljes nyugdíj összege negyven év munkaviszony után szerzhető meg. Amennyiben hatvan éves kor fölött is aktív marad, 2,5% az évente összegyűjtött nyugdíj.

2005-től érvényes változások

A 2005-ös év kezdetétől egy reform nagymértékben módosítja a finnországi jövedelemhez kötött nyugdíjak kiszámítási alapját.

Az előirányzott módosítások a következők: a munkavállalók nyugdíjára vonatkozó járulékok:

- 18 – 52 éves korig 1,5%,
- 53 – 62 éves korig 1,9%,
- 63 – 68 éves korig 4,5%.

A legmagasabb jövedelem meg fogja haladni a 60%-ot, amely most a felső határ. Lehetséges lesz nyugdíjjárulékot fizetnie, amikor nincs munkaviszonya, melyek alatt jövedelemhez kötődő juttatásokat kap. Ez azt jelenti, hogy bizonyos feltételek függvényében egyes felsőfokú tanulmányok beleszámítanak majd a nyugdíjba.

A nyugdíjkorhatár hatvanhárom és hatvannyolc éves kor között lesz választása szerint. Az előnyugdíj hatvankét éves kortól lesz lehetséges.

A garantált minimális jövedelem

A garantált minimális jövedelem kizárólag készpénzből áll. A finn lakosokra vonatkozik és pénzügyi biztonságot jelent azoknak az embereknek, akik átmenetileg tartózkodnak az országban. Az aktív korú lakosságnak a munka vagy annak híján a munkanélküli biztosítás az egyetlen megélhetési forrás. A diákok, a tanulmányi ösztöndíjből fizetik kiadásait, illetve a nyugdíjasok nyugdíjat kapnak. Amennyiben a rendelkezésükre álló lehetőségek nem teszik lehetővé méltányos életszínvonal biztosítását, az érintett minimum-juttatásra jogosult, melyet az önkormányzati szociális központ folyósít. Ez azonban mindig csak az utolsó megoldás.

A minimum jövedelem-kérvényt az önkormányzati szociális szolgáltatások irodájába kell beadni. Javasolt előzetesen időpontot kérni.

Források:

EURYDICE adatbázis

- az Európai Oktatási Információs Hálózat honlapján: www.eurydice.org

Az Európai Foglalkoztatási Szolgálat honlapja: www.eures-jobs.com

Magyar Külügyminisztérium honlapja: www.mfa.gov.hu

Az Európai Bizottság honlapja: <http://citizens.eu.int/>

<http://www.eu-employment-observatory.net/>

A finn Munkaügyi Minisztérium honlapja: www.mol.fi

Az Európai Unió Csatlakozási Monitoring Program: www.eumap.org

Magyar Szakszervezetek Európai Integrációs Bizottsága:

<http://www.konfederaciok.hu/mszeib/kiadvanyok/konyv/konyv.htm>