



В ПРОФСОЮЗ!





В ПРОФСОЮЗ!

- справочник ЮХЛ для иммигрантов





СОДЕРЖАНИЕ

3

ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В ФИНЛЯНДИИ

4

ПРОФСОЮЗ ЮХЛ

6

ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11

МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫЙ СОСТАВ ЮХЛ

12

КАК ВСТУПИТЬ В ПРОФССОЮЗ?

13

ЛЬГОТЫ И ОБСЛУЖИВАНИЕ ЧЛЕНОВ ЮХЛ

15

ПОСОБИЕ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ

18

КОНТАКТНЫЕ КООРДИНАТЫ





Профсоюзное движение в Финляндии

В Финляндии около 70% всех наемных работников состоят членами соответствующих отраслевых профсоюзных организаций. ЮХЛ - Профсоюз общественного обслуживания и жизнеобеспечения (финское сокращение – JHL) – самый крупный профсоюз страны, насчитывающий 220 тыс. членов. ЮХЛ входит в профцентр SAK (Центральное объединение профсоюзов Финляндии - ЦОПФ).

Права и обязанности наемного работника закреплены в коллективных трудовых договорах и в положениях трудового законодательства. Большинство работодателей соблюдают условия того или иного колдоговора (työehtosopimus).

Важнейшей задачей профсоюзов выступает заключение коллективных трудовых договоров и контроль исполнения их условий на производстве и на рабочих местах.

Независимо от предприятия, организации, учреждения или фирмы действие коллективных трудовых договоров

распространяется на самые различные группы наемных работников. В колдоговорах оговариваются такие условия, как оплата труда, ежегодный оплачиваемый отпуск и длительность рабочего дня.

Улучшение статуса и условий для наемных работников – результат работы профсоюзного движения, которое смогло добиться путем переговорного процесса пятидневной рабочей недели, оплачиваемых отпусков, 8-часового рабочего дня. Все это сегодня считается общепринятой нормой, но в свое время за эти условия приходилось бороться.

Независимое и эффективное профсоюзное движение считается важнейшим фактором развития демократии и экономики государства.

В Финляндии профсоюзы участвовали и в формировании общих условий социальной защищенности населения, например, принятии закона о пособиях на детей и родительских отпусках.

Система рынка труда в Финляндии требует наличия ответственного подхода к выполнению условий, обеспеченного на самой широкой основе. Поэтому необходимо, чтобы как можно больше работников вступали в члены профсоюзов. Только так можно гарантировать эффективность позиции профсоюзов, как например, ЮХЛ при заключении колдоговоров и защите интересов трудящихся. Профсоюзная работа на местах выполняется профсоюзными активистами на общественных и добровольных началах.





Профсоюз ЮХЛ

Профессиональным союзом (ammattiliitto) считается такая организация, в задачи которой входит ведение переговоров и заключение соглашений по вопросам трудовой жизни своих членов, условиям труда, а также обеспечение улучшения оплаты труда и прочих условий найма работников. Членство в профсоюзе обеспечивает гарантии рабочего места, открывает члену профсоюза каналы влияния на оплату труда, условия найма и труда. Член профсоюза становится частью всемирного профсоюзного движения, которое занимается защитой справедливости и равенства.

**ЮХЛ - Профсоюз
общественного
обслуживания и
жизнеобеспечения
Финляндии (Julkisten
ja hyvinvointialojen
liitto JHL) – это сильная
профессиональная
организация публичного
сектора экономики, которая
обеспечивает обслуживанием
по вопросам трудовой жизни.**

ЮХЛ обеспечивает защиту интересов своих членов, оказывает активное влияние на жизнь финского общества.

ЮХЛ участвует в переговорном процессе, где принимаются решения о договорах и соглашениях рынка труда и трудовой жизни, относящихся к государству, районам и муниципалитетам, церкви, компаний и организаций, занимающихся обслуживанием и жизнеобеспечением населения. ЮХЛ занимается заключением соответствующих должностных и трудовых коллективных договоров, защитой интересов членов на местах, способствуя улучшению материальных условий, защищенности рабочих мест, качества жизни своих членов. Все сильнее влияние профсоюза ЮХЛ распространяется в сфере фирм, компаний и некоммерческих организаций, где производится возрастающая доля услуг населения, финансируемых из бюджетных средств, т.е. налогов.

К профессиям членов ЮХЛ относятся такие, как детские воспитатели, работники дошкольных учреждений, уборщицы, повара, секретари учреждений, водители автобусов, хозяйственный персонал предприятия или дома, ассистенты-кураторы школьников, полицейские, технический персонал ведомств, дорожные рабочие, работники школ, работники и служащие муниципалитетов, районов, государственных органов, приходов – от посыльного до мэра, от дорожного ремонтника до патронажных сестер. Более 70% членов ЮХЛ составляют женщины. Организационно члены профсоюза вступают не в ЮХЛ, а в его первичные организации, существующие непосредственно на рабочих местах - на предприятиях и в учреждениях. Таких первичных организаций ЮХЛ насчитывается по стране около 700.





Членский состав ЮХЛ

Профсоюз общественного обслуживания и жизнеобеспечения – ЮХЛ – профсоюзная организация работников публичного и частного секторов экономики в сферах обеспечения общественного, коммунального и социального обслуживания населения.

К общественному обслуживанию относятся все виды услуг и обслуживания населения, предоставляемые государством и районно-муниципальными образованиями (например, медицинское обслуживание, школы, университеты и вузы, полиция, дорожные службы, детские сады, обслуживание пожилых людей, ведомства и учреждения, библиотеки).

Частное обслуживание и жизнеобеспечение населения, предоставляемое негосударственным и немунципальным сектором, - это все те услуги, которые оплачиваются из бюджетных средств, собираемых по линии налогообложения, но организуются негосударственными и немунципальными структурами (например, частное социальное и медицинское обслуживание, услуги общественных организаций по лечению алкогольной и наркозависимости, частные профессиональные учебные заведения, деятельность спортивных обществ, услуги сельскохозяйственных и консультационных структур).

В составе ЮХЛ 220 тыс.

членов профсоюза, работающих по всевозможным профессиям и специальностям в следующих сферах:

- государство
- районно-муниципальные образования (коммуны)
- объединения коммун
- церковные приходы
- предприятия и компании вышеуказанных структур

- общественные организации и некоммерческие объединения
- работники и сотрудники фирм, предприятий, организаций и т.п., производящих услуги по заказу публичного (государственного и муниципального) сектора

Задача профсоюза – защита Интересов интересов в своих членов

Защита интересов трудящихся направлена на улучшение материальных условий членов профсоюза (заработной платы, фондов перераспределения, налогообложения), гарантию рабочих мест, повышение качественного содержания трудовой жизни, укрепление профессионального самосознания. Профсоюз осуществляет свои задачи по защите интересов трудящихся посредством следующих действий:

- ведение переговоров и заключение соглашений и договоров в своей отрасли;
- участие в развитии и усовершенствовании местной и государственной администрации, кадровых вопросов и жизни трудового коллектива;
- влияние (через общественные каналы влияния) на трудовую, социальную и экономическую политику на национальном и международном уровнях, обеспечивая оптимальные возможности реализации системы рынка труда и местного управления;
- поддержание и развитие эффективных организационных структур, необходимых для выполнения основных целей и задач профсоюза.





Защита интересов членов профсоюза

На предприятиях работой по обеспечению интересов членов профсоюза занимаются т.н. доверенные лица профсоюза - luottamusmiehet (уполномоченные проффорги) и главные доверенные лица - pääluottamusmiehet. Они не являются освобожденными сотрудниками ЮХЛ, а выполняют профсоюзную работу на общественных началах, оставаясь работниками данного предприятия или учреждения. При этом работодатель или администрация обязаны выделять для них необходимое по нормативам время для исполнения ими профсоюзных функций, освобождая это время от непосредственной работы.

Доверенные лица профсоюза знают свое предприятие и условия работы на нем, поэтому рядовой член профсоюза в первую очередь должен обращаться к доверенному лицу профсоюза по месту своей работы.

Если вопросы касаются охраны труда и здоровья на производстве, то работник может обратиться к уполномоченному по охране труда - työsuojeluvaltuutettu на данном предприятии. Такой уполномоченный должен

избираться из числа работников на всех рабочих местах и предприятиях, персонал которых превышает 9 человек. Многие уполномоченные по охране труда являются членами ЮХЛ, поэтому профсоюз всячески поддерживает их, а также организует для них соответствующую учебу.

В профсоюзе имеется центральный аппарат, находящийся в Хельсинки, а также региональные бюро в крупных городах. Сотрудники профсоюза занимаются такими направлениями профсоюзной работы, как обучение, информирование, юридическая помощь, обеспечение интересов членов, организационные вопросы.

Трудовые коллективные договоры

Централизованными трудовыми и должностными колдоговорами (työ- ja virkaehtosopimus) вместе с положениями трудового законодательства Финляндии определяются такие условия, как продолжительность отпусков работников, декретных отпусков, размер выплат зарплаты за время болезни работника и целый ряд других условий труда и найма работника. В централизованном общенациональном колдоговоре также определяется уровень оплаты труда и сфера применения отклонений от генерального тарифа и прочих условий, принимаемых на основании других договоров. Эти условия не могут в одностороннем порядке определяться работодателем или администрацией. Но многие из условий сегодня могут согласовываться и на местах, как правило, путем оформления договора на местном уровне - в рамках отдельного муниципалитета или района (коммуны), предприятия или учреждения.





Большинство работников районно-муниципальных образований и структур состоят в обычных трудовых отношениях найма (työsuhde), а большинство государственных сотрудников - в должностных отношениях найма (virkasuhde). На практике различие между этими формами найма невелико. Работники, находящиеся в трудовых и должностных отношениях найма, получают зарплату в форме ежемесячного оклада. Кроме того, имеется и почасовая оплата труда (tuntipalkkainen palkkausmuoto), которая определяется реальным количеством отработанных часов.

Коллективный трудовой договор (työehtosopimus - TES) – заключается по результатам переговоров между организациями работодателей и профсоюзами и определяет минимальные условия, подлежащие соблюдению в данной отрасли, например, минимальный размер оплаты труда, условия оплаты по болезни, различные надбавки.

Трудовой контракт

Трудовой контракт (työsopimus) устанавливает условия выполнения работы между наемным работником (työntekijä) и работодателем (työnantaja). Трудовой контракт не является коллективным трудовым договором. Оформление в трудовом контракте условий, которые уступают условиям колдоговора, не допускается.

Форма трудового контракта

Трудовой контракт должен составляться в свободной форме, в письменном, устном или электронном виде. Рекомендуется письменная форма, так как только при таком оформлении договора можно в

дальнейшем доказать его содержание.

При письменном оформлении трудового контракта для работодателя (администрации) отпадает установленная законодательством обязанность отдельного оформления письменного описания объемов данной работы (для найма на срок свыше месяца) со всеми юридическими последствиями невыполнения такой обязанности.

Трудовой контракт составляется в двух экземплярах, по одному – для работодателя и для работника. Рекомендуется тщательно сохранять все подписанные лично документы.

Срок действия трудового контракта

Трудовой контракт может иметь бессрочную силу - toistaiseksi (до принятия иного решения) или же быть в форме срочного договора - määräaikainen. Кроме того, правовая практика допускает и наличие т.н. смешанного по срокам действия контракта.

Как правило, заключаются бессрочные трудовые контракты. Срочный договор допускается только при наличии на это оговоренных в законодательстве оснований, к которым относятся, например, характер работы, необходимость временной замены постоянного работника, стажировка. Такие основания подлежат обязательной записи в тексте трудового контракта.

Срочное соглашение является обязательным для сторон на протяжении всего срока действия и прекращается в дату истечения этого срока. Таким образом, срочное соглашение не подлежит досрочному расторжению. Бессрочное соглашение может



быть прекращено по истечении установленного срока увольнения при соблюдении работодателем условий увольнения или по собственному желанию работника.

Смешанная форма трудового контракта – это срочное соглашение, в котором отдельно оговаривается возможность досрочного расторжения или прекращения. При прекращении соглашения работником или работодателем до истечения его срока действия, прекращение соглашения наступает по окончании срока действия.

Условия, оговариваемые в трудовом контракте

В трудовом контракте рекомендуется оговаривать, как минимум, следующее:

- Стороны (наименование, имя, место жительства и юридический адрес работодателя и работника);
- Испытательный срок (если таковой устанавливается);
- Тип соглашения – срочное или бессрочное, или иной – например, стажировка;
- Основания определенного срока действия, в случае срочного соглашения;
- Время начала работы, в срочном соглашении – продолжительность;
- Место выполнения работы;
- Рабочие обязанности;
- Оклад, зарплата, льготы, периодичность оплаты труда;
- Рабочее время, - при возможности рекомендуется воздерживаться от подписания такого соглашения, которым предусматривается вилка рабочих часов в неделю от нуля до определенного количества, т.к. это может означать, что в какие-то недели работы не будет совсем;
- Колдоговор, подлежащий соблюдению в составе данного трудового контракта;
- Сроки увольнения или расторжения контракта.

Испытательный срок (koeaika)

предназначен для проверки на практике

соответствия трудового контракта и работы ожиданиям сторон. Испытательный срок может назначаться и для срочных и для бессрочных трудовых контрактов и составлять до четырех месяцев с момента начала работы. При срочном контракте менее восьми месяцев такой испытательный срок не должен превышать половины всего срока работы. Испытательный срок должен оговариваться отдельно. В течение испытательного срока стороны могут немедленно расторгнуть трудовой контракт, но при наличии оснований.

В трудовом контракте должно оговариваться, какой колдоговор применяется к данной работе, т.к. в коллективных договорах уже согласованы многие условия, которые не регулируются собственно трудовым законодательством (например, надбавки за работу в вечернее и ночное время, в субботнее время, отпускные).

Рабочее время (työaika) также подлежит определению в трудовом контракте. На определение рабочего времени влияют положения колдоговора, применяемого к данной работе. В различных отраслевых колдоговорах содержатся свои конкретные положения о рабочем времени. По форме рабочее время может быть общего или периодического характера, офисное рабочее время. Сама работа подразделяется на полный и неполный рабочий день, а также работу в вечернее, ночное время и в выходные.

Условия оплаты труда и размер зарплаты (palkka) определяются в



трудовом контракте. На размер зарплаты влияют такие факторы, как сложность, ответственность выполняемой работы. Многими колдоговорами предусматриваются и надбавки за трудовой опыт и стаж, поэтому уже при оформлении трудового контракта рекомендуется согласовать такие вопросы, как собственный опыт работы и навыки.

В колдоговорах также зачастую оговорены более выгодные для работника условия, чем в трудовом законодательстве (в частности, по оплате пропусков по болезни, условия выплаты отпускных за ежегодный отпуск).

Схема защиты интересов члена ЮХЛ –

гарантия обеспечения интересов работника

Член профсоюза → Доверенное лицо профсоюза
→ Главное доверенное лицо → Региональное бюро профсоюза → Центральный аппарат профсоюза

Член профсоюза → Ответственный за охрану труда → Уполномоченный по охране труда → Региональное бюро профсоюза → Центральный аппарат профсоюза

Законодательная база трудовых отношений Закон о трудовых соглашениях

Закон о трудовых соглашениях – это основной закон трудового законодательства Финляндии, содержащий положения об общих обязанностях работника и работодателя, условиях начала и прекращения трудовых отношений, других условиях трудовых отношений найма.

Закон о рабочем времени

Для согласования условий рабочего времени необходимо проверить их наличие в соответствующем коллективном трудовом договоре. В законе о рабочем времени прописаны те положения, которые в колдоговорах не подлежат иному согласованию.

Закон о ежегодном отпуске

Положения, определяющие права на ежегодный отпуск содержатся в Законе о ежегодном отпуске работающего: продолжительность отпуска, оплата отпуска, другие отпускные, порядок предоставления ежегодного отпуска. При этом на конкретные условия влияют положения, содержащиеся и в соответствующих отраслевых трудовых и должностных коллективных договорах.

Закон о гендерном равенстве

Закон о гендерном равенстве предназначен для предотвращения прямой и косвенной дискриминации по гендерному признаку, поддержки равенства женщин и мужчин, укрепления статуса и положения женщин в трудовой жизни.

Закон о равенстве

Задача Закона о равенстве – обеспечение равенства и усиление правовой защиты в случаях дискриминации. Законом запрещается прямая и косвенная дискриминация, а также побуждение, приказание или указание о дискриминации других. Дискриминация не допускается по таким признакам, как возраст, этническое или национальное происхождение, язык, конфессиональная принадлежность, убеждения, личное мнение, состояние здоровья, инвалидность, сексуальная ориентация и прочие причины личного характера.

Закон об охране труда

В Законе об охране труда прописаны положения по обеспечению безопасности труда, здоровья и благополучия на производстве. По данному закону работодатель обязан по собственной инициативе и за собственные средства обеспечивать условия труда и выполнения работ на максимально безопасном, здоровом и защищенном уровне.



Благополучие на производстве

При возникновении вопросов, связанных с условиями труда, трудоспособностью, рабочей нагрузкой, здоровьем и безопасностью на производстве и рабочем месте, следует обращаться к непосредственному начальству.

Если непосредственное начальство не дает в достаточной мере ответов на эти вопросы, или же не решает их надлежащим образом, работник должен обращаться за помощью к уполномоченному по охране труда, который должен иметься в любом трудовом коллективе, где работает более 10 чел.

При вопросах связанных со здоровьем, а также при возникновении симптомов заболевания, следует обращаться к медицинскому специалисту по месту работы.

Если в указанном выше порядке вопросы не решаются, работнику рекомендуется обращаться в ближайшее отделение охраны труда. Это по просьбе работника может сделать и его уполномоченный по охране труда. Задача отделений охраны труда – контроль исполнения работодателями и администрацией обязательств по обеспечению охраны труда и безопасности на рабочих местах.

Закон о защите частной жизни на рабочих местах

Законом, обеспечивающим защиту частной и личной жизни работника на производстве и на рабочем месте, регулируется порядок регистрации и использования личных и частных данных работника, проведения наркоанализов, тестирования на личную и профессиональную пригодность, пользования данными о состоянии здоровья, техническими средствами наблюдения, электронной почтой.

Закон о сотрудничестве

Положения законодательства, касающиеся сотрудничества на рабочих местах, направлены на обеспечение взаимодействия между работодателем (администрацией) и работником (трудовым коллективом), предоставляя коллективу возможность согласованного участия вместе с администрацией в развитии производства и работы, в подготовке решений, влияющих на собственную работу, одновременно содействуя повышению результативности работы и качественного уровня условий труда.





Многонациональный состав ЮХЛ

В последние годы количество членов ЮХЛ из числа иммигрантов постоянно возрастает. В рядах ЮХЛ представлено уже свыше ста национальностей.

По профессиональному признаку больше всего иммигрантов сосредоточено среди базового обслуживающего персонала, в детских учреждениях, на транспорте, во вспомогательных службах школ, в системе ухода за населением и в общественном питании.

Задачи интернациональной работы ЮХЛ:

- повышение эффективности привлечения иммигрантов на уровне предприятий и первичных организаций;
 - повышение активности членов профсоюза из числа иммигрантов в работе их профорганизаций на местах;
 - обеспечение защиты интересов работников из числа иммигрантов;
 - повышение знаний иммигрантами особенностей трудовой жизни Финляндии;
 - создание тесного контакта с соответствующими органами и собственными организациями и объединениями иммигрантов;
- учет многонационального состава во внешней и внутренней информационной работе;
 - организация для профактива и членов профсоюза из числа иммигрантов обучения интернациональной работе и аспектам защиты интересов трудящихся;
 - формирование позитивной для восприятия иммигрантов среды в трудовых коллективах;
 - участие в интернациональной работе ЦОПФ и влияние на содержание этой работы;
 - обмен опытом с иностранными родственными и партнерскими организациями;
 - участие в реализации проектов по развитию интернациональной работы в трудовой жизни.

Работа с иммигрантами ведется и по линии региональных бюро ЮХЛ. По вопросам такой работы рекомендуем в первую очередь обращаться в региональные бюро профсоюза по месту жительства.





Как вступить в профсоюз?

Членство в ЮХЛ основано на т.н. производственном принципе (työyhteisöperiaate), т.е. члены одного трудового коллектива, работающие на одном предприятии, входят все в состав одной первичной организации.

Согласно отраслевому принципу (järjestäytymisala) в ЮХЛ могут вступать лица, находящиеся на работе или службе в государственных структурах, муниципально-районном образовании (коммуне), в объединении коммун, приходе, коммунальном или государственном акционерном обществе или предприятии или же в объединении, организации, фонде или фирме, работающей в этой отрасли.

Самый простой порядок подачи заявления и вступления в члены профсоюза – путем заполнения электронного бланка заявления на сайте ЮХЛ по адресу www.jhl.fi.

При необходимости за помощью в заполнении бланка заявления обращайтесь к доверенному лицу профсоюза (профоргу) или другому профсоюзному активу по месту работы. Если член профсоюза желает уполномочить администрацию на автоматическое перечисление членских взносов через бухгалтерию предприятия,

то для этого заполняется и распечатывается последний раздел бланка-заявления – т.е. доверенности для администрации предприятия на вычет членских взносов, который следует передать в бухгалтерию по месту работы. Заполненный в Интернете бланк заявления затем пересылается в орготдел профсоюза, откуда приходит первое подтверждение о приеме в форме текстового сообщения на мобильный телефон заявителя. В течение трех недель заявитель получит по почте членский билет и прочий материал для новых членов профсоюза.

На предприятиях и рабочих местах имеются и бумажные бланки заявлений о вступлении в профсоюз, которые после заполнения можно передать в профсоюз через профактив или по почте.

Высшим органом профсоюза – Советом ЮХЛ ежегодно утверждается размер профсоюзных взносов, которые в 2010 г. составляют 1,33% от общей суммы налогооблагаемого заработка члена профсоюза.





Льготы и обслуживание членов ЮХЛ

Повышенная защищенность рабочего места

В сфере защиты интересов (edunvalvonta) находятся только члены профсоюза, которые при возникновении проблем могут обращаться к доверенному лицу (профоргу). Такие конфликтные ситуации могут возникать, например, в связи с распределением графика рабочих смен, толкованием права на оплачиваемый бюллетень по уходу за ребенком, по оплате труда, продлением срочных трудовых отношений найма или переводом их на постоянную основу. Если переговоры не увенчаются успехом, то член профсоюза имеет право на получение по линии профсоюза бесплатной юридической помощи (oikeusapu).

В случае возникновения забастовки члены профсоюза имеют право на получение материальной помощи из фонда трудовых акций (työtaisteluvastukset).

Пособие по безработице

Пособие по безработице, пропорциональное заработной плате, выплачивается только членам кассы пособий по безработице.

Страхование по линии профсоюза

Страховой полис распространяется на всех действительных членов и учащихся членов ЮХЛ и содержит страховку на случай получения инвалидности, страхование на время поездок и путешествий, действующее за границей и в Финляндии, компенсационное пособие, выплачиваемое за период ожидания назначения на пенсию, а также за неоплачиваемый период

в рамках страхования по болезни. Кроме того, страховая компания Turva предоставляет членам ЮХЛ скидки и на другие страховки. Дополнительную информацию см. в Интернете по адресу: www.turva.fi

Льготное жилье

Член ЮХЛ имеет право на пользование льготным арендным жильем по линии сети VVO (VVO-yhtymä Oyj), в фондах которой имеется 38 тыс. квартир. ЮХЛ является одним из двух крупнейших совладельцев сети VVO. При подаче заявлений в VVO рекомендуется указывать членство в ЮХЛ. Информация по тел. 020 508 300 или в Интернете по адресу: www.vvo.fi

Бесплатная учеба по линии профсоюза

К основным направлениям профсоюзной учебы относятся:

- поддержание квалификации
- обучение профактива
- оргработа в первичных организациях
- усовершенствование трудового коллектива

Учеба для иммигрантов и курсы по взаимодействию культур

Профсоюзом организуется ежегодно две учебы для иммигрантов и один курс по взаимодействию культур.

Помимо профсоюзной школы «Raseborg» обучение организуется при региональных бюро ЮХЛ и в первичных организациях в виде курсов и кружков.





В первичных организациях профсоюза

Все члены профсоюза относятся к какой-либо первичной организации, где также проводится учебы, организуются льготные поездки, размещение на дачах, культурные мероприятия, досуг.

Эффективный информационный канал

Члены ЮХЛ регулярно получают журнал профсоюза «Motiivi». Помимо журнала членам профсоюза рассылаются соответствующие приложения для различных профессиональных групп, а активу - журнал «Aktiivilehti».

Интернет-портал профсоюза: www.jhl.fi

На Интернет-страницах профсоюза размещена онлайн-служба членская JATSI с актуальной информацией о членских льготах, договорах, деятельности профсоюза, каналом обновления и корректировки собственных контактных, профессиональных данных и адреса, записи на учебу, с различными предложениями для членов и т.д.

Каждому члену профсоюза бесплатно высылается календарь-еженедельник на следующий год.

Специально для молодежи и учащихся

Для членов ЮХЛ моложе 30 лет организуются специальные курсы, лагеря и мероприятия, также предоставляется специализированное обслуживание и для учащихся членов

профсоюза. См. информацию в Интернете в разделе «nuoriso- ja opiskelijatoiminta».

Налоговая скидка

Не забывайте, что работающий член профсоюза имеет право заносить свои членские взносы в состав налоговых скидок.

**Доп. информация в
первичной организации или в
орготделе и секторе членства
центрального аппарата ЮХЛ
по тел. 010-77031.**





Пособие по безработице

Вступая в профсоюз, работник повышает свою обеспеченность на случай наступления безработицы. Члены Профсоюза общественного обслуживания и жизнеобеспечения ЮХЛ одновременно являются членами Отраслевой кассы по безработице (Julkisten ja hyvinvointialojen työttömyyskassa).

По линии которой осуществляется выплата пособия по безработице, начисляемого на основании предыдущих заработков (ansioräiväraha), а также компенсацию за участие в ротации кадров.

Право на пособие по безработице

Безработный, зарегистрировавшийся в бюро по трудоустройству (TE-toimisto) и имеющий необходимый стаж предыдущей работы, имеет право на получение пособия, исчисляемого в виде т.н. суточных (päiväraha).

Необходимый для приобретения права на пособие по безработице трудовой стаж (työssäoloaika) составляет минимум 34 недели при рабочем времени не менее 18 часов в календарную неделю. Этот стаж должен быть набран в течение 28 календарных месяцев. Данный период может быть продлен при наличии на то веских оснований, например, по болезни, отпуску родителя и учебе.

В стаж зачитывается такое время, за которое работодателем осуществлялась выплата зарплаты и в течение которого действовали отношения найма. Причем зарплата должна соответствовать минимальному уровню, установленному в коллективных трудовых соглашениях или в законодательстве (1019,- евро в месяц при работе на условиях полного рабочего дня).

Размер суточного пособия

Пособие по безработице в виде суточных калькулируется на основании зарплаты, заработанной работником в течение тех же 34 календарных недель, которые являются необходимым для обретения права на пособие стажем, за вычетом при калькуляции 3,5%. У заявителя имеется право на надбавку на детей в количестве до трех детей.

При перерасчете зарплаты до истечения 500-дневного срока размер суточного пособия должен составлять не менее 80% от ранее выплачиваемого пособия без учета надбавок за детей.

Период самообеспечения за свой счет

Период самообеспечения (omavastuu aika) без уплаты пособия составляет 7 (семь) дней безработицы в течение 8 (восьми) календарных недель. При этом в рамках одной недели количество дней самообеспечения составляет не более пяти. Период самообеспечения применяется при выполнении лицом условия необходимого трудового стажа.



Максимальная продолжительность

Пособие по безработице выплачивается в настоящее время в течение максимум 500 дней. Возможно также продление срока в форме т.н. дополнительных дней, право на получение которых зависит от года рождения и времени истечения максимальной

- Если безработный родился до 1950 г. и ему исполняется 57 лет до истечения 500-дневного срока выплаты пособия, то такому безработному выплата пособия продлевается до конца календарного месяца, в который ему исполняется 60 лет.
- Если безработный родился в 1950-54 гг. и достигнет 59-летнего возраста до истечения срока в 500 дней, то ему продолжается выплата суточного пособия до конца календарного месяца, в который ему исполняется 65 лет. Кроме того, требуется трудовой стаж не менее пяти лет в течение 20-летнего периода к сроку истечения установленной максимальной продолжительности выплаты пособия.
- Если безработный родился в 1955 г. и позже и ему исполняется 60 лет до истечения 500-дневного срока выплаты пособия, то такому безработному пособие может продолжать выплачиваться на тех же основаниях, что и лицам 1950-54 гг. рождения.

Порядок подачи заявления на получение пособия по безработице

При потере работы необходимо незамедлительно зарегистрироваться в бюро по трудоустройству (TE-toimisto), так как пособие может выплачиваться только за тот период, в который безработный был на учете в бюро по трудоустройству. В бюро безработному выдается бланк заявления на получение пособия (päiväraha hakemus). Перед заполнением бланка заявления следует внимательно ознакомиться с правилами и порядком заполнения.

Выплата пособия

При выплате кассой пособий по безработице по первому заявлению безработному выдается постановление о размере начисленного ему расчетного суточного пособия и уведомление о выплате пособия по безработице. Вместе с уведомлением о выплате безработному выдается два бланка заявления на продление пособия (jatkohakemus).

Первое заявление следует заполнить на срок не менее двух полных календарных недель. При полной безработице заявление на продление заполняется за четыре полных календарных недели. Заявление на получение пособия по безработице должно всегда подаваться задним числом, т.е. за прошедший период безработицы.

**Телефонная справочная
кассы 010 7703 300.**

**Телефонная справочная
служба кассы пособий по
безработице работает с пон.
по пятн. с 10.00 до 15.00.**

Прием в кассе пособий по безработице:
по понедельникам с 9.00 до 15.00, адрес:
Käenkuja 5, 00500 Хельсинки

Электронная служба кассы пособий по безработице

Касса пособий по безработице открыта и в электронном формате в Интернете через систему eWertti Nettikassa. Систему eWertti см. по адресу www.jhl.fi/tyottomyyskassa. Работает также телефонная автоматическая служба eEmeli Puhelinkassa, через которую также производится вся процедура заявления и оформления пособия. Подробную информацию об электронной службе кассы см. в Интернете по указанному выше адресу.



Контактные координаты

**ПРОФСОЮЗ ОБЩЕСТВЕННОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ И ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ - ЮХЛ**
PL 101, 00531 Helsinki
Адрес для посетителей:
Sörnäisten rantatie 23, 00500 Хельсинки
тел. 010 770 31 (коммутатор)

**ОТРАСЛЕВАЯ КАССА ПО
БЕЗРАБОТИЦЕ**
PL 100, 00531 Helsinki
Адрес для посетителей:
Käenkuja 5, 00500 Helsinki
тел. 010 7703 300

www.jhl.fi

Региональные бюро профсоюза

Региональное бюро Юго-восточной Финляндии
Hämeenkatu 25 – 27, 11100 Riihimäki
тел. 010 7703 680

Региональное бюро Пирканмаа
Rautatiekatu 10 7 krs., 33100 Tampere
тел. 010 770 3620

Региональное бюро Юго-восточной Финляндии
Отделение Лаппеенранта
Koulukatu 23, 3. krs, 53100 Lappeenranta
тел. 010 7703 590

Региональное бюро Остерботнии
Pitkäkatu 43, 65100 Vaasa
тел. 010 – 7703 640

Отделение Миккели
Vuorikatu 11 A 4, 50100 Mikkeli
тел. 010 7703 550

Региональное бюро Северной Карелии
Yläsatamakatu 7 B 13, 3. krs., 80100 Joensuu
тел. 010 7703 650

Региональное бюро Центральной Финляндии
Kalevankatu 4, 40100 Jyväskylä
тел. 010 7703 580

Региональное бюро Северного Саво
Puistokatu 6, 2. krs, 70110 Kuopio
тел. 010 7703 660

Лапландское региональное бюро
Rovakatu 26 A 14, 96200 Rovaniemi
тел. 010 7703 600

Бюро столичного региона
Haapaniemenkatu 14, 00530 Helsinki
тел. 010 7703 340

Региональное бюро Оулу
Mäkelininkatu 31, 5 krs, 90100 Oulu
тел. 010 7703 610

Региональное бюро Сатакунта
Isolinnankatu 24, 5. krs., 28100 Pori
тел. 010 7703 670

Отделение в Каяни
Kauprakatu 22 B, 87100 Kajaani
тел. 010 7703 570

Региональное бюро Юго-западной Финляндии
Verkatehtaankatu 4, 20100 Turku
тел. 010 7703 700



Помимо региональных бюро и местных отделений в центральном аппарате ЮХЛ вопросами иммигрантов и иностранцев занимаются следующие сотрудники:

референт по оргработе

Улла-Мари Лаппалайнен

järjestötoimitsija

ulla-mari.lappalainen@jhl.fi

тел. 010 7703 302, 040 566 30 85

референт международного сектора

Мерья Лаунис

kansainvälisen yksikön vastaava

merja.launis@jhl.fi

тел. 010 7703 495, 040 865 1464

сектор членства, секретарь

Марья Нордлунд

(jäsenyysasiat)

jäsenyyskäsittelijä

marja.nordlund@jhl.fi

тел. 010 7703 411

директор кассы по безработице

Паси Коскинен

työttömyyskassan johtaja

pasi.koskinen@jhl.fi

тел. 010 7703 435

