



JHL AMETILIIDU LIIKMEKS!



**JHL
AMETILIIDU
LIIKMEKS!**

JHL juhend Soome elama asunutele

SISUKORD:

3

Ametiühinguliikumine soomes

4

Ametiliiduks JHL

6

Liikme huvide praktiline kaitse

11

Multikultuuriline JHL

12

Liikmeks astumine

13

Liikmeksoleku eelised

15

Palgaga proportsionaalne töötushüvitis

18

Kontaktandmed

Ametiühinguliikumine Soomes

Umbes 70% soomlastest kuulub oma tegevusala ametiliitu. Ühiskondlike ja Heaoluerialade Töötajate Liit JHL on Soome suurim ametiliit, liikmeid on umbes 220 000. JHL kuulub keskorganisatsiooni SAK (Soome Ametiliitude Keskorganisatsioon).

Soomes reguleeritakse palgasaajate õigusi ja kohustusi kollektiivlepingutega ja tööseadusandlusega. Suurem osa tööandjatest järgib kollektiivlepinguid.

Ametiliitude kõige tähtsamaks ülesandeks on nõupidamiste tulemusena sõlmida oma liikmete jaoks kollektiivlepingud ja jälgida nende täitmist töökohtadel.

Kollektiivlepingud hõlmavad Soomes hästi kõiki palgasaajaid olenemata töökohast. Kollektiivlepingutes on sätestatud näiteks palgad, aastapuhkused ja tööajad.

Ametiühinguliikumine on saavutanud töötajate jaoks terve rea eeliseid, näiteks viiepäevase töönädala, miinimumpalga, tasulised puhkused, 8-tunnise tööpäeva - seda kõike peetakse tänapäeval enesestmõistetavaks, aga omal ajal olid sellised ideed lausa revolutsioonilised.

Paljud peavad sõltumatut ja toimivat ametiühinguliikumist tähtsaks teguriks riikide demokraatia ja majanduse arenemises.

Soomes on ametiühinguliikumine osalenud ka vanemahüvitiseseaduse ning näiteks vanemapuhkuse sisseviimisel.

Meie tööturusüsteem eeldab ulatuslikku ühist vastutust ühiste asjade ajamisel. Seetõttu on vältimatu, et võimalikult paljud oleksid oma ametiliidu maksvad liikmed - ainult nii on võimalik tagada ametiliitude nagu JHL efektiivne nõupidamis- ja huvidekaitsetegevus. Töökohtadel tegelevad ametiühinguaktivistid huvidekaitsega vabatahtlikult, usalduse alusel.

Ametiliiduks JHL

Ametiliit on organisatsioon, mille ülesandeks on pidada tööandjapoollega nõupidamisi oma liikmeid puudutavates tööelu küsimustes ning suurendada palku ja lisada muid soodustusi. Ametiliidu liikmeks olemine muudab töösuhte turvalisemaks. Selle kaudu on ka Sinul võimalik mõjutada oma palka, töötingimusi ja töösuhetega seotud asjaolusid töökohal. Ametiliidu liikmena osaled ka Sina ülemaailmses ametiühinguliikumises ning aidad kaitsta üldist õiglust ja võrdsust.

Ühiskondlike ja Heaoluerialade Töötajate Liit JHL on tugev avaliku sektori ametiliit, mis pakub eksperditeenuseid tööeluga seotud küsimustes.

Liit kaitseb oma liikmete huvisid ja osaleb aktiivselt ühiskondlikus dialoogis.

JHL osaleb sellistel nõupidamistel, kus arutatakse tööelu mõjutavaid lepinguid riigi, kohalike omavalitsuste, kiriku ja erasektori hea-

oluteenuste osas. JHL valmistab ette ja sõlmib nende tegevusalade jaoks kollektiiv- ja teenistuslepingud ning jälgib liikmete huvide kaitset töökohtadel. JHL poolt ettevalmistatud lepingud parandavad liidu liikmete toimetulekut, kindlustavad töösuhet ja tõstavad töötajate elu kvaliteeti. JHL taotleb endisest suuremat mõju ettevõtete ja kodanikeorganisatsioonide sektoris, kus toodetakse üha enam ärimajanduslike põhimõtete kohaselt avalikult, st maksudest finantseeritud teenuseid.

JHL liikmed on oma elukutselt näiteks lasteaiakasvatavad, sanitarid, perelasteaednikud, ringijuhid, kodu- ja asutustekoristajad, abitöölised, haiglate abitöölised, hooldajad, koristajad, kokad, bürootöötajad, kooliabistajad, bussijuhid, hooldetehnikud, politseinikud, bürooabilised, teedehitajad, koolide töötajad ja kinnistuhoidajad. JHL liikmete elukutsete valik on suur: liitu kuulub igasuguseid munitsipaal-, riigi- ja koguduste töötajaid alates linnapeadest ja lõpetades kullerite, teetööliste ja sanitaridega. Enam kui 70 protsenti JHL liikmetest on naised. Liikmed ei kuulu otse JHL liitu, vaid oma töö- või elukohas tegutsevasse kohalikku ametiühingusse. Selliseid liikmesühinguid on JHL-l umbes 700.

JHL liikmed

Ühiskondlike ja Heaoluerialade Töötajate Liit JHL on ühiskondlike ja eraheaoluteenuste sektoris töötavate inimeste ametiliit.

Ühiskondlikud teenused on kõik riigi ja kohalike omavalitsuste poolt toodetud teenused (näiteks tervishoiuteenused, koolid, ülikoolid ja kõrgkoolid, politsei, teede korrashoid, lasteaiad, vanurite teenused, ametkondlikud teenused, raamatukoguteenused).

Eraheaoluteenused on kõik teenused, mis toodetakse tulumaksude arvel, aga eraettevõtete poolt (näiteks eraettevõtete poolt pakutavad sotsiaal- ja tervishoiuteenused, ühingute uimastiraviteenused, erakutsekoolide poolt pakutavad teenused, spordiseltside tegevus, põllumajandus- ja nõustamisteenused teete poolt pakutavad teenused).

JHL-i kuulub peaaegu 220 000 liiget.

JHL-i liikmeid töötab peaaegu kõikidel tegevusaladel:

- riigi
- kohalike omavalitsuste
- kohalike omavalitsuste ühenduste
- koguduste
- nende äriühingute või ettevõtete
- üldkasulike ühingute
- ühiskondlikule sektorile teenuseid tootvate ettevõtete või ühingute teenistuses ja vastavatel tegevusaladel.

Liidu ülesandeks on oma liikmete huvide kaitsmine

Huvide kaitsmine tähendab liikmete toimetuleku (= palk, tulude ümberjaotamine, maksumine) parandamist, töösuhte turvamist, tööelu kvaliteedi arendamist ja kutsealase identiteedi tugevdamist. Oma liikmete huvide kaitsmiseks liit

- peab nõupidamisi või osaleb nõupidamistel oma tegevusvaldkonda kuuluvate lepingute sõlmimiseks
- osaleb kohaliku omavalitsuse, riigihalduse, personali ja töökollektiivide arendamisel
- mõjutab (ühiskondlik dialoog) tööturu-, ühiskonna- ja majanduspoliitikat riiklikul ja rahvusvahelisel tasandil nii, et tööturusüsteemil ja kohalikel omavalitsustel on võimalikult head eeldused tegutsemiseks
- hoiab käigus ja arendab edasi liidu põhiülesannete ja tegevuse eesmärkide saavutamise seisukohast otstarbekat ning efektiivset tegevorganisatsiooni.

Liikmete huvide praktiline kaitsmine

Töökohtadel kaitsevad liikmete huve usaldusisikud ja peausaldusisikud. Nad ei ole otseselt JHL-i teenistuses, vaid sama tööandja teenistuses kui Sinagi. Aga neile on jäetud aega tegelda ühingu liikmeid puudutavate küsimustega tööajal.

Nad tunnevad oma töökoha olusid kõige paremini, ja probleemolukordades tuleb liikmetel pöörduda alati kõigepealt nende poole.

Töökohtadel on olemas ka töökaitsevolinikud, kelle poole võib pöörduda tööohutuse ja tervishoiuga seotud küsimustes. Kõigis töökohtades, kus on rohkem kui üheksa töötajat, on töötajad valinud endi hulgast töökaitsevoliniku, kes esindab töötajaid nendes küsimustes. Paljud töökaitsevolinikud on ka ise JHL-i liikmed, seega koolitab liit neid ja annab neile tuge nende töös.

Liidul on töötajaid nii suurte linnade regionaalsetes büroodes kui ka Helsingis keskbüroos. Nad tegelevad näiteks koolituse, teavitamise, juriidiliste küsimuste ning huvidekaitses ja organisatsioonilise tööga.

Kollektiivlepingud

Kollektiiv- ja teenistuslepingud ning Soome tööseadusandlus koos sätestavad näiteks puhkuste kestused, emapuhkused, haigusaja palgad ja muud soodustused töötajatele. Riiklik leping määrab ära ka palkade taseme ja selle, milles võib regionaalsetel tasandil teisiti kokku leppida. Soomes ei ole tööandjal õigust neid asju ühepoolselt otsustada. Peale selle lepitakse tänapäeval paljudes asjades kokku kohalikul tasandil. See tähendab tavaliselt kokkuleppimist kohaliku omavalitsuse tasandil või vahetult töökohtadel.

Kohalikes omavalitsustes töötavatest liikmetest on suurem osa normaalses töösuhtes. Riigitöötajad on enamasti teenistussuhtes. Praktiliselt ei ole nende vahel suurt vahet. Töö- ja teenistussuhtes makstakse mõlemas kuupalka. Nendele lisaks on olemas ka tunnitööga palkamisvorm, kus palga arvutamise aluseks on töötundide arv.

Kollektiivleping (soome keeles työehtosopimus, TES) on tööandja- ja töötajaorganisatsiooni poolt omavahel kokkulepitud ja sõlmitud leping, milles määratletakse need miinimumtingimused, millest tegevusalal töösuhetes kinni peetakse, näiteks miinimumpalgad, palgaline haiguspuhkus ja mitmesugused palgalisad.

Tööleping

Töölepinguga lepivad töötaja ja tööandja kokku töö tegemise ja palga asjus ning muudes soodustustes ja tingimustes. Tööleping on eri asi kui kollektiivleping. Töölepingus ei tohi olla halvemaid tingimusi kui tegevusala kollektiivlepingus on sätestatud.

Töölepingu vorm

Töölepingu võib teha vabas vormis. Selle võib teha kas kirjalikult, suuliselt või elektrooniliselt. Soovitav on sõlmida tööleping siiski kirjalikult, sest ainult kirjaliku lepinguga on võimalik usaldusväärselt tõestada, mida on kokku lepitud. Kui tööleping on sõlmitud kirjalikult, vabaneb tööandja ka seaduses ettenähtud kirjaliku selgituse esitamise kohustusest (üle 1 kuu pikkuste töösuhete korral) ning selle sel-

gituse esitamata jätmise tagajärgedest.

Tööleping tehakse kahes eksemplaris. Nii tööandja kui töötaja saavad oma allkirjastatud eksemplari. Hoia kõik allkirjastatud töölepingud hoolikalt alles.

Töölepingu kehtivus

Tööleping võib olla kas tähtajata või tähtajaline. Praktiliselt on võimalik ka nn kombineeritud tööleping.

Üldreeglina sõlmitakse tähtajata töölepinguid. Tähtajalise töölepingu võib teha ainult juhul, kui selleks on olemas seaduses sätestatud mõjuv põhjus. Mõjuvaks põhjuseks võib olla näiteks töö iseloom, asendustöö või praktika. Tähtajalise töölepingu sõlmimise põhjus tuleb alati märkida lepingusse.

Tähtajaline tööleping seob lepingupooli kogu lepinguperioodi ja see lõpeb automaatselt lepinguperioodi viimasel päeval. Seega ei saa tähtajalist lepingut üles öelda. Tähtajatu töölepingu võib üles öelda pärast ülesütlemis-tähtaja lõppemist, tööandja vallandamis-põhimõtete kohaselt ja töötaja soovil.

Tähtajalise töölepingu võib sõlmida ka nii, et seda on võimalik üles öelda. Sellistes kombineeritud töölepingutes lõpeb töösuhe pä-

rast lepinguperioodi lõppemist, juhul kui töötaja või tööandja ei ütle töölepingut üles enne lepinguperioodi lõppemist.

Milles töölepinguga kokku lepitakse?

Töölepingus tuleb kokku leppida vähemalt järgmistes küsimustes:

- Lepingupoole (tööandja ja töötaja nimi ning asukoht või aadress)
- Võimalik prooviaeg ja selle pikkus
- Kas tööleping on tähtajatu või tähtajaline või muu, näiteks praktika
- Kui tööleping on tähtajaline, siis tähtajalise põhjus
- Töö alustamise kuupäev ja tähtajalise töölepingu puhul töö kestus
- Töö tegemise koht
- Tööülesande iseloom
- Palk ja soodustused ning palgamaksupeeriood
- Tööaeg - Võimaluse korral ära allkirjasta sellist töölepingut, mille kohaselt Sinu nädala töötundide arv vaheldub nullist teatud tundide arvuni. Võib olla, et mõnel nädalal Sa ei saa üldse tööd.
- Töölepingu osaks on kohaldatav kollektiivleping.
- Ülesütlemisaeg

Prooviaja eesmärgiks on anda mõlemale lepingupoolele aega kaaluda, kas tehtud tööleping vastab nende eelnevatele ootustele. Prooviaega võib kohaldada nii tähtajata kui ka tähtajaliste töölepingute puhul. Prooviaeg võib kesta kõige rohkem neli kuud arvates töösuhte algusest. Aga juhul, kui töösuhe

kestab vähem kui kaheksa kuud, võib prooviaeg olla kõige rohkem pool töölepingu kehtivuse ajast. Prooviaja küsimuses tuleb eraldi kokku leppida. Prooviajal võib kumbki pool töölepingu üles öelda ilma ülesütlemistähtajata, nii et see lõpeb kohe, aga selleks peab siiski olema asjalik põhjus.

Kollektiivlepingutega on reguleeritud palju selliseid küsimusi, mida ei ole sätestatud tööseadusandluses (näiteks õhtu-, öö- ja laupäevalisad ning puhkuseraha).

Töölepingus lepitakse kokku ka tööajast. Töösuhte puhul kohaldatav kollektiivleping määrab ära tööajad, aga sätestatud tööajad on erinevate tegevusalade kollektiivlepingutes erinevad. Tööaeg võib olla kas üldine, perioodiline või bürootööaeg, ja töö võib olla kas täis- või osajatöö. Tööaja hulka võib kuuluda ka õhtu-, öö- või nädalavahetusetööd.

Palk määratakse iga tegevusala kollektiivlepinguga. Palga suurust mõjutavad kvalifikatsiooninõuded ja isiklik töösuutlikkus. Paljudes kollektiivlepingutes on sätestatud, et ka vastava tegevusala töökogemus suurendab palka. Sellepärast tasub juba töölepingu sõlmimisel teha selgeks oma tööstaaž ja oskused.

Töölepingus peab olema märgitud, millist kollektiivlepingut selle puhul kohaldatakse. Kollektiivlepingutega on mitmed asjad reguleeritud paremini kui tööseadusandlusega (näi-

teks haiguspuhkuse palgalisus ja aastapuhkusega seotud soodustused).

JHL huvidekaitse kett kaitseb Sind



Kesksed seadused, mis mõjutavad töösuhet

Töölepinguseadus

Töölepinguseadus on tööseadusandluse põhiseadus. Töölepinguseaduses on sätestatud töötaja ja tööandja üldised kohustused, töösuhete alustamine ja selle lõpetamine ning suur hulk muid töötajate kaitseks koostatud regulatsioone.

Töötajaseadus

Töötajaküsimuste selgitamiseks tuleb kontrollida, mida selle kohta on sätestatud vastava tegevusala kollektiivlepingus. Töötajaseaduses on sätestatud teatud kaitsetsätted, mida ei saa kollektiivlepingutega muuta.

Aastapuhkuseseadus

Aastapuhkuseseaduses sätestatakse aastapuhkusega seotud õigused: aastapuhkuse pikkus, aastapuhkusepalk, puhkusekompensatsioon ja aastapuhkuse andmine. Aastapuhkust mõjutavad oluliselt ka tegevusala kollektiiv- või teenistuslepingud.

Võrdsusseadus

Võrdsusseaduse eesmärgiks on vältida soolisel kuuluvusel põhinevat otsest või kaudset diskrimineerimist, edendada naiste ja meeste vahelist võrdsust ning parandada naiste olukorda eriti tööelus.

Võrdväärseadus

Võrdväärseaduse eesmärgiks on edendada ja kindlustada võrdväärse teostumist ning parandada diskrimineerimise objektiks sattunud isiku õiguskaitset. Seadus keelab otsese diskrimineerimise, kaudse diskrimineerimise, häirimise ning juhise või käsu kellegi diskrimineerimiseks. Keelatud diskrimineerimise põhjused on vanus, etniline või riiklik päritolu, kodakondsus, keel, usutunnistus, veendumus, arvamus, tervislik seisund, puue, seksuaalne suundumus või muu isikuga seotud põhjus.

Töökaitseadus

Töösohutuse, tervise ja tööheaoluga seotud küsimused sätestatakse töökaitseaduses. Seadus näeb ette, et tööandjal on kohustus omal algatusel ja omal kulul korraldada töö tegemine ja töötingimused alati nii, et need oleksid võimalikult ohutud ja tervislikud.

Tööheaoluga seotud küsimused

Kui Sul on küsimusi seoses töötingimusi, töövõimet, jaksamist, tervist või ohutust mõjutavate asjaoludega töökohal, pöördu oma otsese ülemuse poole.

Kui leiad, et Sa ei saa rahuldavat vastust või kui asi Sinu arvates ei parane või kui soovid

saada tuge, võid pöörduda töökaitsevoliniku poole. Töökaitsevolinik on olemas töökohtadel, kus töötab regulaarselt vähemalt 10 töötajat.

Kui tunned, et nimetatud asjaolu mõjutab Sinu tervist, kui Sul on sümptomeid või kui soovid saada tervishoiualast nõu ja tuge, pöördu oma töökoha töötervishoiupunkti poole.

Juhul, kui eespool märgitud meetmetest hoolimata asja ei ole hakatud lahendama, pöördu lähima töökaitse piirkonnabüroo poole. Võid ka paluda, et töökaitsevolinik pöörduks Sinu asjas töökaitse piirkonnabüroo poole. Töökaitse piirkonnabüroode ülesandeks on jälgida, et tööandjad täidaksid töökohtadel töökaitse nõudeid.

Seadus privaatsuse kaitsest tööelus

Seadus privaatsuse kaitsest tööelus sätestab mängureeglid töötajate andmete töötlemise ja registreerimise, narkotestide, isiku- ja sobivustestide, tervislikku seisundit puudutavate andmete käsitlemise, tehnilise järelevalve ja elektronposti kasutamise kohta.

Ühistegevusseadus

Ühistegevust reguleerivate ühistegevusseaduste eesmärgiks on tööandja ja personali vahelise ühistegevuse edendamine.

Ühistegevuse eesmärgiks on anda personalile võimalus vastastikusel arusaamises tööandjaga osaleda tegevuse arendamises ja anda personalile võimalus mõjutada oma tööd

puudutavate otsuste ettevalmistamist ning samal ajal edendada tulemuslikkust ja personali tööelu kvaliteeti.

Multikultuuriline JHL

JHL immigrantidest liikmete hulk on viimastel aastatel pidevalt kasvanud ja nad esindavad enam kui 100 erinevat rahvust.

Ametinimetuste lõikes on immigrantidest ametiühinguliikmeid kõige rohkem põhitööstuspersonalil hulgas ning lastehoiu, transpordi, kooliabi, hoolduse ja toitlustuse alal.

Mitmekultuurilisuse alases töös püüab JHL

- tõhustada immigrantide värbamist töökohtadele ja ühingutesse
- aktiveerida immigrantidest liikmeid aktiivselt tegutsema oma kohalikes ühingutes
- hoolitseda immigrantide huvide kaitse eest
- parandada Soome tööelu tundmist immigrantide hulgas
- luua pidevad kontaktid ametivõimude ja immigrantide võrgustikega

- arvestada multikultuurilisusega nii liidust väljapoole kui ka liikmetele suunatud teavitamises
- korraldada ühingu aktivistidele ja immigrantidest liikmetele koolitust erinevate kultuuride kohtumise ja tööelu huvide kaitse küsimustes
- muuta töökoha kultuuri immigrantide suhtes positiivsemaks
- osaleda ja mõjutada keskorganisatsiooni SAK tööd multikultuurilisuse edendamiseks tööelus

JHL piirkondlikud bürood korraldavad immigrantidele eraldi tegevust. Infot sellest tegevusest saab kõige paremini lähimast piirkondlikust büroost.

Liikmeks astumine

JHL-s põhineb organiseerumine niinimetatud töökollektiivi põhimõttel. See tähendab seda, et sama töökoha või kollektiivi töötajad on sama JHL ühingu liikmed.

Organiseerumisala järgi võivad meie liidu liikmeteks astuda isikud, kellel on töösuhe riigi, kohaliku omavalitsuse, kohalike omavalitsuste ühenduse, koguduse, munitsipaalse või riikliku aktsiaseltsi või äriettevõttega või siis vastaval tegevusalal tegutseva ühingu, fondi või aktsiaseltsiga.

detud liikmeksastumisblankett läheb liidu liikmeteüksusse, mis kinnitab Sinu liikmeksvõtmise kõigepealt SMS-ga. Hiljemalt kolme nädala pärast saad Sa posti teel liikmekaardi, oma ühingu kontaktandmed ja muud liikmelisusega seotud materjali.

Töökohtadel on liikmeksastumisblankette ka paber kandjal. Blanketi võib toimetada liitu kas töökoha JHL aktivisti vahendusel või saata selle posti teel otse liitu.

JHL ülim otsustusorgan, liidu kongress, kinnitab liikmemaksu põhimõtted igal aastal. 2010. aastal on liidu liikmemaks kokku 1,33% maksustatavast tulust.

Liikmeks astuda on kõige lihtsam nii, et täidad elektroonilise blanketi liidu võrguleheküljel www.jhl.fi.

Blanketi täitmisel saab abi töökoha usaldusisikult või JHL aktivistilt. Juhul, kui volitad oma tööandja pidama Sinu liikmemaksu otse palgast kinni, prindi elektroonilise blanketi täitmise lõpuks välja kinnipidamisvolitus oma tööandja jaoks. Toimeta kinnipidamisvolitus oma töökoha palgaarvestusse. Võrgus täi-

Liikmeksoleku plussid

Lisab töösuhtele kindlust

Ainult liikmed kuuluvad liidu huvidekaitse sfääri. Probleemolukordades saavad liikmed tuge usaldusisikutelt. Probleme võib tekkida näiteks seoses vahetustega töö korraldamisega, haige lapse hooldamiseks vajaliku vaba aja tõlgendamisega, palga arvestamisega või siis tähtjalise töösuhte pikendamisega või muutmisega alaliseks töösuhteks. Juhul, kui nõupidamiste käigus tulemusele ei jõuta, on liikmel võimalik saada tasuta õigusabi.

Streigi korral on liikmetel õigus saada streigitoetust.

Töötuskaitse

Ainult töötuskassa liige võib saada tuludega proportsionaalset päevaraha.

Liidu kindlustuskaitse

Liikmetele ja õppurliikmetele võetav liidukindlustus sisaldab invaliidsuskindlustust, reisi-kindlustust (kehtiv nii Soomes kui välismaal) ning päevarahahüvitist pensioniotsuse ootaja ja haiguskindlustuse omavastutusaja eest. Kindlustusfirma Turvalt saab lisaks kindlustusi soodsa liikmehinnaga. Täpsem info www.turva.fi

Korter kergemini

Liidu liikmetele on pakkuda turvalisi VVO (VO-yhtymä Oyj) üürikortereid, mida on kokku 38 000. JHL on üks suurtest VVO omanikest. Avalduses tasub märkida, et oled JHL liige. Volidikuid ja taotlusblankette saab VVO-st tel. 020 508 300 ning internetist www.vvo.fi

Liidu koolitus on tasuta

Peamised koolitusvaldkonnad on:

- Ametioskuste säilitamine
- Usaldusisikutööga seotud oskused
- Ühingu tegevuse arendamine
- Töökollektiivi arendamine

Immigrantide ja multikultuurilisuse kursused

Liit korraldab kaks immigrantide kursust ning ühe multikultuurilisuse kursuse aastas.

Lisaks liidu omale Raseborg õppeasutusele korraldatakse palju koolitust piirkondlike büroode poolt piirkondliku koolitusena ja ühinges kohalike kursustena ning õpperin-gidena.

Ühingute teenused

Kõik liidu liikmed kuuluvad oma piirkonna ühingutesse. Neil on oma liikmetele sageli pakkuda koolitust, väga soodsahinnalisi reise, puhkemaju ja kultuuriteenuseid.

Info liigub

Liikmed saavad liidu poolt väljaantavat ajakirja Motiivi. Lisaks sellele antakse välja eraldi ametilisasiid ja aktivistidele ajakirja Aktiivilehti. Liidu veebilehed on aadressil www.jhl.fi

JHL veebilehel on liidu liikmetele mõeldud teenus Jatsi. Sealt saab ajakohast infot liikmesoodustustest, lepingutest ja JHL tegevusest. Jatsi võimaldab ka oma aadress- ja kvalifikatsiooniandmete uuendamist, koolitustele registreerumist, tutvustab liikmetele mõeldud pakkumisi jms.

Kõik JHL liikmed saavad ka tasuta kalendri.

Tegevust on ka noortele ja õppuritele

Liit korraldab noortele, alla 30-aastastele liikmetele suunatud kursusi, laagreid ja üritusi ning õppurliikmetele eraldi tegevust. Vaata täpsemalt liidu veebilehelt, tegevus noortele ja õppuritele.

Maksusoodustus

Ei maksa unustada ka seda, et töölkäiv liidu liige võib vähendada liidu liikmemaksu oma tuludest tulude deklareerimisel.

Vajaduse korral küsi täpsemalt oma ühingust või JHL liikmes- või organisatsiooniüksuse töötajatelt tel. 010 77031.

Tuludega proportsionaalne töötuspäevaraha

Astudes ametiliidu liikmeks kindlustad Sa ennast ka töötuse puhuks. Kui astud Ühiskondlike ja Heaolualade Töötajate Liitu (JHL) kuuluva ühingu liikmeks, astud Sa samal ajal ka Ühiskondlike ja Heaolualade Töötajate Töötuskassa liikmeks.

Töötuskassa maksab oma liikmetele palgaga proportsionaalset päevaraha, koolitusperioodi aegseid toetusi ning hüvitist vabatahtliku ajutise töölt kõrvalejäämise eest.

Õigus päevarahale

Töötul, kes on end registreerinud töö- ja ettevõtlusbüroos (TE-büroo) tööotsijaks ja kes vastab töötamistingimusele, on õigus saada päevaraha.

Töötamistingimus on täidetud, kui isik on töötuskassa liikmeksoleku ajal olnud töösuhtes vähemalt 34 kalendrinädalat ja tema tööaeg on olnud igal kalendrinädalal vähemalt 18 tundi. Töötamistingimus peab olema täidetud 28 kuu jooksul. Mõjuval põhjusel võib kontrollperioodi ka pikendada. Mõjuvateks põhjus-

teks on näiteks haigus, vanemapuhkus ja õppimine.

Töötamistingimuse täitmiseks loetakse selline aeg, mille eest tööandja on maksnud palka ja töösuhe on olnud kehtiv. Palk peab vastama kollektiivlepingus või seaduses sätestatud miinimumile (1019,00 € kuus täisajaga töö eest).

Päevaraha suurus

Töötuspäevaraha aluseks olev palk arvestatakse samalt 34 nädalaselt perioodilt, mille jooksul töötamistingimus on olnud täidetud. Palga määratlemisel arvestatakse sellest maha 3,5 protsenti. Taotlejal on õigus saada lapsekoefitsiendiga kõrgendatud päevaraha kõige rohkem kolme lapse eest.

Juhul, kui palk määratletakse uuesti enne 500 päeva täitumist, on päevaraha vähemalt 80% varem makstud päevarahast ilma lapsekoefitsiendita.

Omapastutusaeg

Omapastutusaeg on seitse (7) töötähtaegset päeva kaheksa (8) kalendrinädala jooksul. Omapastutuspäevi on nädalas kõige rohkem viis. Omapastutusaega arvestatakse siis, kui isik vastab töötamistingimusele.

Maksimaalne kestus

Töötuspäevaraha makstakse kõige rohkem 500 päeva. Taotlejale võidakse maksta ka nn lisapäevi. Lisapäevade saamine oleneb sünniaastast ja sellest, millal maksimaalne maksisaeg lõpeb.

- Juhul, kui isik on sündinud enne 1950. aastat ja saab enne 500 päeva täitumist 57 aastaseks, makstakse päevaraha kuni selle kalendrikuu lõpuni, mille jooksul ta saab 60 aastaseks.
- Kui isik on sündinud aastatel 1950-1954 ja saab 59 aastaseks enne 500 päeva täitumist, makstakse päevaraha selle kalendrikuu lõpuni, mille jooksul ta saab 65 aastaseks. Lisaks sellele eeldatakse, et maksimaalse päevaraha perioodi lõppemisel on ta olnud töö 20 aasta jooksul vähemalt viis aastat.
- Kui isik on sündinud aastal 1955 või pärast seda ja ta saab 60 aastaseks enne 500 päeva täitumist, võidakse talle maksta päevaraha samadel eeldustel kui 1950-1954 sündinutele.

Kuidas töötuspäevaraha taotleda?

Kui jääd töötuks, registreeri end viivitamatult töö- ja ettevõtlusbüroos (TE-büroo) töötisjaks. Töötuspäevaraha on võimalik maksta ainult selle aja eest, mis Sa oled olnud TE-büroos arvel töötisjana. TE-büroost saad Sa ka blankette palgaga proportsionaalse päevaraha taotlemiseks. Tutvu hoolikalt blanketi täitmise juhiseiga.

Päevaraha maksmine

Kui töötuskassa maksab esimese taotluse põhjal töötuspäevaraha, saad Sa töötuskassalt otsuse Sinu päevaraha suuruse kohta ja teatise päevaraha maksmise kohta. Koos makseteatisega saad Sa ka kaks päevaraha pikendamistaotluse blanketti.

Täida esimene taotlusblankett vähemalt kahe täis kalendrinädala kohta. Kui oled täiesti töötu, täida pikendustaotlus nelja täis kalendrinädala kohta. Töötuspäevaraha tuleb taotleda alati tagantjärele.

Töötuskassa telefoniteeninduse number on 010 7703 300.

Telefoniteenindus on avatud
E-R kella 9.00 – 15.00.

Töötuskassa klienditeeninduspunkt on avatud esmaspäeviti kella 9.00 – 15.00. Küllastusaadress Käenkuja 5, 00500 Helsinki.

Kassa elektroonilised teenused

Võid suhelda töötuskassaga ka internetis eWertti Nettikassa kaudu. Võid tutvuda eWerttiga aadressil www.jhl.fi/tyottomyyskassa. Kassal on olemas ka eEmeli Puhelinkassa (Telefonikassa), mille kaudu võid taotleda täiesti töötu isiku päevaraha telefoni teel. Täpsemat infot elektrooniliste teenuste kohta saab üla- toodud internetiaadressil.

Kontaktandmed

JHL – Julkisten ja hyvinvointialojen liitto
(Ühiskondlike ja Heaolualade Töötajate Liit)
PL 101, 00531 Helsinki
Külastusaadress:
Sörnäisten rantatie 23, 00500 Helsinki
tel. 010 770 31 (keskus)

Julkisten ja hyvinvointialojen työttömyys-
kassa (Ühiskondlike ja Heaolualade Töötajate Töötuskassa)
PL 100, 00531 Helsinki
Külastusaadress: Käenkuja 5, 00500 Helsinki
tel. 010 7703 300

www.jhl.fi

Piirkondlikud bürood

JHL:n Etelä-Suomen aluetoimisto
Hämeenkatu 25 – 27, 11100 Riihimäki
tel. 010 7703 680

JHL:n Pirkanmaan aluetoimisto
Rautatienkatu 10, 7. krs., 33100 Tampere
tel. 010 770 3620

JHL:n Kaakkois-Suomen aluetoimisto
Lappeenrannan toimisto
Koulukatu 23, 3. krs, 53100 Lappeenranta
tel. 010 7703 590
Mikkelin toimisto
Vuorikatu 11 A 4, 50100 Mikkeli
tel. 010 7703 550

JHL:n Pohjanmaan aluetoimisto
Pitkäkatu 43, 65100 Vaasa
tel. 010 7703 640

JHL:n Pohjois-Karjalan aluetoimisto
Yläsatamakatu 7 B 13, 3. krs., 80100 Joensuu
tel. 010 7703 650

JHL:n Keski-Suomen aluetoimisto
Kalevankatu 4, 40100 Jyväskylä
tel. 010 7703 580

JHL:n Pohjois-Savon aluetoimisto
Puistokatu 6, 2. krs, 70110 Kuopio
tel. 010 7703 660

JHL:n Lapin aluetoimisto
Rovakatu 26 A 14, 96200 Rovaniemi
tel. 010 7703 600

JHL:n pääkaupunkiseudun aluetoimisto
Haapaniemenkatu 14, 00530 Helsinki
tel. 010 7703 340

Oulun seudun aluetoimisto
Mäkelininkatu 31, 5. krs, 90100 Oulu
tel. 010 7703 610

JHL:n Satakunnan aluetoimisto
Isolinnankatu 24, 5. krs., 28100 Pori
tel. 010 7703 670

Kajaanin toimipiste
Kauppakatu 22 B, 87100 Kajaani
tel. 010 7703 570

JHL:n Varsinais-Suomen aluetoimisto
Verkatehtaankatu 4, 20100 Turku
tel. 010 7703 700

Immigrantidega seotud küsimuste ja tegevusega on
lisaks piirkondlikele büroodele kursis järgmised
JHL keskbüroo töötajad:

Ulla-Mari Lappalainen
organisatsioonilise töö sekretär
ulla-mari.lappalainen@jhl.fi
tel. t. 010 7703 302, 040 566 30 85

Marja Nordlund
(liikmelisusküsimused)
liikmetearvestus
marja.nordlund@jhl.fi
tel. t. 010 7703 411

Merja Launis-Ahtiala
rahvusvahelise töö osakonna vastutav sekretär
merja.launis@jhl.fi
tel. t. 010 7703 495, 040 865 1464

Pasi Koskinen
töötuskassa juhataja
pasi.koskinen@jhl.fi
tel. t. 010 7703 435



Ühiskondlike ja Heaolualade Töötajate Liit
www.jhl.fi