

## Opas ulkomaalaisen työsuhteeseen Suomessa

Soila Kayenge

<b>Tekijä(t)</b> Soila Kayenge	
<b>Koulutusohjelma</b> Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma	
<b>Opinnäytetyön nimi</b> Opas ulkomaalaisen työsuhteeseen Suomessa	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 31
<p>Tämä toiminnallinen opinnäytetyö on laadittu oppaaksi työnantajille, jotka harkitsevat ulkomaalaisen työntekijän palkkaamista sekä Suomessa työtä tekeville ulkomaalaisille. Opinnäytetyö sai alkunsa aiheen ajankohtaisuuden vuoksi. Yksi Suomen työvoimapulan merkittävistä ratkaisuksista on ulkomaalaisen työvoiman käyttö.</p> <p>Oppaan alkuvaiheessa tuodaan esiin Suomen väestön tilanne ja maahanmuuton kasvu. Seuraavaksi tuodaan esiin, mitä lupamenettelyjä ulkomaalaiselta henkilöltä vaaditaan Suomessa oleskelua ja työn tekoa varten. Ulkomaalaisen työnteko-oikeuksien rajoituksista on kerrottu oppaassa pääpiirteittäin. Työntekijän näkökulmasta on lupamenettelyjen lisäksi perehdytty työntekijän oikeuksiin sekä työntekijän kokemuksiin haasteisiin.</p> <p>Työnantajan lakisääteiset velvoitteet on tuotu esille selkeästi ja tässä työssä annetaan myös neuvoja perehdytykseen sekä siihen, miten työnantaja voi auttaa ulkomaalaista sopeutumaan uuteen työpaikkaan ja asuinmaahan. Opinnäytetyössä tuodaan esille myös esimerkkinä aiheeseen liittyviä oikeustapauksia.</p> <p>Toteutunut opas on selkeästi jaoteltu ja helposti ymmärrettävä. Oppaaseen on saatu tuottaa esille tavoitteen mukaisesti tärkeimpiä huomioitavia asioita niin työnantajan kuin työntekijänkin näkökulmasta. Opinnäytetyö toteutettiin keväällä 2020.</p>	
<b>Asiasanat</b> ulkomaalainen työntekijä, oikeudet, velvollisuudet, lupaprosessi, maahanmuutto	

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Lyhenteet ja käsitteet .....	3
3	Maahanmuuton tulevaisuus.....	4
3.1	Väestörakenteen muutos .....	4
3.2	Maahanmuuton kasvu ja työvoiman maahanmuutto .....	5
3.3	Pääkaupunkiseutu .....	5
3.4	Työttömyysaste.....	6
4	Oleskelulupa-asiat.....	7
4.1	Oleskeluluvan hakeminen .....	7
4.2	Oleskelulupatyypit ja -kortti .....	7
5	Työnteko-oikeus.....	9
5.1	Rajoittamaton työnteko-oikeus .....	9
5.2	Rajoitettu työnteko-oikeus.....	9
5.3	Yrittäjänä toimiminen.....	10
5.4	Verotus .....	11
5.5	Kausityöntekijä.....	12
5.6	EU:n tai ETA- maiden kansalaiset.....	13
5.7	Kolmannen maan kansalaisen Euroopan sininen kortti .....	15
6	Työpaikalla.....	16
6.1	Rekrytointi.....	16
6.2	Työnantajan Enter Finland .....	17
6.3	Perehdytys.....	18
6.4	Työnantajan velvollisuudet.....	18
6.5	Työnantajan ulkomaalaisrikkomus .....	19
6.6	Työntekijän velvollisuudet ja oikeudet .....	20
7	Oikeustapaukset .....	21
7.1	KHO: 2019:146 .....	21
7.2	KHO: 2016:99 .....	22
8	Muuta huomioitavaa.....	24
8.1	Etninen syrjintä .....	24
8.2	Työntekijän sosiaaliturva.....	25
9	Pohdinta.....	26
9.1	Johtopäätökset ja teoksen luotettavuus .....	26
9.2	Opinnäytetyöprosessi.....	26
	Lähteet .....	28

# 1 Johdanto

Tärkeitä ja puhuttavia aiheita tänä päivänä on Suomen työvoimapula, matala syntyvyys, ikääntyvä väestö sekä maahanmuutto. Yleisimpinä syinä oleskeluluvan hakemiselle on työnteko, opiskelu ja perheside. Useat yritykset Suomessa ovat tottuneita palkkaamaan ulkomaalaista työvoimaa, mutta monissa paikoissa ulkomaalaisen palkkaaminen nähdään vaikeana prosessina.

Tässä opinnäytetyössä keskitytään ulkomaalaisen henkilön työsuhteeseen Suomessa työnantajan sekä työntekijän näkökulmasta. Tarkoituksena oli tuoda esiin kohderyhmälle merkittävimmät asiat aiheesta. Kohderyhmänä oppaalle ovat työnantajat, jotka kaipaavat neuvoa ulkomaalaisen työntekijän palkkaamiseen sekä ulkomaalaiset työntekijät Suomessa.

Tarkoituksena oli tuoda työn alkuun kattava aiheeseen liittyvä tietoperusteinen osuus ja tämän jälkeen tuoda esiin varsinainen tuotos, josta selviää kohderyhmälle tarkoitetut tärkeimmät ohjeistukset. Tässä opinnäytetyössä on kerrottu muun muassa lakisääteisistä velvoitteista sekä tuotu esiin myös muita yksilölle tärkeitä asioita liittyen ulkomaalaisena Suomessa työskentelyyn.

Tavoitteena oli luoda opas, josta ensikertaa ulkomaalaista työntekijää palkkaava tai ulkomaalainen työntekijä saa kattavan tiedon aiheesta sekä tietää mitä ja mistä tietoa voi hakea. Opinnäytetyössä annetaan selkeä katsaus maahanmuuttoon yleisesti ja erityisesti työperäiseen maahanmuuttoon ja sen edellytyksiin. Työhön on tiivistetty keskeisimpiä asioita ulkomaalaisen työvoiman käytöstä väestön kannalta sekä neuvoja työnantajalle ulkomaalaisen työntekijän työhön ottoon. Opinnäytetyössä käsitellään muun muassa Suomeen saapumisen lupaprosessia, työnteko-oikeuksia, rekrytointia sekä työntekoa. Ulkomaalainen työntekijä kohtaa myös monia haasteita vieraassa maassa työskennellessä. Tästä oppaasta löytyy myös työntekijälle vinkkejä ja tärkeää tietoa työntekoon ja oikeuksiin liittyen. Teoksessa tuodaan esille myös haasteita vieraaseen maahan sopeutumiseen liittyen sekä mihin työnantajan olisi tärkeää kiinnittää huomioida työpaikalla.

Tämä työ on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka lähteinä on käytetty muun muassa ulkomaalaislakia, ajankohtaisia artikkeleita, KHO:n julkaistuja päätöksiä ulkomaalaisasioissa, aiheeseen liittyvää kirjallisuutta sekä Maahanmuuttoviraston ja TE-palveluiden ohjeistuksia ulkomailta Suomeen saapuville. Lähteiden ajankohtaisuus, luotettavuus ja lainmukaisuus tukivat tiedon esiintuomista opinnäytetyössä.

Toiminnallisessa eli produktiivisessa opinnäytetyössä toteutetaan tuotos, joka voi olla esimerkiksi kehittämishanke, tapahtuma, opas tai multimediatuote. Tässä opinnäytetyössä on laadittu työelämässä hyödynnettävä opas. Toiminnallinen opinnäytetyö tavoittelee muun muassa käytännön toiminnan opastamista ja ohjeistamista. Rakenne koostuu raportti osuudesta ja varsinaisesta tuotoksesta. Raportti ja tuotos ovat tässä opinnäytetyössä yhtenäinen teos, sillä opasta ei ole laadittu toimeksiantona tietylle yritykselle, vaan opas on laaja kokonaisuus, jota voi hyödyntää monen eri alan yritysten työnantajat sekä ulkomaalaiset työntekijät. Tämä opinnäytetyö keskittyy tietoperustaan, ja tietoa on lähdetty avaamaan kohderyhmälle sopivaksi ja oppaan sisältöä kehitetty sen mukaan. Opinnäytetyötä on rajattu tarkoituksenmukaisesti työelämää hyödyttäväksi ja kehittäväksi.

Opinnäytetyö on laadittu Haaga-Helian ammattikorkeakoulun johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman opintoihin, suuntautumisvaihtoehtona juridiikka. Koulutus johtaa 210 opintopisteen laajuiseen tradenomi (AMK) tutkintoon. (Haaga-Helia 2020.)

## 2 Lyhenteet ja käsitteet

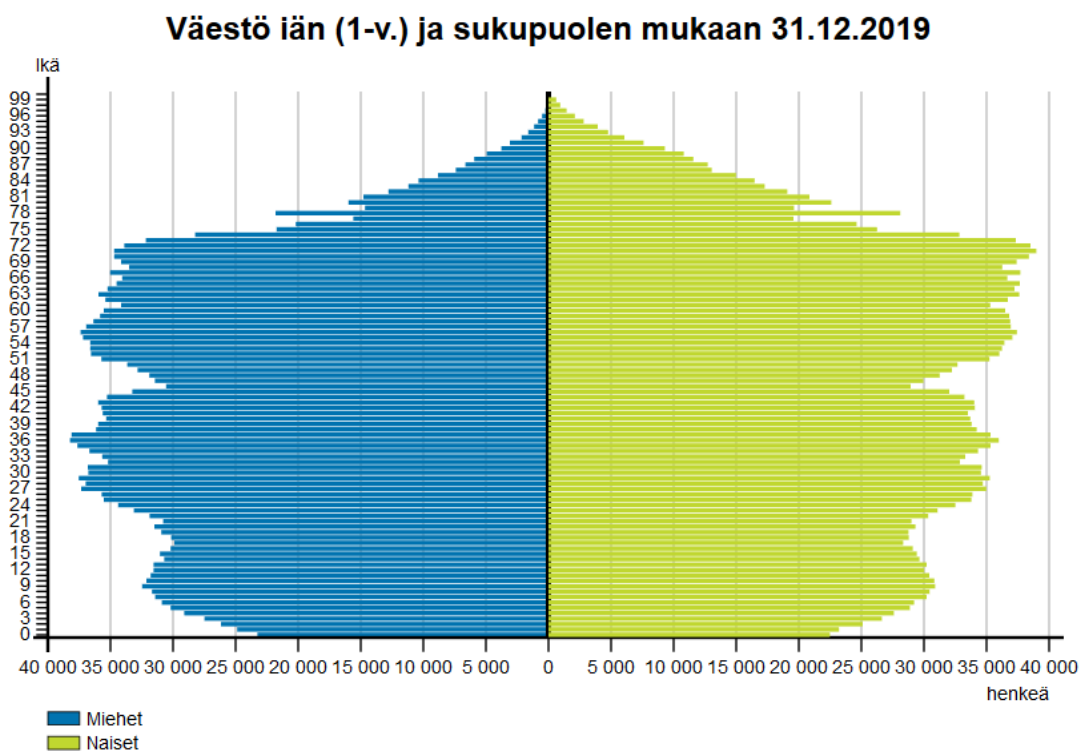
EU	Euroopan unioni
ETA	Euroopan talousalue
HAO	hallinto-oikeus
KHO	korkein hallinto-oikeus
Migri	Maahanmuuttovirasto
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö)
TE-toimisto	Työ- ja elinkeinotoimisto
UlkL	ulkomaalaislaki
kolmannen maan kansalainen	EU alueella oleskeleva, EU:n ulkopuolisen maan kansalainen
maahanmuuttaja	yleiskäsite, niille henkilöille, jotka muuttavat toisesta maasta toiseen
turvapaikanhakija	oleskeluoikeutta ja suojelua vieraasta maasta hakeva henkilö
ulkomaalainen	henkilö, joka ei ole Suomen kansalainen
ulkomaalaistaustainen	syntyperältään ulkomaalainen henkilö

### 3 Maahanmuuton tulevaisuus

Tässä luvussa luodaan yleiskatsaus maahanmuuton tulevaisuuteen. Tarkastellaan väestörakenteen muutoksia ja maahanmuuton kasvua Suomessa ja pääkaupunkiseudulla. Luvun lopuksi katsaus Suomen työttömyysasteeseen.

#### 3.1 Väestörakenteen muutos

”Suomen väestö ikääntyy, eikä syntyvyys riitä ylläpitämään väestönkasvua. Tämä tarkoittaa, että työikäisen väestön määrä vähenee eikä työntekijöitä riitä kaikille aloille.” (Sisäministeriö 2020a). Sisäministeriö on toimittanut OECD:lle raportin, josta käy ilmi Suomen syntyvyyden olevan ennätysalhaalla. Syntyvyyden laskulla ja ikääntyneen väestömäärän nousulla on kauaskantoiset vaikutukset Suomen työvoimapulaan. (Sisäministeriö 2020b). Alla olevassa Tilastokeskuksen kuvassa näkyy selkeästi Suomen ajankohtainen tilanne väestön ikäjakaumasta. Yli 70-vuotiaiden henkilöiden määrä Suomessa on kasvanut edellisen kolmen vuoden aikana 100 000 henkilöllä. (Tilastokeskus 2020).



Kuva 1 Väestö iän (1-v.) ja sukupuolen mukaan 31.12.2019. (Tilastokeskus)

### **3.2 Maahanmuuton kasvu ja työvoiman maahanmuutto**

Ulkomaalaistaustaisia henkilöitä Suomessa oli vuonna 2018 noin 7,3 prosenttia väestöstä. (Helsinki 2020). Väestörakenteen muutoksen tuomaan työmarkkinapulaan on lähdetty hakemaan ratkaisua työvoiman maahanmuutolla. Maahanmuuttoa yritetään kehitellä turvaamaan nykyistä työvoimapulaa ja väestönkasvua. Työperusteisten oleskelulupahakemusten määrä onkin kasvanut huomattavasti viime vuosina. Yli puolet ulkomaalaisista, jotka hakivat työntekijän oleskelulupaa Suomesta, hakivat sitä suorittavan työn perusteella. Seuraavaksi suurin osa työntekijän oleskeluluvan hakijoista haki lupaa erityisasiantuntijatyön perusteella. Työperusteisten oleskelulupien käsittelyn on oltava mahdollisimman sujuvaa tavoitteiden saavuttamiseksi. Hallitus on ottanut tavoitteeksi saada näiden hakemusten käsittelyajan keskiarvoksi yhden kuukauden. (Sisäministeriö 2020). (Sisäministeriö 2019).

Työperusteisen maahanmuuton lisäksi Suomeen hakeudutaan muillakin perusteilla. Yleisimpien syiden joukkoon kuuluu suurena osana muun muassa perheside ja kansainvälinen suojelu. Suomi haluaa tukea myös muilla kuin työperusteisella oleskeluluvalla Suomeen saapuvia henkilöitä työllistymisessä. Työllistyminen auttaa nopeaan kotoutumiseen uuteen maahan ja auttaa Suomen työvoimapulaa. (Sisäministeriö 2019).

Vuoden 2020 alusta työvoiman maahanmuutto on siirtynyt työ- ja elinkeinoministeriöön sisäministeriöstä. Tavoitteena on, että syksyllä 2020 hallituksella on näyttää toimenpiteet, jolla saadaan Suomeen 30 000 päätösperustaista lisätyöllistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020).

### **3.3 Pääkaupunkiseutu**

Kaikista Suomen ulkomaalaistaustaisista noin puolet asuvat pääkaupunkiseudulla. Pääkaupunkiseutu erottuu muista Suomen kunnista selkeästi, kun tarkastellaan ulkomaalaistaustaisten henkilöiden lukumäärää. 2000-luvun aikana Helsingissä asuvien ulkomaalaistaustaisten lukumäärä on kasvanut yli 71 000 hengellä. Vuoden 2019 alussa Helsingin väkiluvusta 16,0 prosenttia oli ulkomaalaistaustaisia. (Helsinki 2020).

Ulkomaalaistaustaisella henkilöllä tarkoitetaan syntyperältään ulkomaalaista henkilöä. Näistä ulkomaalaistaustaisista henkilöistä 18 prosenttia kuului toisen sukupolven ulkomaalaistaustaisiin. Toisin sanoen he ovat syntyneet Suomessa. Ensimmäisen sukupolven ulkomaalaistaustaisia henkilöitä oli 82 prosenttia. (Helsinki 2020).



Pääkaupunkiseudun, erityisesti Helsingin alueen väestönkasvu oli vuonna 2019 kiihtynyt vuodesta 2018. Vuonna 2019 pelkästään Helsingin väkiluku kasvoi 5739 hengellä. Vuonna 2018 kasvun määrä oli noin tuhat henkeä vähemmän. Pääkaupunkiseudulla Helsinkiä enemmän kasvanut väkiluku oli Espoossa. Espoon kaupungissa väkiluku kasvoi vuonna 2019 6099 hengellä. (Yle 2020a). Vieraskielisiä Helsingissä oli vuoden 2019 alussa 101 825 henkeä. Vieraskielisiin henkilöihin kuuluvat henkilöt, jotka puhuvat äidinkielenään jotain muuta kieltä kuin suomea, ruotsia tai saamea. (Helsinki 2020).

Helsinkiin muuttaneesta 5739 henkilöstä vieraskielisiä oli huomattavan suuri osa, 4234 henkilöä. Suomea äidinkielenään puhuvia oli 1426 ja ruotsia äidinkielenään puhuvia oli 132 henkeä. (Yle 2020a).

### **3.4 Työttömyysaste**

Työ- ja elinkeinoministeriö työnvälitystilastotietojen mukaan vuonna 2018 Helsingissä työttömiä vieraskielisiä oli noin neljännes kaikista työttömistä. Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilasto perustuu TE-toimistoihin ilmoittautuneisiin työnhakijoihin. Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työttömyysaste on jonkin verran korkeampi kuin suomalaistaustaisten työttömyysaste. Tähän voi johtaa useat syyt mm. vastikään maahansaapuneen kielitaidottomuus. Tärkeänä huomioitavana seikkana on myös, etteivät kaikki pois muuttaneet ulkomaalaistaustaiset ole tehneet ilmoitusta pois muutostaan ja heidän tietonsa on edelleen rekisterissä. (Helsinki 2020).

Ulkomaalaistaustaisten työttömyysasteeseen ja työllistymiseen vaikuttaa mitä kauemmin henkilö on oleskellut Suomessa. Pidempään maassa oleskelun jälkeen on kotoutumisprosessi jo edennyt ja kielitaito karttunut. Pitkään Suomessa asuneet ulkomaalaistaustaiset olivat harvemmin poissa työstä muusta syystä kuin eläkkeelle jäännin tai opiskelujen takia, kuin lyhyemmän aikaa Suomessa oleskelleet. Naisten kohdalla vaikuttavana seikkana työssä poissaoloon oli usein myös lasten- ja kodinhoidontehtävät. (Helsinki 2020.)

## 4 Oleskelulupa-asiat

Tämän luvun aiheena on oleskelulupa-asiat. Esittelen pääpiirteittäin oleskeluluvan hakemista sekä eri oleskelulupatyyppejä. Lopuksi tehdään katsaus oleskelulupakortin ominaisuuksiin.

### 4.1 Oleskeluluvan hakeminen

Oleskelulupaa ei voi hakea toisen henkilön puolesta vaan lupaa on haettava henkilökohtaisesti. Ulkomaalaisen henkilön tullessa Suomeen EU:n ulkopuolelta ja halutessa oleskella Suomessa yli 90 päivää, on hänen haettava oleskelulupaa. Oleskeluluvan hakemiselle ja myöntämiselle on oltava hyvät perusteet. Näistä säädetään ulkomaalaislaissa. Mikäli ulkomaalaisen henkilön on aikomus työskennellä Suomessa, oleskelulupaa voi joutua hakemaan myös alle 90 päivän Suomessa oleskeluun. Oleskeluluvan hakemisen syyksi ei riitä yli 90 päivän matkustamistarkoitus.

Oleskelulupia haetaan ja myönnetään useilla eri perusteilla, eikä niiden kaikkien läpikäyminen tarkemmin ole tässä opinnäytetyössä oleellista. Yleisimpiä syitä oleskeluluvan hakemiselle ja sen myöntämiselle on työnteko, opiskelu, perheside, paluumuutto ja elinkeinonharjoittaminen. Muillakin syillä haetaan oleskelulupia. Muuna syynä voi olla esimerkiksi ihmiskaupan uhriksi joutuminen. (Migri 2020a).

Useimmiten oleskeluluvan myöntämiselle on asetettu toimeentuloedellytys. Toimeentuloedellytys vaihtelee myönnetyn syyn mukaan. Työntekoon myönnetyn oleskeluluvan edellytyksenä on, että toimeentulo on turvattu ansiotyöllä koko oleskelun voimassaolon ajan. Muussa kuin ansiotyöksi luokiteltavassa työssä toimeentuloedellytykselle on omat säännöksensä. Muuta kuin ansiotyötä voi olla esimerkiksi Suomeen au pairiksi tulo, working holiday tai vapaaehtoistyö. (Migri 2020a).

### 4.2 Oleskelulupatyypit ja -kortti

Oleskelulupa voidaan myöntää joko pysyvänä tai määräaikaisena. Määräaikainen oleskelulupa voidaan myöntää tilapäisenä oleskelulupana B tai jatkuvana oleskelulupana A. Tilapäinen oleskelulupa B voidaan myöntää ulkomaalaisille henkilöille, joiden tarkoituksena on oleskella Suomessa vain tilapäisesti. Jatkuva oleskelulupa A voidaan myöntää, mikäli henkilön tarkoituksena on jäädä Suomeen pysyvästi. Ensimmäinen oleskelulupa on aina määräaikainen ja se myönnetään useimmiten yhdeksi vuodeksi. Neljän vuoden yhtäjaksoisen A- luvalla maassa oleskelun jälkeen on mahdollista hakea pysyvää oleskelulupaa.

Pysyvän oleskeluluvan (P) voimassaoloaika ei ole erikseen määritelty, pysyvä oleskelulupa on voimassa toistaiseksi. (Kotouttaminen 2020b). (Finlex 2020a).

Ulkomaalaisen on voitava tarvittaessa todistaa oikeutensa Suomessa oleskeluun. Oleskeluluvan haltijalle annetaan oleskelulupakortti, josta näkyy oleskeluluvan voimassaoloaika. Oleskelulupakortti on voimassa enintään viiden vuoden ajan. Oleskelulupatarroja ei nykyään enää myönnetä kortteihin.

Oleskelulupakortin ominaisuuksista säädetään EU:n oleskelulupa-asetuksessa. Suomi on ottanut käyttöön biometriset oleskelulupakortit vuonna 2012. Oleskelulupakortista löytyy biometrisinä tunnisteina muun muassa kaksi sormenjälkeä sekä henkilön kasvokuva. Oleskelulupa-asioita käsitellessä noudatetaan hallintolakia. Kielteisestä oleskelulupapäätöksestä on hakijalla oikeus valittaa hallintotuomioistuimeen. (Migri 2020a).

## 5 Työnteko-oikeus

Tämä luku keskittyy ulkomaalaisen työnteko-oikeuksiin. Työnteko-oikeus voi olla rajoittamaton tai rajoitettu. Oikeuksiin vaikuttavat muun muassa minkä maan kansalainen ulkomaalainen henkilö on. Luvussa perehdytään myös ulkomaalaisen oikeuteen toimia yrittäjänä sekä verotukseen. Suomessa on vuosittain tuhansia kausityöntekijöitä, heitä koskevat erilliset säännöt ja näistä on tässä luvussa oma kappaleensa.

### 5.1 Rajoittamaton työnteko-oikeus

Ulkomaalaisella henkilöllä on Suomessa rajoittamaton työnteko-oikeus, mikäli hänellä on jokin listatuista oleskeluluvista.

- ”pysyvä oleskelulupa (UlkL 78 § 3 mom. 1 kohta)
- jatkuva oleskelulupa muulla kuin työnteon tai ammatinharjoittamisen perusteella (UlkL 78 § 3 mom. 1 kohta), esimerkiksi:
  - turvapaikka tai oleskelulupa toissijaisen suojelun perusteella
  - oleskelulupa yksilöllisen inhimillisen syyn perusteella
  - oleskelulupa paluumuuton perusteella
  - Suomen myöntämä pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupa
- oleskelulupa perhesiteen perusteella (UlkL 78 § 3 mom. 2 kohta)
- oleskelulupa tilapäisen suojelun tai muun humanitaarisen maahanmuuton perusteella (UlkL 78 § 3 mom. 3 kohta)
- oleskelulupa ihmiskaupan uhrina (UlkL 78 § 3 mom. 5 kohta)
- oleskelulupa maasta poistamisen estymisen vuoksi (UlkL 78 § 3 mom. 6 kohta)”

(Migri 2020b.)

### 5.2 Rajoitettu työnteko-oikeus

Useissa tapauksissa työnteko-oikeutta on rajoitettu lain määräämillä tavoilla. Riippuen millä perusteella oleskelulupa on ulkomaalaiselle henkilölle myönnetty, määrittää henkilön työnteko-oikeutta. Esimerkiksi turvapaikanhakijoilla on oikeus tehdä palkallista työtä, jos turvapaikkahakemuksen jättämisestä on mennyt kolme tai kuusi kuukautta ja työnteko-oikeus on voimassa. Kolmen kuukauden raja on voimassa tapauksissa, joissa turvapaikanhakija on esittänyt viranomaisille aidoksi todetun ja voimassaolevan matkustusasiakirjan,

esimeriksi passin. Mikäli turvapaikanhakija ei ole esittänyt viranomaisille matkustusasiakirjaa, on työntöön aloittamisen rajana kuusi kuukautta. (Migri 2020a). (Migri 2020b).

Oleskelulupa voi olla myös vain toimialakohtainen, jolloin oleskeluluvan haltija saa tehdä työtä vain oleskelulupaansa merkatulla toimialalla. Määräaikaisissa oleskeluluvissa taas myös työnteko-oikeus päättyy oleskeluluvan määräajan mennessä umpeen. Jatkolupahakemus on tehtävä ajoissa ennen määräajan loppua. Mikäli hakemus on tehty ajoissa ja työntekoa halutaan jatkaa samalla ammattialalla tai samalla työnantajalla, on jatkoluvan hakijalla oikeus tehdä töitä jatkolupahakemuksen käsittelyn ajan. Oleskelulupa voi olla myös työnantajakohtainen. Tällöin kyseinen oleskeluluvan haltija ei voi tehdä töitä muille kuin tälle työnantajalle. (Työsuojelu 2018).

### **5.3 Yrittäjänä toimiminen**

Ulkomaalaislaissa on määritelty erikseen myös yrittäjän oleskelulupa. Aikaisempi elinkeinoharjoittajan oleskelulupa muutettiin yrittäjän oleskeluluvaksi. Voimaan astunut muutos (121/2018) astui voimaan 1.4.2018. Samaan aikaan tehtiin lisäys kasvuyrittäjän oleskeluluvasta. Yrittäjän oleskelulupaa on mahdollista hakea silloin, kun ulkomaalaisella henkilöllä on aikeissa yrityksen perustaminen Suomessa.

Ulkomaalaislain 3.1 §: 9 kohdassa on määritelty yrittäjä. Käsite yrittäjä on ulkomaalaislaissa laaja. Yrittäjän oleskelulupa ei ole yritysmuodosta riippuvainen vaan se voidaan myöntää mihin yritysmuotoon tahansa. Yrittäjäksi luokitellaan esimerkiksi johtavassa asemassa toimivaa osakeyhtiöosakasta ja muissa yhteisöissä johtavassa asemassa toimivaa ulkomaalaista henkilöä sekä myös henkilöä, jolla on yksityinen toiminimi. Yrittäjäksi on luokiteltu myös avoimen yhtiön yhtiömies sekä muidenkin yhteisöjen yhtiömies tai osakas, joka omatoinisesti vastaa kyseisen yhteisön sitoumuksista ja muista velvoitteista. Ulkomaalaislaissa on erikseen tarkennettu mitä johtavassa asemassa olevalla henkilöllä tarkoitetaan. Käytännössä johtavassa asemassa oleva henkilö on toimitusjohtaja tai sillä voidaan viitata myös hallituksen jäsenyyteen. (Kallio, Kotkas, Palander 2018, 229–231).

Yrittäjän oleskelulupa on verrattavissa työntekijän oleskelulupaansa monelta osin, muun muassa myöntämisperusteet ovat molemmissa oleskeluluvissa kaksivaiheiset. Ensimmäisessä vaiheessa elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY-keskus) tekee ensin osapäätöksen yrittäjän oleskeluluvan myöntämisestä ja tämän jälkeen toisessa vaiheessa päätöksen tekee Maahanmuuttovirasto. Yrittäjän oleskeluluvan myöntäminen edellyttää, että työntöön on tapahduttava Suomessa ja, että kyseinen henkilö työskentelee yrityksessä. Yrittäjän oleskelulupaa ei voida myöntää vain yrityksen omistuksen perusteella.

Työntekijän oleskeluluvasta ja yrittäjän oleskeluluvasta löytyy kuitenkin myös merkittäviä eroja. Suurimpana erona on esimerkiksi oleskeluluvan eri tarkoitus ja se, ettei yrittäjän oleskelulupaan voida liittää laisinkaan työntekijän oleskelulupaa koskevia ammatti- tai toimialakohtaisia rajoituksia. Eri tarkoituksella viitataan siihen, että työntekijän oleskeluluvan tarkoituksena on taata niiden henkilöiden työllistymismahdollisuus, jotka ovat jo työmarkkinoilla sekä taata työehtosopimusten noudattaminen. Yrittäjän oleskeluluvan keskeisempänä kohtana on saada varmuus, että yritystoiminnalla, johon oleskelulupaa haetaan, on riittävät edellytykset kannattavaan yritystoimintaan. (Kallio ym. 2018, 229–231).

Ulkomaalaislain 60.1 § mukaan yrittäjän oleskelulupaa haettaessa on ensimmäistä lupaa yritystoimintaa varten oltava haettu hakijan aiemmin oleskelemassa maassa ennen Suomeen saapumista. Ulkomailla ollessa oleskelulupa hakemus jätetään joko Suomen edustustolle tai toisen Schengen valtion edustustolle. Hakemus on mahdollista jättää myös ulkoiselle palveluntarjoajalle. Suomen hallittu maahanmuutto edellyttää, että yrittäjän oleskelulupaa hakeva henkilö on tehnyt hakemuksen ulkomailla ollessaan. Poikkeustilanteissa yrittäjän oleskelulupaa voi hakea myös Suomessa oleskellessa. Sopivaksi poikkeustilanteeksi luokitellaan tilanne, jossa edellytykset täyttyvät oleskeluluvan myöntämiseksi ulkomailla ja olisi muuten kohtuutonta tai perusteetonta jättää myöntämättä kyseinen oleskelulupa Suomesta haettuna. Tilanteessa, jossa yrityksen toiminnan rahoitus ja muut järjestelyt viranomaisten päätöksiksi myöten ovat jo pitkällä voisi olla esimerkiksi perusteetonta jättää lupa myöntämättä. Suomessa jätettävä hakemus on jätettävä Maahanmuuttovirastolle ulkomaalaislain 60.3 § mukaan. UlkL 8.1 § mukaan hakemus on jätettävä henkilökohtaisesti ja oleskelulupakorttia varten on jätettävä sormenjäljet UlkL 60 d § mukaan. (Kallio ym. 2018, 229–231).

#### **5.4 Verotus**

Verotus Suomessa vaihtelee eri tilanteiden mukaan. Mikäli ulkomaalainen työntekijä oleskelee Suomessa enintään kuusi kuukautta, on hän rajoitetusti verovelvollinen. Tällöin työnantajan on pidätettävä maksettavasta palkasta ja luontoiseduista lähdevero suuruudeltaan 35 %. Ennen veron laskemista palkasta, maksaja on oikeutettu tekemään tulosta lähdeverovähennyksen. Tämä edellyttää, että siitä on merkintä lähdeverokortissa. Lähdeverotusta ei ole välttämätöntä tehdä, vaan henkilö, joka on rajoitetusti verovelvollinen, voi hakea rajoitetusti verovellisen verokorttia eikä lähdeverokorttia. Tällöin hänen muut ansiotulot, pois lukien osingot, verotetaan progressiivisesti. Jos ulkomaalainen on oleskellut tai

aikoo oleskella Suomessa yli 6 kk on hän verovelvollinen yhtä lailla kuin pysyvästi Suomessa asuvat. (Vero 2020a). Kausityöntekijöitä on Suomessa vuosittain tuhansia ja heidän verotuksessaan on otettava tietyt seikat huomioon. (Vero 2020b).

## 5.5 Kausityöntekijä

”Kausiluonteinen toiminta tarkoittaa kausittaisiin olosuhteisiin liittyvää toistuvaa tapahtumaa tai tapahtumasarjaa, joka edellyttää tiettyyn aikaan vuodesta työvoimaa huomattavasti enemmän kuin tavallinen toiminta.” (Kallio ym. 2018, 213.) Kausiluonteinen toiminta painottuu erityisesti maatalouden- ja matkailun aloille. Sadonkorjuu- ja istutus aika maa- ja puutarhataloudessa sekä lomakaudet matkailualalla ovat erityisesti kausiluonteista toimintaa. Kausiluonteisesta toiminnasta säädetään kausityölain 24 §:ssä valtioneuvoston asetuksella. (Kallio ym. 2018, 213–214).

”Maatilat ovat pulassa ilman tuhansia ulkomaalaisia kausityöntekijöitään”. (Yle 2020b.) Näin kuullaan sanottavan tuoreessa vuoden 2020 ylen artikkelissa. Suomen maatilat ovat laskeneet ulkomaalaisten kausityöläisten varaan 1990- luvulta lähtien. Kausityöntekijöiden työpanokseen luotetaan maatilalla ja tarvetta on koko kesälle. Maatiloille kausityöntekijöitä Suomessa kaivataan vuosittain noin 15 000–20 000 henkilöä. (Yle 2020b).

Suomessa vakituisesti asuvaa ulkomaalaista henkilöä, joka tekee töitä kausityölaissa säädettyä työtä, ei voida nimittää kausityöntekijäksi. Kausityöajan töitä saa tehdä esimerkiksi määräaikaisen oleskeluluvan omaava ulkomaalainen henkilö tai Suomessa asuva opiskelija, mutta heillä täytyy olla omaan oleskelulupaansa soveltuva työoikeus myönnettynä. Näille henkilöille ei myönnetä enää erikseen kausityöntekijälle sopivaa lupaa. Jos ulkomaalaisella henkilöllä on pysyvä oleskelulupa jonkin toisen jäsenvaltion myöntämänä, tarvitsee hän silloin työntekijän oleskeluluvan halutessaan tehdä kausityötä Suomessa. (Kallio ym. 2018, 213–214).

Lupa, mikä oikeuttaa kausityöhön tarkoittaa, että henkilöllä on oikeus tehdä työtä kausityödirektiivissä tarkoitetulla tavalla. Kausityödirektiivi on laitettu lailla täytäntöön 1.1.2018 alkaen edellytyksistä kolmansien maiden kansalaisten maahantuloa sekä oleskelun edellytysten vuoksi kausityöntekijöiden Suomessa työntekoa varten. Kausityödirektiivillä on tavoiteltu erityisen vaivatonta prosessia tuoda kausityöntekijöitä maahan. Tällä lupamenetelyllä on kausityöntekijöiden paikat täytettävissä nopeasti ja helposti. Kausityödirektiivin toisena tavoitteena on ollut luvattomien työntekijöiden määrän vähentyminen. Tämä selittyy sillä, että monesti luvattomat ulkomaalaiset työskentelevät nimenomaan kausi-

työaloilla. Kausityölaki ja kausityödirektiivi on kuitenkin määrätty suojaamaan vain niitä ulkomaalaisia, jotka työskentelevät työsuhteessa. Kausityöhön myönnetty lupa on nähtävissä viisumivapaalle kansalaiselle annetusta kausityötodistuksesta. Viisumivelvollisilla lupa on tarkistettavissa kausityöviisumista tai kausityöoleskeluluvasta. (Kallio ym. 2018, 213–214).

Suomessa sovelletaan kausityölakia (907/2017) kausiluonteiseen työhön, johon kuuluu työ maatalouden ja matkailun alalla. Mikäli kausityölaissa ei toisin säädetä, sovelletaan kausityötekijöiden maahantuloon, maastalähtöön ja maassa oleskeluun sekä työskenteleeseen ulkomaalaislakia. Toisin sanoen ulkomaalaislakia sovelletaan kausityöläisten oleskelulupa-asioissa, ellei kausityölaissa ole jokin poikkeava kohta. (Kallio ym. 2018, 213–214).

Kausityölupa hakemus on tehtävä ennen ulkomaalaisen saapumista Suomeen. Menettely on samantyyppinen kuin työntekijän oleskelulupaa haettaessa. Kausityöviisumihakemusta haettaessa käsittelyssä viisumisäännösten mukaisia säännöksiä. Kausityölupien hakemisprosessien eri vaiheissa on kuitenkin myös vain kausityöluville ominaisia erityissäännöksiä. Kausityölupa, mitä haetaan maksimissaan 90 päivän oleskelulle, on viisumivelvollisen haettava ulkomailla ollessaan. Hakemus toimitetaan Suomen edustustolle tai vaihtoehtoisesti Suomen edustuston ulkoistamalle palveluntarjoajalle. Kausityöviisumia ei pysty hakemaan muista Schengen-valtion edustoista. Alle 90 päivän kausityöluvun hakijan ollessa muun kuin viisumia edellyttävän maan kansalainen, on hakemus jätettävä edustuston sijaan Maahanmuuttovirastolle. Hakemuksen voi jättää postin kautta toimitettavaksi Maahanmuuttovirastoon.

Haettaessa kausityöoleskelulupaa ensimmäistä kertaa ulkomailla ollessa, hakemus on jätettävä Suomen edustustolle tai Maahanmuuttovirastolle sähköisen asioinnin kautta. Ulkomaalaislain 61 d.1§ mukaan oleskelulupakorttia varten on jätettävä biometriset tunnisteet. Tarvittaessa kausityötodistus on mahdollista lähettää Maahanmuuttovirastosta Suomessa olevalla työnantajalle tai kausityöntekijän ulkomaalaiseen osoitteeseen. (Kallio ym. 2018, 215–216).

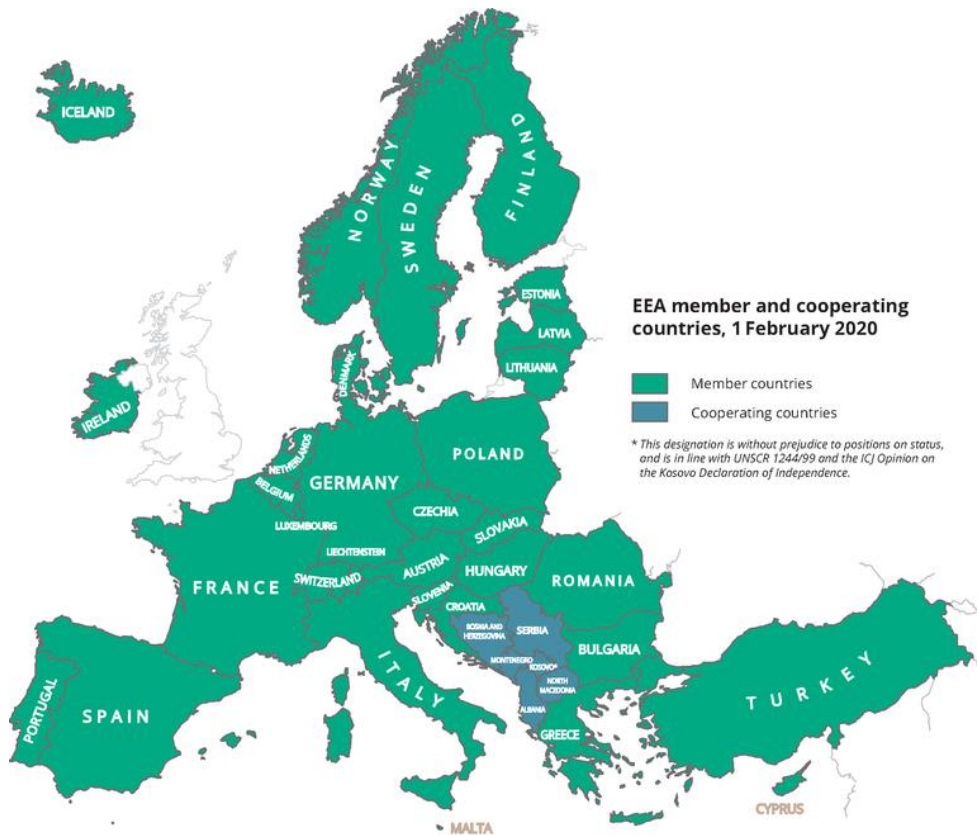
## **5.6 EU:n tai ETA- maiden kansalaiset**

Euroopan unionin tai Euroopan talousalueen kansalainen on työntekijänä etuoikeutetussa asemassa oleskeluluvan tarvitsemisen suhteen verrattaessa kolmannen maan kansalaiseen. ” Euroopan unionin (EU) jäsenvaltiot ovat Suomi, Alankomaat, Belgia, Bulgaria, Espanja, Irlanti, Iso-Britannia, Italia, Itävalta, Kreikka, Kroatia, Kypros, Latvia, Liettua, Luxemburg, Malta, Portugali, Puola, Ranska, Romania, Ruotsi, Saksa, Slovakia, Slovenia,



Tanska, Tšekki, Unkari ja Viro.” (Migri 2020c). Eta maihin kuuluu EU-maiden lisäksi Islanti, Liechtenstein ja Norja. (Tulli 2020.)

Kartassa on kuvattu ETA-maat vuonna 2020. Vihreällä värillä näkyvät nykyiset ETA-maat ja sinisellä värillä on merkattu ETA-maiden kanssa yhteistyössä olevat maat.



Kuva 2 EEA member countries. ( European Environment Agency 2020.)

Työntekijä, joka on jonkin EU:n tai ETA-maiden kansalainen ei tarvitse työntekoa varten oleskelulupaa alle kolmen kuukauden ajalle 180 päivän maassaolonajan tarkastelujakson aikana. Työn jatkuessa yli kolmen kuukauden ajan, on työntekijän rekisteröitävä oleskeluoikeutensa Maahanmuuttovirastossa. Pohjoismaiden kansalaisilta odotetaan rekisteröitymistä maistraattiin. (TE-palvelut 2020.)

Opiskelijana Suomeen tulleella EU:n tai ETA- maan kansalaisella on oikeus työskennellä Suomessa keskimäärin 25 tuntia viikossa yhden lukukauden aikana, jos työ ei liity opintoihin. Työn ollessa suoritettaviin opintoihin liittyvä työharjoittelu, on opiskelijalla oikeus työskennellä kokopäiväisesti. Opiskelijan loma-aikoina opiskelija on oikeutettu työskentelemään myös opintoihin liittymättömissä työtehtävissä ilman rajoituksia. (Helsingin seudun kauppakamari 2020a).

## **5.7 Kolmannen maan kansalaisen Euroopan sininen kortti**

Ulkomaalaislain 81b § kerrotaan, että kolmannen maan kansalainen, joka pystyy todistamaan vähintään vuoden pituisen korkeaa pätevyyttä vaativan sitovan työtarjouksen tai vastaavasti vähintään vuoden pituisen työsopimuksen, voidaan hänelle myöntää Euroopan unionin sininen kortti. Saman lain pykälän mukaan edellytetään kyseisestä työstä maksettavan palkan olevan keskimääräiseen palkansaajan bruttopalkkaan sovellettaessa vähintään 1,5-kertainen. Euroopan sinisen kortin saaneen henkilön perheenjäsenelle myönnetään oleskelulupa yhtä pitkäksi aikaa, kun kortti on voimassa. Kortti myönnetään kahdeksi vuodeksi kerrallaan, mikäli työsopimus on lyhyempi kuin kaksi vuotta, myönnetään kortti kolmea kuukautta pidemmäksi ajaksi kuin työsopimus. (Aer 2016, 183)

## 6 Työpaikalla

Tässä luvussa käsitellään ensin rekrytointia ja sen keinoja. Sen jälkeen käsitellään ulkomaalaisen työntekijän työhön perehdytystä. Tämän jälkeen tarkastellaan vielä työnantajan velvollisuuksia ja mihin velvollisuuksien laiminlyöminen voi johtaa. Lopuksi tehdään vielä katsaus työntekijän velvollisuuksiin ja oikeuksiin työpaikalla.

### 6.1 Rekrytointi

Työpaikan valmiutta ulkomaalaisen henkilön palkkaamiseen on tärkeää pohtia jo ennen rekrytointi tilaisuuksien järjestämistä. On tärkeää miettiä, onko työtehtäviä mahdollista tehdä ilman sujuvaa suomen kielen osaamista. Työpaikalle on hyvä hankkia myös selkokielistä perehdytysmateriaalia. (Riikonen 2019, 14).

Uutta työvoimaa harkitessa on prosessi aloitettava työvoiman tarpeen tunnistamisesta. Ulkomaalaisen henkilön palkkaamisesta voi olla yritykselle paljon hyötyä. Ulkomaalainen työntekijä tuo lähes poikkeuksetta uusia näkökulmia ja lähestymistapoja työntekoon. Monikulttuurisuudesta on hyötyä monella tapaa ja hyvä työnantaja ottaa vastaan uusia ehdotuksia ja laajentaa näkemystään perinteisten suomalaisten työtapojen ulkopuolelle.

Ulkomaalaisten työntekijöiden palkkaamisessa yleinen kompastuskivi on suomen kielen taidon puute. Työnantajan on kuitenkin tärkeä miettiä, kuinka hyvää suomenkielentaitoa kyseisissä työtehtävissä todella tarvitaan. Olisiko työtä kenties mahdollista tehdä englannin kielellä. Tarvittava suomen kielentaito voi olla mahdollista saavuttaa myös työtä tehdessä. Ammattikieli kehittyy usein nopeaan tahtiin työn ohessa. On myös tärkeää miettiä, halutaanko työvoimaa lähteä etsimään ulkomailta asti vai löytyykö tarvittavaa työvoimaa kotimaasta käsin. Kansainvälinen rekrytointi onnistuu myös muun muassa tutun TE-palvelun kautta.

Rekrytoinnin vaiheet ovat hyvinkin samanlaiset kuin suomalaista työvoimaa palkatessa:

- työpaikkailmoituksen laatiminen
- hakijoiden esikarsinta
- haastattelut
- taustojen selvitys
- suositukset
- valinta
- työsopimus

- vakuutukset
- perehdytys

Erityisen tärkeää rekrytointiprosessin aikana on muistaa huolehtia hyvästä yhteydenpidosta ja tiedottamisesta. Haastetta rekrytointiin voi tuoda tapaamisen järjestäminen työnhakijan kanssa, kyseisen henkilön asuessa vielä ulkomailla rekrytointivaiheessa. Kasvokkain tapaamisella on omat puolensa, mutta nykyajan teknologian ansiosta haastattelut käydään monesti suomalaistenkin kesken videohaastatteluina.

## **6.2 Työnantajan Enter Finland**

Työnantajan Enter Finland on sähköisen asioinnin väylä. Sivustoa ylläpitää Maahanmuuttovirasto. Jos työnantajalla on aikomuksena palkata työntekijöitä EU/ETA maiden ulkopuolelta, kannattaa hyödyntää Enter Finland palvelua. Palvelun kautta pystyy sähköisesti lähettämään muun muassa työnhakijan oleskelulupahakemukseen tarvittavat työnantajan toimittamat liitteet sekä lisäselvitykset. Työnantaja pystyy myös maksamaan hakemuksen hakijan puolesta palvelun kautta. Maksamisen pystyy suorittamaan ennen hakijan tunnistautumista sivustolla.

Työnhakijan on itse haettava kuitenkin oleskelulupaa, eikä työnantaja voi hakea sitä työntekijän puolesta. Työnhakijan on tehtävä oleskelulupahakemus sähköisesti, muutoin työnantaja ei pysty liittymään hakemukseen ja toimittamaan vaadittavia liitteitä. Mahdolliset työnhakijan perheenjäsenet, jotka myös hakevat oleskelulupaa, eivät näy työnantajan Enter Finlandissa. (Enter Finland 2020). (TE-palvelut 2020a).

Enter Finland palvelun kautta pystyy myös täyttämään sähköisesti TEM 0.54-lomakkeen. TEM 0.54 on liitelomake eli liite työntekijän oleskelulupahakemukseen. Palvelusta pystyy kätevästi seuraamaan käsittelyn etenemistä. Enter Finlandin kautta Maahanmuuttovirasto voi tehdä esimerkiksi selvityspyyntöjä ja näihin myös vastataan sivuston kautta. Lopullinen päätös annetaan myös sivuston kautta sähköisesti.

Enter Finland sivustolta löytyy erillinen kohta työnantajille. Tämän käyttöä varten on oltava valtuudet edustaa kyseistä yritystä tai yhteisöä. Organisaatiot määrittelevät aina itse kenenellä on oikeus asioida heidän puolestaan. Oikeudet tarkistetaan kaupparekisteristä, Yritys- ja yhteisötietojärjestelmästä, yhdistysrekisteristä sekä valtuusrekisteristä. Tähän tarvitaan myös Y-tunnus. Työnhakijan on laitettava Y-tunnus hakemukselle sen tekemisen yhteydessä. Sivustolle kirjautuminen vaatii vahvan tunnistautumisen, kuten verkkopankkitunnukset. (Enter Finland 2020). (TE-palvelut 2020a).

### 6.3 Perehdytys

Kattava uusien työntekijöiden perehdytys on tärkeää jokaisella työpaikalla. Ulkomaalaisen henkilön perehdytyksessä on hyvä ottaa huomioon lisäksi muun muassa ulkomaalaisen kielitaito. Mikäli uusien työntekijöiden suomen kielentaidossa on puutteita, voi perehdytyksessä käyttää apuna selkokielistä materiaalia. Tämä ja mahdolliset kuvat työtehtävien havainnollistamisessa selkeyttävät perehdytysmateriaalia huomattavasti.

Niin kutsuttu kymppimalli on myös todettu olevan hyödyllinen perehdytysvaiheessa. Kymppimallia on käytetty muun muassa elintarviketehtaan työntekijöiden perehdytyksessä Baana- hankkeessa. Kymppimallissa palkataan useampi samaa kieltä puhuva työntekijä. Yhden näistä vieraskielisistä työntekijöistä on puhuttava sujuvasti suomea. Tämä henkilö on niin kutsuttu kymppi. ”Kymppi” hoitaa tulkin virkaa ja toimii yhteyshenkilönä. Hänelle maksetaan tästä palkanlisää esimerkiksi ensimmäisen kuukauden ajalta. Tämän tekniikan avulla on helppoa palkata työhön muuten sopiva ulkomaalainen henkilö kielitaidosta riippumatta. (Riikonen 2019, 13–14).

### 6.4 Työnantajan velvollisuudet

Työnantajaa sitovat Suomen lait ja oman alan työehtosopimus. Samat säännökset sitovat työnantajaa työntekijän ollessa suomalainen tai ulkomaalainen. Ulkomaalaista henkilöä palkatessa on työnantajan kuitenkin varmistettava, että työntekijällä on tarvittavat dokumentit työnteko-oikeuteen sekä maassa oleskeluun ja hän täyttää yleiset maahantulon edellytykset. (Helsingin seudun kauppakamari 2020a).

Ulkomaalaisen työntekijän aloitettua työnteko on työnantajalla vastuu säilyttää neljän vuoden ajan työsuhteen päättymisen jälkeen työntekijän henkilötiedot sekä tiedot työnteko-oikeuden perusteista. Palkatun henkilön ollessa kolmannen maan kansalainen on työnantajan lisäksi ilmoitettava TE- toimistolle viimeistään viikko työn alkamisen jälkeen työnteon keskeiset ehdot ja vakuutus siitä, että työehdot täyttävät säännösten ja työehtosopimuksen ehdot. Tähän käytetään TE- toimistossa TEM0.54- liitelomaketta. Työntekijän nimi ja työsopimuksessa sovellettava työehtosopimus on myös ilmoitettava kyseisen työpaikan henkilöstöryhmän edustajille. Tämän ilmoituksen tekemiseen löytyy valmis lomakepohja Aluehallintoviraston työsuojelun verkkosivuilta. (Helsingin seudun kauppakamari 2020a). (TE-palvelut 2020b).

Työnantajan halutessa nopeuttaa työntekijän työperusteisen oleskelulupahakemuksen käsittelyä voi työnantaja toimittaa TEM0.54 lomakkeen mukana lisäliitteitä. Näillä tuodaan esiin työnantajavelvoitteiden hoitamisen edellytyksiä. Näitä liitteitä ovat:

- ” Todistus verojen maksamisesta tai mahdollinen verottajan kanssa laadittu maksusuunnitelma verojen maksamisesta
- Todistus lakisääteisten vakuutusmaksujen maksamisesta (työeläke- ja tapaturma- vakuutustodistus) tai mahdollinen vakuutusyhtiön kanssa laadittu maksusuunnitelma
- Todistus lakisääteisen työterveyshuollon järjestämisestä
- Selvitys työnantajan aiemmista yrityksistä rekrytoida työvoimaa tehtävään, johon hän nyt hakee työvoimaa EU/ETA-alueen ulkopuolelta (ensimmäisen työntekijän oleskelulupahakemuksen yhteydessä)
- Kuukausittaiset palkkalaskelmat edellisen luvan voimassaolon ajalta, joista näkyy vähintään seuraavat tiedot: maksajan ja saajan nimi, tunti- ja/tai kuukausipalkka mahdollisine eriteltyine lisineen, työntekijän tekemä työtuntimäärä, ennakonpidätys sekä lakisääteiset vakuutusmaksut (työntekijän jatko-oleskelulupahakemuksen yhteydessä)” (Helsingin seudun kauppakamari 2020b).

Tärkeänä velvollisuutena on muistettava tapaturmavakuuttamisvelvollisuus. Tämä koskee kaikkia työntekijöitä, jotka ovat työsuhteessa ja joiden kalenterivuoden aikana kertyvä palkka on vähintään 1300 euroa. Työsuhteen kestolla ei ole tässä asiassa merkitystä. Tapaturmavakuutus on laissa (608/1948) säädetty ja siihen sisältyy tapaturmat, jotka ovat sattuneet työtä tehdessä, itse työpaikalla tai työmatkalla. Työstä aiheutuneet ammattitaudit ja työliikennekipeytyminen sekä tietyt muut vammat, jotka voidaan luokitella työtapaturmiksi sisältyvät myös tapaturmavakuutuksen piiriin. (Finlex 2020b). (Yrittäjät 2019).

## **6.5 Työnantajan ulkomaalaisrikkomus**

Oleskeluluvasta on nähtävissä, montako tuntia viikossa henkilöllä on lupa työskennellä sekä minkälaista työtä on lupa tehdä. Oleskelulupakortin sijaan työnteko-oikeuden voi tarkistaa myös passista tai muusta virallisesta matkustusasiakirjasta. Työntekijän oikeus työntekoon on varmistettava ennen työsopimuksen allekirjoittamista.

Mikäli työnantaja pitää työntekijänä ulkomaalaista henkilöä, jolla ei ole oikeutta hänelle työskennellä, voi työnantaja syyllistyä rikokseen tai rikkomukseen. Tästä voi seurata Maa- ja metsätalouden ministeriön määräämä seuraamusmaksu, joka on määrältään 1000–3000 euroa.

Turvapaikanhakijoiden työnteko-oikeutta tarkistettaessa työnantaja voi helposti tilata todistuksen kyseisen henkilön työnteko-oikeudesta Maahanmuuttovirastolta. (Migri 2020a). (Työsuojelu 2018).

## **6.6 Työntekijän velvollisuudet ja oikeudet**

Työntekijää koskevat yleiset Suomessa vallitsevat työntekijän velvollisuudet, joista työsuojelulain luvussa 3 on määrätty. Työnantajan asettamien määräysten mukaan on toimitettava sekä noudatettava yleisen turvallisuuden takaamiseksi varovaisuutta, järjestystä ja huolellisuutta. Työntekijöiden oikeuksiin kuuluu turvallinen työympäristö.

Kaikilla työntekijöillä on velvollisuus ilmoittaa työympäristössä huomaamansa vaaratekijät esimiehelle. Mikäli on mahdollista ja turvallista, on työntekijän poistettava vaaratekijä. Työntekijällä on oikeus olla tekemättä vaaraa aiheuttavia työtehtäviä. Työtehtävän tekemättä jättämisestä on ilmoitettava työnantajalle. Finlex 2020c). (Töissä täällä 2020).

## 7 Oikeustapaukset

Ulkomaalaisen oleskelua ja työntekoa Suomessa säätelee laki ja lupien myöntämiselle on tarkat perusteet. Toisinaan kielteisistä oleskelulupa-, työlupa- tai jatkolupapäätöksistä koi-  
tuu suurta haittaa, ja osapuolet kokevat päätöksen olevan väärä. Luvan hakijalla on oi-  
keus valittaa päätöksestä ja tapaus voidaan tutkia uudelleen.

Tässä luvussa esittelen lyhyesti julkaistuja esimerkkitapauksia, jotka ovat johtaneet uudel-  
leen käsittelyyn. Valitsin nämä tapaukset, sillä ne ovat mielenkiintoisia esimerkkejä ta-  
pauksista, joissa valituslupa on myönnetty. Ensimmäisessä tapauksessa valittajana on  
työnhakija ja toisessa Maahanmuuttovirasto. On muistettava kuitenkin, että jokainen ta-  
paus on yksilöllinen eikä samanlaista päätöstä voi odottaa saavansa, vaikka asia olisi sa-  
mankaltainen sisällöltään. Tarkemmat selvitykset näistä tapauksista pääsee lukemaan  
KHO:n verkkosivuilta.

### 7.1 KHO: 2019:146

Kyseinen valitus koskee Pohjois-Suomen hallinto-oikeuden 2.2.2018 antamaa päätöstä  
nro 18/0059/3. Asiaa on tätä ennen käsitelty seuraavasti: 11.4.2016 valittaja A on hakenut  
työntekijän jatko-oleskelulupaa, jotta voisi tehdä työtä maatalouslomittajana B:n kaupun-  
gin palveluksessa. Jatko-oleskelulupa hakemuksen osapäätös 13.5.2016 Kaakkois-Suo-  
men TE-toimistolta on ollut kielteinen, sillä on katsottu, ettei A:n toimeentulo ole ollut tur-  
vattu edellisen oleskeluluvan aikana, joka myös oli myönnetty työntekoon.

Oulun poliisilaitos on myös hylännyt A:n hakemuksen 17.5.2016, eikä myöntänyt jatko-  
oleskelulupaa, sillä TE-toimiston päätös on ollut kielteinen. Marraskuun 11 päivänä 2016  
Maahanmuuttovirasto on tehnyt päätöksen karkottaa A takaisin kotimaahansa, sillä hä-  
nellä ei ole enää voimassa olevaa oleskelulupaa. A on valittanut asiasta ensin hallinto-oi-  
keuteen ja vaatinut sekä poliisilaitoksen että Maahanmuuttoviraston päätösten kumoa-  
mista ja pyytänyt työntekijän oleskelulupaa. TE-toimisto ja poliisilaitos on antanut lausun-  
tonsa asiaan, Maahanmuuttovirastolla ei ollut lausuttavaa asiaan.

Pohjois-Suomen hallinto-oikeuden ratkaisussa 17.5.2016 hylättiin A:n tekemät valitukset  
poliisilaitokselle sekä Maahanmuuttovirastoon jo aiemmin mainittujen syiden perusteella.  
Toimeentulo ei ollut turvattu ulkomaalaislain nojalla aiemmin, täten oli TE-toimiston kieltei-  
nen osapäätös tehty oikein. Poliisilaitoksen päätöksen muuttamiseen ei myös ollut perus-  
teluja syitä. Maahanmuuttoviraston karkottamispäätökselle ei ollut ulkomaalaislain 147§  
mukaan esteitä eikä tätäkään päätöstä kumottu.



A on pyytänyt lupaa valittaa 17.5.2016 hallinto-oikeuden antamasta päätöksestä. A vaatii päätöksen kumoamista ja työntekijän oleskeluluvan myönteistä päätöstä sekä karkottamispäätöksen kumoamista ja täytöntöönpanon kieltoa. A on esittänyt päätöksen olevan ulkomaalaislain vastainen ja hän edelleen täyttää samat edellytykset, joiden perusteella edellinen työntekijän oleskelulupa myönnettiin. A:lla on riittävä toimeentulo ja ammattiala on edelleen maataloustyöntekijä. Työnantajana on B:n kaupunki ja palkka on riittävä. Korkein hallinto-oikeus on todennut, että toimeentuloedellytystä on arvioitava kokonaisuutena koko oleskelun ajalta. Näin ei oltu menetelty aiemmissä päätöksissä. Korkein hallinto-oikeus esittelee kattavasti A:n aiemmat työsopimukset ja katsoo kokonaisuutena koko oleskeluajalla toimeentuloedellytyksen täyttyneen ansiotuloilla, eikä A ole joutunut turvautumaan yhteiskunnan tukiin. A on myös kokenut ja koulutettu työntekijä.

Korkein hallinto-oikeus katsoo, että lainmukaiset edellytykset työntekijän oleskeluluvalla ovat olemassa. Korkein hallinto-oikeus on välipäätöksellä 17.4.2018 kieltänyt maasta poistamisen täytöntöönpanon, kunnes KHO on ratkaissut valituslupahakemuksen tai asiasta määrätään toisin. KHO on päättänyt myöntää valituslupa ja tutkii valituksen. Aiemmat päätökset kumotaan ja asia palautetaan uudelleen käsiteltäväksi Maahanmuuttovirastolle. Perusteluina on käytetty useaa ulkomaalaislain pykälää. (Korkein hallinto-oikeus 2019).

## **7.2 KHO: 2016:99**

Tapauksessa KHO: 2016:99 valitetaan Helsingin hallinto-oikeuden 29.10.2015 nro 15/0915/4 päätökseen. Aiemmassa käsittelyssä tässä tapauksessa Bangladeshin kansalainen A oli hakenut työntekijän oleskelulupaa. Maahanmuuttovirasto ei myöntänyt työntekijän oleskelulupaa, vaikka Uudenmaan TE-toimiston osapäätös oli myönteinen.

A:n aikomuksena oli työskennellä siivoojana X Oy:ssä. A ei puhunut englantia eikä suomea, joten häntä oli haastateltu tulkin välityksellä bengaliksi. A ei ole osannut vastata useisiin kysymyksiin koskien tulevaa työpaikkaansa. Työpaikan hän on löytänyt serkkunsa avulla. Työntekijän oleskelulupaa ei myönnetty, sillä epäiltiin, että A mahdollisesti kiertävän maassa oleskelua koskevia säännöksiä ulkomaalaislain 36 §:n 2 momentin tarkoittamalla tavalla. Hakijan olisi tiedettävä keskeisimmät työsopimusehtonsa sekä oikeutensa työntekijänä. A ei ole tiennyt näihin vastausta kysyttäessä eikä hänellä ole tehtävään käypää koulutusta eikä hän tiedä kuukausittaista palkkatuloaan.

Helsingin hallinto-oikeus kumosi valituksenalaisella päätöksellään A:n toimittavan valituksen ja palautti asian uudelleen käsiteltäväksi Maahanmuuttovirastolle. HAO osoitti, että Maahanmuuttoviraston tulisi arvioida ulkomaalaislain 36 §:n mukaan oleskeluluvan yleisiä edellytyksiä vielä, vaikka TE-toimisto on tehnyt myönteisen osapäätöksen.

Maahanmuuttovirasto on pyytänyt puolestaan lupaa valittaa HAO:n päätöksestä. Migrin pyytää valituksessaan, että sen aiemmin 31.12.2013 asettama päätös saatetaan voimaan ja HAO:n päätös sen sijaan kumotaan. Migrin mukaan A:n tullessa Suomeen olisi hänen oltava tietoinen aiemmin mainituista seikoista koskien tulevaa työpaikkaansa. Viranomais-ten olisi mahdotonta ehkäistä mahdollisia oleskeluluvan hakijaan kohdistuvia väärinkäytöksiä, mikäli HAO:n sanelema taso riittäisi myönteiseen oleskelulupaan. Suomessa esiintyy työperäistä ihmiskauppaa sekä kiskonnantapaista työsyrijintää muun muassa siivousalalla. A:lle varattiin mahdollisuus toimittaa selitys Migrin valitukseen, mutta selitystä ei toimitettu.

KHO myönsi valitusluvan ja otti Migrin valituksen tutkittavakseen. Ottaen huomioon kokonaisuudessaan A:n puutteelliset tiedot ja kielitaidottomuuden sekä A:n toimittamien tietojen perusteella eivät Suomessa työntekijän oleskeluluvan edellyttämät seikat täyty. Migrin päätös olla myöntämättä oleskelulupaa oli aiheellinen ulkomaalaislain 36 §:n 2 momentin nojalla. HAO:n päätös kumottiin ja Migrin 31.12.2013 antama päätös saatettiin voimaan. (Korkein hallinto-oikeus 2016).

## 8 Muuta huomioitavaa

Tässä luvussa käsitellään muita ulkomaalaisen työntekoon ja ulkomaalaisen työntekijän palkkaamiseen liittyviä seikkoja. Vieraaseen maahan muuttavan henkilön voi olla vaikea sopeutua uuteen kulttuuriin. Tämä on tärkeää muistaa ulkomaalaista henkilöä palkatessa. Työnantajan on tärkeää huomioida Suomeen saapuneen työntekijän kokemat haasteet ja tarjota neuvoja uuteen maahan sopeutumiseen.

Työnantaja voi ohjata työntekijää osallistumaan muun muassa ulkomaalaisille järjestettävillä kielikursseille. Suomen kielen kursseja järjestetään muun muassa TE-toimiston kautta, työväenopistoilla ja kirjastoilla.

### 8.1 Etninen syrjintä

Etnisellä syrjinnällä viitataan syrjintään, joka kohdistuu henkilöihin, jotka kuuluvat valtaväestöstä poikkeavaan kansalliseen tai etniseen ryhmään. Etniseen syrjintään luokitellaan näiden lisäksi henkilön syrjintä ihonvärin, uskonnon tai kansalaisuuden takia. (Syrjintälautakunta 2015).

Suomessa on perehdytty etniseen syrjintään Suomen työmarkkinoilla jo useiden vuosien ajan. Asia on noussut esiin muun muassa tehdyissä tutkimuksissa, mediassa sekä järjestöissä. Vuonna 2013 YLE:llä esitettiin Silminnäkijä-ohjelman jakso, jossa testiryhmään kuuluvat ulkomaalaiset työnhakijat tulivat kokeneeksi syrjintää työnhaussa. Tehdyissä tutkimuksissa on osoitettu syrjintää tapahtuvan noin 10 % iän perusteella ja 10 % etnisiin perusteisiin. Syrjintää tapahtuu niin työnhakutilanteissa kuin työpaikoillakin. (Sundbäck, L. 2014.)

Työnantajan on tärkeää kiinnittää huomiota työpaikalla vallitsevaan ilmapiiriin ja puuttua havaittuun syrjintään. Suomen yhdenvertaisuuslain 1325/2014 tarkoituksena on edistää maamme yhdenvertaisuutta. Tähän kuuluu syrjinnän ehkäiseminen ja syrjinnän kohteeksi joutuneen henkilön oikeusturvan tehostaminen. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu huolehtia, ettei työpaikalla rikota yhdenvertaisuuslakia. (Finlex 2020d). (Syrjintälautakunta 2015.)

Työnantajien toimintaa valvoo työsuojeluviranomaiset. Koetusta työsyrynnästä voi työsuojeluviranomaisten lisäksi tehdä rikosilmoituksen poliisille. Omaan ammattiliittoon kannattaa ottaa myös yhteys ja kirjata kokemansa syrjinnät ylös. Työsyryntä on rangaistava teko ja työnantajalla on todistusvelvoite. Työnantajan on pystyttävä todistamaan, että kohtelu

johtuu perustellusta syystä, kuten työstä tai työtehtävistä. TyösyRJintärikoksesta voidaan tuomita työnantaja sakkoon. Mahdollista on myös enintään kuuden kuukauden vankeus-tuomio. (Syrjintälautakunta 2016).

## **8.2 Työntekijän sosiaaliturva**

Kelasta haettavien tukien säännökset on laissa määritelty. Ulkomaalaisen henkilön kuulu-minen Suomen sosiaaliturvaan riippuu useasta tekijästä. Etuuksien saamiseen vaikuttaa muun muassa työskentely Suomessa sekä asuuko hakija vakituisesti Suomessa. Yleensä Suomessa vakituisesti asuva on oikeutettu Kelan etuuksiin. Ulkomaalainen työntekijä Suomessa voi saada etuuksia, mutta siihen vaikuttaa esimerkiksi mistä maasta hakija on muuttanut Suomeen.

Yleensä ulkomaalainen työntekijä on oikeutettu osittain sosiaaliturvaan, jos hän on muut-tanut Suomeen työntekoa varten EU-, tai ETA-maasta tai Sveitsistä. Etuudet ovat voi-massa työsuhteen ajan. Etuuksien määrä lisääntyy, jos ulkomaalaisen työntekijän palkka on alimmillaan 723,69 euroa kuukaudessa. (InfoFinland 2020).

## 9 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön viimeisessä luvussa tarkastellaan teoksen kokonaisuutta prosessina ja sen luotettavuutta. Luvussa käydään läpi myös arviointia ja esitetään kehittämisehdotuksia.

### 9.1 Johtopäätökset ja teoksen luotettavuus

Ulkomaalaisen työntekijän saapuminen Suomeen voi olla joissain tapauksissa hankala prosessi ja työn aloituksessa on noudatettava Suomen lainsäädäntöä. Tämän oppaan avulla on työnantajan helppo saada kokonaiskuva siitä, mitä ulkomaalaisen työntekijän palkkaaminen vaatii.

Tämä opas päätty todennäköisesti ensin työnantajan haltuun ja työnantaja välittää oppaan työntekijälle. Työnantaja pystyy myös ohjaamaan tämän opinnäytetyön avulla työntekijää esimerkiksi suomen kielen kurseille tai muihin avun piireihin. Jatkossa opinnäytetyötä voisi kehittää tekemällä mahdollisesti erilliset oppaat työnantajalle sekä työntekijälle. Tämän oppaan avulla eri yritykset voisivat myös kehittää ulkomaalaisille työntekijöilleen täsmennetyt oman alan työhön perehdytys oppaat.

Pyrin noudattamaan opinnäytetyötä laatiessani Haaga-Helian opinnäytetyön raportointiohjeita sekä luotettavien lähteiden käytössä tarkkuutta. Aiheen ajankohtaisuuden ja puhuttavuuden vuoksi päivitettyä tietoa oli tarjolla hyvin. Oppaasta tuli käytännönläheinen tietopaketti, jonka avulla pääsee hyvin perille aiheen perusteista. Opinnäytetyön lopusta löytyvän lähdeluettelon ja tekstistä löytyvien lähdeviitteiden avulla opasta lukeva voi tarvittaessa helposti löytää tarkentavia tietoja tarvitsemaltaan aihealueelta.

### 9.2 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyöprosessi sai alkunsa kevättalvella 2020. Aiheen valintaan vaikutti suuntautumislinja juridiikka ja kursseilla sekä työelämässä herännyt kiinnostus aiheeseen. Prosessi eteni aiheen rajauksella ja huolellisella aiheeseen perehtymisellä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda opas ulkomaalaisen työntekijän palkkaamiseen sekä ulkomaalaisen työntekijän työntekoon Suomessa. Haastetta oppaan laatimiseen toi kokonaisuuden hahmottaminen ja tärkeimpien esille tuotavien asioiden valinta. Pohdin opinnäytetyöprosessin aikana useasti oppaan jakamista vain työntekijän tai työnantajan näkökulmaan. Työlästä oli myös lakitekstin esiin tuominen oikeassa merkityksessään sekä tietojen asettelu järjestykseen.

Lainmukaisten asioiden ja lupaprosessien lisäksi mielestäni oli kuitenkin tärkeää tuoda esiin myös ulkomaalaisen sopeutumisen haasteita vieraassa maassa. Näistä halusin myös tarjota tietoa ja neuvoja niin työnantajalle kuin työntekijällekkin, joten oppaan aihe säilyi sisältämään informaatiota sekä työnantajalle että työntekijälle. Tavoitteena oli luoda selkeä ja napakka opas, mikä kattaa pääpiirteet molempia osapuolia koskevista asioista. Aiheen pohjustamiseksi oli alkuun mielestäni myös tärkeää tuoda esiin Suomen työttömyys ja maahanmuuton tilanne.

Opas etenee johdonmukaisesti Haaga-Helian ammattikorkeakoulun toiminnallisen opinnäytetyö ohjeen mukaan. Alussa on tietoperusta aiheen ajankohtaisuuteen. Tässä vaiheessa kerrotaan muun muassa Suomen maahanmuutosta ja miksi Suomessa tarvitaan ulkomaalaisia työntekijöitä, siitä miten väestörakenteen muutos meihin vaikuttaa. Seuraavassa vaiheessa tuodaan esille tuotos, jossa täydennetään tietoperustaa ja sisältö liittyy keskeisesti ulkomaalaisen henkilön palkkaamiseen ja työntekoon. Tässä vaiheessa työnantajalle ja työntekijälle annetaan selkeitä toimintaohjeita palkkausta ja työntekoa varten. Lopuksi käydään läpi vielä merkittäviä asioita muun muassa vieraaseen maahan sopeutumisen kannalta ja mihin työnantajan on tärkeää kiinnittää huomiota.

Tälle opinnäytetyölle on tänä päivänä tarvetta aiheen ajankohtaisuuden vuoksi ja kohderyhmälle tämä on selkeä yhtenäinen teos, jolla pääsee hyvin alkuun aiheeseen perehtyessä. Opinnäytetyö on valmistunut aikataulussa ja asetettu tavoite on saavutettu.

## Lähteet

Aer, J. 2016. Ulkomaalaisoikeuden perusteet. Sähköinen kirja. Alma Talent Oy ja tekijät.

Enter Finland 2020. Työnantajan sisäänkirjautuminen. Luettavissa:

<https://www.suomi.fi/ohjeet-ja-tuki/tietoa-valtuuksista/yrityksen-tai-yhteison-puolesta-asiointi>. Luettu: 6.5.2020

European Environment Agency 2020. EEA member countries 2020. Luettavissa:

<https://www.eea.europa.eu/data-and-maps/figures/eea-member-countries-coverage>. Luettu: 12.4.2020.

Finlex 2020a. Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301. Luettavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040301>. Luettu: 1.4.2020

Finlex 2020b. Tapaturmavakuutuslaki 608/1948. Luettavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/1948/19480608>. Luettu: 7.5.2020

Finlex 2020c. Työsopimuslaki 55/2001. Luettavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L3>. Luettu 5.4.2020

Finlex 2020d. Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>. Luettu 9.5.2020.

Haaga-Helia 2020. Koulutus. Luettavissa: [https://www.haaga-helia.fi/fi/koulutus/amk-tutkinnot/johdon-assistenttityon-ja-kielten-koulutus-tradenomi-amk-helsinki?gclid=CjwKCAjwqdn1BRBREiwAEbZcRykC9OHMoeDqIp1DV-clf0qwYtFjTvSCE37GvfoH1YN74ee58CLy4xoCiNYQAvD\\_BwE](https://www.haaga-helia.fi/fi/koulutus/amk-tutkinnot/johdon-assistenttityon-ja-kielten-koulutus-tradenomi-amk-helsinki?gclid=CjwKCAjwqdn1BRBREiwAEbZcRykC9OHMoeDqIp1DV-clf0qwYtFjTvSCE37GvfoH1YN74ee58CLy4xoCiNYQAvD_BwE). Luettu: 15.5.2020

Helsinki 2020. Ulkomaalaistaustaiset Helsingissä. Tilastot. Luettavissa: <https://ulkomaalaistaustaiset helsingissa.fi/fi>. Luettu: 17.4.2020

Helsingin seudun kauppakamari 2020a. Kolme kysymystä ulkomaisesta työvoimasta. Luettavissa: <https://helsinki.chamber.fi/kolme-kysymysta-ulkomaisesta-tyovoimasta/>. Luettu 12.4.2020

Helsingin seudun kauppakamari 2020b. Työnantaja, näin nopeutat työntekijän oleskelulupahakemuksen käsittelyä. Luettavissa: <https://helsinki.chamber.fi/tyonantaja-nain-nopeutat-tyontekijan-oleskelulupahakemuksen-kasittelya/>. Luettu 26.4.2020

InfoFinland 2020. Suomen sosiaaliturva. Luettavissa: <https://www.infofinland.fi/fi/elama-suomessa/asettuminen-suomeen/suomen-sosiaaliturva>. Luettu 5.5.2020

Kallio, H., Kotkas, T. & Palander, J. 2018. Ulkomaalaisoikeus. Sähköinen kirja. Alma Talent Oy ja tekijät.

Korkein hallinto-oikeus. 2019. Vuosikirjapäätökset. KHO 2019:146. Luettavissa: <https://www.kho.fi/fi/index/paatoksia/vuosikirjapaatokset/vuosikirjapaatos/1573714853727.html>. Luettu 1.5.2020. Luettu 2.5.2020

Korkein hallinto-oikeus. 2016. Vuosikirjapäätökset. KHO 2016:99. Luettavissa: <https://www.kho.fi/fi/index/paatoksia/vuosikirjapaatokset/vuosikirjapaatos/1466408377833.html>. Luettu: 1.5.2020

Kotouttaminen 2020a. Keskeiset käsitteet. Luettavissa: <https://kotouttaminen.fi/keskeiset-kasitteet>. Luettu: 1.5.2020

Kotouttaminen 2020b. Oleskelulupalajit. Luettavissa: <https://kotouttaminen.fi/oleskeluluvat>. Luettu: 13.4.2020

Migri 2020a. Oleskelulupa. Luettavissa: <https://migri.fi/oleskelulupa>. Luettu: 11.4.2020.

Migri 2020b. Työnteko-oikeus. Luettavissa: <https://migri.fi/hakijan-tyonteko-oikeus>. Luettu: 12.4.2020

Migri 2020c. EU-maat. Luettavissa: <https://migri.fi/eu-maat>. Luettu: 12.4.2020

Riikonen, S. 2019. Työnhakijana maahanmuuttaja. Humanistinen ammattikorkeakoulu, s. 13–14. Luettavissa: <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2019/04/tyonhakijana-maahanmuuttaja-vinkkeja-tyollistamiseen-2019.pdf>. Luettu 3.5.2020

Sisäministeriö 2020. Suomi panostaa työvoiman maahanmuuttoon. Luettavissa: <https://intermin.fi/maahanmuutto/tyovoiman-maahanmuutto>. Luettu 26.4.2020



Sisäministeriö 2019. Maahanmuutto kannattelee Suomen väestönkasvua – työperusteisten oleskelulupahakemusten määrä kasvussa. Luettavissa: [https://intermin.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/maahanmuutto-kannattelee-suomen-vaestonkasvua-tyoperusteisten-oleskelulupahakemusten-maara-kasvussa](https://intermin.fi/artikkeli/-/asset_publisher/maahanmuutto-kannattelee-suomen-vaestonkasvua-tyoperusteisten-oleskelulupahakemusten-maara-kasvussa). Luettu 26.4.2020

Sundbäck, L. 2014. Etninen syrjintä suomalaisilla työmarkkinoilla – tutkimus, seuranta, tulevaisuus. Liikkeessä yli rajojen 2014. Luettavissa: <https://liikkeessaylirajojen.fi/etninen-syrjinta-suomalaisilla-tyomarkkinoilla-tutkimus-seuranta-tulevaisuus/>. Luettu 9.5.2020

Syrjintälautakunta 2015. Syrjintä etnisen alkuperän perusteella. Luettavissa: <http://syrjintalautakunta.fi/2015/08/27/syrjinta-etnisen-alkuperan-perusteella/>. Luettu 9.5.2020

Syrjintälautakunta 2016. Työsyrjintä suomalaisilla työpaikoilla. Luettavissa: <http://syrjintalautakunta.fi/2016/02/26/20/>. Luettu: 9.5.2020

TE-palvelut 2020a. Työnantajan Enter Finland -palvelu. Luettavissa: [https://www.te-palvelut.fi/te/fi/pdf/esitteet/Tyonantajan\\_Enter\\_Finland.pdf](https://www.te-palvelut.fi/te/fi/pdf/esitteet/Tyonantajan_Enter_Finland.pdf). Luettu 5.5.2020

TE-palvelut 2020b. Ohjeita ulkomaalaista työntekijää palkatessa. Luettavissa: [https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda\\_tyontekija/tyolupapalvelut/ohjeita\\_ulkomaalaista\\_tyontekijaa\\_palkattaessa/index.html](https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tyolupapalvelut/ohjeita_ulkomaalaista_tyontekijaa_palkattaessa/index.html). Luettu: 21.4.2020

Tilastokeskus 2020. Väestön ikärakenne. Luettavissa: <https://findikaattori.fi/fi/14>. Luettu 26.4.2020.

Töissä täällä 2020. Ulkomaalainen suomalaisella työpaikalla. Luettavissa: <https://www.toissataalla.fi/suomalaisella-tyopaikalla>. Luettu 4.5.2020

Tulli 2020a. EU-, Eta-, Efta- ja Schengen-maat. Luettavissa: <https://tulli.fi/tietoa-tullista/tullin-toiminta/eu-eta-efta-ja-schengen-maat>. Luettu: 12.4.2020

Työ- ja elinkeinoministeriö 2020. Työvoiman maahanmuutto on tulevaisuuden avaintekijä. Luettavissa: [https://tem.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/tyovoiman-maahanmuutto-on-tulevaisuuden-avaintekija](https://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tyovoiman-maahanmuutto-on-tulevaisuuden-avaintekija). Luettu: 26.4.2020

Työsuojelu 2018. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/ulkomainen-tyontekija/tyonteko-oikeus>. Luettu: 21.4.2020

Vero 2020a. Kansainvälisyys. Luettavissa: [https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/tietoa-yritysverotuksesta/kansainvalinen\\_toiminta/suomessa\\_toimivan\\_yrityksen\\_ulkomaisten/](https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/tietoa-yritysverotuksesta/kansainvalinen_toiminta/suomessa_toimivan_yrityksen_ulkomaisten/).  
Luettu 28.4.2020

Vero 2020b. Kausityöntekijä. Luettavissa: [https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/ulkomailta\\_suomeen/toihin\\_suomeen/kausity%C3%B6ntekij%C3%A4/](https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/ulkomailta_suomeen/toihin_suomeen/kausity%C3%B6ntekij%C3%A4/).  
Luettu 28.4.2020

Yle 2020a. Helsingin väestönkasvu nopeutui viime vuonna. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11275961>. Luettu: 17.4.2020

Yle 2020b. Maatilat ovat pulassa ilman tuhansia ulkomaalaisia kausityöntekijöitään-nyt kartoitetaan, voisivatko työttömät ja lomautetut auttaa. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11275090>. Luettu 23.4.2020

Yrittäjät 2019. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyonantaja-maksut/tapaturmavakuutus-317635>. Luettu 27.4.2020