



TAMPEREEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

LIIKETALOUS

OPINNÄYTETYÖ

**SUOMEEN TÖIHIN:  
TYÖPERÄISEN MAAHANMUUTON KÄYTÄNNÖN OPAS TYÖNANTAJAL-  
LE JA TYÖNTEKIJÄLLE**

**Lukasz Mierzynski**

Liiketalouden koulutusohjelma  
marraskuu 2009  
Työn ohjaaja: Simo Vesterinen

TAMPERE 2009



<b>Tekijä(t):</b>	Lukasz Mierzynski	
<b>Koulutusohjelma(t):</b>	Liiketalous	
<b>Opinnäytetyön nimi:</b>	Suomeen töihin: työperäisen maahanmuuton käytännön opas työnantajalle ja työntekijälle	
<b>Työn valmistumis- kuukausi ja -vuosi:</b>	marraskuu 2009	
<b>Työn ohjaaja:</b>	Simo Vesterinen	<b>Sivumäärä: 105</b>

---

## TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyöni toimeksiantajana on Opteam Yhtiöt Oy (jäljempänä Opteam). Opteam on vuonna 1999 perustettu henkilöstöpalvelualan yritys, joka on nykypäivänä voimakkaasti kansainvälistyvä henkilöstöpalvelualan tiennäyttävä. Opteam on toiminut vuodesta 2007 Slovakiassa, Puolassa ja Filippiineillä. Opteamin ja Tampereen Kauppakamarin yhteisenä tuotoksena syntyi opas – ”Suomeen töihin: työperäisen maahanmuuton käytännön opas työnantajalle ja työntekijälle”.

Opas on tarkoitettu kaikille yrityksille, jotka aikovat rekrytoida työvoimaa ulkomailta. Oppaassa on myös erillinen osio työntekijälle, jossa on kerrottu kaikki olennaisin liittyen työskentelyyn Suomessa.

Työperäinen maahanmuutto on puhututtanut Suomessa jo pitkään. Sitä päästiin näkemään etenkin edellisen taloudellisen nousukauden loppupuolella. Sen aiheuttajana on pula tiettyjen alojen ammattitaitoisesta työvoimasta ja se johtaa siihen, että työvoimaa rekrytoidaan ulkomailta. Työntekijäpulan aiheuttaa suurilta osin väestömme ikärakenne – yhä enemmän ihmisiä jää eläkkeelle ja heidän tilalleen on saatava jostain työvoimaa.

Eläköityminen rasittaa siis työvoiman poistuman kautta suomalaista elinkeinoelämää ja aiheuttaa paineita sen pyrkiessä säilyttämään kilpailukykynsä maailmanmarkkinoilla. Lisäksi harmaantuva yhteiskuntamme vaatii jatkuvasti enemmän palveluita, etenkin terveydenhoitosektorilla.

Tämä kaikki summattuna aiheuttaa paineita tarvittavan työvoiman rekrytointiin Suomen rajojen ulkopuolelta. Tähän vastatakseen Opteam ja Tampereen Kauppakamari loivat tämän oppaan. Oppaan tarkoituksena on luoda standardit tulevaisuuden rekrytoinneille.

---

<b>Avainsanat:</b>	ulkomainen työvoima, työllistämisopas, rekrytointi ulkomailta, henkilöstövuokraus, työperäinen maahanmuutto
--------------------	---



<b>Author(s):</b>	Lukasz Mierzynski	
<b>Study programme(s):</b>	Business Administration	
<b>Title of the thesis</b>	Working in Finland: a guide to work-related immigration for employer and employee.	
<b>Month and year</b>	November 2009	
<b>Supervisor:</b>	Simo Vesterinen	<b>Pages:</b> 105

## **ABSTRACT**

This thesis was commissioned by Opteam Yhtiöt Ltd. (hereafter Opteam). Opteam is an employment bureau founded in 1999, which is at present an international forerunner in its branch. Opteam has been operating in Slovakia and the Philippines since 2007 and in Poland since 2008. "Working in Finland: a guide to work-related immigration for employer and employee" is the outcome of cooperation between Opteam and the Tampere Chamber of Commerce.

This guide is intended for the use of all companies in Finland that want to recruit workforce from abroad. The guide also contains a part for employees; this section provides foreign workers with all the essential information related to working in Finland.

Work-related immigration has been generating conversation in Finland for a long time. It became an issue at the end of the last economic upswing, as lack of skilled workforce in certain branches of employment led employers to recruit from abroad. Lack of workforce is mainly caused by the age structure of the Finnish population – more and more people are retiring and replacements have to be found for these people from somewhere.

The current rate of retirement is putting pressures on Finnish business life as skilled employees leave the workforce, making it difficult to maintain competitiveness on global markets. Also, our greying society demands constantly more services, especially in the public health sector.

This all causes pressure to find and recruit required workforce from abroad. To meet this demand, Opteam and the Tampere Chamber of Commerce created this guide. The guide is aiming to create standards for the recruitment process in future.

Finland needs professionally skilled workforce in the future. The easiest and fastest way to fill this demand is to recruit from abroad. Work-related immigration is going to play a big role in future when we're talking about competitiveness of Finnish business life. Finland needs a positive reputation and brand to attract the necessary amount of workforce to move here to work. This guide is part of building up this reputation and brand.

**Key words:** foreign workforce, employment guide, recruiting from abroad, renting of staff, work-related emigration

# Esipuhe

Haluan kiittää Opteamin johtoa loistavasta mahdollisuudesta syventää omaa tietämystäni liittyen ulkomaisen työvoiman rekrytointiin. Tämä aihe on liittynyt aikaisemminkin hyvin kiinteästi työnkuvaani, mutta missään aikaisemmassa vaiheessa en osannut kuvitella sitä, kuinka laajasta aiheesta on oikeasti kyse. Syventyessäni erilaisiin lähteisiin Suomen väestön ikääntymisestä ja ikärakenteesta tulevaisuudessa sekä eri alojen osaavan työvoiman poistumiseen työmarkkinoilta, en tiennyt kuinka massiivisesta asiasta on oikeasti kyse.

Väestömme ikääntyy lähivuosina kovaa vauhtia ja sen vuoksi paljon ammattilaisia siirtyy eläkkeelle sellaisilta aloilta, joihin ei ole tarpeeksi korvaavia työntekijöitä Suomen rajojen sisällä. Tätä aihetta olen aikaisemminkin käsitellyt työssäni, mutta nyt ymmärsin sen laajuuden ja sen minkälaisessa tilanteessa Suomen yritykset ovat muutaman vuoden päästä, seuraavan vuosikymmenen puolella välissä. Tämän avulla ymmärsin kuinka tärkeää on luoda yrityksille väline, jonka avulla he voivat varmistaa oman liiketoimintansa jatkuvuutta Suomen rajojen sisäpuolella.

Työn tekeminen on siirtänyt minua henkilökohtaisesti askeleen lähemmäs asiantuntijuutta tässä aihepiirissä. Aihepiiri ei ehkä ole kokonaisuutena mahdollisimman monimutkainen, mutta sitäkin tärkeämpi jos ajatellaan koko Suomen kansantalouden näkökulmasta pitimmällä aikavälillä.

Eryteisesti haluaisin kiittää Tampereen Kauppakamarin toimitusjohtajaa Tommi Rasilaa, jonka suusta tämän oppaan idea alun perin lähti. Seuraavana haluaisin kiittää Opteam Yhtiöiden toimitusjohtaja Mika Eskolaa ja varatoimitusjohtaja Minna Vanhala-Harmasta luottamuksesta, jota he osoittivat minua kohtaan antaen tämän oppaan teoreettisen tekstiosuuden luomisen minun käsiini.

Haluan myös kiittää vapaatoimittaja Minna Takkusta tuesta tekstin kirjoitusvaiheessa ja kärsivällisyydestä aikaansaamani tekstin muokkaamisessa lukijaystävällisempään muotoon. Lisäksi haluan kiittää Kuudes Kerros Oy:n henkilökuntaa oppaan loistavasta taitosta.

Viimeisenä, muttei vähäisimpänä, haluan kiittää erittäin lämpimästi Opteamin Tampereen toimiston yrittäjäpariskuntaa, Melina ja Jarkko Niemeä, jotka ovat koko kirjoitusprosessin aikana olleet hyvin pitkämielisiä minua kohtaan. Olen saanut heiltä paljon tukea ja apua työn tekemiseen.

Lopuksi haluan kiittää opinnäytetyöni ohjaajaa, Simo Vesteristä. Ilman hänen ohjaustaan ja rakentavaa kritiikkiä työtäni kohtaan lopputulos ei olisi tämän kaltaisen.

Kangasalla marraskuussa 2009

# Sisällysluettelo

<b>ESIPUHE</b> .....	<b>5</b>
<b>SISÄLLYSLUETTELO</b> .....	<b>7</b>
<b>TERMIEN SELITYKSET</b> .....	<b>8</b>
<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>10</b>
1.1 TYÖN TAUSTAA .....	10
1.2 TYÖN TAVOITE.....	11
1.3 TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	11
1.4 TUTKIMUSMENETELMÄT .....	12
1.5 AIHEEN RAJAUS .....	12
<b>2 SUOMEN VÄESTÖN IKÄÄNTYMINEN</b> .....	<b>14</b>
2.1 SUOMI – IKÄÄNTYMISEN EDELLÄKÄVIJÄ EUROOPASSA .....	14
2.2 HUOLTOSUHDE .....	16
2.3 IKÄRAKENNE JA IKÄLUOKAT .....	18
2.4 IKÄÄNTYMISEN UHKAT .....	19
2.4.1 Työllisten ja ei-työllisten määrä suhteen muuttuminen.....	20
2.4.2 Ikääntymisen luomat tulevaisuuden haasteet.....	21
<b>3 IKÄÄNTYMISEN VAIKUTUKSET TYÖVOIMAN SAATAVUUTEEN</b> .....	<b>23</b>
3.1 ONKO TYÖVOIMAPULA OLEMASSA? .....	23
3.2 TYÖPERÄINEN MAAHANMUUTTO .....	25
3.3 ESIMERKINÄ TEKNOLOGIATEOLLISUUS .....	26
3.3.1 Teknolohiateollisuuden rekrytointivaikeudet.....	26
3.3.2 Eläköityminen teknolohiateollisuudessa .....	27
3.3.3 Talouskasvu ja suhdanteet henkilöstönäkökulmasta .....	27
<b>4 KEINOJA IKÄÄNTYMISEN TUOMIEN HAASTEIDEN VOITTAMISEEN</b> .....	<b>29</b>
4.1 TYÖURIEN PIDENTÄMINEN .....	29
4.1.1 Onko eläkeiän nosto varteenotettava vaihtoehto? .....	29
4.1.2 Yhteenveto työurien pidentämisen keinoista .....	30
4.2 TYÖPERÄINEN MAAHANMUUTTO .....	31
<b>5 JOHTOPÄÄTÖKSET</b> .....	<b>35</b>
<b>6 YHTEENVETO</b> .....	<b>37</b>
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>39</b>
<b>LIITTEET</b> .....	<b>42</b>
<b>LIITE 1: SUOMEEN TÖIHIN: TYÖPERÄISEN MAAHANMUUTON KÄYTÄNNÖN OPAS TYÖNANTAJALLE JA TYÖNTEKIJÄLLÄ</b> .....	<b>42</b>

# Termien selitykset

## Väestöennuste

”Tilastokeskuksen käyttämä väestöennustemenetelmä on ns. demografinen komponenttimalli, jossa väestön tuleva määrä ja rakenne lasketaan ikäryhmittäisten syntyvyys-, kuolevuus- ja muuttokerrointen avulla. Kertoimet on laskettu viime vuosien väestönkehityksen perusteella. Ennusteessa ei ole pyritty arvioimaan taloudellisten, sosiaalipoliittisten, aluepoliittisten tms. tekijöiden vaikutusta väestönkehitykseen.” (Tilastokeskus, 2009)

”Tilastokeskuksen väestöennuste on demografinen trendilaskelma, jossa väestönkehityksen on oletettu jatkuvan viime vuosien kaltaisena. Tilastokeskuksessa laaditaan kunnittaisia väestöennusteita 3 vuoden välein.” (Tilastokeskus 2009)

## Keski-ikä

Väestötieteessä keski-ikä merkitsee lukua, joka on ikärakenteesta riippuvainen ja varsinkin eri väestöjen keski-ikäien vertailu tarvitsee tuekseen aina joukon selityksiä. Ja kun tarvitaan selityksiä, niin lukua on vaikea tavallisen käyttäjän ymmärtää. (Nieminen 2004)

## Huoltosuhte

”Huoltosuhte on työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien summa jaettuna työllisten määrällä. Työttömiin ja työvoiman ulkopuolisiin lukeutuu koko ei-työllinen väestö, eli työttömät, eläkeläiset, lapset ja omaa kotitaloutta hoitavat (esim. kotiäidit).” (Tilastokeskus 2009)

## Vuokratyön käsitteestä

”Vuokratyössä työnantaja vuokraa työntekijänsä toisen työnantajan (työn vastaanottaja, käyttäjäyritys, toimeksiantaja, työn tilaaja) työhön. Työntekijä työskentelee työn vastaanottajan työnjohdon alaisuudessa ja valvonnassa. Työskentely tapahtuu useimmiten työn vastaanottajan työpaikalla. Vastaanottaja suorittaa korvauksen työvoiman luovuttajalle, ei työntekijälle itselleen. Työntekijä saa palkkaa omalta työnantajaltaan.

Vuokratyö on erotettava alihankinnasta ja aliurakoinnista, jossa työn tilaajan ja alihankkijan tai aliurakoitsijan välillä on sopimussuhde tietyn lopputuloksen aikaansaamisesta.” (Työsuojelupiirit 2009)

# 1 Johdanto

## 1.1 Työn taustaa

Opinnäytetyöni idea sai alkunsa kun Opteam Yhtiöt Oy:n toimitusjohtaja Mika Eskola ja Opteamin Tampereen yrittäjä Jarkko Niemi kävivät tapaamassa Tampereen Kauppakamarin toimitusjohtajaa Tommi Rasilaa vuoden 2008 loppupuolella. Tapaamisessa käsiteltiin Opteamin vahvaa osaamista ja konseptoituja toimintamalleja liittyen ulkomaisen työvoiman rekrytointiin. Puheeksi tulivat Opteamin luomat Information Kit –oppaat, joiden tarkoituksena on edistää työntekijän Suomi-tuntemusta jo ennen Suomeen tuloa.

Tommi Rasila kertoi, että Suomessa ei ole vielä tehty täysin aihetta kattavaa opasta yrityksille ja ehdotti, voisiko Opteam voisi tehdä tällaisen oppaan yhteistyössä Tampereen Kauppakamarin kanssa. Opteam otti haasteen vastaan.

Opteamin sisällä minut valittiin tekemään tätä opasta, sillä tunnen hyvin ulkomaisen työvoiman rekrytointiin liittyvän prosessin ja siihen liittyvät erityiset haasteet. Työn pohjana minulla on ollut Opteamin laatima Information Kit – opas, jota olen käyttänyt kirjoittaessani teoreettista tekstiosuutta uuden oppaan muotoa ja tarkoitusta vastaavaksi.

Opas julkaistaan Tampereen Kauppakamarin toimesta ja se tulee yleiseen jakoon Kauppakamarien kautta kaikille ulkomaisesta työvoimasta kiinnostuneille yrityksille ympäri Suomea. Oppaan päätarkoituksena on kertoa, mitä kaikkea yrityksen on otettava huomioon, kun se lähtee rekrytoimaan ulkomaista työvoimaa, ja toisaalta myös sen, mihin kaikkeen ulkomailta rekrytoitavan työntekijän on valmistauduttava tullessaan töihin Suomeen. Oppaan on siis tarkoitus toimia työperäisen maahanmuuton arjen tukena auttamalla kohtaamaan ne väistämättömät haasteet, joita ulkomailta rekrytoiminen ja toisaalta Suomeen töihin tuleminen tuo.

## 1.2 Työn tavoite

Tämän työn tavoitteena on ennen kaikkea luoda selkeä, kattava ja helposti luettava opas yritysten ja heidän ulkomailta tulleiden työntekijöiden käyttöön. Ennen oppaan kirjoittamisen aloittamista palaverissa määritettiin oppaan runko ja muoto. Oppaan tuli muodostua kahdesta pääosiosta: ensimmäinen on tarkoitettu työnantajalle ja toinen ulkomailta rekryoitavalle työntekijälle. Molempiin osioihin oli tarkoitus sisällyttää vain kaikkein olennaisin tieto liittyen niin ulkomaisen työntekijän rekrytointiin prosessiin kuin ulkomaisen työntekijälle itselleen olennaisiin tietoihin koskien työskentelyä Suomessa.

Oppaasta tulee julkinen ja se tulee yleiseen jakoon. Tämä tarkoittaa sitä, että opas on kaikkien niiden yritysten saatavilla, jotka aikovat rekrytoida itselleen ulkomaista työvoimaa. Oppaassa asiat on käsitelty mahdollisimman yksinkertaisesti ja selkeästi, sillä siitä ei haluttu tehdä vaikeasti luettavaa, mikä olisi johtanut siihen, että se ei olisi täyttänyt sille asetettuja ennakkovaatimuksia.

Oppaan sisältöä ei ole pyritty kaunistelemaan eikä toisaalta liioittelemaan tiettyjen asioiden tärkeyttä, vaikka niitä on välillä korostettu tekstissä erittäin vahvasti. Opas perustuu minun ja Opteamin pitkäaikaisiin käytännön kokemuksiin ulkomaisen työvoiman rekrytinnista ja siihen liittyvistä haasteista. Monet saattavat olla eri mieltä esimerkiksi tulkin käytön tarpeellisuudesta, mutta meidän kokemuksemme perusteella lähellä oleva tulkki edesauttaa ulkomaisen työntekijän sitoutumista työnantajaansa ja kotiutumista uuteen elinympäristöön ja kulttuuriin.

Oppaan taustalla on erityisesti se tarve, joka tulee vallitsemaan työmarkkinoillamme lähivuosina. Suurten ikäluokkien eläkkeelle jääminen, pula osaavasta työvoimasta erityistä ammattitaitoa ja kokemusta vaativissa ammateissa, kansainvälisten markkinoiden asettamat vaatimukset yritysten kilpailukyvyille, yritysten pysyminen Suomessa – siinä muutama haaste, johon ulkomaisella työvoimalla pyritään vastaamaan.

## 1.3 Tutkimuskysymykset

Työ pyrkii ennen kaikkea vastaamaan kysymykseen, mitä työnantajan tulee huomioida rekrytoitaessa työntekijöitä ulkomailta ja taas toisaalta mitä työntekijän tulee huomioida tullessaan Suomeen töihin. Tämän koko aiheen tukemi-

seksi pohditaan lisäksi aiheeseen liittyviä taustatekijöitä ja niiden syntyminen syitä, kuten väestön ikärakennetta, ikääntymistä ja työvoimapulaa.

## 1.4 Tutkimusmenetelmät

Aihetta on lähdetty käsittelemään ja tutkimaan jo olemassa olevan materiaalin pohjalta. Työtä tehtäessä ei siis ole tehty mitään uutta tutkimusta vaan on lähinnä keskitytty keräämään ja yhdistämään samaan aihepiiriin kuuluvaa jo valmiina olevaa materiaalia.

Tutkimuksessa on käytetty niin kvalitatiivista kuin kvantitatiivistakin materiaalia. Tarkoituksena on siis ollut yhdistää numeerinen tieto, tässä tapauksessa erilaiset väestöön liittyvät tilastot ja niiden pohjalta laaditut ennusteet, ja kirjallinen tieto, joka on kerätty erilaisista aiheeseen liittyvistä tai aihetta läheltä sivuavista tutkimuksista, julkaisuista, lehtiartikkeleista ja puheista.

## 1.5 Aiheen rajaus

Rajauksen tehtävänä on ollut vastata mahdollisimman hyvin tutkimukselliseen kysymykseen. Aihetta voitaisiin käsitellä teoreettisessa viitekehyksessä vielä syvällisemmin erilaisten tutkimusten ja tilastojen valossa. Tähän ei kuitenkaan olla pyritty, sillä tarkoituksena on ollut valottaa vain sen verran oppaaseen liittyvää taustaa kuin se on itse oppaan tekemisen perustelemiseksi välttämätöntä.

Aihe on ollut helppo rajata kokonaisuutena, sillä oppaan tarkoitus ja perusteet on hyvin määritelty jo oppaan ideointivaiheessa. Huomattavasti vaikeampaa oli oppaan sisällöksi tulevien yksittäisten asioiden valitseminen. Nämäkin asiat tulivat kuitenkin pitkän pohdinnan jälkeen valituksi Opteamin ja minun omien käytännön kokemusteni pohjalta.

Aiheesta on aikaisemmin tehty erilaisia oppaita. Työ- ja elinkeinoministeriö on julkaissut uudistetun version Suomeen työhön –oppaasta 29.1.2009, mutta se on mielestäni edelleen melko pintapuolisesti aihetta käsittelevä ja se jättää yrityksen näkökulman kokonaan pois eikä anna suoranaisesti minkäänlaisia konkreettisia ohjeita tiettyjen pakollisten asioiden läpiviemiseen.

Oppaan taustalla on hyvin selkeitä väestöpoliittisia seikkoja, jotka puhuvat oppaan tekemisen puolesta. Suomen väestö ikääntyy, kun suuret ikäluokat, eli toisen maailmansodan jälkeen syntyneet, jäävät eläkkeelle ja Suomen ikärakenne muuttuu radikaalisti. Eläkkeelle jäävät vievät ammattitaidon ja hiljaisen

tiedon mukanaan ja kaikkia heitä ei voida korvata juuri kouluista valmistuneilla työntekijöillä. Kaiken lisäksi ammatteihin valmistuvien määrä ei riitä korvaamaan eläköityviä työntekijöitä. Suurimmista työntekijävajeista kärsivät teknologiateollisuus, rakennus-, palvelu- ja hoitoala. Hoitoalalla tilannetta pahentaa eläköitymisen lisäksi sekin, että hoidettavien määrä tulee kasvamaan lähi-vuosien aikana ja se tuo myös omalta osaltaan paineita lisätä työvoimaa hoitoalalla.

## 2 Suomen väestön ikääntyminen

Suomen väestön ikääntyminen on asia, joka on hiipinyt todellisuuteemme pienen askelin ja josta käydään yhä vilkkaampaa keskustelua. Aihe on tuttu jo vuosien takaa. Tässä kappaleessa perehdytään tarkemmin Suomen väestön ikääntymiseen ja siihen liittyviin tekijöihin.

### 2.1 Suomi – ikääntymisen edelläkävijä Euroopassa

Suomi on ikääntymisen näkökulmasta edelläkävijä maailmassa, Suomen väestö ikääntyy lähitulevaisuudessa nopeimmin Euroopassa. Vuoden 2000 aikana vallitsevan tiedon valossa ja maailmanlaajuisesti tarkasteltuna ainoastaan Japanissa olisi vuonna 2030 ikääntyneempää väkeä kuin Suomessa. (Tuomioja 2000)

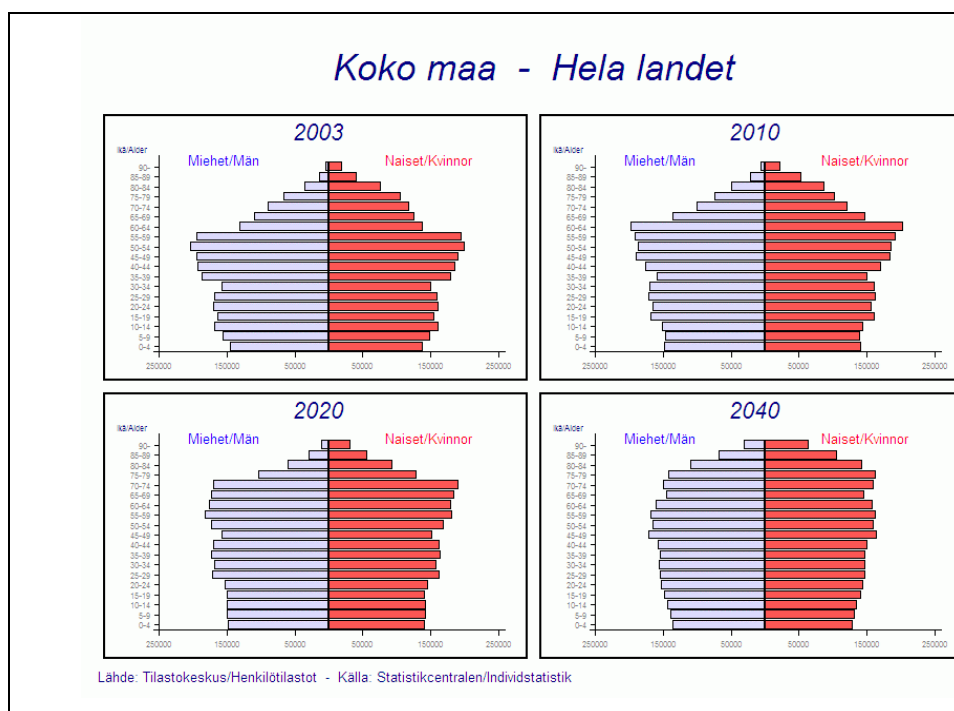
Suomen virallinen väkiluku 31.12.2007 oli 5 300 484 ihmistä. Tästä määrästä 65-vuotiaiden osuus oli 16,5 prosenttia. (Tilastokeskus 2009.) Suomen väestön ennustetaan kasvavan melko voimakkaasti vuoteen 2030 asti, jos kehitys jatkuu sen kaltaisena kuin se on tähän mennessä ollut. Tämä tieto ilmenee Tilastokeskuksen väestöennusteesta, joka on julkaistu 31.5.2007. Samaisen ennusteen mukaan vuonna 2030 Suomessa asuisi 5,68 miljoonaa henkeä, samana vuonna kuolleiden määrä ylittää syntyneiden määrän, mutta nettomaahanmuuton oletetaan pitävän väestökasvua yllä vielä sen jälkeen. Vuotuiseksi nettomaahanmuutoksi on oletettu 10 000 henkeä. (Tilastokeskus 2007)

Tilastokeskuksen väestöennusteet perustuvat syntyvyyden, kuolevuuden ja muuttoliikkeen analysoimiseen ja ennustamiseen menneestä kehityksestä. Niitä laadittaessa ei oteta huomioon mitään taloudellisia, sosiaalisia tai poliittisia seikkoja, jotka voisivat vaikuttaa mahdollisesti tulevaan kehitykseen. Nämä laskelmat kertovat siis sen, mitä meidän tulee odottaa tulevalta kehitykseltä väestön kannalta jos kehitys ja sen suunta noudattavat samaa trendiä kuin tähänkin asti. (Tilastokeskus 2007)

Samaan aikaan väestön ikärakenne muuttuu siis Suomessa enemmän kuin missään muualla Euroopassa. Voisi sanoa, että Suomi on yhdenlainen testilaboratorio, jonka kokemuksia ja muutoksia seurataan ainakin Euroopan maissa tiiviisti. Keski-Euroopan monessa maassa suurimmat elossa olevat ikäluokat

ovat syntyneet 60-luvulla, joten nämä maat kokevat vastaavanlaisia muutoksia kuin Suomi nyt vasta parinkymmenen vuoden päästä. (Wallenius & Hjelt 2004)

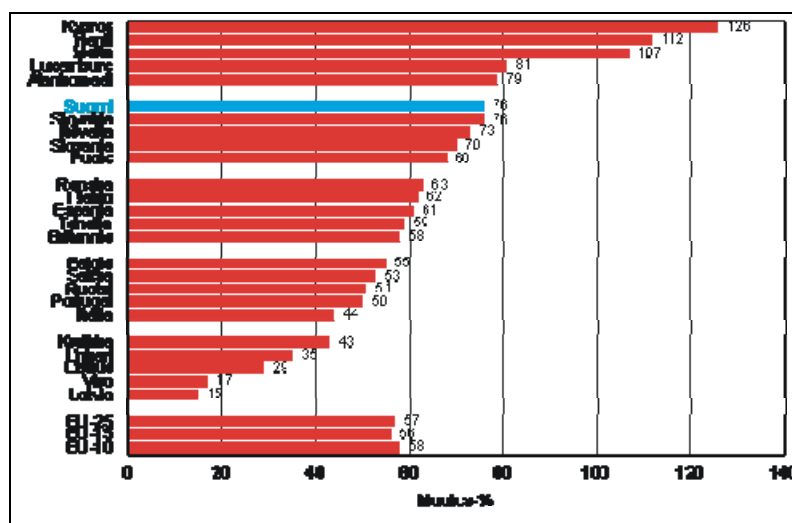
Muutaman vuoden takaisen tiedon perusteella voidaan ennustaa minkälainen väestön ikärakenne on toteutumien ja ennusteiden mukaan tulevaisuudessa (kuvio 1):



Kuvio 1. Suomen ikärakenne vuosina 2003, 2010, 2020 ja 2040 (Wallenius & Hjelt 2004)

Kuviosta näkee selvästi kuinka suuri osa Suomen väestöstä on tällä hetkellä yli 50-vuotiaita. Seuraavien vuosien ja vuosikymmenten kuluessa suomalainen ikäpyramidi tulee muuttumaan ”lumiukko-mallista” melkein pä tasapaksuksi, jonkin verran yläpäästä kapenevaksi palikaksi. Tämä kertoo Suomessa muhivasta ns. ”eläkepommista” ja siitä kuinka paljon iäkkäitä ihmisiä Suomessa tulee elämään lähivuosikymmeninä. Väestön ikärakennetta kuvaa hyvin selkeästi myös väestötieteilijöiden käyttämä väestöllinen huoltosuhde ja sen kehitys.

Suomessa ikääntyminen on kaikkein voimakkainta seuraavan noin 20 vuoden aikana. Alla näkyy (kuvio 2) Eurostatin väestöskenaarion mukainen 65-vuotiaiden suhteellisen määrän prosentuaalinen kasvu EU-maissa vuosina 2003 – 2030:



Kuvio 2. Yli 65-vuotiaiden määrän kasvu vuosina 2003 – 2030 (Nieminen 2005)

## 2.2 Huoltosuhte

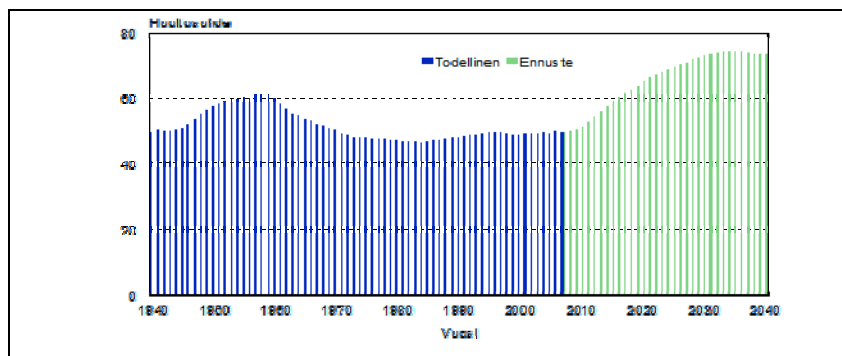
Huoltosuhteella tarkoitetaan työvoiman ulkopuolella olevien summaa jaettuna työllisten määrällä. Työttömiin ja työvoiman ulkopuolella oleviin lasketaan kaikki ei-työlliset ihmiset, eli työttömät, eläkeläiset, lapset (alle 15-vuotiaat) ja omaa kotitaloutta hoitavat (esim. kotiäidit). (Tilastokeskus 2009)

Huoltosuhdetta laskettaessa yleisin tapa jakaa väestö iän mukaan eri ryhmiin on seuraavanlainen:

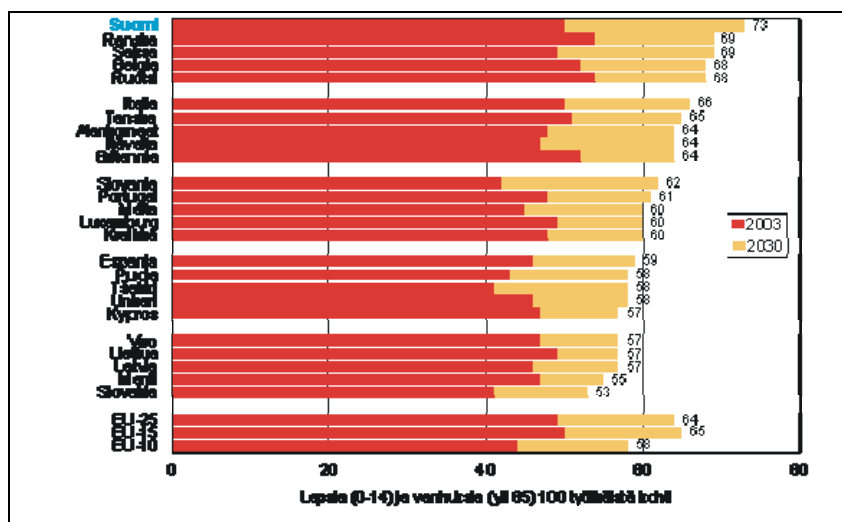
1. Lapset, joita ovat 0-14-vuotiaat
2. Työikäiset, joita ovat 15-64-vuotiaat
3. Vanhukset, joita ovat kaikki 65 vuotta täyttäneet

Huoltosuhteen suuntaa antavaan laskentaan käytettävällä ikäluokituksella pyritään lähinnä kuvaamaan väestön jakautumista työssäkäviin ja muihin, eli huollettaviin. Ikäjaotus ei vastaa täysin todellista tilannetta, sillä esim. harva 15-20 vuotias on täysipainotteisesti työelämässä vaan ennemmin jonkin asteisen koulun penkillä. Toisaalta taas yli 20-vuotiaista osa ei käy töissä juuri opiskelujen vuoksi ja taas toisaalta yhä useampi yli 65-vuotias jatkaa työuraansa vaikka voisi jo jäädä eläkkeelle. (Tilastokeskus 2009)

Suomen väestön huoltosuhteen kehittymistä on seurattu jo pitkään. Tilastokeskus on julkaissut väestöllistä huoltosuhdetta koskevan seuranta- ja ennustekuvionsa 31.5.2007 (kuvio 3), joka koskee vuosia 1940 – 2040. Kuviossa esitetään kuinka monta lasta ja vanhusta on sataa työllistä kohti. Myös Eurostat on tehnyt vastaavan ennusteen vuodelle 2030 (kuvio 4), jossa tarkastelussa on kaikki EU-valtiot. Tästä jälkimmäisestä kuvioista ilmenee selvästi, että huoltosuhte Euroopassa on ennusteiden mukaan vuonna 2030 huonoin juuri Suomessa.



Kuvio 3. Väestöllinen huoltosuhte 1940 – 2040 (Tilastokeskus 2007)

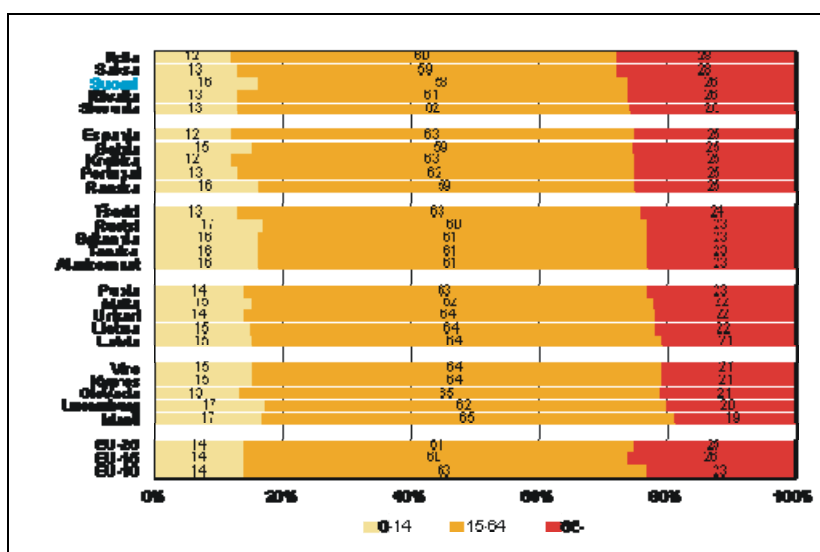


Kuvio 4. Väestöllinen huoltosuhte EU-maissa 2003 ja 2030, lapsia (0-14) ja vanhuksia (yli 65) 100 työkäistä kohti (Nieminen 2005)

## 2.3 Ikärakenne ja ikäluokat

”Yli 65-vuotiaiden osuuden väestöstä arvioidaan nousevan nykyisestä (2007) 16 prosentista 26 prosenttiin vuoteen 2030 mennessä ja pysyvän lähes samana seuraavat kymmenen vuotta (kuvio 4). Alle 15-vuotiaiden osuus pienenee puolestaan nykyisestä (2007) 17 prosentista 15,5 prosenttiin vuoteen 2040 mennessä. Samassa ajassa työkäisten osuus väestöstä pienenee nykyisestä (2007) 66,5 prosentista 57,5 prosenttiin. Yli 85-vuotiaiden osuuden väestöstä ennustetaan nousevan vuoden 2006 vaihteen 1,8 prosentista vuoteen 2040 mennessä 6,1 prosenttiin. Siten heidän määrä nousee nykyisestä (2007) 94 000:sta 349 000:een. Työkäisten määrä alkaa vähentyä vuonna 2010, jolloin sotien jälkeiset ikäluokat siirtyvät eläkkeelle. Huoltosuhde nousee nykyisestä (2007) 50:stä 74,6 vuoteen 2034 mennessä.” (Tilastokeskus 2007)

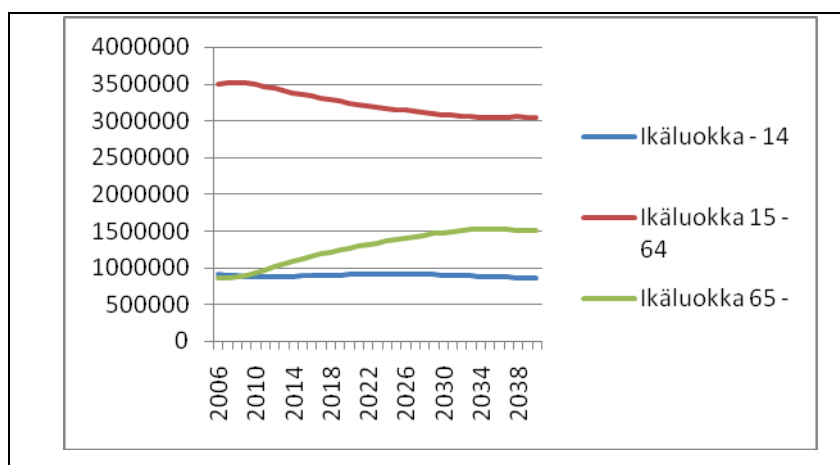
Tämä siis tarkoittaa sitä, että 100 työllistä kohti on tällä hetkellä (2007) 50 ei-työllistä ja 2034 mennessä ei-työllisten määrä nousee 74,6:een 100 työllistä kohti.



Kuvio 5. EU-maiden ikärakenne vuonna 2030, 0-14, 15-64- ja 65-vuotiaat (Nieminen 2005)

Alla olevassa taulukossa on havainnollistettu väestön eri ikäluokkiin kuuluvien määrää Suomessa vuosina 2006 – 2040. Tällaiset väestöennusteet ovat luonteeltaan ehdollisia ennusteita, joiden rakenne lasketaan ikäryhmittäisten syntyvyys-, kuolevuus- ja muuttokerrointen avulla. Kertoimet on laskettu viime vuosien väestönkehityksen perusteella (Tilastokeskus 2007). Taulukon tekemis-

sä on käytetty Tilastokeskuksen omavaraislaskelmaa iän mukaan koko Suomen osalta, tietokanta on päivitetty 11.10.2007 (kuvio 6).



Kuvio 6. Omavaraislaskenta iän mukaan, alueena koko Suomi (Tilastokeskus 2008)

Hieman karkeasta ja epätarkasta ikäluokkien jaosta työllisiin ja ei-työllisiin ikäryhmiin tällainen ikäluokitus on hyvin käyttökelpoinen kun halutaan verrata ikärakenteen muutoksia ajallisesti ja alueellisesti.

Suomi on siis selkeästi vanheneva valtio, jos mittariksi asetetaan väestön keski-ikä, huoltosuhte ja asiaa tarkastellaan vielä ikäjakaumaennusteiden valossa. Tähän asiaan on myös herätty julkisuudessa ja politiikassa, minkä vuoksi ikääntymisestä ja etenkin eläkkeelle jäämisestä on käyty hyvin vilkasta keskustelua. Suomessa jää eläkkeelle huomattavasti enemmän ihmisiä kuin aikaisemmin ja tällä on vaikutus taloudellisen kasvun vuosina luodun eläkepolitiikan perustaan (Tilastokeskus 2003).

## 2.4 Ikääntymisen uhkat

Väestön ikääntymisestä on siis olemassa selkeitä tutkimuksia ja tilastoja. Julkisuudessa on myös esitetty erilaisia uhkakuvia tähän asiaan liittyen. Ikääntymisen pelätään johtavan pysyvään työvoimapulaan, eläkkeiden ja muiden julkisten menojen kasvuun ja siten koko hyvinvointivaltiomme kriisiin. Aiheesta on tehty Valtion taloudellisessa tutkimuslaitoksessa (VATT) ja Pellervon taloudellisessa tutkimuslaitoksessa (PTT) erilaisia tutkimuksia ja aiheesta on julkaistu

kattavia raportteja (esim. Huovari, Kiander, Volk 2006 – PTT:n raportteja nro 198, Parkkinen 2007 – Väestön ikääntymisen vaikutukset kuntatalouteen).

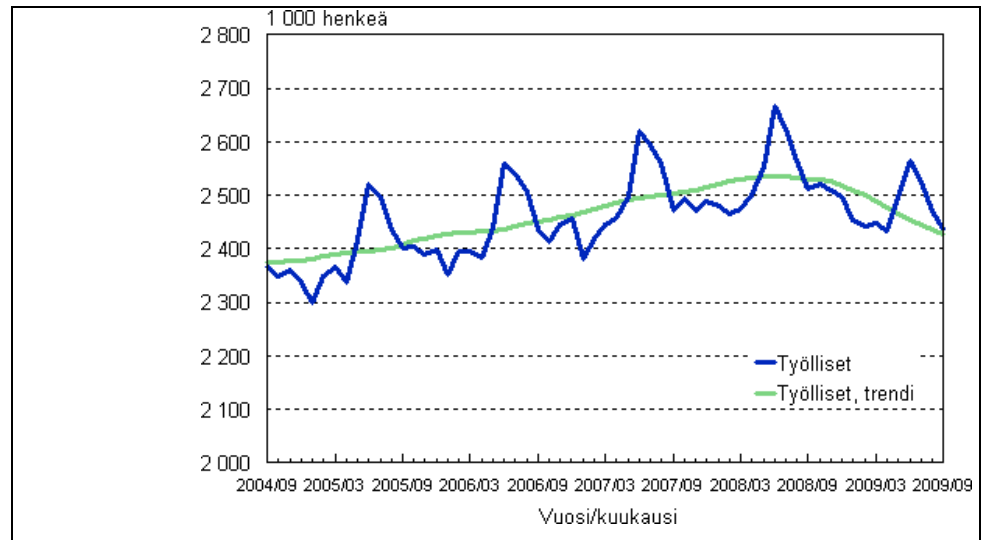
### 2.4.1 Työllisten ja ei-työllisten määrä suhteen muuttuminen

Vuonna 2001 työmarkkinoille tuloiässä olevia oli Suomessa yli neljännes enemmän kuin poistumaiässä olevia, mutta vuonna 2010 poistumisiässä olevia verrattuna tuloiässä oleviin on viidennes enemmän. Suhde siis kääntyy toisin päin vajaassa kymmenessä vuodessa. Tämän jälkeen tilanne tasaantuu hie- man, mutta ei palaudu enää käännettä edeltäneeseen tilaan. Tämä tarkoittaa sitä, että työmarkkinoilta poistuu 2010 vuodesta alkaen enemmän työvoimaa kuin mitä sille tulee. Suomi siirtyy näin ollen supistuvan työvoiman tarjonnan ai- kaan. Ainoa keino tämän asian estämiseksi on syntyvän vajeen paikkaaminen työperäisellä maahanmuutolla. Alla oleva taulukko (kuvio 7) kuvaa yllä esitettyä tilannetta:

Alue	1980	1990	2000	2010	2020	2030
Koko maa	1,80	1,35	1,27	0,79	0,84	0,88
Uusimaa	1,90	1,73	1,48	0,91	0,99	0,95
Pohjois- Pohjanmaa	2,30	1,55	1,63	1,00	0,96	1,03
Etelä-Savo	1,71	1,07	1,00	0,67	0,66	0,74
Pohjois-Karjala	1,90	1,10	1,14	0,74	0,69	0,80

Kuvio 7. Työvoimaan tulevien (20 – 24-vuotiaat) määrän suhde työvoimasta poistuvien (60 – 64-vuotiaat) määrään. (Ikääntymisen vaikutuksia... 2003)

Työllisten määrä on kasvanut jatkuvasti 90-luvun lamasta asti, trendi on siis ol- lut nouseva. Viimeisimmän Tilastokeskuksen tekemän työvoimaa koskevan tutkimuksen mukaan (Työlliset, trendi... 2009) trendin suunta on kääntynyt las- kevaksi vuoden 2008 kesällä johtuen koko maailmaa koskettavasta huonosta taloudellisesta tilanteesta eli taantumasta, joka saattaa muuttua pahimmassa tapauksessa lamaksi. Alla oleva taulukko kuvaa työllisyyden kehittymistä vii- meisten vuosien aikana (kuvio 8):



Kuvio 8. Työllisten määrä 9/2004 – 9/2009 (Työlliset, trendi... 2009)

## 2.4.2 Ikääntymisen luomat tulevaisuuden haasteet

Taloudellisen laskusuhdanteen aikakautena työllisyyskehitys heikkenee, työttömiä tulee lisää, ihmisiä lähtee eläkeputkeen, mikä tarkoittaa, että vielä työikäisiä ja –kykyisiä ihmisiä poistuu työmarkkinoilta palauttamattomasti. Tällaisena aikana ihmisten ja valtiovallan olisi hyvin tärkeää pitää mielessä pitemmän aikavälin kehitys, eikä keskittyä ja tuudittautua pelkästään tähän hetkeen.

Vastavalmistuneessa ikääntymisraportissa (Valtioneuvoston kanslia 2009) ikääntymiseen liittyviä asioita käsitellään erittäin laajasti. Raportista käy ilmi, että viime vuosien kehitys, mm. työllisyyskehitys, on ollut myönteistä. Ns. kestävyysvaje on olemassa ja se ei välttämättä ole kovin suuri, mutta sen arviointiin liittyy erilaisia epävarmuustekijöitä. Julkisen talouden kestävyysvajeen korjaaviksi toimenpiteiksi ehdotetaan työllisyysasteen nousua, mikä edellyttää selkeästi pidempiä työuria.

Vanhasen hallitus yritti vuoden 2009 alussa ehdottaa eläkeiän nostamista kahdella vuodella (Eläkeikä nousee... 2009), mutta laajan vastustuksen vuoksi asiasta neuvoteltiin työmarkkinajärjestöjen ja palkansaajien kanssa. Hallituksen alkuperäisen ehdotuksen sijasta niin palkansaajat ja työnantajat kuin hallituskin ovat nyt sitoutuneet siihen, että keskimääräistä työelämästä poistumisikää korotetaan vuoteen 2025 mennessä 59,4 vuodesta kolmella vuodella. Tämän päätöksen tarkemmat yksityiskohdat julkistetaan Eläketurvakeskuksen toimi-

tusjohtajan Jukka Rantalan johtamassa työryhmässä vuoden 2009 loppuun mennessä (Hallitus perääntyi... 2009).

Jo olemassa olevien raporttien mukaan (mm. VNK, Ikääntymisraportti, 2009) työssäoloajan pidentäminen vaatii järeitä toimenpiteitä. Vahva työvoiman kysyntä ja työntekijöiden työmarkkinoilla pysymistä edistävien kannustimien luominen ovat lähtökohtia, kun puhutaan työurien pidentämisestä. On myös ehdotettu, että esimerkiksi varhaiseläkereittien houkuttelevuutta tulee pienentää tavoitteiden saavuttamiseksi.

## 3 Ikääntymisen vaikutukset työvoiman saatavuuteen

### 3.1 Onko työvoimapula olemassa?

Työvoimapula on aiheena hyvin mielenkiintoinen. Se on myös aihe, joka puhuttaa jatkuvasti jopa tällaisena huonon taloudellisen kehityksen ja tästä johtuvan kasvavan työttömyyden aikana. Työvoimapulasta ollaan kuitenkin kolmea mieltä: se joko myönnetään, kielletään tai sitten ei oikein myönnetä kumpaakaan suoraan.

Raili Leino kuvailee Suomen työvoimatilannetta artikkelissaan *Tekniikka&Talous* –lehdessä. Hänen kirjoituksena pääaiheena on työvoimapulan olemattomuus, eli hän kuuluu niihin, jotka kieltävät työvoimapulan olemassaolon. Leino kertoo kirjoituksessaan hyvin kärjistetysti siitä, kuinka työnhakijoiden ponnistukset työn saamiseksi ja pitämiseksi eivät ole työnantajan mielestä tarpeeksi nykyään. Jatkuvasti ihmisiä irtisanotaan, tilalle otetaan ulkomaisia aliruokoitsijoita, ihmisiä laitetaan eläkeputkeen. Samaan aikaan työnantajat valittavat työvoimapulaa ja työnhakijat saavat vastaukseksi hakemukseensa, että he eivät joltain osin sovellu yrityksen asettamiin kriteereihin. Leinon mukaan on siis olemassa kahdenlaista eri totuutta, työnantajien ja työttömien työnhakijoiden ja ne ovat kaukana toisistaan (Leino 2008).

Myös mediassa ja erilaisilla foorumeilla on ollut paljon keskustelua siitä, onko työvoimapula todellinen vai kuviteltu. Aihe on puhuttanut etenkin viime aikoina, kun taloudellisen tilanteen voimakas huononeminen niin maailmalla kuin Suomessa on aiheuttanut lukuisia lomautuksia ja irtisanomisia ympäri Suomea. Etenkin vientiteollisuus ja rakennusala ovat kokeneet kovia syksystä 2008 alkaen. Juuri nämä alat tarvitsivat paljon työvoimaa talouden nousukauden aikana, mutta tällä hetkellä näiltä aloilta tulee kaikkein eniten lomautus- ja irtisanomisuutisia.

Kimmo Kevätsalo (Setälä 2008), valtiotieteiden tohtori ja työelämän tutkija on vahvasti sitä mieltä, että työvoimapula on suhdannevouhotusta. Hänen näkemyksensä mukaan työvoimapulasta puhuminen loppuu kahden vuoden kuluessa ja siihen vaikuttavat yleinen maailmantalouden tila eli tässä tapauksessa

laskusuhdanne, tuotannon siirtyminen ulkomaille ja tarvittavan työvoiman tuonti ulkomailta. Tämän mielipiteen takana on hänen esittämänsä fakta, että maailman kaikista työikäisistä puolet on vailla vakituista ansiotuloa, mikä tarkoittaa sitä, että ulkomailta tulee kyllä työntekijöitä paikkaamaan meidän paikallista työvoimapulaamme, jos heidän vain sallitaan tulla. Kevätsalon näkemys työvoimamarkkinoista on globaali, ei paikallinen kuten monilla muilla. Kevätsalo myöntää siis haastattelussa, että työvoimapulaa on tietyillä aloilla. Hän mainitsee seuraavat alat, jotka tästä työvoimapulasta tulevat kaikkien eniten kärsimään:

- rakennusala – putki-, sähkö- ja LVI-asentajat, maalarit, työnjohtajat
- teollisuus – hitsaajat, asentajat ja tuotantotyöntekijät
- palvelut – myyjät, siivoojat, vartijat, kokit ja tarjoilijat
- hoito- ja hoivatyö

Nämä ovat Kevätsalon mielestä ns. suhdannealoja, jos ulkopuolelle jättää hoitoalan. Suhdannealojen avoimet työpaikat voidaan täyttää maahanmuuttajilla. Hoitoalalla tilanne on vaikeampi, sillä työ ei ole suhdannesidonnaista, vaan sen määrä on sidonnainen lähinnä väestön ikärakenteeseen. Ikärakenteesta puhuttiin edellisessä kappaleessa ja todettiin selkeästi, että Suomi on lähivuosina todella nopeasti harmaantuva maa.

Toisaalta toiset lähteet kertovat pahenevasta työvoimapulasta. Jos nyt taantuma helpottaa ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta, niin viimeistään seuraavan nousukauden alussa ammattitaitoiset työntekijät viedään käsistä ja työvoimapula tietyillä aloilla on taas arkipäivää entistä voimakkaampana.

EK:n jäsenyrityksistä noin puolet ilmoitti rekrytointivaikeuksista lokakuussa 2007. Näissä yrityksissä oli syys-lokakuussa 2007 yli 6500 avointa työpaikkaa, joihin ei ilmoittautunut yhtään hakijaa. Työvoimapulasta kärsivät tuolloin kaikkien pahiten palvelu-, teollisuus- ja rakennusala. EK:n kanta tuolloin oli se, että valtion tulisi kaikin keinoin pyrkiä parantamaan työllisyyttä. Kaikkia koulutus- ja työvoimapolitiikan, sosiaaliturvan, verotuksen ja maahanmuuttopolitiikan keinoja tulisi ottaa pikaisesti käyttöön. Koulutusta tehostamalla olisi pyrittävä varhentamaan työmarkkinoille siirtymisen ajankohtaa ja rakenteellista työttömyyttä tulisi purkaa koulutuksen ja erilaisten sosiaali- ja veroporkkanoiden käyttönotolla. Myös työperäinen maahanmuutto oli EK:n mielestä yksi keinoista helpottaa työvoimapulaa (Yhä useampi... 2008)

## 3.2 Työperäinen maahanmuutto

Työperäistä maahanmuuttoa on esitetty yhdeksi ratkaisuksi Suomea tulevaisuudessa vaivaavaan työvoimapulaan. Aiheesta on tehty erilaisia tutkimuksia ja julkaistu kattavia raportteja. Työperäistä maahanmuuttoa tukee vahvasti se näkemys, että tuotannon ja palveluiden säilyttämiseksi Suomessa, on Suomeen saatava työikäisiä ihmisiä muuttamaan muista maista.

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisi marraskuussa 2008 analyysin, ”Kohti työperäistä maahanmuuttoa: Ulkomailta palkattavan työvoiman tarpeen arviointi.”, jonka takana olivat Mika Tuomaala ja Kai Torvi (11/2008). Analyysin lopputuloksena oli, että kotimaisten työvoimareservien (ml. Suomessa jo asuvat ulkomaalaiset) täysimääräistä hyödyntämistä tulisi suosia suhteessa ulkomailta rekrytoitavaan työvoimaan nähden. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että ammatillista ja alueellista liikkuvuutta tulisi lisätä sekä työttömien työikäisten työllistymistä tulisi edistää kaikin mahdollisin keinoin. Vasta näiden keinojen osoittautuessa riittämättömiksi tulisi turvautua ulkomailta rekrytoitaviin työntekijöihin. Analyysissä tullaan siis siihen johtopäätökseen, että tietyillä aloilla työperäistä maahanmuuttoa tarvitaan, mutta siihen on turvauduttava vasta muiden keinojen osoittautuessa riittämättömiksi.

Lokakuussa 2008 Tukholmassa järjestettiin konferenssi, jonka aiheena olivat väestönkehityksen haasteet. Yhtenä näistä aiheista olivat Pohjoismaiset työmarkkinat ja niihin liittyvät erityiset haasteet. Konferenssissa todettiin, että lyhyellä aikavälillä meneillään oleva talouskriisi saattaa johtaa työttömyyden kasvuun, mutta pitkällä aikavälillä suurempi uhka tulevaisuuden hyvinvointiyhteiskunnalle voi olla ikääntyvä väestö ja työvoimapula. Osallistujina konferenssissa olivat mm. Ruotsin työmarkkinaministeri Svend Otto Littor ja EU-komissaari Vladimir Spidla.

Littor totesi konferenssin avauspuheenvuorossaan, että kaikki Pohjoismaat pyrkivät ratkaisemaan työmarkkinaongelmiaan kukin omalla tavalla. Littorin mukaan talouskriisin aikana olisi entistä tärkeämpää puhalttaa yhteen hiileen ja ottaa oppia muiden Pohjoismaiden kokemuksista.

Tukholman konferenssin keskeisimmäksi kysymykseksi muodostui se, ratkai- taanko ennakoitu työvoimapula parhaiten pyrkimällä työllistämään jo nyt mais- sa oleva työikäinen väestö vai lisäämällä työperusteista maahanmuuttoa.

Samasta aiheesta konferenssissa puhui myös EU-komissaari Vladimir Spidla. Spidlan mukaan työperäisen maahanmuuton tärkeyttä ei voi kieltää, mutta suurimmaksi haasteeksi koko EU:n kannalta nousee se, kykeneekö Eurooppa kotoittamaan kaiken tilastojen mukaan tulevaisuudessa tarvittavan ja ulkomailta rekrytoitavan työvoiman. Spidlan mukaan naisten työllistämässä piilee vielä käyttämättömiä voimavaroja, joita on kuitenkin Pohjoismaissa pyritty ottamaan mahdollisuuksien mukaan käyttöön. Tässä suhteessa Pohjoismailla on hänen mukaansa selvä etumatka verrattuna muuhun Eurooppaan.

Konferenssissa tuli kuitenkin puheeksi myös se, että Pohjoismaiden välillä on suuria eroja muilla työllisyyttä ja työllistämistä koskevilla osa-alueilla. Tanskassa ja Ruotsissa hyödynnetään parhaiten jo olemassa olevia työvoimaresursseja kotouttamisen ja aktiivisen työmarkkinapolitiikan avulla kun taas Suomessa, Norjassa ja Islannissa uskotaan, että tulevaisuuden työvoimapulaan helpoin ja vaivattomin lääke on työperäinen maahanmuutto (Työvoimapula... 2008).

### **3.3 Esimerkkinä teknologiateollisuus**

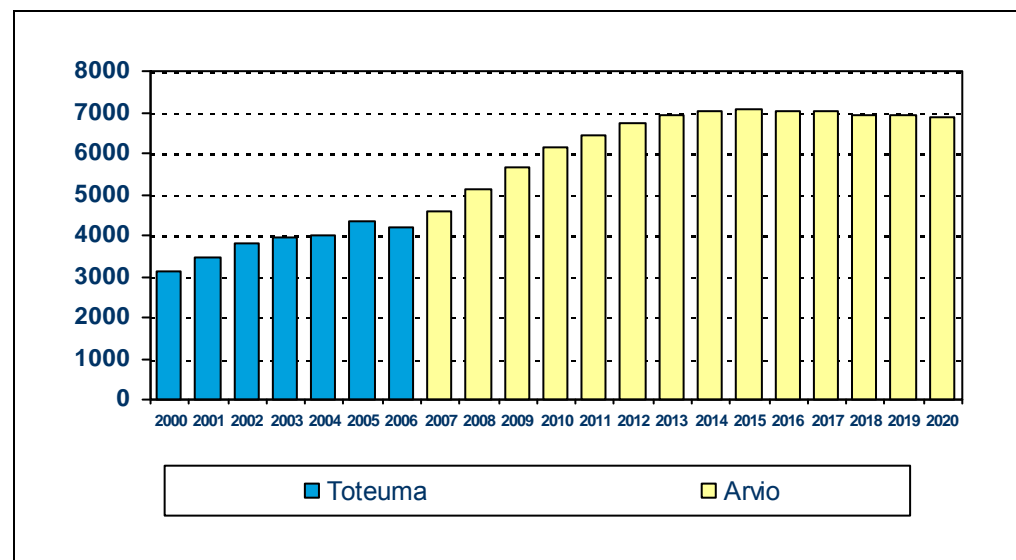
#### **3.3.1 Teknologiateollisuuden rekrytointivaikkeudet**

Teknologiateollisuuden osaajapula on selkeä ja se on ollut tuntuva jo viimeisimmän taloudellisen nousukauden aikana, eli jo ennen kuin työntekijöiden eläkkeelle jääminen on edes saavuttanut suurinta volyyymiaan. Teknologiateollisuus Ry:n helmikuussa 2008 julkaisemassa tiedotteessa kerrotaan selkeästi se, kuinka suuri aukko on alalle valmistuvien ja rekrytointitarpeen välillä kone- ja metallialalla. Teknologiateollisuuden yritykset ovat ilmoittaneet viime vuoden alkupuolella rekrytointitarpeekseen 4 000 – 5 000 ammatillisen tutkinnon suorittanutta ja 3 000 ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkintoa suorittanutta henkilöä vuosittain seuraavien vuosien aikana. Pelkästään kone- ja metallialalla ammattiosaajien rekrytointitarve on 2 500 henkilöä vuodessa lähivuosina. Viimeisten vuosien aikana kone- ja metallialan ammattitutkinnon suorittaneiden määrä on kasvanut ja on tällä hetkellä vuosittain noin 2 500 henkilöä. Heistä kuitenkin vain noin puolet työllistyy teknologiateollisuuteen. Näin ollen pelkästään kone- ja metallialalle kouluttautuneen työvoiman rekrytointivaje on noin 1 200 henkilöä vuodessa (Teknologiateollisuus 2008).

Tilanne on toki muuttunut viimeisen puolen vuoden aikana, sillä taloudellinen taantuma on supistanut yritysten työvoimatarvetta ja sen kautta myös uusien rekrytointien määrää. Tilanne on kuitenkin se, kuten jo aikaisemmin olen maininnut, että tämä on vain väliaikaista ja seuraavan taloudellisen nousukauden alussa työvoimapula on taas teollisuusyrityksissä arkipäivää.

### 3.3.2 Eläköityminen teknologiateollisuudessa

Syntyvää tilannetta tulee pahentamaan myös se, että eläköityvien työntekijöiden määrä teknologiateollisuudessa on alkanut kasvaa voimakkaasti 2007 vuodesta alkaen ja taantuman aikana eläkeputkeen menevät vielä työikäiset työntekijät tulevat lisäämään jo nyt entisestään kasvavaa eläköityvien määrää (kuvio 9).



Kuva 9. Teknologiateollisuuden työntekijöiden eläköityminen vuosina 2000 – 2020 (Nieminen 2009)

### 3.3.3 Talouskasvu ja suhdanteet henkilöstönäkökulmasta

Suurimpia talouskasvua vaikeuttavia asioita yrityksissä TE-keskuksen elokuussa 2007 julkistaman selvityksen mukaan on ollut rittäjien ja osaajien ikääntyminen, osaavan työvoiman saatavuusongelmat ja yleinen kustannusten nousu. Osaavan työvoiman puute on mainittu teknologiateollisuuden yrityksissä jopa

kasvun esteeksi, mikä on luonut pohjaa ulkomaisen työvoiman rekrytointiin (TE-Keskus 2007).

Huonosta taloudellisesta tilanteesta huolimatta yritykset Suomessa ovat pyrkineet vain lomauttamaan työntekijöitään. Risto Alanko, Teknologiateollisuuden työmarkkina-asioista vastaava johtaja, on sitä mieltä, että lomautusmahdollisuudesta on teollisuudelle ja koko Suomelle nyt hyötyä, sillä yritykset voivat pitää kiinni henkilökunnastaan, eikä niiden tarvitse heitä välttämättä irtisanoa (Teknologiateollisuudessa... 2009).

## 4 Keinoja ikääntymisen tuomien haasteiden voittamiseen

Julkisuudessa on esitetty monenlaisia keinoja, joiden tarkoituksena on pidentää suomalaisten työuria, jotta suurien ikäluokkien eläkkeelle jäämisestä yhteiskunnan toiminnalle ja kilpailukyvyllä aiheutuva haitta olisi mahdollisimman vähäinen. Seuraavaksi tuon esille erilaisia keinoja, joita on esitetty julkisuudessa liittyen eläköitymisen tuomien haasteiden ratkaisemiseen. Esittämiäni keinoja on jo voitu käyttää tai niitä on ehdotettu käytettäväksi tulevaisuudessa.

### 4.1 Työurien pidentäminen

Valtionneuvoston kanslian julkaiseman ikääntymisraportin mukaan parhaiksi poliittisiksi keinoiksi vastata ikääntymisen haasteisiin olisi nostaa työllisyysastetta ja julkisten palveluiden tehokkuutta kohdentaa resursseja kansalaisten terveyttä ja toimintakykyä edistäviin toimenpiteisiin. Etenkin terveyden edistäminen olisi tärkeää, sillä se vaikuttaa positiivisesti sekä työllisyysasteen kehitykseen että sairauksista aiheutuvien kustannusten kehitykseen ja määrään. Paranevan terveydentilan myötä etenkin vanhempien ikäluokkien mahdollisuus pysyä työelämässä pidempään paranee huomattavasti (Valtioneuvoston kanslia 2009).

Raportin mukaan korkeamman työllisyysasteen saavuttaminen edellyttää selvästi pidempiä työuria. Tähän aiheeseen myös hallitus on tarttunut ja alkanut pohtimaan erilaisia keinoja työurien pidentämiseksi.

#### 4.1.1 Onko eläkeiän nosto varteenotettava vaihtoehto?

Hallitus on pohtinut yhtenä työurien pidentämisen muotona vaiheittaista eläkeiän nostoa. Tämän pohdinnan pohjalta hallitus ilmoitti 24. helmikuuta 2009, että se aikoo nostaa eläkeikä kahdella vuodella 65 vuoteen. Vanhasen suunnitelman mukaan eläkeikä nousisi joka vuosi parilla kuukaudella ja lopullinen 65 vuoden alaikärajan nostotavoite saavutettaisiin 12 vuoden kuluessa. Vanhanen perusteli Ylen pääuutisille antamassaan haastattelussa päätöstä sillä, että valtiontalous vaatii tätä toimenpidettä, mikä johtaa siihen, että jokaisen on tehtävä

työtä aiempaa pidempään. Vanhasen esittämä idea sai kuitenkin todella myrskyisän vastaanoton ja hallitus joutui luopumaan eläkeiän nostosta yleisen mielipiteen painostuksesta. Järjestöt, kuten SAK, STTK ja Akava, ilmoittivat, että nykyinenkin eläkeikä jää monesti saavuttamatta terveydellisistä syistä ja eläkeiän suora nosto ei muuta tilannetta parempaan suuntaan. Heidän mielestään työelämää tulisi uudistaa laadullisesti työssäoloajan pidentymiseksi. Järjestöt olivat myös sitä mieltä, että keinoja tulisi miettiä yhteisin voimin (Eläkeikä nousee 2009) (Eläkeiän nosto... 2009).

Hallitus ja työmarkkinajärjestöt sopivat 11.3.2009, että hallitus luopuu eläkeiän korotuksesta. Samalla ilmoitettiin, että työurien pidentämiseksi aletaan etsiä vaihtoehtoisia malleja. Palkansaajajärjestöjen ehdotuksina olivat kannustavat tekijät työuran pidentämisessä, kuten esimerkiksi työajan lyhentäminen ja kasvavat eläkekarttumet. Aihetta tutkimaan ja eri mahdollisuuksia kartoittamaan on asetettu työryhmä, jonka vetäjänä toimii Eläketurvakeskuksen johtaja Jukka Rantala ja joka koostuu SAK:n, STTK:n, Akavan ja EK:n edustajista sekä asiantuntijoista ja avainministeriöiden edustajista (Työssäoloaikaa... 2009).

Vanhasen on myös esittänyt julkisuudessa mielipiteitä joiden mukaan työuraa tulisi pidentää myös alkupäästä nopeuttamalla nuorien pääsyä koulutukseen välttämällä opiskelun yhtenäisyyttä katkaisevia välivuosia. Näin ollen koulusta myös valmistuttaisiin aiempaa nopeammin mikä johtaisi työllistymiseen aiempaa nuorempana (Vanhanen 2009).

#### 4.1.2 Yhteenveto työurien pidentämisen keinoista

On siis selvää, että työuria tulee tulevaisuudessa kaikin mahdollisin keinoin pyrkiä pidentämään. Julkisuudessa keinoiksi on mainittu esimerkiksi pyrkimys opiskelijoiden välivuosien vähentämiseen, työhyvinvoinnin parantaminen työsajaksamisen edistämiseksi, erilaiset palvelut terveyden edistämiseksi, perheiden kannustaminen syntyvyyden nostamiseen, erilaiset kannustimet työuran jatkamiseksi kuten eläkekarttuman korottaminen entisestään ja työpäivän lyhentäminen yli 63-vuotiailla työntekijöillä. Lista keinoista on siis todella pitkä ja hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen tehtäväksi lähivuosina jää erilaisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi ja niistä päättäminen.

## 4.2 Työperäinen maahanmuutto

Yhtenä keinona ikääntymisen ja tiettyjen alojen osaajien eläköitymisen tuomien haasteiden voittamiseen on työvoiman rekrytointi ulkomailta. Työperäinen maahanmuutto on yksi niistä vaihtoehtoista, joita on jo käytetty etenkin rakennus- ja teollisuusalojen työvoimapulan lääkkeenä. On selvää, että Suomi tarvitsee työperäistä maahanmuuttoa, esimerkiksi ulkomailta rekrytoitun vuokratyövoiman muodossa, paikkaamaan sitä vajetta, jonka suurten ikäluokkien eläköityminen synnyttää. Tätä olettamusta tukevat tutkimukset, joissa on paneuduttu juuri tämän työperäisen maahanmuuton problematiikkaan ja tarpeeseen.

Harri Heinonen on julkaissut 22.4.2008 tutkimuksen Lappeenrannan teknisessä yliopistossa (Heinonen 2007). Tutkimuksen aiheena oli: ”Ulkomaiset vuokratyöntekijät Suomessa, yrityksen näkökulma”. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää se, tarvitseeko Suomi työperäistä maahanmuuttoa ja ulkomaista vuokratyövoimaa. Heinonen tuli tutkimuksessaan lopuksi siihen lopputulokseen, että paras tapa työntekijävajeen täyttämiseksi olisi syntyvyyden raju nostaminen. Tämä auttaisi kuitenkin vasta 20 – 30 vuoden päästä ja tätä ennen syntyvä vaje tulisi täyttää hänen mielestään juuri ulkomaisella työvoimalla. Heinosen pohdinnassa tuli selkeästi ilmi, että vuokratyövoiman käyttämisellä on selkeitä etuja yrityksille ja että kehitys tällä saralla on järkevä ja hyvä. Hänen mielestään vuokratyövoima kokonaisuudessaan, niin suomalaisten kuin ulkomaalaisten osalta, on todella hyvä vaihtoehto yritysten lyhyt ja pitkäaikaisten tarpeiden täyttämiseen. Hänen tutkimuksen mukaan hyödyt ulkomaisen vuokratyövoiman rekrytoinnista näkyvät etenkin aloilla, joilla kärsitään työvoimapulasta. Suurimman hyödyn tässä antavat EU:n alueelta tulevat työntekijät nopean liikuteltavuuden ansiosta, joka taas johtuu lyhyemmistä maantieteellisistä etäisyyksistä ja hyvin keveistä lupamenettelyistä. Myöskään eurooppalaisten kulttuurien läheisyyttä ei sovi Heinosen mielestä unohtaa suunniteltaessa rekrytointeja ulkomailta.

Heinonen näki kuitenkin myös tiettyjä uhkia EU:n alueelta tapahtuvissa rekrytoinneissa, sillä tiettyjen alojen työvoimapula tulee olemaan koko EU:n ongelma. Tämä tulee johtamaan työntekijöistä käytävän kilpailun kovenemiseen ja ammattitaitoisten työntekijöiden tarjonnan supistumiseen. Heinonen kehottaakin suomalaisia yrityksiä ja henkilöstöpalvelualan yrityksiä parantamaan keskinäistä yhteistyötä ja keskittämään voimavaransa muutamaan tarkoin valittuun valtioon, joista Heinonen mainitsee Kiinan, Filippiinit, Meksikon, Venäjän ja Ukrainan. Näihin maihin Heinosen mukaan tulisi perustaa rekrytointiyksiköitä, joiden tehtävänä olisi kouluttaa halukkaille ja valituille henkilöille suomen kieltä ja

opettaa heille suomalaisen työelämän perusteita ja kulttuuria. Mielestäni tässä kohdassa Heinonen on sivuuttanut tärkeitä valtioita, joista tulisi rekrytoida työntekijöitä Suomeen. Suurimpana näistä mainitsisin Puolan, jossa on hyvin paljon ammattitaitoisia työvoimaa. Puola on lisäksi EU:n jäsenvaltio, joten työvoiman liikuteltavuus on helppoa viranomaislupien puolesta. Lisäksi puolalaiset työntekijät ovat erittäin arvostettuja maailmalla ja puolalaisilla on erittäin hyvä mielikuva Suomesta. Nämä asiat yhdistettynä Suomella on mielestäni kohtalaisen hyvä mahdollisuus rekrytoida osaavaa työvoimaa juuri Puolasta.

Heinonen esitti tutkimuksessaan hyvin rohkeita mielipiteitä etenkin työntekijöiden kotouttamiseen suomalaiseen kulttuuriin. Heinosen mielestä kotouttamisen edistäminen on poliittisen johdon tehtävä, mutta yritysten ja etujärjestöjen tulisi tässä asiassa käyttää enemmän valtaansa ajaakseen etujaan. Yhtenä Heinosen rohkeimmista ehdotuksista on mielestäni vähentää lasten oikeutta saada opetusta kotikielellään, sillä se johtaa hänen mielestään suomen ja/tai ruotsin kielen huonoon hallintaan ja johtaa ulkomaalaisten syrjäytymiseen yhteiskunnasta ja työelämästä. Heinosen tutkimuksessa on huomattu useassa kohdassa, että suomalainen tutkinto ja suomen kielen taito parantavat työnsaannin mahdollisuuksia.

Heinonen suosittelee myös pyrkimystä työläisammattien säilyttämiseen suomalaisten joukossa. Hänen mielestään kaikkien ei tarvitse olla korkeasti koulutettuja vaan myös ns. ”perusduunareita” tarvitaan. Heinonen ehdottaa tähän avuksi koulutuksen kokonaisuudistusta, mutta mielestäni unohtaa, että pelkkä koulutusjärjestelmän uusinta tai remontti ei auta, kun puhutaan kuitenkin usein matalapalkkaisista ja vähäistä arvostusta nauttivista aloista. Suomalaisia ei yksinkertaisesti kiinnosta työ matalapalkka-aloilla, kun niitä kaiken lisäksi ei arvosteta millään lailla. Mielestäni suomalaisten asenteita tulisi pyrkiä muuttamaan, tulisi korostaa, että kaikki työ on tärkeää ja kaikkien alojen osaajia tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa.

Heinonen esittää tutkimuksessaan erilaisia yritysten ja henkilöstöpalvelualan yritysten yhteistoimintaan vaikuttavia parannuksia. Yhtenä ehdotuksena on yhden henkilöstöpalvelualan yrityksen valinta yhteistyökumppaniksi yritykselle, joka tarvitsee vuokratyövoimaa. Tämän ansiosta saavutetaan erilaisia etuja panostamalla erityisesti pitkäjänteiseen strategiseen työvoimasuunnitteluun.

Huhtikuussa 2009 Mika Raunio, Elina Pihlajamaa ja Hanna Carrol julkaisivat tutkimuksen (Raunio, Pihlajamaa & Carrol 2009), jonka aiheena on ”Työmarkkinoiden kansainvälistymispalvelut: Ulkomaalaisen osaamisen kanava Suomen

elinkeinoelämään”. Raunion ym. tutkimuksen tarkoituksena on kuvata työmarkkinoiden kansainvälistymistä tukevan palvelurakenteen kokonaisuus ja nykytilanne sekä määritellä palveluprosessi rekrytoinnista ”kotiutumiseen”; tunnistaa tärkeimmät kehittämisen tarpeet ja pullonkaulat sekä kehittämiseen tarjolla olevat välineet (resurssit, kompetenssit, innovatiivisuus/innovatiivisuuden pullonkaulat) ja keinot.

Tutkimus esittää hyvin mielenkiintoisia tavoitteita ja toimenpiteitä työperäisen maahanmuuton edistämiseksi ja kehittämiseksi pääkaupunkiseudulla. Toimenpiteinä esitetään esimerkiksi se, että kaupungin tulisi tehdä strateginen päätös ulkomailta tapahtuvan rekrytoinnin roolista osana sen työvoimapolitiikka ja sen kautta määrittää missä tilanteessa ja mitä kanavia käyttäen ulkomailta tapahtuva rekrytointi on vaihtoehto. Toisena kehittämissuunnitelmaksi tutkimus esittää kehittämistä ja vientiä edistävän konsortion perustamisen erityisesti aikuiskoulutusta antavista oppilaitoksista ja muista keskeisistä palveluntuottajista (kaupungit, ministeriöt, yms.) sekä mahdollisesti keskeisistä henkilöstöpalvelualan yrityksistä.

Toista toimenpidettä ajatellen voidaan todeta, että tällainen konsortio on jo osittain olemassa. Opteam (henkilöstöpalvelualan yritys) yhdessä Amiedun (aikuiskoulutuskeskus) kanssa on tehnyt yhteistyötä aikuiskoulutuksen ja henkilöstön rekrytoinnin yhdistävän palvelukonseptin muodossa. Proactor-palvelukonsepti on tämän yhteistyön tulos. Proactorin ensisijaisena tarkoituksena on tuottaa yrityksille lisäarvoa erilaisten koulutusten muodossa yhdistettynä niin kotimaasta kuin ulkomailta tapahtuvaan rekrytointiin. Hyvänä esimerkkinä tästä on Esperin ja HUS:in kanssa käynnissä oleva hanke, jonka tarkoituksena on rekrytoida lähi- ja sairaanhoitajia Filippiineiltä. Hankkeessa on mukana myös Laurean ammattikorkeakoulu, joka tuottaa Amiedulle ja Opteamille lähi- ja sairaanhoitajien koulutuspalvelua, jonka tarkoituksena on lisäkouluttaa filippiiniläisiä hoitajia Suomen ammattivaatimuksia vastaavalle tasolle jo lähtömaassa eli Filippiineillä. Opteam vastaa Filippiineillä järjestettävästä kielikoulutuksesta vaadittavalle tasolle.

Tutkimus käsittelee myös kattavasti työperäisten maahanmuuttajien integrointia suomalaisen yhteiskuntaan ja heidän sosiaalisten verkostojensa luomista. Kehittämissuunnitelmat ja toimenpide-ehdotukset ovat mielestäni konkreettisia, joskin liian massiivisia nopeasti toteutettaviksi. Näistä saa helposti hyvin byrokrattisen kuvan ja ottaen huomioon, että työmarkkinoihin suuresti vaikuttava eläköityminen alkaa jo ensi vuonna ja kiihtyy lähivuosikymmenen aikana, on tämä hanke jo myöhässä. Tällaisen toimivan konsortion luominen ja yhteistyö-

tahojen sitouttaminen sekä toiminnan järjestäminen ja toimivaksi saattaminen voi pahimmassa tapauksessa viedä vuosia. Tämän vuoksi uskon, että Suomessa lähivuosina syntyvän työvoimapulan täyttävät ne yksityiset yritykset, jotka ovat valmistautuneet tähän tilanteeseen jo muutaman vuoden ajan. Näiden yritysten etuna on se, että ne ovat voineet harjoitella ulkomailta tapahtuvaa rekrytointia ja hioa omia konseptejään kohtuullisen rauhallisena aikana toimiviksi kokonaisuuksiksi ja palvelukonsepteiksi.

## 5 Johtopäätökset

Opas, jonka Opteam on laatinut yhteistyössä Tampereen Kauppakamarin kanssa, on hyvin konkreettisia neuvoja antava ja vastaa sille asetettua selkää käyttötarkoitusta. Se palvelee niin pieniä kuin suuriakin yrityksiä niiden pohties- sa työvoiman saatavuutta lähivuosina ja keinoja työvoimapulan asettaman liike- toiminnan kilpailukyvyn ja kasvuesteen ylittämiseksi. Oppaan esittämä rekry- tointiprosessi on käyttökelpoinen niin yhden työntekijän kuin suurempienkin massojen rekrytoinnissa.

Työperäinen maahanmuutto on yksi parhaista keinoista taistella osaajapulaa vastaan tulevaisuudessa. Missään nimessä ei kuitenkaan saa unohtaa jo Suo- messa olevien työkäisten ja työkykyisten ihmisten uudelleen- ja jatkokoulutusta sellaisille aloille, jotka tulevat lähivuosina kärsimään pahiten työvoimapulasta. Ensisijaisena tarkoituksena on työllistää suomalaista ja jo Suomessa asuvaa ulkomaalaista väestöä, sillä siinä on potentiaalia, jota voidaan pienemmällä vaivalla käyttää tulevaisuudessa. Huolimatta työttömien uudelleensijoittamises- ta työelämään Suomi tulee kaikkien skenaarioiden mukaan kärsimään tulevai- suudessa työvoimapulasta. Kaiken lisäksi esimerkiksi kaikista työttömistä ei saada edes kouluttamalla tiettyjen ammattialojen edustajia siinä määrin kuin suomalainen elinkeinoelämä sitä edellyttää.

Taantumasta huolimatta osa yrityksistä Suomessa kärsii edelleen tälläkin het- kellä työvoimapulasta. Joko yritykset eivät löydä tarpeeksi ammattitaitoista työ- voimaa, tai heidän palkkaamansa työntekijät eivät ole tarpeeksi motivoituneita ja sitoutuneita. Tämä jälkimmäinen vaihtoehto korostuu etenkin matalapalkkai- silla aloilla, joiden arvostus on suomalaisen työväestön silmissä heikko. Tällai- sina aloina voidaan mainita esimerkiksi siivous- ja puutarha-ala. Tälläkin het- kellä näitä aloja edustavat yritykset painivat suuren henkilöstön vaihtuvuuden ja sen sitoutumattomuuden kanssa. Yksinkertaisesti sanottuna Suomi tarvitsee ulkomailta rekrytoitavia työntekijöitä, jotka tekevät työn, joka ei suomalaista kiinnosta. Tämä on seuraava asia, joka puhuu työperäisen maahanmuuton puolesta.

Toinen mainintaa ansaitseva ja toisenlaisten ongelmien kanssa painiva ala on terveydenhoitoala. Ikääntyneiden ihmisten määrä Suomessa tulee kasvamaan räjähdysmäisesti seuraavan vuosikymmenen aikana ja Suomessa ei pystytä kouluttamaan tarpeeksi terveydenhoitoalan ammattilaisia, jotka hoitaisivat tätä ikääntyvää väestönosaa. Kaiken lisäksi alaa koskettaa jo olemassa olevan

henkilöstön ikääntyminen ja eläkkeelle siirtyminen. Tämän vuoksi terveydenhoitoalalle tullaan lähivuosina rekrytoimaan suuria määriä ammattilaisia ulkomailta. Tällaisesta rekrytoinnista on olemassa rohkaisevia esimerkkejä, esim. Opteamin ja Esperin Caren sekä HUS:in suorittamat filippiiniläisten lähihoitajien rekrytoinnit.

Terveydenhoitoalan ulkomailta tapahtuva rekrytointi on Suomessa kuitenkin vielä lapsen kengissä verrattuna muihin maailman maihin. Esimerkiksi filippiiniläisiä sairaanhoitajia työskentelee 150 000 Yhdysvalloissa, Englannissa ja Norjassa. Vaikka Suomi onkin asukasluvultaan selkeästi pienempi valtio kuin edellä mainitut Norjaa lukuun ottamatta, on Suomella silti pitkä matka edessä eurooppalaisen tason saavuttamiseen hoitajien rekrytoinneissa ulkomailta.

Suomalaiset yritykset eivät pysty täyttämään kaikkia avoimia työpaikkojaan suomalaisilla – kyllä. Suomi tulee tulevaisuudessa kärsimään työvoimapulasta – kyllä. Tähän työvoimapulaan Suomi tulee tarvitsemaan työperäistä maahanmuuttoa – kyllä. Nämä kaikki asiat puhuvat sen puolesta, että Suomeen on tulossa seuraavan vuosikymmenen aikana eri arvioiden mukaan muutamasta kymmenestä tuhannesta pariin sataan tuhanteen maahanmuuttajaa. Näiden ihmisten tarkoituksena ei ole suinkaan tulla nauttimaan pelkästään suomalaisesta maailmalla tunnetusta ja kattavasta sosiaaliturvasta sekä hyvinvointivaltion loistavista palveluista, vaan heidän tarkoituksenaan on tehdä töitä.

Työperäistä maahanmuuttoa tullaan siis tarvitsemaan Suomessa joka tapauksessa. Ainoa asia, josta voidaan kiistellä on se minkä verran työntekijöitä Suomen tarvitsee rekrytoida. Tämän vuoksi opas, jonka Opteam ja Tampereen Kauppakamari ovat laatineet, tulee todelliseen tarpeeseen.

## 6 Yhteenveto

Suomi tarvitsee työperäisiä maahanmuuttajia lähivuosina säilyttääkseen kilpailukykyä kansainvälisillä markkinoilla ja turvatakseen peruspalveluiden saatavuuden terveydenhoitoalalla. Nämä ovat faktoja, joita ei pysty kiertämään tai kiistämään.

Monessa paikassa on jo todettu, että työllistämisyjärjestyksessä ensimmäisinä tulee olla suomalaisten ja jo Suomessa asuvien ulkomaalaisten. Näillä kahdella työvoimaresurssilla ei kuitenkaan pystytä täyttämään sitä työvoimavajetta, joka on syntymässä jo nyt ja joka tulee kasvamaan lähivuosina. Tämän vuoksi Suomen ja suomalaisten yritysten sekä suomalaisen yhteiskunnan tulisi valmistautua työperäisten maahanmuuttajien saapumiseen Suomeen. Tätä tosiasiaa on turha kieltää tai yrittää vähätellä, Suomeen on tulossa ulkomaalaisia töihin.

Tämän vuoksi Suomen tulisi valmistautua kaikkiin mahdollisiin keinoihin vastaanottamaan ihmisiä, jotka haluavat tulla tänne töihin. Vaihtoehtona on koko elinkeinoelämän kansainvälisen kilpailukykyä ja palvelutason heikentyminen.

Suomen tulisi pyrkiä kasvattamaan houkuttelevuuttaan kansainvälisillä työmarkkinoilla nostamalla ja kehittämällä Suomelle erityistä brändiä. Suomea koskevien mielikuvien luominen ja niiden paikkansapitävyyden osoittaminen ulkomaalaisille työntekijöille on erityisen tärkeää tulevaisuuden kannalta, jos Suomi meinaa maana menestyä koko länsimaailmaa koskevassa kilpailussa ammattitaitoisesta työvoimasta.

Oppaan tarkoituksena on olla osa tätä brändin luomista. Oppaalla on kaksi tarkoitusta, joista ensimmäinen on opastaa yrityksiä ulkomailta tapahtuvassa rekrytoinnissa. Tämä on erityisen tärkeää, jotta pystytään luomaan jonkinlainen standardi siitä, millainen on onnistunut ja kaikki asiat huomioonottava rekrytointiprosessi ulkomailta rekrytoitaessa. Jatkaen ajatusta voidaan sanoa, että jos kaikki yritykset noudattavat oppaassa annettuja ohjeita ja vihjeitä, niin rekrytointiprosessin pitäisi onnistua ja sekä työnantajan että työntekijän pitäisi olla tyytyväisiä.

Toisena tarkoituksena on valmistaa ulkomailta tuleva työntekijä kohtaamaan Suomi maana ja suomalaiset tavat toimia, molemmat kaikkine erityispiirteineen. Tämä käsittää siis kaikkien tarpeellisten tietojen ja faktojen esittämisen työntekijälle.

kijälle niin, että hän tietää mikä kaikki on todellakin tarpeellista ja että kaikki menee Suomen lakien ja säädösten mukaisesti.

Opas valmistaa siis yritykset kohtaamaan ulkomailta tapahtuvan rekrytoinnin tuomat haasteet ja samalla valmistaa työntekijän kohtaamaan suomalaisen työelämän.

Tulevaisuudessa opasta tulisi kehittää ja jatkojalostaa. Seuraavana toimenpiteenä tulisi mielestäni olla eri kieliversioiden tekeminen, sillä työntekijäosuuden tulisi olla Suomeen muuttavien työntekijöiden omalla äidinkielellään. Käännöstyö tulisi aloittaa yleisimmistä kielistä kuten englannista, virosta, venäjistä, puolasta ja laajentaa tarpeen mukaan niille kielille, joiden edustajia Suomeen rekrytoidaan.

Yhtenä tulevaisuuden suuntana voisi olla kattavien internet-sivujen luominen oppaan pohjalta. Näiden sivujen tarkoituksena olisi mahdollistaa yritysten entistä helpompi tiedonkeruu liittyen ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin problematiikkaan ja samalla mahdollistaa ulkomaalaisten tutustumisen oppaaseen vielä omassa kotimaassaan ennen Suomeen lähtemistä.

Oppaasta tulisi tehdä normi ja standardi, jonka mukaan kaikki ulkomaista rekrytointia harjoittavat yritykset toimivat.

## Lähteet

- Eläkeikä nousee 65 vuoteen, 24.2.2009. Taloussanomat. [online] [viitattu 8.3.2009]  
[m.taloussanomat.fi/?page=showSingleNews&newsID=20095111](http://m.taloussanomat.fi/?page=showSingleNews&newsID=20095111)
- Eläkeiän nosto pöyrityttää, 25.2.2009. Taloussanomat. [online] [viitattu 8.3.2009]  
[www.taloussanomat.fi/politiikka/2009/02/25/elakeian-nosto-poyristyttaa/20095235/12](http://www.taloussanomat.fi/politiikka/2009/02/25/elakeian-nosto-poyristyttaa/20095235/12)
- Hallitus perääntyi eläkekiistassa, 11.3.2009. Helsingin Sanomat. [online] [viitattu 11.3.2009]  
[www.hs.fi/politiikka/artikkeli/Hallitus+per%C3%A4%C3%A4nty+el%C3%A4kekiistassa/1135244200122](http://www.hs.fi/politiikka/artikkeli/Hallitus+per%C3%A4%C3%A4nty+el%C3%A4kekiistassa/1135244200122)
- Heinonen, Harri 2007. Ulkomaalaiset vuokratyöntekijät Suomessa yrityksen näkökulmasta. Tutkielma. Lappeenrannan tekninen yliopisto. Kauppatieteellinen tiedekunta. Yritysjuridiikka. Lappeenranta [online] [viitattu 10.3.2009]  
<https://oa.doria.fi/bitstream/handle/10024/38888/nbnfi-fe200806161557.pdf?sequence=3>
- Ikääntymisen vaikutuksia työmarkkinoilla, 2003. Sosiaali- ja terveysministeriö. [online] [6.3.2009]  
[pre20031103.stm.fi/suomi/tao/julkaisut/romppanen/vaesto.htm](http://pre20031103.stm.fi/suomi/tao/julkaisut/romppanen/vaesto.htm)
- Leino, Raili 13.6.2008, Mikä ihmeen työvoimapula. Tekniikka&Talous 13.6.2009. [online] [viitattu 8.3.2009]  
[www.tekniikkatalous.fi/kommentit/uutiskommentti/article112604.ece](http://www.tekniikkatalous.fi/kommentit/uutiskommentti/article112604.ece)
- Nieminen, Jukka 2.4.2009. Teknologiateollisuuden tilanne ja näkymät. [online] [viitattu 16.4.2009]  
[www.hermia.fi/@Bin/303092/Jukka\\_Nieminen.ppt](http://www.hermia.fi/@Bin/303092/Jukka_Nieminen.ppt)
- Nieminen, Mauri 2004. Tilastokeskus: Keski-ikä tulkinta on ongelmallista. [online] [viitattu 3.3.2009].  
[www.stat.fi/tup/tietoaika/tilaajat/ta\\_11\\_04\\_nieminen.html](http://www.stat.fi/tup/tietoaika/tilaajat/ta_11_04_nieminen.html)
- Nieminen, Mauri 6.10.2005. Tilastokeskus: Eurooppa eläköityy eri tahtiin. [online] [viitattu 5.3.2009].  
[www.stat.fi/tup/tietotrendit/tt\\_01\\_05\\_nieminen.html](http://www.stat.fi/tup/tietotrendit/tt_01_05_nieminen.html)
- Raunio, M.; Pihlajamaa, E.; Carrol, H. 2009. Työmarkkinoiden kansainvälistymispalvelut: Ulkomaalaisen osaamisen kanava Suomen elinkeinoelämään. Helsinki: Edita Prima Oy. [online] [viitattu 14.5.2009]. ISBN 978-952-223-449-0  
[http://www.hel2.fi/Tietokeskus/julkaisut/pdf/09\\_05\\_15\\_Tutk\\_3\\_Raunio.pdf](http://www.hel2.fi/Tietokeskus/julkaisut/pdf/09_05_15_Tutk_3_Raunio.pdf)
- Setälä, Ritva 16.3.2008. Työvoimapula on suhdannevauhotusta. Tietopalvelu Käyttötieto Oy 16.3.2009. [online] [viitattu 13.3.2009] [www.kayttotieto.fi/artikkeliv\\_TuSahaastattelu.htm](http://www.kayttotieto.fi/artikkeliv_TuSahaastattelu.htm)

- TE-Keskus, elokuu 2007. Selvitys talouskasvua vaikeuttavista asioista. [online] [viitattu 14.3.2009]  
[www.te-keskus.fi/Public/?ContentID=116071&NodeID=10530&area=7644](http://www.te-keskus.fi/Public/?ContentID=116071&NodeID=10530&area=7644)
- Teknolohiateollisuudessa pakkolomalla jo 15 000, 28.1.2009. Taloussanomat. [online] [viitattu 7.3.2009]  
[m.taloussanomat.fi/?page=showSingleNews&newsID=20092476](http://m.taloussanomat.fi/?page=showSingleNews&newsID=20092476)
- Teknolohiateollisuus tarvitsee lisää osajia, 7.2.2008. Teknolohiateollisuus. [online] [viitattu 11.3.2009]  
[www.teknolohiateollisuus.fi/fi/uutishuone/tiedotteet/2008-2/teknolohiateollisuus-tarvitsee-lisaa-osajia](http://www.teknolohiateollisuus.fi/fi/uutishuone/tiedotteet/2008-2/teknolohiateollisuus-tarvitsee-lisaa-osajia)
- Tilastokeskus, 21.5.2003. Väestön ikääntyminen on suhteellista. [online] [viitattu 6.3.2009]  
[www.stat.fi/tup/tietoaika/tilaajat/ta\\_05\\_03\\_nieminen.html](http://www.stat.fi/tup/tietoaika/tilaajat/ta_05_03_nieminen.html)
- Tilastokeskus, 31.5.2007. Väestöennuste 2007 – 2040. [online] [viitattu 5.3.2009].  
[www.stat.fi/til/vaenn/2007/vaenn\\_2007\\_2007-05-31\\_tie\\_001.html](http://www.stat.fi/til/vaenn/2007/vaenn_2007_2007-05-31_tie_001.html)
- Tilastokeskus, 28.3.2008. Suomen väestö 2007. [online] [viitattu 5.3.2009].  
[www.stat.fi/til/vaerak/2007/vaerak\\_2007\\_2008-03-28\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/vaerak/2007/vaerak_2007_2008-03-28_tie_001_fi.html)
- Tilastokeskus 11.10.2008. Omavaraislaskelma iän mukaan koko Suomen osalta. [online] [viitattu 5.3.2009]  
[pxweb2.stat.fi/database/StatFin/vrm/vaenn/vaenn\\_fi.asp](http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/vrm/vaenn/vaenn_fi.asp)
- Tilastokeskus, 2009. Väestöennuste. [online] [viitattu 3.3.2009].  
[www.stat.fi/meta/kas/vaestoennuste.html](http://www.stat.fi/meta/kas/vaestoennuste.html)
- Tilastokeskus, 2009. Huoltosuhde [online] [viitattu 5.3.2009]  
[www.tilastokeskus.fi/tup/verkkokoulu/data/tvt/03/05/index.html](http://www.tilastokeskus.fi/tup/verkkokoulu/data/tvt/03/05/index.html)
- Tuomioja, Erkki, 15.2.2000. Puhe Korpilahden Metalliliiton veteraanipäivillä Espoon Korpilammella 15.2.2000. [online] [viitattu 4.3.2009] [www2.eduskunta.fi/fakta/edustaja/357/ika.htm](http://www2.eduskunta.fi/fakta/edustaja/357/ika.htm)
- Tuomaala, M.; Torvi, K. 2008. Kohti työperäistä maahanmuuttoa: Ulkomailta palkattavan työvoiman tarpeen arviointi. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. [online] [viitattu 12.3.2009]  
[www.tem.fi/files/20688/Ulkomaalaisen\\_tyovoiman\\_tarve.pdf](http://www.tem.fi/files/20688/Ulkomaalaisen_tyovoiman_tarve.pdf)
- Työlliset, trendi ja alkuperäinen sarja, 20.10.2009. Tilastokeskus. [online] [viitattu 26.10.2009]  
[www.stat.fi/til/tyti/2009/09/tyti\\_2009\\_09\\_2009-10-20\\_kuv\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2009/09/tyti_2009_09_2009-10-20_kuv_001_fi.html)

Työsuojelupiirit, 2009. Vuokratyö: Vuokratyön käsitteestä. [online] [viitattu 4.3.2009].  
[www.tyosuojelu.fi/fi/vuokratyo](http://www.tyosuojelu.fi/fi/vuokratyo)

Työssäoloaikaa yritetään pidentää myös yrityksissä, 12.3.2009. Helsingin Sanomat. [online] [viitattu 12.3.2009]  
[www.hs.fi/politiikka/artikkeli/Ty%C3%B6ss%C3%A4oloaikaa+yritet%C3%A4%C3%A4n+pident%C3%A4%C3%A4+my%C3%B6s+yriyksiss%C3%A4/HS20090312SI1YO0261h](http://www.hs.fi/politiikka/artikkeli/Ty%C3%B6ss%C3%A4oloaikaa+yritet%C3%A4%C3%A4n+pident%C3%A4%C3%A4+my%C3%B6s+yriyksiss%C3%A4/HS20090312SI1YO0261h)

Työvoimapula talouskriisistä huolimatta? 7.10.2008. Norden. [online] [viitattu 12.3.2009]  
[www.norden.org/fi/ajankohtaista/uutiset/tyoevoimapula-talouskriisista-huolimatta](http://www.norden.org/fi/ajankohtaista/uutiset/tyoevoimapula-talouskriisista-huolimatta)

Valtioneuvoston kanslia, 2009. Ikäänymisraportti. Kokonaisarvio ikääntymisen vaikutuksista ja varautumisen riittävydestä. Helsinki: VNK- Valtioneuvoston kanslia [online] [viitattu 7.3.2009]. ISBN 978-952-5807-06-6 kirjakauppa.yliopistopaino.fi/product\_details.php?p=3965  
[www.vnk.fi/julkaisukansio/2009/j01-ikaantymisraportti-j04-ageing-report/pdf/fi.pdf](http://www.vnk.fi/julkaisukansio/2009/j01-ikaantymisraportti-j04-ageing-report/pdf/fi.pdf)

Vanhanen Matti, 11.3.2009. Pääministeri Matti Vanhanen eduskunnan välikysymyskeskustelussa 11.3.2009 (puhe). [online] [viitattu 12.3.2009]  
[www.vn.fi/ajankohtaista/puheet/puhe/fi.jsp?oid=255642&c=0&toid=2236&moid=2238](http://www.vn.fi/ajankohtaista/puheet/puhe/fi.jsp?oid=255642&c=0&toid=2236&moid=2238)

Wallenius, T. ja Hjelt, M. 2004: Uhasta mahdollisuudeksi? – Väestön ikärakenteen muutokset ja sen seuraamukset Suomen elinkeino-, teknologia- ja innovaatiopolitiikalle. Helsinki: Gaia. [online] [viitattu 7.3.2009] [www.ennakointifoorumi.fi/tiedostot/72.pdf](http://www.ennakointifoorumi.fi/tiedostot/72.pdf)

Yhä useampi työpaikka jää täyttämättä, 5.3.2008. Elinkeinoelämän keskusliitto. [online] [viitattu 11.3.2009]  
[http://www.ek.fi/www/fi/?we\\_objectID=7410](http://www.ek.fi/www/fi/?we_objectID=7410)

# Liitteet

## ***Liite 1: Suomeen töihin: työperäisen maahanmuuton käytännön opas työnantajalle ja työntekijällä***

Suomeen töihin:

työperäisen maahanmuuton käytännön opas työnantajalle ja työntekijälle

SISÄLLYS

Esipuhe

Evääksi lukijalle

Miksi ulkomaista työvoimaa?

Ulkomailta rekrytoimisen haasteet

OSA 1: TYÖNANTAJALLE

Saatteeksi

Ennen kuin ulkomaalainen työntekijä saapuu Suomeen

Oleskelulupa

Voimassa oleva passi

Pankkiasiat

Asunto

Työntekijöiden vastaanottaminen

Työntekijän Suomeen saapumisen jälkeen

Vaadittavat rekisteröinnit ja ilmoitukset

Oleskeluoikeuden rekisteröinti paikalliselle poliisille

Kotikunnan rekisteröinti ja henkilötunnuksen saaminen

Muuttoilmoituksen tekeminen

Verokortti

Lähdeverokortti alle kuusi kuukautta työskenteleville

Suomen sosiaaliturvan piiriin rekisteröityminen

Hoitamista vaativat asiat - tarkistuslistat

Terveydenhuolto  
Palkka ja verotus  
Yliytöt  
Pekkaspäivät  
Tauot  
Ruokailu ja tupakointi  
Työturvallisuus  
Asuminen  
Tasa-arvo ja kulttuurierot

## OSA 2: TYÖNTEKIJÄLLE

Tervetuloa Suomeen  
Suomalaiset ihmiset ja suomalaiset tavat  
Sää  
Uskonto  
Suomea numeroina  
Kiinni suomalaiseen työelämään  
Viranomaiskierrros  
Palkan määräytyminen  
Työtuntien ilmoittaminen  
Pankkitili Suomeen  
Palkkapäivä  
Palkkakuitti  
Palkankorotus  
Työaika  
Lisätyö  
Yliytö  
Tauot  
Työajan tasaaminen eli "pekkaset"  
Vuosiloma  
Vuosilomapalkan ja lomakorvauksen määrä  
Verotus  
Suomen verotusjärjestelmän peruseriaatteet  
Yli kuusi kuukautta Suomessa työskentelevät työntekijät  
Veroprosenttisi muuttaminen  
Esitötetty veroilmoitus, verotuspäätös, jäännösvero ja veronpalautus  
Enintään kuusi kuukautta Suomessa oleskelevat työntekijät  
Verokortti

Työnantajan ja työntekijän maksut  
Eläke- ja työttömyysvakuutusmaksut  
Sairausvakuutusmaksu  
Suomen sosiaaliturva  
Koeaika  
Tapaturmat ja sairastumiset työaikana  
Sairausajan palkka ja vakuutuskorvaus – kuinka paljon ja kuinka kauan  
Karenssiaika  
Työturvallisuus ja työterveys  
    Työturvallisuus: työnantajan ja työpaikkayrityksen velvollisuudet  
    Terveystarkastukset ja työterveyshuolto  
Suomalaiseen työkuulttuuriin liittyviä käytännön vinkkejä  
Sovellettavat työehtosopimukset  
Ammattiliittojen toiminta  
Terveystarkastus Suomessa  
Oikeus julkiseen terveydenhuoltoon  
Kela-kortti ja sosiaaliturvaetuudet Suomessa  
    Kela-kortti  
    Kelan etuudet  
    Perhe-etuudet  
    Sairauspäiväraha  
Työttömäksi jääminen Suomessa ja työttömyysetuudet  
Eläkkeet  
    Kansaneläke  
    Työeläke  
Asuminen  
Matkustaminen  
    Kätevästi junalla ja linja-autolla  
    Helposti ja mukavasti pyörällä  
    Oman auton tuominen Suomeen  
    Autolla ajaminen Suomessa  
Hintataso Suomessa  
Vapaa-aika  
Linkkejä ja lisätietoa

## ESIPUHE

Tämä opas on kirjoitettu käytännön työelämän tueksi niin ulkomailta työntekijöitä rekrytoivalle työnantajalle kuin ulkomailta Suomeen töihin tulevalle työntekijälle. Työperäisen maahanmuuton arjen tukena toimivan oppaan tarkoitus on auttaa kohtaamaan ne väistämättömät haasteet, joita ulkomailta rekrytoiminen ja toisaalta Suomeen töihin tuleminen tuo.

Oppaan taustalla on erityisesti se tarve, joka tulee vallitsemaan työmarkkinoillemme lähivuosina. Suurten ikäluokkien eläkkeelle jääminen, pula osaavasta työvoimasta erityistä ammattitaitoa ja kokemusta vaativissa ammateissa, kansainvälisten markkinoiden asettamat vaatimukset yritysten kilpailukyvyille, yritysten pysyminen Suomessa – siinä muutama haaste, johon ulkomaisella työvoimalla pyritään vastaamaan.

Oppaan ovat yhteistyössä laatineet Tampereen Kauppakamari ja Opteam.

Kauppakamarien tarkoituksena on tukea alueensa yrityksiä ja auttaa niitä kehittymään ja kasvamaan maailmalla. Opteam on puolestaan vuosien ajan kehittynyt toimintamallia ulkomaisen työvoiman rekrytointia varten ja onnistunut tässä työssään poikkeuksellisen hyvin – minkä ansiosta Tampereen Kauppakamari halusi julkaista oppaan yhteistyössä juuri Opteamin kanssa.

Oppaan taustamateriaalina on käytetty tietopakettia, jonka Opteam on laatinut ulkomailta Suomeen töihin tuleville työntekijöilleen. Opteamissa on useiden vuosien aikana kerätty yhteen, toimitettu ja tuotettu tarpeellista tietoa Suomen työelämästä, lainsäädännöstä, sosiaaliturvasta, verotuksesta ja asumisesta Suomessa – samalla kun on rakennettu uusia, toimivia käytäntöjä.

Nyt käsillä olevassa oppaassa on käyty tarkasti ja konkreettisesti läpi asioita, jotka saattavat tuntua lukijasta itsestäänselvyyksiltä. Mutta ulkomaalaiselle työntekijälle mikään Suomessa ei välttämättä ole itsestäänselvyys. Suomeen ulkomailta töihin tulevalle esimerkiksi suomalaiset asumisolosuhteet ja taukokäytännöt työpaikalla ovat uutta, puhumattakaan progressiivisesta verotuksesta tai Kelan tarjoamista etuuksista. Työnantajatkaan eivät välttämättä tiedosta, mitä kaikkea on syytä huomioida ulkomaalaisen työntekijän palkkaamisessa. Juuri sen vuoksi haluamme tuoda esille tuikitärkeät perusasiat.

Kolikolla on kaksi puolta – kuten myös tällä oppaalla.

Oppaan tähtäimessä on tiettyjen toimintamallien standardoiminen, mikä auttaa meitä kaikkia elämään jouhevampaa arkea kovaa vauhtia monimuotoistuvassa Suomessa. Haluamme välittää yritysten menestymisessä tukevaa tietoa siitä, miten on toimittava ja mitä ulkomaista työvoimaa koskevan rekrytointiprosessin eri vaiheissa on hyödyllistä tietää ja tehdä.

Samalla standardien luominen auttaa poistamaan kirjavia käytäntöjä, jotka helposti hidastavat prosesseja ja saattavat toisinaan antaa suomalaisista ja suomalaisista yrityksistä huonon kuvan työntekijöille.

Toivomme, että tästä oppaasta on hyötyä ulkomaisen työvoiman palkkaamisessa – ja että se samalla tukee ulkomaalaisten työntekijöiden viihtymistä uudessa maassa ja uusissa työyhteisöissä.

Evääksi lukijalle

Tässä oppaassa on kaksi osaa. Ensimmäisessä on käsitelty pääasiassa työnantajan kannalta olennaisia asioita ja toisessa osassa on perehdytty tärkeimpiin työntekijää kiinnostaviin seikkoihin. Toivomme silti, että lukija tutustuu tarkasti oppaan molempiin osiin. Sama tieto kuuluu yhtäläisesti kaikille.

Jokaisen luvun alussa on lyhyt kuvaus luvun sisällöstä ja sen keskeisimmistä kohdista. Oppaan lopusta löytyy sekä työnantajalle että työntekijälle hyödyllisiä internetlinkkejä.

Ensimmäinen osa on kirjoitettu silmällä pitäen niitä kysymyksiä, joita ulkomaalaisia työntekijöitä palkkaavat yritykset kohtaavat ja joiden kanssa myös Opteam on paininut ulkomaista työvoimaa rekrytoidessaan.

Tavoitteena on käsitellä suomalaisen työelämän eri osa-alueita ja Suomeen muuttamiseen liittyviä asioita työperäisen maahanmuuton kannalta. Toivomme, että lukija saa realistisen käsityksen niistä keskeisistä asioista, jotka koskevat ulkomaalaisen työntekijän työsuhdetta ja hänen elämänsä Suomessa.

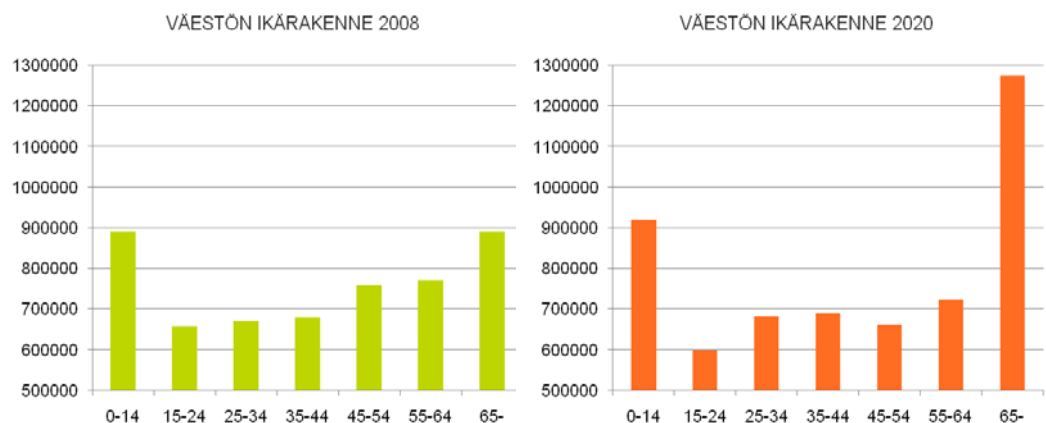
Toinen osa on tarkoitettu Suomeen muuttavalle työntekijälle. Tekstissä käydään läpi niitä tärkeimpiä seikkoja, jotka liittyvät Suomessa asumiseen ja työskenteleeseen. Osiossa on käyty seikkaperäisesti läpi mm. palkkaukseen, verotukseen, lomiin, työlainsäädäntöön ja työturvallisuuteen liittyviä asioita.

Toivomme, että oppaasta on hyötyä paitsi ulkomaalaiselle työntekijälle, myös hänet palkkaavalle työnantajalle, sillä oppaan tietojen avulla on helpompaa ymmärtää, mitkä asiat ovat erilaisia Suomeen ulkomailta töihin tuleville – ja että mikään ei välttämättä ole itsestään selvää.

## Miksi ulkomaista työvoimaa?

Yleisen taloustilanteen lasku- ja nousukausista riippumatta Suomen työmarkkinoilla tulee erityisesti seuraavien kymmenen vuoden aikana olemaan pulaa osaavista työntekijöistä, kun suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle. Oheinen kuvio osoittaa, kuinka dramaattisesti yli 65-vuotiaiden osuus väestöstä on nousemasa.

Suomalaista työikäistä väestöä ei virtaa työmarkkinoille läheskään yhtä paljon kuin työmarkkinoilta poistuu väkeä eläkevuosiaan viettämään. Tarvitaan monipuolisia ratkaisuja, eikä mikään yksi ainoa keino takaa tarvittavaa työvoimaa. Kuinka paljon meillä on varaa karsia hoivapalveluita, julkista liikennettä tai esimerkiksi puhtausstandardeja? Mm. rakennus- ja IT-alalla Suomi on jo saanut ulkomailta tarvitsemaansa, korkealuokkaista osaamista. Parhaillaan ja yhä kasvavasti lähivuosien aikana ulkomaista työvoimaa tullaan tarvitsemaan yhä kiipeämmin ja yhä useammilla aloilla.



Lähde: Tilastokeskus

## Ulkomailta rekrytoimisen haasteet

Rekrytoiva yritys voi päättää palkata ulkomaalaisen työntekijän itse tai ostaa rekrytointi- ja muita palveluita sellaiselta henkilöstöpalvelualan yritykseltä, joka on erikoistunut näiden palveluiden tuottamiseen.

Työntekijän rekrytoiminen ulkomailta ei ole aivan niin yksinkertainen prosessi kuin ehkä saattaisi ensi alkuun kuvitella. Esimerkiksi lähinaapurimaiden osaaamista ammattilaisista useat on jo rekrytoitu ulkomaille, ja ulkomaisille rekrytointimessuille kylmiltään lähteminenkin on saanut monet palaamaan tyhjin käsin.

Ulkomailta rekrytointi on prosessina hyvin laaja ja vaatii todella perusteellista valmistelutyötä. Paikallisten markkinoiden tuntemus on kaiken lähtökohta. On tunnettava mediat, joissa voi itsestään ilmoittaa, on tiedettävä mille alueille suunnata silloin kun etsii esimerkiksi hitsaajia tai muun määrätyn alan ammattilaisia – kohdealue nimittäin vaihtuu silloin kun haetaan sähköasentajia, IT-osaajia tai vaikkapa rakennusmiehiä.

Kustannukset ovat oma, merkittävä lukunsa. Yhden työntekijän haeskelulle voi äkkiä tulla hinnaksi useita tuhansia euroja. Yhden tapaamisen perusteella ei myöskään voi aina olla varma siitä, onko työntekijä todellisuudessa niin rautainen ammattilainen kun hän haastattelussa kenties vakuutti olevansa, ja onko hänellä juuri niitä taitoja ja tietoja joita häneltä edellytetään tai millainen hänen soveltuvuutensa kyseessä olevaan työhön muuten on.

Lisäksi työnantajan olisi suotavaa auttaa ulkomailta töihin tulevaa, uutta työntekijäänsä erilaisissa Suomeen asettumista edellyttävissä asioissa kuten viranomaisten kanssa asioimisessa, ja mieluiten niin että työntekijällä on mahdollisuus selvittää kaikki perin pohjin hänen omalla äidinkielellään. Tulkin läsnäolo ja apu on siis välttämätöntä ulkomaisen työntekijän palkkaamisen kaikissa vaiheissa.

Niinpä nykyään suuri osa yrityksistä ulkoistaa ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytoinnin ja työntekijöiden henkilöstöhallinnon sen sijaan, että yritys hoitaisi kaiken itse. Tämä tarkoittaa, että yritykset antavat kolmannen osapuolen, kuten henkilöstöpalvelualan yrityksen, tehdä ulkomaalaisten rekrytoinnin ja työsuhteen solmimisen heidän puolestaan.

Ne lopulliset kustannukset, jotka rekrytoivalle yritykselle ulkomaisen työntekijän työllistamisestä aiheutuvat silloin kun käytetään ulkopuolista palveluntarjoajaa, ovat hyvin todennäköisesti huomattavasti pienemmät kuin silloin kun rekrytoiva yritys tekee kaiken itse. Lisäksi voi vielä laskea sen, kuinka paljon aikaa pystyy säästämään silloin kun käyttää ulkopuolista kumppania, ja miettiä mihin säästyneen ajan olisi voinut käyttää: kenties lisämyyntiin tai ansaittuun lomaan perheen kanssa.

### **Kun käytät rekrytoimisessa kumppaniyritystä**

Oikeudelliselta kannalta on eri asia olla työsuhteessa henkilöstöpalvelualan yritykseen kuin yritykseen itseensä. Tämän takia on tärkeää ymmärtää, miten vastuut ja velvollisuudet jakautuvat sinun yrityksesi, henkilöstöpalvelualan yrityksen ja ulkomaisen työntekijäsi suhteen. On tärkeää ymmärtää, että henkilöstöpalvelualan yritys on työntekijäsi työnantaja, eikä sinun yrityksesi, jossa ulkomainen työntekijä loppujen lopuksi työskentelee.

Kun käytät ulkopuolista palveluntarjoajaa palkatessasi ulkomaalaisia työntekijöitä, kyseinen yritys on velvollinen varmistamaan, että yrityksesi on turvallinen paikka työskennellä ja että heidän työntekijöillään on riittävä ammattitaito, työkokemus ja että he soveltuvat kyseiseen työhön. Palveluntarjoaja on myös velvollinen varmistamaan, etteivät ulkomaalaisten työntekijöidesi työtunnit ylitä laissa ja sovellettavassa työehtosopimuksessa säädettyä työtuntien sallittua enimmäismäärää. Työterveyshuollosta vastaa palveluntarjoaja.

# OSA 1 – TYÖNANTAJALLE

## Saatteeksi

Ulkomailta Suomeen töihin tuleva saattaa kohdata kotimaansa sekä muiden maiden käytäntöihin verrattuna eroja sekä työlainsäädännössä että työkulttuurissa.

Tämän osan tarkoituksena on kertoa ja selventää, millaisista asioista ulkomalaisen työntekijän kanssa on huolehdittava ja millaisia seikkoja on hyödyllistä ottaa huomioon.

Asiat käydään läpi niin EU:n ja Euroopan talousalueen (ETA) kansalaisten kuin ETA-alueen ulkopuolisten maiden kansalaisten kannalta.

Ulkomaalaisen työntekijän tulee itse huolehtia useista asioista ennen Suomeen muuttamista ja hänet palkkaavan työnantajan avustamana sen jälkeen, kun hän on muuttanut Suomeen. Ennen kuin työntekijä saapuu Suomeen, häntä olisi hyvä neuvoa selvittämään esimerkiksi pankkiasiat kuntoon kotimaassaan.

Työntekijän Suomeen saapumisen jälkeen hänen tulee laatia työsopimus ja häntä on autettava hankkimaan Euroopan Unionin kansalaisen oleskeluoikeuden rekisteröintitodistus paikalliselta poliisilta, mikäli hän tulee Euroopan Unionin alueelta, sekä sosiaaliturvatunnus maistraatista. Ulkomaalaista työntekijää on myös autettava hakemaan verokortti ja hänelle on avattava pankkitili. Mikäli työntekijän työsopimus on yli neljän kuukauden mittainen, on suositeltavaa auttaa häntä rekisteröitymään myös Suomen sosiaaliturvan piiriin.

Ulkomaalaisen työntekijän kanssa on syytä käydä huolellisesti lävitse palkka-, työaika- ja ylityöasioita, sillä hänen lähtömaassaan tai niissä maissa, joissa hän on aiemmin työskennellyt, käytännöt saattavat olla aivan erilaisia. Yrityksillä on erilaisia työaika- ja ylityökäytäntöjä, minkä vuoksi on tärkeää selvittää ne käytännöt, joita käytetään juuri hänet palkanneessa yrityksessä.

Työnantajan osiossa käsitellään myös vuosilomaa, lomakorvauksen määrää ja siihen liittyviä käytäntöjä koskevia asioita sekä ehtoja vuosilomapalkan, lomakorvauksen ja lomarahen maksamiselle. Osiossa on tietoa myös sairausloma-, työterveys- ja työturvallisuusasioista.

On syytä tiedostaa, että ulkomaalainen työntekijä kuuluu automaattisesti saman työehtosopimuksen piiriin kuin suomalaiset työntekijät.

### **Tukea ja vastuuta**

On paikallaan muistaa, että vaikka et ole työnantajana vastuussa ulkomaalaisen työntekijän asioinnista eri viranomaisten kanssa, hänen työnantajanaan sinun olisi kuitenkin molempien kannalta hyödyllistä auttaa ja tukea häntä. Samalla ulkomaalaisen työntekijän kanssa on hyvä puolin ja toisin varmistaa, että hän on itse vastuussa henkilökohtaisista asioistaan ja asiakirjoistaan.

### **Aikaa, vaivaa ja tulkki**

Osiossa mainituista asioista kunnolla huolehtiminen vaatii aikaa, kärsivällisyyttä ja työntekijäsi äidinkieltä puhuvan tulkin apua, mutta kun nämä asiat on hoidettu ensimmäisten päivien ja viikkojen aikana, työntekijä voi olla varma mm. siitä, että hänen veroprosenttinsa on oikea ja että hän oleskelee maassa laillisesti.

## **Ennen kuin ulkomaalainen työntekijä saapuu Suomeen**

### **Oleskelulupa**

EU:n ja ETA-alueen maiden ulkopuolelta tulevat työntekijät tarvitsevat Suomes-  
sa työskennelläkseen työntekijän oleskeluluvan. Oleskelulupa voidaan myöntää  
sekä tilapäisen että jatkuvaluonteisen työnteon perusteella. Lupaan sisältyy työ-  
voimatoimiston osaratkaisu sekä Maahanmuuttoviraston tai poliisilaitoksen oles-  
kelupäätös.

Työntekijän oleskelulupaa koskevan hakemuksen voi jättää joko työntekijä itse  
tai työnantaja hänen puolestaan. Hakemus voidaan jättää Suomen edustustoon,  
työvoimatoimistolle tai kihlakunnan poliisilaitokselle. Ensimmäistä työntekijän  
oleskelulupahakemusta jätettäessä liitteenä tulee olla maksukuitti, josta ilmenee  
että 200 euron käsittelymaksu on maksettu Maahanmuuttoviraston tälle tilille:  
Nordea 166030-107154.

Työntekijän oleskelulupaa myönnettäessä otetaan huomioon myös työmarkki-  
noilla olevan työvoiman saatavuus. Tällä pyritään välttämään tilanne, jossa jo  
työmarkkinoilla olevien työllistyminen estyisi. Työehtojen tulee lisäksi vastata

Suomessa sovellettavaa lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia silloinkin, kun työnantaja ei ole suomalainen. Tämä tarkoittaa siis sitä, että kun työntekijällesi haetaan työntekijän oleskelulupaa, hänellä täytyy olla hakemuksen liitteenä työ-sopimus, josta edellä mainitut asiat käyvät ilmi.

Työntekijän oleskelulupa myönnetään yleensä määrätylle alalle. Alan sisällä työpaikan vaihto on näin ollen mahdollista.

## Voimassa oleva passi

Ulkomaalaista työntekijää on suositeltavaa neuvoa tarkistamaan, että hänellä on voimassa oleva passi tai EU:n virallinen henkilökortti koko hänen Suomessa oleskelunsa ajan. Tämä koskee myös ETA-alueen maiden ulkopuolelta tulevaa työntekijää. On myös hyödyllistä varmistaa hyvissä ajoin etukäteen, että ulko-maalaisen työntekijän passi tai EU:n virallinen henkilökortti ovat voimassa ennen kuin hän lähtee kotimaastaan ja että hän muistaa uusia ne hyvissä ajoin **ennen** määräajan umpeutumista, mikäli se tapahtuu hänen Suomessa työskentelemi-sensä aikana.

## Pankkiasiat

Huomioi, ettei ulkomaalainen työntekijä voi saada Suomessa luottokorttia, jos hän ei asu täällä pysyvästi. Luottokorttia hän tulee tarvitsemaan mm. silloin kun hän hankkii lentolippuja tai tekee internetissä majoitusvarauksia. Neuvo häntä hankkimaan kansainvälinen luottokortti kotimaastaan ennen Suomeen saapu-mista.

Jos työntekijäsi haluaa siirtää rahaa suomalaiselta pankkitililtä kotimaansa pankkitilille, hänen tarvitsee antaa suomalaiselle pankille ainakin pankkitilinsä numero sekä SWIFT ja IBAN -koodit. Jos tiedät, että työntekijäsi tulee tekemään kansainvälisiä tilisiirtoja, neuvo häntä ottamaan selvää tilisiirron yksityiskohdista ja hinnoista hänen kotimaansa pankista ennen lähtöä.

Sinun tulisi tehdä työntekijällesi selväksi myös se, että Suomeen muuttamiseen liittyy määrättyjä kustannuksia ja hänellä tulee olla saapuessaan mukanaan jon-kin kerran käteistä ja / tai luottokortti. Työntekijäsi tulee valmistautua maksa-maan ainakin matkat kaupunkiin, jossa hänen työpaikkansa sijaitsee, rekiste-röintimaksukulut sekä ruokailukustannukset ensimmäisen kuukauden aikana.

## Asunto

Ulkomaalaisen työntekijän Suomeen asettumista helpottaa, mikäli työnantaja hankkii työntekijälle vuokra-asunnon. Työntekijä saattaa myös itse olla halukas hoitamaan asumisensa Suomessa. Mikäli työnantaja on päättänyt hankkia työntekijälle asunnon, joka ei ole valmiiksi kalustettu, asuntoon on hyvä hankkia perushuonekalut sekä muut elämiseen tarvittavat perusvälineet (kuten sänky, vuodevaatteet, ruokailuryhmä, TV, astiasto, kahvinkeitin, vedenkeitin, mikroaaltouuni, aterimet, siivousvälineet, jne.).

## Työntekijöiden vastaanottaminen

Rekrytoivan yrityksen edustajan on suotavaa ja ystävällistä mennä Suomeen saapuvaa työntekijää vastaan lentokentälle ja muutenkin auttaa häntä matkustamisjärjestelyissä Suomeen saapumisen jälkeen. Tunnistamista lentokentällä helpottaa valokuva, joka on otettu työntekijän työhaastattelun yhteydessä.

## Tuikitärkeä tulkki

Ulkomaalaiselle työntekijälle on huomattavasti mukavampaa ja turvallisempaa saapua Suomeen silloin kun häntä vastassa on tulkki yhdessä työnantajan edustajan kanssa. Tällä on suuri merkitys asioiden sujumisessa ja kysymysten selvittämisessä niin alkuvaiheessa kuin myöhemmin.

## Työntekijän Suomeen saapumisen jälkeen

Ensimmäisten päivien aikana työntekijän kanssa solmitaan työsopimus ja hänet tutustutetaan uuteen työpaikkaan.

Työntekijän maahan muuttamisesta on ilmoitettava eri viranomaisille ja hänen oleskeluoikeutensa on rekisteröitävä.

Nämä ilmoitukset tulee tehdä, jotta Suomeen saapunut työntekijä voi saada suomalaisen sosiaaliturvatunnuksen - jota puolestaan tarvitaan verotustietoihin. Näiden asioiden hoitamiseen on suositeltavaa varata yksi kokonainen päivä ennen kuin ulkomaalainen työntekijä aloittaa uudessa työssään. Uuden työpaikan edustajan ja tulkin on käytännöllistä mennä yhdessä työntekijän kanssa kierrok-

selle, jonka aikana käydään hoitamassa ilmoitukset ja rekisteröinnit eri viranomaistahojen luona.

### **Vaadittavat rekisteröinnit ja ilmoitukset:**

#### **EU:n jäsenmaiden ja heihin rinnastettavat kansalaiset:**

##### **1. Oleskeluoikeuden rekisteröinti paikalliselle poliisille**

EU-kansalaiset eivät tarvitse oleskelulupaa tai viisumia tulla Suomeen ja työskennellä Suomessa. Jos kuitenkin ulkomaalainen työntekijä viipyy pidempään kuin kolme kuukautta, EU-kansalaisen tulee rekisteröidä oleskeluoikeutensa. Rekisteröinti-ilmoitus täytetään yhdessä ulkomaalaisen työntekijän kanssa paikallisella poliisiasemalla. Työskentely Suomessa on eräs rekisteröinnin ehdoista. Sinun tulee kyetä osoittamaan, että ulkomaalainen työntekijä työskentelee ja asuu Suomessa, joten tarvitsette mukanaan seuraavat asiat:

- voimassa oleva passi tai EU:n virallinen henkilökortti
- voimassa oleva työsopimus
- 40 € (vuonna 2009)

Kun työntekijäsi on osoittanut, että hän täyttää rekisteröinnin vaatimukset, hän saa rekisteröintitodistuksen (Euroopan Unionin kansalaisen oleskeluoikeuden rekisteröintitodistus) yleensä postitse, pienemmillä paikkakunnilla on mahdollista saada todistus mukaan pienen odottelun jälkeen. Todistus on voimassa toistaiseksi.

Jos ulkomaalainen työntekijä lähtee Suomesta, mutta palaa kahden vuoden sisällä, hänen ei tarvitse rekisteröityä uudelleen. On tärkeää pitää hyvää huolta tästä todistuksesta, koska ulkomaalainen työntekijä tarvitsee sitä myöhemmin silloin, kun hänen on todistettava muille viranomaisille, että hän on rekisteröinyt oleskeluoikeutensa. Ulkomaalaisen työntekijän tulee pitää alkuperäinen todistus aina itsellään ja antaa siitä ainoastaan kopioita hänet rekrytoineelle yritykselle tai sitä pyytävälle viranomaisille.

**Huom: Jos ulkomaalainen työntekijä viipyy Suomessa alle kolme kuukautta, oleskeluoikeuden rekisteröinti ei ole tarpeellista.**

## 2. Kotikunnan rekisteröinti ja henkilötunnuksen saaminen

Ulkomaalainen työntekijä maksaa veroja Suomeen ja tämän takia hän tarvitsee suomalaisen henkilötunnuksen. Hän saa henkilötunnuksen rekisteröitymällä väestötietojärjestelmään. Perustiedot Suomessa asuvista henkilöistä tallennetaan tähän järjestelmään, jota ylläpitää maistraatti. Jos ulkomaalainen työntekijä vii-  
pyy Suomessa alle vuoden verran, hän voi rekisteröityä missä tahansa maistraatissa Suomessa, verotoimistossa tai Kelassa. Jos ulkomaalaisen työntekijän oleskeluaika ylittää yhden vuoden, hän voi rekisteröityä vain paikallisessa maistraatissa.

Rekisteröintiä varten ulkomaalaisen työntekijän tulee varata mukaansa:

- voimassa oleva passi tai EU:n virallinen henkilökortti
- oleskeluoikeuden rekisteröintitodistus
- työsopimus

Ulkomaalainen työntekijä saa henkilökohtaisen henkilötunnuksen yleensä viikon sisällä rekisteröitymisestä. Tämän jälkeen hän voi alkaa järjestellä verokortti- ja sosiaaliturva-asioitaan.

## 3. Muuttoilmoituksen tekeminen

Kun ulkomaalainen työntekijä täyttää rekisteröintiä varten tarvittavan kaavakkeen, hänen osoitetietonsa päivitetään automaattisesti väestöjärjestelmään, eikä hänen tarvitse tehdä erillistä muuttoilmoitusta. Tästä huolimatta maistraatit kuitenkin vaativat toisinaan myös muuttoilmoituksen tekemisen.

**Huomio:** Mikäli ulkomaalainen työntekijä kuitenkin muuttaa Suomessa toiseen osoitteeseen ja jos hän muuttaa takaisin kotimaahansa, hänen tulee tehdä muuttoilmoitus. Muuttoilmoitus on tehtävä lain mukaan seitsemän päivän kuluessa muuttamisesta. Tekemällä muuttoilmoituksen ajallaan ulkomaalainen työntekijä varmistaa, että hänen palkkakuitinsa, veroilmoitukset ja muut postit lähetetään oikeaan osoitteeseen sekä mm. sen, että hänen sosiaaliturvansa siirtyy maasta toiseen.

**Ei-EU:n jäsenmaan tai siihen rinnastettavan maan kansalaiset:**

Ulkomaalainen, joka aikoo tehdä ansiotyötä Suomessa tarvitsee yleensä työntekijän oleskeluluvan. Säännöstä on poikkeuksia. Työntekijän oleskelulupaa eivät tarvitse EU:n jäsenmaiden ja heihin rinnastettavat kansalaiset.

Jos työntekijällä, joka tulee EU:n ulkopuolelta, on tiedossa työpaikka Suomessa, voi hän hakea työntekijän oleskelulupaa. Yleensä ensimmäistä oleskelulupaa haetaan ennen Suomeen tuloa Suomen edustustosta. Työnantajan tulee pyytää työ- ja elinkeinotoimistolta päätös siitä, voidaanko tehtävään palkata ulkomaalainen työntekijä. Tähän päätökseen vaikuttaa työmarkkinoilla vallitseva tilanne ja yleinen työvoiman saatavuus. Työ- ja elinkeinotoimisto tekee myönteisen tai kielteisen päätöksen, jonka se toimittaa Maahanmuuttovirastolle, joka tutkii sen jälkeen, täyttykö hakijan muut edellytykset Suomessa oleskelulle. Jos kaikki on kunnossa, oleskelulupa myönnetään.

Lisäksi EU:n jäsenmaiden ja niihin rinnastettavien maiden ulkopuolelta tulevan työntekijän tulee tehdä samat toimenpiteet kuin yllä ensimmäistä kohtaa lukuun ottamatta. EU:n ulkopuolisten maiden kansalaisten ei siis tarvitse erikseen rekisteröityä poliisilla, sillä heidät on jo rekisteröity jo ennen maahantuloa työ- ja oleskelulupien perusteella.

**Verokortti**

Ulkomaalaisen työntekijän tulee hankkia verokortti ja toimittaa se hänet rekrytoineeseen yritykseen ennen ensimmäistä palkkapäivää. Muutoin palkanlaskijoilla ei ole oikeaa veroprosenttia ja heidän on pidättävä veroa ulkomaalaisen työntekijän palkasta 60 prosentin mukaan. Työntekijä saa kuitenkin veronpalautuksena sen summan, joka ylittää oikean veroprosentin mukaisen pidätyksen. Antamalla sinulle verokorttinsa hyvissä ajoin työntekijä varmistuu siitä, että veroja vähennetään oikean prosentin mukaisesti heti alusta alkaen.

Työnantaja voi tilata työntekijälle verokortin toimittamalla hänen kanssaan verokorttihakemuksen verotoimistoon tai tilaamalla sen hänelle puhelimitse. Verokorttihakemusta varten tarvitaan henkilötunnus. Jotta veroviranomaiset voisivat määrittää veroprosentin oikein, on hakemuksessa esitettävä arvio tulojen määrästä Suomessa kuluvan kalenterivuoden aikana. Jos ulkomaalainen työntekijä työskentelee pidempään kuin kuusi kuukautta, työntekijälle tulee hakea normaali verokortti.

## Lähdeverokortti alle kuusi kuukautta työskenteleville

Jos ulkomaalainen työntekijä työskentelee alle kuuden kuukauden ajan, hän tarvitsee lähdeverokortin. Lähdeveron alaisista tuloista tehdään kuitenkin vähennyksiä seuraavanlaisesti: 510€ / kk tai 17€ / pv vähennetään palkasta ennen veron perimistä.

Huomioitavaa lähdeverosta: Lähdeveron piiriin joutumisesta on olemassa seuraavanlainen poikkeus: Jos ulkomaalaisen työntekijän Suomen tulot ovat vähintään 75 % koko vuoden ansiotuloista ja hän asuu Euroopan talousalueen maassa, voi hän jälkikäteen vaatia progressiivista verotusta 35 %:n lähdeveron sijasta. Vaatimus esitetään vasta työskentelyvuoden päätyttyä lomakkeella VE-ROH 6148a, joka löytyy verohallinnon internetsivuilta osoitteesta [www.vero.fi](http://www.vero.fi).

### **Verotusasiat selviksi**

Suomessa käytössä olevaa progressiivista verotusta saattaa olla vaikea selittää ulkomaalaiselle työntekijälle. Useissa Euroopan maissa on käytössä joko tasa-vero tai progressiivinen verotus, joka kuitenkin eroaa suomalaisesta. Esimerkiksi Puolassa progressiivinen verotus tarkoittaa kolmea eri tuloveroporrasta. Sen vuoksi voi olla hankala selvittää ulkomaalaiselle, miksi Suomessa veroprosentti saattaa muuttua jo pienenkin tuloarviomuutoksen tullessa voimaan tai riippuen siitä missä päin Suomea hän asuu. Tähän haasteeseen tulee varautua ja parasta olisikin selvittää jokaiselle ulkomaalaiselle työntekijälle verotusasiat hänen omalla äidinkielellään. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan on seurattava ulkomaalaisten työntekijöidensä tuloarvoja ja autettava heitä tilaamaan tarpeen vaatiessa uusi verokortti.

Ulkomaalaista työntekijää on suositeltavaa auttaa ymmärtämään hänelle saapunut veropäätös ja tarpeen vaatiessa täyttämään veroilmoitus, sillä ulkomaalainen työntekijä ei välttämättä pärjää yksin ilman tulkin apua. Sen jälkeen kun veroilmoitukseen on tehty tarvittavat korjaukset, ulkomaalaisen työntekijän on lähetettävä veroilmoitus Verohallintoon. Tätä tarkoitusta varten työntekijä saattaa tarvita apua myös hänen ulkomaisen pankkitilinsä IBAN ja BIC/SWIFT -koodien ilmoittamisessa veroviranomaiselle.

## Suomen sosiaaliturvan piiriin rekisteröityminen

### *EU/ETA-maista ja Sveitsistä tulevat työntekijät ja yrittäjät*

Suomeen toisesta EU/ETA-maasta tai Sveitsistä muuttavien työntekijöiden ja yrittäjien oikeus Suomen sosiaaliturvaan porrastuu työskentelyn suunnitellun keston mukaan.

- Alle neljän kuukauden työsuhde

Jos työntekijäsi tulee Suomeen töihin alle neljäksi kuukaudeksi, hänellä ei yleensä ole oikeutta Suomen sosiaaliturvaan. Jos hänestä maksetaan Suomeen työeläkevakuutusmaksut, on hänellä kuitenkin oikeus lasten kotihoidon tuen hoitorahaan ja hoitolisään sekä kuntien hoitamaan julkiseen terveydenhuoltoon.

- Vähintään neljän kuukauden, enintään kahden vuoden työsuhde

Mikäli työntekijäsi työskentelyjakso Suomessa kestää neljästä kuukaudesta kahteen vuoteen, hän on työskentelyn ajan oikeutettu sairausvakuutuksiin sekä lasten kotihoidontukeen ja lapsilisään. Hänellä alkaa myös kertyä kansaneläkettä ja perhe-eläkettä, ja hän kuuluu Suomen työttömyysturvalain piiriin.

- Vähintään kahden vuoden työsuhde

Työntekijäsi pääsee Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin kaikilta osin, ja hänellä on oikeus kaikkiin Kelan etuuksiin jo maahan muutosta tai siitä lukien, kun työskentelyn on tiedetty jatkuvan yli kaksi vuotta.

### *Sosiaaliturvasopimusmaista tulevat työntekijät ja yrittäjät*

Oikeus Suomen sosiaaliturvaan voi perustua sosiaaliturvasopimukseen, joita Suomi on solminut Pohjoismaiden, USA:n, Kanadan, Chilen ja Israelin kanssa. Lisäksi Quebecin kanssa on sovittu erillisestä sosiaaliturvajärjestelystä. Australian kanssa Suomella on sairaanhoitosopimus, joka koskee tilapäisen oleskelun aikaista sairaanhoitoa.

Jos työntekijäsi muuttaa Suomeen töihin toisesta Pohjoismaasta, häneen sovelletaan pääasiassa samoja sääntöjä kuin EU/ETA-maista ja Sveitsistä tuleviin työntekijöihin.

**USA:sta, Kanadasta, Chilestä ja Israelista** muuttavat työntekijät saavat sosiaaliturvasopimuksen kattamia etuuksia Suomesta siitä riippumatta, kuinka kauan he asuvat täällä. Sopimuksen ulkopuolista sosiaaliturvaa he voivat saada Suomesta tavallisesti vain siinä tapauksessa, että he muuttavat Suomeen vakinaisesti.

Kaikille sosiaaliturvasopimusmaista Suomeen töihin muuttaville alkaa kuitenkin kertyä heti työskentelyn aloittamisesta lähtien työeläkettä, ja heidät vakuutetaan tapaturmien varalta Suomessa. Vähintään neljän kuukauden työskentelystä työntekijät pääsevät myös sairausvakuutuksen ja työttömyysturvan piiriin.

### *Muista maista tulevat työntekijät ja yrittäjät*

Muista kuin EU/ETA-maista, Sveitsistä ja sosiaaliturvasopimusmaista Suomeen muuttavien työntekijöiden oikeus Suomen sosiaaliturvaan määräytyy yksinomaan asumisen aiotun keston perusteella. Kelan etuuksien piiriin pääsemiseksi työntekijällä on oltava vähintään kahden vuoden työsopimus.

Ulkomaalainen työntekijä vakuutetaan kuitenkin sairauden varalta Suomessa heti työskentelyn alusta lukien, jos työsuhde kestää vähintään neljä kuukautta ja täyttää työssäoloehdon. Tällöin ulkomaalainen työntekijä kuuluu myös työttömyysturvalain piiriin. Työttömyysturvaetuuksien saaminen edellyttää vakinaista asumista Suomessa.

Alle 4 kuukauden työsuhteeseen tulevan työntekijän työnantajan kannattaa ottaa vakuutus hänen sairauden varalta, tai lähtömaasta otetun vakuutuksen kattavuudesta kannattaa pyytää luotettava selvitys. Työnantajan on otettava näillekin työntekijöilleen työeläke- ja työtapaturmavakuutus ja järjestettävä työterveyshuolto.

### *Yleistä*

Kelan toimistosta voi hakea sairausvakuutuskortin täyttämällä lomakkeen Y77:n, jos työsuhde kestää vähintään 4 kuukautta. Kela-kortti on palautettava, kun lähtee Suomesta ja annettava Kelalle maasta poistumisilmoitus Y39 -lomakkeella. Kelan toimistoa voi myös pyytää kirjoittamaan todistuksen oikeudesta hoitoetuuksiin julkista terveydenhoitoa varten, varsinkin silloin, jos toisesta EU/ETA-valtiosta tai Sveitsistä tulevan tai alueella laillisesti oleskelevan ns. kol-

mansien maiden kansalaisen työsuhde Suomessa kestää alle 4 kuukautta. Tätä varten tarvitaan työsopimus ja työnantajan selvitys työsuhteesta.

Kun ulkomaalainen työntekijä rekisteröityy Suomen sosiaaliturvaan piiriin, hänen tulisi hakea samalla myös eurooppalaista sairaanhoitokorttia. Sitä tarvitaan, jos hän matkustaa Suomessa oleskelunsa aikana pois Suomesta.

Kela-vierailulla ulkomaalaisen työntekijän mukana tulisi olla tulkki, joka auttaa häntä tarvittavien kaavakkeiden täyttämässä ja virkailijan kanssa asioimisessa.

Kun työntekijä käy rekisteröitymässä Kelan paikallistoimistossa, hänen tulee varata mukaansa seuraavat asiakirjat:

- todistus oleskeluoikeuden rekisteröinnistä
- työsopimus
- viimeisin palkkakuitti
- henkilötunnus

Sosiaaliturvan piiriin rekisteröityminen kestää noin neljästä viikosta kolmeen kuukauteen. Päätös ja Kela-kortti toimitetaan hakijalle postitse.

## Hoitamista vaativat asiat - tarkistuslistat

**TARKISTUSLISTA 1** – Neuvo ulkomaalaista työntekijää hoitamaan nämä asiat kuntoon ennen kuin hän saapuu Suomeen.

- Voimassa oleva passi tai EU:n virallinen henkilökortti
- Luottokortti (jos tiedät, että työntekijä haluaa ostaa esim. lentolippuja internetistä) ja / tai käteistä rahaa matka- ja rekisteröintikuluihin sekä ensimmäisen kuukauden ruokailukustannuksiin
- Jos tiedät, että työntekijä haluaa lähettää rahaa kotimaansa pankkiin, neuvo häntä ottamaan selvää hinnoista ja yksityiskohdista kotimaansa pankista.

**TARKISTUSLISTA 2** – muista hoitaa nämä asiat heti työntekijöiden saavuttua Suomeen!

- Työsopimus – tarvitaan oleskeluoikeuden rekisteröinnissä ja pankkitilin avaamisessa

- Euroopan Unionin kansalaisen oleskeluoikeuden rekisteröintitodistus – työntekijä saa tämän, kun oleskeluoikeuden rekisteröinti on tehty.
- Henkilötunnus – työntekijä saa tämän, kun hänen tietonsa on rekisteröity väestötietojärjestelmään. Henkilötunnusta tarvitaan verokorttia, pankkitilin avaamista sekä joitakin sosiaalietuuksia varten.
- Verokortti – tarvitaan palkanmaksua varten
- Sosiaaliturva-asiat – jotta työntekijä voisi kuulua Suomen sosiaaliturvan piiriin ja saada eurooppalaisen sairaanhoitokortin

## Terveystarkastus

Työnantajat ovat velvollisia järjestämään ennaltaehkäisevää terveystarkastusta työntekijöilleen. Työterveyshuollon tarkoituksena on taata turvallinen työympäristö, ennaltaehkäistä työperäisiä sairauksia ja onnettomuuksia sekä taata työntekijöiden hyvä toiminta- ja työkyky.

Ulkomaalainen työntekijä on oikeutettu käyttämään terveystarkastuksen palveluita, jos hänellä on asunto ja voimassa oleva osoite Suomessa. Työnantajalla on velvollisuus järjestää työterveyshuoltopalvelut myös ulkomaalaiselle työntekijälle.

Työntekijälle on työterveyshuoltoa varten hyvä järjestää paikalle myös tulkki, jonka välityksellä hän pystyy kommunikoimaan häntä tarkastavan tai hoitavan lääkärin kanssa. Joissakin työehtosopimuksissa aikaa terveystarkastuksen tekemiseen on pidennetty, esimerkiksi Metallialan työehtosopimuksessa on määritetty, että uuden työntekijän on käytävä työhöntulotarkastuksessa neljän kuukauden sisällä työn aloittamisesta.

### Terveystarkastukset ja työterveyshuolto

Työnantajien on järjestettävä säännölliset terveystarkastukset työntekijöille, jotka työskentelevät olosuhteissa, joihin liittyy erityinen sairastumisen vaara. Työhön katsotaan liittyvän tällainen riski, jos siihen liittyy fyysinen, kemiallinen tai biologinen tekijä, joka voi johtaa sairauteen, kohtuuttomaan altistumiseen tai vaarantaa lisääntymiskykyä. Esimerkiksi yötyö voi aiheuttaa tällaista erityisen sairastumisen vaaraa. Jos työskentelet tällaisissa olosuhteissa, sinun on osallistuttava terveystarkastuksiin. Terveystarkastus tulisi järjestää ennen työn aloittamista tai viimeistään yhden kuukauden aikana työn aloittamisesta.

## Palkka ja verotus

Palkkaan ja verotukseen liittyvät asiat on hyvä käydä läpi työntekijän kanssa jo haastatteluvaiheessa, jotta hänellä olisi mahdollisimman realistinen kuva siitä, millainen palkkataso Suomessa kyseisessä työssä on. Ulkomaalainen työntekijä on oikeutettu saamaan tekemästään työstä samantasoista palkkaa kuin suomalainen työntekijä. Alimmat palkkatasot kullekin tehtävälle määrittelee työpaikalla sovellettava työehtosopimus. Ulkomaalaiset työntekijät eivät siis ole niin sanottua ”halpatyövoimaa”, jonka palkkauksessa noudatettaisiin väljempiä perusteita.

Palkan suuruuteen vaikuttavat myös lomakorvaus ja erilaiset vakuutusmaksut. Peruspalkan lisäksi työntekijä on oikeutettu vuosilomaan ja lomakorvaukseen. Sinun tulee siis huolehtia normaalisti kaikista työnantajamaksuista – aivan kuten suomalaisten työntekijöiden kanssa.

Palkkaan liittyvistä asioista on lisää tietoa työntekijän osuudessa.

### **Palkkakuitti**

Ulkomaalaiselle työntekijälle suomalainen palkkakuitti on vaikeaa tulkittavaa, etenkin kun se on yleensä suomenkielinen. Tämän vuoksi työnantajan tulisi laatia esimerkkinä toimiva käänös palkkakuitista työntekijän äidinkielellä ja käydä se läpi ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä. Tällä tavoin voidaan välttää monilta väärinkäsityksiltä.

Usein ulkomaalaiset työntekijät ovat tulleet Suomeen ilman perhettään. Sen vuoksi he mielellään kartuttavat ylimääräisiä lomia ja haluavat maksimoida ansiensa tekemällä ylitöitä. Ulkomaalaiset työntekijät tekevätkin usein niin paljon töitä kuin heidän annetaan tehdä. He eivät välttämättä ymmärrä, että Suomessa on olemassa erilaisia säädöksiä lisä- ja ylityöstä ja että esimerkiksi ylityöllä on oma enimmäismääränsä. Työnantajan vastuulla on ylitöiden ja sisääntekotuntien seuraaminen. Jos työntekijä on palkattu sopimustyöntekijänä henkilöstöpalvelualan yrityksen kautta, myös palveluntarjoajalla on velvollisuus työnantajana seurata edellä mainittujen työtuntien kertymistä. Tämä ei silti poista työnantajan vastuuta.

Sisäänteolla tarkoitetaan työtä, joka tehdään säännöllisen työajan ulkopuolella ja josta ei kuitenkaan makseta ylityökorvausta. Nämä tunnit kerrytetään ns. työaikapankkiin, josta ne sitten kulutetaan ylimääräisenä lomana ja ”maksetaan”

ulos vasta kun työntekijä kuluttaa ne. Tämä on hyvin yleinen käytäntö yrityksissä, joissa työskentelee ulkomaalaisia työntekijöitä.

## Ylityöt

Ylitöiden enimmäismäärä (250 + 80 tuntia) tulee selvittää ennen kuin ulkomalaisen työntekijän annetaan tehdä ylityötä. Usein hänellä ei nimittäin ole käsitystä siitä, että Suomen työaikalainsäädännössä ylityölle on säädetty enimmäismäärä, jota vastaavaa käytäntöä ei välttämättä ole hänen kotimaassaan. Vaikka tästä olisi olemassa säädös, niin sitä ei välttämättä noudateta tai sitä kierretään kaikin mahdollisin tavoin. Työnantajana sinulla on vastuu selvittää tällaiset asiat työntekijöillesi väärinymmärrysten ja väärinkäytösten välttämiseksi.

## Pekkaspäivät

Pekkaspäivät ovat täysin suomalainen käytäntö. Ulkomaalainen työntekijä ei siis automaattisesti tiedä, että hän voi esimerkiksi pitää ylimääräisiä palkallisia vapaapäiviä tai että hän saa erityisen lisäkorvauksen jos pekkaa ei pidetä vapaina.

## Tauot

Suomalaiset taukokäytännöt tulevat usein suurena yllätyksenä Suomeen ulkomailta töihin tuleville työntekijöille. Ei ole ollenkaan harvinaista, että fyysisesti raskasta työtä tekevä työntekijä saattaa pitää kotimaassaan pitkän työpäivän aikana vain yhden tauon, joka on samalla lounastauko. Ulkomaalaisen työntekijän voi siis yllättää myönteisesti selvittämällä hänelle perin pohjin hänen suomalaisen työpaikkansa käytössä olevan taukokäytännön. Tästä voi olla hyvä laatia myös muistilappu ulkomaalaisen työntekijän äidinkielellä työpaikan ilmoitustaululle.

## Ruokailu ja tupakointi

Ulkomaalaiselle työntekijälle on paikallaan selvittää, että työnantajat eivät Suomessa yleensä kustanna työntekijöille lounasta, joten tapana on joko tuoda omat eväät tai käyttää työpaikkaruokalan palveluita.

## Työturvallisuus

Tapaturmien ja sairastumisten aiheuttamiin poissaoloihin on suomalaisessa työelämässä vakiintuneita käytäntöjä. Ulkomaalainen työntekijä saattaa kuitenkin arastella esimerkiksi sairastumisensa esille tuomista, eikä välttämättä uskalla hakeutua hoitoon ja sen kautta sairauslomalle työpaikan menettämisen pelossa. Tällaiset tilanteet ovat hyvin tyypillisiä. Ulkomaalaiset työntekijät eivät välttämättä tiedosta omia oikeuksiaan ja työnantajana sinulla on velvollisuus kertoa niistä. Oikeiden käytäntöjen tiedostamisella voidaan ennaltaehkäistä sairaana töissä olemisesta mahdollisesti seuraavia vakavampia sairauksia ja työtapaturmia.

Työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyvistä seikoista tulisi laatia lista työntekijän äidinkielellä. Nämä ovat asioita, jotka ovat ehkä suomalaisille itsestäänselvyksiä, mutta joita ulkomaalainen työntekijä ei välttämättä tiedä tai tiedosta. Suomi on työturvallisuuden edelläkävijä maailmalla ja tämä asia tulisi tehdä selväksi myös ulkomailta Suomeen töihin tuleville työntekijöille.

## Asuminen

On hyvä huomioida, että ulkomaisen työntekijän rekrytoimista ja Suomessa työskentelemistä helpottaa kaikkien kannalta se, että työnantaja hankkii työntekijälle asunnon tai muuten auttaa häntä asumisjärjestelyissä. Vuokra-asumisesta on lisää tietoa oppaan työntekijälle tarkoitettussa osiossa.

## Tasa-arvo ja kulttuurierot

On hyvä muistaa, että Suomessa tuli voimaan vuonna 2004 yhdenvertaisuuslaki, jonka tavoitteena on turvata ja edistää yhdenvertaisuutta työelämässä ja yhteiskunnassa. Suomen laki turvaa myös esimerkiksi etnisten ryhmien ja eri uskontokuntien tasa-arvoiset oikeudet.

Tasapuolisen kanssakäymisen varmistamiseksi työnantajalla tulisi olla yhteinen kieli ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa. Tämän vuoksi tulisi tarpeen vaatiessa järjestää paikalle tulkki, jonka apua pystytään käyttämään tärkeiden asioiden selvittämisessä.

Ulkomaalainen on helposti työyhteisön silmätikkuna tilanteesta, organisaatiosta ja alasta riippumatta. Suomalaisilla saattaa kulua hieman aikaa ulkomaalaiseen työntoveriinsa tottumiseen ja luottamiseen. Tästä syystä on erittäin tärkeää korostaa jo ennen työsuhteen alkamista, että ensivaikutelma on erityisen tärkeä.

Monille suomalaisille yrityksen ulkomaalainen työntekijä saattaa olla ensimmäinen kotimaansa edustaja, jonka suomalaiset kohtaavat.

Ulkomaalaisille työntekijöille tulee myös selventää, että heidän tulee olla yhteydessä työnantajaansa aina, kun he haluavat keskustella jostakin työhön liittyvästä asiasta. Avoimuus ja rehellisyys sekä oikeiden tietojen antaminen ovat erityisen tärkeitä.

Työnantajan on hyödyllistä ymmärtää erilaisten kulttuureiden erityispiirteitä ja osata ottaa ne huomioon. Niinpä on suositeltavaa tutustua ulkomaalaisen työntekijän kulttuuriin ennen kuin hän saapuu Suomeen.

Monikulttuurisen arjen pulmista ja niiden ratkaisemisesta on olemassa hyödyllistä tietoa kirjassa "Puhumalla paras. Ratkaisuja arjen etnisiin konflikteihin". Elina Ekholmin ja Mai Salmenkankaan arjen etnisten konfliktien ehkäisyä, käsittelyä ja ratkaisua käsittelevä kirja löytyy maksutta verkkoversiona osoitteesta [www.intermin.fi/julkaisut](http://www.intermin.fi/julkaisut) → Sisäasiainministeriön julkaisut → Puhumalla paras.

## OSA 2 – TYÖNTEKIJÄLLE

Osassa kaksi perehdytään erityisesti työntekijää kiinnostaviin asioihin, kuten elämään Suomessa yleisesti, palkka-asioihin sekä verotukseen ja sosiaaliturvaan. Tämän jälkeen käsitellään asumista, matkustamista ja yleistä hintatasoa Suomessa. Loppuun olemme koonneet listan hyödyllisistä linkeistä.

### Tervetuloa Suomeen

Siitä huolimatta, että Suomi on Euroopan seitsemänneksi suurin maa neliökilometreissä mitattuna, Suomessa on vain vähän yli viisi miljoonaa asukasta. Pääkaupunkiseudulla on noin miljoona asukasta, mutta muut kaupungit kuten Turku, Tampere ja Oulu kasvavat nopeasti. Pohjois-Suomessa on matalin asukastiheys ja sääolosuhteet ovat kylmemmät kuin Etelä-Suomessa.

Suomessa on neljä vuodenaikaa ja puhdas luonto, jonka metsät ja vedet tarjoavat hyvät mahdollisuudet samoiluun, marjastukseen ja kalastukseen.

Suomen viralliset kielet ovat suomi ja ruotsi, ja 5 % väestöstä puhuu ruotsia äidinkielenään. Lisäksi Pohjois-Suomessa asuu noin 6 500 saamelasta, jotka puhuvat äidinkielenään saamea.

#### **Englanniksi ja suomeksi**

Monet suomalaiset puhuvat myös englantia, joten pärjää useimmiten englannilla arkipäiväisissä tilanteissa. Jos aiot kuitenkin jäädä Suomeen pidemmäksi aikaa, on suositeltavaa opetella suomen kieltä.

### Suomalaiset ihmiset ja suomalaiset tavat

Läntisen ja itäisen kulttuurimaailman monipuoliset perinteet ja pohjoiset olosuhteet tuovat leimansa suomalaiseen elämään. Suomalaiset ovat ystävällisiä ja rehellisiä ja heidän kanssaan on helppo tulla toimeen. Suomalaiset tavat ja tottumukset sekä asenteet ovat liberaaleja. Suomessa toisten ihmisten yksityisyyttä kunnioitetaan suuresti. Siksi suomalaiset voivat ensin vaikuttaa kylmiltä ja varautuneilta, mutta kun opit tuntemaan heidät, huomaat, että varautuneen pinnan alla onkin yleensä lämmin ja sosiaalinen ihminen. Kuten monissa muissa länsimaaisissa kulttuureissa, yksilön kunnioittaminen on tärkeää. Yhteiskunta rakentuu pikemminkin yksilöiden kuin perheyhteisön varaan.

Joidenkin tutkimusten mukaan Suomi on maailman vähiten korruptoitunut maa. Tämä johtuu luultavasti siitä, että rehellisyys, luotettavuus, vaatimattomuus ja korkea työmoraali ovat tärkeitä arvoja suomalaisessa työelämässä. Puhutulla sanalla on suuri painoarvo, mistä johtuu tapa puhua vähän ja välttää ”aiheetonta” puhumista. Jos kuitenkin kohtaat vaikeuksia, sinun oletetaan puhuvan niistä rehellisesti ja avoimesti kyseiseen asiaan liittyvien ihmisten kanssa. Suomalaiset pitävät lupauksensa ja olettavat toistenkin tekevän niin.

## Sää

Suomen sää on esimerkiksi keskieuropalaiseen säähän verrattuna jonkin verran viileämpi. Koska Suomi on pinta-alaltaan suuri maa, sää voi vaihdella maan sisällä paljon. Esimerkiksi kun tyypillinen lämpötila Helsingissä talvella on keskimääräisesti - 5 °C, sama keskimääräinen lämpötila on Lapissa - 20 °C. Kesällä lämpötila vaihtelee + 10 ja + 30 °C välillä. Vaikka sää voi tuntua hieman kylmältä monille etelästä tuleville, ulkomaalaiset pitävät usein kevään ja kesän valoisuudesta sekä yöttömistä öistä.

### **Monenlaista vaatetta**

Valmistaudu vaihtelevaan säähän siitä riippumatta, minä vuodenaikana olet tulossa Suomeen ja missä kaupungissa tulet asumaan. Sinun tulisi ottaa mukaasi lämpimät vaatteet, kevyemmät vaatteet, sadevaatteet, lämpimät kengät, kevyemmät kengät – koskaan ei voi tietää etukäteen aivan tarkalleen millaisia vaatteita tulee tarvitsemaan.

Jos haluat lisätietoa tämänhetkisestä säästä Suomessa, voit käydä Ilmatieteen laitoksen sivustolla osoitteessa <http://www.fmi.fi/en/index.html>.

## Uskonto

Suomessa vallitsee uskonnon vapaus. 85% prosenttia suomalaisista kuuluu evankelisluterilaiseen kirkkoon ja noin 1% ortodoksiseen kirkkoon. Suomessa toimii myös katolisten, juutalaisten ja muslimien seurakuntia ja yhteisöjä sekä useita pienempiä uskontokuntia.

Lisätietoa Suomesta ja suomalaisista löydät esim. Infopankista osoitteessa <http://www.infopankki.fi/en-GB/home/> tai Virtuaalisesta Suomesta

[www.virtual.finland.fi](http://www.virtual.finland.fi). Lisäksi kaikissa suuremmissa kaupungeissa on turisti-infotoimisto, josta saat lisätietoa paikallisista oloista ja aktiviteeteista.

## Suomea numeroina

- \* Suomessa asuu 5,3 miljoonaa ihmistä, keskimäärin 17 ihmistä neliökilometriä kohden.
- \* Helsingin ja lähikuntien alueella asuu miljoona ihmistä ja kaupungeissa kaikkiaan 71 % kansasta.
- \* Suomalaisissa kotitalouksissa on keskimäärin 2,1 ihmistä.
- \* Yksin asuvien osuus on 39,3 %.
- \* Odotettavissa oleva eliniän pituus on naisilla 81,3 vuotta ja miehillä 75,3 vuotta.
- \* Suomen pinta-alasta noin 70 % on metsän peitossa.
- \* Suomessa on kaksi virallista kieltä, suomi ja ruotsi, jota puhuu äidinkielenään noin 6 % väestöstä.
- \* Tällä hetkellä 84 % työsuhteista on vakinaisia. Lyhytaikaiset työsuhteet ovat kuitenkin yleistyneet.
- \* Suomen tärkeimpiä vientimaita ovat Saksa, Ruotsi, Venäjä, USA ja Britannia.
- \* Suurin osa maahanmuuttajista on tullut Suomeen vuoden 1990 jälkeen
- \* Suomessa asuu noin 130 000 ulkomaan kansalaista
- \* Eniten Suomessa asuu Venäjän alueelta, Virosta ja Ruotsista muuttaneita henkilöitä
- \* Suurin osa Suomeen muuttaneista asuu suurimmissa kaupungeissa, noin puolet pääkaupunkiseudulla

## Kiinni suomalaiseen työelämään

Tästä luvusta löydät tarpeellista tietoa mm. Suomeen tulemisen jälkeen hoidettavista viranomaisasioista palkka-asioista, lomakäytännöistä, verotuksesta ja terveydenhuollosta.

### Viranomaiskierros

Suomeen saavuttuasi sinun tulee huolehtia useista viranomaisille tehtävistä ilmoitusasioista.

#### **EU:n jäsenmaiden ja heihin rinnastettavat kansalaiset:**

##### 1. Oleskeluoikeuden rekisteröinti paikalliselle poliisille

EU-kansalaisena et tarvitse oleskelulupaa tai viisumia tullaksesi Suomeen ja työskennelläksesi Suomessa. Jos kuitenkin viivyt pidempään kuin kolme kuukautta, EU-kansalaisena sinun tulee rekisteröidä oleskeluoikeutesi. Täytä rekisteröinti-ilmoitus paikallisella poliisiasemalla. Työskentely Suomessa on eräs rekisteröinnin ehdoista. Sinun tulee osoittaa, että työskentelet ja asut Suomessa, joten tarvitsette mukaasi seuraavat asiat:

- voimassa oleva passi tai EU:n virallinen henkilökortti
- voimassa oleva työsopimus
- 40 € (vuonna 2009)

Kun olet osoittanut, että täytät rekisteröinnin vaatimukset, saat rekisteröintitodistuksen (Euroopan Unionin kansalaisen oleskeluoikeuden rekisteröintitodistus) yleensä postitse, pienemmillä paikkakunnilla on mahdollista saada todistus mukaan pienen odottelun jälkeen. Todistus on voimassa toistaiseksi.

Jos lähdet Suomesta, mutta palaat kahden vuoden sisällä, sinun ei tarvitse rekisteröityä uudelleen. On tärkeää pitää hyvää huolta tästä todistuksesta, koska tarvitset sitä myöhemmin silloin, kun sinun on todistettava muille viranomaisille, että olet rekisteröinyt oleskeluoikeutesi. Sinun tulee pitää alkuperäinen todistus aina itselläsi ja antaa siitä ainoastaan kopioita työnantajallesi tai sitä pyytävälle viranomaisille.

**Huom: Jos viivyt Suomessa alle kolme kuukautta, oleskeluoikeuden rekisteröinti ei ole tarpeellista.**

## 2. Kotikunnan rekisteröinti ja henkilötunnuksen saaminen

Maksat veroja Suomeen ja tämän takia tarvitset suomalaisen henkilötunnuksen. Saat henkilötunnuksen rekisteröitymällä väestötietojärjestelmään. Perustiedot Suomessa asuvista henkilöistä tallennetaan tähän järjestelmään, jota ylläpitää maistraatti. Jos viivyt Suomessa alle vuoden verran, voit rekisteröityä missä tahansa maistraatissa Suomessa, verotoimistossa tai Kelassa. Jos oleskeluaikasi ylittää yhden vuoden, voit rekisteröityä vain paikallisessa maistraatissasi.

Rekisteröintiä varten sinun tulee varata mukaasi:

- voimassa oleva passi tai EU:n virallinen henkilökortti
- oleskeluoikeuden rekisteröintitodistus
- työsopimus

Saat henkilökohtaisen henkilötunnuksen yleensä viikon sisällä rekisteröitymisestä. Tämän jälkeen voit alkaa järjestellä verokortti- ja sosiaaliturva-asioitaan.

## 3. Muuttoilmoitus

Kun täytät rekisteröintiä varten tarvittavan kaavakkeen, sinun osoitetietosi päivitetään automaattisesti väestöjärjestelmään, eikä sinun tarvitse tehdä erillistä muuttoilmoitusta. Tästä huolimatta maistraatit usein vaativat toisinaan myös muuttoilmoituksen tekemisen.

**Huomio:** Mikäli muutat Suomessa toiseen osoitteeseen ja jos muutat takaisin kotimaahasi, sinun tulee tehdä muuttoilmoitus. Muuttoilmoitus on tehtävä lain mukaan seitsemän päivän kuluessa muuttamisesta. Tekemällä muuttoilmoituksen ajallaan varmistat, että sinun palkkakuittisi, veroilmoitukset ja muut postit lähetetään oikeaan osoitteeseen sekä mm. sen, että sinun sosiaaliturvasi siirtyy maasta toiseen.

## **Ei EU:n jäsenmaan tai siihen rinnastettavan maan kansalaiset:**

Ulkomaalainen, joka aikoo tehdä ansiotyötä Suomessa tarvitsee yleensä työntekijän oleskeluluvan. Säännöstä on poikkeuksia. Työntekijän oleskelulupaa eivät tarvitse EU:n jäsenmaiden kansalaiset ja heihin rinnastettavat.

Jos sinulla, joka tulet EU:n ulkopuolelta, on tiedossa työpaikka Suomessa, voit hakea työntekijän oleskelulupaa. Yleensä ensimmäistä oleskelulupaa haetaan ennen Suomeen tuloa Suomen edustustosta. Työnantajan tulee pyytää työ- ja elinkeinotoimistolta päätöksen siitä, voidaanko tehtävään palkata ulkomaalainen työntekijä. Tähän päätökseen vaikuttaa työmarkkinoilla vallitseva tilanne ja yleinen työvoiman saatavuus. Työ- ja elinkeinotoimisto tekee myönteisen tai kielteisen päätöksen, jonka se toimittaa Maahanmuuttovirastolle, joka tutkii sen jälkeen, täytyykö hakijan muut edellytykset Suomessa oleskelulle. Jos kaikki on kunnossa, oleskelulupa myönnetään.

Lisäksi EU:n jäsenmaiden ja niihin rinnastettavien maiden ulkopuolelta tulevan työntekijän tulee tehdä samat toimenpiteet kuin yllä ensimmäistä kohtaa lukuun ottamatta. EU:n ulkopuolisten maiden kansalaisten ei siis tarvitse erikseen rekisteröityä poliisilla, sillä heidät on jo rekisteröity jo ennen maahantuloa työ- ja oleskelulupien perusteella.

## Palkan määräytyminen

Työnantajasi on vastuussa palkanmaksustasi. Saat saman palkan kuin suomalaiset työntekijät. Palkan määrä riippuu työtehtävistäsi ja aikaisemmasta työkokemuksestasi. Monilla aloilla työehtosopimus määrittelee vähimmäispalkan ja palkan määräytymisen.

Suomessa palkka koostuu eri osista, kuten tuntipalkasta ja henkilökohtaisesta palkanlisästä. Palkkaan sisältyvät osat ovat riippuvaisia työstäsi sekä sovellettavasta työehtosopimuksesta. Teollisuuden alan töissä palkka on 7 ja 12 euron välillä per tunti, mikä tarkoittaa 1 300 – 2 000 euron (brutto)tuloja kuukaudessa, silloin kun tehdään täyttä työviikkoa (37,5 tuntia). Monissa työehtosopimuksissa on määräyksiä henkilökohtaisen palkanosan maksusta. Tämä määritetään ammatillisen osaamisen, taitojen monipuolisuuden sekä työsuorituksen perusteella. Näiden lisäksi olet oikeutettu ylityökorvaukseen ylitöistä sekä mm. ilta-, viikonloppu- ja yötyöläisiin, jos työskentelet kyseisinä ajankohtina. Palkan osat ja määrät on määritelty työehtosopimuksissa. Tämän oppaan liitteistä löydät muutaman tiivistelmän työehtosopimuksista, josta saat lisätietoa palkan määrittelystä.

Palkan suuruuteen vaikuttavat myös lomakorvaus ja erilaiset vakuutusmaksut. Peruspalkan lisäksi olet oikeutettu vuosilomaan ja lomakorvaukseen. Jos et pidä vuosilomaa esimerkiksi sen vuoksi, että työsuhteesi kestää vain lyhyen aikaa, olet joka tapauksessa oikeutettu saamaan lomakorvauksen. Työnantajasi vas-

tuulla on huolehtia kaikista työnantajamaksuista, kuten työeläke-, sosiaaliturva-, työttömyysvakuutus- ja tapaturmavakuutusmaksuista.

## Työtuntien ilmoittaminen

Työtuntien ilmoitustapa riippuu työpaikastasi. Ota selvää, millaista käytäntöä työpaikallasi noudatetaan.

Mikäli työpaikassasi on käytössä kellokortti, tämä tarkoittaa, että työtunnit kirjautuvat automaattisesti järjestelmään. Sinun tulee leimata korttisi saapuessasi ja lähtiessäsi työpaikalta. Kellokorttijärjestelmä saattaa myös edellyttää, että mahdolliset tauot leimataan kellokorttiin.

## Pankkitili Suomeen

Tarvitset suomalaisen pankkitilin, johon työnantajasi voi maksaa palkkasi. Yhteyshenkilösi yrityksessä, jossa työskentelet, auttaa sinua avaamaan pankkitilin.

## Palkkapäivä

Palkkapäivän määräytyminen riippuu alallasi voimassa olevasta työehtosopimuksesta. Ota selvää, millainen käytäntö työpaikallasi on.

Jos työehtosopimuksessa ei toisin määrätä tai paikallisesti ole toisin sovittu, palkka maksetaan joko a) kaksi kertaa kuussa tai b) kuukausipalkkana, joka maksetaan kerran kuussa.

## Palkkakuitti

Saat palkkakuitin jokaiselta palkkakaudelta, jonka aikana olet ansainnut palkkaa. Palkkakuitista näkyy mm. se, kuinka paljon olet ansainnut kyseisen palkkakauden aikana ja kuinka paljon palkastasi on pidätetty veroa. Näet palkkakuitista myös, paljonko olet ansainnut vuoden alusta asti, kuinka paljon on vähennetty eläke- ja työttömyysvakuutusmaksuja sekä minkä suuruinen lomakorvauksesi on. Palkkakuitin toiselta sivulta näet, millaisista tekijöistä palkkasi muodostuu. Näet jokaisen osatekijän määrän ja kustannuksen (esim. nettopalkka, lomakorvaus, tuntipalkka, iltatyölisät jne.) ja paljonko niiden yhteissumma on.

Jos sinulla on kysyttävää palkanmaksusta, ota yhteyttä yrityksesi yhteyshenkilöön. Epäselvyyksien varalta sinun tulisi säilyttää palkkakuittisi ainakin 2 vuoden ajan.

## Palkankorotus

Jossain työsuhteesi vaiheessa saatat haluta keskustella palkankorotuksesta työnantajasi kanssa. Ei ole kuitenkaan kohteliasta tehdä tätä työsuhteen ensimmäisten 6 tai 12 kuukauden aikana. Suomessa palkankorotuksista neuvotellaan yleensä kollektiivisella tasolla ammattiliittojen toimesta, eikä niinkään yksilötasolla työntekijöiden ja työnantajien kesken. On kuitenkin mahdollista neuvotella palkankorotuksesta myös yksilötasolla. Tämä voidaan tehdä kehityskeskustelussa tai silloin kun neuvottelet henkilökohtaisesta palkanlisästä. Sinun tulisi tällöin saada työnantajasi vakuuttuneeksi, että ansaitset palkankorotuksen työssä kehittymisesi, vaativampien työtehtävien tms. perusteella.

## Työaika

Säännöllinen työaika on yleensä 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Toisaalta viikkotyöaika voi olla määritelty laissa tai työehtosopimuksessa laskettavaksi 2 tai 3 viikon jaksoissa. Työnantajilla voi olla myös erilaisia järjestelmiä työajan tasottamiselle. Jokaisessa työpaikassa tulee olla työvuorolista, josta voit nähdä säännöllisen työajan ja aloitus- ja lopetusajat. Epäselvyyksien välttämiseksi työntekijät voivat pitää omaa kirjanpitoa tehdyistä työtunneista ja saaduista palkoista.

Selvitä työnantajasi kanssa myös, millaisia ylityö- ja ylityökorvauskäytäntöjä työpaikallasi noudatetaan.

## Lisätyö

Lisätyö on työtä, joka ei ylitä työehtosopimuksessa määriteltyä säännöllisen työajan enimmäismäärää.

Esimerkki: Säännöllisen työaikasi on sovittu työehtosopimuksessasi olevan 37,5 tuntia viikossa, mutta satut työskentelemään 40 tuntia kyseisen viikon aikana. Sovelletavan työehtosopimuksen mukaan säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Tämä tarkoittaa, että teet 2,5 tuntia lisätyötä sinä viikkona.

Lisätyöstä on maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus.

## Ylityö

Ylityö tarkoittaa työtä, jota tehdään säännöllisen päivittäisen tai viikoittaisen työajan enimmäismäärän lisäksi. Eri yrityksillä ja organisaatioilla on erilaisia ylityökäytäntöjä. Joissakin yrityksissä ylityö ei ole ollenkaan sallittua, kun taas toisissa se on tyypillistä esimerkiksi sesonkiaikoina. Voit kysyä näistä käytännöistä työpaikkasi edustajalta.

Ylityöstä on aina sovittava erikseen. Tämä tarkoittaa, että et voi päättää jääväsi töihin yhdeksi ylimääräiseksi tunniksi saadaksesi jotain valmiiksi. Työnantaja ei voi myöskään pakottaa sinua ylitöihin.

### Ylityökorvaus

Olet aina oikeutettu saamaan korvausta ylityöstä. Ylityöstä maksetaan korotettua palkkaa. Työaikalain mukaan korvaus on säännöllisen päivittäisen työajan ylittävältä kahden ensimmäisen ylityötunnin osalta peruspalkka korotettuna 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta korvaus on peruspalkka korotettuna 100 %:lla. Säännöllisen viikoittaisen työajan ylittävistä ylityötunneista korvataan peruspalkka korotettuna 50 %:lla. Huomioi, että työehtosopimuksissa on eroja ja sinun tulee perehtyä omaan työsuhteeseesi sovellettavaan työehtosopimukseen.

### Ylityön enimmäismäärä

Ylityölle on asetettu tietyt enimmäismäärät, joista ei voi poiketa millään työehtosopimuksella. Ylityön enimmäismäärä neljän kuukauden ajalta on 138 tuntia. Kalenterivuoden aikana ei saa ylittää 250 ylityötunnin määrää. Työnantaja voi kuitenkin sopia lisäylityöstä työntekijän edustajien kanssa. Tällaisen lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia. Täten ylityön enimmäismäärä on 250 + 80 tuntia, jos asiasta on sovittu työnantajan ja työntekijän edustajien kesken.

## Tauot

Taukojen pituudet ja lukumäärä on määritelty työpaikallasi sovellettavassa työehtosopimuksessa. Esimiehesi tai muu työpaikkasi edustaja kertoo sinulle, millälaisin taukoihin olet oikeutettu kunkin vuoron aikana. He kertovat sinulle, missä ja milloin työpaikalla on mahdollista mm. nauttia virvokkeita ja tupakoida. Älä

koskaan pidä taukoa ilman lupaa tai ilmoittamatta siitä esimiehellesi. Riippuen sovellettavasta työehtosopimuksesta, lounastaukoja ei yleensä lueta työaikaan Suomessa. Työnantajat eivät yleensä kustanna työntekijöille lounasta, joten työntekijät tuovat joko omat eväät mukanaan tai käyttävät työpaikkaruokalan palveluita. Kysy etukäteen yhteyshenkilöltäsi, onko työpaikallasi ruokala vai onko sinun tuotava omat eväät.

**Huomio: Joissakin tehtaissa ja organisaatioissa ei ole sallittua tupakoida ollenkaan työaikana. Jos haluat tupakoida, varmista etukäteen, että se on sallittua.**

## Työajan tasaaminen eli ”pekkaset”

Joissakin työehtosopimuksissa on omaksuttu työajan tasaamisjärjestelmä, josta käytetään myös nimitystä ”pekkaset” tai ”pekkaspäivät”. Yksinkertaistaen tämä tarkoittaa ylimääräistä palkallista vapaata. Työajan tasaamisjärjestelmää sovelletaan vain työntekijöihin, joiden työaika on 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Jos säännöllinen työaika on määritelty tämän pituiseksi, sitä pitää lyhentää. Yleensä lyhentämisen tarve on 100 tuntia vuosittain eli 12,5 päivää joka vuosi. Tämä tarkoittaa 12,5 ylimääräistä vapaapäivää.

Työnantajallasi on oikeus päättää, kuinka pekkaset järjestetään. Esimerkiksi päivittäinen tai viikoittainen työaikasi voi olla lyhyempi tai voit saada ylimääräisen vapaapäivän joka kolmas viikko.

Työajan tasaamisjärjestelmä ei alenna palkkaasi. Tämä tarkoittaa, että saat yleensä korvauksen, joka lasketaan tietynä prosenttiosuutena keskimääräisestä tuntiansiostasi. Tämän prosenttiosuuden määrä vaihtelee eri työehtosopimuksissa.

## Vuosiloma

Työntekijät ansaitsevat tehdystä työstä vuosilomaa. Uudet työntekijät ansaitsevat kaksi arkipäivää lomaa kutakin lomanmääräytymiskuukautta kohden. Ansaittujen lomapäivien määrä nousee 2,5 päivään lomanmääräytymiskuukautta kohden, kun työsuhde on kestänyt kokonaisen vuoden. Työsuhteen kesto määritellään tässä yhteydessä lomanmääräytymisvuoden mukaan, mikä tarkoittaa ajanjaksoa 1.4. – 31.3. Ellei työehtosopimuksessa ole sovittu toisin, lomakausi kestää toukokuun 2. päivästä syyskuun 30. päivään asti. Vuosiloma pidetään pääsääntöisesti lomakaudella.

**Esimerkki:** Jos työsuhteesi on alkanut marraskuussa 2006, alat ansaita vuosilomaa seuraavalle lomakaudelle eli touko-syyskuulle. Koska työsuhteesi on kestänyt alle vuoden, ansaitset joka kuukausi 2 päivää vuosilomaa marraskuulta maaliskuun loppuun. Tämä tarkoittaa, että olet oikeutettu lomakaudella (2.5. – 30.9.) 10 päivän vuosilomaan (2 päivää /kk x 5 kk = 10 päivää).

Työnantaja on oikeutettu päättämään vuosilomasi ajankohdan lomakaudella. Yleensä loma on kesäaikana, jolloin esim. tehdas saattaa olla suljettuna jonkin aikaa.

Työsuhteen päättyessä työntekijä on oikeutettu saamaan vuosiloman sijaan lomakorvausta niiltä lomapäiviltä, jotka on ansaittu, mutta joita ei ole vielä pidetty. Ulkomaiset työntekijät solmivat yleensä määräaikaisen työsopimuksen ja haluavat tehdä paljon töitä Suomessa asuessaan. Tällöin heille maksetaan usein lomakorvausta vuosiloman ja lomarahana sijasta, koska he eivät ole pitäneet vuosilomaa työsuhteensa aikana. Jos siis pidät vuosilomaa ja saat lomarahaa, et ole oikeutettu lomakorvaukseen. Jos taas et pidä vuosilomaa, saat lomakorvausta. On myös mahdollista pitää palkattomia omia vapaapäiviä muulloin kuin lomakauden aikana. Näistä tulee kuitenkin aina sopia etukäteen ja hyvissä ajoin työnantajan kanssa.

## Vuosilomapalkan ja lomakorvauksen määrä

Työntekijä on oikeutettu saamaan vähintään normaalin tai keskimääräisen palkan vuosilomansa aikana. Tätä kutsutaan vuosilomapalkaksi. Vuosilomapalkan määrä riippuu siitä, maksetaanko palkkaa tunti- vai kuukausiperusteisesti sekä sovellettavasta työehtosopimuksesta. Työntekijät, joiden palkka on viikko-/ kuukausiperusteinen saavat myös viikoittaista tai kuukausittaista lomarahaa vuosilomastaan. Laskettaessa vuosilomapalkan määrää tuntipalkkaisille työntekijöille, lomanmääräytymisvuoden aikainen palkka jaetaan vastaavalla tehtyjen työtuntien määrällä. Tämä luku kerrotaan kertoimella, joka löytyy vuosilomalaista tai sovellettavasta työehtosopimuksesta.

**Huomio: Tutustu sovellettavaan työehtosopimukseen saadaksesi tarkempaa tietoa vuosilomapalkan määrästä ja sen laskutavasta.**

Jos et pidä vuosilomaa, olet oikeutettu saamaan lomakorvausta. Jos työsuhteesi esimerkiksi kestää vain vähän aikaa, et todennäköisesti ehdi pitää vuosilomaa työsuhteesi aikana. Jos työsuhteesi on kestänyt vähemmän kuin vuoden loma-

kautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä, lomakorvauksen määrä on 9 % palkasta. Jos olet työskennellyt keskeytymättömästi yli vuoden lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä, lomakorvauksen määrä on 11,5 % palkastasi.

## Verotus

Koska työskentelet Suomessa, maksat myös veroja Suomeen. Tässä luvussa kerrotaan työntekijän verottamisen pääkohdat ja kuinka ne soveltuvat ulkomaiisiin työntekijöihin. Jos työskentelet Suomessa lyhyemmän aikaa kuin kuusi kuukautta, maksat lähdeveroa, joka on 35 prosenttia ansiotuloistasi. Jos sen sijaan työskentelet pidempään, maksat veroja kuten suomalaiset: kunnallisveroa ja valtionveroa. Molempien verotusmuotojen pääkohdat käydään läpi tässä luvussa.

Suomella on useimpien maiden kanssa verotusta koskeva sopimus, mikä tarkoittaa työntekijän kannalta käytännössä sitä, että verotustiedot ovat selvillä maiden veroviranomaisten kesken. Niinpä esimerkiksi mahdolliset jäännösverot lankeavat maksettaviksi, vaikka välillä muuttaisi maasta toiseen. Verojen maksamiselta ei yksinkertaisesti voi välttyä.

Verokortti on tärkeä osa verotusjärjestelmää. Tässä kappaleessa käsitellään myös verokortin hankkimista ja veroprosentin muuttamista. Omien ansioidesi karttumisen seuraaminen on erittäin tärkeää. Jos näyttää siltä, että ansaitset yli tai alle sen määrän, jonka veroprosenttisi sallii, sinun tulisi muuttaa veroprosenttiasi.

Tässä luvussa kerrotaan myös erilaisista työntekijä- ja työnantajamaksuista kuten eläkevakuutus-, työttömyysvakuutus-, sosiaaliturva- ja sairausvakuutusmaksuista.

**On tärkeää muistaa, että työnantajasi ei ole vastuussa asiointistasi eri viranomaisten kanssa. Työnantajasi auttaa ja tukee sinua, mutta olet itse vastuussa henkilökohtaisista asioistasi ja asiakirjoistasi.**

## Suomen verotusjärjestelmän peruseriaatteen

Verot, erityisesti tulovero, ovat Suomessa samaa korkeusluokkaa kuin muissa Skandinavian maissa. Muiden Euroopan maiden tasoon verrattuna ne ovat jonkin verran korkeampia. Verovaroin rahoitetaan useita yhteiskunnan palveluja kuten terveys-, koulutus- ja hoivapalveluja. Ulkomaisen työntekijän veroprosentin

määrä riippuu hänen oleskelunsa pituudesta, eli siitä, onko oleskelun pituus yli vai alle kuusi kuukautta. Huomioi, että maksettua veroa ei palauteta kun lähdet Suomesta. Jos kuitenkin olet maksanut veroa liikaa, saat veronpalautusta seuraavana vuonna.

## Yli kuusi kuukautta Suomessa työskentelevät työntekijät

Jokaisen Suomessa pysyvästi työskentelevän ja asuvan on maksettava valtionveroa sekä kunnallisveroa asuinkunnasta riippuen. Kunnallisvero on kiinteä prosenttiyksikkö ja sen suuruus vaihtelee kunnittain. Valtionveron määrä taas riippuu yksilön tuloista. Tätä verotuskäytäntöä kutsutaan myös progressiiviseksi verotukseksi. Mitä korkeammat tulosi ovat, sitä enemmän siis maksat veroja. Maksetun veron osuus sekä veroprosenttisi määräytyvät täten yksilöllisesti, eikä kaikilla veronmaksajilla Suomessa ole samaa veroprosenttia. Lisäksi on olemassa kirkollisvero, jota maksavat verovuonna Suomen evankelisluterilaisen kirkon tai ortodoksisen kirkon seurakunnan jäsenet.

Progressiivisen verotuskäytännön vuoksi työntekijöiden tulisi seurata tulojensa määrää joka kalenterivuodelta. Tämä täytyy tehdä kahdesta syystä. Ensinnäkin veroprosenttisi määräytyy vuoden aikana ansaittujen tulojen mukaan. Saapuessasi Suomeen sinun on arvioitava, kuinka paljon ansaitset keskimäärin kalenterivuoden aikana Suomessa ja veroprosenttisi määritetään tämän mukaan. Toiseksi, jos tulosi ylittävät tai alittavat sen määrän, jonka perusteella veroprosenttisi määriteltiin, sinun tulee muuttaa veroprosenttiasi. Lisätietoa tästä löydät seuraavissa kappaleissa.

Löydät [www.vero.fi](http://www.vero.fi) -sivuilta Henkilöasiakkaan vero-oppaan, jossa kerrotaan verotuksesta tarkemmin. Tämä on saatavilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Jos haluat laskea verojesi määrän etukäteen, voit tehdä sen myös Verohallinnon internet-sivustolta löytyvän veroprosenttilaskurin avulla. Sivuston oikeasta reunasta löytyy pikalinkki veroprosenttilaskuriin.

## Veroprosenttisi muuttaminen

Veroprosenttia tulisi muuttaa aina silloin, kun tulot eroavat annetusta arviosta. Verokorttien määrää per vuosi ei rajoiteta, joten voit hakea aina uuden verokortin, kun tilanteesi muuttuu. Varsinkin silloin, kun ansaitset enemmän kuin veroprosenttisi sallii, sinun tulee korottaa veroprosenttiasi. Jos et tee tätä, sinulta peritään jälkikäteen enemmän veroa seuraavana vuonna.

Jos lähdet Suomesta aikaisemmin kuin oli tarkoitus, kannattaa ehkä alentaa veroprosenttia. Jos et toimi näin, saat veronpalautusta seuraavana vuonna siltä osin, kuin olet maksanut veroa liikaa. Jos taas viivyt lyhyemmän aikaa kuin 6 kuukautta, sinun pitää maksaa lähdeveroa valtion- ja kunnallisveron sijasta.

Voit ottaa verotoimistoon yhteyttä Internetin kautta Verokortti verkossa -palvelun avulla, puhelimitse tai kirjallisella hakulomakkeella. Pidätysprosentin alentamista on pyydettävä aina verohallinnolta. Jos taas haluat korkeamman veroprosentin, sinun pitää ainoastaan ilmoittaa se työnantajallesi. Työnantajasi ei voi kuitenkaan nostaa tulo rajaa. Perusprosentin korotusta ei ehkä aina tarvita. Jos tulo rajaa ylittyy, työnantajasi käyttää ylimääräistä prosenttia ylittävälle osalle verottaessaan tulojasi.

## Esitätetty veroilmoitus, verotuspäätös, jäännösvero ja veronpalautus

Kun verotus on tehty, veroviranomaiset lähettävät sinulle esitätetyn veroilmoituksen sekä verotuspäätöksen, jotka ovat selvityksiä verotuksesta. Esitätetty veroilmoitus ja verotuspäätös lähetetään siihen osoitteeseen, jonka työntekijä on ilmoittanut maistraattiin.

On tärkeää, että teet muuttoilmoituksen lähtiessäsi Suomesta, jotta saat esitätetyn veroilmoituksen ja verotuspäätöksen oikeaan osoitteeseen. Nämä lähetetään vain joko suomen- tai ruotsinkielisinä. Löydät ajankohtaisimman version tästä asiakirjasta Verohallinnon Internet-sivuilta osoitteesta [www.vero.fi](http://www.vero.fi).

Esitätetystä veroilmoituksesta ja verotuspäätöksestä käyvät ilmi tulot ja niistä tehdyt vähennykset sekä varallisuus ja velat. Verotettavaan tuloon kuuluvat rahapalkan lisäksi myös luontoisedut. Luontoisetu tarkoittaa työ- ja virkasuhteen perusteella muuna kuin rahana saatavaa etua. Työnantajalta saatu luontoisetu arvioidaan käypään arvoon sen mukaan kuin Verohallitus sen vuosittain tarkemmin määrää. Verohallituksen päätöksessä on vahvistettu vain yleisimpien luontoisetujen arvot. Näitä ovat asuntoetu, asuntoetuun liittyvä rajoittamattoman sähkön käyttöoikeus, autotallietu, ravintoetu, autoetu ja puhelinetu. Muut kuin päätöksessä mainitut luontoisedut arvostetaan käypään arvoon. Käypänä arvona on oikeuskäytännössä pidetty yleensä työnantajalle aiheutuvien kustannusten määrää.

Veronalaiseen tuloon kohdistetaan myös erilaisia vähennyksiä, joiden jälkeen saadaan verotettavan tulon määrä, jonka perusteella lasketaan suoritettava vero. Ansiotulosta voidaan vähentää sen hankkimisesta ja säilyttämisestä johtu-

neet menot, jotka vähentävät siis verotettavan tulon määrää. Näitä vähennyksiä ovat mm. tulonhankkimisvähennys, asunnon ja työpaikan väliset matkakustannukset, työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksut ja työttömyyskassamaksut sekä muut tulon hankkimisesta ja säilyttämisestä johtuneet menot.

Sinulle lähetetään ilmoittamaasi osoitteeseen ensin esitätetty veroilmoitus (yleensä maalis-huhtikuussa) edellisen vuoden veroista ja sinun tulee tarkistaa se ja korjata tarvittaessa virheelliset tiedot tai puuttuvat kohdat. Esitätetty veroilmoitus on laadittu työnantajan ja eri viranomaisten antamien tietojen perusteella. Kaikkia tietoja ei välttämättä ole otettu huomioon ja esim. matkakustannusvähennykset kannattaa tarvittaessa lisätä. Esitätetyn veroilmoituksen viimeinen palautuspäivä on merkitty ilmoitusosan etusivulle. Tehtyäsi korjaukset, lähetä veroilmoitus Verohallintoon. Jos mitään korjattavaa tai lisättävää ei ole, niin lomaketta ei tarvitse lähettää. Jos korjaat esitätettyä veroilmoitustasi, saat lokakuun loppuun mennessä uuden verotuspäätöksen, tilisiirtolomakkeet ja verotustodistuksen. Muussa tapauksessa esitätetyn veroilmoituksen mukana saamasi verotuspäätös ja verotustodistus ovat lopullisia. Säilytä verotustodistus, sillä erikseen tilattu verotustodistus on maksullinen.

Verotuspäätöksestä tai esitätetystä veroilmoituksesta näet, saatko veronpalautusta vai täytyykö sinun maksaa jäännösveroa. Veronpalautusta maksetaan myös ulkomaiselle tilille. Tätä tarkoitusta varten sinun tulee ilmoittaa veroviranomaisille ulkomaisen tilisi IBAN ja BIC/SWIFT -koodit. Voit tehdä tilinumeron muutosilmoituksen täyttämällä kaavakkeen ”Henkilöasiakkaan ilmoitus tilinumerosta”, joka on löydettävissä Verohallinnon Internet-sivuilta.

Jäännösvero on veroa, joka on arvioitu edelliselle vuodelle ja jos ennakoon maksetut verot eivät riitä kattamaan tulojen perusteella maksuun pantavaa veroa, jää osa siitä puuttumaan. Puuttumaan jäävää osaa nimitetään jäännösveroksi. Jäännösvero peritään myös ulkomailta, jos olet jo ehtinyt lähteä Suomesta. Veroja ei voi pakoilla ja tiedot maksuista menevät rajojen ylitse. Et voi olla kerrallaan kuin yhden valtion verotuksen piirissä, eikä aluetta voi valita sen mukaan, missä ehdot ovat itselle suosiollisemmat.

## Enintään kuusi kuukautta Suomessa oleskelevat työntekijät

Jos työsuhteesi Suomessa kestää alle kuusi kuukautta, maksat veroa edellä mainituista säännöistä poikkeavasti. Jos työskentelet alle kuusi kuukautta, sinun tulee maksaa lähdeveroa, joka on 35 %, valtionveron ja kunnallisveron sijasta. Huomioi, että lähdeverona maksamasi vero on aina lopullinen veron määrä, ja

siitä ei ole mahdollista saada veronpalautusta tai verohyvitystä. Jos maksat lähdeveroa, olet oikeutettu vähentämään 510 euroa kuukaudessa tai 17 euroa päivässä (kun maksettava ajanjakso on lyhyempi kuin kuukausi) niistä tuloista, joista maksat lähdeveroa.

Huolimatta tästä vähennyksestä päädyt usein maksamaan lähdeveromenetelmällä enemmän veroa kuin jos sinua verotettaisiin progressiivisen systeemin mukaan. Jos olet suunnitellut viipyväsi Suomessa yli kuusi kuukautta, mutta jostain syystä lähdetkin ennen tätä, sinun tulee maksaa lähdeveroa progressiivisen veron sijasta. Maksettavaksi tällöin jää verokortissa olevan veroprosentin mukaisen veron ja lähdeveron erotus. Jos tilanteesi muuttuu ja sinun tulisi maksaa lähdeveroa valtion- ja kunnallisveron sijasta, ilmoita siitä verohallintoon välittömästi.

Tähän on olemassa seuraavanlainen poikkeus: Jos sinun Suomen tulot ovat vähintään 75 % vuoden ansiotuloistasi ja asut Euroopan talousalueen maassa, voit jälkikäteen vaatia progressiivista verotusta 35 %:n lähdeveron sijasta. Vaatimus esitetään vasta työskentelyvuoden päätyttyä lomakkeella VEROH 6148a, jonka saa mm. verohallinnon internet-sivuilta [www.vero.fi](http://www.vero.fi).

## Verokortti

Pidättääkseen oikean määrän veroa palkastasi, työnantajasi tarvitsee sinulta verokortin. Ilman verokorttia pidätettävän veron määrä on 60 %, joten on erittäin suositeltavaa, että hankit verokortin heti kun olet saanut Suomeen saavuttuasi maistraatista sosiaaliturvatunnuksen. Työnantajasi yhteyshenkilö neuvoo sinulle verokortin saamista varten, mistä löydät paikallisen verotoimiston. Toimita verokortti työnantajallesi heti kun olet saanut sen, jotta hän voi pidättää palkasta veroa oikean prosentin mukaisesti.

Verokorttia varten verotoimisto tarvitsee tiedon kuluvan vuoden ansaituista tuloistasi uuden verokortin hakupäivään asti (on löydettävissä viimeisimmästä palkkakuitistasi) sekä arvion loppuvuoden tuloistasi. Voit hakea verokorttia henkilökohtaisesti, puhelimitse tai Internetissä. Jos käyt verotoimistossa, saat verokortin heti mukaasi. Tärkeää on, että työnantajallasi on aina ajankohtainen verokorttisi.

## Työnantajan ja työntekijän maksut

Verojen lisäksi työnantajat ja työntekijät maksavat pieniä määriä erilaisia vakuutusmaksuja. Nämä maksetaan samanaikaisesti verojen kanssa. Työnantaja maksaa suuremman osan näistä maksuista. Työntekijät maksavat pienen osan itse ja työnantaja pidättää nämä maksut työntekijän palkasta. Tämä tarkoittaa, että sinun ei tarvitse huolehtia näistä maksuista, koska työnantaja vähentää ne suoraan palkastasi. Huomioi, että seuraavissa kappaleissa mainittujen maksujen suuruudet perustuvat tämän oppaan ilmestymisen aikaisiin tietoihin. Löydät ajankohtaisimmat tiedot Verohallinnon Internet-sivuilta [www.vero.fi](http://www.vero.fi).

## Eläke- ja työttömyysvakuutusmaksut

Sekä työnantajan että työntekijän tulee maksaa eläke- ja työttömyysvakuutusmaksuja työntekijän työskennellessä Suomessa suomalaiselle työnantajalle. Palkasta pidätettävän eläkevakuutusmaksun määrä on 4,1 % alle 53-vuotiaalle henkilöille. Yli 53-vuotiaalle henkilöille määrä on 5,2 %. Työnantajasikin maksaa eläkevakuutusmaksuja. Ne lasketaan kaikkien työntekijöiden ansaitseman tulon mukaan. Koska olet maksanut eläkevakuutusta, voit hakea eläkettä Suomesta, kun jätät eläkkeelle. Eläke lasketaan täällä ansaitsemiesi tulojen mukaan.

Palkasta pidätettävä työttömyysvakuutusmaksu on 0,34 % tuloista. Työnantajasikin maksaa työttömyysvakuutusmaksuja kaikkien työntekijöiden ansaitseman tulon mukaan. Palkasta pidätettävä eläke- ja työttömyysvakuutusmaksu on yhteensä 4,44 % alle 53-vuotiaalle. Yli 53-vuotiaalle henkilöille määrä on 5,54 %. Prosenttiosuus lasketaan bruttotuloistasi ja vähennetään nettotuloistasi.

## Sairausvakuutusmaksu

Jos työsuhteesi kestää yli neljä kuukautta, voit yleensä rekisteröityä Suomen sosiaaliturvan piiriin. Siksi sinun tulee maksaa myös sairausvakuutusmaksuja ja työnantajasi maksaa sosiaaliturvamaksuja. Sinun on maksettava sairausvakuutusmaksuja, jos työsuhteesi kestää pidempään kuin neljä kuukautta. Sairausvakuutusmaksu koostuu sairaanhoitomaksusta ja päivärahamaksusta. Sairausvakuutusmaksu vähennetään suoraan palkastasi ja se sisältyy veroprosenttiisi. Sen määrä on 1,98 % tuloista, joista 1,28 % on sairaanhoitomaksua ja 0,70 % on päivärahamaksua.

Jos olit suunnitellut työskenteleväsi Suomessa yli neljä kuukautta, mutta jostain syystä lähdetkin aikaisemmin etkä tullut hyväksytyksi Suomen sosiaaliturvan pii-

riin, sinulta on peritty sairausvakuutusmaksuja aiheuttomasti. Tässä tapauksessa saat nämä sairausvakuutusmaksut takaisin. Voit hakea niiden palauttamista veroviranomaisilta.

## Suomen sosiaaliturva

Tämä luku jakautuu kolmeen osaan. Ensimmäisessä osassa kerrotaan, miten Suomessa saa terveydenhoitopalveluita. Kaikki työntekijät ovat Suomessa eläkevakuutettuja ja siksi he ovat oikeutettuja julkiseen terveydenhuoltoon.

Toisessa osassa käsitellään Kela-korttia ja sillä haettavia etuuksia. Voit saada lapsilisiä, sairaus- ja työttömyyskorvausta sekä eläkettä.

Kolmannessa osassa kerrotaan, miten saat terveydenhuoltoa eurooppalaisella sairaanhoitokortilla käydessäsi Suomen rajojen ulkopuolella. Yksityiskohtaisempia tietoja sosiaaliturva-asioista saa paikalliselta Kelan toimistolta.

## Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsuhteen alkuun sijoittuvasta koeajasta. Koeaikana työ sopimus voidaan purkaa sekä työnantajan että työntekijän toimesta. Työsopimusta ei kuitenkaan saa purkaa koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.

Koeajan enimmäispituus on neljä kuukautta. Jos määräaikainen työsuhde on lyhyempi kuin kahdeksan kuukautta, koeajan pituus voi olla enintään puolet työsuhteen kestosta. Esimerkiksi jos työsuhde kestää kuusi kuukautta, koeaika ei voi olla kolmea kuukautta pidempi. Joissakin työehtosopimuksissa on erityisiä koeaikaan liittyviä määräyksiä, joita työnantajan on noudatettava.

## Tapaturmat ja sairastumiset työaikana

Jos sairastut tai joudut onnettomuuteen, sinun on ilmoitettava siitä työnantajalle si välittömästi. Tällä tarkoitetaan hetkeä, kun sairastut tai joudut onnettomuuteen ja tiedostat, että et voi tehdä vuoroasi loppuun tai tehdä seuraavaa työvuoroasi.

### **Palkallinen sairausloma**

Työntekijät, jotka ovat sairauden tai tapaturman vuoksi estyneet tekemästä työtään, ovat oikeutettuja palkalliseen sairauslomaan. Saadaksesi palkallista saira-

uslomaa, sinun on ilmoitettava sairaudesta tai tapaturmasta välittömästi työnantajallesi ja toimitettava hänelle lääkärin allekirjoittama todistus.

Huomioi, että todistuksen pitää olla lääkärin allekirjoittama; sairaanhoitajan todistus ei käy tähän tarkoitukseen kuin tietyissä, poikkeuksellisissa olosuhteissa. Saat todistuksen paikalliselta terveyskeskukselta. Kysy työnantajaltasi lähimmän terveyskeskuksen sijaintia.

Jos sinulle sattuu työtapaturma, sinun tulee mennä lääkäriin niin pian kuin mahdollista ja tämän jälkeen käydä työnantajasi luona täyttämässä vakuutusyhtiön vaatimat kaavakkeet. Muista säilyttää kaikki lääkäriltä saamasi reseptit ja kaavakkeet, koska näitä tietoja tarvitaan vakuutuskorvaushakemukseen.

### **Sairausajan palkanmaksulle asetettuja edellytyksiä:**

- \* kyseessä on sairaus tai tapaturma
- \* Sairastumista tai tapaturmaa ei ole aiheutettu tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella (esim. tappelussa)
- \* Sairastumisesta on ilmoitettu ohjeiden mukaisesti. Palkanmaksuvelvollisuus alkaa ilmoituspäivästä.
- \* Asianmukainen lääkärin / sairaanhoitajan todistus on toimitettu

## **Sairausajan palkka ja vakuutuskorvaus – kuinka paljon ja kuinka kauan**

Sairausajalta maksetaan palkkaa työsuhteen keston sekä työsuhteeseesi sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti. Tämän jälkeen palkanmaksu siirtyy Kelalle. Sairausajalta saatava palkka maksetaan palkan yhteydessä normaalina palkanmaksupäivänä.

Työehtosopimuksissa on erilaisia ehtoja sairausajan palkan määrälle ja palkanmaksun kestolle. Tämä on sidottu työsuhteen keston; mitä kauemmin työsuhde on kestänyt, sitä pidempään palkalliseen sairauslomaan työntekijä on oikeutettu. Tarkemmat tiedot sairausajan palkanmaksun yksityiskohdista löytyvät työsuhteeseesi sovellettavasta työehtosopimuksesta.

## **Karenssiaika**

Monissa työehtosopimuksissa sairausajan palkanmaksuun liittyy niin kutsuttu karenssiaika. Se tarkoittaa, että sairausajan palkkaa ei makseta ensimmäiseltä/-

siltä sairauspäivältä/-viltä, vaan sairausajan palkanmaksu alkaa vasta toisena tai kolmantena sairauspäivänä.

## Työturvallisuus ja työterveys

### Työntekijän velvollisuudet

Työntekijöiden on osallistuttava työturvallisuuden parantamiseen, ja tämän tehdäkseen heidän tulee:

- tehdä yhteistyötä muiden työntekijöiden kanssa
- välttää sopimatonta käyttäytymistä ja toisten työntekijöiden häiritsemistä
- noudattaa työnantajan työturvallisuussääntöjä ja -ohjeita
- noudattaa työpaikan työturvallisuus ja – suojeluohjeita (koneet, laitteet, prosessointikemikaalit), jotta työskentely ei aiheuta vaaraa itselle tai toisille työntekijöille
- noudattaa järjestystä ja siisteyttä
- käyttää suojavarusteita ja – laitteita onnettomuuksien ja vahinkojen välttämiseksi
- poistaa, jos mahdollista, puutteet ja virheet, jotka aiheuttavat ilmeistä vaaraa
- ilmoittaa esimiehelle tai työsuojeluviranomaiselle mahdollisista puutteista koneissa, suojauksessa tai työlaitteissa
- käyttää vaatetusta, joka ei aiheuta onnettomuuden vaaraa
- olla poistamatta tai hävittämättä laitetta, ohjetta tai varoitusilmoitusta, jonka tarkoitus on
- estää onnettomuuden vaaraa tai vahinkoa
- osallistua työkykyä arvioiviin terveystarkastuksiin ennen työsuhteen alkua ja sen aikana.

Jos työ aiheuttaa vakavaa vaaraa omalle tai toisten työntekijöiden terveydelle, työntekijällä on oikeus kieltäytyä tällaisen työn tekemisestä.

### Työturvallisuus: työnantajan ja työpaikkayrityksen velvollisuudet

Työnantajasi on vastuussa työturvallisuudesta. Yritys, jossa työskentelet, on vastuussa työhön perehdyttämisestä sekä työolosuhteista. Työpaikallasi näytetään, miten työtä tehdään oikealla ja turvallisella tavalla. On tärkeää, että kuuntelet ohjeet huolellisesti ja että noudatat niitä tarkasti. Jos et ymmärrä jotakin,

pyydä esimiestäsi selittämään asia uudelleen kunnes olet ymmärtänyt täydellisesti mistä on kysymys. Muista, että tyhmiä kysymyksiä ei ole! Työnantajasi on vastuussa myös koneiden ja laitteiden turvallisuudesta. Saat kaikki työvaatteet ja suojavaarusteet työnantajaltasi. Työpaikkayrityksesi on myös velvollinen noudattamaan työaikalainsäädäntöä ja seuraamaan työntekijöiden työaika, näyttämään sinulle taukotilat sekä varmistamaan tasapuolisen kohtelun työpaikalla.

Työnantajasi on myös velvollinen varmistamaan, etteivät työtuntisi ylitä laissa ja sovellettavassa työehtosopimuksessa säädettyä työtuntien sallittua enimmäismäärää.

## Terveystarkastukset ja työterveyshuolto

Työnantajat ovat velvollisia järjestämään ennaltaehkäisevää terveydenhuoltoa työntekijöilleen. Työterveyshuollon tarkoituksena on taata turvallinen työympäristö, ennaltaehkäistä työperäisiä sairauksia ja onnettomuuksia sekä taata työntekijöiden hyvä toiminta- ja työkyky.

Työnantajien on myös järjestettävä säännölliset terveystarkastukset työntekijöille, jotka työskentelevät olosuhteissa, joihin liittyy erityinen sairastumisen vaara. Työhön katsotaan liittyvän tällainen riski, jos siihen liittyy fyysinen, kemiallinen tai biologinen tekijä, joka voi johtaa sairauteen, kohtuuttomaan altistumiseen tai vaarantaa lisääntymiskykyä. Esimerkiksi yötyö voi aiheuttaa tällaista erityisen sairastumisen vaaraa. Jos työskentelet tällaisissa olosuhteissa, sinun on osallistuttava terveystarkastuksiin. Terveystarkastus tulisi järjestää ennen työn aloittamista tai viimeistään yhden kuukauden aikana työn aloittamisesta.

### **Yksityiskäynnit lääkärissä**

Huomioi, että työterveyshuolto on tarkoitettu ainoastaan edistämään terveyttä työssä. Jos sinun tarvitsee käydä lääkärissä syystä, joka ei liity työhösi, sinun täytyy hoitaa ja maksaa tämä pääsääntöisesti itse. Joissakin työpaikoissa on järjestetty myös maksuton lääkärissäkäyntimahdollisuus työntekijöille.

## Suomalaiseen työkulttuuriin liittyviä käytännön vinkkejä

Lainsäädännön lisäksi sinun on hyvä tietää myös käytännön asioita suomalaisesta työkultuurista. Tässä joitakin käytännön vinkkejä.

**\* Älä myöhästele**

Jos vuorosi alkaa klo 8, se tarkoittaa tasan klo 8. Saavu työpaikalle ajoissa jotta ehdit valmistautua työvuoroon.

**\* Käytä asianmukaisia työvaatteita ja -varusteita**

Saat kaikki tarvittavat suojavarusteet ja työvaatteet työpaikaltasi. Sinun tulee noudattaa kaikkien työturvallisuutta parantavien välineiden käyttöohjeita.

**\* Puhelimen käyttö työaikana**

Älä ota omaa matkapuhelintasi mukaan työpaikalle. Älä käytä työpuhelinia yksityispuheluihin.

**Vinkki:** Suosittelemme, että avaat suomalaisen matkapuhelinliittymän, jotta yhteydenpito työnantajaan ja ystäviisi olisi helpompaa.

**\* Työvälineet**

Työskentelet yrityksen omistamilla työvälineillä, joten muista pitää niistä hyvää huolta. Hyvässä kunnossa olevat työvälineet takaavat myös parhaan mahdollisen työtuloksen. Jos haluat lainata työvälinettä työpaikaltasi, kysy aina ensin esimieheltäsi.

**\* Älä työskentele alkoholin vaikutuksen alaisena**

Älä koskaan työskentele alkoholin ja/tai huumeiden vaikutuksen alaisena tai krapulassa. Suomalaiset työnantajat ovat erittäin tarkkoja tämän suhteen, koska päihtyneenä työskentelyyn liittyy työturvallisuusriskejä ja työn laatu huononee.

**\*Tasa-arvo työpaikalla**

Tasa-arvo ja sukupuolten välinen kunnioitus on Suomessa tärkeää. Suuri osa naisista käy töissä ja suomalaisilla työpaikoilla on tavallista, että myös naiset ovat esimiesasemassa.

**\* Käyttäytyminen työpaikalla ja vapaa-aikana**

Ensivaikutelma on tärkeä. Monille suomalaisille olet ehkä ensimmäinen koti-maasi edustaja, jonka he tapaavat! Muista aina käyttäytyä hyvin sekä työpaikallasi että vapaa-aikanasi – piittaamattomuus yleisistä säännöistä tai laiskottelu työpaikalla voivat johtaa työsuhteen päättymiseen.

**\* Yhteydenpito työnantajaan**

Muista aina olla yhteydessä työnantajaasi, kun haluat keskustella jostakin työhön liittyvästä asiasta. Ole avoin ja rehellinen ja anna vain oikeita tietoja. Näin voit olla varma, että viihdyt suomalaisessa työelämässä.

**Sovellettavat työehtosopimukset**

Olet ehkä huomannut, että monet työsuhteeseen liittyvät asiat määritellään työehtosopimuksin. Olemme tiivistäneet tärkeimmät ehdot tietyistä työehtosopimuksista, jotta voisit tarkastella ehtoja yksityiskohtaisemmin. Löydät muutamia tiivistelmiä työehtosopimuksista tämän oppaan liitteistä.

**Ammattiliittojen toiminta**

Suurin osa suomalaisista kuuluu ammattiliittoon. Myös ulkomaalaiset työntekijät voivat halutessaan liittyä ammattiliittoon. Ammattiliiton päätarkoitus on jäsentensä etujen ja oikeuksien valvominen. Tämä pitää sisällään mm. tulokehityksen (palkat ja tulonsiirrot) sekä työelämän laadun edistämisen.

Ammattiliittojen jäsenet maksavat jäsenmaksua liitolle. Eri ammattiryhmillä on omat ammattiliittonsa, jotka puolestaan kuuluvat suurempiin ammattiliittojen keskusjärjestöihin. Lisätietoa ammattiliittojen toiminnasta sekä niihin liittymisestä löydät ammattiliittojen nettisivuilta.

[www.infopankki.fi](http://www.infopankki.fi)

[www.metalliliitto.fi](http://www.metalliliitto.fi)

[www.rakennusliitto.fi](http://www.rakennusliitto.fi)

**Terveydenhuolto Suomessa**

Terveydenhuolto rahoitetaan Suomessa pääosin verovaroin ja oikeus terveydenhuoltoon määräytyy asuinpaikan mukaan. Palveluntarjoajia on sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Terveydenhuoltopalvelut ovat yleisesti kuntien vastuulla ja niitä tarjotaan paikallisten terveystieteiden kautta. Jokaisella kunnalla on terveyskeskus, poikkeuksena eräät pienet kunnat, jotka usein jakavat resursseja jonkun naapurikunnan kanssa. Terveystieteiden keskuksien tarjoamat kunnan asukkaalle lääkäri-, hammashuolto-, laboratorio- sekä röntgenpalveluita. Kunnat omis-

tavat ja vastaavat lähes kaikkien sairaaloiden toiminnasta. Lisäksi on olemassa muutamia yksityisiä sekä valtion omistamia sairaaloita.

Yksityisen sektorin palvelut täydentävät julkisia palveluita. Yksityisen sektorin toimijoita ovat mm. muutamat sairaalat, kuntoutuskeskukset sekä kaikki apteekit lukuun ottamatta sairaalan yhteydessä toimivia apteekkeja.

## Oikeus julkiseen terveydenhuoltoon

Kaikki EU-maista tulevat työntekijät, jotka kuuluvat eläkevakuutuksen piiriin, ovat oikeutettuja julkiseen terveydenhuoltoon työsuhteensa alusta loppuun asti. Kaikki työntekijät kuuluvat eläkevakuutuksen piiriin, joten heillä on oikeus terveydenhuoltopalveluihin. Työntekijöillä on oikeus palveluihin, vaikka heidän työsuhteensa kestäisi vain muutamia viikkoja. Sinun ei tarvitse kuulua Suomen sosiaaliturvan piiriin ollaksesi oikeutettu julkiseen terveydenhuoltoon. Et myöskään tarvitse eurooppalaista sairaanhoitokorttia saadaksesi hoitoa Suomessa.

Ennen kuin olet saanut Kela-kortin, pidä henkilötunnuksesi ja työsopimuksesi mukana hätätapausten varalta. Voit todistaa näillä olevasi oikeutettu julkiseen terveydenhuoltoon.

Huomioi kuitenkin, että julkinen terveydenhuolto Suomessa ei ole täysin ilmaista. On tiettyjä palvelumaksuja, jotka sinun tulee maksaa aina itse. Maksut vaihtelevat palveluiden mukaan. Alla on joitakin esimerkkejä keskimääräisistä palvelumaksuista vuonna 2009.

- Terveyskeskusmaksu 11 €
- Poliklinikkamaksu 22 €
- Päivystysmaksu 15 €
- Päivä sairaalassa 26 €

Työnantajasi ei ole velvollinen hoitamaan näitä kuluja. Työnantajasi maksaa vain työpaikalla tapahtuneisiin onnettomuuksiin liittyvät kulut.

## Kela-kortti ja sosiaaliturvaetuudet Suomessa

*EU/ETA-maista ja Sveitsistä tulevat työntekijät ja yrittäjät*

Suomeen toisesta EU/ETA-maasta tai Sveitsistä muuttavien työntekijöiden ja yrittäjien oikeus Suomen sosiaaliturvaan porrastuu työskentelyn suunnitellun keston mukaan.

- **Alle neljän kuukauden työsuhde**

Jos tulet Suomeen töihin alle neljäksi kuukaudeksi, sinulla ei yleensä ole oikeutta Suomen sosiaaliturvaan. Jos sinusta maksetaan Suomeen työeläkevakuutusmaksut, on sinulla kuitenkin oikeus lasten kotihoidon tuen hoitorahaan ja hoitolisään sekä kuntien hoitamaan julkiseen terveydenhuoltoon.

- **Vähintään neljän kuukauden, enintään kahden vuoden työsuhde**

Mikäli työskentelyjaksosi Suomessa kestää neljästä kuukaudesta kahteen vuoteen, olet työskentelyn ajan oikeutettu sairausvakuutusetuksiin sekä lasten kotihoidontukeen ja lapsilisään. Sinulle alkaa myös kertyä kansaneläkettä ja perhe-eläkettä, ja kuulut Suomen työttömyysturvalain piiriin.

- **Vähintään kahden vuoden työsuhde**

Pääset Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin kaikilta osin, ja sinulla on oikeus kaikkiin Kelan etuuksiin jo maahan muutosta tai siitä lukien, kun työskentelyn on tiedetty jatkuvan yli kaksi vuotta.

### *Sosiaaliturvasopimusmaista tulevat työntekijät ja yrittäjät*

Oikeus Suomen sosiaaliturvaan voi perustua sosiaaliturvasopimukseen, joita Suomi on solminut Pohjoismaiden, USA:n, Kanadan, Chilen ja Israelin kanssa. Lisäksi Quebecin kanssa on sovittu erillisestä sosiaaliturvajärjestelystä. Australiassa on Suomella on sairaanhoitosopimus, joka koskee tilapäisen oleskelun aikaista sairaanhoitoa.

Jos muutat Suomeen töihin toisesta **Pohjoismaasta**, sinuun sovelletaan pääasiassa samoja sääntöjä kuin EU/ETA-maista ja Sveitsistä tuleviin työntekijöihin.

**USA:sta, Kanadasta, Chilestä ja Israelista** muuttavat työntekijät saavat sosiaaliturvasopimuksen kattamia etuuksia Suomesta siitä riippumatta, kuinka kauan he asuvat täällä. Sopimuksen ulkopuolista sosiaaliturvaa he voivat saada Suomesta tavallisesti vain siinä tapauksessa, että he muuttavat Suomeen vakinaisesti.

Kaikille sosiaaliturvasopimusmaista Suomeen töihin muuttaville alkaa kuitenkin kertyä heti työskentelyn aloittamisesta lähtien työeläkettä, ja heidät vakuutetaan tapaturmien varalta Suomessa. Vähintään neljän kuukauden työskentelystä työntekijät pääsevät myös sairausvakuutuksen ja työttömyysturvan piiriin.

### *Muista maista tulevat työntekijät ja yrittäjät*

Muista kuin EU/ETA-maista, Sveitsistä ja sosiaaliturvasopimusmaista Suomeen muuttavien työntekijöiden oikeus Suomen sosiaaliturvaan määräytyy yksinomaan asumisen aiotun keston perusteella. Kelan etuuksien piiriin pääsemiseksi työntekijällä on oltava vähintään kahden vuoden työsopimus.

Ulkomaalainen työntekijä vakuutetaan kuitenkin sairauden varalta Suomessa heti työskentelyn alusta lukien, jos työsuhde kestää vähintään neljä kuukautta ja täyttää työssäoloehdon. Tällöin ulkomaalainen työntekijä kuuluu myös työttömyysturvalain piiriin. Työttömyysturvaetuuksien saaminen edellyttää vakinaista Suomessa asumista.

Alle 4 kuukauden työsuhteeseen tulevan työntekijän työnantajan kannattaa ottaa vakuutus hänen sairauden varalta, tai lähtömaasta otetun vakuutuksen kattavuudesta kannattaa pyytää luotettava selvitys. Työnantajan on otettava näillekin työntekijöilleen työeläke- ja työtapaturmavakuutus ja järjestettävä työterveyshuolto.

### *Yleistä*

Kelan toimistosta voi hakea sairausvakuutuskortin täytettämällä lomakkeen Y77:n, jos työsuhde kestää vähintään 4 kuukautta. Kela-kortti on palautettava, kun lähtee Suomesta ja annettava Kelalle maasta poistumisilmoitus Y39 -lomakkeella. Kelan toimistoa voi myös pyytää kirjoittamaan todistuksen oikeudesta hoitoetuuksiin julkista terveydenhoitoa varten, varsinkin silloin, jos toisesta EU/ETA-valtiosta tai Sveitsistä tulevan tai alueella laillisesti oleskelevan ns. kolmansien maiden kansalaisen työsuhde Suomessa kestää alle 4 kuukautta. Tätä varten tarvitaan työsopimus ja työnantajan selvitys työsuhteesta.

Lähde: [www.kela.fi](http://www.kela.fi)

### **Kela-kortti**

Oikeus Suomen sosiaaliturvaan todistetaan Kela-kortilla. Ulkomaisilla työntekijöillä on oikeus Kela-korttiin, jos he työskentelevät Suomessa vähintään neljä kuukautta. Saat Kela-korttisi, kun olet rekisteröitynyt Suomen sosiaaliturvan piiriin.

## Kelan etuudet

Voit hakea Kelasta erilaisia tukia. Tässä osiossa kerrotaan etuuksista, joita voit saada, jos oleskelusi kestää neljästä kuukaudesta kahteen vuoteen. On joitakin EU-lainsäädännöstä poikkeavia sääntöjä, jotka määrittävät, miten vastuu eri sosiaalivakuutusmaksuista jakautuu eri EU-maiden kesken. Lisätietoja saat paikalliselta Kela-toimistolta.

## Perhe-etuudet

Perhe-etuuksia (sisältäen vanhempainrahan / lapsilisän ja kotihoidon tuen) maksetaan EU-maihin työllistyneiden työntekijöiden perheen jäsenille. Etuudet maksetaan työntekovaltion lainsäädännön mukaisesti, vaikka etuuksiin oikeutettu perheenjäsen asui toisessa valtiossa (esim. lapsilisän ollessa kyseessä isä työskentelee Suomessa ja lapsi asuu Slovakiassa). Jos lapsi ja tämän huoltaja asuvat samassa maassa ja huoltajan puoliso työskentelee toisessa maassa, huoltajan puolison työntekomaa maksaa perhe-etuuksia siltä osin, kuin ne ovat suurempia kuin lapsen asuinvaltiossa. Jos huoltajat työskentelevät eri valtiossa, ja lapsi asuu jommankumman kanssa, etuudet maksetaan lapsen asuinvaltion lainsäädännön mukaisesti.

**Esimerkki:** Slovakialaiseen perheeseen kuuluu vaimo, aviomies ja yksi lapsi. Mies lähtee töihin Suomeen, kun vaimo jää lapsen kanssa Slovakiaan. Mies voi hakea lapsilisää Suomesta. Jos hänen puolisonsa ei työskentele Slovakiassa, hän voi saada lapsilisää Suomesta sen määrän, joka ylittää tuen määrän Slovakiassa. Jos kuitenkin hänen puolisonsa käy töissä, lapsilisää voidaan maksaa vain Slovakiassa. Jos on suuria eroja elintason standardeissa tai muissa olosuhteissa, lapsilisää voidaan maksaa myös Suomessa se määrä, joka ylittää tuen määrän Slovakiassa.

Huomioi, että tämä on vain esimerkki. Lopputulos voi vaihdella henkilökohtaisen tilanteesi mukaan. Kansaneläkelaitos tekee päätöksensä aina yksilöllisten tosiasioiden perusteella.

## Sairauspäiväraha

Työkyvyttömänä olevalla työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, jos hänen työskentelynsä on estynyt sairauden tai tapaturman vuoksi. Sairausajan palkkaa maksetaan lain mukaan sairastumispäivältä (jos se työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä) ja sitä seuraaviin yhdeksään arkipäivään sisältyviltä työpäiviltä. Mikäli työsuhde on työkyvyttömyyden alkamishetkellä kestänyt vähintään yhden kuukauden, työntekijälle maksetaan edellä mainitulta ajanjaksolta täysi palkka. Jos työsuhde on kestänyt alle kuukauden, maksetaan samalta ajanjaksolta puolet palkasta.

Useimmilla aloilla sairausajan palkkaa maksetaan työehtosopimuksen, ei lain perusteella. Työehtosopimuksen sairausajan palkkamääräykset saattavat joiltain osin poiketa lain vähimmäiseduista ja toisaalta olla niitä parempia. Yleensä työehtosopimusten sairausajan palkan maksukausi on lakimääräistä pitempi. Sairausajan palkanmaksun perusteet tulee tarkistaa alan työehtosopimuksesta.

Kun sairauspäivärahan maksajana on Kela korvauksen määrä riippuu verotettavien tulojen määrästä. Sairauspäivärahaa maksetaan omavastuuajan jälkeen. Omavastuuajaksi luetaan sairastumispäivä ja yhdeksän seuraavaa arkipäivää. Etuuden maksaa se valtio, jossa henkilöllä on työsuhde ja jonka lainsäädäntöä henkilöön sovelletaan. Jos henkilö muuttaa toiseen maahan sairauspäivärahan tai vanhempainrahan saamisen aikana, etuutta maksetaan, kunnes oikeus siihen päättyy.

Yksityisen sektorin palveluita käyttävät potilaat maksavat koko palvelun kustannuksen sen tarjoajalle, jonka jälkeen he voivat hakea korvausta Kelalta.

## Työttömäksi jääminen Suomessa ja työttömyysetuudet

Työntekijä on oikeutettu työttömyysetuuksiin Suomessa, kun on työskennellyt Suomessa vähintään neljä kuukautta ja on tullut hyväksytyksi suomalaisen sosiaaliturvan piiriin. Käytännössä näin on, jos on suomalainen sosiaaliturvatunnus ja on vakituinen asuinpaikka Suomessa. Työtön työnhakija voi saada ansiopäivärahaa kahdesta eri järjestelmästä: joko kansaneläkelaitoksen maksamaa peruspäivärahaa tai työttömyyskassan työttömille jäsenilleen maksamaa ansiopäivärahaa, kun he ovat täyttäneet 10 kk:n työssäolovelvoitteen. Kela maksaa työmarkkinatukea työttömälle työnhakijalle, joka ei vielä ole täyttänyt perus- tai ansiopäivärahan työssäoloehtoita tai joka on jo saanut päivärahaa 500 päivän enimmäisajalta.

Jos jää työttömäksi tai opinnot päättyvät, eikä työpaikkaa ole, on syytä ilmoittaa työvoimatoimistoon työnhakijaksi. Kun henkilö on ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi työvoimatoimistoon ja haluaa hakea työttömyysetuutta, työvoimatoimisto tai työvoimatoimiston yhteydessä toimiva työvoimatoimikunta antaa työvoimapolitiittisen lausunnon työnhakijan oikeudesta työttömyysturvaan.

Työttömyysetuuden saamiseksi on oltava kirjoilla työvoimatoimistossa. Myös omavastuu-aika, jolta työttömyysetuutta ei makseta, alkaa yleensä siitä, kun on ilmoittautunut työvoimatoimistoon. Kokonaan ilman työtä olevan henkilön omavastuu-aika on työttömyyspäivärahasa seitsemän arkipäivää ja työmarkkinatuessa viisi arkipäivää. Jos työntekijä irtisanoutuu itse työstä, on kolmen kuukauden karenssi ennen kuin oikeus työttömyysetuuksiin alkaa.

## Eläkkeet

Vanhusten toimeentulo on Suomessa turvattu kansaneläkkeellä ja työeläkkeillä. Ulkomaalaisen oikeus eläkkeisiin on sidottu asumisen ja työntöön pituuteen Suomessa. Voit kysyä Kelan toimistosta, voiko perheesi vanhus tai vammaisen henkilö saada eläkettä ja kuinka suuri eläke olisi. Jos eläkettä ei myönnetä, vanhus voi hakea toimeentulotukea kunnalta. Kaikista eläkkeistä maksetaan veroa. Pelkän kansaneläkkeen saaja ei kuitenkaan käytännössä joudu maksamaan veroa. Yleinen eläkeikä Suomessa on 65 vuotta. Varhaiseläkkeet mahdollistavat eläkkeelle siirtymisen jo ennen yleistä eläkeikää, mutta tällöin eläkkeen määrä voi olla pienempi.

Keskeisemmät eläkemuodot ovat kansaneläke ja työeläke. Niiden lisäksi voidaan tietyin edellytyksin maksaa mm. perhe- ja työttömyyseläkettä. Kela maksaa kansaneläkkeen, työssäoloon perustuvan työeläkkeen maksavat työeläkelaitokset. Työkyvyttömyyseläkettä maksetaan alle 65-vuotiaalle henkilölle silloin, kun hän ei sairauden tai vamman vuoksi pysty tekemään entistä työtään tai muuta vastaavaa työtä. Eläke maksetaan yleensä sairauspäivärahan lakattua eli noin vuoden kuluttua työkyvyttömäksi joutumisesta. Eläkeläinen voi saada myös asumistukea, joka määräytyy hänen kaikkien tulojensa suuruuden ja asumiskustannusten mukaan. Lisäksi voidaan maksaa hoitotukea. Sen tarkoitus on tukea sairaan ja vammaisen eläkeläisen kotona asumista ja kotona tapahtuvaa hoitoa. Asumistuki ja hoitotuki ovat verottomia.

## Kansaneläke

Suomessa vakituisesti asuvat ulkomaalaiset saavat kansaneläkettä, jos he ovat asuneet Suomessa tietyn vähimmäisajan (pisin vaadittu aika 5 vuotta yhtäjaksoisesti). Kansaneläkkeen suuruus määräytyy muiden eläkkeiden ja Suomessa asutun ajan perusteella. Kansaneläkkeen määrään vaikuttavat myös asuinkunta ja perhesuhteet.

## Työeläke

Työstä eläkkeelle jäänyt henkilö saa työeläkettä. Eläkkeen määrä riippuu työntekijän työvuosien määrästä ja palkan suuruudesta. Työeläkettä kertyy tietty määrä jokaista työvuotta kohti. Työnantajan velvollisuus on huolehtia lakisääteisistä työeläkemaksuista, joista osan maksaa työnantaja ja osan työntekijä suoraan palkastaan.

Eläkkeelle siirtymisen jälkeen voit siis hakea suomalaista eläkettä. Tätä eläkettä maksetaan tulojesi ja Suomessa työskentelemäsi ajan mukaan. Suosittelemme, että ennen kuin lähdet Suomesta, hankit todistuksen täällä maksamistasi eläkemaksuista. Todistuksen antaa Eläketurvakeskus, ja voit joko hakea sen paikan päältä tai pyytää postittamaan sen sinulle. Jos haluat saada todistuksen postitse, sinulla tulee olla voimassaoleva osoite Suomessa, johon todistus voidaan lähettää. Säilytä todistus eläkkeelle siirtymiseesi asti.

Kun jäät eläkkeelle ja haet eläkettä kotimaastasi, voit samalla hakea eläkettä Suomesta. Tällöin sinun tulee esittää todistus, jonka sait Eläketurvakeskuksesta.

Lisätietoa eläkkeestä saat ottamalla yhteyttä Eläketurvakeskukseen ([www.elaketurvakeskus.fi](http://www.elaketurvakeskus.fi)).

### **Eurooppalainen sairaanhoitokortti**

Kun työskentelet Suomessa, et tarvitse eurooppalaista sairaanhoitokorttia, koska olet oikeutettu julkiseen terveydenhuoltoon työsuhteeseesi perusteella. Jos kuitenkin haluat matkustaa pois Suomesta työsuhteesi aikana, esim. käydä kotimaassasi tai matkustella huvin vuoksi, tarvitset eurooppalaisen sairaanhoitokortin saadaksesi sairaanhoitoa äkillisissä sairaustapauksissa ulkomailla. Suosittelemme, että haet eurooppalaista sairaanhoitokorttia samalla kun rekisteröidyt Suomen sosiaaliturvan piiriin.

## Asuminen

Tässä luvussa kerrotaan, miten voit järjestää asuntoasiasi Suomessa. Joissakin tapauksissa työnantaja auttaa asunnon hankkimisessa.

Tässä kappaleessa kerrotaan vuokra-asunnossa asumiseen liittyvistä perusasioista kuten vuokrien hintatasosta, asuntojen perusvarustuksesta, vuokravakuuksista ja irtisanomisajoista.

Suomessa yksityisiltä markkinoilta vuokratut asunnot eivät yleensä ole kalustettuja. Vuokrien hintataso vaihtelee paljon kaupungeittain; Helsingissä voit joutua maksamaan melkein kaksinkertaisen hinnan verrattuna pienempiin kaupunkeihin.

Voit vuokrata asunnon joko määräajaksi tai toistaiseksi. Jos olet vuokrannut asunnon määräajaksi, vuokra-aika päättyy määräajan umpeuduttua. Tällaista vuokrasopimusta ei voi irtisanoa, ellei irtisanomismahdollisuudesta ole erikseen sovittu. Jos olet vuokrannut asunnon toistaiseksi, voit päättää vuokrasopimuksen irtisanomalla. Irtisanomisaika on yleensä yksi kuukausi, ja irtisanomisajan kuluminen alkaa sen kalenterikuukauden viimeisestä päivästä, jolloin irtisanomisilmoitus on annettu.

Suomessa vuokralaisen on yleensä asetettava vuokranantajalle vuokravakuus ("takuuvuokra"). Vakuus asetetaan siltä varalta, että vuokralainen ei maksa vuokraansa ja / tai aiheuttaa asunnolle vahinkoa, jolloin vuokranantaja voi kuitata kärsimänsä vahingon vakuudesta. Jos vuokrat on maksettu ajallaan, ja asunto luovutetaan vuokranantajalle hyväkuntoisena, vuokravakuuden saa takaisin, kun muuttaa pois. Ajasta, jonka kuluttua vakuus on palautettava, voidaan myös sopia samoin kuin siitä, missä ajassa vaatimus vakuuden käytöstä on viimeistään esitettävä.

Takuuvuokraa voi käyttää vain siihen tarkoitukseen, mistä on sovittu. Jos sopimuksessa lukee, että se on vain maksamattomien vuokrien vakuutena, siitä ei voi ottaa korvausta asunnon mahdollisesti kärsimään vahinkoon. On ilmennyt tilanteita, joissa vuokranantajat pyrkivät vuokrasuhteen päätyttyä kattamaan vuokravakuudesta vuokrauksen kohteena olleen huoneiston korjaus- ja / tai pintaremonttikustannuksia sillä perusteella, että huoneisto olisi vuokrasopimuksen aikana kärsinyt vuokralaisesta aiheutuneita vaurioita. Samalla perusteella vaaditaan varsin usein korvattavaksi myös huoneiston siivouskuluja. Asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain 2 luvun 25 §:n mukaan vuokralainen ei kuitenkaan vastaa tavanomaisesta kulumisesta, joka aiheutuu huoneiston käyttämisestä vuokrasopimuksessa edellytettyyn tarkoitukseen, jos vuokranantaja on vastuus-

sa huoneiston kunnosta ja kunnossapidosta. Siitä, että huoneiston kunnossapitovastuu kuuluu vuokralaiselle, on tosin mahdollista sopia. Taulujen, julisteiden, hyllyjen ja muiden vastaavien asumiseen tyypillisesti liittyvien esineiden kiinnittäminen seinille ja tarvittavien reikien tekeminen seiniin ei siis ole kiellettyä, ellei vuokrasopimuksessa selkeästi ole tällaista kieltoa asetettu.

Edellä mainittujen ristiriitatilanteiden välttämiseksi olisikin syytä jo vuokrasuhteen alkaessa toimittaa vuokrauksen kohteena olevassa huoneistossa tarkastus, johon kumpikin sopijapuoli osallistuu, ja josta tarkastuksesta laaditaan myös asianmukainen pöytäkirja tai muu vastaava selvitys.

Vuokravakuuden määrä ei saa ylittää kolmen kuukauden vuokran määrää. Yleensä vuokravakuuden määrä on kahden kuukauden vuokra. Vuokravakuus pitäisi sijoittaa tilille, jolta kumpikaan osapuoli ei saa sitä yksin nostettua. Vuokravakuus onkin hyvä suorittaa niin, että vakuus talletetaan pankissa erityiselle vuokravakuustilille, joka pantataan vuokranantajalle. Vuokravakuus on vuokralaisen rahaa, joka palautetaan hänelle, jos kaikki menee hyvin. Siksi myös summan kasvama korko kuuluu vuokralaiselle.

Huomioi, että jos vuokraat asunnon itsenäisesti, työnantajasi ei ole vastuussa sinun ja vuokranantajasi välisistä asioista.

## Matkustaminen: Julkinen liikenne ja oma auto

Suomessa voi matkustaa monella eri tavalla. Julkinen liikenne toimii hyvin, ja junissa sekä busseissa on mukavaa ja turvallista matkustaa. Monet suomalaiset harrastavat pyöräilyä, mutta pyöräily on toisaalta kätevä keino päästä paikasta toiseen. Voit myös harkita oman auton tuomista Suomeen. Kiinnitä tällöin erityistä huomiota oman auton tuomisen ehtoihin. Jos liikut omalla autolla, muista noudattaa liikennesääntöjä mahdollisimman tarkasti.

### Kätevästi junalla ja linja-autolla

Julkisilla kulkuvälineillä matkustaminen on Suomessa helppoa ja turvallista. Linja-autolla on kätevää liikkua pienemmillä paikkakunnilla; Helsingissä liikennöivät linja-autojen lisäksi myös metrot ja raitiovaunut. Työnantajasi osaa kertoa sinulle, mistä saat lisätietoa kotikaupunkisi julkisesta liikenteestä.

Kaupungista toiseen pääsee linja-autolla tai junalla. Linja-autot ja junat kulkevat monta kertaa päivässä isojen kaupunkien välillä, joten sinun ei tarvitse kuluttaa

tuntikaupalla aikaa odottamiseen tai matkustamiseen. Suomalaiset junat ja bussit ovat siistejä, hyvin varusteltuja ja ilmastoituja.

\* Lisätietoa juna-aikatauluista ja -reiteistä löydät osoitteesta [www.vr.fi](http://www.vr.fi).

\* Bussien aikatauluista löydät lisätietoa linkistä [www.matkahuolto.fi](http://www.matkahuolto.fi).

## Helposti ja mukavasti pyörällä

Riippuen mielenkiinnon kohteistasi ja asuinpaikastasi, voit kulkea paikasta toiseen myös pyörällä. Polkupyöriä voi ostaa tavarataloista ja urheiluvälineliikkeistä. Jos haluat säästää rahaa ostamalla käytetyn pyörän, kannattaa käydä paikallisella kirpputorilla ja pitää silmällä lehti-ilmoituksia. Käytetyt pyörät maksavat noin 30 – 70 €. Pyöräily on Suomessa mukavaa ja turvallista, koska kaupungeissa ja muissa taajaan asutuilla alueilla on yleensä hyväkuntoiset pyörätiet. On suositeltavaa pitää pyöräilykypärää päässä.

## Oman auton tuominen Suomeen

Jos ajat mieluummin omalla autolla, voit harkita oman auton tuomista Suomeen. Tämä on mahdollista, joskin se voi viedä jonkin verran aikaa ja vaivaa, mikäli siihen tarvitaan lupa.

Ulkomaalaiset, joiden pysyvä asuinmaa on ulkomailla, mutta jotka asuvat Suomessa tilapäisesti työn takia, voivat tuoda Suomeen väliaikaisesti omaan tarpeeseensa autoverotta ajoneuvon eli ns. turistiauton ja käyttää sitä täällä tietyin ehdoin. Ulkomailta Suomeen töihin tulevat työntekijät yleensä täyttävät nämä kriteerit. Tämä tarkoittaa, että jos olet Suomessa vähemmän kuin kuusi kuukautta vuoden aikana, olet turistiluvalla oikeutettu käyttämään autoa verovaapaasti. Sinun ei tarvitse hakea turistilupaa tai ilmoittaa tullille. Jos kuitenkin haluat pidentää turistiluvan kestoa, tämä vaatii tullin hyväksynnän.

Ulkomailla rekisteröidyn ajoneuvon käyttö Suomessa on sallittua tilapäisesti turistina enintään 6 kuukautta vuoden aikana seuraavin ehdoin:

- Ajoneuvo on muualla kuin Suomessa rekisteröity ja rekisteröinti on voimassa.
- Ajoneuvoa saa käyttää enintään kuuden kuukauden keskeyttömänä tai keskeytyvänä määräaikana kahdentoista kuukauden ajanjaksona.

- Auton käyttö ei liity ajoneuvon ostoon Suomeen.
- Ajoneuvolla tulee olla Suomessa voimassa oleva liikennevaikutus

Sinulla tulee olla voimassa oleva ulkomainen rekisteriote autossasi ja autovaikutus. Mikäli viranomaiset pyytävät nähdä lupasi, sinun tulee todistaa asiakirjojen, että pysyvä asuinpaikkasi on ulkomailla, esim. todistus pysyvästä asuinpaikasta ulkomailla.

### **Vakinainen asuinpaikka?**

Henkilön ulkomaisen vakinaisen asuinpaikan määritelmä on hieman hankala. Käytännössä tämä tarkoittaa paikkaa, johon henkilöllä on vahvimmat henkilökohtaiset siteet. Henkilökohtaisilla siteillä tarkoitetaan esimerkiksi asumista ja perhe- sekä omaisuusiteitä.

Jos henkilön asuinpaikka on tulkinnanvarainen, tulli voi päättää, mitä kunakin vuonna pidetään henkilön asuinpaikkana.

Tätä varten sinun tulee lähettää hakemus, jossa määrittelet, kuinka pitkään asut Suomessa ja ulkomailla, ja koskevatko Suomen verotus ja sosiaaliturva sinua sekä minkälaisia siteitä sinulla on ulkomaille Suomessa oleskelun aikana. Tullipiiri voi määräämillään ehdoilla antaa enintään yhdeksi vuodeksi kerrallaan päätöksen siitä, missä valtiossa henkilön asuinpaikan katsotaan esitettyjen selvitysten mukaan sijaitsevan.

Tullipiiri voi hakemuksesta ja määräämillään ehdoilla pidentää ajoneuvon kuuden kuukauden verotonta käyttöä koskevaa määräaikaa enintään yhdellä vuodella. Pidennyshakemus on tehtävä oleskelupaikkaa lähinnä olevaan tullitoimipaikkaan ennen kuuden kuukauden määräajan päättymistä. Jos määräaikaa on pidennetty, ajoneuvoa voidaan uudelleen käyttää Suomessa aikaisintaan kuuden kuukauden kuluttua pidennetyn määräajan päättymisestä.

Sinun tulee lähettää hakemus tulliviranomaisille. Suomessa on viisi tullipiiriä ja hakemukset tulee osoittaa sen piirin tullille, jossa asut.

Lisätietoja: [www.tulli.fi](http://www.tulli.fi)

Suomessa on oikeanpuoleinen liikenne. Liikennesääntöjä, kuten nopeusrajoituksia, tulee noudattaa hyvin tarkasti. Turvavyön käyttäminen sekä etu- että takapenkillä on säädetty lailla pakolliseksi kaikille autossa matkustaville. Alle 135 cm pituisilla lapsilla on oltava asianmukainen turvavarustus. Suomessa autolla ajaminen alkoholin vaikutuksen alaisena on ehdottomasti lainvastaista.

## Hintataso Suomessa

Hintataso on Suomessa suurin piirtein samalla tasolla kuin EU:maissa. Elintarvikkeiden hinnat ovat Suomessa jonkin verran EU:n keskimääräistä hintatasoa korkeammat. Hintataso on silti edullinen verrattuna suurimpaan osaan muita Skandinavian maita. Jotkut ruokatuotteet ovat selvästi halvempia kuin toiset, joten voit valmistaa aterioita edullisesti, jos mietit, mitä ja mistä ostat. Maitotuotteet ovat verrattain edullisia Suomessa, kun taas esimerkiksi leipä, vihannekset ja hedelmät ovat melko kalliita. Alla olevasta taulukosta löydät esimerkkejä joidenkin yleisten tuotteiden keskimääräisistä hinnoista Hämeenlinnassa syyskuussa 2008. Hinnat voivat vaihdella Suomen sisäisesti.

Jos haluat tarkistaa ajankohtaisen valuuttakurssin maassasi, voit tehdä tämän esimerkiksi sivustolla <http://www.xe.com/ucc/>

### Elintarvikkeiden hintoja Suomessa keväällä 2009

Tuote	Keskimääräinen hinta
Broilerin koipi-reisipalat, 3 kpl,	2,11 € / kg
Appelsiini, kg	1,77 € / kg
Kolajuoma 2 x 1,5 l	0,91 € / l
Leipämargariini, 400g	3,80 € / kg
Kotimainen kurkku	2,38 € / kg
Kahvi, 500g	5,70 € / kg
Arla Edam juusto, 500g	8,63 € / kg
Kananmuna 10 kpl, rasia	2,47 € / rasia
Jauheliha, nauta, 400g	8,17 € / kg
Kinkkuleikkele, 250 g	11,20 € / kg
Maito, 1 l	0,86 € / l
Pitkäjyväinen riisi, 1 kg	2,43 € / kg
Sipuli, kotimainen,	1,79 € / kg
Perunapussi, 2 kg	0,77 € / kg
Viinirypäle vihreä, siemenetön, rasia, 500 g	3,82 € / kg

Grillimakkara, 400 g	4,73 € / kg
Jogurtti, 1 l	2,35 € / kg

#### Säilykeruoka ja valmisruoka / hinta per pakkaus

Lihapullat ja muusi, 300 g	5,75 € / kg
Tonnikalapalat öljyssä, 185/150 g	13,35 € / kg
Hernekeitto, 435 g	2,16 € / kg
Ananasviipaleet	2,65 € / kg

Tupakka	4 € / aski
---------	------------

## Vapaa-aika

Toivomme, että viihdyt Suomessa myös vapaa-aikanasi. Vapaa-ajan viettämiseen on monia mahdollisuuksia, jotka riippuvat hieman asuinpaikastasi. Voit esimerkiksi harrastaa sisä- tai ulkoliikuntaa tai käydä kuntosalilla, uimahallissa, kirjastossa tai konserteissa.

Kesäisin on mukavaa käydä uimassa järvessä. Vesi on puhdasta ja Suomessa on monia julkisia uimarantoja. Rohkeimmat voivat kokeilla talvella avantouintia. Muista kuitenkin olla aina varovainen, kun menet uimaan – älä koskaan ui yksin tai alkoholin vaikutuksen alaisena.

Kalastaminen on Suomessa hyvin suosittua. Perinteisellä mato-ongella kalastaminen on ilmaista, mutta muilla välineillä kalastamiseen tulee hankkia kalastuslupa.

Valtion kalastuslupa maksetaan valtiolle. Se maksaa 20 € per vuosi ja 6 € seitsemältä päivältä. Lisätietoja vaadittavista luvista ja eri kalastusmuodoista voi kysyä oman asuinpaikkakunnan kunnallisviranomaisilta (esim. Helsingissä Helsingin kaupungin liikuntavirasto).

Jos haluat opiskella Suomen kieltä tai jotain muuta vapaa-aikanasi, niin voit kysyä paikkakunnallasi järjestettävistä kursseista omalta työnantajaltasi.

## Linkkejä ja lisätietoa

On tärkeää, että ulkomaalainen työntekijä voi olla tarpeen mukaan yhteydessä eri viranomaistahoihin Suomessa oleskelunsa aikana. Siksi olemme koonneet alla olevan listan, jossa on mm. talousasioihin, viranomaisiin, matkustamiseen ja kulttuuriin liittyviä linkkejä.

### Yleistä tietoa

Tietoa Suomeen töihin tuleville:	<a href="http://www.intofinland.fi">www.intofinland.fi</a>
Matkailun edistämiskeskus	<a href="http://www.mek.fi">www.mek.fi</a>
Infopankki	<a href="http://www.infopankki.fi">www.infopankki.fi</a>
Matkustaminen Suomessa	<a href="http://www.travel.fi/int">www.travel.fi/int</a>
Virtuaalinen Suomi	<a href="http://virtual.finland.fi">http://virtual.finland.fi</a>
Vieraile Suomessa	<a href="http://www.visitfinland.com">www.visitfinland.com</a>
Löydä Suomi	<a href="http://finland.cimo.fi">http://finland.cimo.fi</a>
Suomen matkatoimisto	<a href="http://www.ftb.net">www.ftb.net</a>
Ulkomaisille maahanmuuttajille tietoa	
Suomen työelämästä	<a href="http://www.mol.fi/finnwork">www.mol.fi/finnwork</a>

### Hallitus ja muita virastojen sivustoja

Verohallinto	<a href="http://www.vero.fi">www.vero.fi</a>
Kansaneläkelaitos	<a href="http://www.kela.fi">www.kela.fi</a>
Valtioneuvosto	<a href="http://www.vn.fi">www.vn.fi</a>
Ulkoasiainministeriö	<a href="http://www.formin.fi">www.formin.fi</a>
Sisäasiainministeriö	<a href="http://www.intermin.fi">www.intermin.fi</a>
Suomi.fi portaali	<a href="http://www.suomi.fi">www.suomi.fi</a>
Tulli	<a href="http://www.tulli.fi">www.tulli.fi</a>
Työvoimatoimisto	<a href="http://www.mol.fi">www.mol.fi</a>
Eläketurvakeskus	<a href="http://www.etk.fi">www.etk.fi</a>
Maahanmuuttovirasto	<a href="http://www.migri.fi">www.migri.fi</a>
Väestörekisterikeskus	<a href="http://www.vaestorekisterikeskus.fi">www.vaestorekisterikeskus.fi</a>
Maistraatti	<a href="http://www.maistraatti.fi">www.maistraatti.fi</a>
Tilastokeskus	<a href="http://www.stat.fi">www.stat.fi</a>
Opetushallitus	<a href="http://www.oph.fi/english">www.oph.fi/english</a>
Suomen lait	<a href="http://www.finlex.fi">www.finlex.fi</a>

## Talous

Suomen Pankki	<a href="http://www.bof.fi">www.bof.fi</a>
Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos	<a href="http://www.etla.fi">www.etla.fi</a>
Elinkeinoelämän Valtuuskunta	<a href="http://www.eva.fi">www.eva.fi</a>
Palkansaajien tutkimuslaitos	<a href="http://www.labour.fi">www.labour.fi</a>
Valtiokonttori	<a href="http://www.statetresury.fi">www.statetresury.fi</a>
Taloudellinen Tiedotustoimisto	<a href="http://www.tat.fi">www.tat.fi</a>

## Liikenne &amp; majoitus

Helsinki-Vantaan lentokenttä	<a href="http://www.finavia.fi/home">www.finavia.fi/home</a>
VR	<a href="http://www.vr.fi">www.vr.fi</a>
Linja-autot	<a href="http://www.matkahuolto.fi">www.matkahuolto.fi</a>
Finnair	<a href="http://www.finnair.fi">www.finnair.fi</a>
Blue 1	<a href="http://www.blue1.com/">www.blue1.com/</a>
Austrian Airlines	<a href="http://www.aua.com/fin/eng">www.aua.com/fin/eng</a>
Silja Line	<a href="http://www.silja.fi">www.silja.fi</a>
Viking Line	<a href="http://www.vikingline.fi">www.vikingline.fi</a>

## Kulttuuri

Suomalainen kulttuuri	<a href="http://www.kulttuuri.net/english/">www.kulttuuri.net/english/</a>
Suomen festivaalit	<a href="http://www.festivals.fi">www.festivals.fi</a>
Valtion taidemuseo	<a href="http://www.fng.fi">www.fng.fi</a>
Suomen Rakennustaiteen museo	<a href="http://www.mfa.fi/frontpage">www.mfa.fi/frontpage</a>
Lippupalvelu	<a href="http://www.lippupalvelu.fi/html/home.html">www.lippupalvelu.fi/html/home.html</a>
Helsingin messut	<a href="http://www.finnexpo.fi">www.finnexpo.fi</a>
Tampereen messut	<a href="http://www.tampereenmessut.fi">www.tampereenmessut.fi</a>

## Muuta tietoa

Ajankohtaiset valuutan vaihtokurssit	<a href="http://www.forex.fi">www.forex.fi</a>
Englanti – Suomi sanakirja	<a href="http://www.fincd.com/index.php">www.fincd.com/index.php</a>
Ilmatieteen laitos (sää Suomessa)	<a href="http://www.fmi.fi/en">www.fmi.fi/en</a>
Suomen kartta (kirjoita ”Suomi”)	<a href="http://www.multimap.com/index.htm">www.multimap.com/index.htm</a>
Hotellit Suomessa	<a href="http://www.hotelsfinland.com/">www.hotelsfinland.com/</a>
Hostellit Suomessa	<a href="http://www.hostelz.com/hostels-in/Finland">www.hostelz.com/hostels-</a>
in/Finland	
Helsingin kaupunkiliikenteen reittiopas	<a href="http://aikataulut.ytv.fi/reittiopas/en/">http://aikataulut.ytv.fi/reittiopas/en/</a>

Sanomalehti – Helsingin Sanomat  
Yle uutiset

[www.hs.fi/english/](http://www.hs.fi/english/)  
[www.yle.fi/news/](http://www.yle.fi/news/)