

VERKOSTOMAINEN REKRYTOINTIMALLI MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMISEEN

# Työnhakijana maahanmuuttaja

Vinkkejä työllistämiseen

TYÖN-  
HAKIJALLE

TYÖN-  
ANTAJALLE

TYÖN-  
HAKU-  
NEUVOJALLE

YRITYS-  
NEUVOJALLE



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU



Työnhakijana maahanmuuttaja  
Vinkkejä työllistämiseen

Kirjoittaja: Satu Riikonen

ISBN 978-952-456-325-3 (painettu)  
ISBN 978-952-456-326-0 (verkkojulkaisu)

ISSN 2343-0664 (painettu)  
ISSN 2343-0672 (verkkojulkaisu)

Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 74.  
© Humanistinen ammattikorkeakoulu 2019, Turku

Taitto ja kuvituskuvat: Emilia Reponen



# **Työnhakijana maahanmuuttaja**

Vinkkejä työllistämiseen

# BAANA PÄHKINÄNKUORESSA

## TULOKSET KOLMEN VUODEN AJALTA

### TYÖNHAKUNEUVONTA



**KAKSI BAANA-  
NEUVONTA-  
PISTETTÄ**



**YLI 2500 KÄYNTIÄ  
NEUVONTA-  
PISTEILLÄ**



**ASIAKKAISTA  
NAISIA  
21%**



**MILLÄ KIELILLÄ PALVELTIIN?  
ARABIA, DARI/FARSI, SUOMI, ENGLANTI,  
VENÄJÄ JA SOMALI**



**ASIAKKAISTA  
MIEHIÄ  
79%**



**ENITEN AUTETTIIN  
TYÖNHAUSSA JA CV:N  
KIRJOITTAMISESSA**



**ASIAKKAISTA KORKEA-  
KOULUTETTUIJA  
12,4%**



**YRITYS-  
NEUVONTOJA  
42**

### TYÖLLISTYMINEN



**BAANAN AVULLA  
TYÖLLISTYNYT  
YLI 300 HENKILÖÄ**



**YLEISIMMÄT  
TYÖLLISTYMISSALAT:  
SIIVOUS, RAKENNUS,  
RAVINTOLA**



**YHTEISTYÖHÖN  
MUKAAN  
LÄHTENEITÄ  
YRITYKSIÄ 66**

### TAPAHTUMAT JA KOULUTUKSET



**TILAISUUDET,  
JOISSA BAANALLA  
PUHEENVUORO  
YLI 10**



**JÄRJESTETTYJÄ  
TAPAHTUMIA JA  
KOULUTUKSIA YLI 70**



**YRITYSTEN  
KANSSA YHDESSÄ  
JÄRJESTETTYJÄ  
REKRYTOINTI-  
TILAISUUKSIA  
YLI 15**

## NÄKYVYYS JA JULKAISUT



**FACEBOOK-  
TYKKÄYKSIÄ**  
1171



**FACEBOOK-  
POSTAUKSIA**  
541



**MATERIAALEJA  
JA JULKAISUJA**  
YLI 20



**VIDEOITA**  
8



**MEDIA-  
OSUMIA**  
10



**TYÖTUNTEJA**  
**LÄHES**  
15 000

# BAVINA

Työtä, koulutusta ja tukea yrittäjyyteen

**ESR-HANKE 1.9.2016-31.8.2019**





## **TYÖNHAKIJANA MAAHANMUUTTAJA**

**10**

Huomioi nämä asiat, kun palkkaat ulkomaalaisen työntekijän 11



## **KEINOJA RAKENTAA MONIKULTTUURINEN TYÖYHTEISÖ**

**12**

Rekrytointitilaisuuksissa työnhakija ja työnantaja kohtaavat 12

Työkokeilu ja palkkatuki 13

Suomen kielen taitoa työpaikalla 13

Perehdytysmateriaalia kuvina ja selkosuomeksi 13

Kymppimalli perehdytyksen tukena 14

Monikulttuurisuus on vahvuus ja luo kilpailukykyä 14



## **TYÖNTEON OIKEUDET JA OLESKELULUVAT SUOMESSA**

**17**

Oleskeluluvat, jotka oikeuttavat työntekoon 19

Turvapaikanhakija saa työskennellä Suomessa 20

Työnantajan rooli työntekijän oleskelulupaa haettaessa 20



## **HYÖDYLLISIÄ LÄHTEITÄ JA MATERIAALEJA**

**22**



## **LIITTEET**

**23**

Miten palkata turvapaikanhakija 23

Monikulttuurinen työyhteisö –testi 25

Vinkkejä maahanmuuttajataustaisen työntekijän palkkaamiseen 27

Taskusanastot 29





# LUKIJALLE

Etsitkö uusia osaajia ja tekijöitä? Onko työpaikallasi avoimia työtehtäviä?

Suomessa asuu noin 250 000 työkäistä ulkomaalaistaustaista henkilöä, ja heidän osaamisensa on nyt ja tulevaisuudessa voimavara monelle työyhteisölle. Tämän oppaan tarkoituksena on kannustaa ja tukea työnantajia palkkaamaan Suomessa asuvia ulkomaalaisia.

Tämän oppaan keinot ovat käytännössä testattuja ratkaisuja todelliseen tarpeeseen. Kolmivuotisen ESR-rahoitteisen Baana-hankkeen päätavoitteena oli madaltaa yritysten kynnystä palkata maahanmuuttaja. Yhteistyössä yli kuudenkymmenen yrityksen kanssa huomattiin, että tarpeet ovat samankaltaisia useissa yrityksissä. Yhtenä työnantajien haasteena oli maahanmuuttajien palkkaamiseen liittyvien lupien selvittäminen. Joillakin työpaikoilla pohdittiin sitä, miten muu työyhteisö tai asiakkaat suhtautuvat maahanmuuttajataustaiseen työntekijään. Useilla työpaikoilla haasteet liittyivät kielitaitoon.

Hankkeen aikana oli kuitenkin hienoa huomata, että useat työnantajat palkkasivat ennakkoluulottomasti maahanmuuttajia ja turvapaikanhakijoita, selvittivät lupa-asiat ja vielä perehdyttivät uuden työntekijän uuteen tehtäväänsä. Hankkeen aikana reilu 300 Baana-hankkeen maahanmuuttaja-asiakasta sai töitä.

Toivottavasti oppaasta on hyötyä ja voit sen avulla vahvistaa työyhteisösi osaamista palkkaamalla maahanmuuttajataustaisen työntekijän.

# TYÖNHAKIJANA MAAHAN- MUUTTAJA

**Suomessa on useita päteviä ja motivoituneita työtä etsiviä maahanmuuttajia. Ulkomaalaistaustaisen työntekijän rekrytointi ei ole vaikeaa. Joskus se vaatii työnantajalta vain hieman asioiden selvittämistä.**

Työntekijöiden palkkaamiseen on useita väyliä. Baana-hankkeen yhteistyöyritykset palkkasivat työntekijöitä henkilöstöyrityksien kautta, työkokeilun tai palkkatuen avulla sekä suoraan yrityksen omaksi työntekijäksi.

Seuraavalla sivulla on lyhyesti askeleet siihen, miten työntekijän palkkaaminen etenee silloin, kun työnhakija on ulkomaalainen. Ulkomaalaiseksi katsotaan tässä yhteydessä myös Suomessa asuvat maahanmuuttajat, joilla on oleskelulupa tai oikeus työskennellä Suomessa, mutta ei Suomen kansalaisuutta tai pysyvää oleskelulupaa. Pysyvällä oleskeluvalla saa tehdä töitä ilman rajoituksia. Kieli- tai vierasperäinen nimi ei kerro kaikkea, sillä osa Suomeen muualta muuttaneista ihmisistä on Suomen kansalaisia.

## Huomioi nämä asiat, kun palkkaat ulkomaalaisen työntekijän

Selvitä työnhakijan kansalaisuus, sillä muiden maiden kuin EU- ja ETA-maiden kansalaiset tarvitsevat luvan työnteekoon.

1. Katso työnhakijan oleskelulupakortista, passissa olevasta tarrasta tai vastaanottokortista, että lupa on voimassa.
  - Tarkista työntekijän oleskelulupakortista myös se, että henkilö saa työskennellä edustamallasi toimialalla. Se voi lukea kortissa alana, esimerkiksi maatalous, tai työpaikkana, esimerkiksi Nokia.
  - Jos työnhakijalla on pysyvä oleskelulupa Suomeen, saa hän tehdä töitä ilman rajoituksia.
  - Huomioi, että muillakin luvilla kuin työntekijän oleskeluluvalla on oikeus työskennellä Suomessa. Näitä perusteita ovat esimerkiksi oleskelulupa perhesiteen, toissijaisen suojelun tai opiskelun perusteella.
  - Turvapaikanhakija saa työskennellä Suomessa. Hänellä ei ole oleskelulupakorttia vaan vastaanottokortti. Tarkista voimassaoleva työnteko-oikeus soittamalla Maahanmuuttovirastoon numeroon 0295 433 155, joka palvelee työnantaja maanantaista perjantaihin kello 9–12.
  - Jos työnhakijalla ei ole oleskelulupaa ja haluat palkata hänet, niin voit auttaa häntä hakemaan oleskeluluvan työn perusteella. Tästä löydät lisätietoa tämän oppaan kohdassa: Työnantajan rooli työntekijän oleskelulupaa haettaessa.

2. Kun ulkomaalaisen työntekijän oleskelulupa on kunnossa ja olet palkannut hänet, toimita TE-toimistolle seuraavat kopiot (Ei EU/ETA-kansalaisista):
  - kopio työsopimuksesta tai TEM054 -liitelomake (löydät [www.te-palvelut.fi](http://www.te-palvelut.fi))
  - kopio henkilön passista tai oleskelulupakortista (henkilöllisyyden varmistamiseksi)
3. Ilmoita työpaikan luottamusmiehelle sekä luottamus- ja työsuojeluvaltuutetuille ulkomaalaisen työntekijän nimi ja sovellettava työehtosopimus. (Ei EU/ETA-kansalaisista)
4. Säilytä työpaikalla tiedot kaikista ulkomaalaisista työntekijöistä (myös EU-kansalaisista) ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista neljä vuotta ulkomaalaisen palvelussuhteen päättymisestä.
5. Huomio myös nämä:
  - Kaikkiin työtehtäviin ei tarvita oleskelulupaa. Niistä lisätietoa täältä: <https://migri.fi/tyonteko-ilman-oleskelulupaa>
  - Kielitaito tai vierasperäinen nimi ei kerro kaikkea, sillä osa Suomeen muualta muuttaneista ihmisistä on jo saanut Suomen kansalaisuuden. Heidän kohdallaan rekrytointi ei poikkea ns. kantasuomalaisen palkkaamisesta.
6. Kaikki Suomessa työskentelevät ja asuvat maahanmuuttajat maksavat veronsa Suomeen.

Lisätietoa Maahanmuuttovirastosta [www.migri.fi](http://www.migri.fi)

# KEINOJA RAKENTAA MONIKULTTUURINEN TYÖYHTEISÖ

Maahanmuuttajan palkkaaminen ei ole käytännössä yhtään vaikeaa. Työnantajan tulee oikeastaan vain selvittää ulkomaalaistaustaisen työntekijän oikeus tehdä töitä. Baana-hankkeessa huomattiin, että seuraavat keinot edistivät työnantajien mahdollisuuksia löytää hyviä tekijöitä avoimiin työtehtäviin ja samalla rakentaa monikulttuurinen työyhteisö.

## Rekrytointitilaisuuksissa työnhakija ja työnantaja kohtaavat

Pyydä rohkeasti nimeltään vieraskielinen työnhakija työpaikkahaastatteluun. Baana-hankkeessa huomattiin, että maahanmuuttajien on vaikea päästä työpaikkahaastatteluihin, vaikka koulutus- ja työkokemus vastasivat avoimen työtehtävän kriteerejä. Kun työnantaja ja hakija kohtasivat esimerkiksi Baana-hankkeen ja työnantajan yhteisesti järjestämässä rekrytointitilaisuuksissa, kohtaaminen oli usein positiivinen ja rekrytointeja tapahtui useita.

Baana-hankkeen aikana järjestettiin useita rekrytointitilaisuuksia, joihin osallistui kymmeniä työnhakijoita ja joista osa työnhakijoista sai työpaikan suoraan tilaisuudesta tai muutaman päivä sen jälkeen. Rekrytointitilaisuudessa kaikki työnantajan avoimeen tehtävään sopivat työnhakijat kutsuttiin paikalle ja haastateltiin. Haastatteluista annettiin aina palautetta hakijoille.

Rekrytointitilaisuus on työnantajalle hyvä tapa tavata useita potentiaalisia työntekijöitä samanaikaisesti sekä kertoa yrityksestä ja avoimista työtehtävistä laajalle joukolle. Rekrytointitilaisuus voi alkaa

lyhyellä yritysesityllä. Kohtaamiset tuottivat tuloa – työnantaja sai avoimen tehtävän tai avoimia tehtäviä täytettyä, ja työntekijä pääsi töihin.

## Työkokeilu ja palkkatuki

Maahanmuuttajat, joilta puuttuu tutkinto- tai työtodistuksia aikaisemmista asuinmaastaan, kaipaavat mahdollisuutta näyttää kykynsä tekemisen kautta. Heillä ei välttämättä ole osaamisestaan osoittavaa tutkintoa tai työtodistuksia kotimaastaan, joten kykyjen näyttäminen aidossa työympäristössä on heille tärkeää. Joskus hyvä tapa näyttää osaamisensa työntekijänä voi olla esimerkiksi työkokeilu tai palkkatuki.

**Työkokeilu** antaa työnantajalle mahdollisuuden tutustua työntekijään ja myöhemmin rekrytoida talon tavat jo tunteva henkilö. Työkokeiluun osallistuva saa työttömyysetuutta ja mahdollisuuden tutustua ammattiin ja työympäristöön käytännössä enintään kuuden kuukauden ajan. Työkokeilu ei ole työsuhde, joten sen ajalta ei makseta palkkaa eikä se kerrytä vuosilomapäiviä tai eläkettä. Työkokeilu ei myöskään ole työsuhteen koeaika.

**Palkkatuki** on TE-toimiston myöntämä taloudellinen tuki, joka voidaan myöntää työnantajalle työttömän työnhakijan palkkakustannuksiin. Eli työnantaja saa työntekijän, ja samalla rahallista tukea palkkakustannusten kattamiseen. Palkkatuen kesko ja määrä riippuvat työnhakijan tilanteesta.

Palkkatuki myönnetään ja maksetaan työnantajalle, mutta tuen myöntäminen lähtee aina työttömän työnhakijan tilanteesta. Työnantajan sitoutuu maksamaa työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaisen palkan tai, jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomaisen ja kohtuullisen palkan kyseisestä työstä.

Lähde ja lisätietoja erilaisista tavoista palkata työntekijä: [www.toissataällä.fi](http://www.toissataällä.fi).

## Suomen kielen taitoa työpaikalla

Maahanmuuttajien työllistymisen esteenä mainitaan yleisesti puutteellinen suomen kielen taito. Usein se onkin todellinen este työllistymiselle, mutta rekrytointia käynnistäessä kannattaa käyttää hetki aikaa ja pohtia sitä, miten erinomaista kielitaitoa tässä tehtävässä todellisuudessa tarvitaan.

Olisiko työtehtävässä tarvittava kielitaito mahdollista kartuttaa työskentelemällä, jos motivaatio ja ammattitaito tehtävänhoitoon ovat hakijalla muuten kunnossa? Onko kielitaidon puute todellinen haaste vai pelottaako kommunikaatiovaikeudet ylipäänsä? Sujuva kommunikointi on usein mahdollista myös ilman yhteistä kieltä ja usein työpaikalla kielitaito kohenee vauhdilla.

Baana-hankkeen yhteistyörytyksessä päätettiin tukea työntekijöiden kielitaidon ja yhteisöllisyyden parantamista niin, että työpaikalla järjestettiin työntekijöille suunnattu kielikurssi. Työntekijät saivat käyttää osittain työaikaansa kielikurssille osallistumiseen. Kielikurssilla keskityttiin työsanastoon ja kehitettiin osallistujien mahdollisuuksia edetä urallaan.

## Perehdytysmateriaalia kuvina ja selkosuomeksi

Uuteen työtehtävään perehdytys on tärkeää. Jos työntekijän suomen kielen taito ei ole sujuva, perehdytyksessä voi käyttää apuna kuva- tai selkokielistä materiaalia. Selkokielessä viesti on muokattu niin lyhyeksi ja yksinkertaiseksi, että vastaanottaja voi ymmärtää sen puutteellisesta kielitaidosta huolimatta. Kirjallisessa selkokielessä käytetään paljon kuvia, myös videot ovat hyvä ratkaisu ymmärtämisen lisäämiseksi. Netissä on olemassa valmista materiaalia ja apua olemassa olevan materiaalin muokkaamiseen saa myös Selkokeskuksesta osoitteesta [www.selkokeskus.fi](http://www.selkokeskus.fi).

Baana-hankkeessa on luotu perehdyttämiseen ja kielen opiskeluun tarkoitetut taskusanastot kaupan alan ja siistimistehtäviin. Varastotyöhön ja työturvallisuuteen tuotettiin myös videoita, joita voi käyttää apuna perehdyttämisessä. Videot löytyvät täältä: [www.baanalla.fi/materiaalipankki](http://www.baanalla.fi/materiaalipankki).

## Kymppimalli perehdytyksen tukena

Jos heikko suomen kielen taito on esteenä työnhakijan työllistämiseen, voi kymppimalli olla hyvä keino. Kymppimallissa palkataan samaa kieltä puhuva kahden tai useamman työntekijän tiimi. Yksi palkatuista on sekä suomea että tiimin omaa kieltä hyvin puhuva työntekijä eli "kymppi", joka saa korotettua palkkaa esimerkiksi ensimmäisen kuukauden ajan.

Kymppi toimii yhteyshenkilönä ja tulkkina työnantajan ja samaa vierasta kieltä puhuvien työntekijöiden välillä. Kymppi-sana kuvaa usein työnjohtoa erilaisissa urakaluontoisissa töissä, sitä on käytetty aikoinaan esimerkiksi uittotöissä. Kymppimalli mahdollistaa hyvän ja ammattitaitoisen työntekijän palkkaamisen hänen kielitaidoistaan riippumatta. Baana-hankkeessa kokeiltiin tätä mallia menestyksekkäästi mm. elintarviketehtaalla.

## Monikulttuurisuus on vahvuus ja luo kilpailukykyä

Suomessa on paljon kohdentamatonta osaamista. Maahanmuuttajien joukossa on tietoa ja taitoa, joista moni suomalainen yritys voisi hyötyä. Kannattaa olla rohkeasti yhteydessä oman alueesi maahanmuuttajiin esimerkiksi monikulttuuristen yhdistysten kautta ja selvittää löytyykö sieltä osaamista, jota työpaikalla kaivataan. Osaamista löytyy myös korkeakouluista, joissa on vuosittain lukuisia vaihto-opiskelijoita ja -tutkijoita. Heidän verkos-

tonsa ja tietotaitonsa kannattaa hyödyntää ennakkoluulottomasti.

Maahanmuuttaja tuo työpaikalle osaamisensa lisäksi usein kulttuurinsa ja mahdolliset erilaiset toimintatavat. Avoimuutta työyhteisössä voidaan lisätä keskustelemalla ja järjestämällä kohtaamisia sekä yhteisöllisyyttä edistävää toimintaa. Esimiestyöllä on merkittävä vaikutus siihen, että työyhteisö suhtautuu avoimesti monikulttuurisuuteen. Monikulttuurisuus on vahvuus ja luo kilpailukykyä. Tässä voi testata työyhteisön valmiudet monikulttuurisuuteen:

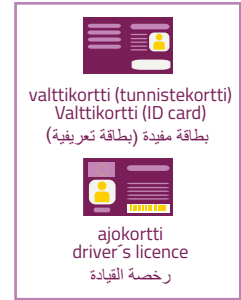
### TESTAA TYÖPAIKKASI MONIKULTTUURISUUSVALMIUS



1. Työyhteisömme on avoin monikulttuurisuudelle.
2. Työyhteisömme haluaa hyödyntää Suomessa jo olevaa monikulttuurista osaamista.
3. Työpaikkani työtehtävistä suoriutuu hyvin ilman erinomaistasuomen kielen taitoa.
4. Työpaikaltani löytyy selkokielistä perehdytysmateriaalia.
5. Työpaikkani voisi palkata Baanan avulla motivoituneita maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä.

## TASKUSANASTO: KAUPAN ALA JA SIIVOUSALA







# TYÖNTEON OIKEUDET JA OLESKELU- LUVAT SUOMESSA

*Työntekijän kansalaisuus vaikuttaa henkilön oikeuteen tehdä ansiotyötä Suomessa ja siksi sen selvittäminen on tärkeää. Euroopan unionin jäsenvaltioiden ja ETA-maiden kansalaiset saavat työskennellä Suomessa ilman työntekijän oleskelulupaa. Seuraavan maiden kansalaisilta ei tarvitse kysyä oleskelulupaa tai työnteko-oikeutta:*

Euroopan unionin jäsenvaltiot: Suomi, Alankomaat, Belgia, Bulgaria, Espanja, Irlanti, Italia, Itävalta, Kreikka, Kroatia, Kypros, Latvia, Liettua, Luxemburg, Malta, Portugali, Puola, Ranska, Romania, Ruotsi, Saksa, Slovakia, Slovenia, Tanska, Tšekki, Unkari ja Viro. Iso-Britannia tilanne jäsenvaltiona on epävarmaa keväällä 2019. Tarkista tilanne Maahanmuuttovirastosta. Oikeus työskennellä vapaasti Suomessa on myös Norjan, Islannin, Liechtensteinin ja Sveitsin kansalaisilla.

Lupa-asiat voivat muuttua,  
joten tarkista aina ajankohtainen tieto  
Maahanmuuttoviraston sivulta  
[www.migri.fi](http://www.migri.fi).

Kaikkien EU-kansalaisen sekä Liechtensteinin ja Sveitsin kansalaisen on rekisteröitävä oleskeluoikeutensa, jos maassa oleskelu kestää yli 3 kuukautta. Rekisteröinti suoritetaan Maahanmuuttovirastossa. Pohjoismaiden (Ruotsi, Norja, Tanska ja Islanti) kansalaiset rekisteröivät oleskelunsa maistraatissa.

*Kun työnhakijana on muu kuin EU- tai ETA-maiden kansalainen, pyydä työnhakijaa näyttämään oleskelulupakortti tai -tarra passissa. Tarkista, että lupa on voimassa. Kortin voimassaoloaika lukee oleskelulupakortissa. Turvapaikanhakija saa työskennellä Suomessa, mutta hänellä ei ole oleskelulupakorttia vaan vastaanottokortti / -numero. Lisätietoa turvapaikanhakijan palkkaamisesta tässä oppaassa kohdassa Turvapaikanhakija saa työskennellä Suomessa.*

Oleskeluluvat myönnetään joko määräaikaisena tai pysyvinä ja oleskeluluvan tyyppi riippuu maassa oleskelun tarkoituksesta. Ensimmäinen oleskelulupa on aina määräaikainen. Määräaikainen oleskelulupa myönnetään joko tilapäisenä tai jatkuvana oleskelulupana.

**Oleskelulupatyyppi merkitään oleskelulupaan kirjaintunnuksella:**

**MÄÄRÄAIKAINEN OLESKELULUPA**

Tilapäinen oleskelulupa = B  
Jatkuva oleskelulupa = A

**PYSYVÄN OLESKELULUPA = P**

Pitkään maassa oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskeluluvan kirjaintunnus on P-EU tai P-EY.

*Tarkista työntekijän oleskelulupakortista se, että henkilö saa työskennellä edustamallasi toimialalla.*

Jos työnhakijalla on työntekijän oleskelulupakortti niin tarkista, että oleskelulupa kattaa yrityksesi toimialan. Työntekijän oleskelulupa myönnetään usein vain tiettyihin toimialoihin tai työnantajalle. Oleskelulupakortissa lukee se ala tai työnantaja, minkä perusteella se on myönnetty (esim maatalous).

TTOL tarkoittaa työntekijän oleskelulupaa. Sen jälkeen luetellaan ammattialat, jolla luvanhaltija voi työskennellä. Työnhakija voi kuitenkin yrittää hakea muutosta tai uutta oleskelulupaa, jos toimiala ei täsmää. Tästä löytyy lisätietoa Maahanmuuttoviraston verkkosivuilta [www.migri.fi](http://www.migri.fi)

**Yleistä työntekijän oleskeluvasta**

Jos ulkomaalainen haluaa tulla Suomeen työskentelemään, hän voi hakea *oleskelulupaa työn perusteella*. Silloin hänellä tulee olla työpaikka sovittuna ennen oleskeluluvan hakemista. Työn perusteella voi hakea työntekijän oleskelulupaa tai muuta oleskelulupaa ansiotyötä varten. Lupatyyppiin vaikuttaa se, minkälaista työtä henkilö tulee Suomessa tekemään. EU-valtion, Norjan, Islannin, Sveitsin tai Liechtensteinin kansalaiset voivat vapaasti työskennellä Suomessa.

Työntekijän oleskelulupaa varten tarvitaan usein työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimisto) *osapäätös*. TE-toimiston osapäätös perustuu kokonaisharkintaan, joka sisältää työvoiman saatavuuden eli saatavuusharkinnan, työsuhteen ehtojen sekä työnantajan ja työntekijän edellytysten arvioinnin.

*Saatavuusharkinta* tarkoittaa sitä, että Suomessa toimivien työnantajien edellytetään ensisijaisesti rekrytoivan työvoimaa työmarkkinoilla jo olevan työvoiman piiristä. TE-toimisto arvioi, onko avoin-

na olevaan työpaikkaan kohtuullisessa ajassa saatavissa sopivaa työvoimaa omalta työmarkkina-alueelta (EU/ETA-alue). Työnantajalta voidaan pyytää selvitystä rekrytoinnista sekä vaatia työpaikan ilmoittamista avoimeksi. Jos osapäätöksessä arvioidaan, että työvoimaa on saatavissa, niin työnhakkija ei saa oleskelulupaa kyseisen työtehtävän tai työpaikan perusteella. Päätöksen oleskeluluvasta tekee Maahanmuuttovirasto.

Saatavuusharkinnan lisäksi myönteisen työntekijällä on oltava *riittävä pätevyys* ja *ammattitaito* avoimena olevaan tehtävään. Työnantajalla on puolestaan oltava edellytykset suoriutua työnantajavelvoituksista. *Työsuhteen ehtojen on oltava kunnossa* eli voimassaolevien säännösten ja asianomaisen työsopimuksen mukaiset.

Jos TE-toimiston osapäätös on taas myönteinen, voi Maahanmuuttovirasto myöntää työntekijän oleskeluluvan. Päätöksen edellytyksenä on, että ulkomaalaisen työntekijän *toimeentulo on turvattu ansiotyöstä saatavalla tulolla oleskeluluvan voimassaolon ajan*.

On myös *työtehtäviä, joihin ei tarvita oleskelulupaa*. Silloin kyseessä ovat tietynlaiset tehtävät (esimerkiksi tulkki) tai työskentely voi olla ajallisesti rajoitettua. Näissä tapauksissa oleskelu Suomessa on luvallista joko viisumilla tai viisumivapauden perusteella. Luettelo ja lisätietoa näistä tehtävistä löytyy Maahanmuuttoviraston nettisivuilta [www.migri.fi](http://www.migri.fi).

## Oleskeluluvat, jotka oikeuttavat työntekoon

Suomessa voi työskennellä myös muilla kuin työn perusteella myönnettyillä oleskeluluvilla. Jos henkilö on tullut Suomeen perheen perässä, hän voi työskennellä vapaasti kaikilla aloilla koko oleskeluluvan voimassaoloajan. Kuten myös sellainen henkilö, joka on paennut Suomeen sotaa, vainoa tms ja Suomi on myöntänyt hänellä suojelun perusteella oleskeluluvan. Pysyvällä oleskeluluvalla voi työskennellä Suomessa rajoituksetta.

Jos henkilö on tullut Suomeen opiskelemaan, hän saa työskennellä Suomessa vapaasti enintään 25 tuntia viikossa sekä loma-aikoina vapaasti. Lisäksi hän saa tehdä tutkintoon liittyvää työtä (työharjoittelu ja lopputyön tekeminen) ilman rajoitteita.

Työnteko-oikeus on voimassa ainakin silloin jos oleskelulupa on myönnetty seuraaviin perusteisiin

- perhesiteen perusteella
- opiskelun perusteella – 25 tuntia viikossa kaikenlaisia töitä
- toissijaisen suojelun perusteella
- pakolaisstatuksen saaneet (kiintiöpakolaiset tai suojelua saavat turvapaikanhakijat)
- työntekijän perusteella eli työntekijän oleskelulupa – mahdollisesti rajoitettu toimiala tai työnantaja

## Turvapaikanhakija saa työskennellä Suomessa

Turvapaikanhakijan työnteko-oikeus perustuu ulkomaalaislakiin (301/2004, 79 §) ja sitä ei tarvitse hakea erikseen. Baana-hankkeen aikana usea Varsinais-Suomessa asuva turvapaikanhakija sai työpaikan. Turvapaikanhakijan työllistämiseksi työnantajan tulee selvittää työnteko-oikeuden voimassaolo soittamalla Maahanmuuttoviraston puhelinnumeroon 0295 433 155, joka palvelee työnantajia maanantaista perjantaihin kello 9–12. Soittoa varten tarvitaan työnhakijan nimi ja vastaanottokortissa oleva numero.

Maahanmuuttovirastosta ilmoitetaan soiton aikana se, onko työnteko-oikeus voimassa sekä se, milloin sinne tulee soittaa uudelleen. Jos työnteko-oikeus on voimassa, voi turvapaikanhakijan huoletta palkata. Maahanmuuttovirasto kirjaa soittot ylös ja näin työnantaja on suorittanut velvollisuutensa turvapaikanhakijan työnteko-oikeuden tarkistamisessa. Maahanmuuttovirastoon tehdään varmistussoittoja noin muutaman kuukauden välein, mutta työnantaja saa tähän tarkat ohjeet ensimmäisen soittokerran yhteydessä.

**Yleisiä huomioita turvapaikanhakijan palkkaamisesta** (löytyy myös liitteenä oppaan lopussa): Kaikilla turvapaikanhakijoilla ei ole passia tai muuta henkilöllisyystodistusta, joten pankkitilin avaaminen voi olla Suomessa haastavaa. *Palkka* voidaan näissä tilanteissa maksaa muutamalla eri tavalla. Palkan voi maksaa prepaid-kortille (esim Monikortti [www.moni.fi](http://www.moni.fi)) tai turvapaikanhakija voi selvittää palkanmaksumahdollisuuden esimerkiksi jonkin yhdistyksen tilille. Palkan voi maksaa myös käteisenä. Käteisenä maksetusta palkasta on syytä ottaa palkanmaksun todentamiseksi palkansaajan allekirjoittama kuitti.

*Verot* Suomessa työskentelevä turvapaikanhakija maksaa Suomeen. Turvapaikanhakijalle luodaan verotoimissa keino-tunnus verojen maksamista varten.

*Turvapaikanhakijalla työnteko-oikeus* alkaa kolme kuukautta turvapaikan hakemisen jälkeen, jos hänellä on matkustusasiakirja saapuessaan maahan. Jos hänellä ei ole matkustusasiakirjaa, niin hänen tulee odottaa kuusi kuukautta ennen kuin hän voi aloittaa työntekoa Suomessa. Työnteko-oikeus tarkoittaa sitä, että turvapaikanhakija saa työskennellä vapaasti kaikenlaisissa työtehtävissä.

*Turvapaikanhakijan työnteko-oikeus on voimassa* kunnes turvapaikkahakemukseen annettu päätös on lainvoimainen. Mikäli päätös on myönteinen, oleskelulupaan sisältyy lähes aina työnteko-oikeus. Mikäli päätös on kielteinen, turvapaikanhakijan oikeus tehdä töitä jatkuu mahdollisen valituksen käsittelyn ajan. Päätökset ja niiden valituskierrokset kestävät usein pitkään, jopa vuosia, joten turvapaikanhakija voi työskennellä koko tämän ajan.

Mikäli työntekijäsi on saanut kielteisen päätöksen turvapaikkahakemukseensa, hän voi selvittää mahdollisuudetta hakea oleskelulupaa työn perusteella.

## Työnantajan rooli työntekijän oleskelulupaa haettaessa

Joskus Suomessa jo asuva maahanmuuttaja haluaa hakea oleskelulupaa työn perusteella. Työnantaja ei voi hakea työntekijälleen oleskelulupaa vaan lupaa hakee työntekijä itse. Työnantaja voi tukea ja auttaa työnhakijaa oleskelulupaprosessissa.

Kun haetaan työntekijän oleskelulupaa, työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto) tekee hakemukseen saatavuusharkintaan perustuvan osapäätöksen, joka annetaan tiedoksi työnantajalle. Osapäätök-

sessä huomioidaan myös, että työnantajalla on oltava edellytykset suoriutua työnantajavelvollisuuksista. Työsuhteen ehtojen on oltava kunnossa eli voimassaolevien säännösten ja asianomaisen työehtosopimuksen mukaiset. Lisätietoa aiheesta löydät tämän oppaan luvussa Työnteon oikeudet ja oleskeluluvat suomessa.

Oleskelulupahakemuksesta annetaan tietoja lähinnä vain hakijalle. Työnantaja voi saada tietoja liittyen mm. työsuhteen ehtoihin ja luvan käsittelyvaiheeseen liittyen. Ulkomaalaislain mukaan työnteon perusteella tehtyyn oleskelulupahakemukseen on tehtävä päätös neljän kuukauden kuluessa.

## Lähteet:

Maahanmuuttovirasto: [www.migri.fi](http://www.migri.fi)

TE-toimisto:

<https://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa-nain-kasittellemme-hakemusta>: InfoFinland: <https://www.infofinland.fi/fi/muutto-suomeen/ei-eu-kansalaiset/toihin-suomeen>

# HYÖDYLLISIÄ LÄHTEITÄ JA MATERIAALEJA

## Työskentelyyn liittyvät oleskeluluvat ja ohjeet ulkomaalaisen palkkaamiseen:

InfoFinland: <https://www.infofinland.fi/fi/muutto-suomeen/ei-eu-kansalaiset/toihin-suomeen>

Maahanmuuttovirasto: [www.migri.fi](http://www.migri.fi) ja <http://migri.fi/tyonantajalle>

Työ- ja elinkeinopalvelut: <https://toimistot.te-palvelut.fi/tyolupa-asioiden-ohjeet>

## Hyödyllisiä verkkosivuja:

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

- Perehdytysvideo varastotyöhön
- Perehdytysvideo työturvallisuuteen

[www.selkokeskus.fi](http://www.selkokeskus.fi) Selma – selkokielisyyttä maahanmuuttajille -hanke

<https://tyoelamaan.fi/en/> Selkokieline Työelämän ABC -opas. STTK.

Monikulttuurinen työpaikka, Opas esimiehille (2013) Työterveyslaitos. Yli-Kaitale, Kirsi ym.  
[www.ttl.fi/monikulttuurinen\\_tyopaikka](http://www.ttl.fi/monikulttuurinen_tyopaikka)

Mari Mononen: Työllistäminen turvapaikanhakijoiden kotoutumisen tukena Taidoista työpoluiksi–projektin kokemuksia. RINNEKODIN JULKAISUSARJA 3. 2017. <https://www.rinnekot.fi/ajankohtaista/artikkeli/tuore-opas-avaa-turvapaikanhakijoiden-tyollistymiseen-liittyvia-kysymyksi.html>

Puroaho, Petri ja Leppänen, Jenni (2013). Maahanmuuttajien valmennus työpajoilla -opaskirja. Valtakunnallinen työpajayhdistys. <https://www.tpy.fi/aineistot/koulutusmateriaalit/maahanmuuttajat-ja-kulttuurinen-moninaisuus-tyopajoilla/>

Suni, Minna (2011) Maahanmuuttajakin tarvitsee työelämän kieli- ja viestintätaitoja. Kielikoulutuspolitiikan verkosto. <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-marras-joulukuu-2011/maahanmuuttajakin-tarvitsee-tyoelaman-kieli-ja-viestintataitoja>

# LIITTEET

Miten palkata  
turvapaikanhakija

## TURVAPAIKANHAKIJA MEILLE TÖIHIN?

Oletko löytänyt pätevän tekijän,  
mutta hän on turvapaikanhakijana Suomessa?

Tiesitkö, että turvapaikanhakijalla on oikeus työntekoon 3 tai 6 kuukauden kuluttua hänen haettuaan turvapaikkaa. Turvapaikanhakijan työnteko-oikeus perustuu ulkomaalaislakiin (301/2004, 79 §) ja sitä ei tarvitse hakea erikseen.



### **Kuinka varmistun juuri kyseisen henkilön työnteko-oikeudesta?**

Työnantajalla on velvollisuus varmistaa, että ulkomaalaisella työntekijällä on vaadittava työntekijän oleskelulupa tai hän ei tarvitse oleskelulupaa. Ensisijaisesti työnantaja voi kysyä tätä työnhakijalta itseltään. Työnantaja voi varmistaa työnteko-oikeuden voimassaolon Maahanmuuttovirastosta puhelimitse 0295 433 155. Puhelinnumero palvelee työnantajia maanantaista perjantaihin kello 9–12.



### **Miksi palkkaisin turvapaikanhakijan?**

Monella turvapaikanhakijalla on kova halu tehdä töitä ja he ovat motivoituneita ja päteviä työntekijöitä. Työ on hyvä kotouttamisen ja kielen oppimisen keino. Turvapaikanhakijan on suuresta motivaatiosta huolimatta vaikea saada töitä suomalaisilta työmarkkinoilta niin rakenteista kuin asenteistakin johtuen. Ottamalla turvapaikanhakijan töihin tarjoat hänelle palkan lisäksi arvokasta työkokemusta ja mahdollisuuden elättää itsensä. Työ on yksi parhaista kotoutumisen keinoista.



### **Miten maksan turvapaikanhakijalle palkan?**

Useimmilla turvapaikanhakijoilla ei valitettavasti ole mahdollisuutta avata Suomessa pankkitiliä, mutta keinoja maksaa palkka on silti useita. Palkan voi maksaa prepaid-kortille (esim Monikortti [www.moni.fi](http://www.moni.fi)). Turvapaikanhakija voi selvittää palkanmaksumahdollisuuden esimerkiksi Punaisen Ristin tilille. Palkan voi maksaa myös käteisenä. Käteisenä maksetusta palkasta on syytä ottaa palkanmaksun todentamiseksi palkansaajan allekirjoittama kuitti.

## Miten palkata turvapaikanhakija



### Mihin turvapaikanhakija maksaa verot?

Suomessa työskentelevä turvapaikanhakija maksaa verot Suomeen. Turvapaikanhakijalle luodaan keinotunnus verojen maksamista varten.



### Mihin saakka työnteko-oikeus on voimassa?

Turvapaikanhakijan työnteko-oikeus on voimassa kunnes turvapaikkahakemukseen annettu päätös on lainvoimainen. Mikäli päätös on myönteinen, oleskelulupaan sisältyy lähes aina työnteko-oikeus. Mikäli päätös on kielteinen, turvapaikanhakijan oikeus tehdä töitä jatkuu mahdollisen valituksen käsittelyn ajan. Mikäli työntekijäsi on saanut kielteisen päätöksen turvapaikkahakemukseensa, hän voi selvittää mahdollisuuden hakea oleskelulupaa työn perusteella. Oleskelulupa työn perusteella haetaan aina yhdessä työnantajan kanssa.



### Lähteet ja lisätieto:

Maahanmuuttovirasto:  
<http://migri.fi/tyonantajalle>

Mari Mononen: Työllistäminen turvapaikanhakijoiden kotoutumisen tukena Taidoista työpoluiksi-projektin kokemuksia. RINNEKODIN JULKAISUSARJA 3. 2016

**ONKO SINULLA KYSYMYKSIÄ AIHEESTA? OTA YHTEYTTÄ.**

Baana – verkostomainen rekrytointimalli  
maahanmuuttajien työllistymiseen

Yhteystiedot löydät täältä:

**[www.baanalla.fi](http://www.baanalla.fi)**

**BAANA**  
Työtä, koulutusta ja tukea yrittäjyyteen

**HUMAK**  
HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

**CITYWORK**  
TUNNESTA TULOKSIIN

**TURKU**

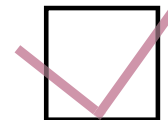
Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020





## PÄTEVÄ TYÖNTEKIJÄ EI OLE MISTÄÄN KOTOISIN

### TESTAA TYÖPAIKKASI MONIKULTTUURISUUSVALMIUS



**1.** Työyhteisömme on avoin monikulttuurisuudelle.

**2.** Työyhteisömme haluaa hyödyntää Suomessa jo olevaa monikulttuurista osaamista.

**3.** Työpaikkani työtehtävistä suoriutuu hyvin ilman erinomaista suomen kielen taitoa.

**4.** Työpaikaltani löytyy selkokielistä perehdytysmateriaalia.

**5.** Työpaikkani voisi palkata Baanan avulla motivoituneita maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä.



# BAANNA

Työtä, koulutusta ja tukea yrittäjyyteen



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



## PÄTEVÄ TYÖNTEKIJÄ EI OLE MISTÄÄN KOTOISIN

**1. Työyhteisöni on avoin monikulttuurisuudelle.** Suomessa asuu jo noin 250 000 työkäistä ulkomaalaistaustaista henkilöä ja heidän osaamisensa on nyt ja tulevaisuudessa voimavara monelle työyhteisölle. Maahanmuuttaja tuo työpaikalle osaamisensa lisäksi usein kulttuurinsa ja uudenlaisia toimintatapoja. Monikulttuurisen työyhteisön luominen vaatii usein henkilöstöhallinnolta, esimiehiltä ja kaikilta työyhteisön jäseniltä erilaisia valmiuksia kuin mihin on saatettu tottua sekä aikaa henkilöstön ja maahanmuuttajan perehdyttämiseen. Avoimuutta työyhteisössä voidaan lisätä keskustelemalla ja järjestämällä kohtaamisia sekä yhteisöllisyyttä edistävää toimintaa. Esimiestyöllä on merkittävä vaikutus siihen, että työyhteisö suhtautuu avoimesti monikulttuurisuuteen.

**Vinkkejä ja lisätietoja:** [www.ttl.fi/monikulttuurinen\\_tyopaikka](http://www.ttl.fi/monikulttuurinen_tyopaikka), Yli-Kaitale, Kirsi ym: Monikulttuurinen työpaikka, Opas esimiehille (2013) Työterveyslaitos. Tilastokeskus.

**2. Työyhteisöni haluaa hyödyntää Suomessa jo olevaa kansainvälistä osaamista.** Suomessa on paljon kohdentamatonta osaamista. Maahanmuuttajien joukossa on tietoa ja taitoa, joista moni suomalainen yritys hyötyisi. Ole rohkeasti yhteydessä oman alueesi maahanmuuttajiin esimerkiksi monikulttuuristen yhdistysten kautta ja selvitä löytyykö sieltä osaamista, jota työpaikallasi kaivataan. Osaamista löytyy myös korkeakouluista, joissa on vuosittain lukuisia vaihto-opiskelijoita ja -tutkijoita. Heidän verkostonsa ja tietotaitonsa kannattaa hyödyntää ennakkoluulottomasti. Järjestä vaikka vierailu työpaikallesi!

**Lisätietoja:** Vertaista vaille –hanke Turun ammattikorkeakoulu, SONDIP – Varsinais-Suomen monikulttuuristen yhdistysten liitto ry, The Ambassador Network of South-West Finland [www.ambassadornetwork.fi](http://www.ambassadornetwork.fi), Polku-hanke Turku

**3. Työpaikkani työtehtävistä voi onnistuneesti selvitä ilman erinomaista suomen kielen taitoa.** Maahanmuuttajien suurimpana työllistymisen esteenä mainitaan yleisesti puutteellinen suomen kielen taito. Usein se onkin todellinen este työllistymiselle, mutta rekrytointia käynnistäessä kannattaa pohtia, miten erinomaista kielitaitoa tehtävässä todellisuudessa tarvitaankaan. Olisiko työtehtävässä tarvittava kielitaito mahdollista kartuttaa työskentelemällä, jos motivaatio ja ammattitaito tehtävänhoitoon ovat hakijalla muuten kunnossa? Onko kielitaidon puute todellinen haaste vai pelottavatko kommunikaatiovaikeudet ylipäänsä? Sujuva kommunikointi on mahdollista myös ilman yhteistä kieltä.

**Lisätietoja ja vinkkejä:** Puroaho, Petri ja Leppänen, Jenni (2013) Maahanmuuttajien valmennus työpajoilla -opaskirja. Valtakunnallinen työpajayhdistys. Suni, Minna (2011) Maahanmuuttajain tarvitsee työelämän kieli- ja viestintätaitoja. Kielikoulutuspolitiikan verkosto.

**4. Työpaikaltani löytyy selkokielistä perehdytysmateriaalia työtehtäviin.** Selkokielessä viesti on muokattu niin lyhyeksi ja yksinkertaiseksi, että vastaanottaja voi ymmärtää sen puutteellisesta kielitaidosta huolimatta. Kirjallisessa selkokielessä käytetään paljon kuvia, myös videot ovat hyvä ratkaisu ymmärtämisen lisäämiseksi. Netissä on olemassa paljon valmiita materiaalia ja apua olemassa olevan materiaalin muokkaamiseen saa myös Selkokeskuksesta.

**Vinkkejä ja lisätietoja:** [www.selkokeskus.fi](http://www.selkokeskus.fi), Selma – selkokielisyyttä maahanmuuttajille -hanke [www.keuda.fi](http://www.keuda.fi), Selkokielinen Työelämän ABC -opas. STTK. Tervetuloa työelämään –videot. YouTube. STTK.

**5. Työpaikkani haluaa palkata Baanan avulla motivoituneita maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä?** Baana purkaa työllistymisen esteitä ja luo maahanmuuttajille konkreettisia väyliä työelämään tukemalla yrityksiä palkkaamaan maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Baanassa voidaan esimerkiksi rakentaa yhteistyössä yrityksen kanssa työtehtäviin tarvittava perehdytysmateriaali ja -koulutus sekä tarjota tukea työsuhteen alkumetreillä.

**Lisätietoja: Yrityskoordinaattori [mikko.rautee@baanalla.fi](mailto:mikko.rautee@baanalla.fi)  
[www.baanalla.fi](http://www.baanalla.fi), [www.facebook.com/Baanalla](https://www.facebook.com/Baanalla)**

Vinkkejä  
maahanmuuttaja-  
taustaisen työntekijän  
palkkaamiseen

# TÖISSÄ TÄÄLLÄ

Vinkkejä yrityksen kansainvälistymiseen  
ja maahanmuuttajataustaisen työntekijän palkkaamiseen



*Saimme todella ammattitaitoisia ja innokkaita työntekijöitä maahanmuuttajista, jotka toivat mukavan piristävän lisän työyhteisöömme iloisuudellaan ja reippaudellaan. Ennen työllistämistä he pääsivät näyttämään rekrytointi- ja työkokeilussa osaamistaan ja sisäistämään meidän talon tapoja.”*

Ravintopäällikkö Mia Vieltojärvi, Höyrylaivaosakeyhtiö Ukkopekka

1

## KAIKEN MAAILMAN OSAAJIA

Suomeen muuttaneilla ihmisillä on monenlaista osaamista, kokemusta ja koulutusta. Maahanmuuttajista on moneksi: raudanlujaksi asiantuntijaksi, motivoituneeksi työmyyräksi tai avuliaaksi käsipariksi.

2

## TÖISSÄ TEILLÄ?

Onko työyhteisönne avoin monikulttuurisuudelle? Minkälainen kielitaito on työtehtävissänne riittävän hyvä? Hyvä perehdytys ratkaisee useimmat ongelmat ennen kuin niitä ehtii syntyä. Maahanmuuttajan rekrytointiin ja perehdyttämiseen on tarjolla tukea.

3

## TUKEA PALKKAAMISEEN

Tunnetko jo TE-palvelujen rekrytointikokeilun, työkokeilun ja palkkatuen? Ne ovat toimivia keinoja, jos pohdit työnhakijan soveltuvuutta työtehtävään tai perehdytyksessä vaadittavien resurssien riittävyttä.

4

## TÄNNE TULLUT VOI OLLA TÖISSÄ TÄÄLLÄ

Maahanmuuttajan palkkaaminen on yllättävän mutkatonta. Suomessa laillisesti olevalla henkilöllä on miltei kaikissa tapauksissa oikeus tehdä töitä Suomessa.

Lue lisää: [www.toissataalla.fi](http://www.toissataalla.fi)  
[www.baanalla.fi](http://www.baanalla.fi)

## Vinkkejä maahanmuuttaja- taustaisen työntekijän palkkaamiseen

# 1

### KAIKEN MAAILMAN OSAAJIA

Suomeen muuttaneilla ihmisillä on paljon hyödyntämätöntä potentiaalia. Ammatillisen osaamisen lisäksi muualta tullut työntekijä voi tuoda tullessaan kansainvälistä osaamista, kielitaitoa ja uusia näkökulmia. **Maahanmuuttajista on moneksi:** raudanlujaksi asiantuntijaksi, motivoituneeksi työmyyräksi tai avuliaksi käsipariksi. Hyödynnä potentiaali ja palkkaa kaiken maailman osajia!

# 2

### TÖISSÄ TEILLÄ?

**Hyvä perehdytys** ratkaisee useimmat ongelmat ennen kuin niitä ehtii syntyä. Esimerkiksi Baana-kymppimalli on hyvä keino perehdyttää työntekijä työtehtäviin ja -yhteisöön. Kymppimallissa palkataan useampi työntekijä samanaikaisesti, joista yksi valitaan Baana-kymppiksi. Baana-kymppinä toimii henkilö, joka puhuu sujuvaa suomea sekä yhteistä kieltä palkattavien kanssa ja tuntee suomalaisen työkuulttuurin. Baana-kymppi toimii linkkinä, kieli- ja kulttuuritulkkinä sekä perehdytystukenä työnantajan ja palkattavien työntekijöiden välillä sovitun ajanjakson ajan. Perehdytykseen on olemassa myös useita muita malleja, joista voit lukea lisää osoitteesta: [www.toissataalla.fi](http://www.toissataalla.fi)

# 3

### TUKEA PALKKAAMISEEN

Työnhakijan tilanteesta riippuen TE-palvelut tarjoavat erilaisia vaihtoehtoja palkkaamisen tueksi: **Rekrytointikokeilun** avulla voit työnantajana arvioida potentiaalisen työntekijän soveltuvuutta tarjolla olevaan tehtävään ja työyhteisöön. Työntekijä saa kokeilun ajalta sitä työttömyysetuutta, jota hän saisi työttömänä ollessaan. Rekrytointikokeilu kestää maksimissaan kuukauden ja se tähtää työsuhteen syntymiseen kokeilun jälkeen. **Työkokeilu** antaa työnantajalle mahdollisuuden tutustua työntekijäänsä ja myöhemmin rekrytoida talon tavat jo tunteva henkilö. Työkokeiluun osallistuva saa työttömyysetuutta ja mahdollisuuden tutustua ammattiin ja työympäristöön enintään kuuden kuukauden ajan. **Palkkatuki** on TE-toimiston myöntämä taloudellinen tuki, joka voidaan myöntää työnantajalle työttömän työnhakijan palkkakustannuksiin. Palkkatuen kesto ja määrä riippuvat työnhakijan tilanteesta.

# 4

### TÄNNE TULLUT VOI OLLA TÖISSÄ TÄÄLLÄ

Maahanmuuttajan palkkaaminen ei ole hankalaa. Jos maahanmuuttajalla on Suomen tai EU-maan kansalaisuus, hänellä on rajoittamaton työntekijäoikeus, ja palkkaaminen sujuu kuten kenen tahansa palkkaaminen. Lähes kaikkiin oleskelulupiin sisältyy **oikeus tehdä töitä Suomessa**. Myös turvapaikanhakijoilla on oikeus työntekoon. Lisää tietoa oleskeluluvista ja työntekijäoikeudesta löydät Maahanmuuttoviraston nettisivuilta ([www.migri.fi](http://www.migri.fi)). Suomessa työntekijöitä koskevat samat työehdot, oli työntekijä syntymänsä suomalainen tai tänne muualta tullut. Pääsääntöisesti maahanmuuttaja maksaa veronsa Suomeen.

**Maksutonta neuvontaa työnantajille mm. kansainväliseen työvoimaan, työperäiseen maahanmuuttoon ja työ- ja oleskelulupiin liittyvissä kysymyksissä: COME (Helsingin seudun kauppakamari) 09 228 601, [come@helsinki.chamber.fi](mailto:come@helsinki.chamber.fi)**

**BAANA**  
Työtä, koulutusta ja tukea yrittäjyyteen

**HUMAK**  
HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

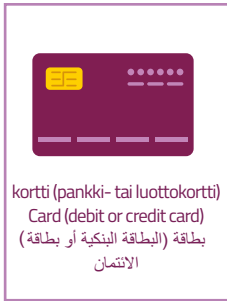
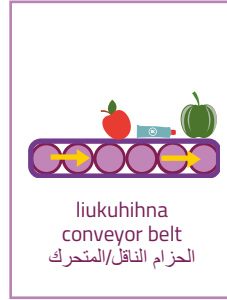
**CITYWORK**  
TUUNETA TUOHEREIN

**TURKU**

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

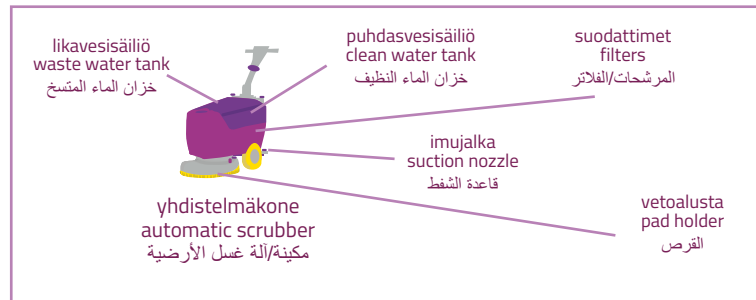
  
Euroopan unionin  
vapausmerkki

## Taskusanasto: kaupan ala



## Taskusanasto: siivousala





Pitelet käsissäsi julkaisua, joka on osa Baana-hankkeessa kehitettyä verkostomaista rekrytointimallia. Verkostomainen rekrytointimalli edistää maahanmuuttajien työllistymistä. Onnistuneeseen työllistymiseen tarvitaan sekä laaja verkosto aina työnhakuneuvojista työntajiin että hyviä innovatiivisia keinoja työllistymisen edistämiseksi. Näistä muodostuu kehittämämme verkostomainen rekrytointimalli. Tämä malli on jaettu kohderyhmien mukaan neljään osaan niin, että yksi julkaisuista on suunnattu ennen kaikkea työnhakijoille, toinen työnhakuneuvojille, kolmas yritysneuvojille ja neljäs työnantajille. Toivottavasti löydät näistä julkaisuista itsellesi hyviä vinkkejä maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseen!

TYÖN-  
HAKIJALLE

TYÖN-  
ANTAJALLE

TYÖN-  
HAKU-  
NEUVOJALLE

YRITYS-  
NEUVOJALLE