

# ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN PALKKAAMINEN SUOMEEN



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Hämeenlinnan korkeakoulukeskus, Liiketalouden koulutusohjelma

Kevät, 2020

Maria Laurila

Liiketalous, tradenomi  
Hämeenlinnan korkeakoulukeskus

---

<b>Tekijä</b>	Maria Laurila	<b>Vuosi</b> 2020
<b>Työn nimi</b>	Ulkomaalaisen työntekijän palkkaaminen Suomeen	
<b>Työnohjaaja</b>	Leena Mäkinen	

---

## TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäytetyön tarkoituksena oli perehtyä ulkomaalaisen työntekijän työllistämisen- ja palkkausprosessiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa toimeksiantajayritykselle työnantajan opas sujuvaan ulkomaalaisen työntekijän palkkaamiseen. Toimeksiantajana toimi Hämeen ammattikorkeakoulu. Taustalla opinnäytetyössä tuotetun työnantajan oppaan tarpeesta oli toimeksiantajayrityksen strategia. Yhtenä tavoitteena on kansainvälisen henkilöstön kasvu 20 prosenttiin vuoteen 2030 mennessä.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön teoriaosuudessa käytiin läpi työllistämisen- ja palkkausprosessi alkaen työsopimuksen laatimisesta päättyen työntekijän sopeutumiseen Suomessa. Tutkimus suoritettiin haastatteleamalla kohdeyrityksen työnantajapuolen henkilöstöä sekä ulkomailta jo palkattua työntekijäpuolen henkilöstöä. Haastattelujen pohjalta luotiin kohdeyrityksen tarpeita vastaava työnantajan opas.

Opinnäytetyössä haasteeksi nousivat ulkomaalaisen työntekijän työllistämisen- ja palkkausprosessin laaja tulkinnanvaraisuus monissa vaiheissa. Opinnäytetyön tuloksia ei voida yleistää, koska ne koottiin kohdeyrityksen omien kokemusten pohjalta. Haastateltavien vastaukset olivat kuitenkin yhteneväisiä, joka vahvistaa tutkimuksen tuloksien luotettavuutta.

**Avainsanat** Ulkomaalainen, työntekijä, työnantaja, opas, työllistämisen- ja palkkausprosessi

**Sivut** 51 sivua, joista liitteitä 5 sivua

Degree Programme in Business Administration  
Hämeenlinna University Centre

---

<b>Author</b>	Maria Laurila	<b>Year</b> 2020
<b>Subject</b>	The hiring a foreign employee to Finland	
<b>Supervisors</b>	Leena Mäkinen	

---

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to get acquainted with the employment and hiring process of a foreign employee. The aim was to create the employer's guide describing fluent hiring of a foreign employee for a target company. The target company was Häme University of Applied Sciences. This thesis and the employer guide were produced based on the strategy of the target company. One aim on the strategy was to increase the international staff/personnel to 20 % by 2030.

The theoretical part of this practice-based thesis focused on the employment and hiring process starting from the preparation of the employment contract and ending with the employee's adaption in Finland. The research was conducted by interviewing the target company's employer and the employees who already had been hired from abroad. Based on the interviews, the employer's guide was created to meet the needs of the target company.

The challenge of this thesis was the interpretability and case-by-case nature of the employment and hiring process. The results cannot be generalized because they were compiled on the basic of the target company's own experiences. However, the responses of the interviewees were consistent, which confirmed the reliability of the survey results.

**Keywords** Foreigner, employee, employer, guide, employment and hiring process

**Pages** 51 pages including appendices 5 pages

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
1.1	Opinnäytetyön tausta ja tavoitteet.....	1
1.2	Opinnäytetyön toimeksiantaja.....	2
1.3	Tutkimuksen toteutus .....	2
2	ULKOMAALAISEN REKRYTOINTI, TYÖSUHDE JA PEREHDYTYS .....	4
2.1	Kansainvälinen rekrytointi .....	4
2.2	Työsuhte ja työsopimus.....	5
2.3	Perehdytys ja monikulttuurinen työyhteisö .....	6
3	TYÖLLISTÄMIS- JA PALKKAUSPROSESSI .....	8
3.1	Oleskeluluvat.....	8
3.1.1	EU:n sininen kortti .....	9
3.1.2	Työntekijän oleskelulupa.....	10
3.1.3	Tavallinen oleskelulupa .....	10
3.1.4	Pysyvä oleskelulupa .....	11
3.1.5	Pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupa ....	12
3.1.6	Perhesiteen nojalla myönnetty oleskelulupa .....	12
3.2	Tutkinnon kelpoisuus .....	13
3.3	Työnantajan velvollisuudet .....	15
3.4	Verotus, vakuutusmaksut ja sosiaaliturva .....	17
3.5	Kotouttaminen ja sopeutuminen .....	20
4	TUTKIMUSMENETELMÄT.....	22
4.1	Toiminnallinen opinnäytetyö .....	22
4.2	Laadullinen tutkimus.....	23
4.3	Haastattelut.....	24
5	TYÖNANTAJAN OPAS.....	25
5.1	Työllistämisen ja palkkausprosessin erityispiirteet .....	25
5.2	Työhön ja Suomen kulttuuriin sopeutuminen .....	26
5.2.1	Työhön sopeutuminen .....	26
5.2.2	Suomeen sopeutuminen .....	27
5.3	Lopuksi.....	30
6	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	31
	LÄHTEET .....	33

## Liitteet

Liite 1	Haastattelukysymykset
Liite 2	HAMKVISIO 2030

Liite 3 Pohjoismaat, EU-, ETA- ja EFTA-maat, Schengen-valtiot ja Kolmannet maat

# 1 JOHDANTO

Kansainvälisyys on nykyään keskeinen osa työelämää. Koko ajan yhä useammat yritykset siirtyvät kansainvälisille työmarkkinoille. Yritykselle kansainvälisyys voi olla kilpailuetu työmarkkinoilla. Laaja kulttuurituntemus ja kansainväliset verkostot vahvistavat yrityksiä osaamista ja voivat tuoda uusia ideoita ja näkemyksiä liiketoiminnan kehittämiseen.

Kansainväliseen työllistämiseen ja palkkaamiseen liittyy kuitenkin paljon huomioitavaa verraten suomalaisen työvoiman palkkaamiseen. Yrityksien on valmistauduttava huolella ennen kansainvälisen työvoiman palkkaamista. Suurimmat erot ulkomaalaisen ja suomalaisen työvoiman palkkaamisessa ovat ulkomaalaisen tarvitsemat oleskelu- ja työluvut, ulkomailla suoritettujen tutkintojen kelpoisuus Suomessa ja ulkomaalaisen työntekijän verottaminen ja vakuuttaminen. Lisäksi hyvään palkkausprosessiin kuuluu sekä ulkomaalaisen että suomalaisten kotouttaminen monikulttuuriseen työyhteisöön ja yhteiskuntaan. Ulkomaalaisen työntekijän palkkaaminen vaatii usein eri lakien ja säännösten samanaikaista tulkintaa.

## 1.1 Opinnäytetyön tausta ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää toimeksiantajalle ulkomaalaisen työntekijän työllistämisen ja palkkaamisprosessi selkeäksi ja sujuvaksi. Opinnäytetyö vastaa kysymykseen: Mitä työnantajan tulee huomioida palkatessaan ulkomailta työvoimaa Suomeen? Opinnäytetyön tuloksena tuotetaan toimeksiantajalle työnantajan opas sujuvoittamaan ulkomaalaisen työntekijän palkkaamista.

Oppaasta tulee käytännönläheinen ja helposti ymmärrettävä, josta työnantaja löytää vastaukset työllistämisen ja palkkaamisprosessin eri vaiheisiin. Opinnäytetyön tuotoksena saatavan työnantajan oppaan tärkein tarkoitus on olla työnantajan tukena, tuoda sujuvuutta ja säästää aikaa työllistämisen ja palkkaamisprosessin eri vaiheissa. Sujuva työllistämisen ja palkkausprosessi helpottaa myös ulkomaalaisen työntekijän Suomeen tuloa ja luo työnantajasta ammattimaisen ja osaavan työnantajakuvan heti alkuvaiheissa.

Toimeksiantajalle työnantajan opas on ajankohtainen, sillä heidän tavoitteenaan on kasvattaa kansainvälisen henkilöstön määrää organisaatiossaan. Tavoite on, että organisaatiossa työskentelevästä henkilöstöstä 20 prosenttia olisi ulkomaalaistaustaisia vuoteen 2030 mennessä (HAMK, 2018).

Opinnäytetyö on ajankohtainen myös sen tekijälle. Tilitoimistossa työskentelevä palkka-asiantuntija kohtaa työssään usein tilanteita, jossa

asiakasyritykset palkkaavat ulkomaalaista työvoimaa. Tällöin asiakasyritykset kysyvät neuvoa palkka-asiantuntijalta. Opinnäytetyön avulla sen tekijä kasvattaa tietämystä ja osaamista kansainväliseen työllistymiseen. Oppimaansa Hän voi hyödyntää omassa työelämässään, osaten antaa asiakasyrityksille konsultointiapua ulkomaalaisen työntekijän palkkaamisessa.

## 1.2 Opinnäytetyön toimeksiantaja

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Hämeen ammattikorkeakoulu Oy:n Henkilöstöpalvelut. Henkilöstöpalvelut ovat yksi Hämeen ammattikorkeakoulun kahdeksasta yhteisestä palvelusta. Nämä kaikki kahdeksan palvelua tukevat Hämeen ammattikorkeakoulun koulutusta ja tutkimusta (HAMK, n.d.). Jotta henkilöstöpalvelut voisivat antaa parasta mahdollista tukea Hämeen ammattikorkeakoulun rekrytoiville yksiköille kansainvälisen työvoiman kasvattamiseksi, olisi rekrytoinnin oltava mahdollisimman sujuvaa.

Vuoden 2018 lopussa HAMK työllisti 631 henkilöä (HAMK, 2018). Samana vuonna ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden määrä oli 41 henkilöä. Ulkomaalaistaustaisen henkilöstön osuus oli siten noin 6,5% koko henkilöstöstä vuonna 2018. Tämä opinnäytetyö antaa valmiudet kansainvälisen työvoiman kasvattamiseen. Lisäksi se ohjaa sujuvampaan kansainväliseen työllistämiseen, kun kaikki ulkomaalaisen työntekijän työllistämisen- ja palkkausprosessin vaiheet kootaan yhteen paikkaan selkeästi.

## 1.3 Tutkimuksen toteutus

Ulkomaalaisten maahantuloa sääntelee pitkälti ulkomaalaislaki. Opinnäytetyön lähdemateriaalina käytetään siksi paljon ulkomaalaislaissa määriteltäviä säännöksiä. Lisäksi lähdemateriaaleina hyödynnetään eri viranomaistahojen tekemiä julkaisuja. Viranomaistahojen sivustoja ja julkaisuja päivitetään kaiken aikaa, jolloin niistä löytyvät ajantasaisimmat tiedot. Muu työssä käytetty lähdemateriaali koostuu eri kirjallisuuden teoksista, eri tahojen internetsivustoista sekä opinnäytetyön tekijän omassa työssä saadusta kokemuksesta.

Opinnäytetyössä keskitytään työllistämisen- ja palkkaamisprosessiin alkaen työsuhteen syntymisestä aina onnistuneeseen kotouttamiseen asti. Opinnäytetyössä ei keskitytty kansainvälisiin rekrytointikanaviin, työhaastatteluihin eikä rekrytoinnin suunnitteluun, koska opinnäytetyöstä olisi tullut liian laaja. Opinnäytetyö haluttiin selkeästi rajata perehtyen prosessiin, joka alkaa työsopimuksen laatimisella. Lisäksi, koska opinnäytetyön toimeksiantajalla on tavoitteena pysyvä ja edelleen kasvava kansainvälisyys, on opinnäytetyössä esitetty asiat siitä näkökulmasta, että ulkomaalainen työntekijä tulee Suomeen pysyvästi tai pitkäaikaisesti.

Teoriaosuus koostuu kahdesta eri luvusta. Ensimmäisessä luvussa kuvataan rekrytointi, työsuhte sekä perehdytys käsitteinä. Nämä kolme

Henkilöstöhallinnon tehtävää ovat tärkeä osa työllistämisen- ja palkkaamisprosessia ja siksi tärkeitä opinnäytetyön tutkimuksen kannalta. Lisäksi luvussa kuvataan kansainvälinen rekrytointi, ulkomaalaisen työntekijän työsuhteen ja työsopimuksen laatimisen keskeiset asiat sekä monikulttuurisen työyhteisön perehdytys.

Toisessa luvussa kuvataan ulkomaalaisen työntekijän maahantuloon sekä työllistämisen- ja palkkausprosessiin liittyvät vaiheet. Maahantuloon liittyvät oleskelu- ja/tai työluvan hakeminen ja ulkomailta suoritetun tutkinnon kelvollisuuden tarkistaminen. Lisäksi ulkomaalaisen työvoiman palkkaamiseen on työnantajalle määritelty tiettyjä erityisvelvollisuuksia. Velvollisuudet vaihtelevat kansalaisuuden mukaan.

Palkkausprosessiin kuuluu oleellisena osana myös ulkomaalaisen verotus, sosiaaliturva ja lakisääteiset vakuutusmaksut. Työnantaja on vastuussa siitä, että työntekijät on vakuutettu lakien vaatimalla tavalla ja että palkoista pidetään oikeanlainen ennakonpidätys.

Viimeisenä käsitellään ulkomaalaisen kotouttaminen Suomeen sekä sopeutuminen suomalaiseen työ- ja vapaa-ajan kulttuuriin. Suomessa on hyvin erilainen työ- ja vapaa-ajan kulttuuri kuin monessa muussa maassa. Tämän vuoksi kotouttamisen tueksi on koottu myös suomalaisen työ- ja vapaa-ajan kulttuurin ominaispiirteitä ja arvoja. Nämä havainnollistavat sen, miten Suomessa toimitaan ja mitä ominaisuuksia arvostetaan.

Opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, sillä se tehdään työelämässä nousseen käytännön kehittämisen tarpeesta. Opinnäytetyön tuotoksena saadaan työnantajan opas sujuvaan ulkomaalaisen työntekijän työllistämiseen ja palkkaamiseen. Opinnäytetyö toteutetaan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimusmenetelmänä käytetään puolistrukturoituja haastatteluja, koska kysymyksiin ei ole valmiita, ennalta mietittyjä vastauksia. Tutkimusta varten haastatellaan toimeksiantajayrityksen rekrytoivaa henkilöstöä sekä ulkomailta jo palkattua henkilöstöä. Haastatteluiden avulla kartoitetaan haastateltavien näkemyksiä ja omaakohtaisia kokemuksia ulkomaalaisen työntekijän palkkausprosessin eri vaiheissa.

## 2 ULKOMAALAISEN REKRYTOINTI, TYÖSUHDE JA PEREHDYTYS

Tässä luvussa käsitellään rekrytointi, työsuhde ja perehdytys. Lisäksi luvussa kuvataan nämä käsitteet kansainvälisestä näkökulmasta. Luvussa selvitetään, miten ulkomaalaisen työntekijän rekrytointi eroaa suomalaisen työntekijän rekrytoinnista, minkälaisia ehtoja ulkomaalaistaustaisen työntekijän työsopimukseen ja työsuhteeseen kuuluu ja mitä monikulttuurisen työyhteisön perehdytys vaatii. Nämä kaikki ovat tärkeitä vaiheita onnistuneen työllistämisen- ja palkkausprosessin kannalta.

### 2.1 Kansainvälinen rekrytointi

Markku Kaijalan (2016, s. 16) mukaan rekrytointi on ihmisen palkkaamisen lisäksi myös yhtiön arvomaailmaan ja tavoitteisiin sopivan osaamisen ja kehittämiskyvyn löytämistä. Rekrytointi on toimenpide, jolla hankitaan liiketoimintaa kasvattava ja toiminnan kannalta tarvittava henkilö (Helsilä, 2009, s. 18).

Hyvä rekrytointi vaatii aikaa ja ennakkointia. Rekrytointia on myös sisäinen rekrytointi, joka kattaa osaamisen kehittämisen (Helsilä & Salojärvi, 2013). Onnistuneen rekrytoinnin avainsanat ovat tarpeen ja osaamisen määrittely, oikea-aikainen rekrytointi, hallittu prosessi ja jälkihoito. Suomessa rekrytoinnissa haetaan yleensä teknistä osaamista ja työkokemusta. Muuttuvien markkinoiden myötä näiden merkitys on vähentynyt ja tilalle on tulleet kehittämiskyky ja kommunikaatiotaidot. (Kaijala, 2016, ss. 26, 29).

Rekrytointia aloittaessa tulisi miettiä pitkän aikavälin tarpeita. Uusi työntekijä tulisi aina palkata osaksi yrityksen toimintaa, eikä rekrytoida ja palkata lopettaneen työntekijän tilalle uutta, miettimättä työntekijän panosta pidemmällä aikavälillä. Siksi rekrytoivan yrityksen olisi syytä suunnata rekrytointia aloittaessaan katse tulevaisuuden tarpeisiin. Jälkihoidolla eli perehdytyksellä on suuri merkitys rekrytoinnin onnistumiseen. Jos rekrytointiin panostetaan, mutta perehdytystä ei ole, on yritys käyttänyt rekrytointiin turhaan aikaa ja resursseja. (Kaijala, 2016, ss. 50, 118).

Oikean työntekijän löytämiseksi rekrytoidaan yhä enemmän työntekijöitä ulkomailta. Kansainvälinen rekrytointi vie enemmän aikaa kuin Suomesta rekrytointi. Ennen rekrytoinnin aloittamista työnantajan tulee varmistaa, onko hänellä oikeus palkata ulkomailta työntekijä, vai tarvitaanko siihen lupa. (Työ- ja elinkeinotoimisto, 2019). Tämä tarkoittaa saatavuusharkintaa, jossa työnantaja ensin varmistaa, että työvoimaa ei ole saatavilla Suomesta (Työ- ja elinkeinoministeriö, n.d.). Kansainvälisen rekrytoinnin onnistumisessa auttaa kansainvälisten työmarkkinoiden tuntemus ja kulttuuriosaaminen. Yrityksen kannattaa esimerkiksi ensin tutkia, mistä maanosasta kannattaa jonkin tietyn alan asiantuntijoita lähteä rekrytoimaan. (Adecco, n.d.)

Rekrytoinnin epäonnistumisen syy voi olla huono työnantajakuva (Kaijala, 2016, s. 117). Jos yrityksellä on tavoitteenaan pysyvä kansainvälinen työllisyys, yrityksen työnantajakuva tulisi olla luotettava ja ammattimainen. Hyvä työnantajakuva luodaan työntekijöiden kautta. Työntekijöiden arvostaminen ja hyvä kommunikointi ja viestintä organisaatiossa kasvattavat työnantajakuva positiivisesti. Työntekijöitään arvostavalla ja huolehtivalla työnantajalla on usein hyvä työnantajakuva ulospäin, joka edistää myös ulkomaalaisten työnhakijoiden kiinnostusta. Työpaikka-ilmoitus antaa mielikuvan yrityksestä työnantajana, ja erilaiset julkaisut sosiaalisen median eri kanavissa voivat joko vahvistaa tai heikentää työnantajakuva. (Monster, n.d.).

Kansainväliseen rekrytointiin liittyy hyvän rekrytointi-ilmoituksen laatimisen ja ajankäytön lisäksi myös työyhteisön valmistautuminen ulkomaalaisen työntekijän saapumiseen. Työyhteisön on hyvä tietää kansainvälisen rekrytoinnin tarkoituksesta, sen tavoitteista sekä siitä, mitä asioita ulkomaalaisen työntekijän rekrytoiminen työyhteisöön mahdollisesti tulee muuttamaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö, n.d.).

## 2.2 Työsuhde ja työsopimus

Työsuhde syntyy, kun työpaikka otetaan vastaan ja siitä tehdään työsopimus (Erto, n.d.). Työsopimus tehdään lähes aina kirjallisena. Kun työsopimus on kirjallisena, voidaan sen sisältämät asiat näyttää toteen riitatilanteissa. Työsopimuksessa tulee olla mainittuina ainakin työsuhteen laatu, työsuhteen kesto sekä palkkatiedot. (Migri, 2020).

Työsopimus sisältää työsuhteelle määritellyt vähimmäisehdot, jotka määräytyvät työlainsäädäntöön perustuvien lakien sekä mahdollisten työehtosopimuksien mukaan (Työsuojelu, 2020). Työlainsäädäntöön perustuvia lakeja ovat muun muassa työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki ja laki yhteistoiminnasta (Työ- ja elinkeinoministeriö, n.d.). Lisäksi monilla aloilla noudatetaan työsuhteessa alakohtaisia tai yleissitovia työehtosopimuksia.

Yllä mainitut lait ja työehtosopimukset määrittävät työsopimuksen laatimisen, palkan, työajaksi luettavan ja ei luettavan ajan, vuosilomien määräytymisen, sosiaaliset määräykset kuten sairastamisen tai äitiys- ja isyysvapaat, työsuhteen päättymisessä huomioitavat asiat kuten irtisanomisajan sekä lomauttamisen ehdot. Ulkomailta Suomeen tulleen ulkomaalaistaustaisen työntekijän työsuhteen ja työsopimuksen laatimisessa tulee noudattaa samoja lakeja ja mahdollisten voimassa olevien työehtosopimusten vähimmäisehtoja, kuten suomalaisen työntekijän kohdalla. (Suomi.fi, 2020).

### 2.3 Perehdytys ja monikulttuurinen työyhteisö

Työntekijät tulee saada toimimaan motivoituneesti yhdessä ja kehittymään yrityksen tahtomaan suuntaan. Yksi tärkeimmistä menestystekijöistä on työntekijöiden talossa pysyminen. (Kaijala, 2016, s. 21).

Perehdytyksen tavoitteena on saada uusi työntekijä hallitsemaan työnsä ja sopeutumaan työyhteisöön. Perehdytys on kokonaisuus, jonka avulla työntekijä sisäistää oman työtehtävänsä. Hyvän perehdytyksen avulla myös luodaan yritykselle ammattimainen ja positiivinen työnantajakuva (Työhön perehdytys.fi, n.d.).

Työnantajalla on vastuu perehdyttää uusi työntekijä. Perehdytys sisältää opastuksen työtehtävään, työaikaan, työyhteisön henkilöstöön, työpaikkaan ja sen toimintatapoihin sekä työturvallisuuteen. (PAM, n.d.).

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijänsä työpaikalla noudatettaviin työturvallisuusohjeisiin (Työsuojelu, 2020). Työnantaja varmistaa perehdytyksen jälkeen, että työntekijä on sisäistänyt ja ymmärtänyt annetut toimintaohjeet. Perehdytykseen kuuluu myös työntekijän kehityksen seuranta, jossa työntekijän osaaminen kartoitetaan ja mietitään, mitkä osa-alueet ovat hallussa ja missä kaivataan kehitystä. (Työterveyslaitos, n.d.).

Perehdytys on onnistunut, kun työntekijä osaa toimia työpaikalle luotujen sääntöjen mukaan, on perillä noudatettavista työturvallisuuteen liittyvistä asioista sekä hallitsee omat työtehtävänsä (Työsuojelu, 2020). Isoin merkki onnistuneesta perehdytyksestä on motivoitunut ja työssään viihtyvä työntekijä. Hyvin perehdytetty työntekijä myös sitoutuu työpaikkaan pidemmäksi aikaa, joka puolestaan luo hyvää työnantajakuva ulospäin. (Työhön perehdytys.fi, n.d.).

Monikulttuurinen työyhteisö on ajankohtaista työmarkkinoilla kasvavan kansainvälisyyden myötä. Monikulttuurisessa työyhteisössä työntekijöiden tulee omaksua erilaisia valmiuksia ja sopeutumiskykyä uuteen tilanteeseen. Kun työnantaja onnistuu saamaan monikulttuurisen työyhteisön jäsenet toimimaan yhdessä, saa yritys liiketoimintaansa uutta osaamista, ideoita ja näkemyksiä. Näiden uusien ideoiden ja näkemyksien avulla yleensä myös tuloksellisuus ja tuottavuus yrityksessä kasvavat. (Työterveyslaitos, n.d.).

Onnistuakseen monikulttuurisen työympäristön johtamisessa, esimiehen täytyy laajentaa näkemystään ja hyväksyä erilaisuus (Jabe, 2017, s. 106). Monikulttuurisen työyhteisön esimiehellä tulee olla halu johtaa erilaisia ihmisiä. Työnantajalla tulee olla myös käytössään työvälineet, joilla johtaminen, kommunikointi ja yhteistyö voidaan saada toimimaan. (Työterveyslaitos, n.d.).

Ulkomaalaisen työntekijän perehdytys on työnantajan vastuulla, samalla tavoin kuin suomalaisen työntekijän perehdyttäminen. Ulkomaalaisen työntekijän perehdytys vaatii usein kuitenkin enemmän valmisteluja ja aikaa. Perehdytyksen sisältö on usein sama kuin suomalaisen työntekijän kohdalla. Perehdytyksen sisältöä on kuitenkin hyvä käydä tarkemmin läpi ulkomaalaisen kanssa. Tällainen on esimerkiksi työturvallisuuden tärkeys työpaikalla. Työnantajan tulee korostaa ulkomaalaiselle työntekijälle, että työturvallisuutta koskevat määräykset eivät ole vapaaehtoisia, vaan niiden noudattaminen on tärkeää ja lakiin perustuvaa. (Jabe, 2017, s. 113).

Ulkomaalaisella voi olla omassa kotimaassaan hyvin erilainen työkuulttuuri verraten suomalaiseen työkuulttuuriin. (Työhön perehdytys.fi, n.d.). Perehdytyksessä työnantaja käy läpi työpaikan toimintatavat sekä tutustuttaa ulkomaalaisen työyhteisön jäseniin. Työnantaja kertoo, mikä työympäristössä on sallittua ja mikä ei, ja mitä seuraamuksia sääntöjen noudattamatta jättämisellä on. Työpaikan säännöt koskevat kaikkia työntekijöitä henkilökohtaisesta taustasta riippumatta. Näin yritys varmistaa yhtenäiset toimintatavat. (Jabe, 2017, ss. 107, 109).

Usein monikulttuurisen työyhteisön haasteet liittyvät kulttuurieroihin. Ulkomaalaisen työntekijän on hyvä antaa kertoa omasta kulttuuristaan ja työtottumuksistaan suomalaisille. (Työterveyslaitos, n.d.). Ulkomaalaisen työntekijän ymmärtäessä suomalaisen työkuulttuurin toimintatavat, on hänen helpompi sopeutua työyhteisöön. Samalla tavoin, jos suomalaisilla työntekijöillä sekä työnantajalla on tietämystä ulkomaalaisen työkuulttuurista ja elämäntavoista, on heidän helpompi ymmärtää ja sitä kautta opastaa ulkomaalaista suomalaisen työyhteisön toimintatapoihin.

Eri kansallisuuksia ei ole tarkoitus koota omiksi ryhmikseen, vaan työtiimien on tarkoitus sisältää monen maan kansalaisia. Monikulttuurisessa ympäristössä myös yhteinen työskentelykieli on tärkeää kommunikoinnin sujuvuuteen. Toinen yleisimmistä haasteista kulttuurierojen lisäksi on kommunikaatio-ongelmat. Puutteellinen kommunikointi aiheuttaa pahimmillaan ammattitaidon ja uusien ideoiden menettämistä. Siksi sujuva englannin kielen osaaminen yhdistetään usein monikulttuurisen työyhteisön keskinäiseen toimivuuteen. (Jabe, 2017, ss. 106, 107, 113).

Perehdytykseen kuuluu myös kehittymisen ja osaamisen seurata. Työnantaja käy perehdyttämisen jälkeen läpi perehdytyksen osa-alueet ulkomaalaisen työntekijän kanssa. Näin työnantaja varmistaa, että toimintaohjeet on ymmärretty ja sisäistetty. Laaja ja hyvin suunniteltu perehdytys luo osaajia ja kasvattaa yrityksen työnantajakuvaa positiivisesti. Hyvin perehdytetty työntekijä sitoutuu työpaikkaan pidemmäksi aikaa, joka antaa yrityksistä hyvän työnantajakuvan ulospäin. (Työhön perehdytys.fi, n.d.).

### 3 TYÖLLISTÄMIS- JA PALKKAUSPROSESSI

Ulkomaalaisen maahantuloa, oleskelua sekä työskentelyä Suomessa sääntelee ulkomaalaislaki (Ulkomaalaislaki 2004/301 § 1 ja 2, 2004). Ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeus ja oleskeluluvan muoto riippuu pitkälti siitä, minkä maan kansalainen työntekijä on, millaista työtä hän tulee tekemään ja kuinka kauan työ kestää. Tässä luvussa käsitellään eri kansalaisuudet ja niiden vaikutus työnteko-oikeuteen, työntekoon ja maassa oleskeluun oikeuttavat oleskeluluvat, ulkomailla suoritettujen tutkintojen kelpoisuudet Suomessa, työnantajan velvollisuudet kansainvälisessä työvoiman palkkaamisessa, verotus, vakuuttaminen ja sosiaaliturva sekä ulkomaalaisen kotoutuminen ja sopeutuminen Suomeen. Kaikki käsitellyt ja menettelymuodot kuvataan siitä näkökulmasta, että ulkomaalaisen oleskelu Suomessa on pitkäaikaista tai pysyvää.

#### 3.1 Oleskeluluvat

Ulkomaalainen voi kansalaisuutensa perusteella tehdä työtä Suomessa joko ilman oleskelulupaa tai työntekoon oikeuttavalla oleskeluluvalla. Ulkomaalainen voi olla Pohjoismaan, EU-maan tai siihen rinnastettavan maan, ETA-maan tai kolmansien maiden kansalainen (Sorainen, 2014, s. 50). Eri kansalaisuudet ja niiden oikeudet työntekoon esitetään kuvassa 1.



Kuva 1. Eri kansalaisuudet ja niiden työntekoon oikeuttavat luvat (Teknologiateollisuus, 2019).

Pohjoismaan kansalainen ei tarvitse työ- tai oleskelulupaa työntekoon tai oleskeluun Suomessa. Pohjoismaan kansalainen voi työskennellä Suomessa rajoituksetta. Pohjoismaan kansalaisen tulee ilmoittaa oleskelunsa Maistraattiin oleskellessaan Suomessa yli kuusi kuukautta tai muuttaessaan Suomeen. (Teknologiateollisuus, 2019). Tarvittavia asiakirjoja rekisteröintiin ovat asiakirja, josta kansalaisuuden voi todentaa (Infofinland, 2019).

EU-maan kansalaisen perusoikeuksiin kuuluu liikkumis- ja oleskeluvapaus EU:n jäsenvaltioiden alueella (Ulkomaalaislaki 2004/301 § 153, 2007). Tämä oikeus edellyttää kuitenkin voimassa olevaa henkilöllisyystodistusta. EU-maan kansalainen voi oleskella ja työskennellä Suomessa ilman oleskelu- tai työlupaa kolmen kuukauden ajan. Jos oleskelu Suomessa kestä yli kolme kuukautta, on heidän rekisteröitävä oleskelunsa. Oleskeluoikeuden rekisteröintihakemus tehdään Maahanmuuttovirastolle. Hakemusta jätettäessä on esitettävä henkilöllisyystodistus ja peruste oleskeluoikeuden rekisteröimiseen Suomessa. Peruste on työpaikan tai muun toimeentulon todentaminen. (Migri, 2020). Vakituisesti Suomeen muuttavan tulee rekisteröidä oleskelunsa myös Maistraatissa (Infonland, 2019).

Kolmansien maiden kansalaisia ovat kaikki, jotka eivät ole Pohjoismaiden tai EU-maiden kansalaisia. Pohjoismaan, EU-maan ja kolmansien maiden kansalaisiin kuuluvat valtiot esitetään opinnäytetyön liitteessä 3. Kolmansien maiden kansalaisten osalta työnteko Suomessa edellyttää lähes aina voimassa olevaa oleskelulupaa. Kolmansien maiden kansalaisen työnteko voi tapahtua EU:n sinisen kortin, työntekijän oleskeluluvan, tavallisen oleskeluluvan, pysyvän oleskeluluvan, pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskeluluvan tai perhesiteen perusteella myönnetyn oleskeluluvan perusteella. Lupa määräytyy yleensä työn laadun ja työtehtävän mukaan. (Infonland, 2020).

Oleskelulupien harkinnasta vastaa Työ- ja elinkeinotoimisto, joka toimittaa osapäätöksen oleskeluluvasta Maahanmuuttovirastolle. Maahanmuuttovirasto tekee lopullisen päätöksen oleskeluluvan saamiseksi. (Sorainen, 2014, s. 97).

### 3.1.1 EU:n sininen kortti

EU:n sininen kortti on tarkoitettu asiantuntijatehtäviin työllistyvien työntekijöiden oleskelua varten. Se myönnetään kolmannen maan kansalaiselle, jolla on esittää vähintään vuoden kestävä, korkeaa pätevyyttä vaativa työsopimus. Työsopimuksessa oleva palkka tulee olla vähintään 1,5-kertainen keskimääräiseen Suomen bruttoansioon verrattuna. EU:n sininen kortti myönnetään henkilölle, jolla on korkeakoulututkinto ja vaadittavan erityispätevyuden osoittava asiakirja. (EUR-Lex, 2017).

Työsopimuksen kesto tulee olla vähintään vuoden mittainen, jotta EU:n sininen kortti voidaan myöntää. Sininen kortti myönnetään enintään kahdeksi vuodeksi. (Migri, 2020). Kortin myöntämiseen sovelletaan työntekijän oleskeluluvan kaltaisia perusteita, lukuun ottamatta saatavuusharkintaa (Ulkomaalaislaki 2004/301 § 81, 2013).

### 3.1.2 Työntekijän oleskelulupa

Työntekijän oleskelulupa on ansiotyötä varten myönnetty oleskelulupa (Migri, 2020). Sitä haetaan oman kotimaan Suomen edustustosta. Kolmansien maiden kansalaisella tulee olla valmiina työpaikka ennen Suomeen muuttamista (Infofinland, 2020). Ilman työsopimusta kolmansien maiden kansalainen ei voi saada työntekijän oleskelulupaa. Hakemuksen voi lähettää sähköisesti, mutta henkilöllisyys täytyy käydä todentamassa oman kotimaansa Suomen edustustossa. Tämän jälkeen Työ- ja elinkeinotoimisto ottaa hakemuksen käsittelyyn. Myönteisen päätöksen saatuaan ulkomalainen voi aloittaa työnteon. (Migri, 2020).

Työntekijän oleskeluluvan saaminen edellyttää saatavuusharkintaa. Saatavuusharkinnassa työnantaja selvittää kyseiseen tehtävään saatavilla olevaa työvoimaa kohtuullisella ajalla Suomesta tai EU-maista. Työntekijän oleskeluluvan saamisen edellytyksiä ovat myös turvattu toimeentulo koko oleskelun voimassaoloajan sekä voimassa oleva passi. (Migri, 2019).

Työntekijän oleskelulupa myönnetään yleensä yhteen tai useampaan ammattialaan. Jos työntekijän oleskelulupa on myönnetty tietylle ammattialalle, voi ulkomaalainen vaihtaa työpaikkaa samaa ammattialaa harjoittavan työnantajan palvelukseen. Mikäli työntekijän oleskelulupa oikeuttaa tiettyyn työtehtävään, voi ulkomaalainen vaihtaa työpaikkaa samaan tehtävään toisen työnantajan palveluksessa. (Migri, 2019).

Työntekijän oleskelulupa voi olla määräaikainen tai jatkuva. Mikäli määräaikainen työntekijän oleskelulupa on päättymässä ja työsuhde jatkuu, tulee työntekijän tehdä jatkolupahakemus ennen määräaikaisen työntekijän oleskeluluvan loppumista. (Työ- ja elinkeinotoimisto, 2019).

Työntekijän oleskelulupa myönnetään kaksivaiheisella menettelyllä. Työ- ja Elinkeinotoimisto selvittää työntekijän oleskeluluvan keston tarpeen ja varmistavat, että työntekijän oleskelulupa myönnetään sellaiselle, jolla on työssä vaaditut pätevyudet. Tämän jälkeen Maahanmuuttovirasto tekee päätöksen oleskeluluvan saamisesta. (Migri, 2019).

Työntekijän oleskeluluvan jatkoluvan myöntää Työ- ja elinkeinotoimisto tai Suomen poliisi (Sorainen, 2014, s. 247). Jatkohakemuksen käsittelyajan työntekijä saa jatkaa työntekoaan, jos jatkolupaa haetaan samalle ammattialalle missä työskentelee. Lisäksi ensimmäinen oleskelulupa tulee olla vielä voimassa jatkolupahakemusta jätettäessä. (Migri, 2020).

### 3.1.3 Tavallinen oleskelulupa

Tavallinen oleskelulupa myönnetään ulkomaalaislain 77 ja 78 §:ssä lueteltuihin, erityisosaamista vaativiin asiantuntijatehtäviin (Ulkomaalaislaki 2004/301 § 77 ja 78, 2018). Tavallisen oleskeluluvan saamisen edellytys on työpaikka ja toimeentulo Suomessa. Tavallinen oleskelulupa haetaan

ennen Suomeen saapumista oman kotimaan Suomen edustustosta. Ulkomaalainen ei voi aloittaa työntekoaan ennen työntekoon oikeuttavan luvan myöntämistä. Päätöksen ensimmäisestä oleskeluluvasta antaa maahanmuuttovirasto ja jatkoluvan myöntää Suomen poliisi. Tavallinen oleskelulupa on joko määräaikainen tai pysyvä. (Sorainen, 2014, ss. 94, 247).

Määräaikainen oleskelulupa myönnetään tilapäistä tai jatkuvaa oleskelua varten. Tilapäinen oleskelulupa myönnetään tilapäistä työtä varten ja jatkuva oleskelulupa jatkuvaa työntekoa varten. (Ulkomaalaislaki 2004/301 § 33, 2013).

Määräaikainen oleskelulupa myönnetään tilapäisenä yhdeksi vuodeksi. Jos työsuhteen kesto on suunniteltu pidemmäksi aikaa kuin vuodeksi, voidaan oleskelulupa myöntää tilapäisenä enintään kahdeksi vuodeksi. Tilapäisellä oleskeluluvalla voi työskennellä enintään neljä vuotta, jonka jälkeen tulee hakea jatkuvaa oleskelulupaa. Edellytykset jatkuvaan oleskeluun tulee olla vielä olemassa. Työntekoa saa jatkaa uuden oleskelulupahakemuksen käsittelyn ajan, jos edellinen oleskelulupa on vielä voimassa. (Sorainen, 2014, ss. 94, 124, 125).

Määräaikainen jatkuva oleskelulupa myönnetään ensin yhdeksi vuodeksi. Ulkomaalaisen hakiessa jatkolupaa jatkuvaan oleskeluun, myönnetään uusi jatkuva oleskelulupa enintään neljä vuodeksi. Jatkuvan oleskeluluvan voi uusida neljän vuoden päästä uudella määräaikaisella neljän vuoden jatkuvalla oleskeluluvalla. Ulkomaalainen voi tällöin hakea myös pysyvää oleskelulupaa. (Sorainen, 2014, s. 125).

#### 3.1.4 Pysyvä oleskelulupa

Pysyvä oleskelulupa myönnetään, jos ulkomaalainen on jatkuvan oleskeluluvan saatuaan oleskellut Suomessa yhtäjaksoisesti neljä vuotta ja oleskeluluvan edellytykset jatkuvaan oleskelulupaan ovat edelleen voimassa (Ulkomaalaislaki 2004/301 § 56, 2006). Pysyvä oleskelulupa on voimassa toistaiseksi (Ulkomaalaislaki 2004/301 § 33, 2013) ja oikeus työntekoon on rajoittamaton (Sorainen, 2014, s. 247).

Pysyvää oleskelulupaa täytyy hakea ennen edellisen oleskeluluvan päättymistä. Pysyvää oleskelulupaa ei voi hakea, jos edellinen oleskelulupa ei ole enää voimassa. Ulkomaalaisen hakiessa pysyvää oleskelulupaa edellisen oleskeluluvan ollessa vielä voimassa, voi ulkomaalainen oleskella Suomessa hakemuksen käsittelyn ajan. Työnteko-oikeus pysyvän oleskelulupahakemuksen käsittelyn aikana riippuu siitä, millä perusteella edellinen lupa on saatu. Mikäli pysyvää oleskelulupaa ei myönnetä, harkitaan uuden jatkoluvan saamista. (Migri, 2020).

### 3.1.5 Pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupa

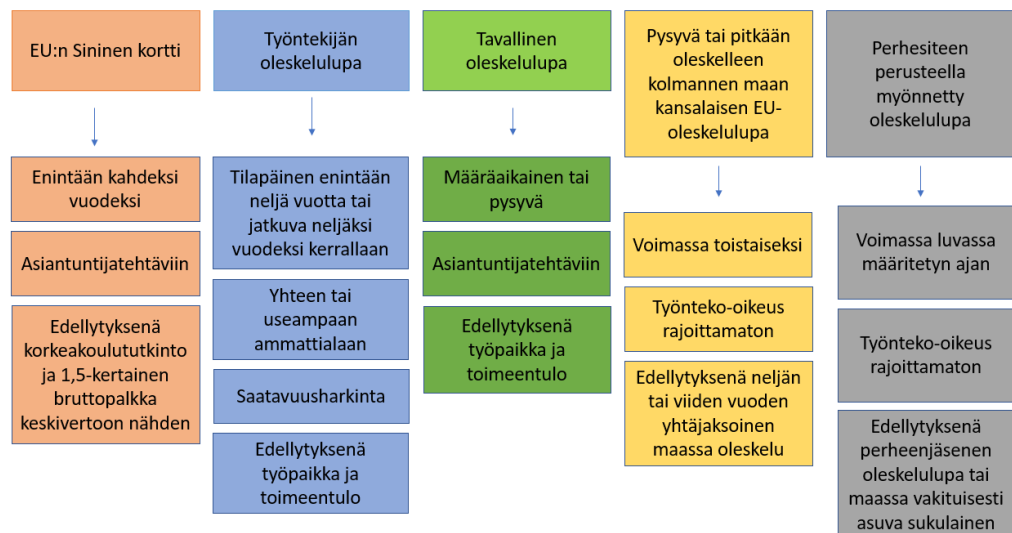
Pitkään maassa oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupa myönnetään, jos ulkomaalainen on jatkuvan oleskeluluvan saatuaan oleskellut Suomessa yhtäjaksoisesti viiden vuoden ajan ja oleskeluluvan edellytykset jatkuvaan oleskeluun on yhä voimassa (Ulkomaalaislaki 2004/301 § 56a, 2013). Pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupa ovat voimassa toistaiseksi (Ulkomaalaislaki 2004/301 § 33, 2013) ja oikeus työntekoon on rajaton (Sorainen, 2014, s. 247).

Pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupaa haetaan ennen edellisen oleskeluluvan päättymistä. Lupaa ei voi hakea, jos edellinen oleskelulupa ei ole enää voimassa. Ulkomaalaisen hakiessa pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupaa edellisen oleskeluluvan ollessa vielä voimassa, voi ulkomaalainen oleskella Suomessa hakemuksen käsittelyn ajan. Työnteko-oikeus oleskelulupahakemuksen käsittelyn aikana riippuu siitä, millä perusteella edellinen lupa on saatu. Mikäli pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupaa ei myönnetä, harkitaan uuden jatkoluvan saamista. (Migri, 2020).

### 3.1.6 Perhesiteen nojalla myönnetty oleskelulupa

Muulla kuin työntekoon perusteella myönnetty lupa eroaa työntekijän oleskeluluvasta siten, että siihen ei liity saatavuusharkintaa, eikä sitä ole rajoitettu tiettyyn ammattialaan (Migri, 2020). Kun oleskelulupa on myönnetty perhesiteen perusteella, on työnteko-oikeus rajoittamaton oleskeluluvan voimassaolon ajan (Sorainen, 2014, s. 76).

Ulkomaalaisen työntekijän perheenjäsenelle voidaan myöntää jatkuva oleskelulupa, jos ulkomaalaiselle itselleen on myönnetty määräaikainen tai pysyvä oleskelulupa (Ulkomaalaislaki 2004/301 § 49, 2018). Mikäli EU:n kansalaisen tai heihin rinnastettavan kansalaisen perheenjäsen on oleskellut Suomessa laillisesti ja yhtäjaksoisesti viisi vuotta, voi perheenjäsen hakea pysyvää tai uutta määräaikaista oleskelukorttia (Migri, 2020). Kuvassa 2 esitetään oleskeluluvat, niiden edellytykset ja voimassaoloajat tiivistetyssä muodossa.



Kuva 2. Oleskelulupamuodot, niiden voimassaoloajat ja saamisen edellytykset.

Vakituisesti Suomeen muuttavan tai vähintään yli vuodeksi muuttavan ulkomaalaisen tulee ilmoittaa muuttonsa Maistraattiin (Kansaneläkelaitos, 2020). Tällöin ulkomaalaiselle rekisteröidään kotikunta ja hän saa henkilötunnuksen, ellei sitä ole aiemmin hakenut (Infonland, 2019). Suomessa asuvista henkilöistä merkitään perustiedot väestötietojärjestelmään. Vakituisesti jäävän ulkomaalaisen tulee ilmoittaa rekisteriin samat tiedot kuin suomalaisenkin. Näitä tietoja ovat muun muassa nimet, syntymäaika ja sukupuoli, kansalaisuus, postiosoite, syntymäpaikka ja mahdolliset lapset ja puoliso. (Digi- ja väestötietovirasto, n.d.).

### 3.2 Tutkinnon kelpoisuus

Ulkomailla suoritettu tutkinto täytyy joissain työtehtävissä voida rinnastaa Suomessa suoritettuun tutkintoon. Ulkomaalaisella tulee olla tiettyihin ammatteihin pätevyys omassa lähtömaassa, jotta olisi oikeutettu tekemään työtä myös Suomessa. (Opetushallitus, 2020). Tämä selvitetään tutkinnon tunnustamisella.

Tutkinnon tunnustamisella tarkoitetaan päätöstä ja asiantuntijalausuntoa ulkomaalaisen tutkinnon kelpoisuudesta Suomessa (Mosaiikki, 2017). Kelpoisuuden tunnustamisessa verrataan ulkomailla hankittua tutkintoa vastaavaan tutkintoon Suomessa (Sorainen, 2014, s. 41).

Viranomaiset, oppilaitokset ja työnantajat tekevät päätöksiä kelpoisuudesta tehdä työtä Suomessa ulkomaalaisella tutkinnolla (Opetushallitus, 2020). Työn luonteesta riippuu, kuka kelpoisuuden voi tunnustaa. Yksityisen sektorin ammattialojen ja työtehtävien kelpoisuuden tunnustukseen riittää yleensä työnantajan tai oppilaitoksen arvio tutkinnon kelpoisuudesta (Infonland, 2020).

Ulkomailla suoritettu tutkinto vaatii kelpoisuuspäätöksen silloin, jos vaatimus on korkeakoulututkinto, tietyn tasoinen tutkinto tai laissa säännelty kelpoisuus. Ulkomaalaisen koulutuksen tulee vastata laajuudeltaan ja vaa-tivuudeltaan samaa kuin suomalaisen tutkinnon. (Opintori, 2020). Terve-ydenhuolto-, laki- ja opetusalat sekä muut julkisen sektorin ammatit ovat laissa säänneltyjä ammatteja. Nämä ammatit vaativat lainsäädäntöön pe-rustuvan virkakelpoisuuden. Tällöin Opetushallituksen tulee antaa kelpoi-suustodistus työtehtävään. (Työ- ja elinkeinopalvelut, 2018).

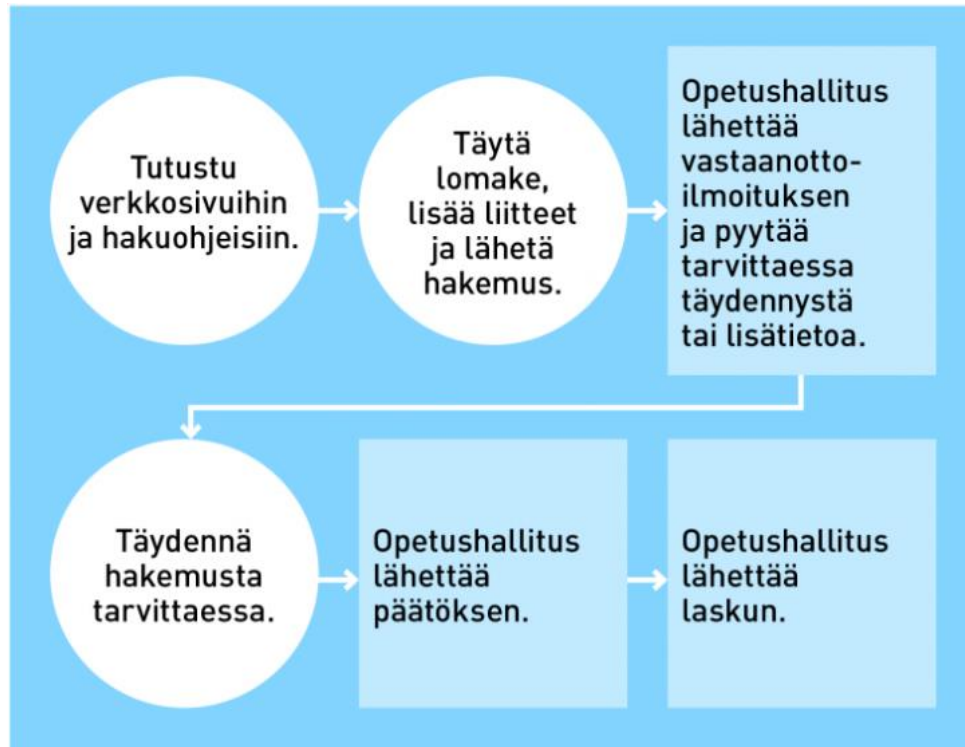
Tunnustamispäätös voidaan antaa vähintään kolmevuotisista tutkinnoista. Jokainen päätös tehdään tapauskohtaisesti. Tunnustamispäätös on mak-sullinen. Tunnustamispäätös on asiantuntijan antama lausunto ulkomailla suoritettun tutkinnon kelpoisuudesta. Päätöksessä mainitaan tutkinnon taso ja tutkinnon antama pätevyys siellä maassa, jossa tutkinto on suori-tettu. (Mosaiikki, 2017).

Jos ulkomaailta tuleva työntekijä on EU-maan, ETA-maan tai Sveitsin kan-salainen, ja hän on suorittanut Suomessa säänneltyyn ammattiin tutkinnon EU-maassa, ETA-maassa tai Sveitsissä, voi ulkomaalainen hakea pätevy-yden tunnustamista alakohtaiselta viranomaiselta. Mikäli tutkinnon taso eroaa huomattavasti ulkomaalaisen ja suomalaisen tutkinnon välillä, voi ulkomaalainen joutua suorittamaan kelpoisuuskokeen. (Infofinland, 2020).

Kuva 3 esittää tutkinnon kelpoisuuden tunnustamispäätöksen hakuproses-sin. Tutkinnon tunnustamispäätöstä haetaan Opetushallituksen internetsi-vustolta siihen tarkoitetulla hakulomakkeella. Hakemukseen liitetään tar-vittavat asiakirjat mukaan ja toimitetaan Opetushallitukseen. Opetushalli-tus pyytää sähköpostilla mahdollisia täydennystietoja. Käsittelyaika on vä-hintään 3 kuukautta siitä, kun kaikki liitteet on toimitettu. Päätös lähete-tään postitse. (Opetushallitus, 2020).

Tutkintotodistuksesta vaaditaan Suomessa suomenkielinen, ruotsinkieli-nen tai englanninkielinen käännös. Jos asiakirjan alkuperäinen kieli on es-panja, hollanti, islanti, norja, ranska, saksa, tanska tai viro, käännös voi-daan suorittaa ilman, että asiakirja käännetään ensin joko suomen kie-lelle, ruotsin kielelle tai englannin kielelle. (Opetushallitus, 2020). Kään-nöksen tekijän tulee olla auktorisoitu kääntäjä, eli kääntäjän tutkinnon suorittanut henkilö, jolla on virallisen kääntäjän pätevyys (Infofinland, 2020).

Tutkinnon kelpoisuuden ja osaamisen osoittamiseen oleva apukeino on esimerkiksi europassi. Se helpottaa työnantajaa arvioimaan Euroopan kan-salaisten osaamista, koulutusta, kielitaitoa ja työkokemusta kansainväli-sissä rekrytoinneissa. (Opetushallitus, 2020). Se on henkilökohtainen, asia-kirjoista koostuva kansio, joka sisältää ansioluettelon, ammatillisen sekä korkeakoulutasoisen tutkintotodistuksen ja kielipassin, joka osoittaa hen-kilön kielitaidon. (Mosaiikki, 2017).

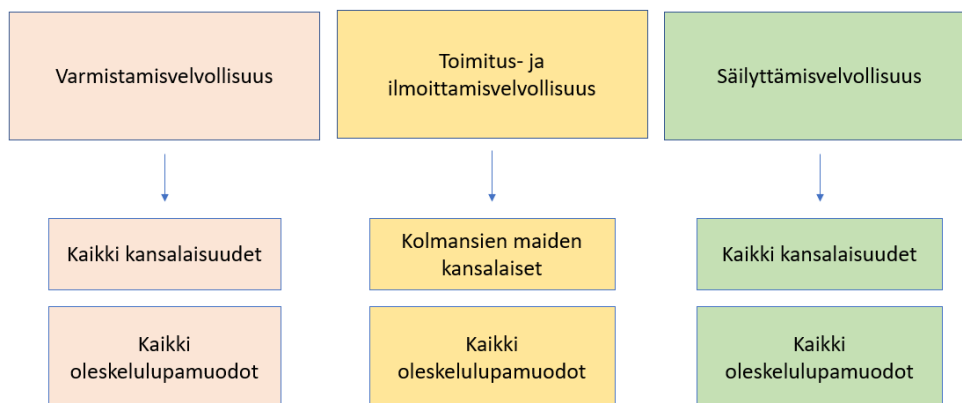


Kuva 3. Tutkinnon tunnustamis päätöksen hakuprosessi (Opetushallitus, 2020).

### 3.3 Työnantajan velvollisuudet

Työntekijän rekrytointi ulkomailta vaatii työnantajalta enemmän aikaa ja valmisteluja kuin suomalaisen työntekijän palkkaaminen. Työnantajalle kuuluvien erityisvelvollisuuksien tarkoitus on ehkäistä ulkomaalaisten työntekijöiden laitonta työskentelyä sekä syrjintää Suomessa.

Työnantajan velvollisuudet riippuvat siitä, minkälaisella oleskeluluvalla ulkomaalainen Suomessa työskentelee sekä siitä, mikä maan kansalainen ulkomaalainen työntekijä on (Sorainen, 2014, s. 165). Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän kansalaisuuden perusteella (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 § 8, 2014). Ulkomaalaista työntekijää koskevat siten samat työehtosopimukset ja lainsäädännöt kuin suomalaista työntekijää. Ulkomaalaista työntekijää tulee kohdella tasa-arvoisesti suomalaisten työntekijöiden kanssa. (palkkaus.fi, 2018).



Kuva 4. Työnantajan varmistamis-, toimitus-, ilmoittamis- ja säilyttämisvelvollisuudet ulkomaalaisen työntekijän kohdalla (Sorainen, 2014, s. 248).

Työnantajalla on varmistus-, ilmoitus-, toimittamis- ja tietojen säilyttämisvelvollisuus ulkomaalaisesta työntekijästä. Kuvassa 4 on esitettyä eri velvollisuudet, minkä maan kansalaisia velvollisuudet koskevat ja missä oleskelulupamuodoissa.

Ulkomaalaislain 86 a § velvoittaa työnantajaa varmistamaan, että ulkomaalaisella työntekijällä on oikeus oleskella maassa laillisesti. Työnantajan tulee myös varmistaa, että ulkomaalaisella on voimassa työntekoon oikeuttava oleskelulupa. (Ulkomaalaislaki 2004/301 § 86a, 2013). Mikäli oleskelulupaa tai työntekoon oikeuttavaa oleskelulupaa ei ole, tulee työnantajan varmistaa myös se, että sellaista ei tarvita (Ulkomaalaislaki 2004/301 § 86a, 2013). Oleskeluluvasta työnantaja voi varmistaa, minkä alan työtä ulkomaalaisella on oikeus tehdä (Migri, 2020).

Työnantajan varmistamisvelvollisuus maassa oleskelun ja työnteon laillisuudesta koskee kaikkien maiden kansalaisia. Kolmansien maiden kansalaisten osalta varmistaminen tulee tehdä kaikista oleskelulupamuodoista. (Sorainen, 2014, s. 248).

Työnantajan on toimitettava Työ- ja elinkeinotoimistolle ulkomaalaisen työntekijän työsuhteen keskeiset ehdot (Ulkomaalaislaki 2004/301 § 86a, 2013). Työsuhteen keskeisiin ehtoihin kuuluvat henkilötiedot, työn alkamisajankohta, pääasialliset työtehtävät, työn pääsääntöinen suorituspaikka, säännöllinen työaika, työn kesto, palkka, mahdollinen noudatettava työehtosopimus, vuosiloman määräytyminen ja irtisanomisaika (Työsuojelu, 2020).

Jos työntekijä on kolmansien maiden kansalainen, tulee työnantajan toimittaa tiedot myös työpaikan luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle (Manninen, Orlando & Parnila, 2020, s. 307). Tietojen toimitusvelvollisuus koskee kolmansien maiden kansalaisia kaikissa oleskelu- ja työluvissa (Sorainen, 2014, s. 248). Toimitusvelvollisuutta ei ole Pohjoismaan

kansalaisen sekä EU-maan kansalaisen kohdalla (Manninen, Orlando & Parnila, 2020, s. 307).

Työnantajan tulee säilyttää ulkomaalaisen henkilötiedot, kopio henkilöllisyystodistuksesta sekä työnteko-oikeuteen antamasta asiakirjasta työpaikalla neljä vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen. Ne tulee olla helposti saatavilla työsuojeluviranomaisen niitä pyytäessä. (Työsuojelu, 2020). Tietojen säilytysvelvollisuus on pohjoismaalaisen, EU-maalaisen tai siihen rinnastettavan kansalaisen sekä kolmansien maiden kansalaisten kohdalla. Säilyttämisvelvollisuus koskee kaikkia oleskelu- ja työntekolupia. (Sorainen, 2014, s. 248).

Työnantajan velvollisuudet työturvallisuuden ja työterveyshuollon järjestämiseen työpaikalla koskee ulkomaalaista työntekijää siinä missä suomalaista työntekijää, riippumatta työn luonteesta tai kestosta. Työnantajan tulee huolehtia työympäristöön vaadittavien työvälineiden ja tilojen turvallisuudesta ja toimivuudesta. (Infonland, 2020).

Työnantajan tulee noudattaa työlainsäädäntöä ulkomaalaisen työntekijän työsopimusehdoissa samoin kuin suomalaisen työntekijänkin. Työnantaja ja työntekijä eivät voi solmia välillään sopimuksia, jotka poikkeavat työlainsäädännöstä. Lähtökohtaisesti kuitenkin voidaan sopia ehdoista, jotka ovat työntekijälle edullisemmat.

Työnantajan laiminlyödessä ulkomaalaiseen työntekijään kuuluvia varmistamis-, toimitus- ja säilytysvelvollisuuksiaan tai työsuhteessa noudatettavia vähimmäisehtoja, syyllistyy hän ulkomaalaisrikkomukseen. Työnantaja laiminlyö velvollisuuksiaan, jos hän pitää palveluksessaan ulkomaalaista työntekijää, jolla ei ole työnteko-oikeutta, tai jos hän antaa viranomaisille virheellisiä tietoja. Työnantaja voidaan velvoittaa korvaamaan laittomasti maassa olevan työntekijänsä palauttamisesta aiheutuva kulut. (Migri, 2020).

### 3.4 Verotus, vakuutusmaksut ja sosiaaliturva

Verotukseen, vakuuttamiseen ja sosiaaliturvaan liittyy poikkeuksia riippuen siitä, kuinka kauan ulkomaalainen työntekijä aikoo työskennellä Suomessa ja mitä työtä tulee tekemään. Koska opinnäytetyö on rajattu pysyvään oleskeluun Suomessa, esitetään luvussa verotus, vakuuttaminen ja sosiaaliturva pysyvästi tai pitkäaikaisesti Suomeen jäävän työntekijän näkökulmasta.

Työnantajan velvollisuus on toimittaa ennakonpidätys työntekijälleen maksamasta veronalaisesta tulosta (Manninen, Orlando & Parnila, 2020, s. 36). Tätä varten työntekijän on toimitettava työnantajalle verokortti, josta selviää ennakonpidätyksen määrä. Suomalaista verokorttia varten tarvitaan suomalainen henkilötunnus.

Suomessa ulkomaalainen on joko rajoitetusti tai yleisesti verovelvollinen. Lisäksi Suomeen tulee töihin asiantuntijatehtäviin asiantuntijoita, joita kutsutaan avainhenkilöiksi. Myös heidän verotuksensa on erilainen. Tässä opinnäytetyössä kuvataan yleisesti verovelvollisen veromenettely sekä avainhenkilöiden verotus. Rajoitetusti verovelvollisen veromenettelyä ei käsitellä, koska se on väliaikaisesti Suomessa oleskelevan veromenettelymuoto.

Ulkomaalainen on yleisesti verovelvollinen, kun hän tulee Suomeen pysyvästi tai yli kuudeksi kuukaudeksi. Tällöin häntä verotetaan samalla tavalla kuin suomalaisia, eli progressiivisesti. (Verohallinto, 2019). Progressiivisessa verotuksessa veron määrä määräytyy koko vuoden ansiotulojen mukaan, eli mitä enemmän palkansaajalla on tuloja, sen enemmän hän maksaa niistä veroa.

Verokorttiin arvioidaan tulot koko vuodelle, jonka mukaan määräytyy ennakonpidätyksen perusprosentti. Jos arvioitu tulo ylittyy, peritään vero verokorttiin merkityn lisäprosentin mukaan. Tuloraja arvioidaan bruttona. Mikäli verovelvollinen ei toimita verokorttia työnantajalle, perii työnantaja palkasta 60 prosenttia veroa.

Ulkomaalainen voi olla myös avainhenkilö. Ulkomaalainen avainhenkilö voi maksaa ansiotulostaan progressiivisen veron sijaan lähdeveroa, joka on vuoden 2020 alusta alkaen 32 prosenttia (Verohallinto, 2020). Edellytyksenä on, että ulkomaalainen tulee Suomeen yleisesti verovelvolliseksi, eli työ ja oleskelu kestää yli kuusi kuukautta. Lisäksi hän ei voi olla Suomen kansalainen eikä ollut yleisesti verovelvollinen Suomessa viiden vuoden aikana.

Ulkomaalainen on avainhenkilö, jos hänen työtehtävänsä edellyttävät erityisosaamista ja hänen rahapalkkansa on vähintään 5 800 euroa kuussa. (Edilex, 2020). Lähdeveron alainen veroetu on voimassa ensimmäiset 48 työskentelykuukautta (Verohallinto, 2020). Lähdeveroprosentin alentaminen vuodesta 2020 alkaen 32 prosenttiin, edistää Keskuskauppakamarin pääekonomisti Mauri Kotamäen mukaan maahanmuuttopolitiikan järkevöittämistä sekä tietoa siitä, että erityisosaajia tarvitaan Suomessa yhä enemmän ja enemmän (Kotamäki, 2020).

Työnantajan sosiaaliturvamaksu on veroihin kuuluva veronluonteinen maksu, joka rahoittaa kansaneläkettä ja sairausvakuutusta. Yleisesti verovelvollisella työntekijällä sairausvakuutusmaksu sisältyy verokortissa olevaan ennakonpidätysprosenttiin (Edilex, 2020).

Asumisperusteiseen Suomen sosiaaliturvaan kuuluu henkilö, joka muuttaa Suomeen vakituisesti, työskentelee Suomessa ja saa vakituisesti palkkaa. Vuonna 2020 vakituisesti palkaksi luetaan vähintään 723,69 euroa kuukaudessa (Edilex, 2020). Vakituisesti Suomeen muuttavaksi katsotaan myös

Suomessa asuvan perheenjäsenen luokse muuttaminen sekä vähintään kahden vuoden voimassa olevan työsopimus (Kansaneläkelaitos, 2020).

Lähtökohtaisesti EU- ja sosiaaliturvasopimusmaiden työntekijä kuuluu työskentelyvaltion sosiaaliturvaan. Jos ulkomaalainen tulee kolmansista maista, jotka ovat niin sanottuja sopimuksettomia maita, tulee suomalaisen työnantajan vakuuttaa hänet riippumatta siitä, kuinka kauan Suomessa oleskelu tulee kestävänsä. (Manninen, Orlando & Parnila, 2020, s. 306).

Työnantajan tulee maksaa työntekijöille maksamistaan palkoista sairausvakuutusmaksun lisäksi eläkevakuutusmaksu, tapaturmavakuutusmaksu, ryhmähenkivakuutusmaksu ja työttömyysvakuutusmaksu. Työeläkevakuutusmaksut maksetaan kaikista yli 17-vuotiaista mutta alle 68-vuotiaista työntekijöistä (Lähitapiola, 2020). Työttömyysvakuutusmaksujen maksuvelvollisuus koskee työnantajaa, joka maksaa bruttopalkkoja yli 1 300 euroa vuodessa. Työttömyysvakuutusmaksu tulee tällöin maksaa kaikista yli 17-vuotiaista mutta alle 65-vuotiaista työntekijöistä (Työllisyysrahasto, 2020).

Työnantajan tulee ottaa tapaturmavakuutus työssä sattuvien tapaturmien varalle. Tapaturmavakuutuksen yhteydessä on yleensä myös ryhmähenkivakuutus. Tapaturmavakuutus koskee kaiken ikäisiä työntekijöitä ja kaikkea Suomessa tehtävää työtä (Lähitapiola, 2020). Tapaturmavakuutuksen tarkoitus on turvata työntekijä ja korvata työtapaturman aiheuttamat kulut ja ansiomenetykset työnantajalle. (Työ- ja elinkeinopalvelut, 2014). Tapaturmavakuutusta ei tarvita, jos palkat ovat kalenterivuodessa alle 1 300 euroa (Lähitapiola, 2020)

Myös työntekijän tulee maksaa palkastaan työntekijälle kuuluva osuus työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksuista. Työeläkevakuutus kerryttää työntekijälle eläkettä (Lähitapiola, 2020). Työeläkevakuutuksen maksaminen koskee kaikkia 17 vuotta täyttäneitä mutta alle 68-vuotiaita työntekijöitä sekä niitä, joiden palkka kuukaudessa on vähintään 60,57 euroa.

Työttömyysvakuutusmaksun tarkoitus on rahoittaa työttömyysturvaa, eläke-etuksia ja Kelan tukea (Työllisyysrahasto, 2020). Tämä tarkoittaa, että työttömyysvakuutusmaksuja maksaessaan ulkomaalainen on suomalaisen tavoin oikeutettu saamaan työttömyyspäivärahaa, jos hän jää työttömäksi Suomessa. Työntekijän tulee maksaa työttömyysvakuutusmaksu täyttäessään 17-vuotias. Maksuvelvollisuus päättyy työntekijän täyttäessä 65-vuotta (Työllisyysrahasto, 2020).

Työnantajan on hyvä olla yhteydessä viranomaistahoihin ulkomaalaisen työntekijänsä verotukseen, sosiaaliturvaan ja muihin lakisääteisiin vakuutusmaksuihin liittyvissä asioissa varmistaakseen niiden oikeellisuuden. Työnantajalla on aina vastuu siitä, että ennakonpidätys ja lakisääteiset pakolliset maksut tulee suoritettua niin kuin kuuluu.

### 3.5 Kotouttaminen ja sopeutuminen

Kotouttaminen on kaksisuuntainen prosessi, jossa yhteiskunta monimuotoistuu (Työ- ja elinkeinoministeriö, n.d.). Ulkomailta tuleva henkilö hankkii tietoa ja taitoa, joita tarvitaan uuden kotimaan yhteiskunnassa ja työelämässä (Kotouttaminen.fi, n.d.)

Kotouttamisen prosessissa ulkomailta tullut henkilö oppii uuden kotimaansa tavat ja tottumukset, noudattaa sen sääntöjä ja lakeja ja integroituu osaksi yhteiskuntaa, unohtamatta omaa kulttuuritaustaansa ja äidinkieltään (Kvartti, 2016). Myös suomalainen opettelee toimimaan ja ymmärtämään ulkomaalaisen kulttuuria ja sen tuomia muutoksia työyhteisössä ja yhteiskunnassa (Peda.net, 2018).

Kotouttamisesta vastaa usein viranomaistahot, kuten Työ- ja elinkeinoministeriö, Elinkeino-, Liikenne- ja Ympäristökeskukset tai kunnat omilla alueillaan (Migri, 2020). Ulkomailta Suomeen muuttavalla ulkomaalaisella sekä Suomen yhteiskunnalla on molemmilla vastuu olla aktiivinen kaksisuuntaisessa kotouttamisessa (Kotouttaminen.fi, n.d.).

Kotouttaminen koostuu kolmesta erilaisesta osiosta; rakenteellisesta, kulttuurisesta ja vuorovaikutuksellisesta kotouttamisesta (Kvartti, 2016). Rakenteellisessa kotouttamisessa päästään osaksi Suomen koulutusjärjestelmää sekä muita yhteiskunnan palveluita (Peda.net, 2018). Suomessa on laadukas koulutusjärjestelmä, johon kuuluu varhaiskasvatus, esiopetus, peruskoulu, toisen asteen koulutus, korkea-asteen koulutus ja aikuiskoulutus. (OAJ, 2020). Peruskoulutus on Suomessa ilmaista ja se on kaikkien saatavilla (Finheec.fi, 2017).

Kulttuurinen kotouttaminen tarkoittaa uuden kotimaan tapojen, arvojen ja lakien omaksumista ja ymmärtämistä. Suomalaisessa työ- ja vapaa-ajan kulttuurissa on paljon eroja monien muiden maiden kanssa. Suomessa arvostetaan vanhoja perinteitä ja monet arvot opetetaan jo varhaiskasvatuksessa. Suomessa noudatetaan työelämässä ja vapaa-ajalla Suomen lain velvoittamaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta (Movingtofinland, n.d.). Ketään ei saa syrjiä sukupuolen, uskonnon tai iän perusteella (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 § 8, 2014).

Työelämässä tasa-arvo näkyy siinä, että esimies voi olla työntekijäänsä nuorempi ja että työntekijää ja esimiestä kohdellaan samalla tavalla. (Työelämänverkko-opisto, n.d.). Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että jokaista kutsutaan työpaikalla omalla nimellään, eikä työtehtävän tai toimenkuvan mukaan (Infofinland, 2019). Vapaa-ajan kulttuurissa tasa-arvo näkyy miehen ja naisen yhdenvertaisuudessa esimerkiksi perhe-elämässä.

Suomalainen kulttuuri arvostaa työelämässä ja vapaa-ajalla täsmällisyyttä, luotettavuutta, oma-aloitteisuutta ja ahkeruutta (Satakunnan Monikulttuuriyhdistys, 2020). Työajan käsite voi olla ulkomaalaisella aivan toinen

kuin suomalaisella. Töihin on tultava tiettyyn aikaan ja mahdollisista poissaoloista on sovittava esimiehen kanssa. (Jabe, 2017, s. 112). Suomalaiset voivat kokea loukkauksena ja välinpitämättömyytenä myöhästelyn ja sen, että sovitusta ei pidetä kiinni (Folklore SuomiFinland, 2017).

Suomessa esimiehen ei tarvitse yhtäjaksoisesti valvoa työntekijöitään, vaan esimies luottaa siihen, että työ tulee tehdyksi niin kuin se kuuluu ja siihen annetun ajan puitteissa. Suomalainen siirtyy oma-aloitteisesti seuraavaan tehtävään ilman, että esimiehen tulee asiasta mainita. (Satakunnan Monikulttuuriyhdistys, 2020). Esimies määrittää yleensä tavoitteet, ja työntekijä itse valitsee tavan, jolla tavoitteisiin päästään (Infofinland, 2019).

Rakenteellisen ja kulttuurisen kotouttamisen täydentää vuorovaikutuksellinen kotouttaminen. Vuorovaikutuksellinen kotouttaminen tarkoittaa sosiaalisen kanssakäymisen lisäämistä. Sosiaaliseen kanssakäymiseen vaikuttaa kulttuurisen kotouttamisen onnistuminen. (Kvartti, 2016).

Suomalainen kommunikointi työpaikalla ja vapaa-ajalla on suoraa ja välisanaista (Movingtofinland, n.d.). Suomalaiset ovat yleisesti katsoen hiljainen kansa (Kokosuomikiittaa, n.d.). Jos ulkomaalainen ei etukäteen tiedä suomalaisten kommunikoinnin kulttuurikäyttäytymisestä, voi suomalaisten käytös vaikuttaa epäkohteliaalta ja välinpitämättömältä. (Työelämänverkko-opisto, n.d.). Hiljaisuus ja sisäänpäin kääntyneisyys johtuu usein siitä, että suomalaiset arvostavat omaa tilaa ja yksityisyyttään (Novasol, n.d.). Lisäksi suomalaiset ovat vaatimatonta kansaa, joten he usein eivät tuo itseään esille tai kehu itseään (Infofinland, 2019).

Kotoutuminen on jatkuva prosessi, joka onnistuu parhaiten ulkomaalaisen ja suomalaisen keskinäisellä kommunikoinnilla. Kotoutuminen tapahtuu usein päivittäisten arkirutiinien ohessa tapaamalla ihmisiä eri paikoissa. (Kotouttaminen.fi, n.d.).

## 4 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, jossa tutkimusmenetelmänä käytetään laadullista tutkimusta. Tässä luvussa esitellään toiminnallisen opinnäytetyön sekä laadullisen tutkimuksen käsite. Lisäksi luvussa kerrotaan mikä tekee opinnäytetyöstä toiminnallisen ja miksi laadullinen tutkimusmenetelmä on tähän tutkimukseen valittu.

### 4.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö tehdään toimeksiantajayrityksen työelämässä nousevan käytännön kehittämisen tarpeesta. Toiminnallinen opinnäytetyö on yleensä kehitystyö, jonka tarkoituksena on antaa ratkaisu voimassa olevaan tai oleviin käytännön haasteisiin. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on opastaa ja järjesteittää yrityksen käytännön toimintaa. Tuotoksena on kirja, opas, video tai jokin muu konkreettinen tuotos, joka helpottaa käytännön työskentelyä. (Vilkkä & Airaksinen, 2003, s. 9). Toiminnallisen tutkimustyön tuotoksen on tarkoitus luoda jatkuvaa parannusta liiketoimintaan (Kananen, 2014, s. 11).

Toiminnallinen opinnäytetyö lähtee liikkeelle ideoinnista. Ideoinnin tarkoitus on opinnäytetyön tavoitteiden tiedostus ja perustelu. Toiminnallinen opinnäytetyön ideointi eli toimintasuunnitelma vastaa kysymyksiin mitä, miten ja miksi. Kohderyhmän valitseminen on myös tärkeässä osassa. (Vilkkä & Airaksinen, 2003, ss. 23, 26, 38).

Toiminnallinen opinnäytetyö on kaksiosainen työ, joka sisältää toiminnallisen osuuden tuotoksen eli produktin sekä kirjallisen raportoinnin. Raportti selvittää mitä, miksi ja miten on tehty, millainen työprosessi on ollut ja millaisiin tuloksiin on päädytty. Produkti eli tuotos on myös usein kirjallinen. Se on kuitenkin erilainen kuin raportti. Produktin tekstissä kerrotaan asia käyttäjäryhmälle, ja kun tuotoksena on ohje- tai opaskirja toimeksiantajayrityksen henkilöstölle, on teksti toisen tyylistä kuin raportissa. (Vilkkä & Airaksinen, 2003, s. 65).

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoitus on yhdistää ammatillinen teoria-tieto käytännön tietoon sekä opastaa tutkielman tekijää pohtimaan teorioiden ja käsitteiden avulla kriittisesti käytännön ratkaisuja. (Vilkkä & Airaksinen, 2003, s. 42). Toiminnallisessa tutkimuksessa havaitaan ongelma, johon halutaan ratkaisu tai kehitys. Kehitystyö tai ratkaisu tulee voida todentaa käytännössä.

Tämän opinnäytetyön toiminnallisena tuotoksena eli produktina saatiin luotua kohdeyritykselle työnantajan opas sujuvaan kansainväliseen työvoiman palkkaamiseen. Työnantajan opas sujuvoittaa kansainvälistä palkkausprosessia. Työnantajan opas vastaa kattavasti kysymykseen: mitä kaikkea työnantajan tulee huomioida palkatessaan ulkomailta työvoimaa

Suomeen. Opas säästää rekrytoivan henkilöstön työaikaa ja näin koko kohdeyrityksen resursseja. Sujuva kansainvälinen työllistämisen- ja palkkaamisprosessi helpottaa myös ulkomaalaisen työntekijän Suomeen saapumista ja työn aloittamista.

## 4.2 Laadullinen tutkimus

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimustyössä pyritään ymmärtämään kokonaisvaltaisesti tutkittu ilmiö (Vilkkä & Airaksinen, 2003, s. 63). Laadullisen tutkimuksen tulokset eivät ole määrällisiä tai tilastollisia, vaan niistä saadut tulokset on kuvattu sanoina ja lauseina (Kananen, 2017, s. 35). Laadullisen tutkimus palvelee silloin, kun tavoitteena on toteuttaa tietyn kohderyhmän näkemyksistä ja mielipiteistä kerätty idea (Vilkkä & Airaksinen, 2003, s. 63).

Haastattelut ovat laadullisen tutkimuksen käytetyin menetelmä (Kananen, 2017, s. 88). Teemahaastattelu on eniten käytetty aineiston keräämisen tapa toiminnallisessa opinnäytetyössä. Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelumalli on vapaampi tapa kerätä aineistoa ja toimii silloin, kun tavoitteena on kerätä tietoa tietystä aiheesta tai saada kohderyhmältä kehitysideoita. (Vilkkä & Airaksinen, 2003, s. 63).

Haastattelukysymykset alkavat sanoilla mitä, miten ja miksi, jotta vastaajan on helppo kuvailla ja selittää omia näkemyksiään ja mielipiteitään asiasta. Tällaisilla avoimilla kysymyksillä saadaan vastauksia, joita ei ennalta ole määritelty. Laadullisessa tutkimuksessa esitettyihin kysymyksiin ei ole oikeita vastauksia, koska ne kerätään kohdehenkilöiden omista näkemyksistä esitettyyn asiaan. Laadullisen tutkimuksen tuloksia ei voida myöskään yleistää tiedonkeruun ja saatujen tuloksien pohjautuessa kohderyhmän henkilöiden vastauksiin. (Kananen, 2017).

Opinnäytetyössä parhaimmaksi tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Tutkimusmenetelmä valittiin siksi, että työn tavoitteena oli luoda kohderyhmän kokemusten ja näkemysten avulla sujuvampi kokonaisuus. Laadullinen tutkimus toteutettiin sen käytetyimmällä aineistonkeruutavalla eli teemahaastatteluilla. Teemahaastattelut valittiin aineistonkeruutavaksi, koska tuloksia haluttiin saada kohderyhmän omista kokemuksista, eikä vastauksia ollut ennalta määritelty.

Tutkimuksessa haastateltiin kohdeyrityksen työnantajapuolta eli rekrytoivaa henkilöstöä sekä ulkomailta jo aiemmin palkattua työntekijäpuolen henkilöstöä. Haastatteleamalla sekä työnantaja- että työntekijäpuolta saatiin molempien puolien näkemys työllistämisen- ja palkkaamisprosessin kehitystarpeista sekä onnistumisista.

### 4.3 Haastattelut

Palkkausprosessin kehityskohteita ei ollut opinnäytetyötä aloittaessa ennalta määritelty, vaan toimeksiantaja halusi sujuvoittaa kokonaisvaltaisesti työllistämisen- ja palkkausprosessia. Teemahaastattelujen avulla selvitettiin, missä prosessin vaiheissa koettiin onnistumisia, sekä mitkä vaiheet vaativat kehitystä ja parantelua.

Haastattelut toteutettiin haastateltavien kanssa kasvotusten sekä osittain Microsoft Teamsin välityksellä. Haastatteluihin mietittiin valmiiksi kysymykset, jotka elivät ja muuttuivat haastattelujen aikana. Toisiin kysymyksiin saatiin vastauksia kysymättä, ja joidenkin kysymysten vastaukset tuottivat lisäkysymyksiä. Opinnäytetyön liitteessä 1 on esitetty haastatteluihin ennalta laaditut kysymykset. Haastattelut nauhoitettiin, jotta niitä oli helpompaa analysoida jälkikäteen. Jokaiselle haastateltavalle oli laadittu omat kysymykset heidän toimenkuvansa huomioon ottaen. Kysymyksiä esitettiin jokaiselle viidestä kymmeneen kappaletta.

Haastattelut käytiin marraskuussa ja joulukuussa 2019 sekä huhtikuussa 2020. Marraskuussa ja joulukuussa 2019 haastateltiin neljää työnantaja-puolen henkilöstöä. Haastattelut suoritettiin kasvotusten ja kahden kesken Hämeen ammattikorkeakoululla, Hämeenlinnan Visamäessä. Huhtikuussa 2020 haastateltiin kahta ulkomailta jo palkattua työntekijää. Haastattelut suoritettiin kahden kesken Microsoft Teamsin välityksellä. Haastattelukysymyksiin saatiin laajasti vastauksia, joiden avulla työnantajan oppaasta saatiin kaikkien tarpeita vastaava kokonaisuus.

## 5 TYÖNANTAJAN OPAS

Hämeen ammattikorkeakoulun rekrytoiva henkilöstö on selvittänyt paljon asioita liittyen ulkomaalaisen työllistämisen- ja palkkaamisprosessiin. Asioiden selvittämiseen on kulunut paljon aikaa, kun tietoa etsitään monesta eri paikasta.

Työnantajan opas sujuvoittaa kansainvälisen työvoiman palkkaamista. Sen tärkein tavoite on tuoda tieto yhteen paikkaan ja antaa työnantajalle tuki ulkomaalaisen työntekijän palkkaamisessa. Oppaan tarkoituksena on toimia työnantajan muistilistana siitä, mitä kaikkea ulkomaalaisen työntekijän palkkaamisessa tulisi ottaa huomioon. Opasta ei esitellä opinnäyte-työssä kokonaisuudessaan, koska se on luotu kohdeyrityksen käyttöön. Tässä luvussa esitellään oppaassa olevat asiat pääpiirteittäin sekä perustelut niiden valitsemiseksi.

### 5.1 Työllistämisen- ja palkkausprosessin erityispiirteet

Oppaan ensimmäisessä luvussa kuvataan työllistämisen- ja palkkausprosessin erityispiirteet sekä työnantajan velvollisuudet niiden hoitamisessa. Työllistämisen- ja palkkausprosessin neljä ensimmäistä vaihetta ovat ulkomaalaisen työntekijän työsuhteen ja työ sopimuksen laatiminen, ulkomaalaisen oleskelulupien hakeminen, ulkomailla suoritetun tutkinnon kelpoisuuden varmistaminen sekä ulkomaalaisen palkkaan liittyvät asiat. Kuva 5 on otettu työnantajan oppaan sisällysluettelosta tuomaan opasta konkreettisesti esille.

1	JOHDANTO .....	1
2	TYÖLLISTÄMIS- JA PALKKAUSPROSESSIN ERITYSPIIRTEET .....	2
2.1	Tutkinnon Kelpoisuus.....	2
2.2	Työsuhte.....	3
2.3	Kansalaisuus ja oleskeluluvat.....	4
2.4	Palkka ja lakisääteiset maksut .....	6
2.4.1	Verotusjärjestelmä.....	6
2.4.2	Työeläke- ja vakuutusmaksut.....	7
3	KOTOUTTAMINEN .....	8
3.1	Työhön sopeutuminen.....	8
3.2	Suomeen sopeutuminen.....	8
3.2.1	Ennen Suomeen tuloa .....	9
3.2.2	Suomessa hoidettavat asiat .....	9
4	LOPUKSI.....	10
4.1	Verohallinto .....	10
4.2	Digi- ja väestötietovirasto .....	10
4.3	Suomen edustustot.....	10
4.4	Pankit.....	11
4.5	Kela .....	11
4.6	Opetushallitus.....	11
4.7	Työ- ja elinkeinotoimisto .....	11
4.8	Työ- ja elinkeinoministeriö: .....	11
4.9	Maahanmuuttovirasto .....	11

Kuva 5. Työnantajan oppaan sisällysluettelo.

Työsopimuksen laatimisessa ei koeta työnantajan eikä työntekijöiden puolelta merkittäviä puutteita, vaan se koettiin sujuvaksi kokonaisuudeksi. Työsopimuksen laatimisessa tulee kuitenkin noudattaa lakeja, jonka vuoksi se on tuotu työnantajan oppaaseen osaksi työllistämisen- ja palkkaamisprosessia.

Oleskelulupahakemuksien kohdalla tutkimuksessa nousi esille kysymyksiä siitä, millainen oleskelulupalupa tarvitaan ja kuinka sitä haetaan. Tämän vuoksi oppaaseen koottiin erilaiset työntekoon ja maassa oleskeluun oikeuttavat luvat sekä niiden hakuprosessi. Sähköinen asiointi nopeuttaa hakuprosessia jonkin verran, mutta vaatii yleensä verkkopankkitunnukset, joita ei varhaisessa vaiheessa vielä ole saatu hankittua.

Ulkomaalaisen työ- ja tutkintotodistuksien käsittelystä heräsi myös tutkimuksessa epätietoa siitä, miten ne tulisi käsitellä ja mitä niille tulisi tehdä. Oppaaseen on näiden kysymysten perusteella tuotu ohjeet siitä, kuinka virallista kääntäjää käytettäessä saadaan työtodistukset käännettyä ja kuinka tutkintotodistuksen kelpoisuustodistusta haetaan Opetushallituksesta.

Työntekijäpuolen sekä työnantajapuolen haastateltavat olivat sitä mieltä, että ulkomaalaiselle kerrotaan liian vähän palkan muodostumisesta. Ulkomaalainen tietää, että vero pitää maksaa, mutta ei tiedetä syytä miksi. Siksi palkan muodostumisesta on esitetty infoa palkan ja lakisääteisten maksujen kappaleessa. Infopaketti sisältää Suomen verotusjärjestelmän sekä työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksujen tarkoituksen Suomen työlainsäädännön toimintamallissa. Infopaketin voi esittää ulkomaalaiselle työntekijälle työsopimuksen laatimisen yhteydessä. Tällöin voidaan säästyä jälkikäteen tulevilta selvitystöiltä palkkaan liittyen, jolloin aikaa ja resursseja jää muuhun toimintaan.

Kaikissa näissä työllistämisen- ja palkkausprosessin erityispiirteissä tulee noudattaa laissa säädettyjä määräyksiä. Lain määräysten sekä haastatteluista esiin nousseiden kysymysten vuoksi ne on otettu mukaan oppaaseen.

## 5.2 Työhön ja Suomen kulttuuriin sopeutuminen

Sopeutuminen työhön ja Suomeen onnistuu nopeimmin laadukkaan perehdyttämisen ja opastuksen avulla. Toinen oppaan pääluvuista keskittyykin siihen, kuinka työnantaja voi omalla toiminnallaan auttaa ulkomaalaista sopeutumaan paremmin uuteen työyhteisönsä sekä kotoutumaan Suomen kulttuuriin.

### 5.2.1 Työhön sopeutuminen

Ensimmäisenä käsitellään työhön sopeutuminen. Työnantajapuolen sekä työntekijäpuolen haastatteluista nostettiin esille kohdeyrityksen

käyttöjärjestelmien ja ohjelmien käyttökielet, jotka suurimmalta osin ovat ainoastaan suomen kielellä. Työntekijät kokevat niiden käytön tästä syystä haasteelliseksi. Lisäksi työkavereiden apua tarvitaan ohjelmien tulkkamiseen paljon. Tämä taas vie työkavereiden aikaa heidän omasta pääasiallisesta työstään. Haastateltavat kuitenkin kertoivat, että järjestelmiä pyritään ja on käännetty yhä enemmän englannin kielelle.

Myös perehdytysmateriaalin kokonaisvaltainen versio on ainoastaan suomen kielellä. Englannin kielelle on käännettynä vain osa materiaalista. Perehdytysmateriaalin sisältö joudutaan kääntämään jokaisen ulkomaalaisen työntekijän kohdalla erikseen. Koska ulkomaalaisen työntekijän suomen kielen taito on useimmiten heikko tai täysin olematon heidän tullessaan Suomeen, olisi englannin kielellä olevat perehdytysmateriaalit välttämättömät.

Perehdytysmateriaalia eikä käyttöjärjestelmien kieltä ole tämän opinnäytetyön tuotoksena lähdetty kääntämään, koska ne eivät olleet tutkimuksen kohteena. Nämä kehitystä vaativat kohteet ovat kuitenkin tärkeässä osassa ulkomaalaisen sopeutumisessa, jonka asia on tuotu toimeksiantajalle esille mahdollisten kehitystoimenpiteiden aloittamiseksi.

### 5.2.2 Suomeen sopeutuminen

Toisena käsitellään ulkomaalaisen työntekijän Suomeen sopeutuminen. Suomen kulttuuriin ja tapoihin integroituminen on pitkä ja jatkuva prosessi, jota työnantaja voi helpottaa omalla toiminnallaan.

Työntekijöiden haastatteluista nousi esille sopeutumiseen annettavan tuen tärkeys. Työntekijöiden haastatteluissa oltiin sitä mieltä, että Suomeen sopeutumisessa ja siinä tukemiseen voisi kohdeyritys käyttää enemmän resursseja. Tämä auttaisi sopeutumaan nopeammin. Myös työnantajapuolen haastattelusta nousi esille, että tukea työpaikan ulkopuolelle tarjotaan varsin vähän. Haastateltavat halusivat olla enemmän mukana sopeutumisprosessissa. Tämän perusteella luotiin ulkomaalaiselle työntekijälle perehdytyskortit

Ulkomaalaisen työntekijän tueksi tehdyt perehdytyskortit opastavat ulkomaalaista hoitamaan välttämättömät asiat ennen Suomeen tuloa sekä Suomessa. Perehdytyskortit on käännetty englanniksi opinnäytetyön tekijän toimesta. Ennen Suomeen tuloa hoidettavista asioista on tehty Pohjoismaan kansalaiselle, EU-maan tai siihen rinnastettavan maan kansalaiselle sekä Kolmannen maan kansalaiselle erikseen omat perehdytyskortit. Eri maan kansalaisilla on erilaisia velvoitteita ennen Suomeen tuloa, jonka vuoksi omien perehdytyskorttien tuottaminen koettiin järkeväksi. Kuva 6 esittää Pohjoismaan sekä EU-maan ja siihen rinnastettavan maan kansalaisen perehdytyskortin sisällysluettelon ennen Suomeen tuloa hoidettavista asioista. Pohjoismaan ja EU-maan ja siihen rinnastettavan maan

kansalaisen perehdytyskorttien otsikointi on sama, mutta sisältö erilainen muun muassa työnteko-oikeuden kohdalla.

1	INTRODUCTION .....	2
2	RESIDENCE PERMITS .....	2
3	DEGREE AND WORK CERTIFICATES .....	3
3.1	Legalization .....	3
3.2	Compilers .....	3
3.3	The application process .....	3
4	FINNISH IDENTITY NUMBER AND TAX CARD .....	4
4.1	Finnish identity number .....	4
4.2	Tax card .....	4
5	HOUSING AND MOVING .....	4
5.1	Housing .....	4
5.2	Moving goods and removal assistance .....	5
5.3	Vehicle import .....	5
6	USEFUL CONTACT INFORMATION .....	5
6.1	Digital and Population Data Services Agency .....	5
6.2	The Tax Administration .....	5
6.3	Finnish Immigration Service .....	5
6.4	Finnish National Agency for Education .....	6

Kuva 6. Perehdytyskortin sisällysluettelosta Pohjoismaan sekä EU-maan ja siihen rinnastettavan maan kansalaisen vaiheista ennen Suomeen tuloa.

Ennen Suomeen tuloa hoidettavien asioiden listalla ovat oleskelu- ja työluvut, tutkinnon kelpoisuus ja työtodistusten toimittaminen työnantajalle, henkilötunnuksen, verokortin ja asunnon hankkiminen sekä mahdollisen omaisuuden ja muuttokuorman Suomeen saaminen. Erityisesti henkilötunnuksen, verokortin ja asunnon saannissa koettiin haasteita, jonka vuoksi niiden tueksi on esitetty ohjeistusta.

Kolmannen maan kansalaiselle suunnattu perehdytyskortti eroaa hiukan Pohjoismaan sekä EU-maan ja siihen rinnastettavan maan kansalaiselle suunnatuista perehdytyskorteista. Kolmannen maan kansalainen tarvitsee työ- ja/tai oleskeluluvan Suomessa työskentelyyn, jonka vuoksi oleskelulupamuodot on esitetty kolmannen maan kansalaiselle suunnatussa opassa. Kuva 7 esittää tämän perehdytyskortin sisällysluettelon.

1	INTRODUCTION .....	2
2	RESIDENCE PERMITS .....	2
2.1	Residence permit for an employed person.....	2
2.2	Employed person, other residence permit .....	3
2.3	Permanent residence permit .....	3
2.4	A long-term resident's EU residence permit.....	3
2.5	EU Blue card.....	4
2.6	Extended permit .....	4
3	QUALIFICATION ELIGIBILITY .....	4
3.1	The application process .....	4
3.2	Compilers.....	5
3.3	Legalization .....	5
4	FINNISH IDENTITY NUMBER AND TAX CARD.....	5
4.1	Finnish identity number.....	5
4.2	Tax card.....	6
5	HOUSING AND MOVING .....	6
5.1	Housing.....	6
5.2	Moving goods and removal assistance.....	6
5.3	Vehicle import .....	7
6	USEFUL CONTACT INFORMATION .....	7
6.2	The Tax Administration.....	7
6.3	Finnish Immigration Service.....	7
6.4	Finnish National Agency for Education.....	7

Kuva 7. Sisällysluettelo kolmannen maan kansalaisen perehdytyskortista ennen Suomeen tuloa.

Suomessa hoidettavat asiat voidaan esittää yhdellä perehdytyskortilla, koska kansalaisuus ei ole Suomessa hoidettavissa asioissa enää isossa roolissa. Perehdytyskortit Suomessa hoidettavista asioista käsittelee muun muassa henkilötunnuksen, verokortin, pankkitilin, erilaisten vakuutuksien, Kelakortin ja puhelimen tai muun välttämättömän irtaimiston hankkimisen. Kuvassa 8 on esitetty Suomessa hoidettavien asioiden perehdytyskortin sisällysluettelo.

1	INTRODUCTION .....	1
2	NOTIFICATION OF CHANGE OF ADDRESS.....	2
3	BANK ACCOUNT .....	2
4	INSURANCES.....	3
5	PHONE AND INTERNET .....	4
5.1	Phone.....	4
5.2	Internet.....	4
6	KELA .....	4
7	LABOR UNION .....	5
8	USEFUL CONTACTS.....	6
8.1	Digital and population data services agency.....	6
8.2	The Tax Administration.....	6
8.3	Finnish Immigration service (Migri) .....	6

Kuva 8. Kuva Suomessa hoidettavien asioiden perehdytyskortin sisällysluettelosta.

Perehdytyskorttien tarkoitus on toimia ulkomaalaisen tukena, jos työnantajalla ei ole resursseja tarjota sopeutumistukea esimerkiksi palkatun oppaan tai tuutorin muodossa. Perehdytyskorttien avulla työnantaja on mukana integroitumisessa. Tällä tavoin työnantaja voi viestiä ulkomaalaiselle työntekijälleen sen, että haluaa huolehtia ja tukea työntekijöitään parhaansa mukaan.

### 5.3 Lopuksi

Viimeisenä sekä työnantajan oppaaseen sekä perehdytyskorteille on koottu hyödyllisiä yhteystietoja, joista on apua sekä ulkomaalaiselle työntekijälle että työnantajalle. Kaikki tieto on siten koottu yhteen paikkaan. Jos jotain asiaa ei ole oppaassa tai perehdytyskorteissa syvällisemmin avattu, niin lopussa olevista internet-sivustojen linkeistä löytyy vastauksia tai vastauksia antavia asiantuntijoita työllistämisen ja palkkausprosessin eri vaiheisiin.

Nämä perehdytyskortit sekä työnantajalle suunnattu info ovat kuvattuna työnantajan oppaassa pääpiirteittäin, ja ovat kokonaisuudessaan oppaan liitteisiin koottuna.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työllistämisen- ja palkkaamisprosessi koettiin pääosin positiivisena kokonaisuutena. Työllistämisen- ja palkkausprosessissa kohdattujen haasteiden ei katsottu johtuvan Hämeen ammattikorkeakoulun toiminnasta. Suurin osa haasteista ja kehitystä vaativista vaiheista koettiin olevan enemmän sidoksissa muihin viranomaistahoihin, joka teki kehittämistyöstä aika ajoin hankalaa.

Tuloksena saatiin luotua työnantajalle käytännön läheinen ja tiivis opas. Oppaaseen tulleet pääkohdat saatiin koottua opinnäytetyöhön suoritettujen haastattelujen pohjalta. Opasta ei ole vielä tämän raportin valmistumisen aikana ehditty kokeilemaan käytännössä.

Opinnäytetyöstä saa selkeän kuvan kansainvälisen palkkausprosessin eri vaiheista. Se selkeyttää ulkomailta palkattavan henkilön palkkausprosessin kulkua ja lukija voi huomata selkeitä eroavaisuuksia verraten suomalaisen työntekijän palkkaamiseen. Ulkomaalaisen työntekijän palkkaamisprosessissa on paljon tulkinnan varaista sekä tapauskohtaisesti mietittäviä asioita. Oppaassa kuvattu palkkausprosessi ei siten ole kaikkien ulkomaalaisen kohdalla välttämättä vakio, vaan antaa suuntaa siihen, mitä kaikkea mahdollisesti tulee tarkastella.

Tutkimustulokset on saatu aineistolähtöisestä tutkimuksesta. Tulokset perustuvat tutkijan analysointiin haastateltavien näkemyksistä ja kokemuksista. Opinnäytetyön tuloksia ei voida siten yleistää, koska ne on kerätty kohdeyrityksen omakohtaisien kokemusten pohjalta. Opinnäytetyö on kuitenkin sen tekijän mielestä pätevyydeltään hyvä, koska työllistämisen- ja palkkausprosessiin on perehdytty huolella, jotta haastatteluissa on voitu esittää tutkimuksen kannalta oleelliset kysymykset. Vaikka tuloksia ei voida yleistää, löytyy haastateltavien vastauksista paljon yhteneväisyyksiä ja toistuvuutta, jotka vahvistavat tuloksien pätevyyttä.

Tulosten luotettavuus korostuu tutkimusaineiston ja sen hankinnan tarkkuudesta. Tutkimusaineistoa kerättiin laajasti työnantajan sekä jo palkatun henkilöstön näkökulmista. Lisäksi tulosten luotettavuus korostuu haastattelujen analysoinnista ja tulkinnasta. Luotettavuus tutkimusaineiston analysoinnista ja tulkitsemisesta on saatu haastattelujen nauhoittamisella, jonka jälkeen nauhoite on kuuntelun yhteydessä litteroitu.

Opinnäytetyön luotettavuus olisi suurempi, jos ulkomailta jo palkattujen työntekijöiden haastatteluja olisi suoritettu enemmän kuin kaksi. Otanta tässä oli pieni, mutta haastattelujen sisältö tuotti laadullisesti haluttuja tuloksia.

Kansainvälisyys koetaan tärkeäksi ja merkittäväksi voimavaraksi Hämeen ammattikorkeakoulussa. Jotta kansainvälistymisen tavoitteisiin voidaan

päästä ja niitä edelleen kasvattaa, tulee työympäristön olla ulkomaalais-taustaiselle työntekijälle ystävällinen ja houkutteleva paikka. Tämä edellyttäisi järjestelmien ja ohjelmien sekä perehdytysmateriaalien kääntämistä englannin kielelle. Sen lisäksi seuraava kehitysaskel olisi käyttöjärjestelmien käännättämisen jatkaminen englannin kielelle.

Ulkomaalaiselle työntekijälle suunnatut perehdytyskortit ovat niiden tekijän englanniksi kääntämät, joten ne tulisi tarkistaa ja käännättää virallisella kääntäjällä. Toimeksiantajalle on toimitettu sekä englannin että Suomen kieliset versiot perehdytyskorteista. Myös oppaan toimivuus tulisi testata käytännössä, jotta osattaisiin kertoa itse oppaaseen kohdistuvat kehitystarpeet.

## LÄHTEET

- Adecco (n.d.). Rekrytoi ulkomailta. Haettu 23.3.2020 osoitteesta <https://www.adecco.fi/fi-fi/tyonantajalle/palvelumme/muut-palvelut/rekrytointi-ulkomailta/>
- Digi- ja väestötietovirasto. (n.d.). Ulkomaalaisen rekisteröinti väestötietojärjestelmään. Haettu 17.3.2020 osoitteesta <https://dvv.fi/ulkomaalaisen-rekisterointi-vaestotietojarjestelmaan>
- Edilex. (2020). Työntekijän vakuuttaminen ja työnantajan sairausvakuutusmaksu. Haettu 7.3.2020 osoitteesta [https://www.edilex.fi/verohallinnon\\_ohjeet/2020\\_01021.html#4%20Sosiaaliturva%20ja%20vakuuttaminen](https://www.edilex.fi/verohallinnon_ohjeet/2020_01021.html#4%20Sosiaaliturva%20ja%20vakuuttaminen)
- Edilex. (2020). Ulkomailta Suomeen tulevan työntekijän verotus. Haettu 7.3.2020 osoitteesta [https://www.edilex.fi/verohallinnon\\_ohjeet/2020\\_01021.html#2.4%20Rajoitetusti%20verovelvollisen%20progressiivinen%20verotus](https://www.edilex.fi/verohallinnon_ohjeet/2020_01021.html#2.4%20Rajoitetusti%20verovelvollisen%20progressiivinen%20verotus)
- Eklund, A. (2018) Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: J-Impact Oy.
- Erto. (n.d.). Työsuhde. Haettu 18.3.2020 osoitteesta <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyosuhde>
- EUR-Lex. (2017). EU:n sininen kortti. Haettu 27.2.2020 osoitteesta <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=LEGISSUM%3A114573>
- Finheec. (2017). Suomalainen koulutus. Haettu 21.3.2020 osoitteesta <http://finheec.fi/suomalainen-koulutus-maailman-huippua/>
- Finlex. (1978/627). Ajantasainen lähdeverolaki. Haettu 7.3.2020 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1978/19780627>
- Finlex. (1992/1535). Ajantasainen tuloverolaki. Haettu 7.3.2020 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19921535>
- Finlex. (2004/301). Ajantasainen ulkomaalaislaki Haettu 27.2.2020 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040301>

Finlex. (1325/2014). Ajantasainen yhdenvertaisuuslaki. Haettu 3.3.2020 osoitteesta

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Folklore SuomiFinland. (2017). Suomalainen kulttuuri. Haettu 14.3.2020 osoitteesta

<http://folkloresuomifinland.fi/uncategorized/suomalainen-kulttuuri/>

HAMK. (n.d.). Tietoa HAMKista. Haettu 26.3.2020 osoitteesta

<https://www.hamk.fi/tietoa-hamkista/yksikot/>

HAMK. (2018). Vuosikertomus. Haettu 17.3.2020 osoitteesta

<https://sway.office.com/TnelK8EVrNNypUik>

HAMK. (n.d.). HAMKVISIO2030. Haettu 26.3.2020 osoitteesta

[https://www.hamk.fi/wp-content/uploads/2019/01/HAMK\\_visio\\_FIN\\_iso.jpg](https://www.hamk.fi/wp-content/uploads/2019/01/HAMK_visio_FIN_iso.jpg)

Helsilä, M. (2009) *Henkilöstöasioita esimiehille*. Keuruu: Otava.

Helsilä, M. & Salojärvi, S. (2013). *Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt*. Vantaa: Talentum Media Oy.

Infofinland. (2019). Asukkaaksi rekisteröityminen. Haettu 21.3.2020 osoitteesta

<https://www.infofinland.fi/fi/muutto-suomeen/asukkaaksi-rekisteroityminen>

Infofinland. (2019.) EU-kansalaiset. Haettu 28.4.2020 osoitteesta

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

Infofinland. (2019). Pohjoismaiden kansalaiset. Haettu 28.4.2020 osoitteesta

<https://www.infofinland.fi/fi/muutto-suomeen/pohjoismaiden-kansalaiset>

Infofinland. (2019). Suomalainen tapakulttuuri. Haettu 14.3.2020 osoitteesta

<https://www.infofinland.fi/fi/tietoa-suomesta/perustietoa-suomesta/kulttuurit-ja-uskonnot-suomessa/suomalainen-tapakulttuuri>

Infofinland. (2019). Suomalainen työkuulttuuri. Haettu 8.3.2020 osoitteesta

<https://www.infofinland.fi/fi/elama-suomessa/tyo-ja-yrittajyys/suomalainen-tyokulttuuri>

Infofinland. (2020). Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet. Haettu 3.3.2020 osoitteesta

<https://www.infofinland.fi/fi/elama-suomessa/tyo-ja-yrittajyyys/tyonantaj-oikeudet-ja-velvollisuudet>

Infofinland. (2020). Töihin Suomeen. Haettu 29.2.2020 osoitteesta <https://www.infofinland.fi/fi/muutto-suomeen/ei-eu-kansalaiset/toihin-suomeen>

Infofinland. (2020). Ulkomaiset tutkinnot Suomessa. Haettu 1.3.2020 osoitteesta <https://www.infofinland.fi/fi/elama-suomessa/koulutus/ulkomaiset-tutkinnot-suomessa>

Jabe, M. (2017). *Erilaisten ihmisten johtaminen*. Helsinki: Helsingin kamari Oy.

Jamk. (n.d.). Opinnäytetyön raportointi. Haettu 20.4.2020 osoitteesta <https://oppimateriaalit.jamk.fi/raportointiohje/4-opinnaytetyon-rakenne/4-2-opinnaytetyon-runko-osa/4-2-5-tutkimuksen-toteuttamisen-ja-tulosten-raportointi/>

Kaijala, M. (2016). *Rekrytointi – tehtävään vai yhtiöön?* Liettua: BALTO Print.

Kananen, J. (2017). Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä.

Kananen, J. (2014). Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Jyväskylä.

Kansaneläkelaitos. (2020). Työntekijän ja yrittäjän sosiaaliturva. Haettu 7.3.2020 osoitteesta <https://www.kela.fi/ulkomailta-suomeen-tyontekijat-ja-yrittajat>

Kansaneläkelaitos. (2020). Ulkomailta Suomeen. Haettu 17.3.2020 osoitteesta <https://www.kela.fi/sosiaaliturvaan-kuuluminen-ulkomailta-suomeen>

Kokosuomikiittaa. (n.d.). Suomalainen kulttuuri. Haettu 14.3.2020 osoitteesta <https://www.kokosuomikiittaa.fi/suomalainen-kulttuuri/>

Kotouttaminen. (n.d.). Kotoutumisen kaksisuuntaisuus. Haettu 25.3.2020 osoitteesta <https://tem.fi/maahanmuuttajien-kotouttaminen>

LähiTapiola. (2020). Lakisääteiset henkilövakuutukset, tapaturmavakuutus. Haettu 7.3.2020 osoitteesta

<https://www.lahitapiola.fi/yrittys/vakuutukset/lakisäateiset-henkilöva-kuutukset/tyotapaturmavakuutus>

LähiTapiola. (2020). Lakisäateiset henkilövakuutukset, työeläkevakuutus. Haettu 7.3.2020 osoitteesta

<https://www.lahitapiola.fi/yrittys/vakuutukset/lakisäateiset-henkilöva-kuutukset/tyel-vakuutus>

Maahanmuuttovirasto. (2020). EU-kansalainen. Haettu 27.2.2020 osoitteesta

<https://migri.fi/eu-kansalainen>

Maahanmuuttovirasto. (2020). EU-maat. Haettu 7.3.2020 osoitteesta

<https://migri.fi/eu-maat>

Maahanmuuttovirasto. (2020). EU:n sininen kortti. Haettu 27.2.2020 osoitteesta

<https://migri.fi/eu-n-sininen-kortti>

Maahanmuuttovirasto. (2020). Hakijan työnteko-oikeus. Haettu 29.2.2020 osoitteesta

<https://migri.fi/hakijan-tyonteko-oikeus>

Maahanmuuttovirasto. (2020). Kansalaisuushakemus. Haettu 27.2.2020 osoitteesta

<https://migri.fi/kansalaisuushakemus>

Maahanmuuttovirasto. (2020). Kotouttaminen. Haettu 25.3.2020 osoitteesta

<https://migri.fi/kotouttaminen>

Maahanmuuttovirasto. (2020). Pysyvä oleskelulupa. Haettu 29.2.2020 osoitteesta

<https://migri.fi/pysyva-oleskelulupa>

Maahanmuuttovirasto. (2020). Toimeentuloedellytys. Haettu 24.3.2020 osoitteesta

<https://migri.fi/toimeentulo>

Maahanmuuttovirasto. (2020). Työnantajalla on varmistamisvelvollisuus. Haettu 3.3.2020 osoitteesta

<https://migri.fi/tyonantajalla-on-varmistusvelvollisuus>

Maahanmuuttovirasto. (2020). Työnantajan rooli lupaprosessissa. Haettu 3.3.2020 osoitteesta

<https://migri.fi/tyonantajan-rooli-lupaprosessissa>

- Maahanmuuttovirasto. (2020). Työnantajan velvollisuudet. Haettu 3.3.2020 osoitteesta  
<https://migri.fi/tyonantajan-velvollisuudet>
- Maahanmuuttovirasto. (2020). Työntekijän oleskelulupa. Haettu 27.2.2020 osoitteesta  
<https://migri.fi/tyontekijan-oleskelulupa>
- Maahanmuuttovirasto. (2020). Työnteko ilman oleskelulupaa. Haettu 27.2.2020 osoitteesta  
<https://migri.fi/tyonteko-ilman-oleskelulupaa>
- Maahanmuuttovirasto. (2020). työnteko jatkoluvan käsittelyn aikana. Haettu 27.2.2020 osoitteesta  
<https://migri.fi/tyonteko-jatkoluvan-kasittelyn-aikana>
- Maahanmuuttovirasto. (2020). Työskentely Suomessa. Haettu 29.2.2020 osoitteesta  
<https://migri.fi/tyoskentely-suomessa>
- Manninen, K. Orlando, C. & Parnila, K. (2020). *Palkanlaskenta käytännönläheisesti*. Helsinki: Kauppakamari Oy. Haettu 3.3.2020 osoitteesta  
[https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.hamk.fi/ammattikirjasto/teos/palkanlaskenta-kl-2020#kohta:Palkanlaskenta\(\(20\)k\(\(e4\)yt\(\(e4\)nn\(\(f6\)nl\(\(e4\)heisesti](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.hamk.fi/ammattikirjasto/teos/palkanlaskenta-kl-2020#kohta:Palkanlaskenta((20)k((e4)yt((e4)nn((f6)nl((e4)heisesti)
- Monster. (n.d.). Hyvä työnantajakuva syntyy sisältä päin. Haettu 23.3.2020 osoitteesta  
[https://www.monster.fi/rekrytointi/hr-parhaat-kaytannot/ohjeita-rekrytointiin/tyonantajamielikuva/hyva\\_tyonantajakuva\\_syntyy\\_sisalta\\_pain/](https://www.monster.fi/rekrytointi/hr-parhaat-kaytannot/ohjeita-rekrytointiin/tyonantajamielikuva/hyva_tyonantajakuva_syntyy_sisalta_pain/)
- Mosaiikki. (2017). Tutkintojen tunnustaminen. Haettu 1.3.2020 osoitteesta  
[http://mosaiikki.info/tyoinfo\\_fi.php?id=tutkinto](http://mosaiikki.info/tyoinfo_fi.php?id=tutkinto)
- Movingtofinland. (n.d.). Suomalainen työkuulttuuri. Haettu 8.3.2020 osoitteesta  
<http://www.movingtofinland.fi/sections/employment/fi>
- Novasol. (n.d.). Suomalainen kulttuuri. Haettu 14.3.2020 osoitteesta  
<https://www.novasol.fi/loma-asunnot/suomi/suomalainen-kulttuuri>
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ. (2020). Koulutus Suomessa. Haettu 14.3.2020 osoitteesta  
<https://www.oaj.fi/politiikassa/suomalainen-kasvatus-ja-koulutusjarjestelma/>
- Opetushallitus. (2020). Europassi. Haettu 1.3.2020 osoitteesta

<https://www.oph.fi/fi/europassi>

Opetushallitus. (2020). Tutkintojen tunnustaminen. Haettu 1.3.2020 osoitteesta

<https://www.oph.fi/fi/palvelut/tutkintojen-tunnustaminen/ulkomailla-suoritettujen-tutkintojen-tunnustaminen-suomessa>

Opetushallitus. (2020). Tutkintojen tunnustaminen. Haettu 1.3.2020 osoitteesta

<https://www.oph.fi/fi/palvelut/tutkintojen-tunnustaminen>

Opetushallitus. (2020). Tutkinnon tunnustamispäätöksen hakeminen. Haettu 1.3.2020 osoitteesta

<https://www.oph.fi/fi/palvelut/tutkinnon-tunnustamispaatoksen-hakeminen>

Opintori. (2020). Ulkomailla suoritettujen tutkintojen tunnustaminen Suomessa. Haettu 1.3.2020 osoitteesta

<https://www.opintori.info/hc/fi/articles/115003664271-Ulkomailla-suoritettujen-tutkintojen-tunnustaminen-Suomessa>

Palkkaus. (2018). Ulkomaalaisen työntekijän palkkaaminen. Haettu 3.3.2020 osoitteesta

[https://www.palkkaus.fi/cms/article/ulkomaalaisen\\_tyontekijan\\_palkkaaminen](https://www.palkkaus.fi/cms/article/ulkomaalaisen_tyontekijan_palkkaaminen)

Palvelualojen ammattiliitto ry. (n.d.). Perehdytys. Haettu 18.3.2020 osoitteesta

<https://www.pam.fi/wiki/perehdytys.html>

Peda.net. (2018). Monikulttuurisuuden kohtaaminen kansalaisopistoissa. Kotoutumisen eri osa-alueet. Haettu 25.3.2020 osoitteesta

<https://peda.net/kol/foorum/m/mkk/t3mst/mtmjktm/lis%C3%A4%C3%A4-n%C3%A4m%C3%A4>

Peda.net. (2018). Monikulttuurisuuden kohtaaminen kansalaisopistoissa. Haettu 25.3.2020 osoitteesta

<https://peda.net/kol/foorum/m/mkk/t3mst/mtmjktm/mko>

Salkunrakentaja. (2020). Ulkomaisten asiantuntijoiden lähdeveron alennus oikea päätös – ulkomaiset osaajat ovat eilinehto. Haettu 7.3.2020 osoitteesta

<https://www.salkunrakentaja.fi/2020/01/ekonomisti-ulkomaisten-asiantuntijoiden-lahdeveron-alennus-oikea-paatos-ulkomaiset-osaajat-ovat-elinehto/>

Satakunnan Monikulttuuriyhdistys ry. (2020). Suomalainen työkuulttuuri. Haettu 8.3.2020 osoitteesta

<https://monikulttuuriyhdistys.fi/suomalainen-tyokulttuuri/>

Sorainen, O. (2014). Ulkomaalainen työntekijä: rekrytointi, maahantulo, työnteko. Helsinki: Edita.

Suomi.fi. (2020). Ulkomaalaisen työntekijän työsuhdeasiat. Haettu 7.3.2020 ja 23.3.2020 osoitteesta  
<https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuuksien/tyontekijan-palkkaaminen/opas/tyontekija-ulkomailta/ulkomaalaisen-tyontekijan-tyosuhdeasiat>

Teknolohiateollisuus. (2019). Ulkomainen työvoima teknolohiateollisuudessa. Haettu 6.4.2020 osoitteesta  
[https://teknolohiateollisuus.fi/sites/default/files/2019-08/ulkomainen\\_tyovoima\\_teknolohiateollisuudessa.pdf](https://teknolohiateollisuus.fi/sites/default/files/2019-08/ulkomainen_tyovoima_teknolohiateollisuudessa.pdf)

Tilastokeskus. (2019). Ulkomaalaistaustaisten määrä ylitti 400 000 rajan. Haettu 12.8.2019 osoitteesta  
[https://www.stat.fi/til/vaerak/2018/02/vaerak\\_2018\\_02\\_2019-06-19\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/vaerak/2018/02/vaerak_2018_02_2019-06-19_tie_001_fi.html)

Tilisanomat. (2017). Henkilöstöhallinto – oikeat ihmiset oikeisiin tehtäviin. Haettu 23.3.2020 osoitteesta  
<https://tilisanomat.fi/henkilostohallinto/henkilostohallinto-oikeat-ihmiset-oikeisiin-tehtaviin>

Tulli. (2019). EU-, ETA-, EFTA- ja Schengen-maat. Haettu 15.11.2019 osoitteesta  
<https://tulli.fi/tietoa-tullista/tullin-toiminta/eu-eta-efta-ja-schengen-maat>

Työelämänverkko-opisto. (n.d.). Suomalainen työkuulttuuri ja tavat. Haettu 9.3.2020 osoitteesta  
[http://www.tyoelamanverkko-opisto.fi/materials/petmo/luku4/luku4\\_1.htm](http://www.tyoelamanverkko-opisto.fi/materials/petmo/luku4/luku4_1.htm)

Työhönperehdytys. (n.d.). Hyvän rekrytoinnin voi pilata huonolla perehdytyksellä. Haettu 18.3.2020 osoitteesta  
<https://www.tyohonperehdytys.fi/>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (n.d.). Maahanmuuttajien kotouttaminen. Haettu 25.3.2020 osoitteesta  
<https://tem.fi/maahanmuuttajien-kotouttaminen>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (n.d.). Opas kansainvälisistä rekrytoinneista Suomeen. Haettu 17.3.2020 osoitteesta

<https://tem.fi/documents/1410877/2934378/Kokemuksia+kan-sainv%C3%A4lisiert%C3%A4+rekrytoinneista+Suomeen+opas>

Työ- ja elinkeinopalvelut. (2019). Ennen kuin muutat suomeen. Haettu 27.2.2020 osoitteesta

[http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda\\_toita/tyohon-suomeen/ennen\\_kuin\\_muutat\\_suomeen/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda_toita/tyohon-suomeen/ennen_kuin_muutat_suomeen/index.html)

Työ- ja elinkeinopalvelut. (2014). Kun työskentelet Suomessa. haettu 7.3.2020 osoitteesta

[http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda\\_toita/tyohon-suomeen/kun\\_tyoskentelet\\_suomessa/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda_toita/tyohon-suomeen/kun_tyoskentelet_suomessa/index.html)

Työ- ja elinkinotoimisto. (2019). Rekrytoi ulkomailta. Haettu 17.3.2020 osoitteesta

[https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda\\_tyontekija/rekrytoi\\_ulkomailta/index.html](https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/rekrytoi_ulkomailta/index.html)

Työ- ja elinkeinopalvelut. (2018). Tutkintosi kelpoisuus. Haettu 1.3.2020 osoitteesta

[http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda\\_toita/tyohon-suomeen/ennen\\_kuin\\_muutat\\_suomeen/tutkintosi\\_kelpoisuus/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda_toita/tyohon-suomeen/ennen_kuin_muutat_suomeen/tutkintosi_kelpoisuus/index.html)

Työllisyysrahasto. (2020). Työttömyysvakuutusmaksut. Haettu 7.3.2020 osoitteesta

<https://www.tyollisyysrahasto.fi/tyottomyysvakuusmaksut/>.

Työsuojelu. (2020). Opetus ja ohjaus. Haettu 18.3.2020 osoitteesta

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/opetus-ja-ohjaus>

Työsuojelu. (2020). Työsuhde. Haettu 18.3.2020 osoitteesta

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde>

Työsuojelu. (2020). Ulkomaalainen työntekijä. Haettu 3.3.2020 osoitteesta

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/ulkomainen-tyontekija>

Työterveyslaitos. (n.d.). Monikulttuurinen työelämä. Haettu 9.3.2020 osoitteesta

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/monikulttuurinen-tyoelama/>

Työterveyslaitos. (n.d.). Perehdytyksen top -muistilista. Haettu 18.3.2020 osoitteesta

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittymisen/perehdyttajan-top-10-muistilista/>

Verohallinto. (2019). Suomessa toimivan yrityksen ulkomaisten työntekijöiden verotus. Haettu 7.3.2020 osoitteesta

<https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/tietoa-yritysverotuksesta/kansainvalinen-toiminta/suomessa-toimivan-yrityksen-ulkomaisten/>

Verohallinto. (2020). Ulkomaiset avainhenkilöt. Haettu 7.3.2020 osoitteesta

<https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/ulkomailta-suomeen/toihin-suomeen/ulkomaiset-avainhenkilo/>

Veronmaksajat. (2019). Kansainvälinen verotus. Haettu 7.3.2020 osoitteesta

<https://www.veronmaksajat.fi/Palkka-ja-elake/Kansainvalinen-palkka--ja-elakeverotus/#d3042285>

Vilka, H. & Airaksinen, T. (2003). *Toiminnallinen opinnäytetyö*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Haastattelu 1: rekrytoiva henkilö. Hämeenlinnassa 14.11.2019, Haastattelijana Maria Laurila. Tallenne opinnäytetyön tekijällä.

Haastattelu 2: rekrytoiva henkilö. Hämeenlinnassa 21.11.2019, Haastattelijana Maria Laurila. Tallenne opinnäytetyön tekijällä.

Haastattelu 3: rekrytoiva henkilö. Hämeenlinnassa 11.12.2019, haastattelija Maria Laurila. Tallenne opinnäytetyön tekijällä.

Haastattelu 4: rekrytoiva henkilö. Hämeenlinnassa 11.12.2019, haastattelija Maria Laurila. Tallenne opinnäytetyön tekijällä.

Haastattelu 5: rekrytoitu henkilö. Hämeenlinnassa 15.4.2020, Haastattelija Maria Laurila. Tallenne opinnäytetyön tekijällä.

Haastattelu 6: rekrytoitu henkilö. Hämeenlinnassa 17.4.2020, Haastattelija Maria Laurila. Tallenne opinnäytetyön tekijällä.

## HAASTATTELUKYSYMYKSET

## Haastattelu 1.

## Haastattelukysymykset

14.11.2019

1. Pystyykö ulkomaalaisen työntekijän kanssa etenemään samalla rekrytointiprosessilla kuin suomalaisen kanssa?
2. Minkälaista prosessia on noudatettu aiemmin ulkomaalaistaustaisten työllistämisenä? Esimerkiksi onko kelpoisuustodistus täytynyt tehdä ennen haastatteluun kutsumista?
3. Mikä aiempien ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden työllistämisen prosessissa on onnistunut hyvin ja mitä haasteita prosessissa on koettu?
4. Onko ollut paljon tapauksia, joissa työtodistuksia ei ole ollut? Kuinka puuttuvat työtodistukset on lopulta saatu?
5. Kuinka ulkomaalaisen oleskelu- ja työlupien saanti on onnistunut?
6. Järjestääkö organisaationne minkälaista sopeutumis- ja tukiaapua Suomeen muuttavalle ulkomaalaiselle? Esimerkiksi asunnon hakuapua tai jos työntekijällä on perhettä muuttamassa mukana? Kuinka aikaisempien ulkomaalaisten kanssa on toimittu?
7. Olisiko sopeutumisesta suomalaiseen työkuulttuuriin ja Suomen kulttuuriin hyvä olla työnantajan oppaassa omana lukunaan?
8. Kuinka suuri prosentti vuosikertomuksella kerrotun henkilöstöluvun 625 määrästä on tällä hetkellä ulkomaalaistaustaisia?
9. Loppuun kysymys, että missä olisi eniten kehitettävää ja mitkä olisivat tärkeimmät asiat tuoda esille työnantajan oppaassa?

## Haastattelu 2.

## Haastattelukysymykset

21.11.2019

1. Missä vaiheessa astut mukaan työllistämisen ja rekrytointiprosessiin?
2. Oletko saanut palkanmaksua varten tarvittavat materiaalit helposti?
3. Minkälaisia onnistumia olet kokenut työllistämisen prosessissa eli missä asioissa ei ole tarvinnut selvittää asioita?
4. Minkälaiset asiat eroavat ulkomaalaisen ja suomalaisen palkkaamisessa sinun näkökulmastasi tai toimenkuvastasi katsottuna?
5. Minkälaisissa asioissa rekrytoivat yksiköt ovat kysyneet neuvoasi?
6. Mihin kohtaan työllistämisen prosessia tarvittaisiin eniten kehitystä ja parannettavaa, jotta saataisiin siitä sujuvampaa?

Haastattelu 3.  
Haastattelukysymykset  
11.12.2019

1. Kertoisitko toimenkuvastasi?
2. Oletko kuinka paljon rekrytoinnissa ja palkkaamisessa mukana?
3. Onko teidän yksikköönne palkattu paljon ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä?
4. Onko ulkomaalaisten palkkaaminen ja rekrytointi koettu, että helposti lähdettäisiin tekemään, vai onko kynnyksesi suuri aloittaa prosessi?
5. Minkälaisissa asioissa olet joutunut eniten olemaan apuna työllistämisen prosessin yhteydessä?
6. Minkälaista maahanmuuttotukea / sopeutumisapua ulkomaalaisille tarjotaan heidän tullessa Suomeen, ennen kaikkea Suomen kulttuuriin?
7. Avoimet kommentit loppuun, eli millaisia asioita työnantajan oppaassa tulisi sinun mielestäsi olla, tai mitkä asiat olisivat tärkeimmät sisällyttää oppaaseen mukaan, jotta kynnyksesi lähteä rekrytoimaan ulkomailta olisi matalampi?

Haastattelu 4.  
Haastattelukysymykset  
11.12.2019

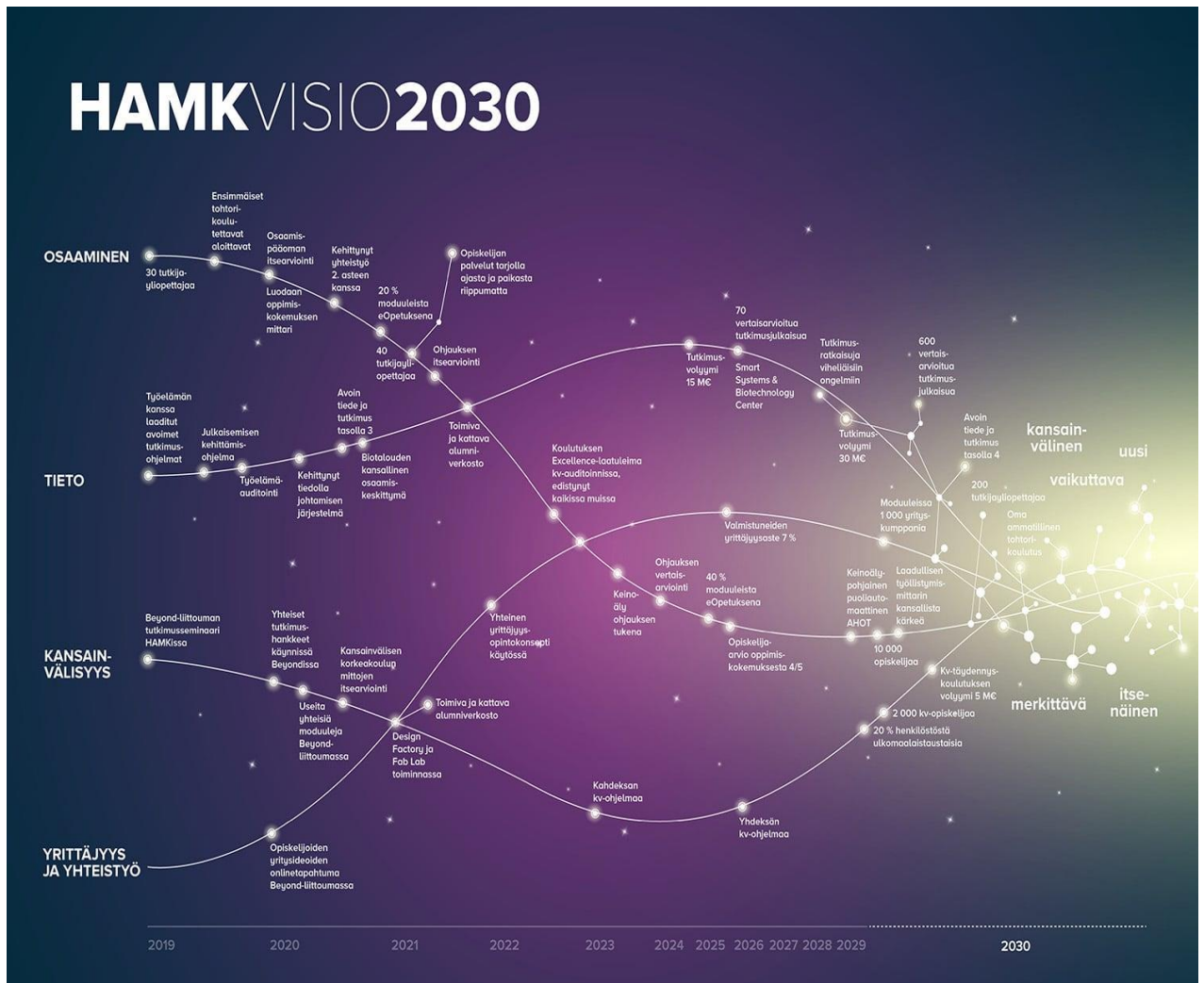
1. Mitä kaikkea työsi sisältää?
2. Kuinka paljon olet mukana rekrytointi- ja työllistämisen prosessissa?
3. Onko yksikössäsi enemmän ulkomaalaistaustaisia kuin suomalaisia työntekijöitä?
4. Mitä onnistumisia ja mitä haasteita rekrytointi- ja palkkausprosessin eri vaiheissa on koettu?
5. Kuinka ulkomaalaisten perehdytys toteutetaan? Onko perehdytysmalli erilainen ulkomaalaiselle ja suomalaiselle työntekijälle?
6. Kuinka ulkomaalaisen työntekijän sopeutumista työhön ja Suomen kulttuuriin tuetaan ja minkälaista maahanmuuttotukea ja sopeutumis- tukea organisaationne tarjoaa ulkomaalaisille?
7. Kuinka organisaatiossanne osataan vastata ulkomaalaisia työntekijöitä askarruttaviin kysymyksiin, eli saavatko he sujuvasti apua teiltä mihin tilanteisiin tahansa?
8. Minkälainen prosessi on työtodistusten ja vastaavuustodistusten saaminen ja kauanko kyseinen prosessi vie aikaa?
9. Minkä ja kenen vuoksi prosessi kestää näin kauan?
10. Onko ulkomaalaisia tullut Suomeen haastatteluun vai suoritetaanko haastattelu jollain muulla, kuten Skypen, välityksellä?
11. Loppuun vielä avoimet kommentit eli jos tulee vielä muuta mitä ei sanottu niin mieleen mistä olisi hyötyä työllistämisen prosessin kehittämiseen ja työnantajan oppaaseen?

Haastattelu 5 ja 6.

Haastattelukysymykset  
15.4.2020

1. Tulitko suoraan töihin Suomeen vai työskentelitkö jossain muualla ensin?
2. Kuinka kauan olet työskennellyt Suomessa ja mikä sai sinut tulemaan Suomeen töihin?
3. Millainen oli kokemuksesi HAMKin palkkausprosessista. Oliko jotain haasteita tai ongelmia vai sujuiko kaikki hyvin?
4. Olisitko kaivannut enemmän tukea palkkausprosessin eri vaiheissa?
5. Kuinka HAMK on tukenut sinua sopeutumisessa Suomeen?
6. Mikä on ollut hankalista Suomeen sopeutumisessa?
7. Onko HAMKin järjestelmät helppokäyttöisiä? Kuinka olet onnistunut käyttämään suomenkielisiä ohjelmia?
8. Mistä asioista sinun mielestäsi tulisi kertoa enemmän ulkomaalaiselle, kun hän saapuu Suomeen?

## HAMKVISIO 2030



Kuva 9. HAMKVISIO 2030 (HAMK, n.d.).

**Pohjoismaat:**

Suomi, Islanti, Tanska, Norja ja Ruotsi.

**EU-maat:**

Alankomaat, Belgia, Bulgaria, Espanja, Irlanti, Iso-Britannia, Italia Itävalta, Kreikka, Kroatia, Kypros, Latvia, Liettua, Luxemburg, Malta, Portugali, Puola, Ranska, Ruotsi, Romania, Saksa, Slovakia, Slovenia, Suomi, Tanska, Tsekki, Unkari ja Viro. Lisäksi näihin rinnastetaan myös Liechtenstein, Norja ja Sveitsi. (Migri, 2020).

**ETA-maat:**

Alankomaat, Belgia, Bulgaria, Espanja, Irlanti, Islanti, Iso-Britannia, Italia Itävalta, Kreikka, Kroatia, Kypros, Latvia, Liechtenstein, Liettua, Luxemburg, Malta, Norja, Portugali, Puola, Ranska, Ruotsi, Romania, Saksa, Slovakia, Slovenia, Tanska, Tsekki, Unkari ja Viro (Tulli, 2019).

**EFTA-maat:**

Islanti, Liechtenstein, Norja ja Sveitsi (Tulli, 2019).

**Schengen-valtiot:**

Alankomaat, Belgia, Espanja, Islanti, Italia, Itävalta, Kreikka, Latvia, Liechtenstein, Liettua, Luxemburg, Malta, Norja, Portugali, Puola, Ranska, Ruotsi, Saksa, Slovakia, Slovenia, Sveitsi, Tanska, Tsekki, Unkari ja Viro (Tulli, 2019).

**Kolmannet maat:**

Muut kuin Suomi, EU- ja ETA-maat tai heihin rinnastettavat maat (Maahanmuuttovirasto, 2019).