



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Edina Ördög

ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN TYÖLLISTYMINEN SUOMESSA

Maahantulo, verotus ja sosiaaliturva

Liiketalous
2021

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Edina Ördög
Opinnäytetyön nimi	Ulkomaalaisen työntekijän työllistyminen Suomessa Maahantulo, verotus ja sosiaaliturva
Vuosi	2021
Kieli	suomi
Sivumäärä	40
Ohjaaja	Jukka Niittykoski

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää ulkomaalaisen työntekijän työllistymiseen vaikuttavat tekijät. Tavoitteena oli luoda kattava kokonaisuus, jota sekä työnantaja että työntekijä voisivat hyödyntää rekrytointiprosessissa.

Opinnäytetyössä pohdittiin Suomen työtilannetta ja työperäisen muuttoliikkeen tilannetta. Kirjoituksessa käsiteltiin Suomen eri viranomaisten toimenkuvia, niiden määräyksiä ja velvollisuuksia, joita tulee noudattaa. Oppinäytetyössä tuotiin esiin Maahanmuuttoviraston rooli ja perehdyttiin Suomen sosiaaliturvaan ja verotukseen yleisellä tasolla.

Opinnäytetyön haasteena oli työnteko- ja rekrytointiprosessin tarkka tulkinta. Jokainen prosessi on yksilöllinen, joten kirjoituksessa mainittuja asioita ei voi soveltaa tasapuolisesti kaikkiin tilanteisiin.

ABSTRACT

Author	Edina Ördög
Title	Employment of a Foreign Worker in Finland: Entry, Taxation, and Social Security
Year	2021
Language	Finnish
Pages	40
Name of Supervisor	Jukka Niittykoski

The aim of the thesis was to find out the factors influencing the employment of a foreign employee. The aim was to create a comprehensive entity that can be utilized by the employer and the employee in the recruitment process.

The thesis considered the work situation in Finland and the situation of work - related migration. The bachelor's thesis dealt with the job descriptions of the various Finnish authorities, their regulations, and obligations which must be observed. The role of the Finnish Immigration Service was highlighted in the thesis work and the Finnish social security and taxation were introduced generally.

The challenge of the thesis was the accurate interpretation of the work and recruitment process. Each process is individual, which is why the things mentioned in the thesis cannot be applied equally to all situations.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	7
2	ULKOMAALAISEN TYÖVOIMAN MAAHANTUONTI.....	9
	2.1 Maahanmuuttovirasto	9
	2.2 Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus.....	10
	2.2.1 Ulkomaalaislaki.....	10
3	VAPAASTI LIIKKUVA TYÖVOIMA	12
	3.1 EU:n ja pohjoismaiden ulkopuolelta tulleet työntekijät.....	13
4	OLESKELULUPATYYPIT	14
	4.1 Ensimmäinen oleskelulupa (B).....	14
	4.2 Jatkuva oleskelulupa (A).....	14
	4.3 Pysyvä oleskelulupa (P).....	15
	4.4 EU:n sininen kortti	16
	4.5 Tilapäinen oleskelulupa	17
	4.6 Oleskelulupa perhesuhteen perusteella	17
	4.7 EU-kansalaisen rekisteröinti	18
	4.7.1 EU-kansalaisen perheenjäsenen oleskelukortti	18
5	TYÖLUVAN (TTOL) HAKUPROSESSI	20
	5.1 Edellytykset.....	20
	5.2 Asiakirjat.....	20
	5.2.1 Työntekijän asiakirjat.....	21
	5.2.2 Työnantajan asiakirja	21
	5.3 Hakuprosessi	22
	5.3.1 TE-toimiston osapäätös	24
	5.4 Saapuminen Suomeen	25
6	VEROTUS.....	26
	6.1 Yleisesti suomen verotuksesta	26
	6.1.1 Yleinen verovelvollisuus.....	28

6.1.2	Rajoitettu verovelvollisuus	29
7	SOSIAALITURVA	31
7.1	Ulkomaalaisen työntekijän oikeus Suomen sosiaaliturvaan	31
7.2	Työnantajan vakuutusmaksut.....	32
7.2.1	Työeläkevakuutus	33
7.2.2	Tapaturma- ja työttömyysvakuutus.....	34
7.2.3	Työnantajan sairausvakuutusmaksu.....	34
7.3	Työntekijän vakuutusmaksut	35
8	YHTEENVETO	36
	LÄHTEET.....	38

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Ulkomaalaisen työntekijän luvat ja rekisteröinti Suomessa	12
Kuvio 2. Sinisen kortin haltijan oikeudet	17
Kuvio 3 Hakuprosessi pähkinäkuoressa	22
Kuvio 4. Oleskelulupakortti	24
Kuvio 5. Valtio tuloveroasteikko ansiotuloverotuksessa 2021	27
Kuvio 6. Verovelvollisuuden lajit	27

1 JOHDANTO

Nykyaikana, kun Euroopan unionin (EU) sisällä on voimassa vapaa työvoiman liikkuminen ilman rajoituksia, työnantajan vastuulla on noudattaa Suomen lakia ja viranomaisten määräyksiä ulkomaalaisen työntekijän maahantuonnissa ja palkattaessa. Samat velvollisuudet pätevät myös työntekijöihin.

Useissa EU:n maissa on alhaisemmat tulot, siksi ihmiset etsivät mahdollisuuksia työskennellä eri jäsenmaissa. Suomessa syksyllä 2021 työvoimapulasta kärsivien ammattien määrä 200:ta ammatista oli 49. Samanaikaisesti EU:n eri maissa on myös kehittynyt työvoimapulaa. Tämän seurauksena Suomi kilpailee työmarkkinoilla muiden EU-maiden kanssa. Suomi on erittäin kilpailukykyinen hyvän sosiaaliturvajärjestelmän ja oikeudenmukaisen verotusjärjestelmän vuoksi. Nämä kaksi tekijää vaikuttavat merkityksellisesti työperusteisen maahanmuuton lisääntymiseen Suomessa.

Ulkomaalaisen työvoiman käyttäminen on avannut suomalaisille yrityksille uusia mahdollisuuksia asiantuntijoiden ja eri alojen ammattilaisten hankkimiseen. Tämän toteuttaminen ei kuitenkaan ole niin yksinkertaista. Se vaatii asiantuntemusta ja tietotaitoa, jotta yritys pystyisi toimimaan eettisesti ja lainmukaisesti ulkomaalaisen työntekijän palkattaessa. Tässä opinnäytetyössä käsitellään palkkausprosessin tärkeimmät osatekijöitä, kuten työnteko-oikeus, oleskeluluvat, verotus ja sosiaaliturva.

Työnteko-oikeus määräytyy työntekijän kansalaisuuden mukaan. EU/ETA-maiden kansalaisilla on rajaton työnteko-oikeus verrattuna muiden kuin EU/ETA-maiden kansalaisiin. Ei EU/ETA-maiden kansalaisia kutsutaan myös kolmannen maan kansalaiseksi. Kolmannen maan kansalaisten työnteko-oikeus on sidottu oleskelulupaan.

Oleskelulupaa haetaan pääsääntöisesti opiskelun, työnteon tai perhesiteiden perusteella. Oleskelulupa voi olla joko määräaikainen tai pysyvä. Oleskelulupahakemukset käsitellään yksilöllisesti. Ensimmäinen oleskelulupa on aina määräaikainen.

Pysyvän oleskeluluvan myönnetään henkilölle, joka on oleskellut A-oleskeluluvalla¹ yhtäjaksoisesti 4 vuotta Suomessa sekä oleskelulupahakemuksen edellytykset ovat yhä voimassa. Käsittelyajat vaihtelevat oleskelulupahakemuksen tyypin mukaan. Käsittelyaikaan sisältyy myös tarvittaessa TE-toimiston osapäätös työvoiman tarpeesta alueellisen linjauksen perusteella. Hakuprosessissa on tärkeä mainita, että sekä työntekijällä että työnantajalla on yhtäläiset vastuut, vaikka hakemuksen teko on henkilökohtaista. Työnantajalta vaaditaan erilaisten velvoitteiden todistamista, kuten voimassa olevat lakisääteiset vakuutukset, verojen maksu sekä työterveyshuollon järjestäminen. Oleskeluluvan myöntymisen jälkeen työntekijä saa muuttaa Suomeen ja rekisteröidä kotikunnan Suomessa. Tämän jälkeen työntekijä tulee verovelvolliseksi Suomessa.

Suomessa veroja luokitellaan välillisiin ja välittömiin veroihin. Merkityksellisin välitön vero on tulovero. Tuloveroa maksetaan ansiotuloista Verohallinnon tuloveroasteikon mukaan. Verovelvollisuuden ehdot kuitenkin riippuvat Suomessa oleskelun pituudesta. Pääsääntöisesti kaikki Suomessa asuvat henkilöt ovat yleisesti verovelvollisia ja kuuluvat Suomen sosiaaliturvaan. Suomessa tilapäisesti oleskelevat henkilöt voivat olla rajoitetusti verovelvollisia. Rajoitetusti verovelvolliset maksavat ansiotuloista vain lähdeveroa. Suomessa tilapäisesti oleskelevat henkilöt kuuluvat myös Suomen sosiaaliturvaan, kun kyseessä on EU/ETA- tai muun maan kansalainen, jolla on Suomen kanssa solmittu sosiaaliturvasopimus.

Opinnäytetyön tavoite on välittää kaikkien osapuolten oikeuksista ja ehkäistä epäoikeudenmukaista toimintaa, jotta lakien laiminlyönneiltä vältyttäisiin. Tutkimukseen keränneet tiedot helpottavat ymmärrystä Suomen maahanmuutto- ja työvoimapolitiikka.

Opinnäytetyön tavoitteena on kerätä työnantajille ja työntekijöille suppea, mutta tarkka opas ja tietoa ulkomaalaisen työntekijän työlupahakemukseen ja palkkaamisen prosessia.

2 ULKOMAALAISEN TYÖVOIMAN MAAHANTUONTI

Ulkomaalaisen työvoiman maahantuontiin vaikuttaa jokaisen valtion omat lait ja säädännöt. Töihin rekrytoidaan (haetaan) ulkomaalaisia, koska Suomessa on pulaa eri alan ammattilaisista, esimerkiksi maatalous, metsä- ja elintarvikealan sekä terveysalan työntekijöitä. Esimerkkinä on vain muutama alaa listattu, mutta todellisuudessa on melkein jokaisella alalla jonkin verran työvoimapula.

Työvoiman hankkiminen ulkomailta on yleensä tapauskohtaista riippuen työntekijän asuinmaasta, ammatista, tarvittavasta luvasta ja haetun työn kestosta. Suomeen tullessa eivät kuitenkaan kaikki työntekijät tarvitse erikoislupia. Vapaa työvoiman liikkuminen on mahdollinen EU:n sisällä ja Schengen-alueella. Sen lisäksi on sopimusvaltioita, joista työntekijöitä voi hankkia helpotetulla systeemillä.

2.1 Maahanmuuttovirasto

Maahanmuuttovirasto on maahanmuutto-, turvapaikka-, pakolaisuus- ja kansalaisuusasioissa päätöksenteko-organisaatio. Maahanmuuttoviraston velvollisuus on toimia vastuullisesti, tasa-arvoisesti ja sen tehtäviin kuuluu Suomeen maahanmuuttopolitiikan ylläpito ja ihmis- ja perusoikeuksien hallinta. Maahanmuuttovirastoon kuuluu kehittyä ja pystymään nopeasti reagoimaan maailman pikaisiin muutoksiin.

Ulkomailta Suomeen saapuneet henkilöt ohjataan ensimmäisenä Maahanmuuttovirastoon, jossa heidän oleskeluprosessinsa alkaa. Maahanmuuttoviraston vastuulla on antaa suomeen saapuneille tarvittaessa apua ja ohjeita asioinnissa virastossa. Maahanmuuttovirasto tarjoaa verkkopalvelua helpottamaan asiointia asiakkailensa.

Maahanmuuttoviraston kanssa asiointi on mahdollista ulkomailla, jos kyse on sellaisesta tilanteesta, jossa työntekijä ei ole vielä saapunut Suomeen. Maahanmuuttovirasto tekee aktiivisesti yhteistyötä silloin myös Suomen suurlähetystöjen kanssa.

Tästä kerrotaan lisää opinnäytetyön toisessa osiossa. Oleskelulupaprosessi on pitkä prosessi, jossa sekä työnantaja että työntekijä osallistuvat aktiivisesti (Maahanmuuttoviraston verkkosivu).

2.2 Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Työmarkkinat ovat muuttumassa monimuotoisemmiksi, ammatit ja työpaikat muuttuvat, kehittyvät ja uusiutuvat nopeasti. Tämä nopea muutos on johtanut työvoimapulaan ja työvoiman ylitarjontaan. Tämä käytännössä tarkoittaa sitä, että tietyllä alalla on liikaa työntekijöitä ja toisilla liian vähän. Suomessa elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten (ELY-keskus) julkaisema alueelliset työlupalinjaukset antavat hyvän kuvan tämänhetkisestä työvoimatilanteesta.

ELY-keskusten maahanmuuttoon liittyvät tehtävät ovat muun muassa maahanmuuttajien kotoutumistyön suunnittelu, pakolaisten vastaanoton opas kunnille ja työlupalinjausten antaminen. Maahanmuuttoon ja kotoutumiseen liittyvissä asioissa saa palvelua Suomessa kaikissa 15:ssä eri ELY-keskuksessa. ELY-keskukset tarjoavat oman alueen asiakkaille ja yhteistyökumppaneille palvelua. Työ- ja elinkeinoministeriö (TE-toimisto) vastaa maahanmuuttoasioiden toiminnallisesta ohjauksesta.

Alueellinen työlupalinjaus perustuu ulkomaalaislakiin ja tarkoitus on tukea työvoimaa Suomen eri maakunnissa.

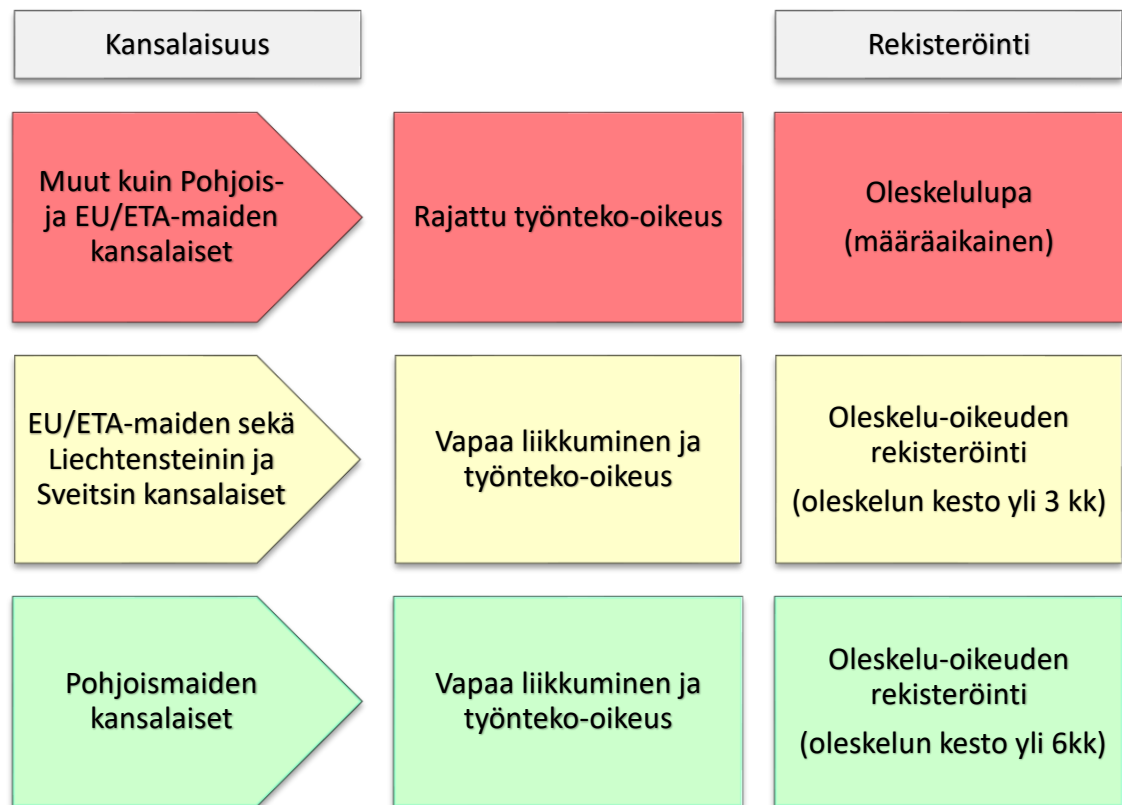
2.2.1 Ulkomaalaislaki

Ulkomaalaislaki (30.4.2004/301) on laki, jonka soveltamisala on ulkomaalaisen maahantulo, maastalähtö sekä oleskelu ja työnteko Suomessa. Lain tarkoitus on suojata ihmisoikeuksia ja perusoikeuksia sekä tukea oikeusturvaa ulkomaalaisasioissa.

Ulkomaalaislain 5. luvussa kerrotaan työntekijöiden ja elinkeinoharjoittajien oleskeluluvasta. Työntekijän oleskelulupajärjestelmän tarkoituksena on tukea

työvoiman saatavuutta suunnitelmallisesti, nopeasti ja joustavasti ottaen huomioon työnantajien ja ulkomaalaisten työntekijöiden oikeusturva sekä työmarkkinoilla jo olevan työvoiman mahdollisuus työllistyä (Ulkomaalaislaki (30.1.2018/121 70§). Ajantasainen lainsäädäntö löytyy Finlexin sivustosta.

3 VAPAASTI LIIKKUVA TYÖVOIMA



Kuvio 1. Ulkomaalaisen työntekijän luvat ja rekisteröinti Suomessa

Suomeen saapuneille on erilaiset laissa määritetyt velvollisuudet, kuten luvan hakeminen oleskeluoikeuteen. Luvat haetaan Maahanmuuttovirastosta. Pohjoismaissa eli Suomessa (mukaan lukien itsehallinnollinen Ahvenanmaa), Norjassa, Tanskassa (ja itsehallinnolliset alueet, Färösaaret ja Grönlanti), Islannissa ja Ruotsissa pohjoismaiden kansalaiset saavat työskennellä toisessa Pohjoismaan maassa ilman erillistä lupaa. Pohjoismaiden vapaa työvoiman liikkuminen koskee Islannin, Norjan, Ruotsin ja Tanskan.

Euroopan unionin kansalaisille ja lisäksi Sveitsin, Liechtensteinin ja Norjan kansalaisille on oikeus työntekoon ilman erillistä lupaa. EU:n jäsenmaita on yhteensä 28;

Suomi, Alankomaat, Belgia, Bulgaria, Espanja, Irlanti, Iso-Britannia, Italia, Itävalta, Kreikka, Kroatia, Kypros, Latvia, Liettua, Luxemburg, Malta, Portugali, Puola, Ranska, Romania, Ruotsi, Saksa, Slovakia, Slovenia, Tanska, Tšekki, Unkari ja Viro. Tämän lisäksi, Sveitsi, Liechtenstein ja Norja sekä Islanti kuuluvat Schengen-alueeseen (EU-maat, Maahanmuuttovirasto). Schengen-alueen asukkailla on samat oikeudet työskentelyyn ulkomailla kuin EU:n asukkailla.

Vapaasti liikkuva työvoimaa helpottaa työntekijöiden maahantuloa ja työntekoa, sekä työnantajalle tarvittavan työvoiman hankkimista. Se ei kuitenkaan tarkoita, että ilman rekisteröintiä voi oleskella ja työskennellä lain mukaan yli kolmen kuukautta. Työntekijä on velvollinen hoitamaan veroon ja sosiaaliturvaan liittyviä asioita oma-aloitteisesti ja lisäksi hoitamaan verojen maksua omassa asuin- ja/tai työskentelymaassaan.

3.1 EU:n ja pohjoismaiden ulkopuolelta tulleet työntekijät

Euroopan unionin ja Pohjoismaiden ulkopuolelta tulleiden työntekijöiden oikeudet ja luvat ovat erilaiset kuin EU:n ja Schengen-alueen sisäpuolelta tulleiden. Luvat myöntää Maahanmuuttovirasto ja sitä pitää hakea välittömästi. Luvat haetaan, jos suunniteltu oleskelu Suomessa ylittää 90 päivää. Jos hakijan maahantulon syy on työnteko, työntekijä voi hakea työoikeutta Suomeen.

4 OLESKELULUPATYYPIT

Oleskeluluvan voimassaolo on joko määräaikainen tai pysyvä. Ensimmäinen oleskelulupa on aina määräaikainen riippumatta siitä, miksi lupa on haettu. Lupa voidaan hakea erilaisella perusteella, mutta yleisimmät syyt ovat työn, opiskelun ja perhesiteiden perusteella haetut viisumit. Työnteon perustella haettavia oleskelulupia on yhteensä 20. (Oleskelulupa- Maahanmuuttovirasto)

4.1 Ensimmäinen oleskelulupa (B)

Ensimmäinen oleskelulupa myönnetään vuoden määräaikaiseksi Suomeen tulon perusteella. Oleskelulupaa haetaan henkilökohtaisesti joko Suomessa tai Suomen ulkopuolella oleskelun aikana. Hakuprosessi on sama riippumatta siitä, miksi oleskelulupa haetaan. Työnteon perustella haetusta oleskelulupa prosessista löytyy opas kohdassa 4.

Kuitenkin on tärkeä mainita, että ensimmäinen oleskelulupa haetaan myös silloin, kun hakija oleskelee yli 90 päivää Suomessa ja/tai tulee opiskelemaan, perheenjäsenen luokse tai on paluumuuttaja Suomeen. Perhesiteiden perusteella haettavasta oleskeluluvasta kerrotaan lisää kohdassa 4.6 ja 4.7.1.

4.2 Jatkuva oleskelulupa (A)

Jatkolupa tai muun sanottu uusi määräaikainen oleskelulupa myönnetään, jos kaikki ensimmäinen oleskeluluvan aikana voimassa olevat edellytykset ovat edelleen voimassa. Jatkoluvan edellytyksenä on myös se, että hakija oleskelee Suomessa hakemushetkellä. Jos hakemus on haettu työnteon perusteella, niin hakijalla on oikeus jatkaa työntekoa, kunnes uutta päätöstä on saatu. Työnteko-oikeuteen vaikuttaa myös työtehtävä tai oleskeluluvan tyyppi.

Työnteko-oikeus on voimassa jatkolupahakemuksen aikana jos:

- jos sinulla on työntekijän oleskelulupa (TTOL) ja työskentelet edelleen samalla työnantajalla tai ammattialalla.
- työnteko-oikeutesi perustuu muuhun oleskelulupaan, kuten oleskelulupaan perhesiteen tai opiskelun perusteella.
- jos sinulla on kausityöoleskelulupa ja haet jatkolupaa saman työnantajan palvelukseen (Maahanmuuttovirasto: Työnteko-oikeus jatkolupahakemuksen käsittelyn aikana).

Kun oleskelulupa sekä oleskelulupakortti päättyy, hakijan täytyy hakea uutta oleskelulupa ja -korttia Maahanmuuttoviraston toimipisteessä tai sähköisessä palvelussa. Jatkolupaa suositellaan hakemaan 3 kuukautta ennen oleskeluluvan päättymistä Enter Finlandin sivustossa, jotta hakija voi välttää tunnistautumiskäyntiä Maahanmuuttoviraston toimipisteessä.

Jatkoluvan on mahdollista myös hakea työnhakua varten. Lupaa myönnetään opiskelijoille ja tutkijoille, jotka ovat valmistuneet ja saivat tutkintonsa. Lupa myönnetään yritystoimintaa varten enintään vuodeksi. Tässä tapauksessa hakijan pitää vastata elämistä omatoimisesti. Toimeentulo täytyy todistaa tilillä olevilla varoilla ja toimittamalla tiliotteen hakemuksen liitteeksi. Vuonna 2021 toimeentuloedellytys on 560 euroa kuukaudessa. (Toimeentuloedellytys - Maahanmuuttovirasto)

4.3 Pysyvä oleskelulupa (P)

Pysyvä oleskelulupa on voimassa toistaiseksi ja sitä myönnetään, jos oleskelu Suomessa on jatkunut yhtäjaksoisesti neljä vuotta ja/tai jatkuvan oleskeluluvan edellytykset ovat edelleen voimassa. Jatkuvasta oleskelusta puhutaan silloin, kun

henkilölle on ollut Digi- ja Väestörekisterissä merkitty kotikunta Suomessa. Neljän vuoden aika lasketaan seuraavasti:

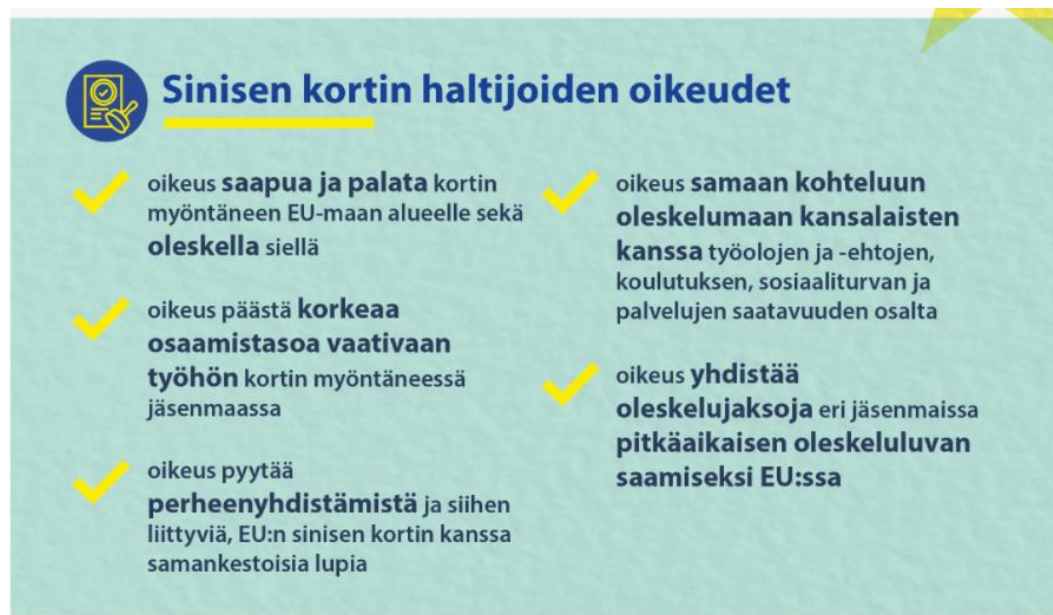
- maahantulopäivästä, jos sinulla oli jatkuva oleskelulupa, kun tulit Suomeen
- ensimmäisen jatkuvan oleskeluluvan alkamispäivästä, jos hait sitä Suomessa
- maahantulopäivästä, jos olet saanut jatkuvan oleskeluluvan pakolaisuuden tai toissijaisen suojelun perusteella (Maahanmuuttovirasto).

Pysyvän oleskeluluvan ja jatkoluvan hakuprosessi on samaa sekä edellyttää Suomessa oleskelun ja pysyvä oleskelulupa on haettava ennen jatkoluvan päättymistä.

4.4 EU:n sininen kortti

EU:n sininen kortti (Blue Card) myönnetään vähintään 12 kuukaudeksi ja enintään 48 kuukaudeksi EU:n ulkopuolisten maiden kansalaisille, jotka haluavat tehdä korkeaa pätevyyttä vaativaa työtä jossakin EU-maassa. Kortin saamisen edellytyksenä on, että hakijalla on vähintään vuoden pituinen voimassa oleva työsopimus tai sitova työtarjous, jonka mukainen palkka on vähintään 1,5 kertaa asianomaisen EU-maan keskimääräisen bruttovuosipalkan suuruinen.

Asiantuntijatehtäviin myönnetty kortit oikeuttavat kortin haltijaa liikkua vapaasti ja oleskella kortin myöntäneen EU-maan alueella sekä yhdistää oleskelujaksoja pitkäaikaisen oleskeluluvan saamiseksi. Päätöksen saaminen on nopeampi kuin muissa oleskelulupatyypeissä, niin hakija saa päätöksen 90 päivän kuluttua hakemuksen jättämisestä. Kuitenkin EU jäsenvaltioilla on oikeus antaa hylätty päätös, jos edellytykset eivät täyty tai asiakirjat on hankittu laittomasti. Jäsenmailla on myös oikeus päättää maahan päästettyjen asiantuntijoiden määrän.



Kuvio 2. Sinisen kortin haltijan oikeudet (EU:n neuvoston ja Eurooppa-neuvoston verkkosivusto)

4.5 Tilapäinen oleskelulupa

Tilapäinen oleskelulupa myönnetään kahdesta syystä:

1. Terveystilanteen vuoksi paluu kotimaahan ei ole mahdollista
2. Paluu koti- tai asuinmaahan ei ole mahdollista.

On hyvä kuitenkin tietää, että kieltäytyminen palata oman asuinmaahan ei ole peruste myönteisen oleskeluluvan saamiseksi. Tilapäinen oleskelulupa myönnetään kuitenkin enintään vuodeksi. Luvan myöntämisessä Maahanmuuttovirasto ottaa huomioon kaikkien hakijoiden yksilöllisen tilanteen.

4.6 Oleskelulupa perhesuhteen perusteella

Oleskelulupa perhesuhteen perusteella haetaan silloin, kun tarkoitus on perheen yhdistäminen. Perheenjäsenet Suomessa ovat aviopuoliso, rekisteröity parisuhdekumppani, avopuoliso ja alle 18-vuotiaan lapsen huoltaja. Tämä lista on suppeampi

kuin monessa muussa maassa, jonka syystä vain edellä mainitut perheenjäsenet pystyvät hakemaan oleskelulupaa perhesuhteen perusteella. Seurustelukumppaneita ei lueta perheenjäseneksi, mutta heillä on mahdollisuus hakea oleskelulupaa muulla perusteella.

Oleskeluluvan hakeminen edellyttää sitä, että Suomessa asuva henkilö ja ulkomailla asuvat perheenjäsenet kuitenkin viettävät yhdessä perhe-elämää. Oikea hakemus riippuu siitä, millainen perheside on hakijan ja suomessa oleskelevan välissä. Toimeentuloedellytys pitää olla turvattu ja raja riippuu perheen koosta. Kun puoliso on Suomen kansalainen perhesiteen perusteella oleskelulupaa hakevilta ei edellytetä turvattua toimeentuloa. Perhesiteen perusteella olevilla on rajoittamaton työnteko-oikeus.

4.7 EU-kansalaisen rekisteröinti

EU-jäsenen rekisteröinti tapahtuu ensin Digi- ja Väestötietovirastossa (vaihtoehtoisesti DVV), jossa rekisteröidään henkilön väestötietojärjestelmään ja luodaan yksilöllinen henkilötunnus. Rekisteröinti on vuoden määräaikainen ja hakija saa tilapäisen osoitteen Suomesta. Jos hakijan on tarkoitus oleskella Suomessa yli 3 kuukautta, niin oleskeluoikeuden rekisteröinti täytyy tehdä Maahanmuuttovirastossa. Henkilölle annetaan silloin tilapäinen osoite Suomessa. Tämän lisäksi, jos hakija tulee oleskelemaan Suomessa yli vuoden voi saada vakituisen osoitteen ja kotikunnan. EU-kansalaisen perheenjäsenen rekisteröinti tehdään myös Digi- ja Väestötietovirastossa, jos kyseessä on toinen EU-maan kansalainen. Oleskeluoikeus on haettava Maahanmuuttovirastosta. (Digi- ja väestötietovirasto)

4.7.1 EU-kansalaisen perheenjäsenen oleskelukortti

EU-kansalaisen perheenjäsenenä, ei EU:n kansalainen voi saada oleskeluoikeuden perhesiteiden perusteella. Rekisteröinti onnistuu sekä Maahanmuuttoviraston toimipisteessä, että ulkomailla Suomen Suurlähetystössä. Oleskelukortti, jolla todistetaan oleskeluoikeutta, on voimassa viisi vuotta, jonka jälkeen hakija saa pysyvän oleskeluoikeuden Suomessa. Oleskelukortin haltijalla on oikeus tehdä töitä

Suomessa ja käsittelyaika on lyhyempi kuin ensimmäisen oleskeluluvan käsittely-aikaa. Vuonna 2021 hakemuksen hinta on 49 €, ja se on sama kuin EU-jäsenen oleskeluoikeuden rekisteröintimaksu.

5 TYÖLUVAN (TTOL) HAKUPROSESSI

Vuonna 2021(tammikuu-syyskuu) osaratkaisua edellyttävä työntöon perusteella an-
nettu päätöksiä ensimmäisestä oleskeluluvasta yhteensä 51 % (4656), josta on 21
% (967) saanut kielteisen päätöksen. Samaan aikaan työn perustella tehty EU-re-
kisteröinti oli yhteensä 96,5 % (4167), joista 4 % (160) on saanut kielteisen päätök-
sen (Maahanmuuttovirasto/Tilastot 15.10.2021, TE-Palvelut).

5.1 Edellytykset

Työntekijän oleskelulupahakemuksen edellytys on, että työntekijällä on voimassa
oleva työsopimus tai sitova työtarjous, ja toimeentuloedellytys täyttyy ansiotyöstä
saadulla palkalla, koko oleskeluoikeuden aikana. Vaikka työsopimukset on tehty,
työntekijällä ei ole työnteko-oikeutta, ennen kuin päätös on saatu. Työn voi aloittaa
heti oleskelulupapäätöksen saamisen jälkeen.

Työsopimus on työnantajan ja työntekijän keskeinen vapaamuotoinen sopimus.
Työsopimus pitää olla kirjallinen, ja se voidaan tehdä myös sähköisesti. Työsopi-
mus solmitaan ennen työsuhteen alkua. Työsopimuksesta pitää löytyä työnantajan
ja työntekijän tiedot, työtehtävä, sopimuksen kesto, palkkatiedot, vuosiloma ja irti-
sanomisaika. Sopimus laaditaan aina kahtena kappaleena, yksi työnantajalle ja toi-
nen työntekijälle.

5.2 Asiakirjat

Oleskelulupahakemuksen käsittelyä varten vaaditaan erilaiset asiakirjat sekä työn-
tekijältä että työnantajalta. Riippuen ammattialasta/työtehtävästä, hakemuksen liit-
teenä voidaan vaatia esimerkiksi salmonella- ja/tai tuberkuloositodistus, jos ky-
seessä on elintarvikealan työntekijä.

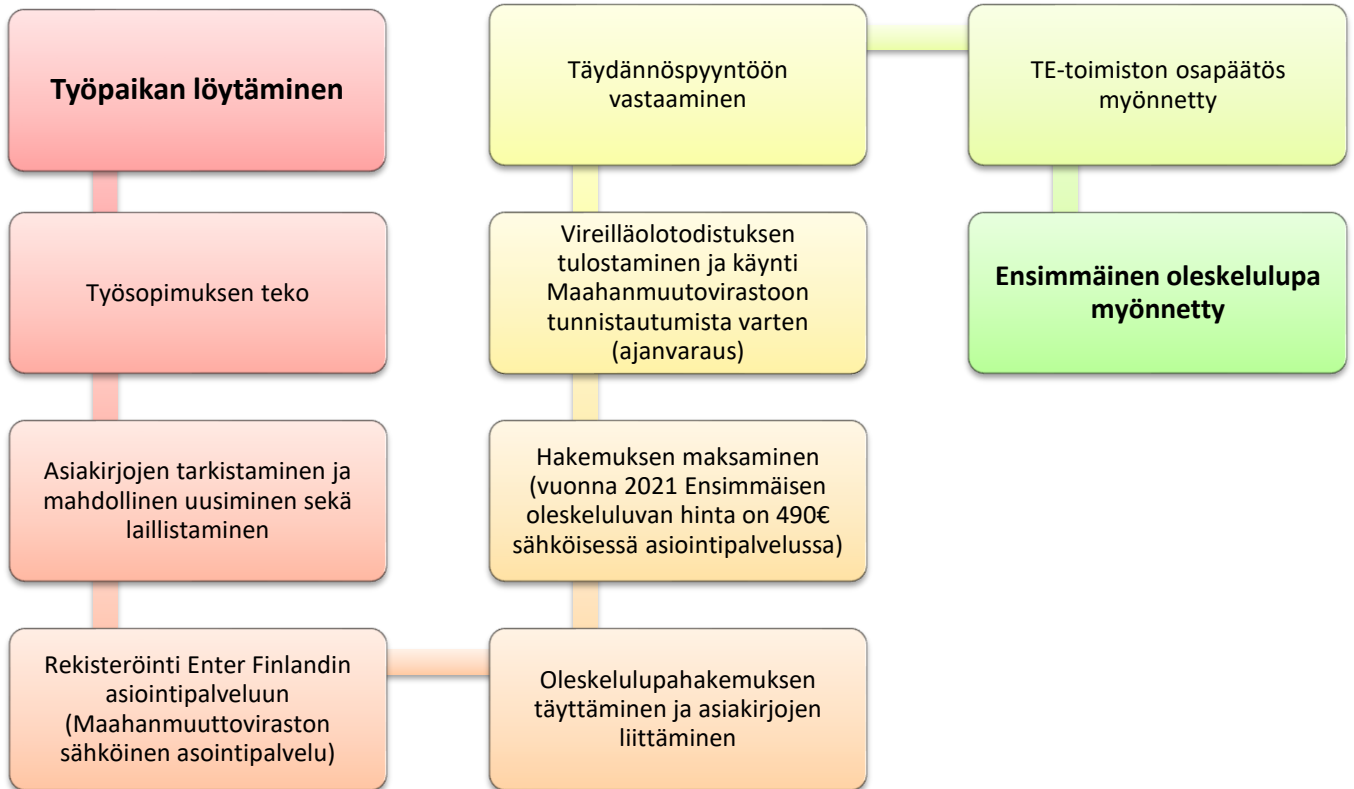
5.2.1 Työntekijän asiakirjat

Työntekijä on velvollinen toimittamaan oleskelulupahakemuksen liitteenä kopion työsopimuksesta, voimassa olevasta passista (ja kaikista sivusta, jossa on laitettu merkki). Täytettävissä on hakemuksen lisäksi lomake, nimeltään ”Vastine mahdolliseen käännättämiseen ja maahantulokieltoon” (lyhenne MP_1). Lomake on saatavilla maahanmuuttoviraston sivustosta ja se on täytettävä, jos hakija oleskelee Suomessa hakemuksen käsittelyn aikana. Oleskelulupakorttia varten on liitettävä hakemukseen alle kuusi kuukautta vanha valokuva.

5.2.2 Työnantajan asiakirja

Työnantajalta tarvitaan muun muassa verotodistus, todistukset TyEL- ja tapaturmavakuutuksesta sekä työttömyysvakuudesta. Edellä mainitut asiakirjat eivät saa olla yli kolme kuukautta vanhoja. Näiden lisäksi pyydetään selvitys myös yrityksen henkilöstömäärästä, sisältäen kokoaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden osuuden. Tämä saa olla vapaaehtoisessa muodossa. Vielä on hyvä toimittaa todistuksen työterveyshuollon voimassaolosta. Lisäksi liitteenä täytyy olla ulkomaalaisen henkilön työntönteon ehtojen selvittämistä varten lomake tunnuksella TEM_054. Lomakkeella ilmoitetaan tiedot työntekijästä, työnantajasta ja työntönteon keskeisistä ehdoista ja se on ladattavissa TE-toimiston sivustosta.

5.3 Hakuprosessi



Kuvio 3 Hakuprosessi pähkinäkuoressa (Maahanmuuttovirasto, migri.fi)

Hakuprosessi alkaa silloin, kun hakija on löytänyt työpaikan Suomesta. Kun työsopimus tai sitova työtarjous on tehty, niin seuraavaksi työntekijän täytyy varmistaa, onko hän oikeutettu tekemään Suomessa töitä ilman työlupaa. Jos kyseessä on EU/ETA-maan ulkopuolelta tullut henkilö, niin työntekijän on haettava omatoimisesti työlupaa. Tänä päivänä suositellaan hakemuksen tekoa verkossa, joka helpottaa asiointia Maahanmuuttoviraston kanssa. Hakemuksen tekeminen on mahdollista myös paperiversiona.

Kun oleskelulupahakemus on tehty, tarvittavat liitteet on toimitettu ja hakemus on maksettu, niin hakemus tulee vireille ja siirtyy käsittelyjonoon. Sen jälkeen hakijan täytyy käydä Suomen edustustossa ulkomailla tai varata aika

Maahanmuuttoviraston palvelupisteeseen Suomessa todistamassa henkilöllisyyttä, jonka jälkeen käsittely voi alkaa.

Käsittelyaika vaihtelee riippuen siitä, minkälaista lupaa on haettu. Lokakuussa 2021 työnperusteisen ensimmäisen oleskeluluvan käsittelyaika on keskimäärin 3 kuukautta. Tällä aikaa Työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto) tekee osapäätöksen, jonka jälkeen Maahanmuuttovirasto tekee oman päätöksensä. Päätöksen teko voi edellyttää lisäselvityksen eri tilanteisiin, esimerkiksi, jos hakija tulee alihankintayritykseen töihin. Silloin työnantajalla on annettava selvitys alihankinnasta. Jos kaikki edellytykset ovat täyttyneet, niin hakija saa myönteisen päätöksen oleskelulupahakemukseensa. Tämän jälkeen, jos hakija on oleskellut ulkomailla hakuprosessin aikana, niin heti oleskelulupakortin saamisen jälkeen hän voi matkustaa rajoituksetta Suomeen ja aloittaa työt saman tien.



noudattaa tilaajavastuulain vaatimukset ja päivittää tiedot työnantajan puolesta. Raportti on saatavilla sähköisesti pdf-muodossa. (Vastuu Group Oy)

TE-toimisto varmistaa myös, että työntekijän toimeentuloedellytys on turvattu ansiotyöstä saatavalla palkalla. Toimeentuloedellytys hyväksytään, jos työntekijän palkka on vähintään sovellettavan työehtosopimuksen mukainen tai samankaltaista tehtävistä maksettavaa palkkatasoa. Työttömyysturvalain 5 luvun 4 §:n mukaisesti hakijan bruttopalkan tulee olla vähintään 1252 euroa kuukaudessa vuonna 2021 (TE-palvelut/TE-toimiston osapäätös, Elinkeinoelämän keskusliitto).

5.4 Saapuminen Suomeen

Myönteisen oleskeluluvan saadessa työntekijä voi matkustaa Suomeen ja aloittaa työt heti. Hänen täytyy todistaa rajalla oikeutta maahan pääsyyn oleskelulupakortilla. Saapumisen jälkeen työntekijällä on velvollisuus käydä DVV:n asiointipisteessä rekisteröimässä kotikunta Suomessa. Silloin myönnetään myös henkilötunnusta, jos oleskelulupahakemuksen yhteydessä sitä ei ollut haettu.

Kun henkilötunnusta on saatu, työntekijän täytyy hakea myös verokortti, jota toimitetaan työnantajalle ennen ensimmäistä palkanmaksua. Jos työntekijällä ei ole voimassa olevaa verokorttia, niin palkasta vähennetään 60 % ennakonpidätystä.

6 VEROTUS

6.1 Yleisesti suomen verotuksesta

Verotus on yhteisnimitys kaikille niille toimille, joita verojen määräämisessä, maksuunpanossa, kantamisessa, oikaisemisessa, perinnässä ja verovalvonnassa tarvitaan. Veroja maksetaan valtiolle, kunnille, Kansaneläkelaitokselle, julkisyhteisölle ja kirkolle sekä EU:lle. Tavoitteena on julkisen sektorin toiminnan rahoittaminen ja tukeminen. Julkiseen sektoriin kuuluu esimerkiksi koulut ja osittain terveydenhuolto sekä muut kansalaisten tarvitsemat palvelut. Verotuksen periaatteena on, että jokaisen tulisi maksaa veroja taloudellisten voimavarojensa mukaan, verojen kerääminen tulisi toteuttaa mahdollisimman pienillä kustannuksilla ja kaikkien kansalaisten kohdalla.

Veroja voidaan luokitella eri tavoin välillisiin ja välittömiin veroihin. Välilliset ovat arvonlisävero ja tullit ja välittömät verot ovat tulo-, yhteisö-, lähde- ja kiinteistövero. Välittömien verojen määrän perusteena on verovelvollisen verottavat tulo ja varallisuus sekä saatavat.

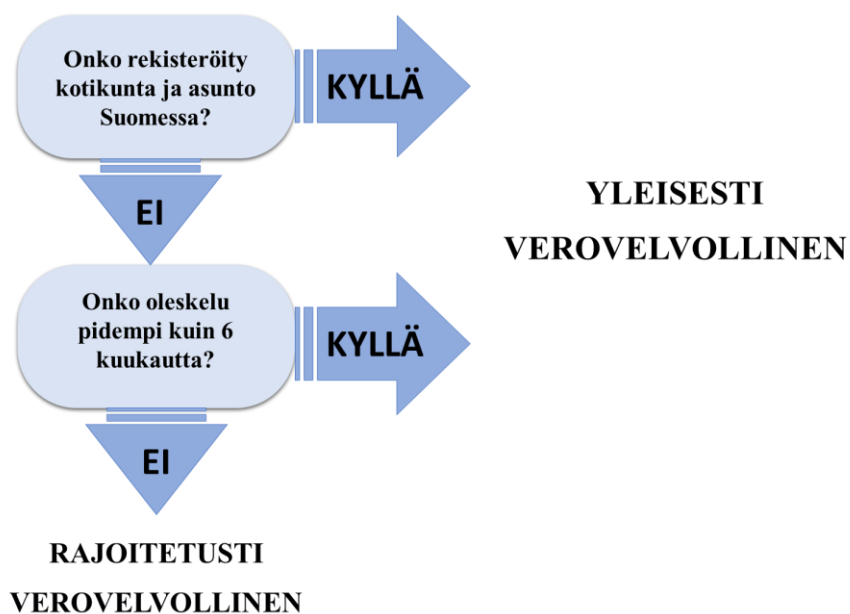
Suomessa kerättävistä veroista merkittävin on tulovero. Tulovero jaetaan kahteen eri ryhmään, ansiotulo- ja pääomatuloveroon. Ansiotulovero maksetaan palkka- ja eläketulosta, sekä veronalaisista sosiaalietuuksista, kuten työttömyysetuus. Ansiotuloveron verotus on progressiivinen ja verotuksessa käytetään valtioverotuksen asteikkoja. Progressiivisen veron tarkoitus yksinkertaisesti on, että suurituloisilla on korkeampi veroprosentti kuin pienituloisilla.

Valtioverotuksen asteikot vuonna 2021 näkyvät kuviosta 5. Asteikot määrätään tuloverolain (1535/1992) perusteella.

Verotettava ansiotulo, euroa	Vero alarajan kohdalla, euroa	Vero alarajan ylittävästä tulon osasta, %
18 600–27 900	8,00	6,00
27 900–45 900	566,00	17,25
45 900–80 500	3 671,00	21,25
80 500–	11 023,50	31,25

Kuvio 5. Valtio tuloveroasteikko ansiotuloverotuksessa 2021 (vero.fi)

Tuloverolain mukaan verovelvollisuus jaetaan kahteen lajiin, yleisen ja rajoitetun verovelvollisuuteen. Verovelvollisuuden laji määräytyy tuloverolain II Osan 1. luvussa. Riippuen tuloverolajista veron periminen tapahtuu eri tavalla.



Kuvio 6. Verovelvollisuuden lajit

6.1.1 Yleinen verovelvollisuus

Yleisesti verovelvollisia henkilöitä ovat sellaiset luonnolliset henkilöt, jotka asuvat vakituisesti Suomessa, mutta henkilöt, jotka asuvat yli kuusi kuukautta Suomessa kuuluvat myös tähän ryhmään. Alle kuuden kuukauden Suomessa oleskelevien henkilöiden verotusta käsitellään ”Rajoitettu verovelvollisuus” osiossa.

Suomessa asuminen tarkoittaa sitä, että henkilöllä on asunto (vuokra- tai omistus-asunto) ja henkilö on rekisteröity suomen väestörekisteriin. Erityisissä tapauksissa myös ulkomaalailla lyhytaikaisesti oleskelevia henkilöitä voidaan rekisteröidä väestörekisterijärjestelmään. Esimerkki tilanne voi olla, kun työntekijä on lähetetty Suomeen lyhytaikaisen projektityön tai muun varsinaisen työpaikan määräämistä syistä. Samalla lyhytaikaisen poissaolon Suomesta ei kuitenkaan voi ymmärtää oleskelun päättymiseltä. Verottajan määräyksen mukaan, jos poissaolo maasta on jatkunut yli kaksi kuukautta, silloin on syytä olettaa, että jatkuva oleskelu Suomessa on päättynyt (TVL 11 §). Siinä tapauksessa, jos ulkomailla oleskelu on kuitenkin pidempi kuin 2 kuukautta, mutta henkilöllä on Suomessa rekisteröity osoite sekä asunto, niin oleskelu Suomessa jatkuu edelleen. Kyseinen tapaus on yleisempi ulkomaalaisten työntekijöiden kesken, joilla on esimerkiksi perhe- tai muita siteitä kotimaassa.

Ulkomaalainen työntekijä, joka saa palkkaa Suomessa lähtökohtaisesti maksaa veroja Suomessa. Palkan lisäksi ulkomaalainen työntekijä maksaa veroa myös muista työsuhteen perusteisista eduista ja korvauksista. Tarkemmin tieto palkan määräytymisestä löytyy Ennakkoperintälain 13§ pykälästä (20.12.1996/1118).

Ulkomaalainen työntekijä, joka on kaikkien edellytysten mukaan yleisesti verovelvollinen Suomessa, on velvollinen hakemaan verokortin. Verokortti on asiapaperi, joka kertoo veroprosentista ja sitä on esitettävä työnantajalle työsuhteen alkaessa. Verokortissa näkyy tuloraja sekä perusprosentti ja lisäprosentti, joiden perusteella on maksettavaa ansiotuloista ennakonpidätystä. Ansiotuloihin sisältyy rahapalkka ja luontoisedut (Tuloverolaki 64§ pykälä, Luontoisedut). Jos työntekijä ei esitä verokorttiansa ajoissa, niin palkasta vähennettävän ennakonpidätyksen prosenttiarvo on 60 %. Jos ansiotulot muuttuvat kesken vuotta, työntekijän on haettava uutta

verokorttia, jotta voi välttää jäännösveron maksamista. Verohallinnon arvion mukaan vuonna 2021 yli 920 000 henkilöä ylittää verokortissa määrätyn tulorajansa. Tulorajan ylittämisen seuraamuksena on, että perusprosentin sijaan ansiotuloista vähennetään lisäprosenttia, joka on huomattavasti korkeampi kuin perusprosentti. Palkansaajan on itse seurattava tulojen kertymistä. Verohallinto tekee palkansaajan puolesta verokortit vuoden lopulla seuraavaa verovuotta varten. Näitä verokortteja kutsutaan perusverokorteiksi. Verohallinnon päätös määrää seuran vuoden sovellettavien ennakonpidätysperusteiden voimaantuloa. Perusverokortti on yleensä voimassa helmikuun 1. päivästä joulukuun viimeisen päivään mennessä. Tammikuussa maksetaan verot edellisen vuoden lopussa voimassa olevan verokortin mukaan.

Yleisellä verovelvollisella työntekijällä on velvollisuus antaa vuosittain veroilmoitusta. Ulkomaalaiset henkilöt ovat oikeutettuja samoihin vähennyksiin kuin muutkin yleisesti verovelvolliset. Veroilmoituksessa on ilmoitettava tulot ja omaisuus sekä mahdolliset verovähennyskelpoiset kulut. Vähennyskelpoiset ja vähennyskeltottomat kulut on listattu Verohallinnon sivustossa. (Vero.fi)

6.1.2 Rajoitettu verovelvollisuus

Kun ulkomaalainen muuttaa Suomeen työnteon vuoksi, olennaisesti henkilö maksaa Suomessa palkasta vähennettäviä kuluja, kuten veroa. Verovelvollisuuteen kuitenkin vaikuttavia asioita ovat oleskeluaika ja -tapa Suomessa, työsuhteen kesto ja se, onko työnantaja Suomessa tai ulkomailla rekisteröity.

Ulkomaalaiset henkilöt, jotka oleskelevat Suomessa yli kuusi kuukautta mutta alle vuoden, voivat olla osa oleskeluajasta rajoitetusti verovelvollisia ja loput yleisesti verovelvollisia. Rajoitetusti verovelvollisuus ei ole kuitenkaan määrätty kalenterivuoden mukaan vain, kun henkilö on oleskellut yhtäjaksoisesti enintään kuusi kuukautta Suomessa. Vaikka ulkomaalainen työntekijä onkin Suomessa töissä, mutta osa viikonpäivistä viettää kotimaassaan ei muodosta jatkuva oleskelua Suomessa (KHO 1987 II 506).

Rajoitetusti verovelvollinen maksaa Suomeen veroa vain niistä tuloista, jotka ovat tuloverolain mukaan Suomesta saatuja. Silloin tuloista vähennetään lähdeveroa.

Lähdevero on tulojen suuruudesta riippumaton. Lähdeveron suuruus määräytyy laissa rajoitetusti verovelvollisen tulon verottamisesta (11.8.1978/627, 7§/momentti 1). Tällä hetkellä lähdevero on 35 % ja se on lopullinen vero. Ennen lähdeveron perimistä on mahdollista saada ansiotulosta lähdeverovähennyksen, jonka suuruus on 510 €/kuukausi tai 17 €/päivä. Rajoitetusti verovelvollisen on annettava veroilmoitusta samoin tapaan kuin yleisen verovelvollisen, viimeistään silloin, kun oleskelu Suomessa päättyy.

EU/ETA-maiden kansalaisilla, jotka ovat rajoitetusti verovelvollisia on mahdollisuus vaatia lähdeverotuksen sijaan progressiivista verotusta. Vaatimus hyväksytään, jos vuoden tuloista 75 % on Suomesta saatu tulo. Henkilö, joka on oikeutettu progressiiviseen verotukseen, ja jolla on vähennetty palkasta lähdeveroa, voi myös jälkikäteen ilmoittaa veroilmoituksessa progressiivisesta verotuksesta. Veroilmoitukseen tulee ilmoittaa kaikki myös ulkomaailta saatuja tuloja ja vähennyksiä.

Kaikkien lisäksi, verovelvollisuudesta vapautetaan sellaiset työntekijät, jotka työskentelevät Suomessa, mutta ulkomaalaisen työnantajan palveluksessa, jolla ei ole kiinteää toimipaikkaa Suomessa. (Vero.fi)

7 SOSIAALITURVA

Suomen sosiaaliturvaan kuuluu olennaisesti kaikki vakituisesti Suomessa asuvat ja/tai työskentelevät henkilöt. Sosiaaliturvan tarkoituksena on turvata ihmisille riittävä toimeentulo ja huolenpito kaikissa elämäntilanteissa. Sosiaaliturva koostuu palveluista ja toimeentuloa turvaavista rahallisista etuuksista (YTN, Ulkomaantyöopas 2020). Suomessa sosiaaliturvasta ovat vastuussa kunnat, Kansaneläkelaitos, työttömyyskassat ja eläkevakuutuslaitokset. Suomen sosiaaliturva jakaantuu kahteen ryhmään, asumiseen ja työskentelyyn perustuvaan sosiaaliturvaan. Asumisen perustuvan sosiaaliturvan hallinta on kuntien ja Kansaneläkelaitoksen vastuussa. Työntekoon perustuvan sosiaaliturvan vastuuvollisuus kuuluu työttömyyskassoille ja eläkevakuutuslaitoksille. Sosiaaliturva rahoitetaan verovaroilla ja vakuutusmaksuilla.

Asumisperusteiseen sosiaaliturvaan kuuluu luonnollinen henkilö, jolla on vakituinen osoite sekä koti, jossa oleskelee pääsääntöisesti Suomessa. Etuudet, joihin edellä mainitulla henkilöllä on oikeus ovat määritelty lainsäädännöllä (sovellettavat lait, 16/2019, 1§ momentti).

7.1 Ulkomaalaisen työntekijän oikeus Suomen sosiaaliturvaan

Oikeus Suomen sosiaaliturvaan määräytyy EU:n sosiaaliturvaa koskevan asetuksen ja sosiaaliturvasopimusten mukaan. Henkilö voi saada oikeuden Suomen sosiaaliturvaan heti kun on muuttanut Suomeen vakinaisesti tai työskentelee Suomessa ja palkka on vähintään 726,27 e/kk (Kelan www-sivut 2021). Sosiaaliturvasopimukset koskevat työntekijöitä ja heidän perheenjäseniänsä, ja niitä sovelletaan vain sopimukseen kuuluviin henkilöihin ja etuuksiin. Tämä tarkoittaa sitä, henkilöllä on oikeus saada Suomessa etuuksia, jotka säädettiin sosiaaliturvasopimuksessa. Suomi on solminut sosiaaliturvasopimuksen Pohjoismaiden, Yhdysvaltojen, Kanadan, Chilen, Israelin, Australian, Intian, Kiinan ja Etelä-Korean

kanssa. Myös Kanadan Quebecin kanssa on sovittu erillisestä sosiaaliturvajärjestelystä. Australian kanssa Suomella on lisäksi sopimus, joka koskee tilapäisen oleskelun aikaista sairaanhoitoa (Kansaneläkelaitos, Sosiaaliturvasopimukset).

EU/ETA-maista muuttanut henkilö voi olla oikeutettu asumisperusteisiin etuuksiin ja sairausvakuutuslain mukaisiin etuuksiin, jos Suomessa oleskelu voi katsoa vakinaiseksi (esimerkiksi kahden vuoden kestänen työsopimus). EU:n 883/2004 asetuksen mukaan EU:ssa työskentelevät henkilöt ovat oikeutettuja sosiaaliturvaan työskentelymaassa, jos vähintään 25 % työajasta tapahtuu työskentelymassa. Jos työskentelymaassa tehty työaika jää alle 25 %, henkilö on vakuutettu siinä maassa, jossa työnantaja on rekisteröity. Tätä sovelletaan silloin, kun työskentelypaikka ja työnantaja sijaitsevat eri maassa. Kuitenkin Suomessa oman lainsäädännön mukaan määrätyt etuudet, esimerkiksi asumistukea ja toimeentulotukea voidaan myöntää vain Suomessa vakituisesti asuville henkilöille.

Suomessa työskentelevät ovat oikeutettuja työskentelyyn perusteiseen sosiaaliturvaan. Sosiaaliturvaan kuulumisen kuitenkin edellyttää, että ulkomaalainen työntekijä täyttää työssäoloehdot. Työssäoloehdot täyttyvät, jos työntekijä tekee töitä vähintään 18 tuntia viikossa 26 viikon aikana, ja brutto palkan suuruus on vähintään työehtosopimuksen mukainen minimipalkka. Jos alalla ei ole työehtosopimusta, niin palkka pitää olla vähintään 1252 € kuukaudessa. Vuodesta 2019 alkaen palkkiedot ovat saatavilla viranomaisten käyttöön Tulorekisteristä.

7.2 Työnantajan vakuutusmaksut

Ulkomaalaisen työntekijän samoin kuin suomalaisten työntekijöiden vakuuttaminen on pakollinen, jos palkkaa maksetaan Suomessa. Pakolliset sosiaaliturvavakuutukset kuuluvat työnantajan järjestettäväksi. Näitä ovat muun muassa työeläkevakuutus, työttömyysvakuutus ja tapaturmavakuutus sekä ryhmähenkivakuutus, jos työehtosopimus sitä niin määrää. Vakuuttamisvelvollisuus koskee sekä suomalaisia että ulkomaalaisia työnantajia.

Ulkomaalaisen työnantajan Suomen sosiaaliturvavakuutuksesta vapautuminen voidaan myöntää Eläketurvakeskuksen määräyksen mukaan silloin, kun kyseessä on:

1. Työnantaja, joka:
 - a) on muualla kuin EU- tai sosiaaliturvasopimusmaassa liiketoimintaa harjoittava ulkomainen työnantaja ja
 - b) pystyy todistamaan voimassa olevan eläketurvan järjestämistä

2. Sellainen lähetty työntekijä, jonka:
 - a) työsuhde Suomessa on voimassa enintään 2 vuotta
 - b) työsuhde Suomessa jatkuu ennalta arvaamattomista syistä yli 2 vuotta.

Vapautus myönnetään vain ulkomaalaiselle työnantajalle enintään viideksi vuodeksi, kun kyseessä on samasta työkomennuksesta. Jos työkomennus keskeytyy vähintään 6 kuukaudeksi, niin työnantajalla on mahdollisuus saada uusi päätös Suomen sosiaaliturvavakuutuksesta vapautumisesta. Uuden päätöksen voi saada enintään 5 vuodeksi.

7.2.1 Työeläkevakuutus

Työnantajalla on velvollisuus järjestää työeläkevakuutusta 17 vuotta täyttäneille työntekijöille. Vakuuttamisvelvollisuuden yläraja riippuu syntymävuodesta (68–70 vuotta). Työnantaja ottaa työntekijöille eläkevakuutuksen työeläkelaitokselta. Työeläkeyhtiöitä on Suomessa neljä, joiden lisäksi löytyy eri aloille erikoistuneet erikoiseläkeyhtiöt, -kassat ja säätiöt. (Eläketurvakeskus)

TyEL-perusmaksu on 24,80 % vuonna 2021. Työeläkevakuutuksen maksusta työnantaja maksaa suuremman osan ja loput jäävät työntekijän maksettavaksi. Perusmaksu sisältää työnantajan ja työntekijän osuuden. Työnantajan on perittävä työntekijän TyEL-maksu palkasta ja tilitettävä sen työnantajan osuuden yhteydessä eläkeyhtiölle. Ennakkotiedon mukaan, vuonna 2022 TyEL-perusmaksun suuruus on 24,85 %. (TyEL-maksu | Työeläkemaksu vuonna 2021 – Elo)

Tilapäinen työnantaja, joka maksaa kuuden kuukauden aikana enintään 8790 € vuonna 2021, ei ole TyEL-vakuuttamisvelvollinen. Maksetut palkat on ilmoitettava tulorekisteriin, jonka mukaan määräytyy vakuutusmaksun suuruus.

7.2.2 Tapaturma- ja työttömyysvakuutus

Työtapaturmavakuutus on lakisääteinen, pakollinen vakuutus ja on työnantajan otettava, kun maksettavat palkat ylittävät 1300 € kalenterivuodessa. Vakuuttamisvelvollisuus koskee kaikkia yrityksen työntekijöitä riippumatta työsuhteen kestoa. Tapaturmavakuutus kattaa työpaikalla, töissä ja työmatkalla sattuneita tapaturmia. Vakuutus on voimassa myös etätöissä työskentelyn aikana. Vuonna 2021 keskimäärin tapaturmavakuutus on 0,7 %, mutta todellinen suuruus vaihtelee toimialan ja työvaatimuksen mukaan. (Työnantajan ABC, LähiTapiola)

Työttömyysvakuutusmaksun maksuvelvollisuus pätee 17–65-vuotiaisiin palkansaajiin. Maksuvelvollisuus perustuu lakiin työttömyysetuuksien rahoituksesta (555/1998). Työttömyysvakuutusmaksua maksaa molemmat sekä työnantaja ja työntekijä. Työntekijän osuus on perittävä palkasta ja työnantaja huolehtii maksujen suorittamisesta. Työttömyysvakuutusmaksuilla rahoitetaan työttömyysturvaa ja muita etuuksia. Työttömyysvakuutusmaksu on 0,50 % työnantajan osalta. (Työnantajan ABC)

7.2.3 Työnantajan sairausvakuutusmaksu

Työnantaja on velvollinen maksamaan sairausvakuutusmaksua työntekijästä, joka on Suomessa vakuutettu sairausvakuutuslain mukaan. Vuonna 2021 sairausvakuutusmaksu on 1,53 % maksetuista palkoista ja lisäksi luontoisetuista, bonuksista ja lisistä. Sairausvakuutusmaksu on tilitettävä Verohallinnolle ennakonpidätyksen yhteydessä jokaisen palkanmaksukuukautta seuraavan kuukauden 12. päivään mennessä.

7.3 Työntekijän vakuutusmaksut

Palkansaajan työeläkevakuutus kertyy työntekijän eläkelain mukaan. Työnantaja vähentää työntekijän eläkevakuutusmaksua palkasta ja tilittää sen Eläkevakuutusyhtiölle. TyEL-maksu 17–52- ja yli 63-vuotiaiden ansiotulosta on 7,15 % vuonna 2021. Yli 53-vuotiaat, mutta alle 63-vuotiaat maksavat korotettua TyEL-maksua, jonka suuruus on 8,65 %. TyEL-maksua ei vähennetä, jos palkka kuukaudessa jää TyEL-ansion alarajan, eli 61,37 € alle.

Työeläkevakuutuksen lisäksi työntekijän palkasta vähennetään työttömyysvakuutusmaksua, jonka suuruus on 1,4 %.

Suomessa vakuutetun henkilön velvollisuus on maksaa myös sairausvakuutusmaksua. Sairausvakuutusmaksu muodostuu sairaanhoito- sekä päivärahamaksusta, joka sisältyy työntekijän ennakonpidätysprosenttiin. Sairausvakuutusmaksu on yhteensä 2,04 %, josta sairaanhoitomaksu on 0,68 % ja päivärahamaksu on 1,36 %. (Sosiaalivakuutusmaksut - vero.fi)

Verottajan arvion mukaan vuonna 2021 työntekijän palkasta vähennetään noin 8,50 % sosiaalikuluja ennakonpidätyksen lisäksi.

8 YHTEENVETO

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää ulkomaalaisen työntekijän palkkaamiseen vaikuttavat seikat. Opinnäytetyössä kerätyt tiedot kertovat työnteko-oikeudesta ja siihen vaikuttavista velvollisuuksista sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Opinnäytetyössä käsiteltiin myös ulkomaalaisen työntekijän verotuksesta ja sosiaaliturvavelvollisuutta yleisellä tasolla.

Kasvaneen työvoimapulan vuoksi on alkanut kansainvälinen muuttoliike EU:n sisällä ja ulkopuolella. Tämä ongelma on tullut esille myös Suomessa, jonka ratkaisemiseksi on yleistynyt ulkomaalaisen työvoiman työllistäminen. Työvoiman tarpeen valvonta kuuluu Suomessa TE-toimistolle ja ELY-keskukselle, jotka laativat ajoittain uudet alueelliset listaukset, jossa tiedotetaan eri ammattialojen työvoimapulasta.

Maahanmuuttovirasto päättää ulkomaisen työvoiman maahantuonnista voimassa olevat lait huomioon ottaen. Voimassa olevat lait määräävät muun muassa eri työ- ja oleskelulupien tarpeesta ja siitä, ketkä voivat vapaasti tulla Suomeen. Tutkittaessa aihetta, heräsi mielestäni tärkeitä kysymyksiä, jotka Maahanmuuttoviraston tulisi ottaa huomioon:

1. Onko työntajalla mahdollisuus odottaa niin kauan, kun työ-/oleskelulupahakemus käsitellään loppuun?
2. Odottaako hakija päätöstä, vai etsikö hän muualta töitä?

Oleskelulupaprosessin lisäksi tarvitaan myös kattava tieto verovelvollisuudesta ja sosiaaliturvasta Suomessa. Verovelvollisuus on erittäin tarkasti määritelty henkilöverotuksessa, jonka ymmärtäminen välillä voi olla hankalaa ja se vaatii, että jokaisen tapauksen kohdalla tutkitaan asiaa yksilöllisesti.

Suomen sosiaaliturva on hyvin rakennettu ja sillä yritetään tukea kaikkia Suomessa oleskelevia. Suomessa työperäiset maahanmuuttajat ovat oikeutettuja laajasti eri tukiin, joista pääosin huolehtii Kansaneläkelaitos. Suomen sosiaaliturva varmistaa

myös työn perusteella Suomeen muuttaneiden elantoa. Suomessa myös tilapäisesti oleskelevat henkilöt voivat olla tietyin rajoin vakuutettuja Suomessa.

Opinnäytetyön haasteena oli aiheeseen liittyvien lähteiden kerääminen, läpikäynti ja ymmärtäminen. Erityisesti haastava oli laissa määrättyjen asioiden oikeaa tulkintaa sekä esilletuonti. Opinnäytetyö on laadittu työnantajille, jotka harkitsevat ulkomaalaisen työvoiman rekrytointia sekä työntekijöille, jotka ovat halukkaita tulemaan Suomeen töihin.

LÄHTEET

Elinkeinoelämän keskusliitto. (2020). Elinkeinoelämän Keskusliitto. <https://ek.fi/lausunnot/temn-johtopaatokset-alueellisten-tyolupalinjausten-yhdistelemisesta/>. (viitattu 10.09.2021).

FINLEX - Ajantasainen lainsäädäntö: Ennakkoperintälaki 1118/1996. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19961118#L2P13>. (viitattu 02.09.2021).

FINLEX - Ajantasainen lainsäädäntö: Laki rajoitetusti verovelvollisen tulon... 627/1978. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1978/19780627#L2P7a>. (viitattu 02.09.2021).

FINLEX - Ajantasainen lainsäädäntö: Tuloverolaki 1535/1992. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19921535#O2L1P9>. (viitattu 02.09.2021).

FINLEX - Ajantasainen lainsäädäntö: Ulkomaalaislaki 301/2004. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040301?search%5Bnimike%5D=ulkomaalaislaki&search%5Btype%5D=metadata>. (viitattu 01.09.2021).

FINLEX - Säädökset alkuperäisinä: Laki asumisperusteisesta sosiaaliturvasta rajat... 16/2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190016#Pidm45237817018976>. (viitattu 12.09.2021).

Vastuu Group Oy. Palvelut yrittäjille. Vastuu Group. <https://www.vastuugroup.fi/fi-fi/palvelut/yrittajille>. (viitattu 05.09.2021).

Työnantajan ABC. (2008). (2008). Yrittajat.fi. <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc-316141>. (viitattu 10.09.2021).

Eläkejärjestelmän toimijat. Eläketurvakeskus. <https://www.etk.fi/suomen-elakejarjestelma/hallinto-ja-valvonta/elakejarjestelman-toimijat/>. (viitattu 12.09.2021).

EU:n sininen kortti. European Council. <https://www.consilium.europa.eu/fi/infographics/eu-blue-card/>. (viitattu 12.09.2021).

Henkilöasiakkaat. kela.fi. <https://www.kela.fi/henkiloasiakkaat>. (viitattu 12.09.2021).

Ilmoita ja tarkista vähennykset. vero.fi. <https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/>. (viitattu 15.09.2021).

LähiTapiola. LähiTapiola. <https://www.lahitapiola.fi/yritys/vakuutukset/lakisaateiset-henkilovakuutukset/tyotapaturmavakuutus>. (viitattu 15.09.2021).

Liite TEM_054 työntekijän oleskelulupahakemukseen. Suomi.fi. <https://www.suomi.fi/palvelut/lomake/liite-tyontekijan-oleskelulupahakemukseen-hakemus-ennakkotietojen-saamiseksi-tyo-ja-elinkeinotoimisto/027147b8-270f-4649-b86f-e7dc890a599f> (viitattu 15.09.2021).

ELY-keskus. <https://www.ely-keskus.fi/maahanmuutto>. (viitattu 15.09.2021).

Oleskelulupa. Maahanmuuttovirasto. <https://migri.fi/oleskelulupa>. (viitattu 15.09.2021).

Oleskelulupakortti. Maahanmuuttovirasto. <https://migri.fi/oleskelulupakortti>. (viitattu 15.09.2021).

Sanasto. Maahanmuuttovirasto. <https://migri.fi/sanasto>. (viitattu 18.09.2021).

TE-toimiston osapäätös - TE-Palvelut. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://www.te-palvelut.fi/tyonantajalle/loyda-tyontekija/tyolupapalvelut/te-toimiston-osapaatos>. (viitattu 18.09.2021).

Tilastot — Maahanmuuttovirasto. Maahanmuuttovirasto. <https://tilastot.migri.fi/#decisions/23340/1004?start=612>. (viitattu 15.10.2021).

Toimeentuloedellytys Suomesta oleskeluluvan saaneen perheenjäsenelle. Maahanmuuttovirasto. <https://migri.fi/toimeentuloedellytys-suomesta-oleskeluluvan-saaneen-perheenjasenelle>. (viitattu 18.09.2021).

TyEL-maksu. Työeläkemaksu vuonna 2021 - Elo. https://www.elo.fi/tyonantaja/tyel-vakuuttaminen/maksut-ja-todistukset?sc_camp=7630E17C7DE84E73882384FC82DFD520&gclid=Cj0KCQjw8eOLBhC1ARIsAOzx5cEnS4idSVWILQ-lr6wRh9bR190xd57_jeaEi1JuNQh3yDydT4NEjiQaAgFdEALw_wcB#b6449883. (viitattu 10/27/2021).

Työntekijän oleskeluluvan (TTOL) hakuprosessi - TE-Palvelut., Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://www.te-palvelut.fi/tyonantajalle/loyda-tyontekija/tyolupapalvelut/tyontekijan-oleskeluluvan-hakuprosessi>. (viitattu 22.09.2021).

Ulkomaalaisen rekisteröinti väestötietojärjestelmää. Digi- ja väestötietovirasto. <https://dvv.fi/ulkomaalaisen-rekisterointi>. (viitattu 30.09.2021).

Ulkomaantyöopas, YTN. https://ytn.fi/wp-content/uploads/2020/09/ytn_ulkomaantyopas_2020.pdf (viitattu 1.10.2021).

Verohallinnon päätös vuonna 2021 sovellettavien ennakonpidätysperusteiden voimaantulosta. vero.fi. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/paatokset/47322/verohallinnon-paatos-vuonna-2021-sovellettavien-ennakonpidatysperusteiden-voimaantulosta/>. (viitattu 30.09.2021).

Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus. vero.fi. https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48999/yleinen_ja_rajoitettu_verovelvollisuus/. (viitattu 30.09.2021).

Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus sekä verosopimuksen mukainen asuminen - luonnolliset henkilöt. vero.fi. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48999/yleinen-ja-rajoitettu-verovelvollisuus-sek%C3%A4-verosopimuksen-mukainen-asuminen---luonnolliset-henkil%C3%B6t/#2.2-rajoitettu-verovelvollisuus>. (viitattu 30.09.2021)