

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalouden koulutusohjelma

2021

Jalmari Ranta

# ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN SUOMEEN SAAPUMINEN JA MAAHAN ASETTUMINEN

– Case Valmet Automotive EV Power Oy

Jalmari Ranta

# ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN SUOMEEN SAAPUMINEN JA MAAHAN ASETTUMINEN

- Case Valmet Automotive EV Power Oy

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli perehtyä ulkomaalaisen työntekijän Suomeen saapumiseen, maahan asettumiseen sekä Suomessa työskentelyn edellytyksiin. Tutkimuksen tavoitteena oli luoda toimeksiantajaryitykselle työnantajan ja työntekijän oppaat, joiden avulla ulkomaalaisen työntekijän Suomeen saapuminen ja asettuminen olisi vaivattomampaa.

Tutkimus eteni teoriaosuudesta empiiriseen osuuteen. Teoriaosuuden alussa käsiteltiin Suomeen saapumisen edellytyksiä erilaisten oleskelulupien ja viranomaisrekisteröintien ja -käytäntöjen kautta. Tämän jälkeen työssä käsiteltiin ulkomaalaisen työntekijän Suomeen asettumista esimerkiksi kotoutumisen, asumisasioiden, terveydenhuollon, verotuksen sekä työnantajan ja työntekijän velvollisuuksien näkökulmasta.

Empiirisen osan ensimmäisessä vaiheessa suoritettiin toimeksiantajaryityksen työntekijöille kyselytutkimus, jonka avulla pyrittiin löytämään kehitysehdotuksia liittyen ulkomaalaisen työntekijän Suomeen saapumiseen ja asettumiseen. Kyselytutkimus oli pääosin kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, mutta siinä osittain hyödynnettiin myös kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Kysely suoritettiin lokakuussa 2021 ja se toteutettiin sähköisen Surveypal-työkalun avulla. Kysely lähetettiin 298 työntekijälle ja vastauksia saatiin yhteensä 85 kappaletta. Empiirisen osan toisessa vaiheessa muodostettiin kyselytutkimuksen tulosten pohjalta työnantajan ja työntekijän oppaat. Oppaat rakennettiin siten, että ne sisältävät kattavat tietopaketit liittyen ulkomaalaisen työntekijän Suomeen saapumiseen ja asettumiseen.

Kyselytutkimuksen tulokset osoittivat, että yrityksessä on selkeä tarve opinnäytetyössä muodostettaville oppaille: Osa vastaajista kokivat tarvitsevansa erityisesti selkeyttä yrityksen sisäisiin prosesseihin ja ohjeisiin, osa vastaajista puolestaan kaipasi enemmän tietoa yleisistä ulkomaalaisen työntekijän maahantuloon liittyvistä seikoista kuten verotuksesta, oleskeluluvista ja viranomaisrekisteröinneistä Suomessa. Vastausten perusteella pystyttiin kartoittamaan esiintyviä kehitys- ja ongelmakohtia, joita hyödynnettiin muodostaessa toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena muodostuneita oppaita.

## ASIASANAT:

Ulkomaalainen, kotoutuminen, sopeutuminen, työperusteinen maahanmuutto  
työntekijä, työnantaja

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business | Financial Management

2021 | 55 pages, 2 pages in appendices

Jalmari Ranta

# ARRIVAL AND SETTling-IN OF A FOREIGN EMPLOYEE IN FINLAND

- Case Valmet Automotive EV Power Oy

This thesis examined the arrival and settling-in of a foreign employee in Finland and the prerequisites for working in Finland. The aim of the study was to create employer and employee guides for the target company to make it easier for a foreign employee to integrate in and adapt to Finland.

The study progressed from a theoretical part to an empirical part. At the beginning of the theoretical part the prerequisites for entering Finland were discussed through examining various residence permits and authority registrations and practices. After that the study explored the individual integration of a foreign employee in Finland for example by examining the integration, housing, health care and taxation of a foreign employee and the obligations of both the employer and the employee.

In the first phase of the empirical part a survey was arranged for the employees of the target company to find development suggestions related to the arrival and settling-in of a foreign employee in Finland. The survey was mainly quantitative, but it also made partial use of a qualitative survey method. The survey was conducted in October 2021 by using SurveyPal tool. The questionnaire was sent to 298 employees and a total of 85 responses were received. In the second phase of the empirical part employer and employee guides were developed based on the results of the survey. The guides were formed in such a way that they contain comprehensive information related to the arrival and settling-in of a foreign employee in Finland.

The results of the survey showed that there is a clear need in the target company for the guides. Some respondents wanted clarity on the internal processes and instructions, while others wanted more clarity on practical issues arising when a foreigner arrives in Finland, such as matters concerning taxation, residence permits and authority registrations. Based on the results of the survey possible problems were identified, and comprehensive guides were conducted as a result of this functional study.

## KEYWORDS:

Foreigner, settling-in, adaptation, labor immigration, employee, employer

# SISÄLTÖ

<b>KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO</b>	<b>7</b>
<b>1 JOHDANTO</b>	<b>8</b>
<b>2 SUOMESSA TYÖSKENTELYN EDELLYTYKSET</b>	<b>10</b>
2.1 Yleistä	10
2.2 Pohjoismaiden kansalaiset ja EU/ETA-kansalaiset	11
2.2.1 Pohjoismaiden kansalaiset	11
2.2.2 EU/ETA-maiden kansalaiset	11
2.3 Kolmansien maiden kansalaiset	12
2.3.1 Tilastoja oleskeluluvista	13
2.3.2 Työnteko viisumin tai viisumivapauden nojalla	15
2.3.3 EU:n sininen kortti	16
2.3.4 Työntekijän oleskelulupa	17
2.3.5 Muu oleskelulupa työntekoa varten	18
2.3.6 Pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupa	20
2.3.7 Perhesiteen nojalla myönnetty oleskelupa	21
2.4 Työnteko-oikeus	22
2.5 Oleskeluluvan hakeminen ja oleskelulupatyypit	22
<b>3 ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN MAAHAN ASETTUMINEN</b>	<b>25</b>
3.1 Kotoutuminen	25
3.2 Asettuminen Suomeen	26
3.2.1 Asumisasiat	26
3.2.2 Sosiaaliturva	27
3.2.3 Työterveyshuolto ja sairaanhoito	27
3.2.4 Verotus	28
3.3 Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet	29
3.3.1 Työnantajan velvollisuudet	29
3.3.2 Työntekijän velvollisuudet	31
<b>4 CASE: ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN SUOMEEN SAAPUMINEN JA MAAHAN ASETTUMINEN</b>	<b>33</b>
4.1 Tutkimukselliset lähtökohdat	33

4.2 Toimeksiantaja	33
4.3 Tutkimusmenetelmä	34
4.4 Vastajien perustiedot	35
4.5 Esimiehet ja henkilöstöhallinnon edustajat	38
4.5.1 Strukturoidut kysymykset	38
4.5.2 Avoimet kysymykset	40
4.6 Ulkomailta Suomeen saapuneet työntekijät	41
4.6.1 Strukturoidut kysymykset	41
4.6.2 Avoimet kysymykset	45
4.7 Yhteenveto kyselytutkimuksen tuloksista	47
4.8 Työnantajan ja työntekijän opas	48
<b>5 JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>50</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>53</b>

## LIITTEET

- Liite 1. Työntekijän opas (salattu)  
Liite 2. Työnantajan opas (salattu)

## KUVAT

Kuva 1. Kolmansien maiden kansalaisten työntekoon vaadittavia yleisimpiä lupia.	12
Kuva 2. Oleskelulupatyypit.	24
Kuva 3. Työnantajan velvollisuudet kansalaisuuksittain ja oleskeluluvittain (Sorainen 2014, 167–172).	30

## KUVIOT

Kuvio 1. Maahanmuuttoviraston myöntämät päätökset ensimmäiselle oleskeluluvalle hakijaryhmittäin aikavälillä 07/2020–08/2021 (Maahanmuuttoviraston tilastopalvelu 2021).	14
Kuvio 2. Maahanmuuttoviraston myöntämät päätökset ensimmäiselle oleskeluluvalle työn perusteella aikavälillä 07/2020–08/2021 (Maahanmuuttoviraston tilastopalvelu 2021).	15
Kuvio 3. Vastajien sukupuolijakauma.	35

Kuvio 4. Vastaajien yritys.	36
Kuvio 5. Vastaajien ikä.	37
Kuvio 6. Vastaajien tehtävä yrityksessä.	37
Kuvio 7. Tuen tarve liittyen ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhdeasioihin.	39
Kuvio 8. Ulkomaalaisen työntekijän verotus ja oleskelulupa-asiat.	39
Kuvio 9. Suomen oleskelulupajärjestelmä ja asuminen.	42
Kuvio 10. Suomalaisen pankkitilin ja verokortin hankkiminen.	43
Kuvio 11. Suomen terveydenhuollon järjestelmä ja vakuutukset.	44
Kuvio 12. Kotoutumisen tukeminen.	45

## KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO

EU	Euroopan unioni
ETA	Euroopan talousalue
EY	Euroopan yhteisö, ks. EU
HR	Human Resources (suomeksi henkilöstöhallinto)
KELA	Kansaneläkelaitos
Kotoutumislaki	Laki kotoutumisen edistämisestä (1386/2010)
TE-toimisto	Työ- ja elinkeinotoimisto

# 1 JOHDANTO

Elinkeinoelämän keskusliiton (2020) mukaan Suomen työikäisten määrä vähenee vuoteen 2030 mennessä noin 130 000 ihmisellä. Eläkkeelle siirtyvien ikäluokka on kasvussa, kun taas syntyvyys on laskussa, mikä aiheuttaa työmarkkinoille suurta epätasapainoa työvoiman kysynnän ja tarjonnan suhteen. Tähän epätasapainoon ei pystytä vastaamaan pelkästään suomalaisella työvoimalla, vaan suomalaiset yritykset joutuvat väistämättä palkkaamaan yhä useammin ulkomaista työvoimaa niin Euroopan unionin sisäpuolelta kuin ulkopuolelta.

Tässä opinnäytetyössä perehdytään ulkomaalaisen työntekijän työsuhteeseen Suomessa, erityisesti Suomessa työskentelyn edellytyksiin sekä työntekijän Suomeen saapumiseen ja maahan asettumiseen. Ulkomaalaisen työntekijän Suomeen saapuminen ja maahan asettuminen on aiheena ajankohtainen niin toimeksiantajalle, toimeksiantajayrityksen työntekijöille kuin opinnäytetyön tekijällekin. Toimeksiantajan kannalta aihe on äärimmäisen ajankohtainen, sillä yrityksellä ei ole olemassa prosessia ulkomaisen työvoiman maahantulolle ja kotoutumiselle. Yritys on lisäksi viimeaikaisten rekrytointien perusteella osoittanut olevansa avoin ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytoimiseen. Opinnäytetyön tekijän kannalta aihe ajankohtainen, koska työssä käsiteltävät sisällöt liittyvät olennaisesti toimeksiantajayrityksessä tehtäviin töihin.

Opinnäytetyön tuotoksena kehitetään toimeksiantajalle kaksi opasta, joissa tarjotaan työntekijälle ja työnantajalle apuvälineitä ulkomaalaisen työntekijän Suomeen saapumiseen ja Suomeen asettumiseen. Oppaat ovat käytännönläheisiä ja helposti ymmärrettäviä, ja ne sisältävät muun muassa tietoa liittyen verotukseen, oleskelulupiin, velvollisuuksiin. Opinnäytetyön teoria- ja tutkimuksellinen osuus on toteutettu suomen kielellä ja oppaat on toteutettu englannin kielellä.

Opinnäytetyön tutkimusongelmana on ulkomaalaisen työntekijän Suomeen saapumiseen ja kotoutumiseen liittyvät kysymykset. Tutkimusongelma ratkaistaan vastaamalla seuraaviin tutkimuskysymyksiin: 1) Mitä yrityksen täytyy ottaa huomioon uuden ulkomaalaisen työntekijän saapuessa töihin? 2) Miten työntekijän Suomeen asettumista ja kotoutumista voidaan tukea työnantajan toimin? 3) Mitä työntekijän täytyy ottaa huomioon saapuessaan Suomeen työskentelemään?



Opinnäytetyö on rajattu koskemaan ulkomaalaisen työntekijän Suomeen saapumista ja kotoutumista. Tutkimusongelman ulkopuolelle jää näin ollen ulkomaalaisen työntekijän rekrytointi ja palkkaaminen, toisin sanoen työsopimuksen allekirjoittamista edeltävät toimet, joita käsitellään tässä opinnäytetyössä vain siinä laajuudessa, kuin opinnäytetyön tutkimusongelman ja tutkimuskysymysten ymmärtäminen sitä edellyttää. Toimeksiantajayrityksellä on jo nykyisellään olemassa omat prosessinsa näitä rekrytointiprosessin vaiheita varten, minkä vuoksi sanottujen teemojen laajempaa tarkastelua ei ole katsottu tässä opinnäytetyössä välttämättömäksi. Edelleen opinnäytetyössä on tehty rajauksia käsiteltävien oleskelulupien suhteen: tarkastelussa keskitytään nimenomaan toimeksiantajayrityksen ja toimeksiantajayrityksen toimialan kannalta olennaisimpiin oleskelulupatyyppeihin. Oleskelulupia myönnetään lukuisilla eri perusteilla, eikä niiden kaikkien läpikäyminen ole tarkoituksenmukaista tämän opinnäytetyön tutkimusongelman ja tutkimuskysymysten kannalta.

Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan toiminnallinen opinnäytetyö. Päälähteinä on käytetty ulkomaalaislakia (301/2004) ja sen esitöitä, ajankohtaisia internet-artikkeleita, aiheeseen liittyvää kirjallisuutta sekä maahanmuuttoviraston ja muiden viranomaisten ohjeistuksia. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tehdään konkreettinen tuotos, joka tässä opinnäytetyössä on työntekijälle ja työnantajalle suunnattu opas. Opinnäytetyö koostuu teoriaosuudesta, empiirisestä osuudesta ja varsinaisesta tuotoksesta. Tarkemmin opinnäytetyö alkaa johdannolla, jossa esitetään opinnäytetyön aihe ja avataan tutkimuksen tavoitteita. Johdantoa seuraa teoriaosuus, jossa tutustutaan Suomessa työskentelyn edellytyksiin ja maahan asettumiseen. Teoriaosuutta seuraa empiirinen vaihe, jossa on kyse lytutkimuksen avulla pyritty kartoittamaan käsityksiä siitä, minkälaista tukea ulkomaalaiset työntekijät Suomeen tullessaan kaipaavat ja millaisia neuvoja työnantajapuolen henkilöt prosessiin tarvitsevat. Empiirinen osuus tuo esille kehitys- ja ongelmakohdat, joita hyödynnetään muodostaessa tuotosta toimeksiantajalle. Johtopäätökset ja varsinainen tuotos esitetään opinnäytetyön lopussa.

## 2 SUOMESSA TYÖSKENTELYN EDELLYTYKSET

### 2.1 Yleistä

Ulkomaalaisen maahantuloon, maastalähtöön sekä oleskeluun ja työntekoon Suomessa sovelletaan ulkomaalaislakia. Kyseisessä laissa ulkomaalaisella tarkoitetaan henkilöä, joka ei ole Suomen kansalainen. (Ulkomaalaislaki 301/2004, 2–3 §.) Kokonais kuvan hahmottamiseksi on hyvä myös ymmärtää, mitä Suomen kansalaisuudella tarkoitetaan. Sillä tarkoitetaan kansalaisuuslain mukaan yksilön ja valtion välistä lainsäädännöllistä sidettä, joka määrittää yksilön aseman valtiossa ja jolla määritetään yksilön ja valtion välisiä keskeisiä oikeuksia ja velvollisuuksia. Suomen kansalaisuuden voi saada syntymän, hakemuksen tai ilmoituksen perusteella. Tietyissä erityistilanteissa ulkomaalainen saattaa myös olla kansalaisuudeton, jolloin valtiolla on velvollisuus myöntää henkilölle kansalaisuus (Kansalaisuuslaki 359/2003; Kallio ym. 2018, 3.)

Ulkomaalaislaissa käsitellään työntekoa Suomessa sekä työnteossa vaadittavia oleskelulupia. Oleskelulupajärjestelmä on kokonaisuudessaan laaja, ja se sisältää hyvin erilaisia, erihintaisia ja tiettyjä harkintaa koskevia lupamenettelyjä. Tämän takia lupajärjestelmää on pyritty jäsentämään ohjaavilla piirteillä, kuten kansalaisuuksilla. Selkeänä jakoperusteena Suomen lupajärjestelmässä onkin käytetty seuraavaa kansalaisuuteen perustuvaa jaottelua: Pohjoismaiden kansalaiset, EU-maiden kansalaiset ja heihin rinnastettavat sekä kolmansien maiden eli EU- ja ETA-alueen ulkopuolisten maiden kansalaiset. (Sorainen 2014, 50.)

Oleskelulupia myönnetään Suomeen lukuisilla eri perusteilla. Tämän opinnäytetyön toimeksiantajan kannalta oleellisimpia oleskelulupia ovat viisumi tai viisumivapaus, EU:n sininen kortti, työntekijän oleskelulupa, muu oleskelulupa ansiotyötä varten, pysyvä taikka pitkään maassa oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupa ja perhesiteen nojalla myönnetty oleskelulupa.

## 2.2 Pohjoismaiden kansalaiset ja EU/ETA-kansalaiset

### 2.2.1 Pohjoismaiden kansalaiset

Pohjoismaiden kansalaisia ovat Suomen lisäksi Ruotsin, Norjan, Tanskan ja Islannin kansalaiset. Jokainen pohjoismaan valtio kuuluu Euroopan talousalueeseen (ETA). Ruotsi ja Tanska kuuluvat näiden lisäksi Euroopan unioniin (EU). (Sorainen 2014, 50.)

Pöytäkirja Suomen, Tanskan, Norjan ja Ruotsin kansalaisten vapauttamisesta velvollisuudesta omata passi sekä oleskeluluvasta muussa pohjoismaassa kuin kotimaassa oleskellessaan on saatettu kansallisesti voimaan asetuksella (17/1954). Asetuksen perusteella Suomen, Tanskan, Norjan ja Ruotsin kansalaisten ei tarvitse omata passia tai oleskelulupaa muussa pohjoismaassa kuin kotimaassaan. Passi- ja oleskelulupavapauden alaa on sittemmin laajennettu, ja passi- ja oleskelulupavapaus koskee nykyään myös Islantia ja Färsaaria (Kallio ym. 2018, 46). Pohjoismaiden kansalaiset voivatkin saapua Suomeen ilman passia, mutta heidän on pystyttävä osoittamaan henkilöllisyytensä ja kansalaisuutensa Suomen rajalla luotettavalla tavalla, kuten esimerkiksi passilla. (Aer 2016, 51). Työskennellessään Suomessa, pohjoismaan kansalaiset eivät tarvitse oleskelulupaa.

Vaikkakin pohjoismaiden kansalaisilla on vapaa liikkuvuus jäsenvaltioissa, täytyy heidän rekisteröidä oleskelunsa Suomessa Digi- ja väestötietovirastoon, mikäli maahantulon syynä on muutto tai oleskelu Suomessa kestää yli kolme kuukautta. Mikäli kyseessä on lyhytaikainen alle kolmen kuukauden oleskelu, voi pohjoismaan kansalainen oleskella maassa vapaasti ilman rekisteröintiä. (Maahanmuuttovirasto 2021j; Teknologiateollisuus 2019.) Oleskeluoikeuden rekisteröinti Digi- ja väestötietovirastossa on maksutonta (Digi- ja väestötietovirasto n.d).

### 2.2.2 EU/ETA-maiden kansalaiset

EU-maita ovat Suomi, Alankomaat, Belgia, Bulgaria, Espanja, Irlanti, Italia, Itävalta, Kreikka, Kroatia, Kypros, Latvia, Liettua, Luxemburg, Malta, Portugali, Puola, Ranska, Romania, Ruotsi, Saksa, Slovakia, Slovenia, Tanska, Tšekki, Unkari ja Viro (Maahanmuuttovirasto 2021d). Norja, Islanti, Sveitsi ja Liechtenstein eivät ole EU-jäsenvaltioita,

mutta ne kuuluvat Schengen-alueeseen, eli niihin voi matkustaa samoin tavoin kuin EU-alueelle (Maahanmuuttovirasto 2021d).

EU-valtion, Islannin, Liechtensteinin, Norjan tai Sveitsin kansalaisen ei tarvitse hakea Suomeen oleskelulupaa. Näissä tapauksissa oleskeluoikeus täytyy kuitenkin rekisteröidä Suomeen maahanmuuttovirastossa, mikäli oleskelu kestää yli 3 kuukautta. EU-kansalaisilla on Suomessa rajoittamaton työnteko-oikeus, vaikka EU-rekisteröintiä ei ole vielä vahvistettu. Työntekoa varten täytyy olla voimassa oleva henkilökortti tai passi. (Maahanmuuttovirasto 2021a; Maahanmuuttovirasto 2021j.)

Oleskelun rekisteröinnin hinta on maahanmuuttoviraston mukaan 49 euroa. Edellytyksinä rekisteröitymiseen ovat seuraavat: 1) Henkilö on EU-valtion, Liechtensteinin tai Sveitsin kansalainen, 2) Hakijalla on voimassa oleva henkilökortti tai passi, 3) Hakijalla on peruste Suomessa oleskelulle, 4) Hakijalla on riittävät varat Suomessa elämiseen, 5) Hakija ei vaaranna yleistä turvallisuutta, järjestystä tai kansanterveyttä. (Maahanmuuttovirasto 2021j.)

### 2.3 Kolmansien maiden kansalaiset

Viisumi tai viisumivapaus	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Ulkomaalaislaki 79 §</li> <li>•Lyhytaikainen oleskelu (alle 90 päivää) viisumilla tai viisumivapaudella</li> <li>•Työnteko rajoittunut viisumin voimassaoloaikaan tai viisumivapauden enimmäisoleskeluajkaan</li> </ul>
EU:n sininen kortti	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Vähintään vuoden pituinen korkeaa pätevyyttä vaativa työ</li> <li>•Myönnetään kahdeksi vuodeksi</li> <li>•Perheenjäsenille oleskelulupa samalle ajalle</li> </ul>
Työntekijän oleskelulupa	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Työntekoa varten tarkoitettu oleskelulupa</li> <li>•Kaksivaiheinen prosessi (TE-palveluiden osapäätös)</li> </ul>
Muu oleskelulupa ansiotyötä varten	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Ulkomaalaislaki 77 § 1 momentti</li> <li>•Esim. erityisasiantuntija, yrityksen yli- ja keskijohto, Suomessa suoritettu tutkinto</li> </ul>
Pysyvä/pitkään maassa oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupa	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Yhdenjaksoinen oleskelu Suomessa kestänyt viisi vuotta</li> <li>•Täytyy olla peruste jatkuvan oleskeluluvan myöntämiselle</li> <li>•Työnteko-oikeus määräytyy aiemman luvan perusteella</li> </ul>
Perhesiteen nojalla myönnetty oleskelulupa	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Oikea hakemus riippuu suhteesta perheenkokoajaan</li> <li>•Hakemusvaihtoehdot: hakijan puoliso on Suomessa, hakijan huoltaja on Suomessa, hakijan lapsi on Suomessa tai hakijan muu omainen on Suomessa.</li> <li>•Rajoittamaton työnteko-oikeus</li> </ul>

Kuva 1. Kolmansien maiden kansalaisten työntekoon vaadittavia yleisimpiä lupia.

Kolmansien maiden kansalaiset ovat henkilöitä, jotka eivät ole Suomen tai muiden EU- tai ETA-maan kansalaisia. Mikäli henkilöllä ei ole kansalaisuutta, katsotaan hänet kolmannen maan kansalaiseksi. (Sorainen 2014, 51, 58.) Kansalaisuuslaissa kansalaisuudettomat henkilöt on jaettu kolmen eri kategorian mukaan: tahtomattaan kansalaisuudettomat, tahdostaan kansalaisuudettomat ja kansalaisuudeltaan tuntemattomat henkilöt. Tahtomattaan kansalaisuudeton on henkilö, jolla ei ole minkään valtion kansalaisuutta, ja joka on kansalaisuudeton ilman omaa tai huoltajansa tahtoa. Tahdostaan kansalaisuudettomalla on vastaava tilanne, mutta henkilö on kansalaisuudeton omasta tahdostaan. Kansalaisuudeltaan tuntemattomien henkilöiden kansalaisuudesta tai kansalaisuudettomuudesta ei ole tietoa. (Kansalaisuuslaki 2 § 3–5.)

Kolmansien maiden kansalaisten työnteko ja maahantulo on lähtökohdiltaan luvanvaraista. Luvan tyyppi riippuu työtehtävästä, työn ominaisuudesta ja siitä, millaista työ ylipäänsä on luonteeltaan. (Sorainen 2014, 51, 58.) Kolmannen maan kansalaisen on haettava Suomeen oleskelulupaa, mikäli oleskelu kestää yli 90 päivää. Mikäli henkilö tulee Suomeen tekemään töitä, oleskelulupa saatetaan tarvita, vaikka oleskelu kestäisi alle 90 päivää. (Maahanmuuttovirasto 2021a.)

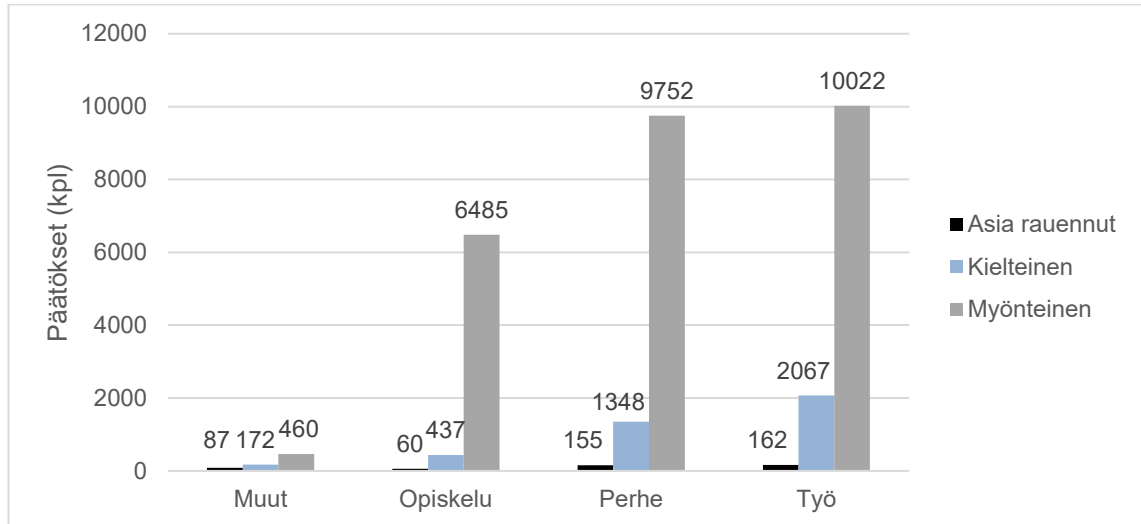
Ulkomaalaislaissa on määritelty erilaisia lupatyyppejä. Niin kutsutuksi työntöön ”peruslupaksi” on määritelty työntekijän oleskelulupa. Useissa tapauksissa kolmansien maiden kansalaisten työnteko Suomessa tapahtuu kuitenkin muun kuin sanotun peruslupan tai viisumin/viisumivapauden perusteella. Tämä tarkoittaa, että työnteko tapahtuu yleisimmin ulkomaalaislain poikkeussäännösten 77–78 § kautta. Nämä säännökset sisältävät luettelon tehtävistä, joissa kolmansien maiden kansalaiset voivat työskennellä ilman työntekijän oleskelulupaa tai ilman oleskelulupaa ylipäänsä. Muu oleskelulupa voidaan myöntää esimerkiksi asiantuntijatehtävään saapuvalle henkilölle. (Sorainen 2014, 58.)

### 2.3.1 Tilastoja oleskeluluvista

Maahanmuuttoviraston tilastojen perusteella eniten ensimmäisiä oleskelulupia Suomeen myönnettiin heinäkuusta 2020 elokuuhun 2021 työntöön perusteella. Toiseksi eniten oleskelulupia myönnettiin perhesuhteen perusteella ja kolmanneksi eniten opiskelun perusteella. Oleskelulupia haettiin myös samaisessa järjestyksessä eniten.

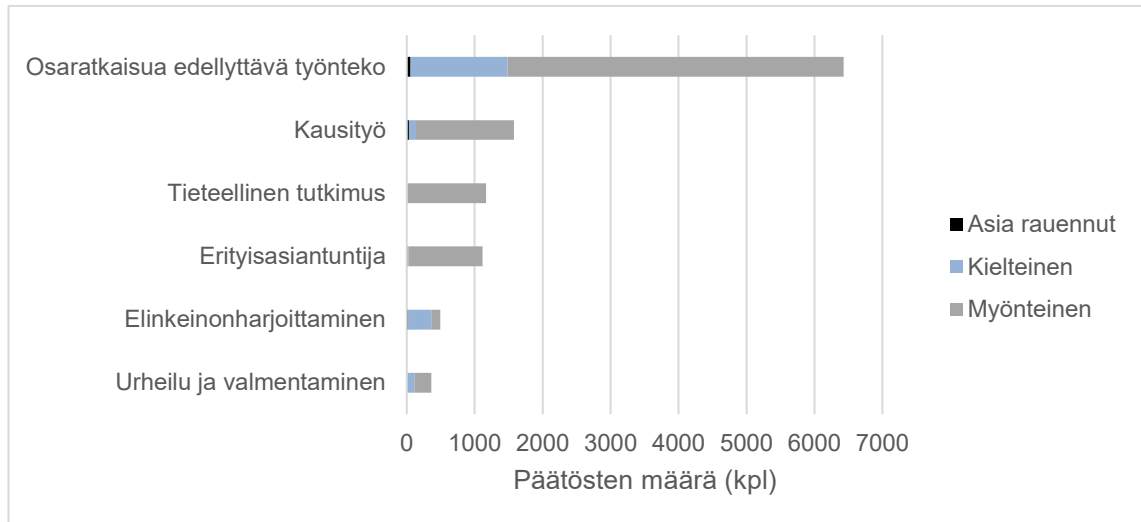
Kuvion 1 mukaan myönteisiä oleskelulupia myönnettiin yhteensä 26 719. Kielteisiä päätöksiä oli aikavälillä 4 024 ja rauenneita tapauksia 464. Eniten päätöksiä myönnettiin

Maahanmuuttoviraston tilastopalvelun mukaan Venäjän, Ukrainan, Kiinan, Intian, Vietnamin, Irakin, Yhdysvaltojen ja Kosovon kansalaisille. Huomionarvoista on, että peräti 20 prosenttia työhön haettavista oleskeluluvista oli tilastojen mukaan kielteisiä.



Kuvio 1. Maahanmuuttoviraston myöntämät päätökset ensimmäiselle oleskeluluvulle hakijaryhmittäin aikavälillä 07/2020–08/2021 (Maahanmuuttoviraston tilastopalvelu 2021).

Kuvion 2 perusteella selviää, että työntekijän oleskelulupa (alla olevassa taulukossa nimellä ”osaratkaisua edellyttävä työnteko”), kausityö, tieteellinen tutkimus, erityisasiantuntijatehtävät, elinkeinonharjoittaminen ja urheilutoiminta ovat yleisimmät syyt, joiden perusteella Suomeen haetaan töihin. Kuvion mukaan työntekoa varten haetuista erilaisista oleskeluluvista Maahanmuuttovirasto on tehnyt tarkastellulla aikavälillä myönteisiä päätöksiä yhteensä 10 022 ja kielteisiä 2 067. Rauenneita tapauksia oli yhteensä 162.



Kuvio 2. Maahanmuuttoviraston myöntämät päätökset ensimmäiselle oleskeluluvalla työn perusteella aikavälillä 07/2020–08/2021 (Maahanmuuttoviraston tilastopalvelu 2021).

### 2.3.2 Työnteko viisumin tai viisumivapauden nojalla

Ulkomaalaislain 79 §:ssä on säädetty töistä, tehtävistä ja asemista, joissa kolmansien maiden kansalainen voi työskennellä Suomessa ilman oleskelulupaa. Lähtökohtaisesti työskentely näissä tehtävissä edellyttää viisumia. Kuitenkin silloin kun ulkomaalainen on sellaisen valtion kansalainen, joka Suomea sitovan viisumisäännösten mukaan on vapautettu viisumivelvollisuudesta, viisumia ei edellytetä. Viisumisääntely Suomessa määrittynyt yhteisön viisumisäännösten laatimisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 810/2009 mukaan. (810/2009; Sorainen 2014, 59–60; Aer 2016, 53.)

Sanotussa asetuksessa säädetään viisumivapaista valtioista ja valtioista, joiden kansalaiset ovat viisumivelvollisia. Schengen-yhteistyöstä johtuen viisumipolitiikka Schengen-valtioiden alueilla on yhteistä, mikä käytännössä tarkoittaa yhtäältä sitä, että viisumivapaasta valtiosta tuleva kansalainen ei tarvitse viisumia liikkuaan koko Schengen-alueella, ja toisaalta sitä, että yhden Schengen-valtion viisumi oikeuttaa matkustamiseen kaikkien Schengen-maiden alueella. (Ulkoministeriö 2021; Sorainen 2014, 60; Aer 2016, 53.) Ajantasainen listaus valtioista, joiden kansalaiset ovat viisumivelvollisia tai viisumivelvollisuudesta vapautettuja löytyy ulkoministeriön internet-sivuilta.

Ulkomaalaislain 79 §:ssä tarkoitettu työnteko on rajautunut viisumin voimassaoloaikaan tai viisumivapaan oleskelun enimmäisaikaan. Mikäli viisumivapausaika taikka viisumin voimassaoloaika päättyy, ulkomaalaisen on haettava oleskelulupaa työnteon perusteella. Mikäli henkilö tietää jo valmiiksi, että työnteko tulee kestämaan yli kolme kuukautta, täytyy hänen hakea suoraan työntekoon vaadittavaa oleskelulupaa. (Sorainen 2014, 60.)

### 2.3.3 EU:n sininen kortti

*Euroopan unionin sininen kortti* voidaan myöntää henkilölle, mikäli hänellä on osoittaa vähintään vuoden pituinen, korkeaa pätevyyttä edellyttävää työtä koskeva työsopimus tai sitova työtarjous. Edellytyksenä on, että tehtävästä maksettava palkka on vähintään 1,5-kertainen normaalin palkansaajan bruttopalkkaan. (Aer 2016, 184.)

EU:n sininen kortti myönnetään aina kahdeksi vuodeksi. Mikäli työsuhde on lyhyempi kuin kaksi vuotta, myönnetään kortti työsuhteen voimassaoloajalle ja kolmeksi kuukaudeksi sen lisäksi. Kortinhaltijan perheenjäsenet saavat oleskeluluvan vastaavalle ajalle kuin haltijalle myönnetty sininen kortti on voimassa. (Aer 2016, 184.)

EU:n sinisen kortin hinta sähköistä hakemusta tehdessä on 410 euroa ja paperihakemusta tehdessä 610 euroa. Työskentelyä ei voi aloittaa ennen kuin lupa on myönnetty. Lupa ei ole työnantajakohtainen, vaan kortilla voi tehdä töitä korkeaa pätevyyttä vaativissa tehtävissä. Kyseisellä sinisellä kortilla työnteko-oikeus on kuitenkin voimassa ainostaan Suomessa. (Maahanmuuttovirasto 2021k.)

EU:n sinisen kortin hakemisen edellytyksenä on, että hakijalla on voimassa oleva passi, häntä ei ole määrätty maahantulokieltoon ja se, ettei hän vaaranna Suomen järjestystä, turvallisuutta, kansanterveyttä eikä Suomen kansainvälisiä suhteita. Lisäksi hänellä täytyy olla allekirjoitettu työsopimus tai sitova työtarjous, tehtävän pitää vaatia korkeaa pätevyyttä, hakijan pitää saada keskimääräistä parempaa palkkaa, hänellä pitää olla korkeakoulututkinto ja työtehtävien on kestävä vähintään vuoden. (Maahanmuuttovirasto 2021k.)



### 2.3.4 Työntekijän oleskelulupa

*Työntekijän oleskeluluvalla* tarkoitetaan oleskelulupaa, joka myönnetään ulkomaalaiselle henkilölle työntekoa varten tietyssä, laissa tarkemmin säädettyssä kaksivaiheisessa menettelyssä (Ulkomaalaislaki 3 § 6 kohta). Työntekijän oleskelulupa on tarkoitettu lähtökohtaiseksi oleskeluluvaksi työntekoa varten. Käytännössä työntekijän oleskeluluvasta on kuitenkin tullut ikään kuin viimeinen vaihtoehto lupajärjestelmässä, koska muiden työntekoa mahdollistavien oleskelulupien säännökset ovat osoittautuneet yksinkertaisemmiksi. (Sorainen 2014, 97.)

Työntekijän oleskelulupa myönnetään kaksivaiheisessa käsittelyprosessissa. Kaksivaiheisuus tarkoittaa käytännössä sitä, että työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto) tekee asiassa ensin osapäätöksen, minkä jälkeen maahanmuuttovirasto tekee virallisen myöntämispäätöksen. TE-toimisto selvittää ensin, onko toimeentulo riittävä, onko työntekoa tilapäistä vai pysyvää sekä onko tehtävään saatavilla kohtuullisessa ajassa työvoimaa Suomesta tai EU/ETA-alueelta. Tästä tehty päätös on osapäätös, jonka jälkeen lopullinen ratkaisu siirtyy maahanmuuttovirastolle. (Maahanmuuttovirasto 2021f; TE-palvelut 2021; Sorainen 2014, 97.) Maahanmuuttovirasto harkitsee myönnetyn osapäätöksen jälkeen täyttyvätkö ulkomaalaislain 36 §:ssä säädettyt yleiset edellytykset oleskeluluvan myöntämiselle (Aer 2016, 185).

Työntekijän oleskelulupaa voi hakea, mikäli henkilö on tulossa työskentelemään Suomeen suomalaisen tai Suomessa toimivan yrityksen palvelukseen ja henkilö on solminut työsopimuksen tai vastaanottanut sitovan työtarjouksen. Muut vaaditut edellytykset ovat: 1) henkilöllä on voimassa oleva passi, 2) henkilöä ei ole asetettu maahantulokieltoon, 3) henkilö ei vaaranna yleistä turvallisuutta, kansanterveyttä tai Suomen kansainvälisiä suhteita, sekä 4) hänellä on lupa harjoittaa ammattia, mikäli hän työskentelee sosiaali- ja terveysalalla. (Maahanmuuttovirasto 2021f.)

Pääsääntönä työntekijän oleskelulupa on se, että mikäli henkilö ei voi tehdä töitä muulla oleskeluluvalla tai ilman oleskelulupaa, henkilön on haettava työntekijän oleskelulupaa. Työntekijän oleskelulupaa tarvitsevat muun muassa kokit, siivoojat sekä kodin- ja lastenhoitajat. (InfoFinland 2021a.) Maahanmuuttoviraston sivuilla on päivittyvät ja ajankohtaiset ammattiryhmät, joihin työntekijän oleskelulupaa tarvitaan.

Työntekijän oleskelulupaan täytyy liittää TE-toimiston liitelomake (TEM054), jonka työnantaja allekirjoittaa. Liitteellä työnantaja vakuuttaa, että työsuhteessa täyttyvät ulkomaalaislain vaatimat työsuhteen keskeiset ehdot. TEM054-lomakkeessa on lueteltu erilaisia liitteitä, joita työnantajan täytyy liittää oleskelulupahakemukseen. Liitteiden lähettäminen useimmiten nopeuttaa osapäätöksen saamista. Sähköisen työntekijän oleskeluluvan hinta haettaessa on 490 euroa ja paperisen 690 euroa. (Maahanmuuttovirasto 2021f; TE-palvelut 2021.)

### 2.3.5 Muu oleskelulupa työntekoa varten

Tietyissä tilanteissa kolmannen maan kansalaiselle voidaan myöntää työntekoa varten *muu oleskelulupa*. Ulkomaalaislain 77–79 §:ssä on määritelty työt, joita ulkomaalainen voi tehdä ilman työntekijän oleskelulupaa. Mikäli henkilölle myönnetään oleskelulupa muuta työtä varten, ei siihen sovelleta työntekijän oleskeluluvan edellytyksiä ja myöntämismenettelyä. Seuraavissa ulkomaalaislain 77 §:n 1 momentin tapauksissa oleskelulupa voidaan myöntää muulla perusteella. (Aer 2016, 189–190.)

- Henkilölle, joka toimii yrityksen yli- tai keskijohdon tehtävissä tai erityisosaamista vaativissa asiantuntijatehtävissä (1 kohta)
- Henkilö toimii ammattimaisesti urheilijana, valmentajana tai urheilutuomarina (2 kohta)
- Henkilö on uskonnollisen tai aatteellisen yhteisön palveluksessa (3 kohta)
- Henkilö suorittaa ammattimaista toimintaa tieteen, kulttuurin tai taiteen alalla lukuun ottamatta ravintolamusikot (4 kohta)
- Henkilö toimii kansainvälisessä järjestössä tai valtioiden väliseen viralliseen yhteistyöhön liittyvissä tehtävissä (5 kohta).
- Henkilö työskentelee ammattimaisesti joukkoviestinnän alalla, jollei hänen työnsä eikä toimeksiantajallaan ole toimipaikkaa Suomessa (77 §:n 1 momentin 6 kohta)
- Henkilö tutkii markkinoita, valmistelelee yrityksen sijoittautumista Suomeen, neuvottelee tilauksista, hankkii tilauksia tai valvoo tehtyjen tilausten toimeenpanoa tai toimii muissa vastaavissa tehtävissä, jollei hänen työnsä eikä toimeksiantajallaan ole toimipaikkaa Suomessa (77 §:n 1 momentin 7 kohta)
- Henkilö on suorittanut Suomessa tutkinnon (77 §:n 1 momentin 8 kohta)

- Henkilö toimii kutsun tai sopimuksen nojalla vierailevana opettajana, luennoitsijana, kouluttajana, konsulttina tai tutkijana, kun työskentely kestää enintään yhden vuoden ajan (9 kohta)
- Henkilö tulee tekemään ulkomailta maahan tuodun tai maasta ulkomaille vietävän yksittäisen koneen, laitteen, tuotantolinjan tai asiantuntijajärjestelmän toimitussopimukseen sisältyvää työtä enintään kuuden kuukauden ajaksi (10 kohta)
- Henkilö tulee tekemään valtioiden väliseen sopimukseen tai kansalaisjärjestöjen vaihto-ohjelmaan sisältyvää työtä tai työharjoittelua, joka kestää enintään 18 kuukautta; työ tai työharjoittelu voi tapahtua myös korkeakoulututkinnon suorittaneen ulkomaalaisen enintään vuoden kestäväenä siirtona yrityksen sisällä (11 kohta)
- Henkilö on 18–30-vuotias ja tulee suorittamaan ulkomaisessa korkeakoulussa suomen tai ruotsin kieltä koskevan työharjoittelun, joka kestää enintään 18 kuukautta; työharjoittelun ala voi myös muutoin vastata ulkomaalaisen opintoja tai tutkintoa (12 kohta).

(Aer 2016, 189–190.)

### **Oleskelulupa erityisosaamista vaativiin asiantuntijatehtäviin tai yrityksen yli- ja keskijohdon tehtäviin**

Ulkomaalaislain 77 §:n 1 momentin 1 kohdassa määritellään, milloin ulkomaalaiselle voidaan myöntää muu *oleskelulupa erityisosaamista vaativiin asiantuntijatehtäviin tai yrityksen yli- ja keskijohdon tehtäviin*. Tämä voidaan myöntää esimerkiksi henkilölle, joka toimii yrityksen yli- tai keskijohdon tai erityisosaamista vaativissa asiantuntijatehtävissä. Kun henkilö hakee oleskelulupaa yrityksen yli- ja keskijohdon tehtäviin, on esitettävä riittävä selvitys siitä, että yritys on kooltaan ja toiminnoiltaan sellainen, että yrityksessä ylipäänsä on yli- tai keskijohdon tehtäviä. Pienet yritykset kuten yhden tai kahden osakkeenomistajan yritykset eivät täytä näitä vaatimuksia. Lisäksi merkitystä on sillä, millaista johdon tehtävät ovat. Johdon tehtävinä pidetään toiminnan suunnittelua, koordinointia, johtamista sekä investointi- ja menettelytapapäätösten tekemistä. Yrityksen ylijohdon katsotaan esimerkiksi toimitusjohtaja, varatoimitusjohtaja, osastopäällikkö sekä yrityksen pääorganisaatioyksiköiden ylimmät johtotehtävät. Yrityksen keskijohdon tehtävät ovat esimerkiksi yrityksen organisaatioyksiköiden johtotehtävät. (Sorainen 2014, 82–83.)

Mikäli henkilö hakee oleskelulupaa erityisosaamista vaativan asiantuntijatehtävän perusteella, täytyy hakemuksessa esittää, että hänellä on asiantuntijatehtävän edellyttämä

erityisosaaminen ja että palkkataso tehtävässä on kyseisen alan erityisosaajien palkkatasoa. Mikäli henkilöllä on korkeakoulututkinto, ei se itsessään vielä osoita tehtävää erityisosaamista vaativaksi. Aina ei myöskään voida toisaalta edellyttää korkeakoulututkintoa. Erityisosaamista vaativiin asiantuntijatehtäviin voidaan katsoa esimerkiksi erityisen pitkää tai poikkeuksellista ammattikokemusta edellyttävät tehtävät, vaikka korkeakoulututkintoa ei vaadittaisikaan. (Sorainen 2014, 83.)

Erityisasiantuntijan oleskelulupaa voi hakea, mikäli henkilö toimii erityisasiantuntijatehtävissä ja on tehnyt työsopimuksen Suomessa toimivan yrityksen kanssa tai saanut sitovan työtarjouksen. Maahantulon edellytyksenä on, että henkilöllä on voimassa oleva passi, häntä ei ole asetettu maahantulokieltoon, hän ei vaaranna yleistä järjestystä, turvallisuutta, kansanterveyttä taikka Suomen kansainvälisiä suhteita. Lisäksi hänellä täytyy olla allekirjoitettu tai sitova työtarjous, hänen täytyy saada työstään keskimääräistä parempaa palkkaa, yleensä pitää olla korkeakoulututkinto sekä tehtävien pitää olla erityisosaamista vaativaa. Mikäli henkilö saa oleskeluluvan erityisasiantuntijatehtäviin, on hänellä automaattisesti työnteko-oikeus. Sähköisen lupahakemuksen hinta on 410 euroa ja jatkolupahakemuksen hinta 260 euroa. (Maahanmuuttovirasto 2021h.)

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

Euroopan unionin alueella pitkään oleskellut kolmannen maan kansalainen voi saada pitkään oleskelleen aseman eli *EU-oleskeluluvan*. Pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupa myönnetään henkilölle, joka on jatkuvan oleskeluluvan saatuaan välittömästi ennen oleskelulupahakemuksen jättämistä oleskellut luvallisesti maassa yhdenjaksoisesti viiden vuoden ajan, hänen toimeentulonsa on turvattu ja jatkuvan oleskeluluvan myöntämisen edellytykset ovat edelleen voimassa. EU-oleskeluluvan saaminen vaatii, että henkilöllä on peruste jatkuvan oleskeluluvan myöntämiseksi. Yleensä peruste on sama kuin edellisen jatkuvan oleskeluluvan peruste. Peruste EU-oleskeluluvan myöntämiseksi voi esimerkiksi olla työ tai perhe. (Ulkomaalaislaki 56 a §; Maahanmuuttovirasto 2021i.)

EU-oleskelulupaa täytyy hakea ennen kuin aikaisempi oleskelulupa päättyy. Hakemuksen jättämisessä kannattaa myös kiinnittää huomiota aiemmin mainittuun viiden vuoden asumisaikaan. EU-oleskelulupaa voi hakea vasta, kun viiden vuoden asumisaika täyttyy. Työnteko-oikeus määräytyy sillä perusteella, millä henkilö on saanut edellisen luvan. Mi-

käli hakemus tehdään vasta sen jälkeen, kun aikaisemman oleskeluluvan voimassaoloaika on päättynyt, ei työtä saa jatkaa. Huomionarvoista on myös se, että kun henkilö on saanut EU-oleskeluluvan, ei työtä saa tehdä kuin Suomessa. EU-oleskeluluvalla saa tehdä töitä ainoastaan siinä EU-jäsenvaltiossa, joka luvan myöntää. (Maahanmuuttovirasto 2021i.)

### 2.3.7 Perhesiteen nojalla myönnetty oleskelupa

Mikäli henkilön perheenjäsen asuu Suomessa ja hän haluaa muuttaa tämän luokse, tarvitsee henkilö *oleskeluluvan perhesiteen perusteella*. Ilman oleskelulupaa Suomessa voi vieraila perheen luona 90 päivää. Kyseistä vierailua varten useimmiten tarvitaan kuitenkin viisumi. (Maahanmuuttovirasto 2021g.)

Olenainen tekijä kyseisessä oleskeluluvassa on perheenkokoaja. Perheenkokoajaksi kutsutaan perheenjäsentä, joka asuu Suomessa. Perheenkokoaja ei voi kuitenkaan olla kuka tahansa sukulainen, sillä perheenjäsenet on määritelty laissa. Suomen kansalaisen ja muun kuin EU-kansalaisen ulkomaalaisen henkilön perheenjäsenet ovat aviopuoliso, rekisteröity parisuhdekumppani, avopuoliso, alle 18-vuotiaan lapsen huoltaja sekä lapsi. Seurustelukumppani ei ole perheenjäsen. Perheenkokoaja ei voi hakea vierailevan henkilön puolesta oleskelulupaa perhesiteen nojalla, vaan se on tehtävä henkilökohtaisesti. (Maahanmuuttovirasto 2021g.)

Oikea oleskelulupahakemus perhesiteen perusteella riippuu siitä, mikä on hakijan suhde perheenkokoajaan, eli onko hän aviopuoliso tai lapsi. Lisäksi hakemuksen määrittelevänä tekijänä on se, onko perheenkokoaja Suomen kansalainen, onko perheenkokoajalla oleskelulupa tai mahdollisesti turvapaikka Suomessa. Perhesiteen perusteella myönnettäviä hakemustyyppisiä on yhteensä neljä kappaletta. Oikean hakemustyyppin valitsemiseen suositellaan tarkastelemaan maahanmuuttoviraston hakemusopasta. Hakemusvaihtoehdot perhesiteen nojalla ovat: hakijan puoliso on Suomessa, hakijan huoltaja on Suomessa, hakijan lapsi on Suomessa tai hakijan muu omainen on Suomessa. (Maahanmuuttovirasto 2021g.)

Mikäli henkilölle myönnetään oleskelulupa perhesiteen nojalla, on henkilöllä oikeus tehdä töitä ja opiskella Suomessa rajoittamattomasti. Mikäli oleskelulupa on myönnetty seurustelusuhteen perusteella, työn tekeminen on rajoitettua. (Maahanmuuttovirasto 2021g.)

## 2.4 Työnteko-oikeus

Oleskelulupakortista tai myönnetystä oleskelulupapäätöksestä voi aina tarkistaa oikeuden työntekoon Suomessa. Työnteko-oikeus voi olla joko rajoittamaton tai rajoitettu. Rajoittamaton työnteko-oikeus on, mikäli henkilöllä on voimassa jokin alla olevista:

- pysyvä oleskelulupa (UlkL 78 § 3 mom. 1 kohta)
- jatkuva oleskelulupa muulla kuin työntöön tai ammatinharjoittamisen perusteella (UlkL 78 § 3 mom. 1 kohta), esimerkiksi:
  - turvapaikka tai oleskelulupa toissijaisen suojelun perusteella
  - oleskelulupa yksilöllisen inhimillinen syyn perusteella
  - oleskelulupa palumuuton perusteella
  - Suomen myöntämä pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupa
- oleskelulupa perhesiteen perusteella (UlkL 78 § 3 mom. 2 kohta)
- oleskelulupa tilapäisen suojelun tai muun humanitaarisen maahanmuuton perusteella (UlkL 78 § 3 mom. 3 kohta)
- oleskelulupa ihmiskaupan uhrina (UlkL 78 § 3 mom. 5 kohta)
- oleskelulupa maasta poistamisen estymisen vuoksi (UlkL 78 § 3 mom. 6 kohta) (Maahanmuuttovirasto 2021e.)

Rajoitettu työnteko-oikeus on voimassa puolestaan useassa eri tilanteessa. Oleskeluluvan peruste määrittelee oikeuden työntöön määrään sekä tehtävien luonteeseen. Rajoitettu työnteko-oikeus voi olla esimerkiksi seuraavissa oleskeluluvissa: yrittäjä, erityisasiantuntija, tutkija, kausityö, opiskelija, urheilija tai valmentaja, Suomessa tutkinnon suorittanut, EU:n sininen kortti, vieraileva konsultti, yli- ja keskijohto ja turvapaikanhakija. (Maahanmuuttovirasto 2021e.)

## 2.5 Oleskeluluvan hakeminen ja oleskelulupatyypit

Oleskelulupaa on aina haettava henkilökohtaisesti ennen Suomeen saapumista. Työnantaja ei voi siis hakea oleskelulupaa työntekijän puolesta (Maahanmuuttovirasto 2021a; InfoFinland 2021a). Oleskelulupaa voi hakea Enter Finland -palvelusta tai paperisella hakemuksella, joka löytyy maahanmuuttoviraston sivuilta. Hakemuksen jälkeen hakijan

täytyy käydä lähimmässä Suomen edustustossa todistamassa henkilöllisyytensä ja esittämässä hakemuksen liitteiden alkuperäiset kappaleet. Edustustossa on käytävä kolmen kuukauden kuluttua hakemuksen jättämisestä. Hakemus otetaan käsittelyyn vasta edustustossa käynnin jälkeen. Oleskelulupahakemuksen voi tehdä myös paperisesti, mutta silloin se täytyy toimittaa lähimpään Suomen edustustoon. (InfoFinland 2021a.)

Oleskelulupaa haettaessa täytyy huomioida, että tietyille työtehtäville on olemassa omat oleskelulupahakemuksensa. Mikäli työtehtävää varten ei ole olemassa omaa oleskeluhakemusta, täytyy hakea työntekijän oleskelulupaa. Tällöin työ- ja elinkeinotoimisto tekee työntekijän oleskelulupahakemukseen osapäätöksen. Kun työntekijä hakee oleskelulupaa työntekoa varten, on huomioitava, että työstä saadulla palkalla tulee toimeen. (Maahanmuuttovirasto 2021c.)

Työntekoon perustuva oleskelulupa oikeuttaa useasti työskentelyyn vain tietyllä työnantajalla tai ammattialalla. Työpaikan vaihtaminen on yleensä sallittua vapaasti, mikäli lupa on myönnetty tietylle ammattialalle, lupa on voimassa ja uusi työ on samalla ammattialalla. Mikäli oleskelulupa on myönnetty erityistä työtehtävää varten, voi työtä tehdä eri työnantajalla, jos työtehtävä on samankaltainen. Siinä tilanteessa, kun oleskelulupa on myönnetty ainoastaan tietyn työntekijän palvelukseen tai hakija haluaa vaihtaa alaa, on haettava uutta oleskelulupaa. Mikäli oleskelulupa on myönnetty työntekoa varten ja työsuhde päättyy, oleskelulupaoikeus päättyy samalla. Tällöin henkilön on poistuttava Suomesta viimeistään, kun oleskeluluvan voimassaolo päättyy. (Maahanmuuttovirasto 2021c.)



Kuva 2. Oleskelulupatyypit.

Oleskelulupia myönnetään Suomessa joko määräaikaisena tai pysyvänä. Määräaikainen oleskelulupa on aina joko tilapäinen tai jatkuva. Ensimmäinen oleskelulupa on kuitenkin aina määräaikainen. (Maahanmuuttovirasto 2021b.)

Oleskeluluvan tyyppi on ilmoitettu aina kirjaintunnuksella. Tilapäisen oleskeluluvan kirjaintunnus on B ja jatkuvan oleskeluluvan kirjaintunnus on A. Mikäli kyseessä on pysyvä oleskelulupa, kirjaintunnus on P. Pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskeluluvan kirjaintunnus on joko P-EU tai P-EY. (Maahanmuuttovirasto 2021b.) Maahanmuuttovirasto tekee aina päätöksen oleskelulupatyypistä myönnetyn oleskeluluvan perusteella.



## 3 ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN MAAHAN ASETTUMINEN

### 3.1 Kotoutuminen

Kotoutuminen on jatkuva prosessi, jolla tarkoitetaan maasta toiseen muuttaneen ihmisen kykyä löytää oma paikkansa ja kykyä toimia yhteiskunnassa. (Saukkonen 2016). Kotoutumisen reunaehdoista ja sen minimivaatimuksista säädetään 1.9.2011 voimaan tulleessa kotouttamisen edistämisestä annetussa laissa (Kotoutumislaki 1386/2010). Kotoutuminen on olennainen osa työntekijän maahan asettumista. Ulkomaalaiselle henkilölle suurin osa Suomen asioista on täysin vieraita, minkä vuoksi on tärkeää, että työnantajat sekä kunnat ja kaupungit panostavat kotoutumisprosessiin.

Kotoutumislain perusideana on tukea ja edistää maahanmuuttajien kotoutumista ja heidän mahdollisuuttaan osallistua aktiivisesti suomalaisen yhteiskunnan asioihin. Kotoutumislaille pyritään myös edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä lisäämään myönteistä vuorovaikutusta väestöryhmien välillä. (Kotoutumislaki 1 §.)

Kotoutumislain avulla pyritään myös siihen, että ulkomaalaiset saisivat riittävästi perustietoa suomalaisesta yhteiskunnasta, työelämästä ja kotoutumispalveluista. Laissa on panostettu maahanmuuton alkuvaiheen tärkeyteen ja tiedottamiseen sekä ulkomaalaisen henkilön neuvontaan ja tukemiseen. Maahanmuuttajille luodaan lain mukaan kotoutumistoimenpiteistä selkeä kokonaisuus, jossa tehdään esimerkiksi alkukartoitus ja kotoutumissuunnitelma. Lisäksi laissa määritellään eri viranomaisten kuten TE-toimiston, ministeriöiden, elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskuksen sekä aluehallintoviraston vastuuta. (Kotoutumisen osaamiskeskus, 2021.)

Kotoutumislakia sovelletaan varsin laajasti. Lakia sovelletaan jokaiseen ulkomaalaiseen, jolla on voimassa oleva oleskelulupa, jonka oleskeluoikeus on rekisteröity tai jolle on myönnetty oleskelulupakortti. Maahan muuttavien työntekijöiden osalta kotoutumislakia sovelletaan osittain, sillä laissa on pyritty priorisoimaan tuen tarve ulkomaalaisryhmille, joilla on enemmän tarvetta tukitoiminnoille. Maahan muuttavan työntekijän kotoutuminen ja opastus suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään on pitkälti työnantajan tarjoaman perehdyttämisen ja ulkomaalaisen henkilön oman tiedonhankinnan varassa. (Sorainen 2014, 200.)

Kotoutuminen käsitteenä voidaan karkeasti jakaa kolmeen eri osa-alueeseen: rakenteelliseen, kulttuuriseen ja vuorovaikutukselliseen kotoutukseen. Rakenteellisella kotoutumisella tarkoitetaan ulkomaalaisen henkilön tai hänen perheenjäsenensä pääsemistä Suomen koulutusjärjestelmään ja muihin Suomen yhteiskunnan palveluihin. Kulttuurisella kotoutumisella tarkoitetaan suomen kielen oppimista. Kohdemaan kielen osaaminen on tärkeä taito ulkomaalaiselle henkilölle – joskus jopa edellytys. Kulttuurillisella kotoutumisella tarkoitetaan myös tutustumista ja asennoitumista uuteen maahan ja kulttuuriin. Vuorovaikutuksellista kotoutumista tapahtuu silloin, kun ulkomaalainen muodostaa tärkeitä sosiaalisia kontakteja kohdemaassa. On erittäin tärkeää, että ulkomaalainen ihminen muodostaa sosiaalisia kontakteja eri ikäisten ja eri yhteiskuntaluokkien välillä, jotta kotoutuminen olisi mahdollisimman sujuvaa. Kielitaitoa voidaan pitää yhtenä edellytyksenä suhteiden luomiselle. (Saukkonen 2016; Peda.net 2018.)

## 3.2 Asettuminen Suomeen

### 3.2.1 Asumisasiat

Oleskelulupaa hakiessaan ulkomaalaiselta ei varsinaisesti vaadita asuntoa tai asumisen järjestelyn hoitoa lakiperusteisesti, jotta oleskelulupa voitaisiin myöntää. Käytännössä kuitenkin Maahanmuuttovirasto tekee oleskelulupaa myöntäessään suurimmassa osassa tilanteista toimeentuloedellytyksen tarkastamisen, joihin asunto ja asumiskulut vahvasti kytkeytyvät. Oleskelulupahakemuksen toimeentuloedellytysliitteen lisäksi useimmiten Maahanmuuttovirastoon on ilmoitettava tulojen lisäksi menot. Menoja ovat esimerkiksi asunnon vuokra tai asumisen muut kulut. (Sorainen 2014, 203.)

Ulkomailta Suomeen muuttavalle asumisvaihtoehdoksi sopii useimmissa tapauksissa parhaiten vuokra-asunto. Omistusasunnon ostoa ulkomaalaisen osalta heikentää selvästi takausten ja vakuuksien puute Suomessa. Mikäli henkilö on kuitenkin tulossa pidemmäksi aikaa Suomeen asumaan ja töihin, on mitä todennäköisintä, että hän on kiinnostunut myös omistusasunnoista. Asunto-osakkeiden ostamisessa suomalaiset ja ulkomaalaiset ovat samassa asemassa, mutta kiinteistön kaupassa ulkomaalaisten asema on hieman heikompi kuin suomalaisten. (Sorainen 2014, 203.) Vuoden 2020 alussa voidaan tullut lakimuutos kansalliseen turvallisuuteen muutti ulkomaalaisten asemaa kiin-

teistön ostossa. Lakimuutoksen jälkeen kaikkien EU- ja ETA-maiden ulkopuolisten ihmisten täytyy hakea lupa maanhankintaan puolustusministeriöltä. (Puolustusministeriö n.d.)

### 3.2.2 Sosiaaliturva

Suomessa syntyneet, aina asuneet ja työskennelleet kuuluvat Suomen sosiaaliturvan piiriin eli he ovat oikeutettuja Kansaneläkelaitoksen (Kela) etuuksiin. Oikeus suomalaisen sosiaaliturvaan muuttui huhtikuussa 2019, kun lainsäädäntöä uudistettiin. Aikaisemmin sosiaaliturvaan kuulumisen tarkoitti, että mikäli henkilö asuu vakituisesti Suomessa, on hän oikeutettu Kelan etuuksiin, kuten lapsilisään. Ulkomaan kansalainen on ollut oikeutettu sosiaaliturvaan tietyin ehdoin, jos henkilön on ollut tarkoitus asua Suomessa vähintään neljä kuukautta. (Koljonen 2019.)

Huhtikuusta 2019 alkaen Suomeen tuleva työntekijä on työsuhteen kestosta riippumatta oikeutettu sosiaalietuuksiin, mikäli hän ansaitsee vähintään 762,27 euroa kuukaudessa palkkatuloja. Sosiaaliturvaan kuulumista ei tarvitse erikseen hakea, eikä kuulumisesta tule ulkomaalaisella päätöstä kotiin. Siinä vaiheessa, kun henkilö hakee etuutta Kelasta, tarkistetaan hänen oikeutensa sosiaaliturvaan tapauskohtaisesti. (Koljonen 2019; Edilex 2020; Kela 2021.)

Jos Kela katsoo, että muutto Suomeen ei ole vakituinen, henkilön työnteko-oikeus voi kuitenkin antaa oikeuden sosiaalietuuksiin. Seuraavissa tapauksissa voitaisiin esimerkiksi nähdä, että henkilö muuttaa vakituisesti Suomeen: paluumuuttaja eli henkilö palaa ulkomailta Suomeen asumaan, henkilöllä on vakituinen työ sopimus tai vastaava sellainen työtä varten Suomessa, henkilö on avioliitossa tai hänellä muu läheinen suhde henkilöön, joka asuu jo Suomessa vakituisesti. Lisäksi sosiaaliturva-oikeuteen vaaditaan voimassa oleva oleskelulupa. Kela tekee tilanteesta aina tapausittain kokonaisarvion ja määrittelee oikeuden sosiaaliturvaan. (Infonland 2021b.)

### 3.2.3 Työterveyshuolto ja sairaanhoito

Kansanterveyslain (66/1972) 14 §:n perusteella kunnan täytyy tarjota kiireellistä avosairaanhoitoa potilaan asuinpaikasta riippumatta. Tämä tarkoittaa, että henkilö, joka ei asu

Suomessa ja jonka kotimaalla ei ole Suomen kanssa sosiaaliturva- tai sairaanhoitosopimusta, tarjotaan aina sairauden edellyttämä kiireellinen hoito. Kunta voi periä maksun henkilöltä ainoastaan aiheutuneista kuluista. (Sorainen 2014, 209.)

Sairasvakuutus ei ole Suomessa pakollinen, mutta ulkomaalaisella voi sellainen kuitenkin olla. Oleskeluluvan myöntämisen kohdalla ei ole myöskään edellytetty, että ulkomaalaisella täytyisi olla sairausvakuutus. Poikkeuksen tekevät opiskelijat, joiden oleskelulupa voidaan myöntää ainoastaan, mikäli hakijalla on vakavaraisen ja luotettavan laitoksen myöntämä sairausvakuutus. (Sorainen 2014, 209.)

Työnantajasta riippuen työpaikalla voidaan kuitenkin tarjota eritasoisia työterveyspalveluita, jotka voivat olla laadultaan laajempia kuin yleinen sairaanhoito. Työterveyshuoltolaki (1383/2001) edellyttää työnantajaa hankkimaan henkilöstölleen terveyspalveluja työstä tulevien terveysvaarojen ehkäisemiseksi. Työterveyshuollon laajuus perustuu työterveyshuoltopalvelun ja työnantajan väliseen sopimukseen. Lakisääteisesti työterveyshuoltoon täytyy kuitenkin sisällyttää työpaikan terveysvaarojen selvittäminen työpaikkaselvityksen avulla, työpaikan terveysriskeihin perustuvat terveystarkastukset, työkykyä ylläpitävä toiminta, työpaikan ensiapuvalmiuksien ohjaus sekä työntekijöiden ohjaus kuntoutukseen. (Sorainen 2014, 208.)

Laki ei velvoita työnantajaa ottamaan työntekijöilleen työterveyshuoltoa, johon sisältyisi sairaanhoitoa. Useimmilla työpaikoilla työterveyshuolto on kuitenkin lain edellyttämää laajempi, ja se voi sisältää esimerkiksi yleislääkäritasoisista sairaanhoitoa, erikoislääkäritasoisista hoitoa tai laboratoriopalveluita. (Sorainen 2014, 208.)

### 3.2.4 Verotus

Ulkomaalaisen työntekijän tullessa työskentelemään Suomeen maksaa hän lähtökohtaisesti työstä saadusta tulosta veroa Suomeen. Verotukseen vaikuttaa muun muassa se, kuinka kauan henkilö oleskelee Suomessa ja se, onko työnantaja suomalainen vai ulkomainen. Ulkomaalainen työntekijä on Suomessa joko yleisesti tai rajoitetusti verovelvollinen. Tuloverolaissa (TVL 1992/1535) 9 §:ssä yleisesti verovelvollisia ovat Suomessa asuvat ja ulkomailla oleskelevat henkilöt, joiden oleskelu Suomessa kestää yli 6 kuukautta. Rajoitetusti verovelvollisia ovat ulkomailla asuvat henkilöt, joiden oleskelu Suomessa kestää enintään 6 kuukautta (TVL 11 § 1 momentti). (Verohallinto 2020.)

Rajoitetusti verovelvollisia verotetaan lähdeveron mukaan. Lähdevero on lopullinen vero, ja se on aina 35 prosenttia. Mikäli työntekijän tulo on lähdeverolain mukaan verotettavaa tuloa, tulee työntekijän hakea lähdeverokorttia, jonka avulla työnantaja osaa tehdä lähdeveron mukaisen verotuksen. (Verohallinto 2020.) Veronmaksaja voi kuitenkin ennen veron perimistä tehdä lähdeverosta lähdeverovähennyksen, mikäli veronmaksajan verokortissa on tästä maininta. Poikkeuksena lähdeverokorttiin on se, että vuodesta 2014 alkaen ulkomaalaiset työntekijät ovat voineet alkaa vaatia verottajalta, että verotus suoritetaan progressiivisesti. Progressiivista verotusta täytyy erikseen pyytää verotoimistosta. Lopputuloksena pyynnöstä seuraa työnantajan näkökulmasta normaali verokortti. (Isovävi 2019.)

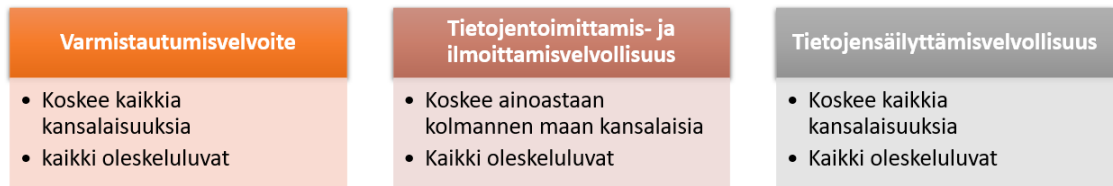
Yli 6 kuukautta Suomessa asuneen tai oleskelleen ulkomaalaisen henkilön verotus ei eroa juurikaan suomalaisen työntekijän verotuksesta. Tällaiset henkilöt ovat normaalisti verovelvollisia eli toimittavat työnantajalle verokortin, jonka mukaan työnantaja perii ennakonpidätyksen. (Isovävi 2019.)

Ulkomaalaista työntekijää verotetaan ainoastaan Suomesta saadusta tulosta. Verotuksen kannalta asiaa tarkentaa se, onko työskentely suoritettu suomalaiselle vai ulkomaiselle työnantajalle ja onko työskentely tapahtunut Suomessa vai ulkomailla. Mikäli työntekijä työskentelee ulkomaalaiselle työnantajalle, palkkaa ei veroteta Suomessa. Ulkomaisella työnantajalla tarkoitetaan yritystä, jolla ei ole kiinteää toimipaikkaa Suomessa. (Verohallinto 2020.)

### 3.3 Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet

#### 3.3.1 Työnantajan velvollisuudet

Lainsäädännössä ja erityisesti ulkomaalaislaissa on määritelty työnantajan erityisvelvollisuuksia liittyen ulkomaalaisen työvoiman käyttöön. Velvollisuuksien tarkoituksena on varmistaa, että ulkomaalaisen työntekijän vähimmäisehdot täyttyvät. Lisäksi tarkoituksena on vähentää harmaata taloutta sekä ehkäistä ulkomaalaisen työvoiman kautta tulevaa laitonta työntekoa. Useimmiten työnantajan velvollisuudet riippuvat siitä, millainen oleskelulupa ulkomaalaisella on ja minkä maan kansalainen hän on. (Sorainen 2014, 165.)



Kuva 3. Työnantajan velvollisuudet kansalaisuuksittain ja oleskeluluvittain (Sorainen 2014, 167–172).

Palkatessaan ulkomaalaista työvoimaa työnantajalla on kolme eri päävelvoitetta: varmistautumis-, toimitus-, ilmoittamis- ja säilyttämisvelvollisuus. Nämä velvollisuudet riippuvat olennaisesti siitä, minkä maan kansalainen työntekijä on tai minkä tyyppinen oleskelulupa hänellä on. (Sorainen 2014, 166–173.)

Ulkomaalaislain 86 a §:n 1 momentissa käsitellään työnantajan varmistautumisvelvoitetta, jolla tarkoitetaan sitä, että työnantajan on varmistauduttava, että ulkomaalaisella työntekijällä on työntekoon vaadittava oleskelulupa tai että hän ei tarvitse oleskelulupaa. (86 a § 1 mom.) Varmistautumisvelvollisuus on työnantajalla riippumatta kansalaisuudesta, lupatyyppistä tai siitä onko työntekijällä oleskelulupaa ylipäänsä. Tällöin esimerkiksi tilanteissa, jossa työntekijä työskentelee viisumin tai viisumivapauden nojalla, on työnantajalla varmistautumisvelvoite siitä, että oleskelulupaa ei tarvita. (Sorainen 2014, 168.) Mikäli työnantaja työllistää laittomasti maassa oleskelevan henkilön, voidaan työnantajalle määrätä seuraamusmaksu, joka on suuruudeltaan 1 000–30 000 euroa. Seuraamusmaksu perustuu työsopimuslakiin. (Maahanmuuttovirasto 2021i.)

Ulkomaalaislain 86 a §:n 2 momentissa käsitellään työnantajan tietojentoimittamis- ja ilmoittamisvelvollisuutta. Tällä tarkoitetaan, että työnantajan on toimitettava työ- ja elinkeinotoimistolle viivytyksettä työsuhteen keskeiset ehdot, mikäli yritys palkkaa muun kuin Euroopan unionin kansalaisen, tähän rinnastettavan tai tämän perheenjäsenen. (86 a § 2 mom.) Velvollisuus koskee työnantajaa aina, eli esimerkiksi pysyvä oleskelulupa ei vapauta työnantajaa kyseisestä velvollisuudesta (Sorainen 2014, 171). Keskeisiä ehtoja ovat mm. pääasialliset työtehtävät, työn kesto ja luonne, palkka, sovellettava työehtosopimus ja irtisanomisaika (Työsuojelu 2017). Tämän lisäksi työnantajan täytyy toimittaa työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvalluutetulle ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus (Sorainen 2014, 169.)

Ulkomaalaislain 86 a §:n 3 momentissa käsitellään työnantajan tietojensäilyttämisvelvollisuutta. Tällä tarkoitetaan, että työnantajan on säilytettävä työpaikalla työskentelevien ulkomaalaisten henkilöiden työnteko-oikeuden perusteet siten, että työsuojeluviranomaisella on pääsy tietoihin vaivatta (Ulkomaalaislaki 86 a § 3 mom). Tietojensäilyttämisvelvollisuutta ei ole rajoitettu oleskelulupatyyppiin tai kansalaisuutteen, vaan se koskee kaikkia ulkomaalaisia, jotka ovat työnantajalla töissä. Säilyttämisvelvollisuus tarkoittaa käytännössä sitä, että työnantajan on säilytettävä työpaikalla kopiota passista ja oleskelulupakortista kolmannen maan kansalaisten osalta ja kopiota passista tai henkilötodistuksesta muiden ulkomaalaisten kuin kolmannen maan kansalaisten osalta. (Sorainen 2014, 171.)

Näiden kolmen velvollisuuden lisäksi työnantajalla on myös muita velvollisuuksia, jotka koskevat sekä suomalaisia että ulkomaalaisia työntekijöitä. Muita työnantajan velvollisuuksia ovat ainakin tapaturmavakuutuksen hankkiminen työntekijöille, palkkatietojen ilmoittaminen tulorekisteriin, työehtosopimuksen noudattaminen, tasapuolisen kohtelun tarjoaminen, työntekijöiden turvallisuudesta ja työterveydestä huolehtiminen sekä hyvän työilmapiirin edistäminen. (InfoFinland 2021d.)

### 3.3.2 Työntekijän velvollisuudet

Suomalainen työelämä muodostuu laajasta kattauksesta eri sääntöjä ja velvollisuuksia, joita työntekijän ja työnantajan tulee noudattaa. Lainsäädäntö ja työehtosopimukset määrittelevät tiettyjä reunaehtoja näiden noudattamiselle, kuten vähimmäispalkkoja, työaikoja, lomaa, sairausajan palkkaa ja irtisanomisen ehtoja. (InfoFinland 2021c.) Ulkomaalaisen työntekijän osalta velvollisuudet eivät eroa suurestikaan suomalaisen työntekijän velvollisuuksista.

Työsopimuslain 3 luvun 1 §:n 1–5 kohdissa on määritelty työntekijän velvollisuuksia. Kohdassa 1 on tarkemmin käsitelty työntekijän yleisiä velvollisuuksia. Työntekijällä on esimerkiksi työntekovelvollisuus, joka tarkoittaa, että työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa. (Työsopimuslaki 55/2001, 3 luku 1 § 1 kohta.) Lain mukaan työntekijän on jo siis lähtökohtaisesti suhtauduttava työhönsä tosissaan ja tehtävä töitä yhdessä sovittujen pelisääntöjen puitteissa (Isovävi 2019).

Työntekijän on myös noudatettava ja suoritettava työssään huolellisuutta ja varovaisuutta siten, että myös muiden työntekijöiden työturvallisuudesta pidetään huolta. Lisäksi mikäli työntekijä löytää vikoja työpaikan rakenteissa tai esimerkiksi laitteistoissa, on tästä ilmoitettava viipymättä työnantajalle. (3 luku 1 § 2 kohta; Isovävi 2019).

Näiden velvollisuuksien lisäksi työntekijä ei saa tehdä sellaista kilpailevaa toimintaa, joka vahingoittaa työnantajaa. Työntekijä ei saa siis kilpailla suoraan työnantajansa kanssa tai paljastaa työnantajan liikesalaisuuksia ulkopuolisille. Työntekijä ei siis saisi esimerkiksi kerätä työnantajan tietoja oman yrityksensä käyttöön ja joiden avulla työntekijä saisi omalle yritykselleen asiakkaita. (Isovävi 2019.)



## 4 CASE: ULKOMAAISEN TYÖNTEKIJÄN SUOMEEN SAAPUMINEN JA MAAHAN ASETTUMINEN

### 4.1 Tutkimukselliset lähtökohdat

Tutkimustyyppit voidaan karkeasti jakaa kvantitatiiviseen eli määrälliseen ja kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimukseen. Tutkimustyyppin valitsemiseen vaikuttaa olennaisesti se, minkälainen tutkittava ilmiö on. Kvalitatiivista eli laadullista tutkimustyyppiä käytetään silloin, kun ilmiö on uusi ja siitä ei ole saatavilla olemassa olevaa tutkimustietoa. Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta käytetään puolestaan silloin, kun ilmiö tunnetaan. (Kananen 2011.)

Käsillä olevassa opinnäytetyössä pääasialliseksi tutkimustyyppiksi on valittu kvantitatiivinen tutkimustyyppi. Kanasen (2011) mukaan kvantitatiivisen tutkimuksen yleisin tiedonkeruumenetelmä on kyselylomake, jota tässäkin opinnäytetyössä käytetään. Lähtökohdana ovat suljetut, strukturoidut kysymykset, jotka tähtäävät lukuarvoja sisältävän havaintoaineiston tuottamiseen. Tätä havaintoaineistoa puolestaan käsitellään ja analysoidaan opinnäytetyössä tilastollisin analyysimenetelmin.

Tutkimuskohteen ymmärtämiseksi ja toisaalta toiminnallisen opinnäytetyön oppaan konkretisoimiseksi kyselytutkimuksessa on kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien ohella hyödynnetty myös kvalitatiivisia eli laadullisia tutkimusmenetelmiä. Laadullisia tutkimusmenetelmiä edustavat opinnäytetyön kyselytutkimukseen otetut avoimet kysymykset, joita analysoimalla on pyritty hahmottamaan konkreettisia toimeksiantajayrityksen toimintaa koskevia kehitysideoita.

### 4.2 Toimeksiantaja

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on Valmet Automotive EV Power Oy, joka on vuonna 2018 perustettu akkujen valmistukseen erikoistunut yritys. Valmet Automotive EV Power Oy on Valmet Automotive Oy:n tytäryhtiö. Vuonna 2019 Valmet Automotive EV Power Oy perusti Saloon ensimmäisen akkujen suursarjatuotantoon keskittyvän tehtaan. Tehtaan toiminta tapahtuu Nokian entisissä päätehtaan tiloissa. Valmet Automotive

EV Power teki vuoden 2021 aikana myös laajennusosan Salon tehtaalleen, jonka avulla yritys pystyi kaksinkertaistamaan Salon tehtaan henkilöstömäärän noin 450 henkilöön.

Vuoden 2021 loppupuolella myös Uudessakaupungissa aloittaa toinen suursarjatuotantoon keskittyvä akkutehdas, joka on osa Uudenkaupungin Valmet Automotiven autotehdasta. Akkutehtaan ja autotehtaan yhdistäminen sopeutuu hyvin Valmet Automotiven strategiaan, jonka pääpaino on sähköisen liikenteen ratkaisuisissa. Tällä hetkellä esimerkiksi kenelläkään kilpailijalla ei ole tarjota sekä ajoneuvotuotantoa että akkutuotantoa samassa toimipaikassa.

Valmet Automotive EV Power Oy:n kotipaikka on Uusikaupunki, vaikkakin tällä hetkellä suurin osa tuotannosta tapahtuu Salossa. Yhtiö työllistää yhteensä noin 1000 työntekijää Salossa, Uudessakaupungissa, Turussa ja Vantaalla. Lisäksi yrityksellä on toimintaa Saksassa.

#### 4.3 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus toteutettiin kyselytutkimuksena toimeksiantajayrityksen työntekijöille. Kysely suoritettiin sähköisenä Surveypal-kyselynä, ja se lähetettiin vastaajille sähköpostilla. Kyselytutkimuksen perusideana oli saada tietoon ulkomaalaisen työntekijän Suomeen saapumiseen ja kotoutumiseen liittyviä ongelmakohtia, joita hyödynnetään osana opinnäytetyön tuotoksena muodostuvia oppaita.

Kyselytutkimus kohdennettiin Valmet Automotive Oy:n ja Valmet Automotive EV Power Oy:n Suomen toiminnoissa työskenteleville esimiehille, henkilöstöhallinnon edustajille sekä yrityksen ulkomailta Suomeen saapuneille työntekijöille. Kyselylomake lähetettiin yhteensä 298 henkilölle ja kyselyyn vastasi yhteensä 85 henkilöä.

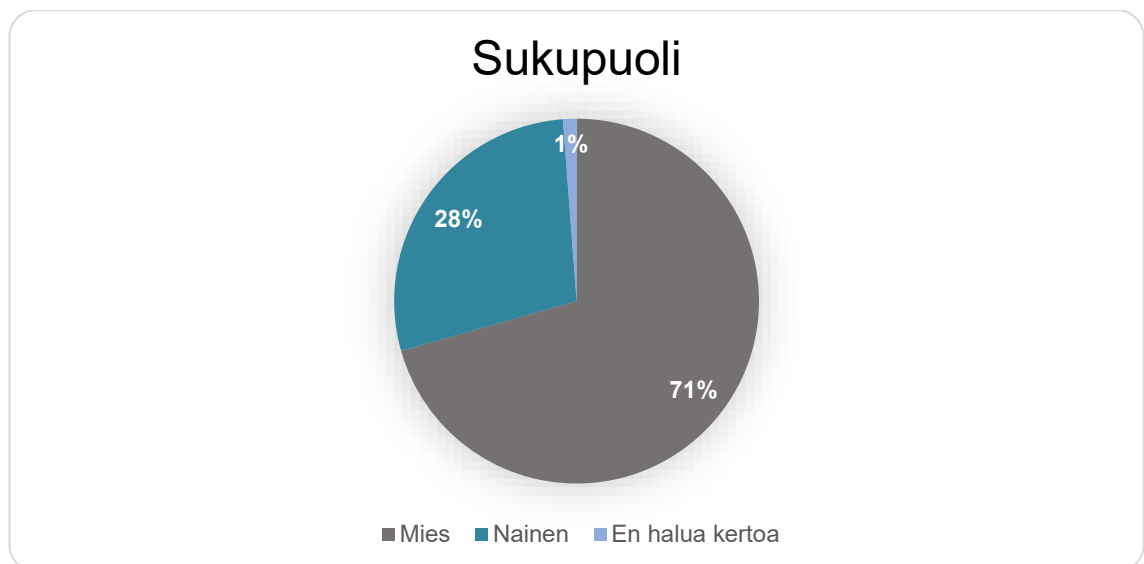
Kyselytutkimus rakentui kahdesta osasta. Vastaajien perustietoja-sivun vastaukset määrittivät vastaajalle kohdennetut kysymykset. Olennaisena jaotteluperusteena toimi kyselytutkimuksessa se, oliko vastaaja työnantajan edustaja (HR ja esimiehet) vai ulkomailta Suomeen saapunut työntekijä. Ulkomaalaisille työntekijöille muodostui oma kysymyspatteristonsa, joka koostui 13 strukturoidusta väittämästä, jossa vastaaja sai valita 1–5 asteikolla haluamansa vaihtoehdon (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Lisäksi työntekijän kyselyssä oli 4 avointa kysymystä, joilla pyrittiin löytämään kehitysehdotuksia oppaan sisältöön.

Työnantajan kysely koostui puolestaan 5 strukturoidusta väittämästä, joissa vastaaja sai valita 1–5 asteikolla haluamansa vaihtoehdon (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä) sekä 4 avoimesta kysymyksestä, joilla pyrittiin saamaan kehitysehdotuksia op-paisiin. Kyselyn analysoinnissa vastausvaihtoehdot 1–2 tarkoittavat, että vastaajat ovat eri mieltä, 3 tarkoittaa neutraalia ja 4–5 tarkoittaa, että henkilö on samaa mieltä.

Kyselytutkimuksen tutkimustavaksi valittiin verkkokysely, sillä toimeksiantajalla oli jo valmiina kyselyohjelma kolmannen osapuolen toimijan kanssa. Verkkokysely tarjosi helpon tavan kerätä mahdollisimman paljon vastauksia kahden viikon aikajaksolta. Verkkokyselyn avulla tulosten validointi oli myös huomattavasti vaivattomampaa, sillä kyselyohjelma muodosti suoraan raportit vastauksista Exceliin, Powerpointiin ja Wordiin.

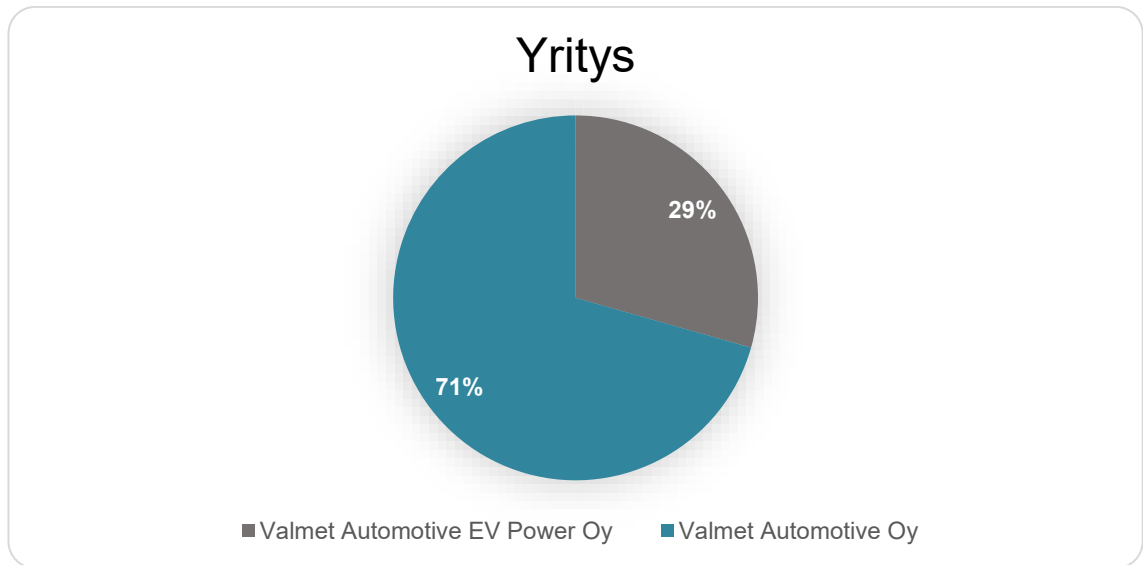
#### 4.4 Vastaajien perustiedot

Kyselytutkimuksen vastaajista selvä enemmistö oli miehiä ja vähemmistö naisia. Vastaajista 1,2 prosenttia ei halunnut kertoa sukupuoltaan. (kuvio 3). Sukupuolijakauman selittävänä tekijänä voidaan olettaa olevan se, että yrityksen työntekijöistä valtaosa on miehiä. Lisäksi miesten suurta osuutta vastaajista voidaan selittää sillä, että suurin osa kyselyyn vastanneista oli esimiehiä, jotka suurimmilta osin ovat teollisuusalalla miehiä.



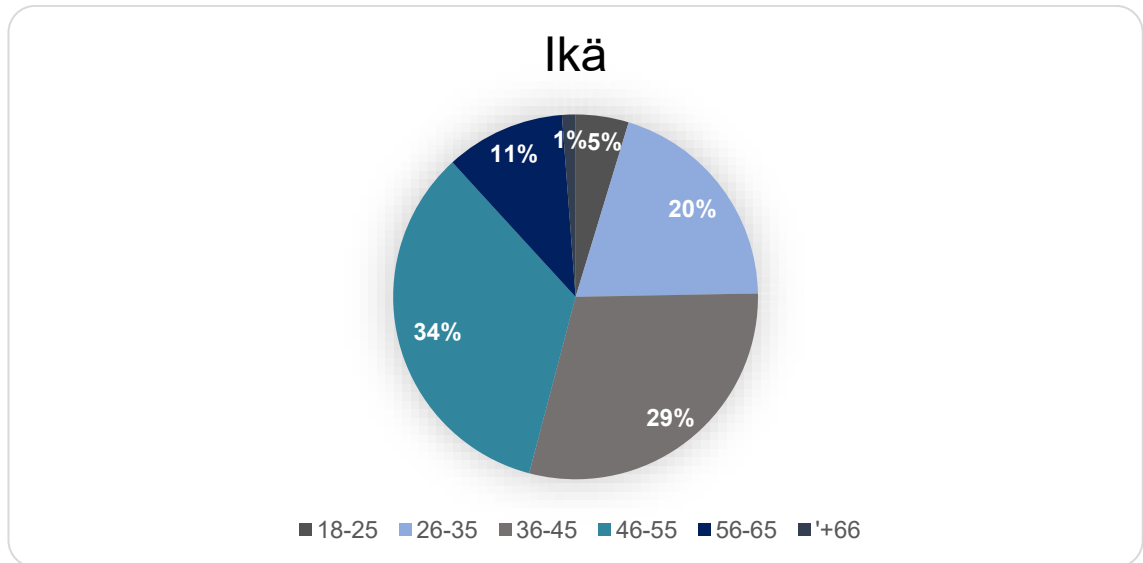
Kuvio 3. Vastaajien sukupuolijakauma.

Vastaajista suurin osa, 70,6 prosenttia, työskenteli vastausten perusteella Valmet Automotive Oy:n palveluksessa. Vain 29,4 prosenttia työskenteli Valmet Automotive EV Power Oy:n palveluksessa. (kuvio 4). Tämä johtuu siitä, että kyselylinkkejä lähetettiin enemmän Valmet Automotive Oy:ssä työskenteleville henkilöille. Valmet Automotive Oy:ssä työskentelee huomattavasti suurempi määrä esimiehiä, henkilöstöhallinnon edustajia ja ulkomailta Suomeen saapuneita työntekijöitä, mikä omalta osaltaan selittää suurta vastauseroa yritysten välillä.



Kuvio 4. Vastaajien yritys.

Vastaajien ikähaarukka oli puolestaan jakaantunut tasaisemmin. Eniten vastaajista, 34,1 prosenttia, kuului ikäryhmään 46–55-vuotiaat. Seuraavaksi eniten vastaajia oli ikäryhmistä 36–45-vuotiaat (29,4 prosenttia), 26–35-vuotiaat (20,0 prosenttia) ja 56–65-vuotiaat (10,6 prosenttia). Vähemmistöksi vastaajien ikähaarukassa jäivät 18-25-vuotiaat (4,7 prosenttia) sekä +66-vuotiaat (1,2 prosenttia). (kuvio 5.)



Kuvio 5. Vastaajien ikä.

Vastaajista suurin enemmistö, 68,2 prosenttia, oli esimiehiä. Seuraavaksi eniten vastaajia, 18,8 prosenttia, oli ulkomailta Suomeen saapuneita työntekijöitä. Vähiten vastaajia oli 12,9 prosenttia henkilöstöhallinnon edustuksella. (Kuvio 6.) Suuri ero vastaajien kesken voidaan nähdä johtuvan siitä, että yrityksessä työskentelee huomattavasti enemmän esimiehiä kuin henkilöstöhallinnon edustajia ja ulkomaalaisia työntekijöitä. Täten myös kyselylomakkeita lähetettiin suurempi määrä esimiehille.



Kuvio 6. Vastaajien tehtävä yrityksessä.

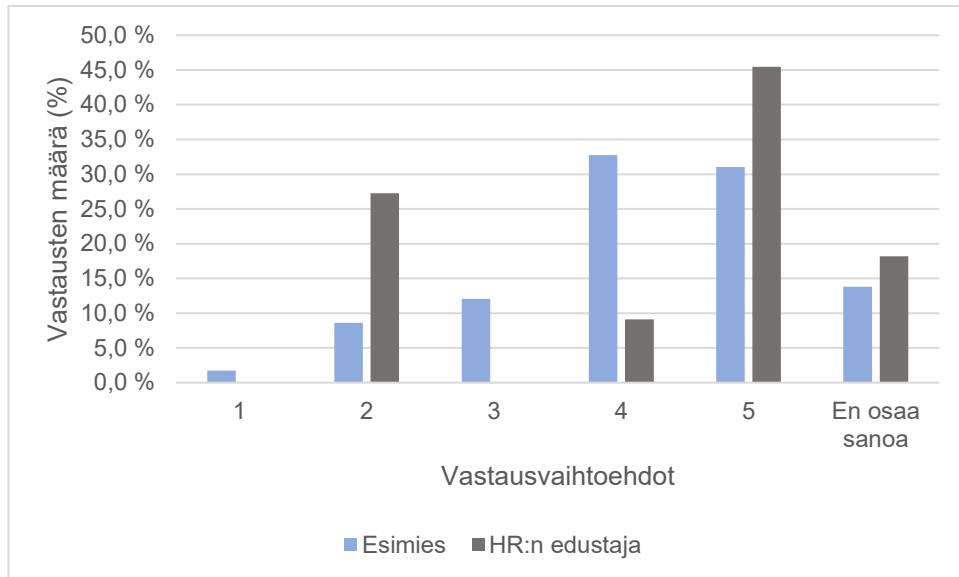
## 4.5 Esimiehet ja henkilöstöhallinnon edustajat

### 4.5.1 Strukturoidut kysymykset

Kyselyyn vastanneilta esimiehiltä ja HR:n edustajilta haluttiin selvittää sitä, miten he ovat kokeneet ulkomaalaisten työntekijöiden kotoutumisen ja Suomessa työskentelyn. Tavoitteena oli saada esimiehiltä ja HR:n edustajilta myös kehitysideoita opinnäytetyön tuotoksena syntyvään työnantajan oppaaseen.

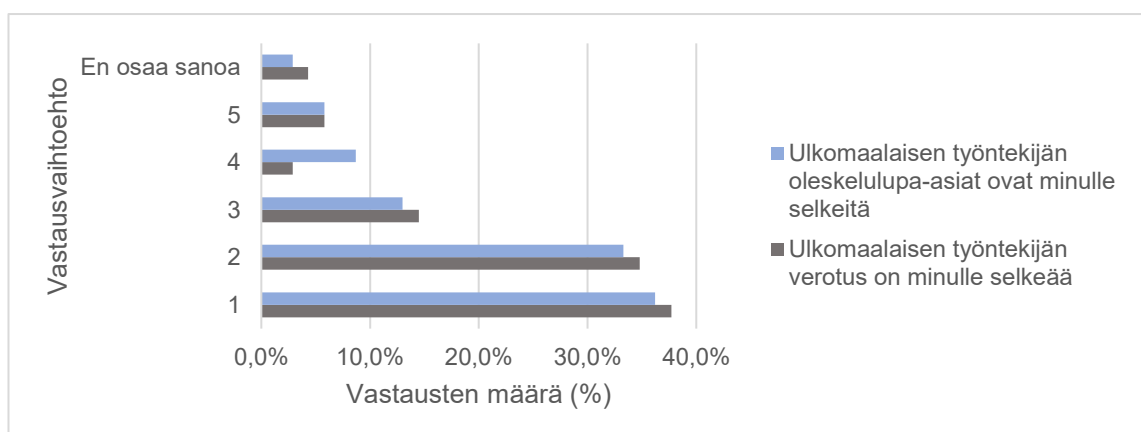
Tarkasteltaessa esimiesten ja HR:n vastauksia koskien tuen tarvetta, voidaan yleisellä tasolla havaita, että suurimman osan mielestä Valmet Automotiven pitäisi antaa enemmän tukea työnantajana esimiehille liittyen ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteasioihin. Kaikkiaan 62,3 prosenttia oli sitä mieltä, että tukea pitäisi antaa enemmän (vastaus 4 tai 5) ja 21,7 prosenttia (vastaus 1 tai 2) oli sitä mieltä, että tukea ei tarvitse antaa enempää. (kuvio 7.)

Tarkasteltaessa tuen tarpeeseen liittyviä vastauksia voidaan kuitenkin todeta, että esimiehet ja HR:n edustajat eivät olleet aivan täysin samaa mieltä tuen antamisesta. Kun katsotaan pelkästään esimiesten vastauksia, yhteensä 63,8 prosenttia kaipaisi enemmän tukea Valmet Automotivelta ulkomaalaisten työsuhteasioihin ja 10,3 prosenttia ei kaipaisi enempää tukea. HR:n edustajista sen sijaan suurempi määrä, 27,3 prosenttia ei kaipaisi enemmän tukea esimiehille. (Kuvio 7.) Eroa vastaajien vastausten välillä voitaneen mahdollisesti selittää sillä, että HR:n edustajat saattavat kokea tuen tarjoamisen nostattavan heidän työmääränsä: todennäköisesti se on nimenomaan HR, joka luo prosessit ja ohjeet esimiehille tällaisissa tilanteissa.



Kuvio 7. Tuen tarve liittyen ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhdeasioihin.

Oleskelulupa-asioiden ja ulkomaalaisten verotuksen suhteen esimiehet ja HR:n edustajat olivat vastausten perusteella hyvin yksimielisiä siitä, etteivät nämä aihepiirit ole heille selkeitä. Peräti 68,1 prosenttia kaikista vastaajista oli sitä mieltä, että oleskelulupa-asiat eivät ole heille selkeitä (vastaus 1 tai 2). Vähemmistö, 14,5 prosenttia, oli sitä mieltä, että oleskelulupa-asiat ovat selkeitä (vastaus 4 tai 5). Ulkomaalaisen työntekijän verotusta koskevat vastaukset olivat samansuuntaisia: 72,5 prosenttia oli sitä mieltä, että ulkomaalaisen työntekijän verotus ei ole heille selkeää (vastaus 1 tai 2) ja vain 8,7 prosenttia oli sitä mieltä, että verotus on heille selkeää (vastaus 4 tai 5) (kuvio 8).



Kuvio 8. Ulkomaalaisen työntekijän verotus ja oleskelulupa-asiat.

Kuten myös edellisessä kohdassa koskien tuen tarvetta, myös oleskelulupa-asioiden ja verotuksen kohdalla vastaukset jakaantuivat esimiesten ja HR:n edustajien välillä. HR:n

edustajista 36,4 prosenttia piti oleskelulupa-asioita selkeinä (vastaus 4 tai 5), kun taas esimiehistä vain 10,2 prosenttia piti oleskelulupa-asioita selkeinä. Verotuksen kohdalla erot olivat vieläkin selkeämpiä: verotusta piti selkeänä HR:n edustajista 27,3 prosenttia, esimiehistä vain 5,2 prosenttia.

Eroa voitaneen kenties selittää sillä, että HR:n edustajat käsittelevät todennäköisesti päivittäisessä työssään huomattavasti enemmän oleskelulupa-asioita ja verotukseen liittyviä asioita kuin esimiehet. Esimiehienkin olisi kuitenkin perusteltua tietää oleskelulupaprosessista ja oikean oleskelulupaoikeuden tarkistamisesta, koska työnantajalle saattaa tulla suuretkin sanktiot, mikäli henkilö työskentelee ilman oleskelulupaa yrityksessä.

#### 4.5.2 Avoimet kysymykset

Avoimien kysymysten kautta pyrittiin saamaan vastaajilta konkreettisia kehitysehdotuksia työnantajan oppaan luomiseen. Vastausten perusteella aiempien ulkomaalaisten kohdalla haasteelliseksi esimiehet ja HR:n edustajat olivat kokeneet muun muassa kielen ja kulttuuriin liittyvät haasteet. Lisäksi erilaiset uskontoihin liittyvät rituaalit olivat aiheuttaneet haasteita. Muutama vastaaja kuvaili haasteita ja onnistumisia seuraavasti:

*”Käytännön säännöt ja käyttäytyminen esim. kulttuurierojen takia olisi hyvä tuoda alusta asti esille moneen kertaan kaikille tehtaassa olijoille. Mielestäni ilmapiiri on jo hyvinkin suvaitsevainen eri kulttuureja/kansalaisuuksia kohtaan koska meillä on täällä jo niin kirjavaa porukkaa.”*

*”Haasteena: yhteistä kieltä ei ole, työmotivaatio ja työssä pärjääminen, kulttuurierot  
Onnistuttu: suvaitsevaisuutta tiimeissä ja kaikki työntekijät otetaan hyvin vastaan”*

*”Työlupien moninainen kirjo. Osa soveltuu meille, osa ei, osa tietyille osastoille.”*

Esimiehiltä ja HR:n edustajilta selvitettiin lisäksi, mitä he toivoisivat saavansa työnantajan oppaaseen, jotta voitaisiin helpottaa heidän työtään, kun yritykseen saapuu uusi ulkomaalainen työntekijä. Vastaajat kaipasivat kertausta muun muassa verotukseen, oleskelulupiin, työajanseurannan leimausohjeisiin ja työnteko-oikeuksiin. Lisäksi toivottiin yhteystietoja eri viranomaisiin sekä yhteystietoja yrityksen sisällä työskentelevistä henkilöistä. Muutama vastaaja kuvaili oppaaseen toivomaansa sisältöä seuraavasti:

*”Oppaaseen tulisi ehdottomasti sisällyttää esimiehille ja miksei muillekin suunnattuna, työnteko-oikeus ja ehdottomasti siitä rajoitettu työnteko-oikeus, jotta vältetään siltä, ettei*



*henkilöä, jolla on esim. ammattialakohtaisesti rajoitettu työlupa siirretä sellaiseen työtehtävään, jota hän ei saa tehdä. Esimerkiksi kokoonpanossa työskentelevä henkilö, jolle on työnteon perusteella myönnetty ammattialakohtaisesti rajoitettu työlupa: Konepaja- ja metallituotteiden kokoonpanijat, ei saa samalla työluvalla työskennellä logistiikka osastolla. Jos hänet halutaan siirtää/ hän haluaa siirtyä logistiikka osastolle hänen pitää hakea ja saada uusi työlupa ennen siirtoa.”*

*”Step by step rekrytoinnista työsuhteen aloittamiseen tarvittavat toimenpiteet. Ehkä myös kotoutumiseen liittyviä asioita.”*

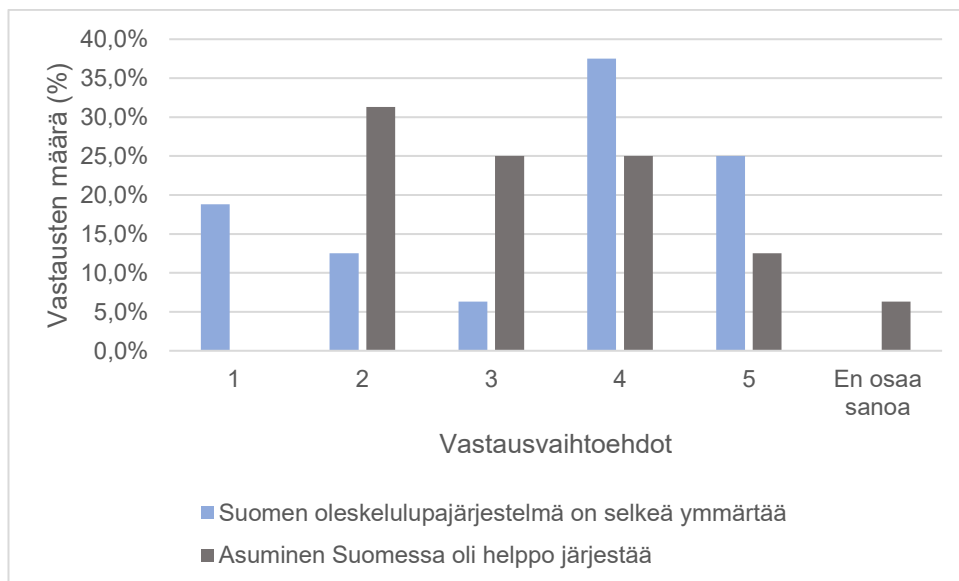
*”Mitä työlaki tarkoittaa, kaikilla on samanlaiset vastuut ja velvollisuudet.”*

## 4.6 Ulkomailta Suomeen saapuneet työntekijät

### 4.6.1 Strukturoidut kysymykset

Ulkomailta Suomeen saapuneilta työntekijöiltä kysyttiin heidän kokemuksistaan kotoutumisesta Suomeen, ja vastausten avulla pyrittiin saamaan kehitysehdotuksia ulkomailta Suomeen saapuvan työntekijän oppaan luomiseen. Vastaajilta selvitettiin muun muassa, miten he ovat kokeneet Suomen oleskelulupajärjestelmän, asumisen, verokortin saamisen sekä pankkitilin ja vakuutusten hankkimisen. Nämä osa-alueet olivat jo ennakkoidusti havaittu ongelmallisiksi ulkomaalaisten työntekijöiden keskuudessa. Avoimien kysymysten kautta pyrittiin saamaan vielä enemmän tarkempia tietoja asioista, jotka olivat jääneet puutteellisiksi Suomeen saapumisen yhteydessä. Vastausten analysoinnissa on käytetty samaa menetelmää kuin työnantajan kyselyssä. Vastaamalla vaihtoehdon 1–2, henkilön katsottiin olevan asiasta eri mieltä, vastaamalla vaihtoehdon 3, henkilön katsottiin suhtautuvan asiaan neutraalisti ja vastaamalla vaihtoehdon 4–5, henkilön katsottiin olevan asiasta samaa mieltä.

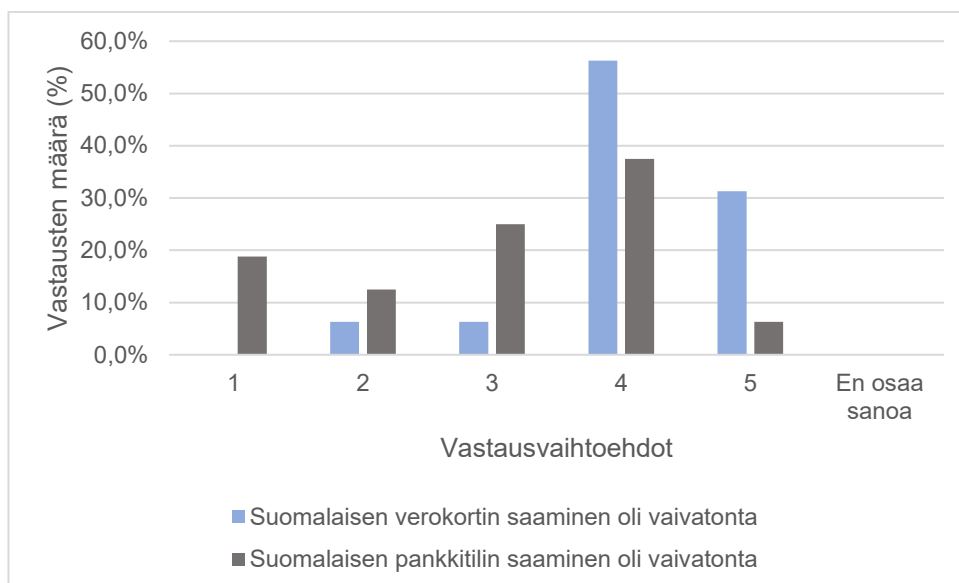
Vastausten perusteella enemmistö oli sitä mieltä, että Suomen oleskelulupajärjestelmä on selkeä ymmärtää: Vastaajista 62,5 prosenttia oli samaa mieltä (vastaus 4–5) siitä, että Suomen oleskelulupajärjestelmä on selkeä ymmärtää, kun taas 31,3 prosenttia oli sitä mieltä, että Suomen oleskelulupajärjestelmä ei ole selkeä (vastaus 1–2). Edelleen asumisen järjestämisen Suomessa koki helpoksi 37,5 prosenttia vastaajista (vastaus 4–5) ja vaikeaksi 31,3 prosenttia (vastaus 1–2). Vastaajista 25,0 prosenttia suhtautui neutraalisti (vastaus 3) asumisen järjestämiseen Suomessa. (Kuvio 9.)



Kuvio 9. Suomen oleskelulupajärjestelmä ja asuminen.

Suomen oleskelulupajärjestelmä on melko monimutkainen ja moniosainen. Tähän nähden oli hieman yllättävää, että näinkin suuri osa vastaajista oli sitä mieltä, että oleskelulupajärjestelmä on selkeä ja helppo ymmärtää. Erikoiseksi tilanteen tekee myös se, että työnantajan edustajista oleskeluluvan koki epäselväksi 68,1 prosenttia vastaajista. Vastaukset ovat erisuuntaisia: työntekijät ovat kokeneet oleskelulupajärjestelmän selkeäksi, kun taas työnantajapuolen henkilöt epäselkeäksi. Eroa voidaan selittää mahdollisesti sillä, että kyselytutkimukseen osallistuneet ulkomaalaiset työntekijät ovat henkilökohtaisesti käyneet läpi oleskelulupaprosessin päästäkseen töihin Suomeen, joten oleskelulupaprosessi saattaa tuntua selkeämmältä kuin työnantajapuolen henkilölle, jolla ei välttämättä ole minkäänlaista subjektiivista kokemusta oleskelulupaprosessista. On vaikea sanoa, miten vastaukset jakaantuisivat, mikäli samaa kysyttäisiin esimerkiksi henkilöltä, joka ei ole vielä saapunut Suomeen, mutta joka on aloittanut oleskeluluvan hakemusprosessin.

Kuviossa 10 on kuvattu ulkomaalaisten työntekijöiden vastauksia koskien suomalaisen verokortin ja pankkitilin hankkimista. Vastaajista enemmistö koki, että suomalaisen verokortin saaminen oli vaivatonta: jopa 87,6 prosenttia vastaajista oli samaa mieltä (vastaus 4–5) väittämän kanssa. Vain pieni vähemmistö vastaajista, 6,3 prosenttia, koki verokortin saamisen vaikeaksi (vastaus 1 tai 2). Suomalaisen pankkitilin hankkiminen koettiin verokortin saamista haasteellisemmaksi, sillä yhteensä 31,3 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että pankkitili oli vaikea saada (vastaus 1 tai 2). Toisaalta yhteensä 43,8 prosenttia koki myös pankkitilin saamisen vaivattomaksi (vastaus 4–5) (kuvio 10).

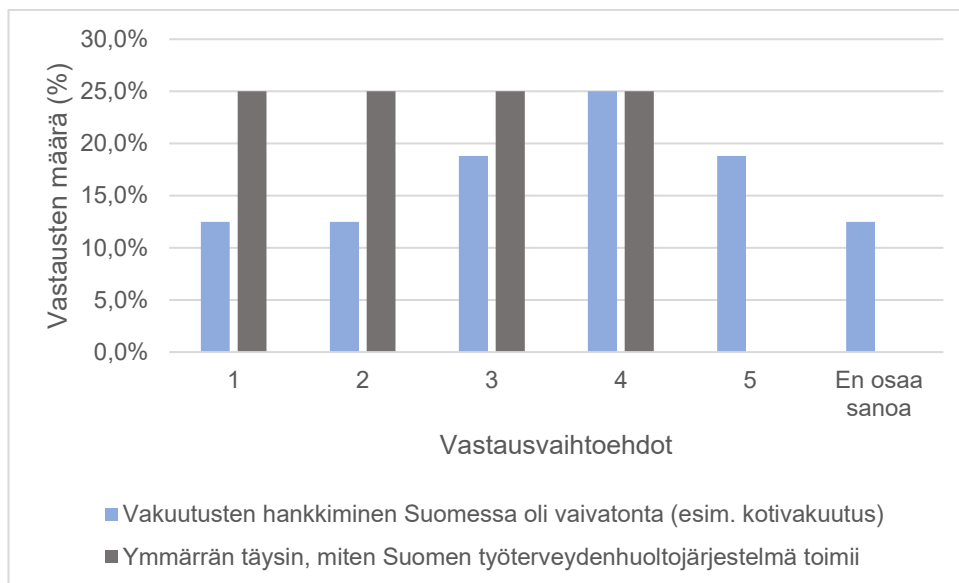


Kuvio 10. Suomalaisen pankkitilin ja verokortin hankkiminen.

Sille, miksi vastaajat kokivat verokortin saamisen vaivattomaksi, voitaneen löytää useampi selittävä tekijä. Verohallinnon internet-sivut ovat englannin kielellä ja verotoimistosta saa yhdellä käyntikerralla verokortin mukaan. Mikäli henkilö ei ole myöskään saanut vielä suomalaista henkilötunnusta, saa sen verokortin haun yhteydessä. Pankkitilin saamisen kokeminen vaikeammaksi kuin verokortin saaminen oli odotettavissa. Suomalaiset pankit eivät kaikki tarjoa palveluitaan englanniksi, ja pankkitilin saamisessa menee pankista riippumatta melkein aina vähintään 2 viikkoa.

Kuviossa 11 on kuvattu ulkomaalaisten työntekijöiden vastauksia koskien suomalaista terveydenhuoltojärjestelmää ja vakuutuksia. Vastausten perusteella vakuutusten hankkiminen ja ymmärrys Suomen terveydenhuollon järjestelmästä koettiin vastaajien kesken eri tavalla. Vakuutusten hankkimisen koki vaivattomaksi 43,8 prosenttia vastaajista (vastaus 4 tai 5), kun taas Suomen terveydenhuoltojärjestelmän koki ymmärtävänsä täysin (vastaus 4 tai 5) 25,0 prosenttia vastaajista. Vakuutuksen hankkimisen koki vaikeaksi puolestaan 25,0 prosenttia vastaajista, kun taas 50,0 prosenttia vastaajista ei vastausten perusteella täysin ymmärrä Suomen terveydenhuollon järjestelmää. (kuvio 11.)

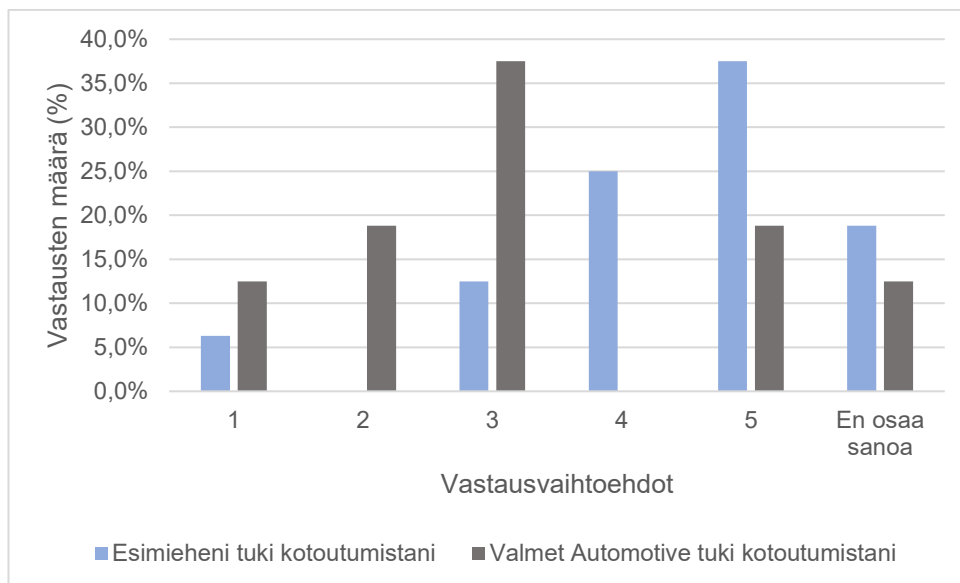
Suomen terveydenhuollon järjestelmän toimiminen saattaa olla ulkomaalaiselle työntekijälle vaikea asia ymmärtää, koska kaikki eivät automaattisesti kuulu Suomessa terveydenhuollon piiriin. Suomessa on myös poikkeuksellinen työterveydenhuollon järjestelmä, jota ei ole olemassa suurimmassa osassa muita maita, mikä saattaa tehdä järjestelmästä epäselvän.



Kuvio 11. Suomen terveydenhuollon järjestelmä ja vakuutukset.

Kuviossa 12 on kuvattu ulkomaalaisten työntekijöiden vastauksia koskien kotoutumistukea. Kyselytutkimuksessa selvitettiin paitsi kokemuksia esimiehen tarjoamasta kotoutumisen tuesta myös kokemuksia yrityksen tarjoamasta kotoutumisen tuesta. Suurin osa vastaajista, 62,5 prosenttia, koki, että heidän esimiehensä Valmet Automotivella on tukenut heidän kotoutumistaan (vastaus joko 4 tai 5). Vain 6,3 prosenttia vastaajista ei kokenut esimiehensä tukevan kotoutumista (vastaus 1 tai 2). Yrityksen puolelta tullut kotoutumisen tuki koettiin hieman jakautuneemmin. 31,3 prosenttia ei kokenut yrityksen tukeneen heitä kotoutumisessa (vastaus 1 tai 2). 18,8 prosenttia koki yrityksen tukeneen kotoutumisessa (vastaus 4 tai 5). Iso osa vastaajista ei kokenut oikeastaan yrityksen tukeneen tai ollut tukematta, sillä 37,5 prosenttia antoi vastaukseksi neutraalin vaihtoehdon 3 (kuvio 12).

Kotoutumisen tukeminen saatetaan tuntea vastaajien kesken jakautuneeksi, sillä useasti lähiesimies on jokapäiväisessä työssä läsnä melko paljon. Yrityksen edustajat, kuten HR:n työntekijät, puolestaan ovat yleensä hallinnollinen tuki ja HR:n työntekijältä kysytään neuvoa vasta, mikäli esimies ei tiedä vastausta. Toisaalta lienee perusteltua huomioida yrityksen tarjoaman kotoutumisen tuen rajat.



Kuvio 12. Kotoutumisen tukeminen.

#### 4.6.2 Avoimet kysymykset

Opinnäytetyön tuotoksen luomisen helpottamiseksi kyselyssä koettiin tärkeäksi saada myös konkreettisia kehitysehdotuksia ulkomailta Suomeen saapuneilta työntekijöiltä avoimien kysymyksien kautta. Kysymyksillä pyrittiin saamaan tietoon, mitä haasteita henkilöillä oli Suomeen saapuessa ja mitä heidän mielestään uudelle ulkomaalaiselle työntekijälle pitäisi ehdottomasti kertoa tämän saapuessa Suomeen työskentelemään.

Vastausten perusteella oli selkeästi havaittavissa toistuvia, samoja ongelmia, joita ulkomaalaisilla oli ollut Suomeen saapuessaan. Ongelmia oli monen vastaajan mukaan oleskeluluvan saamisessa ja oikean hakemuksen tekemisessä. Ongelmiksi koettiin myös Suomeen rekisteröityminen, suomalaisen henkilötunnuksen saaminen, pankkitilin ja suomalaisen verkkopankkitunnusten saaminen, suomen kieli sekä asunnon hankkiminen.

Yksi vastaajista kuvaili ongelmia seuraavasti:

*"The country's policies at times where annoying and a little bureaucratic. I struggled with things such as registering address, obtaining ID and bank accounts. HRs knowledge was lacking in certain areas but I understand they hadn't really dealt with a foreigner moving from outside EU before."*

Toinen vastaaja puolestaan kuvaili ongelmia seuraavasti:

*"Kela registration (online application in Finnish) and right of resident permit. Open a bank account, many time to get an appointment (more than one week) and if you chose a wrong bank can take months."*

Ulkomailta Suomeen saapuneilla työntekijöillä oli myös hyviä ideoita ja kehitysehdotuksia sille, miten Suomeen saapumista voitaisiin helpottaa työnantajan toimin. Myös näissä vastauksissa toistui samoja asioita, mutta erityisen tärkeäksi koettiin se, että työnantajan pitäisi kertoa ulkomaalaiselle niistä asioista, joiden kanssa heillä oli ollut ongelmia. Muun muassa tärkeäksi koettiin, että uusille ulkomaalaisille työntekijöille pitäisi kertoa oleskelulupaprosesseista, Kelasta ja sen toiminnasta, verotoimistosta ja verotuksesta Suomessa, kotikunnan määrittymisestä, pysyvästä kotiosoitteesta, pankkitilistä, palkan sivukululuista, Maahanmuuttovirastosta, suomen kielen kurseista ja asumisesta.

Yksi vastaajista kuvaili seuraavia asioita, joita olisi esimerkiksi äärimmäisen tärkeä kertoa uudelle ulkomaalaiselle työntekijälle:

*"- Help in application process for people arriving in Finland. (most of them are in Finnish at is difficult to get an appointment). KELA, Vero TAX, home municipality, permanent address, bank account, Finnish immigrant service..."*

*- More information from HR about conditions of employment/salary/tax etc for foreigners who don't know how it works in Finland.*

*-Information about how unemployment pay/tax works.*

*- Types of organization where workers should be enrolled: private engineering organizations / private healthcare info..."*

Muutama muu vastaaja puolestaan kertoisi seuraavia asioita uudelle ulkomaalaiselle työntekijälle ehdotuksia seuraavasti:

*"Well.. a clear support at especially residence permit & occupational health care system."*

*"Better language courses. This is the biggest issue in my opinion to living in Finland. If you cannot communicate with people, how can you really integrate into society?"*

#### 4.7 Yhteenveto kyselytutkimuksen tuloksista

Tutkimuksesta nousi esille, että yrityksessä on selkeä tarve sekä työntekijän että työnantajan oppaille liittyen ulkomaalaisen työntekijän Suomeen saapumiseen ja kotoutumiseen. Työntekijälle kaivataan yksi selkeä kokonaisuus, josta tulee ilmi kaikki käytännön asiat, joita Suomeen saapuminen vaatii. Edelleen edellytettiin, että oppaaseen sisällytetään asioita oleskeluluvista ja Suomen oleskelulupajärjestelmästä. Työntekijät kaipasivat myös tietoa rekisteröitymisestä, kotikunnasta, verotuksesta, julkisista toimijoista, yhtiön käytännöistä, yrityksen toimipaikoista sekä Suomen terveydenhuollon järjestelmästä ja Kelasta. Lisäksi esimerkiksi mahdollisista kielikursseista ja kotoutumisesta kaivattiin lisätietoja.

Suomeen saapuminen koetaan melko byrokraattiseksi ja aikaa vieväksi prosessiksi. Esimerkiksi pankkitilin saaminen koettiin vastausten perusteella haasteelliseksi. Pankkitilin ja verkkopankkitunnusten saaminen on kuitenkin äärimmäisen tärkeää, koska Suomessa asiointi viranomaisiin tapahtuu pääsääntöisesti nykyään viranomaisten verkkopalveluiden kautta. Näihin kirjautumiseen vaaditaan verkkopankkitunnuksia. Strukturoitujen väittämien perusteella yllättävänkin moni koki esimerkiksi pankkitilin ja verokortin saamisen vaivattomaksi, mutta avoimien vastausten kautta näissä asioissa tuntui olevan eniten haasteita Suomeen saapuessa.

Työnantajapuolen vastausten perusteella esimiehet kaipaivat selkeästi enemmän tukea ulkomaalaisen työntekijän kotoutumisprosessiin yrityksen puolelta. Työnantajapuolen oppaan luomista voidaankin näin ollen pitää perusteltuna päätöksenä. Työnantajapuolen henkilöt kaipasivat vastausten perusteella loppujen lopuksi melko samoja asioita kuin työntekijät, mutta enemmän kuitenkin ohjeistusta sisäisistä toimintaohjeista. Esille nousi lisäksi muun muassa kertaus ulkomaalaisen työntekijän verotusasioista, oleskeluluvista ja tietoa järjestettävistä kielikursseista. Esimiehet ja henkilöstöhallinnon edustajat kokivat myös tärkeäksi saada oppaaseen sisällytettyä tärkeiden viranomaisten yhteystietoja ja mahdollisesti kertausta eri uskontoryhmistä ja heidän tavoistaan toimia.

#### 4.8 Työnantajan ja työntekijän opas

Työnantajan ja työntekijän oppaiden suunnittelu ja toteutus pystyttiin aloittamaan hyvissä ajoin opinnäytetyön teoreettisen osan ja toimeksiantajayrityksessä ennestään tunnistettujen haasteiden perusteella. Kyselytutkimuksen tulosten valmistuttua oppaiden sisältöä tarkennettiin vastaamaan toimeksiantajayrityksen yksilöllisiä tarpeita. Oppaat toteutettiin pääosin itsenäisesti, kuitenkin siten, että toimeksiantaja antoi väliajoin palautetta oppaiden sisällöstä. Tavoitteena oli luoda oppaista asiasisältöiset, helposti lähestyttävät ja visuaaliset. Saavutettavuussyistä oppaat toteutettiin englannin kielellä. Suurin osa ulkomailta Suomeen saapuvista työntekijöistä ja osa yrityksen esimiehistä ei puhu suomea. Oppaat ovat tämän opinnäytetyön osalta salattuja, joten niiden sisältökuvausta käsitellään ainoastaan siinä määrin kuin on tarpeellista ja mahdollista.

Työntekijän opasta laadittaessa lähtökohtana olivat opinnäytetyön teoreettisessa osassa ja kyselytutkimuksessa kartoitetut sekä ennen opinnäytetyön suorittamista toimeksiantajayrityksessä tehdyt havainnot haasteellisista, ulkomaalaisten työntekijöiden Suomeen saapumista ja asettumista koskevista aihealueista. Opas rakennettiin etenemään johdonmukaisesti siten, että oppaan alussa käsitellään Suomeen muuttamista ja tämän jälkeen Suomessa asumista. Suomeen muuttamisen tueksi oppaaseen sisällytettiin tietoja muun muassa oleskeluluvista, Suomeen rekisteröitymisestä ja suomalaisesta henkilötunnuksesta. Suomessa asumisen tueksi oppaaseen puolestaan sisällytettiin tietoja verotuksesta, vakuutuksista ja suomalaisesta pankkitilistä. Oppaaseen sisällytettiin tietoja myös Suomen terveydenhuollon järjestelmästä ja siihen liittyvistä käytännöistä toimeksiantajayrityksessä, erityisesti siksi, että nämä seikat olivat opinnäytetyön kyselytutkimuksessa nousseet selvästi esiin. Oppaassa on myös tietoja yrityksen sisäisistä toimintatavoista ja ohjeistuksista, kuten tietoja sairauspoissaolokäytännöistä, sovellettavasta työehtosopimuksesta ja työntekijäeduista. Oppaan lopussa on lyhyt informatiivinen osuus toimeksiantajan toimipaikoista ja tärkeiden viranomaisten yhteystiedoista.

Työnantajan opas laadittiin pitkälti samoista lähtökohdista kuin työntekijän opas. Työnantajan edustajat olivat kyselytutkimuksessa esittäneet toiveita, että oleskelulupia ja oleskelulupajärjestelmää kerrattaisiin oppaassa. Näiden asioiden käsittely sisällytettiin heti oppaan alkuun ja sen lisäksi työnantajan oppaaseen sisällytettiin tietoja oleskelulupien käsittelystä ja hakemusprosessista siinä määrin kuin työnantajan näkökulmasta on tarpeen. Tämän jälkeen oppaassa käsitellään työnantajan velvollisuuksia perustuen



opinnäytetyön teoreettisessa osassa käsiteltyihin asioihin. Samassa yhteydessä käsitelään lyhyesti myös työntekijän velvollisuuksia. Oppaaseen sisällytettiin myös käytännöllisiä seikkoja, kuten tietoja ulkomaalaisen työntekijän verotuksesta, vakuutuksista ja Kela-asioista. Työnantajan oppaan loppuun lisättiin työnantajalle käytännönläheinen tarkistuslista, jonka tavoitteena on toimia käytännön apuvälineenä ulkomaalaisen työntekijän saapuessa Suomeen.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön toimeksiantajayritykseen rekrytoidaan jatkuvasti ulkomaalaisia työntekijöitä. Suomeen saapuminen ja asettuminen on kuitenkin vaikeaa ja byrokraattista, minkä vuoksi yleiset ohjeistukset ulkomaisen työvoiman maahantulosta ovat toimeksiantajayrityksessä tarpeen. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli vastata tähän tarpeeseen tuottamalla ulkomaalaisen työntekijän Suomeen saapumista ja maahan asettumista tukevat oppaat. Varsinaiseksi tutkimusongelmaksi voidaan määritellä vastauksen antaminen siihen, 1) mitä yrityksen täytyy ottaa huomioon uuden ulkomaalaisen työntekijän saapuessa töihin, 2) miten työntekijän Suomeen asettumista ja kotoutumista voitaisiin tukea työnantajan toimin, sekä siihen, 3) mitä kaikkea työntekijän täytyy ottaa huomioon saapuessaan Suomeen työskentelemään.

Opinnäytetyö eteni teoriaosuudesta empiiriseen osuuteen. Teoriaosuuden alussa luvussa 2 käsiteltiin Suomeen saapumisen edellytyksiä, joihin vahvasti liittyvät oleskeluluvat ja erilaiset viranomaisrekisteröinnit ja viranomaiskäytännöt. Tämän jälkeen luvussa 3 käsiteltiin ulkomaalaisen työntekijän Suomeen asettumista. Luvussa käsiteltiin muun muassa kotoutumista, asumisasioita, terveydenhuoltoa, verotusta sekä työnantajan ja työntekijän velvollisuuksia eri lakien ja viranomaisohjeiden pohjalta. Teoriaosuutta seurasi empiirinen osuus, joka koostui kyselytutkimuksesta. Kyselytutkimuksella pyrittiin löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiin empiirisesti sekä tukemaan opinnäytetyön tuotoksena syntyviä oppaita. Työnantajan ja työntekijän oppaisiin on koottu kattavat tietopakettit ulkomaalaisen työntekijän Suomeen saapumiseen sekä toisaalta työnantajalle asioita, joita olisi tärkeä huomioida ulkomaalaisen saapuessa töihin Suomeen.

Kyselytutkimuksen tuloksista ilmeni asioita, jotka olivat jo ennakkoon tiedostettu ongelmallisiksi toimeksiantajayrityksessä. Toisaalta kyselytutkimus toi ilmi täysin uusia ongelmia, joita ulkomaalaisen työsuhteeseen Suomessa liittyy. Suurin osa ulkomailta Suomeen saapuneista työntekijöistä koki vastauksissaan kotoutumisen ja kotoutumisen tukemisen kohdalla puutteita toimeksiantajayrityksessä. Vastaajat kokivat, että esimies on tukenut heitä hyvin kotoutumisessa, mutta yrityksen puolelta tukea ei ole niinkään tullut. Lisäksi erityisesti tietyt kielen opiskeluun, suomalaisten ystävien luomiseen ja maan käytäntöihin liittyvät asiat koettiin haasteellisiksi. Vastaajat olisivat kaivanneet myös omalla kohdallaan enemmän tukea muun muassa oleskelulupiin, verotukseen, yrityksen toimipaikkoihin ja käytäntöihin sekä vakuutuksiin liittyen.

Työnantajapuolen vastaajat kokivat puolestaan tarvetta selkeille ohjeistuksille ja prosesseille sekä kertausta esimerkiksi oleskelulupiin ja ulkomaalaisen työntekijän verotukseen. Työnantajapuolen vastaajat kokivat yrityksen sisäiset ohjeistukset melko epäselviksi ja vastausten perusteella ilmeni selkeä tarve ohjeelle, johon on koottu kaikki ulkomaalaisen työntekijän maahantuloon liittyvä informaatio yhteen dokumenttiin.

Ulkomaalaisen työntekijän Suomeen saapuminen ja kotoutuminen oli aiheena ajankohtainen toimeksiantajayrityksessä ja sen takia kyselytutkimus itsessään herätti melko paljon mielipiteitä ja tunteita vastaajissa. Opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus oli alun perin tarkoitus tehdä avoimien haastattelujen kautta, mutta toimeksiantajayrityksen toive numeraalisista tuloksista muutti tutkimuksen lähtökohtia. Loppujen lopuksi kyselytutkimus, jossa osa kysymyksistä oli strukturoituja ja osa avoimia, palveli opinnäytetyötä tarkoituksessaan paremmin. Haastattelujen avulla olisi päästy mahdollisesti hieman syvemmälle ihmisten mielipiteisiin ja ajatuksiin, mutta toisaalta numeraalisten väittämien antamien lukujen avulla oli helpompi luoda yleistettävyyttä ja lisätä tutkimuksen luotettavuutta. Avoimien vastausten kautta vastaajat saivat ääntään kuuluviin.

Opinnäytetyön kyselytutkimus oli luonteeltaan pääosin kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Määrällisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan lähtökohtaisesti pätevyyden eli validiteetin ja luotettavuuden eli reliabiliteetin kautta. Kyselytutkimuksen tutkimusaineiston perusteella pystyi tekemään selkeästi johtopäätöksiä ja yhtenäistämään annettuja vastauksia, joka teki tutkimuksesta validin eli pätevän. Jälkeenpäin ajateltuna, osa kysymyksistä ei ollut kuitenkaan valideja tutkimuskysymysten kannalta, vaan ne olivat enemmänkin hyödynnettävissä tulevaisuutta ajatellen yrityksessä. Lisäksi muutamassa avoimessa kysymyksessä vastaajalle jäi liian paljon tulkinnan varaa vastaukseen, joka aiheutti sen, että vastaaja ei ymmärtänyt täysin kysymystä.

Tutkimusta voidaan pitää luotettavana, mikäli tutkimus on luonteelta toistettava ja tulokset eivät vaihtele eri mittauskertojen välillä taikka silloin kun mittaaaja vaihtuu. Tämä opinnäytetyö oli luotettava siinä määrin, että strukturoitujen väittämien avulla tutkimuksen tulokset pysyivät vakiona, eivätkä ne jättäneet tulkinnalle oikeastaan sijaa. Toisaalta kyselytutkimuksen avoimien kysymysten tulkinta on melko paljon kiinni mittaaajan omista tulkinnoista.

Tutkimus itsessään on ajankohtainen ja hyödyllinen. Tutkimuksen tulosten avulla pystyttiin luomaan toimeksiantajayritykselle selkeä kuva myös siitä, miten työntekijät kokevat asioiden olevan tällä hetkellä. Sen lisäksi tutkimuksesta saatiin kallisarvoisia ajatuksia

siitä, mitä prosessissa pitäisi kehittää. Kehitysehdotusten avulla pystyttiin luomaan konkreettiset ja hyödylliset oppaat, joista työntekijän opas on tarkoitettu jokaiselle ulkomaalaiselle työntekijälle, joka yritykseen palkataan. Työnantajan opas on puolestaan tarkoitettu yrityksen sisäisenä toimintaohjeena.

Tutkimus toteutettiin yritykselle, joka on historiassaan palkannut useita ulkomaalaisia työntekijöitä, mutta kuitenkin selkeää opastusta prosessiin ei ole ollut olemassa. Empiirisessä osassa luodut oppaat pyrittiin tekemään mahdollisimman kattaviksi siten, että kysymyksiä tulisi mahdollisimman vähän. Tutkimuksen avulla yritys antaa luotettavan kuvan itsestään paitsi ulkomailta Suomeen saapuvien työntekijöiden myös yrityksessä jo työskentelevien työntekijöiden silmissä.

Tutkimustulosten valossa syntyi myös uusia lisätutkimusaiheita ja kehitysehdotuksia. Tärkeä lisätutkimuksen aihe olisi luoda kokonaisvaltainen prosessikuvaus ulkomaalaisen työntekijän kotoutumisvaiheista, jossa tulisi ilmi vastuujat ja prosessin vaiheet. Tämän tutkimuksen myötä yrityksellä on pohja ulkomaalaisen työntekijän kotoutumiseen ja Suomeen saapumiseen. Kyselytutkimuksen vastausten perusteella olisi kuitenkin tarpeellista saada luotua konkreettinen prosessikuvaus ja vastuujako. Empiirisessä osuudessa luodut oppaat on tehty siten, että toimeksiantaja voi halutessaan muokata niitä sen mukaan, kun yrityksessä tai esimerkiksi lainsäädännössä tapahtuu muutoksia. Mikäli yrityksen sisällä syntyy kehitysehdotuksia oppaisiin, on oppaita helppo työstää jatkossa.

## LÄHTEET

Aer, J. 2016. Ulkomaalaisoikeuden perusteet. Alma Talent Oy. Saatavilla <https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/HAGBBXXTBBAED>

Asetus Suomen, Tanskan, Norjan ja Ruotsin kansalaisten vapauttamisesta velvollisuudesta omata passi sekä oleskelulupa muussa pohjoismaassa kuin kotimaassa oleskellessaan tehdyn pöytäkirjan voimaansaattamisesta.17/1954. Annettu Helsingissä 21.6.1954. Saatavilla sähköisesti osoitteessa [https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1954/19540017/19540017\\_1](https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1954/19540017/19540017_1)

Digi- ja väestötietovirasto. N.d. Ulkomaalaisen rekisteröinti väestötietojärjestelmään. Viitattu 15.10.2021. <https://dvv.fi/ulkomaalaisen-rekisterointi>

Edilex. 2020. Työntekijän vakuuttaminen ja työnantajan sairausvakuutusmaksu. Viitattu 29.9.2021. [https://www.edilex.fi/verohallinnon\\_ohjeet/20201202.html#4](https://www.edilex.fi/verohallinnon_ohjeet/20201202.html#4)

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2020. Työtä ja tekijöitä Suomeen. Viitattu. 27.8.2021. <https://ek.fi/ta-voittemme/innovaatiot-digitalisaatio-ja-osaava-tyovoima/tyoperainen-maahanmuutto/>

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY). 810/2009. Annettu 13.7.2009. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fi/TXT/?uri=CELEX%3A32009R0810>

InfoFinland 2021a. Töihin Suomeen. Viitattu 29.8.2021. <https://www.infofinland.fi/fi/muutto-suomeen/ei-eu-kansalaiset/toihin-suomeen>

Infofinland 2021b. Suomen Sosiaaliturva. Viitattu 24.9.2021. <https://www.infofinland.fi/fi/elama-suomessa/asettuminen-suomeen/suomen-sosiaaliturva>

InfoFinland 2021c. Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Viitattu 25.9.2021. <https://www.infofinland.fi/fi/elama-suomessa/tyo-ja-yrittajyys/tyontekijan-oikeudet-ja-velvollisuudet>

InfoFinland 2021d. Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet. Viitattu 25.9.2021. <https://www.infofinland.fi/fi/elama-suomessa/tyo-ja-yrittajyys/tyonantajan-oikeudet-ja-velvollisuudet>

Isovävi, J. 2019. Työntekijän velvollisuudet. Viitattu 26.9.2021. <https://www.palkkaus.fi/abc/tyontekijan-velvollisuudet/>

Isovävi, J. 2019. Ulkomaisen työntekijän palkkaaminen ei palkanmaksun osalta juurikaan kotimaisen työntekijän palkkaamisesta. Velvoitteet ovat samat. Viitattu 26.9.2021. <https://www.palkkaus.fi/abc/ulkomaalainen-tyontekija/>

Kallio, H.; Kotkas, T. & Palander, J. (toim.) 2018. Ulkomaalaislaki. Alma Talent Oy. Viitattu 19.9.2021. <https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/CADBBXDTEB>

Kananen, J. 2011. Kvanti. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kansalaisuuslaki. 359/2004. Annettu Helsingissä 16.5.2003. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030359#L1P2>

Karelia ammattikorkeakoulu. 2021. Opinnäytetyön eri muodot. Viitattu 3.10.2021. <https://libguides.karelia.fi/c.php?g=679019&p=4901221>

Kela. 2021. Työntekijän ja yrittäjän sosiaaliturva. Viitattu 29.9.2021. <https://www.kela.fi/ulko-mailta-suomeen-tyontekijat-ja-yrittajat>

Koljonen, L. 2019. Kenellä on oikeus Suomen sosiaaliturvaan? Laki muuttuu huhtikuussa. Viitattu 24.9.2021. <https://elamassa.fi/yleinen/kenella-on-oikeus-suomen-sosiaaliturvaan/>

- Kotoutumisen osaamiskeskus. 2021. Viitattu 24.9.2021. <https://kotoutuminen.fi/kotoutumislaki-ohjaa-kotouttamista>
- Kotoutumislaki. 1386/2010. Annettu Helsingissä 30.12.2010. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>
- Maahanmuuttovirasto 2021a. Oleskelulupa. Viitattu 28.8.2021. <https://migri.fi/oleskelulupa>
- Maahanmuuttovirasto 2021b. Oleskeluluvan voimassaolo ja lupatyypit. Viitattu 28.8.2021. <https://migri.fi/oleskelulupatyypit>
- Maahanmuuttovirasto 2021c. Työskentely Suomessa. Viitattu 29.8.2021. <https://migri.fi/tyoskentely-suomessa>
- Maahanmuuttovirasto 2021d. EU-maat. Viitattu 4.9.2021. <https://migri.fi/eu-maat>
- Maahanmuuttovirasto 2021e. Työnteko-oikeus. Viitattu 5.9.2021. <https://migri.fi/hakijan-tyonteko-oikeus>
- Maahanmuuttovirasto 2021f. Työntekijän oleskelulupahakemus (TTOL). Viitattu 10.9.2021. <https://migri.fi/tyontekijan-oleskelulupa>
- Maahanmuuttovirasto 2021g. Perheenjäsenen luokse Suomeen. Viitattu 11.9.2021. <https://migri.fi/perheenjasenen-luokse-suomeen>
- Maahanmuuttovirasto 2021h. Oleskelulupahakemus erityisasiantuntijana työskenteleville. Viitattu 12.9.2021. <https://migri.fi/erityisasiantuntija>
- Maahanmuuttovirasto 2021i. EU-oleskelulupa. Viitattu 12.9.2021. <https://migri.fi/eu-oleskelulupa>
- Maahanmuuttovirasto 2021j. EU-rekisteröinti (vapaa liikkuvuus). Viitattu 12.9.2021. <https://migri.fi/eu-kansalainen>
- Maahanmuuttovirasto 2021k. Oleskelulupahakemus EU:n sinistä korttia hakevalle. Viitattu 17.9.2021. <https://migri.fi/eu-n-sininen-kortti>
- Maahanmuuttovirasto 2021l. Työnantajan velvollisuudet ulkomaalaista työvoimaa palkatessa. Viitattu 26.9.2021. <https://migri.fi/tyonantajan-velvollisuudet-ulkomaista-tyovoimaa-palkatessa#velvollisuudet>
- Maahanmuuttoviraston tilastopalvelu 2021. Hakijaryhmä. Y-10-01 11:20:55. Viitattu 1.10.2021. <https://tilastot.migri.fi/index.html#decisions/21205/59>
- Maahanmuuttoviraston tilastopalvelu 2021. Työ. Y-10-01 13:33:03. Viitattu 1.10.2021. <https://tilastot.migri.fi/index.html#decisions/21205/59/2>
- Peda.net. 2018. Monikulttuurisuuden kohtaaminen kansalaisopistoissa. Kotoutumisen eri osa-alueet. Viitattu 27.9.2021. <https://peda.net/kol/foorum/m/mkk/t3mst/mtmjktm/lis%C3%A4%C3%A4-n%C3%A4m%C3%A4>
- Puolustusministeriö. n.d. EU- ja ETA-alueiden ulkopuolisten ostajien lupa kiinteistökauppoihin. Viitattu 1.10.2021. [https://www.defmin.fi/luvat\\_ja\\_asiointi/kiinteistonostajien\\_luvat#2cb90dee](https://www.defmin.fi/luvat_ja_asiointi/kiinteistonostajien_luvat#2cb90dee)
- Saukkonen, P. 2016. Mitä on kotoutuminen? Viitattu 25.9.2021. <https://www.kvartti.fi/fi/artikkelit/mita-kotoutuminen>
- Sorainen, O. 2014. Ulkomaalainen työntekijä: rekrytointi, maahantulo, työnteko. Helsinki: Edita.
- Teknologiaateollisuus. 2019. Ulkomainen työvoima teknologiaateollisuudessa. Viitattu 28.8.2021. [https://teknologiaateollisuus.fi/sites/default/files/2019-08/ulkomainen\\_tyovoima\\_teknologiaateollisuudessa.pdf](https://teknologiaateollisuus.fi/sites/default/files/2019-08/ulkomainen_tyovoima_teknologiaateollisuudessa.pdf)

TE-palvelut 2021. Työntekijän oleskeluluvan (TTOL) hakuprosessi. Viitattu 10.9.2021. <https://www.te-palvelut.fi/tyonantajalle/loyda-tyontekija/tyolupapalvelut/tyontekijan-oleskeluluvan-hakuprosessi>

Työsopimuslaki. 55/2001. Annettu Helsingissä 26.1.2001. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L3>

Työsuojelu 2017. Työnantajan selvitysvelvollisuus TE-toimistolle ulkomaisesta työvoimasta. Viitattu 26.9.2021. [https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/899621/Ty%C3%B6paikkatie-dote+2\\_2017/2fd1643d-16c7-df5b-3812-763d689eb692](https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/899621/Ty%C3%B6paikkatie-dote+2_2017/2fd1643d-16c7-df5b-3812-763d689eb692)

Työterveyshuoltolaki. 1383/2001. Annettu Helsingissä 21.12.2001. Saatavilla sähköisesti osoitteessa. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Ulkomaalaislaki. 301/2004. Annettu Helsingissä 01.05.2004. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040301?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ulkomaalaislaki>

Ulkoministeriö 2021. Viisumi Suomeen. Viitattu 11.9.2021. <https://um.fi/viisumi-suomeen>

Verohallinto 2020. Ulkomailta Suomeen tulevan työntekijän verotus. Viitattu 5.9.2021. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/49113/ulkomailta-suomeen-tulevan-ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-verotus5/#2-ty%C3%B6skentely-suomessa-suomalaisen-ty%C3%B6nantajan-lukuun>

Vilpas, P. 2021. Kvantitatiivinen tutkimus. Metropolia. Viitattu 16.10.2021. <https://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf>

# TYÖNTEKIJÄN OPAS (SALATTU)



# TYÖANTAJAN OPAS (SALATTU)