



Työlupaprosessi



Euroopan unionin
osarahoittama



Tavoitteet

1. Tarjota kokonaiskuva kansainvälisten työntekijöiden rekrytointiprosessin eri vaiheista Suomessa.
2. Tunnistaa keskeiset toimijat ja heidän roolinsa prosessin eri vaiheissa.
3. Ennaltaehkäistä ja ratkaista yleisimpiä kompastuskiviä kansainvälisessä rekrytoinnissa ja viranomaisasioinnissa.



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Agenda

Osa 1. Kokonaiskuva eri rekrytointipoluista

Osa 2. Keskeiset toimijat ja vastuut

- Esimerkkejä eri rekrytointipoluista

Osa 3. Yleisimmät kompastuskivet

- Keskusteluharjoitus



Euroopan unionin
osarahoittama



Työtavat

- Luodaan turvallinen paikka oppia ja keskustella.
- Keskustelemme sekä pienryhmissä että yhdessä.
- Kaikki saavat osallistua keskusteluun.
- Kuuntelemme muita.
- Kunnioitamme erilaisia ajatuksia, ideoita ja mielipiteitä.
- Jaamme tietoa ja autamme muita oppimaan.



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Osa 1

Kokonaiskuva eri
rekrytointipoluista



Rekrytointiprosessin kolme polkua

Suomessa asuva
kansainvälinen
työntekijä

EU/ETA/Sveitsi
n kansalainen

Kolmannen
maan
kansalainen



Euroopan unionin
osarahoittama



Suomessa asuva kansainvälinen työntekijä

- Oleskelulupa ja työnteko-oikeus.
 - **EU/ETA/Sveitsi:** ei tarvitse oleskelulupaa, voi aloittaa heti.
 - **Muu maa:** tarvitsee oleskeluluvan työhön.
- Jos kansainvälisellä työntekijällä on Suomessa jo voimassa oleva oleskelulupa ja oikeus tehdä töitä, palkkaaminen etenee samalla tavalla kuin suomalaisen työntekijän kohdalla.

Lähde: työmarkkinatori.fi



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Suomessa asuva kansainvälinen työntekijä

- Työnantajan tietojen säilyttämisvelvoite kansainvälisten työntekijöiden kohdalla (työsuoja.fi).
 - Tällä hetkellä tiedot pitää säilyttää kaksi vuotta sen jälkeen, kun työntekijän työsuhde on päättynyt.
 - Seuraavia tietoja tulisi säilyttää: (henkilötiedot, työnteko-oikeuden peruste, luvan voimassaoloaika, luvan rajoitukset)
- **Työnteko-oikeuden** (esim. lupa koskee vain tiettyä alaa tai työnantajaa) ja sen **voimassaolon** voi tarkistaa **oleskelulupakortista** tai Migristä. Muista myös mahdolliset erityiset **ammattivaatimukset** (joihinkin ammatteihin laissa on asetettu lisävaatimuksia).

Lähteet: työmarkkinatori.fi; työsuoja.fi



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Suomessa asuva kansainvälinen työntekijä

- Jos henkilöllä on **opiskelijan oleskelulupa**, hän saa tehdä palkkatyötä keskimäärin 30 tuntia viikossa millä tahansa alalla. Joillakin viikoilla hän voi työskennellä enemmän, kunhan koko vuoden keskiarvo pysyy 30 tunnissa viikossa.
- **Oppisopimuskoulutus:**
 - Oleskelulupa voidaan myöntää oppisopimuskoulutusta varten.
 - Jos tutkinnosta suoritetaan yli puolet oppisopimuksella, on haettava työntekijän oleskelulupa (TTOL).
 - Jos tutkinnosta suoritetaan enintään puolet oppisopimuksella, on haettava opiskelijan oleskelulupa.
 - Oppisopimukseen kuuluvaa työtä saa tehdä kokopäiväisesti. Lisäksi muita palkkatöitä saa tehdä keskimäärin 30 tuntia viikossa, eli oppisopimustyötä ei lasketa mukaan 30 tunnin rajaan.

Lähde: migri.fi



**Euroopan unionin
osarahoittama**



EU/ETA/Sveitsin kansalainen

- Rajoittamaton työnteko-oikeus Suomessa. Kansalaisuuden voi tarkistaa passista.
- Jos työntekijä on Suomessa yli 3 kuukautta yhtäjaksoisesti, hänen tulee rekisteröidä oleskeluoikeutensa.
- Onko erityisiä **ammattivaatimuksia**? (Esimerkiksi terveydenhuollossa ja kasvatusalalla tarvitaan tietty tutkinto tai pätevyys, jotta voi toimia tehtävässä Suomessa.)
- Työnantaja voi saada maksutonta apua työntekijöiden palkkaamiseen EURES-verkostosta.

Lähteet: työmarkkinatori.fi; migri.fi



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Kolmannen maan kansalainen, joka ei asu vielä Suomessa

- Henkilö tarvitsee yleensä oleskeluluvan työntekoa varten.
- Yleisin lupa on työntekijän oleskelulupa, eli TTOL, mutta myös, opiskelijan oleskeluvalla on mahdollista tehdä työtä.
- **Työntekijän oleskelulupa (TTOL)** voi kuulua saatavuusharkinta.

Lähteet: työmarkkinatori.fi; tyovoimabarometri.fi



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Kolmannen maan kansalainen, joka ei asu vielä Suomessa

Saatavuusharkinta ja työlupalinjaukset

- **Saatavuusharkinta** = Viranomaiset tarkistavat, löytyykö työvoimaa Suomesta, Sveitsistä tai EU-/ETA-alueelta. Jos sopivaa työntekijää ei löydy, lupa voidaan myöntää.
- **Työlupalinjaus** = ELY-keskuksen lista ammateista ja aloista, joilla on työvoimapulaa.
- Jos ala ei ole listalla → Tehdään saatavuusselvitys. Työnantajan velvollisuudet:
 - Työpaikka on julkaistava Työmarkkinatorilla vähintään kahden viikon ajan, ennen kuin tehtävään voidaan palkata kolmannen maan kansalainen.
 - Selvityksessä on osoitettava, että työntekijää on yritetty rekrytoida EU-/ETA-alueelta ja Sveitsistä, mutta sopivaa henkilöä ei ole löytynyt.

Lähteet: työmarkkinatori.fi; tyovoimabarometri.fi



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Osa 2

Keskeiset toimijat ja vastuut



Keskeiset toimijat prosessin eri vaiheissa



1. Työnantaja tarkistaa ELY-keskuksen linjaukset. Tarvitaanko saatavuusselvitystä?

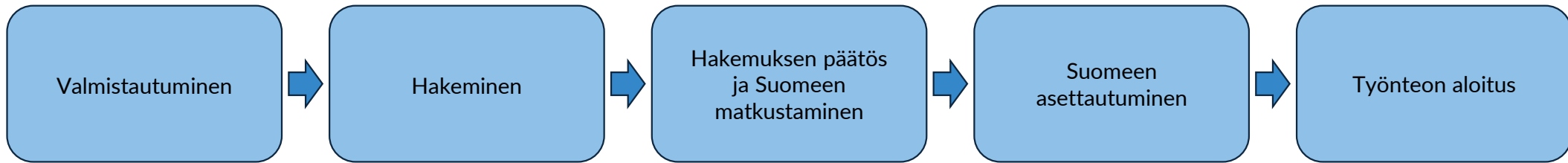
4. Työnantaja ohjeistaa työntekijää varaamaan ajan henkilöllisyyden todistamista varten Suomen edustustossa tai VFS-palvelukeskuksessa.

5. Työnantaja ohjeistaa työntekijä noutamaan oleskelulupakortti.

Työntekijä hakee oleskelulupakortin.

11. Työnantajan velvollisuudet:

Työsuojeluviranomaisiin liittyvät asiat



2. Työnantaja tarkistaa työntekijän oleskeluluvan (TTOL) vaatimukset Maahanmuuttoviraston (Migri) sivulta

Maahanmuuttovirasto
Migrationsverket
Finnish Immigration Service

3. Työnantaja luo tilin Enter Finland -palvelussa ja antaa Y-tunnuksensa työntekijälle.

Työntekijä jättää hakemuksen.

Työnantaja täydentää hakemusta tarvittaessa ja täyttää työehdot.

6. Työntekijä varaa aikaa viranomaiskäynneille (DVV, Verohallinto, Kela).

Työnantaja toimittaa työ sopimus työntekijälle, sillä sitä tarvitaan viranomaisissa asiointia varten.

Työntekijän velvollisuudet:

7. Rekisteröityminen Digi- ja väestötietovirastoon (DVV)

8. Verokortin hakeminen Verohallinnosta

9. Kela-kortin hakeminen Kelasta

10. Pankkitilin avaaminen



Lähde: migri.fi (muokattu)



Euroopan unionin
osarahoittama



Keskeiset toimijat ja vastuut

ELY-keskus

- Antaa alueelliset työlupalinjaukset ja päättää, vaaditaanko saatavuusharkintaa.

Maahanmuuttovirasto (Migri)

- Käsittelee työntekijän oleskelulupahakemuksen.
- Tarjoaa ohjeet työehdoista ja valtuuksista.
- Tekee päätöksen luvasta ja myöntää oleskelulupakortin (sisältäen usein henkilötunnuksen).

Enter Finland -palvelu

- Enter Finland -palvelussa työnantaja luo tilin ja työntekijä hakee oleskelulupaa.

Suomen edustustot / VFS-palvelukeskukset

- Hoitavat työntekijän henkilöllisyyden todistamisen ja vastaanottavat asiakirjat.



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Keskeiset toimijat ja vastuut

Digi- ja väestötietovirasto (DVV)

- Rekisteröi työntekijän henkilö- ja osoitetiedot.
- Myöntää henkilötunnuksen, jos sitä ei ole vielä saatu.

Verohallinto

- Myöntää verokortin ja hoitaa ennakonpidätyksen.

Kela

- Käsittelee etuushakemukset (esim. Kela-kortti, lapsilisä).
- Varmistaa työntekijän sosiaaliturvaoikeudet.

Mistä apua?

- EURES ja Work in Finland



**Euroopan unionin
osarahoittama**





Esimerkki 1

Suomessa asuva vietnamilainen
siivousalalle

Suomessa asuva vietnamilainen siivousalalle

- Mikä oleskelulupa henkilöllä on? (esim. opiskelijan lupa tai työntekijän oleskelulupa).
- Onko työntekijällä suomalainen henkilötunnus?
- Onko rajoituksia? (opiskelijan oleskelulupa, voimassaoloaika, ammattivaatimukset).
- Koska henkilö on jo Suomessa ja lupa kunnossa, palkkaaminen etenee lähes samoin kuin suomalaisen työntekijän kohdalla (työsopimus, verokortti).



**Euroopan unionin
osarahoittama**





Esimerkki 2

Työntekijä Saksasta metallialalle

Työntekijä Saksasta metallialalle

- Saksalainen työntekijä on EU-kansalainen. Hänellä on oikeus työskennellä Suomessa ilman oleskelulupaa (kansalaisuuden voi tarkistaa passista).
- Jos työntekijä on Suomessa yli 3 kuukautta yhtäjaksoisesti, hänen tulee rekisteröidä oleskeluoikeutensa.
- Työntekijä hankkii suomalaisen henkilötunnuksen, verokortin ja avaa pankkitilin.
- Työntekijä voi hakea Kela-kortin.
- Prosessi on yleensä nopea, koska EU-kansalaisilta ei vaadita työlupaa.



**Euroopan unionin
osarahoittama**





Esimerkki 3

Työntekijä Filippiineiltä ravintola-alalle

Työntekijä Filippiineiltä ravintola-alalle

- Filippiiniläinen työntekijä tarvitsee työntekijän oleskeluluvan (TTOL).
- Ravintola-ala kuuluu useimmilla alueilla saatavuusharkinnan piiriin, sillä työvoimasta on ylitarjontaa (huomioi ELY-keskuksen linjaukset).
- Oleskelulupahakemus (Enter Finland).
- Työnantaja ohjeistaa työntekijää varaamaan ajan henkilöllisyyden todistamista varten Suomen edustustossa tai VFS-palvelukeskuksessa.
- Työntekijä hankkii suomalaisen henkilötunnuksen, verokortin ja avaa pankkitilin.
- Työntekijä voi hakea Kela-kortin.
- Prosessi voi kestää kuukausia, koska mukana on saatavuusharkinta ja Migri käsittelee hakemuksen. Työnantajan kannattaa varautua pitkiin käsittelyaikoihin.



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Osa 3

Yleisimmät kompastuskivet



Yleisimmät kompastuskivet

- Väärä oleskelulupatyyppe
- Koulutus- ja pätevyysvaatimusten unohtaminen
- Luotetaan työntekijän omaan ilmoitukseen siitä, että oleskelulupa on kunnossa
- Työnteko-oikeuden päätyminen
- Saatavuusselvitys unohtuu
- Hakemusmaksusta sopiminen
- Jonotus- ja käsittelyajat
- Puutteelliset asiakirjat



**Euroopan unionin
osarahoittama**





Tehtävä

Muistilista työnantajalle

1. Tutustu ensin “Muistilista työnantajalle” -materiaaliin.

Lue läpi listan eri kohdat ja kiinnitä huomiota siihen, mitä työnantajalta edellytetään kansainvälisen työntekijän palkkaamisessa.

1. Keskustelkaa pienryhmissä seuraavista kysymyksistä:

- Mikä kohta tuntuu helpolta toteuttaa?
- Mikä tuntuu vaikealta tai on sellainen asia, joka helposti unohtuu?
- Missä asioissa koette tarvitsevanne lisätietoa tai tukea?

Muistilista työnantajalle

1. Onko työnteko-oikeus tarkistettu?

- Mistä maasta työntekijä on?
- Onko oleskeluluvassa rajoituksia (esimerkiksi voimassaoloaikaan, toimialaan, ammattiin, opiskeluun liittyen)

2. Mitä linjauksia pitää tarkistaa?

- ELY-keskuksen linjaukset → tarvitaanko saatavuusharkintaa.
- Migrin (migri.fi) ja vaatimukset.

3. Asioita, joista työntekijää on hyvä muistuttaa

- Oleskeluluvan hakeminen tarvittaessa
- Jos työntekijä on Suomessa yli 3 kuukautta yhtäjaksoisesti, hänen tulee rekisteröidä oleskeluoikeutensa (EU/ETA/Sveitsin kansalainen).
- Henkilötunnus (DVV), verokortti, pankkitili, Kela-kortti.



**Euroopan unionin
osarahoittama**





Mitä otan mukaani ja mihin voin tarttua heti arjessa?



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Kiitos!

Materiaalin on Kareva-hankkeelle tuottanut Inklusiiv Oy.
Hankkeessa julkaistua materiaalia ei saa hyödyntää kaupallisiin tarkoituksiin.
Lähde mainittava.

Kareva – Kansainvälisen rekrytoinnin valmiudet hanke on Euroopan unionin osarahoittama ja sen toiminta-alueena on Kymenlaakso. Hankeaika 2025-2027. Hanketoteuttajina hankkeessa ovat Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Xamk, Kouvolan Ammattiopisto Eduko, Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymä Ekami sekä Kotkan kaupunki.



**Euroopan unionin
osarahoittama**

