

ULKOMAISEN TYÖNTEKIJÄN REKRYTOINTI JA PALKKAAMINEN

-OPAS TYÖNANTAJILLE JA ULKOMAISILLE TYÖNTEKIJÖILLE

1. Johdanto	3
2. Työntekijän rekrytointi ulkomailta	4
2.1. EURES	4
2.2. EURESin rekrytointiprosessi	4
2.3. Tutkintojen tunnustaminen ja europassi	5
3. Suomeen tulo	6
3.1. Tarvittavat luvat	6
3.2. Rekisteröinti Suomessa	7
3.2.1. EU -kansalaisen rekisteröityminen paikallispoliisille	7
3.2.2. Henkilökortin hakeminen paikallispoliisilta	7
3.2.3. Kotikuntaan rekisteröityminen maistraatissa ja henkilötunnuksen saaminen	8
3.2.4. Sosiaaliturvan piiriin rekisteröityminen	8
3.2.5. Verokortin hakeminen	9
4. Työsopimuksen teko ja yleistä työsuhteen ehtoista	10
4.1. Yleistä työehtojen määräytymisestä	10
4.2. Työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet	10
4.3. Työsopimuksen teko	11
4.4. Työsopimuksen päättymisen ja lomautus	12
4.5. Muutosturva	12
4.6. Säädosneuvonta ja työsuhteapu	13
4.7. Lähetettyjen työntekijöiden asema	13
5. Työtä aloitettaessa	14
5.1. Työnantajan lakisääteiset velvoitteet	14
5.2. Verotus	15
5.3. Työterveyshuollon järjestäminen	16
5.4. Työttömyysvakuutus	16
5.5. Oikeus perhevapaisiin	17
6. Eläminen ja asuminen Suomessa	18
6.1. Asunnon hankkimen	18
6.2. Pankkitilin avaaminen	18
6.3. Perheen muutto Suomeen	19
6.3.1. Päiväkoti	19
6.3.2. Koulut	19
6.3.3. Neuvolat ja perheen terveydenhuolto	20
6.3.4. Lapsilisät ja perheen sosiaaliturva	21
6.4. Suomen kielen opiskelu	21
7. Puolison työskentely Suomessa	22
8. Lopuksi	23
9. Hyödyllisiä linkkejä	24

JOHDANTO

Tämä opas on kirjoitettu työnantajille, jotka suunnittelevat tai ovat jo rekrytoineet työvoimaa ulkomailta. Yrityksillä on ei ole aina riittävästi tietoa ulkomaisen työvoiman rekrytoinnista, tai se koetaan hankalaksi toteuttaa, eikä siihen siksi ryhdytä. Rekrytointi voi myös epäonnistua. Oppaan tarkoituksena on helpottaa ulkomaisen työvoiman rekrytointia. Se voi osaltaan myös helpottaa yritykseen tulevien ulkomaisten työntekijöiden sopeutumista ja tiedon saantia Suomen työskentely- ja elinolosuhteista. Suomessa toimivat tai toimintansa aloittavat ulkomaiset yritykset sekä muut ulkomaisia työntekijöitä rekrytoivat tahot kuuluvat oppaan kohderyhmiin. Oppaaseen on koottu yhteen hajallaan olevaa tietoa eri viranomaislähteistä. Tätä tietoa ei ole aikaisemmin ollut saatavilla yhtenäisesityksenä. Koska opas saatavilla myös englanninkielisenä käännöksenä, siitä voivat hyötyä myös suomen kieltä taitamattomat työntekijät ja työnantajat. Valitettavasti tekstiä ei ole voitu ainakaan toistaiseksi kääntää muille kielille.

2. Työntekijän rekrytointi ulkomailta

EU:n alueella vapaa liikkuvuus on yksi yhteisön lainsäädännön takaamista perusvapauksista. Vapaa liikkuvuus sisältää oikeuden asua ja työskennellä toisessa jäsenvaltiossa. Se sisältää myös vaatimuksen tasavertaisesta kohtelusta ja kaikinpuolisesta syrjimättömyydestä. Työnantajille se merkitsee sitä, että he voivat saada työhallinnolta rekrytointipalvelua hakiessaan työvoimaa ETA/EU -alueen maista*. Työvoimatoimisto voi auttaa työnantajaa ainoastaan rekrytoitaessa EU:n sisämarkkina-alueelta, mutta ei EU:n ulkopuolisista maista, sillä niiden maiden kansalaisten liikkumista ja työntekoa on rajoitettu. Työvoimaviranomaisen toimintaa ulkomaisessa rekrytoinnissa ohjaavat ja säätelevät kansainväliset sopimukset sekä kansallinen lainsäädäntö ja suvereniteetti.

Työntekijän rekrytoimiseen ulkomailta saattaa liittyä myös tutkintojen tunnustaminen, jolloin ulkomailta hankittu ammatillinen pätevyys ja/tai tutkinto tunnustetaan Suomessa. Sillä määritellään, millaisen kelpoisuuden ulkomailta suoritettu tutkinto antaa Suomen työmarkkinoilla, ja se liittyy myös joidenkin ammattien harjoittamisen sääntelyyn.

*Alankomaat, Belgia, Bulgaria, Espanja, Irlanti, Islanti, Iso-Britannia, Italia, Itävalta, Kreikka, Kypros, Latvia, Liettua, Liechtenstein, Luxemburg, Malta, Norja, Portugali, Puola, Ranska, Romania, Ruotsi, Saksa, Slovakia, Slovenia, Suomi, Tanska, Tšekki, Unkari ja Viro. Lisäksi Sveitsin kanssa on tehty sopimus henkilöiden vapaasta liikkuvuudesta.

2.1 Eures

Työhallinnon kansainvälinen rekrytointipalvelu, EURES (EUROpean Employment Services), palvelee työnantajia ja ulkomaille töihin haluavia työnhakijoita. EURES toimii EU/ETA -alueella, jossa EU-kansalaisten vapaa liikkuvuus on mahdollista. EU/ETA -alue on Euroopan Unionin yhteistä työmarkkina-alueutta, ja Euroopan Unioni haluaa monin tavoin edistää rajat ylittävän eurooppalaisen työvoiman liikkumista. EURES-verkostoon kuuluvat EU-maiden julkiset työhallinnot sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, kauppakamareita ja yliopistoja. EURES on sekä internetissä oleva palvelu että EURES-neuvojaverkostoon perustuva henkilökohtainen rekrytointiapu. EURES-neuvoja on EU/ETA-alueella lähes 700. Suomessa EURES -neuvoja on suurimmissa kaupungeissa. Turussa on kolme EURES-neuvojaa, joista yksi, tämän oppaan kirjoittaja, on erikoistunut varsinaisuusomalaisten työnantajien palveluun.

EURESin Ammatillisen liikkuvuuden portaalista - www.eures.europa.eu - saa tietoa elin- ja työskentelyolosuhteista sekä työmarkkinatilanteesta EU/ETA-alueella. Tätä tietoa työnantaja voi käyttää hyväkseen rekrytointia aloittaessaan, mutta hän voi myös heti ottaa yhteyttä lähimpään EURES -neuvojaan, joka on

eurooppalaisten työmarkkinoiden asiantuntija. EURESin Ammatillisen liikkuvuuden portaalissa on työnantajien käytössä myös CV-pankki eli sähköiset ansioluettelot (CV Online), josta työnantaja voi hakea mahdollisesti itselleen soveltuvia työnhakijaehtokkaita.

Työnantajan käytössä on myös EURESin työpaikkaluettelo, jossa Suomen työhallinnon työpaikkajärjestelmään (www.mol.fi) ilmoitettu työpaikka näkyy ilman mitään erityisiä toimenpiteitä. Jos työnantaja erityisesti haluaa markkinoida työpaikkaa eurooppalaisille työnhakijoille, paikka voidaan merkitä EU:n lipulla ja se julkaistaan EURES-työpaikkaluettelossa kunkin maan kohdalla listan alkupäässä. Työnantaja, joka on tehnyt työvoimatoimiston kanssa verkkoasiointisopimuksen, voi itse varustaa työpaikkailmoituksensa EU:n lipulla.

Euroopan Unioni tukee EURES-organisaatiota ylläpitämällä sähköisiä palveluita, perus- ja jatkokouluttamalla EURES-neuvoja ja rahoittamalla osittain EURES-toimintoja. EU:n Komission toiminnan tarkoituksena on vahvistaa EURES-neuvojaverkoston yhteistyötä, edistää EU/ETA-alueella työvoiman liikkuvuutta ja taasottaa alueen työvoiman kysynnän ja tarjonnan vaihteluita. Tavoitteena on yhteiset eurooppalai-

set työmarkkinat, joilla työttömyyden ja työvoimapolun alueelliset erot tasoittuisivat.

2.2 Euresin rekrytointiprosessi

Työnantaja voi käyttää EURESin palveluja tarpeensa mukaan, joko itsepalveluna tai räätälöitynä, EURES-neuvojan henkilökohtaisena palveluna. Jo mainituista itsepalvelumuodoista, Eläminen ja työskentely -tietokannasta, CV-pankista (CV Online) ja työpaikkaluettelosta, voi valita sopivimman tai käyttää niitä kaikkia.

Työnantajalla voi olla käytössään omat rekrytointikanavansa, mutta hän tarvitsee tietoa esimerkiksi työntekijän maahantuloon liittyvissä kysymyksissä tai sosiaaliturvan soveltamisesta muuttotilanteessa. EURES-neuvojalta saa yksilöityä ja tapauskohtaista tietoa sekä voi kysyä työvoiman saatavuudesta ja kvalifikaatitasosta EU-alueella. Sen jälkeen voi tehdä päätöksen rekrytoinnin aloittamisesta. Työnantaja voi myös osallistua EURES-verkoston järjestämille rekrytointimessuille.

Jos työnantaja päättää aloittaa rekrytoinnin EURES-neuvojan avulla, selvitetään aluksi tehtävänkuvauksella millaisia työntekijöitä haetaan. Yhdessä työnantajan kanssa sovitaan, kohdenetaanko haku johonkin tiettyyn maahan ja

ja millaisia hakumenetelmiä käytetään. Yhdessä sovitaan myös, millä kielellä ilmoitus julkaistaan ja kuka ilmoituksen kääntää. Samoin päätetään siitä, haastatellaanko hakijat ja missä haastattelu tapahtuu ja kuka haastattelee. EURES-neuvoja voi sopimuksesta mennä kohdemaahan tekemään esihaastattelut. Kohdemaan EURES-neuvoja voi tehdä esivalinnan ja kutsua ehdokkaat haastatteluun. Yhdessä sovitaan myös, kuka vastaa tiedusteluihin ja kuka ottaa vastaa hakemukset. Joko työnantaja, Turun EURES-neuvoja tai paikallinen EURES-neuvoja voivat tehdä tämän. Käytännöt eri maissa kuitenkin vaihtelevat.

Kun hakemuksia on tullut ja hakijat soveltuvat työnantajan tarpeisiin, voidaan hakijat haastatella joko puhelimitse tai videokonferenssissa. Turun työvoimatoimistossa on haastattelua varten videokonferenssilaitteet. Turun EURES-neuvoja sopii paikallisen EURES-neuvojan kanssa videokonferenssista. Mahdollisuksiensa mukaan paikallinen EURES-neuvoja pyrkii järjestämään videokonferenssilaitteiden käyttömahdollisuuden työnhakijoille. Työnantaja voi matkustaa myös paikan päälle haastatteluja varten. Paikallinen EURES-neuvoja voi järjestää haastattelutilaisuuden. Turun EURES-neuvoja voi tulla mukaan avustamaan järjestelyissä. Työnantaja luonnollisesti maksaa kaikki omat kulunsa, ja EURES-neuvoja maksaa omansa.

Kun valinnat on tehty, sovitaan yhdessä siitä, kuka ilmoittaa valinnan tuloksesta sekä valituille että niille, joita ei valittu. EURES-neuvoja antaa neuvoja työntekijän maahantuloon, rekisteröintiin, sosiaaliturvaan ja verotukseen liittyvissä asioissa. Myös tästä oppaasta saa kattavan kuvan ulkomaisen työntekijän tulosta ja asettautumisesta Suomeen. EURES-neuvojalta saa tietoa asunnon hankkimisesta Turussa. Turkuun muuttajia auttaa ja neuvoo myös asuntoasioissa Tervetuloa Turkuun! -piste.

EURES-neuvojan palvelut ovat maksuttomia työnantajalle tässä esitettyssä muodossa. Tästä pidemmälle menevät palvelut voidaan räätälöidä työnantajan tarpeisiin maksua vastaan, esimerkiksi soveltuvuusarvioinnit.

2.3. Tutkintojen tunnustaminen

Tutkintojen tunnustamisella tarkoitetaan päätöstä siitä, millaisen kelpoisuuden ulkomainen tutkinto antaa työmarkkinoilla tai jatko-opintoihin Suomessa. Opetushallitus päättää ulkomaisen tutkinnon tuottamasta kelpoisuudesta val-

tion tai kunnan virkaan tai tehtävään Suomessa. Niihin voi olla koulutusta koskevia kelpoisuusvaatimuksia, kuten tietyn tasoinen tutkinto, tietty suomalainen tutkinto tai määrätty opinnot. Yleensä ulkomaisesta koulutuksesta annettu todistus ei sellaisenaan anna kelpoisuutta, vaan ulkomailla opiskellut tarvitsee opetushallituksen päätöksen koulutuksensa tunnustamisesta. Yksityisen sektorin työnantaja sen sijaan arvioi itse ulkomaisen tutkinnon antaman pätevyuden päättäessään työntekijöidensä valinnasta. Yksityisen sektorin työpaikkaa haettaessa opetushallituksen tunnustamispäätöstä ei yleensä vaadita, mutta se voi auttaa työnantajaa määrittelemään tutkinnon tason.

Tunnustamispäätösten lisäksi opetushallitus antaa asiantuntijalausuntoja ulkomaisista ammatillisista tutkinnoista. Lausunto ei anna kelpoisuutta valtion tai kunnan virkaan tai tehtävään, mutta siitä voi olla apua esimerkiksi työnhaussa. Lausunnossa kuvataan koulutuksen sisältöä ja tasoa sekä sitä, millisiin tehtäviin koulutus on lähtömaassa antanut pätevyden.

Päätöksen voi saada vain hakemuksesta. Opetushallitus voi antaa tunnustamispäätöksen ulkomaisesta vähintään kolmivuotisesta korkeakoulututkinnosta, joka on suoritettu virallisessa korkeakoulussa ja joka vastaa tasoltaan Suomessa suoritettavaa korkeakoulututkintoa. Eräissä tapauksissa tunnustamispäätös voidaan antaa lyhyemmästäkin koulutuksesta. Jokainen hakemus käsitellään erikseen ja tunnustamispäätös tehdään tapauskohtaisesti. Päätöksessä määrätään tarvittaessa lisävaatimuksena esimerkiksi opintoja tai työkokemusta. Tutkintojen tunnustaminen ei ole automaattista edes EU:n sisällä, eikä luetteloja eri maiden tutkintojen välisistä vastaavuuksista ole mahdollista tehdä.

Alakohtaiset viranomaiset päättävät ammatinharjoittamisoikeuksien myöntämisestä. Ammatinharjoittamisoikeuden tarvitsevat Suomessa terveydenhuollon ammatinharjoittajat, eläinlääkärit, julkishallinnon tilintarkastajat, kaupakamarin tai keskuskaupakamarin hyväksymät tilintarkastajat, asianajajat ja merenkulun ammatinharjoittajat. Terveydenhuollon piirissä eräät ammatit vaativat vielä laillistamisen ja rekisteröimisen Terveydenhuollon oikeusturvakeskuksen (TEO) rekisteriin, näitä ovat esimerkiksi sairaanhoitajan, lääkärin ja farmaseutin ammatit. Lisäksi terveydenhuollossa on joukko nimikesuojattuja ammatteja.

EUROPASSI

Europassi on työväline kaikille Euroopan kansalaisille hankittujen tietojen ja taitojen osoittamiseksi. Kun asiakirjat ovat yhteismuotoisia, on työnantajan helpompi vertailla koulutusta, osaamista, kielitaitoa ja työkokemusta. Europassi on työnantajille käytännön työ- ja apuväline kansainvälisissä rekrytoinneissa. Europassi on viiden asiakirjan 'sateenvarjo', joka koostuu ansioluettelosta, kielipassista, liikkuvuustodistuksesta sekä korkeakoulutodistuksen että ammatillisen tutkintotodistuksen Europassi -liitteistä. Europassista saa lisätietoa Opetushallituksen sivuilta www.oph.fi/europassi.

3. Suomeen tulo

3.1. Tarvittavat luvat

Suomeen työhön tulevilta EU/ETA -kansalaisilta ei edellytetä lupaa työtä aloitettaessa, sillä vapaa liikkuvuus kuuluu EU:n perusoikeuksiin. Vapaa liikkuvuus ja oikeus tehdä työtä koskee myös EU -kansalaisen perheenjäseniä, puolisoa ja alle 21-vuotiaita lapsia, jos perhe muuttaa toiseen EU/ETA -maahan EU-kansalaisen työntöön takia, vaikka he eivät olisikaan EU-kansalaisia. Maahan-tuloviranomainen voi vaatia heiltä viisumin.

Muilta kuin EU/ETA -maiden kansalaisilta, ns. kolmansien maiden kansalaisilta, vaaditaan työntöön oikeuttava **työntekijän oleskelu-lupa**, paitsi sellaisilta ulkomaalaisilta, joilla on jo rajoittamaton tai rajoitettu työnteko-oikeus Suomessa. Työntekijän oleskelulupa on joko pysyvä tai määräaikainen. Määräaikaiset luvat jaetaan jatkuviin, A-lupiin ja tilapäisiin, B-lupiin. Ensimmäinen määräaikainen oleskelulupa myönnetään yleensä vuodeksi, vaikka työsuhde on solmittu toistaiseksi voimassa olevaksi. Jatkolupa A-luvalle voidaan myöntää enintään kolme vuodeksi ja B-luvalle enintään vuodeksi. Neljän vuoden jatkuvan oleskelun A-luvalla jälkeen työntekijän oleskelulupa myönnetään pysyvänä (P-lupa). Tilapäiseen oleskelulupa (B-lupa) ei voi saada jatkoa pysyvällä luvalla (P), jollei oleskelun luonne muutu, esimerkiksi avioitumisen takia. Tilapäisesti maassa B-luvalla työskentelevien kohdalla on erittäin paljon rajoituksia sosiaaliturvan soveltamisessa, silloin kun työ kestää alle kaksi vuotta. Työvoimatoimisto ei voi ottaa B-luvalla työskentelevää henkilöä työnhakijaksi, jos työ päättyy tai vähenee, sillä jo lupaa myönnettäessä on katsottu, että työntekijä palaa kotimaahansa työn loputtua.

Työvoimatoimisto harkitsee ulkomaalaisen työntekijän työskentelyyn oikeuttavan luvan myöntämisen työmarkkinaedellytykset, eli löytyisikö Suomesta vastaavaa työvoimaa koh-tuullisessa ajassa. Tämän vuoksi työpaikka tulee ilmoittaa avoimeksi työhallinnon järjestelmään www.mol.fi -sivuille kotimaisen työvoiman saatavuuden selvittämiseksi. Palkkauksen ja työehtojen on oltava Suomessa voimassa olevien työehtosopimusten mukaiset. Työvoimatoimisto voi pyytää työsuojelupiiriltä kannanottoa työ-suhteen keskeisten ehtojen asianmukaisuudesta. Lähtökohtana on ulkomaalaisen toimeentulon turvaaminen Suomessa ansiotyöllä. Työvoima-

toimiston harkinta perustuu siis kotimaisen työvoiman saatavuuden, ulkomaalaisen työntekijän palkkaamisen tarkoituksenmukaisuuden ja työnantajan luotettavuuden arviointiin. On myös selvitettävä, että työnantaja on suorittanut työnantajavelvoitteensa. Ulkomaalaisvirasto tekee asiassa lopullisen päätöksen, ja tutkii, täytyvätkö hakijan kohdalla muut edellytykset Suomessa oleskelulle. Jos työvoimatoimiston osapäätös on myönteinen, eikä hakijan oleskelulle ole yleisiä maahantulon esteitä, eli hänen ei katsota vaarantavan yleistä järjestystä ja turvallisuutta, kansanterveyttä tai Suomen kansainvälisiä suhteita, Ulkomaalaisvirasto myöntää hakijalle oleskeluluvan. Jatkolupien osalta päätöksen tekee paikallispoliisi, joka tutkii mahdollisten yleiseen järjestykseen ja turvallisuuteen liittyvien esteiden olemassaolon.

Hakemuksen voi panna vireille joko työntekijä tai työnantaja. Hakemuksen voi jättää ulkomailla Suomen edustustoon, ja Suomessa kihlakunnan poliisille tai työvoimatoimistoihin. Tietyin poikkeuksin lupa haetaan pääsääntöisesti ulkomailla ennen Suomeen tuloa. Työntekijän oleskelulupapäätös on maksullinen. Ensimmäisen työntekijän oleskelulupahakemuksen käsittelymaksu on 175 euroa. Jos hakemus jätetään työvoimatoimistoon, liitteenä on oltava kopio käsittelymaksukuitista työministeriön tilille **Nordea 166030-101447**. Muualle maksun voi suorittaa käteisenä. Työntekijän oleskelulupahakemuksen ja mainitun maksukuitin lisäksi tarvitaan kopio työehtosopimuksesta, mikäli se on jo tehty, Liite työntekijän oleskelulupahakemuksen (TM054) täytettynä, Ulkomaalaisviraston oleskelulupahakemus (uvi101) täytettynä, passikopio ja kaksi valokuvaa. Varsinais-Suomen alueen työluvut käsitellään Tampereen työvoimatoimiston työluypaysikössä, jonne hakemukset voi lähettää suoraan, tai toimittaa lähimpään työvoimatoimistoon, joka lähettää hakemuksen Tampereelle. Työluypaysikkö saattaa tarpeen mukaan pyytää lisätietoa, kuten esimerkiksi verovelkatodistuksen, kaupparekisteriotteen, selvityksen yrityksen taloudellisesta tilanteesta, maksetuista palkoista yms.

Työntekijän oleskelulupa oikeuttaa työskentelemään yhdellä tai useammalla ammattialalla. Erityisestä syystä työntekijän oleskelulupa voi

Ulkomaalaisen työntekijän palkkaavan työnantajan on velvollisuus varmistautua siitä, että työntekijällä on oikeus tehdä työtä ja oikeus harjoittaa ammattia Suomessa (esimerkiksi terveydenhuollon ammattilaiset). Työnantajan pitää toimittaa työvoimatoimistolle selvitys työntöön keskeisistä ehdoista sekä ilmoittaa työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvalltuutetulle ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus. Tätä selvitystä ei kuitenkaan tarvita, jos palkattava työntekijä on EU- kansalainen, häneen rinnastettava, heidän perheenjäsenensä tai pysyvällä oleskeluluvalla oleva ulkomaalainen.

Työnantajan tulee säilyttää työpaikallaan tiedot palveluksessaan olevista ulkomaalaisista ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista siten, että ne ovat tarvittaessa vavattomasti työsuojeluviranomaisen tarkastettavissa. Tiedot on säilytettävä neljän vuoden ajan sen jälkeen, kun ulkomaalaisen palvelussuhde on päättynyt.

daan rajata koskemaan työtä tietyn työnantajan palveluksessa. Työntekijän oleskelulupa käsittää siis sekä työvoimatoimiston osaratkaisun että ulkomaalaisviraston tai paikallisen poliisilaitoksen tekemän oleskelupäätöksen. Työntekijän oleskelulupa ei kuitenkaan ole työsopimus, eikä velvoita työoikeudellisesti työnantajaa tai työntekijää. Ulkomaalaisten työntekijöiden työnteon keskeiset ehdot kirjataan ulkomaalaisrekisteriin, jota myös työsuojeluviranomaisella on oikeus lukea. Tehtyyn päätökseen ja työvoimatoimiston osaratkaisuun on sekä työntekijällä että työnantajalla muutoksenhakuoikeus.

Työntekijän oleskelulupaa ei tarvita ulkomaalaislaissa määritellyissä eräissä työtehtävissä (esim. asiantuntijat, erityisosaajat, enintään kolme kuukautta kestävä marjojen ja vihannesten keruu-/hoitotyö, urheilijat, valmentajat, au pairit ym.). Näissä tapauksissa työnantaja ei voi panna hakemusta vireille työntekijän puolesta. Työhön tulijan on selvitettävä tarvittavat lupamenettelyt ulkomaalaisvirastosta tai Suomen edustustosta.

Työnantajalla ja toimeksiantajalla on oikeus saada työvoimatoimistosta maksuton ennakkotieto luvan myöntämisen työvoimapolitiittisista edellytyksistä. Se on voimassa määräajan.

Elinkeinonharjoittajan oleskeluluvan osalta on vastaavanlainen hakumenettely, kun kysymyksessä ei ole EU/ETA-kansalainen. Elinkeinonharjoittajan oleskelulupahakemuksen voi panna vireille vain ulkomaalainen itse. Alueellinen TE-keskus arvioi suunnitellun elinkeinotoiminnan kannattavuuden. Turussa asiaa hoidetaan Yrityspalvelukeskus Potkurissa. Ulkomaalaisvirasto tai jatkolupien osalta paikallispoliisi tekee lopullisen ratkaisun.

3.2. Rekisteröityminen Suomessa

3.2.1. EU -kansalaisen rekisteröityminen paikallispoliisille

EU-kansalaisten, Liechtensteinin ja Sveitsin kansalaisten on rekisteröidyttävä kolmen kuukauden Suomessa oleskelun jälkeen. Rekisteröinti tapahtuu paikallispoliisissa lukuun ottamatta pohjoismaiden kansalaisia, joiden rekisteröinti tapahtuu maistraatissa Yhteispohjoismaisen muuttokirjan perusteella. Rekisteröitymisestä saa kirjallisen todistuksen ("Unionin kansalaisen oleskeluoikeuden rekisteröintitodistus"), kun rekisteröitymisen edellytykset on selvitetty. EU-kansalaisen perheenjäsen, joka ei ole EU-valtion tai siihen rinnastettavan valtion kansalainen, tulee hakea oleskelulupakorttia. Perheen-

jäsenillä on kansalaisuudestaan riippumatta oikeus palkkatyöhön tai toimia itsenäisenä ammatinharjoittajana. Perheenjäseneksi katsotaan aviopuoliso, tai avopuoliso, jonka kanssa EU/ETA -kansalainen on rekisteröinyt parisuhteen sukupuolesta riippumatta, sekä alle 21-vuotiaat perheen lapset, joiden toimeentulo on EU/ETA -kansalaisesta riippuvainen.

Rekisteröinti ja oleskelulupakortti ovat osoituksia oleskeluoikeudesta, joten ne eivät ole oleskelulupia sanan varsinaisessa merkityksessä. Rekisteröintitodistus on osoitus siitä, että EU-kansalaisen oleskeluoikeus on rekisteröity ulkomaalaisrekisteriin.

Neljän vuoden asumisen jälkeen EU-kansalainen ja hänen perheenjäsenensä voivat saada pysyvän oleskelulupakortin. Pysyvää oleskelulupakorttia ei ole pakko hankkia, koska oleskeluoikeuden kannalta rekisteröityminen tai oleskelulupakortti ovat riittäviä toimenpiteitä ja asiakirjoja.

Oleskeluoikeuden rekisteröintiin tarvitaan hakuperusteista riippuen:

- perustietolomake
- perheselvitysloMAKE
- avioliittotodistus
- työnantajan todistus työsuhteesta
- selvitys elinkeinotoiminnasta
- opiskelutodistus
- ilmoitus turvatusta toimeentulosta
- valokuva
- kansallinen henkilöllisyystodistus tai passi
- muut viranomaisen pyytämät asiakirjat

3.2.2. Henkilökortin hakeminen paikallispoliisilta

Paikallispoliisi voi myöntää henkilökortin kotikuntalain mukaisesti Suomessa vakinaisesti asuvalle ulkomaalaiselle, joka on merkitty väestötietojärjestelmään ja jonka henkilöllisyys voidaan todeta luotettavasti. Sillä ei voi matkustaa Suomen ulkopuolelle, koska se ei ole matkustusasiakirja. Henkilökorttiin voidaan hakijan pyynnöstä liittää myös sairausvakuutustiedot, jos hakija on hyväksytty Suomen sosiaaliturvan piiriin. Henkilökortti sairausvakuutustiedoin käy Kela-kortin asemasta esimerkiksi apteekeissa ja lääkäriasemilla asioitaessa. Henkilökorttia voidaan käyttää myös tunnistautumisvälineenä sähköisessä asioinnissa. Henkilökorttihakemus on aina jätettävä paikallispoliisille henkilökohtaisesti.

Niiden Virosta, Liettuasta, Latviasta, Unkarista, Sloveniasta, Slovakiasta, Tšekin tasavallasta, Puolasta, Bulgariasta ja Romaniasta Suomeen yli 14 päiväksi työhön tulevien henkilöiden on lisäksi rekisteröidyttävä paikallisessa työvoimatoimistossa, jos he eivät ole rekisteröityneet paikallispoliisilla. Heidän alle kolme kuukautta, mutta yli 14 päivää kestävä työntekonsa Suomessa merkitään ulkomaalaisrekisteriin. Laki on voimassa tilapäisenä, ja korvaa ns. siirtymäaikalain.

Henkilökorttia haettaessa on oltava mukana

- 2 valokuvaa (mieluiten mustavalkoisia)
- luotettava selvitys henkilöl
- lisydestä (esimerkiksi passi)
- mikäli hakija on alle 18-vuotias, huoltajan suostumus

Tämän lisäksi poliisi voi hakemuksesta vaihtaa EU/ETA -valtiossa annetun ajokortin vastaavaan suomalaiseen ajokorttiin.

3.2.3. Kotikuntaan rekisteröityminen maistraatissa ja henkilötunnuksen saaminen

Suomessa asuvista henkilöistä merkitään perustiedot väestötietojärjestelmään. Väestörekisteriä hoitavat paikalliset maistraatit. Rekisteröitäviä tietoja ovat mm. nimi, syntymäaika, kansalaisuus, perhesuhdetiedot ja osoite. Suomeen muuttaneelle henkilölle rekisteröidään kotikunta Suomessa, jos hänellä on tarkoitus jäädä vakinaisesti asumaan tänne ja hänellä on myös vähintään yhden vuoden oleskelulupa. EU-maiden ja pohjoismaiden kansalaiset eivät tarvitse oleskelulupaa. Pohjoismaiden kansalaisten ei tarvitse henkilökohtaisesti ilmoittautua maistraatissa, mutta he tarvitsevat **Yhteispohjoismaisen muuttokirjan** lähtömaan rekisteriviranomaiselta muuttokirjan rekisteröimiseksi. Jos tiedot merkitään väestötietojärjestelmään henkilötunnuksen saantia varten, myös pohjoismaiden kansalaistenkin on ilmoitauduttava maistraattiin. EU-kansalaisen täytyy ennen väestötietojärjestelmään rekisteröitymistä olla rekisteröitynyt paikallispoliisilla. Unionin kansalaisen oleskeluoikeuden rekisteröintitodistusta kysytään tässä yhteydessä.

Ulkomaisten kansalaisten on siis käytävä henkilökohtaisesti ilmoittautumassa paikallisessa maistraatissa henkilötietojen rekisteröintiä varten sekä annettava kirjallinen muuttoilmoitus, eli osoitetiedot täytyy olla tässä vaiheessa. Samalla haetaan henkilötunnusta, jonka avulla henkilötiedot rekisteröidään. Ilmoitauduttaessa on esitettävä passi ja muut henkilötietoihin liittyvät todistukset mm. oleskelupa, joka oikeuttaa vähintään vuoden oleskeluun maassa ja syntymätodistus. Ulkomaalaisen on ilmoitettava rekisteriin samat tiedot kuin Suomen kansalaisenkin. Tiedoista tarvitaan luotettava selvitys, esimerkiksi joko laillistettu, alkuperäinen asiakirja tai laillistettu ja notaarin oikeaksi todistama kopio. Maistraatti antaa tietoa laillistamisesta. Suomen-, ruotsin- tai englanninkieliset asiapaperit hyväksytään. Rekisteritietoja käytetään mm. vaalien

järjestämisessä, verotuksessa, terveydenhuollossa, oikeushallinnossa ja tilastoinnissa.

Suomen väestötietojärjestelmään merkitty henkilö voi tarvittaessa saada otteen (virkatodistus) väestötietojärjestelmästä esim. seutulippua, asunnonhakua tai työnantajaa varten. Virkatodistuksen voi tilata mistä tahansa maistraatista. Otteelle tulostetaan henkilötiedot: nimet, henkilötunnus, syntymäkotikunta, siviilisääty, rekisteriviranomainen, kotikunta ja osoite. Tarvittaessa saadaan todistukselle myös tiedot puolisoista ja lapsista sekä vanhemmista, mikäli tiedot ilmenevät väestötietojärjestelmästä.

Muutettaessa on tehtävä muuttoilmoitus lain mukaan seitsemän päivän kuluessa muutosta. Jos muuttaa Suomessa, voi muuttoilmoituksen tehdä soittamalla, sähköpostilla tai postin välitykselle. Jos muuttaa Suomesta ulkomaille, on aina tehtävä kirjallinen muuttoilmoitus lomakkeella ja sähköisesti. Lisäksi monissa viirastoissa (Kela, posti, verotoimisto) on erityisiä muuttoilmoituslomakkeita, joita voi myös käyttää. Muuttoilmoitusvelvollisuus koskee myös ulkomaisten kansalaisia, joilla on vakituinen tai tilapäinen asuinpaikka Suomessa.

Henkilötunnus (hetu) annetaan, kun lapsen syntymä tai ulkomaalaisen Suomeen muutto rekisteröidään väestötietojärjestelmään. Sama henkilö voi saada vain yhden henkilötunnuksen. Henkilötunnuksen saa Suomessa tai ulkomailla syntynyt Suomen kansalainen syntymätodistuksen perusteella ja ulkomaalainen, jonka oleskelu Suomessa on pysyvää tai kestää vähintään vuoden. Henkilötunnus on tunnistamiskeino, joka yksilöi ihmisen vielä tarkemmin kuin nimi. Täysin samannimisiä ihmisiä löytyy, mutta ei kahta henkilöä, joilla olisi sama henkilötunnus. Henkilön saama tunnus säilyy muuttumattomana koko hänen elämänsä. Henkilö voidaan yksilöidä nimenmuutoksista riippumatta kaikkialla, missä tunnusta tarvitaan. Henkilötunnusta on käytetty Suomessa yli 25 vuoden ajan.

Myös lyhytaikaisesti Suomessa asuva ulkomaalainen voi saada henkilötunnuksen, mikäli hän tarvitsee sitä esimerkiksi työnteon takia. Työnteon täytyy kuitenkin kestää yli kolme kuukautta. Jossain tapauksessa myös ulkomailla asuville perheenjäsenille voidaan antaa suomalainen henkilötunnus.

Henkilötunnusta tarvitaan palkkoja ja palkkioita maksettaessa, jotta rahat menisivät oikeille henkilöille. Henkilötunnusta tarvitaan sosiaali- ja eläketurvaan liittyvissä asioissa. Myös

Henkilötunnuksen huolellinen käyttö vähentää rekistereiden virhemahdollisuuksia ja näin osaltaan lisää yksilön tietosuojaa. Tunnusta ei kuitenkaan tarvita aina. Usein asioiden hoito sujuu pelkällä nimellä.

veroviranomainen tarvitsee henkilötunnusta maksettujen verojen ja veroluontoisten maksujen hoidossa, ja esimerkiksi pankissa asioidessa tunnus on välttämätön. Yleisesti henkilötunnusta tarvitaan Suomessa asioitaessa viranomaisten kanssa.

3.2.4. Sosiaaliturvan piiriin rekisteröityminen

Suomeen pidemmäksi ajaksi muuttavan ulkomaalaisen kannattaa aina käydä Kelan paikallistoimistossa kysymässä Suomen sosiaaliturvan piiriin hakemisesta, kun muut edellä kuvatut rekisteröinnit on tehty. Siellä täytetään hakemuslomake Y77, hakemus Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan soveltamisesta Suomeen muutettaessa. Hakiessa on selvitettävä henkilöllisyys, näytettävä oleskelulupa tai EU-kansalaisen rekisteröintitodistus. Myös muita hakijan tilanteeseen liittyviä dokumentteja pyydetään. Vaadittavista liitteistä saa tietoja Kelan paikallistoimista. Työn perusteella sosiaaliturvapäätöstä hakevien on selvitettävä työsuhteensa ehdot, esimerkiksi työsuhteen kesto ja palkkukuitilla tai työnantajan kirjoittamalla selvityksellä, josta käy selville työsuhteen kesto, työaika, palkka ja työeläkevakuutuksen olemassaolo. Hakemuksen perusteella henkilölle annetaan päätös, kuuluko hän sosiaaliturvan piiriin, sekä myönteisessä tapauksessa Kela-kortti.

Kela -kortti osoittaa henkilön kuuluvan Suomen sairausvakuutuksen piiriin.

Henkilön katsotaan asuvan Suomessa, jos hänellä on täällä varsinainen asunto ja koti, jossa hän pääasiallisesti, tai vähintään puolet ajastaan asuu ja oleskelee. Vakinainen asuminen tarkoittaa käytännössä vähintään kahden vuoden asumisaikaa. Tällaiset Suomessa asuvat ja työskentelevät henkilöt kansalaisuudestaan riippumatta kuuluvat Suomen sosiaaliturvan piiriin. Myös lyhyemmän ajan Suomessa työskentelevät ovat tietyn edellytyksin oikeutettuja sosiaaliturvaan. Ratkaisevaa sosiaaliturvan soveltamisen kannalta on, kestäkö työsuhde yli neljä kuukautta. EU/ETA -kansalaisten ja EU:n jäsenvaltioissa laillisesti asuvien kolmansien maiden kansalaisten osalta EY-asetukset 1408/71 ja 1612/38 säätelevät sosiaaliturvan soveltamista. Nämä asetukset parantavat näiden työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä sosiaaliturva-oikeuksia, kun työsuhteen kesto on alle kaksi vuotta, mutta yli neljä kuukautta. Myös alle neljä kuukautta Suomessa työskentelevät EY-asetusten piiriin kuuluvat ovat oikeutettuja julkisen terveyshuollon palveluihin ja työterveyshuoltoon, EU/ETA-alueen ulkopuolelta tulevilla ei tätä oikeutta ole.

Suomen sosiaaliturvalainsäädännön soveltaminen on verrattain monimutkaista, eikä siitä voi antaa lyhyitä yksiselitteisiä neuvoja. Kaikissa tapauksissa on suositeltavaa hakea Kelan päätöstä, sillä oikeus sosiaaliturvaan vaikuttaa moneen asiaan, kuten oppaan myöhemmissä luvuissa huomataan. Siinä tapauksessa, että on oikeutettu vain osaan sosiaaliturvaa tai ei lainkaan, tieto siitä auttaa järjestämään asiat Suomessa oikealla tavalla, esimerkiksi yksityisellä sairausvakuutuksella tai lykkäämällä perheen muuttoa Suomeen myöhempään ajankohtaan, kunnes työsuhteen jatko varmistuu.

Suomesta pois muuttanutta henkilöä ei pidetä Suomessa asuvana eikä Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin kuuluvana. Jos ulkomailla oleskelu kestää yli vuoden, katsotaan muutto vakinaiseksi. Ulkomaille muutosta on ilmoitettava Kelaan, ja tällöin on myös palautettava Kela-kortti.

Kela-kortti (sairausvakuutus kortti)

Jokainen Suomessa pysyvästi asuva tai sairausvakuutuksen piiriin kuuluva saa kuvattoman Kela-kortin. 16 vuotta täyttänyt henkilö allekirjoittaa Kela-kortin itse. Muut merkinnät siihen tehdään Kelan toimistossa. Sitä tarvitaan esimerkiksi apteekeissa. Lääkäriin määräämät reseptilääkkeet saa ostaa apteekista hinnalla, josta on jo vähennetty sairausvakuutuskorvaus.

Kuvallisella Kela-kortilla voi pankeissa ja posteissa todistaa henkilöllisyytensä. Se ei käy kuitenkaan henkilötodistuksena ulkomailla.

Kuvallinen kortti on maksullinen, ja sitä on itse haettava.

- Haetaan henkilökohtaisesti Kelan toimistosta.
- Mukaan kuvallinen henkilötodistus, yksi passivalokuva, josta hakijan tuntee hyvin
- 25 euroa käteistä rahaa.

Poliisin myöntämään henkilökorttiin voidaan yhdistää myös sairausvakuutustiedot. Henkilökortti sairausvakuutustiedoin haetaan poliisilta, ja se käy Kela-korttina esimerkiksi apteekeissa ja lääkäriasemilla asioitaessa

Eurooppalainen sairausvakuutus kortti

Suomessa asuvalla on oikeus sairaanhoitoon myös toisessa EU/ETA-maassa sekä Sveitsissä tilapäisesti oleskellessaan. Oikeus sairaanhoitoon osoitetaan eurooppalaisella sairaanhoidokortilla. Vastavuoroisesti muut EU-kansalaiset, joilla on tämä kortti, voivat saada sairaanhoitoa Suomessa vieraillessaan.

Eurooppalaista maksutonta sairaanhoidokorttia voivat hakea Kelan toimistoista kaikki Suomen sosiaaliturvaan kuuluvat henkilöt, jotka suunnittelevat EU/ETA-maahan tai Sveitsiin

- lomamatkaa
- opiskelua
- työkomennusta tai
- työnhakua

Kortti on yleensä voimassa kaksi vuotta kerrallaan, ja se uusitaan automaattisesti, jos hakija kuuluu edelleen Suomen sosiaaliturvan piiriin.

Eurooppalainen sairaanhoidokortti korvaa aikaisemmin käytössä olleet E111-, E119- ja E128-lomakkeet. Kukin maa myöntää eurooppalaisen sairaanhoidokortin omalla kielellään, mutta muutoin ne ovat identtisiä. Kela myöntää eurooppalaisen sairaanhoidokortin joko suomen- tai ruotsinkielisenä. Suomessa eurooppalainen sairaanhoidokortti ei vielä toistaiseksi toimi Kela-kortin tai sairausvakuutustiedoin varustetun henkilökortin tapaan.

3.2.5. Verokortin hakeminen

Verokortti haetaan verotoimistosta ennen ensimmäistä palkanmaksua, sillä jos verokorttia ei esitetä, ennakonpidätys toteutetaan 60% : n mukaan. Verokorttia haettaessa täytyy täyttää hakemus, ja useimmiten verokortin saa mukaansa. Hakemuksen voi hakijan puolesta täyttää myös työnantaja. On tärkeää tarkoin selvittää maksettava palkka, tehdyn työn laatu ja työn kesto. Verokorttia haettaessa selvitetään, kuuluuko työntekijä Suomen sosiaaliturvan piiriin. Ulkomaalaisen Suomessa työskentelevän henkilön verotuksesta on kerrottu tarkemmin luvussa viisi.

4. Työsopimuksen teko ja yleistä työsuhteen ehdoista

Tämä luku on kirjoitettu lähinnä ulkomaalaisen työntekijän tai ulkomaalaisen työnantajan näkökulmasta. Heidän kannattaa lukea oppaan englanninkielistä versiota. Suomalaiselle työnantajalle luku ei tuo varsinaisesti uutta tietoa, paitsi mahdollisesti lähetettyjen työntekijöiden osalta. Tärkeää on huomioida, että sekä suomalaisiin että ulkomaalaisiin Suomessa työskenteleviin työntekijöihin sovelletaan samoja säännöksiä, työ-lainsäädäntöä, työsopimuslakia ja työehtosopimuksia. Lähetettyjen työntekijöiden asema poikkeaa jossain määrin tästä ns. paikalta palkattujen asemasta. Pääsääntö kuitenkin on, että lähetettyjen työntekijöidenkin kohdalla tulee noudattaa suomalaista työ-lainsäädäntöä sekä muutoinkin työskentelyolosuhteiden ja palkkauksen tulee vastata Suomen olosuhteita. Lähetettyjen työntekijöiden asemaan on tullut lainsäädännöllisiä muutoksia vuoden 2006 alusta, jolloin heidän asemansa on vielä entisestään lähentynyt suomalaisten työntekijöiden asemaa.

4.1. Yleistä työehtojen määräytymisestä

Suomessa työsuhteen ehdot määräytyvät monien eri säädösten perusteella, jotka ovat järjestyneet hierarkkisesti. Se tarkoittaa sitä, että säädöksillä on etusijajärjestys, jolloin ylempänä oleva säädös syrjäyttää alemman tasoisen säädöksen. Tällaisia säädöslähteitä ovat perustuslaki, kansainväliset sopimukset ja EU:n direktiivit, kotimainen lainsäädäntö, keskusjärjestösopimukset, työehtosopimukset, työsuojelut tai vastaavat sopimukset, työsopimus, siihen rinnastettava käytäntö sekä työnantajan käskyt. Merkittävimmät niistä ovat lainsäädäntö ja työehtosopimukset. Työsuhteen ehdoista voidaan sopia myös työsopimuksessa, vähimmäisehdot määräytyvät kuitenkin lain ja työehtosopimusten perusteella. Ylempien toimihenkilöiden työsopimuksella on suurempi merkitys, sillä heitä koskevia työehtosopimuksia ei ole, tai ne ovat väljempää puitesopimuksia. Ns. edullisemmussäännön mukaisesti työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin työsopimuksella sopia paremmista ehdoista. Työsopimuksessa sovitut työehtosopimusta huonommat ehdot sitä vastoin ovat mitättömiä. Työsuhteen ehtojen tulkinnasta syntyneissä riidoissa työnantajalla on aina tulkintaetuoikeus, jolloin työnantajan tulkintaa on noudatettava, kunnes erimielisyys on saatu ratkaistua.

4.2. Työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Työsuhde syntyy, kun työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena. Työsuhteen tunnusmerkki on työn tekeminen työnantajan lukuun, vastiketta vastaan, työnantajan johdon ja valvonnan alaisena työsopimuksen perusteella. Kun työsuhde syntyy, tulevat voimaan Suomen lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaiset työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet, jotka ovat kansalaisuudesta riippumatta kaikille samat.

Työntekijällä on oikeus työehtosopimuksen mukaiseen palkkaan sekä määritelyihin työehtoihin. Hänellä on oikeus suojaan, joka on määritely laeissa ja sopimuksissa, kuten syrjimättömään kohteluun. Hänellä on oikeus järjestäytyä ammatillisesti sekä oikeus terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön, josta hänellä on itselläänkin velvollisuus huolehtia. Työntekijän velvollisuutena on suorittaa työ huolellisesti ja noudattaa työnjohdon ohjeita ja määräyksiä, kieltäytyä työnantajan kanssa kilpailevasta toiminnasta, pitää liike- ja ammattisalaisuudet sekä ottaa huomioon työnantajan etu.

Työnantajan oikeutena on päättää työntekijän työhön ottamisesta, johtaa työtä ja irtisanoa tai purkaa työsopimus. Työnantajan velvollisuus on noudattaa lakeja ja sopimuksia, kuten työ-

ehtosopimusta, kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, edistää tasa-arvoa, huolehtia työturvallisuudesta, antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työntöön keskeisistä ehdoista sekä edistää hyvää työilmapiiriä, työntekijän työssä suoriutumista ja ammatillista kehitystä. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluvat myös tarjota osa-aikaisille työntekijöille lisätyötä, irtisanotun työntekijän takaisinottovelvollisuus, vapautuvista työpaikoista tiedottaminen, työsuhteen kestosta riippuvien etuuksien myöntäminen työntekijälle, palkanmaksuvelvollisuus sairausajalta ja työntöön keskeytyessä, esimerkiksi irtisanomisaikana. Työnantajan velvollisuus on myös maksaa työehtosopimuksen määräysten mukaista palkkaa sekä huolehtia työehtosopimuksissa sovittujen palkankorotusten maksamisesta ja muutoinkin palkanmaksusta ajallaan.

4.3 Työsopimuksen teko

Työsopimuslaki määrittelee työsopimuksen tekoa, ja sitä sovelletaan lähes kaikissa työsuhteissa riippumatta työn laadusta. Työsopimuksella ei esimerkiksi voida pätevästi sopia, että työsuhteessa ei noudatettaisi työsopimuslakia. Myös alan yleissitova työehtosopimus määrittelee työsopimuksen vähimmäisehdot. Jos työsopimus on sen kanssa ristiriitainen, on noudatettava niitä määräyksiä, jotka ovat työntekijälle edullisempia. Mainituin poikkeuksin työsopimuksen osapuolet voivat varsin vapaasti sopia työsuhteen ehdoista, siis itse työsopimuksen sisällöstä.

Työsopimuslailla säännellään työsopimuksen tekemistä, työnantajan ja työntekijän velvollisuuksia, työsuhteen vähimmäisehtojen määräytymistä, työntekijän oikeutta perhevapaisiin, työntekijän lomauttamista, työsopimuksen päättämistä, vahingonkorvausvelvollisuutta, pätemättömien ja kohtuuttomien sopimusehtojen vaikutusta, kansainvälisluontoisia työsopimuksia sekä työntekijöiden edustajien asemaa.

Työsopimus tehdään yleensä kirjallisesti, jotta ei synny epäselvyyttä siitä, mitä on sovittu. Tämä on tärkeää erityisesti niissä tapauksissa, joissa on sovittu työehtosopimusta paremmista työehdoista. Työsopimus voidaan tehdä myös suullisesti, mutta työnantaja on velvollinen vahvistamaan ehdot kirjallisesti ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä, ilman työntekijän pyyntöä.

Työsopimukseen kirjataan tavallisesti ainakin seuraavia asioita:

a) työsopimuksen osapuolet. Sekä työnantaja että työntekijä allekirjoittavat työsopimuksen.

b) työntöön alkamispäivä. Työsuhteen alkamispäiväksi merkitään päivämäärä, jolloin työntekijä aloittaa työntöön. Työsopimuksen allekirjoituspäivä määrittää työsopimuksuhteen alkamispäivän, mikä tarkoittaa, että työntekijän veloitteet työnantajaa kohtaan alkavat, esimerkiksi kilpailevan toiminnan osalta. Tämä kohta voi olla merkittävä ulkomailta tulevan työntekijän kohdalla, jos työsopimus solmitaan ennen Suomeen tuloa.

c) työsopimuksen kesto. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on ensisijainen työsopimuksen muoto. Määräaikainen työsopimus voidaan solmia vain, kun siihen on perusteltu syy. Jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, työsopimusta ei saa tehdä määräaikaisena. Ulkomaisen työvoiman kohdalla sovelletaan samoja säännöksiä, vaikka ulkomaalaisen työntekijän työ- tai oleskelulupa on määräaikaan sidottu.

d) määräaikaisuuden peruste. Kunkin määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle pitää olla perusteltu syy. Työntekijän aloitteesta tehtävälle määräaikaiselle sopimukselle ei kuitenkaan tarvita syytä, mutta peruste on hyvä kirjata työsopimukseen.

e) koeaika. Koeaika voi olla toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa enintään 4 kuukautta.

f) työaika. Keskeiset työaika koskevat säännökset ovat työaikalaisa, jonka päätarkoitus on työntekijän suojele. Laissa säännellään yleisesti työaika, mutta työehtosopimuksilla voidaan sopia työaika koskevista määräyksistä. Työaikalain mukaan säännöllinen työaika on 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Työehtosopimuksessa voidaan tästä poiketa, mutta työnantajan on järjestettävä tasoitustjärjestelmä, jolloin työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään. Työajoista voidaan sopia

myös paikallisesti, mutta tuolloinkin työaika saa olla korkeintaan 9 tuntia päivässä ja 45 tuntia viikossa.

g) työntekopaikka. Jos työntekopaikasta on sovittu tarkasti, se rajoittaa työnantajan oikeutta siirtää työntekijä toimipisteestä toiseen.

h) työtehtävät. Jos työtehtävistä ei ole sovittu suullisesti tai kirjallisesti, vakiintuneesta käytännöstä voi tulla työsuhteen ehto. Työnantajalla on työnjohto-oikeus, ja jos työtehtävistä ei ole yksilöidysti sovittu, työntekijä voi olla velvollinen tekemään lähes mitä tahansa työnantajan määräämää työtä sovittulla palkalla.

i) palkka, sen määräytymisperuste ja palkanmaksukausi. Palkka määräytyy yleissitovan työehtosopimuksen mukaan. Jos alalla ei ole lainkaan työehtosopimusta, palkkaa voidaan sovitella. Tavanomaisena ja kohtuullisena pidettävä palkka voidaan ottaa lähtökohdaksi. Se voi perustua esimerkiksi alan järjestöjen palkkasuosituksiin. Sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimiva työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamislautakunta huolehtii työehtosopimusten julkaisemisesta luettelona. Yleissitovan työehtosopimuksen alittava palkka on mitätön. Palkka on maksettava vähintään kerran kuukaudessa.

j) vuosiloma ja lomaraha. Vuosilomaa ansaitaan alle vuoden kestäneissä työsuhteissa 2 arkipäivää täyttä kuukautta kohden ja 2,5 arkipäivää vähintään vuoden kestäneistä työsuhteista. Loman määräytymisjakso on vuosittain 1.4. - 31.3. välinen aika. Pääosa vuosilomasta, 24 päivän kesäloma, on annettava 2.5. - 30.9. välisenä aikana. Talviloma on pidettävä tämän jakson ylittävänä aikana seuraavaan lomakautteen mennessä. Loma-ajalta on oikeus saada sama palkka kuin työssä ollessa. Lisäksi maksetaan lomaraha, joka on 50 % loma-ajan palkasta. Lomarahan maksaminen perustuu työehtosopimukseen. 18 päivää ylittävän ajan lomasta voi säästää pidettäväksi myöhemmin. Kun työsuhte päättyy, työntekijällä on oikeus saada lomakorvausta niiltä päiviltä, joilta hän ei ole työsuhteen päättymiseen mennessä saanut lomaa tai korvausta siitä.

k) irtisanomisaika. Irtisanomisajat vaihtelevat työsuhteen keston perusteella 14 päivän ja 6 kuukauden välillä työnantajan puolelta. Työntekijän puolelta irtisanomisaajan vaihtelevat 14 päivän ja 1 kuukauden välillä. Nämä koskevat toistaiseksi voimaassa olevia työsuhteita. Määräaikaiset työsuhteet eivät ole irtisanottavissa muutoin kuin yhteisellä sopimuksella. Irtisanomisajoista voidaan sopia toisin työehtosopimuksessa tai työsuopimuksella. Irtisanomisaikana työntekijää koskevat normaalit työntekijän velvollisuudet ja oikeudet, myös työntekovelvollisuus, jollei työnantaja ole häntä siitä erikseen vapauttanut. Siinä tapauksessa asia on syytä kirjata irtisanomisilmoitukseen. Jos jompikumpi osapuoli ei noudata irtisanomisaikoja, voidaan siitä velvoittaa maksamaan vahingonkorvausta.

l) lisä- ja ylityön tekeminen. Lisätyötä voidaan tehdä enintään 40 viikkotuntiin saakka. Ylityö ylittää säännöllisen työajan ja se on aina vapaaehtoista. Ylityön enimmäismäärästä on määräyksiä: neljän kuukauden aikana sitä voi tehdä enintään 138 tuntia, vuodessa enintään 250 tuntia.

m) sovellettava työehtosopimus. Siihen viitataan aina työsuopimuksessa. Jos alalla ei ole työehtosopimusta, kannattaa sopia noudatettavaksi jonkin työehtosopimuksen määräyksiä.

n) muut ehdot. Lakia ja työehtosopimusta paremmat ehdot kannattaa kirjata työsuopimukseen, ja jos työnantaja ei sido mikään työehtosopimus, kannattaa esimerkiksi lomarahana ja sairausajan palkan maksamisesta sopia. Lisäksi voidaan kirjata kilpailukieltosopimus, liike- ja ammattisalaisuudet ja kilpaileva työsuopimus.

o) päiävys ja allekirjoitukset. Mitään selkeästä, mitä ei ymmärrä tai hyväksy, tai minä tulkinta on epäselvää, ei pidä allekirjoittaa. Allekirjoituksellaan työntekijä sitoutuu tekemään työtä sovituin ehdoin. Myöhemmin niitä ei voi muuttaa kuin yhteisesti sopimalla, elleivät ne ole lain tai työehtosopimuksen vastaisia päätettömiä.

4.4. Työsopimuksen päättymisen ja lomautus

Työsuhde voi päättyä purkamisella, irtisanomisella henkilöstä johtuvan syyn takia, tuotannon-taloudellisilla syistä, määrääjän päätyttyä, työnantajan konkurssin tai kuoleman takia. Työn vähentyminen ei aina ole pätevä syy irtisanoa henkilöstä, vaan siinä tapauksessa työntekijät voidaan lomauttaa.

Työnantaja voi purkaa työsuhteen erittäin painavasta syystä, joka on jopa irtisanomisperustetta ankarampi ja painavampi. Syy on niin painava, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsuopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisaajan verran. Myös työntekijä voi purkaa työsuhteen, jos työnantaja on oleellisesti laiminlyönyt velvoitteitaan. Ennen työsuopimuksen purkua toiselle osapuolelle on annettava tilaisuus tulla kuulluksi. Koeaikana työsuopimus voidaan purkaa vähemmän perustein, mutta ei kuitenkaan epäsiällisin syin kummaltakaan puolelta.

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimaassa olevan työsuopimuksen vain asiällisesta ja painavasta syystä. Lisäksi edellytetään, että työntekijä on olennaisesti rikkonut työhön liittyviä velvollisuuksiaan tai laiminlyönyt niitä. Työntekijälle tulee antaa varoitus ennen irtisanomista, paitsi vakavan rikkomuksen kohdalla. Työsopimuslaissa on lueteltu kielletyt irtisanomisperusteet.

Työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijä, kun työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuen vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Yrityksen kannattavuuden heikentyminen pitää olla riittävän pitkäaikainen, ja suurempien yritysten kohdalla tarkastelu-aika on pidempi kuin pienissä yrityksissä. Irtisanottujen työntekijöiden tilalle ei saa ottaa uusia työntekijöitä samankaltaisiin tehtäviin. Myöskään ei ole oikeutta irtisanoa työntekijää, jos vastaaviin tehtäviin on ennen irtisanomistilannetta palkattu työntekijöitä. Myöskään ylityöiden teettämisellä tai määräaikaisten työntekijöiden palkkaamisella ei voida korvata työntekijän panosta. Työnantajan velvollisuus on ensisijaisesti tarjota työntekijälle muuta työtä, tai työtä toisella paikkakunnalla tai koulutusta. Yrityksen saneeraustilanteessa on käytettävä edellä mainittuja keinoja, mutta jos irtisanominen on välttämätön konkurssin torjumiseksi, työnantajan irtisanomisaika on 2 kuukautta, työntekijän 14 päivää. Laki edellyttää ennen toimenpiteisiin ryhtymistä yt-neuvottelu-

jen käymistä työpaikalla. Yt-neuvotteluista kerrotaan enemmän myöhemmin tekstissä.

Työnantajan konkurssin jälkeen työntekijät yleensä irtisanotaan. Irtisanomisaika on 14 päivää. Palkan konkurssin ajalta maksa konkurssipesä, ja palkkasaatavat maksetaan palkkaturvasta. Työnantajan kuoltua on sekä kuolinpesän osakkailla että työntekijöillä oikeus irtisanoa työsuopimus 14 päivän irtisanomisajalta.

Määräaikainen työsuopimus päättyy ilman irtisanomisaikaa sovittuun määrääjän umpeutumessa tai sovittuun työn valmistuessa. Työntekijän ei tarvitse suostua määräaikaisen sopimuksen ennenaikaiseen päättämiseen, paitsi silloin kun kyseessä on työsuopimuksen purku. Osapuolten kesken sopien työsuhteen päättäminen ennen määräaikaan on mahdollista.

Lomautustilanteessa työn tekeminen ja palkanmaksu keskeytyvät, mutta työsuhde ei päätty. Lomautus voidaan toteuttaa myös työaika lyhentämällä. Lomauttamisperusteet on lueteltu työsuopimuslaissa. Perusteettomasta lomauttamisesta työntekijällä on oikeus saada korvausta. Lomautustilanteissa yrityksissä on käytävä yt-neuvottelut.

4.5. Muutosturva

Irtisanottujen työntekijöiden tilanteen helpottamiseksi on vuonna 2005 tullut voimaan muutosturvavalainsäädäntö. Toimintamalli sisältää irtisanotun palkallisen vapaan uuden työn etsimistä varten, työnantajan tehostunutta tiedotusta sekä työntekijöille että työviranomaisille, henkilöstön kanssa tehtävän toimintasuunnitelman ja työvoimatoimistojen kanssa laadittavat työllistymisohjelmat. Työttömäksi joutuvan irtisanotun on mahdollista tietyn edellytyksin saada työllistymisohjelmaan liittyvien toimenpiteiden ajalta työllistymisohjelmallista, joka korottaa työttömyysturvaa.

Muutosturvan piiriin kuuluvat työntekijät, joiden työsuhde on kestänyt keskeytyksettä 3 vuotta. Ulkomaalaisen työntekijän kohdalla tilapäinen, työskentelyä varten myönnetty oleskelulupa saattaa vaikeuttaa muutosturvavalainsäädännön täysimääräistä hyväksikäyttöä, sillä työllistymisohjelmien teko vaatii, että työntekijä on ilmoittautunut työvoimatoimiston työnhakijaksi. Tilapäisellä luvalla maassa työskentelevät eivät voi ilmoittautua työnhakijoiksi. Tässä asiassa kannattaa kuitenkin aina ottaa yhteyttä työvoimatoimistoon.

4.6. Säädösneuvonta ja työsuhdeapu

Työsuhde ja työsopimusasioissa ovat työntekijän apuna työpaikan luottamusmiehet. Ammattiliittojen jäsenille liitot tarjoavat lakineuvontaa ja apua riitatilanteissa. Työnantajilla on omat työnantajaliittonsa, joiden puoleen he voivat kääntyä. Ammattiliittoon kuulumattomat työntekijät tai työnantajaliittoon kuulumattomat työnantajat voivat saada apua ja neuvoja paikallisista työsuojelupiireistä.

Suomessa on myös tietosuojavaltuutettu, jonka tehtävänä on ohjata ja valvoa henkilötietojen käsittelyä, jotta kansalaisten yksityisyys säilyisi. Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain noudattamista.

4.7. Lähetettyjen työntekijöiden asema

Työntekijää, jonka toisessa valtiossa toimiva yritys lähettää Suomeen tekemään työtä, kutsutaan lähetetyksi työntekijäksi. Hän työskentelee tavallisesti valtiossa, josta hänet lähetetään. Työntekijän lähettänyt yritys tarjoaa Suomeen rajan ylittävää palvelua. Lähetettyjen työntekijöiden direktiivi (96/71/EY) säätelee tätä toimintaa, ja Suomessa direktiivin panee täytäntöön Laki lähetetyistä työntekijöistä, jonka soveltamisen kannalta ei kuitenkaan ole merkitystä sillä, onko työnantaja EU-maasta tai EU:n ulkopuolelta. Lähetetyt työntekijät voivat työskennellä Suomessa joko tilaajan, työn teettäjän ja toimittajan, työn tekijäyrityksen välisen (alihankinta)sopimuksen perusteella tai työvoiman vuokrausta tai välitistä harjoittavan yrityksen lähettämänä. Myös samaan yritysryhmään kuuluva toisessa maassa sijaitseva yritys voi lähettää työntekijän Suomeen.

Lähetettyihin työntekijöihin sovelletaan pitkälti suomalaista työelämän lainsäädäntöä. Palkkaukseen ja työehtojen valvontaan on vuoden 2006 lainmuutoksen jälkeen kiinnitetty erityistä huomiota. Lähetetyn työntekijän palkkaukseen ja työehtoihin on sovellettava yleissitovaa työehtosopimusta, mutta jos sellaista ei alalla ole, on työntekijälle maksettava alan tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Aiemmin tällaisia sopimuksia ei kohtuullistettu. Jos lähetetyn työntekijän työsopimuksen ehto on ristiriidassa yleissitovan tai tavanomaiseksi katsottavan määräyksen kanssa, se on mitätön.

Lähetettyjen työntekijöiden työnantajaa ja työsuhteen ehtoja koskevien tietojen ylläpito on entistä tarkempaa. Työntekijöitä lähettävällä yrityksellä on oltava edustaja, ellei työnantajalla

ole täällä liikepaikkaa tai ellei työntekijä tule alle kahdeksi viikoksi. Edustajan valtuutuksen pitää kestää vähintään 12 kuukautta sen jälkeen, kun työnteko Suomessa on päättynyt. Edustaja säilyttää näitä tietoja, ja valtuutuksen päätyttyä tiedot on oltava ulkomaisella yrityksellä, yhteensä vähintään 2 vuotta. Tiedot työaikakirjanpidosta ja maksetuista palkoista on myös oltava rangaistuksen uhalla saatavilla. Yrityksen edustaja ei ole työnantajavastuussa, mutta hän voi edustaa työnantajaa tuomioistuimissa ja vastaanottaa viranomaisasiakirjoja ja haasteita. Suomalaisen työn teettäjän on huolehdittava, että työntekijöitä lähettävä yritys asettaa edustajan. Tämä on huomioitava esimerkiksi alihankintasopimuksissa. Velvoitteen laiminlyönnistä seuraa rangaistus.

Tapaturmavakuutuslakia ei lähetettyihin työntekijöihin sovelleta. Heidän tapaturmavakuuttamiseensa sovelletaan sen valtion lakia, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee, eli lähettävävaltion tapaturmavakuutuslakia. Lisäksi hän kuuluu kotivaltionsa sosiaalivakuutuksen piiriin. Suomalaiset vakuutusyhtiöt eivät myönnä tapaturmavakuutuksia lähetetyille työntekijöille. Työn teettäjän eli tilaajayrityksen kannattaa varmistua siitä, että lähetetyillä työntekijöillä on riittävä vakuutus turva työtapaturman ja ammattitaudin varalle, sillä jos tapaturma on sattunut työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvollisuuksien laiminlyönnistä, voi vahingonkorvausvastuu kohdistua työn teettäjään. Suomalainen palkkaturva ei myöskään koske lähetettyjä työntekijöitä.

ETA/EU -maista tulevilla lähetetyillä työntekijöillä on oltava ns. lähetetyn työntekijän todistus eli E101. Eläketurvakeskus pitää rekisteriä E101-lomakkeiden perusteella Suomeen tulleista lähetetyistä työntekijöistä. Lomake todistaa, että työntekijät kuuluvat lähtömaansa sosiaaliturvan piiriin. Lähettävävaltio siis vastaa Suomessa työskentelevien sairausvakuutuksesta, terveydenhuollosta ja muista sosiaalietuuksista syntyvistä kustannuksista. Työskentelymaassaan he voivat saada sairaanhoitoa, mutta syntyvät todelliset kustannukset menevät virkateitse lähettävän maan kustannettavaksi. EU-säännösten mukaan lähetetyn työntekijän status voi olla vain 12 kuukautta kerrallaan, erityisistä syistä tätä jaksoa voidaan pidentää enintään 24 kuukauteen. Ns. toimivaltainen viranomainen antaa tähän suostumuksensa. Suomessa tällainen viranomainen on Eläketurvakeskus.

Lähetettyihin työntekijöihin sovelletaan sellaisenaan seuraavia lakeja ja säännöksiä. Jos lähettävävaltion laki on edullisempi, kuin näiden lakien säädökset, voidaan sitä siinä tapauksessa toteutettuna soveltaa.

- työturvallisuuslaki
- työterveyshuoltolaki
- laki nuorista työntekijöistä
- tasa-arvolaki
- työsopimuslaki (palkan määrätymisen ja asuntoedun osalta, perhevapaisiin liittyen, palkanmaksuvelvollisuus)
- työaikalaki (ylityöt, työ- ja lepoajat, työaikakirjanpito)
- vuosilomalaki
- lisäksi työsopimukseen sovelletaan työehtosopimuksia

5. Työtä aloitettaessa

Työnantajan vastuulla on useita lakisääteisiä vakuutuksia, jotka täydentävät ja parantavat työntekijän yleistä sosiaaliturvaa. Työnantajalla on myös muita velvoitteita, kuten esimerkiksi työterveyshuollon järjestäminen, ammattiliittojen ja työntekijöiden edustajien toiminnan salliminen työpaikoilla, ns. yhteistoimintamenettely (yt-menettely) työntekijöiden kanssa sekä työntekijöidensä perhevapaiden salliminen. Eurooppalaisen käytännön mukaisesti työntekijät ovat Suomessakin muita väestönosia paremmin vakuutettuja. Pääosan työntekijän vakuutusmaksuista ja kustannuksista hoitaa työnantaja, rahoittamiseen osallistuu myös työntekijä omalle pienemmällä osuudellaan, mutta suurin osa kustannuksista kateetaan yhteisestä veropotista, kertyneistä verovaroista ja niiden rahastoista. Työntekijöiden sosiaaliturvan etuuksia hoitavat vakuutusyhtiöt, Kansaneläkelaitos (Kela), työttömyyskassat ja Eläketurvakeskus (ETK).

5.1. Työnantajan lakisääteiset velvoitteet

Suomen yleinen sairausvakuutusjärjestelmä on kattava, ja sulkee piiriinsä useimmat tilanteet. Mutta varsinkin ulkomaisen työvoiman kyseessä ollessa jossain tilanteissa sitä ei voida soveltaa, esimerkiksi Kelan hoitamaa sosiaaliturvaa ei voi kokonaisuudessaan soveltaa tilapäisesti maassa työskenteleviin ulkomaalaisiin tai enää sen jälkeen, kun työntekijät ovat pysyvästi poistuneet maasta.

Työnantajan kuuluu järjestää ja kustantaa työntekijän eläketurva. Tätä varten työnantaja on velvollinen ottamaan työntekijöilleen eläkevakuutuksen, jonka rahoitukseen myös työntekijä osallistuu pienellä prosentiosuudella. Jos ulkomainen työntekijä lähtee pois Suomesta ennen kuin hän jää eläkkeelle, hänelle rahastoidaan nämä työntönteon perustella maksetut eläkkeet. Hänelle maksetaan ne eläkeiässä osana hänen kokonaiseläkettään mihin tahansa maahan riippumatta kansalaisuudesta. Eläkelaitokset, vakuutusyhtiöt ja muut viranomaiset hoitavan eläkkeen laskennan virkatyönään. Työntekijän on varmintakin säilyttävä työskentelyyn

liittyvät dokumentit niistä maista, joissa hän on työuransa aikana työskennellyt.

Työnantaja on velvollinen vakuuttamaan työntekijänsä myös tapaturman ja kuoleman varalta, ja työnantaja voi myös ottaa vapaaehtoisesti työntekijöilleen vapaa-ajan vakuutuksen. Tapaturmavakuutus korvaa myös kodin ja työpaikan väliset matkat. Työnantaja on velvollinen ottamaan myös ryhmähenkivakuutuksen, mikäli työnantaja sitoo sellainen työehtosopimus. Ryhmähenkivakuutuksesta korvataan pysyvästä työkyvyttömyydestä työntekijälle koitunutta haittaa tai kuolemantapauksen takia yleensä omaisille tai määrätyle edunsaajalle.

Työnantaja on velvollinen maksamaan lakisääteisen työttömyysvakuutusmaksun, jota myös työntekijä maksaa palkastaan. Työnantaja hoitaa näiden maksujen tilityksen. Työntekijä voi lisävakuuttaa itsensä vapaaehtoisesti työttömyyttä varten liittymällä työttömyyskassaan. Nämä maksut vaihtelevat palkan ja työttömyyskassan mukaan. Työnantaja voi periä myös ne suoraan työntekijän palkasta ja tilittää ne työt-

tömyyskassoille. Useimmiten työntekijä hoitaa kuitenkin itse maksujen maksamisen.

Suomessa vakuutusyhtiöt hoitavat lakisääteisiä eläke- ja tapaturmavakuutusmaksuja. Työnantajan velvollisuus on vuosittain ilmoittaa maksettujen palkkojen määrä vakuutusyhtiölle, joka lähettää ilmoituksen edelleen Eläketurvakeskukselle (ETK). ETK lähettää työntekijöille määräajoin tiedon kertyneistä eläkkeistä. Siinä yhteydessä työntekijä voi tarkistaa, että työnantajat ovat asianmukaisesti ottaneet vakuutuksen ja tilittäneet vakuutusmaksut, joiden perusteella eläke määräytyy. Tässä vaiheessa kannattaa tehdä mahdolliset huomautukset ja korjaukset, mikäli työaikoja ja palkkoja koskevia tietoja puuttuu, jotta eläkeoikeus tulee oikein kirjatuksi. Nämä huomautukset voidaan tehdä vielä eläkeiässäkin. Työntekijä voi pyytää ETK:lta tämän rekisteriotteen aina halutessaan. Jotta työntekijä voisi todistaa työsuhteen olemassaolon jälkikäteen, on syytä aina pyytää työsuhteen lopuksi työtodistus, mikä työnantajalla onkin velvollisuus kirjoittaa.

5.2. Verotus

Työnantaja pidättää palkasta veronennakot. Veronpidätystä varten tarvitaan verokortti, johon merkitään verotoimiston määräämä veroprosentti. Verolaissa on määrättyjä esimerkiksi ulkomaisten asiantuntijoiden osalle. Yrityksen ns. ”ulkomaiset avainhenkilöt” voivat tietyin edellytyksin saada veroedun Suomessa työskentelynsä 24 ensimmäisen kuukauden ajan. Tämä laki on voimassa väliaikaisena lakina.

Verottaja määrittelee itsenäisesti, riippumatta esimerkiksi Kelan tai Väestörekisterin päätöksestä, katsotaanko palkansaaja yleisesti vai rajoitetusti verovelvolliseksi. Yhtäjaksoisesti yli 6 kuukautta Suomessa oleskelevat ovat yleisesti verovelvollisia, eikä tilapäinen poissaolo ei estä pitämistä oleskelua yhtäjaksoisena.

Valtioiden välillä on paljon erotusta koskevia erityissopimuksia, jotka voivat olla laajoja ja koskea monien ammattiryhmien työntekijöitä. Siitä syystä kannattaa aina kysyä verotoimistonsa kansainvälisiin asioihin perehtyneiltä virkailijoilta neuvoja ulkomaisen työntekijän verotuksen suhteen ja selvittää tarkoin tehdyn työn luonne ja palkan määrä

Työnantaja maksaa suoritetuista palkoista myös sosiaaliturvamaksun, jonka hän tilittää verojen maksun yhteydessä verotoimistolle. Sen perusteella rahoitetaan osittain Kelan hoitamaan yleistä sosiaaliturvaa, pääosa rahoituksesta tulee myös verotuksen kautta. Ulkomaisen työvoiman kohdalla on vuoden 2005 alusta sosiaaliturvamaksujen perimisessä on erikoisuus: alle 4 kuukautta maassa työskentelevien työntekijöiden palkasta ei pidetä työnantajan sosiaaliturvamaksua eikä työntekijän sairausvakuutusmaksua, eikä heitä oteta Suomen sairausvakuutuksen piiriin. Työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksut peritään. EU/ETA -kansalaiset tai EU:n jäsenvaltioissa laillisesti asuvat kolmansien maiden kansalaiset ovat kuitenkin työsuhteensa ajan oikeutettuja Suomen julkisen terveydenhuollon palveluihin. Kolmansista maista alle 4 kuukaudeksi tulevat eivät ole oikeutettuja näihin palveluihin.

a) yleisesti verovelvolliset

Yli 6 kuukautta Suomessa oleskelevan työntekijän katsotaan olevan ns. yleisesti verovelvollinen, eli hänen verotuksensa määräytyy samoin perustein kuin pysyvästi Suomessa oleskelevan henkilönkin. Verotuksen määräämistä varten hänen pitää hakea verokortti. Sitä ennen EU/ETA -kansalaisen täytyy rekisteröityä paikallispoliisilla, muille riittää voimassaoleva työntekijän oleskelulupa. Sen jälkeen hän voi saada maistraatista henkilötunnuksen. Myös verotoimisto voi ottaa vastaan hakemuksen henkilötunnuksesta. Verokortin hakemiseksi joko työntekijä tai hänen työnantajansa täyttää hakemuksen. Verokorttiin merkitään pidätysprosentti ja tuloraja, johon asti sitä sovelletaan sekä lisäprosentti tulorajan ylittävälle ansioille. Työntekijä voi valita joko kuukausi- tai vuositulorajan. Jos työntekijä ei toimita verokorttia työnantajalle, ennakonpidätys toimitetaan 60 % mukaan. Veronpidätyksen yhteydessä palkasta pidätetään työeläke-, työttömyys- ja sairausvakuutusmaksut. Yleisesti verovelvolliset antavat vuosittain veroilmoituksen Suomeen, jossa kaikki mahdolliset tulot kaikilta maailmasta on ilmoitettava. Jos työntekijällä on pysyvä asuinpaikka jossain toisessa valtiossa, Suomen ja asuinvaltion välinen verosopimus poistaa kaksinkertaisen verotuksen.

b) rajoitetusti verovelvolliset

Rajoitetusti verovelvolliset työntekijät oleskelevat Suomessa enintään 6 kuukautta. Häneen sovelletaan ns. lähdeveromenettelyä. Lähdeverokortti haetaan verotoimistosta. Jos työntekijä ei toimita työnantajalleen lähdeverokorttia, vero pidätetään palkasta 60 % mukaan. Vero on kiinteä 35 %, mutta työnantaja voi tehdä lähdeverovähennyksen, 510 euroa kuukaudessa tai 17 euroa päivässä kutakin työpäivää kohden, jos palkanmaksukausi on alle kuukausi. Tämä on lopullinen vero, eikä tästä tulosta tarvitse antaa veroilmoitusta. Työntekijä on verovelvollinen vain Suomesta saadusta tulosta. Työn päättymisen jälkeen työnantaja on velvollinen antamaan tositteen saaduista palkoista ja peritystä lähdeverosta. Se kannattaa säilyttää, sillä tarvittaessa sen voi esittää asuinmaan veroviranomaisella. Lisäksi työnantaja pidättää työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksut. Jos työntekijä työskentelee yli 4 kuukautta, eikä hän esitetä ns. lähetetyn työntekijän todistusta E101, palkasta pidätetään myös sairausvakuutus- ja sosiaaliturvamaksut. Nämä maksut ovat yhteensä noin 7%. Jokaista työnantajaa varten tarvitaan oma verokortti. EU/ETA-maista tulevat työntekijät voivat lisäksi halutessaan valita progressiivisen verotuksen Suomessa, mikäli heidän tuloistaan 75 % tulee verovuoden aikana Suomesta. Tämä voidaan tehdä vasta työskentelyvuoden päätyttyä jälkikäteen. Tätä varten tarvitaan suomalainen henkilötunnus.

Jos työnantaja ei ole Suomesta, eikä yrityksellä ole kiinteää toimipaikkaan Suomessa, ja työskentely kestää alle 6 kuukautta, Suomi ei verota, vaan verot maksetaan kotivaltioon. Vaikka muut edellä mainitut ehdot toteutuisivat, mutta työskentely kestää yli 6 kuukautta, pidätetään verot Suomessa. Tällaisessa tilanteessa kannattaa asioida vero toimistossa kansainväliseen verotukseen perehtyneessä yksikössä valtioiden välisten verosopimusten selvittämiseksi. Jos työntekijöillä on ns. lähetetyn työntekijän todistus, E101, sosiaaliturva- ja sairausvakuutusmaksuja ei peritä. Tällaisessa tapauksessa verotoimisto määrää maksettavaksi veroennakon. Jos ennakkovero jää määräämättä, vero tulee joka tapauksessa myöhemmin maksettavaksi lopullisen verotuksen yhteydessä.

5.3. Työterveyshuollon järjestäminen

Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden edistämiseksi. Työnantaja voi lisäksi järjestää työntekijöille sairaanhoito- ja muita terveyspalveluita. Terveystieteiden huollon laajuus riippuu työnantajan tekemästä sopimuksesta. Normaalisti esimerkiksi hammashuolto ei kuulu työterveyshuollon piiriin. Työterveyshuollon palvelut voidaan hankkia terveyskeskuksesta, järjestää itse tai hankkia yksityiseltä terveysasemalta. Kela korvaa työnantajalle työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneita kustannuksia.

Sairastuessaan työntekijän pitää viipymättä ilmoittaa asiasta työnantajalleen. Työnantajasta ja työehtosopimuksesta riippuen on työntekijän joko välittömästi tai tietyn ajan kuluessa hankittava todistus sairaudesta. Työnantaja maksaa palkkaa sairausajalta, ja Kela maksaa 9 arkipäivän omavastuun jälkeen sairauspäivärahat työnantajalle 28 sairaspäivään asti. Sen jälkeen työntekijä hakee sairauspäivärahaa Kelalta itselleen, ja

työnantajan palkanmaksu loppuu. Työnantajan maksama sairausajan palkka voi tosin olla huomattavasti pidempi riippuen työehtosopimuksesta. Silloinkin työnantajalla on oikeus lain mukaan saada sairauspäivärahat itselleen.

Työnantajalla on myös muita velvoitteita, jotka ovat yhteydessä työntekijöiden terveyteen, hyvinvointiin, turvallisuuteen ja työkykyyn. Työnantajan kuten työntekijänkin on huolehdittava työturvallisuudesta työpaikalla, ja työnantajan on erityisesti huolehdittava työsuojelun järjestämisestä. Työpaikoilla on työsuojeluvälitteisiä, joiden tehtävänä on työsuojelun järjestäminen. Työsuojelun toteutumista valvovat yllätystarkastuksin työsuojelutarkastajat. Laiminlyönneistä ja rikkomuksista voidaan työnantaja tuomita rangaistukseen. Työnantaja on myös vastuussa yhdenvertaisesta kohtelusta ja syrjimättömyydestä työpaikalla. Tasa-arvoa työelämässä on pyritty edistämään ja työpaikkakiusaamista on pyritty ehkäisemään lainsäädännön keinoin.

5.4. Työttömyysvakuutus

Työnantajan ja työntekijän maksamien työttömyysvakuutusmaksujen lisäksi työntekijä voi ottaa vapaaehtoisen, mutta lailla säädellyn vakuutuksen liittymällä työttömyyskassaan. Tähän työttömyysturvaan tulee oikeutetuksi, eli ns. työssäoloehto täyttyy, kun on ollut työttömyyskassan jäsen ja työskennellyt tänä aikana 10 kuukauden ajan. Jos sitten jää työttömäksi tai tulee lomautetuksi, on oikeutettu ansioon sidottuun työttömyysturvaan, jonka suuruus määräytyy edeltävän 10 kuukauden ansion mukaan. Työttömyysturva maksetaan enintään 500 päivän ajalta. EU/ETA-alueelta muuttavien kohdalla työssäoloehdon ei tarvitse täytyä Suomessa. Riittää, kun on heti Suomeen muuttonsa jälkeen liittynyt työttömyyskassan jäseneksi (EU/ETA-alueelta muuttavat 4 viikon ja Pohjoismaista muuttavat 8 viikon kuluessa), toimittanut kassalle viimeisestä työskentelymaastaan E301-lomakkeen, sekä työskennellyt Suomessa neljän viikon kynnysjakson ajan. Vastaavalla tavalla toimitaan, kun muutetaan pois Suomesta työskentelemään toisessa EU/ETA-maassa, mutta on huomioitava, että menettelytavat tai minimityöskentelyajat vaihtelevat maittain. EU/ETA-alueen ulkopuolelta tulevilla ei vastaa etua ole.

Työttömyyskassoja Suomessa on useita, ja niiden jäsenkriteerit perustuvat ammattialaan tai tiettyyn koulutukseen. Suurin osan työttömyyskassoista on yhteydessä ammattiliittoihin, mutta jotkut kassat ovat täysin liitoista riip-

pumattomia. Työttömyyskassaan liittyminen on mahdollista ilman ammattiliiton jäsenyyttä. Työttömyyskassojen toiminta on lakisääteistä.

Jo keski suurilla työpaikoilla on liittojen edustajia - useimmiten luottamusmiehiä, joiden puoleen voi kääntyä, mutta työpaikan suurimpaan ammattiliittoon tai työttömyyskassaan ei tarvitse välttämättä liittyä, vaan sen voi valita vapaasti, esimerkiksi koulutuksensa perusteella. Liittojen luottamusmiehet eivät hoida työpaikoilla sellaisten työntekijöiden etuja, jotka kuuluvat ainoastaan työttömyyskassaan. Jos haluaa etujaan valvottavan ja apua riitatilanteissa, kannattaa liittyä ammattiliittoon. Ammattiliitot eivät myöskään työpaikoilla aja palkkaneuvotteluissa liittoon kuulumattomien asioita. Vaikka työehtosopimukset syntyvät työntekijä- ja työnantajaliittojen välille, on näiden liittojen ulkopuolisten työnantajien on kuitenkin noudatettavan alan työehtosopimuksia. Tämä on ns. yleissitovuuden periaate. Samoin työehtosopimuksen koskevat myös liittoiin kuulumattomia työntekijöitä.

Työttömyyskassaan ja ammattiliittoon liittyminen perustuvat vapaaehtoisuuteen. Jos ei halua liittyä, eikä maksaa ylimääräistä työttömyysvakuutusmaksua, Kela maksaa työttömäksi jäävälle tai lomautetulle työttömyysturvan peruspäivärahaa, jonka työssäoloehto täyttyy samoin kuin ansioon sidotun päivärahanakin, ja samat säännöt koskevat myös E301-lomaketta. Jos työssäoloehto ei ole täyttynyt, Kela maksaa tietyn edellytyksin työmarkkinatukea. Tämä ei koske tilapäiseen työskentelyyn oikeuttavalla oleskeluluvalla (työntekijän oleskeluluvalla) maassa alle 2 vuotta työskenteleviä henkilöitä. Työvoimatoimisto ei voi ottaa heitä työnhakijoiksi, ja se merkitsee, että he eivät voi lomautettuina tai kokonaan työttöminä saada minkäänlaista työttömyysturva Suomessa. Myöskään EU/ETA-kansalaisten kohdalla ei sovelleta työmarkkinatukijärjestelmää, jos he työskentelevät tilapäisesti Suomessa, sillä heitä ei oteta suomalaisen sosiaaliturvan piiriin. Sitä vastoin työskentelyyn perustuvaa työttömyysturvaa heihin sovelletaan kuten edellä kerrottiin.

5.5. Oikeus perhevapaisiin

Pienten lasten vanhemmilla on lain suoma oikeus saada vapaata lasten hoitoon. Äidillä ja isällä on subjektiivinen oikeus äitiys- ja isyysvapaisiin, jotka pidetään äidin kysymyksessä ollessa ennen lapsen syntymää ja heti sen jälkeen, isällä on oikeus isyysvapaaseen syntymän jälkeen äitiys- tai

vanhempainrahakaudella. Vanhempainrahakausi voidaan jakaa äidin ja isän kesken sekä halutaessa pitää osittaisena, mikä tarkoittaa että molemmat tai vain toinen on osa-aikatyössä. Hoitovapaa, joka myönnetään siihen asti kunnes lapsi täyttää kolme vuotta, voidaan myös jakaa. Jos se pidetään osittaisena, eli tehdään osa-aikatyötä, se voidaan myöntää aina siihen asti, kun lapsen toinen vuosi peruskoulussa päättyy. Jos alle 10-vuotias lapsi sairastuu äkillisesti, voi toinen vanhemmista olla palkallisesti poissa työstä 1-4 päivän ajan. Työnantaja voi vaatia lääkärin todistuksen asiasta. Poissa voi töistä olla myös perhettä kohdanneen äkillisen sairauden tai onnettomuuden vuoksi, normaalisti tällainen poissaolo on palkatonta.

Laki suojelee raskaana olevaa äitiä monelta osin, työnantaja ei esimerkiksi saa irtisanoa työntekijää raskauden takia, eikä äitiysloman aikana. Joillakin työpaikoilla on erityisiä työsuojellisia määräyksiä raskaana olevaa työntekijää varten. Lisäksi vanhempainlomalta palaavalla työntekijällä on lakisääteinen oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön.

Yllä mainittujen perhevapaiden kustannukset jakautuvat Kelan ja työnantajan kesken. Kela maksaa vanhemmille ansion perusteella lasketua päivärahaa.

Jos työnantajalle tulee tuotannollis-taloudellisia vaikeuksia tai muita asioita, jotka vaikuttavat henkilöstön tilanteeseen, on työpaikalla käynnistettävä työnantajan ja työntekijöiden välille yhteistoimintaneuvottelut ("yt-neuvottelut"). Neuvotteluilla pyritään löytämään tilanteeseen muita ratkaisuja kuin irtisanomiset tai lomautukset. Yhteistoimintalaki velvoittaa käynnistämään ja asianmukaisesti viemään läpi nämä neuvottelut, jos työpaikalla työskentelee enemmän kuin 30 työntekijää. Muutenkin laki yhteistoiminnasta yrityksistä velvoittaa työnantajaa tiedottamaan työntekijöille yritystä koskevista tärkeimmistä asioista, esimerkiksi tilinpäätöksestä.

6. Eläminen ja asuminen Suomessa

Suomeen ulkomailta muuttaville on tarjolla lukuisia oppaita, jotka antavat tietoa Suomeen muuttamisesta ja täällä elämisestä ja asumisesta, esimerkiksi Työministeriön julkaisema ”Työhön Suomeen” -opas. Tämä opas on tarkoitettu työnantajille avuksi silloin, kun ulkomaalainen työntekijä tulee yritykseen. Työnantajan osalle jäävät työntekijän avustaminen niin, että hän pääsee asumaan ainakin tilapäisesti ja että hän perehtyy työnantajalle ja suomalaisille tuttuihin asioihin työntekoa aloittaessaan sekä tietenkin itse työtehtävään. Tähän oppaaseen on koottu asioita, joiden avulla uuden, ulkomailta tulevan työntekijän on mahdollista nopeasti perehtyä asioihin ja saada niistä yleiskuva, jolloin alkuunpääsy tapahtuu nopeasti. Se helpottaa myös työnantajaa, ja työntekijä voi aloittaa työskentelynsä yrityksessä täysitehoisesti. Tässä luvussa kerrotut käytännön asiat on esitetty ”aikajärjestyksessä” siten, kuin ne tulevat työntekijälle eteen.

6.1 Asunnon hankkiminen

Ulkomaiseen rekrytointiin päätyneen työnantajan on useimmiten jo etukäteen valmistautunut avustamaan tai järjestämään asunnon tulevalle työntekijälleen. Ainakin hänen olisi syytä miettiä tilapäismajoituksen järjestämistä, jotta ulkomailta Suomeen muuttava työntekijä pääsee elämisen ja työntöön alkuun. Tilapäismajoituksia voi kysellä hotelleista, motelleista, majataloista, opiskelija-asuntoloista, retkeilymajasta tai yksityisiltä majoituksen järjestäjiltä. Turussakin on vuokranantajia, jotka ovat erikoistuneet tällaisiin lyhytaikaisiin majoituksiin. Useimmiten työnantaja järjestää tilapäismajoituksen noin kahdeksi viikoksi, jonka aikana työntekijällä on mahdollisuus hoitaa maahantulon liittyviä muodollisuuksia, perehtyä tulevaan työhönsä ja työyhteisöön sekä etsiä itselleen parhaiten soveltuva pidempiaikainen asunto.

Asumismuodon ja -paikan valinta liittyy työntekijän arvostuksiin ja mieltymyksiin, joten siitä on mahdotonta antaa yksiselitteisiä neuvoja. Suomessa voi asua omistusasunnossa, vuokratalla, asumisoikeusasunnossa tai osaomistusasunnossa. Asunnonvälitystoimistot hoitavat näiden kaikkien asumismuotojen asuntojen välitystä. Internetistä löytää kattavasti tietoa asunnon välittäjien palveluista ja tarjolla olevista asunnoista. Ongelmana on kieli, sillä useimpien asunnonvälittäjien internet-sivut ovat suomeksi, englanninkielistä palvelua löytää ainakin Huoneistokeskus LKV:n, Kiinteistömaailma Oy:n, Asuntoleijonat ja Valtakunnallisen vuokratulo-osuuskunta VVO:n

sivuilta. Jotkut asunnonvälittäjät ovat erikoistuneet pelkästään vuokra-asuntojen välitykseen. Lisäksi Turussa toimii kaupungin omistamien vuokra-asuntojen välittäjä, TVT Lehtolaakso Oy. Tervetuloa Turkuun -piste neuvoo Turkuun muuttajia, myös asuntoasioissa.

Omistusasunnon, asunto-osakkeen asunton-osaakeyhtiössä tai omakotitalon, hankintaa varten otetaan tavallisesti asuntolainaa pankista. Lainan saamisen ehdoista kannattaa keskustella oman pankin kanssa ennen asunnon ostoon ryhtymistä. Useimmiten lainaa varten tarvitaan etukäteissäastöjä sekä vakuuksia tai takaajaa lainalle. Asuntolainan korot ovat verotuksessa vähennyskelpoisia. Asuntolainaa voi ottaa myös taloyhtiön lainan maksuun, jos se on jaettu kaikkien osakkeenomistajien kesken. Tällöinkin lainakorot ovat vähennyskelpoisia. Omistusasunnosta maksetaan käyttövastiketta ja sekä vesi- että sähkömaksuja. Omakotitalossa asuvat maksavat itse kaikki asumiseen liittyvät kulut.

Asuntoa vuokrattaessa vuokranantaja vaatii yleensä 1-3 kuukauden vuokratakuun, jonka saa takaisin vuokrasuhteen päättyessä. Turvallisin tapa maksaa vuokratakuu on avata pankkitili, joka on sekä asunnon vuokraajan että vuokranantajan nimissä. Vuokran lisäksi hoidettavaksi tulevat sähkömaksu ja muut mahdolliset käyttömaksut, esimerkiksi vesimaksu. Kaasua käytetään Suomessa erittäin vähän. Tavallisesti asunnot vuokrataan Suomessa kalustamattomi-

na. Jos asunto on valmiiksi kalustettu, on myös vuokra jokin verran korkeampi.

Asumisoikeusasunnon hankkimiseksi tarvitaan 15 % asunnon hinnasta. Asunnon saa hallintaan tekemällä omistajan kanssa asumisoikeussopimuksen, joka käy myös lainan vakuudeksi. Asumisoikeusmaksua varten otetun lainan korot ovat verovähennyskelpoisia. Asumisoikeusasunnosta maksetaan asumisoikeusmaksua ja kuukausittaista käyttövastiketta. Asuntoon on hallintaoikeus, eikä sitä voi lunastaa omaksi.

Osaomistusasunnosta asukas lunastaa aluksi tietyn osuuden hankintahinnasta, joka on noin 10-30 %. Loput omistaa rakennuttaja. Aluksi asumisesta maksetaan vuokraa, ja lopulta se voidaan lunastaa omaksi. Osaomistusasunnot ovat joko valtion tukemia tai vapaarahoitteisia

6.2. Pankkitilin avaaminen

Pankkitilin avaaminen Suomessa on helppoa - moniin muihin maihin verrattuna. Pankin voi valita vapaasti, eikä siinä muutoinkaan ole paljon muodollisuuksia. Valitun pankin kanssa tehdään kirjallinen sopimus tilin avaamisesta. Tätä varten tarvitaan passi tai henkilöllisyystodistus sekä osoitetiedot Suomessa. Mahdollisesti saatetaan tarvita todistus työpaikasta. Pankkitili voidaan avata, vaikka henkilötunnusta ei vielä olisikaan saatu. Henkilötunnuksen hakeminen ennen pankkitilin avaamista on kuitenkin suositeltavaa.

6.3. Perheen muutto suomeen

6.3.1. Päiväkoti

Kaikilla alle kouluikäisillä lapsilla on lain mukaan oikeus kunnan järjestämään päivähoitoon joko päiväkodissa tai perhepäivähoidossa. Päivähoitomaksu määräytyy perheen koon ja tulojen mukaan. Se on 18-200 euroa kuukaudessa. Maksu alenee toisesta lapsesta alkaen. Kaikkein pienituloisimmilta maksua ei peritä lainkaan.

Päivähoitoa järjestetään päiväkoti- ja perhepäivähoitona sekä leikkitoimintana. Kunnallisen päivähoiton vaihtoehtoja ovat lasten kotihoidontuki, jolloin alle 3-vuotiaista lasta hoidetaan kotona, ja yksityisen hoidon tuki, jolloin perhe käyttää hyväksytyä yksityistä päiväkotia tai itse palkattua hoitajaa. Kelalta voi kysyä näiden tukien hakemisesta. Turussa toimii kansainvälisiä päiväkoteja, varsinkin englanninkielisiä päiväkoteja on useita. Kannattaa kysellä myös muunkielisiä vaihtoehtoja.

Hakemuksia kunnalliseen päivähoitoon voi tehdä läpi koko vuoden, ja päivähoitopaikka myönnetään niin pitkäksi ajaksi kuin hoidon tarve jatkuu, tai sen vuoden heinäkuun 31.päivään saakka, jolloin lapsi aloittaa koulunkäynnin.

6.3.2. Koulut

Lapsella on oikeus esiopetukseen vuotta ennen kuin hänen oppivelvollisuutensa alkaa eli sinä vuonna, kun lapsi täyttää kuusi vuotta.

Perusopetus on laajuudeltaan yhdeksänvuotinen. Suomessa vakinaisesti asuvat lapset, myös muiden maiden kansalaiset, ovat oppivelvollisia. Oppivelvollisuus tarkoittaa perusopetuksen oppimäärän suorittamista. Se alkaa sinä vuonna, jona lapsi täyttää 7 vuotta, ja päättyy, kun oppivelvollisuus on suoritettu tai kun oppivelvollisuuden alkamisesta on kulunut 10 vuotta.

Yleensä ulkomailta tuleva lapsi sijoitetaan ikäänsä sekä tietojansa ja taitojansa vastaavalle luokalle. Hänen on mahdollista saada suomen tai ruotsin kielen opetusta erityisen maahanmuuttajille tarkoitettun oppimäärän mukaan. Koulut järjestävät mahdollisuuksiensa mukaan maahanmuuttajaoppilaille tukiopetusta eri oppiaineissa. Tukiopetusta voidaan antaa eri oppiaineissa myös oppilaan äidinkielellä. Kunnat voivat järjestää maahanmuuttajalapsille myös oman äidinkielen opetusta.

Lukion voi suorittaa 2-4 vuodessa ja se tähtää ylioppilastutkintoon. Maahanmuuttajaoppiskelija voi suorittaa ylioppilastutkinnossa suomen- tai ruotsinkielisille tarkoitettun äidinkielen

kokeen sijasta Suomi tai ruotsi toisena kielenä -kokeen.

Lukiossa oppikirjat ja koulutarvikkeet maksetaan itse. Opetus, ruokailu ja oppilashuolto ovat maksuttomia. Myös lukio-oppiskelijoille voidaan järjestää oman äidinkielen opetusta ja tukiopetusta eri oppiaineissa. Lukioon voidaan ottaa opiskelijaksi, jos on peruskoulun päättötodistus tai muutoin hankitut vastaavat tiedot. Lukioon kuten muihinkin perusopetuspuhjaan oppilaitoksiin haetaan yhteishaussa. Lukio-oppiskelijoiden valinta perustuu aikaisempaan koulumenestykseen. Ulkomaisella todistuksella haetaan lukiopaikkaa yhteishaun aikana suoraan lukiosta. Lukion voi suorittaa myös yksityisoppilaitoksissa tenttimällä.

Helsingissä on seuraavia lukio-opetusta antavia vieraskielisiä kouluja: The International School of Helsinki, The English School, Helsingin ranskalais-suomalainen koulu, Helsingin saksalais-suomalainen koulu ja Suomalais-venäläinen koulu. Imatralla, Joensuussa ja Lappeenrannassa toimii Itä Suomen suomalais-venäläinen koulu.

Kokonaan englanninkielisiä oppilaitoksia (perusopetus ja lukiokoulutus) ovat The International School of Helsinki ja The English School Helsingissä, The International School of Vantaa Vantaalla, Espoo International lower secondary School ja Espoo International upper secondary School Espoossa, Turku International School Turussa, Oulu International School Oulussa ja The Voionmaa English School Jyväskylässä, sekä International School Cygnaeus Porissa (luokat 1–6).

Kansainvälisen ylioppilastutkinnon (International Baccalaureate, IB) voi suorittaa 11 lukiossa eri puolilla maata. Tutkinto on englanninkielinen. Mainittujen koulujen lisäksi monissa kouluissa on opetusryhmiä, joiden opetus annetaan kokonaan tai osittain vieraalla kielellä.

Opetussuunnitelmissa Suomi tai ruotsi toisena kielenä ei ole itsenäinen oppiaine, vaan se on yksi Äidinkieli ja kirjallisuus -oppiaineen oppimäärästä. Jos koulussa ei erillistä Suomi tai ruotsi toisena kielenä -opetusta järjestetä, oppilas osallistuu äidinkielen ja kirjallisuuden tunneille ja opetusta eriytetään maahanmuuttajaoppilaan tarpeiden mukaisesti. Suomen tai ruotsin kielen opetus ei kuitenkaan rajoitu vain kielitunneille, vaan kaikki koulussa annettava opetus tukee sitä.

6.3.3. Neuvolat ja perheen terveydenhuolto

Myös kotona olevat, ei-työssäkäyvät perheenjäsenet ovat oikeutettuja terveydenhoitoon, ja myös yleiseen sairausvakuutukseen, jos asuminen Suomessa on pysyväisluontoista. Hakemus Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta myös perheen osalta kannattaa aina tehdä välittömästi. Kela antaa asiasta lisätietoja ja ohjeita. Useimmiten alle kahdeksi vuodeksi Suomeen työhön tulevat ovat oikeutettuja yleisiin terveyspalveluihin ja työterveyshuoltoon samoin ehdoin kuin pysyvästi maassa asuvatkin. Jos alle kaksi vuotta maassa työskentelevän perheenjäsenen ei ole oikeutettu terveydenhuoltopalveluihin, hän voi käyttää yksityisiä palveluja, joita on tarjolla laajalti. Julkinen terveydenhuoltojärjestelmä on Suomessa kattava.

Äitiys- ja lastenneuvolat toimivat terveyskeskuksen osana. Tavoitteena on turvata odottavan äidin, sikiön ja syntyneen lapsen mahdollisimman hyvä terveys. Neuvoloiden palvelut ovat maksuttomia. Neuvolakäynnit liittyvät joko raskauden seurantaan tai lapsen kehityksen seurantaan, muissa sairaustapauksissa voi hakeutua joko terveyskeskukseen, yksityiselle lääkärille tai sairaalaan.

Äitiysneuvola seuraa äidin ja sikiön fyysisen hyvinvointia ja järjestää vanhemmille synnytysvalmennusta. Raskaana olevan naisen on käytävä terveystarkastuksessa äitiysneuvolassa ennen neljännen raskauskuukauden päättymistä, jotta hän olisi oikeutettu äitiysavustukseen. Normaalisti sujuvan raskauden aikana odottava äiti käy neuvolassa 12-15 kertaa, tavallisesti terveydenhoitajan vastaanotolla. Lääkäri tutkii äidin 2-3 kertaa raskauden aikana. Useimmat terveyskeskukset tarjoavat odottavalle äidille mahdollisuuden päästä ultraäänitutkimukseen, tavallisesti 12.-16. raskausviikon aikana.

Lastenneuvolan tehtävänä on seurata ja tukea lapsen fyysisistä, psyykkistä ja sosiaalista kehitystä sekä ohjata lapsi tarvittaessa tutkimuksiin ja hoitoon muualle. Neuvolat myös tukevat ja ohjaavat perhettä kasvatuskysymyksissä ja elämänhallinnassa. Synnytyksen jälkeen äitiysneuvolan terveydenhoitaja käy lapsen kotona. Sen jälkeen lapsi ja perhe siirtyvät lastenneuvolan asiakkaiksi. Suositusten mukaan alle yksivuotiaat käyvät neuvolan terveystarkastuksessa kahdeksan kertaa, 1-2-vuotiaat neljä kertaa vuodessa ja sitä

vanhemmat kerran vuodessa. Lääkäri tarkastaa alle yksivuotiaat 2-3 kertaa ja sen jälkeen joka toinen tai kolmas vuosi siihen saakka kunnes lapsi 7-vuotiaana menee kouluun ja siirtyy kouluterveydenhuollon asiakkaaksi.

Terveydenhuolto on järjestetty alueellisesti, jolloin oma terveyskeskus määräytyy asuinalueen mukaisesti. Suomessa julkiseen terveydenhuoltoon sovelletaan hoitotakuun periaatetta, jonka mukaan kiireettömään hoitoon on päästävä tietyssä määräajassa. Terveydenhuollossa annettavasta hoidosta suurin osa on kiireellistä hoitoa, johon esimerkiksi onnettomuustapauksissa pääsee välittömästi ja vakavissa sairauksissa mahdollisimman pian. Terveyskeskukseen saa arkisin aukioloaikana yhteyden puhelimitä tai henkilökohtaisella käynnillä. Potilaan hoidon tarve voidaan arvioida usein jo puhelimesta, ja sen voi tehdä muukin terveydenhuollon ammattihenkilö kuin lääkäri. Jos arvioidaan, että on tarpeen henkilökohtaisesti käydä terveyskeskuksessa, on sieltä saatava aika kolmen arkipäivän kuluessa.

Terveyskeskuksessa hoito aloitetaan tavallisesti jo ensimmäisellä käyntikerralla. Jos näin ei voida tehdä, hoitoon on päästävä viimeistään kolmessa kuukaudessa. Jos terveyskeskuksessa annetaan erikoissairaanhoidoa, siihen on päästävä viimeistään kuudessa kuukaudessa.

Sairaalaan pääsy edellyttää lääkärin lähettämää. Sairaalassa hoidon tarpeen arviointi on aloitettava kolmessa viikossa lähetteen saapumisesta sinne. Arvio voidaan tehdä joko lähetteen perusteella tai kutsumalla potilas tutkimuksiin sairaalaan. Jos tutkimuksissa todetaan, että potilas tarvitsee sairaalahoidoa, se on aloitettava viimeistään kuuden kuukauden kuluessa hoidon tarpeen arvioinnista.

Jos oma terveyskeskus tai sairaala ei pysty hoitamaan potilasta määräajassa, sen on järjestettävä potilaille mahdollisuus päästä hoitoon muualle, joko toiseen sairaanhoitopiiriin tai yksityissektorille. Potilaille ei aiheudu tästä ylimääräisiä kuluja. Potilaalla on oikeus myös kieltäytyä hoidosta.

Yksityisillä terveysasemilla hoitoon pääsee välittömästi, ja Suomen sairausvakuutusjärjestelmän piiriin kuuluvien hoitokustannuksista Kela korvaa sairausvakuutusosuden.

6.3.4. Lapsilisät ja perheen sosiaaliturva

Lapsilisän tarkoituksena on kattaa osittain lapsesta aiheutuvat menot. Suomessa lapsilisää maksetaan kaikille perheille, riippumatta perheen tuloista. Lapsilisä on porrastettu lasten mukaan niin, että perheen ensimmäisestä lapsesta se on pienin. Sitä maksetaan alle 17-vuotiaista lapsista. Lapsilisää haetaan Kelasta. Jos lapsi asuu vakinaisesti Suomessa ja kuuluu Suomen sosiaaliturvan piiriin, hänestä maksetaan lapsilisää. EU/ETA -maista tulee työntekijän lapsista se voidaan maksaa heti, jos työsuhte jatkuu yhtäjaksoisesti vähintään 4 kuukautta.

Äitiysavustukseen on oikeus vakinaisesti Suomessa asuvalla odottavalla äidillä, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää ja joka on käynyt terveystarkastuksessa lääkärissä tai neuvolassa ennen neljännen raskauskuukautensa päättymistä. Myös ulkomailla terveystarkastuksessa käynti hyväksytään samalla tavalla. Äiti voi valita joko äitiyspakkauksen tai 140 euron verottoman rahasumman. Äitiyspakkaus sisältää vauvanvaatteita ja tarvikkeita. Äitiysavustus maksetaan korotettuna monikkoperheille, joihin syntyy tai jotka adoptoivat samalla kertaa useampia lapsia. Äidin pitää asua Suomessa vakinaisesti jo etuutta hakiessaan. EU/ETA -maista ja niiden ulkopuolisista maista Suomeen pysyvästi muuttavia äitejä kohdellaan äitiysavustuksen suhteen samalla tavalla.

Syntyvän lapsen äidillä on oikeus äitiysrahaan 105 arkipäivän ajan, sen jälkeen on jommankumman puolisoista mahdollista jäädä hoitamaan lasta vanhempainrahan turvin. Se päättyy 158 arkipäivän jälkeen, kun lapsi on noin yhdeksän kuukauden ikäinen. Jos kotiin jäävä puoliso ei ole ollut työssä, taataan tältä ajalta perusturva. Päivärahojen saaminen edellyttää kuitenkin, että hakija on asunut Suomessa vähintään 180 päivää välittömästi ennen lapsen laskettua syntymäaikaa. EU/ETA -maista tulevat voivat kerryttää 180 päivän aikaa lähtömaansa vakuutuskausilla, jotka todennetaan lomakkeella EI04. Lasten kotihoidon tukea voidaan hakea vanhempainrahakauden päätyttyä.

Pienten lasten hoidon turvaamiseksi ja vaihtoehtojen tarjoamiseksi vanhemmilla on mahdollisuus valita jo mainitut kunnallinen päivähoito, lasten kotihoidon tuki, osittainen kotihoidon tuki tai yksityisen hoidon tuki. EU/ETA-maista tulevilla Suomessa työeläkevakuutetuilla

työntekijöillä ja heidän puolisoillaan, jos he ovat muuttaneet työntekijän kanssa Suomeen, on oikeus lasten kodinhoidon tukeen heti työsuhteen alkamisesta asti. Ei siis poikkeuksellisesti edellytetä edes neljän kuukauden työskentelyjaksoa. Muista maista tulevien kohdalla sovelletaan kahden vuoden vähimmäistyöskentelyaikaa. Kela maksaa perheelle hakemuksen perusteella lapsen hoitoon liittyviä tukia laissa määriteltyjen tulorajojen mukaisesti määrätyn suuruisena.

Lasten kotihoidon tukea voivat käyttää alle 3-vuotiaan lapsen vanhemmat, jotka voivat itse jäädä hoitamaan lastaan tai hoitajana voi olla joku yksityisen päivähoiton tuottaja. Vanhemmat saavat täksi ajaksi työstään hoitovapaata. Kotihoidon tukea voidaan maksaa myös perheen kotona olevalle jäsenelle, vaikka hän ei olisi ollut Suomessa työssä. Kotihoidon tuki jakautuu kaikille saman suuruiseen hoitorahaan, jota voidaan maksaa kaikista alle kouluikäisistä lapsista, jos perheessä on yksi alle 3-vuotias lapsi, sekä perheen kokoon ja tuloihin sidottuun hoitolisään, jota maksetaan vain yhdestä lapsesta. Tämän lisäksi useat kunnat maksavat kotihoidon tukeen ns. kuntalisää. Osittaista hoitorahaa maksetaan alle 3-vuotiaan vanhemmille sekä peruskoulun ensimmäisen ja toisen luokan oppilaiden vanhemmille. Lisäksi sitä maksetaan vanhemmalle, jonka lapsi osallistuu oppivelvollisena esiopetukseen. Yksityisen hoidon tukea saa alle kouluikäisen lapsen hoitoon, jos lapsi ei ole kunnan päivähoitossa. Yksityisen hoidon tuen hoitoraha ja hoitolisä maksetaan perheen jokaisesta lapsesta. Tuki maksetaan hoitajalle, mutta sitä hakee perhe, jonka lapsia hoidetaan. Tukea haetaan Kelasta.

Sairauspäivärahan tarkoituksena on pääsääntöisesti korvata ansionmenetystä työnteon estyessä, ja se määräytyy aikaisempien tulojen mukaan. Sairausvakuutuksesta maksetaan sairauspäivärahaa, myös niille henkilöille vähimmäismääräisenä, jotka eivät ole tai eivät ole olleet työssä, jos sairaus on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 55 päivää. Tämä tietysti edellyttää, että perheen kotona oleva jäsen, puoliso, on otettu Suomen sairausvakuutusjärjestelmään. Työntekijät, riippumatta mistä maasta he ovat tulleet, kuuluvat sairausvakuutuksen piiriin aina, kun työnteko kestää vähintään neljä kuukautta. Sairausvakuutuksesta maksetaan lisäksi kuntou-

tusrahaa sekä korvausta yksityisen lääkärin tai hammaslääkärin palkkioista, tutkimus- ja hoitokuluista, lääkekustannuksista ja hoitoon liittyvistä matkakustannuksista.

Lääkkeiden sairausvakuutuskorvauksen saa reseptilääkkeistä suoraan apteekista, kun esittää Kela-kortin. EU:n sairaanhoitokortilla ei vielä toistaiseksi saa suorakorvausta apteekeista. Lääkkeet on jaettu reseptittä saataviin itsehoitolääkkeisiin ja lääkärin määräämiin reseptilääkkeisiin. Lääkkeitä saa myydä vain apteekissa. Apteekin on vaihdettava reseptilääke edullisempaan lääkevalmisteeseen, jos sellainen on

6.4. Suomen kielen opiskelu

Suomeen työhön tuleva voi opiskella suomen kieltä kursseilla, joita järjestävät useat eri oppilaitokset, opistot, aikuiskoulutuskeskukset ja yliopistot. Näistä mainittakoon esimerkiksi Työväenopistot, Kesäyliopistot, Iltaukiot, Kristilliset opistot. Yleensä työssäkäyville tarkoitettujen suomen kielen kurssit järjestetään ilta-aikaan. Tämä poikkeaa puolisoille tarkoitetuista kielikursseista, jotka taas järjestetään päiväopetuksena. Puolisoille tarkoitettuun kielen opetuksen palataan seuraavassa luvussa. Yksityisissä kielikouluissa on myös mahdollista opiskella suomen kieltä, samoin on mahdollista palkata yksityinen kielenopettaja joko itselle tai ryhmälle.

Vaikkapa vain puutteellisenkin kielitaiton saavuttaminen auttaa suomalaisen yhteiskuntaan ja kulttuuriin sekä työyhteisöön sopeutumisessa.

7. Puolison työskentely Suomessa

7. Puolison työskentely Suomessa

Kun ulkomaalainen työntekijä tulee Suomeen töihin, tärkeimmäksi tekijäksi viihtyvyyden kannalta nousee puolison ja perheen viihtyminen ja sopeutuminen. Edellä on kuvattu perheelle - ja lapsille - tarjolla olevia palveluja. Puolison tilanne on ongelmallisempi, jos hän ei tyydy pelkästään perheen kotia ja lapsia kotona hoitavaksi jäseneksi. Työn saaminen Suomessa ei aina ole ongelmaton, pääasiassa puutteellisen tai kokonaan puuttuvan suomen kielen taidon takia.

Aiempien lukujen perusteella tiedetään, että puolison oleskelu- ja työluvat sekä sosiaaliturvaan kuuluminen tai sosiaaliturvan tarjoamat palvelut määräytyvät työtä tekevän puolison mukaan. Seuraavat Suomessa työttömälle työnhakijalle esitetyt palvelut ovat riippuvaisia edellä esitetystä: onko työnhakijan puolisoalla oleskelulupa, joka oikeuttaa työntekoon ja työvoimatoimiston palveluihin ja onko työhön Suomeen tullut puoliso hyväksytty sosiaaliturvan piiriin, vai onko hänelle tarjolla vain osa sosiaaliturvan palveluista. Jos työntönteon oikeuttava lupa on rajoittamattomana olemassa, puoliso voi aloittaa työntönteon välittömästi, kun työpaikka järjestyy. Tällainen työlupa, työlupavelvollisuudesta vapautuminen tai EU/ETA-maan kansalaisuus tai perheside EU/ETA-maan kansalaiseen oikeuttaa pääsyyn myös työvoimatoimiston asiakkaaksi. Vaikka työntönteon oikeuttavaa lupaa ei olisikaan olemassa, voi silti hakea työtä. Jos työnantaja päättää palkata työnhakijan, työnantaja voi hakea työlupaa tälle henkilölle. Omasta oikeudesta tehdä työtä Suomessa, työluvista tai työntönteon rajoituksista voi kysyä paikallisesta työvoimatoimistosta.

Työtä Suomessa voi hakea monin eri tavoin - vaikka ei olisikaan oikeutettu työvoimatoimiston palveluihin. Työhallinnon **www.mol.fi** -sivuilla ilmoitetut paikat ovat kaikkien ehdot täyttävien haettavissa, lehti-ilmoituksia avoimista työpaikoista kannattaa seurata, työnantajan luokse voi sopia tapaamisen suoraan ja ystävien ja tuttavien verkostoa voi käyttää apuna työpaikkaa haettaessa. Lisäksi voi käyttää yksityisten työnvälitys- ja rekrytointitoimistojen ja vuokratyön välittäjien palveluja.

Jos työtä ei onnistu saamaan omin avuin, voi ilmoittautua työvoimatoimistoon työnhakijaksi, jos sen mahdollistava lupa on olemassa. Työnhakijana voi olla, vaikka ei olisikaan kokonaan työtön, vaan esimerkiksi osa-aikatyössä, määrä-

aikaisessa työssä, perhevapaalla tai opiskelemassa. Kokonaan työtön työnhakija on oikeutettu työvoimatoimiston kaikkiin palveluihin. Maahanmuuttajille työvoimatoimistolla on erityisiä kotoutumiseen eli integraatioon liittyviä palveluja. Maahanmuuttajan kannalta tärkeä palvelu on suomen kielen opetus työvoimapolitiisena koulutuksena. Kun suomen kieltä opiskellaan työvoimapolitiisessa koulutuksessa, saa koulutettava koulutuksen ajalta työttömyysturvaan sidottua koulutustukea tai työmarkkinatukea. Kun maahanmuuttajatyönhakijan kanssa tehdään ns. kotoutumissuunnitelma ja työnhakusuunnitelma, hän voi sinä aikana koulutus- ja työssäolojaksoja (työssä oppimista, työkokeilua tai työelämävalmennusta) yhdistelemällä päästä kiinni suomalaisen työelämään ja saada omaa koulutustaan ja ammattitaitoaan vastaavan työpaikan.

Ilmoittauduttaessa paikalliseen työvoimatoimistoon työnhakijaksi, kannattaa ottaa mukaan kaikki työ- ja tutkintotodistukset. On tärkeää tulevan työllistymisen kannalta mahdollisimman tarkoin selvittää työkokemukseen ja koulutukseen perustuva osaamisensa, jotta voidaan selvittää, mikä on helpoin tie työllistyä Suomessa omassa ammatissaan. Kannattaa myös yhdessä työvoimatoimiston virkailijan kanssa selvittää, onko omassa ammatissa toiminta Suomessa säädeltyä tai luvanvaraista, ja mikä on mahdollinen menettely tutkinnon tunnustamisessa Suomessa. Jos omassa maassa hankitussa ammatissa ei ole Suomessa työllistymisen mahdollisuuksia tai ammattia ei ole, voi koulutustautua myös uuteen ammattiin.

EU/ETA -alueelta Suomeen muuttavan työnhakijan kannattaa jo ennen Suomeen tuloaan olla yhteydessä oman maansa EURES-neuvojaan, joka selvittää maasta muuttavan muodollisuudet ja EU/ETA-alueella liikkuvan sosiaaliturva-oikeudet. EU/ETA-kansalaisilla on enemmän sosiaaliturvaan liittyviä oikeuksia ETY-lainsäädännön perusteella kuin EU:n ulkopuolelta tulevilla maahanmuuttajilla. Kannattaa ottaa selvillä, onko oikeutettu lähtömaassaan työttömyysturvaan, jonka voi siirtää Suomeen kolmeksi kuukauden ajaksi helpottamaan ensi vaiheen työnhakua. Samoin kannattaa pyytää mukaan mahdollinen E301 -lomake, jolla voi siirtää Suomeen EU/ETA -alueelta sosiaaliturvaan oikeuttavia työskentelyjaksoja ("vakuutuskausia").

8. Lopuksi

Toivon, että oppaasta on ollut hyötyä lukijalle ja että se on vastannut kysymyksiin, joihin tietoa on haettu. Tarkoituksena on ollut, että oppaasta saisi melko yksityiskohtaista tietoa, eikä lukijan tarvitsisi heti kääntyä muiden tietolähteiden puoleen. Aina on kuitenkin suositeltavaa ottaa yhteyttä asiaa hoitavaan viranomaiseen, sillä mikään yleisesitys ei voi korvata asiantuntijan tietoa. Oppaan kirjoittajana olen tyytyväinen, jos lukija haluaa kommentoida oppaan sisältöä: puuttuuko siitä oleellista tietoa, onko tieto virheellistä tai turhaa. Kaikki mahdollinen palaute on tervetullutta. Kommentit voi lähettää alla olevaan sähköpostiosoitteeseeni. Pyytäisin merkitsemään otsikkoon viitteeksi ”opas”.

Turussa tammikuussa 2007

Tuula Matikainen
EURES-neuvoja
Turun työvoimatoimiston
työnantajapalvelut
tuula.matikainen@mol.fi

www.mol.fi

www.mol.fi/eures

www.mol.fi/finnwork

www.eures.europa.eu

www.turuntyoimisto.fi

www.uvi.fi

www.stm.fi

www.vero.fi

www.oph.fi

www.teo.fi

www.turku.fi

www.yrityssuomi.fi

www.enterprise finland.fi

www.poliisi.fi

www.kela.fi

www.maistraatti.fi

www.tyosuojelu.fi

www.cimo.fi

www.suomi-seura.fi

www.te-keskus.fi

www.potkuri.fi

www.phr.fi

www.ek.fi

www.sak.fi

<http://www.tukkk.fi/opiskelu/opas/survival/>