



**Maahanmuuttovirasto**  
**Migrationsverket**  
**Finnish Immigration Service**

# Ulkomaalaislain velvoitteet ja mahdollisuudet yrityksille



**Oleskelulupien, työnteko-oikeuden ja työolosuhteiden valvonta rakennusalalla**

30.5..2024, Johannes Hirvelä, Maahanmuuttovirasto



## Taustaa: Maahanmuutto Suomeen on historiallisen korkealla tasolla ja työntekijöiden oleskelulupaprosessit nopeita

- Yritysten työvoima- ja osaamistarpeiden turvaamiseksi oleskelulupaprosesseja on viime vuosina määrätietoisesti kehitetty
- Työ- ja koulutusperusteinen maahanmuutto on muutamassa vuodessa kaksinkertaistunut samalla, kun oleskelulupien käsittelyajat ovat merkittävästi lyhentyneet
  - Työntekijän oleskeluluvan voi tällä hetkellä saada keskimäärin muutaman viikon käsittelyajassa
- Samalla on kehitetty myös oleskelupien ja ulkomaisen työvoiman käytön valvontaa, jotta volyymiltään kasvanut maahanmuutto pysyy ihmisille ja yhteiskunnalle kestäväenä



# Työnantajan velvoitteet rekrytoitaessa ulkomaista työvoimaa



## Työnantajan velvollisuudet pähkinänkuoressa ulkomaista työvoimaa palkattaessa (Suomesta palkattaessa)

- Työnantajan on varmistuttava siitä, että ulkomaalaisella työntekijällä on **oikeus oleskella** Suomessa.
- Työnantajan on varmistuttava siitä, että ulkomaalaisella työntekijällä on **oikeus työskennellä** Suomessa.
- Työnantajan on varmistuttava työntekijän **ammattitaidosta ja työnteon edellytyksistä**, mikäli työ vaatii erityistä pätevyyttä, lupaa tai hyväksytyä terveydentilaa
- Voit tarkastaa työntekijän oleskeluoikeuden pyytämällä häntä näyttämään voimassa olevan oleskelulupakortin tai oleskelulupahakemuksen vireilläolotodistuksen.
- Työntekijän oikeus oleskella Suomessa ja oikeus työskennellä ovat eri asioita. Työntekijäsi voi oleskella Suomessa laillisesti, mutta hänellä ei silti välttämättä ole oikeutta tehdä töitä. Näin ollen asiassa tulee ensisijaisesti varmistua siitä, että työntekijällä on työnteko-oikeus Suomessa.
- Jos palkkaat EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta työntekijän, jolla on jo voimassa oleva oleskelupa ja työnteko-oikeus,
  - tee [työntekijäilmoitus](#) TE-toimistolle. Ilmoituksen voi tehdä sähköisesti Enter Finland –palvelussa.
- Pidä huolta, että työntekijöiden työehdot ovat Suomen lakien sekä työehtosopimusten mukaiset. Jos alalla ei ole työehtosopimusta, bruttopalkan on oltava vuonna 2023 vähintään 1 331 euroa kuukaudessa (työttömyysturvalain työssäoloehdon mukainen päivärahoikeus)
  - Huom. Vähimmäistuloraja nousemassa 1 600 euroon vuoden 2024 aikana



## Työnantajan velvollisuus säilyttää tietoja työsuhteen aikana

- Työnantajan on säilytettävä työpaikalla tiedot palveluksessa olleista ja palveluksessa olevista ulkomaalaisista ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista siten, että ne ovat vaivattomasti tarkastettavissa.
  - Esim. jäljennös ulkomaalaisen työntekijän oleskelulupakortista
- Tietoja on säilytettävä kaksi vuotta ulkomaalaisen työntekijän palvelussuhteen päättymisestä.
- Ulkomaisen työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden työskennellessä urakointi- tai aliurakointityössä, vuokratyövoimana tai yrityksen sisäisenä siirtona, tietojen säilytysvelvollisuus koskee myös toimeksiantajaa.
- Rakennustyömaalla pääurakoitsijan tai muun päätoteuttajan ja telakka-alueella pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on säilytettävä kaikkien alueella työskentelevien ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeustiedot.



## Miten saada tieto työnteko-oikeudesta?

- Työnteko-oikeuden voimassaoloa voi kysyä Maahanmuuttovirastosta sähköpostilla ilmaiseksi osoitteesta [tto@migri.fi](mailto:tto@migri.fi).
- Jos henkilöllä on oleskelulupa, näet työnteko-oikeuden oleskelulupakortista.
- Jos henkilöllä ei ole oleskelulupaa tai et ole varma henkilön työnteko-oikeudesta, voit kysyä sitä Maahanmuuttovirastosta sähköpostilla.
- Sähköpostin vastausviestissä lukee, onko työnteko-oikeus voimassa kyseisellä hetkellä.
- Huom! Työnteko-oikeutta lukuun ottamatta työnantajalla ei ole tiedonsaantioikeutta työntekijän oleskelulupatilanteesta tai -historiasta
  - Tietoja ei anneta ulkopuoliselle ilman laista ilmenevää perustetta, käytännössä tietoja hakemuksesta annetaan vain hakijalle tai hänen valtuuttamalleen avustajalle/asi miehelle (JulKL 24 § 1 mom. 24 kohta)
  - Poikkeuksena hakemukset, joissa työnantaja rekrytoinut ulkomailta työntekijän, jonka oleskelulupahakemuksen perusteena on kyseinen työsuhde



- Jos olet työnantaja ja haluat tietää, onko työntekijäsi työnteko-oikeus voimassa, kirjoita sähköpostiin:
  - työntekijän sukunimi
  - työntekijän etunimi
  - työntekijän asiakasnumero (Löydät asiakasnumeron työntekijän oleskelulupakortista kohdasta **Asiakasnumero.**)
  - oma nimesi
  - yrityksen nimi
  - sähköpostiosoite
- Saat 2 viikon kuluessa sähköpostin, jossa kerrotaan, onko työnteko-oikeus voimassa.



# Miksi oleskelulupien, työnteko-oikeuden ja työehtojen valvonta on tärkeää?

**Reilu kilpailu &  
markkina-  
vääristymien  
minimointi**

**Työelämän  
perusoikeuksien  
toteutuminen**

**Hallittu ja  
yhteiskunnan  
sääntöjen  
mukainen  
maahanmuutto**



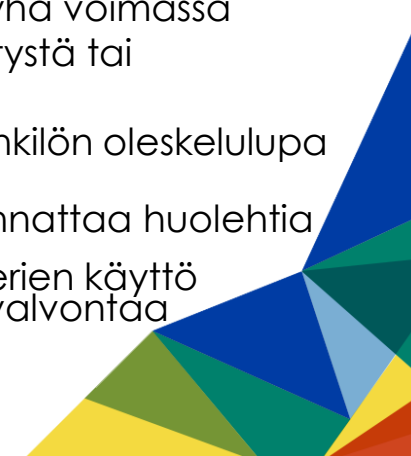
# Ulkomaalaisvalvonta ja oleskelulupien jälkivalvonta

## Ulkomaalaisvalvonta

- Suomessa oleskelu- ja työnteko-oikeuden voimassaoloa sekä työehtoja valvovat viranomaisyhteistyössä:
  - Poliisi (oleskeluoikeus, ihmiskauppa- ja hyväksikäyttörikos epäilyt)
  - Työsuojeluviranomaiset (työehdot, työnteko-oikeus)
  - Verottaja (harmaan talouden torjunta)
- Valvontaa kohdennetaan riskiperusteisesti ja tarvittaessa alueellisesti analyysi- ja vihjetiedon sekä viranomaisten tiedonvaihdon perusteella
  - Kansallinen ja alueellinen taso
- Rakennusala on jo pitkään ollut ulkomaalaisvalvonnan näkökulmasta korkean riskin toimiala
  - Työnteko-oikeuden puuttuminen
  - Puutteita työehtojen noudattamisessa
  - Ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttö
  - Työsuhteen naamioiminen yrittäjyydeksi

## Oleskelulupien jälkivalvonta

- Maahanmuuttovirasto valvoo myös itse sitä, että Suomessa oleskeluluvalla oleskelevien henkilöiden oleskeluoikeuden perusteet ovat yhä voimassa
- Ei välttämättä kytköstä väärinkäytösilmiöihin, työnantajan moitittavaan menettelyyn tms., vaan oleskelulupien jälkivalvonnalla pyritään yksinkertaisesti varmistamaan se, että
  - Henkilöllä on turvattu toimeentulo eikä tarvetta nojautua sosiaaliturvaan
  - Oleskeluluvan perusteena ollut työ- tai opiskelupaikka tai perheside on yhä voimassa
  - Henkilö ei vaaranna yleistä järjestystä tai turvallisuutta
- Voi heijastua myös työnantajaan, jos henkilön oleskelulupa joudutaan peruuttamaan em. Syistä
  - Työehdoista ja palkkauksesta kannattaa huolehtia
- Automaatio ja erilaisten viranomaisrekisterien käyttö tulevat tehostamaan oleskelulupien jälkivalvontaa



## Maahanmuuttoviraston asiakaspalvelukanavat työnantajille

- Laajat ja kattavat [työnantajan verkkosivut](#), joissa paljon tietoa
- Työnantajien palvelunumero: 0295 790 601
- Palveluaika: joka arkipäivä klo 8.30–12. (Voi jättää myös soittopyynnön)
- Sähköposti: [tyonantajapalvelut@migri.fi](mailto:tyonantajapalvelut@migri.fi)
- Voit kysyä työntekijäsi työnteko-oikeutta myös sähköpostilla osoitteesta [tto@migri.fi](mailto:tto@migri.fi).





Maahanmuuttovirasto  
Migrationsverket  
Finnish Immigration Service

**KIITOS!**

Lisätietoja verkkosivuiltamme: [Etusivu | Maahanmuuttovirasto \(migri.fi\)](https://migri.fi)