



Maahanmuuttovirasto
Migrationsverket
Finnish Immigration Service



Oppisopimuskoulutus työntekijän tai opiskelijan oleskeluvalla



**Marika Heikkilä
Janne Paananen
Maahanmuuttovirasto**



Sisältö

- Oppisopimuskoulutus ja koulutussopimus
- Milloin tarvitsee luvan, mitä lupaa hakea oppisopimukselle?
- Oppisopimus työntekijän oleskeluvalla
- TE-toimiston osapäätösharkinta
- Oppisopimus opiskelijan luvalla
- Jatkolupa



Milloin tarvitaan oleskelulupa?

- Henkilö tulee Suomeen EU-maiden ulkopuolelta yli 90 päiväksi.
 - Lyhyemmäksi ajaksi voi tarvita viisumin.
- Työntekoa varten saattaa tarvita oleskeluluvan jo, kun henkilö oleskelee Suomessa alle 90 päivää.
- EU-valtion, Islannin, Liechtensteinin, Norjan tai Sveitsin kansalainen ei tarvitse oleskelulupaa Suomeen, mutta hänen täytyy rekisteröidä oleskeluoikeutensa Suomessa.
- Jos hakijalla on opiskelijan oleskelulupa johonkin toiseen EU:n jäsenvaltioon ja hän kuuluu opiskelijoita koskevan lain (719/2018 19 §) tarkoitetun ohjelman tai sopimuksen piiriin, voi hän tulla Suomeen suorittamaan opintojaan korkeintaan 360 päivän ajaksi. Hänen pitää tehdä ilmoitus liikkumisesta Maahanmuuttovirastolle, ei hakea oleskelulupaa.



Oppisopimuskoulutus

- Ammatillisesta koulutuksesta annettu laki (531/2017)
- Perustuu työsopimukseen työntekijän ja työnantajan välillä.
- Pääosin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta, jota täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä tapahtuvalla opiskelulla.
- Oppisopimuskoulutuksena voidaan suorittaa koko ammatillinen tutkinto tai tutkinnon osa tai osia tai tutkinnon osaa pienempi kokonaisuus.
- Oppisopimuskoulutuksena ei voida järjestää valmentavaa koulutusta eikä työvoimakoulutusta.



- Työnantajalle maksetaan koulutuskorvausta, jos oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä katsotaan aiheutuvan työnantajalle kustannuksia. Koulutuskorvauksen maksamisesta sovitaan koulutuksen järjestäjän ja työnantajan kesken.
- Yrittäjälle voidaan järjestää oppisopimuskoulutusta omassa yrityksessä, jolloin sopijaosapuolina ovat koulutuksen järjestäjä ja yrittäjä. Tällöin koulutuskorvaus voidaan maksaa toiselle yrittäjälle tai muulle henkilölle, joka toimii opiskelevan yrittäjän ohjaajana neuvonnasta aiheutuviin kustannuksiin.



Koulutussopimus

- Ammatillisesta koulutuksesta annetun laki (531/2017)
- Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija hankkii osaamista työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä, mutta ei ole työsuhteessa eikä saa palkkaa.
- Koulutussopimukseen perustuvana koulutuksena ei voi suorittaa koko tutkintoa.
- Koulutussopimus voidaan sopia tutkinnon osittain tai tutkinnon osaa pienemmistä kokonaisuuksista.



- Koulutussopimukseen perustuvasta koulutuksesta ei makseta korvausta työnantajalle. Koulutuksen järjestäjä ja työpaikan edustaja voivat kuitenkin sopia korvauksesta, jos opiskelija on vaativaa erityistä tukea tarvitseva.
- Käytännössä koulutussopimuksella opiskeleva voi tehdä jonkun työnantajan kanssa lyhyen palkallisen oppisopimuksen (nk. joustava oppisopimus) ja palata sen jälkeen taas koulutussopimusopiskelijaksi.
 - *Henkilö voi tehdä näin opiskelijan luvalla, kunhan oppisopimusjakso rinnastuu opintoihin sisällytettävään työharjoitteluun, johon opiskelijan työnteko-oikeus riittää.*



Mitä oleskelulupaa tulisi hakea?

- Jos hakija tarvitsee oleskeluluvan, tulee hänen hakea oppisopimukoulutuksen ajalle HOKSin (henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelman) perusteella:
 - työntekijän oleskelulupa
 - opiskelijan lupa
- Koulutussopimuksella opiskelevan tulee hakea opiskelijan lupaa



Huomioitavaa

- Koulutuksen järjestäjä informoi työnantajaa ja opiskelijaa mahdollisesta työntekijän oleskeluluvan tarpeesta sekä pyytää opiskelijaa esittämään tarvittaessa oleskelulupakortin.
- Työnantaja viime kädessä vastaa siitä, että työntekijällä on työnteko-oikeus, mutta koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että oppisopimuskoulutuksen edellytykset (esim. määräaikainen työsuhde) täyttyvät.
- Työnantajan velvollisuudet (Ul 82§) työnteko-oikeuden selvittäminen ja ilmoittamisvelvollisuus työehdoista



Työntekijän oleskelulupa



Oppisopimus työntekijän oleskeluluvalla

- Henkilön tulee hakea työntekijän oleskelulupaa jos:
 - HOKSiin (henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma) merkitystä osaamisen hankkimisesta pääosa tapahtuu työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä oppisopimuskoulutuksena eli määräaikaisessa työsuhteessa.
 - Pääosalla tarkoitetaan, että HOKSin mukaisesta osaamisen hankkimisen ajallisesta kestosta enemmän kuin puolet on oppisopimuskoulutuksena hankittavaa osaamista.



Työntekijän oleskelulupa

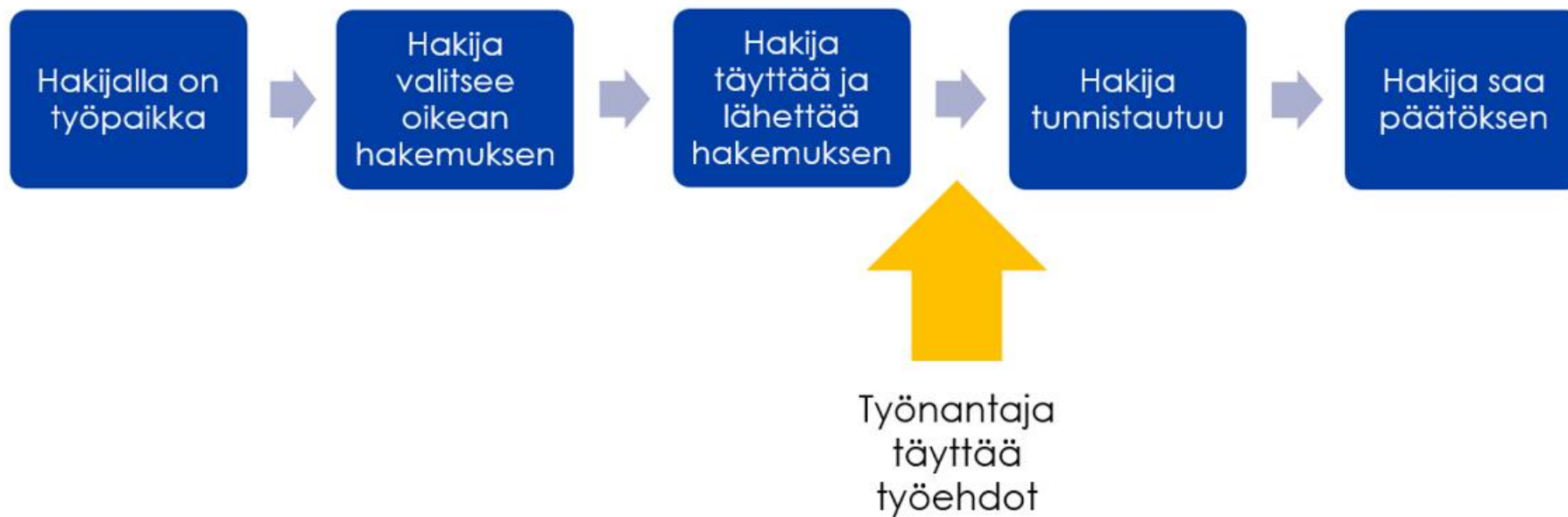
- Ulkomaalaislaki 301/2004, lakimuutos 23.2.2023
- Ensimmäistä oleskelulupaa tulisi pääsääntöisesti hakea ulkomailla ennen Suomeen saapumista (49 § 3 kohta).
- Voi laittaa vireille myös Maahanmuuttovirastossa, mikäli hakija on jo Suomessa
- Jatkolupaa tulee hakea ennen aiemman luvan päättymistä, jotta työnteko-oikeus jatkuu eikä tule lupakatkoa
- Päätös on kaksivaiheinen: Työ- ja elinkeinotoimiston osapäätös ja Maahanmuuttoviraston päätös
- Jos osapäätös on kielteinen, Maahanmuuttoviraston päätös on aina kielteinen
- Myönteisen osapäätöksen jälkeen Maahanmuuttovirasto tarkastaa ja arvioi oleskeluluvan muut edellytykset
- Ulkomaalaislaki muuttuu 1.1.2025 eikä erillistä osapäätöstä enää tehdä eli osapäätösvaihe jää pois



- Työnteon 1. luvissa saa aloittaa yleensä vasta, kun on saanut oleskeluluvan
- Ensimmäinen lupa yleensä 1 vuosi tai määräaikainen, jatko max. 4 vuotta
- Lupatyyppi osapäätöksen ja työsuhteen mukaisesti joko A (jatkuva) tai B (määräaikainen)
- Työntekijän oleskelulupa myönnetään osapäätöksen mukaisesti tietyille ammattialalle, esim. siivoojat
- Toimeentulon oltava turvattu luvan perusteena olevalla työllä eli oleskeluluvan saamiseksi on oltava voimassa oleva työsuhde



Prosessi: työnteon perusteella haettu oleskelulupa



Työntekijän oleskelulupa
TE-toimiston osapäätösharkinta



TE-palvelut
AN-tjänster | TE services

**Suomen Oppisopimusosaajat ry:n
KV-webinaari**

28.05.2024

TE-toimiston työlupapalvelut

Satu Lappi, koordinaattori

Valtakunnalliset työlupapalvelut

- ▶ Työntekijän oleskelulupahakemusten osapäätökset tehdään TE-toimistoissa *valtakunnallisesti*
- ▶ Työntekijän oleskelulupien käsittely on keskitetty neljään TE-toimistoon; Kaakkois-Suomen, Pirkanmaan, Uudenmaan ja Pohjois-Pohjanmaan TE-toimistoihin

29.5.2024

17



Työntekijän oleskelulupa & TE-toimiston osapäätös



Työntekijä, joka on jonkun muun kuin EU-valtion, Islannin, Norjan, Liechtensteinin tai Sveitsin kansalainen, tarvitsee yleensä työntekoa varten joko työntekijän oleskeluluvan tai muun ansiotyöhön oikeuttavan oleskeluluvan.



Työntekijän oleskelulupa myönnetään kaksivaiheisesti: TE-toimisto tekee työntekijän oleskelulupahakemuksen osapäätöksen ja Maahanmuuttovirasto lopullisen päätöksen.



TE-toimiston osapäätös perustuu kokonaisharkintaan, joka sisältää työvoiman saatavuuden, työsuhteen ehtojen sekä työnantajan ja työntekijän edellytysten arvioinnin. Myös työntekijän toimeentulosta ansiotyöllä on varmistuttava.



TE-toimiston osapäättös – oleskeluluvan myöntämisen edellytykset

- ▶ TE-toimiston osapäättös perustuu kokonaisuarkintaan
 - ▶ työnantaja on huolehtinut ja voidaan varmistua, että työnantaja kykenee vastaisuudessa huolehtimaan **työnantajavelvoitteistaan**
 - ▶ Tiedot (esim. verovelkatiedot, lakisääteisiä vakuutuksia koskevat tiedot) saadaan Verohallinnon velvoitteidenhoitoselvitysraportilta.
 - ▶ työnantajan vakuuttamat **työehdot** (esim. palkka) ovat voimassa olevien säännösten ja asianomaisen työehtosopimuksen mukaiset
 - ▶ työnantaja on varmistanut, jos työssä vaaditaan **erityistä pätevyyttä tai hyväksyttyä terveydentilaa**, että työntekijä täyttää niitä koskevat vaatimukset
 - ▶ **työntekijän toimeentulo** on turvattu vakuutetuilla työtunneilla ja/tai työnantaja pystyy vakuuttamaan työntekijälle vähimmäistoimeentulon
 - ▶ työehtosopimuksen mukainen palkka, osa-aikatyössä vähintään 1399 €/kk
 - ▶ **työvoiman saatavuus** on selvitetty, esim. paikka on avattu Työmarkkinatorille
 - ▶ Jos ammattialaa ei ole vapautettu ELY:n alueellisessa työlupalinjauksessa, työnantajan tulee avata paikka Työmarkkinatorille ja antaa selvitys rekrytoinnin tuloksesta.
 - ▶ työnantaja on vastannut TE-toimiston, 29.5.2024 täydennyspyyntöön ja toimittanut pyydettyt selvitykset

Työsuhteen keskeiset ehdot

- ▶ Ilmoitetaan Työehdot-lomakkeella
 - ▶ Työntekijän pääasialliset työtehtävät
 - ▶ Palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi
 - ▶ Noudatettava työaika
 - ▶ Työhön sovellettava työehtosopimus
 - ▶ Työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa
 - ▶ Työnteon alkamisajankohta ja määräaikaisen työsopimuksen osalta sen päättymisaika
 - ▶ Tieto ammattialasta, jolla työ tehdään
 - ▶ vakuutus 71 §:n 1 ja 2 kohdan velvoitteiden täyttämisestä
 - ▶ Jos työnantaja on rekisteröity ulkomaille ja työntekijä on tulossa työskentelemään toimeksiannon perusteella Suomeen, tulee Työehdot-lomakkeella ilmoittaa sekä työnantajan että toimeksiantajan tiedot.
- ▶ Ohjeet työehtojen täyttämiseen: [Ohjeet työehtojen täyttämiseen \(migri.fi\)](https://migri.fi)



Työnantajavelvoitteet

- ▶ Työnantajan **taloudellista tilannetta** koskevat tiedot (esim. verovelkatiedot, lakisääteisiä vakuutuksia koskevat tiedot, ulosottotiedot) tarkistetaan suoraan Verohallinnon velvoitteidenhoitoselvitykseltä
 - ▶ Jos tietoja ei saada velvoitteidenhoitoselvitykseltä, pyydetään tiedot työnantajalta (esim. vakuutustodistukset)
- ▶ Esimerkiksi jos työntekijä työskentelee vuokra-, urakka- tai alihankintatyössä > **urakka- tai toimeksiantosopimus tai vuokratyötä koskeva sopimus**
- ▶ Jos **AVIn tarkastuskertomuksessa** on havaittu puutteita, pyydetään selvitystä, miten puutteet on korjattu
- ▶ Työnantaja voidaan lisäksi velvoittaa toimittamaan muita hakemuksen ratkaisemisen kannalta välttämättömiä lisätietoja, jotta työnantajan kyvystä huolehtia työnantajavelvoitteistaan voidaan varmistua.



Työntekijän erityinen pätevyys ja/tai terveydentila

Jos työtehtävä vaatii, työnantajan tulee antaa vakuutus siitä, että työntekijällä on erityinen pätevyys tai hyväksytty terveydentila haettuun työhön

- ▶ Työnantajan vakuutus Työehdot-lomakkeella (rasti ruutuun)
- ▶ Ei tarvitse toimittaa erikseen todistuksia

29.5.2024

22



Toimeentulo

- ▶ Kokoaikatyössä toimeentuloedellytys täyttyy, kun palkka **on vähintään työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukainen.**
- ▶ Osa-aikatyössä tai jos alalla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta palkan on oltava työttömyysturvalain työssäoloehdon mukainen - **vuonna 2024** vähintään Kelan vähimmäistoimeentulon mukainen **1399 €/kk.**
- ▶ Palkan tulee aina olla työehtosopimuksen mukainen
- ▶ Ulkomaalaisen toimeentulon on oltava turvattu ansiotyöstä saatavalla tulolla oleskeluluvan voimassaolon ajan

29.5.2024

23



SOTE-ala ja oppisopimukset

- ▶ Ammattialat: sairaala- ja laitospulaiset, lähihoitajat, kodinhoitajat (kotipalvelutoiminta), sairaanhoitajat, yleislääkärit
- ▶ Työehtosopimukset: SOTE-sopimus, yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus, AVAINTATES, Terveyspalvelualan työehtosopimus, KVTES
- ▶ Oppisopimukset:
 - SOTE-alalla yleinen käytäntö EU/ETA-alueen ulkopuolisilla työntekijöillä
 - **Jos työntekijä on oppisopimuskoulutuksessa, tulee tämä mainita työehdoissa.** Tällöin TE-toimisto ei lähetä turhaan täydennyspyyntöä esim. siitä, miksi työntekijän palkkaan on tehty epäpätevyysvähennys.



Työntekijän oleskelulupa on ammattiala- kohtainen

- ▶ Jos osapäätös on myönteinen, TE-toimisto määrittää ammattialan/ammattialat, jolla työntekijä voi työskennellä
 - Työnantajalla on velvollisuus varmistaa, että ulkomaalaisella työntekijällä on työnteko-oikeus Suomessa
- ▶ Ammattialakohtaisuus tarkoittaa, että työntekijä voi työskennellä samalla ammattialalla usealla eri työnantajalla
 - ▶ Ammattialat perustuvat ISCO-ammattiluokituksen 4-numerotasolle > <https://www2.stat.fi/fi/luokitukset/ammatti/>
- ▶ Työntekijä voi vaihtaa työpaikkaa, jos hänellä on työntekijän oleskelulupa tietylle ammattialalle, lupa on voimassa ja uusi työ on samalla ammattialalla
- ▶ Kun jatkolupaa haetaan edellisen oleskeluluvan voimassa ollessa, edellisen luvan mukainen työnteko-oikeus jatkuu käsittelyajan
 - Jos työntekijän ammattiala vaihtuu, uuden luvan mukainen työnteko-oikeus tulee voimaan vasta, kun Maahanmuuttoviraston lopullinen päätös on tehty



Työntekijäilmoitus

- ▶ Kun palkkaat EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta työntekijän, jolla on jo voimassa oleva oleskelupa ja työnteko-oikeus, esim. pysyvä lupa tai perhesiteen perusteella myönnetty lupa, sinun täytyy tehdä työntekijäilmoitus.
 - Toimita ilmoitus TE-toimistolle työnantajan Enter Finland -palvelussa, sillä se nopeuttaa ilmoituksen käsittelyä.
 - Ilmoituksen yhteyteen tulee liittää
 - kopio työntekijän passista tai oleskelulupakortista. työntekijän tiedot
 - tiedot työnantajasta
 - tiedon työsuhteen kestosta
 - tiedot palkasta
 - tiedon sovellettavasta työehtosopimuksesta
 - Lisätietoja löytyy täältä: [Työnantajan Enter Finland](#)
- ▶ Huomaathan, että työntekijäilmoitusta ei tarvitse tehdä seuraavissa tapauksissa:
 - työntekijäsi on vasta hakemassa oleskelulupaa tai
 - olet jo täyttänyt tai tulet täyttämään työehdot työntekijäsi oleskelulupahakemukseen.



Opiskelijan lupa



Oppisopimuskoulutus opiskelijan luvalla

- Oppisopimuskoulutus poikkeaa muusta koulutuksesta siten, että se perustuu työsopimukseen osapuolten välillä. Näin ollen oppisopimuskoulutukseen ei voida myöntää oleskelulupaa opiskelun perusteella.
- Hakija voi kuitenkin suorittaa oppisopimuskoulutusta opiskelijan luvalla, jos:
 - kyse on ns. **joustavasta oppisopimuksesta**. Tällöin oppilaitoksessa kirjoilla oleva opiskelija suorittaa tutkintoonsa pakollisena kuuluvan työharjoittelun oppisopimustyönä.
 - vähintään puolet HOKSin (henkilökohtaisen osaamisen hankkimisen) ajallisesta kestosta on muuta kuin oppisopimuskoulutuksena hankittavaa osaamista



Opiskelijan oleskelulupa

- Opiskelija-tutkijalaki: 719/2018 Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä tutkimuksen, opiskelun, työharjoittelun ja vapaaehtoistoiminnan perusteella
- Voi hakea, jos on muuttamassa Suomeen opiskelemaan, ja on hyväksytty opiskelijaksi oppilaitokseen.
 - Oppilaitos voi olla yliopisto, ammattikorkeakoulu, lukio tai ammattikoulu.
- Opinnot johtavat tutkintoon tai ammattiin



- Jos opinnot eivät johda ammattiin tai tutkintoon, voi saada opiskelijan oleskeluluvan vain perustellusta syystä.
 - esim. ammattitaidon tai tutkinnon täydentäminen, lähtömaassa tehtävään työhön liittyvä lisäkoulutus tai Suomesta saatava erityiskoulutus (esimerkiksi koulutusviennin puitteissa tapahtuva koulutus) tai yli 3kk kestävä vaihto-opiskelu



- Hakijan tulee itse hankkia vakuutus.
- Turvattu toimeentulo
 - Tilillä 6720e, kun jättää hakemuksen, eli 560€/kk. Jos oppilaitos tukee henkilöä, voi vähempi riittää
- Korkeakoulututkintoa suorittaville voidaan myöntää A-lupa eli jatkuva oleskelulupa.
- Muuta kuin korkeakoulututkintoa suorittaville tai vaihto-opiskelijoille voidaan myöntää B-lupa eli tilapäinen oleskelulupa.
- Luvan myöntämiseksi myös yleisten edellytysten tulee täytyä.



- Oppisopimusopiskelijan tulee olla vähintään 15-vuotias.
- Viikoittaisen työajan tulee olla keskimäärin vähintään 25 tuntia.
- Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijalle maksetaan palkkaa.
 - Palkkauksen perusteet määräytyvät alan työ- tai virkaehtosopimusten perusteella ja siitä sovitaan työnantajan ja opiskelijan kesken.



Työnteko-oikeus

- Työnteko-oikeus opiskelijan luvalla on 30 h/ viikko
- Jos tutkintoon tarvittavasta osaamisesta hankitaan **korkeintaan puolet** tutkinnosta oppisopimuksella, ei 30h/viikko työaika koske vaan oppisopimuksella voi työskennellä täyspäiväisesti
- Ne tapaukset, joissa **yli puolet** osaamisesta hankitaan oppisopimuksella, mutta tunteja ei ole riittävästi työntekijän oleskelulupa, voidaan myöntää opiskelijan oleskelulupa, mutta työnteon tunnin raja 30h/viikko pätee
- Jos tutkintoon kuuluu työharjoitteluja tai lopputyö, voi tehdä niitä ilman rajoituksia. Niiden suorittamista ei siis lasketa 30 tunnin viikkorajoitukseen, jos jo sopimusvaiheessa on sovittu, että niistä saa opintopisteitä.



Jatkolupa



Jatkolupa

- Jos työnteko-oikeus riittää ja henkilöllä on koulutussopimus myös voimassa voi hakea jatkolupaa opiskelijana.
 - Lupa voidaan myöntää opintojen loppuajalle.
- Työntekijän jatko-oleskelulupa
 - työntekijän oleskelulupa voidaan myöntää max. 4 vuodeksi jatkoluovassa
 - työnteko-oikeus on ammattialakohtainen
- Jos koulutussopimus on pysyvästi muuttunut työsuhteiseksi oppisopimukseksi eikä opiskelijan työnteko-oikeus enää riitä, on haettava työntekijän oleskelulupaa.
- Jos opiskelija on suorittanut tutkintoaan ensin oppilaitoksen oppimisympäristöissä, mutta HOKSia myöhemmin muutetaan siten, että pääosa jäljellä olevasta osaamisen hankkimisesta toteutetaan oppisopimuskoulutuksena, jatkolupaa tulee hakea työntekijän oleskelulupana. Asiaa tarkastellaan kokonaisuutena suhteessa koko opintojen ajalle.



Valmistuneelle, kohta valmistuvalle

- Oleskelulupahakemus opiskelijoille ja tutkijoille työnhakua tai yritystoiminnan aloittamista varten, ensimmäinen tai jatkolupa:
 - Työnhakua tai yrityksen perustamista varten eikä ole vielä työpaikkaa tiedossa
 - Haettava lupaa viimeistään viiden vuoden sisällä opiskelijan tai tutkijan oleskeluluvan päättymisestä
 - voi hakea kun kaikki opinnot on suoritettu loppuun, ja tutkintotodistuksen voi toimittaa kohtuullisen ajan kuluessa (korkeintaan 3 kk)
 - lupa korkeinta 2 vuodeksi
 - rajoittamaton työnteko-oikeus
- Työntekijän oleskelulupa





**Maahanmuuttovirasto
Migrationsverket
Finnish Immigration Service**

Kiitos!



Maahanmuuttovir



Maahanmuuttovir



Maahanmuuttovirasto



Maahanmuuttovirasto



Maahanmuuttovir

Kiitos!

Kaakkois-Suomen TE-toimisto:

PL 1010, 45101 Kouvola

Villimiehenkatu 2 B, 53100 Lappeenranta

Pirkanmaan TE-toimisto:

PL 587, 33101 Tampere

Pellavatehtaankatu 25, 33100 Tampere

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto:

Kirjaamo: Sepänkatu 20, 90100 Oulu

Uusikatu 52 (1. kerros), 90100 Oulu

Uudenmaan TE-toimisto:

Kirjaamo: PL 1003, 00521 Helsinki

Antinkatu 1, 00100 Helsinki

Työlupapalveluiden yhteystiedot:

Sähköpostiosoite: tyoluvat@te-toimisto.fi

Työntekijän oleskelulupa-asioiden palvelunumero (ma-pe klo 9–11) **0295 040 019**

<https://tyomarkkinatori.fi/tyonantajat-ja-yrittajat/rekrytointi/tyontekijan-loytaminen-ulkomailta/tyolupapalvelut>

<https://toimistot.te-palvelut.fi/tyolupapalvelut>

Huomioithan, että toimipisteissä voi asioida vain ajanvarauksella!



Hyödyllisiä yhteystietoja

- ▶ Maahanmuuttoviraston Työnantajien neuvonta
 - Sähköposti: tyonantajapalvelut@migri.fi
 - Palvelunumero: 0295 790 601
 - ma-pe klo 8.30–12.00 ja 13.00-15.30
 - Uutiskirje työnantajille, jotka palkkaavat työntekijöitä EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta: <https://migri.fi/uutiskirjeet#tyonantajien>
- ▶ Työnteko-oikeuden tarkastaminen
 - tto@migri.fi
- ▶ Enter Finland-neuvonta: verkkoasiointiin tuki 0295 790 606
 - Tekninen tuki: esupport@migri.fi
- ▶ Work in Finland -neuvontapalvelu työnantajalle
 - Sähköpostiosoite: tyonantajaneuvonta@workinfinland.fi
 - Work in Finland -puhelinpalvelu (ma-pe klo 9.00–15.00) p. 0295 016 770
 - Lue lisää palvelusta: [Work in Finland \(workinfinland.com\)](http://workinfinland.com)



Hyödyllisiä linkkejä työnantajalle

- ▶ [Maahanmuuttoviraston yhteystiedot](#)
- ▶ [Työnantajan Enter Finland](#)
- ▶ [Maahanmuuttovirasto – Työehtojen täyttäminen](#)
- ▶ [Ohjeet työehtojen täyttämiseen \(migri.fi\)](#)
- ▶ [Työehdot-lomake \(pdf\)](#)
- ▶ [Työnantajan sertifiointi](#)
- ▶ [Toimeentuloedellytys \(migri.fi\)](#)
- ▶ [Työnantajien uutiskirje \(migri.fi\)](#)
- ▶ [TEM055-liitelomake \(suomi.fi\)](#)
- ▶ [Työmarkkinatori.fi](#)
- ▶ [Työvoimabarometri](#)
- ▶ [Work in Finland – työnantajaneuvonta](#)
- ▶ [ISCO-Ammattiluokitus](#)
- ▶ [ELY-keskusten alueelliset työlupalinjaukset](#)
- ▶ [Työ- ja elinkeinoministeriön vastuullisuussuositukset](#)
- ▶ <https://www.tyosuojelu.fi/>

