

OPAS TYÖLLISTYMISEN TUKIMUODOISTA TYÖNANTAJILLE



INVALIDISÄÄTIÖ

SISÄLLYS

- 1) Työkokeilu
- 2) Palkkatuki
- 3) Rekrytointikokeilu
- 4) Työhönvalmennus
- 5) Työolosuhteiden järjestelytuki
- 6) Maahanmuuttajan työllistyminen
- 7) Oppisopimus

1) Työkokeilu

Tarjoamalla mahdollisuuden työkokeiluun työpaikalla voit auttaa esimerkiksi nuorta ammatinvalinnassa tai työmarkkinoille palaavaa osaamisensa kartoittamisessa. Työkokeiluun osallistuja tutustuu ammatteihin ja työympäristöön käytännössä. Työkokeilu voi toteutua esimerkiksi TE-palveluiden, Kelan tai vakuutusyhtiön asiakkaalle.

Työkokeilu

- Ei ole työsuhde
- Sen ajalta ei makseta palkkaa
- Se ei kerrytä vuosilomapäiviä tai eläkettä
- Työkokeiluun osallistuva saa useimmiten työttömyysetuutta ja kulukorvausta

Työkokeilun järjestäminen voi auttaa sinua työnantajana:

- Tutustut työkokeilijaan, josta voit myöhemmin rekrytoida talon tavat tuntevan työntekijän
- Henkilön palkkaamiseen voit hakea työkokeilun päättyessä palkkatukea (palkkatukiehtojen täytyessä)

2) Palkkatuki

Palkkatuki on työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu tuki, jota TE-palvelut voi käytettävissään olevien määrärahojen puitteissa myöntää työnantajalle palkkauskustannuksiin. Palkkatuki on rahallinen korvaus siitä, että työnantaja saattaa joutua käyttämään tavallista enemmän aikaa työntekijän työnohjaukseen. Palkattavan työttömän työkokemus voi olla vähäistä, osaaminen vanhentunut, tai työttömän vamma tai sairaus vaikuttaa selviytymiseen tehtävissä.

Palkkatuki on aina harkinnanvarainen, ja se perustuu työttömän työnhakijan palvelutarpeisiin. TE-palvelut arvioi, kuinka hyvin palkkatuettu työ parantaa työttömän ammatillista osaamista ja edistää avoimille työmarkkinoille työllistymistä. TE-palvelut päättää tuen suuruuden ja keston tapaus kerrallaan. Liitteessä 1 on kuvattu tarkemmin palkkatuen määräytymisen perusteita.

Palkkatuen hakeminen on helppoa

- Hae palkkatukea hyvissä ajoin ennen työn alkamista. Hakemukseen ei tarvita liitteitä.
- Tee työsopimus palkattavan henkilön kanssa vasta sen jälkeen, kun TE-palvelut on tehnyt päätöksen tuen myöntämisestä. Palkkatukea ei voi myöntää, jos henkilö on aloittanut työt ennen kuin päätös on tehty.

Palkkatukea voidaan myöntää sekä toistaiseksi voimassa olevaan että määräaikaiseen työsuhteeseen (myös oppisopimuskoulutukseen). Tukea voidaan maksaa myös osa-aikaiseen työsuhteeseen, jos TE-palvelut pitää osa-aikatyötä tarkoituksenmukaisena ja osa-aikatyö edistää henkilön mahdollisuuksia päästä työmarkkinoille. Tämä voi olla perusteltua esimerkiksi osatyökykyisten työllistymisen kannalta.

Työnantajan pitää maksaa työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Jos sovellettavaa työehtosopimusta ei ole, palkan pitää olla kyseiselle työlle

tavanomainen ja kohtuullinen. Muille työnantajille kuin kotitalouksille palkkatuki on veronalaista tuloa. Palkkatukea voidaan myöntää työkokeilun jälkeen ja lisäksi TE-palvelut voi hankkia työnhakijan ja työnantajan tueksi työhönvalmentajan palveluita.

Henkilö saattaa tarvita keskimääräistä enemmän perehdytystä ja opastusta työtehtävien tekemisessä – siksi maksetaan rahallista korvausta, palkkatukea. Tuki on 30, 40 tai 50 % palkkauskustannuksista.

Palkkatukikortti

TE-palvelut voi antaa työnhakijalle palkkatukikortin omatoimiseen työnhakuun. Jos työnhakijalla on palkkatukikortti, se tarkoittaa, että TE-palvelut on sitoutunut myöntämään palkkatukea kortin haltijan palkkaamiseen, jos tuen myöntämisen työnantajaa ja työsuhdetta koskevat edellytykset täyttyvät.

Palkkatukea voidaan myöntää myös ilman palkkatukikorttia, jos tuetun työn mahdollisuus on kirjattu työttömän työnhakijan työllistymissuunnitelmaan.

3) Rekrytointikokeilu

Rekrytointikokeilun avulla voit arvioida potentiaalisen työntekijän soveltuvuutta tarjolla olevaan tehtävään ja työyhteisöön. Työpaikkailmoituksessa et voi ilmoittaa rekrytointikokeilumahdollisuudesta, sillä sitä esitetään aina työnhakijan ja työnantajan yhteisenä ehdotuksena.

Rekrytointikokeilu työllistymistä tukevana palveluna on määräaikainen ja voimassa vuoden 2017 alusta vuoden 2018 loppuun.

Koska rekrytointikokeilu tähtää työsuhteen syntymiseen kokeilun jälkeen, se on tarkoitettu tilanteisiin, joissa yritykselläsi on tosiasiallisesti tarjolla työtä. Kysymys voi olla sekä avoimeksi ilmoitetusta työpaikasta että niin sanotusta piilotyöpaikasta, johon voit palkata työntekijän sopivan henkilön löytyessä.

Rekrytointikokeilu on työnhakijalle vapaaehtoinen palvelu, joten sille ei ole päivittäistä vähimmäiskestoja eikä sinulla kokeilun järjestäjänä ole velvollisuutta ilmoittaa poissaoloista työttömyysetuuden maksajalle. Rekrytointikokeilu voi kestää samalla kokeilun järjestäjällä enintään kuukauden.

Rekrytointikokeiluun osallistumisaika vähennetään koeajan enimmäispituudesta, jos palkkaat kokeiluun osallistuneen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin kokeilun jälkeen. Jos rekrytointikokeilu ei johda työllistymiseen kokeilun järjestäjän palvelukseen, kokeilun järjestäjän on annettava TE-toimistolle tieto siitä, mistä syystä työsuhdetta ei syntynyt.

4) Työhönvalmennus

TE-palveluiden työhönvalmentaja on työllistyjän lisäksi työnantajan ja koko työyhteisön tukihenkilö. Työhönvalmentaja auttaa esimerkiksi kysymyksissä, jotka liittyvät työsopimuksen tekemiseen ja työtehtävien räätälöintiin ja opetteluun. Hän tuntee työllistyjän osaamisen ja vahvuudet, mikä auttaa, kun etsit työnantajana tehtävään sopivaa henkilöä. Työhönvalmentajan palvelu voidaan yhdistää palkkatukeen. Työhönvalmentaja voi myös neuvoa, miten haet palkkatukea.

Valmentaja ohjaa ja auttaa

Työhönvalmentaja voi avustaa työnantajaa ja työntekijää myös työkokeilun aikana. Valmentajan avulla voitte yhdessä tutustua toisiinne ja etsiä työllistyjän kykyjä ja osaamista parhaiten vastaavia työtehtäviä ennen varsinaista työsuhdetta. Palvelun enimmäiskesto on 50 tuntia työllistyjää kohden 12 kuukauden aikana.

Työhönvalmentaja voi yhteistyössä esimerkiksi

- etsiä ja räätälöidä sopivia työtehtäviä
- arvioida työolosuhteiden järjestelytarpeita
- avustaa palkan ja sosiaaliturvaetuuksien yhteensovittamisessa
- perehdyttää työyhteisöä asioissa, jotka liittyvät uuden työtoverin tuloon.

Kuinka työhönvalmentajan saa?

TE-palvelut hankkii palvelun työllistyjälle ostopalveluna. Yleensä aloitteen palvelulle tekee työnhakija tai TE-palvelut. Työnantajana voit sopia työhönvalmentajan palvelusta myös omasta aloitteestasi. Lisätietoja palvelusta saat TE-palveluista.

5) Työolosuhteiden järjestelytuki

TE-palvelut voi edistää osatyökykyisen työntekoa työolosuhteiden järjestelytuella.

Työnantajana voit saada työolosuhteiden järjestelytukea, jos työhön palkattavan tai työssä jo olevan henkilön vamma tai sairaus edellyttää:

- uusia työvälineitä tai kalusteita
- muutostöitä työpaikalla
- apua työssä toiselta työntekijältä

Oikeus työolosuhteiden järjestelytukeen kannattaa varmistaa ennen työsuhteen solmimista. Jos työsuhde on jo solmittu, muutostarpeista kannattaa keskustella työterveyshuollossa.

Tuki työvälineiden hankintaan tai työpaikan muutostöihin

Työvälineiden hankintaan tai työpaikan muutostöihin tukea voi saada enintään **4 000 euroa** henkilöä kohden. Sitä on haettava kuukauden kuluessa, kun työtarvikkeet on hankittu tai muutostyöt tehty. Tukea voi saada tarvittaessa myös ennakkoon.

Korvaus toisen työntekijän antamasta avusta

Palkattava työntekijä voi vammansa tai sairautensa takia tarvita myös apua työtehtävissä. Työhönvalmentaja voi auttaa avun tarpeen arvioinnissa. Korvausta toisen työntekijän antamasta avusta voi saada enintään 20 työtunnille kuukaudessa enintään 18 kuukauden ajan. Tukea maksetaan kuukausittain jälkikäteen **20 euroa tunnilta** toteutuneiden työtuntien perusteella. Maksatushakemus toisen työntekijän antamasta avusta on toimitettava TE-palveluihin kahden kuukauden kuluessa siitä, kun maksatusjakso on päättynyt.

Tuen hakeminen

Hae työolosuhteiden järjestelytukea siitä TE-palveluiden toimipisteestä, jonka toimialueella työpaikka sijaitsee. Arvioidessaan tuen tarvetta TE-palvelut huomioi vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan sekä työnantajan taloudellisen aseman. Jos tuki kohdistuu työssä olevan työntekijän tarvitsemiin hankintoihin tai muutostöihin, työnantajan tulee osallistua kustannuksiin kohtuulliseksi katsotulla määrällä. Tuki ei ole tarkoitettu työpaikan tavanomaisiin ergonomiaratkaisuihin.

6) Maahanmuuttajan työllistyminen

Pakolainen, turvapaikka, oleskelulupa?

Mitä pitää tietää, kun on palkkaamassa pakolaista tai maahanmuuttajaa Suomessa?

Lainsäädäntöä ja erilaisia perusteita tulla maahan on lukuisia. Yleistäen on 3 tapaa tulla Suomeen:

- Hakea oleskelulupaa eri perustein
- Hakea turvapaikkaa
- Hakea kansalaisuutta

Turvapaikanhakijan työnteko-oikeus

Turvapaikkaa hakevalla on oikeus tehdä työtä, kun hakemuksen jättämisestä on kulunut 3 kuukautta (jos hänellä on voimassaoleva matkustusasiakirja, muussa tapauksessa 6 kuukautta).

1. Kun tulee Suomeen, tehdään turvapaikkahakemus
2. Verokortti verotoimistosta
3. Oikeuden tehdä työtä saa: 3 tai 6 kk:n kuluttua
4. Voi alkaa tehdä töitä

Turvapaikan hakijan oikeudesta tehdä työtä kerrotaan Maahanmuuttoviraston nettisivuilla. Sieltä löytyy myös ohjeet työntekijälle eri kielillä, mm. englanniksi ja arabiaksi. Työnantajan kannattaa pyytää työntekijältä todistus työnteko-oikeudesta. Työnantaja ei saa palkata henkilöä, jolla ei ole työnteko-oikeutta, siksi se kannattaa pyytää todistamaan. Todistus maksaa 20 euroa ja sen työntekijä saa maahanmuuttoviraston kautta tai vastaanottokeskuksien kautta.

Työnantaja voi myös tarkistaa oikeuden itse soittamalla Maahanmuuttoviraston palvelunumeroon: 0295 419 627. Liitteessä 2 on kuvattu joitakin ohjeita työ- ja yhteiskunnallisiin tilanteisiin. Kunnissa on omia paikallisia tieto-neuvonta- ja ohjauspalveluita kotoutuvien koulutus- ja työelämään ohjauksen varmistamiseksi. Esimerkiksi Helsingissä on Stadin osaamiskeskus, jonka kautta voi saada monialaista apua koulutus- ja työelämään ohjautumisen kysymyksissä.

7) Oppisopimus

Oppisopimuskoulutuksella voi opiskella ammatillisen tutkinnon tai tutkinnon osia. Oppisopimuskoulutuksella voi hankkia ammatin, syventää ammatillista osaamista tai hankkia uutta ammatillista osaamista. Oppisopimuskoulutuksessa pääosa opinnoista järjestetään käytännön työtehtävissä työpaikalla, joita täydennetään tietopuolisilla opinnoilla. Oppisopimuskoulutus on päätoimista ja vaatii oma-aloitteellisuutta, aktiivisuutta ja itsenäistä otetta opiskeluun. Opiskelijan aikaisempi osaaminen otetaan huomioon koulutusta suunniteltaessa ja jokaiselle tehdään henkilökohtainen opiskeluohjelma, josta selviää muun muassa opintojen sisältö ja kesto.

Oppisopimus perustuu määräaikaiseen työsopimukseen. Työnantaja maksaa opiskelijalle työ- tai virkaehtosopimuksen mukaista palkkaa. Työnantajalle maksetaan koulutuskorvausta työpaikalla annettavasta ohjauksesta. Työpaikalta nimetään henkilökohtainen työpaikkakouluttaja, jonka tehtävänä on perehdyttää ja ohjata opiskelijaa oppisopimuksen aikana ja arvioida hänen edistymistään.

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä suunnittelee oppisopimuskoulutuksen yhdessä opiskelijan ja työnantajan kanssa ja antaa tarvittavaa tukea ja ohjausta työpaikalle oppisopimuskoulutuksen aikana. Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää palkkatukea työttömän henkilön oppisopimuskoulutukseen. Lue tarkemmin palkkatuen myöntämisperusteista oppisopimukseen liitteestä 1.

LIITE 1: PALKKATUEN MYÖNTÄMISEEN LIITTYVIÄ TARKENNUKSIA

Kun pohdit rekrytointia, voit ennakoida palkkatuen määrää ja kestoja työttömän työttömyyden keston mukaan:

Työttömyys on kestänyt alle vuoden

- tuki 30 % palkkauskustannuksista
- tukijakso enintään 6 kuukautta

Työttömyys on kestänyt vähintään vuoden (12 kk 14 kk:n aikana)

- tuki 40 % palkkauskustannuksista
- tukijakso enintään 12 kuukautta

Työttömyys on kestänyt vähintään 2 vuotta (24 kk 28 kk:n aikana)

- tuki 50 % palkkauskustannuksista enintään 12 kuukauden ajan
- tukijakso yhteensä enintään 24 kuukautta

Jos palkkatuki myönnetään sillä perusteella, että työttömän vamma tai sairaus olennaisesti ja pysyvästi vaikuttaa hänen työsuoritukseensa tarjoamassasi tehtävässä, tuki on enintään 50 % palkkauskustannuksista. Tukijakson kesto on enintään 24 kuukautta kerrallaan.

Palkkatuki oppisopimuskoulutukseen

Oppisopimuskoulutukseen palkkatukea voidaan myöntää koko koulutuksen ajaksi. Jos tuen määrä perustuu työttömyyden keston, se on 30 %, 40 % tai 50 % palkkauskustannuksista enintään 12 kuukauden ajan. Koulutuksen loppuajan tuki on 30 % palkkauskustannuksista. Jos tuki myönnetään työttömän vamman tai sairauden perusteella, sen määrä on koko koulutuksen ajan 50 % palkkauskustannuksista.

Elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle palkkatuki oppisopimuskoulutukseen myönnetään de minimis –tukena.

Yhdistykset ja säätiöt

Kun yhdistys tai säätiö, joka ei harjoita elinkeinotoimintaa, palkkaa vähintään kaksi vuotta työttömänä olleen henkilön, tukijakson enimmäiskesto on 12 kuukautta. Palkkatuki on

ensimmäisten 12 kuukauden aikana 100 % aina 65 %:een työaikaan saakka.
Enimmäismäärä on 1800 euroa kuukaudessa.

Sosiaaliset yritykset

Sosiaalisille yrityksille voidaan palkkatukea myöntää muista yrityksistä poiketen seuraavissa tapauksissa:

- Työttömällä on vamma tai sairaus, joka vaikeuttaa olennaisesti ja pysyvästi työssä suoriutumista
 - tuen määrä on 50 % palkkauskustannuksista enintään 36 kk kerrallaan
- Henkilö on ollut työttömänä työnhakijana yhtäjaksoisesti 12 kuukautta tai tähän rinnastettava
 - tuen määrä 50 % palkkauskustannuksista, kuitenkin enintään 1300 euroa/kk tai 40 % palkkauskustannuksista ilman enimmäismäärää (edullisuusvertailu) enintään 12 kuukauden ajan
- Henkilö on saanut 500 päivää työttömyysetuutta työttömyyden perusteella
 - tuen määrä 50 % palkkauskustannuksista enintään 24 kuukauden ajan

Kuntien järjestämä velvoitetyö

Kun kunta palkkaa työllistämisvelvoitteen piiriin kuuluvan henkilön, on tuki 50 % palkkauskustannuksista enintään kuuden kuukauden ajaksi.

Palkkatuen myöntämisen rajoitukset

Palkkatukea ei voida myöntää työnantajalle, jos:

- Tuella palkattavan henkilön palkka perustuu vain työn tulokseen, esimerkiksi palkka on pelkkä myyntiprovisio ilman pohjapalkkaa.
- Tuki vääristää kilpailua suhteessa muihin, jotka tarjoavat samoja tuotteita tai palveluja.
- Työnantaja on olennaisesti laiminlyönyt palkanmaksuvelvollisuuttaan tai velvollisuuksiinsa suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja.
- Työsuhde, jota varten tuki on tarkoitettu, on alkanut jo ennen päätöstä tuen myöntämisestä.

- Poikkeuksena tähän on uuden palkkatukijakson myöntäminen, kun uusi jakso alkaa välittömästi edellisen jakson päätyttyä.
- Alkanut työsuhde ei ole esteenä myöskään silloin, kun tuella palkattu siirtyy toisen työnantajan palvelukseen liikkeen luovutuksen tai vastaavan yhteydessä.
- Elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja on EU:n valtiontukien yleisessä ryhmäpoikkeusasetuksessa tarkoitettu vaikeuksissa oleva yritys tai työnantajaa koskee Euroopankomission päätökseen perustuva maksamaton perintämääräys, jossa tuki on julistettu sääntöjen vastaiseksi tai sisämarkkinoille soveltumattomaksi.

Palkkatuki ei saa heikentää työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden asemaa.

Palkkatukea on mahdollista saada irtisanomisista tai lomautuksista huolimatta, jos työnantaja on ottanut tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanotun työntekijän takaisin työsuhteeseen ennen palkkatukihakemuksen tekemistä.

Palkkatuen hakeminen

TE-palveluissa tarkistetaan palkkatuen myöntämisehdot. Työnhakijan esittämä palkkatukikortti ei riitä tuen saamiseksi, vaan työnantajan on täytettävä palkkatukihakemus. Hae palkkatukea **sähköisesti Yrityksen ja työnantajan oma asiointi-palvelussa**. Siellä voit myös seurata hakemuksen käsittelyvaiheita. Voit tehdä ja toimittaa hakemuksen myös paperiversiona. Hakemukseen ei tarvita liitteitä. **Työsuhde voi alkaa, kun TE-palvelut on myöntänyt palkkatuen.** Jos haet jatkoa palkkatuelle, toimita jatkohakemus TE-palveluihin ennen tukijakson päättymistä. Työsuhteen pitää jatkua välittömästi edellisen palkkatukijakson päätyttyä.

Palkkatukea ei voi maksaa, jos

- työnantaja ei noudata palkkatukipäätöksen ehtoja
- tuen myöntämisen jälkeen selviää, etteivät palkkatuen myöntämisen edellytykset täyty
- palkkatukea on myönnetty virheellisesti, liikaa tai perusteettomasti

LIITE 2: Maahanmuuttajan palkkaamiseen liittyviä vinkkejä

Verokortti

Verokortin pakolainen tai turvapaikanhakija saa paikallisesta verotoimistosta ja siinä on kaikki tarpeellinen tieto palkanmaksua varten. Jos hänellä ei vielä ole suomalaista henkilötunnusta, niin verottaja luo verokorttia varten henkilötunnuksen, jota voi käyttää palkanmaksussa.

Pankkitilin avaaminen

Pankkitilin avaaminen voi olla pakolaiselle vaikeaa. Jos hänen henkilöllisyyttään ei ole pystytty varmistamaan luotettavasti, niin edes myönnetty muukalaispassi ei anna pankille oikeutta avata tiliä. Vasta kun henkilöllisyys on tarkistettu luotettavasti, ja se käy ilmi henkilöllisyystodistuksesta, voi pankki avata tilin.

Tämä asia voi muuttua tulevaisuudessa helpommaksi, mutta tälle hetkellä säädökset ovat edellä kuvatun kaltaiset. Tulevista lainsäädännön muutoksista on kerrottu lisää täällä.

Oikea palkka?

Suomessa ei ole erikseen laissa minimipalkkaa. Monilla aloilla on yleissitova työehtosopimus, joka sitoo kaikki työnantajat, myös työnantajaliittoihin kuulumattomia ja kotitalouksia. Laissa todetaan, että työstä pitää maksaa "tavanomainen ja kohtuullinen palkka".

Käytännössä ammattilainen osaa yleensä aina kertoa oikean palkkatason ja monilla aloilla on käytössä myös työehtosopimuksista tulevia palkkataulukkoita, jotka ottavat huomioon tehtävän työn ja tekijän kokemuksen. Nämä samat vaatimukset koskevat myös turvapaikanhakijan tekemää työtä.

Palkanmaksu

Palkka pitää lain mukaan maksaa lähtökohtaisesti työntekijän tilille. Tämä on tietysti tavallisin tapa Suomessa. Pakottavista syistä voidaan kuitenkin nettopalkka maksaa käteisellä. Pakolaisella ei välttämättä ole vielä pankkitiliä Suomessa, joten silloin

työnantaja voi maksaa nettopalkan käteisellä. Muut velvoitteet (ennakonpidätys, TyEL jne.) pitää tietysti tällöinkin hoitaa normaalisti.

Helpoimmin palkanmaksu onnistuu **Palkkaus.fi**-palvelulla, jolla voit maksaa palkan sivukuluineen yhdellä verkkopankkimaksulla. Jos työntekijällä ei ole vielä tiliä, niin käteisellä maksettu nettopalkka merkitään palkkalaskelmaan kokonaan **palkkaennakkona**. Palkkaus.fi hoitaa kaikki työnantajan ilmoitukset ja maksut eteenpäin automaattisesti puolestasi, myös työeläkemaksut ja työttömyysvakuutusmaksut hoituvat.

Ajokortti ja ajo-oikeus Suomessa

EU- tai ETA-valtiossa myönnetty ajokortti sekä Pohjoismaissa annettu väliaikainen ajokortti oikeuttavat kelpoisuutensa rajoissa kuljettamaan sellaista ajoneuvoa, jonka luokkaa vastaava tunnus kuuluu ajokorttiin. Kuljettajan on myös oltava 18 vuotta täyttänyt.

Geneven tai Wienin tieliikennesopimusvaltioissa annetun ajokortin voi Suomessa vakinaisesti asuva henkilö vaihtaa hakemuksesta A1-, A2-, A- ja B-luokan ajokorttiin ilman uutta kuljettajantutkintoa. Lista valtioista löytyy Poliisin sivuilta [täältä](#) (mm. Iran ja Syyria).

Puhelimen käyttäminen

Työnantajana sinun on hyvä tietää, että kuka vain voi ostaa puhelimeensa tai internet-laitteeseensa prepaid-liittymän, joka on helpoin tapa pakolaiselle tai turvapaikanhakijalle käyttää puhelintaan Suomessa. Varsinaisen liittymäsopimuksen tekeminen ilman luottohistoriaa Suomessa edellyttää satojen eurojen takuumaksua ja voi olla pakolaiselle siksi hankalaa.

Vaikutus tukiin

Turvapaikanhakija voi saada vastaanottorahaa, joka on tarveharkintaista. Kelan tukiin turvapaikanhakijat eivät ole oikeutettuja. Kun tekee työtä, niin sitä voidaan alentaa. Työtulosta maksetaan myös normaalit verot. Tästä asiasta kannattaa työntekijän kysyä itse lisää vastaanottokeskuksestaan tai suoraan Maahanmuuttovirastosta.

Hyödyllisiä linkkejä:

[Turvapaikan hakeminen Suomessa](#)

[Kotitalouden palkanmaksu, mitä jokaisen tulee tietää?](#)

[Työntekijälle: Know your rights and responsibilities](#)

[Työntekijälle: Know your rights and responsibilities, in Arabic](#)

[Työntekijälle: Working in Finland, \(TEM\)](#)

[Welcome to Finland, oppaat eri kielillä \(TEM\)](#)