

HG 10.12.2011

Eta-alueen ulkopuolelta tulevien työlupamenettelyä saatava järkevämmäksi

"Työnantajilla on oltava joustava mahdollisuus palkata myös EU:n ulkopuolelta tulevia työntekijöitä, kun rekrytointi Suomesta ei tuota tulosta."

Ulkomaalaislain linjaukset ulkomaisen työvoiman käytöstä perustuvat sille olettamukselle, että kolmansista maista saapuvat työntekijät valtaavat Suomen työmarkkinat ja estävät näin kotimaisen työvoiman sijoittumisen vapaana oleviin työpaikkoihin.

Pelko työvoiman hallitsemattomasta vyyrymisestä Suomen markkinoille on hätävarjeluun liioittelua. Työvoiman liikkuvuudesta ei tullut ongelmaa, kun Suomi liittyi Euroopan unioniin. Suomessa on ulkomaiden kansalaisia edelleen vain alle kolme prosenttia.

UUDENMAAN työvoimaviranomaisten päätös rajoittaa kiinteistöpalvelualan työntekijien mahdollisuuksia palkata kolmansista

maista tulevia työntekijöitä on valaiseva esimerkki nykyisten työlupamenettelyjen kankeudesta. Työnantajat eivät saa palkata työhaluisia kolmansien maiden kansalaisia, vaan ne joutuvat etsimään rekrytoitavia Eta-alueen kansalaisista, joista ei yksinkertaisesti löydy tekijöitä vapaana oleviin työpaikkoihin. Rajoitukset ovat ala- ja ammattikoh- taista ja hidastavat työvoiman palkkaamista.

Työnantajilla on oltava joustava mahdollisuus palkata myös EU:n ulkopuolelta tulevia työntekijöitä, kun rekrytointi Suomesta ei tuota tulosta. Selvää on, että rekrytoiminnin täytyy olla eettisesti kestävä ja että työntekijällä on oltava työpaikka Suomeen tullessaan, mutta työluvun hankkimisesta ei pitäisi muodostua kohtuutonta estettä rekrytoinnille.

"Pelko työvoiman vyyrymisestä Suomen markkinoille on hätävarjeluun liioittelua."

Työluja käsittelevät ely-keskukset, maahanmuuttovirasto ja poliisi. On kestävä- töntä, että nykyisin ely-keskuksen osa- päätöstä voi joutua odottamaan jopa puoli vuotta. Maahanmuuttovirastoon voi soittaa yleisneuvonnan ylittävissä työlupa-asioissa ainoastaan kolmen tunnin ajan viikossa. Eri viranomaisten palvelut tulisiikin keskittää yhteen palvelupisteeseen, jossa työluvut voidaan hoitaa kuntoon kerralla.

Ensi vuoden alussa voimaan tulevan ulkomaalaislain myötä työnantaja ei enää voi hakea oleskelulupaa työntekijän puolelta. Uudistus hankaloittaa entisestään työn- voiman saatavuutta, sillä työnantaja, joka rekrytoi aktiivisesti ulkomailta, osaa parhai- ten huolehtia ja auttaa työntekijää tarvitta- vien viranomaisvelvoitteiden hoitamisessa.

Jatko-oleskelulupia käsiteltäessä tulisi huomioida henkilön kokonaistilanne, eikä rajoittaa ulkomaisten henkilöiden mahdolli- suuksia ryhtyä yrittäjiksi sääntöjen kapealla tulkinnalla. Korkeimman hallinto-oikeuden (KHO) kesäkuussa päätöksessä ei voitu myöntää työntekijöille jatko-oleskelulupia, koska heidän toimeentulonsa ei yltänyt

ulkomaalaislain edellyttämälle tasolle. Hakijat olivat Suomessa oleskelunsa aikana osta- neet työnantajayrityksensä ja nostivat osin- koa seuraavana vuonna, jolloin heidän tulonsa ylittivät lain asettaman tason. Tällä ei kuitenkaan ollut asiassa oikeudellista merkitystä, koska he oleskelivat Suomessa työntekijän oleskeluluvalla.

TYÖNANTAJAT tietävät varsin hyvin, mitkä ovat kotimaan työmarkkinoiden rekrytointi- mahdollisuudet ilman viranomaisten apua ja ohjausta. Vuoteen 2020 mennessä Suomen työmarkkinoilta poistuu vuosittain 5 000– 10 000 henkilöä enemmän kuin nuorisoikä- luokista tulee tilalle. Tämän vuoksi maahan- muuttoon liittyviä lieveilmiöitä on pyrittävä estämään tekemättä yritysten työvoiman saantia ja yritystoimintaa liian hankalaksi.

Maija Kärkäs
lakimies

Markku Lahtinen

asiamies
Helsingin seudun kauppakamari