

**Lappeenrannan tekninen yliopisto
Kauppatieteellinen tiedekunta
Yritysjuridiikka**

**Ulkomaalaiset vuokratyöntekijät Suomessa
yrityksen näkökulmasta**

**Tutkielman aihe on hyväksytty kauppatieteiden osaston
osastoneuvostossa 5.12.2007**

Tarkastajat:

Prof. Matti Niemi

Prof. Seppo Villa

Lappeenrannassa 22.4.2008

Harri Heinonen
Rantakatu 16 as 27
53900 Lappeenranta

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	3
1.1. Tutkimuksen taustaa	4
1.2. Tutkimuskohde	6
1.3. Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset	7
1.4. Tutkimuksen metodologia, aineisto ja käsitteet	9
1.5. Tutkimuksen rakenne	10
2. VUOKRATYÖVOIMA	11
2.1. Näkökulmia vuokratyöhön	13
2.2. Vuokratyön kehitys	17
2.3. Vuokratyön hyödyt käyttäjäryitykselle	20
2.4. Vuokratyötä koskeva sääntely	23
2.5. Vuokratyön teettäjän muistilista	25
3. LIIKKUVAN TYÖVOIMAN EUROOPPA	30
3.1. Eurooppa numeroina	31
3.2. EU työ- ja matkustuslainsäädäntö ja oikeudet	39
4. ULKOMAALAISTAUSTAiset SUOMESSA	42
4.1. Nykytilanteen arviointia	44
4.2. Avaimena oleskelulupa	47
4.3. Mielikuva Suomesta	55
4.4. Ulkomaalaisen vuokratyövoiman käyttöä koskeva lainsäädäntö	57
4.5. Asenneympäristö	62
4.6. Uhkat ja mahdollisuudet	66
5. YHTEENVETO	70
LÄHDELUETTELO	74

1 JOHDANTO

Joustavat vuokratyöntekijät auttavat sopeutumaan suhdannevaihteluihin, mutta ovatko he alemman kastin työntekijöitä?

Mitä vuokratyö tarjoaa tekijälleen, entäpä käyttäjäyritykselle?

Suomen väestöpyramidi seisoo kärjellään, mistä saadaan uusia työntekijöitä poistuvien tilalle?

Ovatko siirtotyöläiset palkkaorjia jotka tulevat tekemään vain ne työt jotka kantaväestölle eivät kelpaa?

Toteutuuko työvoiman vapaa liikkuvuus Euroopan Unionissa?

Pystyykö Suomi kilpailemaan kansainvälisestä koulutetusta työvoimasta – kuka haluaa Suomeen?

Onko Suomi rasistinen valtio joka ei hyväksy erilaisuutta työmarkkinoilla vai ratkaiseeko rekrytoinnissa taidot ja osaaminen etnisestä taustasta riippumatta?

Alun kysymykset ovat haastavia, ehkä jopa tunteitakin herättäviä. Helppoja vastauksia niihin ei ole, sillä kuten aina kolikolla on kaksi puolta. Mutta vaikeitakin kysymyksiä on pakko joskus esittää, sillä lähes kaikki ovat yhtä mieltä siitä, että ongelmat ovat jo olemassa ja niihin tarvitaan ratkaisuja – ei syytellen ja sormea osoitellen, vaan rakentavassa hengessä, parempaan pyrkien.

Tässä tutkimuksessa pyrin vastaamaan siihen miten ulkomaista vuokratyövoimaa voisi parhaiten käyttää suomalaisissa yrityksissä. Mutta samalla pyrin osoittamaan niitä haasteita joita vuokratyövoiman ja ulkomaalaistaustaisten henkilöiden palkkaamisessa vielä on.

1.1 Tutkimuksen taustaa

Suomalainen työelämä on elänyt jo pidemmän aikaa jatkuvaa murroskautta. 1990 - luvun laman jälkiseurauksena suomeen tullut suuri pitkäaikaistyöttömien joukko pienenee hitaasti. Vallalla on kaksijakoisuus. Toisaalta puhutaan työvoimapulasta ja toisaalta työttömyys on korkealla tasolla. Puheiden ja käytännön ristiriita ilmenee myös siinä, että työvoimaa kannustetaan pysymään työelämässä mahdollisimman pitkään ja samalla suurin työttömyys kohdistuu yli 40-vuotiaisiin. Työvoimapulaan ratkaisuna on ehdotettu työperäistä maahanmuuttoa.

Oman lisänsä keskusteluun tuo vuokratyövoiman käyttö ja lisääntynyt töiden osa-aikaisuus. Ammattiyhdistysten huolena on myös tuotantojen siirtäminen niin sanottuihin halpatuotantomaihin kuten Kiinaan ja Intiaan. On selvää, että aiheet herättävät monia ristiriitaisia tunteita ja ajatuksia. Etenkin, kun kyse on ulkomaalaisesta vuokratyövoimasta, keskusteluun tulee aivan uusi sävy. Monia mielipiteitä asiasta niin puolesta kuin vastaankin on kuultu ja pohdintoja ulkomaisen vuokratyövoiman käytön kannattavuudesta ja tarpeellisuudesta on esitetty.

Vaikka viimeaikoina työssä jaksamista ja myöhäisempää eläkkeelle siirtymistä on tuettu monin eri tavoin, on mielestäni selvää, että suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle olemme uusien haasteiden edessä.

Tulevaisuudessa suuri haaste yrityksille onkin löytää ammattitaitoista työvoimaa kuhunkin tarpeeseen. Yritysten tarpeet ja mahdollisuudet ovat erilaiset. Verrattaessa esimerkiksi palvelualaa ja teollisuutta, tehdas on periaatteessa aina mahdollista siirtää lähemmäs työntekijöitä ja valmis tuote kuljettaa takaisin asiakkaan ulottuville jopa pitkiäkin matkoja. Palvelut sen sijaan täytyy tuottaa asiakkaan läheisyydessä ja silloin kun asiakkaalle sopii. Eli työvoima täytyy siirtää asiakkaiden ulottuville. Työvoiman siirtäminen taas tuottaa aina itsessään ongelmia, joita ovat muun muassa riittävä kielitaito. Kielilain vaatimukset asettavat joitakin

ehtoja viranomaistoimijoille ja tuomioistuimille sekä suomen, että ruotsin kielen osaamisesta. Terveysthuollossa tilanne ehkä selviten konkretisoituu, sillä potilaalla katsotaan olevan oikeus käyttää äidinkieltään ja ulkomaalaisten terveydenhuollon ammattilaisten tulee osoittaa kielitaitonsa, ennen kuin heidät voidaan valita tehtävään. Lisäksi koko kansantaloutta tarkasteltaessa, kielilain vaatimukset, jotka takaavat maahanmuuttajien lapsille oikeuden opetukseen äidinkielellään, asettavat laajemmassa tarkastelussa uusia haasteita jos ja kun ulkomainen työntekijä asettuu Suomeen pidemmäksi aikaa ja tuo perheensä mukanaan.

Tässä tutkimuksessa keskityn ulkomaisen vuokratyövoiman käytön käytännön ongelmiin ja käyn läpi niitä käytännön toimia ja säädöksiä, joita palkkaavan yrityksen tulee huomioida ja noudattaa. Esiin nousee kysymyksiä mahdollisista hyödyistä ja haitoista, joita toivon kunkin yrityksen pohtivan omalla kohdallaan ennen ratkaisun tekemistä.

Suomalaista työelämää säädellään varsin tarkasti. Yleismaailmallisesti ajatellen Suomessa ammattiyhdistysliikkeillä on erittäin merkittävä rooli työmarkkinoilla. Toisaalta taas Euroopan Unionin peruspilareihin kuuluu työvoiman vapaa liikkuvuus unionin alueella. Miten hyvin nämä kaksi on sovitettavissa yhteen? Ja miten helppoa tai vaikeata onkaan EU:n ulkopuolisen vuokratyövoiman käyttö suomalaisessa yrityksessä? Näihin kysymyksiin pyrin vastaamaan tässä tutkielmassa.

1.2 Tutkimuskohde

Ulkomaalaisten asemaa työmarkkinoilla ja osana suomalaista yhteiskuntaa on tutkittu kohtuullisen paljon. Lähes poikkeuksetta kuitenkin työelämään suuntautuneet tutkimukset ovat tarkastelleet asiaa ulkomaisen työnhakijan lähtökohdista. Nyt tarkoitukseni on tarkastella asiaa nimenomaan työnantajan näkökulmista katsoen. Ja pääpainona ovat Suomen lain asettamat velvoitteet, jotka käyttäjäyrityksen tulee ottaa huomioon.

Vuokratyövoima on varsin uusi asia suomalaisessa talouselämässä. Sitä on kuitenkin jo hieman tutkittu yleisenä ilmiönä, mutta erityisesti ulkomaalaisiin työntekijöihin kohdistuvia tutkimuksia ei juuri ole.

Työnantajille tarkoitetut ohjeistukset ulkomaalaisten työntekijöiden palkkaamiseksi ja/tai vuokraamiseksi ovat yleensä kyseisen ammattialan suunnittelemissa ja niissä puuttuu laajempi oikeustieteellinen elementti.

Tarkoitukseni onkin nyt tässä tutkimuksessa antaa selkeitä ohjeita. Kokoan hyötyjä ja haittoja, joita yritys voi saavuttaa tai joihin sen tulisi varautua. Tarkastelen myös ulkomaisen vuokratyövoiman käytön yhteiskunnallisia ulottuvuuksia. Luonnollisesti kaikkia vaikutuksia on mahdotonta ulottaa yksittäiseen yritykseen asti ja tarkastelen asiaa myös työntekijän näkökulmasta.

1.3 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset

Lähtökohtana käytän sitä, että Suomi tarvitsee työperäistä maahanmuuttoa ja ulkomaista vuokratyövoimaa paikkaamaan, sitä vajetta joka suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle syntyy. Tutkimusongelmanani on: ”Mitä yrityksen pitäisi huomioida palkatessaan ulkomaista vuokratyövoimaa” Tutkimuksessa selvitetään niitä käytännön muutoseikkoja ja lainmääräyksiä, jotka yrityksen tulee ottaa huomioon ulkomaista vuokratyövoimaa palkatessaan. Tämän ohjeistuksen pyrin sopeuttamaan erikseen EU sisäisen ja ulkopuolisen työvoiman kannalta ajateltuna. Lisäksi pyrin myös selventämään niitä motiiveja joita vuokratyöntekijöillä ja siirtotyöläisillä on ja mitä hyötyjä he voivat saavuttaa, sillä sen avulla pystymme ehkä paremmin ymmärtämään asian monipuolisuuden.

Ulkomaisen vuokratyövoiman käytön kannattavuuteen en sitä vastoin ota kantaa ja jätänkin tämän kustannuslaskennan tutkimukseni ulkopuolelle. En myöskään tee laskelmia tai vertailuja tuotannon siirtämisen ja vuokratyövoiman käytön eroista ja/tai hyödyistä.

En myöskään halua sen laajemmin tarkastella vuokratyövoiman käytön mahdollisia eettisiä ja moraalisia elementtejä. Tosin on varsin selvää, että koska tämä aihe on varsin vahvojakin mielipiteitä herättävä, tutkimuksen lainauksissa saattaa esiintyä myös kantaa ottavia mielipiteitä.

Ministeri Paavo Väyrynen toteaa kauppalehden haastattelussa (Kauppalehti. sivu 6. 4.10.2007), että hänen mielestään on parempi, että sellaiset työt jotka eivät ole kilpailukykyisiä tai joille ei täältä löydy tekijöitä, siirtyvät muualle. Sitä vastoin Ranskan Presidentti Nicolas Sarkozy totesi puheessaan Metso Mineralsin työpajassa, että hän haluaa pitää tehtaat Ranskassa (Kauppalehti. sivu 14. 10.10.2007). Vaikka hänestä myös palveluala ja toimistot ovat tärkeitä niin maa, joka menettää teollisuutensa, on maa joka kieltää itsensä. Kuten näistä kahdesta lainauksesta voidaan

päätellä, ovat poliittiset mielipiteet vähenevän työvoiman ja ”kiina-ilmiön” ratkaisuksi varsin erisävyisiä. Keskustelua ulkomaalaisesta työvoimasta ja työperäisestä muuttoliikkeestä on usein vaikeata käydä ilman poliittista kannanottoa. Yritän tässä tutkimuksessa kuitenkin tuoda niitä esiin vain siinä mittaskaalassa, jossa se on välttämätöntä työelämän lyhyen tai pitkän aikavälin hyötyjen ja haittojen tarkastelussa ja joissakin tapauksissa selventämään toimintaympäristöä ja poliittista ilmapiiriä.

Tutkimuksen näkökulmana ovat yksittäisen yrityksen intressit, mutta kuten aina talouselämässä ja lainkäytössä, joudun joitakin kysymyksiä tarkastelemaan myös yrityksen toimintaympäristöä ja toimialaa peilaten. Jotkin kysymykset ovat mahdollista esittää vain koko Suomea tarkastelevina katsantoina. Yrityksissä vallitsevaa asenneilmastoa pyrin sivuamaan vain hieman, sillä sitä on mielestäni tutkittu erittäin paljon ja näiden kaikkien tutkimusten esittely vain johtaisi väärille sivupoluille.

1.4 Tutkimuksen metodologia, aineisto ja käsitteet

Tutkimukseni on teoreettinen. Kuvaan ja selvennän lain ja muun kirjallisen aineiston perusteella käytännön eri säädöksiä ja ohjeita, joita ulkomaista vuokratyövoimaa palkkaavan yrityksen tulee noudattaa. Suuren painon tutkimuksessani saavat myös erilaiset tilastot, joiden avulla pyrin osoittamaan numeerisesti niin vallitsevaa tilannetta kuin selventämään niitä syy-seuraus suhteita joita tutkimuksessa tarkastellaan.

Vuokratyöllä tarkoitetaan sitä, että henkilöstöpalveluyritys eli vuokratyöyritys antaa palkkaamaansa työvoimaa toisen yrityksen eli käyttäjä- tai kohdeyrityksen käyttöön sovittua veloitusta vastaan. Ja tämä vuokrattu työntekijä työskentelee käyttäjäyrityksen tiloissa ja käyttäjäyrityksen valvonnan ja ohjauksen alla, mutta on työsuhteessa vuokratyöyritykseen.

Ulkomaisen vuokratyövoiman palkkaaminen on kuitenkin varsin uusi asia suomalaisilla työmarkkinoilla, joten joudun hyväksymään myös hieman asenteelliset lähteet, joihin kuuluu muun muassa poliittisia kannanottoja. Lisäksi merkittävään rooliin nousee elinkeinoelämän parissa tehdyt tutkimukset ja jäsenkyselyt. Vaikka kyseiset tutkimukset ovat usein henkilöstöpalveluliiton suorittamia tai rahoittamia, antavat ne mielestäni kuitenkin parasta saatavilla olevaa tietoa vuokratyömarkkinoista. Empiiristä tutkimusta ei ole tätä tutkimusta varten tehty.

Tutkimuksessa käytän termejä ulkomainen ja maahanmuuttaja kuvaamaan niitä henkilöitä jotka ovat jonkin toisen valtion kansalaisia ja ovat joko juuri Suomeen muuttaneita tai vasta harkitsemassa tänne muuttoa. Termiä ulkomaalaistaustainen käytän hieman laajemmassa merkityksessä, jolloin se pitää sisällään myös pidempään asuneet vieraan valtion kansalaiset tai heidän suoranaiset jälkeläisensä jotka ovat syntyneet muualla kuin Suomessa. Muut käytettävät termit ja niiden laajuus pyritään aina selittämään kyseisessä osassa tutkimusta tarkemmin.

1.5 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen aluksi käsittelen vuokratyötä Suomessa. Käsittelen ne sen yleisyyttä ja henkilöstöpalvelualan kehitystä. Käyn läpi sen sopimusoikeudelliset ja työoikeudelliset ulottuvuudet. Kuvaan myös niitä mahdollisuuksia ja uhkia joita aiemmissa tutkimuksissa vuokratyövoiman käytöstä on havaittu. Lisäksi pyrin antamaan selkeän ohjeistuksen vuokratyövoiman käyttöä suunnittelevalle yritykselle.

Toisena alueena tarkastelen lyhyesti Euroopan Unionin perusperiaatteita ja lainsäädäntöä. Käsittelen numeerisen aineiston avulla myös työvoiman liikkumista osoittavia tarpeita ja syitä liikkuvuudelle. Samalla osoitan myös kuinka hyvin sisämarkkinoilla vapaan liikkuvuuden periaate toimii ja tarkastelen sen suuntaa ja voimakkuutta.

Kolmanneksi käsittelen suomalaisen yrityksen mahdollisuuksia palkata Euroopan Unionin ulkopuolista työvoimaa. Keskityn maahanmuuttoa koskevan lainsäädännön vaatimuksiin. Lisäksi analysoin lyhyesti monikulttuurisen työvoiman tarjoamia vahvuuksia, mahdollisuuksia, uhkia ja heikkouksia jotka yrityksen tulee ottaa huomioon. Tässä osiossa käsitellään muun muassa verotus- ja vakuutusikäntöjä ja aiemmissa tutkimuksissa esille tulleita yritysmaailman kokemuksia ulkomaalaisesta työvoimasta.

Lopuksi kerään eri osa-alueet yhteen ja pohdin millaista hyötyä ulkomainen vuokratyövoima voi yritykselle tarjota niin lyhyellä kuin pitkälläkin tähtäimellä.

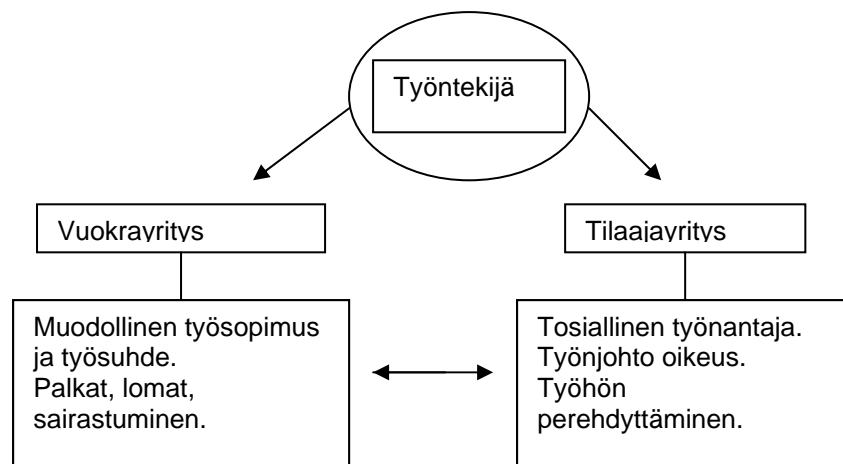
2 VUOKRATYÖ SUOMESSA

Vuokratyöllä tarkoitetaan sitä, että henkilöstöpalveluyritys eli vuokratyöyritys antaa palkkaamaansa työvoimaa toisen yrityksen eli käyttäjä- tai kohdeyrityksen käyttöön sovittua veloitusta vastaan. Ja tämä vuokrattu työntekijä työskentelee käyttäjäyrityksen tiloissa ja käyttäjäyrityksen valvonnan ja ohjauksen alla, mutta on työsuhteessa vuokratyöyritykseen. Tässä luvussa selvennän mitä vuokratyö on ja miten sen eri osapuolet kokevat.

Työvoiman vuokrausta on Suomessa harjoitettu 1960-luvulta lähtien. Sen käyttö on kuitenkin yleistynyt voimakkaasti vasta 1990-luvulta lähtien. Suomalaisilla vuokratyövoimamarkkinoilla sekä kysyntä että tarjonta ovat lisääntyneet ja monipuolistuneet voimakkaasti viime vuosina. (Viitala et al, 2006). Työvoimasta noin 4 prosenttia tekee vuokratyötä ja noin 8 prosentissa toimipaikoista oli vuokratyövoimaa vuoden 2007 toisella neljänneksellä. Vaikka tietoja kerätään jo aika kattavasti ja useiden lähteiden kautta aivan täydellistä kuvaa työvoiman vuokrauksesta Suomessa ei ole, mutta yli puolet vuokrausilmoituksista keskittyy Uudellemaalle. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna yleisimmät ammatit, joihin haettiin vuokratyöntekijöitä vuonna 2006, olivat myyjä ja varastotyöntekijä, molempia haettiin yli 3000 henkilöä. Muita merkittäviä ryhmiä olivat vuonna 2006, toimistotyöntekijät, keittiötyöntekijät, kokit, ravintola tarjoilijat, kirvesmiehet ja rakennusalan sekatyöntekijät. (Hämäläinen et al. 2007). Yleisimpien ammattien listaa tarkasteltaessa voimme todeta sen yhtyvän Viitala et alin (2006) tutkimukseen jossa todettiin, että yleensä yritykset hakevat vuokratyöntekijöitä suorittavaan, alimpaan portaaseen. (Viitala et al, 2006).

Vuokratyövoiman käytön tavoitteena on pyrkimys joustavampaan työvoimaan minimoiduin kustannuksin. Vuokraava yritys maksaa sen ja vuokralle antavan yrityksen välisen kauppasopimuksen mukaista veloitus hintaa vain käytön mukaan. Henkilöstön vuokraus vähentää

käyttäjäyrityksen liiketoiminnan riskiä, mutta ei siirrä sitä työvoimaa vuokraavalle yritykselle, kuten muiden tuotannontekijöiden vuokrauksen kohdalla tapahtuu, vaan liikeriski siirtyy vuokratyöntekijälle itselleen. Vaikka vuokratyöntekijä nykyisin kantaakin liiketoiminnan volyymin vaihtelusta aiheutuneen riskin, hän ei kuitenkaan pääse hinnoittelemaan omaa työtään. (Viitala et al, 2006). Oheisessa kuvassa selvennän ”vuokratyön kolmiota”.



Kuva 1: Vuokratyön kolmio. Vuokratyöntekijän suhde tilaajaan ja vuokrayritykseen. Vuokrayrityksen ja tilaajayrityksen välillä on normaali kauppasopimus.

Vuokratyötä tekevän henkilön työsuhdetta tarkasteltaessa on tärkeää muistaa, että tarkastelun kohteena on vuokratyöntekijän ja häntä vuokraavan yrityksen välinen suhde. Vuokratyön tekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei ole perinteisessä mielessä työsuhdetta. Palkka ja työsuhteeseen kuuluvat edut, kuten lomaoikeus ja työterveyspalvelut, määräytyvät henkilöstöpalveluyrityksen käyttämän työehtosopimuksen mukaisesti. Käyttäjäyrityksen oikeuksiin kuuluu kuitenkin työnjohtaminen ja valvonta ja käyttäjäyrityksen velvollisuuksiin työturvallisuudesta huolehtimisen ja sopimuksen mukaan perehdyttämisen ja työajoista huolehtimisen, tosin nämä voivat kuulua myös henkilöstöpalveluyritykselle. (Viitala & Mäkipelkola, 2005).

2.1 Näkökulmia vuokratyöhön

Vuokratyötä tulee tarkastella hieman eri tavalla kuin normaalia työsuhdetta, sillä siinä on aina vähintään kolme osapuolta. Henkilöstöpalveluyritykset eli työntarjoajat ja tilaajat eli työllistävät yritykset solmivat keskenään kauppasopimuksen, jonka mukaisesti vuokratyöntekijä sitoutuu tekemään tilaajalle töitä, tilaajan ehdoin ja valvonnan alla, vaikka vuokratyöntekijän varsinainen työnantaja ja palkanmaksajansa on henkilöstöpalveluyritys. Luonnollisesti näiden kolmen osapuolen lisäksi myös ympäröivä yhteiskunta on joutunut ottamaan kantaa lisääntyneeseen vuokratyöhön.

Tarkastelen ensin työntekijän motiiveja ja syitä vuokratyön tekemiseen. Työvoimapolitiisessa tutkimuksessaan Viitala et al. 2006 ovat löytäneet neljä tyypillistä ryhmää jotka tekevät vuokratyötä. Suurimmat näistä ovat *opiskelijat* jotka työskentelevät opintojen ohessa ja *työnhakijat* jotka eivät ole löytäneet omalta alaltaan vakituista työtä. Näiden lisäksi marginaalisempina ryhminä voidaan havaita *kotiäidit*, jotka käyttävät vuokratyön tekemistä ”loivana paluuna” työmarkkinoille ja *elämäntapa vuokratyöläiset*. Tutkimuksessa havaittiin myös, että vuokratyö koskee lähinnä alinta, ”suorittavaa” porrasta ja koulutukseltaan opistotason ammatteja. Tärkeimpänä syynä vuokratyön tekemiseen tutkimuksessa havaittiin olevan vakituisen työn puute ja toive siitä, että vuokratyön tekeminen auttaisi vakinaistamisessa. (Viitala et al. 2006). Vuokratyössä työskennelleistä työntekijöistä vuokratyön jälkeen sai työpaikan käyttäjäyrityksessä vuonna 2006 noin 7 %. Määrällisesti vuokratyön jälkeen käyttäjäyritykseen palkattujen määrä on yli kaksinkertaistunut vuodesta 2002 vuoteen 2006, joten vuokratyö voi toimia hyvänä väylänä ”vakituisen paikan” etsinnässä. (Työministeriö. vuokratyömietintö. 2006). Vuokratyö myös työllistää hyvin, sillä puolet vuokratyötä tekevistä henkilöistä, tekee yli 30 tuntia viikossa. Henkilöistä, joille vuokratyö on päätoimista, yli 80 % tekee yli 30 tuntia viikossa. Yli 80 %

vuokratyöntekijöistä on myös valmis suosittelemaan vuokratyön tekemistä myös muille. (Harjunkoski. 2007).

Ongelmat vuokratyöntekijän kannalta ovat seuraavat. Alasta riippuen työsopimukset voivat olla hyvinkin lyhyitä ja näin työntekijän sairastuessa hänen sopimustaan ei uusita vaan hän sairastaa ”omalla ajallaan”. Ja etukäteen elämän suunnitteleminen on vaikeata kun ei ole varmuutta työn jatkumisesta. Useimmat henkilöstöpalveluyritykset maksavat lomakorvauksen jokaisen tilin yhteydessä joten palkallista lomaa ei kerry, tämä johtuu myös aiemmin mainitusta lyhyiden sopimusten ketjuttamisesta. On myös ilmennyt väärinkäytöksiä joissa osa palkasta on maksettu verottomana luontaisena kuten kilometrikorvauksena jolloin henkilön verotettava ansio vääristyy. Ja ravintola-alan työntekijällä palkanmaksava työnantaja vaihteli muutaman viikon välein jolloin työnantaja kiersi työnantajamaksujaan ja esti myös näin työntekijän lomaoikeuden muodostumista. Lisäksi pyhäkorvauksia ja muita palkanlisiä maksetaan yleensä hieman myöhässä. Myös palveluvuosien täyttymiset ja muut sellaiset palkkaan vaikuttavat tekijät työntekijän tulee huolehtia itse. (Viitala et al. 2006) (Viitala & Mäkipelkola, 2005). Toisaalta samankaltaisia ongelmia esiintyy myös vakituisessa työsuhteessa olevilla henkilöillä.

Tilaaajan eli vuokratyötä teettävän yrityksen motiivit ovat huomattavasti monipuolisemmat. Tämä tulee parhaiten esille seuraavassa luvussa jossa tarkastelen numeroiden valossa vuokratyön määrän kehitystä Suomessa, on havaittavissa, että suurimmat vuokratyöalat kärsivät samanaikaisesti rekrytointiongelmista, eli vuokratyötä on pakko käyttää kun ei ammattitaitoista henkilökuntaa ole muuten saatavissa. Toinen merkittävä syy vuokratyöntekijöiden käytölle on luonnollisesti markkinamuutokset jolloin laskevan tilauskannan tilanteessa vuokratyöntekijästä pääsee helposti eroon. Eli vuokratyöntekijöitä käytetään puskurina tuotannon vaihtelulle. Kolmantena selkeänä syynä on nähtävissä tilapäinen tarve joka johtuu sairas- ja vuosilomista. Lisäksi tilaajat muun muassa arvostavat henkilöstöpalveluyritysten käytössä helppoutta ja nopeutta.

Etuja ja haittoja arvioidaan lähemmin osiossa 2.3. Vuokratyön hyödyt. (Viitala et al. 2006).

Ympäröivä yhteiskunta joutuu myös sopeutumaan epäsäännöllisten työsuhteiden (vuokratyö, osa-aikaisuus ja määräaikaiset työsuhteet) ongelmiin. Esimerkiksi pankkisektorin täytyy miettiä luotonannon perusteita ja takaisinmaksukykyä hyvinkin tarkkaan kun hakija on muussa kuin normaalissa vakituisessa työsuhteessa. Ammattiyhdistysliike joutuu sopeutumaan tilanteeseen jossa työpaikoilla, yleensä liittoon kuulumattomat, vuokratyöntekijät tekevät, jopa ilman lomiam, suuria määriä ylittöitä vakituisen työpaikan toivossa. Promenade Research Oy tekemän valtakunnallisen vuokratyöntekijätutkimuksen 2007 mukaan ammattiliittoon kuuluu alle 50 % vuokratyöntekijöistä. (Harjunkoski. 2007). Tutkimuksen mukaan lähes jokainen vuokratyöntekijä kokee epävarmuutta tulevaisuudestaan (Viitala et al, 2006). Tämä oletettavasti heijastuu myös heidän kulutuskäyttäytymiseen varovaisuutena. Kokoajan kasvava epäsäännöllisten työntekijöiden joukko saattaa näin hidastaa koko kansantalouden kasvua? Tähän ongelmaan on esitetty vastaukseksi ”Ruotsin mallia”, jossa vuokratyöntekijä saa henkilöstöpalveluyritykseltä osittaista palkkaa myös niinä ajankohtina milloin häntä ei saada työllistettyä käyttäjäyrityksiin. Minusta ajatus ei ole hyvä ja yhdyin Harjunkosken tutkimuksessa haastateltujen vuokratyöntekijöiden enemmistöön siinä, että tämä pikemminkin rajoittaisi työn saantimahdollisuuksia ja myös henkilön mahdollisuutta kieltäytyä tarjotusta työstä. (Harjunkoski. 2007).

Henkilöstöpalveluyritysten määrä Suomessa on kasvanut 1990 – luvun alusta lähtien varsin voimakkaasti ja vuokratyöntekijöiden määrä on ollut viimeiset vuodet selkeässä kasvussa ja tätä kehitystä tarkastelen tarkemmin seuraavassa luvussa Vuokratyön kehitys. Tärkeää on myös huomioida se, että henkilöstöpalveluyritykset tarjoavat asiakkailleen myös muita palveluja kuin vuokratyöpalvelut. Yleensä etenkin rekrytointipalvelut kuuluvat henkilöstöpalveluyritysten toimenkuvaan ja näin ajatellen ne

toimivat kuten yksityiset työnvälitystoimistot. Yksityisten työvoimapalvelujen kautta rekrytoitui lähes 6 300 henkilöä suoraan käyttäjäyritykseen vuonna 2006. Ja vuoden 2006 aikana vuokrausyritykset ilmoittivat julkiseen työnvälitykseen noin 44 000 ilmoitusta joissa haettiin noin 100 000 työntekijää. Kun tätä verrataan muiden kuin vuokratyörytysten noin 216 000 ilmoitukseen ja noin 387 000 työpaikkaan, voidaan päätellä että joka noin viides avoinna ollut työpaikka oli vuonna 2006 vuokratyötä. Tosin tässä ei ole huomioitu ns. tuplapaikkoja joissa sama paikka on ilmoitettu useampaan työnvälitystoimistoon tai sama paikka on auki kahta eri väylää käyttäen. Vuokratyönvälittäjät joskus avaavat paikkoja myös markkinointitarkoituksessa. Tuplapaikkoja arvioidaan olevan kuitenkin varsin vähän. (Hämäläinen et al. 2007). Noin 35 % vuokratyöntekijöistä hakeutui henkilöstöpalveluyrityksiin julkisen työnvälityksen kautta. (Harjukoski. 2007).

2.2 Vuokratyön kehitys

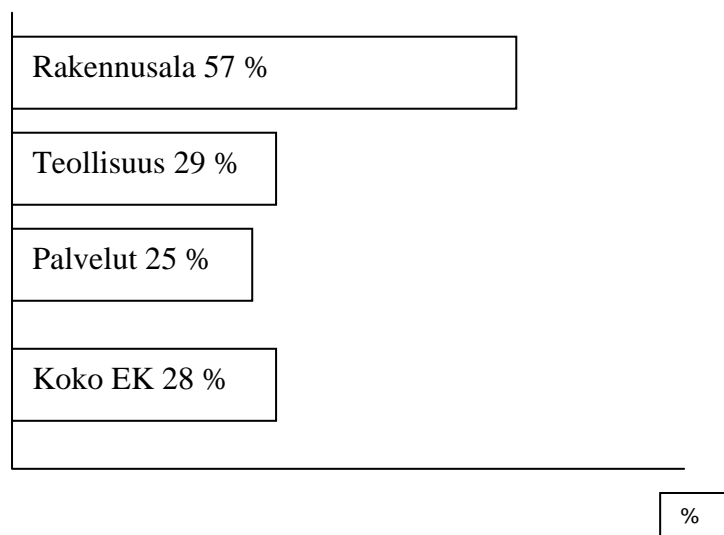
Työvoiman vuokraus yleistyi Suomessa muiden määräaikaisten työsuhteiden ohella 1990 – luvun laman jälkeen. Luvanvaraista toimintaa se oli vuoteen 1993 asti (Viitala et al, 2006). Voimakkainta kasvu on kuitenkin ollut viimevuosina, kuten oheisesta taulukosta ilmenee.

Vuosi	Liikevaihto (M€)	Vuokratyöntekijöiden määrä	Henkilötyövuosiksi muutettu työllistäminen	Asiakkaiden lukumäärä
2006	750	84 000	23 000	16 300
2005	650	70 000	19 000	14 300
2004	515	x	16 000	x
2003	360	21 000	11 000	7 800
2002	250	33 000	6 500	7 300
2001	250	34 000	7 500	8 800
2000	215	33 000	7 000	8 300
1999	180	31 000	7 000	7 300

Taulukko 1: Vuokratyön kehitys. Lähde henkilöstöpalvelujen liiton jäsenkyselyjen pohjalta tehdyt arviot. Vuonna 2004 x tarkoittaa, että tietoja ei ollut saatavilla.

Taulukkoa tarkasteltaessa huomaamme, että vuokratyömarkkinat säilyivät varsin vakiintuneina vuosituhannen vaihteessa. Voimakas kasvu alkoi vuonna 2003, niin liikevaihdolla kuin henkilötyövuosina mitattunakin. Vuosittainen kasvuvauhti on ollut noin 4000 henkilötyövuotta, vuokratyövoimaa käyttävät yritykset ovat yli kaksinkertaistuneet vuodesta 2002 vuoteen 2006 ja alan liikevaihto samaisena aikana on kasvanut kolminkertaiseksi. Tällä hetkellä asiaa voisi selittää taantuman pelko, mutta vuonna 2003 kasvunäkymät olivat varsin hyvät, joten selkeää ja varmaa selitystä ei ole. Mielestäni, sen voidaan kuitenkin johtuvan seuraavista tekijöistä. Ensinnäkin työvoimaan ei enää haluta sitoutua vaan se nähdään enemmän osana tuotannontekijöitä kuin yrityksen

voimavarana. Toisena selittävänä tekijänä näen sen, että osaavaa henkilöstöä ei ole saatavilla ja samat alat, kuten rakennusala (vuokratyöntekijöiden osuus työvoimasta 5,3 %), teollisuus (vuokratyöntekijöiden osuus työvoimasta 2,4 %) ja palveluissa (vuokratyöntekijöiden osuus työvoimasta 2,2 %) joissa vuokratyövoiman suhteellinen määrä henkilökunnasta on varsin suurta, kärsivät samaan aikaan rekrytointiongelmista (Ek, työvoimatiedustelu, 2005) (Ek, työvoimatiedustelu, 2006). Oheisessa kuvassa on esitetty kuinka suuri osa alan yrityksistä kokee ongelmia rekrytoinnissaan.



Kuva2: Rekrytointiongelmien yleisyys alalla. Lähde: Ek, työvoimatiedustelu, 2005

Teollisuuden aloista rekrytointiongelmista kärsi etenkin teknologiateollisuus, jossa 51 % yrityksistä ilmoitti kokeneensa ongelmia. Palveluissa etenkin, sosiaali- ja terveyspalveluissa, tutkimus- ja teknologiapalveluissa ja kiinteistöpalveluissa noin 40 % yrityksistä koki rekrytointiongelmia. Yritykset pitivät, tutkimuksen mukaan, pääasiallisena syynä rekrytointivaikeuksiin sitä, että työnhakijoilta puuttuu tarvittavaa ammatillista osaamista puutteellisen koulutuksen tai työkokemuksen takia. Näin oli etenkin teollisuudessa ja rakentamisessa. Palveluyrityksissä nousivat esiin myös työpaikkaan ja työnhakijoiden ominaisuuksiin liittyvät

syyt. Rekrytointiongelmien arvioidaan lähivuosina jatkuvan ja lisääntyvän suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle. (Ek, työvoimatiedustelu, 2005). Rekrytointiongelmista eniten kärsivien ammattien osalta vuokrausilmoitukset kohdistuivat kirvesmiesten, koneistajien, hitsaajien, varastotyöntekijöiden, kokkien ja tarjoilijoiden hakuilmoituksiin vuonna 2006. Sitä vastoin terveydenhuollon rekrytointiongelmista kärsiviin ammatteihin vuokrausyritykset hakivat vain vähän henkilöitä. (Hämäläinen et al. 2007). Toisaalta terveydenhuollon osalta on tärkeää huomioida, että vaikka yksityisestä terveydenhuollosta annetun lain (152/1990) mukaan terveydenhuollon palvelujen tarjoaminen vaatii lääninhallituksen luvan. Mutta silloin kun vuokratyötä välittävät yritykset eivät itse järjestä terveydenhuoltoa, katsotaan että käyttäjäyrityksellä oleva lupa riittää. (Vuokratyömietintö. 2007).

2.3 Vuokratyön hyödyt käyttäjäyritykselle

Vuokratyövoiman käyttö antaa käyttäjäyritykselle monia hyötyjä. Ensinnäkin se lisää työvoiman joustavuutta ja sopeutuu tuotannon vaihteluihin ja ruuhkahuippuihin nopeasti ja helposti. Vuokratyön avulla voidaan jopa tunnin tarkkuudella kohdentaa työpanosta sinne missä sitä akuutisti tarvitaan ja näin vähentää ylityön tarvetta. Näin käyttäjäyritys siirtää tuotannossa tapahtuvan vaihteluriskin vuokratyöntekijälle itselleen. Vuokratyövoiman käyttöä ”tuotantopuskurina” arvostavat, tutkimuksen mukaan, yleensä myös käyttäjäyritysten vakituiset työntekijät, sillä se pienentää heidän riskiään menettää työpaikkansa. Tosin sitä, että näkykö arvostus parempana työpaikkahenkenä tai parempana tuottavuutena ei ole tutkittu. Luonnollisesti myös lyhytaikaisiin tarpeisiin, kuten projekteihin ja sairauslomien sijaisuuksiin vuokratyöntekijät soveltuvat todella hyvin. (Viitala et al. 2006) (Viitala & Mäkipelkola. 2005).

Toisena merkittävänä etuna tutkimuksessa tuli esille ”sivukuluista” vapautumisen hyöty, sillä vuokratyöntekijän työterveydestä, lomakorvauksista yms. on vastuussa henkilöstöpalveluyritys. Usein myös varsinaiselle henkilökunnalle suunnatut myyntibonukset, lahjat ja muut sellaiset edut eivät kuulu vuokratyöntekijöille. Vuokratyöntekijästä maksettava korvaus voi myös olla pienempi kuin vakituisen työntekijän palkka sivukulut huomioiden. Näistä ”sivukuluista” puhuttaessa on myös hyvä huomioida, että vuokratyöntekijälle ei tarvitse maksaa irtisanomiskorvauksia. (Viitala et al. 2006).

Kolmantena merkittävänä etuna vuokratyön käytölle voidaan pitää rekrytoinnin helppoutta ja työvoiman nopeaa saatavuutta. Käyttäjäyrityksellä ei välttämättä ole tarvittavaa osaamista ja/tai halua henkilöstöhallinnointiin ja/tai rekrytointiprosessiin tarvittavaa aikaa. Näin henkilöstöpalveluyritykset, joiden pääasialliseen toimenkuvaan henkilöstöhallinnointi ja rekrytoiminen kuuluvat, ovat varsin helppo ja nopea oikotie käyttäjäyrityksille työvoiman tarpeen kasvaessa. Nopeus ja

helppous korostuvat etenkin silloin kun työvoiman tarve on välitöntä. (Viitala et al. 2006). Lisäksi on hyvä muistaa, että monet yritykset kokevat rekrytointiongelmia ja osaavaa työvoimaa ei välttämättä ole aivan helppoa aina löytää. Tutkimuksen mukaan myös monet vuokratyöntekijät pitävät vuokratyössä olemista helpompana ja tehokkaampana työllistymisväylänä kuin omatoimista työn etsintää. (Viitala & Mäkipelkola. 2005). Vielä kun huomioidaan, että äitiyslomat, varusmiespalvelut yms. eivät kuulu käyttäjäyrityksen vastuulle niin käyttäjäyritys saa tavallaan riskittömästi kasvatettua uuden henkilön koeaikaa yrityksessään ottamalla hänet ensin vuokratyöntekijäksi vaikka yrityksen toiveena olisikin tuotannon pysyvä kasvu joka mahdollistaisi normaalissa työsuhteessa oleva vakituisen työntekijän.

Näiden lisäksi voidaan tutkimuksista havaita, että vaikka vuokratyöntekijä kokeekin itsensä usein käyttäjäyrityksessä ulkopuoliseksi, niin hänen tavoitteenaan kuitenkin on vakuuttaa käyttäjäyritys osaamisestaan. Näin ollen hän pyrkii työssään saavuttamaan hyviä tuloksia, jotta käyttäjäyritykselle muodostuisi hänestä niin hyvä kuva ja että vuokrasopimuksen päättyessä hänet vakinaistettaisiin käyttäjäyritykseen. (Viitala & Mäkipelkola. 2005) (Viitala et al. 2006). Eli käyttäjäyritys saa vuokratyön tekijästä yleensä varsin motivoituneen ja sopeutuvan työntekijän.

Onko vuokratyöntekijöiden käytössä olemassa erityisiä riskejä ja/tai haittoja käyttäjäyritykselle? Mielestäni mikään tutkimus ei osoita selviä merkkejä siitä. Käyttäjäyritykselle usein kuuluu työhön perehdyttämisvastuu, jollei käyttäjäyrityksen ja henkilöstöpalveluyrityksen sopimukseen kuulu se, että työnvuokraaja lähettää oman työntekijänsä huolehtimaan perehdytyksestä. Vuokratyöntekijät ovat, tutkimusten mukaan, yleensä varsin nopeasti sopeutuvia. (Viitala et al. 2006). Tämä voi johtua siitä, että monella heillä on takanaan jo useampia saman alan työpaikkoja. Tosin mitä monipuolisimmasta työstä on kyse, sitä pidempään perehdytys kestää ja voi olla yritykselle eduksi jos he pystyvät toistuvasti

käyttämään samaa vuokratyöntekijää ja tämä näkyi myös tutkimuksessa. (Viitala & Mäkipelkola. 2005). Saman vuokratyöntekijän käyttö myös mahdollistaa hiljaisen tiedon siirtymisen.

Luonnollisestikaan käyttäjäyritys ei välttämättä tiedä vuokratyöntekijästä aivan niin paljoa työn alkaessa kuin jos he olisivat itse rekrytoineet hänet, mutta tämä on helposti korjattavissa niin, että yleensä he voivat pyytää henkilöstöpalveluyritykseltä jo heille ennestään tuttua työntekijää ja uuden työntekijän kohdalla vielä itse haastatella muutamasta hakijasta itselleen sopivimman. (Viitala et al. 2006).

Vuokratyöntekijöiden käytön taloudellisia vaikutuksia on mielestäni lähes mahdotonta objektiivisesti laskea, sillä erilaisten sivukulujen määräytymistä ei voi ennakoida ja arvioida, joten sen ja muut mahdolliset taloudelliset tunnusluvut vuokratyön kannattavuudesta jätän tämän tutkimuksen ja arvioinnin ulkopuolelle. Ja koska Viitala et al. tutkimuksessa ilmeni, että vuokratyöntekijöitä ei palkata johtotehtäviin, en arvioi teollisuusvakoilu ja/tai tietoturvariskejä, mutta yrityksen on mielestäni tarkkaan mietittävä millaisiin tehtäviin vuokratyöntekijän voi palkata, ettei tietovuotoja tapahtuisi, sillä sama vuokratyöntekijä voi olla ensi viikolla pahimman kilpailijan työvoimaa. (Viitala et al. 2006).

2.4 Vuokratyötä koskeva sääntely

Vuokratyön sääntely voidaan jakaa henkilöstöpalveluyrityksiä ja vuokrausalaa koskevaan sääntelyyn, vuokratyösuhteita koskevaan sääntelyyn ja käyttäjäyrityksiä koskevaan sääntelyyn. (Vuokratyömietintö. 2007). Tässä tutkimuksessa keskityn lähinnä käyttäjäyrityksiä koskevaan sääntelyyn ja erityissääntelyyn joka koskee esimerkiksi ulkomaisen vuokratyöntekijän velvollisuutta maksaa veroja Suomeen.

Vuokrausalaa koskevaa erityissäännöksiä on muun muassa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006, työsuojelun valvontalaki), julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa, yksityisiä työvoimapalveluja koskevasta tietojenantovelvollisuudesta annetussa valtioneuvoston asetuksessa (1349/2002, YTTA) ja rikoslaissa (38/1889). Nämä säädökset koskevat muun muassa toiminnan aloittamisesta johtuvaa ilmoitusvelvollisuutta asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös ulkomailta toimivia yksityisiä työnvälitystoimintoja. Henkilöasiakkaisiin liittyvää maksukieltoa ja sitä, että alaikäistä työvoimaa ei saa välittää työhön, johon sen ottaminen on nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) mukaan kielletty. Säädökset koskevat myös Suomeen työvoimaa lähettäviä ulkomaisia yrityksiä. Lisäksi työministeriöllä on oikeus vaatia tietoa muun muassa vuokratyöyrityksen käyttäjäyritysten määrästä, työn keskimääräisestä kestosta ja vuokrattujen henkilöiden määrästä ammattiryhmittäin. (Vuokratyömietintö. 2007).

Henkilöstöpalveluyrityksiä työnantajina sovelletaan työlainsäädäntöä samoin kuin muihinkin yrityksiin. Vuokratyössä osapuolten keskeiset oikeudet ja velvollisuudet ovat työsopimuslaissa (55/2001), työaikalaisissa (605/1996), vuosilomalaissa (162/2005), yhdenvertaisuuslaissa (21/2004), tasa-arvolaisissa (609/1986), työelämän tietosuojalaissa (759/2004), työterveyshuoltolaissa (1383/2001), työturvallisuuslaissa (738/2004) sekä työsuojelun valvontalaissa. Vuokratyövoimaa koskevia erityispiirteitä ovat

esimerkiksi työsuojelulain vähimmäisehtoja koskeva 2 luvun 9§. jossa määritellään käytettävää työehtosopimusta. Ketjutetuissa vuokratyösopimuksissa koeaikaa ei voida määritellä yhteensä 4 kuukautta pidemmäksi ja se on mahdollista lähtökohtaisesti vain työsuhteen alussa. (Työsopimuslaki. 1:4). Työsopimuslain 1 luvun 5 §, jossa määritellään työsuhteen kestosta riippuvia työsuhde-etuuksia, vaikutuksia vuokratyössä voidaan tarkastella henkilön työmäärän kautta vaikka työ muodostuukin peräkkäisistä sopimuksista ja tällöin mukaan lasketaan myös lyhytaikaiset katkokset työtilaisuuksien välillä. Vuosilomalain pääpiirteestä poiketen henkilöstöpalveluyritykset usein maksavat lomakorvauksen kunkin palkanmaksun yhteydessä. (Vuokratyömietintö. 2007).

Vuokratyötä tekevän henkilön työnteko- ja lojaliteettivelvollisuudet määrittävät direktio-oikeuden lähinnä käyttäjäyritystä kohtaan, mutta työntekijällä on myös lojaliteettivelvollisuus vuokratyöstä kohtaan. Sillä koska käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välillä ei ole sopimussuhdetta, työntekijän laiminlyöntejä ja epäasiallista käytöstä arvioidaan vuokratyöntekijän ja vuokratyöyrityksen välisessä sopimussuhteessa. Myöskään vuokratyöntekijän vahingonkorvausvelvollisuus vuokratyöstä kohtaan on työsuopimuslain mukainen. Vuokratyöntekijän käyttäjäyritykselle aiheuttamaa vahinkoa ajatellaan vahingonkorvauslain mukaan. (Vuokratyömietintö. 2007).

Työturvallisuuslaissa on nimenomaiset säädökset käyttäjäyrityksen velvollisuudesta huolehtia vuokratyöntekijän työturvallisuudesta. Vuokratyössä velvollisuudet kuitenkin jakaantuvat vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken. Käyttäjäyritykseen kohdistuvia muita vaatimuksia käsittelen seuraavassa kappaleessa Vuokratyön muistilista.

2.5 Vuokratyön teettäjän muistilista

Tässä kappaleessa selvennän mitä kaikkea käyttäjäyrityksen tulee muistaa kun he ovat aikeissa käyttää vuokratyövoimaa.

Ensinnäkin jo ennen kuin päätöstä vuokratyövoiman käytöstä tehdään, on lain yhteistoiminnasta yrityksissä 17 § pohjalta käytävä neuvottelut henkilöstön edustajien kanssa vuokratyövoiman tarpeesta ja käyttötarkoituksista. Vastaava pykälä löytyy myös Laista työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja sen 10 §.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä: 4:17§

Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä vuokratyövoiman käyttöä koskevat periaatteet.

Työnantajan harkitessa sopimusta 1 momentissa tarkoitetun työvoiman käytöstä, siitä tulee ilmoittaa niille henkilöstöryhmien edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokrattavien työntekijöiden tekemä työ vaikuttaisi. Henkilöstöryhmien edustajille annettavasta ilmoituksesta tulee käydä ilmi vuokrattavien työntekijöiden määrä, heidän työtehtävänsä ja työkohteensa, sopimuksen kestoaika sekä ajanjakso tai -jaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.

Saatuaan 2 momentissa tarkoitetun ilmoituksen asianomaisen henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus viimeistään työnantajan ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä vaatia työnantajan harkitseman sopimuksen käsittelemistä yhteistoimintaneuvotteluissa. Yhteistoimintaneuvottelut on käytävä viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä. Työnantaja ei saa yhteistoimintaneuvottelujen aikana tehdä käsiteltävää sopimusta vuokrattavien työntekijöiden käyttämisestä.

Henkilöstöryhmän edustaja ei kuitenkaan voi vaatia 3 momentissa tarkoitettuja yhteistoimintaneuvotteluja, jos tarkoituksena on teettää vuokrattavilla työntekijöillä työtä, jota yrityksen työntekijät eivät vakiintuneen käytännön mukaan suorita, tai jos kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen yrityksen työntekijöillä ei ole mahdollista.

Yhteistoimintalaki koskee sen 2 § mukaan yrityksiä, joissa on 20 työntekijää tai enemmän. Eikä se estä, tai edellytä yhteistoimintamenettelyä lyhytaikaisissa ja kiireellisissä tapauksissa. Myös työsopimuslain 7 luvun 3 § voi tulla tarkasteluun jos käyttäjäyritys on irtisanonut ennen tai jälkeen vuokratyöntekijän palkkaamisen omaa henkilökuntaansa. Olennaista on, että vuokratyövoiman käyttöön ei saa ryhtyä työsuhdeturvalainsäädännön kiertämiseksi, vaikka

työsopimuslaissa ei rajoiteta vuokratyövoiman käyttöä. (Vuokratyömietintö. 2007).

Miten valitaan yritykselle sopiva henkilöpalveluyritys? Jotkut kunnat, esimerkiksi Lappeenranta, kilpailuttavat joka vuosi henkilöpalveluyritykset ja tämä on ihan hyvä tapa. Mutta Viitala et alin tutkimuksessa todettiin että jos yritys tai kunta toimii vain yhden toimijan kanssa välitettyjen työntekijöiden laatu kärsii ja vuokratyö ei näe niin paljon vaivaa asiakkaansa eteen kuin tilanteessa jossa käyttäjäyritys käyttää samanaikaisesti useampaa vuokratyöstä. Lisäksi uskon, että muutaman pitkäaikaisen yhteistyökumppanin kanssa on helpommin saavutettavissa ”partnership-etuja”, jotka kohdistuvat esimerkiksi vuokratyöntekijöiden koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen. Harjunkosken tutkimuksessa ilmeni, että noin puolet vuokratyöntekijöistä oli saanut koulutusta, joko vuokratyöryhmseltä tai käyttäjäyritykseltä viimeisen vuoden aikana. (Harjunkoski. 2007). Myös vuokratyöryhmsen koolla oli tutkimuksen mukaan positiivinen korrelaatio laadukkaampien vuokratyöntekijöiden kanssa. (Viitala et al. 2006).

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) pyrkii torjumaan harmaasta taloudesta ja epäterveestä kilpailusta aiheutuvia haittavaikutuksia. Lakia sovelletaan ulkopuoliseen työvoimaan, niin vuokratyövoimaan kuin alihankintaankin. Lain mukaan käyttäjäyrityksen tulee selvittää vuokratyöryhmsen valmiuksia hoitaa työnantaja velvoitteitaan. Lakia sovelletaan sen 2 § mukaan seuraavasti.

Tätä lakia sovelletaan tilaajaan:

1) joka Suomessa käyttää vuokrattua työntekijää

Rakentamisessa ja rakentamiseen liittyvässä korjaus-, hoito- ja kunnossapitotoiminnassa lakia sovelletaan:

1) rakennuttajina toimiviin tilaajiin;

2) sopimusketjussa kaikkiin työturvallisuuslain (738/2002) 49 §:ssä tarkoitetulla yhteisellä työpaikalla työsuorituksen sisältämän kokonaisuuden tilaajina toimiviin.

Ja sen 4 § rajaa käytön ulkopuolelle seuraavat tapaukset. Jolloin lyhytaikaiset ja akuutit vuokratyön tarpeet esimerkiksi sairastumisesta johtuvat pystytään hoitamaan ilman tämän lain määräysten astumista voimaan.

Tätä lakia ei sovelleta, jos:

1) vuokratun työntekijän tai työntekijöiden työskentely kestää yhteensä enintään 10 työpäivää; tai

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja raja-arvoja laskettaessa työn katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisesti, jos tilaajalle tehty työ tai aikaansatu työtulos perustuu useisiin peräkkäisiin, keskeytymättöminä tai vain lyhyin keskeytyksin jatkuviin sopimuksiin.

Lain oleelliset vaatimukset selviävät sen 5 §:ssä. Jossa käyttäjäyrityksen tulee selvittää henkilöstöpalveluyrityksen kyky selvittää työnantajavelvoitteistaan seuraavalla tavalla.

Ennen kuin tilaaja tekee sopimuksen vuokratun työntekijän käytöstä tai alihankintasopimukseen perustuvasta työstä, tilaajan on pyydettävä sopimuspuolelta ja tämän on annettava tilaajalle:

1) selvitys siitä, onko yritys merkitty ennakkoperintälain (1118/1996) mukaiseen ennakkoperintärekisteriin ja työnantajarekisteriin sekä arvonlisäverolain (1501/1993) mukaiseen arvonlisävelvollisten rekisteriin;

2) kaupparekisteriote;

3) todistus verojen maksamisesta tai verovelkatodistus taikka selvitys siitä, että verovelkaa koskeva maksusuunnitelma on tehty;

4) todistukset eläkevakuutusten ottamisesta ja eläkevakuutusmaksujen suorittamisesta tai selvitys siitä, että erääntyneitä eläkevakuutusmaksuja koskeva maksusopimus on tehty; sekä

5) selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista.

Jos vuokratun työntekijän työnantajana tai alihankintasopimuksen sopimuspuolena toimii ulkomainen yritys, yrityksen on toimitettava 1 momentissa tarkoitettut vastaavat tiedot yrityksen sijoittautumismaan lainsäädännön mukaisella rekisteriotteella tai vastaavalla todistuksella tai muulla yleisesti hyväksytyllä tavalla.

Selvityksiä ei tarvitse hakea laissa mainittujen edellytysten toteutuessa. Näissä edellytyksissä on muun muassa mainittu se, että jos vuokratyöyrityksen toiminta on vakiintunutta, ei selvitystä tarvitse tehdä.

Tärkeänä tekijänä pidän sitä, että neuvoteltaessa sopimuksesta henkilöstöpalveluyrityksen kanssa tulee heille selvittää kaikki tarpeelliset vaatimukset jotka kohdistuvat vuokratyöntekijöihin, esimerkiksi jos tarvitaan keittiöhenkilökuntaa, niin ”hygieniapassin” (Elintarvikelaki 23/2006. 27 §) ja sopivan ammattitaidon lisäksi voi olla tarvetta salmonella todistukselle tai lasten kanssa työskenteleviltä vaaditaan rikosrekisteriote (Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 504/2002). Sillä käyttäjäyrityksellä ei ole työnantajaoikeutta selvittää näitä asioita, mutta vuokratyöyrityksellä on. Lisäksi on hyödyllistä käydä yhdessä tutustumassa vuokratyöyrityksen edustajan kanssa tulevaan työpisteeseen tai – paikkaan, näin he saavat selkeämmän kuvan millainen henkilö tehtävään voisi soveltua ja minkälaista ammattitaitoa siinä tarvitaan.

Ennen vuokratyöntekijän lopullista valintaa, on mielestäni tärkeitä se, että myös käyttäjäyritys haastattelee muutaman vuokratyöyrityksen tarjoaman henkilön ja tekee valintansa heidän väliltään. Tämä korostuu etenkin pidempiaikaisissa vuokratyösuhteissa. Ja jatkossa, jos on vain mahdollista, pyrkii käyttämään samaa vuokratyöntekijää kuin aiemminkin. Näin toimien perehdytys sujuu nopeammin ja työntekijää voidaan käyttää laajemmin ja monipuolisemmin kuin vain satunnaisesti yrityksessä työskentelevää tai ensikertalaista.

Vuokratyövoiman käytön osatarkoituksena on vähentää henkilöstöstä aiheutuvia sivukuluja. Mielestäni on silti tärkeitä pohtia, miten yritys palkitsemisjärjestelmissään, henkilöstöeduissaan ja muissa sen kaltaisissa, kuten esimerkiksi joululahjoissa, kohtelee vuokratyöntekijää. Tietenkin tässä tulee huomioida vuokratyösuhteen pituus, mutta joululahja tai muu ylimääräinen pienikin huomiointi uskoakseni parantaa vuokratyöntekijän sitoutumista käyttäjäyritykseen ja silloin niitä kannattaa käyttää etenkin pitkissä vuokratyösuhteissa. Tasapuolisen kohtelun vaatimus työn tarjoamisesta ja työtehtävien jaossa määräytyy työsopimuslain 2 luvun 2 § mukaan.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Tasapuolisen kohtelun vaatimusta arvioitaessa on kuitenkin huomioitava, että ketkä kuuluvat samaan viiteryhmään. Vuokratyöntekijää verrataan vain käyttäjäyrityksen vastaavassa asemassa oleviin työntekijöihin. (Vuokratyömietintö. 2007).

Pidempään jatkuvissa vuokraustilanteissa on syytä selvittää vuokratyöntekijälle käyttäjäyrityksen käytännöt yhteistoiminnasta ja tiedottamisesta. Lisäksi vaikka työterveyshuollon järjestäminen on vuokratyöntekijän velvollisuus, tulee käyttäjäyrityksen tarpeellisessa laajuudessa ilmoittaa vuokratyön aloittamisesta työpaikan terveydenhuollolle ja asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle. (Vuokratyömietintö. 2007).

Vastuu vuokratyöntekijän työaikajärjestelyistä kuuluu käyttäjäyritykselle. Ylitöiden teettäminen vaatii vuokratyöntekijän suostumuksen ja käyttäjäyrityksen on informoitava vuokratyöntekijän tekemistä ylityötunneista. (Vuokratyömietintö. 2007).

Ulkomaisia työntekijöitä koskevaa erityissäätelyä käsitellen myöhemmissä luvuissa. Seuraavaksi käsitellen Euroopan Unionin työmarkkinoita ja vuokratyövoiman määriä ja liikkumista Euroopan sisällä ja millainen lainsäädäntö Suomessa on suhteessa eurooppalaiseen vuokratyöntekijään.

3 LIIKKUVAN TYÖVOIMAN EUROOPPA

Euroopan Unionilla tarkoitetaan Maastrichtin sopimuksen jälkeiseen integraatiokehityksen vaihetta, jossa yhdistyvät talousyhteisö rahaliittoineen ja poliittinen unioni. (Raitio, 2005, sivu 3). Euroopan Unioni on luonut noin 485 miljoonan ihmisen sisämarkkinat, joilla tavaroiden, palveluiden, pääoman ja työvoiman liikkuvuus ovat perusvapauksia. Siihen kuinka hyvin tämä toteutuu käytännössä vastaan tässä luvussa. Mutta ensin tarkastelen Euroopan Unionin sisäisiä demografisia tekijöitä, jotka mielestäni varsin hyvin selittävät työn ja pääoman liikkeitä Unionin sisällä.

Eurooppa on perinteisesti jaettu itään ja länteen. Tämä pääjako pohjautuu kylmän sodan aikoihin jolloin "rautaesirippu" jakoi Eurooppaa sosialistisiin ja ei-sosialistisiin maihin. Tässä tutkimuksessa ei täysin hylätä tätä vanhaa jaottelua, mutta koska tarkastelen tässä yhteydessä vain Euroopan Unionin sisäistä liikehdintää, on mielekkäämpää jakaa Eurooppa uusien ja vanhojen jäsenmaiden ryhmiin. Uusina jäsenmaina pidän vuonna 2004 liittyneitä kolmea entistä neuvostotasavaltaa (Viroa, Latviaa ja Liettuaa), neljää entistä neuvostosateliittia (Puolaa, Tsekiä, Unkaria ja Slovakiaa), Entistä Jugoslavian tasavaltaa (Slovenia) ja kahta välimeren saarta (Kypros ja Malta). Tämä laajentuminen oli sikäli merkittävä, että se viimeistään lopetti perinteisen itä – länsi ajattelun. Ja näiden lisäksi vuoden 2007 alussa liittyneitä, entisiä neuvostosateliittejä, Romaniaa ja Bulgariaa. Vanhoina jäsenmaina, joihin tutkimuksessa voidaan viitata myös EU-15 alueena, kuuluvat: Suomi, Ruotsi, Saksa, Ranska, Tanska, Alankomaat, Iso-Britannia, Italia, Espanja, Portugali, Belgia, Kreikka, Irlanti, Luxemburg ja Itävalta.

3.1. Eurooppa numeroina

Suomessa on viime aikoina nostettu keskusteluun se, että väestömme vanhenee ja työvoiman määrä pienenee. Vuonna 2025 nykyisillä väestöennusteilla tarkastellen noin 25 % Suomen väestöstä on yli 65-vuotiaita ja työkäisen väestön määrä vähenee samanaikaisesti 135 000 henkilöllä. (Kauppalehti, pääkirjoitus s. 4, 10.12.07). Ratkaisuksi tähän ongelmaan on esitetty sitä, että tarvitsemme työperäistä maahanmuuttoa. Seuraavassa tilastossa tarkastelen Euroopan Unionin väestöä ja ulkomaalaisten osuutta vuoden 2007 luvuilla tarkasteltuna. Venäjän tiedot on otettu mukaan koska yli 20 % Suomessa asuvista ulkomaalaisista on Venäläisiä. Koko maailman tiedot pyrkivät antamaan oikean suuntaista vertailupohjaa EU:n ja maailman välillä.

Eurooppalaiset työmarkkinat käsittävät noin 232 miljoonaa työntekijää joista uusien jäsenmaiden osuus on noin 50 miljoonaa. Vuokratyöntekijöiden kokonaismääristä ei valitettavasti ole tarkkoja ja luotettavia tietoja saatavilla. Jonkinlaista osviittaa saamme kuitenkin seuraavista esimerkeistä. Kokonaistyövoimasta Suomessa vuokratyöntekijöitä on 0,9 %, kun muualla Euroopassa luku on 2,5 – 3 %. Vuonna 2007 henkilöstöpalveluyritys Manpowerin kautta siirtyi 20 000 sairaanhoitajaa Romaniasta Italiaan. (Helsingin Sanomat. Talous, s E1, 09.12.07).

Valtio	Väestö (1000000)	Syntyvyys naista kohden	64+ osuus väestöstä %	Ulkomaan kansalaiset (1000)*	EU- kan- salaisten osuus % ulkomaa- Laisista**
Alankomaat	16,2	1,7	14,4	691	33,8
Belgia	10,5	1,6	17,4	901	68
Britannia	60,4	1,7	15,8	3 035	37,4 (1)

Espanja	40,7	1,3	17,8	2 739	20,9 (2)
Irlanti	4	1,9	11,7	259	67,7
Italia	57,3	1,3	19,9	2 671	8,4 (3)
Itävalta	8,3	1,4	17,5	802	33,4
Kreikka	11	1,4	19	553	x (4)
Luxemburg	0,4	1,8	14,7	182	85,3
Portugali	10,4	1,5	17,3	432	23,9
Ranska	59,6	2,0	16,2	3 510	31,6 (5)
Ruotsi	8,9	1,7	17,9	480	44,4
Saksa	82,6	1,4	19,8	7 289	29,4 (6)
Suomi	5,2	1,7	16,4	114	33,3 (7)
Tanska	5,4	1,7	15,4	270	26,7
EU-15	380,9	1,6	16,7	23 928	
Yhteensä/KA					
Bulgaria	7,7	1,4	17,4	26	x
Kypros	0,8	1,8	11,8	98	56,1
Latvia	2,3	1,3	16,7	457	x (8)
Liettua	3,5	1,2	15,8	33	x
Malta	0,4	1,5	13,8	12	66,7
Puola	38,2	1,3	13,3	700	x
Romania	21,8	1,4	14,7	26	x
Slovakia	5,4	1,3	12	26	x
Slovenia	2	1,3	16	49	x
Tsekki	10,3	1,2	14,7	278	33,7
Unkari	10,1	1,3	15,4	154	x
Viro	1,4	1,4	17,5	242	x (9)
Uudet	103,9	1,4	14,9	2 101	
yht./KA					
EU-27 yht.	484,8	1,5	17,1	27 191	(10)
Venäjä	143*	1,4	14,4	12 080	
Maailma	6 515*	2,6	7,5	190 206	

Taulukko 2. Euroopan Unionin väestö. Taulukko on kerätty lähteistä: Tilastokeskus a 2007, Tilastokeskus b 2007, Tilastokeskus c 2007, Tilastokeskus a 2008 ja europa.eu/abc/european_countries.

X tarkoittaa sitä, että tietoja ei ole saatavilla.

(1) Valtaosa ulkomaalaisista kansainyhteisön maista ja Irlannista.

(2) Suurin ulkomaalaisryhmä on Marokkolaiset joita on noin 550 000.

(3) Eniten ulkomaalaisia Italiassa on Albaniasta 350 000 ja Marokosta 320 000.

(4) Noin 57,5 % ulkomaalaisista on Albaniasta ja noin 5 miljoonaa Kreikkalaisia asuu ulkomailla.

(5) Suurimmat ulkomaalaisryhmät Ranskassa ovat Portugalista 554 000, Marokkolaisia 504 000 ja Algerialaisia 478 000.

(6) Saksassa asuu noin 1,8 miljoonaa Turkkilaista.

(7) Suomen suurimmat ulkomaalaisryhmät ovat Virosta ja Venäjältä.

(8) Noin 30 % Latvian väestöstä on Venäläisiä.

(9) Noin 28 % Viron väestöstä on Venäläisiä.

(10) Suurimmat EU ulkopuoliset väestöryhmät ovat Turkkilaiset 2,1 Miljoonaa ja Marokkolaiset 1,5 Miljoonaa.

**Tiedot vuodelta 2005*

***Tiedot vuodelta 2006*

Euroopan Unioniin kuuluvien jäsenmaiden yhteenlaskettu väestö, noin 485 miljoonaa ihmistä vastaa noin 7,5 % koko maailman väestöstä. Prosentuaalisesti luku tuntuu varsin pieneltä, mutta sisämarkkina-alueena Eurooppa on varsin vaikuttavan kokoinen. Suomi kuuluu vanhojen jäsenmaiden ryhmässä pienimpien joukkoon, Luxemburgin, Irlannin ja Tanskan tavoin, mutta uusista jäsenmaissa samankokoisia tai pienempiä on puolet eli kuusi. Sitä vastoin vanhojen jäsenmaiden suurimmat Saksa, Britannia, Ranska ja Italia joiden yhteenlaskettu väestö on noin 260 miljoonaa eli yli puolet koko Unionin alueen väestöstä hallitsevat edelleen väestöpohjaan perustuvaa Euroopan Unionin parlamenttia. Uusien jäsenmaiden suurin on noin 38 miljoonainen Puola.

Suomessa ja Unionin alueella laajemminkin uhkaksi on koettu väestön vanheneminen ja alhainen syntyvyys. Verrattaessa Suomen syntyvyyttä naista kohden Unionin keskiarvoon huomaamme, että Suomen syntyvyys on keskimääräistä parempi, myös muissa pohjoismaissa on varsin korkeat syntyvyysluvut. Ja ehkä hieman yllättäen voimme myös todeta, että vanhojen jäsenmaiden syntyvyys on uusia korkeampi. Yleensä syynä on esitetty katolilaista uskonkäsitetä, mutta tilasto ei tätä suoranaisesti tue, sillä vaikka katolilaiset Ranska ja Irlanti ovatkin syntyvyys tilaston kärjessä, vanhojen jäsenmaiden häntäpäätä edustavat katolilaiset Espanja ja Italia. Irlannin ja Maltan syntyvyyttä tarkasteltaessa on hyvä muistaa, että kyseisissä valtioissa abortti on laitton toimenpide. Toisaalta tilastoa tulkittaessa, on erittäin tärkeätä muistaa, että luku on suhteutettava jo olemassa olevaan väestöön jotta näemme syntyvyyden todellisen määrän.

Yli 64-vuotiaiden prosentuaalista osuutta vertailtaessa, etenkin Euroopan ja koko maailman välillä, on huomioitava myös väestön elinikäennusteet, terveyden huollon taso ja yhteiskunnan vakaus. Vaikkei selkeää ja suoraa vertailua voi tehdä, kuitenkin pystymme tekemään joitakin johtopäätöksiä. Vanhojen ja uusien jäsenmaiden välistä eroa voimme perustellusti selittää jo aiemmin mainituilla hyvinvointi tekijöillä, kuten paremmalla terveydenhuollon tasolla. Ja eri jäsenmaiden välillä voimme todeta, että korkea syntyvyys laskee luonnollisesti yli 64-vuotiaiden prosentuaalista osuutta väestöstä. Mutta tärkeimpänä päätelmänä voimme sanoa, että vanhojen ja uusien jäsenmaiden pieni prosentuaalinen ero selittää osittain sen, että vanhojen jäsenmaiden palvelujen tarve on suurempaa kuin uusissa jäsenmaissa, josta seuraa se, että työvoiman liikehdintä Euroopan sisällä liikkuu tällä hetkellä suurimmaksi osaksi idästä länteen.

Tarkastellessa ulkomaalaisten osuutta itäisen Euroopan maissa, voimme selkeästi ja nopeasti havaita, ulkomaalaisia on varsin vähän ja suurimpana väestöryhmänä esiintyvät venäläiset ja/tai naapurimaiden asukkaat. Venäläisten korkea osuus etenkin entisissä neuvostotasavalloissa selittyy historiallisista syistä. Läntistä Eurooppaa tarkasteltaessa, löydämme

siirtomaavalta-ajoista juontuvaa maahanmuuttoa niin Ranskassa kuin Britanniassakin. Voimme myös havaita, että henkilöiden vapaa liikkuvuus vanhojen jäsenmaiden välillä toteutuu hyvin. Marokkolaisten suuri osuus (1,5 miljoonaa), selittyy sekin historiallisin ja maantieteellisin perustein. Turkkilaisten (2,1 miljoonaa) onkin jo huomattavasti vaikeammin selitettävissä, etenkin kun huomioidaan se, että suurin osa heistä asuu Saksassa. Tilastopoikkeamina voidaan havaita, että Italiassa asuvista ulkomaalaisista varsin harvat ovat EU:n alueelta ja se, että maastamuutto etenkin Kreikasta, ja pienemmässä mitassa Portugalista, on selkeästi suurempaa kuin muissa Euroopan maissa. Suomen tilastoja tarkasteltaessa havaitsemme saman kuin muissakin itäisen Euroopan maissa, eli suuren venäläisten ja naapurimaiden kansalaisten osuuden ulkomaalaisista. Virolaisten suurta määrää selittää myös yhteinen kielitausta.

Edellisessä taulukossa keskityin lähinnä väestörakenteisiin ja pyrin vastaamaan kysymykseen miksi monet Länsi-Euroopan valtiot toivovat maahanmuuttoa. Seuraavassa taulukossa käsittelen syitä siihen, miksi muuttoliike tapahtuu Euroopan sisällä idästä länteen. Maailman laajuisesti yleisimmät syyt muuttoon ovat sodat, luonnonkatastrofit ja ehkä suurimpana taloudelliset tekijät. Sotien johdosta maailmassa arvioidaan olevan noin 25 miljoonaa valtion sisäistä pakolaista ja noin 10 miljoonaa ulkomaille paennutta, eniten sotien voidaan katsoa vaikuttaneen palestiinalaisväestöön joista noin 4,5 miljoonaa on pakolaisina. Keskityn seuraavassa taulukossa kuitenkin vain taloudellisiin tekijöihin ja nettomuuttoon, osoittamaan idästä länteen johtavan muuttovirran syitä ja voimakkuutta Euroopan Unionin sisällä. Maailman laajuisesti laajimmin määrällisesti ja alueellisesti levinneeksi kansaksi voidaan kuitenkin nostaa Kiinalaiset joista noin 34 miljoonaa asuu maan rajojen ulkopuolella. (Tilastokeskus a, 2007).

Valtio	BKT/asukas USD (2006)	BKT kasvu % (2006)	Työttömyys aste % (2006)	Nettomuutto (/1000)
Alankomaat	41 049	3,0	3,9	2,63
Belgia	37 301	2,8	8,2	1,22
Britannia	39 630	2,9	5,3	2,17
Espanja	27 903	3,9	8,5	0,99
Irlanti	51 800	5,7	4,4	4,82
Italia	31 791	1,9	6,8	2,06
Itävalta	39 190	3,3	4,7	1,91
Kreikka	27 751	4,3	8,9	2,34
Luxemburg	89 819	6,1	4,7	8,64
Portugali	18 401	1,2	7,7	3,31
Ranska	36 708	2,0	9,5	1,52
Ruotsi	42 179	4,1	7,1	1,66
Saksa	35 433	2,9	8,4	2,18
Suomi	39 994	4,9	7,7	0,78
Tanska	50 931	3,9	3,9	2,5
EU-15	35 700	2,8	7,4	
Yhteensä/KA				
Bulgaria	4 097	6,1	9,0	-3,71
Kypros	23 676	4,0	4,6	0,42
Latvia	8 760	11,9	6,8	-2,27
Liettua	8 777	7,7	5,6	-0,72
Malta	15 998	3,4	7,3	2,04
Puola	8 940	6,1	13,8	-0,46
Romania	5 633	7,9	7,3	-0,13
Slovakia	10 183	8,5	13,4	0,3
Slovenia	19 021	5,7	6,0	0,76
Tseki	13 884	6,4	7,1	0,97
Unkari	11 204	3,9	7,5	-0,25

Viro	12 353	11,2	5,9	-3,22
Uudet yht./KA	9 008	6,9	7,9	
EU-27 yht.	29 980	3,0	7,9	

Taulukko 3: Euroopan varallisuus ja työvoima. Lähteet: Tilastokeskus a 2008, Tilastokeskus b 2008, CIA World Factbook 2007.

Bruttokansantulo asukasta kohden on yksi vanhimpia ja eniten käytettyjä tilastoimisen muotoja, kun halutaan verrata valtioiden taloutta keskenään ja sen kansalaisten taloudellista hyvinvointia. On taas kuitenkin tärkeitä huomioida, että mitä pienempi väestö sitä helpompaa on saada kansantulo korkeaksi asukasta kohden, kuten havaitsemme esimerkiksi Luxemburgin kohdalla. Saksan kohdalla on hyvä muistaa, että Itä- ja Länsi-Saksan yhdistyminen viime vuosituhannen lopulla jakoi Euroopan suurimman talouden (Länsi-Saksan) varat uudelleen. Mutta yksinään jo uusien ja vanhojen jäsenmaiden keskiarvojen vertailu osoittaa sen, että miksi uusien jäsenmaiden kansalaisilla on muuttohalukkuutta länteen.

Tilanne on kuitenkin selkeästi muuttumassa. Tarkasteltaessa Bruttokansantulon kasvua, havaitsemme helposti sen, että voimakkainta kasvu on uusissa jäsenmaissa. Viime aikoina on usein uutisoitu tehtaiden siirtymisiä vanhoista jäsenmaista uusiin. Mieleenpainuvimpana viime aikoina uutisoituna siirtona, varmaan kaikki muistavat Nokian tehtaan siirron Saksan Bochumista Romaniaan. Uusista jäsenmaista etenkin Balttia kehittyi erittäin nopeasti ja tämä on luonnollisesti varsin ongelmallinen tilanne niiden Suomalaisten yritysten kannalta, jotka ovat turvautuneet Virolaiseen vuokratyövoimaan. Vanhoista jäsenmaista ehkä parhaiten kansainvälisessä kilpailussa pääomista on onnistunut Irlanti. Suomen kasvu on keskiarvon tasolla.

Työttömyys on koko Euroopassa varsin alhaisella tasolla. Työllisyys on ollut viime vuosina varsin nopeassa kasvussa. Vuosina 2006–2007 EU

maihiin on syntynyt 6,5 miljoonaa työpaikkaa ja vuosina 2008–2009 odotetaan syntyvän 5 miljoonaa uutta työpaikkaa lisää. (EU-komission työllisyysraportti, 2008). Työttömyydessä ei eroa ole niinkään havaittavissa uusien jäsenmaiden ja vanhojen välillä, vaan yksittäisten valtioiden eroja tarkasteltaessa. Siinä missä Tanska ja Alankomaat ovat lähes täystyöllisyydessä, näiden naapurimaissa Belgiassa, Saksassa ja Ruotsissa ollaan hieman huonommassa tilanteessa. Pahiten työttömyys riivaa Puolaa ja Slovakiaa. Saksan korkeasta työttömyydestä johtuen maa aikoo anoa lisää siirtymäaikaa, ennen kuin se avaa työmarkkinat uusien jäsenmaiden työntekijöille. Tätä aihetta käsittelemme tarkemmin seuraavassa osiossa, lainsäädäntö ja vapaudet. Suomen 7,7 % työttömyys on noin Eurooppalaista keskitasoa.

Nettomuuttoa kuvaavat luvut osoittavat selkeästi muuttovirran suunnan ja voiman. Voimakkainta nettomuutto Luxemburgissa ja on hyvä muistaa, että sen väestöstä jo noin kolmannes on ulkomaankansalaisia. Irlannissa, joka myös muilla taloudellisilla tunnusluvuilla mitattuna varsin voimakkaasti kehittyvä valtio, on seuraavaksi korkein houkuttelevuus. Huomiota kannattaa kiinnittää myös siihen, että kaikki EU-15 alueen valtiot kasvavat nettomuuton kautta ja yli puolet uusista jäsenmaista näyttää negatiivista lukua. Suomen tilanne näyttää varsin heikolta. Alle yhden prosentin kasvu nettomuutossa kuvaa hyvin niitä ongelmia joita Suomella on työntekijöiden houkuttelemisessa voitettavanaan; vaikea kieli, syrjäinen sijainti, korkea verotus ja vähintäänkin kyseenalainen ilmasto. Näitä tarkastelen lähemmin luvussa 4, jossa käsittelemme ulkomaalaistaustaisten sopeutumista suomalaiseen työelämään ja työperäisen maahanmuuton haasteita ja mahdollisuuksia suomalaisille yrityksille.

3.2. EU työ- ja matkustuslainsäädäntö ja oikeudet

Tässä kappaleessa käsittelen lyhyesti Unionin työ- ja matkustuslainsäädäntöä. Euroopan unionin perustana on oikeusvaltion periaate. Unionin kaikki toiminta saa oikeutuksensa perussopimuksista, joista jäsenvaltiot ovat yhdessä sopineet vapaaehtoisesti ja demokraattisesti. Merkittävimpinä perussopimuksina voidaan pitää Euroopan Yhteisön perustamissopimusta vuodelta 1957 (Rooman sopimus) ja Sopimusta Euroopan Unionista vuodelta 1992 (Maastrichtin sopimus) (Raitio, 2005, sivu 3). Sopimuksia on muutettu ja päivitetty aika ajoin yhteiskunnan kehityksen myötä. Viimeisimpänä uudistuksena on Lissabonin sopimus joka allekirjoitettiin joulukuussa 2007. (europa.eu/abc/treaties). Perussopimusten, joita voidaan pitää siis primäärinormistona, lisäksi EU oikeudessa on huomioitava myös sitovat sekundääriset normit eli asetukset, direktiivit ja päätökset. Näiden lisäksi Euroopan Unionin tuomioistuin on ennakkoratkaisuillaan ottanut merkittävää roolia lainsäädännön tulkinnasta ja yhtenäistämisestä. (Raitio, 2005).

Lainsäädännöllisesti henkilöiden vapaa liikkuvuus on selkeästi ilmoitettu perussopimuksen 39. artiklassa. Tarkempi määrittely konkreettisista toimista miten tähän päästään on lueteltu perussopimuksen 40. artiklassa seuraavasti.

40 artikla

Neuvosto toteuttaa 251 artiklassa määrättyä menettelyä noudattaen ja talous- ja sosiaalikomiteaa kuultuaan direktiivein tai asetuksin ne toimenpiteet, jotka ovat tarpeen 39 artiklassa tarkoitetun työntekijöiden vapaan liikkuvuuden toteuttamiseksi, erityisesti:

- a) varmistamalla kansallisten työvoimaviranomaisten kiinteän yhteistoiminnan;
- b) poistamalla sellaiset kansallisesta lainsäädännöstä ja jäsenvaltioiden välisistä aikaisemmista sopimuksista johtuvat hallinnolliset menettelyt ja käytännöt sekä avoimena oleviin työpaikkoihin pääsyä koskevat määräajat, joiden voimassa pitäminen olisi esteenä työntekijöiden liikkuvuuden vapauttamiselle;
- c) poistamalla kaikki sellaiset kansallisesta lainsäädännöstä ja jäsenvaltioiden välisistä aikaisemmista sopimuksista johtuvat määräajat ja muut rajoitukset, joilla asetetaan muiden jäsenvaltioiden työntekijöille erilaiset työpaikan vapaata valintaa koskevat ehdot kuin jäsenvaltion kotimaisille työntekijöille;
- d) toteuttamalla järjestelmiä, joiden avulla työtä välitetään ja työvoiman kysynnän ja

tarjonnan välinen tasapaino säilytetään siten, että eri alueilla ja teollisuudenaloilla vältetään elintasoja ja työllisyyttä uhkaavat vakavat vaarat.

Työntekijöitä koskevat perusvapaudet koskevat kaikkia EU-kansalaisia. Henkilöllä on oikeus hakea töitä mistä tahansa EU:n alueelta, tiettyjä julkishallinnon tehtäviä lukuun ottamatta. Vanhat jäsenvaltiot pystyivät kuitenkin rajoittamaan 2004 laajenemisen yhteydessä uusien jäsenmaiden kansalaisten työskentelyoikeutta maksimissaan seitsemän vuoden ajaksi. Muun muassa Saksa rajoitti uusien jäsenmaiden kansalaisten työskentelymahdollisuuksia vuoteen 2009 asti. Ja nyt Saksa pyrkii laajentamaan ajan vuoteen 2011 asti. (Kauppalehti. sivu 6. 2007). Suomi ei ole asettanut rajoituksia uusille jäsenmaille. Tärkeänä perusoikeutena voidaan pitää sitä, että ulkomainen työntekijä on palkattava samoin ehdoin kuin isäntämaan omat kansalaisetkin, eikä heille voida asettaa mitään lisävaatimuksia. Työsuojelupiirin tarkastuksissa on kuitenkin havaittu tämän säännön räikeätä loukkaamista. Ulkomailta Suomeen lähetetyistä työntekijöistä vain joka neljäs saa työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Lisäksi tavallista on, että lähetetyille vuokratyöntekijälle maksetaan sopimuksen mukaista alinta palkkaa, kun suomalaiselle maksetaan samasta työstä enemmän. Myös yli- ja sunnuntaityön korvaamisessa havaittiin puutteita. (Helsingin Sanomat. s A10. 15.2.2008). Vuokratyötä käsittelevässä luvussa tarkastelin käyttäjäryityksen velvoitteita tarkemmin. (ec.europa.eu/youreurope/nav/en/citizens/services/eu-guide/right).

Perussopimuksen 40. artiklan a kohdan mukaan EU varmistaa työvoimaviranomaisten kiinteän yhteistoiminnan ja tämä toteutuu hyvin Euroopan työnvälitysverkoston, EURESin avulla. Sieltä voi löytää yli 300 000:n henkilön ansioluettelot ja palveluun rekisteröityneiksi käyttäjiksi on ilmoittautunut jo yli 15 000 työnantajaa. (ec.europa.eu/eures). Työntekijöiden liikkuvuutta on edistetty myös niin, että on luotu tutkintojen tunnustamisjärjestelmä, jonka avulla työntekijä pystyy rinnastamaan ammattitutkintonsa vastaanottavan jäsenmaan ammattitutkintoon. (Raitio. sivu 161. 2005).

Ihmisten ja tavaroiden vapaasta liikkuvuudesta puhuttaessa Euroopan Unionissa tulee usein esille myös Schengen-sopimus, jonka määräyksillä poistetaan rajatarkastukset jäsenvaltioiden väliltä. Tämä ei merkitse varsinaista passivapautta, vaan lähinnä viisumi- ja matkustamisvapautta, sillä useimmiten jonkinlainen kuvallinen henkilökortti kuitenkin vaaditaan. (ec.europa.eu/youreurope/nav/fi/citizens/travelling/schengen-area).

Oleskelulupa vaatimuksia ei myöskään ole poistettu, mutta oleskelulupaa ei tarvitse hankkia etukäteen. Pääsääntöisesti jäsenvaltiot myöntävät oleskeluluvan viideksi vuodeksi, joka on ilman eri toimenpiteitä uusittavissa. Alle kolmen kuukauden oleskeluun toisessa jäsenvaltiossa ei tarvita oleskelulupaa, mikä helpottaa lähetettyjen vuokratyöntekijöiden käyttöä lyhytaikaisissa vuokratyösuhteissa. (Raitio. sivu 161. 2005). Nykyisistä jäsenvaltioista ainoastaan Britannia, Bulgaria, Irlanti, Kypros ja Romania eivät kuulu Schengen-alueeseen. Unionin ulkopuolisista maista Norja ja Islanti kuuluvat myös alueeseen. Schengen-sopimus myös yhtenäisti siihen kuuluvien maiden viisumikäytännön Unionin ulkopuolisia maita kohtaan. Nyt Unionin ulkopuolelta tulevalle henkilöllä on oikeus oleskella ja matkustaa Unionin sisällä kolmen kuukauden ajan, jos hän on oikeutettu pääsemään alueelle ja muut ehdot täyttyvät. Yli kolmea kuukautta pidemmät oleskelut vaativat edelleen pitkäaikaisen viisumin tai oleskeluluvan. (ec.europa.eu/youreurope/nav/fi/citizens/travelling/schengen-area), (Tietosuojavaltuutetun toimisto. 2007). EU:n ulkopuolisen työntekijän palkkaamiseen, vuokraamiseen ja sopeuttamiseen suomalaisen yritykseen ja työelämään paneudun tarkemmin seuraavassa luvussa, samalla esitän ne käytännön toimet joita tähän prosessiin kuuluvat.

4 ULKOMAALAISTAUSTAISET SUOMESSA

Fiskarsin oranssipäisien saksien tarina alkoi hollantilaisen maahanmuuttajan Peter Thorwösten perustaessa Fiskarsin ruukin 1649. (fiskarsvillage.fi). Norjalainen Hans Gutzeit rakensi vuonna 1872 sahan Kymin kotkansaareen. (wikipedia.org/wiki/Enso-Gutzeit). Nykyisin etenkin nuorison ”arkiruokana” tuttu kebab, on levinnyt ympäri Suomen viimeisten 15 vuoden aikana ahkerien, etenkin turkkilaista alkuperää olevien yrittäjien toimesta. Alun muutama esimerkki kuvaa hyvin sitä, että maahanmuutto itsessään voi rikastuttaa Suomea niin kulttuurisesti kuin taloudellisestikin. Mutta kuten aina kolikolla on kääntöpuolensa, jota seuraavat uutiset valottavat. *”Ulkomaalaistaustaiset henkilöiden kotouttaminen Suomeen ei ole onnistunut. Oulussa 1,9 % suuruinen ulkomaalaistaustainen väestönosa tekee yli 40 % seksuaalirikoksista. Kokonaisuutena Suomen noin 3 % suuruinen ulkomaalaistaustainen väestönosa tekee noin 6 % kaikista rikoksista ja ne kohdentuvat etenkin seksuaali-, väkivalta ja omaisuusrikoksiin.”* (Ajankohtainen kakkonen. 22.1.2008). Selityksenä tälle ongelmalle ohjelmassa mainitaan muun muassa korkea työttömyys joka johtuu kielivaikeuksista ja erilaiset kulttuuritekijät. Osa muslimista asettaa myös islamin lait Suomen lain edelle, tämä johtuu somaliliiton puheenjohtajan Aning Rusmanan mielestä siitä, että maahanmuuttajia ei perehdytetä Suomen lakeihin ja kulttuuriin. (Helsingin Sanomat. 25.10.2007). Maahanmuuttajien kieli ja kulttuurivaikeudet ovat suuri poliittinen kysymys, johon en tässä tutkimuksessa syvenny kovinkaan laajasti, mutta mielestäni myös vuokrauspalveluja tarvitsevat käyttäjäyritykset yhdessä henkilöstöpalveluyritysten kanssa voivat rakentaa toimintamalleja joilla ulkomaalaisia vuokratyöntekijöitä voidaan auttaa sopeutumisessa. Esimerkiksi henkilöstöpalveluyritys, ulkomaisten toimipisteidensä välityksellä tai yhteistyökumppaneiden luokse lähettyjen työntekijöiden avulla, opettaa suomen kieltä ja kulttuuria jo työnhakijan lähtömaassa ja osa näistä kustannuksista lisätään käyttäjäyritysten maksamaan korvaukseen. Uskon, että tämänkaltainen malli pienentäisi sopeutumisriskejä ja sitouttaisi työntekijät paremmin suomalaiseen

kulttuuriin ja työntekomalleihin ja parantaisi muun muassa eri kulttuuritaustaisten henkilöiden ymmärrystä soveliaasta käytöksestä työpaikoilla. Matti Vanhasen toisen hallituksen ohjelmaan kuuluu myös mahdollisuus tukea ja edistää tämän kaltaista toimintaa, joten osa kustannuksista voisi tulla korvatuksi myös valtion varoin. (Hallitusohjelma II. 2007).

Tässä luvussa käsittelen niitä lakeja ja toimia joita käyttäjäyrityksen tulee ottaa huomioon ulkomaalaista, myös EU:n ulkopuolista, työntekijää palkatessaan, millä saadaan Suomi houkuttelevaksi maaksi maahanmuuttajille ja mistä ammattitaitoista työvoimaa olisi ”helposti” saatavilla ja millaisia kokemuksia niin työnantajilla kuin ulkomaalaistaustaisilla työntekijöillä on monikulttuurisuudesta suomalaisilla työpaikoilla. Mutta tarkastellaan ensin hieman nykytilannetta. Ulkomaalaisten määrä Suomessa on kasvanut merkittävästi viime vuosina. Vuonna 1990 Suomessa oli ulkomaalaisia 26 900 ja 100 000 raja rikottiin vasta vuonna 2002. (Väestörekisterikeskus. 2008). Tilapäisesti Suomessa työskentelevän vuokratyövoiman määrää on lähes mahdotonta arvioida. Hämäläinen et al. tutkimuksessa asiaa kuitenkin selvitettiin vuoden 2002 osalta seuraavien indikaattoreiden avulla: Tilapäiseen työntekoon myönnettyjen B.3 lupien osalta ja lähdevero maksaneiden avulla. Vaikka molemmissa indikaattoreissa on puutteensa ja näin täysin varmaa tietoa ei ole mahdollista saada, he arvioivat, että vuonna 2002 tilapäisesti Suomessa työskenteli noin 19 000 ulkomaalaista. (Hämäläinen et al. 2005). Ulkomaalaislain uudistamisen ja uusien jäsenvaltioiden liittyessä Euroopan Unioniin arviointi muuttui entistäkin vaikeammaksi, joten sitä ei tässä tutkimuksessa tehdä. Seuraavassa kappaleessa käsittelen ulkomaalaisten osuutta väestöstä ja siihen liittyviä eettisiä ja taloudellisia kysymyksiä ja sitä mistä valtioista on muuttohalukkuutta Suomeen.

4.1. Nykytilanteen arviointia

Suomessa asui, väestörekisterin tietojen mukaan, vuoden 2007 lopussa noin 132 000. Vuodesta 2004 asti kasvu on ollut noin 10 000 henkilöä vuodessa. Seuraavassa taulukossa esitetään suurimmat väestöryhmät, EU-valtiot merkitään lihavoituina. (Väestörekisterikeskus. 2008).

Valtio (1 – 10)	Suomessa asuva väestö	Valtio (11 – 20)	Suomessa asuva väestö
1. Venäjä	26 205	11. Serbia ja Montenegro	2 997
2. Viro	19 965	12. Iran	2 606
3. Ruotsi	8 398	13. Yhdysvallat	2 354
4. Somalia	4 831	14. Intia	2 337
5. Kiina	3 886	15. Afganistan	2 196
6. Thaimaa	3 465	16. Vietnam	1 984
7. Saksa	3 290	17. Bosnia-Hertsegovina	1 656
8. Turkki	3 178	18. Ukraina	1 626
9. Britannia	3 154	19. Puola	1 456
10. Irak	3 021	20. Ranska	1 368

Taulukko 4: Suomen suurimmat ulkomaalaisryhmät. Lähde väestörekisterikeskus.

Lukuja tarkasteltaessa on kuitenkin tärkeää muistaa, että moni 80- ja 90-luvuilla maahan muuttanut on jo ehtinyt saada Suomen kansalaisuuden. Kuten jo aiemmin olen todennut, valtaosa Suomessa asuvista ulkomaalaisista on peräisin naapurimaistamme, Venäjältä, Virosta ja Ruotsista. Näiden valtioiden kansalaisten osuus kokonaismäärästä on noin 40 %. Suurimpana pakolaisryhmänä voidaan mainita lähes 5 000 Somalialaista. Puola, joka sijaitsee vasta sijalla 19, on useissa yhteyksissä mainittu yhtenä varteenotettavana ulkomaalaisen työvoiman lähteenä ja uskonkin sen EU:n jäsenvaltiona olevan varsin otollinen värväysmaa

ulkomaalaista vuokratyövoimaa hankittaessa. Kiinan ja Intian, molemmissa maissa yli miljardin väestö, väestönkasvu tekevät niistä myös luonnollisia väestön lähtöalueita, mutta niiden omat tarpeet työvoimalle ovat myös valtavat. Esimerkiksi Intia kärsii valtavasta terveydenhuollon henkilökuntavajeesta, kirjoittaa sanomalehti Times of India. *"Kuitenkin koulutettuja intialaisia virtaa samaan aikaan töihin ulkomaille. Viranomaisten tuoreen raportin mukaan lääkäreitä on noin 600 000 vähemmän kuin mitä terveysministeriön asettamat tavoitteet edellyttäisivät. Hoitajissa vajetta on peräti miljoonan verran."* (STT. 8.4.2008). Luonnollisesti entisestä Britannian siirtomaasta, Intiasta, työvoiman muuttohalukkuus kohdentuu englantia puhuviin maihin.

Suurimpien lähdemaiden ryhmästä puuttuu vielä Filippiinit jonka tilannetta Helsingin Sanomat tarkasteli mainiossa artikkelissaan, "Käsi ylös, kuka lähtee Suomeen?" Artikkelissa käydään läpi henkilöstöpalveluyritys Opteamin tavoitteita tuoda Filippiineiltä Suomeen tuhansia sairaanhoitajia, siivoojia, hitsaajia ja ravintolatyöntekijöitä. Filippiinien vajaasta 90 miljoonasta ihmisestä huikeat 9 miljoonaa työskentelee ulkomailla, jotkut tilapäisesti ja jotkut pysyvästi. Ulkomailla työskentelevien siirtotyöläisten viime vuonna kotiin lähettämät 15 miljardia dollaria ovat tärkeitä kansantaloudelle ja siksi Filippiinien hallitus tukee maastamuuttoa monin tavoin. Artikkelissa myös kysytään 40 oppilaan sairaanhoitajaluokalta kuinka moni heistä haluaa lähteä ulkomaille töihin ja kaikki nostavat kätensä. Kysyttäessä kuinka moni haluaa jäädä Filippiineille töihin, kukaan ei nosta kättään. (Helsingin Sanomat. 20.1.2008). Eli ongelma on hyvin samankaltainen kuin Intiassa, jossa oman maan sairaalat kärsivät hoitajapulasta. Tätä eettistä ongelmaa käsiteltiin muun muassa A-talk ohjelmassa 10.4.2008, jossa Maahanmuutto- ja Eurooppa-ministeri Astrid Thors puolusti toimintaa toteamalla, että siirtotyöläisten kotiin lähettämät rahat ovat suuremmat kuin kehitysyhteistyövarat. Samassa ohjelmassa Ulkomaankauppa- ja kehitysministeri Paavo Väyrynen kuitenkin vastusti vahvasti laajamittaista ja pysyvää työperäistä maahanmuuttoa, lyhyt

aikaista vuokratyön käyttöä ja työvoiman siirtymistä yksittäistapauksissa hän ei kuitenkaan pitänyt pahana. Ministeri Väyrysen mukaan myös koko työperäisen maahanmuuton tarve on laskettu väärin ja hänen mukaansa se myös aiheuttaa sopeutumisongelmia etenkin toisen sukupolven kohdalla, kuten nyt on havaittu muun muassa Saksassa käyneen ja hänen mukaansa se myös osaltaan pahentaa palveluiden tarvetta kun esimerkiksi lapsilla on oikeus saada Suomessa opetusta äidinkielellään. Hänen mukaansa parempi tapa on ensin työllistää jo Suomessa olevat maahanmuuttajat joiden työttömyysprosentti on noin 20 ja hallituksen tulisi tukea syntyvyyttä joilla uhkaava työvoimapula voitaisiin pysäyttää. (A-talk. 10.4.2008). Kahden näin merkittävän ja maahanmuutosta ja kehitystyöstä vastaavan ministerin eriävät kannanotot osoittavat sen, että asia on vielä Suomessa suhteellisen arkaluontoinen ja tunteitakin herättävä. Se, että henkilöstöpalveluyritykset ovat toimineet kehityksen veturina, ei siis liene yllätys. Sillä vaikka periaatteessa olenkin ministeri Väyrysen kanssa samaa mieltä siitä, että hallituksen tulisi tukea toimia joilla syntyvyys saataisiin Suomessa kohoamaan, niin ymmärrän hyvin myös rekrytointivaikeuksia kärsivien yritysten ja toimialojen tarpeen välittömälle työperäiselle maahanmuutolle ja ulkomaisten vuokratyöntekijöiden tarpeelle. Mutta siihen kuka oikeasti haluaa Suomeen vastaan seuraavissa kappaleissa.

4.2 Avaimena oleskelulupa

Ulkomaalainen, joka aikoo tehdä ansiotyötä Suomessa, tarvitsee yleensä työntekijän oleskeluluvan. Itsenäistä elinkeinoa tai ammattia Suomessa harjoittavan on puolestaan haettava elinkeinonharjoittajan oleskelulupa. Työntekijän oleskeluluvan myöntäminen on kaksivaiheinen prosessi. Työvoimatoimisto harkitsee ensin osapäätöksessään luvan työvoimapolitiittiset ja toimeentuloon liittyvät edellytykset, minkä jälkeen Maahanmuuttovirasto myöntää ensimmäisen työntekijän oleskeluluvan, ellei sen myöntämiselle ole laissa säädettyjä esteitä. Itsenäistä elinkeinoa tai ammattia Suomessa harjoittavan on puolestaan haettava elinkeinonharjoittajan oleskelulupa. Työntekijöiden oleskelulupahakemuksia tuli vireille yhteensä 6 179 vuonna 2007, kun vastaava vireille tulleiden hakemusten määrä vuonna 2006 oli 3 895. Vireille tulleiden työntekijän oleskelulupahakemusten määrässä tapahtui kasvua noin 59 % vuoteen 2006 verrattuna. Myös muu peruste- ryhmässä tapahtui vireille tulleiden hakemusten kasvua noin 22 % (2006: 2 590, 2007: 3 154). Tästä on helppo tehdä seuraavat päätelmät, että Suomi sekä tarvitsee uusia työntekijöitä ja Suomi myös kiinnostaa aiempaa enemmän ulkomaisia työnhakijoita. Säännöstä on kuitenkin monia poikkeuksia. Työntekijän tai elinkeinonharjoittajan oleskelulupaa eivät tarvitse muun muassa EU:n jäsenmaiden kansalaiset ja heihin rinnastettavat. (Maahanmuuttovirasto. 2008). Oleskelulupaa haetaan lähtömaassa tai sitä lähinnä olevasta Suomen konsulaatista, joissakin poikkeustapauksissa sitä voidaan hakea vasta Suomessa, esimerkiksi silloin kun kyse on jatkoluovasta jo myönnetylle oleskeluluvalle. Tai perheen yhdistämistarkoituksessa lupaa voi hakea myös jo Suomessa oleva perheenjäsen, jolloin hakemus jätetään paikallispoliisille. Oleskeluluvan myöntämisen edellytyksenä on voimassa oleva passi ja sen hakeminen maksaa pääsääntöisesti 200 €. (Ulkoasiainministeriö. 2008). Näin suomalaisittain ajatellen, 200 € summa ei kuulosta kovinkaan merkittävältä, mutta tulee ottaa huomioon se, että monissa lähtömaissa se saattaa vastata useamman kuukauden palkkaa. Tämän lisäksi on

ilmennyt, että jotkut ulkomaalaiset vuokraustoimintaa harjoittavat ja/tai ulkomaille työvoimaa rekrytoivat yritykset perivät myös työntekijöiltä varsin korkeita palkkioita. Tulevaisuudessa luotettavien ja varmojen yhteistyökumppaneiden kanssa sorvattavat ”muuttoapu-korvaukset” voivat olla ainoa keino, joilla ammattimiehiä ja naisia saadaan houkutelluksi myös Suomeen.

Hakuperuste	Hakijamäärä 2006	Hakijamäärä 2007
Työnteko	3 895	6 179
Elinkeinonharjoittaminen	104	80
Suomalainen syntyperä	538	435
Opiskelu	3 508	3 986
Muu peruste*	2 590	3 154
Perheside, avioliitto tms.	1 976	1 930
Perheside, lapset	2 146	2 534
Perheside, muu omainen	656	873
Perheside, Suomen kansalaisen perheenjäsen	700	633
Yhteensä	16 116	19 804

Taulukko 5: Oleskelulupa anomukset 2007. Lähde maahanmuuttovirasto, tilastoanalyysi 24.1.2008.

** Muu peruste- ryhmässä valtaosa hakemuksista koskee työperusteista maahanmuuttoa; kyse on sellaisten hakijoiden oleskelulupahakemuksista, jotka eivät tarvitse työntekijän oleskelulupaa työskennelläkseen Suomessa, vaan voivat työskennellä Suomessa tavallisella oleskeluluvalla. Esim. erityisasiantuntijat, urheilijat ja valmentajat kuuluvat tähän muu peruste- ryhmään. Myös ulkomaalaiset tutkijat ja aupair -sopimuksen perusteella Suomeen hakevat ulkomaalaiset kuuluvat tähän ryhmään.*

Kaikkien eri perusteilla vireille tulleiden oleskelulupahakemusten 10 suurinta hakijakansalaisuutta vuonna 2007 olivat: Venäjän federaatio (5 225), Intia (1 311), Kiina (1 275), Somalia (1 179), Ukraina (1 132), Turkki (893), Yhdysvallat (751), Afganistan (385), Serbia (375) ja Irak (375). Myönteisen päätöksen vuonna 2007 sai 17 204 hakijaa. Tässä listassa ehkä yllättävintä on Viron puuttuminen 10 suurimman hakijakansalaisuuden joukosta. Sen lisäksi kiinnitin huomiota myös siihen, että joukossa ei ole yhtään EU:n jäsenvaltiota. (Maahanmuuttovirasto. tilastoanalyysi 24.1.2008). Joukon valtioista kolme, eli Somalia, Afganistan ja Irak ovat sotaa käyviä tai sodan kaltaisessa tilassa olevia valtioita joista on Suomeen tulleet turvapaikanhakijoita ja on mielekästä olettaa, että suurimmassa osassa näistä hakemuksissa on taustalla perheiden yhdistäminen. Perhesiteet ovat toisaalta myös tärkeitä kanavia uusien maahanmuuttajien houkuttelemiseksi niin sanotusti ketjuttamalla, sillä usein työperäisen muuton seurauksena perhe seuraa perästä ja sitten ehkä tuttuja ja sukulaisia. Sillä on helpompaa tulla maahan josta lähipiirillä on jo kokemuksia ja se helpottaa ja nopeuttaa sopeutumista kun paikanpäällä on tuttuja joilta asioita voi kysyä.

Kun tarkastellaan työperusteisia hakemuksia, olivat työntekijän oleskelulupien 10 suurinta hakijakansalaisuutta, vireille tulleissa hakemuksissa, vuonna 2007: Venäjän federaatio (2 512), Ukraina (860), Kiina (331), Turkki (311), Kroatia (263), Serbia (193), Bosnia ja Hertsegovina (182), Jugoslavia (127), Intia (122) ja Filippiinit (114). Myös tässä listassa merkillepantavaa on se, että kaikki EU valtiot puuttuvat listalta, myös Viro, jota olemme perinteisesti pitäneet yhteisestä kielitaustasta johtuen parhaana rekrytointivaltiona silloin kun Suomeen on tarvittu uusia työntekijöitä. Toisaalta on hyvä muistaa, että Unionin kansalaiset eivät tarvitse oleskelulupaa alle 3 kuukauden mittaisille työmatkoille, joten voidaan aiheellisesti kysyä, onko tilastossa vääristymää? Työntekijän oleskelulupapäätöksiä tehtiin vuonna 2007 yhteensä 5 839, kun päätöksiä vuonna 2006 tehtiin yhteensä 3 215.

Päätösmäärän kasvu vuoteen 2006 verrattuna oli noin 82 %. Myönteisten päätösten osuus vuonna 2007 oli noin 90 %. (Maahanmuuttovirasto. tilastoanalyysi 24.1.2008). Kun tarkastelemme Intialaisten pientä määrää työhakemuksissa ja suhteutetaan se Intialaisten oleskelulupa hakemusten kokonaismäärään, yli 1300 hakemusta, on selvää, että tänne aiemmin muuttaneiden Intialaisten tarkoituksena on nyt yhdistää perheitään.

Työntekijän oleskeluluvan saaminen on varsin pitkälinen prosessi koska siihen tällä hetkellä vaaditaan työvoimatoimiston selvitys siitä, että Suomesta ei vastaavaa ammattitaitoista henkilöä ole saatavilla kyseiseen työhön ja keskimäärin työntekoon perustuvan oleskeluluvan myöntäminen kestää noin puolitoista kuukautta, joka vaikeuttaa ja hidastaa etenkin lyhytaikaiseen tarpeeseen palkattavan ulkomaisen vuokratyövoiman käyttöä. Tosin Ministeri Thors esitti A-talk ohjelmassa, että hallitus pyrkii siihen, että erillistä selvitystä työvoimaselvitystä ei enää tulevaisuudessa tarvittaisi joka helpottaisi ja nopeuttaisi prosessia. (A-talk 10.4.2008). EU- ja ETA-maiden kansalaisten oikeus tehdä työtä Suomessa kuuluu perusvapauksien piiriin. EU-kansalaiset sekä Islannin, Liechtensteinin, Norjan sekä Sveitsin kansalaiset voivat tehdä Suomessa vapaasti työtä, jos työ kestää enintään kolme kuukautta. Tämän jälkeen heidän on rekisteröitävä oleskeluoikeutensa, mutta erityistä työntekijän oleskelulupaa he eivät tarvitse. Oleskeluoikeus rekisteröidään poliisilaitoksella, jossa poliisi rekisteröi oleskeluoikeuden ulkomaalaisrekisteriin ja se on voimassa toistaiseksi, jollei sitä peruuteta. Neljän vuoden oleskelun jälkeen, työntekijälle voidaan myöntää pysyvä oleskeluoikeus. (Ulkoasiainministeriö. 2008). Työntekijän oleskeluluvan myöntäminen, EU- ja ETA-maiden ulkopuolisten maiden hakijoille, on siis kaksivaiheinen prosessi jossa ensin työvoimatoimisto harkitsee luvan myöntämisen työmarkkinaedellytykset ulkomaalaislain 72 § mukaisesti.

Ulkomaalaislaki 72 §.

Työntekijän ja elinkeinonharjoittajan oleskeluluvan harkinnan sisältö

Työntekijän oleskeluluvan myöntäminen perustuu harkintaan, jossa tulee:

1) selvittää tarkoitettuun työhön sopivan, työmarkkinoilla käytettävissä olevan työvoiman saatavuus kohtuullisessa ajassa;

2) huolehtia siitä, että työntekijän oleskeluluvan myöntäminen ei estä 1 kohdassa tarkoitetun henkilön työllistymistä; ja

3) varmistaa se, että työntekijän oleskelulupa myönnetään vain edellytykset täyttävälle henkilölle, jos työssä vaaditaan erityistä pätevyyttä tai hyväksytyä terveydentilaa.

Harkittaessa työntekijän oleskeluluvan myöntämistä tulee ottaa huomioon 71 §:ssä tarkoitetut linjaukset.

Elinkeinonharjoittajan oleskeluluvan myöntäminen perustuu harkintaan, jossa tulee varmistaa, että elinkeinotoiminnalla on kannattavan toiminnan edellytykset.

Harkittaessa työntekijän ja elinkeinonharjoittajan oleskeluluvan myöntämistä on varmistuttava, että ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu ansiotyöllä, elinkeinotoiminnalla tai muulla tavalla.

Kun työntekijä on saanut hyväksyvän päätöksen työvoimatoimistolta hakuprosessin toisessa vaiheessa työntekijän oleskeluluvan myöntäminen ratkaistaan ulkomaalaislain 83 § määrittämällä tavalla. Lopullisen lupapäätöksen tekee maahanmuuttovirasto tai paikallispoliisi. Tämä kaksivaiheinen prosessi aiheuttaa uskoakseni myös hieman kitkaa työvoimaviranomaisten ja yritysten välillä, sillä se pidentää prosessia ja näin sopii huonosti akuutista pulasta kärsivälle yritykselle. Toisaalta työvoimaviranomaisen kanta ja harkintatarve on helppo ymmärtää, sillä sen tarkoituksena on turvata jo täällä olevan väestön työllistymismahdollisuudet ja estää tiettyjen ammattialojen luisumisen pelkästään siirtotyöläisten varaan.

Ulkomaalaislaki 83 §

Toimivalta työntekijän oleskeluluvan myöntämiselle

Työvoimatoimisto ratkaisee työntekijän oleskeluluvan myöntämisen 75 §:n 1 kohdassa säädetyt edellytykset. Työvoimatoimisto ratkaisee, onko työnteko tilapäistä vai jatkuvaa.

Maahanmuuttovirasto myöntää työvoimatoimiston 1 momentin mukaan tekemän myönteisen ratkaisun jälkeen ulkomaalaiselle ensimmäisen työntekijän oleskeluluvan, jollei 75 §:n 2 kohdasta muuta johdu ja jollei ulkomaalaisella hakemusta jätettäessä ole muuta voimassa olevaa oleskelulupaa. Maahanmuuttovirasto päättää, onko kyse 49 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetusta perusteettomuudesta. (9.11.2007/973)

Jos ulkomaalaisella on hakemusta jätettäessä voimassa oleva oleskelulupa ja 75 §:n 2 kohdasta ei muuta johdu, kihlakunnan poliisilaitos myöntää työvoimatoimiston 1 momentin mukaan tekemän myönteisen ratkaisun jälkeen uuden työntekijän

oleskeluluvan. Jos hakemus koskee samaa ammattialaa, työvoimatoimisto ei kuitenkaan suorita 72 §:n 1 momentissa tarkoitettua harkintaa. (25.5.2007/619)

Oleskelulupa hakemuksen voi laittaa 82 § mukaan vireille myös työnantaja ilman erillistä valtuutusta. Ja lupapäätöksestä voidaan valittaa ulkomaalaislain 13 luvussa säädetyllä tavalla. Ensimmäinen työntekijän oleskelulupa myönnetään, ulkomaalaislain 53 § mukaan, yhdeksi vuodeksi jollei sitä haeta lyhyemmäksi ajaksi. Jos kyseessä on kuitenkin vuotta pidempi määräaikainen työsuhde, lupa myönnetään työsuhteen kestoajaksi, mutta enintään kahdeksi vuodeksi. Jatkolupa myönnetään enintään kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Työntekijän oleskelulupa ei kuitenkaan ole työsopimus eikä se velvoita työoikeudellisesti työntekijää eikä työnantajaa. Työsopimus voidaan näin luvan voimassaoloaikana irtisanoa normaalisti työsopimuslaissa ja työehtosopimuksissa säädetyin perustein.

Opiskelijoiden hakemuksista 10 suurinta hakijamaata olivat vuonna 2007: Venäjän Federaatio (650), Kiina (605), Yhdysvallat (259), Turkki (231), Nigeria (204), Nepal (148), Meksiko (132), Japani (121), Kamerun (118) ja Ghana (117). Vireille tuli noin 14 % enemmän hakemuksia kuin vuonna 2006. Lista on mielestäni hieman yllättävä. Listalla on monia ”uusia” maita, jotka eivät ole vielä aiemmin esiintyneet suurina maahanmuuttaja ryhminä, kuten Meksiko ja Afrikan valtiot. Suomalaiset ovat jo varsin pitkään tehneet kummilapsi perusteista hyväntekeväisyyttä, muun muassa Nepalissa ja olisikin mielenkiintoista selvittää, että johtuuko Suomeen opiskelemaan hakeutuminen siitä? Toinen mielestäni mielenkiintoinen ja merkittävä kysymys on se, että miksi unionin jäsenvaltiot taas puuttuvat listalta? Opiskelijoiden lista on minusta merkittävä, koska tänne opiskelemaan tulevat on helposti sopeutettavissa suomalaiseen kulttuuriin ja sitä kautta työelämään. Lisäksi uskon, että opiskeluaikana ulkomaalainen pystyy luomaan helpommin suhdeverkostoa, jonka avulla voi työllistyä. Opiskelijalla katsotaan kuitenkin olevan vain rajoitettu työnteko-oikeus opiskeluaikanaan. Lukukausien aikana opiskelija voi osallistua vain ohjattuun työharjoitteluun jota tutkinto edellyttää ja/tai osa-aikaiseen työhön, maksimissaan 25 tuntia viikossa. Opiskelijan

oleskeluluvan myöntäminen edellyttää ammatillisessa oppilaitoksessa tai korkeakoulussa opiskelua. (Maahanmuuttovirasto. 2008). Soderqvistin tutkimuksen mukaan suomalaista tutkintoa ei pidetä edellytyksenä palkkaamiselle, mutta sitä vastoin taas Sjöblom-Immolan tutkimuksen mukaan siitä on työnhakijalle merkittävää etua, koska työnantajat ymmärtävät paremmin suomalaisen tutkinnon tutkintovaatimukset kuin korvaavan ulkomaalaisen tutkinnon. (Söderqvist. 2005) (Sjöblom-Immala. 2006). Myös maahanmuuttajien työllistymistä tutkinut tutkimus toteaa, että Suomessa hankitun koulutuksella ulkomaalaistaustaisen työllistyminen on lähes samalla tasolla kuin kantaväestöön kuuluvalla vastavalmistuneellakin. (Hämäläinen et al. 2005).

Tutkimuksen alussa esitin kysymyksen, kuka haluaa Suomeen. Lähes 20 000 oleskelulupa hakemusta on varsin hyvä osoitus siitä, että aika moni. Mutta kuten tarkemmin kansalaisuuksia tarkasteltaessa tulee ilmi, on vetovoimamme muiden Euroopan Unionin jäsenmaiden keskuudessa varsin vähäistä ja etenkin sopeutumisen kannalta ja matkustamisen helppouden kannalta tärkeä Viro on menettämässä kiinnostuksensa pohjoiseen naapuriinsa. Toisaalta myös yhteiskunnan muutos teollisesta tuotannosta palveluyhteiskuntaan muokkaa työperäisen maahanmuuton tarpeita ja esimerkiksi siivousyhtiö ISS Palvelut laskevat tarvitsevansa lähivuosina noin 10 000 työntekijää lisää. Ulkomaisen työvoiman tarpeeseen kansainvälinen yhtiö aikoo, henkilöstöjohtaja Sirpa Huuskosen mukaan, pyytää apua konsernin muiden maiden yksiköiltä. Esimerkiksi Puolan ja Britannian yksiköiden välillä on jo henkilöstön vaihto yhteistyötä. (Kauppalehti. s. 2. 16.4.2008). Tarvitsemme siis uusia ajattelumalleja ja uusia yhteistyökumppaneita vastataksemme kovenemaan kilpailuun osaavasta työvoimasta. Seuraavassa kappaleessa käsittelen lyhyesti mielikuvaa Suomesta ja sen merkitystä kilpailussa työntekijöistä.

4.3 Mielikuva Suomesta

Ulkomaalaisten mielikuvaan Suomesta ja sen vaikutuksesta muuttohalukkuuteen voidaan olla montaa eri mieltä. Kyynisimmät voivat todeta, että maailman reilusta kuudesta miljardista ihmisestä valtaosa ei tiedä Suomesta yhtään mitään. Näin varmaan asia onkin, sillä matkailun edistämiskeskus teetti vuoden 2002 kesän ja syksyn aikana haastattelututkimuksen Suomen matkailullisesta imagosta Suomen päämarkkina-alueilla Saksassa, Ruotsissa, Venäjällä, Isossa-Britanniassa, Alankomaissa, Italiassa ja Ranskassa. Suomi on edelleenkin verrattain tuntematon maa: 6 % kaikista vastaajista ei osannut ensin esittää minkäänlaista mielikuvaa Suomesta. Yleisimpänä miellelyhtymänä mainitaan kylmä. (Matkailun edistämiskeskus. 2002). Mutta siinä vaiheessa kun henkilö aikoo hakeutua siirtotyöläiseksi tai muuttaa kotiseudultaan työnperässä toiseen valtioon, on kohdevaltioiden mielikuvilla suurikin paino ja merkitys. Erilaisissa kilpailukykyä mittaavissa vertailuissa Suomi menestyy yleensä varsin hyvin kuin myös opiskelijoiden tasoa mittaavissa Pisa tutkimuksissa. Mutta siihen en usko, että ne ovat kovin yleisesti tiedossa, tai että ne olisivat merkittäviä työn perässä muuttavalle. Merkitystä tuskin on sillekään, että Forbesin listalla Kimi Räikkönen on maailman 41. vaikutusvaltaisin julkisuuden henkilö tai että vaikutusvaltaisimpien naisten listalla Tasavallan Presidentti Tarja Halonen on sijalla 50.

Oikean mielikuvan välittäminen jo rekrytointivaiheessa auttaa kuitenkin mielestäni työntekijöitä paremmin sopeutumaan Suomeen ja pienentää riskejä joita ”vain kokeilemassa käyvät” siirtotyöläiset voivat aiheuttaa. Sillä kuten jo oleskelulupaa käsittelevässä kappaleessa totesin, on prosessi varsin pitkäaikainen ja ”turhiin” rekrytointeihin ei yrityksillä ole varaa. Mika Raunion Tampereen yliopistolle tekemässä Should I Stay or Should I Go-osaraportissa jossa tutkittiin ulkomaalaisten huippuosaajien mielikuvia suomalaisesta työ- ja kaupunkiympäristöstä, negatiivisina yllätyksinä

korostuivat muun muassa korkea verotus, runsas alkoholin käyttö ja kielivaikeudet. Tosin Raunio mukaan, monille näistä negatiivista ilmiöistä löytyi myös positiivinen elementti jota kannattaa korostaa Suomea ulkomaalaisille markkinoitaessa. Esimerkiksi korkea verotus takaa hyvän yhteiskunnallisen turvaverkon ja pienet tuloerot parantavat yhteiskuntarauhaa. (Raunio. s. 45. 2002). Suurimpana ongelmana pidän Suomen vetovoiman kannalta ”hankalaa” suomenkieltä joka vetovoimassa helposti häviää englannin ja espanjan kaltaisten mahtikielien houkuttelevuudelle. Ja tämä tuleekin ottaa yrityksissä huomioon mielestäni siten, että työnjohto ja keskijohto pyrkivät varaamaan riittävästi aikaa perehdytykselle ja mikäli mahdollista, huomioivat työparien tai työryhmien valinnassa ulkomaalaistaustaiset siten, että hänellä olisi samassa työryhmässä joku englantia osaava ”oppi-isä”, jolta voi kysyä asioista. Lisäksi rekrytointivaiheessa tulisi mielestäni korostaa ainakin Suomen puhdasta ja kaunista luontoa, pientä korruptiota ja turvallista elinympäristöä, sillä näillä tekijöillä on vaikutusta monelle.

4.4 Ulkomaalaisen vuokratyövoiman käyttöä koskeva lainsäädäntö

Ulkomaalaisen vuokratyövoiman käyttöä koskevaa lainsäädäntöä löytyy useista eri laista. Pääasialliset lait, jotka tulee erityisesti ottaa huomioon, ovat ulkomaalaislaki ja laki lähetetyistä työntekijöistä. Ulkomaalaislaki on uudistettu viimeksi 2004, jolloin Euroopan Unioniin liittyi uusia jäsenmaita. Verotuksen osalta oleellinen lainsäädäntö löytyy laista verotusmenettelyistä ja tuloverolaista. Erilaisiin julkisiin tehtäviin vaadittavasta kielitaidosta määritellään kielilaisia.

Kuten jo aiemmassa kappaleessa avaimena oleskelulupa totesin lähetetyt vuokratyöntekijät tarvitsevat työntekijän oleskeluluvan. Työnantajan hakiessa ulkomaalaiselle työntekijälle joka ei ole Euroopan Unionin tai ETA-alueen kansalainen hakemukseen työntekijän oleskelulupa anomukseen on liitettävä ulkomaalaislain 73 § mukaiset selvitykset.

Ulkomaalaislaki 73 §

Työnantajan velvollisuudet

Työnantajan on liitettävä työntekijän oleskelulupahakemukseen:

1) *työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:ssä tarkoitettu selvitys työnteon keskeisistä ehdoista;*

2) *vakuutus siitä, että ehdot ovat voimassa olevien säännösten ja asianomaisen työehtosopimuksen mukaiset tai, jos työehtosopimusta ei ole sovellettava, että ne vastaavat työmarkkinoilla vastaavissa tehtävissä toimiviin työntekijöihin noudatettavaa käytäntöä; sekä*

3) *työvoimatoimiston vaatiessa selvitys siitä, että työnantaja on huolehtinut ja vastaisuudessa kykenee huolehtimaan velvoitteistaan työnantajana.*

Työnantajan on varmistauduttava siitä, että palvelukseen tulevalle ja palveluksessa olevalla ulkomaalaisella on vaadittava työntekijän oleskelulupa tai että hän ei tarvitse oleskelulupaa.

Työnantaja, joka ottaa palvelukseensa muun kuin unionin kansalaisen, tähän rinnastettavan tai tämän perheenjäsenen taikka pysyväällä oleskeluluvalla oleskelevan ulkomaalaisen, tulee viivytyksettä toimittaa työvoimatoimistolle 1 momentissa tarkoitettu selvitys sekä ilmoittaa työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus.

Vuokratyöntekijöiden osalta vastaava velvollisuus kuuluu käyttäjäyritykselle. EU/ETA maan kansalaisen palkatessaan käyttäjäyrityksen tulee toimittaa vastaavat selvitykset työvoimatoimistolle. Työntekoa ilman oleskelulupavelvoitteita käsitellään ulkomaalaislain 79 – 81 § ja näiden pohjalta kaikista oleskelulupavelvoitteista on vapautettu muun muassa marjanpoimijat jos he työskentelevät maassa enintään kolme kuukautta, rajanylittäviä kuljetuksia suorittava lähetetty työntekijä ja niin sanottu kutsuttu asiantuntija jos hän työskentelee maassa enintään kolme kuukautta. Kaikista oleskelulupavelvoitteista vapautettu henkilö tarvitsee Suomeen saapuakseen kuitenkin viisumin, jos kyse ei ole valtiosta jonka kassa Suomella on viisumivapaussopimus.

Ulkomaalaisen vuokratyön käytön ehtona on yhteistoimintalain edellytysten toteutuminen. Näitä ehtoja käsiteltiin jo luvussa 2, Vuokratyövoima. Laki lähetetyistä työntekijöistä määrittelee lähetettyjen työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehdot Suomessa tehtävästä työssä. Lain ensimmäinen pykälä määrittää soveltamisalan.

Laki lähetetyistä työntekijöistä 1 §.

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, jota lähetetty työntekijä tekee Suomessa. (26.1.2001/74)

Lähetetyllä työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka työskentelee tavallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa ja jonka toiseen valtioon sijoittautunut, työnantajana toimiva yritys työsuhteen kestäessä lähettää rajoitetuksi ajaksi työhön Suomeen tarjotessaan valtioiden rajat ylittäviä palveluja, kun

- 1) työntekijä lähetetään yrityksen johdolla ja lukuun tehtävään työhön työnantajan ja Suomessa toimivan palvelujen vastaanottajan välillä tehdyn sopimuksen nojalla,*
- 2) työntekijä lähetetään työhön samaan yritysryhmään kuuluvaan toimipaikkaan tai yritykseen, tai*
- 3) työntekijä lähetetään työhön toisen yrityksen käyttöön, ja työnantaja on tilapäistä työvoimaa välittävä tai työvoiman vuokrausta harjoittava yritys.*

Lähetetty työntekijä on siis määritelmän mukaan ulkomaisen yrityksen palveluksessa oleva, hetkellisesti Suomeen työskentelemään saapuva työntekijä. Lain toinen pykälä määrittelee työehtoja ja -oloja koskevat säännökset ja määräykset. Työntekijää ei sen mukaan saa asettaa huonompaan asemaan tämän kansallisen alkuperän johdosta ja tämän syrjintäkiellon rikkomisesta on säädetty rangaistus rikoslaissa ja työnantaja voi joutua maksamaan syrjitylle hyvitystä yhdenvertaisuuslain pohjalta.

Laki lähetetyistä työntekijöistä 2 §

Sovellettavat työehtoja ja -oloja koskevat säännökset ja määräykset

Lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettava laki määräytyy sopimusveloitteisiin sovellettavaa lakia koskevan yleissopimuksen (SopS 30/1999) mukaan.

Jos lähetetyn työntekijän työsopimukseen tulee sovellettavaksi vieraan valtion laki, seuraavia Suomen lain säännöksiä sovelletaan kuitenkin siltä osin kuin ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muuten sovellettavaksi tulevan lain säännökset:

1) työaikaan perustuvien korvausten ja korotetun palkan osalta työaikalain (605/1996) 22–25 §, 33 §:n 2 ja 3 momentti sekä leipomotyölain (302/1961) 5 §.

2) työ- ja lepoaikojen noudattamisen osalta työaikalain 6–14, 16–21 ja 26–32 § sekä 33 §:n 1 momentti,

3) vuosiloman, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen määräytymisen osalta vuosilomalain (162/2005) 5–19 §, (18.3.2005/163)

4) palkan määräytymisen ja asuntoedun osalta työsopimuslain 2 luvun 11 ja 12 § ja 13 luvun 5 §, sekä

5) perhevapaisiin liittyvän sääntelyn osalta työsopimuslain 4 luvun 2, 8 ja 9 §.

Edellä 2 momentissa säädetyn edellytyksin lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettujen yleissitovien työehtosopimusten vuosilomaa, työaikaä sekä työturvallisuutta koskevia määräyksiä.

Lähetetylle työntekijälle tulee maksaa vähimmäispalkka, jona pidetään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen perusteella määräytyvää vastiketta. Jos tämä työehtosopimus ei tule sovellettavaksi työsuhteessa, työntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti. (22.12.2005/1198)

Lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan 2 momentin estämättä työsopimuslain 1 luvun 9 §:ää, 2 luvun 2 §:ää ja 13 luvun 1 ja 2 §:ää sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, 6, 7, 8, 8 a, 8 d, 9 ja 9 a §:ää, työturvallisuuslakia (738/2002), työterveyshuoltolakia (1383/2001) sekä nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993). (22.12.2005/1198)

Sen, joka oikeudenkäynnissä vetoaa siihen, että lähetetyn työntekijän työsopimukseen on sovellettava vieraan valtion lakia, tulee esittää näyttöä sovellettavan lain sisällöstä. (22.12.2005/1198)

Yleisperiaatteena voidaan siis sanoa, että lähetettyä vuokratyöntekijää tulee kohdella vähintään samojen oikeuksien ja työnantajavelvoitteiden pohjalta kuin suomalaistakin vuokratyöntekijää, vaikka vuokratyöntekijän kotimaan laki mahdollistaisi esimerkiksi pienemmän minimipalkan kuin Suomen laki. Työturvallisuus lain edellyttämää riittävää opastusta ja ammattitaitovaatimusten noudattamista katsotaan käyttäjäyrityksen velvollisuudeksi samoin kuin suomalaisen vuokratyöntekijänkin osalta. Tätä tarkastelin lähemmin jo luvussa 2 Vuokratyövoima. Jotta lain toteutumista voidaan valvoa, tulee ulkomaisen henkilöstöpalveluyrityksen asettaa Suomeen lähetetyille työntekijöilleen edustaja. Käyttäjäyrityksen tulee tätä myös vaatia sen ja vuokraavan yrityksen keskinäisessä sopimuksessa.

Laki lähetetystä työntekijästä 4 a §

Edustajan asettaminen

Jos lähetetyn työntekijän 1 §:ssä tarkoitetulla työnantajalla (lähettävä yritys) ei ole liikepaikkaa Suomessa, sillä on oltava Suomessa edustaja, jolla on kelpoisuus toimia lähettävän yrityksen puolesta tuomioistuimessa sekä vastaanottaa tämän puolesta haasteita ja muita viranomaisasiakirjoja. Edustaja on asetettava viimeistään lähetetyn työntekijän työskentelyn alkaessa, ja valtuutuksen tulee kestää vähintään 12 kuukautta siitä, kun lähetetyn työntekijän työskentely Suomessa on päättynyt. Työn teettäjän on lähettävän yrityksen kanssa tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin huolehdittava siitä, että lähettävä yritys asettaa tässä tarkoitetun edustajan.

Edustajaa ei tarvitse asettaa, jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää enintään 14 päivää. Jos lähetetyn työntekijän ja tämän työnantajan välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättöminä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia lähetettynä olosta, lähetettynä olon katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisena.

Edustajalle viranomaisille määriteltujen tehtävien lisäksi pidän edustajan nimeämisistä merkittävänä myös käyttäjäyrityksen ja henkilöstöpalveluyrityksen yhteydenpidon kannalta. Edustaja pystyy myös huolehtimaan ja tarpeen vaatiessa todistamaan lähetetyn työntekijän tapaturmavakuuttamisen toteutumisen lähtömaan lakien mukaisesti ja että

vuokratyöntekijä kuuluu kotivaltionsa sosiaalivakuutuksen piiriin. EU:n jäsenvaltiosta lähetetyn sosiaaliturva koskevan asetuksen pohjalta EU:n kansalaiset jotka työskentelevät toisessa jäsenvaltiossa pidempään kuin 12 kuukautta siirtyvät Suomen lainsäädännön alaisiksi. Suomella on EU:n ja ETA valtioiden lisäksi sosiaaliturvasopimus Kanadan, USA:n ja Israelin kanssa. Jos sosiaaliturvasopimusta ei ole katsotaan, että ulkomaalaisen työnantajan palveluksessa olevaa työntekijää ei tarvitse vakuuttaa Suomessa jos työnantaja ja työntekijä ovat saman valtion kansalaisia ja työntekijän työskentely Suomessa voidaan arvioida tilapäiseksi. Käyttäjäyrityksen tulee varmistaa, että sopimuskumppani huolehtii näistä velvoitteista, sillä esimerkiksi Venäjän laissa ei ole velvoitteita työnantajalle ottaa työntekijöille tapaturmavakuutusta. Ja Venäjällä vakuutukset sisältävät Suomen vastaavista poiketen korvauskaton, jonka riittävyys kannattaa tarkastaa. Suomalaiset vakuutusyhtiöt eivät myönnä tapaturmavakuutuksia Suomeen lähetetyille työntekijöille. (TIKLI. s. 15 - 16. 2004). Osoituksena tästä vakuutuksesta, työntekijällä on oltava niin sanottu lähetetyn työntekijän todistus. Edustajan asettaminen on sikälikin merkittävää, että hänen tehtävänään on huolehtia oikeasta verotusmenettelystä.

Laki verotusmenettelystä 15 a §

Ulkomaisen työnantajan tiedonantovelvollisuus

Ulkomaisen työnantajan on toimitettava verohallinnolle verotusta varten tarpeelliset tiedot tuloverolain 10 §:n 4 c kohdassa tarkoitetun vuokratun työntekijän työskentelyn arvioidusta kestosta ja palkan määrästä sekä työn teettäjästä, jos kansainvälinen sopimus ei estä veron perimistä työntekijän palkasta. Tiedot on toimitettava työskentelyn aloittamista seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä.

Ulkomaisen työnantajan on vuosittain toimitettava verohallinnolle 15 §:n 1 momentissa tarkoitetut tiedot maksamastaan:

1) tuloverolain 10 §:n 4 c kohdassa tarkoitetusta palkasta, jos kansainvälinen sopimus ei estä veron perimistä palkasta;

2) muusta kuin 1 kohdassa tarkoitetusta palkasta silloin, kun palkansaaja jatkuvasti oleskelee Suomessa yli kuuden kuukauden ajan.

Edellä säädetystä poiketen on lähetetyistä työntekijöistä annetun lain (1146/1999) 4 a §:n mukaisesti asetetun edustajan toimitettava verohallinnolle 1 ja 2 momentissa tarkoitetut

tiedot silloin, kun hänen edustamaansa ulkomaista työnantajaa ei ole merkitty ennakkoperintärekisteriin.

Verohallitus antaa tarkempia määräyksiä annettavista tiedoista, tietojen antamisen ajankohdasta ja tavasta tai rajoittaa tiedonantovelvollisuutta.

Tuloverolain 10 § määrittelee sen millainen tulo katsotaan saaduksi Suomesta ja näin on Suomen verotettavissa joko tuloverolain tai lähdeverolain perusteilla. Ulkomainen henkilöpalveluyritys voi siis myös lisätä itsensä ennakkoperintärekisteriin. Pääsääntönä voidaan sanoa, että lähetetty työntekijä joka työskentelee Suomessa komennuksella enintään kuusi kuukautta, ei ole verovelvollinen Suomeen ja mikäli työskentely kestää yli kuusi kuukautta on tulo progressiivisen tuloveroasteikon mukaisesti veronalaista Suomessa. Veron suorittaminen on tällöin periaatteessa työntekijän itsensä velvollisuus, sillä ulkomaalaisella työnantajalla ei ole ennakonpidätys ja -tilitysvelvollisuutta Suomessa.

Käyttäjäyritys tai kunnallinen työnantaja joka käyttää ulkomaalaista vuokratyövoimaa julkisissa palveluissa, kuten terveydenhuollossa tulee ottaa huomioon kielilain vaatimukset. Muissa tehtävissä ulkomaisen työntekijän suomen tai ruotsin kielen osaamista voidaan arvioida käyttäjäyrityksen omien tarpeiden mukaisesti, kuitenkin siten, että työturvallisuuden takia tarvittava opastus saadaan suoritetuksi. Eli yleissääntönä tehtävät ja asiakaskontaktien määrä ja työtehtävien monimuotoisuus määrittelevät hakijalta edellytettävät kielet. Vaikka laki ei näin ollen aseta tarkkoja velvoitteita yksityisiin yrityksiin palkattavien henkilöiden kielitaidolle, on monilla suomalaisilla asiakkailta ja yrityksillä perusolettamuksena sujuva suomen kielen taito. Tätä ja muita kokemuksia ja asenteita tarkastelen seuraavassa kappaleessa 4.5 Asenneympäristö.

4.5 Asenneympäristö

Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden määrä Suomessa on viime aikoina ollut varsin nopeasti nouseva. Kasvun vaikutusta asenteisiin on vaikeata todeta, sillä eri tutkimuksissa, niin Suomessa kuin Euroopassakin, tulokset ovat hyvin ristiriitaisia. Osa tutkimuksista tukee niin sanottua konfliktiteoriaa, jossa syrjintä ja ulkomaalaisvastaisuus lisääntyvät kun maahanmuuttajat ja alkuperäisväestö joutuvat yhä useammin tekemisiin toistensa kanssa, mutta tukea saa myös kontaktiteoria, jossa asenteet muuttuvat kontaktien myötä suopeammiksi. Monien muiden muassa Jaakkola on tutkinut ja koonnut tietoa eri tutkimuksista ulkomaalaisten kokemuksista suomalaisesta työelämästä, tutkimuksesta mielenkiintoisen tekee se, että tutkittava aikajänne on yli 10 vuoden pituinen ja näin ollen antaa osviittaa myös muuttuneista asenteista. Tutkimuksissa on myös todettu, että suhtautuminen ulkomaalaisiin riippuu monesta eri tekijästä, myönteisimpiä kaikkia ulkomaalaisryhmiä kohtaan ovat pääkaupunkiseudulla asuvat nuoret naiset, joilla on vahva uskonnollinen side, korkea koulutus ja puoluepoliittisesti kannattavat vihreitä. Kielteisimmin maahanmuuttajiin suhtautuvat ovat nuoret ja yli 50-vuotiaat työttömät, vähänkoulutetut miehet, jotka yleensä kannattavat keskustaa. Syrjintää ovat eniten kokeneet Arabit ja Afrikasta tulleet henkilöt, vähinten syrjintäkokemuksia on Inkerin suomalaisilla ja Aasiasta tulleilla maahanmuuttajilla. (Jaakkola. 1999). Vaikka Jaakkolan tutkimus on noin 10 vuotta vanha, en usko, että tilanne olisi tänä päivänä oleellisesti muuttunut. Suomessa ja suomalaisessa työelämässä on maahanmuuttajia kohtaan kielteisiäkin asenteita, jotka erityisesti kohdistuvat tiettyihin maahanmuuttajaryhmiin. Toisaalta olisi mielenkiintoista myös löytää tutkimus jossa vastattaisiin kysymykseen siitä, että onko eri maahanmuuttajaryhmien välillä eroja siinä, miten ja minkä he katsovat olevan syrjivää käyttäytymistä? Valitettavasti suurin osa sen aikaisesta, suomalaista työelämää ja maahanmuuttoa koskevia asenteita tutkineista tutkimuksista olivat varsin yksipuolisia, koska lähes kaikki kyselyt on suoritettu vain niin, että on kysytty vain ulkomaalaistaustaisilta

työnhakijoilta ja työnantajan ääni on jäänyt paitsioon. Onneksi tilanne on viime vuosina alkanut parantua ja monipuolisempia tutkimuksia on alkanut ilmestyä.

Sjöblom-Immala tutki noin 270 turkulaisen yrityksen ja yhteisön suhtautumista ulkomaalaistaustaisiin työntekijöinä ja tutkimuksessa tarkasteltiin palkkaamisperusteita ja niiden painoarvoja. Tärkeimpänä perusteena yritykset pitivät alan työkokemusta, sopivaa koulutusta ja hyviä sosiaalisia taitoja. Hyvä suomenkielen osaaminen löytyi vasta neljänneltä sijalta. Kuitenkin noin 40 % vastaajista suomalaisuus vaikuttaa palkkaamiseen, mutta vain 1,1 % vastaajista pitää sitä tärkeimpänä perusteena. Tutkimustuloksesta mielenkiintoisen tekee myös se, että työnantajien joukosta noin 20 yritystä on ulkomaalaistaustaisten perustamia. (Sjöblom-Immala. sivu 53. 2006). Kun tutkimuksessa pyydettiin työnantajia vertaamaan suomalaisia ja ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, valtaosa (84,2 %) oli sitä mieltä, että eroja ei ole tai ne ovat yksilökeskeisiä. Suomalaisia parempina työntekijöinä ulkomaalaistaustaisia piti 7,4 % ja suomalaisia huonompina 8,4 % vastaajista. (Sjöblom-Immala. sivu 64. 2006). Tulokset osoittavat mielestäni varsin hyvin sitä muutosta, joka yhteiskunnassa ja sen asenteissa työperäiseen maahanmuuttoon on tapahtunut. Suomalaiset ovat yhä valmiimpia monikulttuuriseen työympäristöön ja henkilöä ei enää arvosteta niinkään etnisen alkuperän kuin osaamistason perusteella. Luonnollisesti valitettavista lieveilmiöistä ja suoranaisestä rasismistakaan, emme vielä ole täysin päässeet eroon.

Minna Söderqvistin tutkimuksessa, Ulkomaalaiset työnantajan silmin, tutkittiin 635 työnantajan kokemuksia ja näkemyksiä ulkomaalaistaustaisista työnhakijoista. Tutkimuksessa huomioon otettavaa on se, että vastausprosentti jäi varsin alhaiseksi, eli noin 30 %. Ja näin ollen kunnalliset työnantajat ovat etenkin tutkimuksessa yliedustettuina ja yksityiset työnantajat selvästi aliedustettuina. Mutta siltikin tulokset ovat varsin mielenkiintoiset. Sillä noin 70 % vastaajista ei ole palkannut

ulkomaalaistaustaista henkilöä vain siksi, että he eivät ole saaneet yhtään hakemusta maahanmuuttajataustaiselta ja uhkana heitä pitää vain 7 % vastaajista. Sitä vastoin lähes 70 % kaikista ja 75 % ulkomaalaistaustaisista kokemuksia saaneista työnantajista, uskoo ulkomaalaistaustaisten ja maahanmuuttajien olevan mahdollisuus yritykselleen. Tutkimuksen tulokset ovat sikäli merkittäviä, että ne osoittavat ulkomaalaistaustaisten korkean työttömyyden olevan monipuolisempi ongelma, kuin ulkomaalaisiin kohdistuvaa rekrytointisyrjintää. Suurimpina esteinä ulkomaalaisten työllistymiselle Söderqvist nostaa sen, että hakijoina heitä kohdellaan samoin kuin suomalaisia, eikä mietitä sitä, että mitä lisäarvoa he voivat yritykselle tuottaa kompensationsa hieman huonommasta kielitaidostaan. Ja kuten jo luvut osoittivat, suuri ongelma on myös siinä, että ulkomaalaiset eivät hae riittävän laajasti työpaikkoja. Tutkimuksessa myös kyseenalaistetaan se, että työperäisestä maahanmuutosta saataisiin etuja, vaan hän on Ministeri Väyrysen kanssa samoilla linjoilla radikaalista perhepolitiikan ja syntyvyyden kasvun tarpeesta ja siitä, että se hyödyttäisi Suomea yhtä paljon tai enemmän kuin aktiivinen maahanmuutto politiikka. (Söderqvist. 2005).

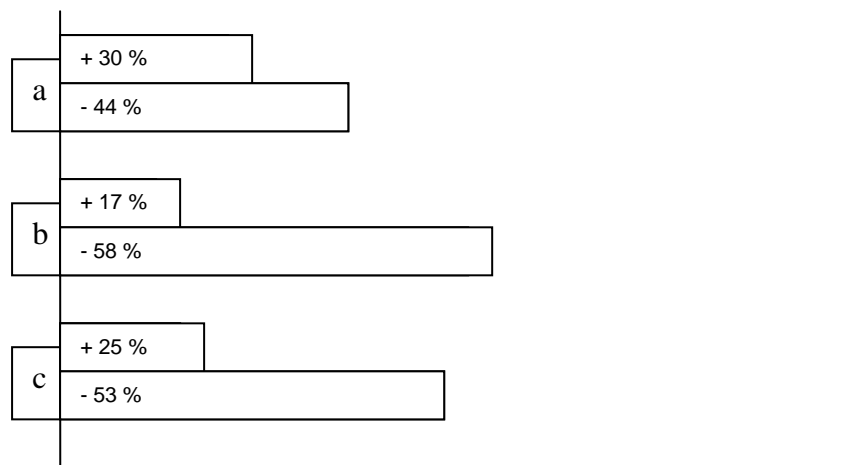
Maahanmuuttajien ja ulkomaalaistaustaisten henkilöiden suomalaiseen yhteiskuntaan integroitumisen keskeisimpiä osa-alueita on työllistyminen. Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työttömyysaste on kuitenkin selvästi korkeampi kuin kantaväestön. Vaikka ulkomaalaistaustaisten työttömyys on jatkuvasti vähentynyt, oli se vuoden 2006 maaliskuussa vielä keskimäärin 24,8 %. Vaihtelu eri kansalaisryhmien työttömyydessä on valtavaa, siinä missä Irakilaisten, Afganistanilaisten ja Somaliensa työttömyysaste on noin 60 %, niin Kiinalaisilla, Japanilaisilla, Intialaisilla ja eurooppalaisilla maahanmuuttajilla työttömyysaste on noin 10 % tai alle sen. (Sjöblom-Immala. 2006). Kiinalaisten ja Japanilaisten työttömyysaste on jopa alle Suomen keskiarvon. Mielenkiintoisena jatkotutkimusaiheena näenkin sen, että miksi aasialaiset ja eurooppalaiset väestöryhmät ja maahanmuuttajat työllistyvät näin selkeästi paremmin kuin esimerkiksi

afrikkalaiset? Onko myös joidenkin maahanmuuttajien asenteissa ylenkatsetta joitakin alueita tai töitä kohtaan, kuten Söderqvistin tutkimus antoi ymmärtää? Mutta kaikkein tärkeimpänä asenteisiin liittyvänä kysymyksenä näen sen, että miten me saisimme koko Suomen vetovoimaa kohotettua nykyisestään? Millä saamme houkuteltua ”eksoottiseen” suomeen lisää ammattitaitoista työvoimaa?

Alussa esitin kysymyksen, olemmeko rasisteja? Mielestäni voidaan sanoa, että vaikka Suomessa, niin kuin kaikkialla muuallakin maailmassa, on ääri-ilmiöitä ja vihamielisesti ulkomaalaistaustaisiin henkilöihin suhtautuvia, ei Suomi ole mitenkään merkittävässä määrin rasistinen valtio. Kun ajatellaan esimerkiksi sitä, että valtaosa suomeen saapuneista pakolaisista on paennut kotimaastaan rotuun, heimoon tai uskontoon pohjautuvaa sisällissotaa. Suomessa ei myöskään ole voimakasta äärioikeistolaista poliittista liikettä eikä tiettyä rotua tai uskontoa vastustavia väkivaltaisia mielenosoituksia. Mikään tutkimus ei myöskään osoita, että ulkomaalaistaustaiset henkilöt koettaisiin ongelmaksi työpaikoilla tai että he kokisivat sen enempää työsyryntää kuin kantaväestö. Kielellisiä väärinymmärryksiä luonnollisesti tapahtuu useillakin työpaikoilla ja monilla niin suomalaisilla kuin maahanmuuttajilla on aluksi vaikeuksia löytää yhteistä kieltä hieman uudenkaltaisessa työympäristössä. Mutta nämä ovat mielestäni samanlaisia alkuvaikeuksia joita jokainen uuteen paikkaan menevä työntekijä jossakin määrin kokee. Ongelmana sitä vastoin pidän sitä, että monikulttuurisuutta ei välttämättä osata työpaikoilla vielä hyödyntää ja siihen paneudunkin seuraavassa kappaleessa 4.5. Uhat ja mahdollisuudet.

4.6 Uhkat ja mahdollisuudet

Söderqvistin tutkimuksessa tarkasteltiin työnantajien kokema positiivista hyötyä yritykselle. Oheiseen kuvaan olen kerännyt kysymyksiin positiivisesti ja negatiivisesti suhtautuneiden vastausten prosentuaaliset osuudet. Kuten kuvasta selkeästi näkee, ei työnantajien enemmistö koe saaneensa erityistä hyötyä ulkomaalaisista työntekijöistä.



Kuva 3. Työnantajien kokema hyöty liiketoiminnalle. Lähde Söderqvist. sivut 67 – 69. 2005. + merkki osoittaa samaa tai täysin samaa mieltä olevien prosentuaalisen osuuden ja – merkki eri mieltä tai täysin eri mieltä olleiden osuuden.

a: Meillä töissä olleiden ulkomaalaisten ansiosta olemme kyenneet kehittämään liiketoimintaamme.

b: Meillä töissä olleet ulkomaalaiset ovat tuoneet meille uusia asiakasryhmiä.

c: Meillä töissä olleet ulkomaalaiset ovat tuoneet meille uusia yhteistyökumppaneita.

Vaikka kaikissa ryhmissä kokonaisvastauksissa negatiivisesti vastanneiden osuus onkin suurempi, on kuitenkin huomioitava, että tuloksissa on suuria eroja työnantajan koon ja toimialan mukaan. Esimerkiksi palvelualat kokivat löytäneensä uusia asiakkaita ulkomaalaisten työntekijöiden kautta. Toisaalta Söderqvist myös esittää,

että syyttävää sormea ei pidä osoittaa pelkästään ulkomaalaisiin työntekijöihin, vaan myös yritysten tulisi tarkastella omia johtamiskäytäntöjään, jotta ulkomaalaisista ja eri kulttuureista tulevista työntekijöistä saataisiin kaikki hyöty irti. Systemaattista monikulttuurisen työvoiman huomioonottavaa henkilöstrategiaa kun ei tutkimuksen yrityksistä löytynyt kuin yhdeltä (n = 635). (Söderqvist. 2005).

Suurimpana hyötynä voidaan mielestäni kuitenkin pitää ulkomaalaisen työvoiman osalta sitä, että osaavia ammattitaitoisia ihmisiä löytyy maailmalta sellaisiinkin ammatteihin, joita suomalaiset opiskelijat vieroksuvat. Kyse ei mielestäni ole niinkään alussa esitetystä ”palkkaorja” tai matalapalkkaisista töistä, vaan yleisestikin kaikesta suorittavan portaan työstä. Monissa näissä tehtävissä on kuitenkin varsin hyvä ansiotaso, kuten sairaanhoitajilla, rakennusmiehillä, hitsaajilla ja monilla palvelualan työnimikkeillä. Myös ylenemismahdollisuudet ja työssä oppimista tuetaan monessakin työpaikassa. Mielestäni suomalaisten perisyntinä onkin kouluttautua ”liian” pitkälle ja opetusmäärät eri aloilla eivät kohtaa todellista työn tarjontaa. Tässä onkin mielestäni suuri haaste tulevaisuudessa niin yrittäjien etujärjestöille kuin Suomen politiikalle ja oppilaitoksille. Tärkeää olisikin parantaa ammatinvalinta ohjausta peruskouluissa, jotta ihmiset pystyisivät paremmin hakeutumaan aloille joilla työntekijöitä tarvitaan.

Haasteena pidän sitä, että yksittäisen yrityksen on vaikeata löytää ammattitaitoista työvoimaa niin kotimaasta kuin maailmaltakin. Mutta kuten olen jo aiemmin todennut, pidän järkevänä mahdollisuutena sitä, että luomalla hyvät partnership-suhteet yhteen tai useampaan henkilöstöpalveluyritykseen, voidaan saavuttaa aivan uusia rekrytointikanavia ja mahdollisuuksia ympäri maailman. Samalla voidaan varmistaa, että siirtotyöläisiä voidaan auttaa Suomeen sopeutumisessa jo lähtömaassaan mahdollisimman hyvin.

Uhkana pidän Sjöblom-Immolan tutkimuksessa esiin tulleiden väitteiden tavoin sitä, että sopeuttaminen työpaikalle epäonnistuu ja tämä vaikuttaa negatiivisesti työn jälkeen tai asiakkaiden kokemaan palveluun. Esimerkiksi erittäin tiukasti Islamin oppien mukaisesti elävät miehet eivät voi kätellä naisasiakkaita tai toimia naisesimiehen alaisuudessa. (Sjöblom-Immola. 2006). Ulkomaalaistaustaiset henkilöt tekevätkin valtaosan seksuaalirikoksista ja tämä johtuu osittain lain huonosta tuntemuksesta. (Ajankohtainen kakkonen. 22.1.2008). Yritysjohdon tulee kuitenkin muistaa, että kyse on yleensä yksilöistä tai pienestä sopeutumattomasta ryhmästä. Siltikin tasa-arvoa, yksityisyyden suojaa ja turvallista työympäristöä tulee vaalia ja näitä asioita painottaa jo rekrytointivaiheessa ja työhön perehdyttämisvaiheessa. Uskonnon tuomat ristipaineet tulee myös selventää kantaväestölle ja harkita yhteisten virkistäytymistilaisuuksien juomatarjonnassa myös alkoholittomaan elämään sopeutuneet muslimit. Hyvänä vaihtoehtona voidaan myös pitää sitä, että jos työpaikalla on paljon eri kulttuuritaustaisia, annetaan heille mahdollisuus esitellä omaa kulttuuriaan työpaikalla, esimerkiksi työmaaruokala voi viettää ”Marokkoviikkoa” ja salia koristellaan teeman mukaisesti julistein ja tietoisuuden kansasta ja kulttuurista. Sillä ennakkoluulot ja ristiriidat johtuvat yleensä tietämättömyydestä. (Sippola et al. 2006).

Haasteena koen vielä sen, että puutteellinen tai huono kielitaito eristää ulkomaalaista työyhteisössä. Tämä saattaa pahimmillaan aiheuttaa myös tuotannollisia tai palvelullisia ongelmia tai jopa työturvallisuutta vaarantavia tilanteita jos tietoa ei välitetä kuin suomeksi. Eli monikulttuurisessa yhteisössä tulisi mielestäni muistaa myös varmistaa, että kaikki tieto on saatavilla englanniksikin. Pidemmällä aikajänteellä ja pitkissä työsuhteissa henkilökunnan kielitaitoon – niin suomen kuin englanninkin – kannattaa mielestäni panostaa. Tämä ilmenee myös Sjöblom-Immolan tutkimuksesta. (Sjöblom-Immola. 2006). Toisaalta tulee myös huomioida, että aktiivinen tiedottaminen ja ulkomaalaistaustaisten huomiointi parantaa niin työviihtyvyyttä kuin maahan muuttajien

sopeutumista ja avointa kulttuurinvaihtoa työpaikalla. Johdon sitoutuminen aktiiviseen toimintaan ja maahanmuuttajien työssä viihtymisen voidaan järjestää myös "kulttuurin välittäjäryhmillä" joissa vapaaehtoisvoimin pyritään poistamaan perehdytyksessä, tiedonkulussa ja kulttuurisessa ymmärryksessä olevia aukkoja ja/tai puutteita. (Sippola et al. 2006).

5 YHTEENVETO

Tutkimuksen alussa esitin oletushypoteesin, että Suomi tarvitsee työperäistä maahanmuuttoa ja ulkomaista vuokratyövoimaa paikkaamaan, sitä vajetta joka suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle syntyy. Väitteen todenperäisyydelle ei ole mielestäni ilmennyt tässä tutkimuksessa esteitä. Mielestäni me tarvitsemme niin työperäistä maahanmuuttoa kuin ulkomaista siirtotyövoimaa, mutta en usko, että saamme sitä riittävästi. Joten mielestäni Suomen tulee tarkastella myös keinoja joilla syntyvyyttä pystyttäisiin parantamaan. Mitä nämä keinot ovat, en tässä yhteydessä käy tarkastelemaan ja jätänkin sen mahdolliseksi jatkotutkimusaiheeksi. Toisaalta on kuitenkin tärkeää muistaa, että syntyvyyden rajukin kasvu auttaa työmarkkinoita vasta noin 20 – 30 vuoden päästä. Ja tämän kuilun ajan tulee työmarkkinoille syntyvä vaje paikata ulkomaalaisilla työntekijöillä.

Vuokratyövoiman käyttö yrityksissä on viime vuosina ollut merkittävässä kasvussa. Yritysten kannalta pidän kehitystä järkevänä ja hyvänä. Sillä vuokratyön käyttö tarjoaa yritykselle monia etuja. Näitä ovat muun muassa tuotannon sopeuttaminen kulloiseenkin kysyntään, rekrytoinnin helppous ja palkan sivukuluista vapautuminen. Valitettavasti ulkomaisen vuokratyövoiman avulla kaikkia näitä, ei ole saavutettavissa, sillä rekrytointiin ja lupa-asioihin kuluva aika tulee ottaa huomioon. Siirtotyöläiset ovat kuitenkin erittäin merkittävä voimavara esimerkiksi tietyissä projektiluontoisissa töissä ja hieman pidempi aikaisessa tuotannon kasvutilanteessa jonka jatkuvuudesta ei yrityksellä ole varmuutta. Tulevaisuudessa näenkin, että vuokratyövoiman, niin ulkomaisen kuin kotimaisen, käyttöä yrityksissä lisätään. Kotimaisen vuokratyövoiman merkitystä ei voida väheksyä, etenkin sairaslomissa tai muissa vastaavissa hetkellisissä tarpeissa joihin ulkomaalaista työvoimaa ei ole saatavilla. Ulkomaalaiset siirtotyöläiset ovat myös avainasemassa aloilla joilla kärsitään rekrytointipulasta. Suurimman hyödyn antavat luonnollisesti Euroopan Unionin alueelta tulevat työntekijät, niin

helpompien lupamenettelyjen kuin maantieteellisten etäisyyksien ja sopeutumisen helppoudenkin myötä. Mielestäni Unionissa on tehty monta asiaa oikein koskien työvoiman vapaata liikkuvuutta, EURES -työnvälitysohjelma on erittäin hyödyllinen ja etenkin opintojen korvaavuusjärjestelmä antaa työnantajille varmuutta työntekijöiden ammattitaidosta.

Vuokratyövoiman ja siirtotyöläisten käytön uhkana pidän sitä, että sen tarjonta niin Suomessa kuin Unionin alueella tulee todennäköisesti vähenemään ja kilpailu osaavista työntekijöistä kovenee. Siinä kilpailussa yksittäisen yrityksen mahdollisuudet vakuuttaa työntekijöitä Suomen houkuttelevuudesta ovat valitettavasti vähäiset ja pidänkin hyvänä kehityssuuntana sitä, että Suomen lupamenettelyä aiotaan keventää ja nopeuttaa. Tässä lisäksi korostan, että nyt suomalaisten yritysten ja henkilöstöpalveluyritysten kannattaa parantaa yhteistyön avulla ja toimipaikkoja perustamalla rekrytointi pisteitä tiettyihin valtioihin. Uskoakseni paras toimintatapa on valita muutamia valtioita, kuten Kiina, Filippiinit, Meksiko, Venäjä ja Ukraina joihin panostetaan yhteisyritysten voimalla paljon. Näissä rekrytointipisteissä järjestettäisiin halukkaille kielikursseja ja opetettaisiin suomalaista työelämää ja kulttuuria. Keskittäminen ja keskittyminen on mielestäni järkevää kustannusten hallitsemiseksi ja Suomessa järjestettävän maahan muuttajille tarkoitetun palveluntarpeen hillitsemiseksi.

Maahanmuuttajien kotouttaminen suomalaiseen kulttuuriin on enemmänkin Suomen poliittisen johdon kuin yritysmaailman tehtävä, mutta mielestäni yrittäjien ja yritysten etujärjestöjen tulisi käyttää vaikutusvaltaansa ja pyrkiä neuvottelemaan paremmasta kotoutuspolitiikasta, sillä kuten tässäkin tutkimuksessa on havaittu, nykyinen politiikka ei vastaa sille asetettuja tarkoituksia. Mielestäni kouluopetuksessa tulisi vähentää lasten oikeutta saada opetusta kotikielilläään, sillä vaarana on suomen ja/tai ruotsin kielen huono hallinta ja tästä johtuva syrjäytyminen yhteiskunnasta ja työelämästä.

Tutkimuksessa on kuitenkin useassa kohdassa havaittu, että niin suomalainen tutkinto kuin hyvä suomenkielen hallintakin parantaa työmahdollisuuksia. Mutta miten kotouttamispolitiikkaa tulisi kokonaisuudessaan muuttaa, jätän mahdollisen jatkotutkimuksen aiheeksi.

Tärkeänä näen koulutuksen kokonaisuudistusta siten, että se paremmin vastaisi yritysten tarpeita ja ohjaisi paremmin myös arvokkaihin työläisammatteihin, asenteella ei kaikkien tarvitse olla maisteri tai insinööri. Sillä muuten vaarana on, että tulemme riippuvaisiksi joidenkin ammattien osalta siirtotyöläisistä ja maahanmuuttajista jolloin kantaväestössä oleva hiljainen tieto ja käsityötaidot katoavat. Tosin viimeaikaiset uudistukset, jotka ovat parantaneet Unionin eri jäsenmaiden tutkintojen yhdenmukaisuutta, ovat olleet merkittävä parannus.

Työmarkkinoilla näen olevan vielä pientä ”sopeutumistuskaa” monikulttuurisuuden hyödyntämisessä. Työpaikoilla tulisi kokeilla käytänteitä joilla maahan muuttajien erikoisosaaminen saataisiin paremmin hyödynnettyä ja aktiivinen informaatiokulttuuri leviämään. Ja kuten jo aiemmin olen todennut, yritysten tulisi mielestäni panostaa enemmän strategiseen, pitkäjänteiseen työvoimasuunnitteluun, yhdessä luotettavan henkilöstöpalveluyrityksen kanssa. Näistä toimista haluan korostaa pyrkimystä käyttää samaa/samoja vuokratyöntekijöitä perehdyttämistarpeen vähentämiseksi ja näin kyseiset vuokratyöntekijät myös oppivat paremmin yrityksen käytännöt ja pystyvät monipuolisempaan ja itsenäisempään työskentelyyn. Toisena merkittävänä tekijänä haluan muistuttaa, että käyttäjäyritys katsoo ja huomio kaikki työtehtävien menestyksekkääseen hoitamiseen vaadittavat tiedot, taidot ja lain asettamat vaatimukset yhdessä vuokratyötä välittävän yrityksen kanssa läpi, näin mielestäni vältetään vaaralliset ongelmatilanteet joita ammattitaidoton työvoima voi aiheuttaa.

Kokonaisuutena näen, että suomalainen yritysmaailma ja yritykset ovat harpanneet aimo askeleen eteenpäin kansainvälistymiskehityksessä niin

asenteellisesti kuin käytännönkin tasolla, mutta paljon on vielä tehtävää. Sillä kilpailu osaavasta työvoimasta nähdäkseni kiihtyy koko ajan niin Euroopan sisällä kuin muualta tänne muuttavistakin työntekijöistä. Viro on jo mielestäni osittain menetetty rekrytointi ja siirtotyövoiman hankintamaana, onneksi meillä on vielä Venäjä. Mutta aktiivisia toimia tarvitaan, jotta pystymme lisäämään vetovoimaamme myös laajemmin.

3 LÄHDELUETTELO

Ajankohtainen kakkonen. 22.1.2008. Toimittaja Niemelä Ulriikka.

A-talk. 10.4.2008. Toimittaja Susanne Päivärinta.

CIA World Factbook 2007.

ec.europa.eu/eures.2008.

ec.europa.eu/youreurope/nav/fi/citizens/travelling/schengen-area.2008.

ec.europa.eu/youreurope/nav/en/citizens/services/eu-guide/right. 2008.

Ek (Elinkeinoelämän keskusliitto). Rekrytointivaikkeudet EK:n jäsenyrityksissä. Työvoimatiedustelu. 2005.

Ek (Elinkeinoelämän keskusliitto). Pääosa työsuhteista vakituisia ja kokoaikaisia. Työvoimatiedustelu. 2006.

europa.eu/abc/european_countries. 2007.

europa.eu/abc/treaties.2008.

EU-komission työllisyysraportti 22.2.2008

fiskarsvillage.fi

Hallitusohjelma II. Pääministeri Matti Vanhasen toisen hallituksen ohjelma. 2007.

Harjunkoski, Pekka. Valtakunnallinen vuokratyötekijätutkimus. Promenade Reseach Oy. 2007.

Helsingin Sanomat, levikki 426 117. Sivu A8, 25.10.2007. Toimittajat Hanna Eriksson ja Pauliina Grönholm.

Helsingin Sanomat, levikki 426 117. Sivu E1, 9.12.2007. Toimittaja Pauliina Pulkkinen.

Helsingin Sanomat, levikki 426 117. Sivut A3, D 1 ja D 2. 20.1.2008. Toimittaja Sami Sillanpää.

Helsingin Sanomat, levikki 426 117. Sivu A10, 15.2.2008. Toimittaja Anna-Riitta Sippola.

Henkilöstöpalvelujen liiton jäsenkysely 2000.

Henkilöstöpalvelujen liiton jäsenkysely 2001.

Henkilöstöpalvelujen liiton jäsenkysely 2002.

Henkilöstöpalvelujen liiton jäsenkysely 2003.

Henkilöstöpalvelujen liiton jäsenkysely 2004.

Henkilöstöpalvelujen liiton jäsenkysely 2005.

Henkilöstöpalvelujen liiton jäsenkysely 2006.

Henkilöstöpalvelujen liiton jäsenkysely 2007.

Hämäläinen, Hanna. Räisänen, Heikki. Tuomaala, Mika. Vuokrausyritysten paikkailmoitukset julkisessa työnvälityksessä vuonna 2006. TM analyyseja 5/2007.

Hämäläinen, Kari. Kangasharju, Aki. Pekkala, Sari. Sarvimäki, Matti. 2005. 1990-luvun maahanmuuttajien työllisyys, tuloverot ja tulonsiirrot. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki. Hakapaino Oy.

Jaakkola, Magdalena. 1999. Maahanmuutto ja etniset asenteet. Työvoimapolitiittinen tutkimus 213/1999. Helsinki. Edita Oy.

Kauppalehti, levikki 182 000. Sivut 6, 4.10.2007. Toimittaja Mari Kamaja.

Kauppalehti, levikki 182 000. Sivut 14, 10.10.2007. Toimittaja Piia Seuguenot.

Kauppalehti, levikki 182 000. Sivut 4, 10.12.2007. Pääkirjoitus.

Kauppalehti, levikki 182 000. Sivut 6, 3.3.2008. Toimittaja Tapio Nurminen.

Kauppalehti, levikki 182 000. Sivut 2, 16.4.2008. Toimittaja Merina Salminen

Maahanmuuttovirasto. 2008.

Maahanmuuttovirasto, tilastoanalyysi 24.1.2008.

Matkailun edistämiskeskus. 2002. Spontaanit mielikuvat Suomesta seitsemällä päämarkkina-alueella Euroopassa.

Raitio, Juha. 2005. Johdatus Euroopan Integraation historiaan ja eurooppaoikeuteen. Helsinki. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja.

Raunio, Mika. 2002. Should I Stay or Should I Go-1. osaraportti. Ulkomaalaisten huippuosajien mielikuvia ja kokemuksia suomalaisesta työ- ja kaupunkiympäristöstä kartoittava tutkimus.

Sippola, Aulikki. Leponiemi, Jussi. Suutari, Vesa. 2006. Kulttuurisesti monimuotoistuvien työyhteisöjen kehittäminen. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki. Hakapaino Oy.

Sjöblom-Immala, Heli. 2006. Maahanmuuttajat Turussa yrittäjinä ja palkansaajina. Työvoimapoliittinen tutkimus 318/2006. Helsinki. Hakapaino Oy.

STT:n uutiset. STT, 8.4.2008.

Söderqvist, Minna. 2005. Ulkomaalaiset työnantajan silmin. Helian julkaisusarja. Multiprint Oy.

Tietosuojavaltuutetun toimisto, 2007, tietosuoja.fi/41938.htm

TIKLI. 2004. Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliiton TIKLI ry:n ja Talotekniikkaliitto ry:n opas jäsenyrityksille ulkomaalaisen työntekijän käyttöön liittyvistä työnantajavelvoitteista. 1.6.2004.

Tilastokeskus a. 2007. Maailma numeroina, Väestö ja väestömuutokset 2007.

Tilastokeskus b. 2007. Maailma numeroina, ikärakenne 2007.

Tilastokeskus c. 2007. Maailma numeroina, Työttömyys 2007.

Tilastokeskus a. 2008. Maailma numeroina, Pinta-ala, väkiluku ja pääkaupunki 2008.

Tilastokeskus b. 2008. Maailma numeroina, BKT perustiedot 2008.

Työministeriö. Vuokratyömietintö. 2007.

Ulkoasiainministeriö. 2008.

Viitala, Riitta. Mäkipelkola, Jutta. 2005. Työntekijä vuokrattuna. Työpoliittinen tutkimus 283/2005. Helsinki. Hakapaino Oy.

Viitala, Riitta. Vettensaari, Minna. Mäkipelkola, Jutta. 2006. Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus 302/2006. Helsinki. Hakapaino Oy.

wikipedia.org/wiki/Enso-Gutzeit

Väestörekisterikeskus, 2008.