

SAIMAAN AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalous Lappeenranta
Kansainvälinen kauppa
Venäjän kauppa

Sari Pohjonen

VENÄLÄISTEN PALKKAAMINEN KULJETUSALALLE: MITÄ HAASTEITA SUOMALAINEN YRITTÄJÄ KOHTAA?

Opinnäytetyö 2010

TIIVISTELMÄ

Sari Pohjonen

Venäläisten palkkaaminen kuljetusalalle: Mitä haasteita suomalainen yrittäjä kohtaa?, 44 sivua, 6 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu, Lappeenranta

Liiketalouden yksikkö, Kansainvälinen kauppa

Venäjän kauppa

Opinnäytetyö 2010

Työn ohjaaja: lehtori Sari Jokimies

Opinnäytetyössä käsitellään venäläisten Suomeen työllistymiseen liittyviä haasteita. Aihe on rajattu koskemaan kuljetusalaa ja näkökulmana pidetään suomalaisia yrittäjiä. Tutkimukseen haasteet ovat valikoituneet lähdekirjallisuuden ja kerättyjen haastattelujen perusteella, joten ne ovat ajankohtaisia suomalaisille työnantajille.

Työ on tehty käyttäen kvalitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Aineistoa hankittiin lukemalla lähdekirjallisuutta aiheesta ja tekemällä kuusi haastattelua. Haastattelut ovat puolistrukturoituja, ja kaikille yhteistä on haastattelun teeman pysyminen samana. Kolme haastattelua on asiantuntijalausuntoja ja ne löytyvät litteroituna liitteistä. Toiset kolme haastattelua on suomalaisten kuljetusyrityksien antamia. Kaikista haastatteluista sai arvokasta käytännön tietoa empiriaosaan.

Teoriaosan alussa on esitelty venäläisiä työntekijöitä Suomessa. Kappaleesta kaksi löytyy myös haasteita, siinä on käsitelty esimerkiksi venäläisen työvoiman löytymistä ja rekrytointia. Kappale kolme perustuu suomalaisen ja venäläisen työvoiman kulttuurieroihin, joihin jokainen venäläistä työvoimaa palkkaava törmää. Kappaleet neljä ja viisi paneutuvat oleskelulupa-asioihin ensiksi yleisellä tasolla ja sitten työntekijän oleskelulupa, joka on pakollinen Suomeen ansiotyöhön tulevalle venäläiselle. Haastattelujen purku ja tulokset esitellään kappaleessa kuusi.

Työn tavoitteena oli saada ajankohtaista informaatiota suomalaisille työnantajille samaan pakettiin. Opinnäytetyössä on pidetty tärkeänä käytännölläisyyttä, joten empiriaosan tuoma tieto valikoi teoriaosaan tulevia aiheita. Työn tuloksista voi poimia esille niitä haasteita ja ratkaisuja, joita suomalaiset kuljetusalalla ovat kohdanneet. Tuloksista voidaan päätellä venäläisen työvoiman tarpeellisuus alalla sekä kuinka positiivinen ilmiö venäläiset kuljetusalalla ovat. He ovat suomalaiselle yrittäjälle kilpailuvaltti, sillä kuljetusala Suomessa on erittäin kilpailuherkkä.

Asiasanat: Venäläinen työvoima, oleskeluluvat, kuljetusala

ABSTRACT

Sari Pohjonen

Employing Russians to the field of transport: What challenges Finnish entrepreneur faces?. 44 pages, 6 appendices.

Saimaa University of Applied Sciences, Lappeenranta

International Business

Russian Trade

Bachelor's thesis 2010

Instructors: lecturer Sari Jokimies

This thesis work is about the challenges which Russian labour faces in Finland. The topic is restricted in the field of transport and the point of view is Finnish employers. The challenges of the thesis are based on literature and interviews. There were six interviews which three were for the specialists. Those interviews can be found enclosed.

At the beginning of the theory part has been told about Russian labour in Finland. In chapter two it is possible to observe challenges for example in finding and recruiting Russian labour. Chapter three is based on cultural differences between Finnish and Russian labour. Because the permit of residence is binding for Russian employees in Finland so chapters four and five are focusing on details concerning about the permit of residence. The results of the thesis are presented in chapter six.

The aim of the thesis was to get information for the Finnish employers. The thesis deals with different challenges and gives answers to those challenges. By studying the results of the thesis you can tell how important Russian labour is in Finnish field of transport and how positive appearance the employees have. Finnish entrepreneurs can admit that the Russian labour is their competitive asset in the field of transport.

Keywords: Russian labour, permit of residence, field of transport

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
1.1 Aiheen esittely, rajaukset ja tutkimusongelma	5
1.2 Tutkimusmenetelmä	6
1.3 Tutkimuksen rakenne	7
2 VENÄLÄINEN TYÖVOIMA SUOMESSA	8
2.1 Suomalaisen työkentän nykytilanne.....	8
2.2 Venäläiset Suomessa	9
2.3 Venäläinen työvoima ja rekrytointi	10
2.4 Suomalainen kuljetusalan työkenttä	12
3 KULTTUURIEROT	13
3.1 Kielitaito ja kommunikointi.....	14
3.2 Aikakäsitys.....	15
3.3 Juhlapyhät ja muut merkkipäivät.....	16
3.4 Johtaminen	16
4 LUPA-ASIAT JA LUVAN HAKU KÄYTÄNNÖSSÄ	17
4.1 Oleskeluluvat Suomeen	19
4.2 Oleskelulupatyypit.....	20
4.3 Oleskeluluvan saajat.....	21
4.3.1 Opiskelijat	22
4.3.2 Perhesiteet	22
4.3.3 Turvapaikanhakijat	23
4.3.4 Suomalaista sukujuurta olevat.....	24
5 VENÄLÄISEN TYÖNTEKIJÄN LUVAT JA LUPAMENETTELYT	24
5.1 Työntekijän oleskelulupa	25
5.1.1 Hakemuksen vireillepanija	25
5.1.2 Työntekijän oleskeluluvan käsittely.....	25
5.1.3 Luvan voimassaolo ja rajoitukset.....	26
5.2 Oikeus työntekoon ilman työntekijän oleskelulupaa.....	27
6 TULOKSET - YRITTÄJIEN JA ASiantuntijoiden Näkemyksiä.....	28
6.1 Yleisiä huomioita.....	30
6.2 Työvoima	31
6.3 Kulttuuri	33
6.4 Lupa-asiat	35
7 PÄÄTELMÄT	37
7.1 Työn tavoitteet ja toteutuminen.....	37
7.2 Tutkimusprosessi ja luotettavuus.....	38
7.3 Viesti lukijalle	40
LÄHTEET	41

LIITTEET

Liite 1 Haastattelurunko, Ulkomaan- ja Sopimusliikenteen Kuljettajat Ry, Antti Seppälä.

Liite 2 Haastattelu 10.11.2010 Antti Seppälä

Liite 3 Haastattelurunko, kuljetusyrietykset

Liite 4 Haastattelurunko, lupa-asiat

Liite 5 Haastattelu 4.11.2010 Kirsi Siikamäki

Liite 6 Haastattelu 17.11.2010 Johanna Muhli

1 JOHDANTO

1.1 Aiheen esittely, rajaukset ja tutkimusongelma

Suomessa on pitkään pohdittu ulkomaisen työvoiman tarpeellisuutta ja sitä kautta sen saatavuutta. Talouden viimekertaisella nousukaudella yhteiskunta huomasi, että maassamme on työpaikkoja tarjolla työntekijöitä enemmän. Tällä hetkellä oleva lama-aika on hiljentänyt työvoiman tarvetta, mutta lähitulevaisuudessa on syytä olettaa sen taas kasvavan. Ulkomaisen työvoiman maahantulo on luontevaa naapurivaltioista, tässä opinnäytetyössä oleellista on Venäjältä tuleva työvoima. Venäjä ja venäläiset ovat olleet erittäin ajankohtainen aihe Suomessa aina. Viimeisen kymmenen vuoden aikana aihetta on herätty tutkimaan monelta kantilta ja vielä paljon on jäljellä. Mielestäni kaikki Venäjään liittyvät tutkimukset on tarpeellisia ja eikä niitä koskaan ole liikaa. Jo parin vuoden eteneminen merkitsee useiden tutkimusten vanhentumista. Muutokset Venäjän sekä Venäjän ja Suomen yhteisissä asioissa tapahtuvat nykyään nopeasti. Niihin on syytä reagoida heti, jotta uudet kehittämiskohteet tulisivat näkyviin.

Tutkimuksessani käsitellään Venäjältä tulevaa työvoimaa Suomen markkinoille. Aihetta tarkastellaan suomalaisen yrittäjän näkökulmasta ja suurin osa työstä on rajattu koskemaan tiettyä toimialaa eli kuljetusalaa. Osa opinnäytetyön teoriaosasta käsittelee aihetta yleisesti, ilman toimialarajoitusta. Opinnäytetyöni aihe valikoitui pikku hiljaa ollessani työharjoittelussa eräässä kuljetusyrityksessä. Tutkimuksellani ei ole toimeksiantajaa, aihe on täysin itseni kehittämä. Pidin aihetta tärkeänä, koska venäläinen työvoima yleistyy Suomessa koko ajan ja se on erittäin tarpeen esimerkiksi juuri kuljetusalalla. Opinnäytetyöstä olisi tarkoitus selvittää muutakin kuin ulkomaisen työntekijän palkkaamiseen liittyviä teknisiä seikkoja. Venäläinen työvoima on paljon muutakin kuin byrokratiaa. Opinnäytetyö pyrkii vastaamaan kysymykseen: Mitä haasteita suomalaiset kuljetusalan yritykset kohtaavat palkatessaan venäläistä työvoimaa?

1.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö on toteutettu käyttäen kvalitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Määrällisen tutkimusmenetelmän tarkoituksena on joko selittää, kuvata, kartoittaa, vertailla tai ennustaa ihmistä koskevia asioita ja ominaisuuksia tai luontoa koskevia ilmiöitä (Vilkkä 2007, 19). Opinnäytetyöni tutkimusongelmasta olen perustellusti voinut muodostaa hypoteesin, joka usein esiintyy selittävässä määrällisissä tutkimuksissa. Hypoteesi on tutkijan asettama väite ja ne ovat aina perusteltuja (Vilkkä 2007, 24). Tässä tapauksessa hypoteesin on voinut asettaa aiempien tutkimusten ja teorioiden sekä minun omien kokemusten ja havaintojen perusteella. Opinnäytetyön hypoteesi on: Suomalaiset kuljetusalan yritykset kohtaavat haasteita palkatessaan venäläistä työvoimaa.

Hyvän hypoteesin ominaispiirteet ovat seuraavat: Hypoteesi esittää muuttujien väliset yhteydet yksiselitteisesti. Hypoteesi voidaan testata empiirisellä aineistolla. Hypoteesi perustuu teoriaan. Hypoteesi on lyhyt ja termeiltään selkeä. (Heikkilä 2004, 190.)

Määrällisessä tutkimusmenetelmässä käytettyä hypoteesia puretaan opinnäytetyön teoriaosassa jo olemassa olevien lähteiden pohjalta. Lähteinä on käytetty siihen liittyvää kirjallisuutta, useiden eri tahojen raportteja, julkaisuja, analyysejä ja tutkimuksia sekä lehtiartikkeleita ja Internet-lähteitä. Opinnäytetyön empiriaosassa käytetään puolistrukturoituja haastatteluja, jotka tehtiin puhelimitse. Puolistrukturoitujen haastattelujen merkityksiä on yhtä monta kuin tekijäänsäkin.

Esimerkiksi Fielding (1993) toteaa, että kysymysten muoto on puolistandardoidussa haastattelussa kaikille sama, mutta haastattelija voi vaihdella kysymysten järjestystä. Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan puolistrukturoiduissa haastatteluissa kysymykset ovat kaikille samat, mutta vastauksia ei ole sidottu vastausvaihtoehtoihin, vaan haastateltavat voivat vastata omin sanoin. Robsonin (1995) näkemys on, että kysymykset on määrätty ennalta, mutta haastattelija voi vaihdella niiden sanamuotoa. Puolistrukturoiduille menetelmille on siis ominaista, että jokin haastattelun näkökohta on lyöty lukkoon, mutta ei kaikkia. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47.)

Tässä työssä kysymykset olivat ennalta määrättyjä ja haastateltavat olivat niihin tutustuneet ennen haastattelua. Haastattelujen kysymykset löytyvät liitteistä 1, 3 ja 4. Haastattelun kuluessa kysymyksiä hieman muutettiin ja lisäkysymyksiä

esitettiin. Valittuun menetelmään päädyin, koska pidin opinnäytetyöni aihetta hieman arkaluontoisena, lisäksi haastattelemalla oli mahdollisuus saada tarpeeksi informaatiota. Lomakepohjaisen kyselyn järjestäminen ei ehkä olisi tuottanut tarpeeksi sisältöä esitettyihin kysymyksiin. Haastatteluja tehtiin kaikkiaan kuusi. Kolme haastatteluista oli yrityksille kohdistuvia ja nimettömiä. Asiantuntijahaastatteluja antoivat Ulkomaan- ja Sopimusliikenne Ry:n johtaja Antti Seppälä, Kuljetusliike Huttunen Oy:n Johanna Muhli sekä tilitoimisto Nover Ky:n Kirsi Siikamäki. Asiantuntijahaastattelut löytyvät litteroituina liitteistä 2, 5 ja 6.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Opinnäytetyössä käsitellään kokonaisvaltaisesti suomalaisten yritysten kokeamia haasteita palkatessaan venäläistä työvoimaa. Johdannon jälkeen kappaleessa kaksi tutkitaan venäläistä työvoimaa suomalaisissa yrityksissä. Kappaleen alussa katsotaan asiaa yleisesti koko Suomen työkentän kannalta, ja siitä eteenpäin pureudutaan enemmän venäläisiin Suomen työmarkkinoilla ja nimenomaan kuljetusalalla.

Kappaleessa kolme etsitään haasteita maiden välisistä kulttuurieroista. Valittuihin kulttuurieroihin päädyttiin, koska niiden katsottiin olevan juuri ne olennaimmat suomalaisen kuljetusalan näkökulmasta. Väitettä voidaan perustella haastatteluista ilmi tulleilla tiedoilla sekä lähdekirjallisuudella.

Yrityksien miettiessä venäläistä työvoimaa on oleellista huomata maahantuloa koskevat lupa-asiat. Kappaleessa neljä käsitellään Suomen ulkomaista työvoimaa koskevia lupakäytäntöjä sekä kappaleessa viisi kerrotaan tarkemmin venäläisen työntekijän luvista ja lupamenettelyistä.

Haastattelumateriaalin purku ja käsittely tapahtuu kappaleessa kuusi. Haastatteluja käsitellään arvokkaina kokemuseräisinä tietoina, ja niitä pyritään analysoimaan mahdollisimman kattavasti. Tarkoitus on poimia haastatteluista ilmi tulleita oleellisia seikkoja ja tuoda myös näkyviin sitä, mitä nämä kyseiset yritykset asioista ajattelevat.

Kappaleessa seitsemän esitetään opinnäytetyön johtopäätökset ja kootaan koko työ vielä kerran yhteen pakettiin. Kappaleessa myös pohditaan, voiko haastattelujen perusteella opinnäytetyön hypoteesia testata ja yleistää. Siinä arvioidaan tutkimuksen hankalat kohdat ja pohditaan, onko aihe suomalaisille arka sekä pitäisikö asiaa tutkia vielä enemmän. Päätelmissä on myös syytä miettiä, onko opinnäytetyöstä hyötyä suomalaisille yrittäjille informatiivisena pakettina venäläisen työvoiman palkkaamiseen.

2 VENÄLÄINEN TYÖVOIMA SUOMESSA

Kappaleessa kaksi käsitellään venäläisiä Suomessa. Alkuun katsotaan yleisesti suomalaista työkenttää, jonka avulla voidaan hahmotella ulkomaisen työvoiman tarvetta maahamme. Venäläistä työvoimaa Suomessa tutkitaan määrällisesti ja toimialoittain. Kappaleessa pohditaan rekrytointimuotoja ja mahdollisuuksia sekä lopuksi perehdytään kuljetusalan työkenttään.

2.1 Suomalaisen työkentän nykytilanne

Vuonna 2010 Suomessa eletään aikaa, jolloin työväestöä poistuu työmarkkinoilta enemmän kuin uutta on tulossa. Myös työntekijöiden keski-ikä on nousussa. Suomen epätasapainoinen ikärakenne näkyy suurissa ikäluokissa ja väestön syntyvyyden laskussa. Eläkkeelle jäävät 40-luvulla syntyneet, ja väestöpoliittisen ohjelman mukaan vuonna 2020 yli 65-vuotiaita väestöstä on 23 prosenttia. Työpaikat kuitenkin jäävät, ja ongelmaksi voi muodostua työvoimapula. Työvoimapula on ollut ongelmana jo vuosikymmenten ajan Suomessa. 2000-luvun talouskriisi käänsi työttömyyden nousuun ja työvoimapulasta puhuminen sai kansakunnan paheksunnan. Työttömyys ja työvoimapula ovat kuitenkin kulkeet pitkään yhdessä. (Heikkilä & Pikkarainen 2007, 20–22.)

Työttömyydessä onkin kyse lähinnä työttömien ja avointen työpaikkojen kohtaamisesta eli kohtaanto-ongelmista sekä työnantajien rekrytointiongelmista. Asiaa selittävät erot työntekijöiden ja työpaikkojen ominaisuuksissa. Työn vaatimukset eivät kohtaa tarjolla olevaa ammattitaitoa tai alueellista saatavuutta.

Kohtaanto-ongelmista ja väestön ikääntymisestä huolimatta työmarkkinat on pidettävä toiminnassa. Moni yhteiskunnallinen taho onkin sitä mieltä, että maahanmuutto ja työvoiman maahantulo ovat ratkaisu asiaan. Tällä hetkellä Suomeen tulleista ulkomaalaisista työkäisiä on noin 80 % tulijoista, ja sitä reserviä tulisi hyödyntää tasoittamaan epätasapainoa työmarkkinoilla. (Pehkonen 2009, 28–33.)

2.2 Venäläiset Suomessa

Tilastokeskuksen mukaan Suomessa oli vuonna 2009 noin 155.000 ulkomaalaista, joista 50.000 venäläisiä. Huhtikuussa 2010 venäjää puhuvien määrä Suomessa oli jo 52.200 henkilöä. Venäläiset ovat pitkään hallinneet kärkipaikkaa maahanmuutossa yhdessä Viron kansalaisten kanssa. Huomioon on otettava, että tilastokeskuksen luvuissa puhutaan vakituisesti Suomessa asuvista ulkomaalaisista. Ulkomaalaisten tilapäistä työntekoa Suomessa on tilastoitu erittäin vähän ja se on hankalaa. Ulkomaalaisen tilapäistä oleskelua voidaan määritellä sellaisella ajanjaksolla, joka ei tarkoita pysyvää oleskelua Suomessa eli hänellä ei ole aikomusta jäädä pysyvästi Suomeen. Henkilö voi työskennellä Suomessa muutamasta päivästä useisiin vuosiin, toistuvasti tai vaikkapa viikoittain Suomen rajan ylittäen. Usein kuitenkin ulkomaista tilapäistä työntekoa katsotaan maasta toiseen muuttamiseksi, vaikka se on luonteeltaan tilapäistä. (von Hertzen-Oosi 2009, 1-25.)

Venäläisten suuri osuus ulkomaalaisista selittyy maantieteellisistä syistä, maiden taloudellisista eroista, työllistymisen mahdollisuuksista ja sukulaisuussuhteista, esimerkiksi inkerinsuomalaiset. Maahanmuutossa lähtö- ja tulomaalla on suuri merkitys. Niinpä onkin tärkeää huomata, että Suomella ja Venäjällä on Euroopassa pisin yhteinen raja-alue. Parempien taloudellisten olosuhteiden etsiminen toimii motivointina venäläisten maahantuloon. Suomen ja Venäjän välinen elintasoero on yksi suurimmista Euroopassa. (Heikkilä & Pikkarainen 2007, 30.)

Venäläiset pitävät tärkeänä työllistymisen mahdollisuuksia, sillä suurin osa venäläisistä maahanmuuttajista on työkäisiä. Silti työttömyysaste heidän keskuu-

nessaan on jokseenkin suuri. Työ- ja elinkeinoministeriön 30.4.2009 julkaistusta kuukausikertomuksesta käy ilmi, että venäläisten työttömyysaste on 31,3 %. On kuitenkin syytä huomata, että venäjänkielisten työttömyys on jatkuvasti laskeutunut. Venäläisten työttömyyden syiksi on katsottu johtuvan puutteellisesta suomen kielen taidosta, muualla saadun koulutuksen ja työkokemuksen arvostuksen puutteesta, työnantajien epäluottamuksesta ja syrjinnästä maahanmuuttajataustaisia henkilöitä kohtaan. (Vähemmistövaltuutettu 2010, 11–12, 15.)

2.3 Venäläinen työvoima ja rekrytointi

Venäläiset maahanmuuttajat pitävät työpaikan saamista erittäin merkittävänä osana parempaa elämää. Omien taloudellisten olosuhteiden kohentaminen on monelle syy tulla ulkomaille. Työpaikka antaa luontevan ympäristön sosiaalisten suhteiden luomiseen sekä tuo lisää vuorovaikutusta perheen ulkopuolisiin henkilöihin. (Tanttu 2009, 29.)

Vuonna 2007 venäläisiä työskenteli laajasti eri toimialoilla Suomessa. Viisi suurinta toimialaa olivat: teollisuus, moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus, hallinto- ja tukipalvelutoiminta, terveys- ja sosiaalipalvelut sekä kuljetus ja varastointi (Vähemmistövaltuutettu 2010, 13). Työ- ja Elinkeinotoimistojen työntekijöiden oleskelulupien osaratkaisuisista on huomattavissa myös samat suuntaukset. Vuonna 2009 eniten osaratkaisuja oli annettu kuorma-auton ja yhdistelmäajoneuvojen kuljettajille. Erilaiset teollisuuden alat nousivat myös esille. Tällä hetkellä venäläisiä hakee töihin eniten kuljetusalalle. (Työ- ja Elinkeinotoimisto.)

Yrittäjien näkökulmasta on oleellista löytää sopivaa ja osaavaa työvoimaa. Työntekijöiden kansalaisuudella on harvemmin enää merkitystä, sillä päämääränä on työntekijän ammatillinen osaaminen sekä henkilökohtaisten ominaisuuksien sopivuus työhön. Esimerkiksi kuljetusalalla venäläisiä palkataan tehtäviin, joissa vaaditaan venäjän kielen osaamista ja maan tapojen tuntemista. Yrittäjillä on käytössään useita eri kanavia rekrytoida ulkomaista työvoimaa: suorat kontaktit työnantajien ja työnhakijoiden välillä, epämuodolliset tietokanavat kuten puskaradiot, työpaikan markkinointi kohdemaassa, julkiset tai yksityiset työnvälityspalvelut (Sorainen 2007, 41). Eri toimialoilla käytetään erilaisia rekry-

tointimenetelmiä, kuljetusalalla käytetyimpiä ovat seuraavissa kappaleissa mainitut menetelmät.

Käytetyin venäläisen työvoiman rekrytointimuoto Suomessa on suorat kontaktit työnantajien ja työnhakijoiden välillä. Työnantajan on paikallistettava ulkomailta työntekijä, yleensä kyseessä on silloin tytäryhtiön työntekijä. Se on helppo tapa ulkomaalaiselle työllistyä, sillä näytön osaamisesta on voinut antaa jo tytäryhtiössä. Myös siirtyminen yrityksen sisäisesti on helpompaa. Työntekijän kontakti työnantajaan tapahtuu yleensä ulkomailta käsin. Yleisin tapa on lähettää sähköpostilla työhakemus. (Sorainen 2007, 42–44.)

Epämuodollisia tietokanavia käytetään yrityksiin rekrytoidessa lisää venäläistä työvoimaa. Venäläiset työntekijät pitävät yhteyttä maanmiehiinsä ja viestittävät joko heille tai työnantajalleen mahdollisesta työstä. EU:n komissio on teettänyt keväällä 2006 tutkimuksen, jossa on osoitettu puskaradion merkittävyys. Tutkimus on osoittanut, että työpaikkojen ja työntekijöiden viestit ohjaavat merkittävästi kansainvälisiä muuttovirtoja. Suurimmat ulkomaalaisten ryhmät Suomessa ovat Venäjä ja Viro. Ne ovat myös suurimmat työvoiman maahanmuuttomaat. Työnantajat käyttävät puskaradiota tehokkaasti. On normaalia, että tieto yrityksen rekrytointitarpeesta voidaan laittaa liikkeelle yrityksen venäläisten työntekijöiden kautta tai muun kohdemaassa olevan kontaktin kautta. (Sorainen 2007, 44–45.)

Julkisten tai yksityisten työnvälityspalvelujen käyttö Suomessa tai ulkomailla ei ole kovin yleistä puhuttaessa kolmansien maiden työvoimasta. Euroopasta tulevan työvoiman käytössä on Eures-palvelu. European Employment Services eli Eures on EU:n komission vuonna 1994 käynnistämä ja hallinnoima, kaikki EU- ja ETA-maat kattava työnvälitysverkosto. Suomessa on määrätty lailla, että työ- ja elinkeinovirastojen tulee tarjota maksutta Eures-palveluita. Venäjän ja Suomen välillä vuosina 2004–2005 kokeiltiin erittäin kunnianhimoista hanketta nimeltään Suomen ja Venäjän välinen Työvoiman liikkuvuusprojekti. Projektia toteutti Etelä-Savon Työ- ja Elinkeinokeskus ja sen tarkoituksena on luoda yhteinen työmarkkina-alue Itä-Suomen ja Luoteis-Venäjän välille. Edellytyksiä työ-

voiman liikkumiselle edistetään esimerkiksi kehittämällä yhteinen työnvälitysverkosto ja sähköinen tiedotusjärjestelmä. (Sorainen 2007, 47–49.)

2.4 Suomalainen kuljetusalan työkenttä

Vuonna 2007 kuljetusalalla oli suhteellisesti eniten vaikeasti täytettäviä työpaikkoja. Kuljetusalan toimipaikat olivat kokeneet paljon rekrytointiongelmia. Tuomaalan analyysissä (2007) olleesta tilastosta käy ilmi, että vuonna 2007 vajaa puolet liikenteen alalla olleista yrityksistä kärsi rekrytointiongelmista. Tilanne vuonna 2010 on kuitenkin kääntynyt työvoiman ylitarjontaan kuljetusalalla. Kuljetusala on hyvin suhdanneherkkä toimiala, joten talouden kohentuessa on odotettavissa paluu vuoden 2008 näkyymiin. (Tuomaala & Torvi 2010, 5-7.)

Tällä hetkellä kuljetusalalla työskentelee noin 100.000 autonkuljettajaa, joista noin 50.000 kuljettajaa on ammattimaisessa liikenteessä. Yleisesti rekrytointiongelmista alalla ei tällä hetkellä kärsitä, sillä laman jälkeisissä tunnelmissa on työntekijöitä tarjolla. Kuitenkin suomalainen kuljetusala kaipaa venäläisiä työntekijöitä. Venäjän liikenteeseen on vaikea saada rekrytoitua työntekijöitä. Hyvin harva suomalainen on sinne halukas lähtemään kielitaidon puutteesta sekä raja- ja byrokratiaongelmien takia. Suomessa vuonna 2010 ulkomaanliikenteessä työskentelee 4000–5000 kuljettajaa, joista 500–600 toimii Venäjän liikenteessä. Venäjän liikenteessä olevista kuljettajista noin 80 % on venäläisiä, loput ovat pääasiallisesti virolaisia työntekijöitä. Suomessa liikkeenharjoittajia Venäjän liikenteessä on tällä hetkellä noin 70, kun heitä parhaimmillaan on ollut yli 500. Heistä noin puolet on ulkomaalaistaustaisia eli pääasiassa venäläisiä ja virolaisia. Yritykset ovat kuitenkin Suomessa rekisteröityjä. Byrokratiaongelmien vuoksi täysin suomalaisia yrityksiä Venäjän liikenteessä on enää vähän jäljellä. (Seppälä 2010.)

Suomalainen kuljetusalan työkenttä elää murrosaikaa. Kuljettajilta tullaan tulevaisuudessa vaatimaan muutakin kuin ajo-oikeus kuorma-auton kuljettamiseen. Syyskuussa 2009 voimaan astui kuorma-autonkuljettajien ammattipätevyys- ja jatkokoulutusvelvoite. Käytännössä velvoite tarkoittaa, että kaikilla jo alalla olevilta vaaditaan jatkokoulutus, jota on hankittava viiden vuoden jaksoissa yh-

teensä viisi päivää. Kuljettajilla pitää olla ajopätevyys vuoteen 2014 mennessä joko suomalaiseen ajokorttiin merkittynä tai sitten erillinen ajopätevyyskortti. Velvoite koskee siis myös ulkomaalaisia kuljettajia. Suomessa järjestetään koulutusta myös venäjän kielellä. (Similä 2008; Seppälä 2010.)

3 KULTTUURIEROT

Kulttuuri käsitetään pääasiallisesti niiden arvojen, tapojen ja perinteiden muodostamaksi kokonaisuudeksi, jonka tietyn yhteisön ihmiset ovat ympärilleen ajan myötä luoneet. Selviä kulttuurin ilmenemismuotoja on esimerkiksi kieli, ruoka, vaatteet ja käytöstavat. Kuitenkin suurin osa kulttuurista on piilossa pinnan alla ja tiedostamattomissa. Esimerkiksi viestintätyyli, arvot, normit ja uskomukset kuuluvat siihen osaan. Kulttuurierot ovat seurausta monimutkaisista asioista, kuten normeista, identiteeteistä sekä historiasta. (Pirnes & Kukkola 2002, 247.)

Tutkijat ovat käyttäneet useita eri tapoja tarkastella kulttuurieroja. Yksi tapa tarkasteluun on kulttuurien jakaminen matalan ja korkean kontekstin maihin. Korkean kontekstin maissa ajatellaan mieluummin monikkoa kuin yksikköä. Asioita ilmaistaan sanattomasti ja vihjaillen. Sanottavaa asiasisältöä tärkeämpää on huomata, miten asia ilmaistaan. Tyypillisin korkean kontekstin määre on, että ryhmän etu on aina omaa etua tärkeämpi. Matalan kontekstin maissa ”minä” on käytetympi kuin ”me”. Asiat ilmaistaan sanoen, sekä yksiselitteiset ja tarkat ilmaisut ovat oleellisia. Venäjä luetaan korkean kontekstin ja Suomi matalan kontekstin maaksi. (Pirnes & Kukkola 2002, 247–249.)

Kansainvälisellä kentällä toimivat yritykset kohtaavat päivittäin haasteita, jotka liittyvät maiden välisiin kulttuurieroihin. Tämän päivän maailmassa on eri kulttuureihin perehdyttävä, pelkät kieliopinnot eivät enää riitä. Tapatieto on hyvä tapa tutustua kulttuureihin ja usein tapatiedon tunteminen kuuluu yleissivistykseen. Kulttuuria ei voi muuttaa. Siksi on vain tunnettava toisemme ja koetettava

yhdistää käyttäytymistavat ja kulttuurit toimivaksi kokonaisuudeksi. (Karvonen 1998, 86.)

3.1 Kielitaito ja kommunikointi

Venäläisten vahva sekä kasvava asema Suomen yhteiskunnassa velvoittaa meidät pohtimaan kielikysymyksiä. Pitäisi olla selvää, että venäläisen ryhmän kielellinen, kulttuurinen ja ammatillinen osaaminen on merkittävä voimavara Suomelle. Työnantajat arvostavat venäjän kielen osaamista, ja heidän tulisi ottaa huomioon Suomen venäjänkieliset työntekijät sekä kielitaitoiset suomalaiset.

Suomessa asuvien venäjänkielisten suomen kielen taitoa voidaan keskimäärin pitää hyvänä. Erään tutkimuksen haastatteluista kävi ilmi, että 74 % puhuu suomea sujuvasti. Tutkimustulos ei kuitenkaan kata tilapäisiä työntekijöitä. Usein tilapäiset työntekijät eivät puhu suomea tai mitään muitakaan kieliä. Heidän kielitaitonsa on riippuvainen siitä alasta, mihin he tulevat työllistymään. Suomalaisen työnantajan on huomioitava vaatimansa työn luonne ennen kielitaidon vaatimista. Kuljetusalalla usein työstä vain pieni osa tapahtuu Suomen puolella. Silloin luontevampaa on, että työnantaja tai joku muu yhteyshenkilö puhuu venäjää. Venäjää Suomessa puhutaan kuitenkin vähän. Kielen opiskelu ja opintojen tarjonta on kuitenkin yleistymässä kovaa vauhtia. (Vähemmistövaltuutettu 2010, 4.)

Suomella ja Venäjällä on suuri ero äidinkielen käytössä. Venäjällä kielellä ilmaistaan tunteita ja käyttäytymistä pienilläkin vivahde-eroilla. Suomalaiset usein ilmaisevat vain sen, mitä halutaan sanoa. Suurimman ristiriidan suomalaisten ja venäläisten välillä huomaa sanomisen ja tekemisen erilaisuudessa. Venäläisille on tyypillistä omien mielipiteiden pyörtäminen, sillä he ovat kiinnostuneita vastakohtaisuuksista, jokaista teesiä seuraa antiteesi. Suomalaisille päätöksen tekeminen ja sanominen tarkoittaa, että se myös pitää eikä asiaa ole enää syytä pohtia. Asian ilmaisuun venäläiset käyttävät paljon aikaa, mikä taas suomalaisista saattaa tuntua tyhjänpäiväiseltä jauhamiselta. Myös kommunikaatiossa kansojen välillä on eroa. Suomessa ei haluta erottua joukosta ja puheessa käy-

tetään passiivimuotoja. Venäläiset pitävät kyseistä tyyliä epäkohteliaana, koska he eivät ole vaatimattomia ja eivätkä ymmärrä muiden vaatimattomuutta. Suomessa puhujaa katsotaan usein silmiin ja se viestii, että puhuja otetaan vakavasti. Venäläiset silmiin katsomisen sijaan viestivät käsillä, jaloilla ja kasvojen ilmeillä ajatuksia ja tunteita. (Buuri & Ratschinsky 2000, 34–35.)

Kulttuurien välisen viestinnän perusedellytys on se, että huomioidaan erilaisten näkökulmien mahdollisuus. Viestintätilanteiden epävarmuutta voidaan vähentää ennakoimalla, selittämällä ja opiskelemalla vierasta kulttuuria. Toimittaessa venäläisten kanssa millä kielellä tahansa tulee osapuolien heittäytyä tilanteeseen mukaan ja pysyä avoimena. Venäläiset ovat perusluonteeltaan avoimia ja kiinnostuneita keskustelukumppanistaan, joten kaikesta kyllä selviää kärsivällisyydellä. Jos työnantajalla on mahdollisuus, kannattaa venäläiselle työntekijälle selittää edellä mainittuja kielellisiä kulttuurieroja. Keskustelussa kannattaa korostaa suomalaisten sanoja ”ei” ja ”kyllä”, jotka yleensä keskustelussa tarkoittaa juuri sitä, mitä sanotaan. (Buuri & Ratschinsky 2000, 36.)

3.2 Aikakäsitys

Maailmassa kulttuureja on luokiteltu yksiaikaiseksi eli monokrooniseksi ja moniaikaiseksi eli polykroniseksi. Suomi kuuluu monokrooniseen kulttuuriin, jossa pyritään etenemään etukäteissuunnitelman mukaan ja suorittamaan yksi asia kerrallaan loppuun. Keskeytyksiä ei siedetä ja ajankäyttö on hyvin etukäteen suunniteltua. Polykronisessa kulttuurissa hoidetaan luontevasti useita asioita ja henkilöitä yhtäaikaisesti. Ihmiset ovat henkilökeskeisiä ja spontaaneja sekä joustovaraa yllätyksille tai uusille puheenaiheille löytyy. Venäjä kuuluu selvästi polykroniseen kulttuuriryhmään. (Salo-Lee & Malmberg & Halinoja 1996, 60–63.)

Suomalaisten ja venäläisten aikakäsityksessä suurimpana erona voidaan pitää täsmällisyyttä sekä suhtautumista myöhästelyyn. Venäläisille tunnin myöhästymisen ei välttämättä edellytä anteeksipyyntöä. Suomalaiset tuntevat jo muutamman minuutin myöhästymisen vaativan anteeksipyyntöä. Molempien kulttuurien edustajat pitävät omaa tyyliään yleensä parempana. Monokroonisen kulttuurin

edustajat saattavat pitää vastakkaista tapaa haihattelevaisena tai keskittymiskyvyttömänä. Polykroniset puolestaan pitävät monokroonista kulttuuria joustamattomana tai jopa epäinhimillisenä. Monikulttuurisissa työympäristöissä on järkevintä sopia yhteisistä pelisäännöistä ja käyttää molempien kulttuurien parhaat puolet hyödyksi. Parhaimmillaan yhteistyö on todella tehokasta ja palkitsevaa. (Salo-Lee ym. 1996, 60–63.)

3.3 Juhlapyhät ja muut merkkipäivät

Suomessa on huomattavasti vähemmän vapaapäiviä kuin venäläisillä kollegoillaan. Erilaisten juhlien merkitys venäläisille on melkein luettavissa tunnusomaisiin kansan piirteisiin. Venäläiset pitävät vieraista ja kyläilyistä, joten juhlata ja niihin osallistuminen on itsestään selvyys. Venäjällä on kahdeksan yleistä virallista juhlapäivää, joista tulee yhteensä 12 vapaapäivää. Suosituin juhla on ehdottomasti uudenvuoden juhla, joka vietetään 1. - 5. tammikuuta. Seuraavaksi suosituin on voitonpäivä, jota juhlitaan 9. toukokuuta. Naistenpäivää, 8. maaliskuuta, pidetään Venäjällä tärkeänä päivänä. Silloin on tapana vapauttaa naiset kotitöistä, miehet ja lapset hoitavat kodin. Sitä pidetään myös tulevan kevään, rakkauten ja kauneuden juhlanä. Juhlapäiviin saattaa usein vierähtää useampi vapaapäivä kuin määrätty päivä. On siis tavallista, että esimerkiksi naistenpäivää vietetään yhden päivän sijasta kaksi tai kolme. (Vituhnovskaja 2006, 98–105.)

Hyviä juhlinnan mahdollisuuksia tarjoavat myös syntymäpäivät, häät, hautajaiset ja muut merkkipäivät. Venäläisille jokainen syntymäpäivä on suuri juhla ja, niitä saatetaan juhlaia kaksikin kertaa, töissä ja kotona. Läheisen poissaolo merkkipäivinä harmittaa juhlistavaa, joten pettymystä ei haluta tuottaa. (Vituhnovskaja 2006, 105–108.)

3.4 Johtaminen

Venäjä on tutkijoiden mukaan määritelty myös kollektiiviseksi kulttuuriksi. Siinä ollaan riippuvaisia ryhmästä, sekä usein myös vallanpitäjistä. Venäläiset uskovat ja kunnioittavat johtajiaan, ja niinpä vahvaa johtamistyyliä on Venäjällä ar-

vostettu aina. Seurauksena tästä pyramidimallin johtamisesta on joillekin venäläisille juurtunut aloitekyvyn puutteellisuus. Heille on vaikeaa työskennellä itsenäisesti, ilman jatkuvaa ohjausta, lisäksi vastuunottaminen ja päätösten tekeminen tuottavat hankaluuksia. Venäläistyypissä johtajuudessa työpaikoilla vallitsee vahva hierarkia, jossa johtaja yksin tekee kaikki päätökset. Myös töiden delegointi alaisille on harvinaista. Venäjällä on hyväksyttävää johtajan puuttuminen alaistensa yksityiselämään. Joissain tapauksissa se on jopa toivottavaa, sillä se osoittaa alaisten tärkeyden johtajalle. (Buuri & Ratschinsky 2000, 55.)

Valtaetäisyys on erään tutkijan määrittelemä kulttuurin ulottuvuus. Suomessa valtaetäisyys on paljon pienempi kuin korkean kontekstin maihin kuuluvalla Venäjällä. Pirnes ja Kukkola (2002, 249) kuvailevat kirjassaan valtaetäisyyttä seuraavasti:

Valtaetäisyys sisältää sosiaalisen epätasa-arvon ja autoritäärisyyden käsitteet, se ilmaisee, missä määrin ihmiset hyväksyvät eriarvoisuutta organisaatioissa ja hyväksyvät hierarkiat tavanomaisina rakenteina. Suuren valtaetäisyyden maissa suositaan autoritäärisyyttä ja vastaavasti pienen valtaetäisyyden maissa tasa-arvoisuus on keskeisellä sijalla. Samoin suuren valtaetäisyyden maissa yhteiskunta on selkeämmin jakautunut poliittisesti ja taloudellisesti kuin pienen valtaetäisyyden maissa.

Venäläisille johtaja on aina ylin auktoriteetti. Keskustelutilanteissa johtaja ylläpitää keskustelua ja antaa alaistensa puhua vain heidän saatuaan luvan. Venäläiset odottavat vastakkaiselta osapuolelta samankaltaista käytöstä, vain heidän johtajaansa kuunnellaan. Vieraiden kannattaakin muistaa tämä venäläisille ominainen johtajakultti ja käyttää sitä hyväkseen. Puhumalla kohteliaasti ja välttämällä suomalaisille tyypillistä ”ei”-sanon töksähtelevää käyttöä päästään yhteisymmärrykseen sujuvasti. (Venäläinen tapakulttuuri 2005, 22–23.)

4 LUPA-ASIAT JA LUVAN HAKU KÄYTÄNNÖSSÄ

On selvää, että ulkomailla oleskellessa vaaditaan voimassaoleva matkustusasiakirja. EU:n ja ETA-maiden kansalaisille Euroopan talousalueella on pyritty takaamaan erittäin vapaa liikkuvuus, joten passi ei välttämättä ole pakollinen.

Näilläkin alueilla kuitenkin vaaditaan voimassaoleva matkustusasiakirja, joko henkilötodistus tai passi. Vapaan liikkumisen edellytyksenä on omilla varoilla toimeentuleminen tai työpaikka. EU-maita ovat: Alankomaat, Belgia, Bulgaria, Espanja, Irlanti, Iso-Britannia, Italia, Itävalta, Kreikka, Kypros, Latvia, Liettua, Luxemburg, Malta, Portugali, Puola, Ranska, Romania, Ruotsi, Saksa, Slovakia, Slovenia, Suomi, Tanska, Tšekki, Unkari ja Viro. ETA-maita ovat: Islanti, Norja ja Liechtenstein (Sorainen 2007, 68).

EU- ja ETA-maissa vaaditaan EU-maan kansalaisten rekisteröitymistä kolmen kuukauden oleskelun jälkeen. Rekisteröityminen tapahtuu siinä EU-maassa missä oleskelu tapahtuu. Rekisteröimisen suorittaa paikallinen viranomainen, esimerkiksi Suomessa paikallispoliisi. Pohjoismaiden osalta oleskeluoikeus tulee yleensä rekisteröidä, jos oleskelu kestää yli kuusi kuukautta. Oleskelua rekisteröitäessä katsotaan onko Suomeen tulija sijoittunut työhön, ammatinharjoittajaksi, opiskelijaksi tai onko hänellä riittävästi varoja. (Sorainen 2007, 72–73.)

Kolmansien maiden kansalaisten oleskelu vieraassa maassa on monimutkaisempaa. Heiltä vaaditaan usein matkustusasiakirjan lisäksi yleisiä edellytyksiä, esimerkiksi työ- tai oleskelulupa sekä eräiden maiden osalta myös viisumi. Työ-, oleskelulupa- sekä viisumikäytäntöjä selvitetessä on tärkeää ryhtyä toimeen ajoissa. Kohdemaan mukaan tarvittavien lupien saamiseen voi mennä kuukausia. Suomen lupien käsittelyaikoja on käsitelty tarkemmin seuraavissa kappaleissa. Aikaa on varattava lupien hakemuksille ja liitteille. Apua hakemuksiin saa yleensä kohdemaan lähetystöstä. Lähetystöstä esimerkiksi kerrotaan, mitä eri asiapapereita, millä kielellä ja kuinka monta kappaletta kutakin hakemusta varten tarvitaan. Tarvittaessa voidaan käyttää ulkopuolisen, esimerkiksi konsultin apua. (Hellsten 2009, 197–199.)

On olemassa muutamia muitakin yleisiä edellytyksiä maahantulolupien myöntämiseksi. Niillä pääasiallisesti tarkoitetaan, että hakija pystyy maassa oleskelunsa aikana itse huolehtimaan toimeentulostaan. Hakijan on pystyttävä todistamaan taloudelliset mahdollisuutensa tulla toimeen kohdemaassa. Esimerkiksi tämä toimeentuloedellytys tarkistetaan haettaessa Suomeen maahantulo- ja

maassa oleskelulupia työntekoa varten. Maahanmuuttovirasto tarkistaa myös, että maahantulon edellytykset täyttyvät eli ulkomaalaisen ei katsota vaarantavan yleistä järjestystä ja turvallisuutta, kansanterveyttä tai Suomen kansainvälisiä suhteita. (Sorainen 2007, 150.)

Viisumi Suomeen on pääasiallisesti tarkoitettu turisteille sekä liike- tai kongressimatkalaisille, jos on kotoisin viisumivollisesta maasta. Schengen-viisumin myöntää Suomen edustusto ulkomailla. Suomen ulkomaalaislaissa on määritelty kaksi eri viisumityyppiä: kertaviisumi sekä toistuvaisviisumi. Kertaviisumi myönnetään yhtä saapumista varten, sallien enintään kolmen kuukauden oleskelun. Toistuvaisviisumi on tarkoitettu kahta tai useampaa saapumista varten. Oleskelujen yhteenlaskettu kesto voi kuuden kuukauden aikana olla enintään kolme kuukautta ja viisumin voimassaoloaika on enintään yksi vuosi. Lisäksi laista löytyy myös muita viisumityyppejä. Lisätietoa viisumeista tai viisumivollisuudesta saa Suomen edustoista tai Suomen ulkoasiainministeriön verkkosivuilta formin.finland.fi. (Maahanmuuttovirasto 2010a.)

4.1 Oleskeluluvat Suomeen

Kolmansien maiden kansalaisten maahan tulo ja maassa oleskelu on lähtökohdaisesti luvanvaraista. Kun ulkomaalainen tähtää pitempään oleskeluun Suomessa, tarvitaan yleensä oleskelulupa. Yli kolmen kuukauden oleskeluun on oltava oleskelulupa sekä sitä on haettava myös alle kolmen kuukauden matkaa varten, jos sinä aikana on tarkoitus tehdä ansiotyötä, johon vaaditaan työntekijän oleskelulupaa. Lupa oikeuttaa henkilön asumaan ja liikkumaan Suomessa, tekemään mahdollisen työnteko-oikeuden puitteissa työtä Suomessa, poistumaan maasta ja palaamaan takaisin luvan voimassaoloaikana. Oleskeluluvan saaminen edellyttää tiettyjä toimeentulorajoja, jotka maahanmuuttovirasto tutkii. Käytännössä katsoen on luvan hakijan pystyttävä näyttämään toteen toimeentuloedellys maassa oleskelun aikana. (Maahanmuuttovirasto 2010a.)

Ensimmäistä oleskelulupaa tulee pääasiallisesti hakea jo ennen Suomeen saapumista. Ulkomailla hakemuksia ottavat vastaan Suomen edustustot, Suomes-

sa poliisilaitokset ja myös työvoimatoimistot, jos kyseessä on työntekijän oleskelulupa. Poikkeustapauksissa oleskelulupaa voidaan hakea myös Suomessa, esimerkiksi turvapaikanhakijat ja ansiotyötä tekevät. Vaikka Maahanmuuttovirasto on keskeisin päätöksentekijä oleskelulupa-, turvapaikka- ja kansalaisuusasioissa, myös muilla viranomaisilla on omat tehtävänsä hakemusten käsittelyssä. Hakemuksia ei esimerkiksi koskaan jätetä suoraan Maahanmuuttovirastoon, vaan paikallispoliisille, Suomen ulkomaan edustustoon tai työvoimatoimistoon. (Ulkoasiainministeriö.)

Turvapaikkahakemuksen voi panna vireille vain Suomessa, rajalla tai poliisissa. Lupaa hakee muuttaja tai hänen työnantajansa, jos kyseessä on työntekijän oleskelulupa. Oleskelulupien hinnat ovat erisuuruisia. Esimerkiksi ensimmäinen oleskelulupa maksaa 225 euroa ja työntekijän oleskelulupa 250 euroa. Poliisin myöntämät luvat eroavat hinnoiltaan maahanmuuttoviraston myöntämistä luvista. Työntekijän uusi määräaikainen oleskelulupa maksaa 120 euroa. (Ulkoasiainministeriö.)

4.2 Oleskelulupatyypit

Oleskelulupa on joko määräaikainen tai pysyvä. Määräaikainen oleskelulupa myönnetään joko jatkuvana (luvassa tunnus A) tai tilapäisenä (tunnus B). Myöntämiseen vaikuttaa oleskelun luonne. Yleensä ensimmäinen lupa on määräaikainen ja tilapäinen. Kahden vuoden yhtäjaksoisen maassa oleskelun jälkeen myönnetään jatkuva oleskelulupa, jos luvan myöntämisen edellytykset ovat edelleen olemassa. Edellytyksillä tarkoitetaan tässä tapauksessa, että yleiset edellytykset ovat yhä voimassa ja eikä niitä ole rikottu. Lisäksi oleskelu on ollut yhtäjaksoista eli vähintään puolet ajasta on vietetty Suomessa. Yhtäjaksoinen oleskelu ei katkea tavanomaisista loma- tai muista matkoista. (Maahanmuuttovirasto 2010c.)

Oleskeluluvan B-luvasta on valtion ulkomaalaislain uudistuksen 2004 jälkeen tullut paljon kritiikkiä. Kansankielellä B-lupa tarkoittaa, että tilapäisen oleskeluluvan haltijalla ei ole oikeutta työntekoon, koulutukseen tai sosiaaliturvaan. Lupaa hakiessaan hakijan ei tarvitse osoittaa toimeentuloedellytysten täyttymistä.

B-lupa oleskelulupamuotona on käytetyin hakijalle, jolle ei ole voitu myöntää turvapaikkaa vainon tai muun kansainvälisen suojeluntarpeen perusteella, mutta jota ei myöskään jostain syystä voida poistaa maasta (Markkanen 2005). Kuitenkin B-lupia käytetään paljon Suomessa kuljetusalalla, sillä venäläiset kuljettajat eivät tee työtä Suomessa. Työnteko tapahtuu vain ja ainoastaan Venäjällä.

Pysyvän oleskeluluvan (tunnus P) saamiseksi edellytetään neljä vuotta Suomessa oleskelua jatkuvalla määräaikaisella luvalla. Määräaikaisten lupien välillä ei saa olla katkoksia, ja niiden tulee seurata toinen toistaan saumattomasti. Kolmannen maan kansalaisella on myös mahdollisuus saada EY-oleskelulupa (tunnus P-EY). EY-oleskelulupa on Euroopan neuvoston direktiiviin perustuva ja sillä taataan kolmannen maan kansalaiselle lähes samat oikeudet kuin unionin kansalaisille. P-EY lupa edellyttää vähintään viiden vuoden jatkuvaa oleskelua pysyvällä oleskeluluvalla. EY-oleskeluluvalla oikeus työntekoon on rajoittamaton. (Sorainen 2007, 98.)

Ulkomaalaisella on rajoittamaton työnteko-oikeus Suomessa ilman työntekijän oleskelulupaa muutamissa tapauksissa. Hakija on saanut pysyvän tai jatkuvan oleskeluluvan jollain muulla perusteella kuin työnteon perusteella, esimerkiksi perhesiteen perusteella. Hakijalle on myönnetty pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EY-oleskelulupa. Myös tilapäisellä oleskeluluvalla on tietyssä tapauksessa mahdollisuus rajoittamattomaan työntekoon: hakija on saanut tilapäisen oleskeluluvan joko tilapäisen suojelun tai muun humanitaarisen maahanmuuton perusteella tai sillä perusteella, että hän on ihmiskaupan uhri. Rajoittamaton työnteko-oikeus on myös määräaikaisen oleskeluluvan Suomeen saaneella hakijalla sillä perusteella, että hän toimii esimerkiksi ammattilaisurheilijana tai -valmentajana, uskonnollisen tai aatteellisen yhteisön palveluksessa tai ammattimaisesti tieteen, kulttuurin tai taiteen alalla, yrityksen yli- tai keskijohdossa taikka erityisosaamista vaativissa asiantuntijatehtävissä tai ammattimaisesti joukkoviestinnän alalla. (Maahanmuuttovirasto 2010a.)

4.3 Oleskeluluvan saajat

Oleskeluluvan saamiseen vaaditaan aina peruste tai syy. Käytännössä oleskeluluvat ovat jaettu työntekijöiden/elinkeinoharjoittajien, opiskelijoiden, perhesuh-

teiden, turvapaikanhakijoiden sekä paluumuuttajien ja entisten Neuvostoliiton alueelta peräisin olevien henkilöiden oleskelulupiin. Jokaiseen lupamuotoon on olemassa omat luvanhakumenettelyt, joten hakijan on mietittävä, minkälaista lupaa hän aikoo hakea ja millä perusteilla. Tässä kappaleessa käydään pinta-puolisesti läpi kaikkia muita oleskeluluvan muotoja paitsi työntekijän oleskelulupaa. Työntekijän oleskeluluvan käsittelyyn on työssä varattu oma kappale, koska se on opinnäytetyön kannalta tärkeä aihe.

4.3.1 Opiskelijat

Ulkomaisen opiskelijan, joka ei ole EU-kansalainen tai heihin rinnastettava, on hankittava oleskelulupa, jos opinnot Suomessa kestävät yli kolme kuukautta. Aluksi opiskelijan on todistettava, että hänet on hyväksytty opiskelijaksi oppilaitokseen. Pääasiallisesti lupaa on haettava Suomen ulkomaan edustustosta ennen maahantuloa ja odotettava luvan saamista luvanjäätömaassa. Poikkeustapauksena voidaan pitää viisumilla aloitettua opiskelua. Viisumilla saa opiskella alle kolme kuukautta, mutta tilanteen muututtua voidaan hakea opiskelijan oleskelulupaa oleskelumaasta, jolloin hakemus jätetään paikallispoliisille. (maahanmuuttovirasto 2010d.)

Maahanmuuttovirasto kertoo 30.8.2010 julkaistussa tiedotteessaan, että viraston käsittely- ja ratkaisuaajoissa on pyritty ottamaan huomioon opiskelijoiden tilanne. Hakemusten tämänhetkinen käsittelyaika on noin kaksi viikkoa. Ne käsitellään kiireellisinä ilman erillistä kiirehtimispyyntöä sekä saapumisjärjestyksessä. Viraston päämääränä on, että opiskelija saa tiedon päätöksestä ennen opintojen alkamista. Jos kaikki edellytykset täyttyvät, hakemus on huolellisesti täytetty ja mukana on kaikki tarvittavat liitteet, ongelmia ei tulisi syntyä. (Maahanmuuttovirasto 2010b.)

4.3.2 Perhesiteet

Perhesiteen perusteella myönnettävää oleskelulupaa hakee henkilö, joka haluaa tulla Suomeen ja asettua asumaan täällä olevien perheenjäsentensä kanssa. Lupaa hakiessa on hakijan otettava huomioon perhekäsitys, mikä Suomessa on

usein suppeampi kuin monessa muussa maassa. Suomessa perheenjäseniksi lasketaan avio- ja rekisteröity puoliso, alaikäinen lapsi tai alaikäisen lapsen huoltaja. Myös avopuoliso voi saada luvan, jos he ovat asuneet yhdessä kaksi vuotta tai heillä on yhteinen lapsi. Muiden omaisten luvat ovat poikkeustapauksia. Hakija hakee lupaa ulkomaan Suomen edustustosta tai Suomessa oleskeleva omainen voi hakea sitä myös Suomessa paikallispoliisilta. Päätöksen antaa joko poliisi tai maahanmuuttovirasto, perheen kansalaisuuden mukaan. Perhesiteen perusteella myönnettävissä oleskeluluvissa käsittelyajat ovat huomattavasti pidempiä kuin missään muissa lupamuodoissa. Käsittelyaikoihin vaikuttavat hakijoiden kuulemistarve, lisääntyneet hakemusten määrät sekä yhä kasvava määrä enemmän selvitystä vaativat hakemukset. Vuonna 2010 toteutuneiden hakemusten käsittelyajat ovat vaihdelleet puolesta vuodesta puoleentoista vuoteen. (Maahanmuuttovirasto 2010e.)

4.3.3 Turvapaikanhakijat

Turvapaikanhakijoiden oleskelulupa perustuu usein toissijaiseen suojeluun tai humanitääriin suojeluun. Prosessi alkaa, kun hakija tulee Suomeen ja ilmoittaa hakevansa turvapaikkaa. Poliisi tai rajavartiolaitos ottaa hakijalta henkilötiedot sekä tiedot maahantulosta ja matkareitistä. Myös sormenjäljet ja valokuvaus on suoritettava tunnistamista varten. Hakija menee vastaanottokeskukseen odottamaan maahanmuuttoviraston päätöstä. Ennen hakemuksen vireillepanoa virasto tutkii, täyttyvätkö Dublin-sopimuksen ehdot eli onko hakija hakenut turvapaikkaa jostain toisesta Dublin-sopimukseen kuuluvasta valtiosta. Dublin-sopimukseen kuuluvat valtiot ovat EU-maat, Norja, Islanti ja Sveitsi. Jos on, hakemus jätetään tutkimatta. Tuolloin toinen valtio on vastuussa hakemuksen käsittelystä. Jos ehdot eivät täyty, alkaa hakemuksen käsittely. Siinä selvittää perusteet kansainvälisen suojelun tarpeelle sekä onko oleskelulupaa mahdollista saada jollain muulla perusteella. Päätöksen antaa aina maahanmuuttovirasto ja sen ilmoittaa poliisi. Turvapaikanhakijoiden oleskelulupien käsittelyajat ovat pidentyneet hakijamäärän kasvaessa, aika keskimäärin yhden vuoden. Vuonna 2009 turvapaikkaa Suomesta haki 5 988 henkilöä, mikä on 48 prosenttia enemmän kuin vuonna 2008, jolloin hakijoita oli 4 035. (Maahanmuuttovirasto 2010g.)

4.3.4 Suomalaista sukujuurta olevat

Suomalaista sukujuurta olevat paluumuuttajat ovat oikeutettuja hakemaan oleskelulupaa. Ryhmä on jaoteltu käsittelyn helpottamiseksi kahteen: entiset Suomen kansalaiset sekä suomalaista sukujuurta olevat ja entisen Neuvostoliiton alueella asuvien inkerinsuomalaisten ja suomalaista syntyperää olevat. Entiset Suomen kansalaiset sekä suomalaista sukujuurta olevat jättävät hakemuksensa Suomen edustustoon tai Suomessa ollessaan poliisille. Luvan saamiseksi ei tarvita muita perusteita, kuten esimerkiksi opiskelua tai työntekoa. Ainoa vaikuttava asia on sukujuurten läheisyys Suomeen. Jos sukulaisuus on kovin kaukainen, lupaa ei voida myöntää. Myöntävä päätös tarkoittaa jatkuvaa oleskelulupaa, joka on voimassa neljä vuotta. Inkerinsuomalaisen on ilmoitauduttava edustustossa paluumuuttojonoon ja osallistuttava paluumuuttovalmennukseen, jossa on todistettava vaadittu joko suomen- tai ruotsin kielen taito. Lisäksi heidän on hankittava asunto Suomesta. Heille myönnettävä ensimmäinen lupa on jatkuva ja se myönnetään yhdeksi vuodeksi. Käsittelyajat inkerinsuomalaisten hakemuksille ovat pitkät, keskimäärin noin kaksi vuotta. Muille paluumuuttajille käsittelyajat vaihtelevat puolesta vuodesta vuoteen. (Maahanmuuttovirasto 2010f.)

5 VENÄLÄISEN TYÖNTEKIJÄN LUVAT JA LUPAMENETTELYT

Kun kolmannen maan kansalainen aikoo tehdä ansiotyötä Suomessa, hänen on hankittava yleensä joko oleskelulupa tai työntekijän oleskelulupa. Jos tulija aikoo harjoittaa Suomessa itsenäistä elinkeinoa tai ammattia, hänen täytyy yleensä hakea elinkeinonharjoittajan oleskelulupa. Vain tiettyihin töihin merkityt työntekijät, joiden työsuhde kestää enintään kolme kuukautta, saavat työskennellä Suomessa ilman oleskelulupaa. Jos he tulevat viisumivelvollisesta maasta, heidän on kuitenkin hankittava viisumi. (Suomeen työhön 2009.)

5.1 Työntekijän oleskelulupa

Ennen työntekijän oleskeluluvan hakemista on varmistuttava työpaikasta Suomessa. Pääasiallisesti ensimmäistä lupaa on haettava sieltä, missä hakija laillisesti oleskelee. Hakemuksen voi jättää Suomen ulkomaanedustustoon. Poikkeuksena pidetään työntekijän ensimmäisen oleskeluluvan hakemista Suomessa, kuitenkin matkailutarkoituksessa maahan saapuneille sitä ei yleensä myönnetä. Poikkeuksella tarkoitetaan, että kolmannen maan kansalainen on saapunut viisumilla maahan ja tehnyt viisumilla töitä sen salliman ajan tai työn luonne on muuttunut; työ jatkuu ja työntekijän oleskelulupa on tarpeen. Ulkomaalaislaissa sanotaan, että lupaa voi anoa Suomessa, jos oleskeluluvan myöntämättä jättäminen Suomesta haettuna olisi ulkomaalaisen tai työnantajan kannalta perusteetonta, esimerkiksi jos työsopimus on jo solmittu ja kyse on alasta, jossa vaaditaan työnottamiseen koeaikaa tai näyttöä osaamisesta. (Sorainen 2007, 130–131.)

5.1.1 Hakemuksen vireillepanija

Työntekijän oleskeluluvan voi panna vireille ulkomaalaisen hakijan lisäksi hänen työnantajansa ilman mitään erillistä valtuutusta. Tämä vireillepano-oikeus ei koske mitään muita oleskelulupamuotoja kuin työntekijän oleskelulupaa. Tällä menettelyllä on pyritty takaamaan joustava menettely lupaprosessissa. Yleensä luvanhakija on ulkomailla ja yhteinen kieli luvanmyöntäjään viranomaisten kanssa puuttuu. Suomessa toimivalla työnantajalla on parhaat resurssit hakea lupaa yhteisen kielitaidon ja tuttujen menettelytapojen takia. Kun työnantaja laittaa hakemuksen, se tulee todennäköisesti tehdyksi oikein. Työnantajan vireillepano-oikeus tarkoittaa, että hakijan ei tarvitse käydä edustustossa kahta kertaa. Asialla on merkitystä varsinkin Venäjältä tuleville hakijoille, sillä edustustot voi sijaita pitkien matkojen takana. (Sorainen 2007, 133–134.)

5.1.2 Työntekijän oleskeluluvan käsittely

Työntekijän oleskeluluvan käsittely on kaksivaiheinen. Ensimmäisen vaiheen suorittavat työ- ja elinkeinotoimistot ja toisen maahanmuuttovirasto tai poliisi. Työ- ja elinkeinotoimistot varmistavat osapäätöksessään työvoimapoliittiset edellytykset. Ne arvioivat työmarkkinoilla olevan työvoiman saatavuutta ja pyrkivät varmistamaan, ettei työmarkkinoilla jo olevien työllistyminen esty. Työntekijän oleskelulupa myönnetään vain edellytykset täyttävälle henkilölle, jos työssä vaaditaan erityistä pätevyyttä tai hyväksytyä terveydentilaa. Lisäksi toimiston tulee tarkistaa, onko hakijan toimeentulo turvattu ansiotyöllä. Työ- ja elinkeinotoimisto ratkaisee, onko työnteko tilapäistä vai pysyvää. Maahanmuuttovirasto antaa luvalla lopulliset päätökset saatuaan Työ- ja elinkeinotoimistolta hyväksynnän. (Suomeen työhön 2009.) Virastot katsovat, että yleiset sekä maahantulon edellytykset täyttyvät. (ks. luku 4.1).

5.1.3 Luvan voimassaolo ja rajoitukset

Lähtökohtana on, että työntekijän oleskelulupa myönnetään jatkuvaa työtä varten. Se eroaa muista oleskeluluvista juuri siinä, että ensimmäinen lupa pyritään myöntämään jatkuvana. Poikkeuksena voidaan pitää työn tilapäisyyttä eli työ on nimenomaan tilapäistä. Silloin oleskeluluvasta voidaan tehdä tietyksi ajaksi tilapäinen lupa, joka voi olla muutamista päivistä vuoteen voimassaoleva. Muuten työntekijän oleskeluluvan voimassaolo noudattaa samoja periaatteita, kuin oleskelulupatyypeissä on sanottu. Ensimmäinen määräaikainen oleskelulupa myönnetään yleensä vuodeksi. Kestossa kuitenkin otetaan huomioon matkustusasiakirjan voimassaoloaika. Jatkoluvissa luvan voimassaoloaika on yleensä pidempi kuin vuosi. Jatkoluvan voimassaoloaikaan vaikuttaa hakijan työnantajan historia. Jos yritys on ollut pitempään olemassa ja todettu luotettavaksi, voi työntekijälle luvan saada jopa kolmeksi vuodeksi. Luvan voimassaolo alkaa joko luvan ratkaisupäivästä tai määrätystä myöhemmästä ajankohdasta. (Sorainen 2007, 138–139.)

Työntekijän oleskelulupa oikeuttaa lain mukaan työskentelemään yhdellä tai useammalla ammattialalla. Yleensä kuitenkin luvat myönnetään tietyille ammattialalle. Työntekijä voi tarvittaessa vaihtaa työnantajaa ammattialan sisällä, jos esimerkiksi työsuhteen ehdot eivät ole sellaiset kuin on sovittu. Oleskelulupaa

voidaan rajoittaa työnantajakohtaiseksi, mikäli työnteko liittyy toimitussopimukseen tai lyhytkestoiseen urakkasopimukseen. (Sorainen 2007, 139.)

5.2 Oikeus työntekoon ilman työntekijän oleskelulupaa

Kolmannen maan kansalainen voi tietyissä tilanteissa tehdä työtä ilman oleskelulupaa. Ulkomaalaislain 81 §:ssä on määritelty tarkkaan työt, tehtävät ja asemat, jotka eivät vaadi oleskelulupaa. Näitä tehtäviä ovat esimerkiksi tulkki, opettaja, asiantuntija, urheilija, muut urheilutehtävät, merimiehet, poiminta- ja korjuutyö, tuote-esittelijät, moottoriajoneuvon henkilökunta, matkanjohtajat. Usein tehtäviä koskee rajoituksia. Ansiotyötä voi tehdä maksimissaan kolmen kuukauden ajan ja joihinkin tehtäviin vaaditaan kutsua tai sopimusta. (Sorainen 2007, 85–86.)

Opinnäytetyön aiheen kannalta tärkeimmät viisumin nojalla tehtävät työt koskevat moottoriajoneuvojen henkilökuntaa. Oleskelulupaa ei tarvita jos työnantajalla ei ole toimipaikkaa Suomessa, venäläinen kuljettaa ajoneuvoa, jonka rajan ylittävä kuljetus viedään määräpaikkaan tai haetaan lähtöpisteestä sekä jos liikennöinti Suomessa liittyy säännölliseen reittiliikenteeseen paikkakuntien välillä, joista ainakin yksi sijaitsee ulkomailla. Vielä lisäksi laki katsoo, että ajoneuvon kuljettajalla ei saa olla asuinpaikkaa Suomessa. (Sorainen 2007, 93.)

Elinkeinonharjoittajan lupa muistuttaa paljon työntekijän oleskelulupaa. Se on myös kaksivaiheinen ja päätöstä antamassa ovat ELY-keskukset sekä maahanmuuttovirasto (jatkoluvissa poliisi). Lupaharkinnassa ei kuitenkaan ole tarkoitus suojata kotimaisia työmarkkinoita, vaan päätös perustuu vain ja ainoastaan elinkeinotoiminnan kannattavuuteen. Lupaa haettaessa on hakijan näytettävä toteen elinkeinonsa kannattavuus sekä hänen toimeentuloedellytykset. (Sorainen 2007, 143.)

Tilastokeskuksen mukaan vuoden 2009 lopussa Suomessa oli 155.000 ulkomaalaista, joista 55.000 oli venäjää äidinkielenään puhuvia. Venäläisestä työvoimasta viisi prosenttia toimii yrittäjinä Suomessa. Luku on vähäinen verrattuna muihin ulkomaalaisiin yrittäjiin. Merkittävää on, että suurin osa yrityksistä on

perustettu liikenteen alalle. Venäläisvetoiset kuljetusalan yrittäjät työllistävät paljon venäläisiä työntekijöitä. He tukeutuvat mielellään venäläisiin maahanmuuttajiin ja omiin suhteisiinsa Venäjällä. (Jumpponen & Ikävalko & Karandasov 2009, 4 - 14.)

6 TULOKSET - YRITTÄJIEN JA ASIANTUNTIJOIDEN NÄKEMYKSIÄ

Tässä kappaleessa analysoidaan haastattelujen tuloksia tutkimusongelman määräämän näkökulman kannalta. Haastateltavat pohtivat, mitä haasteita venäläinen työvoima tuo tullessaan. He myös kertovat yleistä tietoa yrityksensä venäläisestä työvoimasta. Haastattelujen purku on jaoteltu eri teemoihin, eli yleisiin huomioihin, työvoimaan, kulttuuriin ja lupa-asioihin.

Opinnäytetyössäni on käytetty kuutta haastattelua. Haastattelut ovat puolistrukturoituja, teemaltaan samankaltaisia. Kysymyksiä on muutettu aina vastaajan mukaan. Yrityksille kohdistetut kysymykset pyrin pitämään samanlaisina, sillä halusin saada hieman vertailua niiden välille. Oli myös tärkeää saada heiltä vastauksia samoihin kysymyksiin, koska kaikilla on omat kokemuksensa ja erilaiset näkemykset asiaan. Asiantuntijahaastatteluissa lupa-asioita koskevat kaksi haastattelua ovat myös kysymyksiltään samanlaiset, jotta heidän erilaiset kokemuksensa tulisivat esille. Ulkomaan- ja Sopimusliikenteen Kuljettajat Ry:n johtaja Antti Seppälälle esitetään omat kysymykset. Antti Seppälän tietotaitoa hyödynnettiin myös opinnäytetyön teoriaosaan.

Määrällisen tutkimusmenetelmän tutkimusmenetelmäksi valikoituivat haastattelut, koska niistä sai eniten tietoa irti aiheesta. Lomakehaastattelukin olisi ollut mahdollinen, mutta aikataulujen ja vastausten saamisen epävarmuuden vuoksi sitä ei toteutettu. Haastattelut tehtiin puhelimitse ja sähköpostitse, sillä kaikki haastateltavat olivat kiireisiä ihmisiä. Puhelinhaastattelu sopi muotona erittäin hyvin. Heille olisi voinut lähettää kysymykset myös kirjallisena, mutta puhehaastattelussa ihmisiltä saa enemmän tietoa. He puhuvat paljon asiaa ja nopeasti, kun taas kirjoittamalla vastaukset olisivat jääneet joillakin henkilöillä suppeam-

maksi. Kaksi vastaajaa vastasi Word-pohjalle luotuun kysymyspohjaan, ja ne löytyvät liitteistä 5 ja 6. He antoivat minulle mahdollisuuden kysyä sähköpostitse tarkentavia kysymyksiä. Kaikki puhelinhaastattelut nauhoitettiin haastateltavan luvalla ja kolme asiantuntijahaastattelua löytyy litteroituina liitteistä.

Haastattelujen toteutus oli osittain haastavaa. Kysymykset oli mietittävä tarkkaan ja haastattelun kesto oli arvioitava. Haastattelut olivat kestoiltaan noin 15–20 minuuttia. Kysymykset yritettiin pitää mahdollisimman yksinkertaisina, jotta vastauksia varmasti saataisiin. Kysymysten oli tarkoitus olla sellaisia, että vastaaja ei niistä vaivaantuisi, vaan pystyisi vastaamaan rehellisesti ja hyvällä omalla tunnolla. Haastateltavien löytäminen oli vaikeahkoa. Asiantuntijat löytyivät helposti, mutta yrityksiin saaminen mukaan haastatteluun ei ollut helppoa. Eräät haastatteluun pyydetyistä kieltäytyivät vedoten haluttomuuteen vastata tai kiireeseen. Haastatteluja antaneet henkilöt olivat erittäin ystävällisiä ja avoimia. Heidän kanssaan oli helppoa ja mukavaa keskustella, niinpä vastauksiakin tuli hyvin. Aikataulujen yhteensovittaminen onnistui yllättävän helposti. Uskon, että syynä siihen oli juuri puhelinhaastattelun mahdollisuus. Huono puoli haastatteluissa on niiden purkaminen ja analysointi. Pidin sitä erittäin työläänä ja hitaana. Lomakepohjaiset haastattelut olisi ollut helpompi käsitellä, mutta kuten jo todettua, niiden informatiivisuus ei olisi riittänyt.

Haastatteluihin yritykset löytyivät Antti Seppälän avustuksella. Hän ystävällisesti ilmoitti sähköpostitse mahdollisia kohteita yhteystietoineen. Lupa-asioihin asiantuntijahaastattelut antaneet henkilöt löytyivät yrityksiin ja opinnäytetyön kirjoittajan omien suhteiden kautta. Yrityksiin nimiä ei tulosten analysoinnissa käytetty, heitä puhutellaan termeillä yritys 1, yritys 2 ja yritys 3. Asiantuntijahaastatteluissa käytetään haastateltavan nimeä.

Kaikki haastatellut yritykset olivat Suomessa rekisteröityjä, kuljetusalalla toimivia ja venäläistä työvoimaa omaavia yrityksiä. Yritys 1 oli joukon isoin, yritys 3 keskikokoinen ja yritys 2 pienin. Lupa-asioihin vastanneet olivat paljon työkseen työntekijän oleskelulupia anoneita henkilöitä. Johanna Muhli hoitaa Kuljetus Huttunen Oy:n Venäjän toimia ja Kirsi Siikamäki toimii yrityksensä Nover Ky:n toimitusjohtajana.

6.1 Yleisiä huomioita

Yritykset ovat palkanneet venäläistä työvoimaa pääasiallisesti kielitaidon sekä kulttuurin tuntemisen takia. Venäläinen työntekijä mahdollistaa yrityksen kilpailemaan venäläisten kuljetusyrittäjien kanssa. Pienellä määrällä suomalaisiakin työntekijöitä on venäjän kielen taitoa, mutta halukkuus lähteä Venäjälle töihin on vähäistä. Yritykset kokevat, että suomalaiset eivät halua rajajonoihin ja tulleihin odottelemaan. Yritys 2 oli kokeillut suomalaista työvoimaa ja seuraukset olivat olleet katastrofaaliset. *He ovat aina sanoneet, että joo me lähdetään, mutta kuitenkin he käydään hakemassa tuolta Pietarista takaisin. Yksi kuski oli Pietarissa hermostunut. Soitti minulle, että on tullut pois ja jättänyt auton lasteineen sinne Pietarin kaduille. Et käy itse hakemassa se ja hän ei enää siihen maahan mene. Vähä noloa asiakkaalle kertoa, et joo, meidän suomalainen kuski jätti sinun lastin sinne vartioimatta. Tällaisia tilanteita ei halua koskaan.*

Venäläisillä työntekijöillä on etunaan maan tapojen tunteminen, ja he osaavat suhtautua oikein Venäjän byrokratiaan. Kanssakäyminen tullin ja venäläisten asiakkaiden kanssa on venäläiseltä huomattavasti helpompaa. Yritys 3 kertoo, että heillä venäläinen asiakastehdas on jo alkanut vaatia kuljettajilta venäjän kielen taitoa. Myös venäläinen liikennekulttuuri ja infrastruktuuri on saattanut yllättää jotkut suomalaiset kuljettajat. Yritys 2 pohtii, että miliisi on ollut ongelmana, jos kuljettajat ovat olleet suomalaisia. Miliisin toimintaan Venäjä on yrittänyt hakea parannusta karsimalla miliisien määrää pienemmäksi. Nähtäväksi jää, onko siitä apua korruption kitkemiseen.

Venäläisistä työntekijöistä löytyy paljon hyvää sanottavaa. Yrittäjät pitävät heitä sitoutuneina työsuhteisiin. Heitä pidetään tunnollisina ja huolellisina. Yritys 2 on joskus joutunut ongelmiin venäläisten työntekijöidensä kanssa. Ongelmat ovat lähinnä koskeneet polttoainevarkauksia. Niistäkin on päästy eroon polttoaineiden kulutuksen huolellisella kontrollilla. Kaikilla haastatelluista yrityksistä on tarkoitus tulevaisuudessa pitää entiset venäläiset työntekijät ja mahdollisuuksien mukaan palkata lisää.

Haastateltavien yritysten venäläinen työvoima on pikemminkin pakollista kuin sattumanvaraista työtehtävien luonteen takia. Yritykset markkinoivat kuljetuksiin Venäjän liikenteen osaamisella ja heidän asiakkaansa odottavat venäläisen työvoiman tuovan kuljetuksiin toivottua osaamista. Tällä hetkellä Venäjän erilaisuus verrattuna Suomeen on monelle venäläiselle kuljettajalle mahdollisuus työpaikkaan Suomessa. Venäjän maan tavat ovat kompastuskivi monelle yritykselle, johon apua tarjoaa ulkomainen työvoima. Kokemukset venäläisestä työvoimasta yrityksillä ovat olleet hyviä.

6.2 Työvoima

Yritys 1 kertoi heillä olevan 56 venäläistä työntekijää ja yritys 3 kertoi työllistävänsä 15 venäläistä kuljettajaa. Molemmat yrityksistä kertoivat, että heidän venäläiset työntekijät toimivat vain ja ainoastaan Venäjän puolella. Yritys 3 sanoi säilyttävänsä rauhan suomalaisten ja venäläisten työntekijöiden välillä työllistämällä venäläiset juuri Venäjälle. Yritys 1 oli sitä mieltä, että Suomessa tehtävät työt tulisi tarjota suomalaisille työntekijöille: *En osaa näin äkkiseltään sanoa, että missä se venäläinen työntekijä olisi parempi kuin suomalainen työntekijä täällä Suomen sisäisissä hommissa. Tietysti jossain ajojärjestelyhommassa tai muussa vastaavassa, mutta ne on sellaisia yksittäisiä henkilöitä, mitä tarvitaan jossakin tietyissä jutuissa.* Yritys 2 työllistää viisi venäläistä työntekijää ja he toimivat ulkomaanliikenteessä, ei siis ollenkaan Suomen sisäisessä liikenteessä. Yrityksistä on havaittavissa, että venäläisen työvoiman käyttötarkoitus liittyy nimenomaan ulkomaanliikenteeseen ja sitä on haluttu korostaa. Kuten yritys 1 kertoi, käyttötarkoituksen mukaan palkataan venäläistä työvoimaa eli heidän yrityksessään Venäjän-liikenteeseen. Yritykset siis kertovat, etteivät venäläiset aja Suomen sisäisiä ajoja. Yritys 1 työllistääkin venäläiset kuljettajat ainoastaan työntekijän oleskeluluvan B-luvalla eli tilapäisellä luvalla. Heidän venäläisillä työntekijöillään ei siis luultavasti ole aikomusta asettua Suomeen asumaan, vaan kyse on täysin tilapäisestä työnteosta. Tilanne voisi olla toisin, jos kyse olisi työperäisestä maahanmuuttajasta, jolla olisi aikomus muuttaa pysyvästi Suomeen.

Venäläisten työllistäminen vain Venäjän-liikenteeseen on ilmeisen yleistä kuljetusalalla, eivätkä haastateltavat eivät tee siihen poikkeusta. Jos he ajaisivat enemmän ajoja Suomessa, hankaluudeksi luultavasti muodostuisi heidän heikko suomen kielen taitonsa. Lisäksi yrittäjälle tulisi paljon lisäselvitettävää maahanmuutto- sekä työviranomaisille, sillä heille tulee työntekijän oleskeluluvan jatkoselvityksissä selvittää Suomessa tapahtunut työ tuntimäärineen ja tuntipalkkoineen. Karkeasti sanottuna Suomen viranomaisia kiinnostaa vain ja ainoastaan Suomessa tapahtuva työ, joten Venäjällä tehdystä työstä ei tarvitse huolehtia verotuksen, työntekijän maksujen tai työmäärien kannalta. Yritys 1 kertoo: *Ainoastaan eläkemaksut maksetaan Suomen puolella tapahtuneesta työstä. Suomen viranomaisia ei kiinnosta mikään muu kuin Suomen puolella tehty työ. Se mitä tapahtuu rajan toisella puolella, ei heitä kiinnosta.* Tästäkin on pääteltävissä, että kielitaidon lisäksi venäläisiä luultavasti palkataan suomalaisia mielummin halvemman työvoiman perusteella. Jos suomalainen palkataan Venäjän-liikenteeseen, hän luultavasti vaatisi normaalia tasoa enemmän palkkaa. Myös työntekijän hinta-laatusuhde suomalaisella olisi huonompi, sillä hän ei tunne maan tapoja ja kielitaito saattaa olla puutteellinen.

Venäläistä työvoimaa yritykset 1 ja 3 olivat aluksi löytäneet yrityksiensä tytäryhtiöiden kautta. Yritys 2 oli löytänyt ensimmäisen työntekijän ajaessaan itse Venäjällä. Yrittäjä oli siellä tutustunut tulevaan työntekijään ja kun kalustomäärä oli kasvanut, hän oli palkannut tapaamansa henkilön. Yritysten ensimmäisten venäläisten työntekijöiden löytämisen ero luultavasti johtuu yritysten kokoeroista. Yritys 2 on työntekijämäärältään huomattavasti muita pienempi ja yrityksillä 1 ja 3 oli jo entuudestaan ollut Venäjällä liiketoimintaa tytäryhtiöiden muodossa. Yritys 2 on tässä tapauksessa joutunut ottamaan enemmän riskejä kuin muut haastateltavat. On luotettavampaa palkata yritykseen työntekijöitä tytäryrityksestä, sillä he ovat siellä jo koeaikansa suorittaneet.

Tulevaisuudessa yritysten työntekijöiden rekrytointi oli tapahtunut miltei identtisesti. Vanhat venäläiset työntekijät suosittelivat työnantajalleen jotain heidän tuntemaansa henkilöä. Yritys 2 kertoo: *Minä en ole ottanut yhtään sellaista kaveria, mikä olisi tullut jostain ihan umpimetsästä. Että kukaan ei tietäisi siitä mi-*

tään taustatietoja. Myös yritys 3 kertoo vastaavanlaista: Kun olemme viime aikoina tarvinneet lisää kuljettajia, niin olemme vain laittaneet sanaa kiertämään kuljettajien keskuudessa – ja aina on joku tuonut tänne kaverinsa työhaastatteluun. Näin ollen koko porukka on tuttuja keskenään ja se helpottaa vuorovaikutusta. Työvoiman rekrytointi suorilla kontakteilla on erittäin yleistä kuljetusalalla venäläisen työvoiman keskuudessa. Se on todettu toimivaksi ja hyväksi menetelmäksi löytää pätevää ja luotettavaa työvoimaa. Luottamusta korostetaan venäläisen ja suomalaisen työsuhteen välillä.

Vuonna 2008 Suomessa astui voimaan kuorma-autonkuljettajien ammattipätevyys- ja jatkokoulutusvelvoite. Yritykset ovat eritasoisesti valmistautuneet tulevaan koulutukseen. Yritys 2 kertoi jo hankkineensa yrityspaketin koulutukseen kuudelle kuljettajalle. Yritykset aikovat tarjota venäjänkielisen koulutuksen sitä tarvitseville. Se ei ole itsestäänselvyys, sillä yritys 1 kertoo kuulleensa laiminlyönneistä koulutuksessa. *Meillä tulee venäjänkielinen koulutus. Olen kuullut, että koulutuksia on järjestetty ja niihin kun osallistuu niin riittää vaan että olet läsnä. Että vaikka ei ymmärtäisi yhtään mitään mitä siellä koulutuksessa puhutaan, niin se riittää. Ihmettelen vaan, että tällainen menee läpi Suomessa.* Haastateltavien yritysten perusasenne koulutusta kohtaan oli hyvä. He halusivat, että työntekijät ja he itse saavat siitä kaiken mahdollisen irti. On erittäin harmillista, mikäli suomen kieltä ymmärtämättömiä kuljettajia laitetaan suomenkielisille kursseille. Yrittäjien tulisi hyödyntää kurssi positiivisena ja kuljettajaa kehittävänä.

6.3 Kulttuuri

Kaikki haastatellut yritykset korostivat venäjän kielen taitoa. He hoitavat venäläisten työntekijöiden kanssa asiat heidän äidinkielellään. Yksi haastatelluista oli sitä mieltä, että suomalaiset alkavat puhua aika hyvin venäjää. Ja totesi perään vielä, että pakkohan sitä on alkaa puhua, kun rajanaapureita ollaan. Viestintä, niin suullinen kuin sanaton, kuuluu oleellisena osana venäläiseen kulttuuriin, joten työntekijöiden kanssa tulee pystyä kommunikoimaan sujuvasti. Yritykset haluavat välttää väärinkäsitykset sekä osoittaa venäläiselle työntekijälleen, että heitä ymmärretään.

Haastateltavat olivat huomanneet muitakin kulttuurieroja kuin pelkän kielen. Yritys 1 pohti työkuulttuurieroja ja kertoi esimerkiksi: *Nämä työsopimuksen ehdot ovat kyllä vähän joustavat. Venäläinenhän on sellainen, et pahimmassa tapauksessa kun se irtisanoo itsensä, niin se jää melkein saman tien pois ja sillä selvä. Minkäs voit, kun kaveri on jo tuolla toisella puolella rajaa.* Vaikka venäläiset pääsääntöisesti kunnioittavat työnantajaansa paljon niin kotimaassaan kuin ulkomailla, on heidän kulttuurissaan helpompi erota tehtävistä. Venäjällä työntekijä on helpommin korvattavissa kuin Suomessa, siihen on siellä totuttu. Näitä valitettavia poikkeuksia löytyy myös venäläisestä työvoimasta, kuten kaikista muistakin. Kyseinen tapaus ei kuitenkaan ole yleinen linjaus venäläisistä työntekijöinä.

Yritys 3 kertoo huomanneensa venäläisten tottuneen erilaiseen johtamiskulttuuriin. *Venäläiset kokevat erittäin positiivisena sen, että heitä kohdellaan ihmisinä, eikä koneiston osina. Venäläiset ovat hyvin tunteellisia ja purkavat usein syvimpiäkin tuntojaan meille esimiehille - tällaista harvoin tapahtuu suomalaisten kuljettajien keskuudessa.* Johtaminen on kulttuurisidonnainen ilmiö ja sitä on käsitelty enemmän kappaleessa 3.4. Kaikkien yritysten haastatteluista käy ilmi, että venäläinen työntekijä odottaa selkeää ja autoritääristä johtamista. He kommunikoivat venäläisten työntekijöiden kanssa enemmän kuin suomalaisten. Venäläiset työntekijät haluavat myös selviä ohjeita tehtävään eivätkä arkaile kysyä lisäinformaatiota. Esimerkiksi tullin kanssa toimittaessa on tärkeää, että kaikki asiakirjat ja ohjeet ovat kunnossa.

Yritys 2:lle on aiheuttanut päänvaivaa venäläisten juhlapyhäkulttuuri. Hän kertoo, ettei Suomessa välttämättä edes muisteta kotimaisia juhlapyhiä tai merkkipäiviä. Venäläiset taas saattavat olla vapaalla yhden merkkipäivän takia jopa kolmekin päivää.

Kaikki yritykset olivat huomanneet positiivisia eroja verrattuna suomalaisiin työntekijöihin. Yleinen mielipide oli, että löytäessään hyvän työpaikan venäläinen pitää siitä kiinni. Hän ei kovin helposti vaihda työnantajaansa. Yritys 2 oli erittäin tyytyväinen venäläisten työntekijöiden tarkkaavaisuuteen ja huolellisuu-

teen. *He ovat sellaisia huolellisia ja täsmällisiä. Ei ole kertaakaan tarvinnut hoptua, et nyt pitää olla täällä. Et jos ilmoitetaan, et huomenna aamulla pitää olla kahdeksalta jossain, niin he lähtevät etukäteen jo sinne. Toisin kuin suomalaiset, he lähtevät vasta ihan viime tipassa. He ovat tosi tarkkoja kaikista papereista mitä sinne mukaan tarvitaan. He aina tarkistavat ne lähtiessään. Kun taas suomalainen vaan nappaa ne siitä tiskiltä ja sitten soitellaan perään, että sellaista ja sellaista olisi tarvittu. Nämä on sillain tosi tarkkoja kun ne katsovat. He ovat varmaan tottuneita siihen kun siellä venäjällä ovat kulkeneet. Venäläiset ovat tottuneita byrokratiaan ja huomanneet, että huolellisuus helpottaa siitä selviämistä. Yritykset olivat myös huomanneet, että venäläiset pitävät kalustosta periaatteessa parempaa huolta kuin heidän suomalaiset työtoverinsa.*

6.4 Lupa-asiat

Jokaisen haastateltavan yrityksen henkilö oli itse ollut mukana työntekijän oleskelulupia haettaessa. Yritykset pitävät tarpeellisena, että Suomi kontrolloi venäläisten maahantuloa oleskeluluvilla. Yritykset eivät juuri kritisoineet työntekijän oleskelulupaa, ikävänä pidetty asia oli pitkät käsittelyajat. Yritys 3 kertoo: *Jos esimerkiksi saisimme jonkun uuden homman Venäjän liikenteessä, todennäköisesti se kaatuisi näiden oleskelulupien pitkään odotukseen.* Yritys 2 pohtii, että työntekijän oleskeluluvan liitteenä toimitettava palkkatodistus on aiheuttanut päänsäivää. Haastateltavat korostivat, että onneksi nykyään ensimmäisen luvan jälkeen myönnetään pidempiä kuin vuoden lupia. Vuotuinen luvanhakuprosessi oli koettu raskaaksi ja liikaa resursseja vaatineeksi.

Työntekijän oleskelulupia enemmän työkseen tehneet kaksi haastateltavaa vastasivat erilaiseen haastattelurunkoon, joka on nähtävissä liitteessä neljä. Haastateltava Johanna Muhli tekee työntekijän oleskelulupahakemuksia työnantajansa työntekijöille. Toinen vastanneista, Kirsi Siikamäki, tekee hakemuksia muiden yritysten toimeksiannosta. Pääasiallisesti yritykset, jotka häneltä apua pyytävät, ovat venäläistaustaisia. Kirsi Siikamäen apu on oleellista yrityksille, sillä yhteinen kieli Suomen viranomaisten kanssa mahdollistaa joustavamman käsittelyprosessin. Seuraavissa kappaleissa oleskeluluvilla tarkoitetaan ainoastaan työntekijän oleskelulupia.

Oleskelulupaprosessi asiantuntijoilla lähtee käyntiin hieman eri tavalla. Johanna Muhli täyttää maahanmuuttoviranomaisen oleskelulupahakemuksen (eli OLE_TY1) pääsääntöisesti yhdessä luvan hakijan kanssa. Yhteyttä ottanut työnantaja toimittaa hakemuksen täytettynä ja allekirjoitettuna liitteineen Kirsi Siikamäelle. Ennen hakemuksen palauttamista on myös varmistuttava liitteiden oikeellisuudesta ja voimassaolevuudesta. Liitteinä vaaditaan passikuvia, kopio passista, kuitti maahanmuuttovirastolle maksetusta käsittelymaksusta ja työnantajan allekirjoittama Työ- ja Elinkeinotoimistojen osaratkaisu TEM.045-lomake. Hakemuksia on palautettu eri paikkoihin oleskeluluvan tyyppin mukaan. Johanna Muhli kertoo, että kuljettaja itse toimittaa hakemuksen joko oman maansa edustustoon tai Suomessa poliisilaitokselle. Muut liitteet hän lähettää yleensä Lappeenrannan työlupayksikköön. Kirsi Siikamäki lähettää itse hakemukset. Hän laittaa hakemuksen liitteineen Tampereen työlupayksikölle, koska ennen maahanmuuttoviraston päätöstä on oltava puoltava päätös työvoimaviranomaisilta. Asiantuntijat korostavat hakemuksen ja liitteiden oikeellisuuden tärkeyttä ennen lähettämistä, koska helpottaa prosessia, jos ne ovat kerralla oikein. Prosessia helpottaa myös, että hakemusten kanssa ollaan ajoissa liikkeellä. Käsittelyaikojen kestoon on syytä varautua, sillä ne vaihtelevat aina kuukaudesta kolmeen kuukauteen.

Lisäselvityspyyntöjä oli kumpikin asiantuntija saanut. Kirsi Siikamäki sanoo, että melkein jokaisesta hakemuksesta tulee lisäselvityspyyntö. Johanna Muhli kertoo: *Joidenkin jatkohakemusten kohdalla meiltä on pyydetty lisäselvityksiä, vaikka samoilla papereilla on myönnetty lupa toiselle kuljettajalle.* Yleensä ensimmäisen oleskeluluvan selvityspyynnöt ovat koskeneet kuljettajan Suomessa tehtyä työn määrää viikoittain, tuntipalkoista, kuljettajan asemapaikkakunnasta tai sovellettavasta työehtosopimuksesta. Jatkolupien hakeminen eroaa hieman ensimmäisistä luvista. Johanna Muhli täyttää jatkolupia koskevat hakemukset kokonaan itse. *Oleskeluluvan jatkohakemuksia varten tulee selvittää oleskeluluvan myöntämisen edellytyksenä olevien ehtojen täyttyminen. Tällaisia seikkoja ovat mm. maksetun palkan ja tehdyn työn määrä,* toteaa Kirsi Siikamäki.

Asiantuntijoiden mielipiteet eivät mielestäni tulleet yllätyksenä kysyttäessä oleskelulupaprosessista kokonaisuutena. Kirsi Siikamäki on vastauksessaan tarttunut työvoimaviranomaisten osaratkaisun perusteluihin. *Ensimmäisen oleskeluluvan hakeminen on yksinkertainen ja selkeä prosessi sinänsä. Hankaluuksia aiheuttavat kuitenkin esim. työmarkkinatilanne Suomessa. Mikäli Suomen työttömyysaste on korkea, on uusia oleskelulupia vaikea saada.* Hakemuksien käsittelyn ja päätösten ristiriitaisuuteen olisi syytä tulla muutos. *Se, että Suomessa on paljon työttömiä työnhakijoita, ei voi aina olla ensimmäisen oleskeluluvan epäämisen peruste. Käsittelyssä pitäisi huomioida ala, työnantaja ja kyseisen maan työntekokulttuuri sekä työntekopaikka.* Kuten jo aiemmissa haastatteluisa on käynyt ilmi, suomalaisia työntekijöitä on vaikea saada Venäjän liikenteeseen. Usein venäläinen työntekijä kohdistetaan nimenomaan Venäjän liikenteeseen ja sen takia Suomessa tehty työ on erittäin vähäistä. Johanna Muhli miettii prosessin hitautta ja byrokratiaa. *Mikäli Venäjän liikenteessä alkaisi jotain uusia kuljetusvirtoja, niin meidän täytyisi pystyä nopeasti reagoimaan näihin haasteisiin. Todennäköisesti luvanhakuprosessi koituisi ongelmaksi. Toisaalta toinen vaihtoehto on kaluston siirtäminen Venäjän rekisteriin.* Samaa ongelmaa on pohtinut myös moni muu haastateltava. Näitä ajatuksia olisi Suomen valtion syytä pohtia, sillä kuljetusala on erittäin kilpailuherkkä ala. Varsinkin nyt, kun he joutuvat taistelemaan paikastaan lisääntyneiden ulkomaisten kuljetusyrittäjien kanssa.

7 PÄÄTELMÄT

Viimeisessä kappaleessa käsitellään opinnäytetyötä kokonaisuudessaan ja pohditaan tutkimusprosessia sekä sen luotettavuutta. Kappaleen lopussa on vielä opinnäytetyön tekijän terveiset lukijoille.

7.1 Työn tavoitteet ja toteutuminen

Opinnäytetyössä oli tavoitteena kertoa niistä haasteista, mitä suomalaiset työnantajat kohtaavat palkatessaan venäläistä työvoimaa. Haasteet pyrin rajaamaan niihin kohtiin, joita tutkimuksen rajauksessa oli määritelty eli kuljetusalaan koh-

distuviin haasteisiin. Halusin työn olevan informatiivinen paketti, josta lukija voisi saada tuntumaa, siitä mitä venäläisen työvoiman palkkaaminen edellyttää. Kappaleessa kaksi lukija saa näkökulmaa suomalaiseen työkenttään sekä Suomessa oleviin venäläisiin. Olen halunnut nostaa erikseen esille myös kuljetusalan työkentän ja venäläisten sijoittuminen siihen. Kappale kolme näyttää lukijalle, että haasteet eivät ole pelkästään venäläisen työntekijän palkkaamiseen liittyviä teknisiä seikkoja, kuten lupa-asioista puhuminen. Kulttuuri ja sen ymmärtäminen kuuluu olennaisena osana ulkomaiseen työvoimaan. Työn tavoitteena oli myös osoittaa lukijalle, miten oleellinen osa venäläisen palkkaamista on Suomen oleskelulupakäytäntö. Kappaleessa neljä ja viisi on koottu perusteellisesti yhteen pakettiin oleskeluluvat. Halusin opinnäytetyössäni lähestyä haasteita käytännön näkökulmasta, joten kappaleessa kuusi käsitellään haastatteluaineistoja.

Opinnäytetyöhöni asettamissa tavoitteissa on mielestäni onnistuttu hyvin. Teoriaosassa perustellaan venäläisen työvoiman tarve Suomessa ja kerrotaan myös työvoiman rekrytointikanavista. Kaiken tiedon on tarkoitus olla näkökulmaltaan suomalaista yrittäjää ajatteleva, kuten kappaleen kolme kulttuurierojen käsittely. Teoria osaan valikoidut kulttuurierot ovat poimittu yrittäjien antamista haastatteluista, joten ne ovat käytännöstä peräisin. Teoriaosa kertoo melko yksityiskohtaisesti oleskeluluvista, mitkä ovat erittäin oleellinen osa venäläistä työvoimaa Suomessa. Opinnäytetyössä on saatu aihetta koskien paljon informaatiota yrittäjälle yhteen pakettiin. Haastattelut onnistuivat hyvin, mutta niitä olisi saanut olla enemmän. Haastateltavien saaminen oli jokseenkin hankalaa, sillä kaikilla ei ollut halukkuutta osallistua opinnäytetyöhöni. Syitä haastateltavien kieltäytymiseen olivat haluttomuus ja kiire. Eräs haastateltava ei halunnut jakaa tietojaan kilpailijoidensa kesken. Lomakehaastattelu olisi ollut myös mahdollinen, mutta opinnäytetyön tekijän aikataulu esti sen toteuttamisen.

7.2 Tutkimusprosessi ja luotettavuus

Tutkimusprosessi aiheen löytymisen jälkeen eteni lähdemateriaalin tutkimiseen. Lähteitä löytyikin runsaasti, joten hankaluutena oli löytää niistä ne oleellisimmat. Huomasin myös, että useat lähteet kertoivat samaa asiaa. Esimerkiksi oleskelu-

luvista kertovat lähteet pohjautuvat pääosin ulkomaalaislakiin, mutta itse ulkomaalaislaki ei päätynyt lähdekirjallisuuden joukkoon. Päädyin ratkaisuun, koska valitsemisani lähteissä on lakia selitetty ja yritetty avata lukijalle. Jos olisin käyttänyt itse lakia lähteenä, olisin tehnyt samaa selittämistä, mitä jo moni muu lähdekirjallisuuden esittäjä oli tehnyt. Venäjää koskevia lähteitä oli hieman hankalampi löytää, sillä tieto liittyi usein ulkomaalaisiin yleensä. Joitain Venäjää koskevia lähteitä löytyi tilaamalla eri virastoista ja niiden löytämiseen sai nähdä vaivaa. Internet-lähteitä työssä on useita, mutta ne ovat lähinnä sieltä löytyneitä analyysejä ja raportteja. Esimerkiksi Työ- ja Elinkeinoministeriön Analyysisarjaa julkaistaan vain ja ainoastaan Internetissä. Yleensä ottaen lähdekirjallisuuden kanssa sai olla tarkkana, koska aihetta koskeva ulkomaalaislaki on jatkuvan päivityksen kohteena. Lähteitä käyttäessä oli varmistuttava niiden ajankohtaisuudesta. Opinnäytetyön kirjoitusprosessi eteni hyvää vauhtia samalla, kun lähteitä tarkennettiin.

Teoriaosan tiedon keruun jälkeen aloin järjestellä haastatteluja. Oli tärkeää paneutua teoriaan ennen haastattelujen aloittamista, sillä haastateltavan kanssa samalla viivalla oleminen oli oleellista. Molemminpuolinen ymmärrys helpotti sopivien lisäkysymysten asettelemista. Kysymysten määrittelemisen oli hankala prosessi. Haastattelut tilanteena sujuivat hyvin, sillä kaikki haastateltavat paneutuivat kysymyksiin ja vastasivat niihin mielellään. Aineiston analyysivaiheessa tutkijan kokemattomuus haastatteluista näkyy eniten. Jälkikäteen ajatellen olisin joitain kysymyksiä asetellut eri tavalla, jotta analysointi olisi ollut helpompaa ja kattavampaa. Kerätty aineisto oli loppujen lopuksi melko suppea. Silti pidän siitä saatuja päätelmiä melko luotettavana. Haastatellut yritykset olivat useissa asioissa samaa mieltä ja heidän väliltään löytyi odotettuja erojakin. Aineistojen tulkintaan on päästy analysoimalla siitä saatuja tuloksia ja samaan aikaan on pidetty mielessä lähteiden tarjoama tieto. Empiriaosan tarkoituksena ei ollut luoda uutta tietoa, vaan osoittaa haastattelujen kautta kuljetusalan omia kokemuksia. Haastatteluista näkyy hyvin alan monimuotoisuus, sillä yrittäjiä on monenlaisia.

Opinnäytetyön ensimmäisessä kappaleessa oli työlle määritelty hypoteesi: Suomalaiset kuljetusalan yritykset kohtaavat haasteita palkatessaan venäläistä

työvoimaa. Empiriaosan analysoinnin jälkeen voidaan todeta hypoteesin pitävän paikkaansa. Haastateltavat yritykset nimesivät selviä haasteita, joita he ovat venäläisten työntekijöidensä kanssa selvittäneet. Osa haasteista on vaatinut työnantajaa muuttamaan ajatusmaailmaansa. He ovat sopeutuneet toistensa kulttuureihin ja löytäneet sieltä yhteisymmärryksen. Yritykset ovat ottaneet selvää esimerkiksi oleskelulupia koskevista haasteista. Ne koskevat vain venäläisiä työntekijöitä ja siten liittyvät oleellisesti hypoteesin todenmukaisuuteen.

7.3 Viesti lukijalle

Työllä ei ole tarkoitus astua kenenkään varpaille, vaan tarjota informaatiota yhdessä paketissa. Jokaisella yrityksellä on tietysti erilainen tilanne ja asioita ei voida yleistää, mutta perusasiat ovat kaikille samat. Venäläinen työvoima on erittäin hyvä ratkaisu kuljetusalalla ja varsinkin, jos on liikennöintiä Venäjällä. Kielitaitoa ei voi liikaa korostaa, venäjän kieli on rikkaus ja ennen kaikkea erittäin hyödyllinen.

Aihe taatusti kaipaa vielä lisätutkimista. Suomi ja Venäjä ovat rajanaapureita, joten yhteistyö on taattua tulevaisuudessakin. Rajaliikenne jatkuu ja osaavaa työvoimaa tarvitaan. Kilpailu on kovaa kuljetusalalla ja venäläiset kilpailuvalttina yrityksissä on tätä päivää. On totta, että suomalaiset pitävät venäläistä työvoimaa vielä osittain epäilyttävänä ja harmaana. Venäläisen työvoiman käytöstä tulisi tehdä entistä läpinäkyvämpää ja selkeämpää. Opinnäytetyöhön otettiin vain pintaraapaisuna huomioon se tosiasia, että Suomessa on erittäin paljon ulkomaalaistaustaisia yrittäjiä Venäjän liikennöintiä harjoittamassa. Miten eroaa täysin suomalainen yritys ulkomaalaistaustaisesta? Myös oleskelulupien selvitysvaiheessa ulkomaalaistaustainen yritys on eri asemassa kuin täysin suomalainen, sitäkin tulisi selvittää. Ulkomaan- ja Sopimusliikenteen Kuljettajat Ry:n johtaja Antti Seppälä ehdotti lomakekyselyn tekemistä heidän toimistoonsa, joissa päivän aikana vierailee useita venäläisiä kuljettajia TIR-carneita tuomassa ja hakemassa. Sitä mahdollisuutta kannattaisi opinnäytetyön tekijöiden hyödyntää.

LÄHTEET

Buuri, H. & Ratschinsky, L. 2000. Suomen ja Venäjän väliset kulttuurierot ja niiden vaikutus liike-elämään. Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja B: Oppimateriaaleja. 2. painos. Saarijärvi: Kirjapaino Gummerus Oy.

Heikkilä, E. & Pikkarainen, M. 2007. Finnish journal of ethnicity and migration vol. 2, No. 1. Teoksessa; Maahanmuuttajat rajamaista ja heidän työllistymisensä Suomessa. Toimittaja Matti Similä. Helsinki: ETMU 20–33
www.etmu.fi/fjem/pdf/FJEM_1_2007.pdf (luettu 25.10.2010)

Hellsten, K. 2009. Ulkomaantyö. Helsinki: Helsingin Kamari Oy

von Hertzen-Oosi, N., Harju, N. & Haake, N. & Aro T. 2009. Ulkomaalaisten tilapäinen työnteko Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 37/2009. Helsinki: Edita

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.

Jumpponen, J. & Ikävalko, M. & Karandassov, B. 2009. Venäläisvetoinen yrittäjyys Suomessa. Lappeenrannan teknillinen yliopisto, NORDI-julkaisu 55.
<https://www.doria.fi/handle/10024/43866> (luettu 29.10.2010)

Karvonen, T. 1998. Tapakulttuurista Venäjällä. Teoksessa; Venäjäkirja. Toimittaja Juhani Aromäki. Helsinki: Ajatus Kustannus Oy 73–95

Maahanmuuttovirasto 2010a.
<http://www.migri.fi/netcomm/content.asp?path=8,2473,2707,2500> (luettu 28.9.2010)

Maahanmuuttovirasto 2010b. Artikkel. Myönteinen päätös opiskelijahakemukseen tulee nopeasti.
<http://www.migri.fi/netcomm/content.asp?article=4039> (luettu 2.10.2010)

Maahanmuuttovirasto 2010c. Lupatyypit.
<http://maahanmuuttovirasto.fi/netcomm/content.asp?path=8,2474,2515,2585> (luettu 28.9.2010)

Maahanmuuttovirasto 2010d. Opiskelu.
<http://maahanmuuttovirasto.fi/netcomm/content.asp?path=8,2474> (luettu 28.9.2010)

Maahanmuuttovirasto 2010e. Perhesiteet.
<http://maahanmuuttovirasto.fi/netcomm/content.asp?path=8,2472> (luettu 28.9.2010)

Maahanmuuttovirasto 2010f. Suomensukuinen.
<http://maahanmuuttovirasto.fi/netcomm/content.asp?path=8,2475> (luettu 28.9.2010)

Maahanmuuttovirasto 2010g. Turvapaikanhakijat.

<http://maahanmuuttovirasto.fi/netcomm/content.asp?path=8,2476> (luettu 28.9.2010)

Markkanen, K. 2005. Turvapaikanhakijoiden uusi B-lupa osoittautui virheeksi. Helsingin Sanomat 18.12.2005.

<http://www.hs.fi/kotimaa/artikkeli/Turvapaikanhakijoiden+uusi+B-lupa+osoittautui+virheeksi/1101981999845> (luettu 20.10.2010)

Pehkonen, J. 2009. EVA-raportti. Pulaa työstä ja työvoimasta. Yliopistopaino: Taloustieto Oy.

Pirnes, H. & Kukkola, E. 2002. Kansainvälisen liiketoiminnan käsikirja. Helsinki: WSOY.

Ruusuvuori, J. & Tiittula L. 2005. Haastattelu. Tampere: Vastapaino.

Saarinen, M. 2003. Työsuhdeasioiden käsikirja. Helsinki: Edita.

Salo-Lee, L. & Malmberg, R. & Halinoja, R. 1996. Me ja muut, kulttuurien välinen viestintä. Jyväskylä: Yle-opetuspalvelut.

Seppälä, A. 2010. Ulkomaan- ja Sopimusliikenteen Kuljettajat Ry; johtaja Antti Seppälä. Haastattelu 10.11.2010.

Similä, A. 2008. Jo 800 osallistunut SKAL:n järjestämään ammattipätevyyskoulutukseen. Kuljetusyrittäjä 1/2008. 17

Sorainen, O. 2007. Ulkomaalainen työntekijä. Helsinki: Edita.

Suomeen työhön 2009. Työ- ja Elinkeinoministeriö.

Suomen ulkoasiainministeriö. Oleskeluluvat.

<http://www.finland.org.ru/public/default.aspx?nodeid=36988&contentlan=1&culture=fi-FI> (luettu 15.9.2010)

Tanttu, J. 2009. Selvitys vähemmistövaltuutetulle; Venäjänkielisenä Suomessa 2008. Helsinki: Edita.

Torvi, K. 2007. Maahanmuutto vastauksena työvoiman saatavuuteen. TEM-analyysejä 2/2007. Työ- ja Elinkeinoministeriön julkaisuja.

http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/index.jsp (luettu 29.9.2010)

Tuomaala, M. & Torvi, K. 2008. Kohti työperusteista maahanmuuttoa: Ulkomailta palkattavan työvoiman tarpeen arviointi. TEM-analyysejä 9/2008. Työ- ja Elinkeinoministeriön julkaisuja. <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2687> (luettu 28.9.2010)

Tuomaala, M. 2010. Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2009. TEM-analyysyjä 22/2010. Työ- ja Elinkeinministeriön julkaisuja.
<http://www.tem.fi/index.phtml?s=2687> (luettu 28.9.2010)

Työ- ja elinkeinotoimisto. Työ- ja elinkeinotoimistojen osaratkaisut työntekijän oleskeluluvista 2009
http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/02_ulkom_suomessa/00_luvat/00_osaratkaisut/index.jsp (luettu 15.10.2010)

Ulkoasiainministeriö. Maahantulolupien hinnat 2010.
<http://www.formin.fi/public/default.aspx?nodeid=15722&contentlan=1&culture=fi-FI> (luettu 12.10.2010)

Venäläinen tapakulttuuri, perinteitä ja nykypäivää. 2005. Suomi-Venäjä-Seura. Helsinki

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: tammikuu

Vituhnovskaja, M. 2006. Käytöstavat, juhlat ja vapaa-aika. Teoksessa; Opas venäläisyyteen. Toimittaja Timo Vihavainen. Keuruu: Kirjapaino Otava Oy. s. 93-113

Vähemmistövaltuutettu. 2010. Venäjänkielisten työllistyminen ja työsyryntä 2010. Porvoo: Painoyhtymä Oy

HAASTATTELURUNKO 2 (asiantuntija)

ANTTI SEPPÄLÄ, USL RY

1. Kertoisitteko alkuun hieman suomalaisen kuljetusalan työkentästä? Paljonko kuljetusalalla on suomalaisia ja ulkomaalaisia työntekijöitä? Millaiset työvoiman saatavuusnäkymät ovat kuljetusalalla?
2. Minkälaisena pidätte suomalaisen kuljetusalan työkentän näkymiä tulevaisuudessa?
3. Kerrotteko näkemyksistänne koskien venäläisiä työntekijöitä suomalaisissa kuljetusalan yrityksissä? Esimerkiksi miksi venäläinen työvoima on tarpeellista? Onko venäläisen työvoiman kanssa ollut ongelmia?
4. Mitkä ovat tulevaisuuden näkymät venäläisellä työvoimalla suomalaisessa kuljetusalan yrityksessä?
5. Onko USL RY tai SKAL RY tutkineet venäläisiä työntekijöitä suomalaisissa kuljetusalan yrityksissä? Jos ovat, mitä on selvinnyt? Onko tutkiminen ollut vaikeaa?
6. Oletteko saaneet yhteydenottoja yrittäjiltä koskien venäläistä työvoimaa suomalaisessa kuljetusalan yrityksessä? Mitä yhteydenotot ovat pitäneet sisällään?
7. Minkälaisen mielikuvan olette saaneet suomalaisilta kuljetusalan yrittäjiltä koskien venäläistä työvoimaa?
8. Mitkä seikat koette haasteellisiksi kun puhutaan venäläisestä työvoimasta suomalaisessa kuljetusalan yrityksessä?
9. Mitkä seikat koette positiivisiksi kun puhutaan venäläisestä työvoimasta suomalaisessa kuljetusalan yrityksessä?
10. Mitä eroja on venäläisillä kuljettajilla verrattuna suomalaisiin kuljettajiin? Mainittavia eroja voi esimerkiksi olla kulttuuri, työtavat tai kaluston huolto.
11. Miksi juuri venäläiset työntekijät valikoituvat avuksi kuljetusalan työmarkkinoille?
- (12. Onko nykyinen oleskelulupa malli (työntekijän oleskelulupa) oikea kuljetusalalle?)
13. Tuleeko ulkomaalaisten työntekijöiden myös suorittaa koulutus vuoteen 2014 mennessä?

14. Miksi itäliikenne koetaan niin hankalaksi? Mitä sen helpottamiseksi olisi tehtävä?

15. Mitkä olisivat terveisenne venäläistä työvoimaa harkitsevalle kuljetusalan yrittäjälle?

Haastattelu 10.11.2010

Antti Seppälä
Ulkomaan- ja Sopimusliikenteen kuljettajat Ry

Haastattelija: Mitä kertoisitte kysymys numero yhteen?

Haastateltava: Minä yritin etsiä sellaista juttua, mistä näkyi kaikki kuljettajien kansalaisuudet, mutta sitä ei enää ollut netissä. Se juttu oli kuitenkin Työ- ja elinkeinoministeriön sivuilla. Siellä oli joku aika sitten kerrottu, että oli noin 500 venäläistä autonkuljettajaa Suomessa töissä. He olivat työluvilla töissä.

Haastattelija: Onko kuljetusalalla yleensä noin 50.000 työntekijää?

Haastateltava: Varmaan jotain sitä luokkaa. Mutta autonkuljettajia Suomessa on noin 100.000 henkilöä ja siitä noin ehkä juuri se 50.000 on ammattimaisessa liikenteessä. Meidän ulkomaan liikenteessä on noin 4000–5000 kuljettajaa. Venäjän liikenteessä niistä on noin 500–600 kuljettajaa. Siitä määrästä on varmasti ainakin 80 % venäläisiä kuljettajia. Tai ei välttämättä venäläisiä, vaan venäläisiä ja virolaisia, mutta kuitenkin venäjänkielentaitoisia kuljettajia. Se kielentaito on tärkeä juttu. Tilastot ovat pienentyneet, sillä virolaiset eivät näy enää tilastoissa, koska kuuluvat EU:hun ja saavat näin ollen liikua vapaasti. Heitä on ehkä yhtä paljon kuin oikeita venäläisiäkin.

Haastattelija: Minkälainen käsitys teillä on venäläisten kuljettajien määrän lisääntymisestä jatkossa?

Haastateltava: No nythän on lama ollut pari vuotta ja tämä määrä on pudonnut kaikilla aloilla ja tarve on pudonnut. Mutta nythän ollaan taas hiukan parempaan suuntaan menossa. Kyllä minä luulen, että varmaan tulee lisääntymään uudelleen. Ja nimenomaan on kyse venäläisistä kuljettajista. Täällä halutaan niitä liikenteeseen sillä niillä on kielitaitoa ja ne tuntevat tavat paremmin siellä ja ne pärjäävät paremmin noitten ongelmallisten raja-modollisuuksien vuoksi. Eli ongelmana siellä on juuri byrokraatia.

Haastattelija: Saako suomalaisia kuljettajia töihin kuljetusalalle?

- Haastateltava:** Kyllä nyt laman jälkeen on saanut paremmin, kun on tarjolla ollut enemmän tällä hetkellä. Mutta venäjän liikenteeseen on hyvin vaikea saada, hyvin harva on halukas lähteen sinne. Siellä on noin viitisenkymmentä kotimaista vakiokuljettajaa, ketkä on jäljellä. Vaihteleva porukka. Meidän puutavara-autot on tietysti poikkeus. Eli puutavara-autoissa on ollut aika paljon suomalaiset kuljettajat tähän saakka, mutta hekin ovat nyt korvautuneet kun on tullut venäläisiä kuljettajia sille puolelle. Sitten autot on siirretty venäjän rekisteriin, ettei enää ole Suomessa.
- Haastattelija:** Haluatko itse ottaa sieltä kiinni johonkin kysymykseen, johon haluaisit sanoa jotain?
- Haastateltava:** Me ei olla tutkittu tätä venäläisten työntekijöiden suhtautumista oikein millään tavalla, mutta tuli vaan mieleen, että vois vaikka kyselyn tehdä. Meillä käy päivittäin venäläisiä tir-carneita hakemassa, että siihen voisi jonkun kyselylomakkeen laittaa. Mutta sinulle se taitaa olla jo myöhäistä.
- Haastattelija:** Kyllä, niin on. Mutta minun täytyy laittaa opinnäytetyön loppuun jollekin muulle tekijälle vinkki, että voisi ottaa teihin yhteyttä mahdollisen kyselyn järjestämiseen liittyen.
- Haastateltava:** Nämä ketkä käyttää venäläisiä työntekijöitä (yritysten tietoja, mitä hän lupasi antaa) mitkä minä annan, on pääasiassa venäläistaustaisia yrityksiä. Eli meillä on noin 70 aktiivista venäjän liikenteen harjoittajaa nyt, kun parhaimmillaan niitä oli 500. Niistä puolet on ulkomaalaistaustaisia yrityksiä eli venäläisiä, virolaisia, mitä nyt niitä muita on. Ne ovat suomalaisia yrityksiä, mitkä ovat meidän jäsenyrityksiä. Puhtaita suomalaisia yrityksiä on enää aika vähän siinä liikenteessä juuri niiden byrokraatiaongelmien vuoksi.
- Haastattelija:** Mitä mieltä olette venäläisen ja suomalaisen työntekijän eroista?
- Haastateltava:** Ainakin mitä minä olen kuullut, niin ihan hyviä venäläisiä kuljettajia on suomalaiset yritykset saanut. Eli kyllä ne ovat tyytyväisiä siihen olleet. He ovat jopa tyytyväisempiä kielitaidon vuoksi.

- Haastattelija:** Luin teidän jäsenlehdessä, että jatkokoulutus on oltava suoritettuna kaikilla kuljettajilla vuoteen 2014. Koskeeko tämä myös venäläisiä kuljettajia? (kysymys nro 13)
- Haastateltava:** Se on pakollinen myös venäläisille. Ainakin siellä Lappeenrannan suunnilla Itä-Suomessa järjestetään myös venäjän kielellä tätä koulutusta.
- Haastattelija:** Miten todistetaan onko värvättävillä kuljettajilla ajokortti ja pätevyys?
- Haastateltava:** Eli heillä pitää olla ajopätevyys, joko siihen suomalaisen ajokorttiin kytkettynä silloin 2014 mennessä taikka sitten erillinen ajopätevyyskortti. Että siinä on kaksi vaihtoehtoa, jompikumpi täytyy olla. Sehän on esteenä sitten toiminnan jatkamiselle eli kuljettaja ei voi toimia ellei hän ole pätevyyttä suorittanut. Ihan samalla tavalla oli hän ulkomaalainen tai sitten suomalainen. Että aikaa on vielä kolme neljä vuotta tässä vaiheessa, mutta kiire kyllä tulee, koska koulutettu on vasta kymmenen prosenttia ja vuodet loppuu kesken. Se on kuitenkin viisi päivää käytävä sitä koulutusta tämän viiden vuoden aikana. Mutta heille siis on spesiaalikoulutusta järjestetty.
- Haastattelija:** Mihin muuhun kysymykseen haluaisitte tarttua?
- Haastateltava:** No tähän 14 kysymykseen minulla olisi sinulle sellainen pari vuotta vanha muistio, mistä näkyy aika hyvin näitä ongelmia. Eli siitä varmaan olisi kyllä hyötyä. Tavallaan on osittain näitä ongelmia korjaantunut, mutta siitä näkyy, minkälaisia ongelmia itäliikenteessä on ollut.
- Haastateltava:** Noista terveisistä minä en oikein osaa sanoa, mutta se on nyt ainakin tärkeää, että he katsovat, että on se ammattipätevyys kunnossa. Että palkataan ja sovitaan se, että toimituspätevyys hoidetaan siihen mennessä kun tämä tulee pakolliseksi.
- Haastattelija:** Mitä mieltä olette työntekijän oleskeluluvasta? Onko se oikea muoto ottaa työntekijöitä kuljetusalalle sisään?

- Haastateltava:** Työntekijöitä tarvitaan, mutta tässä on niin kuin kahta eri kantaa. Eli työntekijäjärjestöt ovat vastaan niitä oleskelulupia olleet perinteisesti näitä oleskelulupien myöntämisiä. Mutta siinä vaiheessa kun tämä venäjän liikenne oli vilkasta, se oli ainoa tapa saada venäläistä työvoimaa tai virolaista työvoimaa hoitamaan näitä itä-kuljetuksia. Eli kaikki sai kun tarvitsi.
- Haastattelija:** Kannattaisiko lupaprosessia muuttaa kokonaan vaikka esimerkiksi viisumipohjaiseksi?
- Haastateltava:** No kyllä se pitäisi olla joustavampi. Että onhan tämmöistä mallia käytetty jos niitä lupia ei ole saatu, että suomalainen kuljettaja ajaa rajalle, sitten sieltä jatkoi naapurimaan kuljettaja eteenpäin. Mutta se on nyt varmaan poistunut, että se oli silloin tämän ylimenokauden ongelma. Eli suomalaiset ei ole oikein halukkaita enää lähteen sinne niitten ongelmien vuoksi.

HAASTATTELURUNKO 1

KULJETUSYRITYKSET

1. Onko teillä venäläisiä kuljettajia? Montako?
2. Mistä olette heidät löytäneet?
3. Miksi olette tarvinneet ulkomaista tai venäläistä työvoimaa?
4. Millä kielellä kommunikoitte venäläisten työntekijöidenne kanssa?
5. Jos yhteistä kieltä ei ole, niin miten toimitte?

6. Mitkä seikat koette haasteellisiksi kun puhutaan venäläisestä työvoimasta suomalaisessa kuljetusalan yrityksessä? Mahdollisia haasteita esimerkiksi ovat; kulttuurierot, lupa-asiat, työsuhdeasiat kuten palkanmaksu, verotus, muut maksut.
7. Mitkä seikat koette positiivisiksi kun puhutaan venäläisestä työvoimasta suomalaisessa kuljetusalan yrityksessä?
8. Miten kohtaamistanne haasteista koskien venäläistä työvoimaa on selvitty?

9. Onko ollut havaittavissa eroja suomalaiseen työntekijään koskien työntekoa ja millaisia ne ovat olleet?

10. Kuka on hoitanut venäläisten työntekijöiden oleskeluluvat?
11. Kertoisitteko hieman hakuprosessista; onko siinä ollut ongelmia ja mitkä seikat koette hankalaksi?
12. Onko nykyinen oleskelulupakäytäntö mielestänne oikea ratkaisu venäläisille kuljetusalan työntekijöille?

13. Harkitsetteko tulevaisuudessakin palkata venäläistä työvoimaa?
14. Minkälaisia terveisiä kertoisitte yritykselle, joka aikoo harkita venäläistä työvoimaa?

- (15. Mitä mieltä olette vaadittavasta ammattipätevyyskoulutuksesta ja miten koulutuksen järjestämistä on teillä viety eteenpäin?)

HAASTATTELURUNKO 3 (asiantuntija)

LUPA-ASIAT

1. Miten työntekijän oleskeluluvan hakuprosessi lähtee käyntiin? Kuka teihin ottaa yhteyttä?
2. Mitä lomakkeiden täyttäminen vaatii? Mistä saatte hakijan tiedot ja ovatko ne selkeästi luettavissa?
3. Mitä mieltä olette lomakkeisiin vaadittavista liitteistä?
4. Oletteko saaneet pyynnön suorittaa lisäselvityksiä? Minkälaisia selvityksiä on vaadittu ja kenen pyynnöstä?
5. Mihin toimitatte hakemukset?
6. Mitä kertoisitte työntekijän oleskeluluvan jatkolupien hakemisesta?
7. Mitä sanoisitte käsittelyajoista?
8. Oletteko saaneet tarpeeksi apua ja neuvoja koskien työntekijän oleskelulupaa? Mistä?
9. Miten arvioisitte luvanhakuprosessia kokonaisuutena?
10. Mitkä olisivat terveisenne henkilöille, jotka aikovat hakea työntekijän oleskelulupia?
11. Entä mitkä olisivat terveisenne päättäjille lupaprosessiin liittyen?

Haastattelu 4.11.2010

Kirsi Siikamäki
Nover Ky, toimitusjohtaja

1. Miten työntekijän oleskeluluvan hakuprosessi lähtee käyntiin? Kuka teihin ottaa yhteyttä?

Työnantaja ottaa yhteyttä ja toimittaa minulle työntekijän allekirjoitetun oleskelulupahakemuksen OLE_TY1, passikuvat ja kopion passista sekä allekirjoitetun työnantajan TEM.054 lomakkeen sekä kuitin Maahanmuuttovirastolle suoritetusta käsittelymaksusta.

2. Mitä lomakkeiden täyttäminen vaatii? Mistä saatte hakijan tiedot ja ovatko ne selkeästi luettavissa?

Työntekijän itsensä on täytettävä varsinainen oleskelulupahakemus, koska tietoja kysytään paljon, ne ovat henkilökohtaisia ja työntekijän on itse allekirjoitettava hakemus. TEM.054 lomakkeen täyttäminen vaatii työehtosopimuksen tuntemusta ja tietoa työntekijän ja työnantajan välisestä työsopimuksesta.

3. Mitä mieltä olette lomakkeisiin vaadittavista liitteistä?

Ainoat vaadittavat liitteet ovat passikuvat, passikopio ja kuitti maksusta sekä TEM.054 lomake. Liitteet ovat selkeitä ja perusteltuja.

4. Oletteko saaneet pyynnön suorittaa lisäselvityksiä? Minkälaisia selvityksiä on vaadittu ja kenen pyynnöstä?

Lisäselvityspyyntö tulee yleensä jokaisesta oleskelulupahakemuksesta. Kuljetusalalla työskentelevän lisäselvityspyyntö käsittää normaalisti selvityksen kuljettajan asemapaikkakunnasta, sovellettavasta työehtosopimuksesta ja Suomessa tehdyn työn määrästä/2 viikko jakso.

5. Mihin toimitatte hakemukset?

Oleskelulupahakemuksen voi jättää joko Suomen edustustoon, poliisille tai työ- ja elinkeinotoimistoon. Olen toimittanut oleskeluluvan ensimmäisen hakemuksen Tampereen työ- ja elinkeinotoimistoon, koska työvoimaviranomaisilta tulee olla puoltava lausunto ennen kuin Maahanmuuttovirasto myöntää oleskeluluvan.

6. Mitä kertoisitte työntekijän oleskeluluvan jatkolupien hakemisesta?

Jatkolupaa varten tulee selvittää oleskeluluvan myöntämisen edellytyksenä olevien ehtojen täytyminen. Tällaisia seikkoja ovat mm. maksetun palkan ja tehdyn työn määrä.

7. Mitä sanoisitte käsittelyajoista?

Käsittelyajat vaihtelevat sesonkien mukaan ja voivat olla 1 kk – 3 kk. Keväällä on varauduttava pitkään odotukseen, koska tuolloin on käsittelyssä valtava määrä ulkomaalaisten kesätyöntekijöiden oleskelulupahakemuksia. Tarvittaessa asian kiireellisyyteen vedoten, käsittelyä voi nopeuttaa noin 2 viikkoon.

8. Oletteko saaneet tarpeeksi apua ja neuvoja koskien työntekijän oleskelulupaa? Mistä?

Perusasioista saa hyvin neuvoa, mutta ongelmatapauksissa käsittely voi muuttua vaikeaksi. Hakemusten käsittelijät toimivat ohjesäännön mukaan, mutta mikäli tapauksessa on ristiriitaisuuksia, on opastavia tahoja hankala löytää. Tällöin on todennäköistä että hakemuksen käsittely keskeytyy.

9. Miten arvioisitte luvanhakuprosessia kokonaisuutena?

Ensimmäisen oleskeluluvan hakeminen on yksinkertainen ja selkeä prosessi sinänsä. Hankaluuksia aiheuttavat kuitenkin esim. työmarkkinatilanne Suomessa. Mikäli Suomen työttömyysaste on korkea, on uusia oleskelulupia vaikea saada.

Jatkolupien osalta lisäselvitysten antaminen saattaa olla vaikeata, riippuen esim. työnantajan kansalaisuudesta.

10. Mitkä olisivat terveisenne henkilöille, jotka aikovat hakea työntekijän oleskelulupia?

Kannattaa varautua pitkään odotukseen.

11. Entä mitkä olisivat terveisenne päättäjille lupaprosessiin liittyen?

Hakemusten käsittelyn ristiriitaisuuksiin olisi aiheellista puuttua. Se, että Suomessa on paljon työttömiä työnhakijoita, ei voi aina olla ensimmäisen oleskeluluvan epäämisen peruste. Käsittelyssä pitäisi huomioida ala, työnantaja ja kyseisen maan työntekokulttuuri sekä työntekopaikka.

Jatkolupien käsittelyssä tulisi myös huomioida työnantaja ja kulttuuri. Mikäli 10 % työnteosta tapahtuu esim. Suomessa ja loput Venäjällä, venäläisen työnantajan palveluksessa, olisi ehtojen toteutumisen arviointia ja todenperäisyyttä aiheellista järkipäristää. Esimerkiksi venäläisen työnantajan palkkakirjanpidosta on melkoisen vaikeaa saada aikaiseksi euronääräistä saatika sitten suomenkielistä tositetta maksusta.

Haastattelu 17.11.2010

Johanna Muhli
Kuljetus Huttunen Oy, Venäjä vastaava

1. Miten työntekijän oleskeluluvan hakuprosessi lähtee käyntiin? Kuka teihin ottaa yhteyttä? Kun meillä on tarve uudelle työntekijälle, niin me täytämme hänen apunaan ja avustukselle vaadittavat lomakkeet. Tässä tapauksessa työntekijä jättää hakemuksen konsulaattiin omassa kotimaassaan. Olemme hakeneet edelliset uudet työntekijän oleskeluluvat viime keväänä ja tuolloin hakuprosessi kesti n. 3 kk.
2. Mitä lomakkeiden täyttäminen vaatii? Mistä saatte hakijan tiedot ja ovatko ne selkeästi luettavissa? Emme koskaan hae työlupaa ennestään tuntemattomalle henkilölle, joten meillä on aina hakijan tiedot käytettävissä. Useimmiten hakemukset onkin täytetty yhdessä hakijan kanssa.
3. Mitä mieltä olette lomakkeisiin vaadittavista liitteistä? Liitteiden määrä on vain lisääntynyt tänä vuonna - ja onhan tuo aikamoinen määrä papereita nykyään. Vie aikaa kerätä kaikki tarvittavat liitteet kasaan ja toisaalta seurata, että ne ovat voimassaolevia.
4. Oletteko saaneet pyynnön suorittaa lisäselvityksiä? Minkälaisia selvityksiä on vaadittu ja kenen pyynnöstä? Joidenkin jatkohakemusten kohdalla meiltä on pyydetty lisäselvityksiä, vaikka samoilla papereilla on myönnetty lupa toiselle kuljettajalle. Olemme antaneet lisäselvityksiä mm. työntekijän viikoittaisista työtunneista Suomen puolella, tuntipalkoista tms.
5. Mihin toimitatte hakemukset? Kuljettaja jättää hakemuksen poliisilaitokselle ja liitteet lähetetään postitse Työlupayksikköön.
6. Mitä kertoisitte työntekijän oleskeluluvan jatkolupien hakemisesta? Jatkohakemuksen ollessa kyseessä me täytämme vaadittavat lomakkeet (hakemus + TM0.54) ja kuljettaja jättää ne henkilökohtaisesti Lappeenrannan poliisilaitokselle. Me toimitamme tämän jälkeen vaadittavat liitteet suoraan Työlupayksikköön.
7. Mitä sanoisitte käsittelyajoista? Käsittelyaika on pitkä, mutta sen voi totta kai ennakoita. Pyrimme jättämään hakemuksen sisälle vähintään 3 kk ennen työluvan päättymistä. Vain muutaman kerran kuljettaja on joutunut odottamaan työlupansa valmistumista. Tämä on ollut hankala tilanne, koska kuljettajat asuvat Venäjällä eikä meillä juurikaan ole mahdollisuutta heitä täällä majoittaa kuin tilapäisesti.

8. Oletteko saaneet tarpeeksi apua ja neuvoja koskien työntekijän oleskelulupaa? Mistä?

Lappeenrannan Työlupayksiköstä olen aina saanut selkeän vastauksen ja apua kaikissa kysymyksissä.

9. Miten arvioisitte luvanhakuprosessia kokonaisuutena? Mikäli Venäjän liikenteessä alkaisi jotain uusia kuljetusvirtoja, niin meidän täytyisi pystyä nopeasti reagoimaan näihin haasteisiin. Todennäköisesti luvanhakuprosessi koituisi ongelmaksi. Toisaalta toinen vaihtoehto on kaluston siirtäminen Venäjän rekisteriin.

10. Mitkä olisivat terveisenne henkilöille, jotka aikovat hakea työntekijän oleskelulupia?

Hakuprosessi, lomakkeet ja liitteet ovat usein muuttuneet, joten kannattaa seurata nettisivuilta mitä milloinkin vaaditaan. Näin voi välttyä lisäselvityspyynnöiltä tms. kun kerralla on paperit kunnossa. Toisaalta minä en lähtisi hakemaan työlupaa aivan tuntemattomalle työnhakijalle. Hakuprosessi on kuitenkin sen verran työläs ja jos työntekijä osoittautuukin myöhemmin soveltumattomaksi, on tämä kaikki työ mennyt hukkaan.

11. Entä mitkä olisivat terveisenne päättäjille lupaprosessiin liittyen?

Jotta suomalainen kuljetusliike pystyisi kilpailemaan Venäjän vienti/ transitoliikenteessä, olisi oleskelulupien hakuprosessin oltava sujuva ja vaivaton.