



**TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
ÅBO YRKESHÖGSKOLA**

Opinnäytetyö

**ULKOMAALAINEN TYÖNTEKIJÄ
TYÖNANTAJAN SILMIN**

Laura Laine ja Anna Kujanpää

Bioalat ja liiketalous

2008

TURUN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Koulutusohjelma: Bioalat ja liiketalous	
Tekijät: Laura Laine ja Anna Kujanpää	
Työn nimi: Ulkomaalainen työntekijä työnantajan silmin	
Suuntautumisvaihtoehto:	Ohjaaja(t): Ari Jolkkonen
Kansainväliset toiminnot	
Opinnäytetyön valmistumisajankohta:	Sivumäärä: 69
10.12.2008	
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työnantajien näkemyksiä ja kokemuksia ulkomaalaiseen työvoimaan ja sen käyttöön liittyen. Onko ulkomaiselle työvoimalle tarvetta ja mitkä syyt erityisesti hankaloittavat ulkomaalaisten työntekijöiden työllistämistä.</p> <p>Aineisto koottiin työnantajille suunnatuilla teemahaastatteluilla. Haastatteluiden avulla selvitettiin työnantajien tarvetta ulkomaalaiselle työvoimalle, osaamisvaatimuksia, suhtautumista ulkomaalaisiin työntekijöihin sekä työllistämisen kanavia ja byrokratian vaikutusta.</p> <p>Työnantajat eivät olleet kokeneet varsinaista ulkomaisen työvoiman tarvetta. Muutama yritys oli palkannut ulkomaalaisia tehtäviin, joihin suomalaisia työnhakijoita ei juurikaan ollut tarjolla. Vain muutamalla vastaajista oli kokemusta työntekijöiden rekrytoinnista suoraan ulkomailta.</p> <p>Ulkomaalaisiin työntekijöihin kohdistuivat samat osaamisodotukset kuin suomalaisiin työntekijöihin. Suurin kompastuskivi näyttäisi kuitenkin olevan ulkomaalaisten puutteellinen suomen kielen taito. Lähes kaikki haastatellut yritykset odottivat työntekijöiltään vähintäänkin auttavaa suomen kielen taitoa.</p> <p>Työnantajat kokivat ulkomaalaisten olevan ahkeria ja heidän työmotivaatiotaan pidettiin korkeana. Muun henkilöstön katsottiin suhtautuvan ulkomaalaisiin yleensä hyvin. Kielimuurin takia kommunikointi saattoi olla vähäistä. Ulkomaalainen työnhakija koettiin usein hakijaksi hakijoiden joukossa ja myös työsuhteiden kirjo oli yhtä moninaista kuin suomalaisillakin.</p>	
Hakusanat: ulkomaalainen, ulkomaalainen työvoima, rekrytointi, palkkaus,	
Säilytyspaikka: Turun ammattikorkeakoulun kirjasto	

Degree Programme: Life Sciences and Business	
Authors: Laura Laine ja Anna Kujanpää	
Title: A Foreign Employee Seen by the Employer	
Specialization line: International Operations	Instructor(s): Ari Jolkkonen
Date: 10.12.2008	Total number of pages: 69
<p>The purpose of this thesis was to find out how employers relate to foreign labor. Do they need workers from abroad and are there issues hindering the recruiting? To find out, 13 employers were interviewed on four subjects: The demand for foreign labor, expectations for working skills, attitudes towards foreigners and the means to recruiting.</p> <p>The results of the study are mainly based on the interviews with the employers. The interviews were made according to the four main themes in this study. The employers were asked, if they had a need for foreign labor and what kind of knowledge and skills they expected from their employees. They were also asked about their attitudes towards foreigners and their thoughts of the Finnish system of work-related immigration.</p> <p>Most of the employers interviewed reported having no real need for foreign labor. There were some companies that had employed foreigners because there weren't enough Finnish workers available. Only a few employers had recruited people directly from abroad.</p> <p>According to the answers given, foreigners are expected to have the same level of skills as the Finnish workers. The main obstacle for employing foreigners was their insufficient skills in Finnish language. Almost every company expected their employees to speak Finnish at a decent level.</p> <p>The employers saw foreigners as hardworking and motivated employees, maybe more so than their Finnish coworkers. According to the employers foreign workers were accepted among the work community quite well. Merely the lack of a common language made the communication harder amongst employees. All in all foreigners weren't seen any different from Finnish people,</p>	
Keywords: foreign labor, immigration, recruiting, foreigner	
Deposited at: Turun ammattikorkeakoulun kirjasto	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	TYÖVOIMAA ULKOMAILTA	9
2.1	Ulkomaisen työvoiman tarve	9
2.2	Osaamisvaatimukset ulkomaalaisille työntekijöille	13
2.3	Suhtautuminen ulkomaalaisiin työntekijöihin	17
2.4	Ulkomaisen työvoiman sääntely	21
2.4.1	Ulkomaalaisen oikeus työntekoon	21
2.4.2	Oleskelulupajärjestelmän lakiuudistushanke	23
2.4.3	Ulkomaalaisen työvoiman käyttö ja tilaajan vastuu	25
3	TUTKIMUSONGELMAT JA – MENETELMÄT	31
4	KOKEMUKSIA JA NÄKEMYKSIÄ ULKOMAAALAISESTA TYÖVOIMASTA	35
4.1	Ulkomaisen työvoiman tarve	35
4.2	Osaamisvaatimukset	39
4.3	Suhtautuminen ulkomaalaisiin työntekijöihin	42
4.4	Työllistämisen kanavat ja byrokratian vaikutus	47
5	JOHTOPÄÄTÖKSET	53

LÄHTEET

LIITTEET

Liite 1. Haastattelulomake A

Liite 2. Haastattelulomake B

Liite 3. Haastattelulomake Varamiespalvelun edustajille

Liite 4. Haastattelulomake - TyöMaaprojekti

KUVIOT

Kuvio 1. Työlliset ikäryhmittäin vuosina 1990, 1995, 2000 ja 2006	10
---	----

TAULUKOT

Taulukko 1. Avointen työpaikkojen ja vaikeasti täytettävien paikkojen määrät tammikuussa 2008 ammattialoittain	12
Taulukko 2. Ongelmallisimmat ammatit tammikuussa 2008	12
Taulukko 3.10 suurinta ulkomaalaisryhmää Suomessa	46
Taulukko 4. Vuonna 2008 vireille tulleet oleskelulupahakemukset lähtömaittain	47

1 JOHDANTO

Suomen työmarkkinat elävät voimakasta muutoksen aikaa. Työvoima ikääntyy Suomessa jopa muuta Eurooppaa nopeammin, eivätkä syntyvyys ja maahanmuutto yhdessä pysty paikkaamaan syntyvää vajetta. Eräiden arvioiden mukaan työvoiman tarjonta alkaa Suomessa supistua voimakkaasti vuodesta 2010 alkaen ja kaikkiaan työikäinen väestö vähenisi vuosina 2010–2025 265 000 henkilöllä (Tossavainen 2007 [Viitattu 15.1.2008]). Työvoimapula on todellinen uhka Suomen taloudelle ja se on viime aikoina ollut yksi eniten julkista keskustelua herättävistä aiheista. Eri tahoilla näyttää olevan hyvin eriäviä mielipiteitä millä keinoin työvoimaa tulisi löytää ja keskustelua käydään siitä, tulisiko työvoimaa pyrkiä entistä aktiivisemmin houkuttelemaan ulkomailta vai pitäisikö yrittää koulutuksen avulla sopeuttaa jo olemassa olevat työvoimareservit yritysten tarpeisiin. Tuskin mikään kivi jää kääntämättä, kun työvoimapulaan etsitään ratkaisuja ja siksi on enemmän kuin todennäköistä, että kumpaakin edellä mainittua keinoa ja monia muita tullaan lähitulevaisuudessa hyödyntämään.

Vuoden 2008 aikana on maailman talous saanut uuden suunnan ja nyt vaikuttaa siltä, että jonkinasteinen taantuma tullaan lähivuosina kokemaan. Synkät talousnäkymät heijastuvat nopeasti myös työmarkkinoille ja useat yritykset ovat aloittaneet organisaatioissaan säästötoimenpiteet yt-neuvotteluiden ja lomautusten muodossa. On melko todennäköistä, että heikentynyt taloustilanne ainakin hetkellisesti hillitsee hankkeita, joilla työvoimaa pyritään houkuttelemaan ulkomailta Suomeen. Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna on edelleen nähtävissä työvoimapulaa ja tämän vuoksi on työvoiman tarvetta kartoitettaessa suunnattava katse aina 2020-luvulle. Monien eri arvioiden mukaan pahin työvoiman poistuma tulee ajoittumaan n. 5-10 vuoden päähän, jolloin 1950-luvulla syntynyt työväestö jää eläkkeelle. Työeläketurvan kestävyyttä on yritetty varmistaa myös työpoliittisin keinoin työeläkeuudistuksella, joka astui voimaan vuoden 2005 alusta. Uudistuksessa vanhuuseläkeikä muuttui joustavaksi 63–68 ikävuoden välillä. Uudistuksen tärkeimpiä tavoitteita on nostaa eläkkeelle siirtymisikää 2-3 vuodella pitkällä aikavälillä.

Oma tutkimuksemme keskittyy nimenomaan ulkomaisen työvoiman käytön ja siihen liittyvien ongelmien kartoitukseen työnantajien näkökulmasta. Valitsimme tämän aiheen sen ajankohtaisuuden vuoksi ja koska se enemmän tai vähemmän sivuaa päivittäistä työtämme Varamiespalvelu - Yhtiöissä. Varsinaisesta työvoimapulasta ei voida henkilöstövuokrausalalla puhua, koska työnhakijoita on lukumääräisesti paljon. Ongelmana onkin enemmän työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohdistaminen. Esimerkiksi teollisuudessa tuntuu olevan jatkuva pula ammattitaitoisista hitsaajista, sorvaajista ja asentajista, mutta vapaana olevat työnhakijat ovat enimmäkseen osa-aikatyötä etsiviä opiskelijoita tai aivan toisen alan osaajia. Myös ulkomaisia työnhakijoita on paljon ja heidän työllistymisensä esteenä on useimmiten suomen kielen taidon puutteellisuus. Tämä onkin osaltaan herättänyt kiinnostuksen lähteä tutkimaan ulkomaalaisten työntekijöiden työllistämisen ongelmakohtia..

Tutkimuksemme aineisto koostuu pääosin yrityshaastattelujen avulla keräämästämme aineistosta. Haastattelujemme tarkoitus on selvittää, onko ulkomaiselle työvoimalle tarvetta ja mitkä syyt erityisesti hankaloittavat ulkomaalaisten työntekijöiden työllistämistä. Haastattelujemme tuloksia ei kuitenkaan ole tarkoitus yleistää suuremman joukon mielipiteeksi vaan ne ovat eräiden Pirkanmaan ja Varsinais-Suomen suurimpien työllistäjien arvioita ja kokemuksia aiheen tiimoilta.

Työmme toisessa luvussa käymme työmme viitekehitystä jonka pohjalta haastattelulomakkeet on tehty. Kolmannessa luvussa käymme läpi tutkimusongelmat ja – menetelmät. Työmme neljännessä luvussa käymme haastatteluaineiston tuloksia perusteellisesti läpi vertailemalla niitä soveltuvien osin mm Minna Söderqvistin vuonna 2005 valmistuneen tutkimuksen tuloksiin. Haastattelutuloksia käymme läpi neljän haastatteluteemamme mukaisesti siten, että aloitamme tarkastelun ulkomaalaisen työvoiman tarpeesta. Tämän jälkeen käymme läpi työantajien asettamia vaatimuksia ulkomaalaisten työntekijöiden osaamiselle. Sen jälkeen siirrymme haastattelemiemme työnantajien kokemuksiin ulkomaalaisista työntekijöistä ja siitä, miten oma työyhteisö on ulkomaalaisiin työtovereihinsa suhtautunut. Viimeisenä selvitämme ulkomaalaisen työvoiman työllistämistavat sekä sen, koetaanko Suomen byrokratia työllistämistä vaikeuttavaksi seikkak-

si. Tässä kohden selvitämme myös kielitaitovaatimukset niin Suomen kuin muidenkin kielten osalta.

Viidennessä luvussa käymme vielä läpi omia johtopäätöksiämme ja kerromme omia näkemyksiämme työvoiman tarpeeseen ja ulkomaalaisiin työntekijöihin kohdistettuihin odotuksiin liittyen. Pohdimme myös nykyisen taloustilanteen vaikutusta kyselymme tuloksiin.

Tutkimuksemme kokonaistavoitteena on tuottaa kuvaus ulkomaalaisen työvoiman käytöstä ja siihen liittyvistä ongelmista Suomessa. Ulkomaisen työvoiman määrän voidaan perustellusti odottaa kasvavan lähitulevaisuudessa ja uskomme, että tutkimuksemme pohjalta on mahdollista arvioida ulkomaalaisten työllistymismahdollisuuksia myös tulevaisuudessa. Haluamme tutkimuksemme kautta osallistua keskusteluun, jota julkisuudessa parhaillaan aiheesta käydään. Aiheen laajuuden ja työmarkkinoiden jatkuvan muutoksen johdosta työmme tulee kuitenkin nähdä osana sitä kokonaiskuvaa, jonka kaikki nykytilaa kuvaavat työmarkkinatutkimukset yhdessä muodostavat. Uskomme, että työmme voisi toimia pohjana myös tuleville jatkotutkimuksille työvoimapulaan tai ulkomaiseen työvoimaan liittyen.

2 TYÖVOIMAA ULKOMAILTA

2.1 Ulkomaisen työvoiman tarve

Taloukasvua ja työllisyyden kasvua voidaan pyrkiä edistämään talouspoliittisin päätöksin. Avoimien työpaikkojen ja työnhakijoiden kohtaamista eli työmarkkinoiden kohtaantoa voidaan tehostaa muun muassa aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpitein sekä kehittämällä työvoiman alueellista liikkuvuutta. Työmarkkinoilla vahvistuu kuitenkin itsenäinen kehityspiirre, joka on jokseenkin riippumatonta harjoitetusta talouspolitiikasta. Tämä hallitseva ja varmasti etenevä kehitys Suomen työmarkkinoilla on työvoiman ikääntyminen, joka alkaa Suomessa aikaisemmin kuin EU-maissa keskimäärin. (Tossavainen 2007 [Viitattu 26.5.2008].)

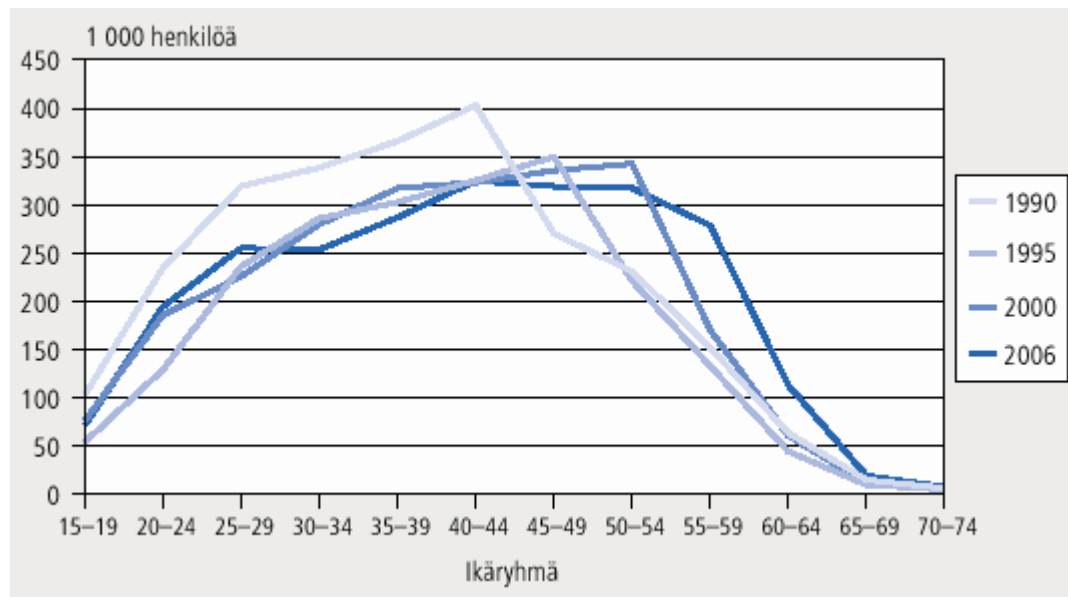
Väestön ikääntyessä tulevina vuosina työvoiman tarjonta Suomessa supistuu. Suomessa työvoiman saatavuuden odotetaan vaikeutuvan nopeammin kuin monissa muissa EU-maissa. Työvoiman tarjonnan pienentymisellä on myös alueellisia ulottuvuuksia. Nuorempien, liikkuvien ikäluokkien supistuessa syntyy myös osaamisvajetta maan eri alueilla. (Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2006, 3.)

Vuoden 2005 alusta astui voimaan suuri työeläkeuudistus. Työeläkeuudistus tuo joustavuutta eläkeikään mutta kannustaa jatkamaan töissä. Eläkeuudistuksen keskeisenä tavoitteena on ollut nostaa suomalaisten eläköitymisikä nykyisestä. Pitkällä aikavälillä keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää halutaan nostaa kahdella tai kolmella vuodella ja lisätä näin työssä olevien osuutta työikäisessä väestössä. Tavoitteeseen pyritään kannustamalla yli 63-vuotiaita jatkamaan työssä ennen muuta parempien eläkekattumien avulla. Eläkkeelle siirtymistä voi myös lykätä yli 68 vuoden. Tällöin eläkettä korotetaan 0,4 prosenttia jokaiselta 68 vuotta ylittävältä kuukaudelta. (Eläketurvakeskus [viitattu 15.12.2008].)

Yleinen johtopäätös työvoiman ikääntymisestä ja suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisestä on, että työvoiman tarjonta alkaa supistua voimakkaasti vuodesta 2010 alkaen. On arvioitu, että vuodesta 2010 alkaen työmarkkinoilta poistuu noin 17 000 henkilöä

vuosittain, vaikka maahanmuuttajien määrä kasvasi 7 500 henkilöä vuodessa. Kaikkiin vuosina 2010–2024 työkäinen väestö vähenisi 265 000 henkilöllä. (Tossavainen 2007 [viitattu 26.5.2008.]

Nämä ovat voimakkaita arvioita lähiaikoina alkavasta työvoiman tarjonnan supistumisesta, ja merkkejä niistä näkyy jo nyt Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa. Vuonna 1990 vielä vajaat 10 prosenttia työllisestä työvoimasta oli yli 54-vuotiaita, mutta vuonna 2006 yli 54-vuotiaiden osuus oli jo yli 17 prosenttia työllisistä (Kuvio 1). Ne suurin ikäluokkiin kuuluvat, jotka laman aikana säilyttivät työpaikkansa, muodostavat tällä hetkellä merkittävän osan koko työllisyydestä, ja ovat nyt poistumassa työmarkkinoilta eläkkeelle. (Tossavainen 2007 [viitattu 26.5.2008].)



Kuvio 1. Työlliset ikäryhmittäin vuosina 1990, 1995, 2000 ja 2006. (Tossavainen 2007 [viitattu 26.5.2008].)

Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon (2004, 37) mukaan työmarkkinoilta edellytetään jatkossa suurempaa kansainvälistymistä. Selonteon mukaan ulkomaalaiset tulee nähdä voimavarana. Työmarkkinoiden kansainvälistyminen on suomalaisille kova haaste, sillä Suomi on perinteisesti ollut maastamuuttomaa. Vuoden 2007 Suomessa asui pysyvästi

132 708 ulkomaalaisista eli noin 2,5 prosenttia väestöstä. Se on pienin osuus koko EU:n alueella.

Elinkeinoelämän Keskusliitto teki lokakuussa 2007 henkilöstö- ja koulutustiedustelun, jossa selvitettiin yritysten rekryointitarvetta. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin, oliko yrityksillä ollut vaikeuksia ammattitaitoisen henkilöstön palkkaamisessa. Tutkimuksen mukaan työnhakijoiden puutteellinen ammatillinen osaaminen oli yleisin syy, ettei sopivaa työntekijää löytynyt. Usein työnhakijalla on liian vähän kokemusta tehtävän vaativuuteen nähden. Joka neljäs tavanomaista vaikeampi rekryointitoimi kariutui työvoimapulaan: tehtävään ei ollut laisinkaan hakijoita. Ammatillisen osaamisen ja työkokemuksen puute aiheutti rekryointivaikeuksia etenkin teollisuudessa ja rakentamisessa. Teollisuudessa 44 prosenttia ja rakentamisessa puolet rekryointivaikeuksista johtui näistä syistä. Palvelualoilla vastaava osuus oli 40 prosenttia. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2007 [viitattu 26.5.2008].)

Työvoimapulalla tarkoitetaan tilannetta, jossa avoimeen työpaikkaan ei löydy yhtään hakijaa. Rekryointivaikeudesta puhuttaessa tarkoitetaan tilannetta, kun avoimena olevaan työpaikkaan on vaikea löytää sopivaa hakijaa. Työvoimapula eli hakijoiden puuttuminen avoinna oleviin tehtäviin oli tutkimuksen mukaan tyypillisempää rakennusalailla kuin teollisuudessa ja palvelualoilla. Rakennusalailla kolmannes rekryointivaikeuksista johtui työvoimapulasta. Palvelualoilla työvoimapulan osuus oli 26 prosenttia ja teollisuudessa 23. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2007 [viitattu 26.5.2008].)

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman vaikeasti täytettävät työpaikat – raportin mukaan tammikuussa 2008 on vaikeasti täytettäviä työpaikkoja ollut lukumääräisesti eniten teollisen työn, palvelutyön sekä terveydenhuolto- ja sosiaalialan ammateissa. Suhteellisesti eniten vaikeasti täytettäviä työpaikkoja ammattialantyöpaikoista on ollut kuljetus- ja liikennetyössä. (Tuomaala 2008 [viitattu 26.11.2008].)

Tammikuussa 2008 on vaikeasti täytettäviä työpaikkoja ollut lukumääräisesti eniten teollisen työn, palvelutyön sekä terveydenhuolto- ja sosiaalialan ammateissa (Taulukko

1). Suhteellisesti eniten vaikeasti täytettäviä työpaikkoja ammattialantyöpaikoista on ollut kuljetus- ja liikennetyössä. (Tuomaala 2008 [viitattu 3.12.2008].)

Taulukko 1. Avointen työpaikkojen ja vaikeasti täytettävien paikkojen määrät tammikuussa 2008 ammattialoittain (Tuomaala 2008 [viitattu 3.12.2008]).

Ammattialat	Vaikeasti täytettä-		Vaikeasti täytettävien
	Avoimet työpaikat	vät työpai- kat	paikkojen osuus
Terveystenhoito, sosiaalialan työ	14295	594	4 %
Palvelutyö	17363	592	3 %
Teollinen työ	19653	588	3 %
Kuljetus- ja liikennetyö	3181	320	10 %
Kaupallinen työ	16218	184	1 %
Tieteellinen, tekninen, taiteellinen ja humanistinen työ	7944	163	2 %
Rakennustyö, kaivostyö	3412	134	4 %
Maa- ja metsätaloustyö	3533	110	3 %
Hallinto- ja toimistotyö	6780	79	1 %
Kaikki alat	92379	2764	

Ongelmallisimpien ammattien listalla esiintyvät lähes samat ammatit vuonna 2008 kuin vuonna 2007 (Taulukko 2). vain linja-autonkuljettajat eivät olleet listalla vuonna 2007.

Taulukko 2. Ongelmallisimmat ammatit tammikuussa 2008 (Tuomaala [viitattu 3.12.2008]).

Ongelmallisimmat ammatit			
Tammikuu 2007		Tammikuu 2008	
	lkm		lkm
Hitsaaja	211	Sairaanhoitaja	133
Sairaanhoitaja	152	Tarjoilija	103
Tarjoilija	102	CNC-koneistaja	98

Ajoneuvoyhdistelmän kuljettaja	101	Siivoja	97
Koneistaja	98	Kokki	93
Perushoitaja	90	Linja-autonkuljettaja	80
Paksulevyseppä, laivalevyseppä	88	Perushoitaja	79
Laitossiivoja	84	Parturi-kampaaja	74
Parturi-kampaaja	54	Hitsaaja	70
Kokki	51	Ajoneuvoyhdistelmän kuljettaja	69

Samalla kun ammattitaitoisista työntekijöistä on pulaa, kouluttamattomat joutuvat yhä ahtaammalle työmarkkinoilla. Vuonna 2007 Elinkeinoelämän Keskusliiton jäsenyrityksiin palkatuista 60 000 uudesta työntekijästä peräti 90 prosentilla oli loppututkinto ammattiopistosta, ammattikorkeakoulusta tai yliopistosta. Työmarkkinoilla on samaan aikaan sekä työvoimapulaa että korkeaa rakenteellista työttömyyttä. (Elinkeinoelämän Keskusliitto 2007 [viitattu 26.5.2008].)

Maahanmuuton kokonaistaloudellisia vaikutuksia ei käytännössä voida arvioida kovin tarkasti. Maahanmuuton yhteiskunnalle aiheuttamat yleiset kustannukset ja hyödyt riippuvat lukuisista tekijöistä, kuten maahanmuuttajien ikä- ja koulutusrakenteesta, työmarkkinoiden toimivuudesta ja maahanmuuton pysyvyydestä. Esimerkiksi ennen maahantuloa suoritettu ammatillinen tai korkeakoulutason tutkinto on luonnollisesti huomattava hyöty vastaanottavalle yhteiskunnalle. (Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2006, 8.)

2.2 Osaamisvaatimukset ulkomaalaisille työntekijöille

Tutkinnon tunnustamisella tarkoitetaan päätöstä siitä, millaisen kelpoisuuden ulkomainen tutkinto antaa Suomessa työtä tai opiskelupaikkaa haettaessa. Tunnustamispäätöstä tehtäessä arvioidaan ulkomaisen tutkinnon vastaavuutta suomalaisen tutkinnon kanssa. Tutkintojen tunnustamispäätöksiä ja menettelyä koskevaa tietoa sekä asiantuntijalausuntoja antaa Suomessa Opetushallitus. Ulkomailla suoritettujen tutkintojen tunnustamista säädellään kahdessa eri laissa: laissa Euroopan yhteisön yleinen tutkintojen tunnusta-

misjärjestelmän voimaannpanosta ja laissa ulkomailla suoritettujen korkeakoulujen tuot-
tamasta virkakelpoisuudesta. (Sorainen, 2007, 55–57.)

Opetushallituksen mukaan yksityisen sektorin työnantajat arvioivat itse ulkomaisen tut-
kinnon antamaa pätevyyttä päättäessään työntekijöidensä valinnasta. Tunnustamis-
pää-
töstä ei tällöin vaadita mikäli kyseessä ei ole säännelty ammatti. Säänneltyjä ammatteja
ovat esim. terveydenhuollon ammatit sekä merenkulkuammatit.

Hallituksen maahanmuuttopolitiikkaohjelman mukaan myös tutkintojen tunnustamis-
menettelyä aiotaan tulevaisuudessa selkeyttää ja yhteistyötä muiden valtioiden kanssa
lisätä. (Sorainen, 2007, 65.) Maahanmuuttajien aiemman koulutuksen ja kokemuksen
puutteellista tunnustamista on pidetty yhtenä työvoiman ja opiskelijoiden liikkuvuuden
esteenä. Eri maissa käytössä olevien osaamisen tunnustamisjärjestelmien yhteensopi-
mattomuuteen on kiinnitetty huomiota muun muassa EU:ssa. Myös maahanmuuttajalle
itselleen koituu haittaa siitä, että hänen aiempaa koulutustaan ja osaamistaan ei voida
täysimääräisesti hyödyntää vastaanottavassa valtiossa. (Hallituksen maahanmuuttopo-
liittinen ohjelma 2006, 10.)

Koska koulutuksen ja erilaisten tutkintojen kansainvälinen vertailu on hankalaa, on aina
helpompaa, mikäli koulutus on hankittu sen hetkisessä asuinmaassa. Tätä myös suosi-
taan, koska koulutusta ei välttämättä pystytä täydellisesti hyödyntämään, mikäli maa-
hanmuuttajalla ei ole tarvittavaa kielitaitoa. Usein on siis helpompaa aloittaa koulu-
tusura alusta uudessa asuinmaassa. Koulutuksen ohella myös kielitaito paranee. (For-
sander 2002, 184.)

Suomessa hankittu työkokemus, asumisaika Suomessa ja suomen kielen taitotaso vai-
kuttavat suuresti työmarkkinasijoitukseen. Työkokemus palvelualan suorittavan tason
työpaikoissa, kuten ravintoloissa ja siivoustyössä, edesauttaa etenemistä ammattitaitoa
ja koulutusta vastaaviin työpaikkoihin. (Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000,50.)
Markkasen & Tammiston selvityksen (2005) mukaan maahanmuuttajataustaiset kohta-
vat useita alalle pääsyn esteitä, jotka liittyvät mm. kielitaitoon, tutkintojen tunnustami-
seen ja työyhteisöjen monikulttuurisuustaitoihin.

Toisessa maassa hankittu osaaminen ja suomalaiset ammattitaitovaatimukset eivät aina kohtaa. Uuteen maahan muuttaminen synnyttää yleensä väistämättä osaamisvajetta esim. ammatin sisällöllisten osaamisvaatimusten tai maiden välisistä teknologisista eroista johtuen – työkuultuurieroista puhumattakaan. Eri ammatissa toimimiseen liittyy usein myös erillistä osaamisen ja alan hallinnan osoittamista. Teollisuudessa työskenteleviltä vaaditaan usein esimerkiksi tulityökortin suorittaminen. Hitsaajilla on omat kansainväliset luokkavaatimuksensa tietyissä työtehtävissä. Ravintola-alalla vaaditaan tavallisesti hygieniapassin suorittaminen. Tällaiset ammattispesifiset vaatimukset edellyttävät tietyn kielitaitotason hallintaa sekä säädöksiä tuntemista. (Sisäasiainministeriö 2008, 19.)

Osaamisen yhteensovittamisessa ei ole kyse yksinomaan siitä, mitä maahanmuuttajien tulisi tehdä ammattitaitonsa eteen, vaan myös siitä, miten suomalaiset työelämän ja koulutusorganisaatioiden asiantuntijat osaavat tunnistaa ja tunnustaa maahanmuuttajilla jo olemassa olevaa osaamista ja miten joustavia koulutuksellisia ratkaisuja on käytettävissä heidän ammattitaitonsa kehittämiseksi. (Sisäasiainministeriö 2008, 19.)

Uudet maahanmuuttajat tulevat työmarkkinoille usein ns. sisääntuloammattien kautta. Sisääntuloammateilla tarkoitetaan sellaisia epävakaita ja epävarmoja työsuhteita, joissa tarvittavat resurssit ovat tavalla tai toisella rajattuja. Suomessa nämä sisääntuloammatit ovat tyypillisesti palvelusektorilla. (Sjöblom-Immala 2006,3-4.)

Europassi

Euroopan komissio laati vuonna 2003 ehdotuksen Euroopan parlamentin ja neuvoston päätökseksi yhteisistä tutkinto- ja pätevyysvaatimuksia selkeyttävistä puitteista (Europass). Euroopan parlamentti ja neuvosto hyväksyivät sen joulukuussa 2004. (Opetushallitus [viitattu 16.8.2008].)

Europassi koostuu viidestä asiakirjasta, joiden tarkoituksena on auttaa opiskelijoita ja työntekijöitä osoittamaan osaamistaan Euroopassa. Asiakirjat ovat samanmuotoisina

käytössä kaikissa EU/ETA-maissa. Europassia voi käyttää työnhaussa tai koulutukseen pyrittäessä. Europassi on erityisen hyödyllinen henkilöille, jotka hakeutuvat työtehtäviin toiseen eurooppalaiseen valtioon tai pyrkivät ulkomaiseen koulutusohjelmaan. Europassi on työväline myös henkilölle, joka tarvitsee esityksen hänen ulkomailta suorittamansa tutkinnon tai koulutuksen tuottamasta kelpoisuudesta tai vastaavuudesta Suomessa. (Opetushallitus [viitattu 16.8.2008].)

Europassi tekee työnantajalle helpommaksi ymmärtää toisesta Euroopan valtiosta tulleen työnhakijan osaamista ja taitoja. Elinkeino- ja työelämälle osaamisen aikaisempaa selkeämpi dokumentointi antaa mahdollisuuden työvoiman osaamisen parempaan hyödyntämiseen. (Opetushallitus [viitattu 16.8.2008].)

Kielelliset vaatimukset

Suomi kielivaatimuksena ja organisaation työkielenä vaikeuttaa ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointia kaikkein eniten. Mikäli suomen kieltä ei ulkomaalaiselta osaajalta vaadita, toivotaan usein ainakin hyvää englannin kielen taitoa. Yleisesti suomen kielen taidot ovat riittävät kun työntekijä hallitsee arkikielen ja pärjää jokapäiväisissä tilanteissa. Jos haettavaan työtehtävään vaaditaan aivan tietyn tason suomen kielen taitoa, voi työnantaja vaatia osaamisesta näyttöä. Työnantajayritys voi tällöin teettää hakijalla kielitasotestin tai vaatia näyttöä vastaavan testin suorittamisesta.

Yleiset kielitutkinnot ovat Opetushallituksen ja Jyväskylän yliopiston Soveltavan kielitutkimuksen keskuksen yhteistyönään kehittämät. Tutkintojen kansainvälisen vertailtavuuden edistämiseksi niiden laadinnassa on käytetty pohjana kansainvälistä testaustietämystä. Testien arvioinnissa käytetään Euroopan Neuvoston suosittamaa kuusipor- taista kielitaidon tasoasteikkoa. Tutkintoihin voi osallistua kuka tahansa riippumatta siitä, miten ja missä on kielitaitonsa hankkinut. Tutkinnot ovat maksullisia ja niitä järjestetään kahdesti vuodessa noin 70 oppilaitoksessa ympäri Suomea. Vuodesta 2003 alkaen ovat ulkomaalaiset voineet suorittaa yleisen kielitutkinnon suomen kielestä. Muiden kielten tutkinnot ovat suunnattu vain suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvil- le. (Opetushallitus [viitattu 17.9.2008].)

Sjöblom-Immalan tutkimuksessa (2006, 52–53) tarkasteltiin palkkaamisperusteita. Tärkeimpänä perusteena yritykset pitivät alan työkokemusta ja alan koulutusta. Hyvä suomenkielen osaaminen löytyi kolmannelta sijalta. Palkkaamiseen se vaikutti noin kolmasosalla yrityksistä (73,2 %). Söderqvistin tutkimuksen (2005,70–71) mukaan 91 % yrityksistä oli valinnut suomen kielen taidon tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi rekrytointikriteeriksi. Tärkeämpiä olivat mm. asenne työntekoon (100 %), motivaatio (100 %), ammattitaito (98,8 %), vuorovaikutustaidot (98,2 %) sekä joustavuus (98%).

Työnäyte

Työantaja voi työhaastattelun yhteydessä pyytää työnhakijalta työnäytteen. Tämä on erittäin suositeltavaa varsinkin käsityöaloilla. Työnäytteen antamisen järjestäminen tuskin aiheuttaa työnantajalle valtavia lisäkuluja, jos ne suhteutetaan työnäytteestä saatavaan hyötyyn. Kun ammattitaito on työhaussa työnantajan tärkein valintakriteeri, on työnäyte konkreettisempi näyttö hakijan taidoista kuin pelkät todistukset. Työnäyte on yhtäläillä käyttökelpoinen testattaessa esimerkiksi hakijoiden organisointikykyä tai kommunikointitaitoja. Tällöin työnäyte voidaan järjestää simuloimalla jokin tilanne, joka työssä voisi tulla vastaan. (Vaahtio, 2007, 106–107.)

2.3 Suhtautuminen ulkomaalaisiin työntekijöihin

Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden määrä Suomessa on viime aikoina ollut nopeasti nouseva. Kasvun vaikutusta asenteisiin on varsin vaikea todeta, sillä eri tutkimusten tulokset ovat hyvin ristiriitaisia. Osa tutkimuksista tukee niin sanottua konfliktiteoriaa, joissa syrjintä ja ulkomaalaisuusvastaisuus lisääntyvät kun maahanmuuttajat ja alkupestä joutuvat yhä useammin tekemisiin toistensa kanssa. Tukea saa myös kontaktiteoria, jonka mukaan asenteet muuttuvat lisääntyvien kontaktien myötä yhä suopeammiksi. (Jaakkola, 2005, 10.)

Suomalaisten suhtautuminen ulkomaalaisiin työnhakijoihin on vaihdellut taloussuhdanteiden mukaan. Taloudellisen laman ja suurtyöttömyyden aikana (1993) suhtautuminen

ulkomaalaisiin työnhakijoihin muuttui aiempaa kielteisemmäksi, mutta talouden elpymisen asenteet ovat muuttuneet jälleen myönteisemmäksi. (Jaakkola, 2005, 17.)

Suhtautuminen sota- ja ympäristöpakolaisiin sekä kehitysmaiden nälkää näkeviin oli myönteisempää kuin poliittisesti, uskonnollisesti tai rodun vuoksi vainottuihin tai niihin pakolaisiin, joiden paon syytä ei tiedetty. Myös eri kansallisuusryhmiin suhtaudutaan eri tavalla. Suomalaiset suhtautuvat myönteisimmin kulttuurisesti läheisimmistä, korkean elintason maista tuleviin maahanmuuttajiin. Suhtautuminen köyhemmistä maista lähtöisin oleviin, ulkonäöltään ja kulttuuriltaan selvästi erottuviin ihmisiin on varauksellisempaa. Jaakkolan tutkimus osoittaa, että suomalaisten suhtautuminen eri syistä ja eri maista tuleviin ulkomaalaisten maahanmuuttoon on muuttunut laman jälkeen myönteisemmäksi. Myönteiset muutokset ovat erityisen suuria suhtautumisessa ulkomaalaisiin työnhakijoihin. (Jaakkola 2005, 19, 69-71.)

Syrjivät asenteet työelämässä näkyvät erityisesti työhaussa. Vähemmistövaltuutetulle on tehty syrjintävalituksia muun muassa sellaisissa tapauksissa, joissa Suomen kansalaisuutta on vaadittu perusteettomasti. Vähemmistövaltuutetun ottaessa yhteyttä työnantajiin, "Suomen kansalaisuus"-vaatimuksen on selitetty tarkoittavan "suomen kielen osaamista". (Etnisten suhteiden neuvottelukunta, 2005, 29.) Sjöblom-Immalan tutkimuksessa (2006, 46) muutamissa vastauksissa kerrotaan, että maahanmuuttajien palkkaamista erityisesti kartetaan. Yhden yrityksen mukaan ongelmana on yrityksen työntekijöiden riittämätön kielitaito (vain suomi). Kolmen muun yrityksen mukaan heidän työntekijöidensä tai asiakkaiden ennakkoluulot ja asenteellisuus estävät maahanmuuttajien palkkaamisen.

Suomalaiset julkisen sektorin työntekijät suhtautuvat ulkomaalaisiin ja ulkomaalaisten maahantuloon selvästi aiempaa myönteisemmin. Tosin suhtautuminen on valikoivaa. Tervetulleimpia ovat länsieurooppalaiset ja etenkin pohjoismaalaiset. Suomeen halutaan ensisijaisesti ulkomaalaisia, jotka tuovat maahan aineellista ja henkistä pääomaa eli opiskelijoita, korkeasti koulutettuja, ahkeria ja mieluiten länsimaalaisia työperusteisia muuttajia. (Pitkänen 2006 [Viitattu 24.9.2008].)

Tutkimuksen mukaan viranomaiset suhtautuvat pakolaisiin suhteellisen myönteisesti, sen sijaan uusista EU-maista lähtöisin olevien turvapaikanhakijoiden maahantuloon suhtaudutaan huomattavan epäluuloisesti. (Pitkänen 2006 [Viitattu 24.9.2008].)

Sjöblom-Immalan (2006, 64) mukaan valtaosa (84,2 %) työnantajista on sitä mieltä, että maahanmuuttajat eivät juuri eroa suomalaisista työntekijöistä. Joidenkin mielestä maahanmuuttajat ovat parempia työntekijöitä tunnollisuutensa, ahkeruutensa, rehellisyytensä ja joustavuutensa ansiosta. Ne vastaajat, jotka puolestaan ovat sitä mieltä, että maahanmuuttajat eivät ole yhtä hyviä työntekijöitä kuin suomalaiset, perustelevat mielipidettään maahanmuuttajien kielitaidon, koulutuksen, ammattitaidon tai kulttuurin tuntemuksen puutteilla.

Monen maahanmuuttajakokemusta omaavan työnantajan mielestä maahanmuuttajat vaikuttavat myönteisesti toimipaikan toimintaa. Maahanmuuttajat elävöittävät työyhteisöä, ovat ahkeria työntekijöitä, tuovat yhteisöön kielitaitoa ja kulttuuritietoutta ja lisäävät työpaikan suvaitsevuuutta. Yleisimmin ongelmat työtehtävien hoitamisessa tai työyhteisöön sopeutumisessa liittyvät kielivaikeuksiin. (Sjöblom-Immala, 2006, 66-67.)

Lähes puolet (45 %) suomalaisista kannattaa ajatusta, että kaikkien ulkomaalaisten, jotka haluavat tulla Suomeen asumaan ja työtä tekemään, on saatava tulla tänne. Niukka enemmistö (53 %) vastustaa rajojen avaamista ulkomaalaisille työntekijöille. (Työmarkkinailmastotutkimus 2007 [viitattu 2.10.2008].)

Lähivuosina uhkaava työvoimapula ei vielä ole konkretisoitunut suomalaisten mielissä siten, että työvoimapulaan täysin uskottaisiin ja maahanmuuttoa pidettäisiin hyvänä lääkkeenä ongelmalle. Tutkimuksen mukaan lähes joka toinen suomalainen torjuu sen, että työvoimapulan ehkäisemiseksi Suomi tarvitsee 10-15 vuoden sisällä tuntuvasti ulkomaista työvoimaa. Monen ulkomaalaisten maahantuloa vastustavien motiivina lienee suomalaisten työttömien aseman turvaaminen. Tutkimuksessa niukka enemmistö (53 %) toteaa, että ulkomaalaisen työvoiman määrän lisäämisestä on turha puhua, kun työpaikat eivät seuraavan 10-15 vuoden sisällä tule riittämään edes suomalaisille itselleen. (Työmarkkinailmastotutkimus 2007 [viitattu 2.10.2008].)

Markkasen & Tammiston selvityksen (2005) mukaan 71% ulkomaalaisista vastaajista koki, että heitä kohdellaan samoin kuin muita työntekijöitä. Kuitenkin 49% oli jossain vaiheessa uraansa kokenut syrjintää asiakkaiden, työtovereiden tai työnantajan taholta. Kokemukset liittyivät nimittelyyn, ammattitaidon aliarviointiin, epätasa-arvoiseen kohteluun, kielitaitoon ja epäluottamukseen. Työnantajan tietoon maahanmuuttajien kohtaamat ongelmat tulevat harvoin.

Kotouttaminen

Kotouttamisella tarkoitetaan maahanmuuttajan yksilöllisistä kehitystä tavoitteena osallistua työelämään ja yhteiskunnan toimintaan samalla oman kielensä ja kulttuurinsa säilyttäen. Kotouttamiseen osallistuvat maahanmuuttajan lisäksi työ- ja muut lähiyhteisöt sekä koko yhteiskunta. (Etnisten suhteiden neuvottelukunta, 2005,7.) Vuoden 2008 alusta maahanmuuttajien kotouttamisesta on vastannut sisäasianministeriö. Sisäasiainministeriön mukaan kotouttamisella pyritään siihen, että maahanmuuttaja hankkii itselleen sellaisia tietoja ja taitoja, joiden avulla hän selviää Suomessa ja voi osallistua työelämään sekä yhteiskunnan toimintaan tasavertaisena jäsenenä. Suomen tai ruotsin kielien oppiminen on yksi kotoutumisen keskeinen tekijä. (Sisäasiainministeriö 2008a [viitattu 26.9.2008].)

Työikäisten maahanmuuttajien kohdalla tavoitteena on, että he pääsevät työelämään ja heidän osaamisensa ja koulutuksensa saadaan suomalaisen yhteiskunnan käyttöön. Työvoimatoimistot ja kuntien maahanmuuttotyöntekijät auttavat Suomeen muuttavia alkuun. Onnistuneen kotoutumisen edellytyksenä on, että maahanmuuttajille tarjotaan tietoa yhteiskunnasta, sen kulttuurista sekä työllistymis- ja koulutusmahdollisuuksista. (Etnisten suhteiden neuvottelukunta 2005, 8.)

Oikeus kotoutumissuunnitelmaan kestää kolme vuotta sen jälkeen, kun maahanmuuttaja on merkitty ensimmäisen kotikunnan väestöön. Maahanmuuttajan oikeutta suunnitelmaan voidaan pidentää enintään kahdella vuodella. Pidennystä voi saada luku- ja kirjoitustaidon tai perusopetuksen oppimäärän hankkimista varten. Pidentämisestä neuvotte-

levat maahanmuuttajan suunnitelman laatimiseen osallistuneet viranomaiset yhdessä maahanmuuttajan kanssa. Päätöksen tekee työvoimatoimisto. (Sisäasiainministeriö 2008a [viitattu 26.9.2008].)

Edellä mainittu lakiin perustuva kotouttaminen ei koske niitä ulkomaalaisia, jotka ovat tulleet Suomeen puhtaasti omasta tahdostaan esimerkiksi paremman elämän toivossa. Näin ollen työn perässä muuttaneiden ulkomaalaisten kotoutuminen onkin usein heidän oman aktiivisuutensa varassa. Ulkomaalaisia työntekijöitä työllistävien yritysten toivotaan osallistuvan palkkaamiensa työntekijöiden kotouttamiseen. Ongelmana on kuitenkin kotouttamisesta aiheutuvat kustannukset. Kotouttamisproblematiikkaan ja etenkin vastuun ja kustannusten jakoon on löydettävä yhtenäinen linjaus, jotta ulkomaalaisten työntekijöiden integroituminen työyhteisöön ja suomalaiseen kulttuuriympäristöön onnistuu. (Antila ja Huttunen 19.11.2008.)

2.4 Ulkomaisen työvoiman sääntely

2.4.1 Ulkomaalaisen oikeus työntekoon

Ulkomaalaisen oikeus työskennellä Suomessa perustuu henkilön alkuperämaahan ja/tai kansallisuuteen. EU:n jäsenvaltioiden kansalaisilla on Euroopan Yhteisön perustamissopimuksen 39 artiklaan perustuva oikeus liikkua vapaasti jäsenvaltioiden alueella niin työnhaun kuin työntönteonkin perusteella. Lisävahvistusta vapaan liikkuvuuden periaate saa myös artiklan 43 mukaisesta kiellosta rajoittaa jäsenvaltion kansalaisen vapaata sijoittautumista toisen jäsenvaltion alueelle. Täten kaikkien 27 EU:n jäsenvaltion kansalaisella on mahdollisuus työskennellä Suomessa ilman erillistä oleskelulupaa tai viisumia. (Eurlex [Viitattu 12.5.2008].) Vapaan liikkuvuuden direktiivi (2004/38/EY) on pyritty panemaan täytäntöön kansallisesti ulkomaalaislain 10 luvussa. Ulkomaalaislain 153 §:n 2 momentissa säädetään edellytyksistä, joiden mukaan unionin kansalainen ja hänen perheenjäsenensä voivat käyttää oikeuttaan liikkua tai oleskella pysyvästi jäsenvaltioiden alueella. Samassa pykälässä säädetään myös siitä, kuinka edellä mainittuja oikeuksia voidaan yleisen järjestyksen tai yleisen turvallisuuden ja kansanterveyden perusteella rajoittaa. (Sorainen, 2007, 74.)

Ulkomaalaislaissa EU:n jäsenvaltioiden kansalaisiin rinnastuvat myös Pohjoismaiden, Liechtensteinin ja Sveitsin kansalaiset. Lakiteknisesti ottaen Pohjoismaiden kansalaisten vapaa liikkuvuus perustuu kuitenkin Pohjoismaiden 22.5.1954 solmimaan sopimukseen, jossa määriteltiin Pohjoismaiden yhteiset työmarkkinat. Sopimuksen mukaan muiden Pohjoismaiden työntekijöitä ja työnantajia on kohdeltava samoin säännöin kuin työntekomaan omia kansalaisia. Muiden Pohjoismaiden kansalaisilla on täten oikeus saapua Suomeen ilman passia ja oleskella Suomessa rekisteröimättä oleskeluoikeuttaan. (Sorainen, 2007, 70.)

Muiden kuin EU:n jäsenvaltioiden kansalaisten tai heihin rinnastettavien henkilöiden työnteko-oikeus perustuu ulkomaalaislain säädöksiin. Lähtökohtaisesti ulkomaalaisen oikeus työntekoon Suomessa perustuu hänelle myönnettyyn oleskelulupaan. Tällä hetkellä varsinaiset työntekoon perustuvat oleskeluluvat ovat Suomessa vielä vähemmistössä. Useimpien ulkomaalaisten työnteko-oikeus perustuu muilla perusteilla myönnettyyn oleskelulupaan. Ulkomaalaislaissa on lisäksi listattu melko tyhjentyvästi ne tapaukset, jolloin työnteko ei edellytä oleskelulupaa. Tällaisissa tilanteissa on usein kyse tietyistä työtehtävistä, kuten asiantuntijatehtävistä, tulkkauksesta tai esimerkiksi opiskelijoiden rajoitetusta työnteko-oikeudesta. (Sorainen, 2007, 81-82.)

Työntekijän oleskeluluvalla tarkoitetaan Ulkomaalaislain 3 §:n 6 kohdan mukaan ulkomaalaiselta vaadittavaa lupaa oleskella Suomessa tai suomalaisessa aluksessa, kun hänen tarkoituksenaan on sellaisen ansiotyön tekeminen, johon hänellä ei ole oikeutta muun oleskeluluvan nojalla tai ilman oleskelulupaa. Työntekijän tulee hakea ensimmäistä työntekijän oleskelulupaansa jo ennen Suomeen saapumistaan siinä maassa, jossa hakija laillisesti oleskelee. (Sorainen, 2007, 130.)

Työntekijän oleskelulupa voidaan myöntää sekä tilapäisen että jatkuvaluonteisen työntöön perusteella. Oleskelulupa myönnetään ottamalla huomioon työmarkkinoiden tarve. Oleskelulupajärjestelmän tarkoituksena on tukea sekä työmarkkinoilla jo olevan työvoiman mahdollisuutta työllistyä että myös työvoiman saatavuutta. Työntekoa varten myönnettävä oleskelulupa edellyttää, että ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu. Työ-

voimatoimisto arvioi sekä työvoimapolitiittiset edellytykset että toimeentulon riittävyysden. (Maahanmuuttovirasto 2008a [Viitattu 16.6.2008].)

2.4.2 Oleskelulupajärjestelmän lakiuudistushanke

Voimassa oleva työntekijän oleskelulupajärjestelmä ei ole toiminut siten, kuin ulkomaalaislakia valmisteltaessa tavoiteltiin. Keskeisin syy tähän on oleskeluluvan sääntelyn vaikeaselkoisuus ja tulkinnanvaraisuus. (Sisäasiainministeriö 2008b [Viitattu 15.6.2008].) Nykykäytännön mukaan EU:n ulkopuolisista maista tulevat ihmiset tarvitsevat oleskeluluvan lisäksi työluvan eli työntekijän oleskeluluvan. Tätä kahden luvan järjestelmää hidastaa entisestään lupaprosessin pakolliset välivaiheet. Ennen lopullista Ulkomaalaisviraston tekemää lupapäätöstä, tulee työvoimatoimiston tehdä saataavuusharkintaan perustuva osa-ratkaisu. (Lehtinen 2007, A4.)

Edellä mainitun johdosta maahanmuutto- ja eurooppaministeri Astrid Thors asetti ulkomaalaisten työntekijöiden oleskelulupajärjestelmän kehittämistä ja linjaamista koskevan hankkeen. Hankkeen toimikausi on 23.10.2007 - 31.12.2008. (Sisäasiainministeriö 2008c [Viitattu 15.6.2008].) Uudistuksen tavoitteena on lisätä työperäistä maahanmuuttoa Suomeen nopeuttamalla ulkomaalaisten työlupien saantia ja helpottamalla muutenkin ulkomaalaisten työntekijöiden tuloa Suomeen. Työvoimatoimiston tekemistä osaratkaisuista on tarkoitus asteittain luopua ja lupien käsittely aiotaan keskittää yhdelle virastolle. (Lehtinen 2007, A4.) Ulkomaalaislain työntekijälukuun kirjattaisiin pääsäännöksi se, että oleskelulupa sisältää aina myös työnteko-oikeus (Sisäasiainministeriö 2008b [Viitattu 15.6.2008]).

Uudistushankkeelle asetetun tavoiteaikataulun mukaan työryhmän luonnos hallituksen esitykseksi lähetettiin lausuntokierrokselle kesäkuussa 2008. Lainsäädäntömuutosten on alustavasti arvioitu astuvan voimaan kesällä 2009. (Sisäasiainministeriö 2008c [Viitattu 15.6.2008].)

Lausunnossaan työntekijäjärjestöt SAK, STTK ja AKAVA kannattavat työlupamenettelyjärjestelmän hallinnon yksinkertaistamista. Ne kuitenkin katsovat, että ehdotetut muu-

tokset edesauttavat lähinnä työvoiman nopeaa ja joustavaa saantia ja vastaavasti heikentävät ulkomaalaislain 70 §:n muita tavoitteita. Pykälän mukaan työntekijän oleskelulupajärjestelmän tarkoituksena on työvoiman saatavuuden edistämisen lisäksi ottaa huomioon myös työnantajien ja ulkomaisten työntekijöiden oikeusturva sekä työmarkkinoilla jo olevan työvoiman mahdollisuus työllistyä. (Finlex [viitattu 25.9.2008].) Järjestöt katsovat, että saatavuusharkinnasta luopuminen voi johtaa kaksien työmarkkinoiden syntyyn ja harmaan talouden lisääntymiseen ilman työehtojen ennakko- ja jälkivalvonnan tuntuvaa lisäämistä. (SAK, STTK ja AKAVA 2008 [viitattu 20.9.2008].)

Lausunnossaan järjestöt toivovat työehtojen valvomiseksi lisäresursseja erityisesti Keskusrikospoliisille, työsuojelupiireille ja maahanmuuttoviranomaisille. Lisäksi ne ehdottavat säädettäväksi ammattiliitoille kanneoikeuden, joka osaltaan mahdollistaisi ulkomaalaisten työehtojen paremman valvonnan. Saatavuusharkinnan osalta lausunnossa ehdotetaan Ulkomaalaislain 71 §:n täydentämistä siten, että työmarkkinatilanteen mahdollinen muutos saattaisi palauttaa saatavuusharkinnan. (SAK, STTK ja AKAVA 2008 [viitattu 20.9.2008].)

Edelleen järjestöt peräänkuuluttavat lausunnossaan entistä vahvempaa yhteistyötä eri viranomaisten välille sekä tarkempaa tilastointia ulkomaalaisten työntekijöiden työllistymisestä ja työsuhteista. Järjestöt myös toivovat lopullisessa lakiesityksessä otettavan huomioon henkilöstövuokrauksen ja alihankinnan lisääntyvä käyttö. (SAK, STTK ja AKAVA 2008 [viitattu 20.9.2008].)

Lakiuudistushankeen täydellinen täytäntöönpano on nykyisen taloustilanteen vuoksi keskeytetty. Työmarkkinatilanteen nopean heikentymisen johdosta on katsottu, että saatavuusharkintaa ei ainakaan tässä vaiheessa poisteta käytöstä hankkeen alkuperäisen aikataulun mukaisesti. (Antila ja Huttunen 19.11.2008.)

2.4.3 Ulkomaalaisen työvoiman käyttö ja tilaajan vastuu

Ulkomaalaisen työvoiman käyttöön on tarjolla kolme eri kanavaa. Yritys voi aina palkata ulkomaalaisen tekijän suoraan omaan henkilökuntaansa, jolloin työsuhteeseen sovelletaan Suomen työlainsäädännön ja alan työehtosopimuksen ehtoja aivan kuten palkattaessa suomalainen työntekijä. Työntekijän kansalaisuus ei vaikuta itse työsuhteen sisältöön. Työnantajan tulee kuitenkin ulkomaalaista työntekijää palkatessaan varmistua tämän oikeudesta työntekoon Suomessa selvittämällä, onko työntekijällä voimassaoleva oleskelulupa vai onko hän tullut maasta, jonka kansalainen saa työskennellä Suomessa ilman oleskelulupaa. (Sorainen, 2007, 208.)

Yritys voi käyttää ulkomaalaista työvoimaa myös henkilöstövuokrauksen kautta. Tällöin yritys ostaa itselleen työvoimaa vuokrapalveluna henkilöstöä vuokraavalta yritykseltä sovittua vastiketta vastaan. Varsinainen työsopimussuhde syntyy tällöin vuokraavan yrityksen ja työntekijän välille. Vuokrapalvelun ostanut yritys ei tällöin ole työnantajan asemassa eikä siten vastaa myöskään työntekijän työsuhde-ehtojen toteutumisesta. Näissä tapauksissa ostavan yrityksen tulee kuitenkin varmistua vuokraavan yrityksen toiminnan laillisuudesta tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (myöh. tilaajan selvitysvastuulaki) määrittelemien tavoin. (Varamiespalvelu [Viitattu 16.6.2008].)

Ulkomaalaisia työntekijöitä saattaa olla yrityksen käytössä myös välillisesti alihankintayrityksen lähettäminä. Perinteisen määritelmän mukaan alihankinnassa on kyse yritysten tai julkisten laitosten välisestä yhteistoiminnasta, jossa päähankkija ostaa alihankkijalta tuotteeseen tarvitsemiaan osia, työvaiheita tai tuotantoon ja toimintaan liittyviä palveluja. Alihankinta voidaan nähdä myös omien toimintojen ulkoistamisena. Tällöin tarkoitetaan usein vähemmän strategisten, oman ydinosaamisalueen ulkopuolisten toimintojen ostamista alihankintana yrityksen oman tuotannon ulkopuolelta, jolloin yritys keskittyy ydinosaamiseensa ja lisäarvoa tuottaviin toimintoihin. (Keski-Suomen TE-keskus 2005 [viitattu 1.11.2008].) Ulkoistettaessa toimintoja syntyy usein tilanne, jossa alihankintayrityksen työntekijät työskentelevät palvelun ostaneen yrityksen tiloissa.

Myös tällöin ostajayrityksen tulee tilaajan vastuun puitteissa varmistua alihankintayrityksen toiminnan laillisuudesta.

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä pyrkii edistämään yritysten välistä kilpailua ja työehtojen noudattamista. Lain tarkoitus on luoda yrityksille ja julkisoikeudellisille yhteisöille edellytyksiä varmistaa, että niiden kanssa sopimusosapuolina toimivat henkilöstön vuokraus- ja alihankintayritykset täyttävät työnantajina lakisääteiset velvollisuutensa. Tätä lakia siis sovelletaan tilaajaan, joka Suomessa käyttää vuokrattua työntekijää taikka jonka Suomessa olevissa työtiloissa tai – kohteissa työskentelee työntekijä, joka on tilaajan kanssa alihankintasopimuksen tehneen työnantajan palveluksessa ja jonka työtehtävät liittyvät tilaajan tavanomaisiin työtehtäviin tai kuljetuksiin. Lain kannalta ei ole merkitystä sillä, onko alihankinta- tai henkilöstöä vuokraava yritys suomalainen vai ulkomaalainen. Lakia ei kuitenkaan sovelleta tapauksissa, joissa vuokratun työvoiman työskentely kestää enintään 10 työpäivää tai jolloin alihankintasopimuksen vastikkeen arvo on ilman arvonlisäveroa alle 7500 euroa. (Finlex [Viitattu 16.6.2008].)

Tilaajan selvitysvastuulaki velvoittaa tilaavan yrityksen selvittämään sopimuskumppaniyrityksestään ennen varsinaisen sopimuksen solmimista seuraavat tiedot:

- 1) selvitys siitä, onko yritys merkitty ennakkoperintä-, työnantaja ja arvonlisäverolisten rekisteriin
- 2) kaupparekisteriote
- 3) todistus verojen maksamisesta tai verovelkatodistus taikka selvitys siitä, että verovelkaa koskeva maksusuunnitelma on tehty
- 4) todistukset eläkevakuutusten ottamisesta ja eläkevakuutusmaksujen suorittamisesta tai selvitys siitä, eräänntyneitä eläkevakuutusmaksuja koskeva maksusopimus on tehty sekä
- 5) selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista.

Ulkomaalaisen alihankinta- tai henkilöstövuokrausyrityksen on toimitettava tilaajalle edellä mainittuja tietoja vastaavat tiedot yrityksen sijoitusmaan lainsäädännön mukaisil-

la rekisteriotteilla tai muulla yleisesti hyväksytyllä tavalla. Tilaaja voi hankkia tiedot myös itse. (Sorainen, 2007, 223.)

Tilaajan selvitysvelvollisuuslain mukaan osapuolten pyytämiä tai itse hankkimia selvityksiä ei tarvitse oma-aloitteisesti toimittaa mihinkään. Tilaajalla on kuitenkin velvollisuus ne esittää, mikäli henkilöstön edustaja tai työsuojeluviranomainen niitä pyytää nähtäväkseen. (Sorainen, 2007, 225.)

Ulkomaalaislain 186 §:ssä on säädetty työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta. Pykälän mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta pitää palveluksessaan ulkomaalaisen, jolla ei ole oikeutta ansiotyön tekemiseen, on tuomittava sakkoon, jollei teosta muualla laissa ole säädetty ankarampaa rangaistusta. Samaa voidaan soveltaa myös Suomessa toimivaan pääurakoitsijaan tai pääteettäjään. (Sorainen, 2007, 267.)

Vastaava säännös löytyy myös rikoslain 47 luvun 6a §:stä, jonka mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka ottaa tai pitää palveluksessa ulkomaalaisen, jolla ei ole työntekijän oleskelulupaa tai muuta työntekoon oikeuttavaa lupaa, on tuomittava luvattomasta työvoiman käytöstä sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. Samoin voidaan tuomita myös urakan tai aliurakan antaja tai työn teettäjä taikka heidän edustajansa, joka laiminlyö varmistautumisen siitä, että sen ulkomaiselle yritykselle antamassa urakointi- tai aliurakointityössä taikka ulkomaisen yrityksen sen käyttöön asettamana vuokratyövoimana työskentelevillä ulkomaalaisilla työntekijöillä on työntekijän oleskelulupa tai muu työntekoon Suomessa oikeuttava lupa. (Finlex [viitattu 15.7.2008].)

Edellä esitetyt lain säännökset eivät ulotu työnvälitysyrityksiin, jotka välittävät työvoimaa esimerkiksi kolmansista maista Suomeen. Tilaajavastuulaki ei tule sovellettavaksi työnvälitysyritysten kohdalla, koska ne eivät solmi työnantaja – työntekijä suhdetta välittämiensä työntekijöiden kanssa. Rikoslain 47 luvun 6 §:n määritelmän mukaan työnvälitysrikoksen tunnusmerkistö täyttyy, kun joku perii maksun työllistymiseen suoranaisesti tähtäävistä työnvälityspalveluista henkilöasiakkaalta. Tähän harvemmin suomalainen yritys kuitenkin syyllistyy vaan ongelmia esiintyy eritoten ulkomaisten, usein

työntekijöiden lähtömaassa sijaitsevien yritysten kohdalla. Tällä hetkellä Suomen lain-säädäntö ei tarjoa keinoja, joilla voitaisiin puuttua ulkomaisten välitysyriyten tekemiin työntekijöihin kohdistuviin väärinkäytöksiin.

Työnvälitysyriyten väärinkäytösten äärimmäisissä tapauksissa saattaisi tulla sovellet-tavaksi rikoslain 47 luvun 3 a §, jossa on kriminalisoitu kiskonnantapainen työsyryntä. Tällöin kyse on työsyrynnästä, jossa asetetaan työnhakija tai työntekijä huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi työnhakijan tai työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä. Edellä kerrottua voidaan soveltaa ainoastaan suomalaisen yritykseen. Jotta väärinkäytöksiin syyllistyvät ulkomaiset työnvälitysyriytkset saataisiin kitkettä pois työmarkkinoilta, tulisi vastuuta myös näiden osalta siirtää välitysyriyksiä käyttä-ville työnantajaryityksille. Samoin kuin tilaajavastuun kohdalla, täytyisi palvelun osta-jan varmistua palveluntarjoajan toiminnan laillisuudesta.

Työvoiman haku

Työnantaja voi hakea itselleen työntekijöitä useita eri kanavia hyödyntäen. Aktiiviset työnhakutavat voidaan jakaa kolmeen ryhmään: suora kontaktointi, ilmoittelu eri me-dioissa ja työvoimatoimiston kautta. Suora kontaktointi on ehkä ajallisesti ja rahallisesti kannattavin tapa löytää työntekijöitä. Sen tehokkuus edellyttää kuitenkin työnantajalta verkostoitumista ja hyviä kontakteja. Useimmiten suoran kontaktoinnin avulla tekijöitä löydetään joko omien entisten työntekijöiden joukosta tai kilpailijoiden leireistä. (Vaah-tio 2007, 29-31.)

Työpaikkailmoitusten käyttö on edelleen tavallisin tapa etsiä työntekijöitä. Tekniikan myötä on työpaikkailmoituksille tarjolla entistä enemmän foorumeita, eikä työnantajien tarvitse tyytyä ainoastaan perinteiseen lehti-ilmoitteluun. Internetin suosio juuri työ-paikkailmoittelun osalta selittyy hyvällä ja kattavalla näkyvyydellä. Toisin kuin esimer-kiksi sanomalehdissä, ilmoitukselle saa helposti näkyvyyttä koko valtakunnan tai jopa maailman laajuisesti ja haluamalleen ajalle. Verkoilmoittelu on myös selvästi edulli-

sempaa kuin ilmoittelu valtakunnallisissa sanomalehdissä. (Markkanen 2005, 96.) Avoimista työpaikoista tiedottaminen yrityksen omilla kotisivuilla on tietenkin ilmaista. Hinnastaan ja rajoittuneesta näkyvyydestään huolimatta lehti-ilmoitukset ovat edelleen käytettyjä. Erityisesti suurten yritysten suosimat isot työpaikkailmoitukset palvelevat kahta eri tarkoitusta. Ensisijaisesti niillä haetaan työntekijöitä mutta samalla niitä käytetään osana yrityskuva-markkinointia, jolla halutaan viestittää yrityksen vakavaraisuudesta ja tuotto-odotuksista. (Markkanen 2005, 98-99.) Lehti-ilmoittelun tehokkuutta voidaan edelleen puolustella myös laajalla valikoimalla. Varsinkin erityisosajia etsittäessä ovat juuri alojen omat ammattilehdet parhaimpia foorumeita. (Vaahtio 2007, 30.)

Työvoimatoimiston tarjoamat palvelut työntekijöitä etsiville työnantajille ovat viime vuosina laajentuneet uusille alueille. Työvoimatoimiston tuttu rooli työntekijöitä ja työnantajia yhdistävänä foorumina on saanut rinnalleen kaupallisia rekrytointi ja vuokrauspalveluja (Vaahtio 2007, 31). Yhdessä muiden rekrytointi- ja henkilöstövuokrausyritysten kanssa tarjoaa työvoimatoimisto mahdollisuuden ostaa rekrytointiprosessin kokonaisuudessaan. Tällöin palvelun tarjoava yritys hoitaa paikasta ilmoittelun, hakemusten seulonnan ja työnhakijoidenhakijoiden haastattelut.

Kun ammattitaitoista työvoimaa ei eri hakutavoista huolimatta löydy ja tarve on useammalle työntekijälle, kannattaa työnantajan harkita uusien työntekijöiden kouluttamista. Kouluttamalla itse työntekijöitä, työnantaja voi hankkia kerralla isomman joukon ammattitaitoisia työntekijöitä palvelukseensa. Kouluttaminen on selvästi muita rekrytointitapoja kalliimpi vaihtoehto, joten se kannattaa toteuttaa yhteistyöprojektina työhallinnon kanssa. Tällöin työnantajan ei tarvitse yksin vastata koulutuskustannuksista. (Vaahtio, 2007, 121-122.)

Ulkomaalaisia työntekijöitä etsittäessä verkkoilmoittelu on ylivertainen verrattuna muihin hakutapoihin. EURES – Eurooppalainen ammatillisen liikkuvuuden portaali tarjoaa työnvälityspalveluja niin työnantajille kuin työntekijöille ETA-alueella. Työnantajat voivat ilmoittaa avoimista työpaikoistaan portaalin kautta ja vastaavasti etsiä portaalin kautta työnhakijoiksi ilmoittautuneita. Portaalista löytyy myös paljon työnantajille hyödyllistä tietoa ulkomaalaisten työllistämiseen liittyen. (EURES [viitattu 25.9.2008].)

Syrjintäkielto

Ulkomaalaisten tai ulkomaalaisperäisten työntekijöiden työllistymisen esteenä saattaa toisinaan olla syrjintä työnantajien puolelta. Moni työnantaja syyllistyy syrjintään itse sitä tiedostamattaan. Suomen nykyainsäädännön puitteissa työnantajan on melko helppo perustella ulkomaalaisen työntekijän valitsematta jättäminen. Usein vedotaan esimerkiksi kielitaidon puutteeseen ja sen aiheuttamiin työturvallisuusriskeihin. Syrjintää aktiivisesti ehkäistäkseen, työnantajan tulisi jo ennen hakuprosessin aloittamista miettiä hakijalta vaadittavia kriteereitä. Onko suomen kielen taito ehdoton kyseissä tehtävässä? Johtaako kielitaidon puute automaattisesti työturvallisuuden heikentymiseen? (Vaahtio, 2007, 59.)

Suomen työsopimuslain mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan synnyn vuoksi. Edellä mainittu koskee työnantajia myös työhönottotilanteissa. Vastaava syrjintäkielto löytyy lisäksi mm. perustuslaista, yhdenvertaisuuslaista ja rikoslaista. Rikoslaissa on työsyryntä mainittu myös erikseen ja siihen syyllistynyt voidaan tuomita sakkoon tai vankeuteen. Syrjintäsyytteen osalta työnantajalla on käännetty todistustaakka, jonka johdosta syyttestä vapautuakseen työnantajan on pystyttävä osoittamaan toimintansa hyväksyttävyyden. (Vaahtio, 2007, 56–57.)

3 TUTKIMUSONGELMAT JA –MENETELMÄT

Tutkimusongelmat ja -kysymysten asettelu

Tutkimuksemme tarkoitus on selvittää työnantajien näkemyksiä ja kokemuksia ulkomaalaiseen työvoimaan ja sen käyttöön liittyen. Aihetta lähestymme neljän eri ongelma-teeman kautta: Onko ulkomaalaiselle työvoimalle tarvetta? Millä tavoin ulkomaalaisia työntekijöitä on työllistetty? Minkälaista osaamista ulkomaalaisilta työntekijöiltä odote-taan? Miten ulkomaalaisiin työntekijöihin suhtaudutaan? Kunkin teeman alle olemme koonneet tarkentavia kysymyksiä siten, että kysymyksistä muodostuu kysymysrunko työnantajahaastattelujen pohjaksi.

Ensimmäisen teeman, ulkomaalaisen työvoiman tarpeen selvittämiseksi haluamme eri-toten tietää, paljonko ulkomaalaisia on tällä hetkellä työssä? Onko heidät palkattu, kos-ka vastaavia suomalaisia osaajia ei ole ollut tarjolla? Onko ulkomaalaiselle työvoimalle tulevaisuudessa tarvetta? Toiseen teemaan eli työllistämisen kanaviin liittyen olemme kiinnostuneita siitä, onko ulkomaalaiset palkattu suoraan omaan henkilökuntaan vai onko käytetty henkilöstövuokrauspalveluja tai alihankintayrityksiä. Haluamme myös selvittää onko ulkomaalaista työvoimaa vaikea löytää ja onko Suomen oleskelulupajär-jestelmä hankaloittanut ulkomaalaisten työntekijöiden työllistämistä.

Kolmannen teeman osalta kiinnostavaa on selvittää, minkälaisia osaamis- ja kielitaito-vaatimuksia työnantajilla on ulkomaalaisten työntekijöiden suhteen. Onko suomen kie-len taito työnantajien mielestä välttämätön? Neljännen pääteeman, ulkomaalaisiin työn-tekijöihin suhtautumisen selvittämiseksi kysymme, minkälaisia kokemuksia työnantajil-la on ulkomaalaisista työntekijöistä ja kuinka he uskovat oman työyhteisönsä jäsenten suhtautuvan ulkomaalaisiin työtovereihinsa. Kysymme lisäksi, vaikuttaako työntekijän kulttuuritausta työllistämispäätöstä tehtäessä.

Tutkimuksemme aihepiirin tarkemman rajauksen kannalta on syytä myös määritellä käsite ulkomaalainen työntekijä. Laajemmassa merkityksessään voidaan ulkomaalaisek-si työntekijäksi ymmärtää kaikki ne Suomessa työskentelevät ulkomaalaiset, jotka ovat

saapuneet maahanmuuton kautta tai ovat kausityössä ja joilla ei ainakaan vielä ole Suomen kansalaisuutta. Suppeassa merkityksessään ulkomaalaisilla työntekijöillä puolestaan viitataan henkilöihin, jotka ovat tulleet Suomeen nimenomaan työnteon perusteella. Koska työperäinen maahanmuutto Suomeen on verraten varsin vähäistä, katsoimme, että on tarkoituksenmukaisempaa tutkia aihetta juuri laajemman ulkomaisen työvoiman käsitteen pohjalta. Käsitteen rajausta ei tuottanut meille ongelmia ja aiheen rajausta helpotti osaltaan myös haastattelujen toteuttamista, koska yritykset pystyivät näin vapaammin arvioimaan kokemuksiaan ulkomaalaisesta työvoimasta.

Aineiston keruu ja analysointi

Tutkimuksemme pääasiallisen tietolähteen muodostavat työnantajille tekemämme teemahaastattelut. Haastattelujen pohjaksi olemme koonneet neljä vaihtoehtoista kysymyslomaketta: kysymyslomake A (LIITE 1) työnantajille, joilla on aikaisempaa kokemusta ulkomaalaisista työntekijöistä, kysymyslomake B (LIITE 2) työnantajille, joilla ei ole aikaisempaa kokemusta ulkomaalaisista työntekijöistä, kysymyslomake Työmaaprojektin edustajille (LIITE 4) ja kysymyslomake Varamiespalvelun edustajille (LIITE 3). Sisällöltään kaikki neljä kysymyslomaketta ovat hyvin samankaltaisia, ja erot ovat lähinnä kysymysnäkökulman vaihdosta johtuvia.

Tutkimusmenetelmäksi valitsimme teemahaastattelut, sillä niiden avulla saamme parhaiten selville työnantajien omia kokemuksia. Haastattelujen tekeminen tuntui luontevalta valinnalta myös siksi, että tarkoituksemme ei ole ollut yleistää saamiamme vastauksia suuremman joukon mielipiteiksi. Edelleen teemahaastattelujen eduksi koimme niiden interaktiivisen luonteen, jonka johdosta itse haastattelutilanteessa on mahdollisuus reagoida saamiinsa vastauksiin ja tarvittaessa tarkentaa kysymystä. Käsittelimme ja analysoimme aineiston myös teemoittain.

Haastateltaviemme valinnassa hyödynsimme oman työemme kautta kertynyttä yritystuntemusta. Pyrkimyksemme oli saada haastattelu yhteensä 15 paikallisesti merkittävältä työnantajalta. Työnantajia yritimme valita monipuolisesti eri aloilta. Erityisesti kuntasektorin näkemykset halusimme saada mukaan, sillä kuntasektori on suuri työllistäjä

niin Turussa kuin Tampereellakin ja melko varmasti työllistävät ulkomaalaisia. Päätimme jättää rakennusalan työnantajat haastattelututkimuksemme ulkopuolelle, koska alan työllisyystilanne oli jo selvästi huonontunut lokakuuhun mennessä ja katsoimme, että olisi epäkorrektia lähteä kysymään alan ulkomaisen työvoiman tarpeesta. Lopullinen haastateltavien joukko valikoitui pääosin sen mukaan, miten yrityksillä ja heidän henkilöstöasioistaan vastaavilla henkilöillä oli aikaa ja halukkuutta. Näin ollen emme päässeet kaikkia toivomiamme työnantajia haastattelemaan. Yhteensä haastatteluihimme vastasi 13 eri tahoja. Kahdelta työnantajalta saimme haastatteluvastaukset kirjallisesti, loput haastattelut suoritimme joko kasvotusten tai puhelimitse. Haastattelut suoritimme 28.10.2008- 27.11.2008 välisenä aikana Tampereella ja Turussa. Yhden haastattelun kesto oli noin 30 minuuttia.

Tekemistämme haastatteluista 5/13 edustavat kuntasektorin näkemyksiä ja loput vastaavasti yksityisten yritysten kantaa. Kuntasektorin näkemykset saavat täten hieman ylipainoa yksityisiin työnantajiin nähden. Yksityisten työntekijien joukossa on edustettuna seuraavat alat: kiinteistöhuolto, elintarvikeala, varastointi, paperiautomaatioteollisuus ja lehtiala/asiakaspalvelu. Näiden lisäksi työnantajahaastattelujen joukkoon lukeutuu myös kaksi Varamiespalvelun toimihenkilöiden haastattelua. Henkilöstövuokrausalan näkemykset ovat tutkimuksemme kannalta erityisen kiinnostavia, koska moni ulkomaalainen työntekijä työllistyy juuri vuokratyöntekijänä yritysten palvelukseen. Henkilöstövuokrausalalla tunnetaan hyvin asiakasyritysten tarpeet ja tavat ja tämän johdosta oli haastattelujen kautta mahdollista saada sekundääristä tietoa yritysten kokemuksista ja näkemyksistä ulkomaisesta työvoimasta.

Alkuperäisen suunnitelmamme mukaan tarkoituksemme oli haastatella ainoastaan työnantajien edustajia. Päätimme kuitenkin ottaa mukaan toisenlaisen näkökulman kun kuumimme Tampereella elokuussa 2008 aloitetusta TyöMaa-projektista. Projektin päätarkoitus on edistää työperäistä maahanmuuttoa Tampereen seudulla ja rekrytoida EU-maista uusia osaajia seudun yrityksiin. (Elinkeinokeskuksen uutisia [viitattu 15.11.2008].) TyöMaa-projekti on toiminnallinen kehittämishanke, joka on Tampereen kaupungin elinkeinokeskuksen hallinnoima ja pääosin Euroopan sosiaalirahaston rahoittama. Lisäksi rahoitukseen osallistuvat myös Tampereen seudun kunnat (Tampere, Ylöjärvi,

Nokia, Pirkkala, Lempäälä ja Kangasala) sekä yksityiset yritykset. (Huttunen ja Antila 24.11.2008.) Haastattelimme TyöMaa-projektin toiminnasta projektipäällikkö Marja Huttusta ja koordinaattori Marjukka Antilaa.

TyöMaa-projektin vetäjien suosituksesta teimme haastattelujen lisäksi puhelintiedustelun Tampereen työvoimatoimiston työlupayksikköön. Tiedustelun tarkoituksena oli selvittää myös viranomaisten kokemukseen perustuva näkemys siitä, koetaanko oleskelulupajärjestelmä työnantajien joukossa ongelmalliseksi vai ei. Tampereen työvoimatoimistossa toimiva Länsi-Suomen työlupayksikkö on yksi kolmesta koko maassa toimivista yksiköistä. Yksikkö tekee osaratkaisuja seitsemän TE-keskuksen alueella.

4 KOKEMUKSIA JA NÄKEMYKSIÄ ULKOMAALAISESTA TYÖVOIMASTA

4.1 Ulkomaisen työvoiman tarve

Vaikuttaisi siltä, että työnantajien kokemukset ulkomaalaisista työntekijöistä ovat edelleen vähäisiä. Minna Söderqvistin 2005 tekemän tutkimuksen mukaan työnantajilla on lähinnä yksittäisiä kokemuksia ulkomaalaisista työntekijöistä suomalaisilla työpaikoilla. Suurin osa Söderqvistin haastattelemissa työnantajista perustelee kokemusten vähyyttä sillä, että ulkomaalaisia hakijoita ei ole ollut eikä heille ole varsinaista tarvetta. Tämä näkemys on ristiriidassa monien viranomaistahojen tekemien selvitysten kanssa. (Söderqvist 2005, 41). Haastattelujemme perusteella voimme yhtyä Söderqvistin saamiin tuloksiin. Haastattelemistamme työnantajista ainoastaan siivousalan yrityksellä on kertomansa mukaan paljon ulkomaalaisia työnhakijoita.

TyöMaa-hankkeen pohjaksi hankittujen selvitysten ja tilastojen mukaan Pirkanmaalla tarvittaisiin ulkomaalaista työvoimaa eniten hoito-, kuljetus- ja teollisuuden aloilla. Selvitykset tehtiin jo vuonna 2007 ja tilanne onkin sen jälkeen merkittävästi muuttunut. Heikentyneen talouden tilanteen vuoksi työvoiman tarve on osalla aloista selvästi vähentynyt. Varsinkin teollisuuden aloilla on jouduttu ryhtymään mittaviin lomautuksiin.

Kysyimme haastateltaviltamme, millaisissa tehtävissä ulkomaalaisia heillä työskentelee ja kuinka paljon. Voidaan todeta, että ulkomaalaista työvoimaa koko henkilöstömäärään nähden työskentelee yrityksissä ja muissa organisaatioissa vähän ja harvassa yrityksessä on tarkkoja lukuja saatavilla.

”Meillä ei ole pidetty tarkkaa tilastoa työntekijöiden kansalaisuudesta.”

”... ainoastaan tuotannollisissa tehtävissä... koko konsernissa 5-6 henkilöä”

”Suomessa työskentelee viisi.”

Tampereen Liikennelaitoksella on ulkomaalaisten työntekijöiden osuus koko henkilökunnasta verrattain merkittävä, noin 20 %.

”Meillä on noin 400 kuljettajaa, joista käytettävissä ehkä 370. Tällä hetkellä ulkomaalaisia on 76.”

Vastaavasti siivousalalla arvioitiin ulkomaalaisten työntekijöiden osuudeksi 10–15 %. Suurin osa ulkomaalaisista työskentelee suorittavissa tehtävissä, matalapalkka-aloilla, joihin suomalaisia työntekijöitä on vaikea houkutella. Vuokratyöntekijöinä ulkomaalaisia työskentelee muun muassa elektroniikka-asentajina, kaluste-asentajina, koneasentajina, koneistajina ja hitsaajina sekä satunnaisesti pesula- ja siivousalan tehtävissä.

”... kokoonpanotehtävissä paljon, satunnaisesti siivoustyöt, yksi britti kalusteasentaja”

Kysyessämme haastateltaviltamme työnantajilta, oliko ulkomaalaisia työntekijöitä palkattu, koska suomalaisista työntekijöistä oli ollut pulaa, vastaus oli useimmiten kielteinen. Ainoastaan siivous- elintarvike ja kuljetusaloilla oli suomalaisista tarjokkaista selvästi pulaa.

”Viimeiset viisi vuotta suomalaisia kiinnostuneita ollut vähemmän... pari vuotta sitten oli kuljettajista valtava puute.”

”Pulaa on ollut, mutta aktiivisesti ei ole ulkomailta rekrytoitu.”

”Ei ole erikseen haettu.”

”... he on ammattitaidollaan ajanut ohi kotimaisten.”

Turun kaupungilla on joihinkin tehtäviin nimenomaan etsitty ulkomaalaistaustaisia henkilöitä, koska työtehtävissä on kulttuuri- ja kielituntemus ollut tarpeen. Etenkin opetus-

toimen puolella työskentelee ulkomaalaisia koulunkäyntiavustajina, koska kouluissa on paljon ulkomaalaistaustaisia lapsia.

Haastatteluvastausten perusteella voidaan todeta, että pääsääntöisesti yritysten palkkaamat ulkomaalaiset työntekijät hakeutuvat työhön samoja reittejä käyttäen kuin suomalaisetkin hakijat. Tällöin heidän ominaisuuksiaan ja kykyään työskennellä arvioidaan täysin samoin kriteerein kuin suomalaisten työntekijöiden kohdalla.

”Meillä ovat olleet normaalisti hakijoiden joukossa.”

”Kelpoisuusehdot tulee täyttää oli ulkomaalainen tai ei.”

Joskus saattaa ulkomaalainen hakija saada etusijan suomalaisen nähden juuri kulttuurituntemuksensa tai kielitaitonsa takia. Varamiespalvelussa on kokemusta tilanteista, joissa asiakasyritys on valinnut ulkomaalaisen tekijän juuri tämän kulttuuri- ja kielituntemuksen takia. Esimerkiksi Venäjän kielen taitoa kaivataan kovasti yrityksissä, joille Venäjä on merkittävä vientimaa.

”Kielitaito ja jonkin alueen markkinatuntemus, esim. Venäjän, saattaa nostaa ulkomaalaisen ykkössijalle rekrytoinnissa, jossa ko. taitoja tarvitaan.”

Kysyessämme ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteiden pituudesta ja laadusta, saamme melko odotetun tuloksen. Ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteen luonne vaihtelee samalla tavoin kuin suomalaistenkin. Osa yrityksistä palkkaa pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin ja osa määräaikaisiin. Liikennelaitoksissa kaikki työntekijät aloittavat yleensä työharjoittelulla, jonka jälkeen heidät palkataan ensin määräaikaiseen työsuhteeseen ja myöhemmin mahdollisuuksien mukaan heidät vakinaistetaan. Vuokratyössä asiakkaan tarve määrää työsuhteen keston. Toisinaan työntekijöillä tasataan ruuhkahuippuja ja toisinaan tarve on jatkuvaa.

”Määräaikaisuuksiin meillä on palkattu, oli tausta mikä tahansa.”

”Tarve on aina vakitekijöille, mutta vähän kohteen mukaan.”

”Vakityö on pääsääntö... kausivaihtelu näkyy varaston vuokratyöntekijöissä”

Ulkomaisen työvoiman tarvetta kartoitimme edelleen kysymällä työnantajilta, uskovatko he tarvitsevansa ulkomaalaisia työntekijöitä tulevaisuudessa. Useimmat haastateltavistamme uskovat edessä olevan taantumien hidastavan ulkomaisen työvoiman tarvetta, mutta uskovat tarpeen kasvavan muutaman vuoden kuluttua. Tarpeen ennustettiin kuitenkin kasvavan tulevaisuudessa erityisesti ammattitaitoisten työntekijöiden, esimerkiksi hitsareiden ja metallimiesten, osalta.

”Edessä oleva taantuma hidastaa ulkomaisen työvoiman tarvetta, mutta tarvetta on jatkossa vähintään muutaman vuoden kuluttua.”

”... havaittavissa uusi buumi suomalaisten keskuudessa ... mutta tarve tulee kasvamaan ... 2011 jää eläkkeelle enemmän...”

”... varmasti tarvitaan niihin, mihin suomalaiset eivät suostu lähtemään, likaisiin töihin.”

”... varmasti, jos tullaan ihan umpikujaan. Tähän asti on koitettu olla omavaraisia ja sillä on pärjätty.”

Tarvetta on myös matalapalkkaisissa siivous- ja elintarvikealan töissä, joita suomalaiset ovat vähemmän kiinnostuneita tekemään. Turun kaupungin edustaja uskoo ulkomaisen työvoiman tarpeen lisääntyvän tulevaisuudessa, sillä palvelusektorilla uskotaan odottavan "eläkepommin", johon joudutaan mahdollisesti etsimään apua myös kelpoisuusehdot täyttävistä ulkomaisista työntekijöistä.

4.2 Osaamisvaatimukset

TyöMaa-projektin vetäjien näkemyksien mukaan yritykset toivovat ulkomaalaisten työntekijöiden olevan valmiita osaajia, jotka omaavat vahvaa työkokemusta ja pystyvät työhön kohtuullisella tietojen päivityksellä täällä Suomessa. Varsinkin teollisuuden puolella ei suoritetuille ammattitutkinnoille juurikaan anneta painoarvoa, koska todistuksia on myös helppo väärentää. Ratkaisevaa on osaaminen ja usein se testataan jo tekijöiden lähtömaassa paikallisia yhteistyökumppania apuna käyttäen. Yleisesti tulevilta tekijöiltä toivotaan todella hyvää kielitaitoa (joko suomen tai englannin). TyöMaa-projektin yksi tavoite onkin madaltaa kielikynnystä.

Söderqvistin tekemän tutkimuksen mukaan lähes jokaisen työnantajan mielestä suomen kielen taito oli työn hoitamiseksi välttämätön. Suomen kielen taidon tarvetta perusteltiin mm asiakaskunnalla, työyhteisöön integroitumisella, lähiesimiesten huonolla kielitaidolla, työturvallisuudella ja toiminnan tehokkuudella. (Söderqvist 2005, 77.)

Haastattelemistamme yrityksistä suurin osa vaatii suomen kielen osaamista. Erään haastateltavan mukaan heille kuitenkin riittää, kun osaa suomea, ruotsia tai englantia kun taas siivousalalla sekä teollisuudessa kielivaatimusta tarkastellaan tapaus- ja tehtäväkohtaisesti. Muissakaan yrityksissä kielitaidon ei tarvitse olla erinomaista, mutta ohjeet on pystyttävä ymmärtämään ja työnjohdon kanssa pystyttävä kommunikoimaan. Linja-autonkuljettajien on osattava suomea sen tasoisesti, että pärjää päivittäisissä asiakaspalvelutilanteissa. Mikäli ulkomaalainen pyrkii myynti-, esimies- tai johtotehtäviin, vaaditaan jo sujuvaa suomenkieltä niin puhuttuna kuin kirjallisestikin.

”Ei, englanti riittää, mutta riippuu kohteesta ... julkishallinnon tiloissa pitää osata suomea”

”Kyllä, että tulee toimeen ja ymmärtää ... esimies- ja johtotehtävissä oltava erinomainen kielitaito.”

”Kyllä, täytyy olla hyvä puhe- ja kirjoitustaito.”

”Tarkastellaan tapauskohtaisesti, mutta ei välttämättä tarvitse.”

”Täytyy osata puhua auttavasti suomea, että voi vastata matkustajan kysymykseen ja pystyy kommunikoimaan työnjohdon kanssa.”

”Suomen kieli on välttämätön ... varastolla on kirjaamista ja tilastointia”

Varamiespalvelun kokemukset kielitaitovaatimuksista ovat samansuuntaisia kuin edellä on esitetty. Asiakasyritykset toivovat vuokratyöntekijöiltä hyvää suomen kielen taitoa, jotta kommunikointi usein vanhempaa ikäluokkaa edustavien työnjohtajien kanssa onnistuu. Jotkin asiakasyritykset selvittävät työntekijöidensä kielitaidon erityisin suomen kielen testein. Eräällä asiakasyrityksellä on kokoonpanotehtävissä myös venäjän- ja englanninkieliset solut ja tällöin ohjeet sekä itse työnjohto on joko venäjän- tai englanninkielistä. Solut on perustettu juuri siksi, koska suomenkielentaitoista työvoimaa ei ole ollut saatavilla.

”Kieltä pitää osata, jotta saa työohjeista selvää ... kun työnjohto on keski-ikäistä, työkieli on suomi.”

”Britti pärjännyt englannilla hyvin. Jos menee viro-venäjä –soluun, ei tarvi suomea.”

Muista kielitaitovaatimuksista Turun kaupungin edustaja mainitsi ruotsin kielen vaatimuksen kaupungin asiakaspalvelutehtävissä koska Turku on kaksikielinen kaupunki.

”...asiakaspalvelussa suomi ja ruotsi ... virastot ja laitokset saavat itse määritellä nämä.”

Erään haastateltavan mukaan toimistotehtävissä myynnin puolella on osattava myös englantia, sillä tavaran toimittajien kanssa kommunikoidaan pääsääntöisesti englanniksi. Englannin taito mainittiin heti suomen kielen jälkeen tärkeimmäksi kielitaidoksi, vaikka

sitä ei kaikkialla työntekijöiltä edellytetäkään. Mikäli työntekijä ei osaa ollenkaan suomea tai englantia, voi työllistyminen tällöin osoittautua todella hankalaksi.

Söderqvist selvitti tutkimuksessaan sitä, toivoivatko työnantajat ulkomaalaiselta työntekijältä Suomessa suoritettua tutkintoa. Suurin osa vastanneista oli sitä mieltä, että Suomessa suoritettu tutkinto ei yksistään ole rekrytoinnin peruste. Osa jopa katsoi tutkinnon suorittamisen Suomessa olevan täysin turhaa, koska työhaku on yhtä vaikeaa valmistumisen jälkeen. Samalla työnantajat kuitenkin näkivät Suomessa suoritettua tutkinnon osoittavan työntekijän halua kehittyä ja jäädä Suomeen pysyvästi. (Söderqvist 2005, 52-54.) Söderqvistin tutkimus myös paljasti, että harvat työnantajat ovat tietoisia Opetushallituksen tarjoamista tutkintojen rinnastamispalveluista. Täten monet työnantajat kokivat juuri ulkomailta hankitun koulutuksen tason arvioinnin hankalaksi. (Söderqvist 2005, 75.) Itse haastattelemiemme työnantajien joukosta ainoastaan Turun kaupungin edustaja mainitsi Opetushallituksen palveluja käytettävän.

”Kyllä ne opetushallituksen kautta kierrätetään, varsinkin kun vakivirkoja täytetään... sijaisuuksissa ei niinkään.”

Kysyimme, millaista ammatillista osaamista työnantajat odottavat ulkomaalaisilta työntekijöiltä. Haastattelemamme yritykset vaativat työllistämiltään ulkomaalaisilta täysin vastaavaa ammatillista osaamista kuin muiltakin työntekijöiltään. Vaatimukset riippuvat paljolti yritysten ja organisaatioiden toimialasta. Linja-auton kuljettajilla täytyy olla joko kotimaassa tai Suomessa suoritettu kuljettajan koulutus työhön päästäkseen. Siivousalalla työntekijöiltä odotetaan lähinnä jonkin tasoista työn tuntemusta tai aikaisempaa kokemusta. Suurin osa siivousalalla työskentelevistä ulkomaalaisista on kotimaassaan erittäin korkealle kouluttautuneita.

”Täysin vastaavaa kuin muiltakin työntekijöiltä.”

”Tulee olla perehdyttämisen jälkeen täydet valmiudet bussin kuljettajan ammattiin.”

”Pitää olla se perusosaaminen siivouksesta tai jonkin verran kokemusta ...suurin osa on jotain maistereita koulutukseltaan”

Haastattelemamme yritykset tukivat Söderqvistin tutkimuksen tulosta myös siten, että kukaan ei vaatinut ulkomaalaisilta työntekijöiltä Suomessa suoritettua tutkintoa. Suurin osa yrityksistä hyväksyy työntekijän kotimaassaan suorittaman ammattitutkinnon. Terveystieteen tutkinnot eivät kaikkien maiden osalta käy suoraan vaan niihin on hankittava Terveystieteen oikeusturvakeskukselta (TEO) laillistamispäätös. TEO pitää myös rekisteriä ulkomailta tulleista työntekijöistä.

Kysyimme työnantajilta, vaativatko he työnäytteitä ja yksikään haastattelemamme työnantaja ei sellaista vaatinut. Liikennelaitoksilla työnäyte saadaan harjoitteluaikana, jolloin esimerkiksi tarkkaillaan kuljettajan ajo- ja asiakaspalvelutaitoja. Tämän jälkeen tehdään päätös palkkaamisesta. Siivousalalla saatetaan jotkut hakijoista ottaa viikoksi tai kahdeksi kokeilemaan työntekoa. Tämän jälkeen nähdään soveltuuko työntekijä kyseiseen työhön ja tarvitseeko hän vielä lisäopastusta. Muutamissa yrityksissä on ulkomaalaisia työskentelemässä oppisopimuksella. Tällöin työntekijän taidoista saadaan käytännön näyttöjä pidemmältä aikaväliltä.

”joskus on otettu joku parin viikon testiin ... siinä sai rauhassa kokeilla työntekoa”

”oppisopimuskoulutettavia on varastolla noin 20, puolet on omia ja puolet vuokratyöntekijöitä”

4.3 Suhtautuminen ulkomaalaisiin työntekijöihin

Kysyimme haastateltaviltamme heidän kokemuksistaan ulkomaalaisista työntekijöistä ja sitä, kuinka muu työyhteisö on ulkomaalaisiin suhtautunut? Työmaa-projektin vetäjien mukaan yritysten kokemukset ulkomaalaisista työntekijöistä ovat olleet hyviä. Työntekijät ovat erittäin motivoituneita, ahkeria ja työhön sitoutuneita – ehkä enemmän kuin suomalaiset. Eniten tekijöitä toivotaan Virossa, koska tällöin kielimuuri ei ole niin kor-

kea. Myös puolalaisia metallialan osaajia toivotaan, koska konekanta on Puolassa sama kuin Suomessa. Kiinalaisia pidetään puolestaan erittäin vaatimattomina ja tämän vuoksi hyvinä työntekijöinä. Yleisesti ottaen kulttuurieroja ei nähdä ongelmana ja usein työntekijät lunastavat paikkansa yrityksissä näyttämällä osaamisensa käytännössä. Jonkin verran on havaittu ulkomaalaisten eristäytymistä muusta työyhteisöstä, varsinkin jos ulkomaalaisia on yrityksessä useampia.

Varamiespalvelun kokemukset ulkomaalaisista vuokratyöntekijöistään ovat myös olleet lähes poikkeuksetta positiivisia. Ulkomaalaiset työntekijät ovat aktiivisempia työnhakijoita kuin suomalaiset ja he ovat yleensä valmistautuneet työnhakutilanteisiin perusteellisesti. Yleisesti voisikin sanoa, että ulkomaalaiset ottavat niin työnhaun kuin työntöönkin vakavasti ja haluavat siinä onnistua. Asiakasyritykset ovat antamassaan palautteessa usein kehuneet ulkomaalaisten työntekijöiden hyvää asennetta ja motivoituneisuutta. Ulkomaalaisilta vuokratyöntekijöiltä monesti odotetaan vahvempaa ammatillista osaamista kuin suomalaisilta. Toisaalta ulkomaalaisilla työntekijöillä on asiakasyritysten joukossa hyvä maine ja tällöin vahvaa ammattitaitoa pidetään monien kohdalla lähes itsestäänselvyytenä.

”Palaute tulee asiakkailta herkemmin ja se on yleensä hyvää... Heillä on paperit paremmassa järjestyksessä... halu lähteä työhön heti... halu järjestä työelämässä... Työnjohto kohtelee hyvin mutta silloin tällöin jäädään sivuun muusta ryhmästä lähinnä kielimuurin takia”

”Yleensä niillä on työkkäarin kautta kaikenmaailman kursseja käyty, trukikortti ja tulityökortti ... enemmän kuin suomalaisilla.”

Myös muiden yritysten kokemukset ulkomaalaisista työntekijöistä olivat suurimmaksi osaksi positiivisia. Ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksi puoleksi mainittiin juuri heidän palvelualltiutensa ja palveluasenteensa. Sen minkä ulkomaalainen kielitaidossaan häviää, hän korvaa palveluasenteellaan. Myös joustavuus, tunnollisuus, sitoutuneisuus, asenne ja motivoituneisuus oppia uutta saivat kiitosta. Eräässä yrityksessä oli ulkomaalainen varastotyöntekijä palkittu viime vuonna vuoden parhaana työntekijänä.

”He ovat positiivisesti työhön suhtautuvia... on halu oppia ja ponnistella.”

”Mitä etelämmästä tekijä tulee sitä parempaa palveluasennetta löytyy.”
”Asteikolla 1-5 voisi sanoa kolme... hyvät tyypit ottaa työnteon toisinaan.”

”Positiivista on se kiitollisuus siitä, että saa työtä... asenne on hyvä.”

Ulkomaalaisten työntekijöiden negatiivisina puolina mainittiin muun muassa kommunikoinnin puutteellisuus ongelmatilanteen sattuessa. Ulkomaalaisella saattoi olla myös vaikeuksia työehtosopimuksien sisällön ymmärtämisessä kielimuurin takia. Kielivaikeuksien lisäksi kulttuurierot koettiin toisinaan ongelmallisiksi. Esimerkiksi aikakäsityksien eroavaisuudet saattavat johtaa siihen, että annetuissa aikatauluissa ei pysytä eikä työssä pidetä muutenkaan mitään kiirettä. Haastatteluissa kävi myös ilmi, että joidenkin kulttuurien edustamien miespuolisten työntekijöiden on ollut vaikeaa ottaa käskyjä vastaan naispuoliselta esimieheltä. Turun kaupungilla on jouduttu joskus selvittelemään eri heimojen välille syntyneitä riitoja.

”Oltiin myöhässä liikenteessä... saatiin kymmenen työntekijää eikä valinnan varaa ollut... oli siinä joitakin pettymyksiä.”

Kun kysyimme työnantajilta, eroavatko ulkomaalaiset työntekijät heidän mielestään suomalaisista, suurin osa vastasi ulkomaalaisten olevan joustavampia työaikojen suhteen. Erityisesti suomalaisten juhlapyhien aikaan, jolloin suomalaiset haluavat pitää vapaata, tulevat ulkomaalaiset mielellään töihin koska suomalaisilla juhlapyhillä ei ole merkitystä heidän kulttuurissaan. Kuten jo edellä todettiin, ulkomaalaiset työntekijät koettiin ystävällisemmiksi ja palvelualltiimmiksi.

”Se kunnioitus vanhempia ihmisiä kohtaan, hyvät tavat...”

”Ne on joustavia ja on se halu tehdä töitä... kommunikointi on erilaista.”

”...ovat ahkeria ja juhlapyhät eri aikaan...”

Osa työnantajista ei nähnyt juurikaan ulkomaalaisten ja suomalaisten välillä eroja, koska ulkomaalaiset työntekijät ovat asuneet Suomessa jo melko pitkään ja ovat näin ollen sopeutuneet suomalaiseen kulttuuriin. Ylipäänsä ulkomaalaiset työntekijät nähdään yksilöinä joista on niin positiivisia kuin negatiivisia kokemuksia, aivan kuten suomalaisistakin.

”Ei juurikaan, kun suurin osa on asunut kauan Suomessa.”

Kansallisuuksien välisiä eroja kysyessämme palvelualalla koettiin, että mitä etelämpää työntekijät tulevat, sitä ystävällisempiä he ovat. Katsottiin, että kulttuurien erilaiset käsitykset miesten ja naisten rooleista saattavat vaikuttaa työntekijän soveltuvuuteen joillekin aloille tai kykyyn työskennellä tiimeissä tai ryhmissä. Työntekijän kulttuuritaustan ei kuitenkaan katsottu vaikuttavan työntekijävalintaa tehtäessä.

”Periaatteessa ei... alalla jossa 64 % on naisia täytyy suomalainen tasarvo ottaa huomioon.”

”... on kulttuureja, joissa nainen ei voi mennä miestä neuvomaan.”

”... oli lääkäri, jolla oli aluksi vaikeuksia ottaa mielipiteitä naissairaanhoidajilta.”

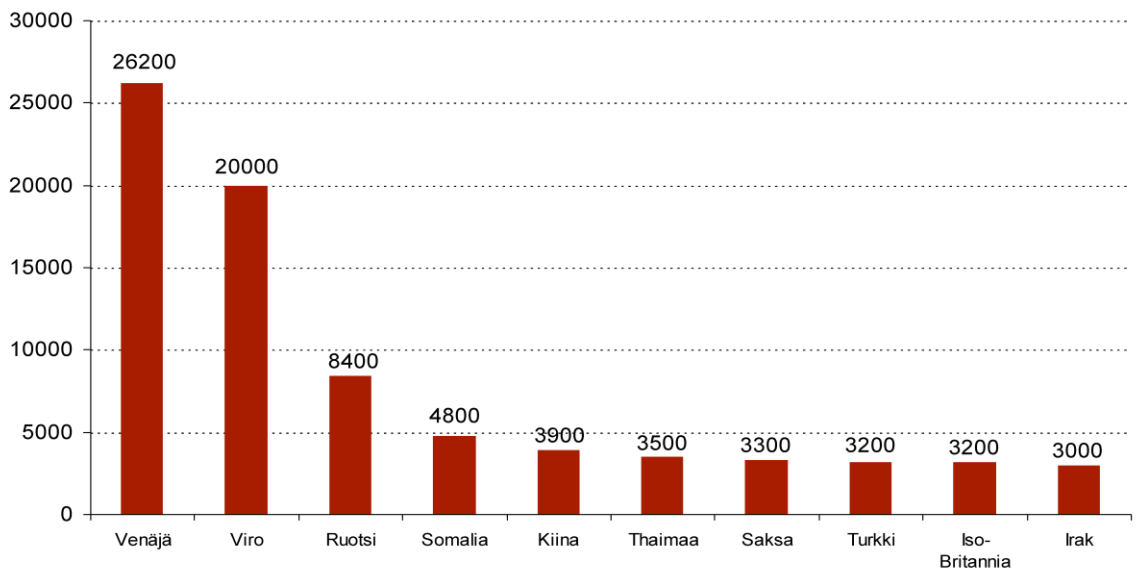
Ulkomaalaiset työntekijät edustavat haastattelemissamme yrityksissä monia eri kansallisuuksia. Työntekijöiden lähtömaat painottuivat enimmäkseen Itä-Euroopan ja Lähi-Idän maihin. Työnantajien useimmin mainitsemat kansalaisuudet olivat Viro, Venäjä ja Afganistan. Haastattelemamme työnantajat mainitsivat työntekijöiden tulleen myös seuraavista maista: Ruotsi, Saksa, Irak, Iran, Israel, Somalia, Marokko, Makedonia, Turkki, Kreikka, Albania, entisen Jugoslavian maat, Tunisia, Mauritius, Nigeria, Kenia, Kame-

run, Pakistan, Nepal, Latvia, Albania, Iso-Britannia, Meksiko, Arabimaat, Italia, Puola, Hollanti, Chile, Kongo, Peru ja Kanada.

Alla olevan taulukon (Taulukko 3) mukaan kiistatta suurimmat ulkomaalaisryhmät Suomessa ovat venäläiset ja virolaiset. Tämä näkyi selvästi myös haastattelemiemme työnantajien vastauksissa. Kolmanneksi eniten Suomessa asuu ruotsalaisia ja neljäntenä tulevat somalit. Kiinalaiset ovat listalla viidentenä mutta odotettavissa on, että kiinalaisten lukumäärä on tänä vuonna kasvanut. Kiinalaisten tulijoiden lisääntymisestä kertoo myös (Taulukko 4), josta nähdään myönnettyjen oleskelulupahakemusten määrät lähemäittäin. Venäläiset ovat myös oleskelulupahakemusten suhteen suurin ryhmä. Huomioarvoista kuitenkin on Kiinan ja Intian nousu listan kärjen tuntumaan. Näitä ei kuitenkaan maininnut kukaan haastattelemistamme työnantajista. Tähän varmasti vaikutti haastattelujemme alueellinen keskittyminen Tampereen ja Turun seudulle ja kuntasektorin vahva edustus.

Taulukko 3. 10 suurinta ulkomaalaisryhmää Suomessa (Maahanmuuttovirasto 2008b [viitattu 5.10.2008])

Ulkomaalaiset Suomessa Suurimmat ryhmät 31.12.2007



Lähde: VRK

Taulukko 4. Vuonna 2008 vireille tulleet oleskelulupahakemukset lähtömaittain (Maahanmuuttovirasto 2008c [viitattu 5.10.2008])

Kaikkien eri perusteilla vireille tulleiden oleskelulupahakemusten 10 suurinta hakijakan-
salaisuutta vuoden 2008 aikana ovat olleet:

- 1) Venäjän federaatio (3 712)
- 2) Kiina (1 244)
- 3) Intia (1 103)
- 4) Somalia (887)
- 5) Ukraina (671)
- 6) Turkki (612)
- 7) Yhdysvallat (437)
- 8) Nigeria (425)
- 9) Thaimaa (354)
- 10) Vietnam (343)

4.4 Työllistämisen kanavat ja byrokratian vaikutus

Työmaa-projektin vetäjien mukaan varsinkin suuremmilla yrityksillä on jo kokemusta ulkomaalaisesta työvoimasta. Monille yrityksille maahanmuuttajien ja ulkomaalaisten opiskelijoiden palkkaaminen on ikään kuin ensiaskel ulkomaalaisten työllistämässä. Myös vuokratyö koetaan turvalliseksi tavaksi palkata ulkomaalaisia ja tämän vuoksi uskotaan vuokratyön käytön entisestään lisääntyvän. Henkilöstövuokratyöt nähdään joustavina ja turvallisina työllistämiskanavina. Vuokratyöntekijän voi tarpeen tullen vaihtaa, mikäli hänen työpanokseensa ei olla tyytyväisiä. Monilla yrityksillä ei suoraan ulkomailta rekrytointi ollut käynyt edes mielessä. Eniten yrityksiä arveluttavat kielitaitoon liittyvät kysymykset. Kaiken kaikkiaan ulkomaalaisen työvoiman löytäminen on yritysten mielestä helppoa.

Sisu Dieselin henkilöstöpäällikkö kertoi Aamulehden artikkelissa yrityksen kokemuk-
sista suorarekrytointiin liittyen. Sisu Diesel oli tutkinut mahdollisuutta tuoda koneistajia
Puolasta ja tätä varten pyytänyt apua kahdelta eri rekrytointiyritykseltä. Näistä toinen

lupasi työntekijät heti, mutta toinen varoitti mahdollisista ongelmista heikoin kielitaidon takia. Sisu Diesel tuli päätökseen, että ongelmia saattaisi tulla esimerkiksi työturvallisuusasioiden ja työhön opettamisen kanssa. Useiden epävarmuustekijöiden johdosta päätettiin suora rekrytointi jättää väliin. (Lehtinen 2007, A4.)

Kun kysyimme haastattelemiltamme työnantajilta millä tavoin ulkomaalaisia on työllistetty, vastasivat kaikki palkkaavansa ulkomaalaiset työntekijät pääasiassa suoraan omaan henkilöstöön. Osalla on ulkomaalaisia työntekijöitä myös henkilöstövuokrauksen kautta. Ainoastaan yhdellä yrityksellä on kokemusta työntekijöiden rekrytoinnista ulkomailta välitysfirmaa käyttäen. Turun liikennelaitos on puolestaan hankkinut työvoimaa Virosta Turun työvoimatoimiston kautta ja Tampereen liikennelaitos on rekrytoinut virolaisia kuljettajia itse, ilman ulkopuolista rekrytointiapua. Muutamien yritysten tiloissa työskentelee ulkomaalaisia myös alihankintayritysten kautta, lähinnä siivous- ja keittiöalan tehtävissä. Pääosin ulkomaalaiset työntekijät ovat työllistyneet samoja kanavia pitkin kuin muutkin työntekijät.

”Suoraan omille kirjoille... yleensä työharjoittelun kautta... Pari vuotta sitten rekrytoitiin suoraan Virosta”

”samoja kanavia pitkin kuin muutkin”

”Sekä suoraan että vuokrattuna.”

”...yt-lain mukaan pitää omille tarjota aina ensin, mutta varsinaista linjanvetoa ei ole esimerkiksi vuokrauksesta”

Kysyimme edelleen, aikovatko työnantajat käyttää jatkossa jotain muuta kanavaa. Osa haastateltavistamme uskoo tulevaisuudessa käyttävänsä henkilöstövuokrausta enemmän. Muutama uskoi jatkavansa samaan malliin kuin tähänkin asti.

”Voi olla mutta ei näköpiirissä.”

”Varmasti pakon edessä tullaan hyödyntämään (vuokrausta).”

Haastattelemamme työnantajat perustelevat omaan henkilöstöön palkkaamista sitoutumisella, omavaraisuuteen pyrkimisellä, sekä sillä, että työntekijöiden ammattitaito, työhalu, motivaatio ja kielitaito on helpompi selvittää suoraan rekrytoitaessa. Ulkomaalaisten työntekijöiden käyttöä vuokratyövoimana perustellaan lähinnä kausivaihteluin.

”... sitoutuvat paremmin ja ovat varmemmin käytettävissä kun ovat omaa väkeä”

”On helpompi itse arvioida tekijän taidot.”

Kysyimme yrityksiltä, jotka käyttävät ulkomaista työvoimaa vuokrauksen tai alihankinnan kautta, miten heillä varmistetaan siitä, että työlainsäädännön ehtoja noudatetaan. Kaikki kertovat käyttävänsä isoja ja tunnettuja palveluntuottajia ja monilla yhteistyökumppanit ovat pysyneet samoina pitkään. Yhteistyösopimusten teossa varmistetaan taustat ja veloitteiden hoitaminen. Toisin kuin odotimme, tilaajanvastuuta ei maininnut kukaan. Osaltaan siihen todennäköisesti vaikutti haastateltaviemme henkilöiden työtehtävät ja asema. Varsinkin suuremmissa yrityksissä sopimusten teko ja taustojen selvittäminen kuulune eri henkilöille.

TyöMaa-projektin vetäjiin on eräs yritys ottanut kerran yhteyttä, koska arveli käyttämänsä virolaisen henkilöstövuokratyöyrityksen palkanmaksussa olevan jotain epäilyttävää. Yritys toivoi projektin vetäjien lähtevän hänen kanssaan tarkastamaan asiaa yhdessä virolaisen yrityksen luokse, koska ei halunnut ottaa suoraan yhteyttä työsuojeluviranomaisiin. Työmaaprojektin vetäjät arvelivatkin, että heillä saattaisi olla jokin rooli kyseisten asioiden parissa myös tulevaisuudessa.

Söderqvistin tutkimuksen mukaan yksi ulkomaalaisille vartenotettava reitti työllistyä on työharjoittelu. Harjoittelun kautta on mahdollisuus työllistyä niin julkiselle kuin yksityisellekin sektorille. Harjoittelun aikana on työntekijällä ja työnantajalla mahdolli-

suus tutustua toisiinsa ennen kuin tehdään toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. (Söderqvist 2005, 86.)

Haastattelemistamme työnantajista lähinnä Turun ja Tampereen kaupungin liikennelaitoksissa työharjoittelu on yleisin reitti työllistymiseen. Linja-autonkuljettajat tulevat useimmiten aikuiskoulutuskeskusten kursseilta ja suorittavat liikennelaitoksissa työharjoittelun, jonka jälkeen heidät palkataan omaan henkilöstöön. Muualla koulutuksensa hankkineilla kuljettajilla työharjoittelua vastaa parin viikon perehdyttämisaika.

”Ulkomainen henkilöstö tulee kuljettajakurssien kautta harjoitteluun meille ja jää sitten töihin ...”

Kaikki työnantajat kokevat ulkomaisen työvoiman löytämisen helpoksi. Harva tosin etsii nimenomaan ulkomaalaisia työntekijöitä. Monet kokevat ylipäänsä ammattitaitoisen työvoiman löytämisen hankalaksi, oli kyse suomalaisista tai ulkomaalaisista.

”Ulkomaalaisia ei varsinaisesti haeta ... tapana on palvella kaikkia työnhakijoita.”

”On ollut vaikea löytää ammattia vastaavaa ...”

”Kun yksi tulee työhaastatteluun ja saa töitä, seuraavana päivänä on koko suku hakemassa töitä, puskaradio toimii.”

Kysyimme haastateltaviltamme, kokevatko he oleskelulupajärjestelmän hankaloittavan tai helpottavan ulkomaalaisen työntekijän työllistämistä. Haastattelemillamme työnantajilla on ylipäänsä melko vähän kokemuksia Suomen oleskelulupajärjestelmästä. Täten sen työllistämislle mahdollisesti aiheuttavia ongelmia ei osata arvioida. Ainoastaan yhden yrityksen edustaja mainitsee järjestelmän hankaloittavan työllistämistä, vaikka sen koetaankin selvästi helpottuneen EU:n myötä. Ongelmia aiheuttaa edelleen oleskelulupien vanheneminen ja jatkoaikahakemuksien mukanaan tuoma paperisota. Toinen yritys kokee lähinnä ulkomaalaisten verotuksen hankaloittavan heidän työllistämistään.

Verotusta ei nähdä kovin kilpailukykyisenä. Alle 6 kuukautta Suomessa työskentelevää verotetaan 35 % lähdeveron mukaisesti ja yli 6 kuukautta työskentelevää verotetaan ansiotulosta progressiivisesti samalla tavoin kuin Suomessa pysyvästi asuvia. Oleskelulupajärjestelmää toivotaan yksinkertaistettavan ja yhdenmukaistettavan, jotta paperisota jäisi vähemmälle ja verotusta tarkistettavan, jotta kynnyks Suomessa tulolle madaltuisi.

”Meillä lupa-asiat ovat sujuneet hyvin.”

”EU:n myötä on helpottunut ... lupien umpeutuminen saattaa aiheuttaa ongelmia jatkoaikahakemuksissa.”

Työmaa-projektin vetäjien näkemyksen mukaan Suomen oleskelulupajärjestelmä muodostuu työllistämisen esteeksi lähinnä silloin, kun työvoiman tarve on kiireellistä ja määräaikaista. Hidas prosessi saatavuuspäätöksineen saattaa johtaa siihen, että tarve menee ohi. Varsinaisia ongelmia kohdataan yleensä vasta siinä vaiheessa, kun ulkomaalainen työntekijä haluaa tuoda myös perheensä Suomeen. Tällöin joudutaan tarkoin perustelemaan tulojen riittävyys koko perheen elättämiseen, ja tämä saattaa vaatia paljon paperityötä.

”... esteenä varsinkin nopeisiin tarpeisiin ... ongelmia vasta kun tekijä haluaa tuoda perheen mukanaan.”

Kysyimme oleskelulupajärjestelmän ongelmallisuudesta myös Tampereen työvoimatoimiston työlupayksikön päälliköltä Johanna Ahlgren-Holapalta. Hän arvelee yritysten oleskelulupajärjestelmään suhtautumiseen vaikuttavan paljon heidän aikaisempi kokemus lupahakuprosessista ja siitä, ovatko päätökset olleet kielteisiä vai eivät. Järjestelmään suhtautuminen riippuu lisäksi yrityksen koosta ja työluvan haun motiivista. Erityisen hankalaksi järjestelmä koetaan silloin, kun halutaan hankkia oleskelulupa tietylle henkilölle eikä luvanhaun ensisijainen motiivi ole työvoiman tarve. Ihmetystä saattaa yrityksissä aiheuttaa myös heille lähetetyt lisäselvityspyynnöt, silloin kun ulkomaalainen työntekijä hoitaa itse oleskelulupahakemusprosessia eikä työnantaja ole tietoinen koko asiasta. (Ahlgren-Holappa 3.12.2008, henkilökohtainen tiedonanto.)

”Paljon käyttävät yritykset osaa nää hommat... jos ensimmäistä kertaa haetaan, niin koetaan byrokraattiseksi.”

Ahlgren-Holappa kertoo myös lupahakemusten määrässä näkyvän jo selvästi talouden taantumien vaikutukset. Vireille tulleita hakemuksia on nyt syksyllä 2008 vähemmän kuin samaan aikaan vuosi sitten. Tästä huolimatta tehtyjen osaratkaisujen kokonaismäärä tulee tänä vuonna nousemaan suuremmaksi kuin vuonna 2007. (Ahlgren-Holappa 3.12.2008, henkilökohtainen tiedonanto.)

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kuinka paljon ulkomaista työvoimaa oikeasti tarvitaan? Muun muassa tähän kysymykseen lähdimme tutkimuksessamme etsimään vastauksia. Kysymys on jo pidemmän aikaa jakanut mielipiteitä puoleen ja toiseen. Varovaisimpienkin arvioiden valossa on selvää, että väestön eläköitymisen aiheuttamaa työvoiman poistumaa ei pystytä kokonaan paikkaamaan syntyvyyden, koulutuksen tai työvoiman siirtymien avulla. Ja vaikka katseet käännettäisiin kohti ulkomaita, on muistettava, että myös muu Eurooppa ikään tyy ja kilpailu työvoimasta tulee entisestään kiristymään. Toisaalta ajatellaan, että talouden taantumun seurauksena vapautuvaa työvoimaa tulisi ensisijaisesti työllistää, eikä työntekijöitä pitäisi nyt houkuttaa muista maista. Näin varmasti pyritään toimimaan, mutta lomautukset ja irtisanomiset tuskin ovat ehkäisemässä työvoimapulaa enää kymmenen vuoden kuluttua.

Kaiken kaikkiaan tulee työvoiman tarpeeseen vaikuttamaan se, kuinka tehokkaasti hyvin palkatuilta teollisuuden aloilta irtisanottua väkeä saadaan siirrettyä matalapalkka-aloille. Työssämme Varamiespalvelussa törmäämme usein tilanteisiin, joissa työntekijä ei ota työtä vastaan, koska hänen ansiosidonnainen työttömyyspäivärahasa on yhtä suuri tai jopa suurempi kuin mitä toisen alan työehtosopimuksen mukainen palkka. Eri alojen väliset palkkaerot hidastavat työvoiman siirtyvyyttä.

Talouden heikentynyt tilanne heijastaa vaikutuksensa ensimmäisenä juuri niille aloille, joilla vielä vuosi sitten oli huutava pula ammattitaitoisista työntekijöistä. Näin ollen esimerkiksi rakennusalalla ja metalliteollisuudessa, joissa on työskennellyt paljon ulkomaalaisia, on työvoimaa vähennetty merkittävästi lyhyen ajan sisällä. Täten myös ulkomaalaisten työntekijöiden tarve on vähentynyt huomattavasti. Nykyinen työmarkkinatilanne ja sen muutos näkyy myös haastattelemiemme tahojen vastauksissa. Varsinaista tarvetta ulkomaalaisille työntekijöille ei ollut kuin muutamilla aloilla ja useimmat haastattelemistamme työnantajista arvioivat tulevaisuuden tarpeen myös vähäiseksi. Voimme ainoastaan arvailla, kuinka erilaisia tuloksia olisimme saaneet, jos olisimme tehneet työnantajahaastattelut jo keväällä 2008 tai aiemmin.

Haastattelemistamme työnantajista suurin osa ei niinkään ollut etsinyt ulkomaalaisia työntekijöitä, vaan heitä oli hakeutunut työhön muiden työnhakijoiden joukossa. Tämä tulos ei ollut meille mitenkään yllättävä. Olemme omassa työssämme Varamiespalvelussa nähneet, että ulkomaalaiset työntekijät ovat vain työnhakijoita muiden joukossa. Näin ollen, kun heiltä odotetaan samaa kuin suomalaisilta työntekijöiltä, tulevat varsinaiset erot vastaan yleensä kielitaidon kohdalla. Toisaalta voidaan ajatella, että ulkomaalainen, joka kykenee aktiivisesti hakemaan Suomessa avoinna olevia työpaikkoja, omaa jo melko hyvän kieli- ja kulttuurituntemuksen.

Ulkomaalaisiin työntekijöihin kohdistuvat osaamisvaatimukset ovat saamiemme vastausten perusteella täysin samoja kuin muidenkin työntekijöiden kohdalla. Kuitenkin Varamiespalvelun kokemusten mukaan ulkomaalaisilta odotetaan käytännössä vahvempaa osaamista kuin suomalaisilta. Voisiko olla, että työnantajat haluavat varmuuden ulkomaalaisten työntekijöiden osaamisesta, jotta uskaltavat panostaa heihin sekä vastaavasti muuhun työyhteisöön edistääkseen heidän sopeutumistaan. Toisaalta hämmästyttää, jos työnantaja haluaa palkata vähemmän ammattitaitoisen työntekijän vain, koska tämä puhuu suomea. Oman kokemuksemme perusteella voimme todeta, että tämä on kuitenkin melko tavallista.

Tutkimuksemme toinen keskeinen kysymys oli, täytyykö ulkomaalaisen työntekijän puhua suomea ja kuinka hyvin. Yhtä lukuun ottamatta kaikki haastateltavistamme vastasivat myöntävästi. Useat työnantajat myös korostivat kielitaitovaatimuksen olevan melko korkea ja vaatimuksena oli nimenomaan hyvä suomen kielen taito niin puhuttaessa kuin kirjoitettaessakin. Vastaus ei yllättänyt meitä. Tavallaan kielitaitovaatimus vielä korostuu henkilöstövuokrausalalla, jossa työntekijöitä etsitään toiselle yritykselle heidän puolestaan. Oman kokemuksemme perusteella katsomme, että ulkomaalaisen suomen kielen taidon täytyy olla melko hyvä, jotta häntä lähdetään erityisesti suosittelemaan asiakkaalle. Tämä johtunee osaksi siitä, että aina ei tiedetä varmasti, mitä asiakasyritys työntekijöiltään odottaa, eikä tällöin haluta ottaa riskiä.

Kielimuuriongelmaa kuvastaa myös se, että ulkomaalaisia työntekijöitä työllistettäessä toivotaan juuri virolaisia työntekijöitä. Viro suomen sukulaiskielenä koetaan monesti tutummaksi kuin esimerkiksi englanti. Hieman yllättävää onkin, kuinka harvoilla aloilla työntekijän koetaan pärjäävän pelkällä englannilla. Tekemiemme haastattelujen perusteella kävi ilmi että, lähinnä siivousalalla ja joissain korkeammissa toimihenkilötehtävissä konealalla pelkkä englanninkieli riittää. Kaikkiaan voidaan todeta, että ulkomaalaisen työntekijän voi olla todella vaikeaa työllistyä, jos hän ei puhu suomea eikä englantia.

Tutkimuksessamme pyrimme myös selvittämään, kuinka ulkomaalaisiin työntekijöihin suhtaudutaan ja millaisina heidät nähdään verrattuna suomalaisiin. Pääosin haastateltaviemme kokemukset ulkomaalaisista työntekijöistä olivat positiivisia. Erityisesti ulkomaalaisia kehuittiin heidän palvelualltiudesta ja hyvästä asenteestaan työtä kohtaan. Ulkomaalaisten hyvistä ominaisuuksista huolimatta yritysten palkkaamat ulkomaalaiset ovat harvassa. Voisi ajatella, että työnantajan aikaisemmat hyvät kokemukset lisäisivät halua palkata uusia ulkomaalaisia työntekijöitä. Useimmat vastaajista eivät kuitenkaan uskoneet ulkomaalaisten työntekijöiden lukumäärän kasvavan tulevaisuudessa.

Varamiespalvelussa ulkomaalaisten koettiin olevan työnhakijoina suomalaisia aktiivisempia ja haastattelutilanteisiin paremmin valmistautuneita. Työntekijöinä heidät nähtiin työhön motivoituneita ja halukkaina oppimaan uutta. Todettiin myös, että ulkomaalaiset ovat yksilöitä siinä, missä suomalaisetkin ja heidän joukkoonsa mahtuu niin ahkeria kuin laiskoja työntekijöitä.

Lisäksi kysyimme haastateltaviltamme, miten heidän organisaationsa muut työntekijät ovat suhtautuneet ulkomaalaisiin työntekijöihin. Vastaajien mukaan ulkomaalaiset on otettu hyvin vastaan, eikä suurempia ongelmia ole esiintynyt. Varamiespalvelussa kokemukset ulkomaisiin työntekijöihin suhtautumisesta ovat olleet yhtä lailla hyviä. Toisinaan ulkomaalaiset saattavat silti jäädä ryhmän ulkopuolelle heikon kielitaitonsa johdosta. Toisaalta koettiin, että suomalaisista poikkeavaan ulkonäköön kohdistuu edelleen ennakkoluuloja. Lähimaiden kansalaiset työllistyvät helpommin kuin esimerkiksi Afrikasta Suomeen tulleet.

Tutkimuksessamme halusimme selvittää työnantajien näkemyksiä myös varsinaiseen työllistämismenettelyyn liittyen. Kysyimme haastateltaviltamme muun muassa, millä tavoin ulkomaalaisia on työllistetty, kuinka työlainsäädännön toteutuminen on varmistettu vuokra- tai alihankintayritystä käytettäessä ja onko Suomen oleskelulupajärjestelmä koettu hankalaksi. Vastauksista kävi ilmi, että suurin osa oli työllistänyt ulkomaalaisia suoraan omaan henkilöstöön. Myös vuokrausta käytettiin jonkin verran. Tulos oli odotettu.

Vuokrausta tai alihankintaa käyttävien yritysten osalta ei tullut ilmi se, miten heillä varmistetaan vai varmistutaanko lainkaan siitä, noudatetaanko ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteissa Suomen työlainsäädännön ehtoja. Tämä ihmetytti meitä, koska omassa työssämme olemme kokeneet, että tilaajayritykset toteuttavat tilaajavastuutaan aktiivisesti ja pyytävät toimittamaan tarvittavat selvitykset.

Suomen oleskelulupajärjestelmän ei vastausten mukaan koettu hankaloittavan ulkomalaisen työntekijän työllistämistä. Osaltaan ehkä siksi, että harvalla vastaajista oli järjestelmästä omakohtaista kokemusta. Koska halusimme asiasta lisätietoa, kysyimme asiaa Länsi-Suomen työlupayksiköstä. Yksikön kokemuksen mukaan oleskelulupajärjestelmä tuntuu ensikertalaisesta ehkä byrokraattiselta, mutta lupa-asioiden kanssa enemmän tekemisissä olevat eivät koe sitä hankalaksi. Lyhyeen määräaikaiseen työvoiman tarpeeseen nähden lupahakuprosessi saattaa olla liian hidas. Haastattelujen perusteella saimme sen kuvan, että ulkomaalaisten suhteellisen vähäinen osuus työvoimasta ei ainakaan yksin selity oleskelulupajärjestelmän byrokraattisuudella.

Omasta mielestämme ulkomaisen työvoiman vähyyteen vaikuttaa ennen kaikkea se kuva, joka Suomesta työntekijöille välittyy. Ulkomaalaisten työntekijöiden tuloa Suomeen hillitsevät muun muassa maamme pohjoinen sijainti, korkea verotus ja muutenkin korkeat elinkustannukset. Työvoimasta muun Euroopan kanssa kilpailtaessa tulisikin mielestämme panostaa Suomi-kuvan parantamiseen. Ehkä valtion tasolla tulisi myös pohtia, tulisiko ulkomaalaisiin työntekijöihin kohdistuvaa verotusta tarkistaa kilpailukykyisempään suuntaan, ainakin lähdeveron (35%) osalta. Samoin ulkomaalaisten

työntekijöiden tehokkaammaksi kotouttamiseksi, tulisi valtion ja työnantajien yhdessä löytää keinoja. Työperäisten maahanmuuttajien kotouttamisen osalta tulisi eritoten kustannusten jakoon löytää yhtenäinen linjaus. Edelleen, mielestämme tärkeää olisi panostaa Suomeen jo saapuneiden ulkomaalaisten työntekijöiden pysyvyyteen, koska lähtökohtaisesti työvoimaa tarvitaan nimenomaan vakituisiin työsuhteisiin. Pysyvyyteen uskomme ennen kaikkea vaikuttavan ulkomaalaisiin suhtautumisen ja sen, että he tuntevat olonsa tervetulleiksi työyhteisöön. Tässä kohdin tulisikin mielestämme työnantajien kantaa vastuunsa kehittämällä ja kouluttamalla työyhteisöään monikulttuurisempaan ja vastaanottavaisempaan suuntaan. Työnantajien tulisi mielestämme myös jossain määrin tarkistaa työntekijöiltä vaatimansa suomen kielen taidon tasoa. Uskomme, että todellisuudessa useissa työtehtävissä pärjäisi pelkällä englannin kielellä.

Yleisesti arvioiden olemme tutkimukseemme tyytyväisiä. Haastattelujen kautta olemme kuulleet monenlaisia kokemuksia ulkomaalaisiin työntekijöihin ja heidän työllistämiseensä liittyen. Mielestämme tutkimuksen onnistumisesta kertoo osaltaan se, että työnantajilta saamamme vastaukset eivät kaikki olleet odottamiamme. Näin ollen uskomme tuottaneemme uutta tietoa myös muiden aiheesta kiinnostuneiden käyttöön. Katsomme myös, että ajankohta on ollut tutkimuksellemme hyvä. Osaltaan juuri talouden taantumajohdosta työvoiman tarve ja ulkomaalaiset työntekijät ovat aiheina olleet hyvin esillä eri medioissa ja näin meillä on ollut mahdollisuus saada tutkimukseemme aivan viimeisintä tietoa Suomen työmarkkinoista ja taantumajohdosta vaikutuksista työllisyyteen.

Työllisyystilanne on varsinkin teollisuuden alojen osalta heikentynyt tutkimuksemme aikana ja odotettavissa on, että lomautuksia ja irtisanomisia tullaan vielä näkemään, ennen kuin tilanne alkaa tasaantua. Keskustelu työvoiman tarpeesta jatkuu edelleen ja onkin erittäin mielenkiintoista seurata, miten työmarkkinatilanne kehittyy tulevaisuudessa. Nopea talouden heikentyminen on joidenkin työnantajien kohdalla johtanut yli-reagointeihin ja henkilöstöä on vähennetty tai lomautettu lukumääräisesti paljon. Työnantajia on tästä myös kritisoitu, koska heidän toimintansa katsotaan olevan hyvin lyhytnäköistä. Taantumasta huolimatta työntekijöitä tullaan vielä tarvitsemaan, kun suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle. Mikäli tulevaan ei varauduta, vaan päinvastoin aletaan

ohjata väkeä säästöjen toivossa jo varhaiseläkkeelle, voi ongelma kertaantua ennakoitua suuremmaksi.

Edelleen on mielenkiintoista seurata, kuinka henkilöstövuokrausala reagoi taantumaa. On todennäköistä, että myös vuokratyöntekijöiden kysyntä vähenee. Toisaalta epävakaa taloustilanne saattaa synnyttää henkilöstövuokra-alalle myös lisätilauksia. Mikäli henkilökuntansa lomauttaneille yrityksille tulee äkillistä tarvetta työvoimalle, eikä sitä varten uskalleta palkata omaa väkeä, saatetaan ratkaisu etsiä vuokratyöntekijöistä.

Nähtäväksi jää, miten tilanne muuttuu ulkomaisen työvoiman suhteen. Heikentykö ulkomaalaisten työtilanne jopa enemmän kuin suomalaisten? Ennen kaikkea, miten sitoutetaan Suomessa jo asuvat ulkomaalaiset työntekijät, jotta he eivät siirtyisi töihin muualle Eurooppaan.

Katsomme, että omaa tutkimustamme vastaavan tutkimuksen voisi tehdä muutaman vuoden kuluttua, jolloin työmarkkinoiden kehittymistä päästäisiin paremmin analysoimaan. Tutkimuksen voisi tehdä myös tiettyyn toimialaan rajattuna. Uskomme työmme tarjoavan pohjaa myös muille työvoiman tarpeeseen tai ulkomaiseen työvoimaan liittyville tutkimuksille. Tarkentavan jatkotutkimuksen voisi tehdä jostain työmme neljästä pääteemasta, jolloin tutkimuksessa voisi pureutua tarkemmin esimerkiksi ulkomaalaisiin kohdistuviin osaamisvaatimuksiin tai siihen, kuinka heihin työpaikoilla suhtaudutaan. Myös oleskelulupajärjestelmän toimivuudesta ja sen uudistamisesta saisi mielestämme mielenkiintoisen tutkimuksen. Tätä viranomaisnäkökulmaa saatamme myös itse tutkia jatkossa tarkemmin.

LÄHTEET

Kirjallisuus

Etnisten suhteiden neuvottelukunta (2005). Kala kuivalla maalla – kotoutuminen maahanmuuttajan näkökulmasta. Työhallinnon julkaisu 344. Työministeriö, Helsinki

Forsander, Annika & Alitolppa-Niitamo Anna (2000). Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto – keitä, miten ja minne?. Työhallinnon julkaisu 242. Työministeriö, Helsinki.

Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma (2006). Työhallinnon julkaisu 371. Työministeriö, Helsinki

Jaakkola, Magladena (2005). Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin vuosina 1987-2003. Työpoliittinen tutkimus 286. Työministeriö, Helsinki.

Lehtinen, Juha (2007). Aamulehti 27.12.2007.

Lehtinen, Tuomo (2007). Ulkomaalaisia käyttävien yritysten valvonta laajenee. Aamulehti 27.12.2007 A4.

Markkanen, Mikko (2005). Henkilöstön hankinta sähköistyy. Juva: WSOY

Markkanen, Kirsi & Tammisto, Soile (2005). Maahanmuuttajat hoitoalan työyhteisössä. Tehy ry. Julkaisusarja B: Selvityksiä 3/2005

Sjöblom-Immala, Heli (2006). Maahanmuuttajat Turussa yrittäjinä ja palkansaajina. Työpoliittinen tutkimus 318. Työministeriö, Helsinki

Sorainen, Olli (2007). Ulkomaalainen työntekijä: rekrytointi, maahantulo ja työnteko. Helsinki: Edita

Söderqvist, Minna (2005). Ulkomaalaiset työnantajien silmin – "Se on niinku tyyppi, tyyppi ja osaaminen, ei se tutkinto, ei." Helian julkaisusarja A:20, Helsinki.

Vahtio, Eeva-Leena (2007). Pestaa Paras –rekrytinnin opas esimiehelle. Helsinki: Edita Publishing Oy

Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko (2004). Helsinki:Edita.

Sähköiset lähteet

Elinkeinoelämän keskusliitto 2007. Palkataan koulutettu osaaja. Elinkeinoelämän Keskusliiton henkilöstö- ja koulutustiedustelu 10/2007 [viitattu 26.5.2008.] Saatavissa: http://www.ek.fi/www/fi/tutkimukset_julkaisut/2008/HenKo2007_tiedustelu.pdf

Eläketurvakeskus 2008. [viitattu 16.12.2008]. Saatavissa: <http://www.etk.fi/Binary.aspx?Section=40914&Item=61508>

EURES. Saatavissa: <http://www.europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=en>

Keski-Suomen Työvoima- ja elinkeinokeskus 2005. Alihankinta ja ulkoistaminen. Keski-Suomen TE-Keskuksen julkaisuja B3. Saatavissa: <http://www2.te-keskus.fi/new/kes/Julkaisut/Tutkimukset/Alihankinta%20ja%20ulkoistaminen%20-esiselvitys.pdf>

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233. [Viitattu 16.6.2008] Saatavissa <http://finlex.fi> > lainsäädäntö > Ajan-
tasainen lainsäädäntö > 2006 > 22.12.2006/1233

Maahanmuuttovirasto 2008a. Oleskeluluvat tammi-elokuu 2008. [viitattu 16.6.2008]. Saatavissa:

<http://www.migri.fi/download.asp?id=mamu+tilastonalyyysi+2008;1371;{A745DE88-6CA3-4CB7-8BFD-60BB0609EA5D}>

Maahanmuuttovirasto 2008b. Ulkomaalaiset Suomessa, suurimmat ryhmät 31.12.2007. [viitattu 5.10.2008]. Saatavissa:

<http://www.migri.fi/download.asp?id=Ulkomaalaiset+Suomessa;1338;{DA35192C-9EBB-4970-B369-132A337FBAFE}>

Maahanmuuttovirasto 2008c. Vuonna 2008 vireille tulleet oleskelulupahakemukset läh-
tömaittain. Saatavissa:

<http://www.migri.fi/download.asp?id=Vireille%5Ftulleet%5Fhakemukset+Top+10+2008;1368;{5FB31A4A-D983-4132-A073-FAEF2DA48B3F}>

Opetushallitus. Europassi. [viitattu 16.8.2008.] Saatavissa <http://www.oph.fi/europassi/>

Opetushallitus. Yleinen kielitutkinto. [viitattu 17.9.2008]. Saatavissa: <http://www.oph.fi/SubPage.asp?path=1,17629,3432>

Pitkänen Pirkko, 2006. Etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus viranomaistyössä [viitattu 24.9.2008.] Saatavissa:

<http://www.intermin.fi/intermin/bulletin.nsf/PublicbyIdentifierCode/20060407021>

Rikoslaki 19.12.1889/39. [Viitattu 15.7.2008] Saatavissa <http://finlex.fi> > Lainsäädäntö > Säädökset alkuperäisinä > 1889 > 19.12.1889/39

SAK, STTK ja AKAVA 2008. Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi ulkomaalaislain ja ulkomaalaisrekisteristä annetun lain 3 §:n muuttamiseksi. [viitattu 20.9.2008]. Saatavissa:

<http://www.sak.fi/suomi/ajankohtaista.jsp?location1=1&lang=fi&ao=lausunnot&sl2=8&id=32831>

Sisäasiainministeriö 2008a. Kotouttaminen. [viitattu 26.9.2008.] Saatavissa: <http://www.intermin.fi/intermin/home.nsf/pages/F8F05FDA29646B8CC22573B000333A24?opendocument>

Sisäasiainministeriö 2008b. Muutokset työntekoa varten myönnettäviin oleskelulupiin. [viitattu 15.6.2008]. Saatavissa: [http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/91e729620184a18bc225741a003ab19a/\\$file/oleskelulupajarj_uudistamisen_linjaukset_muistio_14032008.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/91e729620184a18bc225741a003ab19a/$file/oleskelulupajarj_uudistamisen_linjaukset_muistio_14032008.pdf)

Sisäasiainministeriö 2008c. Ehdotus työntekijöiden oleskelulupajärjestelmän uudistamisesta lausuntokierrokselle. [viitattu 15.6.2008]. Saatavissa: <http://www.intermin.fi/intermin/bulletin.nsf/PFBD/9D30F3F29F702550C2257474003D6F18>

Tampereen elinkeinokeskuksen uutisia 2008. Työmaa virittää rekryt. [viitattu 15.11.2008]. Saatavissa: http://www.tampereenkaupakamarilehti.fi/advertorialit/Elke_2_08.pdf

Tuomaala, Mika 2008. Vaikeasti täytettävät työpaikat –raportti. [viitattu 26.11.2008.] Saatavissa: www.tem.fi > työ > Työvoiman saatavuus > Vaikeasti täytettävät työpaikat raportti

Tossavainen, Pekka 2007. Työvoima ikääntyy. Viitattu [15.1.2008] [26.5.2008.] Saatavissa: www.tilastokeskus.fi > Artikkelit > Työvoima ikääntyy.

Työmarkkinailmastotutkimus, 2007. [viitattu 2.10.2008.] Saatavissa: www.sak.fi/suomi/ServiceServlet?type=attachment&source=SAKAttachments&id=476

Ulkomaalaislaki 1.5.2004/301. [viitattu 25.9.2008] Saatavissa <http://finlex.fi> > Lainsäädäntö > Säädökset alkuperäisinä > 2004 > 301/2004

Henkilökohtainen tiedonanto

Johanna Ahlgren-Holappa, Tampereen työvoimatoimiston työlupayksikön päällikkö, 3.12.2008

HAASTATTELULOMAKE

Onko teillä tällä hetkellä tai onko ollut aikaisemmin ulkomaalaisia työntekijöitä?

Jos vastaus kyllä, jatketaan kysymyssarjalla A tai jos ei, jatketaan kysymyssarjalla B.

Kysymyssarja A

Yrityksen tarve ulkomaalaiselle työvoimalle

- 1) Millaisissa tehtävissä teillä työskentelee ulkomaalaisia ja kuinka paljon?
- 2) Onko ulkomaalainen otettu työhön sen vuoksi, että vastaavista kotimaisista työntekijöistä on ollut pulaa?
- 3) Onko ulkomaalaiset työntekijät palkattu toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin vai määräaikaisesti. Onko työvoiman tarve kausiluontoista vai jatkuvaa?
- 4) Uskotteko ulkomaalaisen työvoiman tarpeen lisääntyvän tulevaisuudessa? Jos kyllä, mihin tehtäviin ja kuinka pitkiin työsuhteisiin heitä tarvitaan?

Työllistämisen kanavat ja byrokratian vaikutus

- 5) Oletteko palkanneet ulkomaalaiset työntekijät suoraan omaan henkilöstöön vai ovatko he vuokratyöntekijöinä tai alihankintayrityksen lähettäminä?
- 6) Miksi siten?
- 7) (Mikäli käyttänyt ulkomaalaisia työntekijöitä vuokrauksen tai alihankinnan kautta:) Miten varmistutte työlainsäädännön ehtojen toteutumisesta?
- 8) Aiotteko jatkossa käyttää jotain muuta kanavaa?
- 9) Kuinka helppoa ulkomaalaisen työvoiman löytäminen mielestänne on?
- 10) Koetteko Suomen oleskelulupajärjestelmän helpottavan vai hankaloittavan ulkomaalaisen työntekijän työllistämistä?
- 11) Jos koette hankaloittavan, miten toivotte järjestelmää parannettavan?
- 12) Tiedätkö ulkomaalaisen työntekijänne tulleen Suomeen työn perusteella vai muiden syiden johdosta?

Ulkomaalaisen työntekijän osaaminen

- 13) Millaista ammatillista osaamista odotatte työllistämiltänne ulkomaalaisilta työntekijöiltä?
- 14) Hyväksyttekö työntekijän kotimaassaan suorittaman ammattitutkinnon? Jos ette, mitä lisäkoulutusta Suomessa edellytätte?
- 15) Vaadittekö työnäytteen suorittamista?
- 16) Tuleeko palkkaamienne/käyttämienne työntekijöiden osata suomen kieltä ja kuinka hyvin?
- 17) Onko muita kielitaitovaatimuksia?

Suhtautuminen ulkomaalaisiin työntekijöihin

- 18) Millaisia kokemuksia teillä on palkkaamistanne/käyttämistanne ulkomaalaisista työntekijöistä? (positiivisia, negatiivisia)
- 19) Eroavatko ulkomaalaiset työntekijät mielestänne suomalaisista?
- 20) Onko mielestänne kansallisuuksien välillä eroja?
- 21) Vaikuttaako työntekijän kulttuuritausta valintaa tehdessänne?
- 22) Mitä kansallisuuksia teillä palvelleet työntekijät ovat edustaneet?
- 23) Miten arvioitte omien suomalaisten työntekijöidenne suhtautuvan ulkomaalaisiin työtovereihin? Vaikuttaako heidän suhtautumiseensa ulkomaalaisen kulttuuritausta, kieli, uskonto, tms.?

LIITE 2

HAASTATTELULOMAKE

Onko teillä tällä hetkellä tai onko ollut aikaisemmin ulkomaalaisia työntekijöitä?

Jos vastaus kyllä, jatketaan kysymyssarjalla A tai jos ei, jatketaan kysymyssarjalla B.

Kysymyssarja B

Yrityksen tarve ulkomaalaiselle työvoimalle

- 1) Uskotteko tulevaisuudessa käyttävänne ulkomaista työvoimaa?
- 2) Perustelunne edelliseen?
- 3) Jos kyllä, mihin tehtäviin ja onko tarve kausiluontoista vai pysyvää?

Työllistämisen kanavat ja byrokratian vaikutus

- 4) Miten uskotte ulkomaisen työvoiman tulevan käyttöönnne:
 - palkattuna omaan henkilöstöön
 - vuokratyövoimana
 - alihankintayrityksen lähettämänä
- 5) Miksi siten?
- 6) (Mikäli käyttäisi ulkomaalaisia työntekijöitä vuokrauksen tai alihankinnan kautta:) Miten varmistutte työlainsäädännön ehtojen toteutumisesta?
- 7) Kuinka helppoa ulkomaalaisen työvoiman löytäminen mielestänne on?
- 8) Koetteko Suomen oleskelulupajärjestelmän helpottavan vai hankaloittavan ulkomaalaisen työntekijän työllistämistä?
- 9) Jos koette hankaloittavan, miten toivotte järjestelmää parannettavan?

Ulkomaalaisen työntekijän osaaminen

- 10) Millaista ammatillista osaamista odotatte työllistämiltänne ulkomaalaisilta työn

- 11) tekijöiltä?
- 12) Hyväksyttekö työntekijän kotimaassaan suorittaman ammattitutkinnon? Jos ette, mitä lisäkoulutusta Suomessa edellytätte?
- 13) Vaaditteko työnäytteen suorittamista?
- 14) Tuleeko palkkaamienne/käyttämienne työntekijöiden osata suomen kieltä ja kuinka hyvin?
- 15) Onko muita kielitaitovaatimuksia?

Suhtautuminen ulkomaalaisiin työntekijöihin

- 16) Millainen käsitys teillä on ulkomaalaisista työntekijöistä? (positiivinen, negatiivinen)
- 17) Eroavatko ulkomaalaiset työntekijät mielestänne suomalaisista?
- 18) Onko mielestänne kansallisuuksien välillä eroja?
- 19) Vaikuttaako työntekijän kulttuurista valintaa tehdessänne?
- 20) Miten arvioitte omien suomalaisten työntekijöidenne suhtautuvan ulkomaalaisiin työtovereihin? Vaikuttaako heidän suhtautumiseensa ulkomaalaisen kulttuurista, kieli, uskonto, tms.?

LIITE 3

HAASTATTELULOMAKE VARAMIESPALVELUN EDUSTAJILLE

Kysymyssarja

Yrityksen tarve ulkomaalaiselle työvoimalle

- 1) Millaisissa tehtävissä ulkomaalaisia työskentelee ja kuinka paljon?
- 2) Käyttävätkö asiakasyritykset Varamiespalvelun palveluja, koska heillä on vaikeuksia löytää työntekijöitä? Onko ulkomaalaisia työntekijöitä erikseen toivottu etsittävän?
- 3) Onko asiakasyritysten työvoiman tarve kausiluontoista vai jatkuvaa?
- 4) Uskotteko ulkomaalaisen työvoiman tarpeen lisääntyvän tulevaisuudessa? Jos kyllä, mihin tehtäviin ja kuinka pitkiin työsuhteisiin heitä tarvitaan?

Työllistämisen kanavat ja byrokratian vaikutus

- 5) Ovatko ulkomaalaiset työntekijät työllistyneet vuokratyöntekijöinä vai suoraan asiakasyrityksen henkilöstöön (suorarekrytoinnin kautta)?
- 6) Miksi siten?
- 7) Tiedättekö yritysten palkanneen ulkomaalaisia työntekijöitä myös suoraan?
- 8) Uskotteko asiakasyritysten palkkaavan ulkomaalaisia työntekijöitä myös jatkossa Varamiespalvelun kautta?
- 9) Kuinka helppoa ulkomaalaisen työvoiman löytäminen mielestänne on? Ovatko asiakasyritykset kertoneet vaikeuksistaan löytää ulkomaalaisia työntekijöitä?
- 10) Tiedättekö ulkomaalaisten työntekijöiden tulleen Suomeen työn perusteella vai muiden syiden johdosta?

Ulkomaalaisen työntekijän osaaminen

- 11) Millaista ammatillista osaamista asiakasyritykset odottavat ulkomaalaisilta työntekijöiltä?
- 12) Hyväksyvätkö he työntekijän kotimaassaan suorittaman ammattitutkinnon? Jos eivät, mitä lisäkoulutusta edellyttävät?
- 13) Vaativatko asiakasyritykset ulkomaalaisilta työntekijöiltä työnäytteen antamista?
- 14) Tuleeko ulkomaalaisten työntekijöiden osata suomen kieltä ja kuinka hyvin?
- 15) Onko asiakasyrityksillä muita kielitaitovaatimuksia?

Suhtautuminen ulkomaalaisiin työntekijöihin

- 16) Millaisia kokemuksia teillä on palkkaamistanne ulkomaalaisista työntekijöistä? (positiivisia, negatiivisia). Ovatko asiakasyritykset kertoneet kokemuksistaan?
- 17) Ovatko ulkomaalaiset työntekijät sopeutuneet hyvin asiakasyritysten työyhteisöihin?
- 18) Eroavatko ulkomaalaiset työntekijät mielestänne suomalaisista?
- 19) Onko mielestänne kansallisuuksien välillä eroja? Ovatko asiakasyritykset esittäneet toivomuksia työntekijöiden kansallisuuden suhteen?
- 20) Vaikuttavatko kulttuuritaustatekijät työntekijävalintoihin?
- 21) Mitä kansallisuksia Varamiespalvelussa työskennelleet ulkomaalaiset työntekijät ovat edustaneet?

LIITE 4

HAASTATTELULOMAKE – TYÖMAA-PROJEKTI

Työmaaprojektin lähtökohdat:

Kuinka laaja pohjaselvitys projektia varten tehtiin? (Kysely? Montako haastateltavaa? Milloin tehty?) Mitä tavoitteita Työmaa-projektille on asetettu? Ovatko ne muuttuneet taloustilanteen myötä?

Työmaaprojektin selvitysten mukaan...

Yritysten tarve ulkomaalaiselle työvoimalle

- 24) Tarvitaanko Tampereen seudulla ulkomaista työvoimaa?
- 25) Milla aloilla tarve on suurinta?
- 26) Mihin tehtäviin ulkomaista työvoimaa tarvitaan ja onko tarve kausiluontoista vai pysyvää?

Työllistämisen kanavat ja byrokratian vaikutus

- 27) Onko ulkomaista työvoimaa tällä hetkellä paljon? Mitä kautta työvoima on työllistynyt?
- 28) Millä tavoin ulkomainen työvoima tulee yritysten käyttöön tulevaisuudessa:
 - palkattuna omaan henkilöstöön
 - vuokratyövoimana
 - alihankintayrityksen lähettämänä
- 29) Miksi siten?
- 30) Miksi yrityksillä on niin korkea kynnyks rekrytoida työvoimaa ulkomailta?

- 31) Kuinka hyvin vuokratyövoimaa tai alihankintaa käyttävät yritykset selvittävät yhteistyökumppaneidensa taustat ja sen että työehtosopimuksia noudatetaan?
- 32) Kuinka helppoa ulkomaalaisen työvoiman löytäminen yritysten mielestä on?
- 33) Koetaanko Suomen oleskelulupajärjestelmän helpottavan vai hankaloittavan ulkomaalaisen työntekijän työllistämistä?
- 34) Jos koetaan hankaloittavan, miten toivotaan järjestelmää parannettavan?

Ulkomaalaisen työntekijän osaaminen

- 35) Millaista ammatillista osaamista ulkomaalaisilta työntekijöiltä odotetaan?
- 36) Hyväksytäänkö työntekijän kotimaassaan suorittama ammattitutkinto? Jos ei, mitä lisäkoulutusta Suomessa edellytetään?
- 37) Vaaditaanko työnäytteen suorittamista?
- 38) Tuleeko työntekijöiden osata suomen kieltä ja kuinka hyvin?
- 39) Onko yrityksillä muita kielitaitovaatimuksia?

Suhtautuminen ulkomaalaisiin työntekijöihin

- 40) Millainen käsitys yrityksillä/työnantajilla on ulkomaalaisista työntekijöistä? (positiivinen, negatiivinen)
- 41) Eroavatko ulkomaalaiset työntekijät yritysten/työnantajien mielestä suomalaisista työntekijöistä?
- 42) Onko yritysten/työnantajien mielestä kansallisuuksien välillä eroja?
- 43) Vaikuttaako työntekijöiden kulttuuritaustat yritysten työllistämispäätöksiin?
- 44) Miten yritysten omat suomalaiset työntekijät suhtautuvat ulkomaalaisiin työtovereihin? Vaikuttaako heidän suhtautumiseensa ulkomaalaisen kulttuuritausta, kieli, uskonto, tms.?