

Terhi Arolaakso

LEVYSEPPÄHITSAAJIEN REKRYTOINTI VENÄJÄLTÄ

Case: Iin Konepaja Oy

LEVYSEPPÄHITSAAJIEN REKRYTOINTI VENÄJÄLTÄ

Case: Iin Konepaja Oy

Terhi Arolaakso
Opinnäytetyö
Syksy 2020
Liiketalouden Tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalous, Esimiestyö ja henkilöstöosaaminen

Tekijä: Terhi Arolaakso

Opinnäytetyön nimi: Levyseppähitsaajien rekrytointi Venäjältä Case: Iin Konepaja Oy

Työn ohjaaja: Pentti Seppänen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2020

Sivumäärä: 42 + 2

Työvoimapula on todellisuutta monissa suomalaisissa yrityksissä, ja ulkomaisen työvoiman rekrytointi tulee ajankohtaiseksi useilla eri aloilla. Toimeksiantajayritys Iin Konepaja Oy on kokenut osaa-
van kotimaisen hitsaustaitoisen työvoiman löytymisen olevan haasteellista jo useamman vuoden ajan. Toimeksiantajayrityksen toiveesta opinnäytetyön tutkimuksen kohteeksi valittiin levyseppähitsaajien rekrytointi Venäjältä. Tavoitteena on tuottaa yritykselle totuudenmukainen kuva rekrytointiprosessista Venäjältä, jotta voidaan arvioida, onko yrityksellä omia resursseja rekrytoida työvoimaa Venäjältä.

Opinnäytetyö toteutetaan laadullisen tutkimuksen menetelmällä. Teoreettinen viitekehys koostuu lain säännöksistä, tutkimuksista, Internet-lähteistä, ja kirjallisuudesta. Tutkimusaineistoa opinnäytetyöhön on kerätty teemahaastattelulla. Haastattelulla henkilöillä on kokemusta Venäjältä rekrytoinnista sekä Venäjän kulttuurista.

Tutkimuksessa käydään läpi työnantajan ja työntekijän velvoitteita työntekijän oleskelulupaa haettaessa. Tutkimuksen tuloksena syntyi prosessikuvaus rekrytoinnista Venäjältä Suomeen. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että rekrytoinnin onnistuminen vaatii paikallisen tai ainakin hyvin Venäjän kielen ja kulttuurin osaavan yhteistyökumppanin löytymistä. Yrityksen, jolla ei ole Venäjän kielen taitoa, olisi hyvin hankala järjestää rekrytointia ilman yhteistyökumppania. Luotettavan yhteistyökumppanin löytyminen on avainroolissa koko rekrytointiprosessin onnistumisessa.

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää muidenkin kuin levyseppähitsaajien rekrytointiin ulkomailta. Varsinkin työntekijän oleskeluluvan hakemiseen liittyvät seikat pätevät kaikkiin kolmansien maiden työntekijöihin alasta riippumatta. Jatkotutkimuksen aiheeksi esitetään ulkomaalaisen työntekijän sitouttamista työnantajaan ja Suomeen.

Asiasanat: Rekrytointi, työperustainen oleskelulupa, työnantajan velvollisuudet, Venäjä

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Economics, Option of Management and HRM

Author: Terhi Arolaakso

Title of thesis: Recruitment of sheet metal welder from Russia, Case: Iin Konepaja Oy

Supervisor: Pentti Seppänen

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2020, Number of pages: 42 + 2

Labor shortages is reality in numerous Finnish companies, and the recruitment of foreign labor is becoming current in several different sectors. For several years now, especially finding experienced welders has been difficult. This bachelor's thesis deals with recruiting sheet metal welders from Russia. The overall aim of this study is to provide Iin Konepaja Oy with an objective and realistic overview of the recruitment process in Russia in order for them to evaluate if they are capable of managing the recruiting process themselves.

The thesis is implemented using the method of qualitative research. The theoretical framework is consisted of laws, studies, Internet references and literature. The data were collected by conducting a theme interview. The interviewees are experienced in recruiting people from Russia and they are also familiar with Russian culture in general.

The outcome of this study is a process flowchart of recruiting employers from Russia to Finland. The study also reviews the obligations of the employer and the employee when applying for an employee's residence permit. Based on the research, it can be stated that the success of the recruitment requires finding a local or at least a competent partner in the Russian language and culture. A company without Russian language skills would find it very difficult to arrange recruitment.

The results of the study can be used when recruiting foreign employers regardless of the industry. In particular, the considerations relating to the application for an employee residence permit apply to all third-country employees.

Keywords: Recruitment, work-based residence permit, employers obligations, Russia

SISÄLLYS

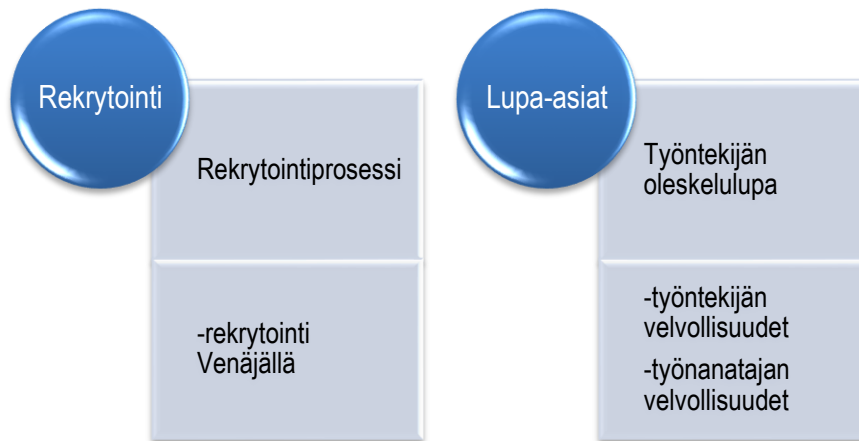
1	JOHDANTO	6
1.1	Tausta ja tavoite	7
1.2	Toimeksiantajayritys	8
2	TUTKIMUSMENETELMÄT	10
2.1	Laadullinen tutkimus	10
2.2	Aineiston hankinta / tutkimusprosessin kuvaus	11
3	TYÖNTEKIJÄN REKRYTOINTI	13
3.1	Rekrytointiprosessi	13
3.2	Rekrytoinnin säännökset	16
3.3	Rekrytointiprosessi Venäjällä	18
3.4	Ammattivaatimukset	21
4	LAKISÄÄTEISET TYÖNANTAJAN VELVOITTEET, KUN REKRYTOIDAAN KOLMANSISTA MAISTA	24
4.1	Oleskelulupa	24
4.1.1	Jatkolupa	27
4.1.2	Pysyvä oleskelulupa	27
4.2	Työnantajan velvoitteet oleskelulupahakemuksessa	28
4.2.1	Työnantajan varmistautumisvelvoite	29
4.2.2	Työnantajan tietojentoimittamis- ja ilmoittamisvelvoitteet	30
4.2.3	Työnantajan tietojensäilyttämisvelvollisuus ja velvoite olla antamatta virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja viranomaisille	30
5	JOHTOPÄÄTÖKSET	33
6	POHDINTA	36
	LÄHTEET	39
	LIITTEET	43

1 JOHDANTO

Lähitulevaisuudessa ulkomaisen työvoiman rekrytointi on ajankohtaista yhä useammassa suomalaisessa yrityksessä. Suomen väestön ikääntyminen asettaa haasteita rekrytoijille eri aloilla löytää osaavaa työvoimaa. Kilpailu eri alojen välillä kiristyy ja koulutuksien houkuttelevuudella ja alojen vetovoimalla on suuri merkitys siihen, mitkä alat saavat motivoituneet tulevaisuuden tekijät työvoimaksi. Useilla aloilla, kuten metallialalla, työvoimapula on ollut todellisuutta jo pitkään. Suomalaisilla konepajoilla ulkomaalaisen työvoiman osuus on kasvanut viimeisten vuosien aikana. (Aamulehti 2018, viitattu 2.5.2020.)

Tämä opinnäytetyö toteutetaan yhteistyössä lin Konepaja Oy:n kanssa. Olen saanut tutustua Konepajan toimintaan muutaman kuukauden ajan aloitettuani työt yrityksen henkilöstö- ja taloushallinnon vastaavana. Heti työsuhteeni alussa kävi selväksi, että osaavan kotimaisen hitsaustaitoisen työvoiman löytäminen on ollut viime vuosina haastavaa. Rekrytointihaasteista keskusteltaessa yrityksessä ilmeni halu tutkia tarkemmin ulkomailta rekrytointia, jotta työntekijöitä voitaisiin palkata suoraan omalle palkkalistalle vuokratyövoiman sijaan. Henkilöstövuokrausyrityksien kautta tapahtuva ulkomaalaisen työvoiman käyttö rajattiin kokonaan pois tutkimuksesta. Opinnäytetyön kohdeksi valikoitui Venäjä osittain sijaintinsa vuoksi, mutta myös siksi, että Venäjällä on pitkät perinteet metallialalla. Tavoitteena on tuottaa toimeksiantajayritykselle mahdollisimman totuudenmukainen kuva prosessista, jotta voidaan arvioida, onko tuottavaa rekrytoida työntekijöitä itse suoraan Venäjältä.

Opinnäytetyö on laadullinen tapaustutkimus. Tietoperustaa työhön on etsitty kirjallisuudesta, artikkeleista ja eri virastojen internetsivuilta. Yksi tärkeä tiedonkeruumenetelmä on haastattelut, joilla pyritään keräämään tietoa rekrytoinnista Venäjällä. Tietoperusta eli viitekehys koostuu työluvan hakemiseen liittyvistä velvoitteista työnhakijan ja työnantajan näkökulmasta, sekä työnantajan ilmoittamisvelvoitteista ulkomaalaista työvoimaa palkatessa. Tietoperustaosiossa käsitellään myös rekrytointiprosessia yleisesti sekä rekrytointia Venäjällä. Tietoperusta on jaettu kahteen eri teemaan, jotka esitetään alla olevassa kuviossa.



KUVIO 1. Tutkimusongelman teemat.

Tutkimuksen ongelmia ratkotaan tutkimuskysymyksien avulla

- Miten venäläisen työvoiman rekrytointi konepajalle on toteutettavissa?
- Mitkä ovat lain vaatimukset venäläistä työvoimaa palkatessa?

1.1 Tausta ja tavoite

Opinnäytetyö lähti liikkeelle toimeksiantajayrityksen tarpeesta tietää nykyistä tarkemmin ulkomalaisen työvoiman rekrytointiprosessista ja lain määrittämistä vaatimuksista. Yhteisen pohdinnan jälkeen kohdemaaksi valikoitui Venäjä. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa lin Konepajalle tietoa Venäläisen työvoiman onnistuneen rekrytointiprosessin toteutumisesta ja lain asettamista vaatimuksista rekrytointiprosessia ja työlupia koskien. Tavoitteena on saada yritykselle tarkkaa ja luotettavaa tietoa, onko yrityksen kannattavaa rekrytoida työntekijöitä Venäjältä alihankinnan sijaan.

Venäjä rajautui kohdemaaksi useasta eri syystä. Venäjällä on pitkät perinteet metallialalla. Yrityksessä on todettu, että ammattitaitoisia hitsaajia on Venäjällä saatavilla. Maan suuren väestömäärän vuoksi Venäjällä on potentiaalista työvoimaa tarjolla paljon. Venäjä valikoitui kohdemaaksi myös sijainnin vuoksi. Työvoimaa saa houkuteltua ulkomaille töihin, kun etäisyydet ovat kohtuulliset ja vierailu kotimaassa onnistuu helposti. Lyhyt välimatka auttaa myös yritystä rekrytointivaiheessa, jolloin kulkeminen maiden välillä on nopeaa ja helppoa.

Tutkimus rajataan koskemaan työvoiman rekrytointia yrityksen omaan palvelukseen. Tutkimuksessa ei käsitellä vuokratyövoiman hankintaa henkilöstöyrityksen kautta. Vuokratyövoiman käyttö on rajattu pois tutkimuksesta, koska yrityksellä on tälläkin hetkellä ulkomaalaisia työntekijöitä henkilöstövuokrausyrityksen kautta töissä. Tämän prosessin eteneminen ja kustannukset ovat jo yrityksellä tiedossa. Tutkimuksessa käsitellään työntekijän oleskeluluvan hakemista työntekijän ja työnantajan velvollisuuksien näkökulmasta. Muiden työlupien hakuprosessit on rajattu ulos tutkimuksesta, koska ne eivät tule kyseeseen levyseppähitsaajia rekrytoidessa. Muita työlupia voivat olla esimerkiksi erityisasiantuntijan oleskelulupa tai kausityöntekijän oleskelulupa (Maahanmuuttovirasto 2020, viitattu 20.10.2020).

Opinnäytetyö on ajankohtainen työvoimapulan kasvaessa useilla eri aloilla Suomessa. Tutkimus lisää merkittävästi toimeksiantajayrityksen ja tutkimuksen tekijän osaamista aihealueesta. Tekijä ei ole aikaisemmin osallistunut ulkomailta rekrytointiin, joten osaaminen aihealueessa kasvaa huomattavasti. Yritys saa opinnäytetyöstä tärkeää tietoa rekrytoinnista Venäjällä, ja pystyy arvioimaan mahdollisuuksiaan tehdä suorarekrytointia, ja mahdollisesti säästämään työntekijäkuluissa. Opinnäytetyö auttaa ymmärtämään ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin mahdollisuuksia myös muilla toimialoilla kuin metalliteollisuudessa. Tutkimuksen tuloksia voidaan soveltaa eri toimialojen työntekijöiden palkkaamiseen ulkomailta.

1.2 Toimeksiantajayritys

Yhteistyöyritys opinnäytetyössä on Iin Konepaja Oy. Konepaja on toiminut lissä vuodesta 1980 lähtien ja yritys tunnetaan täsmällisenä ja luotettavana yhteistyökumppanina. Konepaja valmistaa hitsaamalla, kylmämuovaamalla ja lämpökäsittelmällä suuren mittaluokan terästuotteita eri teollisuuden aloille ympäri maailman. Tuotteiden valmistamisen lisäksi yritys tarjoaa asiakkailleen asennus-, huolto- ja kunnossapitopalveluita. Asennus-, huolto- ja kunnossapitopalvelut on eriytetty omaksi yhtiöksi vuonna 2015. Huoltopalvelu yrityksen nimi on IKP Service Oy (Iin Konepaja 2020, viitattu 10.4.2020).

Iin Konepaja Oy ja IKP Service Oy työllistävät kokopäiväisesti yli 30 henkilöä. Tuotannon henkilökunta koostuu metallialan moniosaajista. Heidän työtehtäviinsä kuuluvat särmääminen, polttoleikkaaminen, peltiseipitys, asennus- ja huoltotyöt sekä hitsaaminen. Yrityksen henkilökunta koostuu

tällä hetkellä suurelta osin pitkän linjan ammattilaisista, joilla on vankkaa kokemusta teräsrakenteiden valmistamisesta ja asentamisesta.

2 TUTKIMUSMENETELMÄT

Luku esittelee työssä käytettävät tutkimusmenetelmät, aineiston hankinnan ja tutkimusproessin. Luvussa käsitellään teemahaastattelun periaatteet. Teemahaastattelu on laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä. Luvussa esitellään haastattelun pohjana käytetyt teemoittelut, haastattelulomakkeet ja haastatteluun osallistuneiden henkilöiden taustat ja yhteys tutkittavaan aiheeseen.

2.1 Laadullinen tutkimus

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus sisältää useita erilaisia aineistonkeruu ja analyysimenetelmiä. Yleispiirre laadullisessa tutkimuksessa on, että tutkimuksen tavoitteena ei välttämättä ole absoluuttisen totuuden löytyminen tutkittavasta asiasta, vaan tarkoituksena on löytää arvoituksia, jotka ovat välittömän havainnoinnin tavoittamattomissa. Tutkimuksen tavoitteena on näiden löydetyjen arvoitusten ratkaiseminen valittujen metodien avulla. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena olisi aina vastata kysymyksiin “mitä” ja “miksi”. (Vilka 2011, 118—120.) Tässä tutkimuksessa tietoperustan tueksi tietoa kerätään teemahaastatteluilla.

Haastattelut ovat yksi yleisimmistä tutkimusaineiston keruumuodoista. Tutkimuksessa kerätään tietoa Venäjältä rekrytoinnista teemahaastatteluilla eli puolistrukturoidulla haastatteluilla. Teemahaastattelussa tutkimusongelmasta otetaan keskeisimmät aiheet tai teemat, joita haastattelussa käsitellään. Käsitelyjärjestyksellä ei ole haastattelussa suurta merkitystä, mutta kaikkia teemoja tulisi käsitellä ja vastaajan pitäisi pystyä antamaan niihin oma kuvauksensa. (Vilka 2011, 125.)

Teemahaastattelussa edetään tutkimuksen keskeisten teemojen ja niihin liittyvien kysymysten avulla. Teemahaastattelun etu on, että haastattelussa kysymyksiä voi tarkentaa ja täydentää haastateltavan vastauksien perusteella. Teemahaastattelussa pyritään löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiä mukaisesti. Etukäteen valitut teemat pohjautuvat tutkimuksen viitekehukseen. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 88.) Teemahaastattelu on tässä tutkimuksessa järkevin haastattelumuoto, koska haastateltavan vastatessa kysymyksiin voidaan esittää lisäkysymyksiä, ja pureutua syvemmin johonkin aiheeseen, joka osoittautuu tutkimuksen kannalta oleelliseksi.

Haastateltavaksi on tutkimuksen kannalta oleellista valita henkilöt, joilla on asiantuntemusta tai kokemusta tutkittavasta asiasta. Haastateltavalla on oltava omakohtainen kokemus tutkittavasta asiasta ja valintaa tehdessä on muistettava tutkimusongelma. (Vilkkä 2015, 135.) Tutkimuksessa on valittu haastateltavaksi kaksi henkilöä, joilla on kokemusta Venäjältä rekrytoinnista, Venäjän kulttuurista ja tavasta toimia Venäjällä. Haastateltavat löytyivät tutkijan omien kontaktien kautta.

2.2 Aineiston hankinta / tutkimusprosessin kuvaus

Tutkimuksen tietoperusta on kerätty käyttäen kirjallisuudesta ja Internet-sivuilta löytyvää tietoa tutkimuksen teemoista. Haastattelun teemat ja esitetyt kysymykset on kasattu tietoperustaan tutustumisen jälkeen, että tiedetään mitä haastateltavilta on tärkeää kysyä. Haastattelulomakkeella aiheet on teemoiteltu ja kysymykset esittävät syventäviä kysymyksiä teemaan liittyen. Haastattelu toteutetaan rauhallisessa ympäristössä etukäteen sovittuna aikana. Haastattelujen jälkeen tutkimusaineisto täytyy litteroida, että se saadaan muutettua tutkittavaan muotoon. Litteroinnin aikana tutkija pystyy perehtymään aineistoon syvemmin ja ryhmittelemään aineiston analyysia varten. (Vilkkä 2015, 137.)

Aineiston keruu vaiheessa haastavimmaksi osioksi osoittautui rekrytointiprosessi Venäjältä. Tietoa siitä, mikä on todettu hyväksi tavaksi toteuttaa rekrytointiprosessi Venäjällä, ei ole helposti saatavilla kirjoitettuna tietona. Tietoa käytännön toteutuksista pyritään keräämään haastatteluilla. Haastateltavaksi on pyritty löytämään sellaiset henkilöt, joilla olisi mahdollisimman paljon omaa kokemusta Venäjällä toimimisesta ja rekrytoinnista Venäjältä.

Haastattelulomake suunnitellaan kahden teeman ympärille. Isoimpana käsiteltävänä teemana haastattelussa on Venäläinen rekrytointiprosessi, josta tietoa täytyy kerätä etenkin Venäjällä toimivista käytännöistä. Tärkeää on hankkia myös kokemuksen kautta tullutta tietoa siitä, pystyykö rekrytointiprosessia viemään läpi etäältä vai onko kannattavampaa ottaa yhteistyökumppani paikan päältä. Haastateltaviksi valikoitui kaksi henkilöä, joilla on pitkä kokemus Venäjällä toimimisesta. Henkilöiden erilaisten taustojen ja kokemusten vuoksi päädyttiin molemmille haastateltaville tekemään omat haastattelulomakkeet samojen teemojen ympäriltä. Haastattelulomakkeet ovat liitteenä numero 1.

Ensimmäinen haastateltava on Santeri Torvinen. Torvinen asuu Suomessa, mutta on syntynyt Kalevalassa, Karjalan Tasavallassa Neuvostoliitossa. Torvinen on työskennellyt useissa eri projekteissa Suomessa liittyen Venäjän kaupan edistämiseen. Hän on toiminut myös konsulttina, ja yrittäjänä sekä auttanut suomalaisia yrityksiä ratkomaan Venäjään liittyviä haasteita. Torvisella on usean vuoden kokemus ulkomailta Suomeen tapahtuvasta rekrytoinnista. Nykyisellä työnantajallaan Torvinen on rakentanut rekrytointiprosessin, jossa suomalaisille työnantajille rekrytoidaan työntekijöitä Venäjältä pääasiassa metallialan työtehtäviin. Torvinen on ollut rakentamassa prosessia alusta lähtien: hoitanut työntekijöiden etsimisen, haastattelut, testaamiset, rekrytoinnin ja kotoittamisen Suomeen. Toiminnan laajentuessa Torvisella on nykyään apunaan kollega, joka hoitaa käytännön testaamisia Venäjällä. (Torvinen, haastattelu 15.6.2020.) Torvisella on ajankohtaista ja tutkimukselle hyvin relevanttia kokemusta rekrytointiprosessista Venäjällä, ja työperustaisen oleskeluluvan hakemisesta.

Toinen haastateltavista on Jaakko Seppälä, jolla on usean vuoden kokemus Venäjällä toimimisesta. Seppälä on aiemmin työskennellyt projektipäällikkönä Venäjän kaupan kehittämisprojektissa Oulun kauppakamarissa. Nykyään Seppälä toimii yrittäjänä ympäristömittausratkaisuja tuottavassa yrityksessä. Pitkään yrittäjänä toiminut Seppälä on tutustunut venäläiseen kulttuuriin työskennellessään Venäjällä useampaan otteeseen. Seppälä puhuu sujuvasti venäjää ja on edelleen yrityksensä kautta melkein päivittäin yhteydessä Venäjälle. Kokemusta rekrytoinnista Venäjällä Seppälä on saanut rekrytoidessaan työntekijöitä yritykseensä Venäjällä. (Seppälä haastattelu, 7.6.2020.) Seppälällä on vankkaa kokemusta ja näkemystä venäläisten kulttuurista ja tavasta toimia, mikä auttaa tutkimuksessa oikeita toimintatapoja mietittäessä.

3 TYÖNTEKIJÄN REKRYTOINTI

Luvussa käsitellään rekrytointiprosessin vaiheita yleisesti ja perehdytään rekrytointiprosessia ohjaavaan lainsäädäntöön. Luvussa esitellään rekrytointiprosessin vaiheet Venäjällä tapahtuvassa rekrytoinnissa ja esitellään eroavaisuuksia suomalaiseen rekrytointiprosessiin. Luvussa käsitellään myös hitsaajien ammattivaatimuksia, jotta saadaan käsitys siitä mitä osaamista rekrytoitavalta henkilöltä Suomen konepajoilla vaaditaan.

3.1 Rekrytointiprosessi

Rekrytointi on parhaimmillaan harkittua palapelin kokoamista, jossa tietoa haetaan useista eri lähteistä. Rekrytointia muokataan organisaation tarpeiden ja tehtävän vaatimusten mukaisesti. (Markkanen 2002, 5.) Uuden työntekijän palkkaaminen on yritykselle iso investointi. Aito rekrytointi ei ole kuitenkaan vain ihmisen palkkaamista, vaan se on yhtiön arvomaailmaan ja tarpeisiin sopivan osaamisen, kehittymiskyvyn ja motivaation löytämistä. Rekrytoinnin haaste nykypäivänä on siinä, että erikoisosaaajista on kasvava ja jatkuva pula. Yrityksillä on käynnissä taistelu parhaimmista ja kehittyvimmistä työntekijöistä. (Kaijala 2016, 16—19.)

Uuden työntekijän rekrytointi on projekti, joka käynnistyy tarpeesta ja päättyy ratkaisuun. Kuten jokaisessa projektissa, on rekrytoinnissakin hyvä suunnitelma kaiken perusta. Projektipäällikkönä toimii rekrytoinnista vastaava esimies, joka huolehtii, että suunnitteluvaihe on tehty huolellisesti ennen projektin toteuttamista. (Markkanen 2002,9.) Projektin osallistujamäärä on hyvä pitää kohtuullisena, jottei fokus tavoitteesta häviä. Projektissa olisi hyvä olla mukana vain siihen valitut, ja tavoitteen määrittelyyn osallistuneet henkilöt. Kaikilla rekrytointiprosessiin osallistuvilla on tärkeää olla yhteinen tavoite rekrytoinnille. (Kaijala 2016, 62.) Rekrytoivan esimiehen lisäksi on projektissa kuitenkin hyvä olla mukana muutama muu henkilö, jolloin hakijoista saadaan muodostettua monipuolinen kuva, ja näkemyksiä voidaan jakaa projektiin osallistujien kesken.

Jokainen rekrytointiprosessi käynnistyy työvoiman tarpeen määrittelystä. Yleisin rekrytointitilanne yrityksissä on se, että yrityksestä lähtee työntekijä ja tilalle tarvitaan uusi työntekijä. Rekrytointivaiheessa voi vaikuttaa työnkuvaan ja tulevan työntekijän osaamiseen yrityksen tarpeet huomioon ottaen. (Markkanen 2002,12—13.) Usein lähtevän työntekijän tilalle rekrytoidaan tekijä, jolla on

samaa osaamista kuin aikaisemmalla tekijällä. Rekrytointia aloittaessa tulisi tavoitemäärittelyyn käyttää riittävästi aikaa, ja pohtia, mitä osaamista yrityksessä tulevaisuudessa tarvitaan. Osaamisen tarve voi muuttua yrityksessä liiketoiminnan kehittyessä. Rekrytoinnin rooli on löytää sellaista osaamista, mikä ratkaisee yrityksen ongelmat. (Kaijala 2016, 22—27.) Suurin haaste yrityksille on pystyä analysoimaan tulevaa mahdollisimman realistisesti sekä pystyä näkemään yrityksen mahdolliset tulevaisuuden tarpeet. Analysointivaiheessa on hyvä kartoittaa sitä, onko yrityksellä mahdollisuutta käyttää aikaa työntekijän kouluttamiseen, vai tuleeko uuden työntekijän osaamisen taso olla jo valmiiksi riittävän korkealla.

Yrityksen toiminnan laajentuessa voi yritykselle tulla tarve rekrytoida työvoimaa uudelle tehtävänkuvulle. Tällöin yrityksen täytyy määritellä entistä tarkemmin, mitä osaamista yrityksessä jo on, ja mitä osaamista uudella työntekijällä tulisi olla, jotta yritys hyötyy osaamisesta liiketoiminnassaan. (Markkanen 2002, 14.) Määrittely on tärkeää tehdä hyvinkin tarkasti, jotta tehtävänkuvasta osataan kirjoittaa auki työpaikkailmoitukseen. Tarvittava osaamistaso ja tavoitteet määrittelevät rekrytoinnissa käytettävät hakumenetelmät, hakukanavat ja ilmoituksissa käytettävän tyylin (Kaijala 2016, 60).

Perinpohjaisen määrittelyn jälkeen on tarpeen arvioida rekrytoinnin menetelmiä. Rekrytoinnissa yritys voi käyttää suorahakua, ilmoituspohjaista rekrytointia, henkilöstövuokrausta tai alihankintaa. Suorahakua käytetään yleisimmin vaativimpiin ja yrityksen kannalta kriittisiin tehtäviin palkatessa. Ilmoituspohjainen rekrytointi on perinteinen tapa hakea osaamista, joka sopii edelleenkin hyvin operatiivisten tehtävien hakuun. Varsinkin tehtäviin, joihin voi odottaa löytyvän useita potentiaalisia hakijoita, on ilmoituspohjainen menetelmä nopea tapa saada prosessi päätökseen. (Kaijala 2016, 129—143.) Tässä tutkimuksessa ilmoituspohjainen menetelmä on se, mitä tutkitaan.

Työpaikkailmoituksen laadinta on tehtävä erittäin huolellisesti, ja julkaisupaikka on mietittävä yrityksen tarpeiden mukaan kohderyhmälle sopivaksi (Jobsoid 2020, viitattu 23.4.2020). Ilmoituksen pitäisi olla tarpeeksi informatiivinen, mutta samalla houkutteleva, jotta oikeat hakijat saadaan kiinnostumaan yrityksestä. Hakukanavissa on tapahtunut viime vuosina valtava muutos. Työpaikkailmoituksen julkaisupaikoiksi on nykyään tarjolla monia eri vaihtoehtoja, joista yrityksen tulisi valita halutulle kohderyhmälle sopiva kanava (Markkanen 2002, 24). Kotimaassa rekrytoitaessa tärkeimpiä työnhakukanavia ovat Duunitori, LinkedIn, TE-palvelut ja Oikotie. Duunitorin tekemän rekrytointitutkimuksen mukaan sosiaalisen median kanavat kasvattavat suosiotaan rekrytoinneissa. LinkedIn on noussut jo toiseksi suosituimmaksi rekrytointikanavaksi ja Facebookin suosio nousee

vuosi vuodelta. (Duunitori 2020, 10—11.) Kaikkia sosiaalisia medioita ei yrityksen kannata yrittää ottaa haltuun, vaan selvittää mitä kanavaa valtaosa tavoiteltavista hakijoista käyttävät.

Sosiaalinen media mahdollistaa rekrytoinnin aiempaa nopeammin ja kustannustehokkaammin. Sosiaalisen median avulla viestin voi julkaista laajalle joukolla kerralla, tai kohdistaa vain haluamalleen osaajajoukolla. Sosiaalisen median tuoma hyöty on verkostot, ja niiden näkyvyys. Työnhakuilmoitukset voivat verkostojen kautta saavuttaa tekijöitä, jotka eivät etsi varsinaisesti töitä, mutta aktivoituvat nähtyään ilmoituksen verkostojensa kautta. Kansainvälisessä vertailussa on ulkomailla sosiaalisissa medioissa verkostoituminen, ja osaamisen esille tuominen vielä vahvempaa kuin Suomessa. (Korpi, Laine & Soljasalo 2010, 49—50.)

Työpaikkailmoituksen julkaisun jälkeen on tärkeää varata aikaa lisätietojen antamiseen hakijoille puhelimitse. Kaikkea tietoa ei voi ilmoitukseen sisällyttää, joten sopivien hakijoiden houkuttelemiseksi on lisätietojen antaminen hyvä tapa kertoa lisää työnkuvasta ja yrityksestä. Samalla rekrytoija pystyy muodostamaan käsitystä mahdollisten hakijoiden osaamisesta ja voi rohkaista potentiaalisia hakijoita jättämään hakemuksensa tehtävään. (Markkanen 2002, 33.) Kyselyihin vastavalla työntekijällä on mahdollisuus markkinoida yritystä ja kasvattaa työnantajamielikuvaa positiivisesti hakijoiden keskuudessa. Kyselyihin tulisi varata riittävästi aikaa ja motivoitua puheluun jokaisen soittajan kohdalla.

Hakuajan päätyttyä, voidaan tehdä hakemuksien lopullinen kategorisointi. Hakemukset käydään huolellisesti läpi ja seulotaan hakijat haettujen ominaisuuksien mukaan haastatteluihin kutsuttaviin ja niihin, jotka eivät pääse prosessissa eteenpäin. Haastatteluihin kutsuttaville on hyvä ilmoittaa prosessin jatkumisesta mahdollisimman nopeasti, jotta saadaan varmistettua heidän kiinnostuksensa prosessiin. (Markkanen 2002, 44.) Myös ei valituille tulisi ilmoittaa valinnoista, ettei työnantajamielikuva kärsi huonosti hoidetun rekrytointiprosessin johdosta. Haastatteluun on hyvä valita sopiva määrä ehdokkaita parhaan mahdollisen työntekijän löytämiseksi yritykselle. Liiallinen haastattelujen läpikäyminen vie turhaan resursseja yritykseltä, mutta liian suppea joukko voi esikarsia hyvän hakijan joukosta pois.

Haastatteluihin on nykypäivänä käytettävissä useita eri vaihtoehtoja. Puhelin on erinomainen väline ensimmäisellä haastattelukierroksella. Mikäli hakijoita on useampia, on videohaastatteluiden käyttäminen järkevää. Haastattelun tavoitteena on selvittää hakijan osaamista ja henkilökohtaisia omi-

naisuuksia. Työnhakijan puolelta tavoitteena on selvittää työnantajan soveltuvuutta hakijan tavoitteisiin ja arvomaailmaan. Haastattelu on rekrytinnin tärkein vaihe, koska suhteellisen lyhyessä ajassa on muodostettava käsitys siitä, täyttääkö hakija rekryointitarpeelle asetetut kriteerit. (Kaijala 2016, 194.) Markkasen (2002,81) mukaan haastattelijan hyvä ominaisuus on osata kysyä, kuunnella ja tulkita. Esitettyihin kysymyksiin ei välttämättä saada tarkkoja vastauksia. Hyvä rekrytoija osaa havainnoida sanomattomia asioita, ja tarvittaessa esittää jatkokysymyksiä.

Työnkuvasta riippuen yritys ratkaisee, riittääkö rekryointipäätöksen tekemiseen yksi haastattelukierros. Haastatteluja voidaan pitää potentiaalisille hakijoille useita ja erilaisten arviointien tekeminen on myös mahdollista. Lopullinen valinta on ehdokkaiden keskinäistä vertailua sekä osaamisen vertailua toimenkuvaan nähden. (Markkanen 2002, 100). Kun lopullinen valinta on tehty seuraavana tehtävänä mahdollisten ehtojen neuvottelemisen ja työsopimuksen tekeminen.

3.2 Rekrytinnin säännökset

Työnantajayritys voi melko vapaasti määritellä avoimen työtehtävän sisällön, ja hakea siihen yritykselle sopivaa tekijää. Rekrytinnin aloittaessa on syytä muistaa, että rekrytinnin säätelevät useat eri lait. Rekrytinnissa on syytä ottaa huomioon ainakin seuraavat lait:

- Työsopimuslaki
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004
- Eu:n tietosuojasetus (GDPR)
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 1329/2014
- Suomen perustuslaki (731/1999 6 § yhdenvertaisuus) (Pro Pilvipalvelut, viitattu 13.5.2020.)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 2 luvun 3 & 4 pykälät määrittävät, että työnantajan on hankittava työntekijää koskevat henkilötiedot ensisijaisesti henkilöltä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta, on siitä saatava lupa kyseiseltä henkilöltä. Työnantajan hankkiessa tietoja muualta kuin henkilöltä itseltään, on asiasta ilmoitettava henkilölle etukäteen. Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta oleellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten velvollisuuksien tai oikeuksien hoitamiseen.

Henkilö- ja soveltuvuusarviointitestejä voidaan tehdä työntekijän suostumuksella, jotta voidaan selvittää työntekijän edellytyksiä suoritua työtehtävistä. Työnantajan on kuitenkin huolehdittava siitä, että testausmenetelmät, ja testin suorittajat ovat asiantuntevia, ja testin tulokset ovat virheettömiä. Työntekijän pyynnöstä on työntekijälle annettava maksutta kirjallinen lausunto arvioinnista. Mikäli lausunto on annettu suullisesti työnantajalle, tulee työntekijän saada selvitys lausunnosta. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004 4:13 §.)

Henkilötietojen käsittelyssä on huomioitava **EU:n tietosuoja-asetus**. Määräyksen mukaan henkilötietoja on käsiteltävä lainmukaisesti, asianmukaisesti ja rekisteröidyn kannalta läpinäkyvästi. Henkilötietoja saa kerätä vain tarvittavissa määrin, ja tietojen on oltava olennaisia. Henkilötietoja on päivitettävä, ja niiden on oltava täsmällisiä. Tietoja on säilytettävä vain tarpeellinen aika, ja varmistettava tietojen turvallisuus. Tietojen, joissa ilmeni henkilön etninen alkuperä, poliittiset mielipiteet, uskonnollinen tai filosofinen uskomus, ammattiliiton jäsenyys, terveyttä koskevia tietojen tai seksuaalista suuntautumista koskevien tietojen kerääminen, on kielletty. (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 679/2016 2 5 artikla, 9 artikla.)

Työsopimuslaki vaikuttaa rekrytointiin siinä määrin, että työsopimuslain mukaan määritetään työsuhteen ehtoja rekrytointivaiheessa. Rekrytoitaessa on työnhakijoille kerrottava työsuhteen ehdoista. Työsopimus on tehtävä toistaiseksi voimassa olevaksi, ellei sitä voi perustellusta syystä tehdä määräaikaiseksi. (Työsopimuslaki 55/2001 1:3 §.) Määräaikaisuuden perusteita ovat sijaisuus, työn luonne tai yrityksen toimintaan tai tehtävään liittyvä projektityö (Työsuojelu 2018, viitattu 21.20.2020).

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa työelämässä. Välillinen ja välitön syrjintä sukupuoleen perustuen on kiellettyä työhön ottaessa. Työhön ottaessa työsuhteen ehdot eivät saa olla erilaisia eri sukupuolen edustajilla. Hakijoita on käsiteltävä samalla tavalla sukupuolesta riippumatta. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 1329/2014 1§, 6§)

Suomen perustuslaki määrää, että ketään ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan ilman hyväksyttävää syytä. Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, vammaisuuden, terveydentilan tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuolten tasa-arvoa

edistetään työelämässä, erityisesti palkkauksessa ja muissa työsuhteen ehtoissa. (Suomen perustuslaki 731/1999 2:6 §.)

Työpaikkailmoittelussa Venäjällä on hyvin samanlaiset, jollei tiukemmatkin, säännöt kuin Suomessa. Työpaikkailmoituksessa ei saa olla mainintaa ikään, siviilisäätyyn, kansallisuuteen, ihonväriin tai aineellisiin taustoihin liittyen. Ilmoituksessa ei voi esimerkiksi olla mainintaa, että haemme kokenutta työntekijää, tai työnteko edellyttää oman auton käyttöä (Torvinen, haastattelu 15.6.2020.) Venäläisissä työsopimuksissa on työtehtävät määritelty hyvin tarkasti sopimukseen. Jo työpaikkailmoittelussa on hyvä mainita tärkeimmät työtehtävät, ja tuoda myöhemmin hakuprosessissa esille mahdolliset vaihtelevat työtehtävät. (Seppälä, haastattelu 6.7.2020.)

3.3 Rekrytointiprosessi Venäjällä

Ennen ulkomaisen rekrytointiprosessin käynnistymistä tulee työnantajan varmistua siitä, että yrityksen tarvitsemaa työvoimaa ei löydy Suomesta. Tällä hetkellä Pohjois-Pohjanmaalla on voimassa Kainuun ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskusten alueellinen linjaus ulkomaisen, työvoiman käytöstä. Linjauksen mukaan on todettu, että työnantajilla Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun alueilla on vaikeuksia saada sopivaa työvoimaa useille eri aloille, muun muassa konepajoille. Pohjois-Pohjanmaalla Konepajatyöntekijöiden oleskelulupia voidaan puoltaa ilman erikseen tehtävää työvoiman saatavuusselvitystä. (ELY-keskus 11.12.2019, viitattu 2.6.2020.) Iin Konepajalla on käytetty useita eri rekrytointimenetelmiä viime vuosina. Levyseppähitsaajien palkkaaminen Suomesta on osoittautunut erittäin haasteelliseksi.

Ulkomainen rekrytointiprosessi ei teknisesti eroa kovinkaan paljon Suomen sisällä tapahtuvasta rekrytoinnista. Kansainväliseen rekrytointiin ryhdyttäessä on yrityksen sitouduttava rekrytointiprosessiin. Ajallisesti prosessi kestää kauemmin, ja prosessin toteuttaminen on työläämpää etäältä käsin. Prosessin kesto vaihtelee tapauskohtaisesti, riippuen haettavaan työntekijään kohdistuvista vaatimuksista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, viitattu 26.3.2020.) Kulttuurieroista on prosessissa syytä huomioida se, että motivaatio päästä ulkomaille töihin on usein niin kova, että henkilöt ylivoimaisesti oma osaamisensa. Työkokemusta ja osaamista voidaan kaunistella hakemuksissa. Eri-lasten asiakirjojen ja todistuksien ostaminen on helppoa Venäjällä, joten väärennettyjä todistuksia tulee hakemuksissa myös vastaan. (Torvinen, haastattelu 15.6.2020.) Väärennetyn asiakirjan esit-

täminen oleskelulupaa hakiessa voi johtaa oleskeluluvan hylkäämiseen. KHO:n päätöksen perusteella työntekijän oleskeluluvan jatkohakemus oli hylätty sillä perusteella, että työntekijän esittämän ammattitutkinnon todistuksen aitoutta oli aihetta epäillä. Tapauksessa KHO totesi, että väärennetyn todistuksen esittämisellä on pyritty edistämään hakemuksen hyväksymistä, eivätkä oleskeluluvan myöntämisen edellytykset täyty. (KHO 18.6.2020/ 2658.) Rekrytointiprosessissa todistuksien aitoutta voidaan varmistaa hitsaustestien teettämisellä. Testeissä nähdään, onko hakijalla väitettyä levyseppähitsaajan ammattitaitoa.

Venäläisillä hitsaajilla kynnys lähteä ulkomaille töihin on korkeampi kuin esimerkiksi hitsaajilla Keski-Euroopan maissa. Keski-Euroopassa ystävien ja sukulaisten kokemukset ulkomailta työskentelystä madaltavat kynnystä lähteä työskentelemään ulkomaille. Venäjällä tätä kokemusta ei vielä ole. Kulttuuri, jossa ulkomaille työskentelemään lähteminen on tapana, on Venäjällä vasta rakentumassa. (Torvinen, haastattelu 15.6.2020.)

Venäjällä rekrytoitaessa on erittäin tärkeää suunnitella rekrytointi ja viedä prosessi läpi mahdollisimman nopeasti, sillä työntekijät voivat vaihtaa työpaikkaa Venäjällä nopeasti. Venäjällä tärkein rekrytointityökalu on Internet ja suosittuja rekrytointiportaaleja ovat Headhunter (www.hh.ru) ja Superjob (www.superjob.ru). Venäjällä käytetään paljon rekrytointiagenteja ja -yhtiöitä rekrytoinnissa. Agenttien ja yritysten laatu vaihtelee suuresti, koska palkkio maksetaan vasta toteutuneen rekrytoinnin perusteella. Tämä voi johtaa nopeaan, mutta huolimattomaan prosessiin, jossa hakijoiden taustoja ei tarkasteta. Lisäksi samoja hakijoita kaupitellaan useammalle yritykselle, jolloin nopeasti toimiva yritys saa parhaat hakijat. Hakijoiden karsinta on tärkeää, ja hakijoiden taustat tulisi selvittää mahdollisimman tarkasti mahdollisten väärinkäytösten paljastamiseksi. Venäjällä on myös yleistä, että työnhakija voi allekirjoittaa useita työsopimuksia päällekkäin, ja näin turvata itselleen mieluisimman vaihtoehdon (Holm 2012, 20–26.) Työpaikkaa vaihdetaan myös helposti hyvin pienenkin edun vuoksi (Seppälä, haastattelu 6.7.2020). Venäläisten hitsaajien on todettu olevan huomattavasti enemmän sitoutuneita työnantajaansa, kuin esimerkiksi keski-eurooppalaisten. (Torvinen, haastattelu 15.6.2020.)

Rekrytointiprosessi aloitetaan työpaikkailmoituksella. Tällä hetkellä tehokkain, ja paras ilmoittamis-kanava Venäjällä on headhunter.ru-portaali. Headhunter.ru-portaali on hyvin kehittynyt, ja monipuolinen kanava, jossa voi työkaluja käyttäen kohdentaa markkinoinnin nimenomaan niihin potentiaaliin henkilöihin, joita haetaan. Headhunter.ru-portaali on osoittautunut hyvin tehokkaaksi tavaksi tarjota, ja löytää töitä alasta riippumatta. Hitsaajien työhakemuksia on portaalissa ollut yli 100

000 kappaletta. (Torvinen, haastattelu 15.6. 2020.) Toinen hyvin tehokkaaksi havaittu kanava työntekijöiden löytämiseksi on puskaradio. Venäläiset ovat hyvin verkostoituneita. Ystävien ja tuttujen suositusten perusteella haetaan työpaikkoja hyvin usein. Yrityksessä työskentelevät, tai yrityksen tuntevat suosittelevat työpaikkaa tutuilleen ja hyviä hakijoita saadaan tätä kautta. (Seppälä, haastattelu 6.7.2020.) Työpaikkailmoittamisessa sanomalehti-ilmoittaminen on vielä hyvin yleistä Venäjällä. Työpaikkailmoittamisessa voidaan käyttää paikallisia sanomalehtiä ja nettiportaaleja, joille ilmoituksen voi laittaa. Esimerkiksi Karjalan tasavallan alueella voidaan käyttää Petroskoi Puhulehteä, joka tavoittaa Karjalan tasavallan alueella olevat työntekijät. (Torvinen, haastattelu 15.6.2020.)

Työpaikkailmoitus on tehtävä venäjän kielellä. Venäläiset opiskelevat koulussa yhtä vierasta kieltä, ja paikkakunnasta riippuen kieli voi olla englanti, saksa tai ranska. Kieltä ei kuitenkaan opiskella aktiivisesti, vaan opiskelu koetaan pikemminkin pakkona. Vieraita kieliä ei hallita Venäjällä niin hyvin kuin esimerkiksi Suomessa. Neuvostoliiton aikaan ihmisillä ei ollut tarvetta osata vieraita kieliä "rautaesiriipun" takia. Vielä nykypäivänäkin kaikki televisio-ohjelmat Venäjällä on dupattu heidän omalle kielelleen, joten vieraita kieliä ei kuulla normaalissa arjessa. Nykypäivän nuoriso on huomannut, että vieraiden kielten osaamisesta voi olla heille tulevaisuudessa hyötyä, minkä takia kielten opiskelu on yleistynyt Venäjällä. Muutos kielen osaamisessa yleisellä tasolla tapahtuu kuitenkin hyvin hitaasti. (Torvinen, haastattelu 15.6.2020.) Tällä hetkellä suorittavan tason työntekijöiden keskuudessa on erittäin harvinaista, että henkilö pystyy hoitamaan asioita englanniksi tai suomeksi (Seppälä, haastattelu 6.7.2020). Venäläisten kielitaidon puute pakottaa yrityksen käyttämään rekrytinnissa Venäjän kielen hyvin osaavaa henkilöä.

Rekrytoidessa Venäjältä on mietittävä tarkkaan paikallisen yhteistyökumppanin käyttämistä. Rekrytointipalveluja myyvät yritykset toimivat harvoin Venäjällä, kaikkien viranomaissäännöksiensä mukaisesti. Yleistä on, että yritykset lähettävät työntekijöitä ulkomaille töihin, missä ei makseta heille kuuluvaa palkkaa, veroja eikä noudateta työnantajan velvoitteita. Tämä mahdollistaa työntekijöiden myynnin edullisesti yrityksille lakeja noudattamatta. (Torvinen, haastattelu 15.6.2020). Rekrytinnin yhteyshenkilön olisi hyvä olla paikallinen, jotta kielimuuri ei ole ongelma hakijoille. Kulttuurikyynnyksen ylittäminen voi olla haaste joillekin hakijoille ja paikallinen yhteyshenkilö voi olla helpommin lähestyttävä kuin suomalainen yritys. (Seppälä, haastattelu 6.7.2020.)

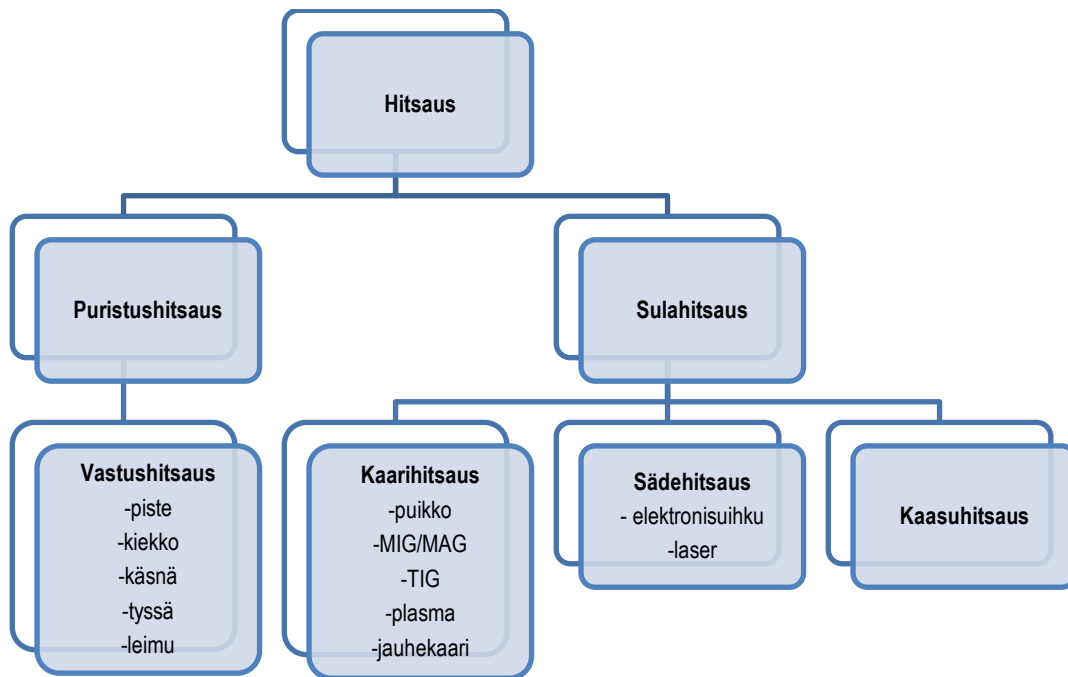
Ilmoittamisen jälkeen on vuorossa hakemusten vastaanottaminen ja läpikäynti. Hakijoille on tyypillistä, että CV:n kirjoittaminen on vierasta ja hakemukset ovat suppeita. Hakemuksiin joutuu usein

pyytämään tarkennuksia ja täydennyksiä, jotta saadaan ammattitaidosta ja motivaatiosta hyvä kokonaiskuva. Jo hakemusten käsittelyssä joudutaan yleensä tekemään useita puhelinsoittoja hakijoille. Parhaimmilla vaikuttavat hakijat pyydetään haastatteluun. Haastattelussa pyritään selvittämään hakijan ammattitaitoa, ja kykyä selviytyä työskentelystä vieraassa maassa. Vieraaseen maahan tulo ja kieli- ja kulttuurierojen paineen sietäminen on yksi asia, mikä haastatteluvaiheessa täytyy tuoda esille. Hakijan kykyä selviytyä näistä haasteista arvioidaan haastattelun aikana. Ennen lopullista valintaa sopivaksi arvioitujen henkilöiden hitsausosaaminen testataan. Testauksien läpäisemisen jälkeen valittujen työntekijöiden viranomaisasioita ja Suomeen muutttoa aletaan valmistelemaan. (Torvinen, haastattelu 15.6.2020.)

3.4 Ammattivaatimukset

Levyseppähitsaaja hitsaa, muokkaa ja liittää erilaisia levy- ja metallirakenteiden osia yhteen. Työhön kuuluu myös materiaalien taivuttaminen ja särmäys. Levyseppähitsaajan on tunnettava hitsausprosessit, työssä käytettävät materiaalit, osattava lukea työpiirustuksia, tunnettava laatuvaatimukset ja hitsausalan standardit. Työtehtävät vaativat laitteiden ja koneiden käyttötaitoja. Työturvallisuuteen on kiinnitettävä erityistä huomiota työskenneltäessä. Työtä tehdään usein kuumissa, kylmissä tai meluisissa tiloissa. Suojainten käyttö on oleellista levyseppähitsaajan työssä, jotta suojaudutaan hitsauskaasuilta. (Ammattinetti 2020, viitattu 27.3.2020.)

Hitsauksella tarkoitetaan osien liittämistä toisiinsa käyttämällä lämpöä ja/tai puristusta, jotta osat muodostavat jatkuvan yhteyden. Hitsauksessa voidaan käyttää lisäainetta, jonka sulamispiste on melkein sama kuin hitsattavan aineen sulamispiste. Hitsaus on tärkein ja yleisin terästen ei-rautametallien, liittämismenetelmä. Hitsausta käytetään useilla eri teollisuuden aloilla, mutta päätoimiala hitsauksessa on kone- ja metalliteollisuus eli konepajateollisuus. (Lukkari 2002, 11.) Hitsauksen eri liittämismenetelmät on esitetty kuviossa 2.



KUVIO 2. Liittämismenetelmien ryhmittely, (Lukkari 2002, 15.)

Yleisimmin käytetty hitsausmenetelmä lin Konepajalla on MAG hitsaus ja jauhekaarihitsaus.

MAG-hitsaus on kaasuhitsausprosessi, jossa valokaari palaa suoja kaasun ympäröimänä hitsauslangan ja työkappaleen välillä. Sula metalli siirtyy pisaroina langan kärjestä hitsisulaan. Langansyöttölaite syöttää hitsauslankaa tasaisella nopeudella hitsauspistooliin läpi valokaareen. Jauhekaarihitsaus on metallikaarihitsausprosessi, jossa valokaari palaa hitsauslangan ja työkappaleen välillä hitsausjauheen alla (Lukkari 2002, 159, 121.)

Tehtävään työhön määritellään standardit, jotka hitsausseamujen pitää täyttää. Jotta tuotteelle voidaan taata tarvittava laatu konepajalla, on työntekijöiden osoitettava hitsausosaamistaan pätevyyskokeilla. Hitsaajien on oltava pätevoitettyjä monien eri tuotestandardien, viranomaisten, laatuvaatimusten ja tilaajien vaatimusten mukaan. Pätevöitymistä varten on laadittu erilaisia materiaalikohdaisia eurooppalaisia pätevyyskoestandardeja. Standardeissa määritellään koeolosuhteet, koekappaleet, hyväksymisrajat, pätevyysalueet, olennaiset muuttujat ja pätevyysvoimassaolo ja pätevyystodistukset. (Lukkari 2002, 58.) Pätevyyskoe määrittää hitsaajalle pätevyysalueen, jonka sisällä hitsaaja voi suorittaa työtehtäviä. Työtehtävien laajentuessa pätevyysalueen ulkopuolelle, on hitsaajan suoritettava uusi pätevyyskoe. Konepajalla hitsauskoordinaattorin toimenkuvaan kuuluu varmistaa pätevyysvoimassaolo, ja järjestää tarvittaessa pätevyyskokeita hitsaajille.

Hitsaajat altistuvat työssään erilaisille terveydelle vaarallisille tekijöille. Hitsaamisessa irtoavat hitsaussavut ja säteilyt, sekä melu ovat isoja työympäristöhaittoja. Tuki- ja liikuntaelinten ylikuormituksen riski on suuri, johtuen vaikeista työasennoista sekä hitsaustyön aiheuttamasta fyysisestä kuormituksesta. (Lukkari 2002,199.) Konepajalla siisteyden ylläpito on olennaisessa osassa työtaturmien ehkäisemisessä. Tapaturmariski pienenee oleellisesti tavaroiden, ja letkujen ollessa oikeilla paikoillaan.

Venäjällä on yleisesti käytössä NAKS-järjestelmä eli hitsaajien testausjärjestelmä. Hitsaajat eivät saa työskennellä vaaralliseksi luokiteltujen tuotteiden parissa ilman NAKS-sertifikaattia. Sertifikaateissa on useita osaamisen tasoja. Osaamisen tasot ovat:

- luokka 1 – hitsaaja
- luokka 2 – mestari hitsaaja (master welders)
- luokka 3 – hitsaus tekniikko
- luokka 4 – hitsaus insinööri (Uralgost, viitattu 15.8.2020.)

NAKS-järjestelmä on luotettava. Jos henkilön nimin löytyy järjestelmästä, on henkilö suorittanut kyseiset luokat. Luokkien suorittaminen ei ole kuitenkaan ainoa oikea mittari, ammattitaidon mittaamiseen. Venäjällä työskentelee suuri määrä hitsaajia, joiden ei ole koskaan tarvinnut suorittaa luokkia, mutta silti he voivat olla laadukkaampia hitsaajia kuin jotkut luokkien suorittaneet. NAKS-luokkien rinnalla Venäjällä on useita yrityksiä, jotka testaavat hitsaajia ISO-luokkien mukaan (Torvinen, haastattelu 15.6.2020.)

Kostamuksen alueella toimii iso kaivosyhtiö, joka työllistää alueella paljon metallimiehiä. Potentiaalisia osaavia työntekijöitä on saavutettavissa. Osaamisen tason varmistamiseksi rekrytoinnissa on äärimmäisen tärkeää teettää hitsauskokeita prosessissa edenneille hakijoille. (Seppälä, haastattelu 6.7.2020.) Ainut varma tapa varmistaa osaaminen on teettää kokeita, joissa hakijat pääsevät näyttämään osaamisensa.

4 LAKISÄÄTEISET TYÖNANTAJAN VELVOITTEET, KUN REKRYTOIDAAN KOLMANSISTA MAISTA

Tässä luvussa käsitellään lain vaatimia lupia ja velvoitteita, joita työntekijälle ja yritykselle tulee huolehdittavaksi palkatessa työvoimaa ulkomailta. Luvussa käsitellään ainoastaan työntekijän oleskeluluvan hakemista, sekä siihen liittyviä työnantajan velvoitteita. Lainsäädäntöön on tärkeä perehtyä etukäteen, jotta työluvan hakemusprosessi sujuu jouhevasti. Tärkeää on myös varmistaa, että kaikki lain säädännön velvoitteet ulkomaalaisen työntekijän suhteen hoidetaan yrityksessä.

Kolmansien maiden kansalaisten maahantulo ja maassa oleskelu työntekoa varten on lähtökohtaisesti luvanvaraista. Venäjän kansalaiset lukeutuvat niin sanottuun kolmansien maiden kansalaisiin, koska Venäjä ei kuulu pohjoismaihin eikä EU:hun. Haettava lupa riippuu työstä, työtehtävistä ja ominaisuudesta, missä työtä tehdään. (Sorainen 2014, 58.) Levyseppähitsaajien kohdalla kyse on työtä varten myönnettävästä oleskeluluvasta.

Ennen oleskeluluvan hakemista täytyy varmistua, että yleiset maahantulon edellytykset täyttyvät työntekijän kohdalla. Yleiset maahantulon edellytykset ovat:

- voimassa oleva passi
- ei ole määrätty maahantulokieltoa Suomeen
- ei vaarana yleistä järjestystä ja turvallisuutta
- ei vaarana kansanterveyttä
- ei vaarana Suomen kansainvälisiä suhteita

Lisäksi oleskeluluvan hakijalla on oltava allekirjoitettu työsopimus tai sitova työtarjous. (Maahanmuuttovirasto 2020a, viitattu 15.3.2020.)

4.1 Oleskelulupa

Eu:n ulkopuolelta Suomeen muuttava työntekijä tarvitsee oleskeluluvan, jota haetaan Suomen edustustosta henkilön kotimaassa. Jos henkilö tulee pelkällä viisumilla EU:n ulkopuolelta Suomeen, on hän turisti, eikä saa työskennellä lainkaan ennen oleskeluluvan saantia. (Saari 2010, 12.) Työntekijän oleskelulupahakemusprosessi on Suomessa kaksivaiheinen. Työ- ja elinkeinotoimisto harkitsee osapäätöksessään työvoimapolitiittisia edellytyksiä, jonka jälkeen Maahanmuuttovirasto

myöntää luvan, mikäli luvan myöntämiselle ei ole yleiseen turvallisuuteen tai järjestykseen liittyviä esteitä. (Sorainen 2014, 100.)

Työ- ja elinkeinotoimiston osapäätös sisältää arvioinnin työvoiman saatavuudesta, työsuhteen ehdoista sekä työnantajan ja työntekijän edellytysten arvioinnin. Arvioinnissa on varmistuttava myös työntekijän toimeentulosta Suomessa olo aikanaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, viitattu 18.3.2020.) TE- toimiston saatavuusharkinta tarkoittaa selvitystä saatavilla olevasta työvoimasta ammattialalla. Selvityksessä on otettava huomioon Suomen kansalaisten lisäksi EU- ja ETA- valtioiden kansalaiset, sekä suomessa oleskelevat EU- ja ETA- alueen ulkopuolisten valtioiden kansalaiset. (Sorainen 2014, 100.) Mikäli sopivaa työvoimaa on saatavilla kohtuullisessa ajassa, voidaan oleskelulupa evätä perusteiden puuttuessa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, viitattu 18.3.2020). Levyseppähitsaajista on ollut pulaa Suomessa jo usean vuoden. ELY-keskuksen linjauksen mukaan hitsaajien oleskelulupia voidaan myöntää ilman erikseen tehtävää saatavuus selvitystä. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2019, viitattu 2.6.2020.)

Työntekijä hakee ensimmäistä oleskelulupaa työtehtävien perusteella. Levyseppähitsaajilla ei ole omaa erityistä hakulomaketta, vaan lupaa haetaan työntekijän oleskelupa-lomakkeella. Lupaa on haettava aina henkilökohtaisesti eli yritys ei voi hakea lupaa työntekijän puolesta. Lupaa voi hakea joko sähköisesti, tai paperilomakkeella. Sähköisen hakemuksen käsittelyaika on noin 1—4 kuukautta ja hinta on 490 €. Paperisen hakulomakkeen käsittelyaika on noin 2—4 kuukautta ja hinta on 640 €. (Maahanmuuttovirasto 2020a, viitattu 15.3.2020.) Levyseppähitsaajalle ensimmäinen määräaikainen oleskelulupa myönnetään yhdeksi vuodeksi, kuitenkin enintään hakijan matkustusasiakirjan voimassaoloajaksi. Lupa voidaan myöntää lyhyemmäksi aikaa, jos hakija on niin hakenut tai työtehtävät kestävät alle vuoden. (Ulkomaalaislaki 301/2004 4: 53§. 1.) Hakemuksen jättämistä varten on hakijan varattava aika Suomen suurlähetystöön tai konsulaattiin Moskovaan, Pietariin, Petroskoihin tai Murmanskiin. Vaikka hakemus jätetäänkin sähköisesti, on hakijan matkustettava henkilökohtaisesti suomen edustustoon, jossa tarkistetaan hakijan henkilöllisyys sekä asiakirjojen oikeellisuus. Käytännössä lupaprosessin läpivientiin on syytä varata aikaa noin puoli vuotta. (Torvinen, haastattelu 15.6.2020.)

TE-toimisto varmistaa työnantajan ilmoituksen perusteella, että työsuhteen ehdot ovat Suomen lainsäädännön mukaiset. Ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhte-ehtojen on vastattava alakohtaisia yleissitovia työehtosopimuksia ja lainsäädäntöä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, viitattu

18.3.2020.) Työn perusteella oleskelulupaa hakevilla täytyy tulla toimeen ansiotyöstä saamalla tuloilla koko Suomessa oleskelun ajan. Jos hakijan työsuhteessa ei noudateta mitään työehtosopimusta, olisi ansiotulon oltava vähintään 1 236 € kuukaudessa, jotta työperustaista oleskelulupaa voi hakea. (Maahanmuuttovirasto 2020b, viitattu 15.3.2020.) Iin Konepajalla noudatetaan teknologiateollisuuden työehtosopimusta, jonka mukaan kaikkien työntekijöiden palkka ja työsuhte-ehdot määräytyvät.

Lupahakemuksessa TE-toimisto arvioi myös työnantajan kyvyn huolehtia työnantajavelvoitteistaan. Työnantajalta voidaan tarvittaessa pyytää lisäselvityksiä muun muassa verovelkatodistus, palkkalaskelmia ja kirjanpitäjän lausunto yrityksen palkanmaksukyvyistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, viitattu 18.3.2020.) Työntekoon perustuva oleskelulupa voi oikeuttaa työskentelyyn vain tietyllä työnantajalla tai ammattialalla. Luvan ollessa tietylle ammattialalle voi työpaikkaa vaihtaa vapaasti, kunhan uusi työ on samalta ammattialalta. Jos lupa on myönnetty tietyn työnantajan palvelukseen, täytyy työntekijän hakea uutta oleskelulupaa työnantajan vaihtuessa. Työsuhteen loppuessa oleskelulupaperuste päättyy ja työntekijän täytyy poistua Suomesta viimeistään silloin kuin oleskeluluvan voimassaolo päättyy. (Maahanmuuttovirasto 2020c, viitattu 15.3.2020.)

Tarvittavat liitteet työntekijältä

- voimassa oleva passi
- poliisin valokuvaohjeen mukainen passikuva tai valokuvaamon antama kuvan yksilöllinen kuvatunnus
- värikopio passin henkilötietosivusta ja kaikista muista sivuista, joilla on merkintöjä
- selvitys laillisesta oleskelusta siinä valtiossa, jossa jätät hakemuksen (Maahanmuuttovirasto 2020a, viitattu 15.3.2020.)

Kaikkien dokumenttien on oltava suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi. Mikäli hakijan dokumentit ovat vain venäjäksi, on niistä tehtävä virallinen käännös. Virallinen käännös on auktorisoidun kääntäjän leimalla, ja allekirjoituksella vahvistettu käännös venäjämästä suomeen tai englantiin. Viralliset kääntäjät löytyvät Suomen kääntäjien ja tulkkien liiton nettisivuilta. (Saari 2020, 12.)

Työluvan myöntämisen jälkeen työlupa toimitetaan kahden viikon sisällä samaan edustustoon, missä hakija on käynyt tunnistautumassa. Työlupa on haettava henkilökohtaisesti edustustosta. Työlupa voidaan myöntää, vaikka henkilöllä olisi sakkoja, lainoja tai muuta vastaavaa maksamatta, mutta hän ei pääse poistumaan Venäjältä ennen velvoitteiden suorittamista. Poistuessaan maasta

henkilön tiedot tarkistetaan ja varmistetaan, ettei henkilöllä ole maksamattomia suoritteita. On ollut tapauksia, joissa rajatarkastuksessa henkilöiltä on löytynyt pieniä sakkoja, joista he eivät ole olleet itsekään tietoisia. (Torvinen, haastattelu 15.6.2020.)

4.1.1 Jatkolupa

Jatkolupaa tulee hakea noin kolme kuukautta ennen oleskeluluvan päättymistä. Jatkoluvan voi saada enintään neljäksi vuodeksi. Jatkolupaa haetaan samalla lomakkeella, millä ensimmäinen lupa on haettu. Kun jatkolupa haetaan ajoissa, työnteko voi jatkua normaalisti hakuprosessin aikana. Jatkoluvan voi hakea vain Suomessa. (Maahanmuuttovirasto 2020d, viitattu 15.3.2020.)

Jatkolupahakemuksessa täytyy olla ensimmäisen hakemuksen liitteiden lisäksi:

kirjanpitäjän vahvistama todistus maksetuista palkoista kuukausittain eriteltynä työntekijän edellisen luvan voimassaolon ajalta ja todistus muista mahdollisista eduista tai korvauksista (palkkatodistuksessa on oltava vähintään seuraavat tiedot: maksajan ja saajan nimi, palkan tai työkorvauksen sekä ennakonpidätyksen, työntekijän eläkemaksun ja työttömyysvakuutuksen euromäärät)

Jatkolupahakemuksen voi tehdä joko sähköisesti tai paperilomakkeella. Sähköisen hakemuksen käsittelyaika on noin 4 kuukautta ja hinta on noin 260 €. Paperilomakkeen käsittelyaika jatkolupahakemuksessa on noin 4 kuukautta ja hinta on 260 €. Hakemuksen teon jälkeen on varattava aika maahanmuuttoviraston toimipisteeseen. Toimipisteessä on todistettava henkilöllisyys, annettava sormenjälki sekä näytettävä hakemukseen liitettyjen asiakirjojen alkuperäiset kappaleet. Jos hakemus on täytetty paperisena, viedään hakemus mukana toimipisteeseen. (Maahanmuuttovirasto 2020d, viitattu 15.3.2020.)

4.1.2 Pysyvä oleskelulupa

Pysyvä oleskelulupa voidaan myöntää ulkomaalaiselle, joka on jatkuvan oleskeluluvan saatuaan luvallisesti oleskellut maassa yhtäjaksoisesti neljän vuoden ajan. Edellytykset oleskeluluvan myöntämiselle on oltava olemassa. Pysyvän oleskeluluvan myöntämiselle ei saa olla lain mukaisia esteitä. Normaalit loma, ja muut matkat eivät katkaise yhtäjaksoisen oleskelun määritelmää. Neljän

vuoden määräaika lasketaan maahantulopäivästä tai, jos oleskelulupa on haettu Suomessa, määräaika lasketaan ensimmäistä jatkuvaa maassa oleskelua varten myönnetyn oleskeluluvan alkamispäivästä. (Ulkomaalaislaki 301/2004 4: 56 §.)

Pysyvää oleskelulupaa voi hakea vain Suomesta. Lupaa täytyy hakea ennen edellisen luvan voimassaolon päättymistä. Maahanmuuttovirasto suosittelee hakemaan pysyvää oleskelulupaa noin kolme kuukautta ennen edellisen oleskeluluvan päättymistä. Hakija saa oleskella Suomessa hakemuksen käsittelyn ajan ja tehdä työtä, jos hakemus on tehty ennen edellisen päättymistä ja jos hakemuksen perusteet eivät ole muuttuneet. (Maahanmuuttovirasto 2020, viitattu 18.3.2020.)

Pysyvän oleskeluluvan hakeminen on huomattavasti hankalampi ja valvotumpi prosessi kuin jatkoluvan hakeminen. Pysyvän oleskeluluvan hakemista kannattaa harkita tarkkaan, sillä kielteisen päätöksen saaminen estää jatkoluvan hakemisen ja työntekijällä ei kielteisen päätöksen saatuaan ole enää oikeutta työskennellä Suomessa. (Torvinen, haastattelu 15.6.2020.)

4.2 Työnantajan veloitteet oleskelulupahakemuksessa

Ulkomaalaista työvoimaa hankkiessa työnantajalla on erilaisia lakeihin perustuvia erityisveloituksia. Näillä veloituksilla pyritään ehkäisemään harmaata taloutta, ulkomaalaisten laitonta työntekoa ja laitonta työn teettämistä sekä edistää ulkomaalaisen työntekijän vähimmäistyöehtojen toteutumista. Työnantajan veloitteet riippuvat tulevan työntekijän kansalaisuudesta ja luvasta, mitä hänelle on haettu tai luvasta, jonka myöntämistä harkitaan. (Sorainen 2014, 165.) Ennen kuin työntekijä voi hakea oleskelulupaa, on hänen saatava työnantajalta työtarjous, jossa vahvistetaan, että yritys on palkkaamassa kyseisen henkilön töihin. Työtarjous voi olla työsopimus tai sitä vastaava sopimus, jossa käy ilmi työsuhteen kesto, laatu ja työntekijän palkkatiedot. (Maahanmuuttovirasto 2020, viitattu 22.3.2020.)

Oleskelulupaan on liitettävä mukaan seuraavat työnantajan toimittamat liitteet:

- Liite TEM 0.54, työnantajan täyttämä liite työntekijän oleskelulupahakemukseen
- enintään 3kk vanha todistus verojen maksamisesta tai verovelkatodistus
- vakuutusyhtiön todistukset työnantajan lakisääteisistä vakuutusmaksuista (enintään 3 kk vanhat) koskien
 - työttömyysvakuutusta

- Tyel-vakuutusta
- tapaturma- ja ryhmähenkivakuutusta
- Selvitys työvoiman rekrytoinnista Suomen ja EU / ETA- alueen työmarkkinoilla
- Selvitys yrityksen henkilöstömäärästä, sisältäen yrityksen kokoaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden osuudet (Maahanmuuttovirasto 2020a, viitattu 15.3.2020.)

Työnantajan velvollisuuksien täyttymistä valvoo työ- ja elinkeinotoimisto. Velvollisuuksien laiminlyönti johtaa kielteiseen oleskeluluvan osapäätökseen. Selvitykset on annettava ensimmäiseen oleskelulupahakemukseen, sekä jatkohakemukseen myös. (Sorainen 2014, 167.)

Työntekijä on haettava lupaa itse henkilökohtaisesti, mutta jos työntekijä hakee lupaa verkossa Enter Finland- palvelussa, voi työnantaja toimittaa lupaa varten tarvittavat tiedot ja liitteet palvelun kautta sähköisesti, kun hakija jakaa hakemuksensa työnantajan kanssa. Lupahakemuksen voi myös maksaa työntekijän puolesta palvelussa. Enter Finland käyttää vaatii suomi.fi Valtuus-palvelua, joten yrityksen edustajalla täytyy olla valtuudet asioida sähköisesti yrityksen puolesta. (Maahanmuuttovirasto 2020, viitattu 22.3.2020.) Työntekijän on tärkeä jakaa hakemuksensa työnantajan kanssa, jotta työnantaja pääsee näkemään hakemuksen tilan sekä lisäämään tarvittavat liitteet hakemukseen (Torvinen, haastattelu 15.6.2020).

4.2.1 Työnantajan varmistautumisvelvoite

Ulkomaalaislain mukaan työnantajan on oltava varma siitä, että palvelukseen tulevalle tai palveluksessa olevalla ulkomaalaisella työntekijällä on oleskelulupa tai että hän ei tarvitse oleskelulupaa. Varmistautumisvelvoite koskee kaikki ulkomaalaisia työntekijöitä riippumatta kansalaisuudesta tai Suomessa oleskelun syystä. Varmistautumisvelvoitteen noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen. (Ulkomaalaislaki 301/2004 5: 86 a.)

Työnantajan työllistäessä laittomasti maassa olevan henkilön voidaan työnantajalle määrätä seuraamusmaksu, joka tapauksesta riippuen voi olla 1 000—30 000 €. Työnantaja syyllistyy rikkomukseen myös, jos työnantajan edustaja tahallaan tai huolimattomuuttaan pitää palveluksessaan työntekijän, jolla ei ole oikeutta työskennellä ansiotyössä tai työnantajan edustaja antaa viranomaiselle virheellistä tai harhaanjohtavaa tietoa. Työntekijän oleskeluluvan umpeutuessa on työnantajalla velvollisuus muistuttaa jatkoluvan hakemisesta. (Sorainen 2014, 168—169.)

4.2.2 Työnantajan tietojentoimittamis- ja ilmoittamisvelvoitteet

Työnantaja on velvollinen Ulkomaalaislain 301/2004 luku 5 86 §:n 2 momentin mukaan toimittamaan selvityksen työ- ja elinkeinotoimistoon ulkomaalaisen työntekijän palkkaamisesta. Levysepäihitsaajia rekrytoidessa Venäjältä tämä selvitys toimitetaan jo oleskelulupaa hakiessa. Työnantajalla on myös velvollisuus ilmoittaa työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle sekä työsuojeluvaltuutetulle ulkomaalaisen työntekijän nimi ja sovellettava työehtosopimus.

Työnantajan ilmoittamis- ja tietojentoimittamisvelvoitteita valvoo työsuojeluviranomainen. Jos velvollisuutta laiminlyö tahallaan tai huolimattomuuttaan, voidaan työnantaja tuomita sakkoihin, jos laissa ole säädetty ankarampaa rangaistusta. (Sorainen 2014, 170.)

4.2.3 Työnantajan tietojensäilyttämisvelvollisuus ja velvoite olla antamatta virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja viranomaisille

Työnantajan on säilytettävä työpaikalla tiedot ulkomaalaisista työntekijöistä, sekä heidän työntekooikeutensa perusteista neljän vuoden ajan (Ulkomaalaislaki 301/2004 5: 86 a §). Säilytettäviä dokumentteja on ainakin työntekijän henkilötiedot, kansalaisuus ja kopio työntekoa varten myönnetystä luvasta. Käytännössä Venäjän kansalaisten kohdalla työpaikan tulee säilyttää kopiot passista ja oleskelulupakortista. Tietoja on säilytettävä koko työsuhteen ajan ja neljä vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen. Velvoitteen noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen, joka pystyy antamaan säilyttämisvelvoitteen laiminlyönnistä toimintaohjeita, kehoituksia tai velvoittamista sakon uhalla. (Sorainen 2014, 171— 172.)

Työnantaja syyllistyy ulkomaalaisrikkomukseen, jos hän tahallaan tai huolimattomuudellaan antaa viranomaisille harhaanjohtavaa tai virheellistä tietoa ulkomaalaisen työtehtävistä, niiden asettamista vaatimuksista tai työnteon ehdoista. Viranomaisilla tarkoitetaan työ- ja elinkeinotoimistoa, työsuojeluviranomaisia sekä poliisia. Rikkomuksesta voidaan tuomita sakkorangaistukseen, ja merkityksellisesti väärän tiedon antaminen voi täyttää myös rikoslain väärän todistamisen antamisen tunnusmerkit. (Sorainen 2014, 173.) Kuviossa 3 työnantajan ja työntekijän velvollisuudet on tiivistetty taulukkoon.

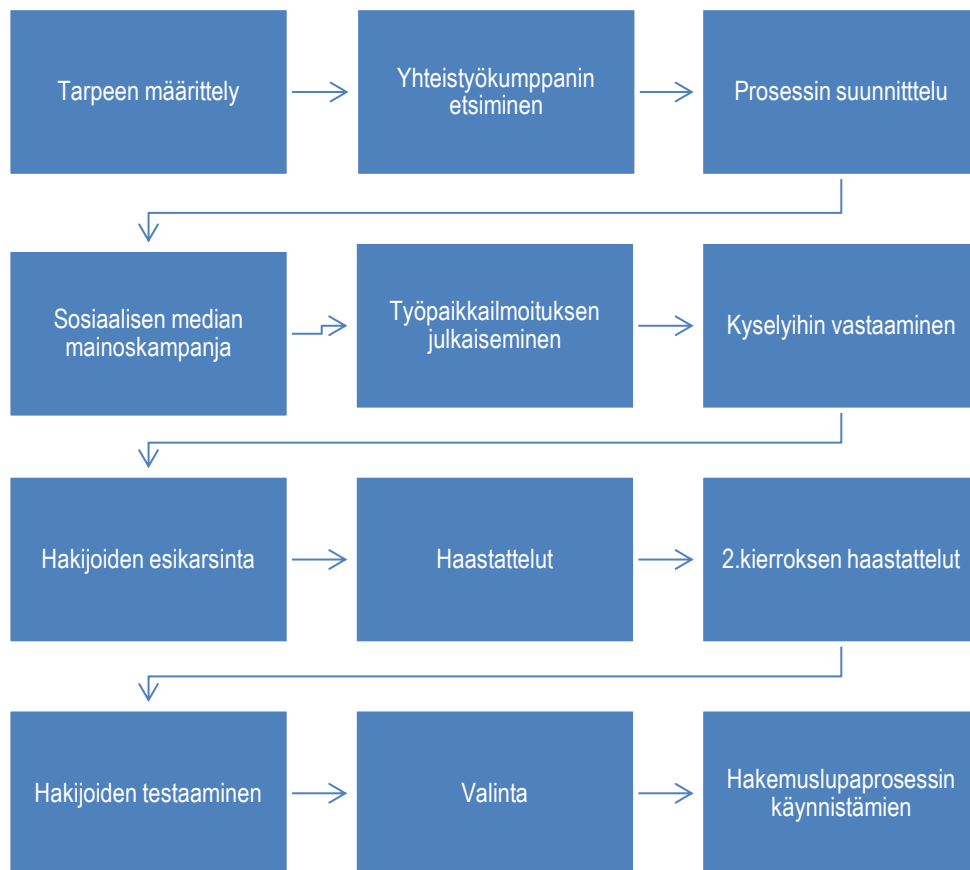
	Työntekijän velvollisuudet	Työnantajan velvollisuudet
Ennen oleskeluluvan hakemista	<p>-varmistaa että yleiset maahantulon edellytykset täyttyvät:</p> <ul style="list-style-type: none"> - voimassa oleva passi - ei maahantulokieltoa Suomeen - ei vaaranna yleistä järjestystä tai turvallisuutta - ei vaaranna kansanterveyttä - ei vaaranna Suomen kansainvälisiä suhteita <p>-käännättää tarvittavat dokumentit laillistetulla kääntäjällä Suomeksi, Englanniksi tai Ruotsiksi</p>	-työtarjous työntekijälle
Oleskelulupa	<p>-hakea lupaa Enter Finland palvelussa</p> <p>- Käydä tunnistautumassa Suomen suurlähetystössä tai konsulaatissa, jossa tarkistetaan myös dokumenttien oikeellisuus</p>	-toimittaa hakemukseen liitteenä vaadittavat dokumentit
Työnteon aloittaminen	-toimittaa työnantajalle kopio passista ja myönnetystä oleskeluluvasta	Työnantajalla on varmistautumisvelvoite, siitä että kaikilla ulkomaalaisilla työntekijöillä on oleskelulupa tai että työntekijä ei tarvitse oleskelulupaa
		Työnantajalla on velvollinen toimittamaan TE-toimistolle selvityksen ulkomaalaisen työntekijän palkkaamisesta
		Työnantajan on säilytettävä työpaikalla ulkomaalaisen työntekijän henkilötiedot, sekä kopiota työntekoa varten myönnetystä luvasta koko työsuhteen

		ajan, ja neljä vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen.
--	--	---

KUVIO 3. Työntekijän ja työnantajan velvollisuudet ulkomaalaista työvoimaa palkatessa.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa toimeksiantajayritykselle mahdollisimman totuudenmukainen kuva rekryointiprosessista, jotta voidaan arvioida, onko tuottavaa rekrytoida työntekijöitä itse suoraan Venäjältä. Ulkomaalaisen työntekijän rekryointiin perehtymällä pyrittiin tuottamaan yritykselle kuvaus siitä, miten rekryointiprosessi olisi mahdollista toteuttaa, sekä lisäämään ymmärrystä lain vaatimista määräyksistä ulkomaalaista työvoimaa koskien. Rekryointiprosessi paljastettiin työvoimaa Venäjältä esitetään alla kuviossa 4.



KUVIO 4. Rekryoinnin prosessikaavio.

Tutkimuksen edetessä suurimpana haasteena rekryoinnissa Venäjältä nousi molemmin puolinen kielitaidon puute ja luotettavan paikallisen yhteistyökumppanin löytäminen. Venäläisten kielitaidon

puute nousi esille jo tietoperustaa kerätessä ja vahvistui edelleen haastatteluissa. Tutkimuksessa nousi hyvin vahvasti esille, että rekrytoivan tahon olisi tärkeää puhua Venäjää. Muussa tapauksessa kielimuuri voi nousta hakijoille liian suureksi haasteeksi. Yrityksessä ei ole Venäjän kielen osaavaa rekrytoivaa henkilökuntaa, joten ilman yhteistyökumppania olisi rekrytointiprosessin läpivieminen Venäjällä todella haastavaa.

Venäjältä rekrytointi vaatisi hyvin luotettavan yhteistyökumppanin löytymistä mieluiten Venäjältä, tai yhteistyökumppanin olisi ainakin hyvä tuntee Venäjän kieli ja kulttuuri. Yhteistyökumppanin luotettavuudesta tulisi saada riittävä näyttö, jotta yritys voisi varmistua prosessin lainmukaisesta hoitamisesta. Yhteistyökumppanin tulisi osata Suomen kielen lisäksi Venäjän kieli, kulttuuri ja lain säädännöt, sekä ymmärtää myös Suomen työkulttuuria, ja työnantajayrityksen tarpeita. Kumppania olisi hyvä etsiä suomalaisten verkostojen avulla. Verkostoista tulisi löytää tahoja, jotka ovat toimineet Venäjällä ja pystyvät suosittelemaan luotettavia yhteistyökumppaneita. Tutkimuksen perusteella Venäläisistä rekrytointiyrityksistä ei saatu luotettavaa kuvaa, joten suosittelet olisivat hyvä keino saada luotettava yhteistyökumppani. Rekrytointiprosessi suunniteltaisiin yhdessä yrityksen ja yhteistyökumppanin kanssa, jotta tavoitteet ja toimintatavat olisi molemmilla osapuolilla alusta asti selvillä.

Tutkimuksen mukaan venäläisillä ei ole vielä perinteitä ulkomailta työskentelystä. Kynnys lähteä ulkomaille töihin voi olla korkea. Venäläiset ovat hyvin verkostoituneita ja työpaikka valitaan usein tuttavien suosituksen perustella. Yhteistyökumppanin löytymisen jälkeen ennen rekrytointiprosessin aloittamista olisi hyvä perustaa Vkontakteen-sivusto, jossa kerrotaan yrityksen toiminnasta, kotikunnasta ja suomalaisesta kulttuurista. Sivusto tulisi kohdistaa Kostamuksen lähialueella asuviin potentiaalsiin työnhakijoihin. Yhteistyökumppanin tulisi olla aktiivinen sivustolla, päivittää tietoja ja ylläpitää keskusteluja sosiaalisessa mediassa yhdessä tehdyn rekrytointisuunnitelman mukaisesti. Tämän avulla yritys saisi näkyvyyttä ja kasvatettua verkostoja Venäjällä hitsaajien keskuudessa jo ennen työpaikkailmoituksen julkaisua. Yritykselle olisi hyödyksi, jos sivustolle saataisiin Suomeen työllistyneitä venäläisiä kertomaan omia kokemuksiaan Suomessa työskentelystä.

Tehokkaimmiksi kanaviksi työpaikkailmoitteluun tutkimuksessa osoittautui Headhunter.ru-portaali ja puskaradio. Etenkin Headhunter.ru-portaali on todettu toimivaksi, ja tehokkaaksi kanavaksi hakea ja rekrytoida hitsaajia. Työpaikkailmoitus olisi hyvä julkaista sekä Vkontakt-sivustolla että Headhunter.ru-portaalissa. Ilmoituksen julkaisun jälkeen yhteistyökumppani vastaa tullessiin kysy-

myksiin ja ohjaa hakijoita CV:n lähettämässä. Yhteistyökumppani tekisi hakijoista alustavan esikarsinnan ammattitaidon mukaan, ja haastattelisi kaikki, joilla on riittävästi ammattitaitoa työhön. Haastattelut voisivat olla puhelimesta toteutettavia, jotta kierros saataisiin vietyä nopeasti läpi. Haastattelujen jälkeen yhteistyökumppani karsisi hakijoita kasvokkain tapahtuvaan haastatteluun. Haastattelussa olisi tärkeää keskustella myös hakijan motivaatiosta muuttaa Suomeen, ja halusta pysyä ja työskennellä Suomessa pitempi aikaisesti. Tutkimuksessakin nousi esille, että muutto vieraaseen maahan, jonka kieltä eikä kulttuuria osaa voi olla monelle haastavaa.

Yrityksen edustaja osallistuu esikarsinnan jälkeen haastatteluihin yhdessä yhteistyökumppanin kanssa. Näiden haastatteluiden jälkeen kaikista potentiaalisimmat hakijat lähetetään hitsaustesteihin, jonka jälkeen lopullinen valinta voidaan tehdä. Tutkimuksessa todettiin, että ainoa tapa varmistua hakijan ammattitaidosta on tehdä hänelle ammattitaidon varmistama hitsaustesti. Venäjällä on helppo ostaa todistuksia ja sertifikaatteja. Oma ammattitaito kaunistellaan hakemuksissa. Haastatteluissa pyritään varmistamaan hakijoiden ammattitaitoa, mutta lopullinen varmistus saadaan vasta testien jälkeen. Testien järjestämiseen on etsittävä Venäjältä sopiva taho, jonka tiloissa testit voidaan järjestää, sekä hitsatut saumat testata.

Ehkä yllättäväksi asiaksi tutkimuksessa nousi se, että työlupahakemuksen jättämisessä työntekijät ovat kaivanneet paljon apua työnantaja taholta. Yhteistyökumppania tarvitaan tässä rekrytoinnin vaiheessa, jotta hakijat saavat tarvitsemansa avun lomakkeen täyttämiseen. Hakijan tulee itse täyttää työlupahakemus Enter Finland-palvelussa, mutta yhteistyökumppani ohjeistaa hakemuksen jättämisessä tarpeen mukaan. Yhteistyökumppanin vastuulle jäisi yhteydenpito valittuun työntekijään ja kaikkien viranomaisasioiden huolehtiminen Venäjän puolella. Hakemuksen jättämisen jälkeen voidaan työnantajan vaatimat liitteet lähettää Suomesta yrityksestä käsin.

Koska yrityksessä ei ole venäjän kielen osaamista, nojaa koko hakuprosessi hyvin vahvasti yhteistyökumppanin tekemiseen ja hänen ammattitaitoonsa. Käytännössä yritys ei pystyisi itse hoitamaan kovinkaan paljon prosessin etenemistä muuten kuin valvomalla yhteistyökumppanin toimia. Prosessi vie yrityksessä rekrytoivan henkilön työaikaa. Yhteistyökumppani tulisi palkata koko prosessin ajaksi, mikä käytännössä on vähintään puoli vuotta. Yksittäisen työntekijän palkkaamista tällä prosessilla tulee yrityksessä miettiä tarkkaan. Jotta rekrytointiprosessista saadaan tehokas, voisi työntekijöiden rekrytoiminen olla jatkuvaa, tai kerralla palkattavien työntekijöiden määrä tulisi olla suurempi.

6 POHDINTA

Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa toimeksiantajaryitykselle mahdollisimman totuudenmukainen kuva venäläisen työntekijän rekrytointiprosessista sekä lain asettamista määräyksistä ulkomaa-laista työvoimaa koskien. Aihe on hyvin ajankohtainen työvoimapulan vallatessa jo useita aloja ja työvoimapulan kasvaessa edelleen väestön ikärakenteen vuoksi. Tutkimuksessa käsitellään levyseppähitsaajien rekrytointia, mutta tuloksia voidaan soveltaa myös muiden alojen rekrytointeihin. Tutkimuksen viitekehys koostuu työluvan hakemiseen liittyvistä velvoitteista ja rekrytointiprosessista. Tutkimuksen empiirinen aineisto on kerätty teemahaastatteluilla, mikä on yksi laadullisen tutkimuksen muoto. Haastatteluihin osallistuivat kaksi henkilöä, joilla on pitkä kokemus Venäjältä rekrytoinnista ja Venäjän kulttuurista.

Tutkimus osoitti, että levyseppähitsaajien rekrytointi Venäjältä Suomeen vaatii paikallista toimijaa Venäjällä. Ilman venäjän kielen taitoa, olisi rekrytointia mahdotonta viedä tehokkaasti eteenpäin. Luotettavan paikallisen yhteistyökumppanin löytäminen on haastavaa. Yhteistyökumppani olisi hyvä löytää luotettavien suosittelijoiden kautta, jotta voidaan varmistua laadukkaan rekrytoinnin hoitamisesta lain vaatimien säännösten mukaan. Toinen tärkeä seikka, mikä tutkimuksessa nousi esille, on venäläisten hitsaajien osaamisen varmistaminen. Ammattitaidon varmistaminen on käytännössä varmistettava hitsaustestein, koska osaamista voidaan kaunistella, ja todistuksia on hyvin helppo ostaa Venäjällä.

Haastattelut olivat mielestäni paras tapa kerätä tarkkaa tietoa rekrytointiprosessin läpiviemisestä. Haastatteluista sain tutkimukseen relevanttia, ja tärkeää tietoa rekrytoinnista, sekä työluvan hakemisprosessista. Rekrytoinnista löytyy kirjallisuutta, ja tutkittua tietoaikin aika runsaasti. Kuitenkaan rekrytoinnista Venäjältä tietoa ei ollut helppo löytää, siksi haastatteluista saatu käytännön kokemuksen tuoma tieto oli tutkimuksen kannalta todella tärkeää. Haastateltavat henkilöt pystyivät antamaan tutkimukselle oleellista ja ajantasaista tietoa, mikä on tutkimuksen luotettavuuden kannalta erittäin oleellista. Haastateltavien ihmisten valinnat olivat onnistuneita. Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on hyvä kuitenkin huomioida, että haastateltavien määrä on aika suppea. Nykyistä laajemmalle joukolla tehtävässä tutkimuksessa voisi nousta esille asioita tai toimintatapoja, mitä tässä tutkimuksessa ei tullut ilmi. Samoin tutkimuksen tekijän tulkinta asioista on yhden ihmisen näkemys asiasta, joten tutkijan omat näkemykset voivat vaikuttaa tutkimuksen lopputulokseen.

Tutkimukseen olisi voinut laajentaa empiiristä aineistoa keräämällä tietoa useammilta tahoilta Venäjältä rekrytoinneista ja Venäjän kulttuurista. Etsin haastateltavia TE-toimistolta ja Suomi-Venäjäseurasta, mutta en useiden yritysten jälkeen saanut haastateltavia, joilla olisi ollut asiaan liittyvää kokemusta tai halua osallistua tutkimukseen. Jos tutkimus tehtäisiin uudelleen, voisi aineiston laajuudessa olla kehittämisen varaa.

Tutkimuskysymyksiin vastataan tutkimuksessa kattavasti. Toimeksiantajayritys saa kokonaisvaltaisen kuvan siitä, miten rekrytointi olisi mahdollista toteuttaa. Samoin työnantajan velvoitteita työntekijän oleskeluluvan hakemisessa avataan työssä riittävästi. Uskon tutkimuksen vastaavan toimeksiantajan tarpeisiin ja yrityksen saavan vastauksen niihin asioihin, mihin he tutkimuksen avulla odottivat saavansa lisätietoa. Tutkimuksen tekijänä oma osaaminen on karttunut monella eri aihealueella. Omat tiedot ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnista ovat kasvaneet merkittävästi, ja tutkimusta tehdessä sain myös selkeämmän käsityksen siitä mitä levyseppähitsaajan työ vaatii.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut koko koulunkäyntini ajan hieman ahdistava ajatus. En koe olevani hyvä kirjallisen tekstin tuottamisessa, ja siksi raportin kirjoittaminen on ollut työn edetessä välillä haastavaa. Työ on edennyt suunnitelmien mukaisessa järjestyksessä, mutta aikataulusta työ on hieman jäänyt jälkeen. Koko prosessin kannalta koen, että minun olisi ollut helpompi ottaa nykyistä tiiviimpi aikataulu, ja tehdä työ suhteellisen lyhyellä aikajänteellä loppuun. Töiden ohessa tutkimuksen tekeminen on ollut mielestäni haastavaa. Lopputulokseen olen kuitenkin tyytyväinen. Työlle asetetut tavoitteet täyttyivät ja tuloksista on yritykselle hyötyä tulevaisuudessa.

Jos yrityksessä päätetään lähteä rekrytoimaan ulkomaalaisia työntekijöitä, yksi vaihtoehto rekrytoinnin toteuttamiseen voisi olla etsiä lisää konepajoja, jotka painivat myös työvoiman saatavuus ongelmien kanssa, ja yhdistää rekrytointeja useamman yrityksen kanssa. Yhteisrekrytoinnilla kuluja saadaan jaettua useamman yrityksen kesken ja näkyvyyttä olisi helpompi saada laajempien verkostojen avulla. Yhteisrekrytointi tuo kuitenkin mukanaan lisähaasteita päätöksentekoon. Kilpailua parhaista työntekijöistä käytäisiin yritysten kesken. Toinen vaihtoehto olisi aloittaa rekrytointi maasta, jossa pystyttäisiin toimimaan englannin kielellä, tai yrityksessä itsessään olisi henkilö, joka pystyy toimimaan rekrytoitavassa maassa maan kielellä. Kun kokemusta ulkomailta rekrytoinnista saadaan kerättyä, voisi rekrytointiprosessin aloittaminen Venäjällä olla hieman helpompaa. Kokeimuksen myötä prosessin hoitoon osattaisiin yrityksessä kiinnittää huomiota ja yhteistyökumppania osattaisiin paremmin valvoa, jotta voitaisiin varmistua lain mukaisesta toiminnasta.

Jatkotutkimuksena aiheesta olisi mielenkiintoista tutkia, miten Venäjältä Suomeen rekrytoidut metallialan työntekijät kotiutuvat ja pysyvät Suomessa. Jos rekrytointiin käytettäisiin yrityksessä paljon aikaa ja rahaa, olisi kannattavaa tietää, miten ulkomaalaiset työntekijät saadaan sitoutumaan työnantajaan ja Suomeen. Mietin aiheen ottamista mukaan tähän työhön, mutta aloitusseminaarin jälkeen totesimme ohjaavan opettajan kanssa aiheen olevan niin laaja, että sen voisi käsitellä omana tutkimuksenaan.

LÄHTEET

Aamulehti 2018. Metallialan työvoimapula kärjistyi ja väkeä palkataan nyt ulkomailta – Teollisuusliitto vaatii valtiota reagoimaan: "Omassa maassa elää työkykyistä ja -haluista väkeä työttömyysturvan varassa". Viitattu 2.5.2020, <https://www.aamulehti.fi/a/200836775>.

Ammattinetti 2020. Ammatit. Viitattu 27.3.2020, http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/525_ammatti.

Duunitori Oy 2020. Kansallinen rekrytointitutkimus 2020. <https://duunitori.fi/rekrytointi/rekrytointitutkimus#research-download>.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Päätös 11.12.2019. Kainuun ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskusten alueellinen työlupalinjaus ulkomaalaisen työvoiman käytölle. Viitattu 2.6.2020, http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/36535967/Tyolupalinjaus_joulukuu_2019.pdf/df4e616a-235e-4880-9208-af721840d0ac.

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 27.4.2016/679.

Holm, P. 2012. Rekrytoinnista Venäjällä. Teoksessa M. Tiri (toim.) HR- Venäjällä Henkilöstöhallinnan käsikirja. Suomalais-Venäläinen kauppakamariyhdistys ry, 20 - 29.

Iin Konepaja 2020. Palvelut. Viitattu 10.4.2020, <http://www.ikp.fi/palvelut/>.

Jobsoid 2020. Recruitment Process. From Sourcing to Onboarding and Everything in Between. Viitattu 23.4.2020, <https://www.jobsoid.com/recruitment-process/>.

Kajjala, M. 2016. Rekrytointi – tehtävään vai yhtiöön. Helsinki: Alma Talent.

KHO 18.6.2020/ 2658.

Korpi, T. Laine, T. & Soljasalo, J. 2012. Suhteellinen rekrytointiteoria. Sosiaalisen median hyödyntäminen rekrytoinnissa ja työnhaussa. Management Institute of Finland. Jyväskylä: Kopijyvä.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 1329/2014.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759.

Lukkari, J. 2002. Hitsaustekniikka. Perusteet ja kaarihitsaus. 4. tarkastettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Maahanmuuttovirasto 2020. Työluvut. Viitattu 20.10.2020, <https://migri.fi/tyoluvat>.

Maahanmuuttovirasto 2020a. Työntekijän oleskelulupahakemus (TTOL). Viitattu 15.3.2020, <https://migri.fi/tyontekijan-oleskelulupa>.

Maahanmuuttovirasto 2020b. Toimeentuloedellytys työn perusteella lupaa hakeville. Viitattu 15.3.2020, <https://migri.fi/toimeentuloedellytys>.

Maahanmuuttovirasto 2020c. Työskentely Suomessa. Viitattu 15.3.2020, <https://migri.fi/tyoskentely-suomessa>.

Maahanmuuttovirasto 2020d. Jatkolupa (uusi määräaikainen oleskelulupa). Viitattu 15.3.2020, <https://migri.fi/jatkolupa>.

Maahanmuuttovirasto 2020. Oleskelulupa. Viitattu 18.3.2020, <https://migri.fi/pysyva-oleskelulupa>.

Maahanmuuttovirasto 2020. Työnantajan rooli lupaprosessissa. Viitattu 22.3.2020, <https://migri.fi/tyonantajan-rooli-lupaprosessissa>.

Markkanen, M. 2002. Onnistu Rekrytoinnissa. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Nuotio, T. 2018. Metallialan työvoimapula kärjistyi ja väkeä palkataan nyt ulkomailta – Teollisuusliitto vaatii valtiota reagoimaan: "Omassa maassa elää työkykyistä ja -haluista väkeä työttömyysturvan varassa". Aamulehti. Viitattu 2.5.2020, <https://www.aamulehti.fi/uutiset/metallialan-tyovoimapula-karjistyi-ja-vakea-palkataan-nyt-ulkomailta-teollisuusliitto-vaatii-valtiota-reagoimaan-omassa-maassa-elaa-tyokykyista-ja-haluista-vakea-tyottomyyysturvan-varassa-200836775>.

Pro Pilvipalvelut 2018. Rekrytointi. Viitattu 13.5.2020, <https://www.rekrytointi.info/>.

Saari, N. 2010. Ulkomaalainen työntekijä Suomessa- työnantajan perehdytysopas. Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy. Helsinki: Edita Prima.

Seppälä, J.2020. Hallituksen jäsen, osakas. EHP Environment Oy. Haastattelu 6.7.2020.Tekijän hallussa.

Sorainen, O. 2014. Ulkomaalainen työntekijä: Rekrytointi, maahantulo ja työnteko. Helsinki:Edita.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

Torvinen, S. 2020. Henkilöstöneuvottelija. SOL Henkilöstöpalvelut Oy. Haastattelu 15.6.2020.Tekijän hallussa.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2020. TE-toimiston osapäätös. Viitattu 18.3.2020, https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tyolupalvelut/TE_toimiston_osapaatos/index.html.

Työ- ja elinkeinoministeriö VUOSI 2020. Opas kokemuksia kansainvälisistä rekrytoinneista Suomeen – opas. Viitattu 26.3.2020, <https://tem.fi/documents/1410877/2934378/Kokemuksia+kansainv%C3%A4lisist%C3%A4+rekrytoinneista+Suomeen+opas>.

Työsuojelu 2018. Työsuojeluhallinnolla on asiaa 1/2018. Määräaikaiselle työsuhteelle tulee olla peruste. Viitattu 21.10.2020, https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Korjattu_Ty%C3%B6paikkatiedote_1_2018/05ad4d2b-fe12-1b49-9e64-ccef8fdbd30e.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301.

Uralgost 2020. NAKS or Welding Certification. Viitattu 15.8.2020, <https://uralgost.org/naks-or-welding-certification/>.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Miten haluat itsesi esiteltävän opinnäytetyön raportissa?

REKRYTOINTIPROSESSI

- Mitkä ovat suurimmat kulttuurierot suomen ja venäjän välillä, jotka rekrytoinnissa tulisi huomioida?
- Miten rekrytointi Venäjällä eroaa rekrytoinnissa Suomessa?
- Miten tyypillinen rekrytointiprosessi etenee Venäjällä?
- kuinka kauan rekrytointiprosessi venäjällä keskimääräisesti kestää?
- Oletteko rekrytoineet itse vai käyttäneet Venäläisiä yhteistyökumppaneita?
- Mitä kanavia olette käyttäneet rekrytoinnissa Venäjällä?
- Missä kanavissa työpaikkailmoitukset kannattaa julkaista?
- Onko rekrytoinnissa jotain rajoituksia / lainsäädäntöä mitä pitäisi ottaa huomioon?
- Miten voi varmistua hakijoiden ammattitaidosta?

LUPA-ASIAT

- Mitä lupa-asioita tulee ottaa huomioon rekrytoidessa ulkomailta?
- Miten lupa prosessi etenee?
- Onko lupa-asioden hoitamisessa ollut yllättäviä asioita?
- Minkälainen aikataulu työluvan saamisessa on ollut?

HAASTATTELULOMAKE NUMERO 2

Miten haluat itsesi esiteltävän opinnäytetyön raportissa?

- Miten kuvaisit venäjän työmarkkinoita?
- Mitkä ovat suurimmat kulttuurierot suomen ja venäjän välillä, jotka rekrytoinnissa tulisi huomioida?
- Miten rekrytointi Venäjällä eroaa rekrytoinnissa Suomessa?
- Miten tyypillinen rekrytointiprosessi etenee Venäjällä?
- Oletteko rekrytoineet itse vai käyttäneet Venäläisiä yhteistyökumppaneita?
- Mitä kanavia olette käyttäneet rekrytoinnissa Venäjällä?
- Missä kanavissa työpaikkailmoitukset kannattaa julkaista?
- Onko rekrytoinnissa venäjällä jotain rajoituksia / lainsäädäntöä mitä pitäisi ottaa huomioon?
- Miten yrityksessä voidaan varmistua hakijoiden ammattitaidosta?