

ULKOMAINEN TYÖVOIMA METALLIALAN YRITYKSISSÄ KESKI-SUOMESSA

Maria Hyppönen

Opinnäytetyö
Marraskuu 2011

Liiketalouden koulutusohjelma
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala





Tekijä(t) HYPPÖNEN, Maria	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 14.11.2011
	Sivumäärä 32	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi ULKOMAINEN TYÖVOIMA METALLIALAN YRITYKSISSÄ KESKI-SUOMESSA		
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) VANHANEN, Pekka		
Toimeksiantaja(t) Metallityöväen Liitto ry – Keski-Suomen aluetoimisto, Jyväskylän seudun kehittämissyhtiö Jykes Oy: Osaajia teollisuudelle – työvoimaa ulkomailta -projekti.		
Tiivistelmä Työperusteisten maahanmuuttajien määrästä sekä lähtömaista on vaikeaa tai jopa mahdotonta saada ajantasaista tietoa. Teknologiateollisuudessa puhutaan tulevaisuuden työvoimapulasta, ja osaajia haetaan kotimaan lisäksi ulkomailta. Tutkimuksen toimeksiantajina toimivat Metallityöväen Liitto ry – Keski-Suomen aluetoimisto ja Jyväskylän seudun kehittämissyhtiö Jykes Oy:n Osaajia teollisuudelle – työvoimaa ulkomailta -projekti. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää ulkomaisen työvoiman määrää ja työsuhteita keski-suomalaisissa metallialan yrityksissä ja luottamusmiesten kokemuksia ulkomaisen työvoiman käytöstä. Lisäksi selvitettiin kohdeyritysten yrittäjien kokemuksia rekrytoitaessa ulkomaista työvoimaa. Tutkimuksen taustalla oli vuonna 2007 tehty samansisältöinen kysely luottamusmiehille, ja tuloksia verrattiin aikaisempaan tutkimukseen. Luottamusmiehille toteutettu kysely suoritettiin kvantitatiivisella menetelmällä ja tiedonkeruun menetelmänä käytettiin internetissä toteutettua kyselyä. Yrittäjien teemahaastattelulla haluttiin syventää tietoa ulkomaisen työvoiman rekrytoinneissa. Tämä osa tutkimuksesta tehtiin kvalitatiivisella menetelmällä teemahaastatteluin. Kyselyn perusteella ulkomaisen työvoiman määrä on laskenut vuodesta 2007 vuoteen 2011. Vuoden 2007 ja 2011 tutkimuksen tulokset olivat samansuuntaisia: suurimpana kansallisuutena oli edustettuna venäjä, kokemukset ulkomaisista työntekijöistä olivat pääsääntöisesti hyviä, ja suurimmaksi ongelmaksi koettiin kieliongelmat. Yrittäjät kokivat ulkomaisen työvoiman hyvänä vaihtoehtona rekrytoitaessa uutta työvoimaa. Suomen kielen ja ammatillisen osaamisen merkitys korostuivat rekrytointiperusteissa.		
Avainsanat (asiasanat) Ulkomainen työvoima, teknologiateollisuus, kone- ja metalliala, Keski-Suomi, rekrytointi, luottamusmies, kyselytutkimus, teemahaastattelu		
Muut tiedot		



Author(s) HYPPÖNEN, Maria	Type of publication Bachelor's / Master's Thesis	Date 14.11.2011
	Pages 32	Language Finnish
	Confidential () Until	Permission for web publication (X)
Title FOREIGN WORKFORCE IN THE METAL INDUSTRY IN CENTRAL FINLAND		
Degree Programme Degree Programme in Business Administration		
Tutor(s) VANHANEN, Pekka		
Assigned by The Finnish Metalworkers' Union, Local Office in Central Finland, Jyväskylä Regional Development Company Jykes Ltd: Work force from abroad project		
Abstract It is hard or almost impossible to obtain up to date information about the quantity and native countries of immigrants moving into Finland in search of work. According to the technology industry, there will be a future shortage in the labour force. Therefore, skilled professionals are in demand both domestically and internationally. The survey was assigned by The Finnish Metalworkers' Union, Local office in Central Finland and the Jyväskylä regional development company, Jykes Ltd. The aim of the thesis was to find out the number of foreign workers in the metal engineering companies in Central Finland and the experiences the company trustees had in using foreign labour. Another aim was to also learn about the entrepreneurs' experiences of the process of obtaining employees abroad. This survey was compared to another co-extensive survey carried out in 2007. The survey targeted at the company trustees was carried out using a quantitative method, and the means of obtaining the information was an internet based questionnaire. The theme interviews of the entrepreneurs were used to deepen the knowledge about recruiting foreign workforce. A qualitative method was used for this part of the survey. The results of the survey show that the number of foreign employees used has reduced from the year 2007 to 2011. The research results in 2007 and 2011 are parallel: the Russians formed the largest group of foreign workers, and in most cases, the experiences of the entrepreneurs of foreign workers had been good. The language barrier was seen to be the most significant problem. Entrepreneurs saw foreign labour as a good alternative to domestic labour. The ability to communicate in Finnish and professional know how was highlighted in the recruiting process.		
Keywords foreign work force, technology industry, machine and metalwork, Central Finland, recruitment, trustee, survey, theme interview		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	3
2	TUTKIMUSONGELMA JA TAVOITTEET	4
2.1	Työnteko Suomessa.....	5
2.2	EU:n ulkopuolelta tulevien työnteko.....	6
2.3	Taloustilanteen vaikutukset teknologiateollisuudessa 2007–2011.....	8
3	OTANTA JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	9
3.1	Kysely luottamusmiehille.....	9
3.2	Yrittäjien teemahaastattelu.....	10
4	TYÖNTEKO METALLIALALLA	11
4.1.1	Keski-Suomi Pietariin -hanke.....	11
4.1.2	KOTTI-hanke	12
4.2	Kone- ja metallituoteteollisuuden henkilöstö.....	13
4.3	Keskisuomalaiset kone- ja metallituoteteollisuuden yritykset työnantajina	14
5	TUTKIMUSTULOKSET	15
5.1	Luottamusmiesten kysely	15
5.2	Yrittäjien teemahaastattelu.....	19
6	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS – VALIDITEETTI JA RELIABILITEETTI.....	21
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO	22
	LÄHTEET	26
	LIITTEET	28

Liite 1. Ulkomaalaisten työntekijöiden kansallisuudet 2007 ja 2011	28
Liite 2. Saatekirje luottamusmiesten kyselyssä.....	29
Liite 3. Luottamusmiesten kyselyn kysymykset	30
Liite 4. Yritysten teemahaastattelussa käsitellyt asiat	32

KUVIOT

KUVIO 1. Kone- ja metalliteollisuuden tilauskanta Suomessa	9
KUVIO 2. Kone ja metalliteollisuuden henkilöstö	14

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Myönnetyt oleskeluluvat hakuperusteen mukaan 2010	6
TAULUKKO 2. Oleskelulupapäätökset Top-10 kansalaisuudet 2010.....	7
TAULUKKO 3. Kyselyyn vastanneiden määrä	16
TAULUKKO 4. Yritykset, joissa on palkattu ulkomaista työvoimaa.....	16
TAULUKKO 5. Ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhde	17
TAULUKKO 6. Ulkomaalaisten työntekijöiden järjestäytymisaste	17
TAULUKKO 7. Työtehtävät, joissa ulkomaalaisia työntekijöitä	18
TAULUKKO 8. Onko työpaikalla ollut ongelmia ulkomaisen työvoiman käytössä?	18
TAULUKKO 9. Onko työpaikalla ollut hyötyjä ulkomaisen työvoiman käytöstä?	19

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää ulkomaisen työvoiman määrää ja työsuhteita keskisuomalaisissa metallialan yrityksissä ja luottamusmiesten kokemuksia ulkomaisen työvoiman käytöstä. Tutkimuksella haetaan lisäksi tietoa kohdeyritysten yrittäjien kokemuksista rekrytoitaessa ulkomaista työvoimaa.

Samansisältöinen tutkimus on tehty metallialan pääluottamusmiehille touko-elokuussa vuonna 2007 Metallityöväen Liitto ry – Keski-Suomen aluetoimiston toimesta (Terimaa 2007). Tämä tutkimus on uusintatutkimus vuoden 2007 tutkimukselle. Tutkimuksen tarkoituksena on kerätä tämän hetkistä tietoa liittyen ulkomaisen työvoiman käyttöön ja verrata tuloksia aikaisempaan tutkimukseen. Tutkimuksen tuloksia hyödyntävät Metallityöväen Liitto ry – Keski-Suomen aluetoimisto ja Jyväskylän seudun kehittämissyhtiö Jykes Oy:n Euroopan sosiaalirahaston rahoittama Osaajia teollisuudelle – työvoimaa ulkomailta -projekti.

Tutkimuksessa kysytään luottamusmiesten näkemyksiä ja kokemuksia ulkomaisesta työvoimasta lomakekyselyn kautta. Tässä uusintatutkimuksessa selvitetään myös yrittäjien näkemykset ja kokemukset teemahaastattelujen avulla.

Tutkimuksen taustat

Metallityöväen Liitto ry – Keski-Suomen aluetoimisto teki selvityksen touko-elokuussa 2007 ulkomaalaisesta työvoimasta metallialan yrityksissä Keski-Suomen maakunnassa. Selvitys tehtiin 122:lle Metallin pääluottamusmiehelle lähetetyllä kyselykaavakkeella sekä puhelinhaastatteluilla.

Puhelinhaastatteluilla pyrittiin selvittämään, onko Keski-Suomen TE-keskuksella, Jykes Oy:llä tai työsuojelupiirillä tutkittua tietoa ulkomaalaisten työntekijöiden määrästä. Millään näistä tahoista ei ollut tuota tietoa. Eri projektien yhteydessä yrityksiltä on kysytty heidän halukkuuttaan rekrytoida ulkomaalaisia työntekijöitä. Työsuhteessa tai vuokrattuna olevien ulkomaalaisten määrää ei ole kysytty. Myöskään Metallityöväen Liitto ei ole ennen vuotta 2007 tehnyt tutkimusta asiasta.

Osaajia teollisuudelle – työvoimaa ulkomailta -projektin tehtävänä (1.6.2008–30.6.2011) on mm. kehittää kokonaisvaltaista ja johdonmukaista yhteistyötä eri toimijoiden välillä työperusteisen maahanmuuton edistämiseksi, jotta voidaan turvata riittävästi osaavaa työvoimaa teollisten alojen kärkiyritysten ja niiden alihankintaverkostojen tarpeisiin. Lisäksi projektin tehtävänä on hakea työvoimaa ulkomailta. Projektin tehtävänä on myös kartoittaa ja arvioida yhdessä työhallinnon Eures-palvelun ja kansainvälisten rekrytointiyritysten kanssa yritysten tarpeita sekä potentiaalisia työnhakijoita EU:n, Venäjän, Kiinan ja Intian alueilta.

Osaajia teollisuudelle – työvoimaa ulkomailta -projekti käynnistettiin aikana, jolloin teknologiateollisuudessa pitkään jatkunut voimakas kysyntä ja työntekijöiden eläköityminen synnyttivät tilanteen, jonka seurauksena valmiiden ammattilaisten määrä ei riittänyt täyttämään kysyntää. Teknologiateollisuudessa arvioitiin tarvittavan Keski-Suomessa lähimmän viiden vuoden aikana vuosittain 300–400 uutta työntekijää. Projekti osallistui tämän selvitystyön tekemiseen kartoittamalla yrittäjien kokemuksia ulkomaisesta työvoimasta sekä selvittämällä yrittäjien näkemyksiä tulevaisuuden työvoimatarpeista sekä parhaista ulkomaisen työvoiman rekrytointikäytännöistä.

2 TUTKIMUSONGELMA JA TAVOITTEET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää tämän hetkinen tieto ulkomaisen työvoiman määrästä ja työsuhteista keskisuomalaisissa metallialan yrityksissä ja luottamusmiesten kokemukset ulkomaisen työvoiman käytöstä. Luottamusmieskyselyn tuloksia verrataan vuoden 2007 tutkimustuloksiin.

Tutkimuksella haetaan lisäksi tietoa kohdeyritysten yrittäjien kokemuksista rekrytoitaessa ulkomaista työvoimaa. Yrittäjien kokemuksia ei selvitetty vuoden 2007 tutkimuksessa. Yrittäjien kokemuksia tutkitaan, jotta saadaan selville, poikkeavatko työntekijöiden edustajien kokemukset yrittäjien kokemuksista ulkomaisen työvoiman käytön suhteen.

Vuoden 2007 tutkimuksen ja kevään 2011 välisenä aikana maailmantalouden tilanne heikkeni ja puhuttiin talouden taantumasta.

2.1 Työnteko Suomessa

Työperusteisten maahanmuuttajien määrästä sekä lähtömaista on vaikeaa tai jopa mahdotonta saada ajantasaista tietoa. Kun ulkomaalainen aikoo tehdä työtä Suomessa, hän tarvitsee yleensä työntekijän oleskeluluvan. Itsenäistä elinkeinoa tai ammattia Suomessa harjoittavan on haettava elinkeinonharjoittajan oleskelulupa. Säännöstä on kuitenkin monia poikkeuksia. Työntekijän tai elinkeinonharjoittajan oleskelulupaa eivät tarvitse muun muassa Euroopan Unionin jäsenmaiden kansalaiset ja heihin rinnastettavat. (Työnteko Suomessa n.d.)

Ulkomaisen työvoiman liikkuvuutta säädellään ulkomaalaislailla (L 30.4.2004/301). Lakia ja sen nojalla annettuja säännöksiä sovelletaan ulkomaalaisen maahantulon, maastalähtöön sekä oleskeluun ja työntekoon. Lain 5. luvussa ovat säännökset työntekijän ja elinkeinonharjoittajan oleskeluluvasta. Luvun 70 §:n mukaan oleskelulupajärjestelmän tarkoituksena on tukea työvoiman saatavuutta suunnitelmallisesti, nopeasti ja joustavasti ottaen huomioon työnantajien ja ulkomaalaisten työntekijöiden oikeusturva sekä työmarkkinoilla jo olevan työvoiman mahdollisuus työllistyä.

Euroopan Unionin kansalaisilla on oikeus liikkua vapaasti Euroopan talousalueella (ETA). EU-kansalaisiin rinnastetaan ETA-maiden Norjan, Islannin, Liechtensteinin ja Sveitsin kansalaiset. Vapaan liikkumisen edellytyksenä on omilla varoilla toimeentuleminen tai työpaikka. Heidän on kuitenkin rekisteröitävä oleskeluoikeutensa Suomessa, jos oleskelu kestää yli kolme kuukautta. Rekisteröimisen suorittaa paikallispoliisi (EU-kansalaiset, Maahanmuuttovirasto). Pohjoismaiden kansalaiset voivat kuitenkin liikkua vapaasti ja tehdä työtä yhteisillä pohjoismaalaisilla työmarkkinoilla. Yhteispohjoismaisen työmarkkinasopimuksen mukaisesti Pohjoismaiden kansalaiset voivat vapaasti muuttaa ja tehdä työtä toisessa Pohjoismaassa. Kun muun Pohjoismaan kansalainen muuttaa Suomeen, hänen tulee rekisteröityä asuinpaikkakuntansa maistraatissa. (Suomeen työhön – Tietoa Suomeen muuttajalle -opas n.d., 23.)

Vapaan liikkuvuuden johdosta ulkomaalaisten työntekijöiden määrästä on vaikea saada ajantasaista tietoa.

2.2 EU:n ulkopuolelta tulevien työnteko

Ulkomaalaiset työntekijät tarvitsevat lähtökohtaisesti Suomessa työskentelyä varten työntekijän oleskeluluvan. Tämä ei siis koske EU-kansalaisia ja heihin rinnastettavia tulijoita. Lupa voidaan myöntää sekä tilapäisen että jatkuvaluonteisen työntöön perusteella. Suomessa olevien ulkomaalaisten työntekijöiden määrää onkin mahdoton selvittää. Tätä tutkimusta tehtäessä yritettiin selvittää, onko TE-toimistolla edes jonkinlaista tietoa ulkomaalaisten työntekijöiden määrästä tai kansalaisuuksista Keski-Suomen metallialan yrityksissä. Tietoa ei ole saatavissa mistään, paitsi suoraan yrityksistä. Verottajalta voi saada osittaisia tietoja, mutta nekään eivät ole kattavia, koska veroja maksetaan Suomeen, tai sitten ei.

Työntekijän oleskelulupaa myönnettäessä otetaan huomioon työmarkkinoilla olevan työvoiman saatavuus ja lisäksi pyritään varmistamaan, ettei työmarkkinoilla jo olevien työllistyminen esty. Työ- ja elinkeinotoimisto harkitsee luvan työvoimapolitiittiset edellytykset. Työntekijän oleskelulupa myönnetään yleensä tietylle ammattialalle. Työntekijä voi vaihtaa työpaikkaa sillä ammattialalla, jolle hänen työlupansa on myönnetty. Luvan myöntää Maahanmuuttovirasto tai kihlakunnan poliisilaitos, joka tutkii, että ulkomaalaislaissa mainitut yleiset edellytykset oleskeluluvan myöntämiselle täyttyvät. (Suomeen työhön – Tietoa Suomeen muuttajalle -opas n.d., 23.)

Seuraavasta taulukosta ilmenee Maahanmuuttoviraston oleskelulupapäätökset hakuperusteen mukaan diaariryhmittäin ajalta 1.1.–31.12.2011 (henkilömäärä).

TAULUKKO 1. Myönnettyt oleskeluluvat hakuperusteen mukaan 2010 (Maahanmuuttovirasto)

	Myönteinen	Kielteinen	Yhteensä
3111 Työntekijän oleskelulupa	2987	865	3852
3112 Elinkeinoharjoittajan oleskelulupa	43	35	78
3113 Oleskelulupa, suomalainen syntyperä	494	276	770
3114 Opiskelijan oleskelulupa	4490	505	4995
3115 Oleskelulupa, muu peruste	2649	218	2867
3811 Oleskelulupa, perheside, avioliitto tms.	1754	540	2294
3812 Oleskelulupa, perheside, lapsi	2720	589	3309
3813 Oleskelulupa, perheside, muu omainen	242	788	1030
3814 Oleskelulupa, Suomen kansalaisen perheenjäsen	943	182	1125
Yhteensä	16322	3998	20320

Oleskelulupia myönnetään muunkin kuin työhöntulon perusteella. Työntekijän oleskeluluvan lisäksi suurimpina ryhminä ovat opiskelijan oleskeluluvat sekä oleskeluluvat, joita haetaan perhesiteen perusteella. Päätöksiä, sekä kielteisiä että myönteisiä, kaikkiin eri perusteilla vireille laitettuihin oleskelulupahakemuksiin tehtiin vuonna 2010 yhteensä 20 320. Päätösmäärä kasvoi merkittävästi: vuonna 2009 vastaava päätösmäärä oli 18 260. Luvut eivät sisällä vuokrafirmojen kautta tulleita työntekijöitä eivätkä EU/ETA -alueelta tulleita työntekijöitä.

Seuraavasta taulukosta ilmenee Maahanmuuttoviraston oleskelulupapäätöksen kansalaisuuden mukaan 1.1.–31.12.2011 (henkilömäärä).

TAULUKKO 2. Oleskelulupapäätökset Top-10 kansalaisuudet 2010 (Maahanmuuttovirasto)

	Myönteinen	Kielteinen	Yhteensä
Venäjän federaatio	3703	582	4285
Intia	1594	66	1660
Kiina	1208	179	1378
Somalia	522	686	1208
Ukraina	675	66	741
Turkki	518	214	732
Yhdysvallat	637	20	657
Vietnam	496	136	632
Thaimaa	446	78	524
Irak	328	147	475
Top-10 kansalaisuudet yhteensä	10127	2174	12301
Kaikki kansalaisuudet yhteensä	16322	3998	20320

Eniten työperusteisia muuttajia tulee Venäjän federaatiosta, Intiasta ja Kiinasta. Vuodesta toiseen Venäjän federaation kansalaiset ovat hakeneet enemmän oleskelulupia Suomeen kuin minkään muun maan kansalaiset. Vuonna 2010 venäläisten hakijoiden määrä nousi edelleen, ja hakijoita oli 6 % enemmän kuin vuonna 2009 (2010: 4 520, 2009: 4 260). Yksi merkittävimmistä muutoksista vireille tulleissa oleskelulupahakemuksissa oli somalialaisten hakijoiden määrän huomattava kasvu. Vuonna 2010 tehtiin 1 719 hakemusta enemmän kuin vuonna 2009 (76 % lisäystä, 2010: 3 986, 2009: 2 267). Valtaosa somalialaisten hakemuksista koskee perheen yhdistämistä. (Tilastokatsaukset ja -analyysit oleskelulupa-asioista n.d.)

Metallityöväen liitto ry:n tutkimuksessa 2007 pyrittiin selvittämään puhelinhaastatteluilla, onko Keski-Suomen TE-keskuksella, Jykes Oy:llä tai työsuojelupiirillä tutkittua tietoa ulkomaalaisten työntekijöiden määrästä. Millään näistä tahoista ei ollut tuota tietoa. Tähän tutkimukseen liittyen yritettiin löytää samaan kysymykseen vastausta vuonna 2011.

2.3 Taloustilanteen vaikutukset teknologiateollisuudessa 2007–2011

Vuonna 2007 teknologiateollisuudessa puhuttiin työvoimapulasta. Teknologiateollisuus ry:n julkaiseman raportin mukaan tilauskanta oli ennätyskorkealla. Raportin mukaan vuosi 2007 alkoi maailmantaloudessa suhteellisen vakaisissa tunnelmissa. Kasvuvauhti oli hidastunut viime kuukausina, mutta toistaiseksi Yhdysvaltain talous oli välttynyt voimakkailta korjausliikkeiltä. (Tilanne ja näkymät 1/2007.)

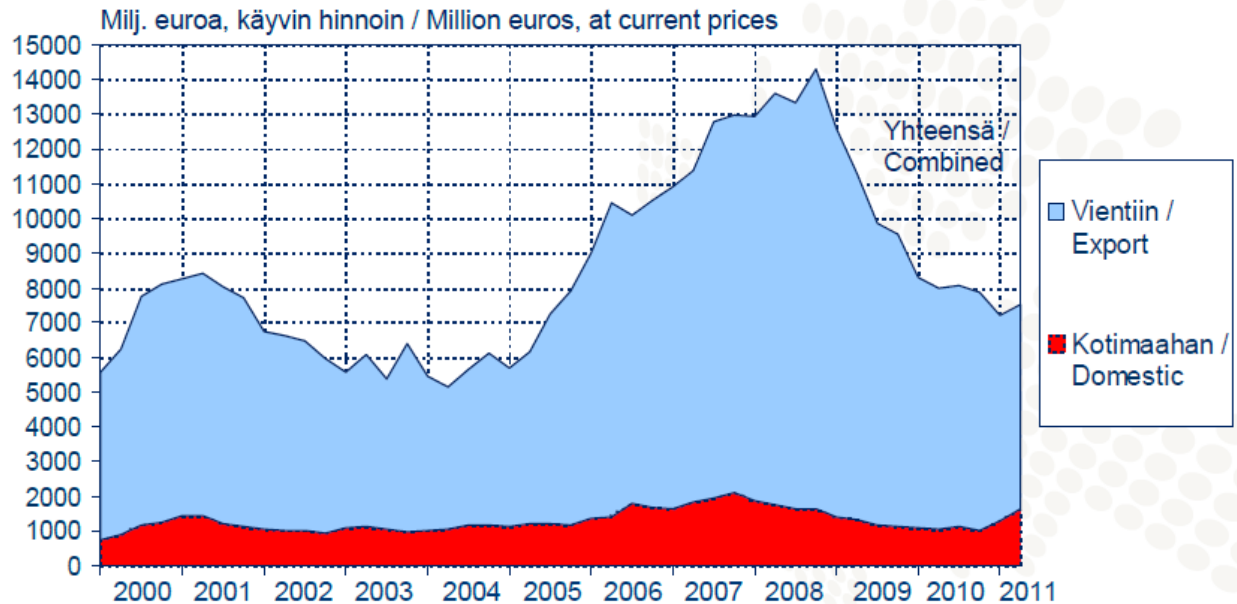
Teknologiateollisuus ry:n vuoden 2009 ensimmäisen tilanne ja näkymät -raportin mukaan maailmantalous oli ajautunut nopeasti syvään taantumaan. Taantuma koski kaikkia maita ja talouden toimialoja. Yritysten ja kuluttajien odotukset lähikuukausille olivat hyvin heikot. Teknologiateollisuuden tilauskantatiedustelussa mukana olevat kone- ja metallituoteteollisuuden yritykset Suomessa saivat uusia tilauksia lokajoulukuussa euromääräisesti 43 prosenttia vähemmän kuin vastaavalla ajanjaksolla vuonna 2007 ja 49 prosenttia vähemmän kuin edellisellä vuosineljänneksellä. Uudet tilaukset vähenivät heinä-syyskuun tilanteesta 65 prosentissa alan yrityksistä. Osassa yrityksiä aiemmin saatuja tilauksia peruttiin. (Tilanne ja näkymät 1/2009.)

Uusintatutkimuksen tekoaikana, keväällä 2011, puhutaan talouden elpymisestä. Teknologiateollisuus ry:n 28.4.2011 julkaiseman raportin mukaan kansainvälinen valuuttarahasto IMF arvioi huhtikuussa 2011, että talous kasvaa kuluvana vuonna runsaat neljä prosenttia.

Teknologiateollisuuden tilauskantatiedustelussa mukana olevat kone- ja metallituoteteollisuuden yritykset Suomessa saivat uusia tilauksia tammi-maaliskuussa euromääräisesti 59 prosenttia enemmän kuin vastaavalla ajanjaksolla vuonna 2010. (Tilanne ja näkymät 2/2011.)

Seuraavasta kuviosta ilmenevät kone- ja metallituoteteollisuuden tilauskannan muutokset vuosina 2000–2011 viennin suhteen.

Kone- ja metallituoteteollisuuden tilauskanta Suomessa Value of Order Books in the Mechanical Engineering in Finland



	<u>31.3.2011 / 31.3.2010</u>	<u>31.3.2011 / 31.12.2010</u>
Muutos (vientiin) / Change (export):	- 15 %	0 %
Muutos (kotimaahan) / Change (domestic):	+ 52 %	+ 25 %
Muutos (yhteensä) / Change (combined):	- 6 %	+ 5 %

KUVIO 1. Kone- ja metalliteollisuuden tilauskanta Suomessa (Teknologiateollisuus ry:n henkilöstötiedustelu 28.4.2011)

3 OTANTA JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Kysely luottamusmiehillä

Luottamusmiehillä toteutettu kysely suoritettiin sekä 2007 ja 2011 kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen menetelmällä. Uusintatutkimuksessa käytettiin tiedonkeruumenetelmänä internetissä toteutettua kyselyä, ja se toteutettiin huhtikuussa 2011 (liitteet 2, 3). Kyselyn internetlinkki saatekseen lähetettiin Metallityöväen Liitto ry:n osoitetietojen mukaan. Kysely lähti sellaisiin keskisuomalaisiin metallialan yrityksiin, joissa on teknologiateollisuuden alan työehtosopimuksen mukaisesti metallin luottamusmies.

Tutkimuskysymyksiksi määriteltiin vuoden 2007 kysymykset, joita täydennettiin joiltakin osin. Tutkimuksessa kysyttiin ulkomaisten työntekijöiden määrää ja kansallisuuksia. Näitä tietoja ei löydy julkisilta toimijoilta. Ulkkomaisten työntekijöiden työsuhte- ja järjestäytymiskysymyksillä halutaan selvittää työntekijän edunvalvontaan liittyviä asioita sekä ennustettavuutta siitä, onko ulkomaisilla työntekijöillä tarkoituksena jäädä maahan pitkäaikaisesti tai jopa pysyvästi. Tutkimuksessa selvitetään avoimilla kysymyksillä ongelmia ja hyötyjä, joita ulkomaisen työvoiman käytöstä on tullut.

Vuoden 2007 kyselyssä kysyttiin palkkatietoja, mutta se kysymys päätettiin jättää uusintatutkimuksesta pois. Palkkatietokysymyksellä haluttiin selvittää aikaisemmin se, työskentelevätkö ulkomaalaiset työntekijät tasa-arvoisessa palkkasuhteessa. Vuoden 2007 tutkimuksessa selvisi, että ulkomaalaiset työntekijät saavat työehtosopimusten mukaisesti palkkaa.

Uusintatutkimukseen lisättiin kysymys työtehtävistä, joissa ulkomaalaisia työntekijöitä työskentelee, sekä kysymys koulutustaustasta. Kysymyksillä haluttiin selvittää, onko olemassa jokin tietty työtehtävä, johon rekrytoidaan ulkomaalaisia. Lisäksi avointen kysymysten: ongelmat ja hyödyt ulkomaisen työvoiman käytöstä - kysymysten yhteyteen lisättiin kysymys siitä, missä määrin ongelmia ja hyötyjä on ollut.

3.2 Yrittäjien teemahaastattelu

Yrittäjien teemahaastattelulla haluttiin syventää tietoa ulkomaisen työvoiman rekrytoinneissa. Tämä osa tutkimuksesta tehtiin kvalitatiivisella menetelmällä teemahaastatteluin. Haastateltavat yritykset valittiin sen jälkeen, kun luottamusmiehille lähetettyyn kyselyyn oli saatu vastaukset. Vastausten joukosta poimittiin yritykset, joissa on ulkomaista työvoimaa ja jotka työllistävät 15–120 henkilöä, jolloin teemahaastatteluun valikoitui seitsemän yritystä. Lisäksi haastateltavien yritysten joukkoon valittiin yksi yritys, jossa tiedettiin olevan ulkomaista työvoimaa. Näin ollen haastateltavia yrittäjiä oli kahdeksan. Teemahaastattelut tehtiin toukokuussa 2011.

Yrittäjiltä kysyttiin ongelmista ja hyödyistä, joita ulkomaisen työvoiman käytöstä on tullut. Sama kysymys kysyttiin myös luottamusmiehiltä. Kysymyksellä haluttiin selvittää, onko yrittäjien ja luottamusmiesten näkemyksissä yhtäläisyyksiä tai eroja.

Yrittäjiltä selvitettiin myös lähitulevaisuuden työvoimatarvetta. Lisäksi kysyttiin, mistä ja miten aikoo saada työvoimaa ja minkälainen koulutustausta rekrytoitavilla tulisi olla. Lisäksi kysyttiin syitä ulkomaisen työvoiman käyttöön (liite 4).

4 TYÖNTEKO METALLIALALLA

Ulkomaisen työvoiman käyttöä ja halukkuutta käyttää ulkomaista työvoimaa on tutkittu Keski-Suomessa erilaisin kyselyin viime vuosien aikana. Seuraavissa luvuissa esitellään kaksi eri esimerkkiä.

4.1.1 Keski-Suomi Pietariin -hanke

Venäläisen työvoiman rekrytoinnista keskisuomalaisten yritysten tarpeisiin on tehty esiselvitystyö syksyllä 2007. Tutkimus tehtiin Keski-Suomi Pietariin -hankkeen puitteissa ja toteutettiin yhteistyönä Jykesin hallinnoiman Metallin osaajat -projektin kanssa. Tutkimuksessa selvitettiin venäläisen työvoiman saatavuutta ja rekrytointia keskisuomalaisten, erityisesti metallialan, yritysten tarpeisiin. Tutkimuksen yhteydessä selvitettiin kolmessa keskisuomalaisessa metallialan yrityksessä työskentelevien venäläisten työntekijöiden ja heidän työnantajiansa kokemuksia. Haastattelut tehtiin marraskuussa 2007. Työnantajien edustajilta kysyttiin heidän kokemuksiaan venäläisistä työntekijöistä, sitä, miten venäläiset työntekijät ovat sopeutuneet työskentelemään yrityksessä ja minkälaisia haasteita on kohdattu heidän kanssaan.

Kaikissa haastatelluissa yrityksissä venäläisten työntekijöiden työpanokseen oltiin tyytyväisiä. Yrityksissä oli kohdattu venäläisten työntekijöiden kanssa joitain haasteita kielen ja toisenlaisen työkuulttuurin vuoksi, mutta niitä ei koettu ongelmiksi. Yrityksissä oli tarve osaavalle työvoimalle, mutta he eivät olleet halukkaita rekrytoimaan suoraan työvoimaa Venäjältä, koska työlupa-asiat ja työntekijän ammattitaidon ja taustojen selvittäminen koettiin hankalaksi. Jos näiden asioiden hoitaminen tehtäisiin työnantajalle helpoksi, Venäjältä voisi löytyä yritysten tarpeisiin osaavaa työvoimaa. Yrityksissä haluttiin tietää etukäteen venäläisestä työnhakijasta samanlaisia asioita

kuin suomalaisestakin työnhakijasta. Etukäteen saatavien taustatietojen on oltava kattavat ja hyvät: ammattitaito (koulutus), aikaisemmat työsuhteet alalta sekä työkokemus. Venäläiset työntekijät olivat tulleet yrityksiin ammattiopiston koulutuksen ja harjoittelujakson kautta. Yritykset toivoivat jatkossakin saavansa venäläistä työvoimaa Jyväskylän ammattiopiston ja Tekevä säätiön koulutusten kautta. (Venäläisen työvoiman rekrytointi keskisuomalaisten yritysten tarpeisiin 2007.)

4.1.2 KOTTI-hanke

Työ- ja elinkeinoministeriön rahoittama valtakunnallinen KOTTI-hanke selvittää Yritysharava-toimintamallilla haastatteluin yritysten työvoima- ja kehitystarpeita. Puhe- linhaastattelut tehdään ostopalveluna, ja haastattelijat ovat saaneet koulutuksen valtakunnallisen KOTTI-projektin kautta. Hanke yhdistää maakunnalliset yritystiedot koko maata käsittävään tietokantaan, josta saadaan tuloksia ja kehitysraportteja viranomaistyön suunnittelua varten.

Noin puolella yrityksistä on työvoimaan, kehittämiseen, investointitukiin tai koulutukseen liittyviä välittömiä tarpeita. Yritysharava-toimintamallin mukaisesti TE-toimistojen ja ELY-keskusten asiantuntijat ovat yhteydessä tai tekevät kehittämisvierailuja näihin yrityksiin. Yritysharava -hanketta ohjaa työ- ja elinkeinoministeriö, ja sitä toteuttaa Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Hanke saa myös ESR-rahoitusta. (Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, Kotti-hanke n.d.)

Kotti-hanke haastatteli 5.10.2009–14.3.2011 kaikkiaan 9309:ää keskisuomalaista yritystä, joista metallialan yrityksiä oli 279. Tässä yhteydessä metallialan yrityksiksi toimialaluokituksen mukaan laskettiin seuraavat luokat:

- Luokka 25: Metallituotteiden valmistus (pl. koneet ja laitteet), 201 yritystä
- Luokka 28: Muiden koneiden ja laitteiden valmistus, 59 yritystä
- Luokka 29: Moottoriajoneuvojen, perävaunujen ja puoliperävaunujen valmistus, 10 yritystä
- Luokka 30: Muiden kulkuneuvojen valmistus, 9 yritystä

Vastaajista suurin osa (87 %) oli alle 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä. Yrityksiltä kysyttiin muiden kysymysten ohella ulkomaisen työvoiman rekrytointiin liittyviä kysymyksiä. Yrityksille esitettiin kysymys: ”Jatkossa odotetaan käytettävän yhä enemmän ulkomaalaistaustaista työvoimaa. Millaisia mahdollisuuksia ja tarpeita yrityksessä on?” Tarkentavalla kysymyksellä yrityksiltä kysyttiin mahdollisuutta käyttää ulkomaista työvoimaa. Neljännes (24 %) vastaajista ilmoitti mahdollisuuden käyttää ulkomaista työvoimaa. Lisäksi yrityksiltä kysyttiin suomen kielen taidon pakollisuutta. Suuri osa (71 %) vastaajista piti suomen kielen taitoa pakollisena. (Laaksonen 2011.)

Kotti-hankkeen tulokset osoittavat suomen kielen osaamisen merkityksen rekrytoitaessa ulkomaista työvoimaa.

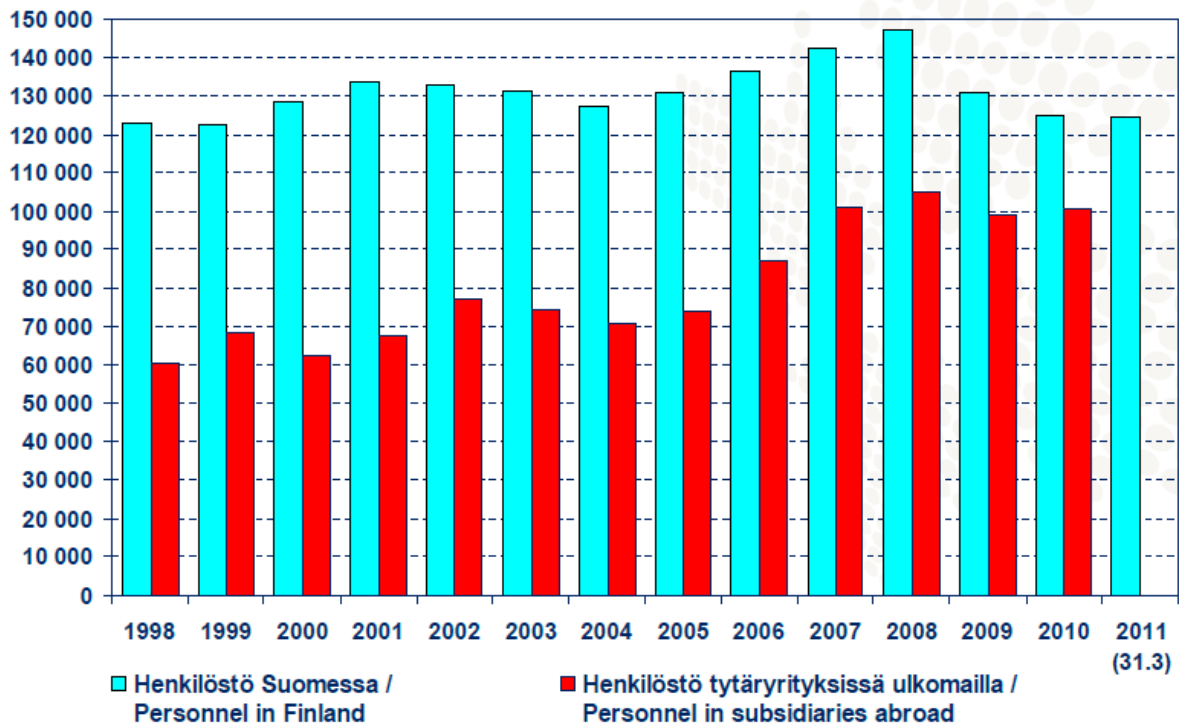
4.2 Kone- ja metallituoteteollisuuden henkilöstö

Suomessa sijaitsevilla kone- ja metallituoteteollisuuden yrityksillä oli vuoden 2010 lopussa henkilöstöä yhteensä 226 000. Suomessa henkilöstöä oli 125 000 ja ulkomaisissa tytäryrityksissä 101 000. Vertailuvuonna 1998 yritykset työllistivät Suomessa 123 000 henkilöä ja ulkomaisissa tytäryrityksissä 60 000 henkilöä. Henkilöstö ulkomaisissa tytäryrityksissä kasvoi vuosina 2004 – 2008 investointihankkeiden ja yritysjärjestelyjen seurauksena lähes 50 prosenttia eli 35 000:lla, mutta supistui 6 prosenttia vuonna 2009. Vuonna 2010 ulkomaanhenkilöstön määrä kasvoi 1,5 prosenttia. Kotimaassa henkilöstömäärä supistui 4,5 prosenttia. Alan suomalaisyritysten ulkomaisesta henkilöstöstä edelleen 55 prosenttia sijaitsee kehittyneissä maissa: Länsi-Euroopassa ja Pohjois-Amerikassa. Suomalaisyritysten kasvun painopiste on kuitenkin kehittyneissä maissa ja niiden osuus henkilöstöstä on 2000-luvulla kasvanut vuosittain runsaalla kahdella prosenttiyksiköllä. Vuonna 2010 henkilöstö kehittyneissä maissa kasvoi yli 3 000:lla (+8 %) ja henkilöstö kehittyneissä maissa supistui vajaalla 2000:lla (-3 %). Suomessa alan yritysten henkilöstömäärä väheni tämän vuoden tammi-maaliskuussa 0,5 prosenttia verrattuna vuoden 2010 lopun tilanteeseen ja oli noin 124 000 maaliskuun lopussa. (Tilanne ja näkymät 2/2011.)

Seuraava kuvio kertoo kone- ja metallituoteteollisuuden henkilöstön määrän kehityksen Suomessa ja tytäryrityksissä ulkomailla.

Kone- ja metallituoteteollisuuden henkilöstö

Personnel in the Mechanical engineering



KUVIO 2. Kone ja metalliteollisuuden henkilöstö (Teknologiateollisuus ry:n henkilöstötiedustelu 28.4.2011)

4.3 Keski-suomalaiset kone- ja metallituoteteollisuuden yritykset työnantajina

Teollisuuden merkitys Keski-Suomen elinkeinotoiminnalle on merkittävä. Sen osuus maakunnan työllisyydestä on viidennes, mutta tuotannon arvonlisäyksestä selvästi korkeampi. Teollisuuden osuus työllisistä on Keski-Suomessa suurempi kuin koko maassa keskimäärin. Keski-Suomi on metsäteollisuuden vahvaa aluetta. Paperiteollisuuden, puutuoteteollisuuden, metsätalouden sekä kone- ja laitteollisuuden työpaikkaosuudet ovat likimäärin kaksinkertaisia koko maahan verrattuna. Koneiden ja laitteiden valmistus ja muu metalliteollisuus ovat Keski-Suomessa kytkeytyneet vahvasti metsäteollisuuteen. (Keski-Suomen maakuntaohjelma 2011–2014 2010.)

Keski-Suomen maakuntaohjelman 2011–2014 mukaan alueen elinkeinojen kehittämistä tehdään kärkilusterimallilla. Keski-Suomen maakunnan kolmeksi kärkilusteriksi on valittu uudistuvat koneet ja laitteet -, bioenergiasta elinvoimaa - ja kehittyvä asuminen -klusteri. Klusterilla tarkoitetaan osaamiskeskittymää, jonka yritykset, koulutuslaitokset ja viranomaiset tekevät tiiviisti keskinäistä yhteistyötä. Uudistuvat koneet ja laitteet -klusteriin kuuluvat metsäteollisuudelle ja energiateollisuudelle koneita ja laitteita valmistavat yritykset, ajoneuvoteollisuus sekä näille palveluja tarjoavat organisaatiot. (Keski-Suomen maakuntaohjelma 2011–2014 2010.)

Uudistuvat koneet ja laitteet -klusterin yritysten liikevaihto Keski-Suomessa vuonna 2010 oli 1 900 miljoonaa euroa ja henkilöstömäärä 8 700. Yrityksillä on 700 toimituspaikkaa Keski-Suomessa, joista metallialan yrityksiä on noin 570. Noin 400 yrityksistä on alle neljän hengen mikroyrityksiä. Yli 250 henkilöä työllistäviä yrityksiä on n. 5 kappaletta, 100–250 on n. 10 kappaletta ja loput ovat alle 100 henkeä työllistäviä (Ismo Korhosen mukaan).

Klusterin liikevaihto kääntyi nopeaan kasvuun vuoden 2010 toisella neljänneksellä. Kasvu jatkui jyrkkänä vuoden lopussa kolmannen neljänneksen notkahduksesta huolimatta, ja liikevaihto kasvoi peräti 59 % edellisen vuoden vastaavasta ajankohdasta. Vielä vuoden ensimmäisellä neljänneksellä se putosi yli viidenneksen. Talouden taantuma vaikutti voimakkaasti klusterin liikevaihtoon. Klusterin liikevaihto oli vuoden 2010 lopussa 12 % korkeammalla tasolla kuin vuonna 2006, mutta jäi edelleen vuoden 2008 huipputasosta. Klusterin henkilöstömäärä kääntyi vuoden 2010 kolmannella neljänneksellä nousuun ja kasvoi vuoden 2010 viimeisellä neljänneksellä 8 % edellisvuodesta. Henkilöstöä oli vuoden lopussa kuitenkin 9 % vähemmän kuin vuonna 2006. (Keski-Suomen Aikajana 1/11, 6.)

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Luottamusmiesten kysely

Kyselyn internet-osoitelinkki lähetettiin huhtikuussa 2011 sähköpostitse 73 luottamusmiehelle ja kirjeitse vastauskuoren kanssa 18 luottamusmiehelle eli yhteensä 91

luottamusmiehelle. Vastauksia saatiin 44 kappaletta, joten lähes puolet (48 %) vastasi kyselyyn. Vuoden 2007 kyselyn vastausprosentti oli 57 %.

TAULUKKO 3. Kyselyyn vastanneiden määrä

	2007	2011
Lähetettyjen kyselyiden lukumäärä	122	91
Vastausten lukumäärä	70	44
Vastausprosentti	57	48

Kysely lähetettiin Metallityöväen Liitto ry:n Keski-Suomen aluetoimiston jäsenyrityksien luottamusmiehille liiton sähköpostin kautta. Keski-Suomessa on kone- ja metallialan yrityksiä yhteensä noin 450 ja Metallityöväen Liitolla on yhteyshenkilö noin 90 yrityksessä. Saatujen vastausten määrä edustaa vain osaa keskisuomalaisista metallialan yrityksistä, ja saatuja tuloksia ei voida yleistää kattamaan kaikkia Keski-Suomen kone- ja metallialan yrityksiä. Vuonna 2007 saatuja vastauksia oli 70 kappaletta ja vuoden 2011 kyselyllä vastauksia saatiin 44 kappaletta. Näiden vastausten keskinäiseen vertailuun tulee suhtautua varauksella, koska uusintatutkimuksessa saatuja vastauksia on vähän yli puolet (67 %) verrattuna vuoden 2007 tutkimukseen.

TAULUKKO 4. Yritykset, joissa on palkattu ulkomaista työvoimaa

	Vuosi 2007	Vuosi 2011
N=	70	44
	%	%
On ulkomaalaisia työntekijöitä	27	12
Ei ole ulkomaalaisia työntekijöitä	73	88
YHT	100	100

Vuonna 2007 lähes joka kolmannessa (27 %) yrityksessä ja vuonna 2011 joka kymmenennessä (12 %) yrityksessä oli palkattuna ulkomaista työvoimaa. Vuonna 2007 työntekijät olivat tulleet 19:stä eri maasta ja heistä eniten oli venäläisiä (liite 1).

Vuonna 2011 työntekijät olivat tulleet 16:sta eri maasta ja heistä eniten oli venäläisiä (liite 1). Vaikka ulkomaalaisten työntekijöiden määrä on lähes puolittunut vuodesta 2007 vuoteen 2011, eri kansalaisuuksien määrä on pysynyt lähes samana.

TAULUKKO 5. Ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhde

	Vuosi 2007	Vuosi 2011
N=	82	44
	%	%
Toistaiseksi voimassa olevia	47	68
Määräaikaisia	6	32
Vuokratyöntekijöitä	29	0
Lähetettyjä työntekijöitä	18	0
YHT	100	100

Vuoden 2007 tutkimuksessa puolet (47 %) työntekijöistä oli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa ja toiseksi suurin ryhmä oli vuokrattuina työntekijöinä. Vuoden 2011 tutkimuksessa valtaosa (68 %) työntekijöistä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa ja joka kolmannes (32 %) on määräaikaisessa työsuhhteessa.

TAULUKKO 6. Ulkomaalaisten työntekijöiden järjestäytymisaste

	Vuosi 2007	Vuosi 2011
N=	67 *	44
	%	%
Metallin tai muun liiton jäsenenä	54	68
Ei jäsenenä liitoissa, tai ei tietoa jäsenyyksistä	46	32
YHT	100	100

Vuoden 2007 tutkimuksessa puolet (54 %) ulkomaalaisista työntekijöistä olivat Metallin tai muun liiton jäsenenä. Vuoden 2011 tutkimuksessa järjestäytymisaste on kasvanut siten, että reilusti yli puolet (68 %) ovat Metallin tai muun liiton jäsenenä. Metallityöväen liitto ry arvioi, että suomalaisten järjestäytymisaste on noin 75 %. Tulos osoittaa sen, etteivät maahanmuuttajat ole yhtään passiivisempia järjestäytymään kuin suomalaiset ja että heillä on tarkoituksena jäädä maahan pitkäaikaisesti tai jopa pysyvästi.

*Vuonna 2007 Järjestäytymisastetta laskettaessa laskentaan ei huomioitu 15:tä lähetettyä työntekijää, jotka olivat työkomennuksella suomalaisessa alihankintayrityksessä.

TAULUKKO 7. Työtehtävät, joissa ulkomaalaisia työntekijöitä

	Vuosi 2007	Vuosi 2011
N=	0 *	44
	%	%
Työntekijä	0	70
Toimihenkilö	0	30
Jokin muu	0	0
YHT	0	100

Työtehtävä-kysymystä ei kysytty vuoden 2007 kyselyssä. Tämä kysymys haluttiin ottaa mukaan, jotta nähtäisiin, minkälaisiin työtehtäviin ulkomaalaisia työntekijöitä on rekrytoitu. Suurin osa (70 %) ovat työntekijöitä ja kolmannes (30 %) toimihenkilöitä. Luottamusmiehiltä kysyttiin myös ulkomaalaisten työntekijöiden koulutustaustaa. Vaihtoehtoina olivat: ammatillinen koulutus, korkeakoulutus, jokin muu. Vain joka neljännen (25 %) työntekijän koulutustausta oli luottamusmiesten tiedossa. Koulutustaustakysymykseen osa vastaajista oli kirjoittanut: *ei tietoa*, ja osa oli jättänyt vastaamatta kysymykseen.

Vuoden 2007 kyselyssä kysyttiin avoimilla kysymyksillä ongelmista ja hyödyistä, joita ulkomaisen työvoiman käytöstä on tullut. Vuoden 2011 kyselyssä pyydettiin arvioimaan ongelmien ja hyötyjen määrää avointen kysymysten lisäksi.

TAULUKKO 8. Onko työpaikalla ollut ongelmia ulkomaisen työvoiman käytössä?

	Vuosi 2007	Vuosi 2011
N=	0 *	44
	%	%
Paljon	0	0
Kohtalaisesti	0	18
En osaa sanoa	0	9
Vähän	0	27
Ei lainkaan	0	46
YHT	0	100

Yli puolet (73 %) vastaajista oli sitä mieltä, että työpaikalla oli ollut vähän tai ei lainkaan ongelmia ulkomaisen työvoiman käytössä. Viidennes (18 %) vastaajista ilmoitti

ongelmia olleen kohtalaisesti. Avoimessa kysymyksessä suurimmaksi ongelmaksi vastaajat ilmoittivat kielimuurin. Keskustelu koettiin vaikeaksi, kun ei ole yhteistä kieltä.

TAULUKKO 9. Onko työpaikalla ollut hyötyjä ulkomaisen työvoiman käytöstä?

N=	Vuosi	Vuosi
	2007	2011
	0 *	44
	%	%
Paljon	0	9
Kohtalaisesti	0	27
En osaa sanoa	0	55
Vähän	0	0
Ei lainkaan	0	9
YHT	0	100

Yli puolet (55 %) vastaajista ei osannut sanoa, onko työpaikalla ollut hyötyjä ulkomaisen työvoiman käytöstä. Avoimessa kysymyksessä hyötyinä koettiin sanakirjan tutuksi tuleminen, virkistävä vaihtelu ja ilmapiirin rikastuminen, kun on eri kulttuureista ihmisiä.

5.2 Yrittäjien teemahaastattelu

Osaajia teollisuudelle - työvoimaa ulkomailta -projektin osana tehtiin selvitystyö liittyen Keski-Suomen metallialan yritysten työvoimatarpeisiin ja ulkomaisen työvoiman käyttökokemuksiin. Selvitystyössä haastateltiin kahdeksan eri yrityksen edustajia. Tavoitteena oli selvittää ulkomaisen työvoiman käyttökokemukset, näkemys tulevaisuuden tarpeesta/suhtautumisesta ulkomaiseen työvoimaan. Lisäksi kartoitettiin käytetyimmät rekrytointikanavat.

Toteutus ja työn tulokset

Haastateltavat yritykset valittiin sen jälkeen, kun luottamusmiehille lähetettyyn kyselyyn oli saatu vastaukset. Luottamusmiesten vastausten joukosta poimittiin yritykset, joissa on ulkomaista työvoimaa ja jotka työllistävät 15–120 henkilöä, jolloin teemahaastatteluun valikoitui seitsemän yritystä. Lisäksi haastateltavien yritysten joukkoon valittiin yksi yritys, jossa tiedettiin olevan ulkomaista työvoimaa. Selvitystyö toteutettiin haastattelemalla yrityksiä rekrytoinneista vastaavia henkilöitä. Mukana olleissa

yrittäjissä on tällä hetkellä yhteensä noin 450 työntekijää, joista 23 on ulkomaalaisia. Tämän lisäksi viimeisen puolen vuoden aikana on ollut projektiluonteisissa työsuhteissa noin 40 ulkomaista työntekijää. Haastatteluissa läpikäytyt asiat ovat liitteessä 2.

Yritysten yleinen tilanne

Suhdannetilanne haastatteluun osallistuneissa yrityksissä oli odottava. Haastattelujen tekohetkellä, toukokuussa 2011 yritykset kokivat, että syvimmästä kuopasta on noustu, mutta vielä ei ole varmuutta kasvun jatkumisesta. Tällä hetkellä yritysten tarve lisätyövoimalle ei ollut kovin suuri: muutamissa yrityksissä oli tarvetta yhdelle tai kahdelle työntekijälle. Suurin näkyvässä oleva tarve tulee olemaan nykyisen työvoiman vanhenemisen ja siitä seuraavan eläköitymisen kautta aiheutuva pula työntekijöistä. Toisaalta projekteja tekevissä yrityksissä saattaa äkillinen tarve työvoimalle kasvaa, mutta tällöin kysymykseen tulee projektikohtaisen työvoiman hankinta.

Yritysten kokemukset ulkomaisen työvoiman käytöstä

Saadut kokemukset ulkomaisesta työvoimasta ovat positiivisia. Ulkomaalaiset on koettu ahkeriksi, osaaviksi ja joustaviksi tekijöiksi. Kaikissa tapauksissa rekrytoituilla työntekijöillä oli työtä vastaava ammattikoulutus pohja. Tämä koulutus oli hankittu jo kotimaassa tai se oli suoritettu Suomessa julkisen kouluttajan kursseilla ja työharjoittelussa.

Esille tulleita hyötyjä ulkomaisista työntekijöistä edellä mainittujen lisäksi olivat mm.

- oman henkilökunnan sopeutuminen eri kulttuurista tuleviin henkilöihin
- kielitaidon kehittyminen (esimiehet ja työkaverit).

Vastaavasti suurimmaksi ongelmaksi koettiin kielen ymmärtämiseen liittyvät ongelmat. Eri työyhteisöissä puhutaan erilaista slangia ja tuotannossa käytettävät termit ovat hieman eriäviä työpaikasta riippuen. Suuremmilta virheiltilä oli kuitenkin vältytty.

Yritysten rekrytointikanavat

Tarvittavan lisätyövoiman hankintakanavina nähtiin monia eri vaihtoehtoja: ammattikoulu (harjoittelujaksot), Jyväskylän ammattiopisto (JAO), Työ- ja elinkeinotoimisto,

henkilöstövuokrausyritykset, henkilöstön kautta tulevat suositukset ja suoraan yritykseen hakevat henkilöt. Ulkomaisen työvoiman palkkauskanavina esiin tulivat henkilöstövuokraus, Jyväskylän ammattiopisto (JAO) ja Sovatek.

Jyväskylän ammattiopiston (JAO) järjestämää ammattiin ohjaavaa koulutusta ja siihen liittyvää harjoittelua pidettiin hyvänä kanavana. Sen kautta tulevilla on kokemusta itse työn tekemisestä ja suomalaisista työpaikoista. Koko koulutuksen läpi käyneillä on myös varmistunut motivaatio ko. koulutuksen jälkeen saatavaan ammattiin. Koulutusten kesken jättämistä pidettiin yrityksissä kielteisenä seikkana.

Lähes kaikissa yrityksissä uuden työvoiman pohjakoulutuksena tuli olla metallialan ammattitutkinto tai hyvä kokemus vastaavista työpaikoista. Yksikään selvitystyöhön osallistuneista yrityksistä ei pitänyt mahdottomana ulkomaisen työvoiman palkkaamista tulevaisuudessa.

Yritysten odotukset julkisia toimijoita kohtaan

Kysymykseen, mitä odotuksista julkisia toimijoita kohtaan yrityksillä on ulkomaisen työvoiman hankintaan liittyvissä asioissa, tuli esille seuraavia asioita:

- suomen kielen koulutuksen järjestäminen -> helpompi integroituminen työyhteisöön
- koulukseen liittyvän harjoittelujakson jälkeen mahdollisuus palkkatukeen (kulttuuriin ja työyhteisöön totuttelemisen ajalle)
- lyhyissä projektiluonteisissa työtehtävissä avustaminen asuntojen hankinnassa.

6 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS – VALIDITEETTI JA RELIABILITEETTI

Tutkimusten tulosten luotettavuutta mitataan validiteetin ja reliabiliteetin avulla.

Tavoitteena on saada mahdollisimman totuudenmukaista ja luotettavaa tietoa.

Reliabiliteetti tarkoittaa saatujen tulosten pysyvyyttä eli toistettaessa tutkimus, saadaan samat tulokset. Käytetty mittari tuottaa samat tulokset eri mittaus kerroilla.

Saadut tulokset eivät johdu sattumasta. Mittarin reliabiliteetti voi olla korkea eli mittari tuottaa aina saman tuloksen, mutta mittari on kuitenkin väärä. Reliabiliteetti ei takaa validiteettia. (Kananen 2008, 79.) Tämän tutkimuksen reliabiliteetti on korkea.

Tutkimus voitaisiin toistaa samanlaisena uudelleen vastaaville vastaajille. Kaikki tutkimuksen vaiheet on dokumentoitu ja saadut vastaukset on numeroitu.

Mittari on validi, jos se mittaa sitä, mitä sen pitääkin mitata. Validiteetti varmistetaan käyttämällä oikeaa tutkimusmenetelmää, oikeaa mittaria ja mittaamalla oikeita asioita. (Kananen 2008, 81.) Tässä tutkimuksessa rajataan validiteetti koskemaan sisäistä ja ulkoista validiteettia, jotka yhdessä muodostavat kokonaisvaliditeetin. Tässä tutkimuksessa sisäinen validiteetti on korkea. Tätä voi perustella vaiheiden dokumentoinnilla ja työssä käytettävien käsitteiden nivoutumisella tutkimukseen ja teoriaan. Sisäisen validiteetin alakäsite rakennevaliditeetti perustuu muiden tutkimusten käyttöön tutkimustulosten tukena. Muut tutkimukset, kuten KOTTI-hanke ja Keski-Suomi Pietariin -hanke, tukevat tämän tutkimuksen tuloksia liittyen esimerkiksi ulkomaalaisten työntekijöiden suomen kielen osaamisen tärkeyteen.

Ulkoisen validiteetti puolestaan kertoo tutkimuksen yleistettävyydestä, joka tässä tutkimuksessa on jonkin verran alentunut. Alentuminen johtuu alhaisesta otoksesta. Tämän vuoksi tutkimuksen tulokset ovatkin enemmän suuntaa antavia. (Kananen 2008, 83.)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää tämän hetkinen tieto ulkomaisen työvoiman määrästä ja työsuhteista keskisuomalaisissa metallialan yrityksissä ja luottamusmiesten kokemukset ulkomaisen työvoiman käytöstä. Luottamusmieskyselyn tuloksia verrattiin vuoden 2007 tutkimustuloksiin. Tutkimuksella haettiin lisäksi tietoa kohdeyritysten yrittäjien kokemuksista rekrytoitaessa ulkomaista työvoimaa.

Yhteenveto luottamusmiesten näkemyksistä

Ulkomaisen työvoiman määrä on laskenut vuodesta 2007 vuoteen 2011. Vuonna 2007 lähes joka kolmannessa yrityksessä ja vuonna 2011 noin joka kymmenennessä

yrittäjissä oli ulkomaalaisia työntekijöitä. Molempina ajankohtina suurimpana kansallisuutena oli edustettuna venäjä. Maahanmuuttoviraston oleskelulupapäätösten mukaan venäläiset ovat yksi suurimmista oleskeluluvan hakijoista. Vuodesta toiseen Venäjän federaation kansalaiset ovat hakeneet enemmän oleskelulupia Suomeen kuin minkään muun maan kansalaiset. Yli puolet ulkomaalaisista työntekijöistä oli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Samoin yli puolet oli Metallityöväen liitto ry:n tai muun liiton jäsenenä. Toistaiseksi voimassa oleva työsuhte ja järjestäytymisaste kertovat siitä, että yli puolet ulkomaisista työntekijöistä aikoo jäädä maahan pitkäaikaisesti tai jopa pysyvästi.

Vuoden 2007 kyselyssä pääluottamusmiesten kokemukset ulkomaisista työntekijöistä olivat pääsääntöisesti hyviä. Suurin osa vastanneista kehui heitä ahkeriksi ja tunnollisiksi. Muutama pääluottamusmies piti hyvänä asiana sitä, että työpaikalle oli tullut lisää väriä eri kulttuureiden myötä. Vuoden 2011 kyselyn vastaukset olivat samansuuntaisia. Hyötyinä koettiin sanakirjan tutuksi tuleminen, virkistävä vaihtelu ja ilmapiiriin rikastuminen, kun on eri kulttuureista ihmisiä.

Yleisimmäksi ongelmaksi vuoden 2007 kyselyssä mainittiin puutteellisen kielitaidon johdosta ilmenneet kommunikointivaikeudet. Vuoden 2011 kyselyssä edelleen suurimmaksi ongelmaksi vastaajat ilmoittivat kielimuurin. Keskustelu koettiin vaikeaksi, kun ei ole yhteistä kieltä.

Yhteenveto yritysten näkemyksistä

Ulkomainen työvoima on vaihtoehto, mikäli ei ole muuten saatavilla sopivaa työvoimaa. Jos vaihtoehtona on palkata suomalainen tai ulkomaalainen työntekijä, valinta tulee tapahtumaan henkilön sopivuuden ja ammattitaidon perusteella. Edellytyksenä on pääsääntöisesti, että rekrytoivalla työntekijällä on työtä vastaava koulutus. Sama tulos tuli esille Keski-Suomi Pietariin -hankkeen vuonna 2007 tehdyssä selvityksessä. Monissa yrityksissä tuli esille suomen kielen osaamisen merkitys. Kielen osaaminen helpottaa sopeutumista työyhteisöön ja pääsemistä sisään yrityksen toimintakulttuuriin. Useassa yrityksessä pidettiin hyvänä myös sitä, että oma olemassa oleva henkilöstö oppii eri kulttuuritaustaisten ihmisten kanssa toimimista.

Lopuksi

Luottamusmiesten ja yritysten rekrytoinneista vastaavien kokemukset ulkomaisesta työvoimasta olivat hyvin samansuuntaiset. Sekä luottamusmiehet että yritysten rekrytoinneista vastaavat kertoivat hyödyiksi eri kulttuureihin tutustumisen ja kielitaidon kehittymisen. Molemmat ryhmät näkivät suurimpana ongelmana kielen ymmärtämiseen liittyvät ongelmat.

Yritykset nimesivät odotuksissaan julkisia toimijoita kohtaan avun suomen kielen koulutuksen järjestämiseen. Ulkomaalaisille järjestetään suomen kielen koulutusta Kotoutumislain (L 493/1999) mukaan. Lain 11§ Kotoutumissuunnitelma -kohdan mukaan, suunnitelmassa sovitaan toimenpiteistä, jotka tukevat maahanmuuttajaa ja hänen perhettään yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavien tietojen ja taitojen hankkimisessa. Kotoutumissuunnitelmassa voidaan sopia esimerkiksi suomen kielen opiskelusta. Kotoutumislakia sovelletaan ulkomaalaisiin, jotka ovat hakeneet turvapaikkaa Suomesta. Laki ei siis koske työperusteisesti maahanmuuttaneita ulkomaalaisia.

Kielitaitoasian kehittäminen vaatii tiivistä yhteistyötä yritysten ja kielikoulutusta järjestävien, niin julkisten kuin yksityistenkin toimijoiden välillä. Mikä on riittävä osaamisen taso? Kuka on oppija? Kehitettävää löytyy sekä työperusteisen maahanmuuttajan kielikoulutuksessa että palkkaavan yrityksen henkilöstön vieraan kielen osaamisessa. Onko kyse työperusteisen maahanmuuttajan huonosta suomen kielen osaamisen tasosta vai vastaanottavan yrityksen henkilöstön heikosta englannin kielen tasosta? Englannin kielelläkin voi pärjätä. Kehitettävää löytynee yrityksen henkilöstön ammattienglannin osaamisessa. Työtehtävät globalisoituvat ja työtehtävien luonne muuttuu. Työperusteisin maahanmuuttajan näkökulmasta pelkällä englannin kielellä toimiminen voi tuottaa työllistymisvaikeuksia jatkossa ja vaikeuttaa integroitumista muuhun yhteiskuntaan.

Suomessa työskentelevän ulkomaisen työvoiman määrää on mahdoton selvittää, koska EU-alueelta tulevat eivät tarvitse työlupaa. Julkisuudessa puhutaan, ettei Suo-

messa työskentelevän ulkomaisen työvoiman määrää tiedä kukaan. Herää kysymys, mihin tietoa lopulta tarvitaan.

Tämä kysely tehtiin yrityksiin, joissa on metallin luottamusmies. Tällöin yritysten kokoluokka on pääsääntöisesti yli 20 henkilöä työllistävät yritykset.

On tiedossa, että alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä on palkattuna ulkomaalaista työvoimaa. Tämä on tiedossa muun muassa maakunnan kehittämissyhtiöillä, jotka tekevät järjestelmällisesti yrityskäyntejä. KOTTI-hankkeen tulosten perusteella näissä yrityksissä on myös mahdollisuuksia palkata ulkomaalaista työvoimaa. Olisikin mielenkiintoista selvittää alle 20 henkilöä työllistävien yritysten näkemykset ja kokemukset ulkomaalaisen työvoiman käytöstä.

LÄHTEET

EU Kansalaiset. n.d. Maahanmuuttoviraston internetsivu. Viitattu 5.7.2011.

<http://www.migri.fi/netcomm/content.asp?article=3021>

Kananen, J. 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Keski-Suomen Aikajana 1/11 -julkaisu. 24.5.2011. Jyväskylä: Keski-Suomen liitto, Keski-Suomen kauppakamari, Jyväskylän seudun kehittämissyhtiö Jykes Oy, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylän koulutuskuntayhtymä. Viitattu 1.7.2011.

http://www.keskisuomi.fi/filebank/22031-KS_AIKAJANA1_2011.pdf

Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. 4.1.2011. Kotti-hankkeen internetsivu. Viitattu 7.7.2011.

http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/KeskiSuomenELY/Tyovoimajatyollisyys/valtakunnallinen_kotti_projekti/Sivut/default.aspx

Keski-Suomen maakuntaohjelma 2011–2014. 2010. Keski-Suomen liitto. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

L 30.4.2004/301. Ulkomaalaislaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin internetsivuilla.

Viitattu 10.6.2011. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040301>

L 9.4.2009 493/1999. Laki maahanmuuttajien kototuttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta. Säädos säädöstietopankki Finlexin internetsivuilla. Viitattu 14.11.2011.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990493>

Laaksonen, S. 2011. Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Valtakunnallinen Kotti-hanke. Keskisuomalaisen yritysten haastattelujen tulokset. Sähköpostiviesti 21.6.2011. Metalliala ulkomaalaistaustaiset jykesille.xlsx. Vastaanottaja M. Hyppönen.

Myönnetyt oleskelulupapäätökset hakuperusteen mukaan. 2010. Maahanmuuttoviraston internetsivu. Viitattu 5.7.2011.

<http://www.migri.fi/netcomm/content.asp?article=3124>

Myönnetyt oleskelulupapäätökset kansalaisuuden mukaan, suurimmat ryhmät. 2010. Maahanmuuttoviraston internetsivu. Viitattu 5.7.2011.

<http://www.migri.fi/netcomm/content.asp?article=3124>

Suomeen työhön – Tietoa Suomeen muuttajalle -opas. n.d. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja elinkeinotoimiston internetsivu. Viitattu 5.7.2011.

http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/02_ulkom_suomessa/index.jsp

Terimaa, I. 2007. Ulkomainen työvoima metallialan yrityksissä Keski-Suomessa. Kansainvälisen yhteistyön koulutusohjelman kurssityö.

Tilanne ja näkymät 1/2007. Teknologiateollisuus ry:n 30.1.2007 laatima julkaisu. Viitattu 7.7.2011.

<http://www.teknologiateollisuus.fi/fi/palvelut/suhdannekatsaukset.html>

Tilanne ja näkymät 1/2009. Teknologiateollisuus ry:n 28.1.2009 laatima julkaisu. Viitattu 7.7.2011.

<http://www.teknologiateollisuus.fi/fi/palvelut/suhdannekatsaukset.html>

Tilanne ja näkymät 2/2011. Teknologiateollisuus ry:n 28.4.2011 laatima julkaisu. Viitattu 7.7.2011.

<http://www.teknologiateollisuus.fi/fi/palvelut/suhdannekatsaukset.html>

Tilastokatsaukset ja -analyysit oleskelulupa-asioista. n.d. Maahanmuuttoviraston internetsivu. Viitattu 5.7.2011.

<http://www.migri.fi/netcomm/content.asp?article=3124>

Työnteko Suomessa. n.d. Maahanmuuttoviraston internetsivu. Viitattu 5.7.2011.

<http://www.migri.fi/netcomm/content.asp?path=8,2473>

Venäläisen työvoiman rekrytointi keskisuomalaisten yritysten tarpeisiin. 2007. Esiselvitystyö syksy 2007. Keski-Suomi Pietariin -hanke. Jyväskylän seudun kehittämissyhtiö Jykes Oy.

LIITTEET

Liite 1. Ulkomaalaisten työntekijöiden kansallisuudet 2007 ja 2011

Vuosi 2007	Vuosi 2011
Afganistan	Burma
Algeria	Ecuador
Ecuador	Ghana
Espanja	Irak
Ghana	Iran
Hollanti	Kosovo
Irak	Latvia
Iran	Marokko
Italia	Portugali
Kiina	Puola
Kosovo	Ranska
Meksiko	Saksa
Myanmar	Singapore
Puola	Turkki
Ranska	Valko-Venäjä
Saksa	Venäjä
Singapore	-
Venäjä	-
Viro	-

Liite 2. Saatekirje luottamusmiesten kyselyssä

5.4.2011

Hei,

Teemme tutkimusta ulkomaalaisesta työvoimasta metallialan yrityksissä Keski-Suomen maakunnassa. Samansisältöinen tutkimus on tehty pääluottamusmiehille vuonna 2007 Metallityöväen Liitto ry – Keski-Suomen aluetoimiston toimesta. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kerätä tämän hetkistä tietoa liittyen ulkomaisen työvoiman käytöstä ja verrata tuloksia aikaisempaan tutkimukseen. Vastauksenne ovat erittäin tärkeitä tutkimuksen luotettavuuden kannalta riippumatta siitä onko yrityksessänne ulkomaista työvoimaa.

Lomakkeen täyttämiseen menee vain vähän aikaa.

Lomakkeen voitte palauttaa oheisessa kirjekuoressa (postimaksu on maksettu).

Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Kaikkien vastaukset käsitellään yhdessä.

Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään Jyväskylän ammattikorkeakoululle tehtävässä opinnäytetyössä. Lisäksi tutkimuksen tuloksia hyödyntävät Jyväskylän seudun kehittämissyhtiö Jykes Oy:n Osaajia teollisuudelle – työvoimaa ulkomailta -projekti (ESR) sekä Metallityöväen Liitto ry – Keski-Suomen aluetoimisto.

Jos haluatte saada raportin tutkimustuloksista, niin voitte pyytää sitä sähköpostitse tutkimusyhteyshenkilöltä. Lähetämme mielellämme raportin pyydettyä.

Pyydämme vastaamaan kyselyyn 21.4.2011 mennessä.

Kiitos avustanne.

Ystävällisin terveisin,
Maria Hyppönen, tutkimusyhteyshenkilö
maria.hypponen.hba@jamk.fi

Ilkka Terimaa
Aluetoimitsija
Metallityöväen Liitto ry.

Liite 3. Luottamusmiesten kyselyn kysymykset

KYSELY ULKOMAISEN TYÖVOIMAN KÄYTÖSTÄ

Yrityksen nimi: _____

1. Työntekijöitä yhteensä (lkm) _____

2. Ulkomaalaisia työntekijöitä (lkm) _____

2a. Ulkomaalaisten työntekijöiden kansallisuus

3. Ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhde (lkm)

Toistaiseksi voimassa olevia _____

Määräaikaisia _____

Vuokratyöntekijöitä _____

Lähetettyjä työntekijöitä _____

4. Noudatettava työehtosopimus _____

5. Ulkomaalaisten työntekijöiden järjestäytyminen (lkm)

Metallin jäsenenä _____

Muun liiton jäsenenä _____

Loimaan kassan jäsenenä _____

6. Työtehtävät, joissa on ulkomaalaisia työntekijöitä (lkm)

Työntekijä _____

Toimihenkilö _____

Jokin muu, mikä? _____

7. Ulkomaalaisten työntekijöiden koulutustausta (lkm)

Ammatillinen koulutus _____

Korkeakoulutus _____

Jokin muu _____

8. Onko työpaikallanne ollut ongelmia ulkomaisen työvoiman käytössä?

- Paljon
- Kohtalaisesti
- En osaa sanoa
- Vähän
- Ei lainkaan

9. Ongelmia joita ulkomaisen työvoiman käytöstä on tullut:

10. Onko työpaikallanne ollut hyötyjä ulkomaisen työvoiman käytöstä?

- Paljon
- Kohtalaisesti
- En osaa sanoa
- Vähän
- Ei lainkaan

11. Hyötyjä joita ulkomaisen työvoiman käytöstä on tullut?

Liite 4. Yritysten teemahaastattelussa käsitellyt asiat

ULKOMAISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ KESKISUOMALAISESSA METALLITEOLLISUUDESSA

YRITYS: _____

Ulkomainen työvoima tällä hetkellä:
 aiemmin:

Kokemukset

Hyödyt

Ongelmat

Miltä näyttää lähitulevaisuuden työvoimatarve?

Mistä ja miten aikoo saada työvoimaa?

Voiko vaihtoehtona olla ulkomainen työvoima?

Syy ulkomaiseen työvoimaan?

Rekrytointikanavat kotimaisen ja ulkomaisen työvoiman rekrytointiin?

Rekrytoitavan henkilöstön koulutustausta?

Mitä odotuksia on julkisia toimijoita kohtaan ulkomaisen työvoiman hankinnassa (esim. byrokratian hoitaminen, apua asunnon hankinnassa yms)?