



Tehyn näkemyksiä työperäisestä maahanmuutosta

Suomi tarvitsee osaavaa, kansainvälistä työvoimaa hyvinvointivaltion rahoituksen ja palveluiden turvaamiseksi. Työperusteinen maahanmuutto ei yksinään ratkaise työmarkkinoiden rakenneongelmia kuten henkilöstön nopeaa eläköitymistä eikä alalta poissiirtymistä. Työperäinen maahanmuutto voi kuitenkin osaltaan lievittää työvoiman vähenemisen vaikutuksia sosiaali- ja terveyspalveluissa ja siksi työperäisen maahanmuuton prosesseja on parannettava ja nopeutettava. Myös Suomessa jo asuvien maahanmuuttajien mahdollisuuksia kouluttautua ja työllistyä sosiaali- ja terveysalalle on tuettava.

Sote-alan ammattilaisten maahanmuuttoon liittyy tiettyjä erityispiirteitä. Sekä Suomessa että ulkomailla valmistuneiden terveydenhuollon ammattihenkilöiden on haettava Valviralta oikeutta harjoittaa ammattia tai oikeutta käyttää nimikesuojattua ammattinimikettä. Luvan edellytys on riittävä suomen kielen taito, jota Valviralla on oikeus arvioida ammatinharjoittamislupien myöntämisen yhteydessä. EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulevien on lisäksi poikkeuksetta lisäopiskeluin täydennettävä omaa tutkintoaan vastaamaan Suomen tutkintoja. Tutkintojen tunnustamisen vaikeus näkyy ammatinharjoittamislupien määrissä: vuosina 2012-2017 Valvira myönsi 497 ammatinharjoittamislupaa EU/ETA-maista tulleille sairaanhoitajille, 17 EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulleille ja 97 Pohjoismaista tulleille sairaanhoitajille.

(Lähde: [Terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain \(559/1994\) nykytilaa ja uudistamistarpeita koskeva selvitys SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN RAPORTEJA JA MUISTIOITA 2/2018](#))

Tehyn vaatimukset sote-alan työperäisen maahanmuuton edistämiseksi

- Tutkintojen tunnustamiseen on luotava selkeä polku
- Kieliopetukseen on panostettava
- Eettisen rekrytoinnin pelisääntöjä on noudatettava
- Työehtojen valvonnan resursseja on lisättävä
- Kotoutumista on tuettava
- Työperäisen maahanmuuton ja kotoutumisen ohjelmissa on huomioitava sote-alan erityispiirteet

Tutkintojen tunnustamisen selkeä polku luotava

Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten tutkintojen tunnustamista on edistetty monissa eri hankkeissa (mm. Urareitti-hanke, TEM:in HYVÄ-hoitajarekry-hanke, Turun AMK:n Satu-hanke ja syyskuuhun 2020 asti käynnissä oleva SOTESILTA-hanke). Sote-henkilöstön työperäisen maahanmuuton edistäminen ei voi perustua hankkeisiin vaan on saatava pysyvä ratkaisu lääkäreiden pätevyysmallin mukaan.

EU/ETA-maista tulevien ja EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulevien tutkintojen tunnustaminen tapahtuu eri tavalla. EU/ETA-maiden tutkintojen tunnustamista arvioidaan ammattipätevyysdirektiivin avulla ja se on monilla ammattiryhmillä, kuten sairaanhoitajilla pitkälti automaattista. EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulevien ammattipätevyysarviointiprosessi on erilainen; prosessin eri vaiheet kestävät kauan, prosessi on kallis eikä ole yhtä polkua pätevytykseen. Ulkomaisia tutkintoja joudutaan täydentämään mm. lääkehoidon, sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädännön ja palvelujärjestelmän tuntemisen sekä klinisen hoitotyön osalta.

Kieliopetukseen panostettava

Työntekijällä on oltava ammattitoiminnassa tarvittava riittävä kielitaito (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994). Riittävän kielitaidon hankkimiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota, jotta sekä opiskeluaikainen harjoittelu että työelämään siirtyminen mahdollistuvat. Riittävä kielitaito on sote-alalla yksi potilasturvallisuuden toteutumisen edellytys.



Eettisen rekrytoinnin pelisääntöjä noudatettava

Työperäisessä maahanmuutossa on noudatettava eettisiä pelisääntöjä, joita mm. Maailman terveysjärjestö WHO ja eurooppalaiset sote-alan työmarkkinajärjestöt (EPSU&HOSPEEM) ovat solmineet. Ulkomailta rekrytointi ei ole hyväksyttävää tavoitteena työehtojen polkeminen ja näin ollen kaksien työmarkkinoiden luominen. Suomen ei tule siirtää omaa työvoimapulaansa kehitysmaiden kannettavaksi eikä aktiivisesti rekrytoida maista, joilla itsellään on pula terveydenhoitohenkilöstöstä. Eettistä rekrytointi on silloin, kun terveydenhuoltoalan ammattilaisia rekrytoidaan ja heidän etenemistään tuetaan niihin tehtäviin, joihin heillä on koulutus. Sairaanhoidajien rekrytointi hoiva-avustajiksi vie hoitajat ammatilliseen umpikujaan, josta eteneminen sairaanhoidajaksi on vaikeaa, ellei mahdotonta.

Työehtojen valvonnan resursseja lisättävä

Saatavuusharkinnalla tarkoitetaan työvoimapolitiittista harkintaa, jossa selvitetään ennen oleskeluluvan myöntämistä EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelta tulevalle työntekijälle, onko Suomessa jo saatavilla sopivaa työvoimaa ko. tehtävään. Tehyn arvion mukaan työvoiman saatavuusharkinnasta sote-henkilöstön osalta voidaan luopua, jos työehtojen ennako- ja jälkivalvontaa tehostetaan ja niihin osoitetaan lisäresursseja. Käytännössä sote-henkilöstön osalta saatavuusharkinnasta on jo luovuttu alueellisin päätöksin, sillä työvoimapolitiittin vuoksi esimerkiksi Uudenmaan, Pohjanmaan, Keski-Suomen, Lapin ja Etelä-Savon alueilta on terveydenhoitohenkilöstön osalta poistettu saatavuusharkinta. Työehtojen ennakovalvonnassa tulee vaatia tarkempia tietoja työsuhteen ehdoista työlupahakemuksesta päätettäessä. Jälkivalvontaa tulee tehdä yllätystarkastuksin. Työntekijöiden hyväksikäytöstä, kiskonnantapaisesta työsyrynnästä ja ihmiskaupasta on annettava kovempia rangaistuksia. Saatavuusharkinnan poistaminen ei saa luoda kaksia työmarkkinoita. Maahanmuuttajia tulee kohdella yhteiskunnan tasaveroisina jäseninä.

Kotoutumista tuettava

Myös kansainvälisen rekrytoinnin kautta Suomeen saapuville tulisi luoda oma kotoutumiskoulutusväylä, joka tukisi esimerkiksi kielen, kulttuurin ja työelämätietouden oppimista. Työelämän pelisääntöjen tulisi olla pakollinen osa kotoutumiskoulutusta. Suomen kiristynyt politiikka perheenyhdistämisen osalta on merkittävästi vaikeuttanut matalapalkka-aloilla työskentelevien maahanmuuttajien perheenyhdistämistä. Tämä ei edistä maahanmuuttajien kotoutumista eikä sitoutumista työpaikkaan.

Työperäisen maahanmuuton ja kotoutumisen toimenpideohjelmat

Tehy kannattaa työperäisen maahanmuuton ja kotoutumisen ohjelmien laatimista ja esittää, että näissä huomioidaan erikseen sosiaali- ja terveysala, erityisesti tutkintojen tunnustamiseen ja kieliopetukseen liittyvät haasteet sekä pätevoitymiseen liittyvän pysyvän opintoväylän rakentaminen.

Millariikka Rytönen
Puheenjohtaja
Tehy ry

Kirsi Sillanpää
Johtaja
Tehy ry

Lisätietoja: Kansainvälisten asioiden päällikkö Sari Koivuniemi, puh. 09 5422 7155, sari.koivuniemi@tehy.fi