

Etisk rekrytering och intressebevakning inom social- och hälsovården

Finland behöver kompetent, internationell arbetskraft för att trygga tjänsterna i välfärdsstaten. Utmaningarna i anslutning till social- och hälsovårdens dragningskraft och att få personal att stanna måste lösas genom att åtgärda löner och arbetsförhållanden.

Enbart internationell rekrytering löser inte arbetsmarknadens strukturproblem, såsom personal som går i pension eller lämnar branschen. Det kan emellertid lindra verkningarna av minskad arbetskraft inom social- och hälsovården och därför bör processerna för internationell rekrytering förbättras och påskyndas.

Antalet personer med invandrabakgrund har ökat på arbetsmarknaden i Finland och trots det är andelen invandrare inom social- och hälsovården fortfarande liten.

År 2018 var 4,9 procent av annan än finländsk härkomst inom social- och hälsovården och 2,2 procent var utländska medborgare (Källa: [THL Statistikrapport 47/2021](#)). Enligt Valviras statistik legitimerades totalt 22 sjukskötare 2022 som avlagt sin examen i ett annat EU- eller EES-land. Personer från länder utanför EU eller EES beviljades 23 legitimeringar. (Källa: [Valviras verksamhetsberättelse 2022](#), på finska.)

Flera sektorer har angett arbetsrelaterad invandring som det enda svaret på den hotande arbetskraftsbristen. Det pågår otaliga projekt för att rekrytera invandrare till Finland, även till social- och hälsovården. Dyliga projekt pågår bland annat i Filippinerna, Zambia, Kenya och Indien.

I offentligheten har man gett en tämligen positiv bild av rekrytering av invandrare, men också inom social- och hälsovården har det förekommit utmaningar både hos arbetsgivare och bemanningsföretag. En annan utmaning är Finlands invecklade och dyra tillstånds- och myndighetspraxis.

För att trygga tillräcklig personal inom social- och hälsovården bör följande helheter beaktas:

- Att åtgärda social- och hälsovårdens dragningskraft och att man vill stanna i branschen, det vill säga förbättrande av löner och arbetsförhållanden för att trygga personalens tillräcklighet och tillgänglighet inom social- och hälsovården.
- Att möjliggöra utbildning och sysselsättning inom social- och hälsovården för utländsk arbetskraft som redan befinner sig i Finland.
- Att stödja återflyttning till Finland för finländska yrkesutbildade personer inom social- och hälsovården som bor utomlands, till exempel i fråga om att erkänna examina och fortbildning.
- Att förbättra processerna för internationell rekrytering genom att skapa en bestående praxis för erkännande av examina och inkluderande av omfattande språkundervisning.

Etisk rekrytering

Ökad utländsk arbetskraft har medfört att arbetsrelaterat utnyttjande och människohandel också har ökat i Finland. Vid rekrytering ska etiska spelregler följas som ingått mellan Världshälsoorganisationen [WHO](#), europeiska arbetsmarknadsorganisationerna inom social- och hälsovård [EPSU och HOSPEEM](#) samt Den offentliga sektorns internationella fackförbund [FIPSU](#).

[Social- och hälsovårdsministeriet, arbets- och näringsministeriet samt HEUNI](#) publicerade egna ansvarsanvisningar för rekrytering som en del i programmet Social- och hälsovårdspersonalens tillräcklighet och tillgänglighet. Även förbundet för privata bemanningsföretag [HELA](#) har egna etiska spelregler.

Finland får inte överföra den egna arbetskraftbristen till utvecklingsländer och inte rekrytera från länder där det råder brist på hälsovårdspersonal. Yrkeskunnig arbetskraft som flyttar från ursprungsländerna får inte försämra basservicen där och inte förvränga utbildningssystemet att producera yrkesutbildade personer för andra länders behov.

Finland får inte rekrytera från länder som finns på den av WHO publicerade och regelbundet uppdaterade [listan över röda länder](#). Hälsovården i dessa länder är på en kritisk nivå och klarar inte omfattande rekrytering av yrkesutbildade personer till utlandet.

Rekryteringsprincipen får inte medföra skapande av två arbetsmarknader. Personer med invandrabakgrund ska ha samma rättigheter och skyldigheter som urbefolkningen, bland annat rätt till lika lön och arbetsvillkor och rätt att organisera sig.

I enlighet med de etiska principerna ska yrkesutbildade personer från utlandet rekryteras till sådana uppgifter som de har utbildning och kompetens för. Sjukskötare ska alltså rekryteras som sjukskötare, inte som närvårdare eller vårdbiträden. Att rekrytera sjukskötare som vårdbiträden kan leda till en yrkesmässig återvändsgränd, varifrån det är svårt och rentav omöjligt att avancera till sjukskötare. Det är fråga om en betydande utbildningsförlust.

Arbetslivets spelregler ska vara rättvisa för alla. Arbetsplatserna ska vara jämlika och trygga för alla. Alla arbetstagare har ansvar för att skapa en jämlik arbetsgemenskap och aktivt arbeta antirasistiskt.

Förebyggande och övervakning av arbetsrelaterat utnyttjande måste stärkas för att arbetstagare ska få bättre skydd. Utnyttjande av arbetstagare och människohandel måste identifieras bättre och verkställande av straffrättsligt ansvar effektivteras. Tillräckliga resurser måste allokeras för övervakning av att utländska arbetstagares anställningsvillkor följs.

I mars 2023 godkände statsrådet genom [ett principbeslut en strategi \(på finska\)](#) för att förebygga och bekämpa arbetsrelaterat utnyttjande. Genom metoderna som presenteras i strategin kan man effektivare ingripa i företeelser och säkerställa att utländska arbetstagare inte blir offer för utnyttjande.

Yrkesrättigheter och erkännande av examina

Arbetsgivaren har skyldighet att kontrollera att en yrkesutbildad person inom hälsovården har rätt att arbeta i uppgifter som yrkesutbildad person/rätten att utöva yrket. Valvira beviljar på basis av ansökan rätten att utöva hälsovårdsyrket både för yrkesutbildade personer inom hälsovården som utbildats i Finland och utomlands.

Förfaranden för att erkänna olika examina för personer som utbildats i EU- eller EES-stater och utanför EU- eller EES-stater är annorlunda. Erkännande av examina för personer från EU- eller EES-stater bestäms i EU:s direktiv om yrkeskvalifikationer.

På EU-nivå har man till exempel harmoniserat utbildningarna för sjukskötare och barnmorska. Alla utbildningsområden har inte harmoniserats på EU-nivå och Valvira kan därför inte automatiskt bevilja rätt att utöva yrket i Finland för en person som har fått yrkesbehörighet i ett annat EU- eller EES-land.

I fråga om utbildningar utanför EU- eller EES-länder utreder Valvira om utbildningen leder till samma yrke som en finländsk utbildning. För att erkänna examen kan Valvira kräva att sökanden antingen ska genomföra ett behörighetsprov eller kräva anpassningstid. Syftet med behörighetsprovet är att bedöma sökandens yrkesmässiga kompetens och förmåga att utöva yrket i fråga i Finland. Under anpassningstiden utövar sökanden yrket under handledning och övervakning av en yrkesutbildad person eller så kan den även innefatta kompletterande utbildning.

Sökanden måste själv ordna en arbetsplats för anpassningstiden. Att hitta en arbetsplats för anpassningstiden och kompletterande utbildning samt finansiering av behörighetsutbildningen kan visa sig vara en oöverkomlig utmaning.

Inom social- och hälsovården måste utländska examina vanligen kompletteras med bland annat läkemedelsbehandling, social- och hälsovårdens lagstiftning och kännedom om servicesystemet och kliniskt vårdarbete. Dessutom ska man behärska finska eller svenska.

Det största hindret vid internationell rekrytering inom social- och hälsovården är att det saknas en permanent behörighetspraxis för erkännande av examina. Främjande av invandring av social- och hälsovårdspersonal får inte grunda sig på olika projekt, utan en bestående lösning måste fås till stånd för att erkännande av examina ska vara smidigt och snabbt.

Språkkunskaper

En yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården ska ha sådana tillräckliga språkkunskaper som förutsätts i de uppgifter han eller hon sköter (18 a § i lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården). Valvira granskar sökandens språkkunskaper. Språkkunskaperna måste påvisas för Valvira antingen på finska eller svenska.

Arbetsgivaren för en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården ska säkerställa att personens språkkunskaper är på en tillräcklig nivå. "Tillräckliga språkkunskaper" i enlighet med lagen har inte definierats separat.

Olika arbetsuppgifter förutsätter allmänna språkkunskaper på olika nivå och yrkesmässiga språkkunskaper. Tillräckliga språkkunskaper är att patientsäkerheten eller klienternas välbefinnande inte äventyras under några som helst omständigheter och att arbets säkerheten inte hotas. Det förutsätter goda muntliga och skriftliga språkkunskaper av arbetstagarna.

Eftersom språket är ett arbetsredskap är det arbetsgivarens skyldighet att ombesörja nödvändig språkundervisning. Arbetsgivarna måste allokera tillräckliga resurser för inskolning och språkundervisning för personer med invandrabakgrund. Detta bör ske under arbetstid.

Dåliga språkkunskaper får inte leda till att arbetstagare inom hälsovården måste fungera som tolkar eller skrivare vid sidan av egna arbetsuppgifter för personer med otillräckliga språkkunskaper för att skriva. Det påverkar orken i arbetet om språkkunniga belastas med arbetet.

Dåliga språkkunskaper kan också leda till olika utnyttjande och diskriminering i arbetsgemenskapen. Goda språkkunskaper hjälper invandrare att förstå sina rättigheter och då finns det inte risk för utnyttjande.

Yrkeskunnig social- och hälsovårdspersonal har tillgång till en världsomfattande arbetsmarknad. Risker är att Finland på grund av de engelska utbildningsprogrammen inom social- och hälsovården blir ett genomfartsland för den internationella arbetsmarknaden.

Inskolning, kompletterande utbildning och undervisning ska ske på finska eller svenska i Finland om man vill att invandrare ska sysselsättas i Finland och förbinda sig till Finlands arbetsmarknad.

Spelregler för rekrytering utomlands

Övervakningen av bemanningsföretag i fråga om rekrytering utomlands är bristfällig och det finns inte tillräckliga resurser för övervakningen. Det finns även rekryterande företag som inte har erfarenhet av vårdsektorn och ingen kunskap om behörighets- och språkkunskapskraven inom sektorn. Alla sektorer som medverkar i rekryteringsprocessen bör förbinda sig att följa de etiska rekryteringsanvisningarna vid rekrytering utomlands.

Vid rekryteringen ska rätt information ges till invandrarna redan i ursprungslandet, bland annat om arbetsgivaren, arbetsplatsen och arbetsuppgiften som erbjuds, villkoren för anställningsförhållandet, skillnaderna mellan visstidsanställning och stadigvarande anställning, provtid, processen för erkännande av examina, behörighetskrav, språkkunskaper och språkprov, avlöning, prisnivån och beskattningen i Finland, boende, fackföreningsverksamhet, finländska samhället, arbetslivet och lagstiftningen. Det är också viktigt att arbetstagaren känner till vilken ställning hen har om arbetsavtalet upphör.

Arbetsavtalet ska alltid göras upp skriftligen. Innehållet i arbetsavtalet ska alltid redogöras för arbetstagaren, så att hen känner till sina rättigheter och skyldigheter.

Arbetstagaren ska ha en tydlig uppfattning om kostnadsfördelningen; vad som tillfaller rekryteringsföretaget, arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetsförmedlingsarvoden eller andra avgifter som hänför sig till arbetsförmedlingen ska inte tas ut av utländska arbetstagare. (Till exempel lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice, ILO:s konvention 181 om privat arbetsförmedling och EU:s bemanningsdirektiv). Regeln får inte undvikas genom att ta ut olika avgifter av arbetstagarna som rekryteras i anknytning till språkundervisning, integration eller bostadsförmedling. Lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice innefattar avgiftsförbud för arbetsförmedling, och rättsliga påföljder av överträdelse anges i strafflagen (47 kap 6 §).

Om lokala företag används vid rekrytering i ursprungslandet ska även de förbinda sig till samma etiska principer. Förmedlingsföretagen får inte ta ut avgifter av arbetstagaren i anknytning till arbetsförmedlingen, fastän avgifterna är lagliga i ursprungslandet. Korruption ska inte accepteras.

Integration och familjeåterförening

Arbetsgemenskaperna internationaliseras snabbt och samtidigt medför även klienterna alltmer kulturell mångfald. Utbildning om kulturell mångfald bör ordnas i de finländska arbetsgemenskaperna och preparera dem för klienternas och skötarnas kulturella mångfald. Integration i båda riktningarna bör stärkas på arbetsplatserna och preparera cheferna i ledarskap för kulturell mångfald.

Arbetstagare som anländer till Finland måste ges möjlighet att delta i integration som stöder inlärnin g av både allmän- och yrkesspråket samt arbetslivskunskapen. Den nuvarande integrationslagen utgör inte ett hinder för att även erbjuda integrationstjänster till arbetsrelaterade invandrare, men i praktiken erbjuds det just inga integrationstjänster på grund av resursbrist.

Rekryteringen bör innefatta en plan om individuell introduktion och stöd för integration, då kan arbetstagaren förkovra sig all kunskap och färdighet som krävs för att tryggt kunna arbeta i det finländska samhället.

Finlands strama politik i fråga om familjeåterförening uppfattas som en broms för invandring av yrkesutbildade personer inom social- och hälsovården. Svårigheter med familjeåterförening främjar inte integrationen av invandrare och att de förbinder sig till arbetsplatsen. Familjeåterförening ska underlättas i fråga om målen för att främja social- och hälsovårdens invandring.

Minimivillkor för anställningsförhållande

Arbetsgivaren ska iaktta arbetslagstiftningen för alla arbetstagares anställningsförhållanden och det kollektivavtal som tillämpas i branschen.

Vid bemanningsanställning ska bemanningsföretaget minst tillämpa bestämmelserna i kollektivavtalet som är bindande för användarföretaget, om bemanningsföretaget inte är bunden till ett normalt och allmänt bindande kollektivavtal (2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen).

Vid hyrt arbete har bemanningsföretaget löneutbetalningsskyldighet och ansvar för de minimivillkor som ska iakttas i anställningsförhållandet. Arbetsgivaren ska dessutom alltid säkerställa att arbetstagaren har tillräcklig yrkesskicklighet och erfarenhet för uppgiften. Tillräckliga språkkunskaper har föreskrivits i 18 a § i lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården.

Vid bemanningsanställning har användarföretaget rätt att leda och övervaka arbetet. Användarföretaget svarar för föreskrivna skyldigheter som har direkt samband med hur arbetet utförs (1 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen). Användarföretaget svarar bland annat för ändamålsenlig inskolning av arbetstagaren för uppgifterna.

Beställarens utredningsskyldighet

I beställaransvarslagen (lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft) föreskrivs om beställarens utredningsskyldighet. Beställaransvarslagen förpliktar beställaren att utreda att beställarens avtalsparter fullgör sina lagstadgade skyldigheter som avtalsparter och arbetsgivare.

Med beställare avses en arbetsgivare som använder en hyrd arbetstagare. Enligt lagen är beställaren av arbetet, till exempel ett företag eller en kommun, skyldig att utreda att dess avtalsparter uppfyller vissa lagstadgade skyldigheter. Arbetsgivaren ska bland annat sörja för organisering av företagshälsovård för invandrare samt för arbetarskyddet. Beställaren ska bland annat utreda vilket kollektivavtal som tillämpas på arbetet eller vilka de centrala villkoren för ett anställningsförhållande är (5 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice).

Lön

Till invandrare ska betalas samma lön som till andra arbetstagare som arbetar hos arbetsgivaren. Lönen kan inte sänkas på grund av bristfälliga språkkunskaper. Arbetstagaren får heller inte anställas till lägre befattningsbenämning på grund av bristfälliga språkkunskaper. Arbetsgivaren ansvarar för att personalen har tillräckliga språkkunskaper och att patientsäkerheten inte äventyras.

Offentliga sektorn

I social - och hälsovårdsavtalet har man kommit överens om de grundlöner som betalas inom den offentliga sektorn och vars nivå inte kan underskridas.

Om arbetstagaren saknar den utbildning som uppgiften förutsätter och han eller hon därför inte utför samma uppgifter som andra, kan en obehörig sänkning på högst 10 procent göras i arbetstagarens lön. (2 kap. 9 § 2 mom. om lön i social- och hälsovårdsavtalet och 2 kap. 9 § 2 mom. i AKTA).

Bristande språkkunskaper utgör inte grund för att sänka arbetstagarens lön. Arbetsgivaren är skyldig att säkerställa att arbetstagaren har tillräckliga språkkunskaper.

Privata sektorn

Hälsoservicebranschen

Inom den privata hälsoservicebranschen ska det allmänt bindande kollektivavtalet för hälsovårdsbranschen iakttas. Enligt punkt 8 i kollektivavtalets löneavtal får lönen för en arbetstagare som inte har den utbildning som krävs vara högst 10 procent lägre än minimilönen för kravgruppen i fråga.

Socialservicebranschen

Inom den privata socialbranschen iakttas kollektivavtalet för den privata socialservicebranschen. Enligt 4 § 1 mom. i kollektivavtalets löneavtal kan man med studerande inom branschen avtala om en praktikperiod då lönen är minst 90 procent av minimilönen för uppgiften i fråga.

Arbetsgivarens skyldigheter

Rekrytering av utlänningar medför nya skyldigheter för arbetsgivaren. I arbete som utförs i Finland ska man alltid iaktta Finlands lagar och internationella avtal som är förpliktande för Finland.

Arbetsgivaren ansvarar för att arbetstagaren har de tillstånd som behövs för vistelse, arbete och yrkesutövning i Finland. Arbetsgivaren svarar också för att arbetstagaren har tillräckliga språkkunskaper för sina arbetsuppgifter. Arbetsgivaren är också skyldig att se till att arbetsförhållandena är förenliga med Finlands arbetarskyddsbestämmelser.

Arbetsgivaren är på basis av förvaringsskyldigheten skyldig att på arbetsplatsen bevara uppgifter om utlänningar som arbetsgivaren rekryterat och om grunderna för deras rätt att arbeta på så sätt att uppgifterna lätt kan granskas av arbetarskyddsmyndigheten. För detta ändamål har arbetsgivaren rätt att till exempel ta en kopia av arbetstagarens uppehållstillstånd.

Arbetsgivaren ska på basis av anmälningsskyldigheten meddela arbets- och näringsbyrån samt förtroendevalda på arbetsplatsen, förtroendeombud och arbetarskyddsfullmäktig namnet på den medborgare som arbetsgivaren rekryterat utanför EU/EES-området och det kollektivavtal som tillämpas på honom eller henne.

(Källa: Tyosuojelu.fi)

Utöver de lagstadgade skyldigheterna sörjer en bra arbetsgivare också för inskolning, integration, mångkulturellt chefsarbete, språkundervisning och alla resurser som krävs för detta.

Mer information:

Chef för internationella ärenden Sari Koivuniemi sari.koivuniemi@tehy.fi
Förhandlingschef Vappu Okkeri vappu.okkeri@tehy.fi