

A close-up photograph of a healthcare professional with dark curly hair, wearing blue scrubs, smiling warmly at an elderly patient whose back is to the camera. The background is a soft, out-of-focus light blue.

Sosiaali- ja terveyden- huoltoalan kansainvälinen rekrytointi

Sari Koivuniemi

Sari Koivuniemi

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan kansainvälinen rekrytointi

Tehyn julkaisusarja B1/23

Tehy ry

978-952-7362-32-7 (PDF)

Kansi: iStock

Taitto: Innocorp Oy

Sisältö

Lukijalle	4
1 Terveystieteiden alan globaali liikkuvuus ja kv-rekrytointi	5
2 Tutkintojen tunnustaminen ja ammatinharjoittamisoikeus	21
3 Kielitaito	29
4 Eettinen rekrytointi	34
5 Työntekijöiltä perittävät maksut	40
6 Työperäinen hyväksikäyttö ja ihmiskauppa	43
7 Kotoutuminen	51
8 Saatavuusharkinta sote-ammattilaisten osalta	56
9 Työperäinen maahanmuutto ja lainsäädäntö	59
10 Työnantajan velvollisuudet	61
11 Maahanmuuttajien kokemuksia Suomessa sote-alalla työskentelystä	64
12 Selvityksestä nousevia havaintoja ja kehittämissuhteita	75
Liitteet	77
Liite 1 Maahanmuuttajalääkärin koulutuspolku ja laillistusprosessi	77
Liite 2 Tehyn eettisen rekrytoinnin ohjeet	80
Liite 3 Alueelliset työolopalinjaukset sote-henkilöstön osalta kevät 2023	87
Liite 4 Työperäinen maahanmuutto ja lainsäädäntö	88
Lähteet	92

Lukijalle

Sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden ammattijärjestö Tehy ry on tarkastellut työperäistä maahanmuuttoa ja kansainvälistä rekrytointia aiemmissa selvityksissä vuonna 2005 ja 2012. Ulkomaalaisten määrä Suomen työmarkkinoilla on edelleen kasvanut, mutta maahanmuuttajien osuus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöstä on edelleen vähäinen.

Lisääntynyt työvoiman kysyntä ja sen rajallinen tarjonta, koronan aiheuttama hoitovelka ja henkilöstön eläköityminen ovat johtaneet vaikeutuvaan sote-alan työvoimapulaan. Ratkaisua henkilöstöpulaan niin Suomessa kuin ulkomaillaakin etsitään kansainvälisestä rekrytoinnista. Työvoimapula on globaali

eikä suurimittainen työvoiman rekrytointi ulkomailta näyttäytyä helppona tai aina kovin eettisenä ratkaisuna.

Sote-palvelut voidaan turvata ainoastaan ja vain jos meillä on riittävästi osaavia ja työssään viihtyviä sote-alan ammattilaisia, joiden palkkaus ja työolot ovat kunnossa. Työvoiman riittävyyden turvaamisessa kansainvälinen rekrytointi voi toimia osaratkaisuna. Se vaatii osapuolten sitoutumista eettisen rekrytoinnin pelisääntöihin ja työntekijöiden oikeuksien turvaamista.

Tässä selvityksessä luodaan katsaus sote-alan työvoiman globaaliin liikkuvuuteen, tutkintojen tunnustamiseen, rekrytointiin liittyviin haasteisiin ja eettiseen rekrytointiin. Selvityksessä myös tuodaan Suomessa työskentelevien maahanmuuttajien näkökulmia sosiaali- ja terveysalalla työskentelyyn heidän omin sanoin. Kiitos kaikille vastanneille!

Selvityksen on koonnut Sari Koivuniemi. Lainsäädäntökatsauksen on työstänyt Tehyn neuvottelupäällikkö Vappu Okkeni.

Helsingissä marraskuussa 2023

Sari Koivuniemi

Kansainvälisten asioiden päällikkö

"Most of my co-workers are nice and treat me equally at work. I would like for it to continue like that. Not as a migrant worker, but as an equal, regular worker."



Terveydenhuoltoalan globaali liikkuvuus ja kv-rekrytointi

Väestön ikääntyminen ja koronavuosien aikana syntynyt hoito-, palvelu- ja kuntoutusvelka lisäävät sote-alan työvoiman tarvetta. Samaan aikaan ammattihenkilöitä siirtyy eläkkeelle ja nuorten ikäluokat pienenevät. Alanvaihto sote-alalta muille aloille sekä työkyvyttömyyseläköityminen pienentävät alan työvoimaa. Myös ammattioikeuksien poistopyyntöjen määrä on moninkertaistunut (vuonna 2022 yhteensä 997 kpl, nousua edelliseen vuoteen verrattuna yli 2000 %)¹.

Lisääntynyt työvoiman kysyntä ja sen rajallinen tarjonta ovat johtaneet vaikeutuvaan sote-alan työvoimapulaan. Ratkaisua henkilöstöpulaan niin Suomessa kuin ulkomaillakin etsitään kansainvälisestä rekrytoinnista. Ulkomaisen työvoiman tarve koskettaa lähes kaikkia aloja, joskin realistinen mahdollisuus kansainväliseen rekrytointiin vaihtelee aloittain².



44 000

Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen (Etla) laskelmien mukaan tarvitaan 44 000 hengen nettomaahanmuutto nykyisellä muuton ikä- ja sukupuolirakenteella, jotta syntyvien ja työikäisten ikäluokkien koko saadaan vakaantumaan pysyvästi.

Tilastokeskuksen (2021) väestöennusteen 2021–2070 mukaan Suomen väkiluku kasvaa vuoteen 2034 saakka minkä jälkeen väkiluku kääntyy laskuun. Väkiluvun kasvua ylläpitää nettomaahanmuutto. Ennusteen mukaan Suomen väkiluku olisi jo 2050-luvulla nykyistä pienempi. Työikäisen väestön määrä on ollut suurimmillaan vuonna 2009, minkä jälkeen työikäisen väestön määrä on lähtenyt laskuun mutta laskun odotetaan hidastuvan. Tilastokeskuksen laskelmissa oletetaan, että muuttovoitto Suomeen on 15 000 henkilöä vuosittain.³

Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen (Etla) laskelmien mukaan tarvitaan 44 000 hengen nettomaahanmuutto nykyisellä muuton ikä- ja sukupuolirakenteella, jotta syntyvien ja työikäisten ikäluokkien koko saadaan vakaantumaan pysyvästi. Etlan mukaan maahanmuutolla olisi merkittävä positiivinen vaikutus talouskasvulle ja ennen kaikkea julkisen talouden rahoitukselliselle kestävyydelle.

Globaali henkilöstöpula

Pula terveydenhuoltohenkilöstöstä on globaali. **WHO:n** mukaan vuonna 2020 sote-alalla työskenteli maailmanlaajuisesti 65 miljoona henkeä. Sote-henkilöstön määrä on ollut WHO:n laskelmien mukaan kasvussa: sen määrä vuonna 2013 oli 51 miljoonaa. Tämä henkilöstö jakaantuu maapallolla hyvin epätasaisesti. Vaikka sote-henkilöstön määrä on vuosien 2012–2018 aikana kasvanut ja ennusteita pulasta on tarkistettu alaspäin, maailmassa on kuitenkin tarvetta arviolta jopa 10 miljoonalle sairaanhoitajalle vuoteen 2030 mennessä (aiempi arvio 18 miljoonaa).⁴ Koko maailmanlaajuisesta sote-henkilöstöstä sairaanhoitajien (professional nurses) osuus on 59 % ja heitä on noin 19,3 miljoonaa⁵.

The Lancetissa julkaistun tutkimuksen mukaan vuonna 2019 maailmassa oli 104 miljoonaa sote-alan työntekijää, joista 12,8 miljoonaa lääkäreitä ja 29,8 miljoonaa sairaanhoitajaa ja kättilöä. Globaalisti lääkäreitä on 16,7/10 000 ihmistä ja sairaanhoitajia ja kättilöitä 38,6/10 000 ihmistä kohden. Laskelmien mukaan tarve olisi 20,7 lääkäreitä ja 70,6 sairaanhoitajaa ja kättilöä 10 000 maapallon asukasta kohden.

Lancetin mukaan maailmanlaajuisesti tarvetta olisi 43 miljoonalle sote-alan työntekijälle: 6,4 miljoonalle lääkärille ja 30,6 miljoonalle sairaanhoitajalle ja kättilölle.⁶ Lääkäripulaa on yli 130 maassa ja yli 150 maassa on liian vähän sairaanhoitajia ja kättilöitä. Erot maiden välillä ovat suuria. Esimerkiksi Saharan eteläpuoleisessa Afrikassa on kolme lääkäreitä kymmentä tuhatta ihmistä kohden. Keski-Euroopassa luku on 38. Lancetin tutkimus osoittaa, että myös Suomessa pula sairaanhoitajista ja kättilöistä on pahentunut.

Sairaanhoitajien kansainvälinen liikkuvuus on jatkuvasti lisääntynyt: joka kahdeksas sairaanhoitaja tekee työnsä jossakin muussa maassa kuin missä on syntynyt tai missä on opiskellut. Kansainvälisen sairaanhoitajaliiton ICN:n vuonna 2020 ilmestyneen tutkimuksen mukaan 550 000 ulkomaalaista koulutettua sairaanhoitajaa työskentelee 36 korkean tulotason OECD-maassa (vuonna 2011 määrä oli 460 000). Tämä käsittää 197 000 sairaanhoitajaa Yhdysvalloissa, 100 000 Iso-Britanniassa, 71 000 Saksassa ja 53 000 Australiassa. OECD-maissa työskentelee lähes 240 000 filippiiniläissyntyistä ja 90 000 intialaissyntyistä sairaanhoitajaa.

WHO:n ja ICN:n yhteisen arvion mukaan ennen koronapandemiaa sairaanhoitajien vajetta oli 5,9 miljoonaa

(vuonna 2018).⁷ Koronan aiheuttaman sairaanhoitajien kysynnän kasvun myötä sairaanhoitajapulasta on tullut entistäkin vakavampi ja näkyvämpi kaikissa maissa. Asiaa pahentaa entisestään se, että yhä useammat sairaanhoitajat ilmoittavat aikovansa jättää ammatin raskaan työtaakan, riittämättömien resurssien, loppuun palamisen ja koronaan liittyvän stressin vuoksi.

ICN:n vuonna 2022 julkaisema raportti on paljastanut, kuinka koronapandemia on pahentanut maailmanlaajuisen hoitotyövoiman tilannetta merkittävästi. Raportissa esitetään, että seuraavan vuosikymmenen aikana tarvitaan jopa 13 miljoonaa sairaanhoitajaa lisää. Koronan jälkiseurauksena sairaanhoitajien epätasainen jakautuminen maiden välillä syvenee, kun kansainvälinen rekrytointi korkean tulotason maihin kasvaa maiden etsiessä pika-apua hoitajapulastaan.

ICN:n mukaan länsimaiden terveydenhuollon ongelmat liittyvät riittämättömään terveydenhuollon rahoitukseen, riittämättömään panostukseen hoitajien koulutukseen, ikääntyvään työvoimaan ja liialliseen riippuvuuteen kansainvälisestä työvoiman rekrytoinnista.

On maita, joissa omavaraisuus sairaanhoitajien suhteen on erittäin alhainen ja joiden terveydenhuoltojärjestelmän toimivuus on täysin riippuvainen maahanmuuttajahoitajista. Ratkaisuksi ICN esittää mm. kotimaisen sairaanhoitajakoulutuksen lisäämistä, sairaanhoitajan uran houkuttelevuuden lisäämistä, eettisten kansainvälisten rekrytointiohjelmien noudattamista sekä maiden sitoutumista täyttämään oma hoitotyövoimatarpeensa maan sisäältä.

Euroopan unionissa on monia hankkeita sote-alan henkilöstön saatavuuden ja riittävyuden parantamiseksi. Laillinen muuttoliike kuuluu Euroopan unionin ja sen jäsenvaltioiden jaettuun toimivaltaan. Vaikka EU-tasolla esitetään yhteisiä toimia työperäisen maahanmuuton edistämiseksi, vain jäsenvaltioilla on toimivalta päättää niiden alueelle työtä hakemaan tulevien kolmansien maiden kansalaisten määrästä.⁸

EU:n komissio antoi huhtikuussa 2022 tiedonannon **Osaajien houkutteleva EU:hun**. Tiedonannolla pyritään vastaamaan EU:n työikäisen väestön ikääntymiseen ja sen määrän vähenemiseen. Työikäisen väestön osuus pienenee vuoteen 2070 mennessä noin 65 prosentista (osuus vuonna 2019) 56–54 prosenttiin koko EU27:n väestöstä.

EU:n työnantajilla on pulaa työntekijöistä jopa 28 ammatissa. Pulaa on muun muassa ylihoitajista ja osastonhoitajista. Komission näkemyksen mukaan työmarkkinoiden kasvavien tarpeiden ja myös väestökehitykseen sekä työvoimapulaan liittyvien tarpeiden tyydyttämiseksi ei kuitenkaan riitä, että hyödynnetään vain kotimaista työvoimaa tai helpotetaan EU:n sisäistä liikkuvuutta.

Covid-19-pandemia lisäsi entisestään useiden työvoimapulasta kärsivien ammattien kysyntää, ja suurin vaikutus kohdistuu terveydenhuoltoalan osaamisen kysyntään. Mahdollisuudet helpottaa työvoimapulaa EU:n sisäisen liikkuvuuden avulla ovat yhä vähäisemmät. Esimerkiksi Alankomaat, Belgia, Irlanti, Ranska, Romania, Ruotsi, Saksa, Suomi, Tanska, Unkari ja Viro ilmoittivat kaikki vuonna 2020, että niillä oli pulaa terveydenhuollon ja siihen liittyvien alojen ammattilaisista.

EU:n sisältä lähtöisin olevat liikkuvat työntekijät muodostavat alle kolmasosan ulkomailla syntyneistä hoitotyöntekijöistä EU:ssa, ja kaksi kolmasosaa tällaisista työntekijöistä tulee EU:n ulkopuolelta. Tästä syystä esimerkiksi **Euroopan osaamishjelmassa** (European Skills Agenda) korostetaan, että tarvitaan laillista muuttoliikettä koskeva strategisempi lähestymistapa, jolla pyritään houkuttelemaan ja säilyttämään osaajia sekä kanavoimaan laillinen muuttoliike sellaisille alueille ja sellaisiin ammatteihin, joissa on osaamisvajaita⁹.

Osaajien houkutteleva EU:hun-tiedonannossa esitetään kestävän laillista muuttoliikettä koskevan EU:n politiikan kolme pilaria. Pilarit sisältävät 1) lainsäädännöllisiä, 2) operatiivisia ja 3) tulevaisuuteen suuntautuvia politiikkatoimenpiteitä, joiden avulla voidaan vastata lyhyellä ja pitkällä aikavälillä haasteisiin, joita EU:lla on osaajien houkuttelemisessa.

Kolmannen pilarin keskiöön nostetaan hoitoala, sillä unionin jäsenvaltioilla on näkyviä ongelmia hoitotyöntekijöiden houkuttelemisessa ja palveluksessa pitämisessä. Pitkäaikaishoidon alalla odotetaan unionin alueella syntyvän vuoteen 2030 mennessä jopa seitsemän miljoonaa työpaikkaa terveydenhuollon asiantuntijoille ja hoitotyöntekijöille ja ne voidaan täyttää EU:n työmarkkinoilta vain osittain¹⁰.

Pitkäaikaishoitohenkilöstön laillisia maahanpääsylväilyä säännellään kansallisella tasolla erilaisilla hajanaisilla säännöillä ja ehdoilla. Komission mukaan on pikaisesti arvioitava, voitaisiinko EU:n tasolla auttaa parantamaan tämän työntekijäryhmän tuloa EU:hun. Parannukset hyödyttäisivät

19521

THL:n tilastoraportin mukaan

vuonna 2018 Suomessa terveys- ja sosiaalipalveluissa työskenteli syntyperältään muita kuin suomalaisia sosiaalialan ammattilaisia 19 521, joista ulkomaiden kansalaisia oli 8793.

sekä jäsenvaltioita että lähtömaita ja varmistaisivat samalla eettisen rekrytoinnin vaatimukset.

Syksyllä 2022 EU antoi [eurooppalaisen hoito- ja hoivastrategian](#). Strategia keskittyy varhaiskasvatukseen ja pitkäaikaishoitoon. Strategian tarkoituksena on varmistaa laadukkaat, kohtuuhintaiset ja saavutettavissa olevat hoitopalvelut koko EU:n alueella ja parantaa niin hoitoa ja hoivaa saavien kuin sitä ammattimaisesti tai omaishoitajina antavien tilannetta.

Komissio korostaa, että hoitoon ja hoivaan investoiminen on tärkeää osaajien houkuttelemiseksi hoitoalalle ja heidän pitämisekseen alalla. Maahanmuuttoon liittyvänä erityisenä tavoitteena strategiassa on EU:n Osaajien houkuttelemiseksi annettun tiedonannon mukaisesti tarkoitus kartoittaa kolmansista maista tulevien pitkäaikaishoidon työntekijöiden nykyisiä maahanpääsyedellytyksiä ja oikeuksia sekä selvittää, olisiko hoitotyöntekijöiden houkuttelemiseksi laadittavissa EU-tason järjestelmiä.

Osaajien laillisten maahanpääsyväylien edistämiseksi komissio ehdottaa mm. joidenkin kumppanimaiden kanssa osaamiskumppanuuksien käynnistämistä ja EU:n osaamisreservin perustamista.

Sote-henkilöstön maahanmuutto ja maastamuutto Suomessa

THL:n tilastoraportin mukaan vuonna 2018 Suomessa terveys- ja sosiaalipalveluissa työskenteli syntyperältään muita kuin suomalaisia sosiaalialan ammattilaisia 19 521, joista ulkomaiden kansalaisia oli 8793. Syntyperältään muiden kuin suomalaisten osuus oli 4,9 % ja ulkomaiden kansalaisten osuus 2,2 % koko terveys- ja sosiaalipalveluiden ammattihenkilöstöstä. Vuonna 2010 osuudet kaikista sosiaali- ja terveyspalveluissa työskentelevistä olivat syntyperältään muualla syntyneiden osalta 2,8 % ja ulkomaan kansalaisten osalta 1,7 %.¹¹

Sairaanhoitajia, joiden syntymävaltio oli muu kuin Suomi, oli vuonna 2018 Suomessa 2195 ja heistä ulkomaan kansalaisia oli 915. Lähihoitajia oli vastaavasti 619 ja 233, hammashoitajia 358 ja 109 sekä kättilöitä 42 ja 13.¹²

Sekä Suomessa että ulkomailla terveydenhuollon tutkinnon suorittaneiden ammattihenkilöiden on haettava Valviralta oikeutta harjoittaa ammattia Suomessa tai oikeutta käyttää nimikesuojattua ammattinimikettä. Vuonna 2020 Valviran mukaan ammattioikeuksien haltijoita oli Suomessa seuraavasti:¹³

- Sairaanhoitajia Virossa 613, Ruotsista 205, Espanjasta 65, Saksasta 64, yhteensä sairaanhoitajia 1224.
- Lähihoitajia Ruotsista 113 ja Virossa 58, yhteensä 185.
- Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattioikeuksia (fysioterapeutteja,

hammaslääkäreitä, lääkäreitä, sairaanhoitajia, sosiaalityöntekijöitä ja perushoitajia) on eniten Virossa 3030, toiseksi eniten Ruotsista 1772, kolmanneksi Venäjältä 917 ja neljänneksi eniten Saksasta 587.

THL:n tilastot kertovat myös suomalaisten terveydenhuollon ammattilaisten liikkumisesta ulkomaille. Rekisterissä ei ole tietoa henkilöiden työllistymisestä Suomessa eikä ulkomailla. Rekisterin perusteella tiedetään vain oikeus ammatinharjoittamiseen.

Vuoden 2020 tietojen perusteella suomalaisista sosiaali- tai terveydenhuollon ammattioikeuden omaavista alle 65-vuotiaista henkilöstä oli 3740 henkilöä kirjannut kotipaikkakunnakseen ulkomaat. Suomalainen henkilötunnus ei kuitenkaan automaattisesti tarkoita, että he olisivat Suomen kansalaisia, vaan he ovat saattaneet saada henkilötunnuksen alun perin Suomessa oleskelua varten. Suomalaisista sairaanhoitajan ammattioikeuden haltijoista ulkomailla asui noin 1200, ja yleisimmät asuinmaat olivat Ruotsi, Norja, Iso-Britannia, Sveitsi, Yhdysvallat ja Saksa.¹⁴

THL:n tilastoraportin mukaan vuonna 2020 Suomesta sairaanhoitajien maastamuutto oli 372, ulkomailla heitä oli 1183 ja paluumuuttajia oli 177. Maastamuutto on koko ajan pienentynyt, vuonna 2014 sairaanhoitajia muutti maasta 1039. Myös paluumuutto on THL:n tilastojen mukaan laskenut vuoden 2014 918:sta vuoden 2020 177:ään.¹⁵

Tilastokeskuksen työssäkäynti- ja koulutustilaston tietoja hyödyntämällä ja ammatti-, koulutus- ja muuttotietojen avulla on Tilastokeskuksessa seurattu sairaanhoitajien liikkumista Suomesta ulkomaille. Tilastokeskuksen mukaan

suomalaisten sairaanhoitajien maastamuutto lisääntyi melko tasaisesti koko 2010-luvun ajan.

Vuosina 2015–2017 Suomeen muutti vuosittain keskimäärin noin 140 sairaanhoitajaa ja Suomesta muutti ulkomaille noin 200 sairaanhoitajaa. Maastamuuton suosituimmaksi maaksi nousi Ruotsi ohi Norjan. Maahanmuuton suosituin maan oli Viro ja seuraavaksi Venäjä, Filippiinit, Espanja, Kiina ja Ruotsi.

Sairaanhoitajien maastamuutto ei aina ole pysyvää. Vuosien 2006–2010 aikana maasta muuttaneista sairaanhoitajista vajaa neljäsosa palasi jo vuoden kuluttua muutostaan takaisin, ja lähes puolet (46 %) palasi neljän vuoden sisällä. Tilastokeskuksen tilastojen avulla voidaan seurata sairaanhoitajien liikkumista Suomesta ulkomaille, mutta tilasto ei kuitenkaan kerro muuttaneiden työllistymisestä ulkomailla tai muuttosyytä.¹⁶

Työperäisen maahanmuuton tarve sote-alalla

Valtiovarainministeriön esittämän arvion mukaan sosiaali- ja terveydenhuollossa tarvitaan 2030-luvun puoliväliin mennessä noin 200 000 uutta työntekijää¹⁷.

Sosiaali- ja terveysministeriö käynnisti marraskuussa 2021 poikkihallinnollisen strategisen ohjelman sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi. Ohjelman tavoitteena oli löytää kestäviä ratkaisuja sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen kattamiseen.

Osana ohjelmaa on valmistunut strateginen tiekartta vuosille 2022–2027, yli 40 konkreettista toimenpidettä sekä

rekrytoinnin vastuullisuussuosituksat.

Tiekartassa esitetään arvio, että kansainvälisen rekrytoinnin tarve olisi ainakin 10 % alan kokonaistarpeesta vuoteen 2030 mennessä. Jos kokonaistarpeeksi määriteltäisiin valtiovarainministeriön vuonna 2020 esittämä 200 000 henkilöä vuoteen 2035 mennessä, kansainvälisen rekrytoinnin tarve olisi siten 20 000 henkilöä.

Tällainen työperäisen maahanmuuton lisääminen sote alalle merkitsee sitä, että alan työyhteisöjen olisi tarpeen ottaa lyhyessä ajassa merkittävä harppaus kansainvälistymisessä.¹⁸

TEM:n **Työvoimatiekartat** -hankkeen loppuraportin mukaan sote-alalla on huomattavaa työvoimapulaa lähi- ja sairaanhoitajien sekä vanhusten ja vammaisten kotihoidon työntekijöiden kohdalla ja hyvin harvassa sote-ammattissa on ylitarjontaa.

Hoitajista on lähtökohtaisesti pulaa koko maassa, joten alueellisen liikkuvuuden lisääminen ei toisi asiaan ratkaisua.¹⁹

Raportin mukaan voidaan tunnistaa ammattiryhmiä, joissa työperäinen maahanmuutto voi olla pätevä ratkaisu työvoimapulan helpottamiseksi.

On kuitenkin myös työvoimapula-ammatteja, joissa tarvittavan tutkinnon tunnustaminen tai suorittaminen sekä kotimaisten kielten riittävän taitotason saavuttaminen hidastavat matkaa työmarkkinoille ja siksi ulkomaalaistaustaisen työvoiman saatavuus ei tällä hetkellä näytä merkittävältä.

Loppuraportissa on ulkomaalaistaustaisten työllisten ammattiryhmittäisen osuuden avulla arvioitu, kuinka hyvin ammatissa voidaan hyödyntää ulkomailta tulevaa työvoimaa.

Esimerkiksi työllisistä sairaanhoitajista ulkomaalaistaustaisten osuus on vain 3 % eikä näin ollen näyttäydy ammattiryhmänä, jossa maahanmuutto voi olla työvoimapulan ratkaisuna. Raportin mukaan työperäinen maahanmuutto tuskin on sote-ammateissa vastaus akuuttiin työvoimapulaan, vaan ratkaisuja täytyy etsiä enemmän kohdentamalla kotimaisen työvoiman tarjontaa esimerkiksi koulutuksen keinoin.

Ulkomaisten työvoiman potentiaali voi aina kuitenkin muuttua tulevaisuudessa, jolloin esimerkiksi sairaanhoitajien keskuudessa yhä useampi uusi työllinen voisi olla ulkomaalaistaustainen.

Suurin julkisin varoin tehtävä ulkomaisten työvoiman houkuttelutyö tulisi kohdentua ammatteihin, joissa kotimaisen työvoiman tarjonta ei riitä vastaamaan kysyntään, joissa kielitaito tai tutkintovaatimukset eivät näytä kohtuuttomasti hidastavan matkaa työmarkkinoille ja joissa palkkataso on vähintään 85 % suomalaisten mediaanipalkasta. Lukumääräisesti eniten työvoimaa raportin mukaan sote-alalle voisi tuoda lähihoitajien rekrytointi. Sote-alan ammateissa kansainvälisen rekrytoinnin lisäksi täytyy etsiä myös muita ratkaisuja.²⁰

Työ- ja elinkeinoministeriö ja Pohjois-Savon ELY-keskus toteuttivat keväällä 2023 **tutkimuksen** tarkoituksena selvittää hoitoalan työvoimatilanne ja työvoiman saatavuuden haasteet. Työnantajille suunnattuun haastattelututkimukseen osallistui 130 vastaajaa, jossa olivat mukana kaikki hyvinvointialueet ja yksityisiä toimijoita.

Erityisesti hyvinvointialueet ja suuret yksityiset toimijat arvioivat kansainvälisen rekrytoinnin tarpeensa merkittäväksi jo tällä hetkellä. Hyvinvointialueet

arvioivat tarpeen noin 20 prosentiksi koko henkilöstön lisäystarpeestaan seuraavien kahden vuoden aikana ja suuret yksityiset toimijat vastaavasti noin 18 prosentiksi.

Syiksi miksi rekrytointi ei kohdistu ulkomaiseen työvoimaan vastaajat nostivat kielitaito-ongelmat, asiakkaiden odotukset henkilöstön suhteen ja ulkomaisen työvoiman osaamisen. Kansainvälistä työvoimaa tarvitaan erityisesti lähihoitajiksi ja sairaanhoitajiksi ja etenkin ikääntyneiden palveluihin.

Jo kansainvälisiä rekrytointeja tehneistä vastaajista selvästi yli puolet piti kokemusta melko tai erittäin onnistuneena. Onnistuneen kansainvälisen rekrytoinnin esteeksi nimettiin useimmiten kielitaito. Haasteina mainittiin lisäksi osaajien löytäminen sekä maahantuloon liittyvä byrokratia. Onnistuneen rekrytoinnin kokemusta tukivat rekrytoitujen sitoutuminen, ahkeruus ja motivaatio sekä ammattitaito ja osaaminen.

Työeräisen maahanmuuton ja kansainvälisen rekrytoinnin edistäminen Suomessa

Työ- ja elinkeinoministeriöllä oli vuosina 2009–2015 osaavan työvoiman saaminen hyvinvointialalle - HYVÄ-hanke, jonka osana oli Hyvä hoitajarekry – Sairaanhoidajien ja lähihoitajien rekrytointi EU- ja ETA-alueen ulkopuolisista maista.

Hanke arvioi kansainvälistä rekrytointia seuraavasti: ”Koordinoivan tahon puute ja projektiperusteisuus vaikeuttavat yhteistyötä - kv-rekrytointia ei ole nähty yhteistyöasiana vaan enemmänkin kilpailukenttänä. Yhteiskunta on

toistaiseksi valmistautumaton systemaattiseen ja kasvavaan kv-rekrytointiin, jolloin jokainen haaste ratkaistaan yksittäistapauksena ilman että kokonaisuus on kenenkään hallussa. Julkisen ja yksityisen sektorin vastuunjako on epäselvä. Eri toimijat eivät ole tunnistaneeet omaa rooliaan kv-rekrytoinnissa. Työntekijöiden rekrytoinnissa ei aina ole toimittu eettisesti. Yksityiset henkilöstöpalveluyritykset eivät tee rekrytointiyhteistyötä - toimijoiden toiminnan laadussa on suuria eroja. Yhteistyötä myöskään ammattiliittojen kanssa ei tehdä niiden osaamisen hyödyntämiseksi. Kun kansallisella tasolla ei ole näkemystä kv-rekrytoinnin tulevasta tarpeellisuudesta ja merkityksestä, yksittäiset toimijat ryhtyvät toimenpiteisiin. Voimavaroja tuhlaataan, kun monet opettelevat samoja asioita ilman keskinäistä yhteistyötä ja koordinoitua.”²¹ Näihin arviointeihin voi edelleen kymmenen vuotta myöhemmin yhtyä ja ne pitävät valtaosin edelleen paikkansa.

Sote-alan ammattilaisten maahanmuuton onnistunut lisääminen edellyttää lisää toimia valtiolta. Sote-alan työperäisen maahanmuuton esteenä on tutkintojen tunnustamisen vaikeus sekä pysyvän pätevöitymiskoulutuksen puuttuminen eikä sote-alan työperäinen maahanmuutto voi lisääntyä ennen kuin nämä asiat on ratkaisu pysyvällä valtakunnallisella mallilla.

Sairaanhoidajien tutkintojen tunnustamisen puuttuva pätevöitymispolku on ollut esillä pitkään Tehyn vaikuttamistyössä ja asia on nostettu esille muun muassa TEM:n työperäisen maahanmuuton pyöreän pöydän keskusteluissa.

Sote-alan työperusteinen maahanmuutto on ollut esillä hallitusten ja hallinnon tavoitteistossa noin 20 vuoden ajan. Sen tarve on kirjattu jo vuonna 2003 aloittaneen pääministeri Jäättteenmäen ja sitä seuranneen pääministeri Vanhasen hallituksen ohjelmaan. Vuonna 2006 julkaistussa Maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa sosiaali- ja terveysala mainittiin työvoiman saatavuuden kannalta kriittisenä toimialana. Vuonna 2009 julkaistussa Työvoiman maahanmuuton toimenpideohjelmassa sosiaali- ja terveysministeriötä edellytettiin ryhtyvän terveydenhuollon ammattilaisten rekrytointia koskevaan kehitystyöhön. Vuonna 2013 julkaistiin Maahanmuuton tulevaisuus 2020-strategiaa tarkentava toimenpideohjelma, jonka mukaan sote-palveluissa tuli kehittää ja mallintaa kansainvälistä rekrytointia ja sen edellyttämää yhteistyötä. Sosiaali- ja terveysministeriön tuli myös laatia suositus sote-alan kansainvälisen rekrytoinnin eettisistä periaatteista.²²

Pääministeri Marinin hallituksen vuoden 2019 hallitusohjelman tavoitteena oli lisätä työ- ja koulutusperusteista maahanmuuttoa, jotta osaavan työvoiman saatavuus voidaan turvata Suomen kasvun ja kansainvälistymisen tueksi. Työperäisen maahanmuuton edistämiseksi tehtiin monia toimia, mutta sote-alan tutkintojen tunnustamisen pysyvä malli ei edennyt.

Pääministeri Orpon [hallitusohjelmassa](#) (2023) tunnustetaan pula osaavasta työvoimasta. Hallitus aikoo täydentää työvoimaa ensisijaisesti EU- ja ETA-alueelta. Työperäisen maahanmuuton painopisteenä kolmansista maista ovat korkeakoulutetut ja työntekijät sellaisilla aloilla, jotka voidaan aidosti todentaa työvoimapula-aloiksi²³. Hallitus vastaa osaajapulaan panostamalla

kansainväliseen rekrytointiin mm. seuraavin toimenpitein²⁴:

- Osaavan ja koulutetun työvoiman vajeeseen puututaan tehokkailla keinoilla muun muassa sujuvoittamalla ulkomaisten tutkintojen tunnustamista ja panostamalla lähtömaakoulutuksiin. Työvoiman kielitaidon turvaamiseksi molempien kotimaisten kielten koulutuksen ja kielitutkintojen tarjontaa ja laatua parannetaan.
- Hallitus vahvistaa mm. sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työperäisen maahanmuuton osalta positiivista maakuvaa, työmahdollisuuksien markkinointia sekä tiedottamista rekrytointimahdollisuuksista ulkomailla suomalaisille työnantajille valituista kohdemaista.
- Hallitus edistää aktiivisesti työvoiman liikkuvuutta Euroopan unionin sisällä muun muassa panostamalla tiedon levittämiseen Suomessa olevista työ- ja opiskelumahdollisuuksista sekä suuntaamalla kohdennettuja rekrytointitoimia etenkin korkean työttömyysasteen maihin. Kohdistetuin toimin edistetään ulkomailla asuvien suomalaisten maahan paluuta Suomeen.
- Suomalaisten työmarkkinoiden mainetta parannetaan puuttumalla aktiivisesti ja ennakoiden työmarkkinoilla esiintyviin väärinkäytöksiin.
- Poikkihallinnollista toimintaohjelmaa (Talent Boost) korkeasti koulutettujen henkilöiden kansainvälisen rekrytoinnin sekä Suomen pitovoiman lisäämiseksi edistetään.
- Hallitus selvittää työperusteisen maahanmuuton osalta pitovoimaan vaikuttavat tekijät ja edistää niitä muiden toimijoiden kanssa.
- Lähtömaakoulutukset järjestetään koordinoidusti luotettaviksi todettujen toimijoiden kanssa.

Oppilaitosten osaamista ja kokemusta hyödynnetään lähtömaa-, kielikoulutus- ja kotoutumiskoulutuksen toteuttamisessa.

Lähtömaakoulutuksen laatua parannetaan ja Suomeen töihin tai koulutukseen tulevien henkilöiden koko koulutusprosessi aina lähtötaso-osaamisen kartoituksesta työllistymiseen asti varmistetaan.

- Englanninkielisten ammatillisten opintosisältöjen tarjontaa lisätään varmistaen samalla mahdollisuus kotimaisten kielten riittävään opiskeluun.
- Ulkomailla suoritettujen tutkintojen vastaavuusvaatimuksia kevennetään ja tutkintojen yhteneväisyys olennaisilta osilta vastaavan suomalaisen tutkinnon kanssa varmistetaan.
- Tutkintojen tunnustamisen käsittelyaikoja sujuvoitetaan. Hallitus saattaa voimaan pysyviä ja vaihtoehtoisia malleja ulkomaisten tutkintojen täydentämiseksi, esimerkkinä näyttötutkinnot ja lisäkoulutus sekä työpaikoilla tapahtuva oppiminen muun muassa sosiaali- ja terveydenhuollon alalla.
- Molempien kotimaisten kielten koulutuksen ja kielitutkintojen tarjontaa ja laatua parannetaan. Korkeakouluja kannustetaan lainsäädännöllä lisäämään kotimaisten kielten opetuksen tarjontaa ulkomaisille opiskelijoille. Oppilaitoksia ohjataan sisällyttämään työelämässä suoritettavia työssäoppimisjaksoja opiskelijoiden ja työnantajien välisen kohtaanto-ongelman helpottamiseksi.
- Hallituskauden aikana uudistetaan ja selkeytetään ulkomaalaislain oleskelulupajärjestelmää sisältäen mm. pysyvän oleskeluluvan ja perheen yhdistämisen edellytykset²⁵.
- Hallitus kiristää pysyvän oleskeluluvan saamisen edellytyksiä

ja kansalaisuuden saamisen ehtoja. Työntekijän oleskeluluvan tuloaraja nostetaan siten, että se on alakohtainen TES:n minimi, kuitenkin vähintään 1600 euroa kuukaudessa. Hallitus selvittää nopealla aikataululla oleskelulupien tuloarajojen korottamisen ottaen huomioon vaikutukset työvoiman saatavuuteen ja julkiseen talouteen.²⁶

Maahanmuuton lisäämiseksi tarvittavia toimenpiteitä on koottu vuoteen 2035 asti ulottuvaan koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton **tiekarttaan**, jota toimeenpannaan **Talent Boost** -toimenpideohjelmalla. Tiekartan toimenpiteillä tavoitellaan työperäisen maahanmuuton vähintään kaksinkertaistamista nykytasosta vuoteen 2030 mennessä siten, että kestävyystiekartan edellyttämä vähintään 50 000 työperäisen maahanmuuttajan kokonaisuus toteutuu. Tavoitteena on, että vuoden 2030 jälkeen lisäys on vuositasolla vähintään 10 000 henkeä.²⁷



50 000

Tiekartan toimenpiteillä tavoitellaan

työperäisen maahanmuuton vähintään kaksinkertaistamista nykytasosta vuoteen 2030 mennessä siten, että kestävyystiekartan edellyttämä vähintään 50 000 työperäisen maahanmuuttajan kokonaisuus toteutuu.

Talent Boostin tavoitteena on, että Suomi on kansainvälisesti houkutteleva paikka työskennellä, opiskella, tutkia ja investoida. Tavoitteena on myös se, että työnantajat osaavat ja haluavat rekrytoida kansainvälisiä osaajia sekä kansainvälisten osaajien asiantuntemus vahvistaa suomalaisten yritysten ja organisaatioiden kansainvälistymistä ja uudistumista.

Talent Boostin kautta on tuettu esimerkiksi ammattikorkeakoulujen EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulleiden sairaanhoitajien pätevytymiskoulutusta hankerahoituksella. Talent Boostin avulla on myös kehitetty työnantajille tarkoitettu [rekrytoiva lähtömaakoulutus](#) -palvelu, jolla edistetään muun muassa sosiaali- ja terveysalan osaajien vapaata liikkuvuutta EU- ja ETA-maista Suomeen.

Talent Boost jatkuu uudistettuna uuden hallituksen kaudella 2023–2027 (ministeriyrityksen hyväksyntä 21.11.2023). Talent Boost -ohjelma noudattaa uuden hallitusohjelman painopisteitä ja tehostaa aiemmin käyttöön otettuja toimia työ- ja koulutusperäisen maahanmuuton edistämiseksi. Kv-rekrytoinnin osaajaryhmänä korostuu mm. sote-alan työntekijät.

Sosiaali- ja terveysministeriön henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden Tiekartassa vuosille 2022–2027 todetaan, että sote-alan pätevytymiskoulutusta järjestetään hankepohjaisesti erilaisilla rahoitusratkaisuilla mistä aiheutuu ongelmia jatkuvuuteen ja saavutettavuuteen. Tiekartassa esitetään, että laaditaan toteutussuunnitelma sote-henkilöstön laillistusprosessin ja sitä tukevan pätevytymiskoulutuksen kehittämiseksi ja vakinaistamiseksi²⁸.

Tiekartassa esitetään lisäksi valmisteltavaksi 1–2 maan kanssa kahdenvälinen yhteistyösopimus kansainvälisestä työnvälityksestä²⁹. Monilla mailla tällainen sopimus on käytössä, esimerkiksi Saksalla ja Filippiineillä on kahdenvälinen nk. Triple-win-malli. Saksalaisessa mallissa filippiiniläiset sairaanhoitajat opiskelevat oppisopimuksella sairaanhoitajiksi, ja heille maksetaan oppisopimuskoulutuksen aikana laillistetun sairaanhoitajan palkkaa.

Suomella ei aiemmin ole ollut varsinaisia kahdenvälisiä sopimuksia työvoiman rekrytointiin liittyen. Kiinnostusta tällaisiin sopimuksiin Suomen kanssa on ollut. Esimerkiksi Intian hallitus yhdessä IOM:n (International Organisation of Migration) toteutti loppuvuodesta 2022 selvityksen ja hankeseminaarin Suomen työmarkkinoista, maahanmuutosta ja kv-rekrytoinnin edellytyksistä, kohteena myös sote-ala³⁰. Selvitykseen haastateltiin myös Tehyä (Sari Koivuniemi).

Uudessa hallitusohjelmassa (2023) on tavoitteena ottaa käyttöön kohdemaamalli työperäisen maahanmuuton kohdentamiseksi - kohdemaana Intia, Filippiinit, Brasilia ja Vietnam³¹.

Työvoimapulasta huolimatta on merkittävää, että maahanmuuttajien osaamista myös jää käyttämättä suomalaisilla työmarkkinoilla. Tilastokeskuksen tutkimuksessa havaittiin, että suomalaistaustaiseen väestöön verrattuna maahanmuuttajat ovat useammin koulutustaan vastaamattomassa työssä, heidän osaamistaan ei tunnisteta ja heidän on vaikea edetä koulutustaan ja kykyjään vastaavaan työhön. Puutteellinen

kielitalito on usein suurin este työllistymiselle. Maahanmuuttajien osaamispotentiaalin käyttämättä jättämiseen voivat vaikuttaa osaamisen tunnistamisen ongelmat, erilaiset toimintakulttuurit työpaikalla, kielitaidon puute, kommunikaation vaikeus, työnantajien tai kollegoiden asenteet, ulkomailta suoritettujen tutkintojen vastaamattomuus tai sopivien töiden ja työtekijöiden kohtaamattomuus.³²

Uutena reittinä suomalaisille työmarkkinoille on nk. koulutusvienti. Opetushallituksen alaisena toimii suomalaista koulutusvientiä vauhdittava [Education Finland](#) -ohjelma. Koulutusviennillä tarkoitetaan koulutukseen ja osaamiseen liittyvää palveluvientiä, esimerkiksi koulutusratkaisujen myyntiä ulkomaille mutta myös ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden kouluttamista Suomessa. Lain mukaan tilauskoulutusta voidaan myydä vain ryhmille, ja tilaajana tulee olla esimerkiksi toinen valtio tai kansainvälinen järjestö, ei yksittäinen henkilö. Lakimuutoksella sallittiin tilauskoulutusten järjestäminen ammattikorkeakouluille vuonna 2019 ja ammattikouluille vuonna 2022. Taustalla on tavoite kolminkertaistaa kansainvälisten opiskelijoiden määrä Suomessa vuoteen 2030 mennessä.

Tilauuskoulutuksena tehty koulutusvienti sai paljon kielteistä julkisuutta keväällä 2023, kun Laurea ammattikorkeakoulun Keniaan liittyvässä koulutushankkeessa oli rahoitukseen liittyviä epäselvyyksiä maksamattomien lukukausimaksujen kanssa³³.

Myös Tampereen ammattikorkeakoululla ja Lappeenrannan Edusampolla on ollut samoja vaikeuksia³⁴. Opetus- ja kulttuuriministeriössä myönnetään,

että tilauskoulutusopiskelijoiden asema on epäselvä ja Suomen lainsäädäntö asettaa opiskelijat kohtuuttomien tilanteiden eteen³⁵. Opetushallituksen tavoitteena on, että koulutusviennin arvo kasvaa miljardiin euroon vuoteen 2030 mennessä.

Valtiontalouden tarkastusvirasto ([VTV](#)) julkaisi joulukuussa 2022 raportin työperäisen maahanmuuton tarkastuksesta. Työperusteinen maahanmuutto ei VTV:n raportin mukaan ole nopea ratkaisu sote-henkilöstön työvoimapulaan³⁶.

Valtiontalouden tarkastusvirasto kiinnitti työperäistä maahanmuuttoa koskevassa tarkastuskertomuksessaan huomiota muun muassa seuraaviin seikkoihin:

- Työperusteisen maahanmuuton strategiatavoitteissa sote-ala on tunnistettu yhdeksi keskeiseksi työvoimapulasta kärsiväksi toimialaksi. Sote-alan kansainväliselle rekrytoinnille asetetut tavoitteet eivät kuitenkaan ole toteutuneet tarkoitetulla tavalla. Pääasiassa tavoitteita on toteutettu hankkeilla, jotka ovat päättyneet rahoituksen loppumiseen. Hankerahoituksen kautta tapahtunut toiminta on haitannut kv-rekrytoinnin pitkäjänteistä kehittämistä. Toimenpiteet työperusteisen maahanmuuton edistämiseksi ovat olleet vähäiset.
- Sote-alalta puuttuu pätevytymispolku. Pysyviä koulutuspolkuja koskevia kansallisia käytäntöjä ei ole onnistuttu luomaan ja siksi sairaanhoitajat pystyvät pätevytymään vain yksittäisten hankkeiden kautta. Sairaanhoitajat rekrytoidaan hoiva-avustajiksi tai lähihoitajiksi, koska näin on

ainoastaan mahdollista työllistyä suoraan sote-alalle EU/ETA-maiden ulkopuolelta tullessa.

- Lainsäädännössä ei ole määritelty sitä, millaista kielitaitoa riittävällä kielitaidolla tarkoitetaan.
- Työn perusteella maahan tulevien saamaa ohjausta, neuvontaa ja kotoutumispalveluita pitää parantaa.
- Oleskelulupaprosessin lisäksi tulisi nopeuttaa ammattioikeuden myöntämisprosesseja.
- Kansainvälistä rekrytointia ei tällä hetkellä ohjata tai säädellä Suomessa millään säädöksellä. Siksi rekrytointimarkkinoilla toimitaan sote-alan rekrytointiyritysten luomilla pelisäännöillä.
- Erityisasiantuntijat ja työntekijät ovat hyvin eriarvoisessa asemassa keskenään, sillä erityisasiantuntijan perheenjäsenet saavat oleskeluluvan yleensä nopeasti ja samaan aikaan perheenkokoajan kanssa, mutta työntekijöille perheen-yhdistämisprosessi on hidas ja kallis.

Tarkastuksen jälkiseurannassa tarkastusvirasto tulee selvittämään, mihin toimintaan tarkastuskertomuksessa esitettyjen kannanottojen perusteella on ryhdytty. Jälkiseuranta tehdään vuonna 2025. Tehyä haastateltiin (Sari Koivuniemi) VTV:n tarkastusta varten.

Sairaanhoitajamaahanmuuttajien sote-alalle ammatinharjoittamisluvan saaminen ei ole helppoa pätevytymisprosessin puuttumisen ja laillistusprosessin monimutkaisuuden vuoksi, mistä kertovat Valviran myöntämät ammatinharjoittamisluvat:

	Ulkomailla laillistetut sairaanhoitajat yhteensä	Näistä EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulleet
2019	50	9
2020	60	29
2021	48	16
2022	45	23

Lähde: Valviran vuosikertomukset 2019, 2020, 2021 ja 2022

Suomi, kuten moni muukin maa on kääntänyt katseensa sote-alan työperäisen maahanmuuton rekrytoinnissa Filippiineille. Filippiineiltä on vuosittain lähtenyt 15 000–20 000 sairaanhoitajaa, mutta koronan aikana sote-alan lähtijöiden määrä rajoitettiin 7000 henkeen maan oman terveydenhuollon turvaamiseksi. Suomeen on tullut filippiiniläisiä sairaanhoitajia vuonna 2022 yhteensä 150 henkeä.

Suomea enemmän filippiiniläisiä sairaanhoitajia lähti Saudi-Arabiaan 3024, Yhdysvaltoihin 2648, Saksaan 1173, Qatarin 585, Arabiemiraatteihin 429, Singaporeen 419 ja Irlantiin 203.

Filippiineillä valmistuneiden sairaanhoitajien määrä on laskenut merkittävästi. Sairaanhoitajaksi vuonna 2022 maassa valmistui 9060 sairaanhoitajaa kun valmistuneiden määrä vuonna 2015 oli 22175. Hoiva-avustaja tasoisen (nursing associate professionals) koulutuksen saaneita Filippiineillä valmistui vuonna 2022 yhteensä 986 henkeä. Suomi oli tämän henkilöstöryhmän toiseksi suurin rekrytoija vuonna 2022, yhteensä

269 henkeä. Vain Saksa rekrytoi heitä enemmän, yhteensä 398 henkeä.³⁷

Yhtenä keinona sote-alan henkilöstön riittävyyden turvaamisessa kv-rekrytoinnin ohella on tukea maassa jo asuvien maahanmuuttajien kouluttautumista ja työllistymistä sote-alalle.

Tampereen ammattikorkeakoulu ja Metropolia ammattikorkeakoulu järjestävät yhteistyössä pilottina OKM:n ja TEM:in hankerahoituksella koulutusta maassa asuville maahanmuuttajille. Toiminnallisesti kaksikielinen sairaanhoitajakoulutus (**TOKASA**) -hankkeen tarkoituksena on luoda pysyvä tutkintokoulutusmalli, jossa kielenopetus on integroitu substanssiopintoihin. Tämä mahdollistaa sen, että tutkinnon suorittaja työllistyy Suomeen ammatin vaatimalla kielitaitotasolla.

Opetuskielinä ovat englanti ja suomi/ruotsi. Koulutus kestää 3,5 vuotta ja käsittää 210 opintopistettä, josta 23 opintopistettä on suomen kieltä. Pilotissa vuonna 2022 Metropoliaassa oli 28 opiskelijapaikkaa ja TAMKissa 14. Aloituspaiikkoja kasvatettiin vuodelle 2023, sillä hakijoita ensimmäiseen pilottikoulutukseen vuonna 2021 oli lähes tuhat.

Hankkeista pois kohti pysyvää mallia ja tiedottamista

Sairaanhoitajien pätevoittävä koulutusta ja rekrytointia on tehty pitkään hanke pohjaisesti erilaisilla rahoitusratkaisilla. Hankkeissa on kehitetty EU/ETA-maiden ulkopuolelta tuleville sairaanhoitajille pätevoitymismallia, jolla pätevoityminen ja työllistyminen toteutuisivat mahdollisimman tehokkaasti.



~1000

Pilotissa vuonna 2022 Metropoliaassa

oli 28 opiskelijapaikkaa ja TAMKissa 14. Aloituspaiikkoja kasvatettiin vuodelle 2023, sillä hakijoita ensimmäiseen pilottikoulutukseen vuonna 2021 oli lähes tuhat.

Hanke pohjaisuus aiheuttaa ongelmia jatkuvuuteen. Osaamista ja hanketuloksia ei hankkeiden päättymisen jälkeen ole voitu hyödyntää. Oppilaitosten voimavaroja tuhlaantuu hankehakemusten tekemiseen ja raportointiin. Opiskelijoille hanke pohjaisuus aiheuttaa epävarmuutta pätevoitymisen saavuttamisesta hankkeen aikana.

VTV:n tarkastuskertomuksessa todetaan, että työperäisen maahanmuuton edistämiseksi tarvitaan pysyviä rakenteita ja toimintamalleja sekä konkreettisia toimia, joilla tuetaan maahanmuuttajien osaamista ja kielitaidon kehittämistä sekä parannetaan yhteiskunnan palveluiden saatavuutta³⁸.

Pysyvän pätevoitymispolun tarpeesta kertovat myös hankkeiden suuret, tavoitteet ylittävät osallistujamäärät ja se, että lähes poikkeuksetta kaikki pätevoityneet työllistyvät oman alansa töihin (esimerkiksi SOTE-silta-hanke, mistä lisää kohdassa 2 Tutkintojen tunnustaminen)³⁹.

Työ- ja elinkeinoministeriö teetti vuonna 2018 selvityksen, jonka tarkoituksena oli arvioida, kuinka ulkomailta suoritettujen

korkeakoulututkintojen tunnustamista ja täydentämistä koskeva tiedottaminen ja ohjaus toimivat digitaalisten kanavien kautta ja mitä kehitettävää nykyjärjestelmässämme on.

Selvityksen perusteella olisi tarve perustaa korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille kannustava selko- ja monikielinen portaali, jossa tutkintojen tunnustaminen ja laillistaminen olisivat yksi keskeinen sisältö⁴⁰. Tällainen portaali palvelisi sekä Suomeen muuttoa suunnittelevia että täällä jo asuvia.

Selvityksen mukaan parhailla ulkomaisilla kv-sivustoilla on ammattialakohtaisia sivustoja, joista löytyy tietoa kunkin ammatin tutkinnon tunnustamisesta, alan työllisyys tilanteesta, ammattiliitoista ja täydennyskoulutusmahdollisuuksista.

Henkilöstöpalveluyritysten rooli rekrytoinnissa

Yksityisen sektorin tarjoamien ulkomaisen työvoiman rekrytointi- ja henkilöstövuokrauspalveluiden tarjonta Suomessa on kasvanut räjähdysmäisesti. Ulkomaisen työvoiman rekrytointi-, koulutus- ja asettautumispalvelut muodostavat erityisosaamista ja pitkäjänteisyyttä vaativan kokonaisuuden, joka on saanut työnantajat ulkoistamaan rekrytointipalveluja.

Monet henkilöstöpalveluyritykset ovat laajentaneet toimintaansa Suomen rajojen sisällä tapahtuvista rekrytoinneista ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin piiriin. Henkilöstöpalveluyritykset tekevät kansainvälisiä rekrytointeja kahdella tavalla: työntekijöitä rekrytoidaan sekä vuokratyöntekijöiksi että suoraan työntekijöiksi asiakasyrityksen palvelukseen.

Joissakin maissa (esimerkiksi **Iso-Britanniassa**) henkilöstöpalveluyrityksistä pidetään eettisesti rekrytoivien ja suositeltavien yritysten julkista listaa. ILO ja WHO suosittelevat käyttämään vain sellaisia yrityksiä, jotka sitoutuvat toiminnassaan eettisen rekrytoinnin periaatteisiin. Näihin periaatteisiin kuuluu, että työnhakijoilta ja työntekijöiltä ei saa periä rekrytointimaksuja.

Valtioneuvoston periaatepäätöksessä strategiaksi työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi ja torjumiseksi toimenpiteenä ehdotetaan, että lisätään työnantajien, julkisten hankkijoiden ja yritysten, ml. rekrytointiyritysten, osaamista työelämän pelisäännöistä, tilaajavastuusta ja eettisestä kansainvälisestä rekrytoinnista sekä vahvistetaan niiden tietotaitoa hyväksikäytön riskien tunnistamiseksi ja epäkohtiin puuttumiseksi.

Lisäksi strategiassa esitetään, että selvitetään edellytykset ja keinot suomalaisten ja ulkomalaisten kv-rekrytointitoimijoiden sekä heidän alihaakijoidensa eettisen ja läpinäkyvän rekrytoinnin ja sopimustoiminnan varmistamiseksi, esimerkiksi rekisteröimisen, sertifiointin tai auditoinnin menetelmin.⁴¹

Valtiontalouden tarkastusvirasto kiinnittää tarkastuksessaan huomiota siihen, että laajamittainen ulkomaisen työvoiman rekrytointi toteutuu tällä hetkellä yksityisten sote-alan rekrytointiyritysten välityksellä. Suomessa ei ole minkäänlaista lakia, joka säätelisi sote-alan kansainvälistä rekrytointitoimintaa vaan rekrytointimarkkinoilla toimitaan sote-alan rekrytointiyritysten pelisäännöillä.

Osa yrityksistä tuo Suomeen esimerkiksi Filippiineiltä tutkinnon suorittaneita sairaanhoitajia hoiva-avustajiksi ja lähihoitajiksi.⁴² Sote-ministeriöryhmä on kuitenkin hyväksynyt linjauksen, jonka mukaan on tärkeää, että esimerkiksi Suomeen rekrytoidut sairaanhoitajat tekevät lähtökohtaisesti sairaanhoitajien työtä⁴³.

Orpon hallituksen työperäisen maahanmuuton toimet:
<https://tem.fi/orpon-hallituksen-tyoperäisen-maahanmuuton-toimet>

Tehyn kannat

Sote-alan merkittävin kansainvälisen rekrytoinnin este on pysyvän pätevytymispolun puuttuminen. Sote-alan kansainvälinen rekrytointi voi lisääntyä vain, jos laillistamiseen ja sitä tukevaan pätevytymiskoulutukseen saadaan pysyvä malli. Tähän malliin on kytkettävä vahva kielenopetus. Tavoitteena tulee olla mahdollisimman nopeasti siirtyminen koulutusta vastaaviin tehtäviin (esimerkiksi sairaanhoitajat sairaanhoitajiksi eikä hoiva-avustajiksi).

Tällainen pysyvä pätevytymismalli täytyy suunnata sekä maassa jo asuville että maahan rekrytoitavalle uudelle työvoimalle. Kansainvälinen rekrytointi ei kuitenkaan yksinään ole ratkaisu sote-alan henkilöstöpulaan mutta se voi olla osaratkaisu. Rekrytoinnissa tulee huomioida eettisen rekrytoinnin periaatteet.

21

Tutkintojen tunnustaminen ja ammatin- harjoittamisoikeus

Sote-alan tutkintojen pätevoitymistä on tehty pitkään erilaisin projektein ja hankerahoituksin. Tutkintojen tunnustamisen vaikeus ja siihen liittyvän pysyvän pätevoitymispolun puuttuminen on merkittävin este sote-alan kansainvälisen rekrytoinnin edistämisessä.

Sairaanhoitajan laillistusprosessi hakemuksen vireille saattamisesta ammatinharjoittamisoikeuden saamiseen voi kestää runsaasta 10 kuukaudesta vajaaseen kuuteen vuoteen⁴⁴.

Myös maahanmuuttajien kokemusten perusteella (Tehyn kysely kappaleessa 1.1) sairaanhoitajan ammattipätevyyden laillistus Suomessa on pitkä ja kallis prosessi, johon maahanmuuttajien mielestä liittyy liian tiukat kielitaitovaatimukset ja liian vähän kielenopetusta.

Alla on [Valviran nettisivuilta](#) koottu kooste terveydenhuollon ammatinharjoittamisoikeuden myöntämisen prosessista Suomessa.

Sairaanhoitajan laillistusprosessi

hakemuksen vireille saattamisesta ammatinharjoittamisoikeuden saamiseen voi kestää runsaasta 10 kuukaudesta vajaaseen kuuteen vuoteen.

Valviran myöntämä ammatinharjoittamisoikeus

Valvira myöntää hakemuksen perusteella oikeuden harjoittaa terveydenhuollon ammattia sekä Suomessa että ulkomailla koulutetuille terveydenhuollon ammattihenkilöille.

Valvira voi myöntää terveydenhuollon ammattihenkilölle kolmenlaisia ammatinharjoittamiseen liittyviä oikeuksia:

1) oikeuden toimia laillistettuna terveydenhuollon ammattihenkilönä

Laillistettavien terveydenhuollon ammattihenkilöiden tehtävissä saa toimia vain Valviran myöntämän laillistuksen saanut henkilö. Tällaisia tehläisiä ammatteja ovat fysioterapeutti, kättilö, laboratoriohoitaja, puheterapeutti, röntgenhoitaja, sairaanhoitaja, suuhygienisti ja terveydenhoitaja.

2) oikeuden käyttää nimikesuojattua ammatinimikettä

Nimikesuojattujen ammatihenkilöiden ammateissa voivat toimia muutkin henkilöt, joilla on hoitamaansa tehtävään riittävä koulutus, kokemus ja ammatitaito. Ilman Valviran myöntämää rekisteröintiä heillä ei kuitenkaan ole oikeutta käyttää nimikesuojattua ammatinimikettä. Tällaisia tehläisiä ammatteja ovat jalkaterapeutti, lähihoitaja, naprapaatti ja osteopaatti.

3) rajoitetun ammatinharjoittamisluvan, mikä koskee lääkäreitä

Myös sosiaalihuollon ammattihenkilönä työskenteleminen Suomessa edellyttää Valviran myöntämää ammatinharjoittamisoikeutta tai ammatinimikkeen käyttöoikeutta. Tällaisia sosiaalihuollon ammatteja ovat sosiaalityöntekijä, sosionomi, geronomi ja kuntoutuksen ohjaaja. Lisätietoja sosiaalihuollon ammattihenkilöiden laillistuksesta ja nimikesuojauksesta Valviran kotisivuilta.

EU/ETA-maassa suoritettu koulutus

Euroopan unionin tasolla on harmonisoitu eli saatettu toisiaan vastaaviksi lääkärin, hammaslääkärin, proviisorin, sairaanhoitajan ja kättilön koulutukset. Tämä tarkoittaa, että yleensä ammattipätevyys voidaan tunnustaa automaattisesti. Joissain tapauksissa automaattinen tunnistus ei ole mahdollista ja tällöin Valvira pyytää erikseen lisäselvityksiä.

Ammatteja, joita ei EU:n tasolla ole harmonisoitu eli saatettu toisiaan vastaaviksi ja joiden ammattipätevyyttä ei siksi voida tunnustaa automaattisesti ovat psykologi, puheterapeutti, ravitsemusterapeutti, farmaseutti, terveydenhoitaja, fysioterapeutti, laboratoriohoitaja, röntgenhoitaja, suuhygienisti, toimintaterapeutti, optikko, hammasteknikko ja kaikki nimikesuojatut ammatit.

Jos koulutusta ei voida tunnustaa automaattisesti, Valvira selvittää, johtaako koulutus samaan ammattiin kuin suomalainen koulutus. Vertailussa voidaan ottaa huomioon työkokemus ja lisä- tai täydennyskoulutus. Valvira voi tarvittaessa pyytää ammattipätevyydestä asiantuntijalausuntoa, joka on hakijalle maksullinen. Jos koulutuksessa on olennaisia eroja, voidaan antaa ehdollinen tunnustamispäätös. Siinä määrätään korvaavat toimenpiteet, joiden suorittamisen jälkeen voi hakea lopullista ammattipätevyyden tunnustamista. Korvaavia toimenpiteitä ovat kelpoisuuskoe ja sopeutumisaika.

Nimikesuojaus- tai laillistushakemusten käsittelyaika on määritelty terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa 3–4 kuukaudeksi. Käsittelyaika tulee EU-direktiivistä ja se on sama kaikissa jäsenvaltioissa. Automaattisen tunnustamisjärjestelmän kautta tulevilla päätös voi tulla kuukaudessa (esimerkiksi sairaanhoitaja).

EU/ETA maan ulkopuolella suoritettu koulutus

EU/ETA-maiden ulkopuolelta tuleville ei ole vastaavaa automaattista tunnustamista vaan koulutusten osalta Valvira selvittää, johtaako koulutus samaan ammattiin kuin suomalainen koulutus. Vertailussa voidaan ottaa huomioon työkokemus ja lisä- tai täydennyskoulutus. Jos eroja todetaan, Valvira voi antaa määräyksen lisäopintojen suorittamisesta ja pyytää ammattipätevyydestä asiantuntijalausuntoa, joka on hakijalle maksullinen.

Lausunnon perusteella Valvira päättää ammattioikeuden laillistusta hakevalle sairaanhoitajalle määrättävistä korvaavista toimenpiteistä; sopeutumisajasta tai kelpoisuuskokeesta.

EU/ETA-maiden ulkopuolella suoritettujen koulutusten osalta nimikesuojaus- ja laillistushakemusten käsittelyaika on vähintään 4 kuukautta.

Valviran vaatimat korvaavat toimenpiteet: kelpoisuuskoe tai sopeutumisaika

Jos hakijan suorittaman koulutuksen ja suomalaisen koulutuksen välillä on olennaisia eroja, Valvira antaa ehdollisen ammattipätevyyden tunnustamispäätöksen, jossa määrätään korvaavat toimenpiteet erojen kompensoimiseksi. Näitä ovat kelpoisuuskoe tai sopeutumisaika.

Ammatinharjoittamisoikeus voidaan myöntää vasta sen jälkeen, kun hakija on suorittanut korvaavan toimenpiteen hyväksytysti. Lopullista ammatinharjoittamisoikeutta on haettava uudelleen korvaavan toimenpiteen suorittamisen jälkeen.

Kelpoisuuskoe

Kelpoisuuskokeen tarkoituksena on arvioida hakijan ammatillista osaamista ja kykyä harjoittaa kyseistä ammattia Suomessa. Kokeen toteuttaa suomalainen oppilaitos, joka järjestää vastaavaa tutkintoon johtavaa koulutusta. Oppilaitos perii kelpoisuuskokeen suorittamisesta maksun valtion maksuperustelain (150/1992) mukaisesti. Kelpoisuuskokeen pääasiallinen sisältö ja toimeenpanija määrätään Valviran ehdollisessa tunnustamispäätöksessä.

Sopeutumisaika

Sopeutumisaikana hakija harjoittaa ammattia toisen ammattihenkilön ohjauksessa ja valvonnassa. Sopeutumisaikaa suorittavan hakijan tulee olla suoraan toimintayksikön ylläpitäjän palveluksessa. Sopeutumisaikaan voi sisältyä täydennyskoulutusta, joka toteutetaan työnantajan täydennyskoulutuksena tai tavanomaisesti työssä oppimisena. Hakijan on itse järjestettävä sopeutumisajaksi työpaikka. Työnantaja voi maksaa sopeutumisajasta palkkaa.

Valvira määrää ehdollisessa tunnustamispäätöksessä sopeutumisajan pituuden ja ne tehtävät, joissa sopeutumisaika voidaan täyttää. Hakija ja työnantaja tekevät sopeutumisajasta sopimuksen, jonka Valvira hyväksyy. Ohjaaja arvioi hakijan osaamisen ja antaa Valviralle lausunnon hakijan taidosta harjoittaa ammattiaan.

Sopeutumisaika suoritetaan suomen tai ruotsin kielellä. Henkilö voi aloittaa sopeutumisajan suorittamisen vasta, kun hänellä on tehtävien vaatima riittävä kielitaito. Työnantaja vastaa hakijan riittävän kielitaidon varmistamisesta ennen sopeutumisajan aloittamista.

Ammattipätevyyden tunnustaminen

Ammattipätevyyden tunnustaminen tarkoittaa koulutuksen hyväksymistä, ei ammatinharjoittamisoikeuden myöntämistä. Se voidaan tehdä EU/ETA-kansalaiselle, joka on suorittanut koulutuksensa EU/ETA-maassa ja joka ei vielä ole osoittanut riittävää kielitaitoa (suomen tai ruotsin kielessä). Ammattipätevyyden tunnustaminen ei oikeuta toimimaan terveydenhuollon ammattihenkilönä tai käyttämään nimikesuojattua ammattinimikettä Suomessa.

Kielitaito

Terveydenhuollon ammattihenkilöllä pitää olla lain mukaan hänen hoitamiensa tehtävien edellyttämä riittävä suullinen ja kirjallinen kielitaito. Työnantajan velvollisuus on arvioida, että henkilöllä on riittävä kielitaito työtehtäviinsä. ([Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 18 a §](#)).

Riittävä kielitaito pitää osoittaa Valviralle joko suomen tai ruotsin kielessä esimerkiksi valtionhallinnon kielitutkinnolla tai yleisellä kielitutkinnolla. Valtionhallinnon kielitutkinnosta vaaditaan vähintään tyydyttävä taitotaso kaikilta osa-alueilta. Yleisestä kielitutkinnosta vaaditaan vähintään keskitason tutkinto (tasot 3–4) siten, että kaikki osa-alueet ovat vähintään 3.

Valviran päätösten maksut

Ammattioikeuksia koskevat päätökset ovat maksullisia, ja maksu peritään myös kielteisistä päätöksistä. Peruutetusta hakemuksesta peritään puolet hakemuksen käsittelymaksusta. Valviran sivuilta esimerkkejä päätösten maksuista:

Ammattipätevyyden tunnustaminen, laillistaminen ja nimikesuojaus (EU/ETA maassa koulutetut):

- Ammattihenkilön laillistaminen ja nimikesuojaus 600 euroa
- Ammattipätevyyden tunnustaminen, laillistaminen tai nimikesuojaus sopeutumis-ajan tai kelpoisuuskokeen taikka lisäopintojen suorittamisen jälkeen 150 euroa

Tutkinnon hyväksyminen, laillistaminen ja nimikesuojaus (EU- tai ETA –alueen ulkopuolella koulutetut):

- Määräys ammatinharjoittamisoikeuden edellyttävistä lisäopinnoista 300 euroa
- Laillistaminen ja nimikesuojaus vaadittujen lisäopintojen suorittamisen jälkeen 500 euroa

Toisen Pohjoismaan kansalaisen oikeus toimia terveydenhuollon ammattihenkilönä Suomessa

Pohjoismaiden välillä vuodesta 1994 lukien voimassa ollut sopimusta eräiden terveyden- ja sairaanhoidon henkilöstöryhmien sekä eläinlääkäreiden yhteisistä pohjoismaisista työmarkkinoista muutettiin vuonna 2020.

Sopimus on tunnettu Arjeplog-sopimuksena sen ruotsalaisen allekirjoituspaikkakunnan mukaan. Sopimus on sisältänyt määräyksiä ammatinharjoittamisoikeuden vastavuoroisesta tunnustamisesta sekä valvontatietojen vaihtamisesta Pohjoismaiden välillä.

Sopimusta muutettiin, jotta päällekkäisyydet EU:n ammattipätevyysdirektiivin kanssa saatiin poistettua. Lisäksi potilasturvallisuutta parannettiin

Riittävä kielitaito pitää osoittaa

Valviralle joko suomen tai ruotsin kielessä esimerkiksi valtionhallinnon kielitutkinnolla tai yleisellä kielitutkinnolla.

täsmentämällä Pohjoismaasta toiseen liikkuvien sote-henkilöitä koskevien valvontatietojen vaihtamisesta. Myös Färsearten ja Grönlannin eräät terveydenhuollon ammatit sisällytettiin muutossopimukseen. Muutossopimus hyväksyttiin Suomessa vuonna 2019 ja se tuli voimaan kaikissa sopimusvaltioissa vuoden 2020 helmikuussa.⁴⁵

Brexit

Iso-Britanniassa 31.12.2020 jälkeen suoritettu sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilön tutkinto katsotaan EU/ETA-alueen ulkopuolella suoritetuksi tutkinnoksi. Tällöin hakemuksen käsittelyssä sovelletaan samoja säännöksiä kuin muihinkin EU/ETA-valtioiden ulkopuolella suoritettujen tutkintojen perusteella tehtyihin hakemuksiin.⁴⁶

Maahanmuuttaja-sairaanhoitajan pätevyitysmiskoulutus

Maahanmuuttajasairaanhoitajien täydennyskoulutuksessa on kiinnitettävä erityistä huomiota sairaanhoitajan aikaisemman osaamisen tunnistamiseen ja

tunnustamiseen ja pyrittävä minimoimaan koulutuksien päällekkäisyys. Tutkintojen tunnustamisessa merkittävä tekijä on missä maassa tutkinto on hankittu ja hakijan kielitaito, ei hakijan kansalaisuus.

Suomalaiset, jotka ovat suorittaneet tutkintonsa jossakin muussa maassa kuin Suomessa, joutuvat vastaavalla tavalla kuin maahanmuuttajat osoittamaan tutkintonsa vastaavuuden suomalaisen koulutuksen kanssa ja mahdollisesti täydentämään tutkintoaan.

SOTE-silta – hanke on yksi monista hankkeista, joissa on kehitetty EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta tulleille ammattilaisille täydennyskoulutusmallia. Vuonna 2018 alkaneessa hankkeessa olivat mukana Metropolia AMK, Diakonia AMK, Turun AMK ja Lapin AMK.

Hankkeessa syntyi pilotoitu täydennyskoulutusmalli sote-alan ammattikorkeakoulututkintoa vastaavan tutkinnon ulkomailla suorittaneiden pätevyitymisprosessin ja työllistymisen tueksi. SOTE-silta-hankkeessa kehitettiin moduulimalliin perustuva pätevyitymiskoulutus. Hankkeen moduulit: sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmä ja lainsäädäntö, sairaanhoitajan toimintaa koskevat säädökset, lääkehoito, kliininen hoitotyö, mielenterveys- ja päihdetyö sekä ammatillinen suomen kieli.

Hankkeessa valmistui 51 sairaanhoitajaa, 2 kättilää, 3 fysioterapeuttia, 2 bioanalytikkoa ja 1 röntgenhoitaja. Kaikki eivät ehtineet valmistua hankekauden aikana ja 60 henkeä jatkoi pätevyitymistään seuraavassa Metropolian hankkeessa. SOTE-silta-hankkeelle ei löytynyt pysyvää rahoitusta ja hanke päättyi joulukuussa 2020 mutta jatkui Metropolias- huhtikuuhun 2021.

Hankkeen tuloksia on jatkettu Metropolias-

sa muissa hankkeissa. Kaikki hankkeessa valmistuneet ovat työllistyneet koulutustaan vastaavaan työhön. Hanke osoitti, että ulkomailla tutkintonsa suorittaneiden pätevyitymisen, työllistymisen ja kielitaidon kartuttamisen tueksi on oltava valtakunnallinen ja pysyvä täydennyskoulutusmalli.⁴⁷

SOTE-sillan edeltäjän Urareitti-hankkeen mukaan maahanmuuttajat tarvitsevat lisäkoulutusta seuraavilla osa-alueilla: sairaanhoitajan rooli, päätöksenteko ja vastuun ottaminen, lääkehoito, sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmä, sähköinen kirjaaminen, potilaan ja omaisten ohjaus, kuntoutusosaaminen, vanhusten hoito, mielenterveys- ja päihdehoitotyön osaaminen, kuoleman kohtaaminen ja saattohoito, ammatillinen suomen kieli sekä viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen⁴⁸.

Ammattikorkeakoulut järjestävät erilaisia pätevyitymiskoulutuksia pääasiassa projekteina ja erilaisella hankerahoituksella sairaanhoitajan tutkinnon suorittaneille. Valvira voi ottaa laillistusprosessissa huomioon hakijan pätevyitymiskoulutuksessa mukana olon mikä tarkoittaa sitä, että tutkintojen vertailu tehdään pätevyitymiskoulutuksessa eikä erillistä asiantuntijalausuntoa tarvita.

Esimerkkejä keväällä 2023 käynnissä olevista pätevyitymiskoulutuksista:

Diak: [Sairaanhoitajien pätevyitymiskoulutus](#) (diak.fi)

Metropolia: [Sairaanhoitajien pätevyitymiskoulutus maahanmuuttajille](#) (metropolia.fi)

Sairaanhoitajaksi Suomessa on viiden ammattikorkeakoulun (Laurea, OAMK, TAMK, TurkuAMK ja Savonia) yhteistyöhanke, jonka rahoittajana toimii JOTPA – Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus. Hankkeessa kehitetään EU- ja ETA-maiden ulkopuolella, ei-Bachelor -tasoisen sairaan-

hoitajatutkinnon suorittaneiden pätevöitymispolkua suomalaiseen työelämään. Tavoitteena on lisätä hankkeessa mukana olevien sairaanhoitajien tietoa suomalaisesta sosiaali- ja terveydenhuollosta sekä vahvistaa heidän suomen kielen taitoaan.

Lisäksi hankkeessa kootaan ja arvioidaan sairaanhoitajien osaamisen arviointimenetelmiä. Hankkeessa tuotetaan sairaanhoitajan pätevöitymispolun malli verkkosivuille, josta se on jatkossa hyödynnettävissä rekrytoitaessa ulkomaisia sairaanhoitajia työskentelemään suomalaiseen sosiaali- ja terveydenhuoltoon.

Laurea: [Sairaanhoitajaksi Suomessa](#) (laurea.fi)

Oulun ammattikorkeakoulu: [Sairaanhoitajaksi Suomessa](#) (oamk.fi)

Savonia ammattikorkeakoulu: [Sairaanhoitajaksi Suomessa -koulutus](#) (savonia.fi)

Tampereen ammattikorkeakoulu: [Sairaanhoitajaksi Suomessa](#) (tuni.fi)

Turun ammattikorkeakoulu: [Sairaanhoitajaksi Suomessa](#) (turkuamk.fi)

Maahanmuuttajien ja turvapaikanhakijoiden korkeakoulutukseen liittyviä kysymyksiä ratkotaan maahanmuuton vastuukorkeakouluissa, joiden työ on opetus- ja kulttuuriministeriön tukemaa (Supporting Immigrants in Higher Education in Finland, [SIMHE](#)).

SIMHEN tavoitteena on sujuvoittaa korkeasti koulutettujen, eri statuksilla olevien maahanmuuttajien ja ulkomaalaistaustaisten aiemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista sekä korkeakoulutukseen ohjautumista, tutkinnon suorittamista sekä työllistymistä suomalaisille työmarkkinoille kansallisesti ja alueellisesti. Vuodesta 2016 käynnissä olleessa hankkeessa on mukana 10 korkeakoulua.

Valtiontalouden tarkastusvirasto (VTV) toteaa tarkastuskertomuksessaan, että vaikka viranomaiset ja asiantuntijat kokevat toimintatavan epäeettiseksi, nykyinen tapa on kuitenkin ainoa tapa rekrytoida Suomeen kansainvälistä työvoimaa sote-alalle⁴⁹. Tällä virasto viittaa siihen, että sairaanhoitajat toimivat joko hoiva-avustajina tai kouluttautuvat lähihoitajaksi oppisopimuskoulutuksella, koska sairaanhoitajan kouluttaminen oppisopimuksella ei ole Suomessa mahdollista. VTV moittii myös sitä, että Suomen koulutusjärjestelmää olisi jo paljon aiemmin voitu muokata sellaiseksi, että se tukisi mahdollisimman hyvin ulkomaisen sote-työvoiman täydennys- ja jatkokoulutusta⁵⁰.

Maahanmuuttajalääkärien koulutuspolku ja laillistusprosessi

Erityisesti EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulleilla maahanmuuttajalääkäreillä ja -hammaslääkäreillä on samankaltaiset tutkintojen tunnustamiseen, kielitaitoon ja työllistymiseen liittyvät haasteet kuin maahanmuuttajasairaanhoitajilla ja muilla sote-ammattilaisilla.

Maahanmuuttajalääkäreiltä vaaditaan laillistumiseen liittyvät kuulustelut, jotka toteutetaan Tampereen yliopistossa. EU/ETA-maiden ulkopuolelta tuleville lääkäreille toteutetaan hankkeena laillistamiskokeisiin valmentavaa koulutusta.

Liitteessä 1 lisää maahanmuuttajalääkärien laillistusprosessista.

Tehyn kanta

Sote-ammattilaisten kansainvälisen rekrytoinnin edistämiseksi tarvitaan pysyvä, sujuva valtakunnallinen malli. Hankkeina ja projektirahoituksella tehty pätevytymiskoulutus ei vastaa siihen tarpeeseen, jota sote-alalla kv-rekrytoinnin edistämiseksi tarvitaan.

EU/ETA-alueen ulkopuolelta tulevat sairaanhoitajat eivät tarvitse kokonaan uutta suomalaiseen sairaanhoitajan tutkintoon johtavaa koulutusta vaan aikaisempaa osaamista ja koulutusta täydentävää lisäkoulutusta. Lisäkoulutuksessa on huomioitava sote-ammattilaisen aiempi koulutus ja osaaminen, mahdollistettava yksilöllinen koulutuspolku ja riittävä suomen ja/ tai ruotsin kielen oppiminen.

Tutkintojen laillistamiseen sekä pätevytymiskoulutukseen on varattava riittävät resurssit ja osaaminen. Maahanmuuttajia on tuettava tutkinnon tunnustamisessa mm. tarvittavan sopeutumisajan työpaikan hankkimisessa. Pysyvän pätevytymispolun puuttuminen ja laillistamisen hankaluus johtavat siihen, että maahanmuuttajasairaanhoitajat joutuvat työskentelemään hoiva-avustajina tai opiskelevat lähihoitajiksi. Tehokkaan ja nopean pätevytymispolun avulla pystyttäisiin torjumaan tätä maahanmuuttajasairaanhoitajien koulutushukkaa ja saataisiin maahanmuuttajien osaaminen käyttöön.

Lisätietoja päättyneistä hankkeista

Turun AMK Maahanmuuttajien pätevytymiskoulutus Satu-hanke:

<https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166690.pdf>

SOTE-silta-hanke: SOTE-silta – täydennyskoulutusta maahanmuuttaneille sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille:

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/349273/2020%20Mikrokinja%2035%20SOTE-silta%20-t%c3%a4ydennyskoulutusta%20maahan%20muuttaneille%20sosiaali-%20ja%20terveysalan%20ammattilaisille.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

SOTE-silta-hanke: Kokemuksia maahanmuuttajien SOTE-silta-täydennyskoulutuksesta:

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/349276/2020%20Mikrokinja%2036%20Kokemuksia%20maahanmuuttajien%20SOTE-silta%20-t%c3%a4ydennyskoulutuksesta.pdf?sequence=2&isAllowed=y>



Kielitaito

Kielitaito ja työyhteisöjen monikielisyys ovat nousseet vahvasti keskusteluun maahanmuuttajataustaisen henkilöstön määrän kasvaessa sote-alalla. Myös asiakkaiden/potilaiden monikulttuurisuus asettaa uusia haasteita palveluiden järjestämiselle ja henkilöstön kielitaidolle.

Tehyn aiemmassa tutkimuksessa maahanmuuttajien puutteellinen kielitaito tunnistettiin merkittäväksi potilasturvallisuutta vaarantavaksi tekijäksi ja esteeksi työyhteisöön integroitumiselle⁵¹.

Laki Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä (5 §) määrittelee, että ”sosiaali- ja terveydenhuolto on järjestettävä sekä suomeksi että ruotsiksi kaksikielisen hyvinvointialueen alueella siten, että asiakas saa ne valitsemallaan kielellä, joko suomeksi tai ruotsiksi. Yksikielisen hyvinvointialueen alueella sosiaali- ja terveydenhuolto järjestetään hyvinvointialueen kielellä. Kielilaissa (423/2003) säädetään asiakkaan oikeudesta käyttää omaa kieltään, tulla kuulluksi, saada toimituskirjansa suomen tai ruotsin kielellä sekä oikeudesta tulkkaukseen.”

Ammattipätevyyden myöntämisen yhteydessä Valvira tarkistaa hakijan kielitaidon.

Kielitaito täytyy osoittaa Valviralle joko suomen tai ruotsin kielessä ja sen voi osoittaa Valviralle muutamalla eri tavalla, esimerkiksi valtionhallinnon kielitutkinnolla tai yleisellä kielitutkinnolla.

Saamenkielisten ja viittomakielisten palveluiden lisäksi lain 5 § määrittelee, että ”sosiaali- ja terveydenhuoltoa järjestettäessä hyvinvointialueen on lisäksi huolehdittava siitä, että Pohjoismaiden kansalaiset voivat käyttää omaa, joko suomen, islannin, norjan, ruotsin tai tanskan kieltä Pohjoismaisen sosiaalipalvelusopimuksen 5 artiklassa (SopS 69/1996) tarkoitetulla tavalla”. Hyvinvointialueen on siis huolehdittava siitä, että Pohjoismaiden kansalaiset saavat tarvittavan tulkkaus- ja käännösavun.

Kielilain ensimmäisessä pykälässä määritellään kansalliskielet: Suomen kansalliskielet ovat suomi ja ruotsi. Kielilain tarkoituksena on turvata perustuslaissa säädetty jokaisen oikeus käyttää tuomioistuimessa ja muussa viranomaisessa omaa kieltään joko suomea tai ruotsia.

Lisäksi kielilain 4 pykälässä säädetään, että potilaan ja sosiaalihuollon asiakkaan kielellisistä oikeuksista säädetään lisäksi terveydenhuolto- ja sosiaalilainsäädännössä.

Potilaalla on oikeus laadultaan hyvään terveyden- ja sairaanhoitoon ja hyvään sosiaalihuoltoon ilman syrjintää. Sosiaali- ja terveystalvueluita toteutettaessa on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon asiakkaan toivomukset, mielipide, etu ja yksilölliset tarpeet sekä hänen äidinkielensä ja kulttuuritaustansa. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (**potilaslaki** 3§) ja laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (**asiakaslaki** 4§) turvaavat potilaan kielelliset oikeudet.

Sote-henkilöstölle asetettuja kielitaitovaatimuksia on **Julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta annetussa laissa** (424/2003). Lisäksi

kielitaitosäännöissä ja hallintosäännöissä voi olla täydentäviä ohjeita koskien henkilöstön kielitaitoa ja kielitaitoon liittyviä kelpoisuusvaatimuksia.

Kielitaito tutkintojen tunnustamisen yhteydessä

Terveystieteiden ammattihenkilöllä täytyy olla hänen hoitamiensa tehtävien edellyttämä riittävä suullinen ja kirjallinen kielitaito. Työnantajan on varmistuttava siitä, että terveydenhuollon ammattihenkilön kielitaito on hänen tehtäviensä edellyttämällä riittävällä tasolla. (**Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä** 18 a §).

Ammattipätevyyden myöntämisen yhteydessä Valvira tarkistaa hakijan kielitaidon. Kielitaito täytyy osoittaa Valviralle joko suomen tai ruotsin kielessä ja sen voi osoittaa Valviralle muutamalla eri tavalla, esimerkiksi valtionhallinnon kielitutkinnolla tai yleisellä kielitutkinnolla.

Laissa sosiaalihuollon ammattihenkilöistä ei ole vastaavaa kielitaitovaatimusta kuin laissa terveydenhuollon ammattihenkilöistä. **Valtioneuvoston asetuksen sosiaalihuollon ammattihenkilöistä** mukaan ulkomailla koulutuksen saaneen hakijan tulee kuitenkin Valviran pyynnöstä esittää todistus riittävästä suomen tai ruotsin kielen taidosta hakiessaan lopullista ammatinharjoittamisoikeuden myöntämistä tai ammattinimikkeen käyttöoikeutta.

Lainmukaista ”riittävää kielitaitoa” ei ole erikseen määritelty. Eni ammattialat ja työtehtävät vaativat eritasoisia yleisiä ja ammatillista kielitaitoa. Riittävä kielitaito on osa ammattitaitoa. Riittävä kielitaito on sitä, että potilasturvallisuus

Terveydenhuollossa on tehtäviä, joissa toimivat henkilöt eivät ole säännöllisessä kontaktissa potilaaseen ja näin ollen näissä tehtävissä toimivien kielitaidolle voitaisiin asettaa matalampia vaatimuksia.

tai asiakkaiden hyvinvointi ei missään olosuhteissa vaarannu eikä työturvallisuus ole uhattuna. Tämä vaatii työntekijöiltä hyvää suullista ja kirjallista kielitaitoa. Henkilöstön kielitaidon tulee vastata tarvetta ja työpaikalla on huomioitava eri työtehtävien ja työyksiköiden kielitaitovaatimukset.

HE 4/2020 vp todetaan, että terveydenhuollossa on tehtäviä, joissa toimivat henkilöt eivät ole säännöllisessä kontaktissa potilaaseen ja näin ollen näissä tehtävissä toimivien kielitaidolle voitaisiin asettaa matalampia vaatimuksia.

Valtioneuvoston tarkastusvirasto suosittelee työperäistä maahanmuuttoa koskevassa tarkastuskertomuksessaan, että sosiaali- ja terveysministeriön ja opetus- ja kulttuuriministeriön arvioi ulkomaisen työvoiman rekrytointiin liittyvän lainsäädännön kehittämistarpeita, tulee ministeriöiden arvioida myös kielitaitoa koskevan pykälän täsmentämistä ja sitä minkä tasoista kielitaitoa nykypäivän sote-alan tehtävissä vaaditaan⁵².

Rekrytointiyritysten kielitaitoa koskevissa tason vaatimuksissa on eroja, jolloin rekrytoitujen kielelliset valmiudet ovat erilaisia. VTV:n tarkastushavaintojen perusteella kielikoulutuksesta työnantajille aiheutuvat kustannukset saattavat

olla yksi tekijä, joka ei motivoi työnantajia palkkaamaan työntekijöitä, joiden suomen tai ruotsin kielen taidoissa on puutteita.

Tarkastuksen kyselyyn vastanneista yrityksistä enemmistö (58 prosenttia) katsoi, että työperusteisen maahanmuuttajien kielikoulutuksen järjestäminen kuuluu kaupungille tai kunnalle. Tarkastuksen saan virasto korostaa, että eri toimijoiden tulee panostaa maahanmuuttajien kielitaidon parantamiseen.⁵³

VTV:n tarkastusraportissa on kiinnitetty huomiota myös siihen, että sote-alan rekrytointirytykset tuovat maahan henkilöitä, joiden kielitaitotaso on heikompi verrattuna siihen, mitä Valvira edellyttää ulkomailta koulutuksensa suorittaneilta laillistettavilta ja nimisuojausten saaneilta hoitohenkilöiltä. Ulkomailta terveydenhuollon koulutuksen suorittaneiden ammatinharjoittamisoikeuteen joudutaan puuttumaan kuitenkin harvoin, ja yleensä kysymys on kliinisen osaamisen vajeesta, ei kielitaidon puutteesta.⁵⁴

TEM toteutti yhteistyössä Pohjois-Savon ELY-keskuksen kanssa tutkimuksen tarkoituksena selvittää hoitoalan työvoimatilannetta ja työvoiman saataavuuden haasteita. Kyselytutkimuksessa kielitaito-ongelmat nousivat esille suurimpana seikkana, joka vaikutti siihen, että rekrytointi ei kohdistu ulkomaiseen työvoimaan. Kielitaito nousi myös suurimmaksi rekrytoinnin epäonnistumisen syyksi ja rekrytoinnin haasteeksi. Kyselyyn vastajat toivoivat valtionhallinnolta rekrytoinnin tueksi kielikoulutusta ja kielikoulutuksen tehostamista osana pätevyitymistä. Kyselyyn vastasi 130 hyvinvointialueiden ja SOTE-alan yritysten henkilöstöasioista päättävää henkilöä.⁵⁵

Kielillisä

Kaksikielisen hyvinvointialueen on kyettävä antamaan asiakkaalle palvelua hänen valitsemallaan kielellä, joten palveluita on tarjottava sekä suomeksi että ruotsiksi. Saamenkielisillä alueilla saamelaisilla on oikeus käyttää asioinnissa omaa kieltään. Laki ei velvoita hoidonantajaa tarjoamaan palveluja muilla kielillä.

SOTE-sopimuksen mukaan työntekijälle voidaan maksaa kielillisää, jos tehtävissä edellytetään äidinkielen lisäksi toisen kotimaisen kielen, saamen kielen tai viittomakielen hallintaa. Määräys ei ole pakottava. Myös **HYVTESissä** on vastaava määräys kielillisästä.

Kielillisää maksetaan lähinnä ruotsinkielisellä rannikolla ja pääkaupunkiseudulla, ja sen saaminen edellyttää yleensä näyttökoetta. Erillisen kielillisen sijasta kielitaitovaatimus voidaan ottaa myös huomioon tehtäväkohtaisessa palkassa. Kielillisen suuruus vaihtelee, usein se on 50 eurosta ylöspäin kuukaudessa.

Yksityisen terveystalvelualan työehtosopimuksessa ja **Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa** määräys kielillisästä on sitova. Yksityisen terveystalvelualan sopimuksen mukaan työnantajan on maksettava kielillisää, jos työntekijältä edellytetään tavanomaista laajempaa kielitaitoa. Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan kielillisää on maksettava, jos työntekijältä edellytetään muun kuin suomen tai ruotsin kielen sujuvaa hallintaa.

Tehyn kanta

Koska työnantaja vastaa siitä, että terveydenhuollon ammattihenkilöillä on riittävä kielitaito, työnantajan velvollisuus on myös huolehtia tarvittavasta kielienopetuksesta. Hyvä työnantaja varaa riittävästi resursseja maahanmuuttajataustaisten perehdyttämiseen ja kieltenopetukseen sekä tarjoaa koko henkilöstölle mahdollisuuden kielitaidon kartuttamiseen. Kielenopetuksen on tapahduttava työajalla.

Huono kielitaito ei saa johtaa siihen, että terveydenhuoltoalan työntekijät joutuvat omien työtehtäviensä ohella toimimaan tulkkeina tai kirjaajina muiden puolesta. Tämä vaikuttaa työssä jaksamiseen työn kuormittuessa kielitaitoisille.

Huono kielitaito saattaa myös johtaa erilaiseen hyväksikäyttöön ja työyhteisössä syrjimiseen. Hyvä kielitaito auttaa maahanmuuttajaa ymmärtämään omat oikeutensa eikä tällöin jää tilaa hyväksikäytölle.

Ammattitaitoisella sote-henkilöstöllä on avoinna maailmanlaajuiset työmarkkinat. On vaara, että Suomesta tulee sote-alan englanninkielisten koulutusohjelmien myötä läpikulkumaa kansainvälisille työmarkkinoille. Perehdytyksen, opetuksen ja täydennyskoulutuksen tulee Suomessa tapahtua suomeksi tai ruotsiksi, mikäli halutaan maahanmuuttajien työllistyvän Suomessa ja sitoutuvan Suomen työmarkkinoihin.

Tehyn näkemyksen mukaan kielillisää tulee maksaa aina silloin, kun vieraan kielen osaamista vaaditaan.

Lisätietoja kielitutkinnoista ja kielenopiskelusta

Valtionhallinnon kielitutkinnot (VKT)
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-jatutkinnot/kieli-ja-kaantajatutkinnot/valtionhallinnon-kielitutkinnot>

Yleiset kielitutkinnot (YKI)
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-jatutkinnot/kieli-ja-kaantajatutkinnot/yleiset-kielitutkinnot-yki>

Esimerkkejä kielen verkko-opiskeluun
<https://osaamisenpaikka.fi/opi-hoitoalaa-ja-suomea/>

<https://www.kielibuusti.fi/fi/opiskele-suomea/itseopiskelu/#/>

<https://hameenlinna.myintegration.fi/fi/suomen-kielen-opiskelu/suomen-kielen-itseopiskelu/>

<https://www.infofinland.fi/fi/finnish-and-swedish/finnish-online>



Eettinen rekrytointi

Eri aloja vaivaava henkilöstöpula, lisääntynyt maahanmuutto ja ilmi tulleet työvoiman hyväksikäyttöpaukset ovat nostaneet keskusteluun ulkomailta tapahtuvaan rekrytointiin liittyvät eettiset kysymykset ja työperäisen hyväksikäytön.

Maailman terveysjärjestö WHO:n mukaan kansainvälisen rekrytoinnin tulisi aina tapahtua avoimuuden, oikeudenmukaisuuden ja kehittyvien maiden järjestelmien kestävyyseden edistämisen periaatteiden mukaisesti⁵⁶.

Suunnitelmalla maastamuutolla ja rekrytoinnilla voi olla lähtömaan elintärkeille aloille, kuten terveydenhuollolle kielteisiä vaikutuksia. ILO:n ja WHO:n suositusten mukaisesti työvoiman aktiivisia rekrytointikampanjoita ei tulisi kohdistaa sellaisten maiden terveydenhuoltohenkilöstöön, joilla itsellään on kriittinen pula henkilöstöstä. Samalla on kuitenkin tuettava ihmisten vapaata liikkuvuutta niin Euroopan unionin alueella kuin maailmanlaajuisesti.

Eettisen rekrytoinnin ohjeet

Tehyn eettisen rekrytoinnin ohjeet

Tehyn eettisen rekrytoinnin ohjeet linjaavat, että Suomen ei tule siirtää omaa työvoimapoluaansa kehitysmaiden kannettavaksi. Rekrytoinnin periaatteena ei voi olla kaksien työmarkkinoiden luominen. Maahanmuuttajataustaisilla tulee olla samat oikeudet ja velvollisuudet kuin kantaväestöllä.

Lisäksi eettisen rekrytoinnin periaatteiden mukaisesti ulkomailta tulee rekrytoida ammattilaisia niihin tehtäviin, joihin he ovat saaneet koulutuksen ja pätevyyden. Ei ole kestävää eikä eettistä, että esimerkiksi sairaanhoitajia rekrytoidaan hoiva-avustajiksi.

Työnantajalla on vastuu siitä, että henkilöstöllä on riittävät kielelliset valmiudet. Siksi työnantajan velvollisuus on huolehtia tarvittavasta kielten opetuksesta.

Työnantajien, rekrytointiyritysten ja niiden alihankkijoiden on rekrytoinnissa sitouduttava eettisiin periaatteisiin. Työntekijöiltä perittävät rekrytointimaksut ovat laittomia.

Tehyn eettisen rekrytoinnin ohjeet ovat liitteessä 2 ja ne löytyvät Tehyn nettisivuilta myös ruotsiksi ja englanniksi.

Suomen julkisen alan ammattiliittojen kv-verkosto – FIPSU

Suomen julkisen alan ammattiliittojen kv-verkosto – **FIPSU** on ollut aktiivinen eettiseen rekrytointiin liittyvissä kysymyksissä järjestäen useita aiheeseen liittyviä tilaisuuksia.

FIPSun omissa julkista sektoria koskevissa eettisen rekrytoinnin ohjeissa on linjattu, että ammattitaitoisen työvoiman maastamuutto ei saa rapauttaa lähtömaiden julkisia palveluja eikä vinouttaa koulutusjärjestelmiä tuottamaan ammattilaisia muiden maiden tarpeisiin.

Eettisyyteen liittyy myös se, että työväilytykseen liittyvien suorien tai välillisten palkkioiden periminen rekrytoitavilta on kielletty.

FIPSun jäseniä ovat julkisen alan liitot JHL, Jyty, OAJ, Pro, Super ja Tehy.

Sairaalasektorin eettisen rekrytoinnin ohjeet – EPSU ja HOSPEEM

Euroopan julkisten palvelujen ammattiliittojen keskusjärjestö [EPSU](#) ja Euroopan sairaala- ja terveydenhuoltoalan työnantajaliitto HOSPEEM ovat neuvotteluosapuolet nk. sairaalasektorin sosiaalidialogissa. Siinä Eurooppa-tason työnantaja- ja työntekijäjärjestöt käyvät neuvotteluja komission hyväksymillä aloilla ja komission tukemina yhdessä sovituista asioista.

Tehy oli EPSUn jäsenenä käynnistämässä sairaalasektorin sosiaalidialogia vuonna 2006. Eettisen rekrytoinnin ohjeistus sairaalasektorille julkistettiin vuonna 2008. Sen mukaan eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet EPSU ja HOSPEEM toimivat yhdessä muiden kanssa laadukkaasti ja eettisesti kestävien julkisten terveydenhuoltopalveluiden ja niiden saatavuuden turvaamiseksi sekä sen varmistamiseksi, että henkilöstöasioita hoidetaan Euroopan terveydenhuoltosektorilla avoimuuden, oikeudenmukaisuuden ja tasavertaisuuden periaatteita noudattaen. Suomessa FIPSU ja Kunnallinen Työmarkkinailaitos (nykyinen KT – Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat) hyväksyivät yhdessä suunnitellun ohjeistuksen vuonna 2009.

Kymmenen vuotta sopimuksen solmimisen jälkeen EPSU ja HOSPEEM järjestivät yhteisen tilaisuuden, jossa sitoutuivat edelleen noudattamaan eettisen rekrytoinnin ohjeistusta.

Vastuullisuussuositukset sote-alan rekrytointiin – STM ja TEM

Sosiaali- ja terveysministeriön sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamisen ohjelman Tiekartassa vuosille 2022–2027 on osana sote-alan kansainvälisen rekrytoinnin edistämistä laadittu [rekrytoinnin vastuullisuussuositukset](#).

Vastuullisuussuositusten tavoitteena on edistää vastuullisuusnäkökulmien huomioimista kansainvälisissä rekrytoinneissa sekä torjua työvoiman hyväksikäytön riskejä.

Vastuullisuussuosituksiin on koottu tietoa muun muassa huomioon otettavasta lainsäädännöstä, rekrytointikumppanien valinnasta, työväilytysmaksuista sekä työntekijöiden oikeuksien suojaamisesta.

Suositukset on tarkoitettu laajasti kaikille alan toimijoille. Suositukset on laatinut Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti HEUNI yhteistyössä TEM:n, STM:n sekä alan asiantuntijoista ja työmarkkinajärjestöistä koostuvan sidosryhmän kanssa. Tehy on ollut työryhmytyössä mukana laatimassa suosituksia.

Maailman terveysjärjestö WHO:n suositus rekrytoinnin eettisistä periaatteista

WHO:n yleiskokous hyväksyi vuonna 2010 maailmanlaajuiset suositukset terveydenhuoltohenkilöstön kansainvälisen rekrytoinnin eettisistä periaatteista. [WHO:n](#) kansainvälisen rekrytoinnin eettiset periaatteet ovat yleisimmin sote-alalla viitatu eettiset ohjeet.

Suomi on WHO:n jäsenmaana sitoutunut suositusten toimeenpanoon. WHO:n suositusten tavoitteena on edistää eettistä kansainvälistä rekrytointia ja vahvistaa terveyspalvelujärjestelmiä samalla korostaen terveydenhuollon ammattilaisten oikeutta muuttaa maasta toiseen. Jäsenmaiden täytyy pyrkiä minimoimaan muuttoliikkeen kielteisiä vaikutuksia ja edistämään myönteisiä vaikutuksia.

WHO:n suositus ei ole jäsenmaita sitovaa lainsäädäntöä. Tehy on yhdessä FIPSU-liittojen kanssa antanut lausuntonsa tästä ohjeistuksesta.

Jäsenvaltiot raportoivat WHO:lle suosituksen toimeenpanosta kolmen vuoden välein. WHO:lla on tätä varten erityinen raportointijärjestelmä. Suomessa sosiaali- ja terveysministeriö vastaa raportoinnista.

Ohjeistuksen neljäs raportti julkaistiin toukokuussa 2022. **Raportti** kertoo sote-alan siirtolaisuuden muuttuvista vinnoista: virrat eivät enää liiku pelkästään perinteisesti köyhästä etelästä rikkaaseen länteen/pohjoiseen vaan monet lähtömaat ovat myös suuria vastaanottajamaita.

Raportin mukaan noin 15 % sote-alan työntekijöistä on töissä jossakin muualla kuin maassa, jossa on syntynyt tai suorittanut ensimmäisen sote-alan tutkintonsa. Joissakin maissa terveydenhuolto alkaa olla täysin riippuvainen maahanmuuttajista; esimerkiksi Persianlahden maissa jopa 70–80 % lääkäreistä ja sairaanhoitajista on maahanmuuttajia.

Korona vaikutti sote-alan siirtolaisuusvirtoihin monella eri tapaa: monet maat estivät tai tiukensivat maahantuloa, toiset maat kielsivät sote-

henkilöstön maastamuuton turvatakseen oman terveydenhuoltonsa ja jotkut maat puolestaan helpottivat maahantuloa ja sote-ammattilaisten ammattipätevyyskysien myöntämistä.

WHO julkaisee säännöllisesti päivitettävää ”**punaista listaa**” maista, joiden terveydenhuoltojärjestelmä on sekä palveluiden saatavuuden että henkilöstön riittävyyden osalta kriittisellä tasolla ja joista aktiivista rekrytointia tulee välttää, ellei maiden kesken ole solmittu kahdenvälistä sopimusta.

Uudella, keväällä 2023 päivitetyllä listalla on 55 maata, mikä on 8 maata enemmän kuin kolme vuotta aiemmin. Lista päivitetään seuraavan kerran vuonna 2026. Listan tarkoitus on suojella haavoittuvimpien maiden terveydenhuoltojärjestelmiä, mutta esimerkiksi Iso-Britanniassa on havaittu, että rekrytointi listalla olevista haavoittuvista maista on lisääntynyt⁵⁷.

Muita eettisen rekrytoinnin ohjeita

Monissa maissa ja monilla organisaatioilla ja yrityksillä on omat eettisen rekrytoinnin ohjeet sosiaali- ja terveydenhuollon kansainväliseen rekrytointiin.

Helsingin kaupunki otti syksyllä 2023 käyttöön ulkomailta rekrytoinnin eettiset periaatteet. Kaikkien Helsingin kaupungilla ulkomailta rekrytoinnin parissa työskentelevien sekä rekrytointikumppaneiden edellytetään noudattavan ulkomailta rekrytoinnin eettisiä periaatteita.

Iso-Britannian vuonna 2021 julkaistujen ohjeiden mukaan Englannissa tulee noudattaa WHO:n julkaisemaa ”punaisten maiden” listaa eikä aktiivisesti rekrytoida

listalla olevista maista, ellei maiden välille ole solmittu kahdenvälisiä sopimuksia.

Britannia on solminut esimerkiksi Filippiinien, Kenian, Malesian ja Sri Lankan kanssa kahdenväliset sopimukset eettisen rekrytointiin turvaamiseksi. Ohjeissa korostetaan, että työnvälitysmaksujen periminen yksityishenkilöiltä on kielletty. Osana maan eettistä rekrytointia Iso-Britannian terveydenhuoltojärjestelmä NHS julkaisee eettisiä periaatteita noudattavien rekrytointiyritysten [listaa](#).

Henkilöstöalan yritysten liitto **Henkilöstöala HELA** on hyväksynyt omat, jäsenliittojaan koskevat rekrytointin pelisäännöt vuonna 2009 (nykyään nimellä Henkilöstöalan ulkomaisten työntekijöiden vastuullinen rekrytointi). Sääntöjen tarkoituksena on sitouttaa liiton jäsenyritykset toimimaan eettisesti ja lainmukaisesti ulkomaisten työntekijöiden rekrytoinnissa, ja sitä kautta parantaa ulkomaisten työntekijöiden asemaa Suomessa. Tehy kommentoi ohjeistusta sen valmisteluvaiheessa.

Kansainvälisen Sairaanhoidajaliiton (International Council of Nursing, **ICN**) kansainvälistä rekrytointia koskeva kannanotto on julkaistu vuonna 2019. ICN korostaa, että hallitusten ja työnantajien tulisi vastata henkilöstöpulaan ensisijaisesti kouluttamalla tarpeeksi hoitajia huolehtimaan oman maansa terveydenhuollosta ja muista maista rekrytoidessa tulee sitoutua eettisiin periaatteisiin.

Sairaanhoidajien eurooppalaisen kattojärjestön (European Federation of Nurses, **EFN**) eettisen rekrytointin kannanotto on vuodelta 2014. EFN korostaa erityisesti ammattipätevyksien huomioimista ja

rekrytointiyritysten sitoutumista eettiseen rekrytointiin. Suomen Sairaanhoidajat ry on ICN:n ja EFN:n jäsen.

Euroopan unionilla (EU) ei ole omaa eettiseen rekrytointiin liittyvää ohjeistusta, vaan se viittaa WHO:n eettisen rekrytointin ohjeistukseen.

YK:n Global Compact on Migration

on vuonna 2018 hyväksytty ei-sitova asiakinja, joka kunnioittaa valtioiden suvereenia oikeutta määrittää alueelleen saapuvat ja siellä oleskelevat henkilöt ja osoittaa jäsenvaltioiden sitoutumisen kansainväliseen maahanmuuttoyhteistyöhön.

Global Compact on yhdenmukainen YK:n Kestävän kehityksen strategian 2030 tavoitteen 10.7 kanssa, jossa jäsenvaltiot sitoutuivat tekemään kansainvälistä yhteistyötä turvallisen ja laillisen muuttoliikkeen helpottamiseksi. Global Compactin tavoite 6 liittyy rekrytointiin: edistetään oikeudenmukaista ja eettistä rekrytointia ja turvataan ihmisarvoisen työn takaavat olosuhteet.

Kaikki YK:n jäsenvaltiot eivät ole hyväksyneet Global Compactia. Julkisen alan ammattiliittojen maailmanliitto PSI on ollut mukana Global Compactiin liittyvässä valmistelussa, ja Tehy on PSI:n jäsenenä ollut mukana tässä työssä.

Maailman työjärjestö ILO:n

Oikeudenmukaisen rekrytointin aloitteen (Fair Recruitment Initiative, **FRI**) tavoitteena on auttaa ehkäisemään ihmiskauppaa ja pakkotyötä, suojella työntekijöiden, myös siirtotyöläisten, oikeuksia väärinkäytöksiltä ja laittomilta käytännöiltä rekrytointiprosessin aikana, vähentää työvoiman siirtolaisuuden kustannuksia ja parantaa siirtotyöläisten ja heidän perheidensä sekä lähtö- ja kohdemaiden

siirtolaisuudesta saatavia hyötyjä.

Maailman siirtolaisjärjestö IOM:n eettisen rekrytinnin hanke (IRIS) edistää siirtotyöläisten eettistä rekrytointia. IRIS on maailmanlaajuinen aloite, joka tukee hallituksia, kansalaisyhteiskuntaa, yksityistä sektoria ja rekrytoijia luomaan eettisen rekrytinnin normiksi rajat ylittävässä työvoiman muuttoliikkeessä.

IRIS:n tavoitteena on tehdä kansainvälinen rekrytointi reiluksi kaikille mukana oleville seuraavin keinoin: siirtotyöläisten oikeuksien kunnioittamisen edistäminen, rekrytinnin läpinäkyvyyden ja vastuullisuuden lisääminen ja työnantaja maksaa -periaatteen edistäminen.

Tehyn kanta

Ulkomailta tapahtuvan rekrytinnin on tapahduttava eettisin periaatein. ILO:n ja WHO:n suositusten mukaisesti Suomen ei tule aktiivisesti rekrytoida maista, joilla itsellään on pula terveydenhuoltohenkilöstöstä tai joista rekrytointi aiheuttaa maiden terveydenhuoltojärjestelmille kielteisiä vaikutuksia. Suomen ei tule siirtää omaa työvoimapulaansa muiden maiden kannettavaksi.

Kestävä rekrytointi edellyttää, että työntekijöiden rekrytointi tapahtuu eettisesti siten, että kaikki rekrytinnin osapuolet sitoutuvat eettisiin periaatteisiin.

Kaikilla työntekijöillä tulee olla samat oikeudet ja velvollisuudet

muun muassa oikeus järjestäytyä ja oikeus samaan palkkaan ja samoihin työehtoihin. Kansainvälistä rekrytointia ei saa käyttää työehtojen heikentämisen välineenä.

Tehyn eettisen rekrytinnin kannat kokonaisuudessaan liitteessä 2.

Eettiseen rekrytointiin liittyvää lisälukemistoa

Sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstön kansainvälinen rekrytointi – Maailman terveysjärjestö WHO:n suosituksiin perustuvat eettiset pelisäännöt Suomessa, STM:n raportteja ja muistioita 2016:4
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74746/RAP_2016_04_Sosiaali_ja_Terveysdenhuoltohenkil%F6st%F6n.pdf?sequence=1

NHS Employers, International Recruitment Toolkit
<https://www.nhsemployers.org/publications/international-recruitment-toolkit>

Kokka kohti Suomea-hankkeen kansainvälisen rekrytinnin opas
https://www.ostro.chamber.fi/wp-content/uploads/2021/04/Kansainvalisen_rekrytinnin_opas-2021_fi.pdf



Työntekijöiltä perittävät maksut

Rekrytoinnin epäeettiseen puoleen liittyvät erilaiset työntekijöiltä perityt välitys- ja palvelumaksut. Joissakin maissa rekrytointimaksut ovat laillisia. Välitysmaksuja voivat vaatia lähtömaiden paikalliset työnvälitysyrietykset, kouluttajat tai viranomaiset mutta myös Suomessa on peritty maahanmuuttajilta erilaisia työnvälitysmaksuja.

Maksut saattavat olla kohtuuttoman suuria ja ne johtavat maahanmuuttajat velkakierteeseen ja synnyttävät riippuvuussuhteen maksun perijään. Niin Tehyn eettisen rekrytoinnin ohjeissa kuin muissakin ohjeissa kielletään työntekijöiltä perittävät rekrytointimaksut epäeettisinä ja laittomina.

Suomessa **laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta** määrittää työnvälityksen maksuttomuudesta:

Luku 1 § 6 Maksuttomuudesta:
"Henkilöasiakkaalle tarjottavat julkiset työvoima- ja yrityspalvelut ovat maksuttomia".

Luku 12 § 5 Työnvälityksen maksukiellosta: Yksityisiä työvoimapalveluja tarjoavat eivät saa periä maksua (työnvälityksen maksukielto) henkilöasiakkaalta tarjoamistaan palveluista. Maksua ei saa periä myöskään vuokratyöntekijältä, joka toimeksiannon päättymisen jälkeen siirtyy käyttäjäyrityksen palvelukseen.

Seuraamuksesta työnvälityksen maksukiellon rikkomisesta säädetään **rikoslain** 47 luvun 6 §:ssä: Joka työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain työnvälityksen maksukiellon vastaisesti perii maksun henkilöasiakkaalta, on tuomittava työnvälityksen maksukiellon rikkomisesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

Myöskään Kansainvälisen työnjärjestö ILO:n yksityisiä työnvälitystoimistoja koskevan **yleissopimuksen 181** mukaan työntekijältä ei saa periä maksua työnvälityksestä. ILO:n sopimuksen on ratifioinut vain 38 maata, mukaan luettuna Suomi vuonna 1999. Suurista työvoiman lähtömaista esimerkiksi Filippiinit ja Intia eivät ole ratifioineet sopimusta (tilanne kesäkuu 2023)⁵⁸.

Maailman työnjärjestö ILO:n oikeudenmukaisen rekrytoinnin ohjeet on julkaistu vuonna 2019. Ohjeissa korostetaan, että rekrytoiduilta työntekijöiltä ja työnhakijoilta ei tule periä suorita tai epäsuoria rekrytointimaksuja eikä muitakaan oheiskuluja. Erilaisia rekrytointiin liittyviä kuluja ei esimerkiksi tule periä vähennyksenä työntekijöiden palkasta tai muista eduista.

ILO:n mukaan oheiskuluiksi katsotaan rekrytointiin liittyvät terveydenhoitokulut (esimerkiksi rokotukset), vakuutukset, testit (esimerkiksi kielitestit ja todistukset), koulutus ja perehdytys, erilaiset materiaalikulut (työasut, suojavälineet), majoitus- ja matkakulut ja

Suomessa laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta määrittää työnvälityksen maksuttomuudesta.

hallinnolliset kulut (esimerkiksi viisumi, oleskeluluvat).

ILO vaatii, että hallitusten tulee lainsäädännöllisin ja muin toimin huolehtia siitä, että niin yksityiset kuin julkiset työnantajat tai heidän edustajansa vastaavat rekrytoinnin kuluista, eivätkä työntekijät. Työnantajien ei myöskään tulisi käyttää rekrytointimaksuja periviä välitystoimistoja.

Rekrytointimaksut on kielletty myös [EU:n vuokratyödirektiivissä](#):

Artikla 6.3: "Työvoiman vuokrausyritykset eivät saa periä työntekijöiltä maksua vastineeksi toimeksiantojen järjestämisestä käyttäjäyrityksissä tai siitä, että työntekijä tekee työ sopimuksen käyttäjäyrityksen kanssa tai solmii siihen työsuhteen toimeksiannon päätyttyä kyseisessä käyttäjäyrityksessä."

Tehyn kanta

Rekrytoinnin on tapahduttava eettisiä periaatteita noudattaen siten, että kaikki rekrytoinnin osapuolet sitoutuvat eettisiin periaatteisiin. Työntekijöiltä ei saa periä rekrytointiin liittyviä suoria tai epäsuoria välitysmaksuja tai siirtää rekrytointiin liittyviä oheiskuluja työnhakijoiden tai työntekijöiden maksettavaksi. Työntekijän on tiedettävä mitkä kulut kuuluvat mahdollisesti hänen itsensä maksettavaksi, mitä kattaa työnantaja ja mitä rekrytointiyritys.



Työperäinen hyväksikäyttö ja ihmiskauppa

Myös Suomessa on yhä enemmän työperäistä hyväksikäyttöä. Viimeaikaisten julkisuudessaakin esiintyneiden työvoiman hyväksikäyttötapausten perusteella voi todeta, että työperäinen hyväksikäyttö on jo vahvasti pesiytynyt Suomen työmarkkinoille ja siihen liittyvät ilmiöt muuttuvat vauhdilla.

Samaa kertovat poliisin tilastot: poliisin tilastojen mukaan työperäisestä hyväksikäytöstä (ihmiskauppa, törkeä kiskonta, kiskonnantapainen työsyryntä) kirjattiin valtakunnallisesti vuosina 2021 ja 2022 yhteensä 323 rikosilmoitusta⁵⁹.

Työperäinen hyväksikäyttö

Suomessa kaikilla työntekijöillä on oikeus lain ja työehtosopimusten mukaisiin työehtoihin. Työperäisellä hyväksikäytöllä tarkoitetaan sitä, että heikossa asemassa olevaa työntekijää käytetään hyväksi taloudellisen hyödyn saavuttamiseksi.

Työperäistä hyväksikäyttöä esiintyy monilla eri aloilla, myös sosiaali- ja terveysalalla. Uusia työperäisen hyväksikäytön ilmiöitä syntyy jatkuvasti esimerkiksi työnteon uusien muotojen ympärille kuten yrittäjyydeksi naamioitujen työsuhteiden kautta.

Työperäisellä hyväksikäytöllä tarkoitetaan sitä, että heikossa asemassa olevaa työntekijää käytetään hyväksi taloudellisen hyödyn saavuttamiseksi.

Jos työnantaja ei noudata työsuhteen vähimmäisehtoja, voi kyse olla työperäisestä hyväksikäytöstä tai jopa ihmiskaupasta. Työperäinen hyväksikäyttö voi ilmetä esimerkiksi siten, että työntekijälle maksetaan liian pientä palkkaa ja teetetään liikaa työtä. Työperäisessä hyväksikäytössä kyse voi olla lievemmästä työehtojen polkemisesta tai vakavammasta teosta, jolloin työntekijää on voitu harhauttaa, uhkailla tai pitää ihmisarvoa loukkaavissa olosuhteissa.⁶⁰

Työsuojeluviranomaisen tehtävä on valvoa työsuhteen vähimmäisehtojen toteutumista ja työsyryntää. Työsuojelun vastualueet tekivät vuonna 2022 yli 2 350 ulkomaalaisvalvonnan tarkastusta. Tarkastuksissa valvottiin sitä, että työnantajat noudattavat lainsäädäntöä ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehtojen osalta ja että ulkomaalaisilla työntekijöillä on työnteko-oikeus Suomessa. Vuoden 2022 tarkastuksessa sote-ala ei raportissa nouse erityisen ongelmallisena alana⁶¹.

Työsuojeluviranomainen ei nosta kannetta työntekijän puolesta eikä toimi avustajana oikeudessa. Poliisi tutkii työperäistä hyväksikäyttöä rikoksena eri rikosnimikkeillä kuten työsyryntä, kiskonnantapainen työsyryntä, kiskonta ja ihmiskauppa. Näiden eri rikosnimikkeistöjen erot ovat hiuksenhienot ja niiden soveltaminen on haastavaa ja on tapauksia, jotka eivät sovi minkään rikosnimikkeen alle.

Vuoden 2019 hallitusohjelmassa korostettiin, että Suomi tarvitsee aktiivista työperäistä maahanmuuttoa. Hallitusohjelman mukaisesti erilaisissa maahanmuuttoon liittyvissä uudistuksissa otettiin huomioon ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjunta.

Työ- ja elinkeinoministeriön johdolla toimiva ulkomaalaisten työntekijöiden ja yrittäjien työehto- ja lupavalvonta-asioiden neuvottelukunta asetti maaliskuussa 2022 työperäisen hyväksikäytön vastaisen jaoston. Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti HEUNI valmisti hallitusohjelman mukaisen työperäisen hyväksikäytön ehkäisemisen ja torjumisen pitkän aikavälin **strategian** jaoston kanssa.

Valtioneuvoston periaatepäätöksenä maaliskuussa 2023 annetun strategian tavoitteena on turvata harmaan talouden ja talousrikollisuuden sekä hyväksikäytön ehkäisyyn ja torjuntaan osallistuvien viranomaisten toimintaedellytykset, edistää hyväksikäytön ja ihmiskaupan tunnistamista ja ilmituloa, parantaa hyväksikäytettyjen työntekijöiden asemaa, ehkäistä hyväksikäytön uusiutumista, edistää ulkomailta Suomeen työtä tekemään saapuvien ulkomaalaisten kotoutumista, asettautumista ja yhteiskunnallista osallisuutta, vahvistaa yritysten ja julkisten hankintayksiköiden yhteiskuntavastuuta ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisyssä ja torjunnassa sekä tehostaa rikosvastuun toteutumista.

Strategiassa sote-alan työperäisen hyväksikäytön torjumisen erityisenä kehittämisehdotuksena on: ”Kansainvälisen rekrytoinnin mallia kehittäessä huomioidaan eettinen rekrytointi, hyväksikäytön ehkäiseminen ja pätevoitymisväylät, myös sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla.”⁶²

Jaostossa on ollut laajasti edustettuna työvoiman hyväksikäytön torjuntaan osallistuvia viranomaisia ja tahoja. Tehy on ollut mukana jaoston toiminnassa STTK:n kautta. Tavoitteena on, että strategian pohjalta laaditaan tarkempi työperäisen hyväksikäytön

vastainen toimintasuunnitelma uudella hallituskaudella.

Hallitusohjelmassa ei ole suoraa mainintaa työperäisen hyväksikäytön vastaisesta toimenpideohjelmasta, mutta syksyllä 2023 on nimetty ohjausryhmä, jonka alaisena konkreettista toimintaohjelmaa valmistellaan vuoden 2023 loppuun mennessä. Keväällä 2023 tehtyä strategiatyötä käytetään pohjana toimenpideohjelman valmistelulle. Tehy on mukana tässä työssä.

Samalla kun edellisen hallitusohjelman mukaisesti on sujuvoitettu työvoiman maahanmuuttoa, on myös eri tavoin torjuttu ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä. Ulkomaalaislaissa on täsmennetty ulkomaisen työvoiman käytön valvontaa koskevaa sääntelyä.

Ulkomaalaislain muutoksella on esimerkiksi mahdollistettu, että työperäisen hyväksikäytön uhri voi irtisanoutua hyväksikäyttävästä työsuhteesta menettämättä uuden oleskelulupatyypin avulla oikeuttaan oleskella Suomessa. Lisäksi tarkennetaan pidättäytymispäätöstä koskevaa sääntelyä, jonka avulla viranomaiset voivat pidättäytyä myöntämästä oleskelulupia työnantajille, joiden toiminnassa on ilmennyt vakavia puutteita.

Uudessa hallitusohjelmassa (2023) työntekijöiden hyväksikäytön estämiseksi kiristetään merkittävästi väärinkäytöksistä määrättäviä rangaistuksia ja tehostetaan valvontaa. Hallitus aikoo toteuttaa ainakin seuraavat uudistukset⁶³:

- Korotetaan työelämässä tapahtuvan hyväksikäytön rangaistavuutta ja muutetaan lainsäädäntöä niin että rikoksista voidaan

rangaistuksen lisäksi määrätä tekijä liiketoimintakieltoon.

- Tehostetaan viranomaisvalvontaa varmistamalla poliisille riittävät resurssit koko maassa poliisilaitosten ja ihmiskauppayksikön osalta ja toimivaltuudet selvittää sekä paljastaa työperäisen maahanmuuton väärinkäytöksiä.
- Suunnataan työsuojelutarkastuksia riskianalyyysien mukaisesti sinne missä suojelun tarve on suurin ja taataan tarkastajille riittävät tulkkauspalvelut tai apuvälineet.
- Parannetaan viranomaisten yhteistyön mahdollisuuksia ja käynnistetään tarvittavat lainsäädäntö- ja muut toimet viranomaisten tiedonvaihdon kehittämiseksi niin että hyväksikäytön ehkäiseminen tehostuu ja väärinkäytökset saadaan tiedoksi toimivaltaisille viranomaisille.
- Tehostetaan ihmiskaupan torjuntaa ja varmistetaan tietojenvaihto viranomaisten välillä. Ehkäistään ihmiskauppaa poikkihallinnollisesti ja kokonaisvaltaisesti. Torjutaan maahanmuuttoon liittyvää työperäistä hyväksikäyttöä ja turvataan rikoksen uhrien tukipalvelut.

Ihmiskauppa

Ihmiskauppaa on muun muassa pakkotyö, jossa rikoksen uhria on erehdytetty tai hänet on riippuvaista asemaa tai turvattomuutta hyväksi käyttäen alistettu toimimaan ihmisarvoa loukkaavissa olosuhteissa. Työperäisen ihmiskaupan uhri on useimmiten ulkomaalainen työntekijä, mutta uhri voi olla myös kantasuomalainen.

Kiskonnantapaisen työsyrynnän ja ihmiskaupan tunnusmerkit ovat hyvin lähellä toisiaan. Tilanne on lähellä ihmiskauppaa, jos työtä teetetään

kohtuuttomasti työsuojelunäkökohdat täysin huomioimatta tai ihmisarvoa loukkaavissa oloissa.

Eniten Suomessa on havaittu työvoiman hyväksikäyttöön liittyvää ihmiskauppaa, jossa yleensä ulkomaalainen uhri on alistettu tekemään työtä keuhkoilla ehdoilla ja usein ihmisarvoa loukkaavissa olosuhteissa⁶⁴.

Suomen ensimmäinen ihmiskaupan vastainen toimintasuunnitelma hyväksyttiin vuonna 2005. Uusin [ihmiskaupan vastainen toimintaohjelma](#) on vuodelta 2021. Toimintaohjelmassa määritetään painopistealueet Suomessa tehtävälle ihmiskaupan vastaiselle työlle vuosille 2021–2023. Toimintaohjelma perustuu viiteen strategiseen tavoitteeseen ja 55 toimenpiteeseen. Ohjelmalla edistetään ihmiskaupan ilmituloa, parannetaan uhrien asemaa ja tehostetaan rikosvastuun toteutumista.

Toimintaohjelman suoraan sote-alaan liittyviä toimenpiteitä ovat mm.

- 1) Vahvistetaan ulkomaisen työvoiman valvonnan resursseja ja kehitetään valvontaa työperäisen hyväksikäytön tunnistamiseksi ja ilmitulon edistämiseksi. Erityisenä tavoitteena on tunnistaa ja havaita vakavaa hyväksikäyttöä, johon liittyy vähimmäistyytöehtojen rikkomista.
- 2) Selvitetään työsuojeluhallinnon ja muiden viranomaisten toimintamahdollisuudet tarkastaa kotirauhan piirissä tapahtuvaa työntekoa (esimerkiksi kotihoito).
- 3) Järjestetään koulutusta sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille ihmiskaupan uhrien auttamisesta.

[Rikoslain](#) ihmiskauppaa koskevat säädökset tulivat Suomessa voimaan

1.8.2004 vapauteen kohdistuvia rikoksia koskevaan 25. lukuun (3 § Ihmiskauppa ja 3a § Törkeä ihmiskauppa). Suomen ensimmäinen tuomio ihmiskaupasta annettiin Helsingin käräjäoikeudessa heinäkuussa 2006⁶⁵.

Ihmiskauppaepäilyjen tutkinta kuuluu aina poliisille.

Ihmiskaupan uhrien tunnistaminen

Ihmiskaupan vastaisen toiminnan keskeisin haaste on ihmiskaupan uhrien tunnistaminen. Ihmiskauppa on piilorikollisuutta, mikä vaikeuttaa uhrien tunnistamista. Kynnys hakea apua voi olla korkea siksi, etteivät uhrin tunne oikeuksiaan tai uhri pelkää menettävänsä maassaolo-oikeutensa.

Tehy oli vuosina 2017–2019 mukana International Organization of Migrationin (IOM) **HOIKU** – Ihmiskaupan uhrien terveydenhoito ja hyvinvointi Suomessa -hankkeessa, jossa tuettiin ihmiskaupan uhrien varhaista tunnistamista ja palveluohjausta terveydenhoidon ja sosiaalityön piirissä.

Hankkeessa myös vahvistettiin terveydenhoidon ja sosiaalityön toimijoiden valmiutta vastata ihmiskaupan uhrien erityisiin hoidon ja tuen tarpeisiin. Kaikkiaan hankkeessa koulutettiin 639 sosiaali- ja terveysalan ammattilaista eri puolilla Suomea.

Hankkeessa julkaistiin terveydenhoitoon ja sosiaalityöhön soveltuva ohjeistus ihmiskaupan uhrien varhaiseen tunnistamiseen ja palveluohjaukseen. Vastaavalle koulutukselle on edelleen tarvetta, sillä ihmiskaupan lisääntyessä sote-henkilöstöllä on merkittävä rooli

mahdollisten ihmiskaupan uhrien tunnistamisessa ja palveluohjauksessa.

Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä

Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä on vuodesta 2006 toiminut viranomaisen, jonka tehtävä on auttaa mahdollisesti ihmiskaupan uhriksi joutuneita henkilöitä. Auttamisjärjestelmä tarjoaa asiakkaille heille lakisääteisesti kuuluvia palveluita. Apua voivat saada Suomen sekä muiden valtioiden kansalaiset, jotka oleskelevat Suomessa.

Vuonna 2022 Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmään otettiin 367 uutta asiakasta. Heistä 236 eli yli 64 prosenttia on voinut joutua ihmiskaupan uhriksi Suomessa. Useimmin auttamisjärjestelmän asiakkaaksi otettu henkilö oli joutunut Suomessa pakkotyöhön viittaaviin olosuhteisiin (178 henkilöä). Uudet asiakkaat edustivat 38 eri kansalaisuutta. Yleisimmät kansalaisuudet olivat (aakkosjärjestyksessä) Afganistan, Filippiinit, Irak, Kamerun, Marokko, Nigeria, Ruanda, Somalia, Suomi, Thaimaa, Turkki, Ukraina ja Vietnam. Vuoden 2022 lopussa auttamisjärjestelmän asiakkaana oli 1314 asiakasta.⁶⁶ Sosiaali- ja terveydenhuoltoala ei toistaiseksi ole näyttäytynyt erityisenä ihmiskaupan riskialana.

Työsuojeluviranomaisella voi myös olla rooli ihmiskaupassa: tämä voi ohjata työpaikkatarkastuksilla tai muutoin ilmi tulleet mahdolliset ihmiskaupan uhrin ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmään ja voi myös tehdä uhrin puolesta esityksen auttamisjärjestelmään hyväksymisestä. Ohjaaminen auttamisjärjestelmään edellyttää aina uhrin suostumusta.

Yritysten vastuu

Ihmisoikeudet ovat perustavanlaatuisia oikeuksia, jotka on turvattu valtioiden välisissä sopimuksissa. Sopimukset velvoittavat ne allekirjoittaneita valtioita. Yritysten tulee kunnioittaa ihmisoikeuksia eli välttää kaikessa toiminnassaan aiheuttamasta haitallisia vaikutuksia ihmisoikeuksille.

Työntekijöiden oikeuksista huolehtiminen kaikilla toimitusketjun tasoilla edistää ihmisarvoista työtä ja reilua kilpailua. Yritysten yhteiskuntavastuuta säädellään monin eri tavoin mm. komissio antoi ihmisoikeuksia ja ympäristöä koskevaa asianmukaisen huolellisuuden velvoitetta koskevan direktiiviesityksen helmikuussa 2022 (nk. yritysvastuudirektiivi, **CSDDD**).

Kestävyyseraportointidirektiivi (**CSRD**) hyväksyttiin vuonna 2022 ja työ- ja elinkeinoministeriössä on jo aloitettu virkatyö direktiivisäännösten sisällyttämiseksi Suomen lakiin. Tavoitteena on huolellisuus- ja raportointivelvoitteiden kautta ehkäistä yritysten osallisuutta ihmisoikeus- ja ympäristörikkomuksissa niiden koko arvoketjussa sekä varmistaa haitallisten vaikutuksen korjaaminen ja korvaaminen uhreille.

Kansallinen yritysvastuulaki on jo säädetty Ranskassa, Saksassa, Sveitsissä, Alankomaissa ja Norjassa. Suomessa kansallisen yritysvastuulain säätäminen laitettiin jähin vuoden 2019 myönteisestä hallitusohjelmakirjauksesta huolimatta EU-direktiivin valmistelun takia.

Euroopan parlamentti äänesti kesäkuun 2023 alussa yritysvastuukannastaan ottaen myönteisen kannan. Uusien sääntöjen mukaan yritysten on

selvitettävä toimintansa kielteiset vaikutukset ihmisoikeuksiin ja ympäristöön, jotka liittyvät esimerkiksi lapsityövoiman käyttöön, orjuuteen, työvoiman hyväksikäyttöön, saastumiseen tai luontokatoon, ja tarvittaessa estettävä tai lievennettävä niitä.

Yritysten on arvioitava ja tarkkailtava ihmisoikeus- ja ympäristövaikutuksia koko arvoketjussa, joka sisältää tavarantoimittajat, kuljetuksen, jakelun, varastoinnin, myynnin ja jätteiden hallinnan. Uudet säännöt koskevat kaikkia sektoreita.⁶⁷ Parlamentin hyväksyttyä kesäkuussa oman kantansa lakiin, voidaan aloittaa neuvottelut direktiivin lopullisesta muodosta.

Uudessa pääministeri Orpon hallitusohjelmassa ”Kehitetään yritysvastuusääntelyä EU:n ja OECD:n tasolla”⁶⁸.

Tilaajavastuulaissa (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä) on säädetty tilaajan selvitysvelvollisuudesta. Laki koskee toimialoja, joilla Suomessa käytetään vuokratyövoimaa tai alihankintaa.

Tilaajavastuulaki velvoittaa tilaajaa selvittämään, että hänen suorat sopimuskumppaninsa täyttävät sopimuspuolina ja työnantajina lakisääteiset velvoitteensa eikä se ulotu pidemmälle ketjuun. Velvoitteiden hoito todennetaan asiakirjoista. Vastuullinen tilaaja pyrkii varmistamaan, ettei se omalla toiminnallaan mahdollista työntekijöiden hyväksikäyttöä.

YK on julkaissut vuonna 2011 yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat **periaatteet**, joissa määritellään, että jokaisella yrityksellä on koosta ja toimintamaasta riippumatta vastuu

kunnioittaa ihmisoikeuksia. Periaatteiden pääpaino on negatiivisten vaikutusten ennaltaehkäisemisessä.

Huolellisuus (due diligence) on jatkuva prosessi, jonka avulla yritys tunnistaa ja ennaltaehkäisee toimintansa haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia sekä määrittelee, miten mahdollisiin epäkohtiin puututaan. Keskeinen elementti huolellisuusperiaatteessa on vaikutusten kohteena olevien sidosryhmien kuuleminen merkityksellisellä tavalla prosessin kaikissa vaiheissa.

Tehy on tehnyt vaikuttamis- ja tutkimusyhteistyötä Finnwatchin kanssa yritysten yhteiskuntavastuuseen liittyvässä Finnwatchin Ihmisarvoinen työ -ohjelmassa (ITO). Finnwatch edistää vastuullista yritystoimintaa ja tutkii yritysten ihmisoikeus- ja ilmastovaikutuksia sekä verovastuullisuutta. Terveystenhuollon alalla ohjelmassa on tutkittu käsine- ja instrumenttihakintojen vastuullisuutta.

Tehy on tehnyt vaikuttamis- ja tutkimusyhteistyötä

Finnwatchin kanssa yritysten yhteiskuntavastuuseen liittyvässä Finnwatchin Ihmisarvoinen työ -ohjelmassa (ITO).

Tehyn kanta

Suomen tulee kaikin tavoin varautua yhä paremmin myös muuttoliikkeiden kielteisiin ilmiöihin, kuten ihmiskauppaan ja erilaiseen työmarkkinarikkaisuuteen.

Ollakseen kestävää maahanmuuton ja kansainvälisen rekrytoinnin on pohjaututtava eettisen rekrytoinnin periaatteille.

Työperäisen hyväksikäytön ennaltaehkäisyä ja valvontaa on vahvistettava, jotta työntekijät saavat parempaa suojelua. Työntekijöiden hyväksikäyttöä ja ihmiskauppaa on tunnistettava paremmin ja rikosvastuun toteutumista on tehostettava. Ulkomaalaisten työntekijöiden työehtojen noudattamisen valvontaan on varattava riittävät resurssit.

Yritysten on otettava kaikessa toiminnassaan huomioon vastuullisuusperiaatteiden mukaisesti ihmisoikeuksien kunnioittaminen ja työntekijöiden hyväksikäytön estäminen.

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla ja ammattiliitoilla on merkittävä rooli ihmiskaupan tunnistamisessa ja työperäisen hyväksikäytön ehkäisemisessä. Tätä roolia on hyvä vahvistaa ja yhteistyötä eri toimijoiden kesken tiivistää.

Lisätietoja työperäisestä hyväksikäytöstä ja ihmiskaupasta sekä niiden ehkäisemisestä

www.ihmiskauppa.fi

Ohjekortti, jonka avulla voi tunnistaa työperäistä hyväksikäyttöä tai ihmiskauppaa

https://kotoutuminen.fi/documents/56901608/136472369/Ihmiskaupan_uhrin_tunnistaminen_ohjekortti_kotoutuminen.fi.pdf/436897fc-64cd-8696-64c0-b0c2f7c6449b/Ihmiskaupan_uhrin_tunnistaminen_ohjekortti_kotoutuminen.fi.pdf?t=1665554880266

Euroopan kriminaalipoliitiikan instituutti HEUNI, Opas yrityksille ja työnantajille riskienhallintaan erityisesti alihankintaketjuissa

https://heuni.fi/documents/47074104/0/Kansallinen_opas_pohjoismainen_CSR_B5_090418_WEB.pdf/8066e8e2-4c75-a85b-5907-eee1c1e7ef84/Kansallinen_opas_pohjoismainen_CSR_B5_090418_WEB.pdf?t=1607504136823

HEUNI, Työkalupakki yrityksille työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan ennaltaehkäisemiseksi

<https://heuni.fi/-/report-series-93b#8c1e6341>

HEUNI, Ohjeistus ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointiin ja palkkaamiseen liittyvien väärinkäytösten ja työperäisen ihmiskaupan ennaltaehkäisemiseksi
https://heuni.fi/documents/47074104/0/brochure_finnish_ONLINE.pdf/7ff0029f-74f8-9b2a-3efc-1777b5a0344d/brochure_finnish_ONLINE.pdf?t=1609762922593

Finnwatch, HUOLENPITOA KÄSISTÄ, EI TYÖNTEKIJÖISTÄ - Työolot Siam Sempermedin käsinetehtaalla
https://finnwatch.org/images/pdf/semperit_fi.pdf

Finnwatch, Vastuullisempia kumikäsineitä? - Seurantaraportti thaimaalaisen Siam Sempermedin työoloista
https://finnwatch.org/images/pdf/Semperit_FINAL_Finnish.pdf

Finnwatch, Sosiaalisesti vastuullisia käsine- ja instrumenttihakintoja - Oppeja Finnwatchin ja HUS Logistiikan yhteistyöhankkeesta
https://finnwatch.org/images/pdf/Sosiaalisesti_vastuullisia_kasine_ ja_instrumenttihakintoja.pdf



Kotoutuminen

Kotoutuminen on maahanmuuttajan yksilöllinen prosessi, joka tapahtuu vuorovaikutuksessa yhteiskunnan kanssa ja jonka aikana maahanmuuttajan osallisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo yhteiskunnassa lisääntyvät. Kotoutuminen edellyttää niin maahanmuuttajan omaa aktiivisuutta kuin yhteiskunnan vastaanottavuutta.

Kotoutumistoimet on pääasiassa suunnattu muille kuin työperäisille maahanmuuttajille. Myös työperäisillä maahanmuuttajilla on tarvetta erilaisiin kevyempiin kotoutumistoiimiin ja erityisesti perhekotoutumiselle on tarvetta esimerkiksi puolison työllistymisen näkökulmasta. Puoliso on ja perheeseen kohdistuvat aktiiviset kotoutumistoimet saattavat myös olla vetovoimatekijä etsittäessä kansainvälisiä osaajia Suomen työmarkkinoille.

Kotoutumispalveluiden tulisi olla ainakin osittain kaikkien halukkaiden saatavilla, jotta integraatio suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään sujuisi. Kotoutumista ja maahan asettautumista edistävät palvelut ovat Suomelle vetovoimatekijä, ja ne edesauttavat työperusteisten maahanmuuttajien ja heidän perheidensä jäämistä Suomeen⁶⁹.

Maahanmuuttajien tiedonsaanti työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista on tärkeä osa kotoutumista ja yhdenvertaisuuden varmistamista. Työperäiset maahanmuuttajat tarvitsevat esimerkiksi tietoa työelämään liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista sekä työturvallisuudesta ja työehdoista.

Laki kotoutumisen edistämisestä tuli Suomessa voimaan syyskuussa 2011. Kotoutumislain tavoitteena on edistää maahanmuuttajien mahdollisuutta saavuttaa muun väestön kanssa

tasavertainen asema yhteiskunnassa sekä oikeuksien että velvollisuuksien osalta. Kotoutumislaisissa säädetään toimenpiteistä ja palveluista, joilla tähän tavoitteeseen pyritään. Kotoutumislain piiriin kuuluvat Suomeen muuttaneet maahanmuuttajat, jotka eivät ole Suomen kansalaisia.

Vuonna 2021 annettiin valtioneuvoston selonteko kotoutumisen edistämisen uudistamistarpeista ([VNS 6/2021](#)). Tehy antoi lausunnon selonteosta.

Kotoutumislain kokonaisuudistusta koskeva [hallituksen esitys](#) annettiin eduskunnalle 6.10.2022. Eduskunnan 3.3.2023 hyväksymässä [kotoutumislain](#) kokonaisuudistuksessa tärkein tavoite on maahan muuttaneiden kotoutumisen ja työllistymisen nopeuttaminen.

Uudistuksella vahvistetaan viranomaisvelvoitetta ohjata maahanmuuttaja kotoutumispalveluihin ja tarjota hänen tarvitsemiaan kotoutumista edistäviä palveluita. Lailla vahvistetaan perustiedon antamista kaikille Suomeen muuttaville.

Uutta monikielistä yhteiskuntaorientaatiota voidaan järjestää yhteisenä sekä työnhakijoille että muille kotoutuja-asiakkaille. Tämä uudistus vahvistanee myös työperäisten maahanmuuttajien alkuvaiheen kotoutumispalveluita.

Lain on tarkoitus tulla voimaan vuoden 2025 alussa samaan aikaan työvoimapalvelu-uudistuksen kanssa.

Uuden hallituksen ohjelmassa (2023) todetaan, että hallitus aikoo uudistaa kotoutumisjärjestelmän kotoutumiseen kannustavaksi ja muuttaa järjestelmää velvoittavaksi. Kotoutumislakiin ja -järjestelmään tehdään korjaukset, joissa painopistettä siirretään tulijan

oikeuksia painottavasta järjestelmästä tulijan velvollisuuksia ja omaa vastuuta painottavaan järjestelmään.

Tavoitetila kotoutumisen edistämisessä tulee olla, että jokainen maahan muuttava, oleskeluluvan perusteesta riippumatta, ymmärtää työnantajien ja työntekijöiden velvollisuudet ja oikeudet Suomessa.

Kotoutumisjärjestelmän uudistamiseen liittyy monia toimenpiteitä muun muassa edistetään kotoutumispalveluihin kuuluvan kielikoulutuksen saatavuutta joustavasti myös työpaikoilla. Kotoutumispalveluita ja uuden kotoutuslain myötä kunnille lisättäviä tehtäviä karsitaan.⁷⁰

Työperusteisten muuttajien osalta tulee myös varmistaa, että heillä on mahdollisissa hyväksikäyttötilanteissa tietoa apua tarjoavista viranomaisista. Työperäistä hyväksikäyttöä ja synjätymistä voidaan myös ehkäistä panostamalla kieltenopetukseen, minkä on oltava kotouttamisen keskiössä.

Suomalaisen työelämän monimuotoisuuden ja syrjimättömyyden edistäminen

Suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän monimuotoisuudella ja syrjimättömyydellä on kriittinen merkitys täällä olevien maahan muuttaneiden työllistymiselle sekä Suomen houkuttelevuudelle osaavan työvoiman kohdemaana. Tavoitetta toteutetaan [Työelämän monimuotoisuusohjelmalla](#) ja [Yhdenvertainen Suomi](#) -valtionneuvoston toimintaohjelmalla rasismien torjumiseksi ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi.

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisi Työelämän monimuotoisuusohjelman

Työperäisille maahanmuuttajille tarjottavat kotoutuspalvelut

edistävät työperäisten maahanmuuttajien Suomeen asettautumista ja koko perheen Suomeen jäämistä.

vuonna 2021. Ohjelman tavoitteena on, että yritykset ja organisaatiot hyötyvät monimuotoisuudesta ja maahan muuttaneiden pääsy osaamistaan vastaaviin tehtäviin ja uralla eteneminen helpottuvat.

Ohjelma sisältää toimenpiteitä, joiden avulla työmarkkinoiden rakenteellista syrjintää ja rasismia pyritään vähentämään lisäämällä työyhteisöjen tietoisuutta monimuotoisuuden hyödyistä sekä lisäämällä monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta koskevaa rekrytointi-, johtamis- ja muuta osaamista työelämässä.

Yleiseen yhteiskunnan vastaanottavuuteen ja rasismien vähentämiseen pyritään valtioneuvoston vuonna 2021 hyväksymällä toimintaohjelmalla rasismien torjumiseksi ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi. Toimintaohjelma käsittää kahdeksan keskeistä tavoitetta sekä 52 toimenpidettä toteutettavaksi eri hallinnonaloilla vuosina 2021–2023.

Toimintaohjelmalla pyritään muun muassa purkamaan yhteiskunnan eriarvoistavia rakenteita, edistämään suomalaisen työelämän syrjimättömyyttä, vahvistamaan viranomaisten yhdenvertaisuusosaamista, kasvattamaan tietoisuutta rasismista ja sen eri muodoista sekä kehittämään

Perheenyhdistämistä

onkin helpotettava
sote-alan maahanmuuton
edistämistavoitteiden
näkökulmasta

rasismiin liittyvää tutkimusta ja
tiedonkeruuta.

Orpon hallitus antoi syyskuussa 2023

tiedonannon rasismista eli toimista, joilla edistetään yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja syrjimättömyyttä suomalaisessa yhteiskunnassa. Hallitus sitoutuu mm. Yhdenvertainen Suomi -toimintaohjelman jatkon valmisteluun huomioiden EU:n rasismitorjunnan toimintasuunnitelman 2020–2025. Ohjelma sisältää 23 eri toimenpidettä. Työelämän osalta mm. edistetään työelämän syrjimättömyyttä, monimuotoisuutta ja yhdenvertaisia mahdollisuuksia yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa sekä edistetään maahanmuuttajajanaisten siirtymistä työmarkkinoille. Hallituksen rasismitiedonanto sai paljon kritiikkiä sillä hallitusohjelma sisältää lukuisia toimia, jotka heikentävät yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja syrjimättömyyden toteutumista työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa (esim STTK tiedote 6.9.2023 Onko ”rasismitiedonanto” sumuverho vai aito työväline?).

Perheenyhdistäminen

Perheenjäseniä koskeva toimeentuloedellytys ja erityisesti sen soveltamiseksi asetetut tulorajat on tunnustettu hidasteeksi työvoiman

maahanmuutolle yleisesti ja erityisesti sote-alan ammattilaisten osalta⁷¹. Perheenyhdistämisen vaikeus ei edistä maahanmuuttajien kotoutumista eikä sitoutumista työpaikkaan. Perheenyhdistämistä onkin helpotettava sote-alan maahanmuuton edistämistavoitteiden näkökulmasta.

Perheenyhdistämistä vaikeuttaa erityisesti kirstynyt toimeentuloedellytys. Toimeentulo lasketaan nettotuloista. Jos perheessä on esimerkiksi kaksi aikuista ja kaksi alaikäistä lasta, toimeentuloon vaaditaan yhteensä 2600 euroa kuukaudessa. Toimeentuloedellytykseen vaadittavien varojen täytyy olla vapaassa käytössä esimerkiksi pankkitilillä. Tietyt sosiaalielämykset kuten lapsilisä vähentävät vaadittavan toimeentulon määrää.⁷²

Myös Valtiontalouden tarkastusvirasto on tarkastusraportissaan kiinnittänyt huomiota sote-alan perheenyhdistämisen vaikeuteen. Työntekijöiden maahantuloluvat eivät koske heidän perheitään, mikä tekee perheenyhdistämisestä työntekijöille hidasta, kallista ja epävarmaa. Kun perheenjäsenet Suomeen pääsyä ei voida luvata työntekijöille on vaikea suunnata houkuttelukampanjoita.⁷³

Tarkastuksen perusteella perheenyhdistämisen merkittävä nopeutuminen ja helpottuminen lisäisi sosiaali- ja terveydenhuollon matalapalkkaisten työntekijöiden halukkuutta tulla ja jäädä Suomeen. Jonkin verran on havaintoja siitä, että hoitajia on muuttanut Ruotsiin, jossa perheenyhdistäminen on helpompaa⁷⁴.

Uuden hallituksen hallitusohjelmassa (2023) tiukennetaan perheenyhdistämisen edellytyksiä. Hallitusohjelman on kirjattu, että perheenyhdistämisen tulorajat

selvitetään ottaen huomioon vaikutukset työvoiman saatavuuteen ja julkiseen talouteen. Hallitusohjelmaan on kirjattu, että tulorajoja ei lasketa.⁷⁵

Tehyn kanta

Työyhteisöt ovat kansainvälistymässä nopeasti ja samalla myös asiakkaat ovat yhä monikulttuurisempia. Suomalaisille työyhteisöille on järjestettävä monikulttuurisuuskoulutusta ja valmennettava työyhteisöjä niin asiakkaiden/potilaiden kuin hoitajienkin monikulttuurisuuteen.

Kaksisuuntaista kotoutumista on työpaikoilla vahvistettava ja valmennettava esihenkilöitä monimuotoisuusjohtamiseen. Työperäisille maahanmuuttajille tarjottavat kotoutuspalvelut edistävät työperäisten maahanmuuttajien Suomeen asettautumista ja koko perheen Suomeen jäämistä.

Maahanmuuttajien tiedonsaanti työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista on tärkeä osa kotoutumista ja yhdenvertaisuuden varmistamista. Suomeen tuleville työntekijöille on mahdollistettava osallistuminen kotoutumiseen, joka tukee sekä yleisen että ammatillisen kielitaidon sekä työelämätietouden oppimista.

Eri elämäntilanteissa olevien maahanmuuttajien valmiuksia työelämässä ja yhteiskunnassa toimimiseen on vahvistettava. Tähän liittyy mm. työelämää säätelevän lainsäädännön ja sopimusten tuntemus. Oikeutensa ja velvollisuutensa tunteva kykenee

paremmin suojautumaan huonolta kohtelulta tai hyväksikäytöltä.

Maahanmuuttajataustaisen työvoiman lisääntyminen haastaa myös työnantajaa huomioimaan työyhteisön monikielisyyden ja kotoutumisen edistämisen. Hyvään rekrytointiin kuuluu suunnitelma yksilöllisestä perehdyttämisestä ja kotoutumisen tuesta, joiden avulla työntekijä saavuttaa vaadittavat tiedot ja taidot sekä pystyy toimimaan turvallisesti työyhteisössään ja suomalaisessa yhteiskunnassa.

Lisätietoja

www.Kotoutuminen.fi

www.kotoutumisentukena.fi

TEM, Monimuotoisuudesta menestystä – tietoa ja työkaluja työnantajalle

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163976/TEM_oppaat_2022_1_04042022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

THL, Verkkokoulutus

antirasismista

<https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/verkkokoulutus-antirasismista-ammattilaisille>

THL, maahanmuuttaneiden sote-palvelut

<https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/maahanmuutto-ja-hyvinvointi/maahanmuuttaneiden-terveys-ja-sosiaalipalvelut>



Saatavuusharkinta sote- ammattilaisten osalta

EU:n ja ETA:n ulkopuolelta tulevaan työvoimaan sovelletaan osittain ns. saatavuusharkintaa, mikä tarkoittaa sitä, että hakijan työlupa-anomus vaatii työvoimaviranomaisilta lausunnon työvoimatarpeen osalta.

Suomessa toimivan työnantajan edellytetään ensisijaisesti rekrytoivan työvoimaa työmarkkinoilla jo olevasta työvoimasta, huomioiden maassa jo asuvat maahanmuuttajat tasaveroisesti potentiaalisena työvoimana.

Työvoiman saatavuuden selvittämiseksi työpaikka tulee ilmoittaa avoimeksi TE-toimistoon vähintään kahdeksi viikoksi. TE-toimiston tulee aina ottaa harkinnassaan huomioon myös koko EU/ETA-alueen työnhakijat. Jos ala on sellainen, että siihen sisältyy realistista EU/ETA-liikkuvuutta, työpaikka tulee laittaa avoimeksi myös eurooppalaiseen EURES-portaaliin.

TE-toimiston osapäätösharkintaan sisältyy saatavuusharkinta, työsuhteen ehtojen tarkistaminen ja työnantajavelvoitteista huolehtimisen tarkistaminen. TE-toimisto tekee ensin oman osaratkaisunsa, minkä jälkeen Maahanmuuttovirasto (Migri) tekee työntekijän oleskeluluvan osalta lopullisen päätöksen.

ELY-keskukset tekevät alueelliset linjaukset paikallisen työvoiman saatavuudesta eri ammatti- ja toimialoilla. Ammattitaitoisen työvoiman saatavuuden parantamiseksi TE-toimisto voi puoltaa työntekijän oleskeluluvan myöntämistä ilman saatavuusharkintaa.

Kukin ELY-keskus tekee arvioinnin alueensa työmarkkinoiden erityispiirteet huomioiden. Linjauksia tarkastellaan työmarkkinatilanteessa tapahtuvien muutosten johdosta tai vuosittain. Linjaukset voivat olla voimassa enintään vuoden kerrallaan. Käytännössä osa ammateista

on vapautettu saatavuusharkinnasta ELY-keskusten päätöksillä suuren työvoimapulan takia. Näin on esimerkiksi monen sote-ammatin kohdalla.

Saatavuusharkintaan on tehty joitakin kevennyksiä. Kesäkuussa 2019 voimaan tulleen ulkomaalaislain mukaan työvoiman saatavuusharkintaa ei enää sovelleta henkilöön, joka on työskennellyt Suomessa vähintään vuoden työntekijän oleskeluluvalla ja vaihtaa työhön toiselle ammattialalle. Tällä tavoitellaan työvoiman ammatillisen liikkuvuuden helpottamista.

Saatavuusharkinnan käyttö arvioitaessa ensimmäistä oleskelulupaa on kasvanut merkittävästi. Vuonna 2022 sitä sovellettiin yli 13 000 hakemukseen⁷⁶. Saatavuusharkinta ei koske erityisasiantuntijoita, huippu-urheilijoita, tutkijoita ym. ryhmiä, joilla on omat oleskelulupareittinsä.

ELY-keskusten alueellisissa linjauksissa tilanne on kaikkien alueiden sote-henkilöstön riittävyyden osalta muuttunut merkittävästi huonommaksi muutamassa vuodessa. Edellisen kerran Tehy selvitti asiaa vuonna 2018 ja silloin oli alueita, joilla sote-henkilöstöstä ei ollut merkittävää pulaa. Nyt kaikkien ELY-keskusten linjauksissa on sote-ala näkyvästi alana, jolla on työvoiman saatavuusongelma. Liitteessä 4 on yhteenveto ELY-keskusten voimassa olevista linjauksista keväällä 2023.

Saatavuusharkinta ja sen poistamisen tai säilyttämisen hyödyt ja haitat ovat olleet jo pitkään keskustelussa. Saatavuusharkinnan poisto on jakanut niin puolueita kuin ammatiliittoja. Saatavuusharkinnan poistamisesta tehtiin vuonna 2017 lakialoite, joka sai kaikkiaan 101 allekirjoittajaa mutta aloite raukesi vuoden 2019 eduskuntavaaleihin.

Marinin hallituksen hallitusohjelmassa vuonna 2019 ei esitetty saatavuushar-

kinnasta luopumista kuten ei myöskään Orpon hallituksen hallitusohjelmassa: "Hallitus säilyttää nykymuotoisen saatavuusharkintajärjestelmän"⁷⁷.

STTK:n mukaan saatavuusharkinnasta voitaisiin luopua sillä edellytyksellä, että työlupien ennako- ja jälkivalvontaa tehostettaisiin. Saatavuusharkinnan merkitys on STTK:n mukaan olematon, se on byrokraattinen ja viivästyttää usein työvoiman saamista tilanteessa, jossa osaamista ja tekijöitä ei syystä tai toisesta Suomesta löydy. STTK:n mukaan saatavuusharkinta ei estä ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyviä ongelmia.⁷⁸

SAK:n kanta saatavuusharkintaan on tiukempi eikä SAK halua poistaa saatavuusharkintaa. SAK:n kannan mukaan saatavuusharkinta varmistaa työntekijöiden oikeuksien toteutumisen, eikä saatavuusharkinta ole turhaa byrokraattia, ainoastaan käsittelyajat ovat liian pitkiä⁷⁹.

Maahanmuuttoon liittyvät oleskelulupakäytännöt ovat kansallista toimivaltaa ja käytännöt ovat kovin erilaisia. EU-maista useimmilla on käytössä jonkinlainen saatavuusharkintaan (LMT, Labour market test) liittyvä menettely.

Ruotsi ei säätele työperäistä maahanmuuttoa saatavuusharkinnan (arbetsmarknadsprövning) avulla⁸⁰. Ruotsi luopui saatavuusharkinnasta vuonna 2008. Arviot saatavuusharkinnan poistamisen vaikutuksesta Ruotsissa ovat ristiriitaisia ja saatavuusharkinnan palauttaminen saa myös kannatusta. Saatavuusharkinnan poistaminen ei selvitysten mukaan lisännyt erityisosaajien maahanmuuttoa, vaan lisäsi maahanmuuttoa aloille, joilla oli jo ennestään riittävästi työvoiman tarjontaa. Ruotsissa työnantajilla on kuitenkin velvollisuus laittaa työpaikka avoimeksi 10 päiväksi EU/ETA-alueella ennen EU-maiden ulkopuolelta rekrytointia.

Hallitus käynnisti syksyllä 2021 työntekijän oleskelulupamenettelyyn liittyvän saatavuusharkinnan alueellisen kokeilun. Kokeiluun valittiin Etelä-Pohjanmaan, Pohjanmaan, Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun ELY-alueet. Tavoitteena oli lisätä työvoiman alueellista liikkuvuutta ja sujuvoittaa ulkomaisen työvoiman maahanmuuttoon liittyviä lupaprosesseja.

Kokeilu päättyi helmikuun 2023 lopussa ja **loppuraportti** julkistettiin huhtikuussa 2023. Kokeilussa saavutettiin myönteisiä tuloksia vaikkakaan esimerkiksi ulkomaisen työvoiman rekrytointi EU/ETA-maiden ulkopuolelta ei lisääntynyt. Alueellisten erillisten työlupalinjausten sijaan suunta voisi olla kohti laajempia yhtenäisiä linjauksia.

TE-palveluiden siirtyessä kunnille vuonna 2025 työntekijän oleskeluluvan osapäätösharkinta siirtyy Maahanmuuttoviraston (Migri) tehtäväksi ja siinä yhteydessä saatavuusharkinnan kokonaisuus tulee raportin loppupäätelmien mukaan arvioitavaksi.

Tehyn kanta

Koska sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattilaisista on valtakunnallinen pula, on saatavuusharkinta poistettu lähes kaikilta sote-ammattiryhmiltä lähes kaikilla alueilla.

Tehy suhtautuu myönteisesti saatavuusharkinnan poistamiseen, sillä edellytyksellä, että työehtojen valvontaan ja työperäisen hyväksikäytön torjuntaan varataan riittävästi resursseja. Työvoiman epäasiallisen kohtelun ja hyväksikäytön ehkäisemiseen on oltava muita, tehokkaampia keinoja kuin saatavuusharkinta.



Työperäinen maahanmuutto ja lainsäädäntö

Maahanmuuttajien asemaan ja oikeuksiin sekä rekrytointiin sote-alalle liittyvä sääntelyä, joka on rekrytointitilanteessa tunnettava:

- Ulkomaalaislaki: säännökset ulkomaalaisten maahanmuutto-, oleskelu- ja työnteko-oikeudesta.
- Yhdenvertaisuuslaki: edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäisee syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneiden oikeusturvaa.
- Työsopimuslaki: työnantajan ja työntekijän oikeudet sekä velvollisuudet, mm. yhdenvertaisuuslakia vastaava syrjintäkielto.
- Rikoslaki: säädetään rangaistavaksi työsyryntä ja kiskonnantapainen työsyryntä. Työnvälityksen maksukiellon rikkominen.
- Tilaajavastuulaki: edistää yritysten välistä tasavertaista kilpailua ja työehtojen noudattamista sekä luo niille työnantajille, jotka käyttävät alihankintaa ja vuokratyötä keinot varmistaa, että sopimuskumppanit täyttävät sopimusosapuolina ja työnantajina lakisääteiset velvollisuudet.

Työnantajan on tunnettava työntekijöiden työsuhteissa noudatettava työlainsäädäntö ja työehtosopimukset.

Terveystenhuollon ammattihenkilöt ovat poikkeuksellisen tarkasti säännelty ammattiryhmä. Sääntelyn tarkoituksena on edistää potilasturvallisuutta ja tervetystenhuollon palvelujen laatua.

Ammattihenkilölaissa ja sitä täydentävässä asetuksessa säädetään tervetystenhuollon ammattihenkilöiden ohjauksesta ja valvonnasta. Ammattipätevystydirektiivi sisältää ne säännöt, joiden mukaisesti EU- ja ETA-alueiden jäsenvaltioiden on tunnustettava ammattipätevyys, joka on hankittu toisessa EU- ja ETA-maassa.

Työnantajan velvollisuutena on tarkastaa, että työntekijällä on valvontaviranomaisen (Valvira) myöntämä ammatinharjoittamisoikeus. Samoin työnantajalla on vastuu siitä, että henkilöllä on hoitamiensa tehtävien edellyttämä kielitaito.

Sote-alan työperäiseen maahanmuuttoon liittyvää keskeistä lainsäädäntöä esitellään liitteessä 4.

Tervetystenhuollon ammattihenkilöt

ovat poikkeuksellisen tarkasti säännelty ammattiryhmä. Sääntelyn tarkoituksena on edistää potilasturvallisuutta ja tervetystenhuollon palvelujen laatua.

10 }

Työnantajan velvollisuudet

Työnantajalla on kaikki samat työnantajavelvollisuudet riippumatta siitä, onko työntekijä ulkomaalainen vai suomalainen. Työsuhteen vähimmäisehtojen, kuten palkan ja työajan, on oltava Suomen lakien ja työehtosopimusten mukaiset.

Työolosuhteiden on täytettävä Suomen työturvallisuusmääräykset. Lisäksi työnantajan on huolehdittava muun muassa siitä, että ulkomaalaiselle työntekijälle annetaan ymmärrettävällä kielellä tiedoksi työsuhteen keskeiset ehdot sekä opetus ja ohjaus työtehtäviinsä.

Ulkomaalaisella työntekijällä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin suomalaisella. Jos työntekijää kohdellaan työpaikalla muita huonommin tai hänelle maksetaan pienempää palkkaa ulkomaalaisuuden takia, työnantaja voi syyllistyä laissa kiellettyyn synjintään.

Työntekijä, joka ei ole Suomen kansalainen, on ulkomainen työntekijä. Ulkomaisella työntekijällä pitää olla työnteko-oikeus Suomessa. Työnteko-oikeuden peruste riippuu siitä, minkä maan kansalainen työntekijä on, millaista työtä hän on tulossa Suomeen tekemään ja kuinka pitkäksi ajaksi. Työnantajan pitää varmistaa ulkomaisen työntekijän työnteko-oikeus Suomessa ja tiedot työnteko-oikeuden perusteista ja säilyttää näitä tietoja työpaikalla.

Työnteko-oikeuden voi esittää passilla tai muulla virallisella asiakirjalla tai oleskelulupakortilla. Työnteko-oikeuden peruste määrittelee sen, mikä asiakirja pitää esittää. Työnantaja voi ottaa kopion työnteko-oikeuden perusteen osoittavasta asiakirjasta, koska laki velvoittaa työnantajaa säilyttämään tietoja ulkomaisista työntekijöistä ja heidän

työnteko-oikeuksiensa perusteista työpaikalla.

Ulkomaalaislain säilytysvelvoitteen perusteella työnantajalla, jolla on palveluksessaan ulkomaista työvoimaa, on velvollisuus

- varmistaa, että ulkomaalaisella työntekijällä on työntekijän oleskelulupa tai että hän ei sellaista tarvitse ([UlkomL 82 §](#))
- säilyttää ulkomaalaista työntekijää ja hänen työnteko-oikeuttaan koskevat tiedot työpaikalla ([UlkomL 82 §](#))

Työnantajan säilytettäväksi määrättyistä tiedoista tulee käydä ilmi ulkomaalaisen työntekijän henkilötiedot ja työntekijän työnteko-oikeuden peruste. Tiedot pitää säilyttää kaksi vuotta ulkomaalaisen työntekijän palvelussuhteen päättymisestä. Työnantaja voi valita tietojen säilytystavan, mutta niiden on oltava tarvittaessa vaivattomasti työsuojeluviranomaisen saatavilla.

Ulkomaalaislain ilmoitusvelvoitteen mukaan työnantajalla on työnteko-oikeuden varmistamisen ja tietojen säilyttämisen lisäksi seuraavat velvollisuudet:

- Kun palkkaa muun kuin EU- tai ETA-kansalaisen tai näiden perheenjäsenen, pitää toimittaa työ- ja elinkeinotoimistolle tieto palkkaamastaan työntekijästä, työsuhteen kestosta, palkasta ja sovellettavasta työehtosopimuksesta.
- Työpaikan luottamushenkilölle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle pitää ilmoittaa ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus.

Ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti on rangaistavaa.

Työnantajan on myös aina varmistuttava siitä, että terveydenhuollon ammattihenkilön kielitaito on hänen tehtäviensä edellyttämällä riittävällä tasolla. (**Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 18 a §**). Työnantaja vastaa myös EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulevan hakijan riittävän kielitaidon varmistamisesta ennen Valviran määräämän sopeutumisajan aloittamista työpaikalla (tutkintojen hyväksymiseen liittyvä suomeksi tai ruotsiksi tehtävä sopeutumisaika).

Työnantajan sertifiointi

Helmikuussa 2023 ulkomaalaislain uudistamisen yhteydessä kirjattiin lakiin työnantaja koskevasta sertifiointijärjestelmästä⁸¹: Maahanmuuttovirasto myöntää työnantajan sertifiointin ja päättää myös sen peruuttamisesta. Sertifiointin yhteydessä selvitetään työnantajan kyky toimia työnantajana. Sertifiointi voidaan myös peruuttaa, jos esimerkiksi työnantaja tai tämän edustaja on tuomittu työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta. Sertifiointin tarkoituksena on sujuvoittaa ja nopeuttaa paljon ulkomaalaisia rekrytoivien työnantajien työntekijöiden oleskelulupahakemusten käsittelyä.

Tehyn kanta

Suomessa tehtävässä työssä on noudatettava Suomen lakeja ja Suomea velvoittavia kansainvälisiä sopimuksia. Työnantaja vastaa siitä, että työntekijällä on Suomessa oleskeluun, työntekoon ja ammatinhanjoittamiseen tarvittavat luvat. Työnantaja myös vastaa siitä, että työntekijällä on työtehtäviin vaadittava riittävä kielitaito.

Työnantajan on myös sitouduttava eettisen rekrytoinnin periaatteisiin ja huolehdittava siitä, ettei työnantaja itse, hänen edustajansa, käyttämänsä rekrytointiyritys tai konsulttiyritys peri työnhakijalta tai työntekijältä laittomia työntvälitysmaksuja.

Lakisääteisten velvollisuuksien lisäksi hyvä työnantaja huolehtii myös riittävästä perehdyttämisestä, kotouttamisesta, kielenopetuksesta, koko työyhteisön monikulttuurisuusosaamisesta ja -valmiuksista, monikulttuurisesta esihenkilötyöstä, ja näihin vaadittavista resursseista.

Lisätietoja työnantajien velvollisuuksista

<https://tyosuojelu.fi/tietoa-meista/julkaisut/oppaat/ulkomaalaisena-tyontekijana-suomessa>

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/ulkomainen-tyontekija>



Maahanmuuttajien kokemuksia Suomessa sote-alalla työskentelystä

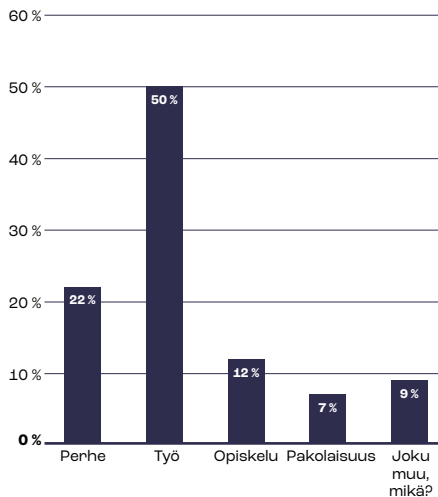
Tehy teki tammi-maaliskuussa 2023 kyselyn ulkomailta saapuneille sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöille. Kyselyn toteutettiin Webropol3.0-ohjelmalla. Kyselyyn saatiin 58 vastausta avoimen nettilinkin kautta. Linkkiä jaettiin Tehyn sosiaalisen median sivuilla ja Tehyn uutiskirjeessä. Kyselyyn sai vastata suomeksi tai englanniksi. Englanninkielisiä vastauksia ei ole käännetty suomeksi eikä vastauksia ole editoitu. Seuraavassa esitellään kyselyn päätulokset. Kyselyn tuloksia ei voi yleistää vaan niitä on pidettävä yksittäisten maahanmuuttajien kokemuksista kertovina.

Taustatietoa vastaajista

Vastaajista 70 % oli naisia, 23 % miehiä ja 7 % ei vastannut kysymykseen. Vastaajista 46 % oli iältään 31–40 vuotta, 21 % sijoittui välille 20–30 vuotta, samoin 21 % välille 41–50 vuotta ja 12 % välille 51–60 vuotta.

Vastaajista lähes puolet eli 47 % (N=27) oli kotoisin Filippiineiltä. Seuraavaksi suurin ryhmä oli virolaiset 6, venäläiset 4, tansanialaiset 2, saksalaiset 2 ja nepalilaiset 2. Muita maita/alueita olivat Afganistan, Baskimaa, Espanja, Irak, Japani, Kenia, Kingisia, Kurdistan, Mosambik, Unkari ja Yhdysvallat.

Tärkein syy Suomeen muuttamiselle oli työ (50 % vastaajista, N=29). Muina syinä mainittiin mm. inkeriläinen paluumuuttaja ja paluumuutto Suomeen.



Kuvio 1. Suomen tulon syy

Suomessa asumisajat vaihtelivat parista kuukaudesta 31 vuoteen. Vastaajista ulkomailla ensimmäisen sote-alan tutkintonsa oli suorittanut 72 % vastaajista (N=42).

Vastaajista 45:lla eli 80 %:lla oli sairaanhoitajan tutkinto ja 20 %:lla lähihoitajan tai vastaava tutkinto. Terveystenhoitajan tutkinto oli kolmella. Muita mainittuja tutkintoja olivat fysioterapeutti, kättilö ja Suomessa hankittu hoiva-avustajan koulutus.

Tutkinnon tunnustaminen Suomessa

Vastaajista 70 % (N=38) vastasi kohdanneensa tutkintonsa tunnustamisessa ongelmia Suomessa ja samoin 70 % (N=38) vastasi joutuneensa opiskelemaan lisää saadakseen tutkintonsa tunnustettua.

Avovastauksissa maahanmuuttajat kertoivat samanlaisen tarinan: takana on omasta maasta sairaanhoitajan

tutkinto ja monilla pitkä työkokemus. Suomessa on vaikea saada tutkintoa tunnustetuksi minkä vuoksi toimitaan hoiva-avustajana, opiskellaan lähihoitajaksi tai työskennellään omaa koulutusta vastaamattomissa tehtävissä. Vastauksissa kuului pettymys, kun omaa hankittua koulutusta ja ammattitaitoa ei arvosteta ja sairaanhoitajaksi eteneminen on vaikeaa.

"Sairaanhoitajatutkintoa ei hyväksytty, jouduin suorittamaan sairaanhoitaja AMK joka kesti 2,5 vuotta. Joitakin opintoviikkoja hyväksyttiin, vaikka olin työskennellyt leikkaussalisairaanhoitajana vuosia."

"Finland did not recognize my degree and made me work as hoiva-avustaja for many many years."

"My degree is not at all recognized in any way in Finland. Even to work as a lähihoitaja/community nurse/caregiver in Finland, my Philippines degree has no merit at all. In the Philippines, caregiver course is just a vocational course. It is disheartening that my university degree in the Philippines does not even equal to the caregiver course in Finland. I am currently studying to be a lähihoitaja. So sad to say that this study is not an upgrade for us, but a kind of demotion (=alennus)"

Työskentely Suomessa

Vastaajista 55 %:lla (N=32) oli vakituinen työsuhde ja 38 %:lla määräaikainen työsuhde. Kaksi henkilöä opiskeli ja kaksi oli työttömänä. Julkisella sektorilla työskenteli puolet vastaajista (N=28) ja toinen puoli yksityisellä sektorilla (N=27). Vastaajista puolet oli tullut Suomeen jonkun rekrytointiyrityksen kautta.

Vastaajista 59 % (N=34) kertoi työskentelevänsä sote-ammattihenkilön tehtävissä. 31 % (N=18) kertoi, että ei ole työssä sote-ammattihenkilön tehtävissä. Kuusi vastaajaa ei ollut asiasta varma. Vastaajista 22 % (N=22) vastasi, ettei työskentele koulutustaan vastaavissa tehtävissä.

Avovastausten perusteella Suomessa sairaanhoitajan ammattipätevyyden saaminen tuntuu kaukaiselta ja moni muu maa, johon on helpompi päästä, houkuttelevammalta. Suomen kieli ja kielitaitovaatimukset ovat merkittäviä opinnoissa ja uralla etenemisen este.

"I aim at working as a registered nurse but it feels like I have to start from scratch to get my registered nurse license here in Finland. Due to the fact that the process is a bit complicated and time consuming, I plan to move to Sweden and get a registered nurse license from there instead. I have already had my education assessed by Socialstyrelsen in Sweden and the process is more straight forward I would say."

"I work as a practical nurse here in Finland. I'm looking forward to practice my degree (registered nurse) but I'm afraid that my Finnish language is still not enough to be employed in a hospital setting."

"I am a graduate of Bachelor of Science in Nursing in the Philippines, passed the Nursing Professional Licensure Exam and a Registered Licensed Nurse, have worked as license nurse in other countries without studying and I cannot understand why we need to study again as Practical Nurse here in Finland, it is degrading to our license."

Vastaajilta myös kysyttiin tulevaisuuden haaveista ja esteistä niiden toteuttamisessa. Kysymykseen jos et työskentele koulutustasi vastaavassa tehtävissä (esimerkiksi olet sairaanhoitaja ja työskentelet hoiva-avustajana) onko tavoitteesi päästä tekemään koulutustasi vastaavaa työtä ja miten aiot siihen päästä tuli monia pettäneitä ja turhautuneita vastauksia.

"I would say that I am planning to take the exams for English country where it is easier and also higher salary for nurses. Most of my friends are now waiting for the examination date, this country will be just a place for us to go to English country which is easier language and also more social people."

"Yes, I aim to be a registered nurse. but I need to study more to again a registered nurse. I just hope there is a test that we can take to practice here like other countries like UK or US."

"Language. most hospitals specially the special areas look for fluent speakers. They do not give into consideration that learning the language is continuous and dynamic. How could we learn about the specialized areas (surgery etc) if they are not giving opportunities to learn."

"I won't aim to be a registered nurse here in Finland, if other countries can accept my degree from the PH (=Philippines) and could offer higher salaries and also I could practice my profession."

"I will not work as Registered nurse in Finland because I need to study again. My degree and experiences in the Philippines will be useless."

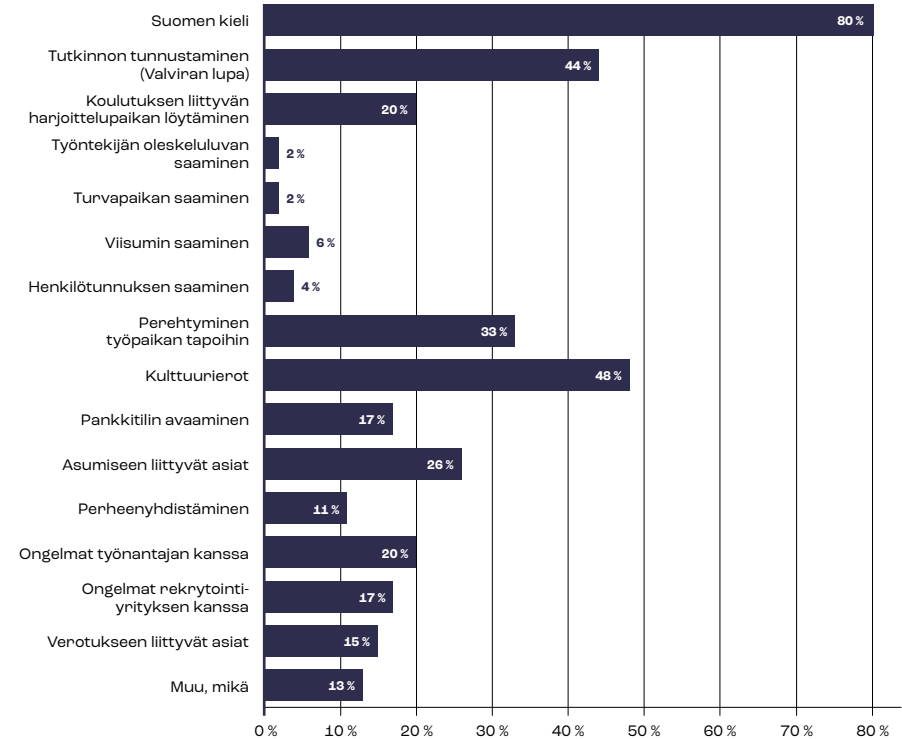
"Monta vuotta työskentelin hoiva-avustajana. Olen ihan pettynyt, että tuhlasin muutamaa vuotta opiskelemalla fysioterapiaa Suomessa, koska en saanut työpaikkaa, vain muutamaa kuukautta määräaikainen töitä."

Suomeen tulon hankaluudet

Kysyttäessä Suomeen tulon vaikeuksia ensimmäiseksi nousi suomen kieli. Vastaajista 80 % (N=43) oli valinnut suurimmaksi haasteeksi kielen. Toiseksi nousi kulttuurieroihin liittyvät haasteet (48 %, N=26). Kolmas haaste oli tutkinnon tunnustaminen (Valviran lupa) (44 %, N=24). Vastaajat saivat valita useita vaihtoehtoja.

Muiksi ongelmiksi nostettiin sairaanhoitajan roolin eroavaisuus ja rasismi.

“It would be better if people start appreciating how the immigrants are working hard to learn the language. Be supportive instead of teasing and making them feel worthless.”



Kuvio 2. Mikä Suomeen tulossa on ollut erityisen hankalaa?

Syrjinnän kokemukset

Vastaajista 63 % (N=36) kertoi kokeneensa syrjintää ja 37 % (N=21) kertoi, ettei ole kokenut syrjintää.

Vastauksissa kerrottiin monenlaisesta vähättelystä ja kokemuksista, jotka laukaisivat ahdistusta, masennusta ja paniikkihäiriöitä.

"I think discrimination in the nursing field in Finland is quite common for many educated immigrants."

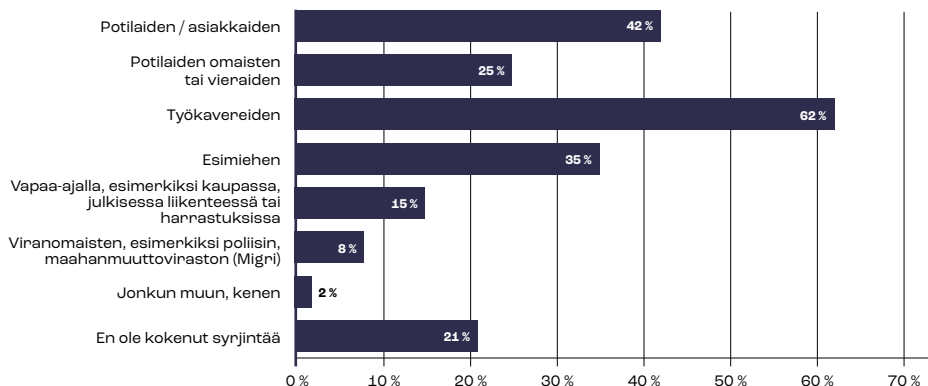
"During my nursing studies, I was in practice in hospital, the nurses were very rude and racist, they told me that: the hospital is not a place for practice for those students that are from abroad."

"I have seen and experienced that many so called nurses have the tendency to blame foreign nurses if anything in the ward gets unmanaged or gets broken."

"Ulkomaalaisen tuntuu olevan pakko tehdä työt 10x paremmin, jotta saa esim. työkavereiden hyväksynnän."

"Patients don't want a foreign nurse."

Syrjintää oli kohdattu eniten työkavereiden taholta (N=32). Toiseksi eniten potilaiden/asiakkaiden (N=22), kolmanneksi esimiehen (N=18) ja neljänneksi potilaiden omaisten tai vieraiden taholta (N=13). Myös vapaa-ajalla on kohdattu syrjintää, samoin viranomaisten taholta. Vastaajat saivat valita useita vaihtoehtoja.



Kuvio 3. Kenen taholta olet kokenut syrjintää?

Tasa-arvoiseksi kohtelun työpaikallaan koki 30 % (N=17) vastaajista. Epätasa-arvoiseksi työpaikkansa totesi 48 % (N=28) vastaajista.

Kokemuksia työpaikan tasa-arvosta:

"There can be some favoritisms. For example, an employee can get all the holiday duties and some don't."

"Tuntuu välillä, että maahanmuuttajille jätetään raskaimmat työt."

"Vaikeammat asiakkaita/asukkaita annetaan maahanmuuttajille."

"Meillä sh ja lh tai hoiva-avustajia ei arvosteta samalla tavalla."

"Jos ei osaa suomen kieltä jää ulkopuolelle."

"As a foreigner you have to work extra hard to be recognized otherwise they always tries to look at the negative sides or mistakes we make then it becomes a big issue."

Työpaikalla erityistä perehdytystä ulkomaalaisille työntekijöille oli järjestetty vain kahdeksan henkilön työpaikalla. 60 % (N=35) vastasi ettei erityistä perehdytystä ole ollut ja 15 ei tiennyt onko tällaista perehdytystä järjestetty työpaikalla vai ei. Vastauksissa kaivattiin enemmän aikaa perehdytykselle.

Toivomuksia miten toivoisit työnantajasi tai työkaveriesi huomioivan maahanmuuttajat työpaikallasi:

"Useimmiten on ongelmana se, että uudet ulkomaalaiset työntekijät parin viikon perehdytyksen laitetaan miehitykseen. Kielitaito on usein puutteellinen ja muut työntekijät tekevät heidän edestä töitä, joissa vaaditaan kielitaito. Sitten perehdytykselle ei jää aikaa. Kaikki joutuvat oppimaan talon tavat lennosta."

"Suomessa työuran alussa kieli on yleensä suurin ongelma. Kieli vaikeuttaa työtehtävien oppimista. Sen takia usein työkavereiden asenne on epämiellyttävä, sillä heistä tuntuu, että perehdyttäminen on vaikeampaa ja jatkuu vielä virallisen perehdytyksen ajan jälkeen. Olisi hyvä jos perehdytys olisi henkilökohtainen ja virallinen, jotta se ei kuormittaisi työntekijöitä."

"Ulkomaalaisia työntekijöitä ei tarvitse katsoa pitkin nenänvartta, vaikka he eivät puhuisikaan täydellistä suomea."

"Equal as others, enlighten and tries to teach colleagues of cultural diversities. Having some cultural day once in a while."

"Like just because we don't speak fluent Finnish does not mean we are stupid or bad nurses. I understand it is frustrating if we need a little more help understanding, but it is nice to be able to ask without it feeling like a punishment."

“People should be treated equally no matter which language they speak. If there some issues should be solved equally. Sometimes when there are issues between foreigner and finish usually bosses are side of finn no matter how the issues is foreigner dont get a chance to express.”

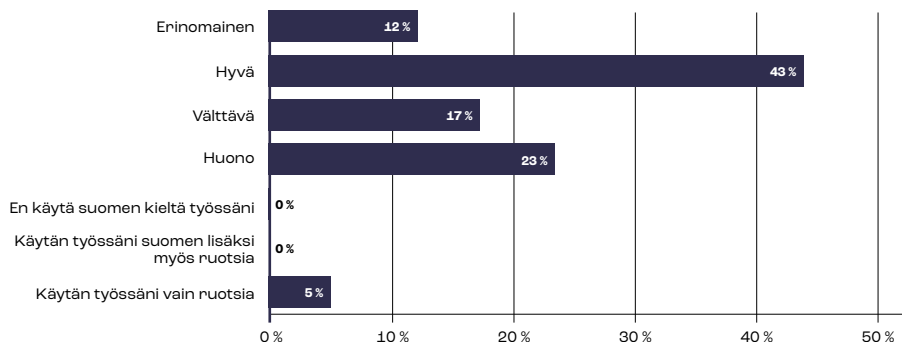
Kieli ja kielitaito

Potilastyössä omaa kieltään on käyttänyt vain 16 vastaajaa. Vastaajista melkein puolet (46 %, N=26) ilmoitti, että jos heitä on pyydetty tulkkaamaan työssä, he eivät ole saaneet siitä erillistä korvausta. Yli puolet ilmoitti (54 %, N= 30) että heiltä ei ole pyydetty tulkkausta. Moni kuitenkin käyttäät potilaiden kanssa keskustelussa potilaan äidinkieltä, jos yhteinen kieli on tai englantia. Oli myös kielletty käyttämästä omaa äidinkieltään.

Kielikoulutusta lähtömaassa kertoi saaneensa 64 % vastaajista (N=37). Koulutusta oli järjestetty hyvin eri tavoin; yleisimmin järjestäjänä oli rekrytointiyritys mutta oli myös erilaisia verkkokoulutuksia ja itseopiskelu mainittiin. Suomeen saavuttua vastaajista 79 % (N=45) oli osallistunut kielikoulutukseen (suomi tai ruotsi). Kielikoulutuksen tarjoajina mainittiin työnantaja, rekrytointiyritys, TE-toimisto tai jokin oppilaitos. 17 henkilöä mainitsi opiskelleensa suomea myös itsenäisesti.

Pääasiassa kielen opiskelu on tapahtunut työajan ulkopuolella/vapaa-ajalla (N=23), sekä työajalla että työajan ulkopuolella (N=19) tai vain työajalla (N=2).

Oman kielitaitonsa erinomaiseksi määritteli 7 vastaajaa, hyväksi 25, välttäväksi 10 ja huonoksi 13. Ruotsin kieltä työssään käytti kolme henkilöä. Lisää kielenopetusta ilmoitti tarvitsevansa 67 % vastaajista (N=39).



Kuvio 4. Arvioi oma kielitaitosi

Kokemuksia kieleen ja kielitaitoon liittyen:

"I have zero Finnish language when I arrived. The mode of instruction was immediately in Finnish. There should be training that would cater to the basics like alphabets, pronunciation etc."

"It would be nice if there are sets of vocabularies that are commonly used at work, it was hard in the beginning, and it still is, language wise. Some vocabularies, especially dialects I have not learned from books are confusing."

"I live in small city which we call retirement city because only old people live here. It is difficult to learn the language by practice because social life is so limited."

"My workmates are very supportive. They correct me for whatever grammar mistakes or pronunciation I had during conversations."

ettei ole joutunut maksamaan rekrytointimaksuja mutta kokemuksia rekrytointimaksujen maksamisesta oli myös.

Monet mainitsivat lentolipun ostamisen ja sen, että olivat joutuneet maksamaan lentolippunsa Suomeen itse vaikka kokemus/tieto muista maista on, että lentolipun kustantaa työnantaja.

Esiin nousseita vaikeuksia:

"We were told we are not allowed to leave the company or get pregnant in 5 years of working under them."

"Plane ticket to Finland is not free. Other countries offer free plane ticket and during our orientation in the Phil with the office for those working abroad, it is a must that employers will pay for the plane ticket."

"Breaching of contract, broken promises, overpriced temporary accommodation and much more."

Eettinen rekrytointi

Vastaajista 86 % (N=50) kertoi, ettei ole joutunut "turvautumaan viranomaisten apuun työhönsä tai työsuhteeseensa liittyvissä asioissa. Vastaajista yli puolet (51 %, N=29) kertoi, että heidän kokemuksensa omasta rekrytinnista olivat eettisiä.

19 % (N=11) vastaajista koki rekrytinnin sujuneen epäeettisesti. Vastaajista 82 % (N=46) kertoi,

Työsuhteen ehtojen 33 % (N=33) koki olevan samat kuin työkavereilla. 18 % (N=10) arvioi niissä olevan eroja. Eroja kokevien vastaajien mielestä suomalaisten ja maahanmuuttajien palkoissa on eroavaisuuksia, maahanmuuttajilla ei ole vakituisia työsuhteita, erilaisissa lisien maksuissa on eroja eikä ylityövuoroja anneta. Joidenkin vastaajien näkemyksen mukaan maahanmuuttajat saavat maahanmuuttajataustansa vuoksi pienempää palkkaa.

Kokemukset rekrytointiyrityksistä vaihtelivat, osa oli tyytyväinen mutta paljon nostettiin esiin epäkohtia:

"Broken promises. Breach of contract - resigning of another contract. Overpriced Temporary accommodation. Unreturned Finnish language reimbursement. No salary for the first Month. No employer upon arrival - they said the employer back out."

"They help and guide me in my language training, visa processing and in the onboarding when I arrived in Finland."

"They did not say that our profession is limited here in Finland."

"They have been accommodating, welcoming and easy to communicate."

Ammattiliiton jäsenyys

Vastaajista 25 henkeä oli Tehyn jäseniä, 8 jonkun muun liiton jäseniä, 16 ei ollut minkään liiton jäsen ja 9 ei osannut sanoa jäsenyydestään. Liitosta oli myös erottu. Jäsenyys kiinnosti ei-jäseniä ja toivottiin apua jäseneksi liittymisessä. Tehyyn oli ongelmassa yhteyttä ottanut 11 henkilöä, pääasiassa työvuoroihin, palkanmaksuun ja määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvissä asioissa.

TEMin kysely kansainvälisille hoitoalan opiskelijoille ja työntekijöille

Työ- ja elinkeinoministeriö teki keväällä 2023 kyselyn kansainvälisille hoitoalan opiskelijoille ja työntekijöille osana sosiaali- ja terveysalan kansainvälisen rekrytoinnin kehittämistä. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa kansainvälisten hoitoalan opiskelijoiden ja työntekijöiden kokemuksia Suomeen tuloon, opiskeluun ja työskentelyyn liittyvissä asioissa.

Avoimeen kyselyyn vastasi 241 henkilöä, jotka olivat pääasiassa saapuneet Suomeen viimeisen kahden vuoden sisällä EU/ETA-alueen ulkopuolelta. Hoiva-avustajat ja lähihoitajat olivat suurimmat vastaajaryhmät.

Yli 80 prosenttia vastaajista koki maahanmuuttokokemuksensa Suomeen olleen kokonaisuutena onnistunut. 90 prosenttia voisi suositella Suomessa opiskelua tai työskentelyä sosiaali- ja terveysalalla.

Huonot kokemukset puolestaan liittyivät muun muassa kielenoppimisen haasteisiin, kohteluun Suomessa sekä palkkatasoon verrattuna työn raskauteen ja elämisen kustannuksiin. Noin puolet hoitajista katsoi tekevänsä työtä, joka vastaa heidän kotimaassaan hankkimaansa koulutusta.

Vastaajista yli 80 prosenttia koki saaneensa riittävät valmiudet Suomessa opiskeluun tai työskentelyyn lähtömaassaan. Riittämättömiksi koetut valmiudet liittyivät pitkälti kielitaitoon. Vastaavasti kielitaidon tuki oli yleisin vastaus kysymykseen, mitkä toimet tukevat työyhteisöön asettautumista Suomessa. Vastaajat toivoivat lisäksi

toimia yhteiskunnan ja työelämän vastaanottavuuden lisäämiseksi ja pätevöitymisen sujuvoittamiseksi.

TEMin kyselyn tulokset ovat linjassa Tehyn tekemän kyselyn tulosten kanssa. SOTE-alan maahanmuuttajien haasteet ovat kahdenlaisia. Ensimmäisenä on suomen kieli, joka on suurin haaste työelämään ja kotoutumiseen liittyen. Puutteena on riittävä kielikoulutus ja puutteellinen kielenoppimisen tukeminen. Toisena haasteena on tutkintojen tunnustamisen

vaikeus, osaamisen tunnistaminen ja tuki sen kehittämiselle sekä puuttuva mahdollisuus siirtyä koulutusta vastaavaan työhön.

TEMin tutkimuksen mukaan Suomi näyttäytyi kuitenkin haasteista huolimatta vetovoimaisena rekrytoinnin kohdemaana, mitä tulee hyödyntää kv-rekrytoinnissa samalla poistaen työelämään sujuvan pääsyn ja kotoutumisen esteitä.



Selvityksestä nousevia havaintoja ja kehittämisehdotuksia

- Sote-alan työperäisen maahanmuuton edistämiseksi tarvitaan valtakunnallinen, yhtenäinen ja selkeä laillistamis- ja pätevytymisprosessi. Hankeperusteisesta toiminnasta on siirryttävä riittävästi resursoituun pysyvään toimintaan ja rakenteisiin.
- Rekrytoinnin on tapahduttava eettisiä periaatteita noudattaen siten, että kaikki rekrytoinnin osapuolet, myös yksityiset rekrytointiyritykset ja niiden alihankkijat sitoutuvat eettisiin periaatteisiin.
- Työntekijöiltä ei saa periä rekrytointiin liittyviä suoria tai epäsuoria välitysmaksuja tai siirtää rekrytointiin liittyviä oheiskuluja työnhakijoiden tai työntekijöiden maksettavaksi.
- Työperäisen hyväksikäytön ehkäiseminen ja ihmiskaupan torjunta on nostettava kansainvälisen rekrytoinnin keskiöön työntekijöiden suojelun parantamiseksi.
- Maahanmuuttajien kielenopetuksen vastuita on selkiytettävä, kielenopetukseen on panostettava enemmän ja maahanmuuttajia sekä työyhteisöjä on tuettava kieliopinnoissa.
- Perheenyhdistämisen vaikeus on todettu yhdeksi esteeksi sote-alan kansainvälisen rekrytoinnin edistämisessä. Sote-alan kv-rekrytoinnin ja kotoutumisen edistäjänä perheenyhdistämistä on helpotettava ja nopeutettava.
- Maahanmuuttajien kohtaamat vaikeudet niin opintojen, pätevytymisprosessin kuin työskentelyn aikana voivat johtaa suureen henkiseen kuormitukseen, jos verkostoja ei uudessa kotimassa ole ja asetetut vaatimukset esimerkiksi kielitaidon suhteen

tuntuvat kohtuuttomilta. Myös maahanmuuttajien psykososiaaliseen kuormitukseen on kiinnitettävä huomiota ja tarjottava tukea.

- Sote-alan kansainvälinen rekrytointi ei voi toimia yksityisten rekrytointiyritysten pelisäännöllä. Rekrytointiyritysten valvontaan ja niiden toiminnan eettisyyteen täytyy kiinnittää enemmän huomiota.
- Saatavuusharkinta voidaan poistaa sillä edellytyksellä, että työehtojen etukäteis- ja jälkikäteisvalvontaan varataan riittävästi resursseja.
- Erilaisten viranomais toimintaan kuuluvien prosessien kuten henkilötunnusten ja oleskelulupien myöntämisestä on selkeytettävä ja nopeutettava. Henkilötunnuksen saamisen hitaus vaikeuttaa pankkitilin avaamista ja palkkojen maksua, mikä asettaa maahanmuuttajat kohtuuttomien tilanteiden eteen palkanmaksun viivästyessä.
- Opintojen, pätevytymisen ja harjoittelun aikaiset taloudelliset tukimuodot ja työskentelyn mahdollisuudet täytyy ratkaista.
- Työyhteisöjen monimuotoisuutta, työyhteisöjen monikulttuurisuusosaamista ja monikulttuurisuusjohtamisen osaamista tulee vahvistaa. Kansainvälinen rekrytointi ei saa lisätä kuormitusta työpaikoilla eikä aiheuttaa perehdytysstressiä.
- Kaikenlaista syrjintää ja rasismia on torjuttava työyhteisöissä.
- Myös työperusteisesti maahan saapuville on tarjottava ohjausta, neuvontaa ja kielikoulutusta asettautumisen helpottamiseksi ja kotoutumisen edistämiseksi.

Liitteet

Liite 1 Maahanmuuttajalääkärien koulutuspolku ja laillistusprosessi

Lääkärien pätevöitymiseen kuuluvat kuulustelut toteutetaan Tampereen yliopistossa lääketieteen ja terveysteknologian tiedekunnan yleislääketieteen oppialan toimesta yhteistyössä Valviran kanssa. Tampereella myös järjestetään hankkeena koulutusta laillistamiskokeisiin valmentautumisessa.

Vuosina 2015–2017 toteutettiin hanke, jossa tarkoituksena oli löytää pätevöitymisen ja työllistymisen pullonkaulat, tuottaa erilaisia ratkaisumalleja maahanmuuttajalääkärien laillistamiseen, luoda modulaarinen koulutusmalli ja löytää rahoituskanavia mallin toteuttamiseen. Hanke oli osin ELY-keskusten ja OKM:n rahoittama. Hankkeen tuloksena tuotettiin opas maahanmuuttajalääkäreille ja työyhteisöille. Opas on tarkoitettu helpottamaan ja nopeuttamaan ulkomailta Suomeen muuttaneiden lääkärien ja hammaslääkärien työllistymistä suomalaisen terveydenhuoltoon.

Laillistamiskokeisiin valmistava koulutus

Lääkärien ja hammaslääkärien laillistamiskokeisiin valmentautumista toteutetaan hankkeena Tampereen yliopiston koor-

dinoimana. Mukana ovat myös Helsingin, Itä-Suomen ja Turun yliopistot.

EU- ja ETA-maiden ulkopuolella valmistuneiden lääkärien laillistamiskokeisiin valmentavaa koulutusta, jota myös kutsutaan lyhyemmin nimellä Lääkärin suomi -koulutus, kehitetään ja pilotoidaan Talent Boost -rahoituksella vuosina 2021–2024. Yliopistojen kansainvälisyysohjelman Talent Boost -osiosta on hankkeelle kohdennettu 1,2 miljoonaa euroa. (Valtioneuvoston korkeakoulu- ja tiedepoliittisia tavoitteita tukeva strategiaperusteinen rahoitusosuus 2021–2024)

Koulutukseen valitaan vuosittain 20 lääkäriä ja 8 hammaslääkäreitä. Seuraava valmentavan koulutuksen hakuaika on keväällä 2023 ja koulutus alkaa elokuussa 2023. Syksyllä alkava koulutus on toinen tässä hankkeessa.

Laillistamiskokeisiin valmistautuville maahanmuuttajalääkäreille tarkoitettu koulutus muodostuu ammatillisista sisällöistä ja niihin integroidusta suomen kielen opetuksesta. Meneillään oleva koulutus koostuu kuudesta erillisestä moduulista, ja koulutuksen laajuus on 55 op. Lähipäivien lisäksi koulutukseen kuuluu verkko-opiskelua.

Koulutukseen on myös integroitu kolmen kuukauden työharjoittelu eli amanuenssuuri, joka on puolet Valviran edellyttämästä lääkäriharjoittelusta ja joka tuo käytännön työelämän lähemmäksi koulutuksen tavoitteita.

Koulutus on tarkoitettu maahanmuuttajalääkäreille, jotka ovat suorittaneet lääkärin tutkinnon EU/ETA-maiden ulkopuolella, joiden suomen kielen taito on vähintään B1/YKI3 (sujuva peruskielitaito & selviytyminen arkielämässä), joilla on pysyvä oleskelulupa (A-status) ja jotka valmistautuvat laillistamiskokeisiin. Koulutus on osallistujille maksutonta.

Hakijoita koulutukseen on enemmän kuin paikkoja ja suuri osa karsiutuu heikon kielitaidon vuoksi. Kielitaitovaatimus valmentavaan koulutukseen on YKI3 ja koulutuksen aikana tavoitellaan YKI4 tasoa, mitä koulutuksen järjestäjät pitävät potilasturvallisempaan kielitaitotasona.

Lääkärin laillistusprosessi

Valvira myöntää hakemuksen perusteella oikeuden harjoittaa terveydenhuollon ammattia sekä Suomessa että ulkomailla koulutetuille terveydenhuollon ammattihenkilöille.

Lääkärit kuuluvat nk. laillistettaviin terveydenhuollon ammattihenkilöihin, joiden tehtävissä saa toimia vain Valviran myöntämän laillistuksen saanut henkilö. EU/ETA-valtioissa tutkinnon suorittaneiden ja EU/ETA-valtioiden ulkopuolella tutkinnon suorittaneiden lääkärin pätevyyspolku on erilainen.

EU/ETA-valtioissa tutkinnon suorittaneet lääkärit:

Lääkärin koulutus on EU:n ammattipätevyyden perusteella harmonisoitu ja kuuluu tutkintojen automaattisen tunnustamisen piiriin. Lääkärit toimittavat hakemuksensa yhteydessä mm. todistuksen siitä, että

oikeutta harjoittaa ammattia ei ole rajoitettu tai poistettu, toimivaltaisen viranomaisen antaman todistuksen siitä, miten ammattipätevyys vastaa ammattipätevyysdirektiivin vaatimuksia ja todistuksen kielitaidosta.

EU/ETA-valtioiden ulkopuolella tutkinnon suorittaneet lääkärit:

Lääkärin laillistusprosessin vaiheet ovat: lääkärin tutkinnon hyväksyminen, kuuden kuukauden lääkäriharjoittelu, kuulustelut Tampereen yliopistossa, rajoitettu toimilupa ja laillistus.

EU/ETA-maiden ulkopuolella lääkäritutkinnon suorittanut osoittaa ammattipätevyytensä Valviralle tutkintotodistuksen lisäksi kolmivaiheisessa kuulusteluprosessissa. Kirjallisia kuulusteluja järjestetään neljä kertaa vuodessa.

Kuulustelu koostuu kolmesta erikseen suoritettavasta osasta: 1) Kliininen kuulustelu, 2) Suomalainen terveydenhuolto -kuulustelu ja 3) Käytännön potilastentti. Kuulustelut suoritetaan suomen tai ruotsin kielellä, ja ne on suoritettava edellä mainitussa järjestyksessä. Ensimmäiseen kuulusteluun voi osallistua, kun kuuden kuukauden harjoittelu on kokonaan tehty ja kielitutkinto suoritettu YKI3-tasolla.

Potilastenttiin ilmoittautuvalta vaaditaan todistus YKI4-tason kielitaidosta. Valvira voi myöntää kuulustelujen aikana rajoitetun toimiluvan korkeintaan 2 vuodeksi.

Kliinisen kuulustelun suorittamisen jälkeen voi hakea rajoitettua määräaikaista toimilupaa julkisyhteisön ylläpitämään sairaalaan, suomalaisen

terveydenhuollon kuulustelun jälkeen myös terveyskeskustyöskentelyä varten.

Kliinistä ja hallinnollista kuulustelua voi tenttiä kumpaakin korkeintaan kymmenen kertaa. Kolmen hylätyn suorituksen jälkeen on pidettävä kuulusteluun osallistumisessa vuoden tauko, jonka jälkeen voi taas ilmoittautua kuulusteluun. Jos kliininen tai hallinnollinen kuulustelu on hylätty kymmenen kertaa, ei voi enää osallistua kuulusteluun. Potilastenttiin voi osallistua yhteensä kolme kertaa.

Kuulustelut ovat maksullisia:

- Kliininen kuulustelu 500 euroa
- Suomalaisen terveydenhuollon kuulustelu (2–3 osaa) 500 euroa
- Suomalaisen terveydenhuollon uusintakuulustelu (1 osa) 250 euroa
- Käytännön potilastentti 1400 euroa

Yliopisto antaa todistuksen kuulustelusta, kun kuulustelun kaikki osat on suoritettu. Kun kaikki kuulustelut on suoritettu, lääkärille voidaan myöntää oikeus toimia laillistettuna lääkärinä.

Tämän sivun tiedot lääkärin laillistamis- ja pätevytymisprosessista on koottu seuraavilta nettisivuilta ja ne on tarkistettu Tampereen yliopistossa (viitattu 30.6.2023):

<https://sites.tuni.fi/maahanmuuttajalaakarit/>

<https://sites.tuni.fi/opas-maahanmuuttajalaakareille-ja-tyoyhteisolle/opas/>

<https://www.tuni.fi/fi/ajankohtaista/infotilaisuus-eu-ja-eta-maiden-ulkopuolella-koulutetuille-laakareille-18-4-2023?fbclid=IwAR22cUtZIHZGTBfYqN1UEkEryN6x20BwPEKnvMV45KFG1SkW2zQ9gRUCYUU>

<https://www.tuni.fi/fi/tutkimus/eu-ja-eta-maiden-ulkopuolella-valmistuneiden-laakarien-ja-hammaslaakarien>

<https://research.tuni.fi/yle/eu-eta-alueen-ulkopuolella-koulutettujen-laakarien-kuulustelut/>

Liite 2 Tehyn eettisen rekrytoinnin ohjeet

Eettinen rekrytointi ja edunvalvonta sosiaali- ja terveysalan kansainvälisessä rekrytoinnissa

Suomi tarvitsee osaavaa, kansainvälistä työvoimaa hyvinvointivaltion palveluiden turvaamiseksi. Sote-alan veto- ja pitovoimaan liittyvät haasteet on ratkaistava korjaamalla alan palkkaus ja työolot.

Kansainvälinen rekrytointi ei yksinään ratkaise työmarkkinoiden rakenneongelmia, kuten henkilöstön eläköitymistä eikä alalta poissiirtymistä. Se voi kuitenkin osaltaan lievittää työvoiman vähenemisen vaikutuksia sosiaali- ja terveyspalveluissa ja siksi kansainvälisen rekrytoinnin prosesseja on parannettava ja nopeutettava.

Maahanmuuttajataustaisten määrän on Suomen työmarkkinoilla kasvanut. Silti etenkin sosiaali- ja terveysalalla maahanmuuttajien osuus on edelleen vähäinen.

Vuonna 2018 syntyperältään muita kuin suomalaisia oli sote-alalla 4,9 % ja ulkomaan kansalaisia oli 2,2 % (Lähde: [THL Tilastoraportti 47/2021](#)). Valviran tilastojen mukaan toisessa EU/ETA-maassa koulutuksen suorittaneita sairaanhoitajia laillistettiin yhteensä 22 vuonna 2022. EU/ETA-maiden ulkopuolelta myönnettiin 23 laillistusta. (Lähde: Valviran toimintakertomus 2022)

Työperäistä maahanmuuttoa on esitetty monelta taholta ainoaksi vastaukseksi uhkaavaan työvoimapulaan. Meneillään on lukuisia hankkeita maahanmuuttajien rekrytoimiseksi Suomeen myös sote-alalle. Tällaisia hankkeita on käynnissä mm. Filippiineiltä, Sambiasta, Keniasta ja Intiasta.

Julkisuudessa maahanmuuttajien rekrytoinnista on annettu varsin myönteinen kuva, mutta myös sote-alan maahanmuuttajilla on ollut haasteita niin työnantajien kuin henkilöstöpalveluyritysten kanssa. Oman haasteensa tuovat Suomen monimutkaiset ja kalliit lupa- ja viranomaiskäytännöt.

Sote-henkilöstön riittävyuden turvaamisessa on huomioitava

- Sote-alan veto- ja pitovoiman korjaaminen eli alan palkkauksen ja työolojen parantaminen
- Suomessa jo olevan ulkomaisen työvoiman kouluttautumisen ja työllistymisen mahdollistaminen sosiaali- ja terveydenhuoltoalalle
- Ulkomailla asuvien suomalaisten terveydenhuoltoalan ammattilaisten paluumuuton tukeminen, esimerkiksi tutkintojen tunnustamisen ja täydennyskoulutuksen osalta
- Kansainvälisen rekrytoinnin prosessien parantaminen luomalla sote-alalle pysyvä tutkintojen tunnustamisen polku ja sisällyttämällä siihen laaja kielenopetus

Eettinen rekrytointi

Ulkomaisen työvoiman kasvun myötä työperäinen hyväksikäyttö ja ihmiskauppa ovat lisääntyneet myös Suomessa. Rekrytoinnissa on noudatettava eettisiä pelisääntöjä, joita mm. Maailman terveysjärjestö [WHO](#), eurooppalaiset sote-alan työmarkkinajärjestöt [EPSU](#) ja [HOSPEEM](#) sekä Julkisen alan ammattiliittojen kv-verkosto [FIPSU](#) ovat solmineet.

[Sosiaali- ja terveysministeriö](#), [työ- ja elinkeinoministeriö](#) ja [HEUNI](#) julkaisivat

omat rekrytoinnin vastuullisuusohjeet osana sote-henkilöstön riittävyuden ja saatavuuden -ohjelmaa. Myös yksityisten henkilöstöpalveluyritysten Henkilöstöala HELA:lla on omat ulkomaisen työvoiman vastuulliseen rekrytointiin liittyvät pelisäännöt.

Suomi ei saa siirtää omaa työvoimapulaansa kehitysmaiden kannettavaksi eikä rekrytoida maista, joilla itsellään on pula terveydenhuoltohenkilöstöstä. Ammattitaitoisen työvoiman maastamuutto lähtömaista ei saa rapauttaa lähtömaiden peruspalveluita eikä vinouttaa koulutusjärjestelmää tuottamaan ammattilaisia muiden maiden tarpeisiin.

Suomi ei saa rekrytoida maista, jotka ovat WHOn julkaisemalla säännöllisesti päivitettävällä [punaisten maiden listalla](#). Näiden maiden oma terveydenhuolto on kriittisellä tasolla eikä kestä ammattilaisten laajamittaista ulkomaille rekrytointia.

Rekrytoinnin periaatteena ei voi olla kaksien työmarkkinoiden luominen; maahanmuuttajataustaisilla tulee olla samat oikeudet ja velvollisuudet kuin kantaväestöllä mm. oikeus samaan palkkaan ja työehtoihin ja oikeus järjestäytyä.

Eettisen rekrytoinnin periaatteiden mukaisesti ulkomailta rekrytoidaan ammattilaisia niihin tehtäviin, joihin he ovat saaneet koulutuksen ja pätevyyden. Sairaanhoidajia on siis rekrytoitava sairaanhoidajiksi, ei lähihoitajiksi tai hoiva-avustajiksi. Sairaanhoidajien rekrytoiminen hoiva-avustajiksi saattaa johtaa ammatilliseen umpikujaan, josta eteneminen sairaanhoidajaksi on vaikeaa tai jopa mahdotonta. Kyseessä on merkittävä koulutushukka.

Työelämän pelisääntöjen on oltava kaikille neilut. Työpaikkojen on oltava kaikille yhdenvertaisia ja turvallisia. Jokaisella työntekijällä on vastuu yhdenvertaisen työyhteisön rakentamisessa ja vastuu toimia aktiivisesti antirasistisesti.

Työperäisen hyväksikäytön ennaltaehkäisyä ja valvontaa on vahvistettava, jotta työntekijät saavat parempaa suojelua. Työntekijöiden hyväksikäyttöä ja ihmiskauppaa on tunnistettava paremmin ja rikosvastuun toteutumista on tehostettava. Ulkomaalaisten työntekijöiden työehtojen noudattamisen valvontaan on varattava riittävät resurssit.

Valtioneuvosto hyväksyi maaliskuussa 2023 [periaatepäätöksen strategiaksi](#) työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi ja torjumiseksi. Sen esittämien keinoin voidaan tehokkaammin puuttua työvoiman hyväksikäyttöön ja varmistaa, että ulkomaalaiset työntekijät eivät joudu hyväksikäytön uhreiksi.

Ammattioikeudet ja tutkintojen tunnustaminen

Työnantajan velvollisuutena on tarkistaa, että terveydenhuollon ammattihenkilöllä on oikeus toimia ammattihenkilön tehtävissä tai ammatinharjoittamisoikeus. Valvira myöntää hakemuksen perusteella oikeuden harjoittaa terveydenhuollon ammattia sekä Suomessa että ulkomailta koulutetuille terveydenhuollon ammattihenkilöille.

EU/ETA-valtioissa ja EU/ETA-valtioiden ulkopuolella koulutetuille on erilaiset tutkintojen tunnustamisen menettelyt. EU/ETA-valtioista tulevien tutkintojen

tunnustamista määrittelee EU:n ammattipätevyysdirektiivi.

EU:n tasolla on harmonisoitu esimerkiksi sairaanhoitajan ja kättilön koulutukset. Kaikkia koulutusaloja ei ole EU-tasolla harmonisoitu, eikä Valvira voi siksi automaattisesti myöntää tällaisen toisessa EU/ETA-maassa hankitun ammattipätevyyden haltijalle ammatinharjoittamisoikeutta Suomessa.

EU/ETA-maiden ulkopuolella suoritettua koulutuksen osalta Valvira selvittää, johtaako koulutus samaan ammattiin kuin suomalainen koulutus. Valvira voi vaatia tutkinnon tunnustamisen hakijalta joko kelpoisuuskokeen suorittamista tai sopeutumisaikaa.

Kelpoisuuskokeen tarkoituksena on arvioida hakijan ammatillista osaamista ja kykyä harjoittaa kyseistä ammattia Suomessa. Sopeutumisaikana hakija harjoittaa ammattia toisen ammattihenkilön ohjauksessa ja valvonnassa tai siihen voi myös sisältyä täydennyskoulutusta.

Hakijan on itse järjestettävä sopeutumisajaksi työpaikka. Sopeutumisajan työpaikan ja täydennyskoulutuspaikan löytäminen sekä pätevytymiskoulutuksen rahoitus voivat osoittautua ylitsepääsemättömiksi haasteiksi.

Ulkomaisia tutkintoja joudutaan sote-alalla yleensä täydentämään mm. lääkeshoidon, sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädännön ja palvelujärjestelmän tuntemisen sekä kliinisen hoitotyön osalta. Lisäksi on hallittava suomen tai ruotsin kieli.

Sote-alan kansainvälisen rekrytoinnin suurin este on tutkintojen tunnustamisen pysyvän pätevytymispolun puuttuminen. Sote-henkilöstön maahanmuuton

edistäminen ei voi perustua erilaisiin hankkeisiin vaan tutkintojen tunnustamisen sujuvoittamiseksi ja nopeuttamiseksi on saatava pysyvä ratkaisu.

Kielitaito

Terveydenhuollon ammattihenkilöllä täytyy olla hänen hoitamiensa tehtävien edellyttämä riittävä suullinen ja kirjallinen kielitaito (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 18 a §). Valvira tarkistaa hakijan kielitaidon. Kielitaito täytyy osoittaa Valviralle joko suomen tai ruotsin kielessä.

Työnantajan on varmistuttava siitä, että terveydenhuollon ammattihenkilön kielitaito on hänen tehtäviensä edellyttämällä riittävällä tasolla. Lainmukaista ”riittävää kielitaitoa” ei ole erikseen määritelty.

Eri työtehtävät vaativat eritasoista yleistä ja ammatillista kielitaitoa. Riittävä kielitaito on sitä, että potilasturvallisuus tai asiakkaiden hyvinvointi ei missään olosuhteissa vaarannu eikä työturvallisuus ole uhattuna. Tämä vaatii työntekijöiltä hyvää suullista ja kirjallista kielitaitoa.

Koska kieli on työväline, työnantajan velvollisuus on huolehtia tarvittavasta kielenopetuksesta. Työnantajien on varattava riittävästi resursseja maahanmuuttajataustaisten perehdyttämiseen ja kielenopetukseen. Näiden on tapahduttava työajalla.

Huono kielitaito ei saa johtaa siihen, että terveydenhuoltoalan työntekijät joutuvat omien työtehtäviensä ohella toimimaan tulkkeina tai kirjaajina niiden puolesta, joiden oma kielitaito ei kirjaamiseen riitä. Tämä vaikuttaa työssä jaksamiseen työn kuormittuessa kielitaitoisille.

Huono kielitaito saattaa myös johtaa erilaiseen hyväksikäyttöön ja työyhteisössä syrjimiseen. Hyvä kielitaito auttaa maahanmuuttajaa ymmärtämään omat oikeutensa eikä tällöin jää tilaa hyväksikäytölle.

Ammattitaitoisella sote-henkilöstöllä on avoimna maailmanlaajuiset työmarkkinat. On vaara, että Suomesta tulee sote-alan englanninkielisten koulutusohjelmien myötä läpikulkumaa kansainvälisille työmarkkinoille.

Perehdytyksen, täydennyskoulutuksen ja opetuksen tulee Suomessa tapahtua suomeksi tai ruotsiksi, mikäli halutaan maahanmuuttajien työllistyvän Suomessa ja sitoutuvan Suomen työmarkkinoihin.

Ulkomailta rekrytoinnin pelisäännöt

Henkilöstöpalveluyritysten valvonta ulkomailta rekrytoinnin suhteen on puutteellista eikä valvontaan ole riittävästi resursseja. Rekrytoijina on myös yrityksiä, joilla ei ole kokemusta hoitoalalta eikä tietoa alan pätevyys- ja kielitaitovaatimuksista. Kaikkien rekrytointiprosessissa mukana olevien tahojen tulee sitoutua noudattamaan eettisen rekrytoinnin ohjeita ulkomailta rekrytoinnissa.

Rekrytointitilanteessa jo lähtömaassa on maahanmuuttajille annettava oikeaa tietoa mm. työnantajasta, tarjottavasta työpaikasta ja työtehtävistä, työsuhteen ehtoista, määräaikaisten ja vakituisten työsuhteen eroista, koeajasta, tutkintojen tunnustamisen prosessista, vaaditusta kelpoisuudesta, kielitaitovaatimuksista ja kielikokeista, palkkauksesta, Suomen hintatasosta ja verotuksesta, asumisesta, ay-toiminnasta sekä suomalaisesta yhteiskunnasta, työelämästä ja lainsäädännöstä. On myös tärkeää,

että työntekijä tuntee oman asemansa työ sopimuksen mahdollisesti päättyessä.

Työsopimus on aina tehtävä kirjallisesti. Työsopimuksen sisältö tulee aina myös avata työntekijälle, jotta tämä tuntee oikeutensa ja velvollisuutensa.

Työntekijällä on oltava selkeä käsitys kustannustenjaosta; mikä kuuluu rekrytointiyritykselle, mikä työnantajalle ja mikä työntekijälle.

Ulkomaisilta työntekijöiltä ei tule periä työnvälityspalkkioita eikä muitakaan työnvälitykseen liittyviä maksuja. (Esimerkiksi: Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, ILO:n yksityisiä työnvälittäjiä koskeva sopimus 181 ja EU:n vuokratyödirektiivi) Sääntöä ei saa kiertää perimällä rekrytoitavilta työntekijöiltä erilaisia kieltenopetukseen, kotouttamiseen tai asunnonvälitykseen liittyviä maksuja. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta sisältää työnvälityksen maksukiellon, jonka rikkomisesta määrätään seuraamus rikoslaissa (47 luku 6 §).

Mikäli lähtömaassa rekrytoinnissa käytetään paikallisia yrityksiä, on myös näiden sitouduttava samoihin eettisiin periaatteisiin. Välittäjäyritykset eivät saa periä työntekijältä työnvälitykseen liittyviä maksuja, vaikka nämä maksut olisivat laillisia lähtömaassa. Korruptiota ei tule hyväksyä.

Kotoutuminen ja perheenyhdistäminen

Työyhteisöt ovat kansainvälistymässä nopeasti ja samalla myös asiakkaat ovat yhä monikulttuurisempia. Suomalaisille työyhteisöille on järjestettävä monikulttuurisuus koulutusta ja valmennettava työyhteisöjä

niin potilaiden kuin hoitajienkin monikulttuurisuuteen. Kaksisuuntaista kotoutumista on työpaikoilla vahvistettava ja valmennettava esihenkilöitä monimuotoisuusjohtamiseen.

Suomeen tuleville työntekijöille on mahdollistettava osallistuminen kotoutumiseen, joka tukee sekä yleisen että ammatillisen kielitaidon ja työelämäetietouden oppimista. Nykyinen kotoutumislaki ei estä tarjoamasta kotoutumispalveluita myös työperäisille maahanmuuttajille mutta käytännössä heille ei resurssipulan vuoksi juurikaan tarjota kotoutumispalveluita.

Rekrytointiin tulee kuulua suunnitelma yksilöllisestä perehdyttämisestä ja kotoutumisen tuesta, joiden avulla työntekijä saavuttaa vaadittavat tiedot ja taidot sekä pystyy toimimaan turvallisesti suomalaisessa yhteiskunnassa.

Suomen kiristynyt politiikka perheen yhdistämisen osalta on tunnustettu hidasteeksi sote-alan ammattilaisten maahantulolle. Perheen yhdistämisen vaikeus ei edistä maahanmuuttajien kotoutumista eikä sitoutumista työpaikkaan. Perheen yhdistämistä onkin helpotettava sote-alan maahanmuuton edistämistavoitteiden näkökulmasta.

Työsuhteen vähimmäisehdot

Työnantajan on noudatettava kaikkien työntekijöiden työsuhteissa työainsäädäntöä ja alalla sovellettavaa työehtosopimusta.

Vuokratyösuhteessa vuokratyönantajan on sovellettava

vähintään käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jos vuokratyönantaja ei ole sidottu normaali- tai yleissitovuuden perusteella työehtosopimukseen (TSL 2:9).

Vuokratyössä vuokratyönantajalla on palkanmaksuvelvollisuus ja vastuu työsuhteessa noudatettavista vähimmäisehdoista. Lisäksi työnantajan on aina varmistettava, että työntekijällä on riittävä ammattitaito ja kokemus tehtävään. Riittävästä kielitaidosta on säädetty terveydenhuollon ammattihenkilölain 18 a §:ssä.

Vuokratyösuhteessa käyttäjätyönantajalla on oikeus johtaa ja valvoa työtä. Käyttäjätyönantaja vastaa niistä velvollisuuksista, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen (TSL 1:7.3). Käyttäjätyönantaja vastaa mm. työntekijän asianmukaisesta perehdyttämisestä tehtäviin.

Tilaajan selvitysvastuu

Tilaajavastuulaissa (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä) on säädetty tilaajan selvitysvelvollisuudesta.

Tilaajavastuulaki velvoittaa tilaajaa selvittämään, että hänen sopimuskumppaninsa täyttävät sopimuspuolina ja työnantajina lakisääteiset velvoitteensa.

Tilaajalla tarkoitetaan työnantajaa, joka käyttää vuokrattua työntekijää. Lain mukaan työn tilaajalla eli esimerkiksi yrityksellä tai kunnalla, on velvollisuus selvittää, että sen sopimuskumppanit täyttävät tietyt lakisääteiset velvoitteensa. Työnantajan on mm.

huolehdittava maahanmuuttajien työterveyshuollon järjestämisestä samoin kuin työturvallisuudesta. Tilaajan on selvitettävä mm. mitä työehtosopimusta työhön sovelletaan tai mitkä ovat työsuhteen keskeiset ehdot (TilaajavL 5 §).

Palkka

Maahanmuuttajille on maksettava samaa palkkaa kuin muille työnantajan palveluksessa työskenteleville työntekijöille. Palkkaa ei voida alentaa puuttuvan kielitaidon vuoksi.

Työntekijää ei voida myöskään palkata alempaan tehtävänimikkeeseen puuttuvan kielitaidon vuoksi. Työnantaja vastaa siitä, että henkilöstöllä on riittävät kielelliset valmiudet, eikä potilasturvallisuus vaarannu.

Julkinen sektori

SOTE-sopimuksessa on sovittu julkisella sektorilla maksettavat peruspalkat, joiden tasoa ei voi alittaa.

Jos työntekijältä puuttuu tehtävän edellyttämä koulutus, eikä hän sen vuoksi tee samoja tehtäviä kuin muut, voidaan työntekijän palkkaan tehdä enintään 10 % suuruinen epäpätevyyssalennus (Sote-sopimus palkkaus 2 luku 9 § 2 mom ja KVTES 2 luku 9 § 2 mom).

Puuttuva kielitaito ei ole peruste alentaa työntekijän palkkaa. Työnantajalla on velvollisuus varmistaa, että työntekijällä on riittävä kielitaito.

Yksityinen sektori

Terveysspalveluala

Yksityisellä terveysspalvelualalla on noudatettava **yksityisen terveysspalvelualan yleissitovaa työehtosopimusta**. Työehtosopimuksen palkkasopimuksen 8. kohdan mukaan vailla työtehtävässä vaadittavaa koulutusta olevan työntekijän palkka saa olla enintään 10 % alempi kuin ko. vaativuusryhmän vähimmäispalkka.

Sosiaalipalveluala

Yksityisellä sosiaalialalla noudatetaan **yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta**. Työehtosopimuksen palkkasopimuksen 4 §:n 1. kohdan mukaan alan opiskelijan kanssa voidaan sopia harjoittelujasta, jonka kuluessa palkka on vähintään 90 % kyseisen tehtävän vähimmäispalkasta.

Työnantajan velvollisuudet

Ulkomaalaisten rekrytointi tuo työnantajalle uusia velvollisuuksia. Suomessa tehtävässä työssä on aina noudatettava Suomen lakeja ja Suomea velvoittavia kansainvälisiä sopimuksia.

Työnantaja vastaa siitä, että työntekijällä on Suomessa oleskeluun, työntekoon ja ammatinharjoittamiseen tarvittavat luvat. Työnantaja myös vastaa siitä, että työntekijällä on työtehtäviinsä riittävä kielitaito. Työnantajan velvollisuus on myös huolehtia siitä, että työolosuhteet ovat Suomen työturvallisuusmääräysten mukaiset.

Työnantajalla on säilytysvelvollisuuden perusteella velvollisuus säilyttää työpaikalla tiedot rekrytoimistaan

ulkomaalaisista ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista siten, että ne ovat vaivattomasti työsuojeluviranomaisen tarkastettavissa. Tätä varten työnantajalla on oikeus esimerkiksi ottaa kopio työntekijän oleskeluluvasta.

Työnantajan on ilmoitusvelvollisuuden perusteella ilmoitettava TE-toimistolle sekä työpaikan luottamushenkilölle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle rekrytoimansa EU/ETA-alueen ulkopuolisen kansalaisen nimi ja häneen sovellettava työehtosopimus.

(Lähde: [Työsuojelu.fi](https://www.tehy.fi))

Lakisääteisten velvollisuuksien lisäksi hyvä työnantaja huolehtii myös perehdyttämisestä, kotouttamisesta, monikulttuurisesta esihenkilötyöstä, kielenopetuksesta ja kaikkeen tähän vaadittavista resursseista.

Lisätietoja:

Kansainvälisten asioiden päällikkö
Sari Koivuniemi sari.koivuniemi@tehy.fi

Neuvottelupäällikkö Vappu Okkeri
vappu.okkeri@tehy.fi

Tehys etiska spelregler för rekrytering:
https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/dokumentti/tehys_etiska_spelregler_for_rekrytering_inom_social_och_halsovarden_id_18063.pdf

Tehy's ethical recruitment guidelines for international recruitment:
https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/dokumentti/tehys_ethical_recruitment_guidelines_for_international_recruitment_id_18121.pdf

Liite 3 Alueelliset työluja-linjakset sote-henkilösten osalta kevät 2023

Alla on mainittu esimerkkejä sote-ammasteista (Tehy-kelpoiset ammatit + hoiva-avustajat), joista on alueella suurin puute ja saatavuusharkinta näiltä ammattiryhmiltä on näin ollen poistettu.

Etelä-Pohjanmaa, Kainuu, Pohjanmaa ja Pohjois-Pohjanmaa

- Terveystenhueltoalan ammatillaiset mm. bioanalytikot, sairaanhoitajat, terveydenhoitajat, lähihoitajat, hoiva-avustajat (annettu 5.11.2022)

Etelä-Savo

- sairaanhoitaja, lähihoitaja, hoiva-avustaja (28.10.2022)

Häme

- sosiaali- ja terveydenhuolto mm. sairaanhoitajat, erikoissairanhoitajat, lähihoitajat ja hoiva-avustajat (14.3.2023)

Kaakkois-Suomi

- sote-alalta bioanalytikot, sairaanhoitajat, hoiva-avustajat ja lähihoitajat (8.6.2023)

Keski-Suomi

- sote-ala: sairaanhoitajat, hoiva-avustajat, lähihoitajat, hammashoitajat (8.5.2023)

Lappi

- terveydenhuoltoala mm. ylihoitajat ja osastonhoitajat, röntgenhoitajat, bioanalytikot, kättilöt, sairaanhoitajat, suuhygienistit, terveydenhoitajat (20.12.2022)

Pirkanmaa

- hoivapalvelun ja terveydenhoidon alalta on mainittu lastentarhanopettajat, sairaanhoitajat, avustavat hoivatyöntekijät ml. hoiva-avustajat ja lähihoitajat, suuhygienistit

Pohjois-Karjala

- ei ole erikseen lueteltu ammattinimikkeitä, mutta ISCO luokituksen 3 asiantuntijat, joihin myös sote-ammattillaiset kuuluvat, kohdalla on mainittu kaikki ammattiluokat ja kaikki ammattinimikkeet: Näiden kohdalla työvoiman saatavuus on vaikeutunut (16.12.2022)

Pohjois-Savo

- Sote-asiantuntijat: sairaanhoitajat, terveydenhoitajat, kättilöt

Satakunta

- sote-ala mm. sairaanhoitajat, kättilöt, bioanalytikot, suuhygienistit, lähihoitajat, hoiva-avustajat (19.1.2023)

Uusimaa

- terveydenhuoltoalan ammatillaiset mm. bioanalytikot, kättilöt, sairaanhoitajat, suuhygienistit, fysioterapeutit, lähihoitajat (19.1.2023)

Varsinais-Suomi

- sosiaali- ja terveysala: sairaanhoitajat, kättilöt, suuhygienistit, ensihoitajat, lastenhoitajat, lähihoitajat, muut terveydenhuollon työntekijät (25.11.2023)

Lisätietoa alueellisista työlujalinjauksista.

Liite 4 Työperäinen maahanmuutto ja lainsäädäntö

2.1 Työskentely Suomessa

2.1.1 Työvoiman liikkuvuus ja työlupa

Ulkomaalaislaissa⁸² säädetään ulkomaalaisten maahantulo-, oleskelu-, ja työnteko-oikeudesta.

EU-kansalaisia (myös Sveitsi ja Liechtenstein) koskee vapaa liikkuvuus eikä alle kolme kuukautta kestävään työskentelyyn tarvita oleskelulupaa. Sen sijaan oleskeluoikeus on rekisteröitävä, jos oleskelu tai työn tekeminen kestää yli 3 kk. Pohjoismaiden kansalaiset rekisteröivät oleskeluoikeutensa Digi- ja väestötietovirastossa.⁸³

Muut ulkomaalaiset työntekijät tarvitsevat Suomessa työskentelyä varten työntekijän oleskeluluvan. Lupaa myönnettäessä arvioidaan työmarkkinoiden tarve. Työntekoa varten myönnettävä oleskelulupa edellyttää lisäksi, että ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu.⁸⁴

2.1.2 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuus on perusoikeus, jonka turvaaminen on keskeisellä sijalla perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisessa. Suomen perustuslaissa⁸⁵ säädetään ihmisten yhdenvertaisuudesta ja syrjintäkiellosta. Yhdenvertaisuus edellyttää, että erilaiselle kohtelulle on oltava hyväksyttävä peruste.

Yhdenvertaisuuslain⁸⁶ tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän

kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lain mukaan viranomaisella, koulutuksen järjestäjällä ja työnantajalla on velvollisuus arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan. Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän sekä työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on laadittava arvioinnin pohjalta suunnitelma (yhdenvertaisuussuunnitelma) tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään syrjinnänkiellosta. Säännöksen mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän synn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Laki kieltää välittömän ja välillisen syrjinnän, häirinnän, sekä ohjeen tai käskyn syrjiä jotakuta. Myös syrjivä työpaikkailmoittelu on kiellettyä.

Välitön syrjintä tarkoittaa, että vertailukelpoisessa tilanteessa jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta. Kyseessä on epäsuotuisa kohtelu, joka taustana on laissa mainittu syrjintäperuste, esimerkiksi henkilön etinen tai kansallinen alkuperä.

Välillinen syrjintä tarkoittaa sitä, että näennäisesti neutraali sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun henkilön muita epäedullisempaan asemaan henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Välillisestä syrjinnästä ei ole kyse, jos säännöksellä tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi

käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Yhdenvertaisuuslain valvonta on jaettu eri viranomaisille. Lain noudattamista työsuhteissa, julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa ja työharjoittelussa valvovat työsuojeluviranomaiset.⁸⁷ Alueellisina työsuojeluviranomaisina toimivat aluehallintovirastojen (avi) työsuojelun vastuualueet. Työsuojeluviranomainen arvioi syrjintää kaikilla yhdenvertaisuuslaissa määriteltyjen syrjintäperusteiden osalta. Lisäksi yhdenvertaisuuden noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Lisätietoa.

<https://syrjinta.fi/syrjinta>

<https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>

2.1.3 Työsuhteen vähimmäisehdot

Työnantajan on noudatettava kaikkien työntekijöiden työsuhteissa työlainsäädäntöä ja alalla sovellettavaa työehtosopimusta.

Alalla noudatettavista vähimmäispalkoista on sovittu työehtosopimuksissa. Palkka määräytyy sovellettavan työehtosopimuksen vähimmäispalkan ja tehtäväkohtaisen palkan mukaisesti. Maahanmuuttajille on maksettava samaa palkkaa kuin muille työnantajan palveluksessa työskenteleville työntekijöille. Palkkaa ei voida alentaa puuttuvan kielitaidon vuoksi. Työntekijää ei voida myöskään palkata alempaan tehtävänimikkeeseen puuttuvan kielitaidon vuoksi. Työnantaja vastaa siitä, että henkilöstöllä on riittävät kielelliset valmiudet, eikä potilasturvallisuus vaarannu.

Hyvinvointialueilla noudatetaan SOTE-sopimusta eli sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimusta ja HYVTESiä eli hyvinvointialan yleistä virka- ja työehtosopimusta. SOTE-sopimus sisältää sote-alan omat työehdot kuten palkkaus- ja työaikamääräykset. Nämä sopimukset määrittävät hyvinvointialueilla maksettavat peruspalkat. Peruspalkkojen tasoa ei voida alittaa.

Peruspalkoista voidaan poiketa ainoastaan opiskeluaikana ”puuttuvan koulutuksen vuoksi” (SOTE-sopimus 2 luku 9 § 2 mom.). Ns. epäpätevyysalennus on enintään - 10 %. Epäpätevyysalennusta ei voida tehdä, jos työntekijä tosiasiaa suostuttaa samoja tehtäviä kuin valmistuneet ammattihenkilöt. Puuttuvan kielitaidon perusteella epäpätevyysalennusta ei voida tehdä.

Yksityisellä terveystalvalualalla on noudatettava yksityisen terveystalvalalan yleissitovaa työehtosopimusta. Työehtosopimuksen palkkasopimuksen 8. kohdan mukaan vailla työtehtävässä vaadittavaa koulutusta olevan työntekijän palkka saa olla enintään 10 % alempi kuin ko. vaatuuusryhmän vähimmäispalkka.

Yksityisellä sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla noudatetaan sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työehtosopimusta. Työehtosopimuksen palkkasopimuksen 4 §:n 1. kohdan mukaan oppisopimuskoulutuksessa olevan työntekijän kanssa voidaan sopia palkasta siten, että se on 90 % kyseisen tehtävän ohjepalkasta. Nykyisen työnantajansa kanssa oppisopimuskoulutuksen aloittavan työntekijän palkka ei kuitenkaan voi nykyisessä työssä laskea.

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla käytetään myös vuokratyöntekijöitä. Vuokratyösuhteessa vuokrausyritys on työntekijän työnantaja. Vuokrausyri-

tyksellä on palkanmaksuvelvollisuus ja vastuu työsuhteessa noudatettavista vähimmäisehdoista. Vuokratyössä työntekijä tekee työsopimuksen nimenomaisesti vuokrausyrityksen kanssa.

Käytännön työtehtävät suoritetaan käyttäjäyrityksen osoittamissa työtiloissa. Käyttäjäyritys tekee vuokrausyrityksen kanssa sopimuksen työvoiman vuokrausta. Vuokratyösuhteessa käyttäjäyritys on oikeus johtaa ja valvoa työtä. Käyttäjätönantaja vastaa niistä velvollisuuksista, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen (TSL 1:7.3). Käyttäjätönantaja vastaa mm. työntekijän asianmukaisesta perehdyttämisestä tehtäviin

Vuokratyöntekijään on sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jos vuokratyönantaja ei ole sidottu normaali- tai yleissitovuuden perusteella työehtosopimukseen (TSL 2:9).

2.1.4 Työsynjintärikokset

Rikoslaisissa on säädetty rangaistavaksi työsynjintä 47:3 ja kiskonnantapainen työsynjintä 47:3a⁸⁸. Työsynjintärikoksena on rangaistavaa, jos työnantaja tai tämän edustaja työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan. Rikoslain säännöksen mukaan perusteet voivat liittyä mm. kansalliseen tai etniseen alkuperään, kansalaisuuteen tai ihonväriin. Perusteet vastaavat pitkälti perustuslain 6 §:n synjintäkieltoa. Työsynjintärikos edellyttää siis työntekijän asettamista muihin nähden epäedullisempaan asemaan.

Maahanmuuttajien työsuhdeturvaa edistää lisäksi rikoslaisissa rangaistavaksi

säädetty kiskonnantapainen työsynjintä (RL 47:3a). Kiskonnantapaisen työsynjinnän säätäminen rangaistavaksi liittyi tapauksiin, jossa ulkomaalaisten työntekijöiden tietämättömyyttä tai ymmärtämättömyyttä oli käytetty hyväksi. Säännöksen keskeisin tarkoitus on estää työnantajaa soveltamasta lakia ja työehtosopimusta heikompia palvelussuhteen ehtoja.

Rangaistavuus edellyttää työnhakijan tai työntekijän asettamista huomattavasti epäedullisempaan asemaan verrattuna toiseen työnhakijaan tai työntekijään. Hallituksen esityksen mukaan epäedullinen asema ilmenee esimerkiksi huomattavasti matalamman palkan maksamisena. Tarkoituksena on suojella maahanmuuttajaa tai muutoin heikommassa asemassa olevaa työntekijää. Heikompi asema voi lain sanamuodon mukaan johtua työnhakijan tai työntekijän taloudellisesta tai muusta ahdingosta, riippuvaisesta asemasta, ymmärtämättömyydestä, ajattelemattomuudesta tai tietämättömyydestä.⁸⁹

2.1.5 Tilajaajan selvitysvastuu

Tilajavastuulaissa (Laki tilajaajan selvitysvastuusta 1233/2006) säädetään tilajaajan selvitysvastuusta. Lain tavoitteena on torjua harmaata taloutta ja turvata yritysten tasavertainen kilpailutilanne alihankintaa ja vuokratyövoiman käytettäessä. Tavoitteena on valvoa alihankkijoiden ja vuokratyöntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehtojen toteutumista. Lain tarkoituksena on mahdollistaa tilajaajan edellytykset varmistaa, että alihankkijat ja vuokratyöt tarjoavat yritykset täyttävät työnantajaveloitteensa.⁹⁰

Tilajavastuulakia sovelletaan vain Suomessa tehtävään työhön. Lakia

sovelletaan tilaajaan, joka käyttää vuokrattua työntekijää. Lisäksi tilaajavastuulakia sovelletaan alihankintaan, jolloin työntekijät ovat alihankintasopimuksen tehneen työnantajan palveluksessa, mutta työskentelevät tilaajan työtiloissa tai kohteessa. Lisäedellytyksenä on, että tehtävät liittyvät tilaajan toiminnassa tavanomaisesti suorittaviin työtehtäviin (TilajaVL 2 §).

Tilajan selvitysvelvollisuudesta säädetään lain 5 §:ssä. Selvitysvelvollisuus on täytettävä ennen kuin tilaaja tekee sopimuksen vuokratun työntekijän käytöstä tai alihankintasopimukseen perustuvasta työstä. Lain mukaan työn tilaajalla on velvollisuus selvittää, että sen sopimusosapuolittajat täyttävät tietyt lakisääteiset velvoitteensa. Tilajan on pyydettävä sopimusosapuolelta 5 §:n 1–5 kohdissa säädetty selvitykset. Näin ollen tilaajan on varmistettava, että sopimusosapuoli on merkitty mm. ennakkoperintä- ja arvonnäköavereorekisteriin, pyydettävä kaupparekisteriote ja todistukset eläkevaikutusten ottamisesta ja maksamisesta. Työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehtojen toteutumisen kannalta merkittävien säännös on tilaajan velvollisuus pyytää selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehtoista.

Erikseen lain 5.4 §:n 1–4 kohdissa säädetään edellytyksistä, jolloin tilaajan ei tarvitse pyytää tiettyjä selvityksiä. Näin on silloin, kun tilaajalla on perusteltu syy luottaa sopimuspuolen täyttävän lakisääteiset velvoitteet. Nämä perusteet liittyvät siihen, että sopimusosapuoli on esimerkiksi valtio, kunta, kuntayhtymä. Lisäksi on säädetty, ettei tietoja tarvitse pyytää, jos sopimuspuolen toiminta on vakiintunutta tai jos tilaajan ja sopimuspuolen sopimussuhdetta voidaan pitää vakiintuneena aikaisempien sopimus-suhteiden johdosta tai tilaajalla on muu

edellä mainittuun rinnastuva syy luottaa sopimusosapuoleen. Selvitykset ja tiedot on kuitenkin pyydettävä, jos tilaajalla on syytä epäillä, että sopimusosapuoli ei täytä velvoitteitaan.⁹¹

Henkilöstön edustajalla on pyytäänsään oikeus saada tilaajalta vuokratyöstä tai alihankinnasta tehdystä sopimuksesta tieto. Työnantajan on ilmoitettava käytettävän työvoiman määrä, yrityksen yksilöintitiedot, työkohteet, työtehtävät, sopimuksen kesto ja sovellettava työehtosopimus tai keskeiset työehdot (TilajaVL 6 §).

Muulla oppaassa:

2.2 Terveystenhuollon ammattihenkilöä koskevat säädökset

2.2.1 Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä

2.2.2 Ammattipätevyyden tunnustaminen

2.2.3 Kielitaito ja koulutus

Lähdeviitteet

- ¹ TEM toimialaraportti 2023:2, Sote-palveluala, s. 45
- ² Valtioneuvoston periaatepäätös strategiaksi työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi ja torjumiseksi 9.3.2023, s.7
- ³ Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestöennuste [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-5137. 2021. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 30.6.2023]
- ⁴ WHO, Human resources for health, Global strategy on human resources for health workforce 2030, 2022, s. 4
- ⁵ WHO&ICN, State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership, s. 15
- ⁶ <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736%2822%2900532-3> viitattu 30.6.2023
- ⁷ WHO & ICN, State of the world's nursing 2020, s. 15
- ⁸ Komission tiedonanto Osaajien houkuttelevuuden EU:hun COM (2022) 657 lopullinen, s. 3
- ⁹ European Skills Agenda 2020 for sustainable competitiveness, social fairness and resilience, s. 9
- ¹⁰ Komission tiedonanto Osaajien houkuttelevuuden EU:hun COM (2022) 657 lopullinen, s. 20
- ¹¹ THL tilastoraportti 47/2021, s. 10
- ¹² THL tilastoraportti 47/2021, taulukko 8, s. 10
- ¹³ THL tilastoraportti 47/2021, taulukko 11, s. 13
- ¹⁴ THL tilastoraportti 47/2021, s. 18
- ¹⁵ THL tilastoraportti 47/2021, taulukko 14, s. 19
- ¹⁶ Tilastokeskus Tieto & Trendit, Meri Juuti: Sairaanhoidajien maastamuutto kasvussa ennen koronaa – muuttaneiden vuosittaiset määrät silti melko pieniä 3.9.2020 viitattu 30.6.2023
- ¹⁷ Sote-uudistusta koskeva HE 241/2020, 8.12.2020, sivu 187
- ¹⁸ STM julkaisuja 2023:8, Tiekartta 2022–2027 Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen, s. 21
- ¹⁹ TEM-analyyseja 113/2023, Työvoimatiekartat-hankkeen loppuraportti, s. 240
- ²⁰ TEM-analyyseja 113/2023, Työvoimatiekartat -hankkeen loppuraportti, s. 31–32
- ²¹ TEM, HYVÄ-hankkeen Hyvä hoitaja-rekryn muistio 15.10.2012
- ²² [Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomus 13/2022](#), Työperustettujen maahanmuutto, s. 15–17
- ²³ Vahva ja välittävä Suomi, Pääministeri Orpon hallitusohjelma 16.6.2023, s. 204

²⁴ Vahva ja välittävä Suomi, Pääministeri Orpon hallitusohjelma 16.6.2023, s. 74–76

²⁵ Vahva ja välittävä Suomi, Pääministeri Orpon hallitusohjelma 16.6.2023, s. 198

²⁶ Vahva ja välittävä Suomi, Pääministeri Orpon hallitusohjelma 16.6.2023, s. 205

²⁷ Valtioneuvoston julkaisuja 2021:74, Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta, s. 21

²⁸ STM julkaisuja 2023:8, Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen, s. 24

²⁹ STM julkaisuja 2023:8, Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen, s. 25

³⁰ GMDAC, IOM & ICM, India-Europe Labour Migration – Finland October 2022

³¹ Vahva ja välittävä Suomi, pääministeri Orpon hallitusohjelma 16.6.2023, s. 205

³² Tilastokeskus, Tieto&Trendit, Tarja Baumgartner, Maahanmuuttajien osaamista jää käyttämättä työmarkkinoilla 17.1.2023 viitattu 30.6.2023

³³ <https://www.laurea.fi/ajankohtaista/uutiset/maksuvaikeudet-suomessa-opiskelevien-kenialaisten-harmina/> viitattu 30.6.2023

³⁴ <https://yle.fi/a/74-20012888> viitattu 30.6.2023

³⁵ <https://yle.fi/a/74-20019415> viitattu 30.6.2023

³⁶ VTV tarkastuskertomus 13/2022, s. 6

³⁷ Department of migrant Workers, Philippines, Migrant Workers statistics

³⁸ VTV tarkastuskertomus 13/2022, s. 23

³⁹ SOTE-silta-hankkeen loppuraportti 2020

⁴⁰ Korkeakoulututkintojen tunnustamiseen ja täydentämiseen liittyvä sähköinen tiedottaminen TEM julkaisuja 30/2018 s. 11

⁴¹ Valtioneuvoston periaatepäätös strategiaksi työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi ja torjumiseksi, 2023 s. 29

⁴² VTV tarkastuskertomus 13/2022, s. 50

⁴³ VTV tarkastuskertomus 13/2022, s. 51

⁴⁴ VTV tarkastuskertomus 13/2022, s. 54

⁴⁵ STM tiedote 31.1.2020 <https://stm.fi/-/pohjoismaisen-sopimuksen-muutos-terveydenhuollon-tyomarkkinoista-voimaan-1-2-2020> viitattu 30.6.2023

⁴⁶ <https://www.valvira.fi/-/britanniassa-suoritetuihin-sosiaali-ja-terveysalan-tutkintoihin-sovelletaan-1.1.2021-alkaen-eu-eta-alueen-ulkopuolella-suoritetuja-koulutuksia-koskevaa-lainsaadantoa> viitattu 30.6.2023

⁴⁷ SOTE-silta-hankkeen loppuraportti 2021

⁴⁸ Rajja Sairanen & Mervi Takaeilola, HAMK artikkeli ”Moduulirakenteinen täydennyskoulutusmalli maahan muuttaneille sairaanhoitajille” 2018 <https://unlimited.hamk.fi/ammattilaisen-osaaminen-ja-opetus/moduulirakenteinen-taydennyskoulutusmalli/> viitattu 30.6.2023

⁴⁹ VTV tarkastuskertomus 13/2022, s. 7

⁵⁰ VTV tarkastuskertomus 13/2022, s. 29

⁵¹ Tehyn julkaisusarja B 1/12, Maahanmuuttajataustainen koulutettu hoitohenkilöstö, s. 39

⁵² VTV tarkastuskertomus 13/2022, s. 8

⁵³ VTV tarkastuskertomus 13/2022, s. 57

⁵⁴ VTV tarkastuskertomus 13/2022, s. 57

⁵⁵ https://valtioneuvosto.fi/documents/1410877/0/Haastattelututkimus+sote-alaan+ty%C3%B6nantajille_Kv.+ty%C3%B6voimatarpeet_3_2023.pdf/0487f919-f168-d4ec-7501-4ea31c3a692b/Haastattelututkimus+sote-alaan+ty%C3%B6nantajille_Kv.+ty%C3%B6voimatarpeet_3_2023.pdf?t=1680171679386
viitattu 30.6.2023

⁵⁶ WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel 3.5, s. 3

⁵⁷ RCN, tiedote 9.6.2022 <https://www.rcn.org.uk/news-and-events/Press-Releases/ten-fold-increase-in-nurse-recruitment-from-red-list-countries>
viitattu 30.6.2023

⁵⁸ ILO C181 ratifiointitilanne: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312326:NO

⁵⁹ Valtioneuvoston periaatepäätös strategiaksi työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi ja torjumiseksi 2023, s. 10

⁶⁰ <https://www.tyosuojelu.fi/harmaa-talous/tyoperainen-hyvaksikaytto>

⁶¹ https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/181957190/Havaintoja_ulkomaalaisen_tyovoiman_kayton_valvonnasta_vuodelta_2022_JT.pdf/3ffebff8-e168-4177-a546-c340fd3239f5/Havaintoja_ulkomaalaisen_tyovoiman_kayton_valvonnasta_vuodelta_2022_JT.pdf?t=1695822143303
viitattu 30.11.2023

⁶² Valtioneuvoston periaatepäätös strategiaksi työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi ja torjumiseksi 9.3.2023, s. 29

⁶³ Vahva ja välittävä Suomi: Pääministeri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023, s. 204–205

⁶⁴ <https://www.ihmiskauppa.fi/ihmiskauppa/ihmiskauppa-suomessa>
viitattu 30.6.2023

⁶⁵ <https://www.ihmiskauppa.fi/ihmiskauppa/ihmiskauppa-suomessa>
viitattu 30.6.2023

⁶⁶ Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmän vuosikatsaus 2022 www.ihmiskauppa.fi

⁶⁷ <https://www.europarl.europa.eu/news/fi/press-room/20230524IPR91907/uusi-laki-yritysvastuun-laajentamisesta>

⁶⁸ Vahva ja välittävä Suomi : Pääministeri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023, s. 100

⁶⁹ VTV tarkastuskertomus 13/2022, s. 7

⁷⁰ Vahva ja välittävä Suomi, pääministeri Orpon hallitusohjelma 16.6.2023 s. 206–207

⁷¹ STM julkaisu 2023:8, Tiekartta 2022–2027, sivu 25

⁷² <https://migri.fi/toimeentuloedellytykset-suomesta-oleskeluluvan-saaneen-perheenjäsenselle>

⁷³ VTV tarkastusraportti 13/2022, s. 5

⁷⁴ VTV tarkastusraportti 13/2022, s. 49

⁷⁵ Vahva ja välittävä Suomi, Pääministeri Orpon hallitusohjelma 16.6.2023, s. 201

⁷⁶ <https://tilastot.migri.fi/#applications/21205/59/2?start=624>

⁷⁷ Vahva ja välittävä Suomi: Pääministeri Orpon hallituksen ohjelma 16.6.2023, s. 204

⁷⁸ <https://www.sttk.fi/2018/05/17/sttk-suomi-tarvitsee-lisaa-maahanmuuttoa-saata-vuusharkinnasta-voidaan-luopua/> viitattu 30.6.2023

⁷⁹ <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/kymmenen-faktaa-ulkomaisen-tyovoiman-saatavuusharkinnasta> viitattu 30.6.2023

⁸⁰ <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/kymmenen-faktaa-ulkomaisen-tyovoiman-saatavuusharkinnasta> viitattu 30.6.2023

⁸¹ <https://migri.fi/tyonantajan-sertifiointi>

⁸² Ulkomaalaislaki 301/2004
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040301>

⁸³ Lisätietoa: Maahanmuuttoviraston internetsivut: <https://migri.fi/eu-kansalainen>

⁸⁴ Maahanmuuttoviraston internetsivut: <https://migri.fi/tyonantajan-rooli-ja-velvollisuudet>

⁸⁵ Suomen perustuslaki 731/1999

⁸⁶ Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

⁸⁷ Lisätietoa: https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/168016404/TSH_Raportti_Syrjinnanvalvonta2022.pdf/02f01cf2-106f-ce57-25f1-f50af5023b92/TSH_Raportti_Syrjinnanvalvonta2022.pdf?t=1684915270403

⁸⁸ Rikoslain 11:11:ssä on säädetty yleinen syrjintäsäännös.

⁸⁹ HE 151/2003, s. 16, 17.

⁹⁰ HE 114/2006, s. 14, 19.

⁹¹ HE 114/2006, s. 26.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöpulaan etsitään myös Suomessa ratkaisua kansainvälisestä rekrytoinnista. Kansainvälinen rekrytointi voi toimia osaratkaisuna mutta se vaatii kaikkien osapuolten sitoutumista eettiseen rekrytointiin ja työntekijöiden oikeuksien turvaamiseen.

Tässä selvityksessä luodaan katsaus sosiaali- ja terveydenhuollon työvoiman kansainväliseen liikkuvuuteen, tutkintojen tunnustamiseen ja kielitaitoon, rekrytointiin liittyviin haasteisiin, työperäiseen hyväksikäyttöön ja eettiseen rekrytointiin.

Äänensä saavat selvityksessä kuuluviin sote-alan maahanmuuttajat, jotka omin sanoin kertovat kokemuksiaan rekrytoinnista ja toiveitaan suomalaisille työyhteisöille.