

Kansainvälisen rekrytoinnin prosesseja on helpotettava

Maailmanlaajuinen hoitohenkilökunnan puute vaikuttaa myös Suomeen, jossa tarvitaan osaavia kansainvälisiä työntekijöitä sosiaali- ja terveystalouden turvaamiseksi. Vaikka kansainvälinen rekrytointi ei yksinään ratkaise pulaa hoitajista, sillä voidaan osittain paikata työvoimapulaa. Kansainvälisen rekrytoinnin lisäämiseksi on tutkintojen tunnustamisen polku saatava kuntoon.

Tehyn vaatimukset sote-alan kansainvälisestä rekrytoinnista

- Eettisiä pelisääntöjä on noudatettava.
- Tutkintojen tunnustamiseen on saatava pysyvä malli.
- Kieliopetukseen on panostettava.
- Työperäisen hyväksikäytön ennaltaehkäisyä ja valvontaa on vahvistettava.
- Kotoutumista on tuettava perheen yhdistämistä helpottamalla.

Eettisiä periaatteita on noudatettava

Suomessa esiintyneet työvoiman hyväksikäyttötapaaukset ovat herättäneet keskustelua eettisistä kysymyksistä, jotka liittyvät ulkomailta tapahtuvaan rekrytointiin ja työperäiseen hyväksikäyttöön.

Kansainvälisessä rekrytoinnissa on noudatettava niitä pelisääntöjä, joita mm. Maailman terveysjärjestö WHO, eurooppalaiset sote-alan työmarkkinajärjestöt (EPSU&HOSPEEM), Suomen julkisen alan KV-verkosto FIPSU ja Tehy ovat julkaisseet. Kaikilla työntekijöillä on oltava samat oikeudet ja velvollisuudet, mukaan lukien oikeus järjestäytyä ja saada samat palkat ja työehdot. Kansainvälistä rekrytointia ei tule käyttää keinona heikentää työehtoja.

Rekrytoinnissa on vältettävä hoitohenkilöstön houkuttelua maista, joissa on pulaa hoitajista tai joiden terveydenhuoltojärjestelmä on kriittisellä tasolla.

Eettisten periaatteiden mukaisesti terveydenhuoltoalan ammattilaisia on rekrytoitava tehtäviin, joihin heillä on koulutus. Sairaanhoidajien rekrytointi esimerkiksi hoiva-avustajiksi johtaa ammatilliseen umpikujaan, josta eteneminen sairaanhoitajaksi on vaikeaa.

Työntekijöitä ei saa pakottaa maksamaan rekrytointiin liittyviä suoria tai epäsuoria välitysmaksuja, eikä rekrytointiin liittyviä kuluja saa siirtää työntekijöiden maksettavaksi.

Tutkintojen tunnustamista on selkiytettävä

Suomessa ja ulkomailla valmistuneiden terveydenhuollon ammattihenkilöiden on haettava Valviralta oikeutta harjoittaa ammattia tai käyttää nimikesuojattua ammattinimikettä.

EU/ETA-maista tulevien tutkintoja arvioidaan ammattipätevyysdirektiivin mukaisesti, kun taas EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulevien tutkintojen laillistaminen on monimutkaista ja kestää usein pitkään. Tutkintoja joudutaan täydentämään mm. lääkehoidon, sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädännön ja palvelujärjestelmän tuntemisen sekä kliinisen hoitotyön osalta.

Erialaisten hankkeiden sijaan tutkintojen tunnustamiseen ja ammattipätevyden arviointiin tarvitaan pysyvä, sujuva valtakunnallinen malli.

Pysyvän pätevytymispolun luominen auttaisi myös vähentämään koulutuksen koulutushukkaa ja hyödyntämään maahanmuuttajien osaamista paremmin.

Kieltenopetukseen on panostettava

Terveystieteiden ammattihenkilöillä on oltava riittävä suullinen ja kirjallinen kielitaito ([laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä](#) 18 a§).

Työnantajan on huolehdittava, että työntekijöillä on tarvittava kielitaito, joka on tärkeää potilasturvallisuuden, hyvän hoidon ja työturvallisuuden kannalta.

Riittävän kielitaidon hankkimiseen on panostettava, sillä se on potilasturvallisuuden, hyvän hoidon ja työturvallisuuden toteutumisen edellytys. Hyvä kielitaito auttaa myös maahanmuuttajia ymmärtämään omia oikeuksiaan ja vähentää mahdollisuuksia hyväksikäyttöön.

Työperäistä hyväksikäyttöä on torjuttava

Työntekijöiden suojelua on vahvistettava ennaltaehkäisemällä työperäistä hyväksikäyttöä tunnistamalla paremmin ihmiskauppaa. Työehtojen noudattamista on valvottava tehokkaasti ja ulkomaalaisten työntekijöiden oikeuksien varmistamiseksi on tarvittaessa lisättävä resursseja.

Saatavuusharkinnalla tarkoitetaan työvoimapolitiittista harkintaa, jossa selvitetään ennen oleskeluluvan myöntämistä EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelta tulevan työntekijän osalta, onko saatavissa sopivaa työvoimaa kyseiseen tehtävään Suomesta tai EU:n alueelta.

Sote-henkilöstön osalta saatavuusharkinnasta voidaan luopua, jos työehtojen valvontaa tehostetaan ja siihen osoitetaan lisäresursseja. Saatavuusharkinnan poistaminen ei saa luoda kaksia työmarkkinoita.

Kotoutumisen tukeminen on tärkeää

Työyhteisöt ovat kansainvälistymässä ja samalla myös asiakkaat ovat yhä monikulttuurisempia. Siksi suomalaisille työyhteisöille on järjestettävä monikulttuurisuus-koulutusta ja edistettävä kaksisuuntaista kotoutumista.

Myös kansainvälisen rekrytoinnin kautta Suomeen tulleiden kotouttamiseen on oltava resursseja, joiden avulla vahvistetaan maahanmuuttajien valmiuksia työelämässä ja yhteiskunnassa toimimiseen. Kotoutuspalvelut edistävät maahanmuuttajien Suomeen asettautumista ja ehkäisevät työperäistä hyväksikäyttöä.

Sote-alan kansainvälisen rekrytoinnin yhdeksi merkittäväksi esteeksi on todettu perheen yhdistämisen vaikeus, ja siksi perheen yhdistämistä on tuettava ja helpotettava.

Lisätietoja sote-alan kansainvälisestä rekrytoinnista [Tehyn julkaisusta sosiaali- ja terveysalan kansainvälinen rekrytointi](#).

