

Kansainvälinen rekrytointi ja työperäinen maahanmuutto

Useissa sosiaali- ja terveysalan ammattiryhmissä ulkomaisen työvoiman osuus on 3- 4 % luokkaa. ”Pyöreän pöydän” keskusteluissa todettiin arviona olevan 10 % osuus alan kokonaistarpeesta vuoteen 2030 mennessä. Laillistamisen ja sitä tukevan koulutuksen kehittäminen on edellytys sille, että kasvaviin kansainvälisen rekrytoinnin tarpeisiin voidaan vastata. Laillistamisen ja työmarkkinoille pääsyn nopeuttaminen, työssä tapahtuvan oppimisen hyödyntäminen, koulutustarjonnan skaalautuminen ja valtakunnallinen digitaalinen tarjonta ovat keinoja tavoitteeseen pääsemiseksi. Lisäksi Suomessa on ulkomaisen koulutuksen saaneita henkilöitä, joiden pätevyyden tunnistamista tulisi tehostaa, jotta he voivat työllistyä osaamistaan vastaaviin tehtäviin. Viimeisimpänä tärkeänä ryhmänä ovat tilapäistä suojelua saavat ukrainalaiset, joista pienellä osalla on sote-alan koulutus.

On tärkeää, että maahan tulevat koulutetut ammattilaiset rekrytoidaan siten, että tavoitteena on siirtymä mahdollisimman nopeasti koulutusta vastaaviin työtehtäviin, esimerkiksi sairaanhoitajat tekevät lähtökohtaisesti sairaanhoitajan töitä. Lisäksi on huomioitava eettisen rekrytoinnin periaatteet, kuten lähtömaan oma tarve koulutetuille ammattilaisille.

Sote-henkilöstön riittävyys ja saatavuus -ohjelman toimeenpano vuosina 2022–2023

- Vahvistetaan tietopohjaa sote-alan kansainvälisen rekrytoinnin toimenpiteiden tueksi
- Toteutetaan kansainvälisten parhaiden käytänteiden esikuva-analyysi (syyskuu 2022)
- Laaditaan toteutussuunnitelma laillistusprosessin ja sitä tukevan pätevyyskoulutuksen kehittämiseksi ja vakinaistamiseksi (lokakuu 2022 ja jatkuu vuonna 2023)
- Käynnistetään lähtömaakoulutuspalvelutuotteen valmistelu ja vakinaistaminen EU/ETA-alueella
- Käynnistetään tunnustelut kahdenvälisistä sopimuksista kansainväliseen työnvälitykseen 1-2 kolmannen maan kanssa
- Käynnistetään työnvälityspalvelun kehittämishanke rekrytointiin kolmansista maista. Kehittämishanke tarvitsee rahoituksen.
- Selvitetään mahdollisuudet toimeentuloedellytysten tarkasteluun perheenyhdistämisen kannalta työperusteisten lupien näkökulmasta. Maahanmuuttovirasto päivittää syksyn 2022 aikana nykyistä toimeentulo-ohjetta. Lisäksi toimeentuloedellytystä on esitetty VN TEAS -selvityksen aiheeksi, joka käynnistyisi keväällä 2023
- Laaditaan työnantajien käyttöön tarkistuslista eettisen rekrytoinnin tueksi erityisesti työvoiman hyväksikäytön torjunnan näkökulmasta

Vuosien 2023-2027 toimenpidekokonaisuudet

Laillistamisprosessi ja pätevytymiskoulutus

Laillistamisprosessin ja sitä tukevan pätevytymiskoulutuksen kehittäminen on edellytys sille, että kasvaviin kansainvälisen rekrytoinnin tarpeisiin voidaan vastata. Suomeen houkuteltavien sote-alan ammattilaisten lisäksi toimivat menettelyt edesauttavat Suomessa jo olevien ammattilaisten työllistymistä koulutustaan vastaaviin tehtäviin. Sujuvan pätevytymispolun takaamiseksi vuoteen 2027 mennessä tulee resursoida ja toteuttaa seuraavat toimenpiteet:

- määrittellä pätevytymiskoulutuksen valtakunnallinen vastuutaho
- varmistaa resurssit pätevytymiskoulutuksen pysyvään tarjontaan
- määrittellä miten pätevytymiskoulutuksen aikaiset kustannukset jakautuvat ja miten toimeentulo koulutuksen aikana turvataan
- yhtenäistää laillistusprosessi ja nimikesuojaus eri ammattihenkilöiden osalta
- keventää Valviran laillistusprosessia, tarkastella hinnoitteluperusteita ja kehittää sähköisiä asiointipolkuja

Oleskelulupa sujuvasti työntekijälle perheineen

Osana koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton yleistä edistämistä tavoitteena on, että näillä perusteilla tehdyt oleskelulupahakemukset ratkaistaan jatkossa keskimäärin enintään yhdessä kuukaudessa. Järjestelmiä ja toimintatapoja on viime vuosina lupaviranomaisissa kehitetty, ja käsittelyajat ovat jo merkittävästi lyhentyneet huolimatta samanaikaisesta päätösmäärien kasvusta. Kehitystyötä on edelleen jatkettava, jotta lupamenettely ei muodostu pullonkaulaksi kansainvälisille rekrytoinneille millään toimialalla. Lisäksi osana ensi hallituskaudelle suunniteltua ulkomaalaislain kokonaisuudistusta on syytä pohtia nimenomaan sote-alaan liittyen, tarvitaanko työperusteisten lupien järjestelmään erityistä joustavuutta huomioimaan esimerkiksi oleskelun alkuun sijoittuvan pätevytymisjakson. Oleskelulupamenettelyn ohella on poikkihallinnollisesti varmistettava nykyistä sujuvampi pääsy yhteiskunnan palveluihin (ml. henkilötunnuksen saatavuuden nopeuttaminen, tunnistaumISRatkaisujen kehittäminen).

Perheenjäseniä koskeva toimeentuloedellytys ja erityisesti sen soveltamiseksi asetetut tulorajat on tunnistettu hidasteeksi sote-alan ammattilaisten maahantulolle. Ulkomaalaislain kokonaisuudistuksessa perheenjäsenten toimeentuloedellytystä on tarpeen tarkastella erityisesti työvoiman maahanmuuton edistämistavoitteiden näkökulmasta. Valmistelua on tarkoitus pohjustaa VN TEAS -selvityksellä vielä tämän hallituskauden aikana.

Kansainvälistä rekrytointia tukevat toimet lähtömaissa ja Suomeen saapumisen jälkeen

Sote-alan kansainvälisiä rekrytointihankkeita toteutetaan jo työnantajien tarpeiden mukaisesti niin EU/ETA-alueella kuin kolmansissa maissa. Valtion toiminta kansainvälisten rekrytointien tuke-
miseksi on vasta käynnistymässä. Sen tueksi on tänä syksynä valmistunut kansainvälisten käytäntö-
jen esikuva-analyysi. Valtio voi tuottaa lisäarvoa erityisesti solmimalla kahdenvälisiä sopimuksia
lähtömaiden kanssa eettisen ja vaikuttavan rekrytoinnin varmistamiseksi. Vuosina 2023-2027 tulee-
kin käynnistää sote-alan kansainvälisten rekrytointien kahdenvälisten sopimusten valmistelu ja sol-
miminen ensi vaiheessa 1-2 kolmannen maan kanssa, laajentaen myöhemmin mahdollisesti 2-4
maahan. Samanaikaisesti on valmisteltava EU/ETA-alueelle jo kehitetyn lähtömaakoulutuspalvelu-
tuotteen laajentaminen ensisijaisesti niihin kolmansiin maihin, joiden kanssa sopimusvalmistelut
ovat käynnissä.

Seuraavalla hallituskaudella tarvitaan periaatteellinen linjaus siitä, kuinka suurin panostuksin sote-alan kansainvälisiä rekrytointeja tuetaan valtion toimin tai kustantamana. Edellä kuvattujen kahdenvälisten sopimusten sisältö käytännössä määrittyy tämän linjauksen mukaisesti. Niin haluttaessa on mahdollista kehittää selvästi nykyistä tiiviimpää yhteistyötä lähtömaissa, kuten oppilaitos- ja korkeakouluyhteistyö ammatillisen ja kielellisen pätevyyden kehittämiseksi hyvissä ajoin ennen maahan-tuloa (vrt. esim. Saksan käyttämä Triple Win -malli). Toisaalta, ja erityisesti jos päädytään rajalliseen resursointiin, on perusteltua priorisoida niitä toimenpiteitä, joihin juuri valtion toimin saadaan suurin vaikuttavuus ja joilla voidaan eniten helpottaa maahanmuuttoprosessia ja vähentää tulijalle koituvia riskejä ja kustannuksia. Tietopohjaa toimien suuntaamiseksi vahvistetaan vielä tällä hallituskaudella tehtävällä haastattelututkimuksella sote-alan työnantajille ja työntekijöille.

Lähtömaissa toteutettavien rekrytointi- ja koulutustoimien sekä sujuvien lupa- ja laillistamismenettelyiden lisäksi valtion tukea voidaan tarvita erityisesti Suomeen asettautumisen ja kotoutumisen edistämiseksi, jotta Suomeen tulleet ammattilaiset myös jäisivät maahan ja tulisivat tasa-arvoiseksi osaksi työyhteisöjä. Kielitaidon kehittymisen tuki on sote-alalla erityisen tärkeää ja tarpeet ovat usein pitkäkestoisia. Toimivat ratkaisut edellyttävät riittävää julkista resursointia sekä tiivistä yhteistyötä valtion, kuntien ja työnantajien kesken.