

8.5.2023

Taustapaperi

Työvoiman maahanmuutto- ja kotoutumisyksikkö

Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön kansainvälisten rekrytointien edistäminen ja kehittäminen

1) Tiivistelmä

Sosiaali- ja terveysala kärsii Suomessa merkittävästä osaajapulasta. Kansainvälisen rekrytoinnin keinoin voidaan vastata osaan alan osaajatarpeesta. Laillistamisen ja sitä tukevan koulutuksen kehittäminen on edellytys sille, että kasvaviin kansainvälisen rekrytoinnin tarpeisiin voidaan vastata. Lisäksi rekrytointeja voidaan edistää kahdenvälisin valtiollisin järjestelyin osaajien lähtömaiden kanssa. Sujuvat oleskelulupamenettelyt ja Suomeen asettautumisen palvelut edesauttavat kansainvälisiä rekrytointeja myös sote-alalle.

2) Johdanto ja tausta

Ulkomaisen työvoiman osuus sosiaali- ja terveysalan eri ammattiryhmissä on nykyisin noin 3-4 % luokkaa. Asiantuntijakeskusteluissa syksyllä 2021 todettiin, että arvio kansainvälisen rekrytoinnin tarpeesta olisi ainakin 10 % alan kokonaistarpeesta vuoteen 2030 mennessä. Jos kokonaistarpeeksi määriteltäisiin esimerkiksi valtiovarainministeriön vuonna 2020 esittämä 200 000 henkilöä vuoteen 2035 mennessä, kansainvälisen rekrytoinnin tarve olisi siten 20 000 henkilöä. Tämä merkitsee sitä, että alan työyhteisöjen olisi tarpeen ottaa lyhyessä ajassa merkittävä harppaus kansainvälistymisessä. Sote-alan ammattilaisten maahanmuuton onnistunut lisääminen edellyttää lisää toimia myös valtiolta.

3) Tavoitteet ja saavutettavat hyödyt

Tavoitteena on vastata sote-alan akuuttiin ja pitemmän aikavälin työvoimapulaan myös kansainvälisellä rekrytoinnilla, jota edistetään sujuvalla laillistamismenettelyllä ja muulla ammatitaidon tukemisella, ml kielitaidon kehittäminen. On tärkeää, että maahan tulevat koulutetut ammattilaiset rekrytoidaan siten, että tavoitteena on siirtymä mahdollisimman nopeasti koulutusta vastaaviin työtehtäviin (esimerkiksi sairaanhoitajat siirtyvät tekemään sairaanhoitajan töitä, vaikka aloittaisivat hoiva-avustajina tai lähihoitajina). Kansainvälisissä rekrytoinneissa on huomioitava myös eettisen rekrytoinnin periaatteet, kuten lähtömaan oma tarve koulutetuille ammattilaisille.

Lisäksi on lisättävä ja tehostettava Suomessa jo olevien ulkomaisen sote-alan koulutuksen saaneiden henkilöiden osaamisen kehittämistä ja pätevyyden tunnistamista, jotta he voivat työllistyä osaamistaan vastaaviin tehtäviin.

4) Keinot perusteluineen, toimeenpanovälineet ja aikataulu

Luodaan Sote-alan kansainvälisen rekrytoinnin malli sisältäen toimet lähtömaassa, pätevöitymiskoulutuksen lisääminen ja tehostaminen, laillistamisen ja työmarkkinoille pääsyn nopeuttaminen, työssä tapahtuvan oppimisen hyödyntäminen, koulutustarjonnan skaalautuminen, oleskelulupamenettelyn kehittäminen ja valtakunnallinen digitaalinen palvelutarjonta.

a) Sujuvoitetaan sote-alan laillistamismenettelyä ja lisätään sitä tukevaa koulutusta

Laillistamisprosessin sujuvoittaminen ja sitä tukevan pätevöitymiskoulutuksen kehittäminen ja lisääminen ovat edellytys sille, että kasvaviin kansainvälisen rekrytoinnin tarpeisiin voidaan vastata. Ne edesauttavat myös Suomessa jo olevien ammattilaisten työllistymistä koulutustaan vastaaviin tehtäviin.

Sujuvan pätevöitymispolun takaamiseksi tulee resursoida ja toteuttaa lukuisia toimenpiteitä, kuten pysyvä koulutustarjonta erityisesti sairaanhoitajille sekä riittävien harjoittelupaikkojen varmistaminen yhteistyössä korkeakoulujen ja työnantajien kanssa. Ratkaistavia asioita ovat myös pätevöitymiskoulutuksen aikaisten kustannusten jakautuminen ja koulutuksen aikaisen toimeentulon turvaaminen sekä laillistamismenettelyn hinnoitteluperusteet ja sähköisen asiointin mahdollistaminen.

- b) Mahdollistetaan oleskeluluvan saaminen sujuvasti sote-alan työntekijälle perheineen. Muokataan ulkomaalaislain toimeentuloedellytystä siten, että mahdollistetaan ulkomaisen työvoiman tarpeeseen vastaaminen.*

Selvitetään osana ensi hallituskaudelle suunniteltua ulkomaalaislain kokonaisuudistusta, tarvitaanko työperusteisten lupien järjestelmään erityistä joustavuutta huomioimaan sote-alalla oleskelun alkuun usein sijoittuva pätevöitymisjakso, joka ei ole tutkintoon johtavaa opiskelua eikä työntekoa, eikä siten sovi nykyisiin lupajaotteluihin. Oleskelulupamenettelyn ohella on myös poikkihallinnollisesti varmistettava nykyistä sujuvampi pääsy yhteiskunnan palveluihin (esim. sähköinen tunnistautuminen ja pankkipalvelut, ks. niitä koskevat takataskupaperit).

Perheenjäseniä koskeva toimeentuloedellytys ja erityisesti sen soveltamiseksi asetetut tulorajat on tunnistettu hidasteeksi työvoiman maahanmuutolle yleisesti ja myös erityisesti sote-alan ammattilaisten osalta. Ulkomaalaislain kokonaisuudistuksessa perheenjäsenten toimeentuloedellytystä on tarpeen tarkastella erityisesti työvoiman maahanmuuton edistämistavoitteiden näkökulmasta, mukaan lukien sote-alan osaajapulaan vastaaminen. Uudistuksen tueksi on valmistumassa VN TEAS -selvitys toimeentuloedellytyksen kehittämisvaihtoehtoja helmikuussa 2024.

- c) Systematisoidaan sote-alan kansainvälisen rekrytoinnin mallia tukevat toimet lähtömaissa ja Suomeen asettauduttaessa*

Valtion toimet ulkomailla sote-alan kv rekrytointien tukemiseksi on käynnistetty pääministeri Marinin hallituskaudella. Toiminnan käynnistyessä on pilotoitu valtion osittain kustantamaa rekrytoivaa lähtömaakoulutusta EU/ETA-alueella

Tulevalla hallituskaudella solmitaan kahdenväliset sopimukset keskeisten lähtömaiden kanssa eettisen ja vaikuttavan sote-alan kv. rekrytoinnin varmistamiseksi. Keväällä 2023 on virkatasolla linjattu tärkeimmiksi yhteistyömaiksi Intia ja Vietnam, jotka kuuluvat yleisestikin työvoiman maahanmuuton edistämisen kärkikohdemaihin. Tunnustelut kahdenvälisen järjestelyn käynnistämiseksi Intian kanssa on aloitettu. Lisäksi analysoidaan, missä valtion resursit tuottavat eniten lisäarvoa suhteessa yksityiseen palveluntuotantoon. Selvitetään mahdollisuudet nykyistä tiiviimpään yhteistyöhön lähtömaissa, kuten oppilaitos- ja korkeakouluyhteistyö ammatillisen ja kielellisen pätevyyden kehittämiseksi hyvissä ajoin ennen maahantuloa (vrt. esim. Saksan käyttämä Triple Win -malli). Lisätään tiedotusta ja neuvontaa sote-alan kv. rekrytoinnin tueksi, ml. valmistuneet vastuullisuussuositukset eettisestä rekrytoinnista. Selvitetään malleja, joilla valtio voi sertifioida tai auditoida kotimaisia ja ulkomaisia yksityisiä rekrytointitoimijoita ja helpottaa siten luotettavien yhteistyökumppaneiden löytämistä suomalaisille sote-alan työnantajille.

Selvitetään tehokkaimmat mallit sote-alan kansainvälisten osaajien suomen ja/tai ruotsin kielen taidon tukemiseen tiiviissä yhteistyössä valtion, kuntien ja työnantajien kesken. Tämä on tarpeen, jotta Suomeen tulleet ammattilaiset myös jäisivät maahan ja tulisivat tasa-arvoiseksi osaksi työyhteisöjä. Kielitaidon kehittymisen tuki on sote-alalla potilasturvallisuudenkin näkökulmasta erityisen tärkeää ja tarpeet ovat usein pitkäkestoisia.

5) Vaikutukset

Vakiinnutetulla ja jatkuvasti saatavilla olevalla pätevöitymiskoulutuksella sekä sujuvalla laillistamisprosessilla voidaan nopeuttaa muualla tutkintonsa suorittaneiden sote-alan ammattilaisten siirtymistä koulutustaan vastaaviin tehtäviin Suomessa. Tämä parantaa osaltaan osaavan työvoiman saatavuutta osaajapula-ammateissa. Lisäksi sujuvat oleskelulupamenettelyt ja asettautumista tukevat palvelut parantavat Suomen houkuttelevuutta ja pitovoimaa.

6) Kokonaiskustannukset, valtion rahoitus (hallituskauden aikana ja vuosittain)

Sairaanhoitajien osalta koulutuksen järjestämisen ja toiminnan koordinoimisen sekä pysyvän koulutuksen kustannuksiksi on arvioitu 1,8 M €/vuosi 2023-2027. Lääkäreiden ja hammaslääkäreiden koulutuksen järjestämisen ja toiminnan koordinoimisen vuosittaiset arvioidut kustannukset ovat 1,2 M €/vuosi. Pätevöitymiskoulutuksen kehittämisen tarkempien kustannusvaikutusten osalta ks. opetus- ja kulttuuriministeriön hallitusohjelmaperit.

Laillistamisprosessin kehittäminen edellyttää henkilöresurssien lisäksi lainsäädännöllisistä ja digitaalisista kehittämiskohteista johtuvia rahallisia resursseja. Laillistamisprosessin kehittämisen kustannusvaikutusten osalta ks. sosiaali- ja terveysministeriön hallitusohjelmaperit.

Lähtömaakoulutuspalvelutuotteen osalta arvioitu kustannus yhtä koulutettavaa henkilöä kohden on noin 5000-6000 euroa.

7) Yhteyshenkilöt ja yhteystiedot (puhelin, sp-osoite)

Katri Niskanen, 0295 047 373, katri.niskanen@gov.fi
Satu Salonen, 0295 047 149 satu.t.salonen@gov.fi