

Opinnäytetyö YAMK

Liiketoiminnan kehittäminen

2022

Jaana Kuisma

ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN REKRYTOIMINEN

– Case: Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin ky

Opinnäytetyö (YAMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Liiketalouden kehittäminen

2022 | 43 sivua, 2 liitesivua

Jaana Kuisma

Ulkomaalaisen työntekijän rekrytoiminen

- Case: Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin ky

Varsinais-Suomen maakuntastrategian tavoitteena on antaa kehityssuuntia ja toimenpiteitä siihen, kuinka maakunnan eri toimijat voivat toteuttaa tulevaisuuden toimintaansa ja visioita. Yksi strategian keskeinen tavoite on kansainvälisen rekrytoinnin parantaminen. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirille rekrytoidaan ulkomaalaisia työntekijöitä ja prosessin tulee olla ohjeistettuna esimiehille ja ulkomaisten työntekijöiden palkkaamisesta vastaaville henkilöille. Yhtenäistä ohjetta ei ollut, joten sellainen täytyi laatia.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuoda esille ulkomaalaista työntekijää koskevaa lainsäädäntöä, sekä ulkomaisen työntekijän rekrytointiin liittyviä toimenpiteitä. Ulkomaalaislaissa määritellään ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeus, sekä henkilön kansalaisuus ratkaisee, mitä dokumentteja työntekijän tulee esittää.

Tutkimuksen empiirisessä osassa lähtötilannetta ja esimiesten osaamista prosessin tiimoilta kartoitettiin kyselytutkimuksen avulla. Tutkimuksessa kartoitettiin muiden saman alan organisaatioiden käytäntöjä benchmarking- metodilla.

Tutkimuksen mukaan tärkeintä on tarkistaa työntekijän kansalaisuus ja osata toimia sen mukaan. Esimiehiä tulee ohjeistaa ja tutkimuksen pohjalta luodaan ohjeet, joita voidaan jakaa eri kanavissa. Tutkimuksen tuloksena esiin tulleita käytäntöjä otetaan käyttöön esimiehiä ja muuta henkilöstöä ohjeistettaessa.

Asiasanat:

ulkomaalainen työntekijä, rekrytointi, ulkomaalaislaki

Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Business Development

2022 | number of pages 43, number of pages in appendices 2

Jaana Kuisma

Recruiting foreign workforce

- The Hospital District of Southwest Finland

The goal of the regional strategy of Southwest Finland is to provide development directions and measures for how the various operators in the province can realize their future activities and visions. One of the key goals of the strategy is to improve international recruitment. Foreign employees are recruited for the Hospital District of Southwest Finland, and the process must be guided by supervisors and persons responsible for hiring foreign employees. There was no uniform instruction, so one had to be drawn up.

The aim of this thesis is to highlight the legislation regarding foreign workers, as well as the measures related to the recruitment of foreign workers. The Aliens Act defines the right of a foreign employee to work, and the person's citizenship determines which documents the employee must present.

In the empirical part of the study, the initial situation and the supervisors' skills in the process were mapped with the help of a survey. The study mapped the practices of other organizations in the same field using the benchmarking method.

According to the research, the most important thing is to check the citizenship of the employee and know how to act accordingly. Supervisors must be instructed, and instructions will be created based on the research, which can be distributed in different channels. The practices that emerged as a result of the research are implemented when instructing supervisors and other personnel.

Keywords:

Foreign workforce, recruiting, aliens act

Sisältö

1 JOHDANTO	6
1.1 Työn taustaa ja toimeksianto	6
1.2 Työn tavoitteet ja tutkimusongelma	7
1.3 Työssä käytettävät tutkimusmenetelmät	8
1.4 Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri	9
2 Globaali liikkuvuus ja kansainvälisyys työelämässä	11
2.1 Työvoimatilannekatsaus	11
2.2 Kansainvälisen työvoiman uhkia ja mahdollisuuksia	12
2.3 Ulkomaalaislaki	15
2.4 Lupamenettelyt	16
2.5 Vapaasti liikkuva työvoima	18
2.6 EU- ja ETA-maiden ulkopuoliset	20
2.7 Ulkomaalaista työntekijää koskevia erityistilanteita	22
2.8 Pätevyyden tunnustaminen	23
3 Tutkimuksen toteutus	24
3.1 Tavoitteet ja tutkimusmenetelmät	24
3.2 Aineiston keruu ja analyysit	26
4 Tutkimuksen tulokset	28
4.1 Nykytilan kuvaus	28
4.2 Kyselyn tulokset	28
4.3 Benchmarking ja haastattelujen tulokset	32
4.4 Tutkimuksen luotettavuus	33
5 Pohdinta ja kehittämissuositukset	35
5.1 Huomioon otettavat asiat ulkomaalaista työntekijää rekrytoitaessa	35
5.2 Muiden organisaatioiden ohjeita	36
Lähteet	38

Liitteet

Liite 1. Kysymyslomake ja haastattelukysymykset

Kuvat

Kuva 1. Henkilöstön määrä. (VSSH:n toimintakertomus 2022.)	9
Kuva 2. Maahanmuutto Suomeen. (Tilastokeskus 2022.)	12
Kuva 3. Schengen-maat. (Euroopan parlamentti 2022.)	21
Kuva 4. Rekrytointiprosessin toimenpiteet.	28
Kuva 5. Kyselyyn vastanneiden status.	29
Kuva 6. Kuinka ulkomaalaisten rekrytointiprosessi on edennyt tällä hetkellä.	30
Kuva 7. Tarvitsen ohjeita.	31
Kuva 8. Onko tulevaisuudessa tarvetta palkata ulkomaalaisia työntekijöitä.	32

Kuviot

Kuvio 1. Ulkomaalaisen työvoiman luvat ja rekisteröinti	17
---	----

Taulukot

Taulukko 1. Väestön rakenne. (Tilastokeskus 2022)	15
---	----

1 JOHDANTO

1.1 Työn taustaa ja toimeksianto

Varsinais-Suomen maakuntastrategian tavoitteena on antaa kehityssuuntia ja toimenpiteitä siihen, kuinka maakunnan eri toimijat voivat toteuttaa tulevaisuuden toimintaansa ja visioita. Strategian suorat vaikutukset voidaan nähdä alueen viranomaistoiminnassa, sekä maakuntatoimijoiden toiminnassa, jossa tehdään alueellisia rahoituspäätöksiä ja suunnataan resursseja.

Viranomaisten on otettava maakuntastrategia huomioon omassa toiminnassaan ja päätöksenteossa. Maakuntastrategian yksi kulmakivistä on lääke- ja terveysteknologian kasvutavoite, jossa tutkimusyhteistyöllä vahvistetaan maakuntatoimijoiden sitoutumista. Tavoitteena on myös tuoda huippuosaamista maakuntaan avaamalla uusia kanavia osaajille, jotta heidän on helpompi tulla osaksi yhteisöä. Kansainvälisen näkyvyyden tehostamisella tuodaan esille maakunta, joka houkuttelee kansainvälisiä osaajia paikkariippumattoman rekrytoinnin keinoin. Lisäksi maakuntastrategian yksi tavoite on parantaa kasvavan maakunnan menestystä globaaleilla markkinoilla, luomalla kansainvälinen ja avoin yhteisö. (Varsinais-Suomen maakuntastrategia 2021.)

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstöä koskevissa tarkastuksissa kävi ilmi, että esimiehet kaipasivat ohjeistusta ulkomaalaisia työntekijöitä koskevien asiakirjojen säilyttämiseen tai niiden tarkastamiseen. Vaikka ulkomaalaisten työntekijöiden luvat olivatkin kunnossa, eivät tarvittavat dokumentit löytyneet helposti ja lupien selvittämiseen meni aikaa. Rekrytoiville esimiehille ei ollut täysin selvää mitä ja missä tapauksissa vaaditaan tiettyjä dokumentteja, niin tarkistettavaksi kuin arkistoitavaksi, kun ollaan rekrytoimassa työntekijää ulkomailta. VSSHP:lle voidaan palkata henkilöstöä, kuten esimerkiksi tutkijoita, laitoshuoltajia ja sairaanhoitajia useista eri maista, sekä hyvin paljon osaamista haalitaan myös ulkomaisten vierailevien lääkärien toimesta. Ulkomaiset lääkärit voivat kouluttaa ja opastaa henkilöstöä ja näin ollen jakaa omaa ammattitaitoaan.

1.2 Työn tavoitteet ja tutkimusongelma

Opinnäytetyössä käsitellään ulkomaalaisen työntekijän palkkaamiseen liittyvät toimet vaihe vaiheelta, esimiehen näkökulmasta. Tavoitteena on tehdä yhtenäinen ja eheä ohjeistus Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin esimiehille ja sihteereille, jotka rekrytoivat tai osallistuvat ulkomaalaisen työntekijän palkkaamiseen. Esimiesten osaamista ja lähtötilannetta kartoitetaan kyselytutkimuksella, sekä kartoitetaan sellaisia erityistilanteita, joissa tarvitaan yksityiskohtaisempia ohjeita.

Ulkomaalaislain 86a § mukaan:

”Työnantajan on varmistauduttava siitä, että palvelukseen tulevalla ja palveluksessa olevalla ulkomaalaisella on vaadittava työntekijän oleskelulupa tai että hän ei tarvitse oleskelulupaa.” (Ulkomaalaislaki 301/2004). Dokumentit tulee tarkistaa työnantajan toimesta ennen työsopimuksen tekoa ja työn teon alkamista. Esimiehille ei välttämättä ole täysin selvää mitä kaikkia dokumentteja ulkomailta tulevan työntekijän tulee esittää ja mitä niistä tulee toimittaa eteenpäin eri sidosryhmille.

Samanaikaisesti mukaan myös:

”Työnantajan, joka ottaa palvelukseensa muun kuin unionin kansalaisen, tähän rinnastettavan tai tämän perheenjäsenen, tulee viivytyksettä toimittaa työ- ja elinkeinotoimistolle 72 §:ssä tarkoitetut selvitys ja vakuutus sekä ilmoittaa työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus. (Ulkomaalaislaki 301/2004.)

Työnantajan tulee säilyttää työpaikalla tiedot palveluksessaan olevista ulkomaalaisista ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista siten, että ne ovat tarvittaessa vaivattomasti työsuojeluviranomaisen tarkastettavissa. Työnantajan on säilytettävä tiedot ulkomaalaisen palvelussuhteen päättymisestä neljä vuotta.” (Ulkomaalaislaki 301/2004.)

Tutkimus vastaa kysymyksiin

- mitä ulkomaalaisen rekrytinnissa tulee ottaa huomioon?
- minkälaisia ohjeita muilla sairaanhoitopiireillä on?

Työssä käsitellään eri maista tulevien työntekijöiden palkkaamiseen liittyviä ohjeita ja kootaan ne tietoperustaksi. Myös dokumenttien tarkistuksesta, vaatimuksista ja niiden arkistoinnista muodostetaan ohje. Työssä käsitellään ulkomaalaisen työntekijän rekrytinnin vaiheet aina palkan maksuun saakka. Ohjeiden myötä ulkomaalaisen työntekijän rekrytointi on sujuvaa, sekä dokumentointi ja arkistot ovat ajan tasalla. Rekrytointi tehdään lakien ja säännösten mukaan, eikä esimiesten tarvitse epäillä ovatko kaikki rekrytointiin liittyvät vaiheet käyty läpi.

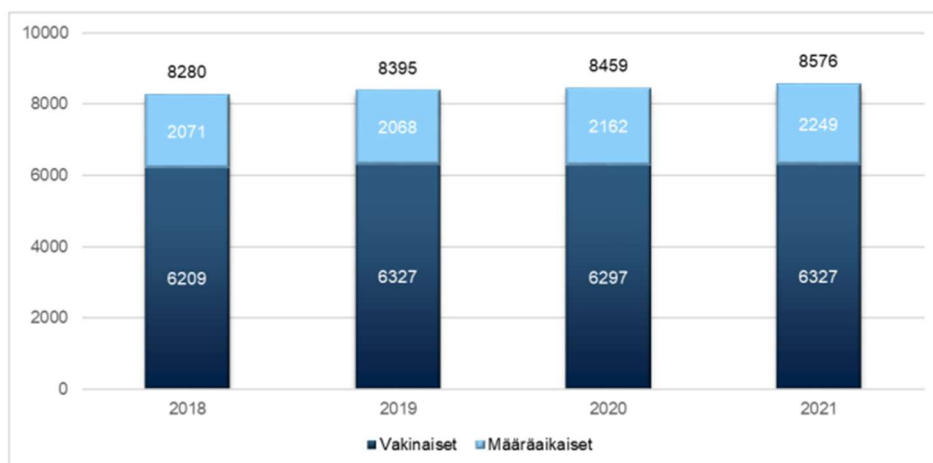
1.3 Työssä käytettävät tutkimusmenetelmät

Alkutilanne kartoitetaan kyselytutkimuksen avulla, jossa VSSHP:n esimiehille ja muille rekrytointiin osallistuville lähetettiin kyselylomake, johon he vastasivat. Tutkimuksessa hyödynnetään kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä, kyselyä ja haastattelua. Aluksi tehtiin kysely, joka sisälsi pääosin kvantitatiivisia, mutta myös kvalitatiivisia avoimia kysymyksiä. Tutkimuksen vertaisarviointi, eli benchmarking toteutettiin osin haastatteluina. Vertaisarvioinnin tavoitteena on selvittää vastaavien organisaatioiden toiminnot ja ohjeistukset, sekä hyvät käytänteet, koskien ulkomaalaisen työntekijän palkkaamista koskevaa ohjeistusta.

1.4 Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri on julkisomisteinen kuntayhtymä, joka koostuu 28 jäsenkunnasta. Sairaanhoitopiiri tarjoaa erikoissairaanhoitoa kahdeksassa eri sairaalassa Varsinais-Suomen alueella, sekä se tuottaa yliopistosairaalan tasoisia palveluita Satakunnan ja Vaasan sairaanhoitopiireissä. Satakunnan ja Vaasan sairaanhoitopiirit kuuluvat Turun yliopistollisen sairaalan erityisvastuualueeseen. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin palveluja käyttää vuodessa jopa 200 000 ihmistä, joten erikoissairaanhoidon erityisosaamisen varmistaminen edellyttää rekrytointia myös globaalisti, sekä tekemällä yhteistyötä monien eri maiden osajien kanssa.

Vakituisen henkilöstön lisäksi määräaikaiset palvelussuhteet ovat elintärkeitä henkilöstön voimavaran kannalta ja erikoissairaanhoidon vaatiman tason ylläpitämisessä. Ulkomaisia työntekijöitä voidaan rekrytoida niin vakituisiin, kuin määräaikaisiin palvelussuhteisiin. Kuvassa 1 esitetään VSSHP:n tämänhetkinen nykytilakuvaus koko henkilöstön määrästä ja sen kehitys viimeisen neljän vuoden ajalta, sekä kuinka ne jakautuvat vakituisiin ja määräaikaisiin palvelussuhteisiin. Työn luonteen takia, ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytoinnit ovat yleensä määräaikaisia.



Kuva 1. Henkilöstön määrä. (VSSHP:n toimintakertomus 2022.)

Opinnäytetyön toimeksiantajana ja tutkimuksen kohde on Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri (myöhemmin viitataan myös VSSHP), jossa rekrytointi suoritetaan oman organisaation toimesta sisäisenä palveluna.

Rekrytointiyksikkö on osa hallintokeskuksen henkilöstöhallintoa, mutta myös esimiehet voivat rekrytoida omaan yksikköön osaavaa henkilökuntaa.

Rekrytoinnista vastaavien henkilöiden toimenkuvaan kuuluu itse rekrytoinnin lisäksi esimiestoiminnan tukeminen, sekä rekrytointitoimintojen koordinointi ja ohjaus. Varsinaisen rekrytoinnin lisäksi sairaanhoitopiirille voi tulla työskentelemään tutkijoita, vierailijoita sekä lääkäreitä useista eri maista, jotka voivat tarjota erilaista näkökulmaa tai uudenlaista ammattitaitoa.

Lounais-Suomen aluehallintovirasto valvoo ja ohjaa sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluja, oikeusturvaa ja lupia Varsinais-Suomessa.

Lisäksi virasto valvoo työpaikkojen työsuojelua. (Aluehallintovirasto n.d.)

Työsuojelutarkastuksessa valvotaan, että organisaatiot noudattavat työsuojelun säädöksiä. Työpaikoille tehdään erilaisia tarkastuksia, joissa hyödynnetään myös muiden viranomaisen rekisterejä. Työsuojelutarkistuksessa tulee myös esittää tarvittavat asiakirjat koskien palkattua henkilöstöä. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2022.)

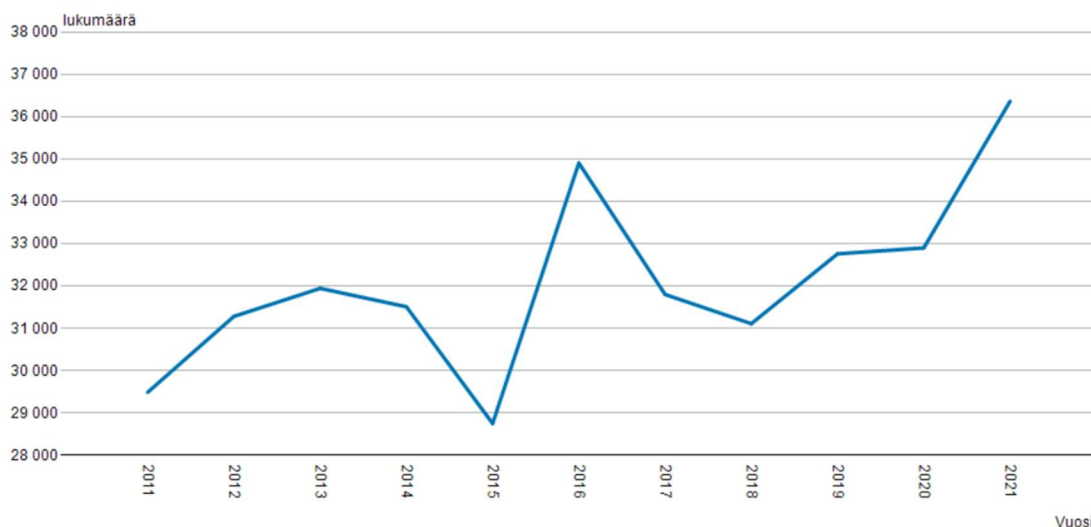
Esimiesten ja rekrytoivan henkilöstön on osattava tarkistaa asiakirjat ja mihin ne oikeuttavat. Työntekijän kansalaisuus ja lähtömaa ratkaisee, mitä dokumentteja työntekijän tulee rekrytoivalle esimiehelle esittää. Esimiehen on osattava toimittaa tarvittavat dokumentit eteenpäin ja kirjattava tarvittavat tiedot henkilöstöhallinnon järjestelmiin.

2 Globaali liikkuvuus ja kansainvälisyys työelämässä

2.1 Työvoimatilannekatsaus

Työ- ja elinkeinoministeriön keväällä 2022 teettämän Ammattibarometrin mukaan Suomessa on eniten pulaa lähihoitajista, sairaanhoitajista, terveydenhoitajista, sosiaalityön erikoisasiantuntijoista, ylilääkäreistä, erikoislääkäreistä ja yleislääkäreistä. Kyseisissä ammateissa työvoimapula on valtakunnallinen, sekä sen uskotaan laajenevan ja syvenevän entisestään (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022). Työvoimapulan konkretisoituessa terveydenhoitoalalla, ulkomaalaiset työmarkkinat tulevan enemmän kuin tarpeeseen. Suomi on monien muiden maiden tavoin tullut riippuvaiseksi globaalista työvoimasta monin eri tavoin. Liikkumis- ja kommunikaatiovälineiden kehittymisen myötä työvoimaa liikkuu yhä kauempana sijaitsevista maista. (Martikainen & Pitkänen 2020, 36–37). Ulkomaalaisen työvoiman käytön voidaan ajatella olevan väliaikainen ratkaisu terveydenhoitoalalla vallitsevaan työvoimapulaan. Hoitajia ei saada tarpeeksi vuoroihin, eikä sijaisia löydy. Kiireettömän hoidon järjestämisessä voi olla viiveitä, vaikka kiireelliset hoidot saataisiinkin toteutettua. Varsinais-Suomessa hoitajapula on suurempi kuin koskaan aikaisemmin. (Yle 2022.) Työtaistelut ovat vaikeuttaneet entisestäänkin työvoiman saantia, sillä vuonna 2022 tuhat sotealan ammattilaista on hakenut ammattioikeutensa poistoa (Mtv3 uutiset 2022).

Kuva 2 esittää ulkomaalaisten maahanmuuttoa Suomeen ja sen kehitystä vuosilta 2011–2021.



Kuva 2. Maahanmuutto Suomeen. (Tilastokeskus 2022.)

2.2 Kansainvälisen työvoiman uhkia ja mahdollisuuksia

Ulkomaalaisen työntekijän suomen kielen osaamisen puute voi hankaloittaa haastattelutilanteessa osaamisen kartoittamista, sekä vuorovaikutus voi perehdytyksessä olla hankalaa, jos yhteistä kieltä ei löydy. Esimiehet ovat epävarmoja perehdytyksestä, jos ohjeita joudutaan antamaan toisella kielellä. (Iiskola & Lahtinen 2021.)

Työnantajan näkökulmasta monimuotoisuus voi tuoda monenlaista hyötyä työyhteisöön, sillä esimerkiksi osaaminen, näkemys, työn tekemisen mallit voivat olla erilaisia eri maiden sotealan ammattilaisilla. Monimuotoisten työyhteisöjen muodostumista voidaan edistää joko aktiivisesti, tai sitten niitä kehittyä kansainvälisyyden ja talouden globalisaation myötä. Ulkomaisen työvoiman palkkaamisella on voitu paikata työvoimapulaa vasta viimeisenä ratkaisuna, joka omalta osaltaan on johtanut kotimaisten työntekijöiden suosimiseen ja yrityksen tapaan toimia. Työyhteisön monimuotoisuus voi välillisesti tai välittömästi palvella yrityksen etuja, kuten esimerkiksi edistää henkilöstön luovuutta ja jaksamista. Myös uuden työvoiman rekrytoimiseen

voidaan vaikuttaa kansainvälisellä työyhteisöllä, sillä monimuotoinen ja suvaitseva työyhteisö houkuttelee työntekijää. (Sorainen 2014, 143–144.)

Kansainvälisen työyhteisön potentiaali ja hyödyt saadaan maksimoitua taitavalla johtamisella, mutta myös ongelmien minimointi vaatii johtamistyyliä paljon. Negatiivisia asioita ja ongelmia voi nousta, kuten esimerkiksi ennakkoluuloja, kielitaidon riittävyys, sekä erilaiset käsitykset työstä ja ajankäytöstä. Ulkomaalaisen työntekijän perehdytys vaatii paljon koko työyhteisöltä, joten on tärkeää, että koko yhteisön asenteet ja suhtautuminen ovat linjassa monimuotoisuusstrategian kanssa. Työyhteisön tulee olla joustava ja varauduttava siihen, että perehdytys voi olla aikaa vievää, jotta perehdytys onnistuu sujuvasti. (Sorainen 2014, 144.)

Työperäisestä muuttoliikkeestä voi aiheutua monenlaisia etuja ja haittoja niin lähtömaalle kuin vastaanottavalle maalle. Vauraat teollisuusmaat yleensä rekrytoivat osaavaa ja korkeasti koulutettua henkilöstöä, joka omalta osaltaan vie osaamista pois lähtömaasta. Tämän kaltaisen rekrytoinnin osalta kuitenkin on havaittu olevan hyötyä, sillä ulkomailla toimiva työntekijä yleensä lähettää rahaa kotimaahansa ja näin ollen auttaa kotimaansa taloutta. (Martikainen & Pitkänen 2020, 37.)

Kansainvälisen liikkuvuuden yhdeksi eettiseksi ongelmaksi muodostuu kuitenkin lähtömaan osaamisen pysyminen maassa. Paluumuuton myötä lähtömaa saa kuitenkin myös omalta osaltaan ulkomailta hankittua osaamista. Jotta vastaanottava ja lähtömaa saavat kummatkin hyötyä kansainvälisestä työvoiman käytöstä, tulee kummankin maan organisaatioiden osata tunnistaa ja tunnustaa ulkomailla hankittu osaaminen. (Martikainen & Pitkänen 2020, 41.) Ulkomaalaisten työntekijöiden voi olla vaikea saada tutkintoaan hyväksytyksi ja heitä voidaan kohdella työympäristössä eriarvoisesti. Kielen ymmärtäminen voi olla vaikeaa, mutta kielen opiskelu auttaa ymmärtämään työtehtäviä paremmin, joka omalta osaltaan helpottaa perehdyttäjää. Ulkomainen työntekijä voi kuitenkin antaa paljon uutta opittavaa oman identiteettinsä myötä, jolla on suuria positiivisia vaikutuksia työympäristöön. (Munkejord & Tingvold, 2019, 233–235.) Kansainvälisen rekrytoinnin etuja työympäristössä voivat olla myös

innovatiivisuuden kasvu, taloudellinen kasvu ja organisaation kilpailukyvyyn paraneminen (Butunoi 2017).

Ulkomaisen työvoiman käyttö voi olla aiheellista hoitotarpeen kasvaessa, mutta se ei kuitenkaan ratkaise ongelmaa, että työntekijöitä on julkisen sektorin terveydenhoitoalalla liian vähän. Perimmäinen ongelma, kuten miksi työvoimaa on liian vähän, tulee ratkaista ja ulkomaisten työntekijöiden käyttö voi olla vain lyhytaikainen ratkaisu. Vaikka ulkomaista työvoimaa voidaan käyttää ratkaisemaan ongelmaa lyhytkestoisesti, vaatii pitkäkestoinen ratkaisu strategisia muutoksia organisaatiossa. Ulkomaisen työvoiman käyttöä tulee myös harkita sen mukaan, onko työntekijöillä riittävä ammattitaito, joka vaaditaan työyhteisössä. (Humphries & Brugha & McGee 2012.)

Taulukossa 1 on kuvattu Suomen väestörakennetta ja sitä, kuinka paljon väestön kotimaa on muu kuin Suomi. Taulukosta käy myös ilmi, kuinka paljon väestöä tulee EU- tai ETA-maiden ulkopuolelta, jonka perusteella on erittäin tärkeää, että ulkomaalaisen työntekijän palkkaamiseen koskevat määräykset ovat tiedossa.

Taulukko 1.Väestön rakenne. (Tilastokeskus 2022)

Kansalaisuus	2018	2019	2020	2021	Väkiluvun muutos 2020-2021, %
Suomi	5 260 347	5 257 663	5 254 876	5 251 777	-0,1
Ulkomaat yhteensä	257 572	267 629	278 917	296 464	6,3
Viro	51 456	50 860	50 866	51 805	1,8
Venäjä	28 747	28 528	28 866	30 049	4,1
Irak	13 078	13 943	14 708	15 075	2,5
Kiina	9 230	9 825	10 458	11 405	9,1
Intia	5 730	6 751	7 237	8 245	13,9
Thaimaa	7 632	7 772	7 851	7 925	0,9
Ruotsi	7 996	7 983	8 041	7 921	-1,5
Afganistan	6 198	6 666	7 059	7 686	8,9
Vietnam	5 941	6 350	6 630	7 237	9,2
Syyria	6 016	6 579	6 915	7 203	4,2
Ukraina	4 593	5 126	5 837	7 202	23,4
Muut	110 955	117 246	124 449	134 711	8,2
Yhteensä	5 517 919	5 525 292	5 533 793	5 548 241	0,3

2.3 Ulkomaalaislaki

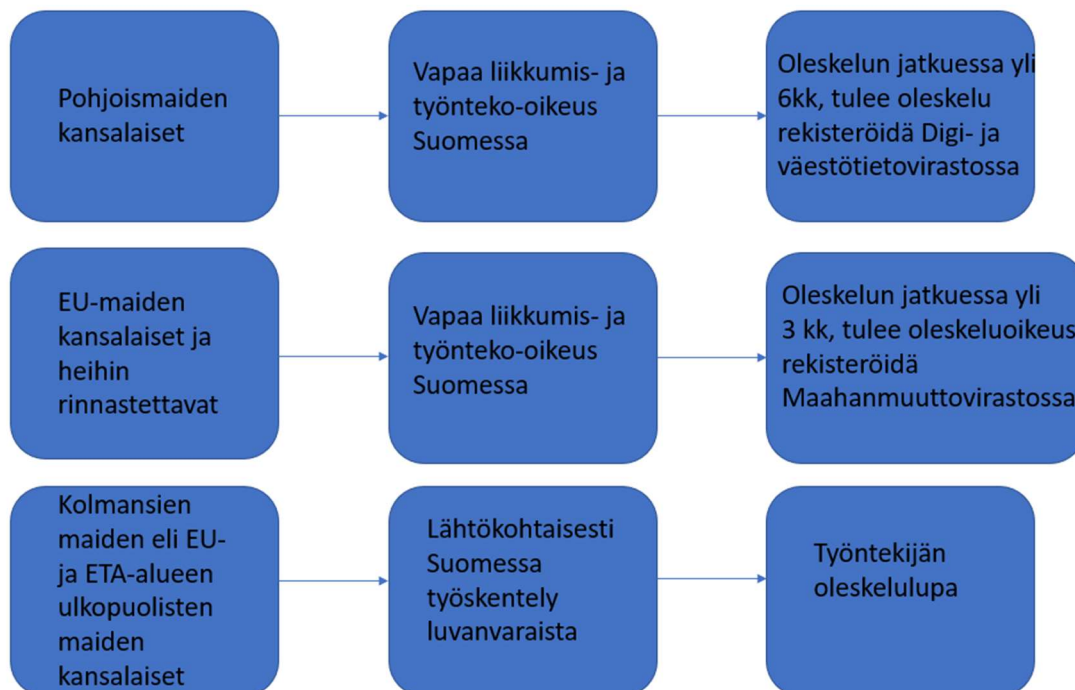
Ulkomaalaislain (2004/301) tarkoituksena on ”toteuttaa ja edistää hyvää hallintoa ja oikeusturvaa ulkomaalaisasioissa. Lain tarkoituksena on lisäksi edistää hallittua maahanmuuttoa ja kansainvälisen suojelun antamista ihmisoikeuksia ja perusoikeuksia kunnioittaen sekä ottaen huomioon Suomea velvoittavat kansainväliset sopimukset.” Lakia sovelletaan ”ulkomaalaisen maahantuloon, maastalähtöön sekä oleskeluun ja työntekoon Suomessa”.

2.4 Lupamenettelyt

Lähtökohtaisesti ulkomailta tuleva työntekijä tarvitsee työluvan, jotta hän voi työskennellä Suomessa. Poikkeuksena ovat kuitenkin EU-kansalaiset, Islannin, Norjan, Liechtenstein ja Sveitsin kansalaiset, joilta työlupaa ei vaadita, mutta joiden oleskelulupa ei kuitenkaan välttämättä oikeuta työntekoon Suomessa. (Te-palvelut 2022.) Ulkomaalaista työntekijää palkatessa ei riitä, että henkilö tuntee voimassa olevat kotimaiset lait ja säädännöt, sillä maahanmuuton menettelyjä ohjaavat myös kansainväliset sopimukset ja Euroopan unionin lainsäädäntö (Juvonen 2021, 2.)

Ulkomaalaislakia sovelletaan ulkomaalaisen henkilön maahantuloon, työskentelyyn, oleskeluun, sekä maasta poistumiseen. Työnteko-oikeus antaa luvan ulkomaalaisen henkilön työskennellä Suomessa, joko sen perusteella, onko hänellä EU-oleskelulupa, viisumi tai viisumivapaus. Jos henkilö tekee työtä monessa eri maassa, sovelletaan ulkomaalaislakia vain siihen työhönsä, joka tehdään Suomessa. Työntekijän kansalaisuus ja se, mitä työtä tullaan tekemään, määrittelee mitä lupamenettelyä sovelletaan. (Sorainen 49–50.)

Kaaviossa 1 kuvataan eri maiden kansalaisten oikeudet ja lupamenettelyt Suomessa työskentelyyn.



Kuvio 1. Ulkomaalaisen työvoiman luvat ja rekisteröinti

Ulkomaalaislain 5 luvussa käsitellään työntekijän oleskelulupaa koskevia lainkohtia. Ulkomaalaislain 75 § mukaan:

”Työ- ja elinkeinotoimisto antaa työnantajan tai toimeksiantajan kirjallisesta hakemuksesta kirjallisen ennakkotiedon työntekijän oleskeluluvan myöntämisen edellytyksistä hakemuksessa tarkoitettussa asiassa. Työ- ja elinkeinotoimiston on annettava ennakkotieto viipymättä. Työnantajan vaatimuksesta työ- ja elinkeinotoimiston on työntekijän oleskelulupaa haettaessa noudatettava ennakkotietoa ajan, joka on mainittu ennakkotiedossa.” (Ulkomaalaislaki 2004/301).

Työnantajan on myös velvollisuus ilmoittaa ulkomaalaisen työntekijän nimi ja sovellettava työehtosopimus työpaikan luottamusmiehelle. Työ- ja elinkeinotoimistolle on ilmoitettava EU- tai ETA-maan ulkopuolisen kansalaisen

palkkaamisesta työntekijäksi. Ilmoituksessa on oltava mukana työnteosta sovitut keskeiset ehdot, sekä vakuutus siitä että kyseiset ehdot noudattavat sovellettavaa työehtosopimusta. Määräaikaista sopimusta solmittaessa, tulee määräaikaisuuden peruste ja sopimuksen päättymispäivä ilmoittaa myös. Tiedot tulee toimittaa viivytyksettä ja niihin tulee liittää lisäksi kopio passista tai oleskelulupakortista. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2022).

2.5 Vapaasti liikkuva työvoima

Pohjoismaat

Ulkomaalaislain 157 § mukaan Pohjoismaiden kansalaisilla on rajoittamaton työnteko-oikeus, ja he voivat saapua Suomeen ilman passia, sekä oleskella maassa. Heidän on kuitenkin luotettavasti todistettava henkilöllisyytensä maistraatissa, joko esittämällä passi tai poliisin myöntämä henkilöllisyystodistus. Oikeus perustuu 22.5.1954 solmittuun sopimukseen, jonka pyrkimyksenä on taata pohjoismaiden työntekijöille parempi työympäristö ja edistää pohjoismaista yhteisymmärrystä. (Sorainen 2014, 51–52).

Pohjoismaiden välisen sopimuksen mukaan yli kuuden kuukauden oleskelu Suomessa tulee ilmoittaa viranomaisille Digi- ja Väestötietorekisteriin (Digi- ja Väestötietorekisteri).

EU-, ETA-maat, Sveitsi ja Liechtenstein

Suomessa on vapaa liikkumisoikeus, jonka perusteella Euroopan Unionin kansalaisella on oikeudet oleskella maassa. Vapaan liikkuvuuden direktiivi on otettu käyttöön ulkomaalaislain muutoksella vuonna 2007. Henkilöltä ei vaadita oleskelulupaa, vaan maassa oleskelu tulee rekisteröidä, jos hän oleskelee maassa yli kolme kuukautta. Ehtona on kuitenkin, ettei oleskelu aiheuta kohtuutonta sosiaaliturvajärjestelyn rasitusta toisessa jäsenmaassa. Oleskelu ei myöskään saa yleistä turvallisuutta ja järjestystä. (Juvonen 2021, 27–29.)

Euroopan yhteisöjen perusvapauksiin kuuluu työntekijöiden vapaa liikkuvuus jäsenvaltioiden alueella, sekä he voivat ottaa vastaan työtä, jota heille on

tarjottu. Oikeuteen kuuluu työnteon lisäksi myös oleskelu, sekä maahan jääminen myös työnteon jälkeen, jos tietyt edellytykset täyttyvät. EY:n perustamissopimuksen 39 artiklan, 3 kohdan mukaan lukua sovelletaan henkilöön, joka on unionin kansalainen ja saapuu Suomeen. (Sorainen 2014, 52.)

Ulkomaalaislain 3 § mukaan laissa tarkoitetaan ”*unionin kansalaisella ja häneen rinnastettavalla Euroopan unionin (EU) jäsenvaltion sekä Islannin, Liechtensteinin, Norjan ja Sveitsin kansalaista.*” (Ulkomaalaislaki 2004/301).

Ulkomaalaislakia 153 §:n 2 momentin mukaan sovelletaan myös unionin kansalaisen perheenjäseneen, joka muuttaa hänen mukanaan. Voimassa oleva henkilötodistus tai passi on ulkomaalaislain 155 § mukaan edellytyksenä EU-maan kansalaisen maahantuloon ja maassa oleskeluun. On myös muita keinoja esittää oikeus liikkua ja oleskella maassa ja tarvittavat asiakirjat tulee esittää työnantajalle. (Sorainen 2014, 53–54.)

Ulkomaalaislain 158 § mukaan: ”*Unionin kansalainen saa oleskella Suomessa rekisteröimättä oleskeluoikeuttaan enintään kolme kuukautta ilman muita edellytyksiä tai muodollisuuksia kuin se, että hänellä on voimassa oleva henkilökortti tai passi. Työnhakijana oleva unionin kansalainen saa oleskella Suomessa kolmen kuukauden jälkeenkin kohtuullisen ajan rekisteröimättä oleskeluoikeuttaan, jos hän edelleen hakee työtä ja jos hänellä on tosiasialliset mahdollisuudet saada työtä.*” (Ulkomaalaislaki 2004/301.)

Lyhyt oleskelu Suomessa ei siis edellytä rekisteröitymistä, mutta yli kolmen kuukauden oleskelu maassa, tulee rekisteröidä Maahanmuuttovirastossa. Käytännössä rekisteröinnin valvominen on kuitenkin hankalaa, sillä henkilön maahantulon päivämäärästä ei jää merkintöjä passiin tai henkilökorttiin. (Sorainen 2014, 54).

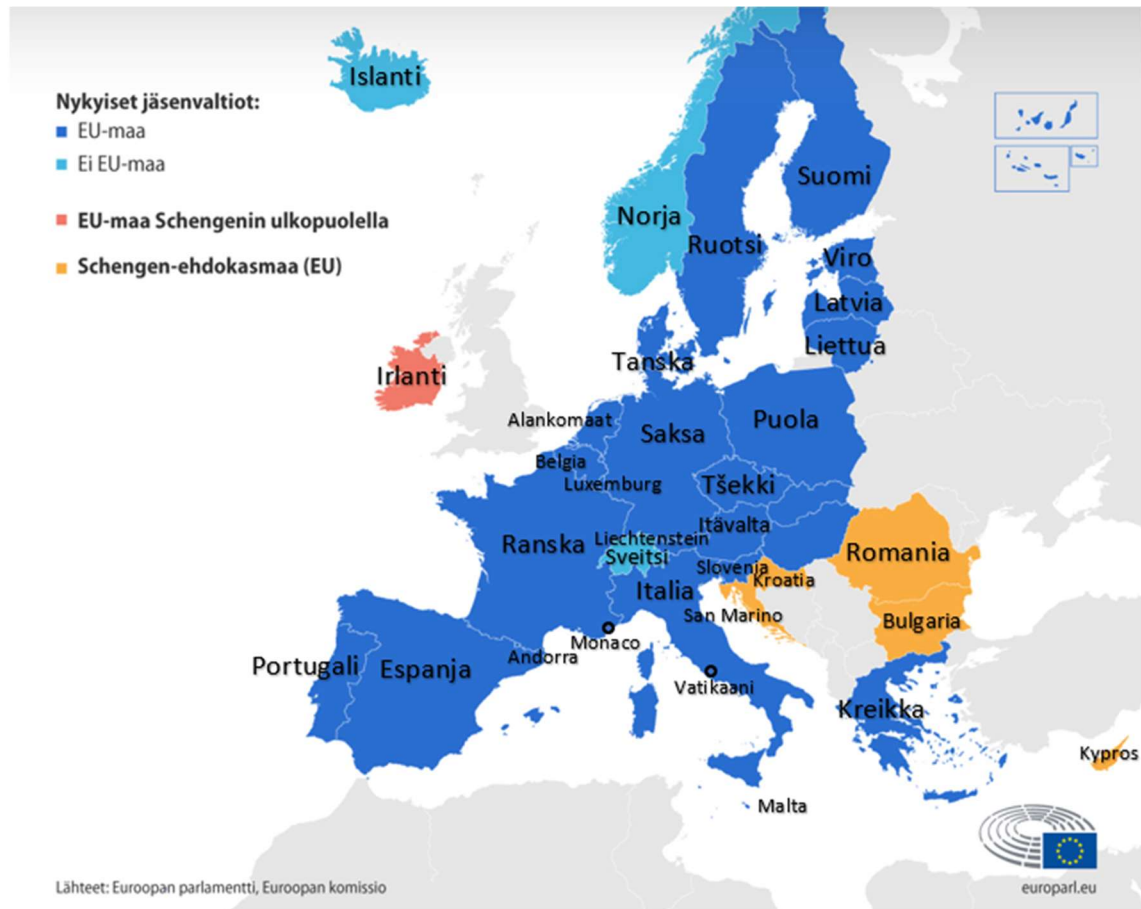
2.6 EU- ja ETA-maiden ulkopuoliset

EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta tuleva työntekijä tarvitsee oleskeluluvan, jolla hän on oikeutettu tekemään työtä Suomessa. Oleskeluluvan saaminen ei aina ole itsestään selvää, vaikka työtä olisikin jo tarjottu suomalaisen organisaation toimesta ulkomaalaiselle työntekijälle. Aina ennen luvan myöntämistä, Työvoimavirasto tutkii työvoiman saatavuuden ja voi evätä oleskeluluvan, jos samalla alalla on paljon työttömyyttä tai sovittu ansio ei ole riittävä ulkomaisen työntekijän toimeentulon takaamiseksi. Työnantaja syyllistyy työluparikokseen, jos se palkkaa ulkomaalaisen työntekijän ilman voimassa olevaa työlupaa. (Havula ym. 2017 35–36.)

Ulkomaalaislain 79 §:n mukaan:

”Oikeus tehdä ansiotyötä ilman oleskelulupaa on ulkomaalaisella, joka tulee kutsun tai sopimuksen nojalla tulkiksi, opettajaksi, asiantuntijaksi tai urheilutuomariksi enintään kolmeksi kuukaudeksi.” (Ulkomaalaislaki 301/2004).

Schengen-sopimukseen perustuen siihen kuuluvien valtioiden sisärajoista on luovuttu ja käytössä on yksi yhtenäinen ulkoraja. Ulkomainen työntekijä, joka saapuu viisumivapaasta maasta Suomeen työntekijäksi, ei tarvitse Ulkomaalaislain 79 §:n mukaan viisumia. (Sorainen 2014, 60.) Kuvassa 3, EU- ja Schengen-maat havainnollistetaan kartalla.



Kuva 3. Schengen-maat. (Euroopan parlamentti 2022.)

Ulkomaalaislain 79 §:ssa on mainittu tilanteita, joissa ulkomaalaiselta työntekijältä ei vaadita oleskelulupaa, vaan hän voi tehdä työtä ilman sitä. Työtä voi tehdä perustuen viisumiin tai viisumivapauteen. (Sorainen 2014, 59.)

Kolmannen maan kansalainen on EU- tai ETA- maan ulkopuolisen valtion kansalainen, jolla ei ole samanlaista oikeutta työskennellä jäsenvaltioiden alueella kuin unionin kansalaisella. Ulkomaalaislaissa 3 § 6b-kohdassa rajoitetaan työnteko-oikeutta. (Kallio & Kotkas & Palander 2018, 175–176.)

Ulkomaalaislaki (301/2004) 3 § mukaan: ”*työnteko-oikeudella ulkomaalaisen tämän lain mukaista oikeutta tehdä Suomessa tai suomalaisessa aluksessa ansiotyötä oleskeluluvan, 10 luvun mukaisen oleskeluoikeuden, viisumin tai viisumivapauden nojalla taikka muulla tässä laissa säädetyllä perusteella.*”

2.7 Ulkomaalaista työntekijää koskevia erityistilanteita

Tutkijat ja asiantuntijat

Suomeen tulevat tutkijat rinnastetaan asiantuntijoihin, jolloin heillä on oikeus työskennellä asiantuntijatehtävissä ilman oleskelulupaa enintään 90 päivän ajan. Tällöin edellytyksenä on, että hänen viisuminsa on voimassa tai että oleskelu on viisumivapaata ja hän oleskelee maassa laillisesti. Viisumin päättyessä tai viimeistään kolmen kuukauden jälkeen myös työnteko-oikeus päättyy. Tutkijan oleskelulupaa sovelletaan tieteellisestä tutkimusta tekeviin, joilla on suoritettuna vähintään ylempi korkeakoulututkinto (maisteri), sekä yliopiston jatko-opiskelijoihin, jotka tekevät tutkimusta väitöskirjaansa. Vaatimuksena tutkijoiden oleskeluluvalla on, että tutkijoiden tulee tulla toimeen palkkatuloilla, joiden ei kuitenkaan tarvitse tulla itse tutkimustyöstä. Palkkatuloilla tarkoitetaan joko palkkatyötä tai omia varoja tai apurahoja. Oleskelulupa oikeuttaa rajoittamattomaan työnteko-oikeuteen ja tutkijalla tulee olla tutkimussopimus tutkimusorganisaation kanssa. (Maahanmuuttovirasto 2022.) Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin katsotaan olevan tutkimusorganisaatio, jolloin sopimus tehdään, vaikka henkilö ei varsinaisesti työskentelisisikään VSSH:n tiloissa, sillä heillä on voimassa työsopimus. Ulkomaalaislaissa ei ole erikseen tarkennettu asiantuntijan käsitettä, joten viisumia anottaessa henkilön on kyettävä todentamaan, että työtehtäviin kuuluu esimerkiksi tutkimusta. (Sorainen 2014, 62).

Ulkomaalainen vieraileva lääkäri

Suomessa terveydenhuollon ammattihenkilönä työskentely vaatii aina Valviran myöntämän ammatinharjoittamisoikeuden. Ammatinharjoittaminen on väliaikaista ja satunnaista, jos sitä tehdään enintään 3 päivää kuukaudessa. Kuitenkin EU- tai ETA- maassa suoritetusta koulutuksesta tulee tehdä ennakkoilmoitus Valviralle. Rajoitettua toimilupaa voi hakea, jos koulutus on suoritettu EU- tai ETA- maan ulkopuolella. Lupa voidaan myöntää vain, jos

henkilö tulee kouluttamaan suomalaisia lääkäreitä ja hakijalle on nimettävä vastuuhenkilö jokaiseen yksikköön, jossa hakija hoitaa potilaita. (Valvira 2022.)

2.8 Pätevyyden tunnustaminen

Ulkomailla suoritetun tutkinnon tulee vastata suomalaista tutkintoa. Joihinkin julkisen sektorin ammatteihin on lailla säädetty tietyt kelpoisuusehdot, jotka tulee täyttää, jotta henkilö voi kyseistä ammattia harjoittaa. Kelpoisuus voi vaatia tiettyä tutkintoa tai tietyn määrän suoritettuja opintoja. (Sorainen 2014, 41–43.)

Eurooppalainen ammattikortti

Eurooppalainen ammattikortti on sähköinen todistus, jolla osoitetaan henkilön ammattipätevyys tai että hänellä on edellytykset toimia palvelujen tarjoajana väliaikaisesti. Eurooppalaista ammattikorttia voivat hakea proviisorit, sairaanhoitajat ja fysioterapeutit, kun he haluavat tulla työskentelemään toisesta EU- tai ETA-valtiosta Suomeen. Tutkinnon tunnustaminen perinteisellä tavalla on hitaampaa kuin ammattikortin hankkiminen, joka on myös helpompi toimenpide. (Valvira 2022.)

3 Tutkimuksen toteutus

3.1 Tavoitteet ja tutkimusmenetelmät

Tässä tutkimuksessa käytettiin sekä määrällistä että laadullista menetelmään. Määrällistä tietoa kerättiin kyselyn avulla ja laadullista tietoa haastatteluna. Lähtötilannetta kartoitettiin kyselyllä, jonka jälkeen benchmarkaus suoritettiin haastatteluna. Valitut menetelmät sopivat hyvin tämän tutkimuksen toteuttamiseksi. Tutkimuksessa kyselyllä kartoitettiin lähtötilannetta, sekä sitä, minkälaisiin erityistilanteisiin rekrytoiva henkilöstö tarvitsee tietoa.

Kysely

Lomakkeelle valittiin muutama eri kysymysmalli, jotta tietoa saadaan mahdollisimman paljon ja vastausaihe on rajattu tutkimuksen kannalta tärkeisiin kohtiin. Monivalintakysymys on tarkimmin rajattu malli, jossa vastaajalle on annettu monta eri vastausvaihtoehtoa. Avoin kysymys on malli, jossa vastausvaihtoehdot eivät ole kovin rajattuja. Sekamuotoinen kysymys taas yhdistää kaksi edellistä mallia, jossa vain osa vastausvaihtoehdoista on annettu etukäteen. (Vilkkä 2021, 85–86.) Kyselylomakkeella käytettiin monivalintakysymyksiä, sekä sekamuotoista kysymysmallia, jossa vastaaja tarkensi vastaustaan kirjallisesti.

Kysely on usein lomakkeiden avulla toteutettu aineiston keruumenetelmä, jota voidaan soveltaa niin määrällisen, kuin laadullisenkin tiedon keräämiseen.

Kysely voidaan toteuttaa myös kyselyhaastatteluna, joka yhdistää kyselyn ja haastattelun yhtenä menetelmänä. (Hyvärinen ym. 2017. 66–67.)

Kyselylomaketta laadittaessa on tärkeää, sen huolellinen suunnittelu, jotta vastauksia voidaan käyttää laadullisessa tutkimuksessa. Lomakkeen kysymyksien tulisi olla mahdollisimman selviä ja yksiselitteisiä. Jotta vastaaja kykenee esittämään oman mielipiteensä, tulee lomakkeesta löytyä jokaiselle sopiva vastausvaihtoehto. Kysely tulee toteuttaa vastavuoroisesti vastaajan kanssa, jotta se ohjaa vastaajaa oikeaan suuntaan. Näin ei väärinymmärryksiä

tule niin vastaajan, kuin tutkijankaan osalta. (Valli 2018, 226–227.) Kysymykset ohjaavat vastaajaa teoreettisen tiedon pohjalta ja laatijan tulee olla selvillä tutkimuksensa tavoitteesta ja siitä, mihin asioihin halutaan selvyyttä.

Kyselytutkimuksen etuja ovat muun muassa sen helppo analysointi, laajan tutkimusaineiston kerääminen ja tehokkuus. On kuitenkin mahdotonta tietää, kuinka vastaaja suhtautuu tutkimukseen ja kuinka rehellisiä he ovat vastatessaan. Useat vastaajat voivat jättää kyselyn kokonaan täyttämättä, jos esimerkiksi asiayhteys ei ole tuttu, tai vaihtoehdot eivät vastaa heidän ajatusmaailmaansa. Hyvin organisoitu kyselylomake kuitenkin voi ennalta ehkäistä tämän ongelman. Vaikka lomakkeen laatiminen voi viedä paljon aikaa, siinä voi esittää paljon erityyppisiä kysymyksiä. (Jyväskylän yliopisto 2021.)

Benchmarking

Benchmarking valikoitui menetelmäksi, sillä se toimii silloin kun halutaan lähestyä asiaa uudelta näkökulmalta ja se sopii tutkimukset tavoitteisiin hyvin. Benchmarkingin tavoitteena on selvittää samankaltaisen yrityksen menettelytapoja tietyn prosessin kannalta, sekä verrata ja sisällyttää niitä oman organisaation menetelmiin. Prosesseja voidaan tarkastella ulkopuolisen organisaation näkökulmasta ja esimerkein kehittää omia menetelmiä ja toimintatapoja. Benchmarkingin kannata on tärkeä löytää organisaation, jonka menetelmät toimivat paremmin ja ottaa niistä oppia. (Tuominen 2021, 16.) Toiminnan tavoitteena ei ole kopioida suoraan toisen yrityksen toimintatapoja, vaan soveltaa niitä omassa toiminnassa. Viisivaiheinen prosessi alkaa oman toiminnan ja kehitystarpeiden määrittelyllä. Oman organisaation toiminta tulee kuvata mahdollisimman tarkasti ja etsiä sille sopiva organisaatio, joka toimii esikuvana. Esikuvan löytymisen jälkeen alkaa kokemusten vaihtaminen ja tulee ottaa selvää mahdollisimman tarkkaan, kuinka toisessa yrityksessä menetellään. Tämän jälkeen voidaan analysoida omien ja muiden menetelmien eroja ja asettaa oman toiminnan tavoitteet. Lopuksi uutta asiaa sovelletaan omiin menetelmiin ja toimintaa voi toteuttaa käytännössä. (Vuorinen 2013, 160–161.)

Puolistrukturoitu haastattelu

Benchmarking toteutettiin haastatteluna, jossa menetelmänä käytettiin puolistrukturoitua haastattelua. Kyselyn ja haastattelun erot eivät ole kovin suuria, mutta niissä kuitenkin joitakin eroavaisuuksia. Haastattelu on joustavampaa ja haastattelija voi kysyä täydentäviä kysymyksiä tai selventää ilmauksia tai sanamuotoja. Haastattelussa ei vain käydä kysymyksiä läpi, vaan pääpaino on saada mahdollisimman paljon tietoa ja ymmärrystä kyseessä olevasta aiheesta. Kysymykset voidaan esittää missä järjestyksessä tahansa ja niitä voidaan toistaa esimerkiksi toistaa väärinymmärryksien välttämiseksi. Haastattelun vahvuutena on myös se, että tutkija pystyy havainnoimaan haastateltavaa ja tekemään sen pohjalta muistiinpanoja. Se, kuinka jokin asia sanotaan, voi olla hyvin paljastavaa. (Hyvärinen ym. 2017, 17.)

Puolistrukturoitu haastattelua voidaan kutsua myös teemahaastatteluksi, jossa käydään asiat läpi tiettyjen etukäteen suunniteltujen teemojen mukaisesti ja vastauksia voidaan tarkentaa tarvittaessa lisäkysymyksillä.

Haastattelukysymykset pohjautuvat tutkimukseen ennalta määriteltyihin viitekehyksiin, mutta haastattelussa ilmenevät tiedot voivat määritellä haastattelun etenemisjärjestyksen. (Pitkäranta 2014, 92–93.)

3.2 Aineiston keruu ja analyysit

Kyselytutkimus lähetettiin yksiköiden sihteereille, sekä esimiehille, jotka ovat rekrytoineet tai aikeissa rekrytoida ulkomaalaisia työntekijöitä. Kyselyyn vastasi sihteereitä ja esimiehiä. Kyselylomakkeessa käytettiin kyllä/ei kysymysten lisäksi monivalintoja, sekä avoimia kysymyksiä, joissa vastaaja voi kirjoittamalla tarkentaa vastaustaan. Kyselylomake lähetettiin esimiehille, joiden yksiköiden tiedetään palkanneen ulkomaisia työntekijöitä, sekä kyseisten yksiköiden sihteereille. Kysely toteutettiin vuoden 2021 maaliskuussa ja se oli auki toukokuuhun asti. Kyselyyn vastasi yhteensä 21 henkilöä.

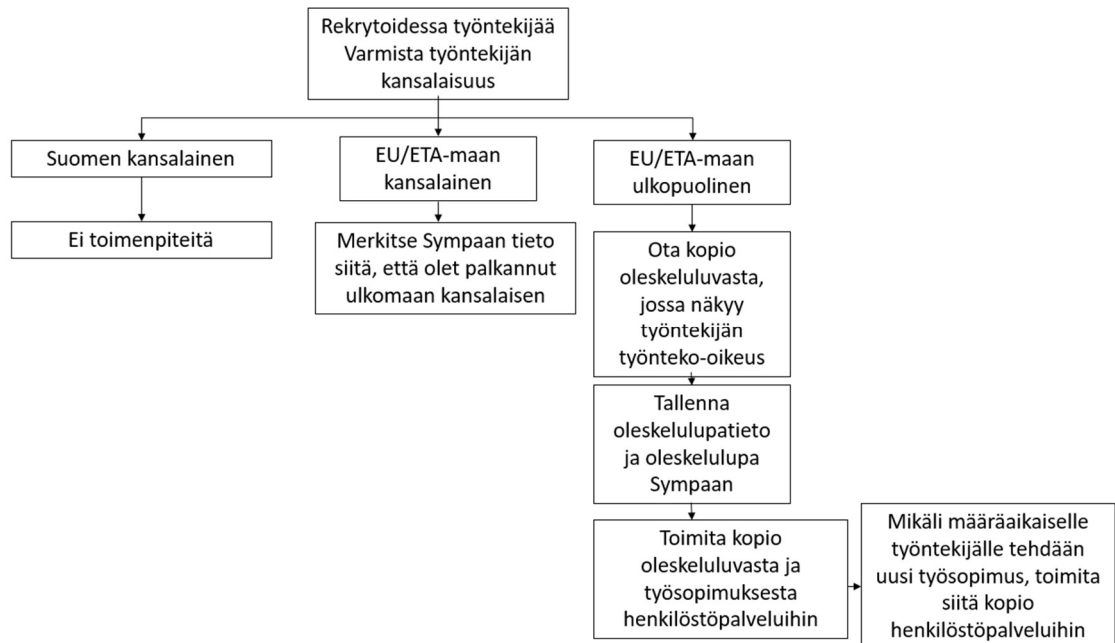
Bechmarking toteutettiin teemahaastatteluna, jossa Varsinais-Suomen erityishuoltopiirin kuntayhtymän edustaja vastasi kysymyksiin.

Haastattelukysymykset lähetettiin myös toiselle sairaanhoitopiirille, joka vastasi kirjallisesti. Haastattelu toteutettiin etäyhteyden välityksellä, sekä teemahaastattelun kaikki kysymykset käytiin läpi siinä järjestyksessä kuin ne sopivasti luontuivat keskustelun yhteydessä. Kysymyksiä ja vastauksia täsmennettiin sitä mukaa kuin oli tarpeellista. Vastaukset kirjattiin ylös, jotta niihin voidaan palata myös myöhemmin. Haastattelussa käytiin läpi myös haastateltavan organisaation edustajan luomat ohjeet heidän käytännöistään.

4 Tutkimuksen tulokset

4.1 Nykytilan kuvaus

Rekrytointiprosessissa rekrytoijan on varmistettava työntekijän kansalaisuus ja otettava huomioon, jotta tarvittavien dokumenttien tarkistus tehdään oikein ja asiakirjat saadaan arkistoitua. Kuvassa 4 esitetään kuinka rekrytointiprosessi eroaa suomalaisen työntekijän palkkauksesta ja mitä toimenpiteitä tulee tehdä rekrytointiprosessin edetessä.



Kuva 4. Rekrytointiprosessin toimenpiteet.

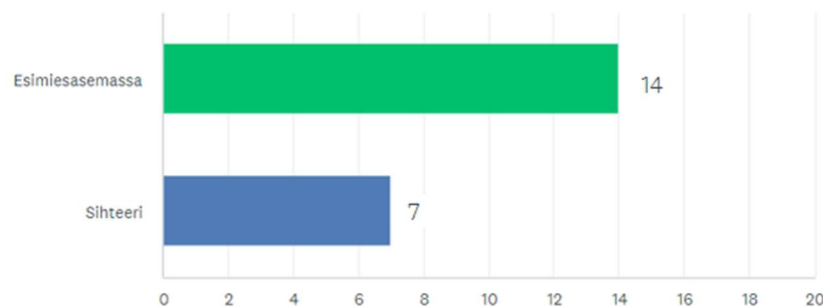
4.2 Kyselyn tulokset

Kyselytutkimuksen avulla kartoitettiin Vsshp:n esimiesten ja ulkomaalaisen rekrytointiin osallistuvan henkilöstön tietoa siitä, kuinka hyvin ulkomaalaisen työntekijän palkkaamiseen liittyvä prosessi on tiedossa. Kysely laadittiin

verkossa olevan ilmaishjelman avulla ja linkki lomakkeelle lähetettiin vastaajille sähköpostitse.

Kuvassa 5 esitetään kyselyyn vastanneiden status VSSHP:n organisaatiossa.

Oletko

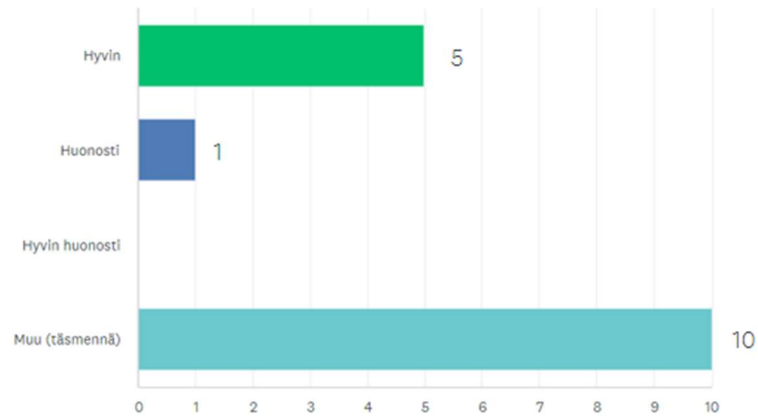


Kuva 5. Kyselyyn vastanneiden status.

Kyselyssä kävi ilmi, että sairaanhoitopiirille palkataan monia ulkomaalaisia työntekijöitä, kuten lääkäreitä, tutkijoita, hoitohenkilökuntaa, palkkionsaajia, amanuensseja ja laitoshuoltajia. Vastauksista kävi myös ilmi, että vastaajien yksiköihin on aikeita myös tulevaisuudessa palkata ulkomaista työvoimaa. Rekrytointiprosessi on vastaajien mukaan sujunut vaihdellen, sillä yleistä, yhtenäistä ohjetta ei ole ollut. Vastauksista kävi myös ilmi, että lisäohjeita tarvitaan niin yleisesti, kuin erityistilanteissa.

Kuvissa 6 ja 7 kuvataan vastausten jakaantumista kysymyksiin, kuinka prosessi on tällä hetkellä edennyt ja siihen, kuinka vastaajat tuntevat tarvitsevansa ohjeita. Vastausten perusteella monet tarvitsevat kunnollisia ohjeita.

Kuinka ulkomaalaisten rekryointiprosessi on mielestäsi edennyt tällä hetkellä?



Kuva 6. Kuinka ulkomaalaisten rekryointiprosessi on edennyt tällä hetkellä.

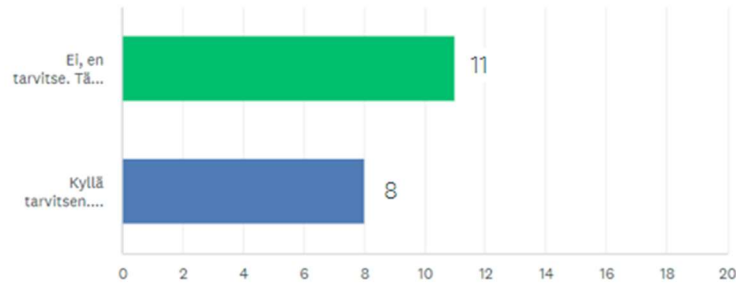
Kysyttäessä minkälaisiin tilanteisiin ohjeita tarvitaan, tuli seuraavia vastauksia:

Mitä tulee huomioida rekryoinnissa, kooste tarvittavista luvista/asiakirjoista tarvitaan.

Koko prosessi pitäisi ohjeistaa tarkemmin.

Siis koko prosessi on kysymysmerkki. Ilmoitetaan että nyt on sitä ja tätä tehtävä ja tallennettava. Eikä mitään ohjeita ollut. Nyt alkaa vähän selvitä, mutta en ole varma onko kaikki oikein ja tarvittavat asiat varmasti kunnossa.

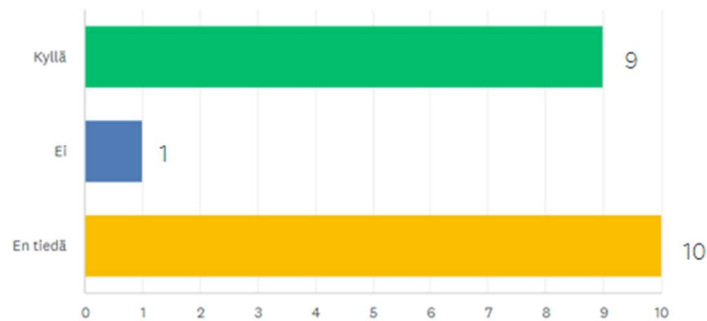
Tarvitsen lisäohjeita



Kuva 7. Tarvitsen lisäohjeita.

Rekrytointiprosessissa koetaan olevan eniten ongelmia ulkomaalaisten henkilöiden kohdalla itse prosessin eteneminen. Esimerkiksi katkonaiset työsuhteet voivat aiheuttaa hallinnollisia ongelmia kulkulupien kanssa. Myös erityistapauksissa, kuten sellaisten ulkomaalaisten tutkijoiden, jotka eivät välttämättä tee tutkimustyötä VSSHP:n tiloissa, koetaan olevan hankalia. Lähtötilannekartoituksessa kysyttiin myös sitä, palkkaavatko yksiköt myös tulevaisuudessa ulkomaalaisia työntekijöitä. Kuvassa 8 esitetään vastaukset siitä, mitkä ovat tulevaisuuden näkymät ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin suhteen.

Onko tulevaisuudessa tarvetta palkata ulkomaalaisia työntekijöitä?



Kuva 8. Onko tulevaisuudessa tarvetta palkata ulkomaalaisia työntekijöitä.

4.3 Benchmarking ja haastattelujen tulokset

Haastattelun ja vastausten pohjalta voidaan todeta, että organisaatioilla on hieman erilaisia käytäntöjä ohjeistusten suhteen. Haastattelussa ilmeni, että yksi henkilö voi vastata koko organisaation ulkomaalaisten henkilöiden rekrytointia koskevasta ohjeistuksesta, siihen liittyvästä dokumentoinnista ja arkistoinnista, sekä dokumenttien lähettämisestä eteenpäin. Esimiehet voivat olla hyvin epävarmoja prosessin suhteen, eikä ulkomaalaista välttämättä uskalleta lähteä rekrytoimaan.

Esimiehillä epävarmuutta prosessissa, tukea vaaditaan paljon.

Ohjeita jaetaan sähköpostitse, pidetään koulutuksia, sekä tarvittaessa muistutetaan esimiehiä dokumenttien tarkistamisesta, sekä henkilöstön asiakirjojen toimittamisesta eteenpäin. Esimiehille annetaan myös henkilökohtaista perehdytystä, sekä tarvittaessa ohjeiden sanastoa avataan erilaisin koulutuksin ja perehdytyksin.

Sanasto voi olla vierasta, mutta sitä käydään läpi koulutuksessa, jonka jälkeen merkitykset avautuvat.

Haastatteluissa kävi ilmi myös, että joissakin organisaatioissa kaikilta työntekijöiltä tarkistetaan passi, jotta ketään ei syntyisi syrjimistilannetta. Henkilöllisyys on kyettävä todistamaan luotettavasti, eikä ajokortti ole virallinen henkilötodistus. Siitä ei selviä esimerkiksi henkilön kansalaisuus, joten sitä ei virallisena henkilötodistuksena voida pitää. Esimiehen tulee aina vaatia passia nähtäväksi ja tästä on hyvä kertoa työntekijälle jo etukäteen.

Työnteko-oikeus tarkistetaan passista tai oleskelulupakortista ja se voi olla joko rajoitettua tai rajoittamatonta. Te-toimiston kanssa tehdään läheistä yhteistyötä ja tarvittaessa tietoja päivitetään olemalla heihin yhteydessä. Dokumentit lähetetään eteenpäin Te-toimistolle joko suojattuna sähköpostina tai postilla ja heille on toimitettava henkilötiedot, sekä työsopimukset. Organisaatiot suosivat kopioiden ottamista, jolloin on muistettava ottaa kopiot esimerkiksi oleskelulupakortin molemmista puolista.

Kortista tulee ottaa kopio molemmista puolista. Myös sähköisesti lähetetty kuva voidaan ottaa vastaan, mutta sen tulee olla selkeä, sillä se tulostetaan ja lähetetään eteenpäin.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että ulkomaalaisten rekrytointi koskee joissakin sairaanhoitopiireissä vain lähinnä lääkäreiden palkkaamista, sekä ulkomaalaisen rekrytointitilanteita voi tulla eteen hyvin harvoin. Kirjallisia ohjeita ei välttämättä ole saatavilla, vaan esihenkilöiden sihteerit tuntevat prosessin ja käytännöt.

4.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimusta tulee arvioida kokonaisuutena, eikä laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ole yksiselitteistä menetelmää. On kuitenkin joitakin kohtia, joita olisi hyvä arvioida:

- mitä tutkitaan ja mikä on tutkimuksen tarkoitus,
- tutkijan oma sitoutuminen tutkimukseen ja se, miksi tutkimus on tärkeä,
- kuinka tutkimusaineisto on kerätty,

- keitä ovat tutkimukseen vastaajat ja millä perusteilla heidät valittiin,
- tutkijoiden ja vastaajien suhde, saivatko vastaajat tutkimuksen tuloksen tietoonsa ennen julkaisua ja muuttivatko he omia kommenttejaan,
- kuinka kauan tutkimusta on tehty,
- tutkittavan aineiston analyysi,
- luotettavuus, sekä
- raportointi tutkimuksesta, kuinka aineisto on kerätty ja analysoitu. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122).

Tutkimuksessa käytettävät menetelmät valikoituivat tutkimusongelman mukaan ja ne sopivat tarkoitukseen hyvin. Kyselylomakkeen kysymykset laadittiin mahdollisimman yksinkertaisiksi, jolloin virhetulkintoja ei tullut. Lomakkeen kysymyksiin vastattiin huolellisesti ja avoimiin kysymyksiin kirjoitetut vastaukset nojautuivat strukturoituihin kysymyksiin.

Haastatteluja olisi voinut tehdä useampiakin, mutta sähköpostitse lähetettyihin kutsuihin ei saatu vastauksia. Lisäksi uutta näkökulmaa haettiin yksityiseltä toimijalta, saamatta kuitenkaan vastausta. Tutkimuksen kannalta saatiin kuitenkin tarvittava näkökulma hyvien ja toimivien käytäntöjen kannalta, sekä kehittämistoimenpiteitä varten.

5 Pohdinta ja kehittämisehdotus

Kuten Munkejord & Tingvold (2019) tutkimuksessaan toteavat, voi ulkomaalainen työntekijä tuoda positiivista asennetta työympäristöön, vaikka mahdollisia kieli- tai sopeutumisongelmia voikin esiintyä. Organisaatioiden tulisikin tästä huolimatta rohkeasti rekrytoida henkilöstöä omien rajojen ulkopuolelta. Ulkomaalaisen työntekijän perehdytyksestä voi aiheutua hieman lisätyötä, mutta kuten Sorainen (2014) toteaa, monimuotoinen työympäristö voi olla rikkaus, jota ei taloudellisesti voida mitata. Globaalin rekrytoinnin aiheuttamaa eettistä ongelmaa ei tulisi ajatella pelkästään negatiivisuuden kannalta, vaan se tulisi ottaa lähinnä haasteena, jota voi kehittää ja muotoilla tarpeen mukaan uudelleen.

5.1 Huomioon otettavat asiat ulkomaalaista työntekijää rekrytoitaessa

Tässä työssä Vsshp:n esimiesten tiedon ja ohjeiden tuntemuksen lähtötilannetta kartoitettiin kyselylomakkeella, joka toteutettiin monivalinta- sekä avoimilla kysymyksillä. He saivat esittää oman näkemyksensä siitä, minkälaisissa tilanteissa kaivataan erityisesti apua. Ulkomaalaislaki määrittelee toimenpiteet jotka tulee tehdä ulkomaalaista henkilöä palkatessa ja tässä tutkimuksessa niistä on käyty läpi tärkeimmät kohdat. Kyselyssä kävi ilmi, että rekrytoiva henkilöstö voi olla hyvin epävarmaa, kun selkeitä ohjeita ei ole saatavilla.

Kuten tutkimus osoittaa, että tärkein asia, joka esimiesten on erityisesti otettava huomioon on se, minkä maan kansalainen rekrytoitava henkilö on. Ulkomaalaislain mukaan rekrytoivan henkilön on varmistuttava siitä, tarvitseeko työntekijä työluvan tai voiko hän työskennellä esimerkiksi viisumivapauden nojalla. Esimiehen on varmistettava työntekijän kansalaisuus, jonka mukaan on tarkistettava tarvittavat dokumentit. Tarvittavat dokumentit tulee toimittaa arkistoitaviksi ja lähettää tarvittaessa eteenpäin Työ- ja elinkeinotoimistoon.

Kuten myös edellä todettiin, esimiehen on jaettava tietoa myös oman organisaationsa sisällä, kuten esimerkiksi luottamusmiehille.

Benchmarking osiossa tutkittiin sitä, kuinka muut saman alan toimijat ovat hoitaneet ohjeistuksen. Haastattelukutsu ja kysymykset lähetettiin usealle sairaanhoitopiirille, mutta vastauksia saatiin vain muutamalta. Kuitenkin voidaan todeta, että ulkomaalaista henkilöstöä palkataan suhteellisen harvoin ja esimiehet ovat tietoisia ulkomaalaislain säännöksistä ja rajoituksista. Rekrytoiva henkilöstö voi tarvittaessa kääntyä henkilöstöhallinnon asiantuntijoiden puoleen, kun tarvitsevat lisää tietoa tai ohjeita.

5.2 Muiden organisaatioiden ohjeita

Muita organisaatioita tarkkailemalla tuli ilmi, että ohjeet ja ohjeistukset olisi hyvä julkaista organisaation intrassa, jossa jokainen voi käydä etsimässä tarvittavaa tietoa. Lisäksi ohjeita voidaan jakaa tarvittaessa sähköpostitse ja materiaalia esitetään esimiesten koulututilaisuuksissa. Tutkimuksen mukaan esimiehille tulisi myös tarjota kirjallisten ohjeiden lisäksi henkilökohtaista koulutusta. Haastattelujen myötä tuli esille, että esimiehille lähetetään myös muistutussähköposteja, jossa kehoitetaan tarkistamaan kaikkien ulkomaalaisten rekrytointia koskevista dokumenteista ja siitä, että kaikista henkilöistä tiedot ovat lähetetty eteenpäin. Kaikkia erityistilanteita on kuitenkin mahdotonta ennustaa etukäteen ja tarpeen tullessa ohjemateriaalia päivitetään kun kysymyksiä tulee esille.

Tutkimuksen mukaan joissakin organisaatioissa vain muutamat henkilöt ovat vastuussa dokumenttien lähetyksestä eteenpäin, sekä ohjeistavat ja kouluttavat muuta henkilöstöä. Tämä kuitenkin voi olla ongelma, sillä esimerkiksi sairaustapauksissa tai muissa poissaoloissa sijaistajaa ei välttämättä ole saatavilla.

Kuten tutkimuksessa todettiin, hyviä toimenpiteitä on paljon ja tutkimuksen vastauksien perusteella luodaan ohjepaketti, joita tulee noudattaa ulkomaalaista palkatessa. On myös tärkeää, että dokumentit ja muut tiedot tulevat arkistoitua

ja tieto toimitettua tarvittaessa sitä tarvitseville tahoille. Ohjeet tehdään noudattaen tietoperustaa ja erityistilanteita, kuten ulkomaisten tutkijoiden rekryointiprosessia, käydään läpi. Sanallisten ohjeiden lisäksi laaditaan prosessikaavio, jossa prosessia käydään läpi. Ohjeiden ja kaavioiden julkaisemisen jälkeen voidaan vielä tarvittaessa laatia kysely, kuinka ohjeet vastaavat rekryoinnista vastaavien henkilöiden tarpeeseen. Ulkomaalaisia voidaan määrällisesti rekrytoida vähän, mutta on todella tärkeää, että tarvittavat ulkomaalaisia työntekijöitä koskevat dokumentit ovat kunnossa ja ne voidaan vaivattomasti esittää tarkistuksissa.

Lähteet

Aluehallintovirasto. N.d. Lounais-Suomen aluehallintovirasto. Viitattu 11.9.2022
<https://avi.fi/lounais-suomi>

Butunoi, A. 2017. An Analysis Of The Workforce Training And Improvement System In Order To Efficiently Absorb Foreign Direct Investment, *Manager Journal*, Faculty of Business and Administration, University of Bucharest, 26(1), 42-53.

Digi- ja Väestötietovirasto. N.d. Muutot pohjoismaiden välillä. Viitattu 9.10.2022.
<https://dvv.fi/muutot-pohjoismaiden-valilla>

Euroopan parlamentti 2022. Schengen: opas Euroopan vapaan liikkuvuuden alueeseen. Viitattu 25.9.2022.
<https://www.europarl.europa.eu/news/fi/headlines/security/20190612STO54307/schengen-opas-euroopan-vapaan-liikkuvuuden-alueeseen>

Havula, J. & Meincke, N. & Vanhala-Harmanen, M. 2017. 5., uud. painos. *Esimiehen työsuhteopas*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy

Humphries, N., Brugha, R. & McGee, H. 2012. Nurse migration and health workforce planning: Ireland as illustrative of international challenges. *Health policy (Amsterdam)*, 107(1), pp. 44-53. doi:10.1016/j.healthpol.2012.06.007

Hyvärinen, M.; Nikander, P.; Ruusuvuori, J.; & Aho, A. 2017. *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino

liskola, M. & Lahtinen, K. Laurea Journal 2021. Viitattu 18.11.2022.
<https://journal.laurea.fi/suomalaisyriykset-ja-osaajapula-kansainvalisten-osaajien-rekrytointi/#9896033a>

Juvonen, A-M. 2021. 2.painos. *Maahanmuuton lait ja menettelyt- käytännön käsikirja*. Helsinki: Edita.

Jyväskylän yliopisto 2021. Kyselytutkimus. Viitattu 22.9.2022.
<http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/kyselytutkimus.pdf>

Kallio, H., Kotkas, T. & Palander, J. 2018. *Ulkomaalaisoikeus*. 1. painos. Helsinki: Alma Talent.

Maahanmuuttovirasto 2022. Tutkijan oleskelulupa. Viitattu 9.10.2022.
<https://migri.fi/tutkija>

Martikainen, T. & Pitkänen P. (toim.) 2020. *Muuttoliikkeiden vuosisata*. Turku: Painosalama Oy

MTV3 uutiset 2022. Viitattu 19.11.2022.

<https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/valvira-mtv-lle-jo-liki-tuhat-sote-alan-ammattilaista-on-hakenut-ammattioikeuksiensa-poistamista-tana-vuonna-tassa-tarvittaisiin-pikaisesti-sopu-aikaan/8516388#gs.ctgbqi>

Munkejord, M. C. & Tingvold, L. 2019. Staff perceptions of competence in a multicultural nursing home in Norway. *Social science & medicine (1982)*, 232, pp. 230-237. doi:10.1016/j.socscimed.2019.04.023

Pitkäranta, A. 2014. *Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Työkirja ammattikorkeakouluun*. Jokioinen: e-Oppi.

Sorainen, O. 2014. *Ulkomaalainen työntekijä: Rekrytointi, maahantulo, työnteko*. 2. uud. p. Helsinki: Edita.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuominen, K. 2021. *Benchmarking prosessiopas: opi ja kehitä kilpailijoita nopeammin*. Turku: Oy Benchmarking Ltd 2021

Te-palvelut 2022. Työlupa-asioiden ohjeet. Viitattu 24.9.2022.
<https://toimistot.te-palvelut.fi/tyolupa-asioiden-ohjeet>

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2022. Viitattu 18.9.2022
<https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/toiminta/tyosuojelutarkastus>.

Ulkomaalaislaki 301/2004. Annettu Helsingissä 30.4.2004. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040301>

Valli, R. (toim.) 2018. *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. 5., painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Valli, R. & Aaltola, J. 2018. *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. 5., uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Varsinais-Suomen maakuntastrategia 2021. Viitattu 30.10.2022.

<https://varsinais-suomi.fi/wp-content/uploads/2021/12/Varsinais-Suomen-maakuntastrategia2040-final.pdf>

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri 2022. Talous- ja toimintaluvut,

tilinpäätökset. Viitattu 18.9.2022 <https://www.vsshp.fi/fi/sairaanhoitopiiri/talous->

[ja-](https://www.vsshp.fi/fi/sairaanhoitopiiri/talous-)

[toimintaluvut/tilinpaatokset/Documents/Tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s%20ja%20toimintakertomus%20vuodelta%202021.pdf](https://www.vsshp.fi/fi/sairaanhoitopiiri/talous-)

Vilkkä, H. 2015. *Tutki ja kehitä*. 4. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vuorinen, T. 2013. *Strategiakirja: 20 työkalua*. Helsinki: Talentum.

Tilastokeskus 2022. Väestö ja yhteiskunta. Viitattu 17.9.2022

https://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#muuttoliike

Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Viitattu 11.9.2022. <https://tem.fi/->

[/ammattibarometri-tyovoimapulasta-karsivien-ammattien-maara-on-noussut-koronaa-edeltaneelle-tasolle](https://tem.fi/-)

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2022. Viitattu 18.11.2022.

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

Valvira. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto 2022. Viitattu 19.11.2022.

<https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/europpalainen-ammattikortti>

Valvira. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto 2022. Viitattu 19.11.2022.

https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/tyonantajat/ulkomainen-laakari_vierailijana

Yle 2022. Hoitajapula piinaa sairaaloita kesällä – "Yhtään hoitajaa ei olisi varaa menettää", sanoo sairaanhoitopiirin johtaja. Viitattu 14.11.2022.

<https://yle.fi/uutiset/3-12453199>

Kysymyslomake

1. Oletko

- Esimiesasemassa
- Sihteeri

2. Palkataanko yksikössäsi ulkomaalaisia työntekijöitä?

- Kyllä
- Ei

3. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, toimivatko he nimikkeellä

- Tutkija
- Palkkionsaaja
- Lääkäri
- Hoitohenkilökunta
- Muu (täsmennä)

- Ei mikään edellisistä

4. Onko tulevaisuudessa tarvetta palkata ulkomaalaisia työntekijöitä?

- Kyllä
- Ei
- En tiedä

5. Kuinka ulkomaalaisten rekrytointiprosessi on mielestäsi edennyt tällä hetkellä?

- Hyvin
- Huonosti
- Hyvin huonosti
- Muu (täsmennä)

6. Tarvitsen lisäohjeita

- Ei, en tarvitse. Tämänhetkiset ohjeet ovat riittävät
- Kyllä tarvitsen. Erityistilanteissa, kuten (kirjoita)

Haastattelukysymykset

1. Kuinka esimiehiä/rekrytoivaa henkilöstöä on ohjeistettu ulkomaalaisen palkkaamiseen liittyvissä prosesseissa?
2. Kuinka ohjeet ovat saatavilla?
3. Onko ohje yleisesti vai käydäänkö läpi esimerkkejä erikoistilanteista? Esimerkiksi tutkijoiden tms. kohdalla. Vai onko edes tällaisia?
4. Voiko toiminnassa olla jotain parannettavaa?
5. Onko ohjeiden lisäksi prosessikaaviota tms. käytössä?
6. Järjestetäänkö aiheesta koulutuksia?
7. Kuinka hyvin esimiehet/rekrytoiva henkilöstö tuntevat ohjeet ja prosessin?
8. Ovatko ohjeet ja mahdolliset prosessikaaviot esimiesten/rekrytoivan henkilöstön mielestä helppoja ymmärtää?
9. Kuka/ketkä vastaavat ulkomaalaisen palkkaamiseen liittyvien ohjeiden laatimisesta?
10. Muistutetaanko esimiehiä (tai muuta henkilöstöä, jotka ovat osallisena ulkomaalaisen henkilön palkkaamisesta) siitä, mistä ohjeet tarvittaessa löytyvät?
11. Saako vastauksia käyttää opinnäytetyössä organisaation nimellä tai nimettömänä?