## Eduskunnan tarkastusvaliokunnalle

**Asia: Henkilöstöpalvelu Silkkitie Oy:n asiantuntijalausunto asiassa: EK 35/2018 vp – O 10/2017 vp – TrVM** 6/2018 vp

Attendon omistama Henkilöstöpalvelu Silkkitie kiittää mahdollisuudesta tarjota yrityksemme näkemyksiä ja kokemuksia työntekijöiden oleskelulupahakemusten käsittelyprosessin sujuvuudesta ja prosessissa mahdollisesti ongelmista ja kehittämistarpeista

**Taustaksi**

Henkilöstöpalvelu Silkkitie Oy on Pohjoismaiden suurin sotealan rekrytointiyritys. Viime vuonna rekrytoimme EU:n ulkopuolelta yli 1000 hoiva-alan ammattilaista ja tänä vuonna kauttamme saapuu Suomeen jopa 1500 työntekijää. Kokemuksemme perusteella haluamme tuoda esiin keskeisiä huomioita ja kehitysehdotuksia liittyen työntekijöiden oleskelulupahakemusten käsittelyprosessiin ja erityisesti sen nykytilaan.

**1. Hakemusten käsittelyajat ja biometriset tunnistautumiset**

Eduskunnan kannanotossa todetaan, että työntekijöiden oleskelulupahakemusten käsittelyaika ei saisi ylittää kahta kuukautta. Käytännön kokemuksemme mukaan varsinainen hakemusten käsittely sujuu tällä hetkellä pääsääntöisesti hyvin ja usein päätös oleskeluluvasta saadaan kahden kuukauden sisällä biometrisen tunnistautumisen jälkeen.

Suurin ongelma on kuitenkin VFS Globalin tunnistautumisaikojen saamisessa. VFS Global on siis yritys, jolla oleskelulupahakemusten vastaanottoa on ulkoistettu useissa maissa.

Joissakin maissa odotusajat tunnistautumisaikojen saamiseksi ovat venyneet pisimmillään useisiin kuukausiin, mikä merkittävästi viivästyttää oleskelulupaprosessin alkua ja aiheuttaa siten haasteita kansainvälisen rekrytoinnin prosessin ennakoimisessa. Tämä näkyy haasteena työvoimaa kansainvälisen rekrytoinnin kautta hankkiville hyvinvointialueille ja yksityisille sote-alan toimijoille, sillä heidän rekrytoimansa hoitajat saattavat tunnistautumisaikahaasteiden vuoksi päästä aloittamaan työssä vasta useita kuukausia suunniteltua myöhemmin.

Niin sanottuja VFS-aikoja odottavien "näkymätön jono" ei näy virallisissa käsittelyaikatilastoissa, mutta sillä on merkittävä vaikutus koko prosessin sujuvuuteen.

**2. Ehdotus aikojen varaamiseksi ja etusijajärjestelyt**

Ehdotamme, että yrityksille, jotka rekrytoivat suuria määriä työntekijöitä Suomeen, kuten Silkkitie, voitaisiin antaa etusija tiettyihin biometrisiin tunnistautumisaikoihin tai mahdollisuus varata tietty kiintiö tunnistautumisaikoja etukäteen.

Tämä helpottaisi rekrytointien suunnittelua ja nopeuttaisi prosessia, kun voisimme tarjota työntekijöille suoraan tunnistautumisajan heti työsopimuksen allekirjoittamisen jälkeen. Jos aikamme jäisivät käyttämättä, ne voitaisiin vapauttaa muille hakijoille. Tämä auttaisi osaltaan vähentämään koko prosessin läpimenoaikaa.

**3. Oleskelulupakorttien toimitusaikojen ja prosessien selkeyttäminen**

Oleskelulupakorttien toimitusajat ovat myös vaihdelleet merkittävästi riippuen hakijan sijainnista ja siitä, missä maassa kortit toimitetaan. Tämä aiheuttaa ylimääräisiä kustannuksia ja epävarmuutta hakijoille. Ehdotamme, että korttien toimitusprosessia yhdenmukaistettaisiin, ja että hakijoille annettaisiin parempi näkyvyys siihen, missä vaiheessa heidän hakemuksensa käsittely on ja milloin kortin voi odottaa saapuvan.

Lisäksi toimitusvarmuutta pitäisi parantaa ja ennakoida paremmin. Esimerkiksi kesällä 2024 Abu Dhabin toimiston muutto aiheutti katkoksen oleskelulupakorttien toimittamiseen ja viivästytti siten kymmenien hoiva-alan ammattilaisten työnaloitusta Suomessa.

**4. Kielenopetuksen ja lupaprosessin yhteys**

Silkkitien kautta Suomeen saapuvat työntekijät käyvät aina lähtömaassa noin 9 kuukautta kestävän lähtömaakoulutuksen, joka sisältää suomen kielen perusteita omalle ammattialalle ja tietoa suomalaisesta työelämästä.

Yksi merkittävistä ongelmista, joita olemme kohdanneet, on se, että koska oleskelulupaa joudutaan prosessin ennakoimattomuuden vuoksi hakemaan huomattavasti etukäteen, työntekijät saavat usein myös oleskeluluvan jo ennen kuin heidän kielikoulutuksensa on saatu päätökseen. Tämä johtaa siihen, että työntekijät saattavat saapua Suomeen, ennen kuin heidän lähtömaakoulutuksensa on ohi, ja ennen kuin he siis voivat aloittaa työt.

Oleskeluluvan myöntäminen tulisi voida kytkeä tiiviimmin kielikoulutuksen edistymiseen, jolloin luvan saaminen riippuisi siitä, että hakija on saavuttanut vaaditun kielitason ennen saapumistaan Suomeen. Kansainvälisen rekrytoinnin yrityksellä tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa siihen, koska oleskelulupakortit jaetaan työntekijöille.

**5. Suositukset prosessin kehittämiseksi**

Kokemustemme perusteella suosittelemme seuraavia toimenpiteitä oleskelulupaprosessin kehittämiseksi:

- Tunnistautumisaikojen määrää tulisi lisätä, jotta hakijat pääsevät tunnistautumaan viimeistään kahden viikon sisällä työsopimuksen allekirjoittamisesta.
- Yrityksille, jotka rekrytoivat suuria määriä työntekijöitä, tulisi antaa mahdollisuus saada ennakkoon varattuja tunnistautumisaikoja. Ryhmätunnistusaikoja tulisi tarjota kaikissa VFS pisteissä.
- Hakijoille tulisi tarjota enemmän näkyvyyttä oleskelulupakorttien toimitusaikoihin ja prosessin etenemiseen.
- Oleskeluluvan myöntämistä tulisi koordinoida paremmin kielikoulutuksen kanssa, jotta hakijat saavuttavat riittävän kielitason ennen Suomeen saapumista.

Helsingissä, 13. Päivänä syyskuuta 2024

Ystävällisin terveisin,

Elisa Vepsäläinen

Elisa Vepsäläinen

Toimitusjohtaja
Henkilöstöpalvelu Silkkitie Oy
Elisa.vepsalainen@attendo.fi