



Suomen Hammaslääkäriliitto
Finlands Tandläkarförbund

Ulkomaalaiset hammaslääkärit Suomessa

Opas johtaville hammaslääkäreille

Sisältö

1. Johdanto	3
2. Ammatissa toimimisen edellytykset	3
2.1 Yleistä.....	3
2.2 EU-/ETA-maassa tutkinnon suorittaneet hammaslääkärit	3
2.3 Kolmannessa maassa tutkinnon suorittaneet hammaslääkärit	3
2.4 Ammattitaito	3
3. Kielitaitovaatimus.....	4
3.1 Lainsäädäntö	4
3.2 Tulkkaus	4
3.3 Kielitaito rekrytoinnissa	4
4. Yhdenvertainen kohtelu	5
5. Perehdyttäminen ja kotouttaminen	6
6. Erityiskysymykset.....	6
6.1 Ammattitaitokysymys rekrytoinnissa ja työsuhteen aikana	6
6.2 Koeaika.....	7
6.3 Säteilyturva	7
Lähteet	7

1. Johdanto

Ulkomaalaisten hammaslääkäreiden määrä kasvaa Suomessa. Kasvu on kiihtynyt viime vuosina. Ulkomaalaisia hammaslääkäreitä rekrytoidaan terveyskeskuksiin sekä suoraan että vuokrafirmojen kautta.

Ulkomaalaiset hammaslääkärit ovat tervetullut lisä suomalaisen työvoimaan helpottamaan useilla paikkakunnilla esiintyvää hammaslääkäriä vajeita. Ulkomaalainen työvoima on todellisuutta yhä useammassa terveyskeskuksessa.

Tärkeimpiä alkuperämaita ovat pitkään olleet luontevasti naapurimaamme Viro, Ruotsi ja Venäjä, joista Viro on ylivoimaisesti merkittävin yli kahdellasadalla hammaslääkäriä kymmenen vuoden aikana. Ruotsin kohdalla on huomattavaa se, että Ruotsista tulneiden hammaslääkäreiden joukosta yli puolet on Suomen kansalaisia. Merkittävimpien alkuperämaiden joukkoon on kiilannut toiselle sijalle viime vuosina Latvia. Lisäksi Liettuasta ja Bulgariasta on saapunut runsaasti hammaslääkäreitä.

Ulkomaalaisten hammaslääkäreiden määrän kasvu on asettanut työnantajat uudenlaisten kysymysten eteen niin rekrytointivaiheessa kuin työsuhteen aikanakin. Tämän oppaan tarkoitus on vastata niihin kysymyksiin, joita johtaville hammaslääkäreille on herännyt heidän toimiessaan ulkomaalaisten hammaslääkärien kanssa.

Taulukko. Ulkomailla tutkinnon suorittaneet Suomessa laillistetut hammaslääkärit.

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
14	23	39	36	26	36	63	57	74	100

Lähde: Valvira.

2. Ammatissa toimimisen edellytykset

2.1 Yleistä

Hammaslääkäriä toimiminen edellyttää Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston, Valviran, myöntämää ammatinharjoittamisoikeutta, laillistusta. Ulkomailla tutkinnon suorittaneiden hammaslääkäreiden laillistaminen tapahtuu eri perusteiden riippuen siitä, onko tutkinto suoritettu EU-/ETA-valtiossa, vai niiden ulkopuolisessa ns. kolmannessa maassa ja onko tutkinnon suorittaja EU-/ETA-valtion kansalainen vai kolmannen maan kansalainen. Laillistamisen lisäksi hammaslääkäriä täytyy olla tehtäviin vaadittavat ammatti- ja kielitaito.

2.2 EU-/ETA-maassa tutkinnon suorittaneet hammaslääkärit

Valvira myöntää hakemuksesta EU-/ETA-valtiossa hammaslääkäriä perustutkinnon suorittaneelle

tällaisen valtion kansalaiselle oikeuden harjoittaa hammaslääkäriä ammattia Suomessa automaattisen tunnustamisen periaatteen nojalla. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkinnon vastaavuutta suomalaisen tutkinnon kanssa ei erikseen tutkita, vaan vastaavuus hyväksytään automaattisesti. Kielitaitoa ei tunnustamismenettelyssä voida kontrolloida.

Valvira myöntää oikeuden harjoittaa hammaslääkäriä ammattia myös sellaiselle kolmannen maan kansalaiselle, joka on suorittanut koulutuksensa pääosin EU-/ETA-valtiossa, kun kyseinen henkilö täyttää tietyt EU-lainsäädännössä asetetut edellytykset. Mikäli edellytykset eivät täyty, Valvira voi vielä erityisestä syystä ja määräämnsä ehdoin myöntää ammatinharjoittamisoikeuden.

2.3 Kolmannessa maassa tutkinnon suorittaneet hammaslääkärit

Mikäli hammaslääkäriä tutkinto on suoritettu EU-/ETA-alueen ulkopuolella, Valviran täytyy erikseen hyväksyä tutkinto. Tämän lisäksi hammaslääkäriä tulee suorittaa Valviran mahdollisesti erikseen määräämä palvelu, lisäopinnot ja kuulustelu ammatitaidon selvittämiseksi. Kuulustelussa on kymmenen osaa ja se on suoritettava joko suomen tai ruotsin kielellä.

EU-/ETA-valtion ulkopuolella tutkinnon suorittaneelle myönnetään oikeus harjoittaa hammaslääkäriä ammattia myös, jos hänelle on myönnetty koulutuksensa perusteella oikeus harjoittaa hammaslääkäriä ammattia jossain muussa EU-/ETA-valtiossa kuin Suomessa ja hän on toiminut tässä ammatissa EU-/ETA-valtiossa oikeuden myöntämisen jälkeen vähintään kolmen vuoden ajan.

2.4 Ammatitaito

Valviran myöntämä laillistus on muodollinen edellytys toimia hammaslääkäriä ammatissa. Hammaslääkäriä on tämän lisäksi oltava tosiasiallinen ammatitaito tehtäviensä hoitamiseen.

Automaattiseen tunnustamisjärjestelmään kuuluvien ammattihenkilöiden, kuten hammaslääkärit, lääkärit ja eläinlääkärit, pätevyyden tunnustaminen perustuu siihen, että jäsenvaltion on tunnustettava muodollista pätevyyttä osoittavat asiakirjat, jos ne täyttävät direktiiveissä asetetut koulutuksen vähimmäisvaatimukset.

Tämä ei tarkoita sitä, että eri EU-/ETA-maissa annettava hammaslääkäriä peruskoulutuksen sisältö olisi täsmälleen samanlainen. Painotukset voivat

olla erilaisia, ja myös kliinisten opintojen sisällössä on eroja. Selvää on, että suomalaisen terveydenhuollon rakenteita opiskellaan vain suomalaisissa yliopistoissa. Hammaslääkärin osaamisen ja ammattitaidon arvioiminen jää työnantajan tehtäväksi.

3. Kielitaitovaatimus

3.1 Lainsäädäntö

Yksi merkittävimmistä ulkomaisten hammaslääkärin työskentelyä vaikeuttavista tekijöistä on vajavainen kielitaito. EU-/ETA-valtiossa tutkinnon suorittaneen hammaslääkärin kielitaitoa ei tarkisteta laillistamisvaiheessa. Vain EU-/ETA-valtioiden ulkopuolella tutkinnon suorittaneiden laillistuksessa voidaan ottaa huomioon kielitaitokysymykset.

Hammaslääkärin kielitaidosta on säädetty laissa terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994). Sen 18a §:ssä säädetään, että terveydenhuollon ammattihenkilöllä tulee olla hänen tehtäviensä suorittamisen edellyttämä riittävä kielitaito. Se, mikä on riittävä kielitaito, vaihtelee luonnollisesti paljon eri tehtävien välillä. Suorassa potilaskontaktissa olevilla ja itsenäisiä hoitoon liittyviä päätöksiä tekevillä terveydenhuollon ammattihenkilöillä, kuten hammaslääkäreillä, kielitaidolle täytyy asettaa varsin korkeat vaatimukset. Kielitaidon tulee olla selvästi ns. turistitasoa parempi. Hammaslääkärin on ymmärrettävä työskentelypaikkakuntansa puhekieltä.

Kielitaitovaatimus seuraa epäsuorasti myös muista säännöksistä. Potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain, potilaslain (785/1992), 6 §:ssä on säädetty, että potilasta on hoidettava yhteisymmärryksessä hänen kanssaan. Yhteisymmärryksen perusedellytys on se, että osapuolet ymmärtävät toistensa puhuttua kieltä.

Samaisen lain 5 §:ssä säädetään, että potilaalle on annettava selvitys hänen terveydentilastaan, hoidon merkityksestä, eri hoitovaihtoehtoista ja niiden vaikutuksista ja muista potilaan hoitoon liittyvistä seikoista. Selvityksen antaminen potilaalle edellyttää kielitaitoa.

Kielilain mukaan kuntalaisella on oikeus saada palveluita terveyskeskuksesta kunnan tai kuntayhtymän kielillä.

Sosiaali- ja terveysministeriön potilasasiakirjoista annetun asetuksen (298/2009) 7 §:ssä säädetään, että potilasasiakirjoihin tehtävien merkintöjen on oltava selkeitä ja ymmärrettäviä. Kyky tehdä ymmärrettäviä potilasasiakirjamerkintöjä edellyttää riittävää kielitaitoa.

Potilasasiakirjat laaditaan palvelemaan potilaiden hoitoa ja siihen liittyvää kommunikaatiota terveydenhuollon ammattihenkilöiden ja toimintayksiköiden kesken.¹ Tämän vuoksi on tärkeää, että kaikki ammattihenkilöt kykenevät laatimaan ja tulkitsemaan oikein toimintayksikössä käytettävät potilasasiakirjat. Tätä varten toimintayksikössä on syytä sopia yhteisestä työkielestä, jota käytetään potilasasiakirjojen laadinnassa.²

3.2 Tulkkaus

Hammaslääkärin puutteellista kielitaitoa on mahdollista helpottaa käyttämällä työskentelyssä tulkkia. Tulkin käyttäminen tuo mukanaan kuitenkin ongelmia. Ammattitaitoinen tulkkaminen on kallista. Ammattitulkin käyttäminen tulee kysymykseen lähinnä tilanteissa, joissa potilaalla on puutteellinen kielitaito. Jatkuva tulkkaus vastaanotolla ei ole taroituksenmukaista jo pelkästään kustannussyistä.

Toisaalta tulkin täytyy olla ammattitaitoinen, koska kielitaidon puutetta ei ole järkevää paikata huonolla kielitaidolla. Tavoitteenahan on saada aikaan luotettava kommunikaatio potilaan ja hammaslääkärin välillä. Informaation välittäminen muuttomattomana voi olla ammattitulkin haasteellinen tehtävä. Läheskään kaikissa kunnissa ei edes ole saatavissa tulkkauspalveluita tarvittavalla kielellä.

Vastaanotolla työskentelevän terveydenhuollon ammattihenkilön käyttämistä tulkkinä tulee välttää. Harvalla ammattihenkilöllä on tähän tarvittava kielitaito ja sitäkin harvemalla luotettavan tulkkauks tuloksen saavuttamiseksi vaadittava tulkin ammattitaito. Lisäksi tulkkausvirheisiin liittyviä vastuukysymyksiä ja tulkkauksen palkkauskysymyksiä eivät ole selvillä.

3.3 Kielitaito rekrytoinnissa

Työnantajan on syytä varmistua työntekijän kielitaidosta rekrytointivaiheessa. Yleensä tämä tapahtuu haastattelutilanteessa. Yleiskuva hakijan kielitaidosta saadaan yleisiä kysymyksiä tekemällä ja keskustelemalla.

Virallinen kielitodistus on vahva osoitus riittävästä yleiskielen taidosta. Virallisia tutkintoja kielitaidosta ovat yleiset kielitutkinnot (YKI) ja valtionhallinnon kielitutkinto.³ EU-/ETA-valtioiden ulkopuolella tutkinnon suorittaneen hammaslääkärin laillistamisen edellytyksenä ovat yleisen valtionhallinnon kielitutkinnon tyydyttävä taso tai kielitutkinnon taitotaso 3–4.⁴ Näitä voitaneen pitää

1 Potilasasiakirjojen laatiminen ja käsittely, s. 47.

2 Potilasasiakirjojen laatiminen ja käsittely, s. 48.

3 Lääkäriksi Suomeen, s. 27.

4 http://www.valvira.fi/luvat/ammattioikeudet/hakemusohjeet/eu_eta_maiden_ulkopuolella_koulutetut/laakarit, 10.8.2012.

yleiskielen minimitasona myös rekrytoinnissa.

Hakijan ammattikielen hallinta on myös syytä tarkistaa. Tämä voidaan tehdä esimerkiksi pyytämällä hakijaa lukemaan jokin hammaslääketieteellinen artikkeli ja selostamaan sen sisältö.⁵ Ammattikieli tarkoittaa sellaista hammaslääkärin työssä tarvittavaa sanastoa ja termistöä, jota ei yleiskielessä tavallisesti käytetä. Potilastyössä toimivan hammaslääkärin tehtävän suorittamisen kannalta sekä yleiskielen että ammattikielen riittävä osaaminen ovat välttämättömät edellytykset.

Kunta voi olla rekrytoinnissa hankalassa tilanteessa. Tarjolla voi olla vain ulkomaalaisia hammaslääkäreitä, joiden kielitaito ei ole riittävä tehtävän suorittamiseksi. Kuntalaisella on kuitenkin kielilain mukainen oikeus saada palveluita terveyskeskuksesta kunnan tai kuntayhtymän kielillä. Näin ollen kunta ei voi ilman vaikeasti järjestettäviä tulkkauspalveluita pitää palveluksessaan hammaslääkäreitä, joka ei kykene tuottamaan palveluita ainakin toisella näistä kielistä. Luonnollisesti yksikielisissä kunnissa tämän kielen tulee olla kunnan kieli. Jos hammaslääkäri kuitenkin palkataan tietoisena hänen puutteellisesta kielitaidostaan, ei työsuhdetta voida pääsääntöisesti myöhemmin päättää puutteellisen kielitaidon perusteella.

Ulkomaalaisten hammaslääkäreiden osuus on kasvussa erityisesti vuokrahammaslääkäreiden joukossa. Kunnan on syytä ottaa kielitaitokysymys huomioon jo mahdollisessa tarjouskilpailussa tai, jos hankintaa ei kilpailuteta, viimeistään vuokrafirman kanssa tehtävässä sopimuksessa. Sopimuksen kielitaitovaatimuksista täytyy myös pitää kiinni. Vuokrafirman kanssa tehtävä sopimus on syytä laatia siten, että jos vuokrafirma ei pysty toimittamaan kuntaan kielitaitoista hammaslääkäreitä, on vuokrafirman vastuulla huolehtia tarvittavasta tulkkauksesta omalla kustannuksellaan.

4. Yhdenvertainen kohtelu

Ihmisten yhdenvertaisuus on kirjattu Suomen perustuslakiin. Yhdenvertaisuussäännöstä on konkretisoitu työelämään soveltuvaksi työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 2 §:ssä. Säännöksen mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumi-

sen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Myös muu näihin rinnastettava syrjintäperuste on kielletty.⁶ Tällaisia voisivat olla esimerkiksi rotu, ihonväri ja yhteiskunnallinen alkuperä.⁷ Syrjinnästä on työsopimuslain lisäksi säädetty seikka-peräisemmin yhdenvertaisuuslaissa (21/2004). Yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteet ovat pääosin yhteneväiset työsopimuslain syrjintäperusteiden kanssa.

Ulkomaalaisten hammaslääkärien kohdalla merkityksellisiä syrjintäperusteita voivat olla etenkin kansallinen ja etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli, rotu tai ihonväri.

Yhdenvertaisuuslain mukainen syrjintä voi olla välitöntä, välillistä, häirintää tai käsky tai ohje syrjiä. Välitön syrjintä tarkoittaa sitä, että jotakuta kohdellaan syrjintäperusteiden takia epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta.⁸ Henkilöä ei esimerkiksi kelpuuteta koulutukseen hänen ihonväristään johtuen. Välillinen syrjintä tarkoittaa näennäisesti puolueetonta sääntöä, perustetta tai käytäntöä, joka saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin nähden. Esimerkkinä on käytetty säännöstä, jossa työpaikalla kiellettäisiin esiintyminen kansallispuvussa. Näennäisestä objektiivisuudesta – sääntöhän kieltää *kaikkia* käyttämästä kansallispuvua – huolimatta se kohdistuisi vain tiettyihin kansanryhmiin. Häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava vihamielinen tms. ilmapiiri. Esimerkkinä voisi olla jotakin kansanryhmää halventavan julisteen ripustaminen työpaikan seinälle.

Syrjintää ei ole työntekijöiden asettaminen eri asemaan, jos tälle on olemassa työhön tai sen teki-jälleen asettamiin vaatimuksiin liittyvä hyväksyttävä syy.⁹ Uskonnolliset yhdyskunnat ovat esimerkiksi saaneet asettaa uskontokunnan jäsenyyden ehdoksi hengellisiin tehtäviin pyrkiville. Poliittista vakaumusta on voitu edellyttää poliittisen puolueen toimihenkilöltä.¹⁰ Syrjintää kielen perusteella ei ole myöskään vaatia hakijalta hammaslääkärin tehtävästä suoriutumiseksi riittävää kielitaitoa. Edellä esimerkkinä mainittu kansallispuvukieltokaan ei välttämättä ole syrjintää. Hammaslääkärin tehtävässä ei voitane ajatella, että työskenneltäisiin kansallispuvussa.

5 Lääkäriksi Suomeen, s. 27.

6 Työsopimuslaki, s. 136.

7 HE 157/2000, s. 68.

8 Työoikeus, s. 199.

9 Työsopimuslaki, s. 148.

10 Työsopimuslaki käytännössä, s. 114.

5. Perehdyttäminen ja kotouttaminen

Ulkomaalaisen hammaslääkärin perehdyttäminen voi olla huomattavasti kantaväestöön kuuluvaa työntekijää laajempi kokonaisuus. Perinteisten ”talon tapojen” opastamisen lisäksi saattaa olla tarpeellista käydä läpi laajasti toimintakulttuurin eroja. Hammaslääkärin taustasta riippuen hänellä voi olla hyvin erilainen käsitys asemastaan työyhteisössä, potilaan asemasta, sukupuolten asemasta, johtamistavoista ja työnjaosta. Mikäli tällaisia kulttuurillisia eroja on havaittavissa, on niihin kiinnitettävä erityistä huomiota perehdyttämisprosessissa. Säännölliset palautekeskustelut voivat olla hyödyllinen tapa antaa palautetta. Tällöin on mahdollista osoittaa missä kohdin työntekijän on omaksuttava täysin uudet toimintamallit ja milloin taas voidaan muokata aiemmin opittua.¹¹

Perehdyttämisessä ovat nousseet esiin myös kliniset taidot, hygieniat ja farmakologia. Suomalaisen palvelujärjestelmän ja työpaikan tietojärjestelmien tuntemus on työssä välttämättömyys. Luonnollisesti työntekijä on tutustuttava uuteen työskentelyorganisaatioon. Koska ulkomaalaisen hammaslääkärin perehdyttäminen voi olla laaja prosessi, on sen suunnitteluun kiinnitettävä erityistä huomiota. Perehdyttäminen on vastuutettava selkeästi. Suositeltavaa on laatia perehdyttämisestä toimenpidesuunnitelma vastuuhenkilöineen.

Perehdyttämiseen on syytä varata reilusti aikaa. On suositeltavaa, että perehdyttämiseen osoitettulla hammaslääkärillä ei ole potilastyötä ainakaan perehdyttämisen alkuvaiheissa. Perehdyttämisen jatkuessa täytyy perehdyttävän hammaslääkärin ajankäyttö arvioida uudestaan. Perehdyttäjäksi ryhtymisen tulisi perustua vapaaehtoisuuteen. Perehdyttäminen ei saa heikentää perehdyttäjän ansioita vaan sen tulee olla perehdyttäjälle myös taloudellisesti motivoivaa. Se, miten perehdyttäminen huomioidaan perehdyttäjän palkkauksessa, riippuu muun muassa perehdyttämisen toteutustavasta.

Helsingin terveystieteiden keskus on ottanut ulkomaalaiset hammaslääkärit käytännön palvelun Kätsy-ohjelmaan, jossa kokenut hammaslääkäri ohjaa ulkomaalaisen hammaslääkärin työskentelyä järjestelmällisesti. Ulkomaalaisille hammaslääkäreille järjestetään myös kielikoulutusta työajalla.

Alkuvaiheessa on järkevää seurata uuden työntekijän työskentelyä ja arvioida kliniset taidot sekä tarvittavan täydennyskoulutuksen määrä ja laatu. Tämän perusteella hammaslääkärille voidaan laatia

koulutusohjelma. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirissä ulkomaalaisille hammaslääkäreille on laadittu samanlainen koulutusohjelma kuin klinisessä vaiheessa oleville hammaslääketieteen opiskelijoille.

Kotouttaminen tarkoittaa toimenpiteitä, joilla autetaan maahanmuuttajaa asettumaan uuteen maahan ja osallistumaan uuden kotimaan toimintaan.¹² Kotoutuminen tarkoittaa sitä, että maahanmuuttaja sopeutuu suomalaiseen yhteiskuntaan ja omaksuu uusia tietoja, taitoja ja toimintatapoja, jotka auttavat häntä osallistumaan aktiivisesti uuden kotimaansa elämänmenoon.¹³ Hammaslääkärin ammatin kannalta kotoutuminen voi edellyttää uusien näkemysten omaksumista terveydenhuollon organisaation, työyhteisön toimintakulttuurin, potilaan aseman ja hoitokäytäntöjen osalta.¹⁴ Tällöin perehdyttäminen ja kotouttaminen linkittyvät vahvasti toisiinsa.

Ammatillista kotoutumista tukee muu kotoutuminen yhteiskuntaan. Avainasiana on tällöin kielitaito. Kotoutuminen tarkoittaa myös monia arkisia asioita, kuten asumisen ja siihen liittyvien kysymysten ratkaisemista, lasten kouluasioita, puolison töiden järjestelyjä, pankkiasioita, asioimista eri viranomaisten, kuten esimerkiksi verottajan ja Kelan kanssa, yms. Hammaslääkärin kotoutumista edistää työstä saatava kohtuullinen toimeentulo.

6. Erityiskysymykset

6.1 Ammattitaitokysymys rekrytoinnissa ja työsuhteen aikana

Työnantajan tehtävänä on rekrytointivaiheessa selvittää hakijan koulutus ja työkokemus kyseessä olevaan tehtävään. Tämän lisäksi etenkin koeaikana voidaan seurata työntekijän ammattitaitoa ja soveltuvuutta.

Yksi tapa saada käsitys hammaslääkärin ammattitaidosta rekrytointivaiheessa on pyytää häntä laatimaan hoitosuunnitelma annettujen esitetietojen ja ortopantomografian avulla. Esitetietoihin on mahdollista sisällyttää seikkoja, jotka hammaslääkärin on ehdottomasti huomioitava hoitosuunnitelmasaan.

On myös hyvä selvittää määrällisesti miten paljon kokemusta hakijalla on erilaisista toimenpiteistä. EU-/ETA-maiden ulkopuolella tutkinnon suorittaneiden hammaslääkäreiden käytännön kokeessa haasteellisiksi ovat osoittautuneet erityisesti purentatoiminta- ja proteesiopin tehtävät.¹⁵

On huomattava, että rekrytoinnissa hakijoita ei saa kohdella eri tavalla perustuen heidän kansalai-

11 Lääkäriksi Suomeen, s. 19.

12 Lääkäriksi Suomeen, s. 16.

13 <http://www.tem.fi/index.phtml?s=4626>, 25.9.2012.

14 Lääkäriksi Suomeen, s. 16.

15 Kimmo Suomalainen, Hammaslääkärelehti 3/2009, s.12.

suuteensa tai muuhun kiellettyyn syrjintäperusteeseen. Näin ollen vastaavat selvitykset on tehtävä myös mahdollisten suomalaisten hakijoiden kohdalla, ellei erilaiseen kohteluun ole objektiivisesti hyväksyttävää perustetta.

Koeajan jälkeen puutteellinen ammattitaito voi olla irtisanomisen perusteena vain poikkeustapauksissa. Yleensä irtisanominen puutteellisen ammattitaidon perusteella edellyttää, että ammattitaito on työsuhteen kestäessä alentunut merkittävästi.¹⁶

Hammaslääkärin tehtävässä työnantajalla on kuitenkin velvollisuus huolehtia potilasturvallisuudesta. Potilaan oikeutta hyvään hoitoon ei saa vaarantaa. Mikäli havaitaan, että hammaslääkärin toiminta vaarantaa potilasturvallisuuden, on hänen työskentelynsä keskeytettävä ja selvitettävä syy tapahtuneeseen. Tällaisessa tilanteessa on arvioitava lisäkoulutuksen tarve ja muut keinot parantaa potilasturvallisuutta. Äärimmäinen keino on tehdä ilmoitus Valviraan potilasturvallisuutta vaarantavasta toiminnasta ja/tai ammattitaidossa todetuista puutteista. Ilmoitukseen tulee liittää selvitys konkreettisista tapahtumista, joissa potilasturvallisuuden on todettu vaarantuneen.

Valvira voi ottaa yksittäistä ammatinharjoittajaa koskevan valvonta-asian selvitettäväkseen, ja ryhtyä tarpeellisiksi katsomiinsa toimenpiteisiin potilasturvallisuuden varmistamiseksi. Ulkomaalaisten hammaslääkäreiden valvonta ei poikkea suomalaisten hammaslääkäreiden valvonnasta.

Jos työntekijöitä rekrytoidaan vuokrafirman kautta, on ammattitaitovaatimus otettava huomioon jo mahdollisessa tarjouskilpailussa tai, jos hankintaa ei kilpailuteta, vuokrafirman kanssa tehtävässä sopimuksessa.

6.2 Koeaika

Työsuhteen alkuun on mahdollista sopia työntekijälle koeaika. Koeaikana voidaan varmistua rekrytoinnissa tehtyjen johtopäätösten paikkansapitävyydestä. Koeaikana työsopimus voidaan purkaa ilman työsopimuslain mukaista irtisanomisperustetta.

Työsopimusta ei kuitenkaan saa purkaa koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisella perusteella. Tällainen voisi olla esimerkiksi työntekijän raskaus. Oikeuskäytännössä on katsottu myös sopimattomaksi työsuhteen purkaminen koeaika määräykseen vedoten, kun samoihin tehtäviin saatiin toinen työntekijä halvemmalla.

Työsopimusta ei siis saa päättää sellaisella perusteella, joka ei liity työntekijän soveltuvuuteen tai työntekijän henkilöön muuten. Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viipymättä ilmoitettava tälle kir-

jallisesti koeaikapurun syyt.¹⁷

Koeaikamääräykseen vedoten ei työsuhteen purkaminen voida purkaa myöskään tuotannollis-taloudellisin perustein. Tämä ei ole työntekijän soveltuvuuteen tai henkilöön liittyvä seikka. Tuotannollis-taloudellisin perustein työsuhteen purkaminen voidaan sen sijaan koeaikana irtisanomisaikaa noudattaen.

Koeajan pituus voi olla enintään neljä kuukautta. Määräaikaisissa työsuhteissa koeaika voi olla enintään puolet määräajasta ja enintään neljä kuukautta.

Koeajasta on nimenomaisesti sovittava työsuhteen purkamisessa. Samalla on syytä kirjata sopimukseen koeajan pituus. Korkein oikeus on katsonut ratkaisussaan KKO 1990:52, että koeaika, joka oli sopimuksessa määritelty työsuhteen purkamiseksi, oli sovittu enimmäisajan, eli neljän kuukauden pituiseksi. Siitä huolimatta koeajan pituus on ehdottomasti kirjattava sopimukseen.

Koeaikaa voidaan käyttää vain työsuhteen alussa. Jos koeajasta ei ole sovittu siten, että se alkaa työsuhteen alusta, ei myöhemminkään voida sopia koeajan alkamisesta työsuhteen alun jälkeen. Koeaikaa ei myöskään voida käyttää, jos työntekijä on ollut aiemmin työnantajan palveluksessa samoissa tehtävissä, vaikka työsuhte olisikin ollut katkenneena, ellei katkos ole ollut niin pitkä, että sillä on työntekijän taitojen kannalta merkitystä.

6.3 Säteilyturva

Suomessa valmistuneen hammaslääkärin koulutukseen sisältyy säteilyturvakoulutus. EU-/ETA-valtiossa tutkinnon suorittaneen hammaslääkärin säteilyturvakoulutusta ei kontrolloida laillistamisen yhteydessä. EU-/ETA-valtion ulkopuolella tutkinnon suorittaneiden pätevyyskuulustelu sisältää osion säteilyturvalainsäädännöstä. Ulkomaalaisten hammaslääkäreiden kohdalla on syytä erikseen selvittää säteilykoulutuksen taso ja arvioida tämän perusteella lisäkoulutuksen tarve.

Lähteet

Hammaslääkärilehti 3/2009.

Lääkäriksi Suomeen, Karhapää-Puhakka S. ym., Joensuu 2011.

Potilasasiakirjojen laatiminen ja käsittely, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 4:2012, Helsinki 2012.

Työoikeus, Kairinen M. ym., Juva 2006.

Työsopimuslaki käytännössä, Kahri T. ym., Helsinki 2001.

Työsopimusoikeus, Tiitinen K-P & Kröger T., Helsinki 2008.

Työsuhteasioiden käsikirja, Saarinen M., Jyväskylä 2003.

<http://www.tem.fi/index.phtml?s=4626>, 25.9.2012.

http://www.valvira.fi/luvat/ammattioikeudet/hakemusohjeet/eu_eta_maiden_ulkopuolella_koulutetut/laakarit, 10.8.2012.

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsuhtelaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, HE 157:2000.

¹⁶ Työsuhteasioiden käsikirja, s. 969.

¹⁷ Työoikeus, s. 165.