



# फ़िनलैंड

## भारत-यूरोप श्रमिक प्रवासन

जनवरी 2023



इस प्रकाशन में व्यक्त की गई राय लेखकों की हैं और जरूरी नहीं कि वे इंटरनेशनल ऑर्गेनाइज़ेशन फ़ॉर माइग्रेशन (आईओएम) के विचारों को प्रतिबिंबित करें। नियोजित पदनाम और पूरे प्रकाशन में सामग्री की प्रस्तुति किसी भी देश, क्षेत्र, शहर या इलाके, या उसके अधिकारियों की कानूनी स्थिति, या उसकी सरहदों या सीमाओं के संबंध में आईओएम की ओर से किसी भी राय की अभिव्यक्ति का संकेत नहीं देती है।

आईओएम इस सिद्धांत के प्रति प्रतिबद्ध है कि मानवीय और व्यवस्थित प्रवासन से प्रवासियों और समाज को लाभ होता है। एक अंतर सरकारी संगठन के रूप में, आईओएम अंतर्राष्ट्रीय समुदाय में अपने भागीदारों के साथ इन कार्यों को करता है: प्रवासन की परिचालन चुनौतियों का सामना करने में सहायता करना; प्रवासन मुद्दों की अग्रिम समझ; प्रवासन के माध्यम से सामाजिक और आर्थिक विकास को प्रोत्साहित करना; और प्रवासियों की मानवीय गरिमा और कल्याण को परिपुष्ट करना।

---

यह प्रकाशन विदेश मंत्रालय (एमईए), भारतीय वैश्विक परिषद् (आईसीडब्ल्यूए), और ग्लोबल माइग्रेशन डेटा एनालिसिस सेंटर (जीएमडीएसी) द्वारा प्रदान किए गए सहयोग के माध्यम से संभव हुआ। यहां व्यक्त की गई राय लेखकों की हैं और जरूरी नहीं कि वे प्रोजेक्ट पार्टनर्स के विचारों को प्रतिबिंबित करें।

प्रकाशक: इंटरनेशनल ऑर्गेनाइज़ेशन फ़ॉर माइग्रेशन  
17 रूट डेस मोरिलॉन्स  
पी. ओ. बॉक्स 17  
1211 जिनेवा 19  
स्विट्ज़रलैंड  
टेली.: +41 22 717 9111  
फ़ैक्स: +41 22 798 6150 ईमेल: [hq@iom.int](mailto:hq@iom.int) वेबसाइट: [www.iom.int](http://www.iom.int)

---

लेखक: मिशेल पौलेन, ऐनी हर्म और गिआम्बतिस्ता कैटिसानी  
परियोजना समन्वयक: संजय अवस्थी और सुरक्षा चन्द्रशेखर  
परियोजना भागीदार: विदेश मंत्रालय (एमईए), भारतीय वैश्विक परिषद् (आईसीडब्ल्यूए), ग्लोबल माइग्रेशन डेटा एनालिसिस सेंटर (जीएमडीएसी)  
कॉपी संपादक: त्रिदिशा दत्ता  
लेआउट कलाकार: युक्ति प्रिंट्स

कवर पेज छवि स्रोत: आईओएम

---

© IOM 2023



कुछ अधिकार सुरक्षित. यह कार्य क्रिएटिव कॉमन्स एट्रिब्यूशन-नॉन-कमर्शियल-नोडेरिव्स 3.0 आईजीओ लाइसेंस (CC BY-NC-ND 3.0 IGO) के अधीन उपलब्ध कराया गया है।\*

अधिक विनिर्देशों के लिए कृपया कॉपीराइट और उपयोग की शर्तें देखें।

शैक्षिक उद्देश्यों के अपवाद के साथ, इस प्रकाशन का उपयोग, प्रकाशन या पुनर्वितरण मुख्य रूप से व्यावसायिक लाभ या मौद्रिक मुआवजे के उद्देश्य से या निर्देशित उद्देश्यों के लिए नहीं किया जाना चाहिए, उदाहरण के लिए पाठ्यपुस्तकों में शामिल किया जाए।

अनुमतियाँ: व्यावसायिक उपयोग या आगे के अधिकारों और लाइसेंसिंग के लिए अनुरोध [publications@iom.int](mailto:publications@iom.int). पर प्रस्तुत किए जाने चाहिए।

\* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

---

# फिनलैंड

## भारत-यूरोप

### श्रमिक प्रवासन

---

जनवरी 2023

संकेताक्षरों की सूची	7
कार्यकारी सारांश	8
<b>1. आर्थिक और जनसांख्यिकीय प्रोफाइल</b>	<b>10</b>
1.1 आर्थिक गतिविधि व प्रमुख उभरते क्षेत्र	10
1.2 श्रम बल की विशेषताएँ	13
1.3 श्रम बल में आप्रवासियों की भूमिका	14
<b>2. गतिशीलता मार्ग</b>	<b>16</b>
2.1 आप्रवासन और वीजा नीति	16
2.2 भारत के साथ द्विपक्षीय समझौते:	17
<b>3. कल्याण और एकीकरण नीतियां</b>	<b>19</b>
3.1 प्रवासी श्रमिकों का एकीकरण	19
3.2 अंतर्राष्ट्रीय छात्रों के लिए एकीकरण	21
<b>4. कार्यप्रविधि</b>	<b>23</b>
<b>5. प्रमुख ज्ञापक साक्षात्कार निष्कर्ष</b>	<b>25</b>
5.1 फिनलैंड में श्रम बाजार के अवसर	25
5.2 विदेशी कामगारों का एकीकरण	30
5.3 डायस्पोरा की विचार अभिव्यक्तियां	32
<b>6. निष्कर्ष</b>	<b>34</b>
6.1 मुख्य बातें	
6.2 सीमाएं	34
<b>पूरक अंश</b>	<b>35</b>

## आभार प्रदर्शन

---

यह रिपोर्ट आईओएम डेवलपमेंट फंड (आईडीएफ) समर्थित परियोजना का एक हिस्सा है, जिसका शीर्षक 'स्ट्रैथनिंग डेटा इन्फॉर्मर्ड एंड माइग्रेट सेंटर्ड मैनेजमेंट फ्रेमवर्क इन इंडिया' है। यह परियोजना आईओएम इंडिया का पूर्ववर्ती इंडिया सेंटर फॉर माइग्रेशन, अब भारतीय वैश्विक परिषद्, विदेश मंत्रालय, भारत सरकार के सेंटर फॉर माइग्रेशन मोबिलिटी एंड डायस्पोरा स्टडीज़ (सीएमएमडीएस) और ग्लोबल माइग्रेशन डेटा एनालिसिस सेंटर के साथ एक संयुक्त प्रयास है।

लेखक पूरे प्रोजेक्ट में उनके निरंतर सहयोग और अमूल्य प्रतिक्रिया के लिए ग्लोबल माइग्रेशन डेटा एनालिसिस सेंटर (जीएमडीएसी), और एशिया और पैसिफ़िक के आईओएम क्षेत्रीय कार्यालय को धन्यवाद देना चाहते हैं। एक्सरसाइज़ के सभी चरणों के दौरान उनके मूल्यवान मार्गदर्शन और समर्थन के लिए फिनलैंड के दूतावास, नई दिल्ली की हार्दिक सराहना व्यक्त करते हैं।

विषय वस्तु पर उनकी तकनीकी विशेषज्ञता के लिए आईओएम मुख्यालय, यूरोपियन इकोनॉमिक एरिया के लिए आईओएम क्षेत्रीय कार्यालय और आईओएम फिनलैंड के प्रतिनिधियों को भी विशेष धन्यवाद दिया जाता है। रिपोर्ट को डॉ. मीरा सेठी, डॉ. हिक्की मैटिला और श्री पॉल क्लेवेट के व्यक्तिगत इनपुट और योगदान से भी काफी लाभ हुआ है।

## संक्षेपाक्षर

---

सीईडीईएफओपी	यूरोपियन सेंटर फ़ॉर डेवलपमेंट ऑफ़ वोकेशनल ट्रेनिंग
ईटीएलए	रिसर्च इंस्टिट्यूट ऑफ़ द फ़िनिश इकोनॉमी
ईईए	यूरोपियन इकोनॉमिक एरिया
ईयू	यूरोपियन यूनियन
जीडीपी	ग्रॉस डोमेस्टिक प्रोडक्ट
आईसीटी	इंफ़ॉर्मेशन एंड कम्युनिकेशन टेक्नोलॉजी
आईसीएम	इंडिया सेंटर फ़ॉर माइग्रेशन
आईसीडब्ल्यूए	इंडिया काउंसिल ऑफ़ वर्ल्ड अफ़ेयर्स
आईएमएफ़	इंटरनेशनल मोनेटरी फ़ंड
आईओएम	इंटरनेशनल ऑर्गेनाइज़ेशन फ़ॉर माइग्रेशन
केईएलए	सोशल इंश्योरेंस इंस्टिट्युशन ऑफ़ फ़िनलैंड
एमईए	मिनिस्ट्री ऑफ़ एक्सटर्नल अफ़ेयर्स
एमआईपीईएक्स	माइग्रेंट इंटीग्रेशन पॉलिसी इंडेक्स
एमएनसी	मिल्टी-नेशनल कंपनीज़
एनएसडीडी	नेशनल स्किल डेवलपमेंट
ओईसीडी	ऑर्गेनाइज़ेशन फ़ॉर इकोनॉमिक कोऑपरेशन एंड डेवलपमेंट
पीएएलटीए	फ़िनिश सर्विस सेक्टर एम्प्लायर्स एसोसिएशन
टीसीएन	थर्ड कंट्री नेशनल

## कार्यकारी सारांश

**'भारत में सूचित डेटा और प्रवासी केंद्रित प्रवासन प्रबंधन फ्रेमवर्क को मजबूत करना'। यह आईओएम इंडिया का पूर्ववर्ती इंडिया सेंटर फॉर माइग्रेशन, अब भारतीय वैश्विक परिषद्, विदेश मंत्रालय, भारत सरकार और ग्लोबल माइग्रेशन डेटा एनालिसिस सेंटर (जीएमडीएसी) के सेंटर फॉर माइग्रेशन मोबिलिटी एंड डायस्पोरा स्टडीज़ (सीएमएमडीएस) के साथ एक संयुक्त प्रयास है।**

यह शोध आईओएम डेवलपमेंट फंड (आईडीएफ) समर्थित परियोजना के एक भाग के रूप में आयोजित किया गया था, जिसका शीर्षक था 'भारत में डेटा सूचित और प्रवासी केंद्रित प्रवासन प्रबंधन फ्रेमवर्क को मजबूत करना'। यह आईओएम इंडिया का पूर्ववर्ती इंडिया सेंटर फॉर माइग्रेशन, अब भारतीय वैश्विक परिषद्, विदेश मंत्रालय, भारत सरकार और ग्लोबल माइग्रेशन डेटा एनालिसिस सेंटर (जीएमडीएसी) के सेंटर फॉर माइग्रेशन मोबिलिटी एंड डायस्पोरा स्टडीज़ (सीएमएमडीएस) के साथ एक संयुक्त प्रयास है। शोध का उद्देश्य भारत से, विशेषकर यूरोप के देशों में अंतर्राष्ट्रीय श्रम प्रवास के लिए उभरते गलियारों की समझ विकसित करना था। इंडिया माइग्रेशन नाउ (साउथ ईस्ट माइग्रेशन फाउंडेशन का एक उद्यम) को प्रासंगिक माध्यमिक अनुसंधान करने, प्रमुख ज्ञापक हितधारकों के साक्षात्कार आयोजित करने और देश और क्षेत्र-विशिष्ट रिपोर्ट विकसित करने के लिए अनुबंधित किया गया था।

यह रिपोर्ट फिनलैंड पर एक गहन देश-प्रोफ़ाइल के रूप में कार्य करती है, जो श्रम बाजार की स्थितियों, कौशल की कमी, कोविड -19 महामारी के प्रभाव और देश में आप्रवासन को नियंत्रित करने वाले मौजूदा नीति पारिस्थितिकी तंत्र की खोज करती है। एक साहित्य समीक्षा ने फिनलैंड के आर्थिक प्रोफ़ाइल, जनसांख्यिकीय और प्रवासन रुझान, रुचि के

प्रमुख क्षेत्रों और फिनलैंड के लिए गतिशीलता मार्गों को देखते हुए फिनलैंड के श्रम बाजार की एक सामान्य समझ विकसित की। इसके बाद, द्विपक्षीय समझौतों, राष्ट्रीय और उप-राष्ट्रीय स्तर की नीतियों और COVID-19 के दीर्घकालिक श्रम बाजार प्रभावों पर ध्यान केंद्रित करते हुए एक अधिक विस्तृत नीति समीक्षा विकसित की गई। इस साहित्य और नीति समीक्षा ने फिनलैंड के श्रम बाजार और भारत के साथ इसके प्रवासन गलियारे की समग्र समझ विकसित की।

इसके अलावा, यह रिपोर्ट भारत और फिनलैंड में क्षेत्रीय हितधारकों के दृष्टिकोण और सिफारिशों को प्रस्तुत करके फिनिश श्रम बाजार की गुणात्मक समझ प्रदान करती है। ये हितधारक परामर्श नवंबर 2021 से मार्च 2022 तक भारत और फिनलैंड में आयोजित किए गए थे। सरकारी विभागों, बहुपक्षीय एजेंसियों, नियोक्ता एसोसिएशनों, ट्रेड यूनियनों, अनुसंधान संगठनों और विशेषज्ञों जैसी विभिन्न श्रेणियों की पहचान करने के लिए प्रारंभिक हितधारक मानचित्रण आयोजित किया गया था। इसके अलावा, भारतीय प्रवासियों के सदस्यों, कामकाजी पेशेवरों और छात्रों को फिनलैंड में प्रवास के अपने व्यक्तिगत अनुभवों को इकट्ठा करने के लिए हितधारक परामर्श में शामिल किया गया था। हितधारक परामर्श का उपयोग फिनिश श्रम बाजार में अधिक जानकारी प्राप्त करने और साहित्य और नीति समीक्षा के निष्कर्षों को मान्य करने के लिए किया गया था। भारतीय प्रवासी सदस्यों सहित कुल 27 हितधारक परामर्श पूरे किए गए।

## हितधारकों के परामर्श से मुख्य निष्कर्ष

### फिनलैंड में श्रम की कमी और रुचि के प्रमुख क्षेत्र

- फिनिश अर्थव्यवस्था आर्थिक विकास के अपने महामारी-पूर्व स्तर पर वापस आ गई है।
- श्रम की कमी जो कि कोविड-19 महामारी से और भी बदतर हो गई थी, अब सरकार के लिए एक प्रमुख चिंता का विषय है, विशेष रूप से देश में तेजी से हो रहे जनसांख्यिकीय परिवर्तन, इसकी बढ़ती आबादी और तेजी से घटती घरेलू श्रम शक्ति के कारण।
- बढ़ती बुजुर्ग आबादी के कारण श्रम बल पर आपूर्ति पक्ष के दबाव के साथ-साथ मांग पक्ष का दबाव भी है।
- सबसे बड़े अभाव का सामना करने वाले दो क्षेत्र स्वास्थ्य और सामाजिक देखभाल और सूचना प्रौद्योगिकी हैं।

### स्वास्थ्य, सामाजिक और बुजुर्गों का देखभाल

- हाल के वर्षों में, दोनों क्षेत्रों के श्रम संकट के व्यापक समाधान तैयार करने के लिए विभिन्न सरकारी पहल की गई हैं, जैसे अंतर-मंत्रालयी कार्य समूह और साथ ही न्यूनतम कार्मिक कोटा पर हाल के कानून जिनका उद्देश्य श्रम संकट के कई समाधानों की पहचान करना है।
- भारी काम का बोझ, तनाव, मानसिक स्वास्थ्य संबंधी चिंताएँ और प्रबंधन शैली, कुछ ऐसे कारक हैं जो युवा स्थानीय लोगों को उन श्रमिक पदों पर रहने से हतोत्साहित करते हैं।
- स्वास्थ्य और सामाजिक देखभाल क्षेत्र भी एक ऐसा क्षेत्र है जहां भाषा एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाती रहती है, खासकर मरीजों को सीधे देखभाल प्रदान करते समय।
- इसलिए, भाषाई लाभ के साथ पड़ोसी देशों (एस्टोनिया, रूस) के आप्रवासियों का प्रभुत्व होता है।

### सूचना प्रौद्योगिकी क्षेत्र

- फिनलैंड में समग्र आर्थिक विकास के लिए सूचना प्रौद्योगिकी एक महत्वपूर्ण क्षेत्र है।
- स्वास्थ्य सेवा के विपरीत, आईटी और इंजीनियरिंग में भारतीय एक प्रसिद्ध और यहां तक कि सुविधा-प्राप्त विदेशी श्रमिक समूह हैं।
- इस क्षेत्र को अगले कुछ वर्षों में विभिन्न कैरियर स्तरों पर कई नौकरी भूमिकाओं में श्रमिकों की आवश्यकता बनी रहेगी। यह भारतीय कामगारों के लिए एक आशाजनक अवसर है।
- इसके अलावा, एक प्रमुख कारक चल रहे संघर्ष के कारण यूक्रेनी आप्रवासन होगा, जिसने लाखों लोगों को विस्थापित किया है।
- फिनलैंड में काम करने वाले भारतीयों के लिए भाषा और कौशल प्रमाणन/मान्यता प्रमुख बाधाएं प्रतीत होती हैं।

### आप्रवासन नीति की भूमिका

- कई हितधारकों ने श्रम प्रवासन के मुद्दे पर एक समझौता ज्ञापन और/या अन्य द्विपक्षीय सहयोग की संभावना पर सकारात्मक रूप से विचार किया है।
- इससे वीजा और परमिट प्रक्रियाओं में तेजी लाने में भी मदद मिल सकती है।
- फिनलैंड में कई क्षेत्रीय भारतीय प्रवासी एसोसिएशन्स हैं (कई औपचारिक रूप से विदेश मंत्रालय से जुड़े हुए हैं) जिन्हें द्विपक्षीय बातचीत में शामिल किया जाना चाहिए।

### विदेशी कामगारों का एकीकरण

- आप्रवासियों का एकीकरण फिनलैंड में एक सुविकसित नीति प्रतिमान है।
- मुख्य चुनौती यह है कि यह अभी तक समकालीन आप्रवासन प्रवाह की गतिशील प्रकृति के लिए पूरी तरह से अनुकूलित नहीं हुआ है - विशेष रूप से अधिक अस्थायी, अनुबंध-संचालित प्रवासन जो भारतीय कर रहे हैं।
- स्रोत देश (भारत सरकार) के साथ गतिशीलता के अस्थायी रूपों के लिए मौजूदा एकीकरण प्रणालियों को अपनाना महत्वपूर्ण होगा।



# 1. आर्थिक और जनसांख्यिकीय प्रोफ़ाइल

फ़िनलैंड 1995 से यूरोपियन यूनियन का सदस्य रहा है। द्वितीय विश्व युद्ध के बाद, फ़िनलैंड एक कृषि-आधारित अर्थव्यवस्था से अत्यधिक औद्योगिकीकृत मिश्रित अर्थव्यवस्था में परिवर्तित हो गया है। अन्य नॉर्डिक देशों की तरह, फ़िनलैंड ने 1980 के दशक के अंत में अपनी आर्थिक विनियमन प्रणाली को उदार बनाया।

## 1.1 आर्थिक गतिविधि और प्रमुख उभरते क्षेत्र

फ़िनलैंड 1995 से यूरोपियन यूनियन का सदस्य रहा है। द्वितीय विश्व युद्ध के बाद, यह कृषि-आधारित अर्थव्यवस्था से अत्यधिक औद्योगिकीकृत मिश्रित अर्थव्यवस्था में परिवर्तित हो गई है। अन्य नॉर्डिक देशों की तरह, फ़िनलैंड ने 1980 के दशक के अंत में अपनी आर्थिक विनियमन प्रणाली को उदार बनाया। इस अवधि के दौरान प्रति व्यक्ति आय के मामले में इसने जर्मनी और स्वीडन की बराबरी कर ली है।<sup>1</sup> 1990 के दशक की शुरुआत में, सोवियत व्यापार के पतन के साथ, फ़िनिश अर्थव्यवस्था मंदी की चपेट में आ गई। मुख्य रूप से निर्यात-आधारित आर्थिक विकास के कारण अर्थव्यवस्था में तेजी से सुधार हुआ। फ़िनलैंड आज विश्व अर्थव्यवस्था में अत्यधिक एकीकृत है, अंतर्राष्ट्रीय व्यापार इसके सकल घरेलू उत्पाद का एक तिहाई हिस्से की पूर्ति करता है। 2021 में प्रति व्यक्ति नाममात्र सकल घरेलू उत्पाद अनुमानित यूएस \$54,817 है, हालांकि कोविड-19 महामारी ने अर्थव्यवस्था को प्रभावित किया, जिससे 2020 में 2.9 प्रतिशत का अनुमानित संकुचन हुआ।<sup>2</sup> इंटरनेशनल

मोनेटरी फ़ंड (आईएमएफ) के अनुसार, बेरोजगारी दर 2020 में 7.8 प्रतिशत से बढ़कर 2021 में 8.6 प्रतिशत होने का अनुमान है।

फ़िनलैंड 2019 मानव विकास सूचकांक (0.938) में 189 देशों में से 11वें स्थान पर है, जिसमें 19.4 वर्षों की अपेक्षित स्कूली शिक्षा है।<sup>3</sup> यह विश्व बैंक की ईज ऑफ़ डूइंग बिजनेस 2020<sup>4</sup> में 20वें और रूल ऑफ़ लॉ इंडेक्स 2020<sup>5</sup> में 128 देशों में तीसरे स्थान पर है। 2019 में विश्व बैंक के नवीनतम उपलब्ध आंकड़ों का अनुमान है कि फ़िनलैंड की जीडीपी में सेवा क्षेत्र की हिस्सेदारी 60 प्रतिशत है, जबकि उद्योग की जीडीपी हिस्सेदारी 24.2 प्रतिशत है।<sup>6</sup> फ़िनलैंड की जीडीपी में कृषि की हिस्सेदारी सबसे कम 2.3 प्रतिशत है। विदेशी व्यापार के लिए फ़िनलैंड के प्रमुख क्षेत्रों में विनिर्माण, इंफ़ॉर्मेशन एंड कम्युनिकेशन टेक्नोलॉजी (आईसीटी) और वानिकी शामिल हैं। यूरोपियन सेंटर फॉर द डेवलपमेंट ऑफ़ वोकेशनल ट्रेनिंग (सीईडीईएफओपी) के अनुसार, फ़िनलैंड में निर्माण और व्यवसाय (और

<sup>1</sup> OECD Economic Outlook Database, (2021).

<sup>2</sup> International Monetary Fund, (2021), World Economic Outlook, Retrieved from: <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/WEO/2021/October/English/text.ashx>.

<sup>3</sup> United Nations Development Programme, (2019), Human Development Reports, Retrieved from: <http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/FIN#>.

<sup>4</sup> World Bank, (2020), Doing Business 2020, Retrieved from: <https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/country/f/finland/FIN.pdf>.

World Justice Project, (2020), Rule of Law Index 2020, Retrieved from: <https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/country/2020/Finland>.

<sup>5</sup> World Bank Data, (2019), Retrieved from: <https://data.worldbank.org/>.

<sup>6</sup> CEDEFOP, (2020), Future Skills Forecast, Retrieved from: <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>.

अन्य सेवाएं) 2018-30 के बीच सबसे तेजी से बढ़ने वाले क्षेत्र होने की उम्मीद है।<sup>7</sup> फिनिश रोज़गार और आर्थिक मामलों के मंत्रालय की 2021 व्यावसायिक बैरोमीटर रिपोर्ट में बताया गया है कि कमी वाले व्यवसाय केंद्रित स्वास्थ्य सेवा और सामाजिक सेवाएं, निर्माण, व्यवसाय और प्रशासन पेशेवर हैं। राष्ट्रीय स्तर पर, व्यावसायिक बैरोमीटर रिपोर्ट में श्रम बल की मांग वाले 15 व्यवसाय शामिल हैं: नर्सिंग सहयोगी पेशेवर, स्वास्थ्य देखभाल सहायक, सामाजिक कार्य और परामर्श पेशेवर, सामान्य और विशेषज्ञ चिकित्सा व्यवसायी, प्रारंभिक बचपन शिक्षक, ऑडियोलॉजिस्ट और स्पीच थेरेपिस्ट, मनोवैज्ञानिक, दंत चिकित्सक, विशेष आवश्यकता वाले शिक्षक, घर-आधारित व्यक्तिगत देखभाल कार्यकर्ता, सफाईकर्म और सहायक, नर्सिंग पेशेवर, वेल्डर और फ्लेम कटर और संपर्क केंद्र विक्रेता।<sup>8</sup>

### 1.1.1 हैल्थ केयर और सोशल सर्विसेज

फ़िनलैंड में अत्यधिक विकेन्द्रीकृत सार्वजनिक-वित्त पोषित स्वास्थ्य सेवा प्रणाली है, जो एक छोटे निजी क्षेत्र द्वारा पूरक है। राष्ट्रीय स्तर पर, सामाजिक मामले और स्वास्थ्य मंत्रालय केंद्रीय प्राधिकरण है। हालाँकि, नगरपालिका सरकारें सरकारी सहायता से स्वास्थ्य और सामाजिक कल्याण योजनाओं को लागू करने के लिए जिम्मेदार हैं। फ़िनलैंड में स्वास्थ्य और सामाजिक देखभाल पेशेवरों के संघ के अनुसार, देश में सभी स्वास्थ्य और सामाजिक कल्याण सेवाओं में निजी क्षेत्र की हिस्सेदारी एक चौथाई से अधिक है, और सामाजिक सेवाओं में इसकी हिस्सेदारी बढ़ रही है।<sup>9</sup> हालाँकि, 2023 से, फ़िनलैंड में सार्वजनिक स्वास्थ्य देखभाल और सामाजिक देखभाल सेवाओं के आयोजन की मुख्य जिम्मेदारी नगर पालिकाओं से 21 क्षेत्रीय समूहों में स्थानांतरित कर दी जाएगी जिन्हें "वेलबीइंग सर्विस काउंटीज़" कहा जाता है।<sup>10</sup>

इसके अलावा, फ़िनलैंड का राष्ट्रीय सामाजिक बीमा संस्थान वह निकाय है जो अनिवार्य नियोक्ता योगदान के माध्यम से

**राष्ट्रीय स्तर पर मंत्रालय सामाजिक मामलों और स्वास्थ्य का केंद्रीय प्राधिकरण है। हालाँकि, नगर निगम सरकारें सरकारी सहयोग से स्वास्थ्य और सामाजिक कल्याण योजनाओं को लागू करने के लिए जिम्मेदार हैं। फ़िनलैंड में स्वास्थ्य और सामाजिक देखभाल पेशेवरों के यूनियन के अनुसार, देश में सभी स्वास्थ्य और सामाजिक कल्याण सेवाओं में निजी क्षेत्र की हिस्सेदारी एक चौथाई से अधिक है।**

वित्तपोषित राष्ट्रीय बीमा योजना को लागू करता है। प्राथमिक और अस्पताल देखभाल को अब नगरपालिका वित्तपोषण और सरकारी सब्सिडी के माध्यम से वित्त पोषित किया जाता है। 2017 में, फ़िनलैंड की सार्वजनिक स्वास्थ्य खर्च में हिस्सेदारी यूरोपियन यूनियन की तुलना में कम थी। 2017 में फ़िनलैंड में स्वास्थ्य पर सार्वजनिक व्यय सकल घरेलू उत्पाद का 13 प्रतिशत था, जबकि स्वीडन और नॉर्वे में यह 18% था।<sup>11</sup>

स्वास्थ्य सेवा और सामाजिक सेवा क्षेत्र में काम करने वाले लोगों की संख्या 333,000 और 422,000 के बीच है। लगभग 88,000 कर्मियों के साथ निजी क्षेत्र भी एक महत्वपूर्ण नियोक्ता है। महामारी ने डिजिटलीकरण की प्रगति के कारण स्वास्थ्य सेवा क्षेत्र को प्रभावित किया है, लेकिन श्रम बल की कमी को भी उजागर किया है और इसे बढ़ा दिया है।<sup>12</sup> सामाजिक कार्य क्षेत्र में श्रम की मांग भी 2025 तक लगभग 150,000 से 220,000 कर्मचारियों तक बढ़ने की उम्मीद है।<sup>13</sup> यूरोप में फ़िनलैंड की सबसे तेजी से उम्रदराज़ हो रही आबादी को दीर्घकालिक देखभाल

<sup>8</sup> Finland Ministry of Employment, (2021), Occupational Barometer, Retrieved from: <https://www.ammattibarometri.fi/Toplista.asp?maakunta=suomi&vuosi=21ii&kieli=en>.

<sup>9</sup> The Union of Health and Social Care Professionals in Finland, Retrieved from: <https://www.tehy.fi/en/working-finland/social-and-health-care-sector>

<sup>10</sup> Ministry of Social Affairs and Health, Finland, (2021), Retrieved from: <https://soteuudistus.fi/en/frontpage>.

<sup>11</sup> OECD/European Observatory on Health Systems and Policies, (2019), Finland: Country Health Profile 2019, State of Health in the EU, Retrieved from: [https://ec.europa.eu/health/sites/default/files/state/docs/2019\\_chp\\_fi\\_english.pdf](https://ec.europa.eu/health/sites/default/files/state/docs/2019_chp_fi_english.pdf).

<sup>12</sup> Ministry of Economic Affairs and Employment, Finland, (2021), Retrieved from: <https://valtioneuvosto.fi/en/-/1410877/sector-report-attracting-and-retaining-workforce-in-the-health-and-social-services-sector-is-challenging-working-conditions-must-be-improved>.

<sup>13</sup> CEDEFOP, Finland: Mismatch priority occupations, Skills Panorama, Retrieved from: [https://skills Panorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/finland-mismatch-priority-occupations#\\_ednref11](https://skills Panorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/finland-mismatch-priority-occupations#_ednref11).

और सहायता की आवश्यकता है, जिससे मेडिकल और सामाजिक देखभाल सेवाओं की मांग बढ़ गई है।<sup>14</sup> 2020 में, ऐसे कई मामलों के बाद, जिनमें बुजुर्गों के लिए कई निजी क्षेत्र के नर्सिंग होमों में कर्मचारियों की कमी के कारण उपेक्षा का पता चला, सामाजिक मामलों और स्वास्थ्य मंत्रालय ने वृद्धावस्था संस्थानों में न्यूनतम नर्सिंग कोटा का प्रस्ताव करते हुए एक विधेयक पेश किया। बढ़ती आयु की आबादी और प्रस्तावित कोटा की मांगों को पूरा करने के लिए, फिनलैंड को 2030 तक 30,000 और नर्सों की आवश्यकता होने की उम्मीद है।<sup>15</sup> नेशनल सुपरवाइज़री ऑथोरिटी ऑन वेलफ़ेयर एंड हेल्थ (Valvira) स्वास्थ्य देखभाल पेशेवरों को प्रैक्टिस करने का लाइसेंस देता है। यह उन लोगों की संवीक्षा करता है और लाइसेंस देता है जिन्होंने स्वास्थ्य देखभाल पेशेवरों पर 1994 अधिनियम में दिए गए 17 पदों (चिकित्सक, दंत चिकित्सक, फार्मासिस्ट, मनोवैज्ञानिक, भाषण चिकित्सक, आहार विशेषज्ञ, औषधि विशेषज्ञ, नर्स, दार्ड, सार्वजनिक स्वास्थ्य नर्स, फिजियोथेरेपिस्ट, चिकित्सा प्रयोगशाला तकनीशियन, रेडियोग्राफर, दंत स्वास्थ्य विशेषज्ञ, व्यावसायिक चिकित्सक, ऑप्टिशियन और दंत तकनीशियन) पर विदेश में अध्ययन किया है।<sup>16</sup>

### 1.1.2 निर्माण

2019 में, फिनलैंड के निर्माण क्षेत्र में 0.6 प्रतिशत की वृद्धि हुई और औसतन 195,000 श्रमिकों को रोज़गार मिला।<sup>17</sup> फिनलैंड में निर्माण क्षेत्र मूल्य श्रृंखलाओं का एक जटिल नेटवर्क है, और इसके प्रदर्शन को बहुत कम उत्पादकता वृद्धि और समग्र विकासहीनता द्वारा चिह्नित किया गया है। फिनलैंड के सार्वजनिक वित्तपोषण संकट ने निर्माण क्षेत्र में निवेश को बहुत कमजोर कर दिया है, और अति-विनियमित आवास निर्माण गतिविधियों जैसी चुनौतियों ने इस क्षेत्र पर नकारात्मक प्रभाव डाला है। कोविड-19 महामारी के पहले वर्ष के बीच, 2020 में कुल निर्माण गतिविधि में 4.1 प्रतिशत की कमी आई, जबकि आवास निर्माण में 2.3 प्रतिशत की कमी आई।<sup>18</sup> फिनिश वित्त

मंत्रालय के अनुसार, निर्माण क्षेत्र पर महामारी का प्रभाव अनुमान से कम था, और क्षेत्र धीरे-धीरे ठीक हो रहा है, जो फिनिश अर्थव्यवस्था के समग्र पलटाव से प्रेरित है।<sup>19</sup> रिसर्च इंस्टिट्यूट ऑफ़ द फ़िनिश इकोनॉमी (ईटीएलए) ने अनुमान लगाया कि 2021 में आवास निर्माण 2.8 प्रतिशत बढ़ रहा है जबकि गैर-आवासीय निर्माण 1.5 प्रतिशत कम हो जाएगा।<sup>20</sup> फिनिश कंस्ट्रक्शन परिसंघ के अनुसार, आवास निर्माण, वाणिज्यिक निर्माण और नवीनीकरण परियोजनाओं में वृद्धि के साथ, 2022 में निर्माण क्षेत्र में 2 प्रतिशत की वृद्धि होने की उम्मीद है।<sup>21</sup>

सांख्यिकी फिनलैंड श्रम बल सर्वेक्षण 2020 के अनुसार, निर्माण क्षेत्र में 15-74 आयु वर्ग के 188,000 व्यक्ति कार्यरत हैं।<sup>22</sup> 2022 में व्यावसायिक बैरोमीटर रिपोर्ट ने बताया कि श्रम की कमी वाले शीर्ष 15 व्यवसायों में प्रैक्टिकल नर्स, पंजीकृत पब्लिक हेल्थ नर्स, सामाजिक कार्य और परामर्श पेशेवर, वरिष्ठ फ़िजिशियन और विशेषज्ञ और सामान्य प्रैक्टिशनर शामिल हैं।<sup>23</sup> 2021 में, शीर्ष 15 कमी वाले व्यवसायों में स्वास्थ्य सेवा और सामाजिक सेवा क्षेत्र का वर्चस्व था, लेकिन छत स्थापित करने वाले और अर्थमूविंग ऑपरेटर जैसे व्यवसाय उस सूची में हैं। निर्माण उद्योग के उत्पादन को परिवहन और ऊर्जा बुनियादी ढांचे के विकास और टिकाऊ निर्माण पर फिनिश सरकार के फोकस द्वारा समर्थित होने की संभावना है,<sup>24</sup> जिससे क्षेत्र में श्रम की मांग बढ़ने की संभावना है।

### 1.1.3 व्यापार सेवाएं

फिनलैंड में सेवा क्षेत्र सबसे बड़ी संख्या में व्यवसाय उत्पन्न करता है और यह फ़िनिश निर्यात का एक बड़ा हिस्सा है। फिनिश कॉमर्स फेडरेशन के अनुसार,

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> Finnish Broadcasting Company, (2021), Retrieved from: <https://yle.fi/news/3-11782213>.

<sup>16</sup> Ministry of Social Affairs and Health, Finland, (1994), Health Care Professionals Act, Retrieved from: [https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1994/en19940559\\_20110312.pdf](https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1994/en19940559_20110312.pdf).

<sup>17</sup> European Construction Industry Federation, <https://fiec-statistical-report.eu/finland>.

<sup>18</sup> United Nations Economic Commission for Europe, (2021), Finland: Market Statement, Retrieved from: <https://unece.org/sites/default/files/2021-10/finland-country-market-statement-2021.pdf>.

<sup>19</sup> Ministry of Finland, (2020), Retrieved from: <https://valtioneuvosto.fi/en/-/10623/construction-sector-more-active-in-2020-than-expected-construction-to-decrease-next-year>.

<sup>20</sup> The Research Institute of the Finnish Economy, (2021), September 2021 forecast, Retrieved from: <https://www.etla.fi/en/latest/etla-forecasts-service-exports-will-pick-up-next-year-the-biggest-risks-to-economic-growth-lie-in-management-of-the-pandemic/>.

<sup>21</sup> Confederation of Finnish Construction Industries RT, (2021).

<sup>22</sup> Official Statistics of Finland (OSF), Labour Force Survey, Retrieved from: [https://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk\\_tyolama\\_en.html](https://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_tyolama_en.html).

<sup>23</sup> Ministry of Economic Affairs & Employment, (2022), Occupational Barometer, Retrieved from: <https://tem.fi/en/-/occupational-barometer-number-of-occupations-suffering-from-labour-shortage-has-risen-to-pre-covid-level>.

<sup>24</sup> European Construction Sector Observatory, (2021), Finland-Country Fact Sheet, Retrieved from: [https://ec.europa.eu/growth/sectors/construction/observatory/country-fact-sheets/finland\\_en](https://ec.europa.eu/growth/sectors/construction/observatory/country-fact-sheets/finland_en).

राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था के वर्धित मूल्य में निजी सेवाओं की हिस्सेदारी 2016 में 50 प्रतिशत से अधिक थी, जो प्राथमिक विनिर्माण, प्रसंस्करण और सार्वजनिक क्षेत्र के संयुक्त हिस्से से अधिक थी।<sup>25</sup> यूरोपियन यूनियन में सेवा अर्थव्यवस्था की ओर बदलाव हुआ है, और यूरोस्टेट के अनुसार, फिनलैंड में 73.1 प्रतिशत नौकरियां सेवा क्षेत्र में थीं।<sup>26</sup> व्यवसाय और प्रशासन में व्यवसाय, जैसे सेल्स वर्कर, पेशेवर और ट्रेड वर्कर मांग में हैं। सीईडीईएफओपी के अनुसार, फिनलैंड में 2020- 2030 में व्यापार सेवा क्षेत्र में भविष्य में रोज़गार वृद्धि 6.7 प्रतिशत होने की उम्मीद है, जिसमें बैंकिंग और वित्त, पेशेवर सेवाएं (जैसे वकील और एकाउंटेंट), विश्लेषक, विज्ञापन और मार्केटिंग पेशेवर शामिल हैं।<sup>27</sup> फिनलैंड में आईसीटी सेवाओं के लिए रोज़गार वृद्धि दर 2020-2030 में 6.3 प्रतिशत रहने की उम्मीद है, जो यूरोपियन यूनियन की तुलना में कम है, जबकि थोक और खुदरा व्यापार में रोज़गार 2.7 प्रतिशत बढ़ने का अनुमान है।<sup>28</sup> फ़िनिश सर्विस सेक्टर एम्प्लायर्स एसोसिएशन (पीएएलटीए)<sup>29</sup> द्वारा हाल के सर्वेक्षण में पाया गया कि महामारी ने कौशल आवश्यकताओं को स्थायी रूप से बदल दिया है, अब नियोक्ताओं के बीच डिजिटल कौशल, अनुकूलनशीलता और आत्म-विकास की मांग की जा रही है। सर्वेक्षण में कौशल की बेमेल गंभीर स्थिति पर भी प्रकाश डाला गया है और श्रम आप्रवासन की सुविधा (परमिट और वीजा को सुव्यवस्थित करके) एक महत्वपूर्ण समाधान है। व्यावसायिक बैरोमीटर 2021 के अनुसार, सेवा क्षेत्र में श्रमिकों की कमी का सामना करने वाले कुछ व्यवसायों में कार्यालयों में सफाई कर्मचारी और सहायक, बिक्री प्रतिनिधि, संपर्क केंद्र विक्रेता, वेब डेवलपर्स आदि शामिल हैं। हालाँकि, बैरोमीटर में फिनलैंड में अधिशेष व्यवसायों की शीर्ष 15 सूची में आईसीटी तकनीशियन भी शामिल हैं।<sup>30</sup> फिनलैंड चैंबर ऑफ कॉमर्स के 2021 के सर्वेक्षण के अनुसार, व्यापार, प्रशासन, प्रौद्योगिकी और डेटा प्रोसेसिंग के क्षेत्रों में कुशल

**सर्वेक्षण में कौशल की बेमेल गंभीर स्थिति पर भी प्रकाश डाला गया है और श्रम परमिट (परमिट और वीजा को सुव्यवस्थित करके) एक महत्वपूर्ण समाधान है।**

कर्मचारियों की विशेष रूप से आवश्यकता होती है।<sup>31</sup>

## 1.2 श्रम बल की विशेषताएं

द्वितीय विश्व युद्ध के बाद से, विशेष रूप से 1980 के दशक के बाद, फ़िनलैंड शुद्ध प्रवासन वाले देश से विकसित होकर शुद्ध आप्रवासन वाला देश बन गया है। फ़िनलैंड की जनसंख्या लगभग 5.5 मिलियन है, और वर्तमान जन्म और आप्रवासन दर के अनुसार, 2034 में इसमें गिरावट शुरू होने की उम्मीद है। कामकाजी आयु की आबादी (15-74 वर्ष), जो 2009 में 3.55 मिलियन थी, में 136,000 की गिरावट आई है। 2060 में इसके और घटकर 3.1 मिलियन हो जाने की उम्मीद है।<sup>32</sup>

अक्टूबर 2021 में फिनलैंड की रोज़गार दर 2020 के 70.9 प्रतिशत से बढ़कर 72.3 प्रतिशत हो गई। 15-64 आयु वर्ग के पुरुषों के लिए रोज़गार दर 73.5 प्रतिशत और महिलाओं के लिए 71 प्रतिशत थी। बेरोजगारी दर 2020 में 7.4 प्रतिशत से घटकर अक्टूबर 2021 में 6 प्रतिशत हो गई।<sup>33</sup> ओईसीडी जॉब्स स्ट्रैटेजी ने बताया कि फिनलैंड का श्रम बाजार ओईसीडी में सबसे अधिक समावेशी है, और ओईसीडी में

<sup>25</sup> Finnish Commerce Federation, (2016), The commerce and service industry's significance to Finland. Retrieved from: <https://kauppa.fi/en/commerce-sector/kaupan-ja-palvelualojen-merkitys-suomelle-en-translation/>.

<sup>26</sup> European Commission, (2016), Eurostat Labour Force Survey, Retrieved from: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>.

<sup>27</sup> CEDFOP, (2020), Business Services in Finland-CEDFOP Skills Forecast, Retrieved from: <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/dashboard/browse-sector?sector=05&country=FI#7>.

<sup>28</sup> CEDFOP, (2020), Wholesale and Retail Trade in Finland-CEDFOP Skills Forecast, Retrieved from: <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/dashboard/browse-sector?sector=04.07&country=FI#8>.

<sup>29</sup> PALTA, (2021), Skills Needed after the COVID-19 Pandemic, Retrieved from: [https://www.epressi.com/media/userfiles/143646/1612262100/osaamistarpeet-koronan-jalkeen\\_raportti\\_palta\\_3.2.2021.pdf](https://www.epressi.com/media/userfiles/143646/1612262100/osaamistarpeet-koronan-jalkeen_raportti_palta_3.2.2021.pdf). Press Release: <https://www.palta.fi/en/press-releases/paltas-survey-the-covid-19-pandemic-has-permanently-changed-employees-skills-requirements/>.

<sup>30</sup> Finland Ministry of Economic Affairs and Employment, (2021), Occupational Barometer: Employment outlook by occupation, Retrieved from: <https://www.ammattibarometri.fi/posteri.asp?maakunta=suomi&vuosi=21ii&kieli=en>.

<sup>31</sup> Finland Chamber of Commerce, (2021), Retrieved from <https://kauppakamari.fi/en/>.

<sup>32</sup> Official Statistics of Finland, (2019), Population Projection, Retrieved from: [https://www.stat.fi/til/vaenn/2021/vaenn\\_2021\\_2021-09-30\\_tie\\_001\\_en.html](https://www.stat.fi/til/vaenn/2021/vaenn_2021_2021-09-30_tie_001_en.html).

<sup>33</sup> Official Statistics of Finland, (2021), Labour force survey, Retrieved from: [https://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2021/10/tyti\\_2021\\_10\\_2021-11-23\\_tie\\_001\\_en.html](https://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2021/10/tyti_2021_10_2021-11-23_tie_001_en.html).

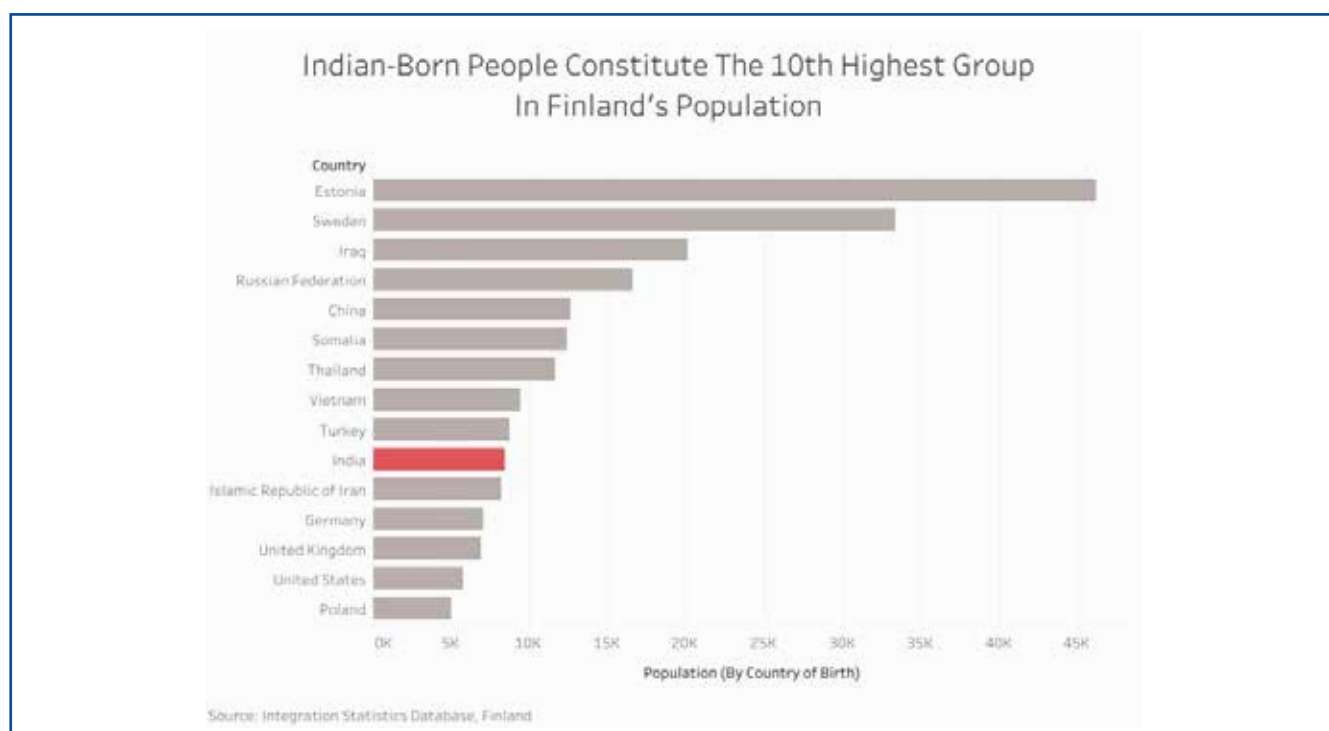
फिनलैंड में जेण्डर पे अंतर सबसे कम है। माता-पिता की छुट्टी प्रणाली और सार्वजनिक डे केयर सुविधाओं जैसी नीतियों के कारण महिलाओं की श्रम बल भागीदारी भी अधिक है।<sup>34</sup> फिनलैंड की सभी सरकारें देश की रोज़गार दर बढ़ाने और कामकाजी आयु की आबादी के अंतर को भरने के लिए प्रवासन नीति विकसित करने की दिशा में काम कर रही हैं। फिनलैंड की प्रवासन का भविष्य 2020 रणनीति मानती है कि जनसांख्यिकीय संरचना ने कुशल श्रमिकों की आवश्यकता पैदा की है और इसका लक्ष्य फिनलैंड के मौजूदा आप्रवासियों की रोज़गार दर में वृद्धि करना है।<sup>35</sup> 2018 में, फिनलैंड को स्थायी या दीर्घकालिक आधार पर 23,000 अप्रवासी मिले, जिसमें स्वतंत्र गतिशीलता से लाभान्वित होने वाले 30.4 प्रतिशत अप्रवासी, परिवार के 45 प्रतिशत सदस्य, श्रमिक प्रवासी 7.4 प्रतिशत और मानवतावादी प्रवासी 17 प्रतिशत शामिल हैं।<sup>36</sup>

फिनलैंड ने अस्थायी और मौसमी श्रमिक प्रवासियों के लिए 17,000 परमिट भी जारी किए, जिनमें अंतर-ईयू प्रवास शामिल नहीं है।<sup>37</sup>

### 1.3 श्रम बल में आप्रवासियों की भूमिका

आप्रवासियों और जातीय समूहों की श्रम बाजार स्थिति उनकी सामाजिक स्थिति का एक प्रमुख संकेतक है, और रोज़गार इस प्रकार सफल एकीकरण के लिए आधारशिला है। फिनलैंड और अन्य औद्योगिक देशों में अप्रवासियों को मूल आबादी की तुलना में नौकरियाँ ढूँढने में अधिक कठिनाई होती है। परिणामस्वरूप, पूर्व में आमतौर पर बेरोजगारी दर होती है जो बाद की तुलना में काफी अधिक होती है। 1990 के दशक के मध्य से रूस और एस्टोनिया के प्रवासी फिनलैंड में प्रमुख विदेशी मूल के समूह रहे हैं।<sup>38</sup>

चित्र 1: भारत मूल के शीर्ष 15 देशों में से एक है



<sup>34</sup> Kyrrä, T., Pesola, H., (2020), The Labour Market in Finland, 2000-2018, Retrieved from: <https://wol.iza.org/articles/the-labor-market-in-finland/long>.

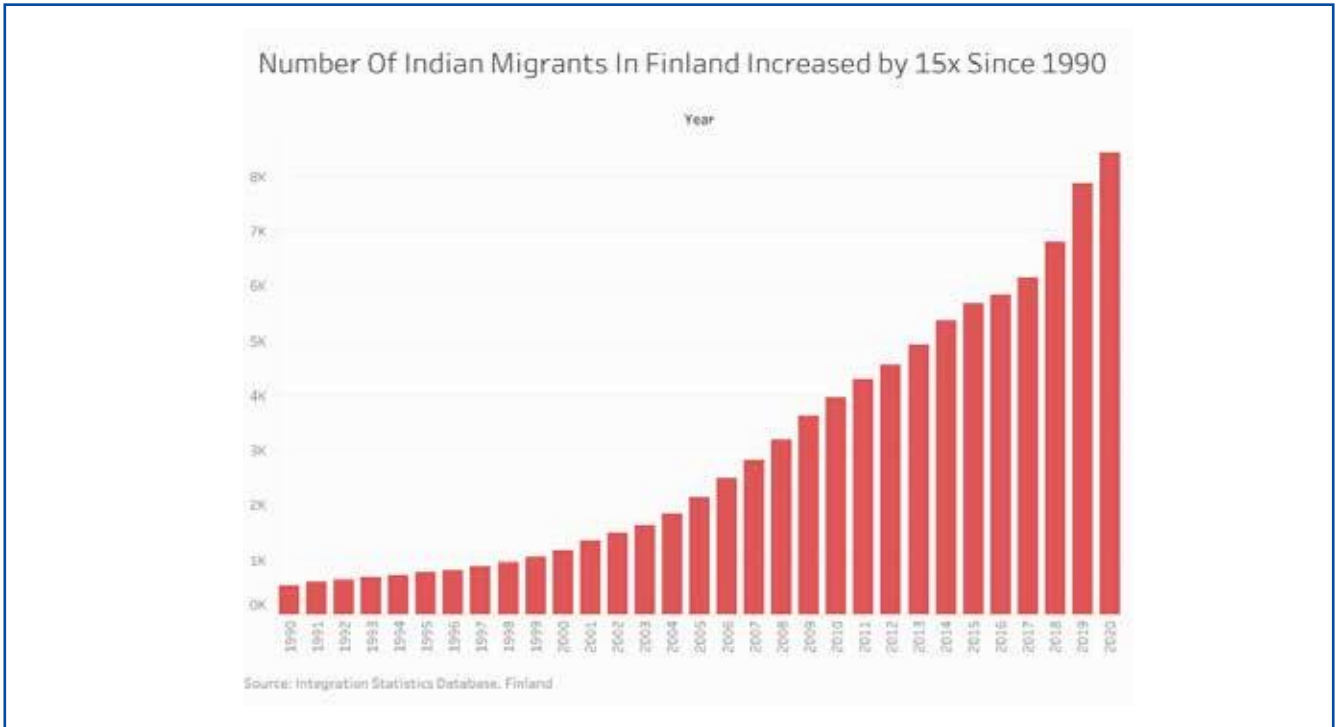
<sup>35</sup> European Commission, (2013), Finland: Future of Migration 2020 Strategy, Retrieved from: [https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/finland-future-migration-2020-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/finland-future-migration-2020-strategy_en).

<sup>36</sup> OECD, (2020), International Migration Outlook 2020-Finland, Retrieved from: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/5b12ac4f-en/index.html?itemId=/content/component/5b12ac4f-en>.

<sup>37</sup> OECD, (2020), International Migration Outlook 2020-Finland, Retrieved from: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/5b12ac4f-en/index.html?itemId=/content/component/5b12ac4f-en>.

<sup>38</sup> OECD, (2020), International Migration Outlook 2020: Finland, Retrieved from: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/5b12ac4f-en/index.html?itemId=/content/component/5b12ac4f-en>.

## चित्र 2: भारतीय अप्रवासी जनसंख्या की वृद्धि



यूरोपीय आयोग के अनुसार, फिनलैंड द्वारा भारतीयों को जारी किए गए ब्लू कार्ड 2013 में 2 से बढ़कर 2020 में 46 हो गए हैं। फिनलैंड द्वारा भारतीयों के लिए पारिश्रमिक गतिविधियों के लिए पहली बार निवास परमिट जारी करने की संख्या 2013 में 776 से बढ़कर 2019 में 1,357 हो गई है।<sup>39</sup> 2018-19 के बीच, फ़िनिश इमिग्रेशन सर्विस ने 1,500 से अधिक उच्च कुशल सूचना और संचार प्रौद्योगिकी (आईसीटी) पेशेवरों को पहली बार निवास परमिट दिए, जिनमें से 50 प्रतिशत भारतीय थे।<sup>40</sup> भारत के विदेश मंत्रालय (एमईए) के अनुमान से पता चलता है कि 2019 में फिनलैंड में भारतीय आबादी लगभग 15,000 थी, जिनमें से अधिकांश हेलसिंकी और इसके आसपास के क्षेत्रों में बसे हुए हैं। विदेश मंत्रालय की जानकारी से पता चलता है कि 1980-90 के दशक में फिनलैंड में बसने वाले भारतीय बड़े पैमाने पर पंजाब से आए थे। हाल ही में भारतीयों का उच्च कौशल आप्रवासन आईटी क्षेत्रों से संबंधित रहा है, जिसमें नोकिया, माइक्रोसॉफ्ट, विप्रो,

इंफोसिस और अन्य एमएनसीज़ सहित आम नियोक्ता शामिल हैं। विदेश मंत्रालय का अनुमान है कि पूरे फिनलैंड में मास्टर और डॉक्टरेट कार्यक्रमों में लगभग 1,050 भारतीय छात्र हैं।<sup>41</sup> फिनलैंड और भारत के बीच प्रेषण पर सटीक डेटा उपलब्ध नहीं है। हालाँकि, विश्व बैंक के आंकड़ों से निर्मित एक सांख्यिकीय मॉडल के आधार पर, प्यू रिसर्च सेंटर ने 2017 में फिनलैंड से भारत में 26 मिलियन अमरीकी डालर के प्रेषण प्रवाह का अनुमान लगाया है। फिनलैंड से धन प्राप्त करने वाले शीर्ष 10 देशों में भारत भी शामिल था

- इस डेटा के अनुसार, उच्च प्रेषण प्राप्त करने वाले अन्य स्रोत देशों में चीन (57 मिलियन अमरीकी डालर), थाईलैंड (57 मिलियन अमरीकी डालर), नाइजीरिया (42 मिलियन अमरीकी डालर), और वियतनाम (29 मिलियन अमरीकी डालर) और स्वीडन, एस्टोनिया, जर्मनी, फ्रांस और रूस जैसे पड़ोसी देश शामिल हैं।<sup>42</sup>

<sup>39</sup> European Commission, (2019).

<sup>40</sup> Finnish Immigration Service, (2020). Retrieved from <https://migri.fi/etusivu>.

<sup>41</sup> India Finland Bilateral Relations, (2021), Ministry of External Affairs, Government of India, Retrieved from: <https://www.indembhelsinki.gov.in/india-finland-bilateral-relation.php>.

<sup>42</sup> Remittance Flows Worldwide in 2017, (2019), Pew Research Centre, Retrieved from: <https://www.pewresearch.org/global/interactives/remittance-flows-by-country/>.

## 2. गतिशीलता मार्ग

फ़िनलैंड की आप्रवासन नीति अपनी वृद्ध आबादी के जनसांख्यिकीय परिवर्तन को संतुलित करने और नियंत्रित श्रम गतिशीलता सुनिश्चित करने के लिए आप्रवासन को बढ़ावा देना चाहती है। शिक्षा-आधारित और कार्य-आधारित आप्रवासन के लिए देश के 2021 रोडमैप का लक्ष्य 2035 तक विदेशी श्रमिकों की वर्तमान संख्या को दोगुना करना और अंतरराष्ट्रीय छात्रों की संख्या को तीन गुना करना है।

### 2.1 आप्रवासन और वीजा नीति

फ़िनलैंड की आप्रवासन नीति आप्रवासन नीति अपनी वृद्ध आबादी के जनसांख्यिकीय परिवर्तन को संतुलित करने और नियंत्रित श्रम गतिशीलता सुनिश्चित करने के लिए आप्रवासन को बढ़ावा देना चाहती है।<sup>43</sup> शिक्षा-आधारित और कार्य-आधारित आप्रवासन के लिए देश के 2021 रोडमैप 2035<sup>44</sup> का लक्ष्य 2035 तक विदेशी श्रमिकों की वर्तमान संख्या को दोगुना करना और अंतरराष्ट्रीय छात्रों की संख्या को तीन गुना करना है। रोडमैप का समग्र दृष्टिकोण फ़िनलैंड को "शिक्षा, कार्य, व्यवसाय और रहने के लिए एक अंतरराष्ट्रीय स्तर पर प्रतिस्पर्धी और आकर्षक स्थान" बनाना है।

फ़िनलैंड में काम करने का अधिकार आमतौर पर निवास परमिट से जुड़ा होता है। हालाँकि, शेंगेन निवास परमिट वाले लोगों, वीजा-मुक्त देशों के लोगों, फिल्म, व्याख्या, शिक्षण और खेल जैसे व्यवसायों में देश में 90 दिनों से कम समय तक काम करने वाले लोगों और ईईए/ईयू में कहीं भी कार्यरत लोगों के लिए अपवाद मौजूद हैं। परमिट आमतौर पर निश्चित अवधि (अस्थायी) या स्थायी होते हैं। परमिट के प्रकारों में पहला निवास परमिट (टाइप बी) और विस्तारित परमिट (टाइप ए, पहले निवास परमिट का विस्तार करने के लिए) शामिल हैं, जो पढ़ाई, काम की तलाश, परिवार के किसी सदस्य या मानवीय कारणों सहित कई आधारों पर दिए जाते हैं। स्थायी निवास परमिट

(टाइप पी, 4 साल तक निरंतर निवास वाले लोग इसके लिए आवेदन कर सकते हैं)। ईयू निवास परमिट (प्रकार पी-ईयू/पी-ईवाई, एक टीसीएन को अन्य ईयू देशों में 90 दिनों तक रहने की अनुमति देता है)।<sup>45</sup> फ़िनलैंड में स्थायी निवास के लिए मानदंड सीमा-पार स्थितियों में निवास-आधारित सामाजिक सुरक्षा अधिनियम (Laki asumisperusteisa sosialiturvasta rajat ylittäväs situations, Lag om bosättnings-based social security i gränsöverskridande fall, Act 16/2019) और नगर पालिका निवास अधिनियम (Kotikuntalaki, Lag on hemkommun, 201/1994) में निर्धारित किया गया है। फ़िनलैंड के आप्रवासन और नागरिकता कानूनों को निर्धारित करने वाले अन्य कानूनों में राष्ट्रीयता पर अधिनियम (2003), एलियंस पर अधिनियम (2013), और आप्रवासी एकीकरण को बढ़ावा देने पर अधिनियम (2010) शामिल हैं।<sup>46</sup>

आर्थिक मामलों और रोज़गार मंत्रालय ने 2020 में श्रम प्रवासन मामलों के प्रबंधन के लिए आंतरिक मंत्रालय से जिम्मेदारी ली। इस अंतरण का उद्देश्य श्रमिक प्रवासन और रोज़गार, शिक्षा और प्रशिक्षण नीतियों को जोड़ना है। 2018 में, निवास परमिट की पांच नई श्रेणियां पेश की गईं

<sup>43</sup> Ministry of the Interior, Finland, <https://intermin.fi/en/areas-of-expertise/migration/migration-and-asylum-policy>.

<sup>44</sup> Retrieved from: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163408/VN\\_2021\\_74.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163408/VN_2021_74.pdf).

<sup>45</sup> Finnish Immigration Service, Retrieved from: <https://migri.fi/en/residence-permit>.

<sup>46</sup> European Committee of the Regions, Finland-Immigration and Asylum, Retrieved from: <https://portal.cor.europa.eu/divisionpowers/Pages/Finland-Immigration.aspx>.

जैसे मौसमी श्रमिक, मौसमी श्रमिक जिन्हें अलग प्रारंभिक निर्णय की आवश्यकता होती है, स्टार्ट-अप उद्यमी, इंटर-कॉर्पोरेट ट्रांसफररी (आईसीटी), और स्वैच्छिक सेवा प्रतिभागी<sup>47</sup>

## 2.2 भारत के साथ द्विपक्षीय समझौते:

प्रवासन और गतिशीलता पर यूरोपियन यूनियन-भारत के आम एजेंडे के अलावा, जिसके अंतर्गत फिनलैंड आता है, दोनों देशों के बीच कई आर्थिक क्षेत्रों, सांस्कृतिक मामलों, शिक्षा, सामाजिक सुरक्षा और अन्य क्षेत्रों में कई द्विपक्षीय समझौते हैं। भारतीय और फिनिश प्रधानमंत्रियों की 2021 की बैठक में आईसीटी, शिक्षा और निरंतरता के भविष्य में आगामी साझेदारी की घोषणा की गई।<sup>48</sup> इसके अतिरिक्त, 2019 में, पर्यटन, कैटरिंग, स्वास्थ्य, खेल, प्रौद्योगिकी, संचार और परिवहन क्षेत्रों में क्षमता निर्माण और संयुक्त प्रमाणन मॉड्यूल के लिए भारत में राष्ट्रीय कौशल विकास निगम (एनएसडीसी) और चार फिनिश व्यावसायिक शिक्षा प्रदाताओं की वाणिज्यिक शाखा ओफ़िया के बीच एक समझौते पर हस्ताक्षर किए गए थे।<sup>49</sup>

### तालिका 1: भारत के साथ द्विपक्षीय समझौतों की सूची

समझौते	वर्ष
आर्थिक सहयोग समझौता	मार्च 2010
भारत फ़िनलैंड संयुक्त आयोग	1974
दोहरे कराधान से बचाव पर समझौता	1983; संशोधित जनवरी 2010
सांस्कृतिक समझौता	1983
टैक्सटाइल पर समझौता ज्ञापन	1993
हवाई सेवाएं समझौता	1995 में हस्ताक्षरित, 2006 में संशोधित
संशोधित विज्ञान एवं प्रौद्योगिकी में सहयोग समझौता	2008
सूचना सुरक्षा पर सहयोग के लिए समझौता ज्ञापन	2010
सड़क परिवहन में सहयोग के लिए समझौता ज्ञापन	10 मई 2010
सामाजिक सुरक्षा समझौता	जून 2012, 1 अगस्त 2014 से लागू किया गया।
परमाणु एवं विकिरण सुरक्षा विनियमन में सहयोग की व्यवस्था	अक्टूबर 2014
नवीकरणीय ऊर्जा में सहयोग के लिए समझौता ज्ञापन	अक्टूबर 2014
जैव प्रौद्योगिकी में सहयोग के लिए समझौता ज्ञापन	अक्टूबर 2014 - नवंबर 2018 को नवीकृत
वायुमंडलीय पर्यावरण में सहयोग हेतु व्यवस्था लागू करना	अक्टूबर 2014
राजनयिक मिशन या कांसुलर पद के सदस्यों के परिवार के सदस्यों के लिए लाभकारी व्यवसाय	1 अगस्त 2016

<sup>47</sup> OECD, (2020), International Migration Outlook 2020: Finland, Retrieved from: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/5b12ac4f-en/index.html?itemId=/content/component/5b12ac4f-en>.

<sup>48</sup> Ministry of External Affairs, India, (2021), Retrieved from: [https://www.mea.gov.in/bilateral-documents.htm?dtl/33630/Joint\\_Statement\\_on\\_India\\_Finland\\_Virtual\\_Summit](https://www.mea.gov.in/bilateral-documents.htm?dtl/33630/Joint_Statement_on_India_Finland_Virtual_Summit).

<sup>49</sup> India Finland Bilateral Relations, (2021), Ministry of External Affairs, Government of India, Retrieved from: <https://www.indembhelsinki.gov.in/india-finland-bilateral-relation.php>.



समझौते	वर्ष
राजनयिक पासपोर्ट धारकों के लिए वीज़ा छूट के लिए समझौता	6 नवंबर, 2017
भारतीय संस्कृति और समाज के आईसीसीआर अध्यक्ष की स्थापना पर समझौता ज्ञापन	20 अगस्त, 2018
साइबर सुरक्षा में सहयोग के लिए समझौता ज्ञापन	जनवरी 2019
अंतरिक्ष प्रक्षेपण और बाहरी अंतरिक्ष के शांतिपूर्ण उपयोग में सहयोग के लिए समझौता ज्ञापन	जनवरी 2019
व्यावसायिक शिक्षा प्रशिक्षण में सहयोग के लिए समझौता ज्ञापन	मार्च 2019
डीएसटी इंडिया और बिजनेस फिनलैंड के बीच अनुसंधान एवं विकास सहयोग के लिए समझौता ज्ञापन	अगस्त 2019
भारत के पर्यटन मंत्रालय और फिनलैंड के आर्थिक मामले एवं रोज़गार मंत्रालय के बीच पर्यटन में सहयोग के लिए समझौता ज्ञापन	नवम्बर 2019
डिजिटलीकरण में सहयोग के लिए इलेक्ट्रॉनिक्स व सूचना प्रौद्योगिकी मंत्रालय, भारत और आर्थिक मामले और रोज़गार मंत्रालय, फिनलैंड के बीच इरादे की संयुक्त घोषणा	नवम्बर 2019
रक्षा उत्पादन, खरीद, रक्षा उपकरणों के अनुसंधान एवं विकास में सहयोग के लिए समझौता ज्ञापन	जनवरी 2020

## 3. कल्याण और एकीकरण नीतियां

फ़िनलैंड में एकीकरण प्रक्रिया एक एकीकरण योजना पर आधारित है, एक नीति जिसे पहली बार 1999 के एकीकरण अधिनियम द्वारा लागू किया गया था। उसके बाद के वर्षों में, विशेष रूप से 2015 के बाद, सरकार इसमें संशोधन पर काम कर रही है। अपने पहले स्वरूप में, योजनाओं में स्थानीय सरकार के हितधारक शामिल होते हैं और व्यक्तिगत प्रवासियों को प्रशिक्षण उपाय प्रदान करने वाली 2-3-वर्षीय योजना तैयार की जाती है।

### 3.1 प्रवासी श्रमिकों का एकीकरण

फ़िनलैंड में एकीकरण नीति में पिछले कुछ वर्षों में कई पुनरावृत्तियाँ देखी गई हैं, जिसकी शुरुआत 1999 के कानून और उसके बाद के संशोधनों से हुई है। हालाँकि यह अनुभाग मुख्य रूप से राष्ट्रीय स्तर पर नीति पर ध्यान केंद्रित करेगा, फ़िनलैंड के कुछ क्षेत्रों की भी अपनी एकीकरण नीतियां हैं (उदाहरण के लिए: हेलसिंकी की नगर पालिका, 1995 से)।

फ़िनलैंड में एकीकरण प्रक्रिया एक एकीकरण योजना<sup>50</sup> पर आधारित है, एक नीति जिसे पहली बार 1999 के एकीकरण अधिनियम द्वारा लागू किया गया था।<sup>51</sup> उसके बाद के वर्षों में, विशेष रूप से 2015 के बाद, सरकार इसमें संशोधन पर काम कर रही है। अपने पहले स्वरूप में, योजनाओं में स्थानीय सरकार के हितधारक शामिल होते हैं और व्यक्तिगत प्रवासियों को प्रशिक्षण उपाय प्रदान करने वाली 2-3-वर्षीय योजना तैयार की जाती है। 2016 के बाद के संशोधनों में बुनियादी एकीकरण (उदाहरण के लिए नागरिक शिक्षा), कार्य अनुभव/परीक्षण, दूरस्थ शिक्षा और भाषा प्रशिक्षण, सामाजिक अभिविन्यास और स्थानीय संस्थानों का दौरा पर मॉड्यूल शामिल

किए गए हैं। प्रभावी वर्तमान कानून, आप्रवासी एकीकरण को बढ़ावा देने पर 2011 का अधिनियम, आप्रवासन के शुरुआती दिनों में समर्थन पर केंद्रित है। 2016 के बाद के संशोधनों में बुनियादी एकीकरण (उदाहरण के लिए नागरिक शिक्षा), कार्य अनुभव/परीक्षण, दूरस्थ शिक्षा और भाषा प्रशिक्षण, सामाजिक अभिविन्यास और स्थानीय संस्थानों के दौरा पर मॉड्यूल शामिल किए गए हैं। प्रभावी वर्तमान कानून, आप्रवासी एकीकरण को बढ़ावा देने पर 2011 का अधिनियम, आप्रवासन के शुरुआती दिनों में समर्थन पर केंद्रित है। इसमें शामिल प्रमुख संस्थान हैं आर्थिक मामले और रोज़गार मंत्रालय, एकीकरण में विशेषज्ञता केंद्र, फ़िनिश आप्रवासन सेवा, राष्ट्रीय स्तर पर शिक्षा और संस्कृति मंत्रालय, और क्षेत्रीय स्तर पर जैसे आर्थिक विकास, परिवहन और पर्यावरण केंद्र, क्षेत्रीय राज्य प्रशासनिक एजेंसियां, नगर पालिकाएं, और सार्वजनिक रोज़गार सेवा।<sup>52</sup> आर्थिक मामले और रोज़गार मंत्रालय के पास एक मजबूत निगरानी तंत्र भी है जो रोज़गार, स्वास्थ्य और कल्याण, शिक्षा और प्रशिक्षण, आवास, भागीदारी और जातीय संबंधों (दो-तरफा एकीकरण) सहित कई क्षेत्रों पर ध्यान केंद्रित करते हुए, सालाना आप्रवासी एकीकरण का आकलन करता है।

<sup>50</sup> As per Section 10 of the Act, defined as: A personalized plan drawn up for individual immigrants covering the measures and services under section 7 to promote and support their opportunity to acquire a sufficient command of Finnish or Swedish and other knowledge and skills required in Finnish society and working life, and to promote and support their opportunity to participate in society. The integration plan also takes into account measures and services to promote and support the integration of an immigrant's family. An integration plan may involve basic education, vocational education, upper secondary education, studies leading to a higher education degree, continuing education or further training.

<sup>51</sup> Act on the Integration of Immigrants and Reception of Asylum Seekers, Retrieved from: <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en19990493.pdf>

<sup>52</sup> OECD, (2017), Finding the way: A discussion of the Finnish migrant integration system, Retrieved from: <https://www.oecd.org/migration/mig/Finding-the-Way-Finland.pdf>

आर्थिक मामले और रोज़गार मंत्रालय द्वारा 2017 में कार्यान्वित एकीकरण सामाजिक प्रभाव बांड परियोजना, अप्रवासियों के लिए रोज़गार की सुविधा के लिए सामाजिक प्रभाव निवेश का उपयोग करने का एक अभिनव प्रयास था। यह बेरोज़गार कामकाजी आयु के अप्रवासियों को पेश किया गया था और उन्हें प्रशिक्षण कार्यक्रम, भाषा सीखने और नौकरी देने की पेशकश की गई थी।<sup>54</sup> सामाजिक प्रभाव बांड परियोजना के तहत एकीकरण के लिए एक नए मॉडल का उद्देश्य वर्तमान प्रणाली के बजाय रोज़गार अवधि के बीच प्रशिक्षण की पेशकश की दक्षता का आकलन करना है जहां सभी प्रशिक्षण प्रथम रोज़गार से पहले प्रदान किए जाते हैं।<sup>55</sup>

माइग्रेंट इंटीग्रेशन पॉलिसी इंडेक्स (एमआईपीईएक्स) 2019 में फिनलैंड का स्कोर 85 है, जो इसे मूल्यांकन किए गए शीर्ष 10 देशों में रखता है, और एक एकीकृत दृष्टिकोण के साथ इसे "व्यापक" माना जाता है।<sup>56</sup> पिछले कुछ वर्षों में फिनलैंड के स्कोर में भी लगातार सुधार हुआ है। गैर-ईयू अप्रवासी वयस्क शिक्षा, भाषा और पेशेवर प्रशिक्षण तक पहुंच प्राप्त कर सकते हैं और तुरंत श्रम बाजार तक पहुंच प्राप्त कर सकते हैं। गैर-ईयू अप्रवासी वयस्क शिक्षा, भाषा और पेशेवर प्रशिक्षण तक पहुंच प्राप्त कर सकते हैं और तुरंत श्रम बाजार तक पहुंच प्राप्त कर सकते हैं। देश में एक व्यापक भेदभाव-विरोधी कानून (2014 गैर-भेदभाव अधिनियम) भी है जो अप्रवासियों की रक्षा करता है। अध्ययनों से पता चलता है कि फिनलैंड में अन्य यूरोपीय देशों की तुलना में मामलों की रिपोर्ट करने और अपने अधिकारों का दावा करने की अधिक संभावना थी।<sup>57</sup> अप्रवासी बुनियादी राजनीतिक स्वतंत्रता का आनंद लेते हैं और अधिकारियों का लक्ष्य अप्रवासी राजनीतिक भागीदारी और लोकतांत्रिक समावेशन में सुधार करना है।<sup>58</sup> 2011 का राष्ट्रीयता अधिनियम भी फिनलैंड में निवास की आवश्यक अवधि को छह से घटाकर पांच वर्ष करके अप्रवासियों के लिए देशीकरण की सुविधा प्रदान करता है।

2003 का अधिनियम फिनलैंड में पले-बढ़े बच्चों के लिए नागरिकता के अधिकार की सुविधा भी देता है।

हालाँकि, अन्य अध्ययन और सर्वेक्षण उन एकीकरण चुनौतियों की ओर इशारा करते हैं जिनका सामना कुछ आप्रवासी समुदायों को करना पड़ता है। 2015 के यूरो बैरोमीटर के अनुसार, लगभग आधे फिनिश उत्तरदाताओं का मानना है कि नौकरी के उम्मीदवार की नस्ल या जातीय पृष्ठभूमि उन्हें नुकसान पहुंचाती है, जो कि यूरोपीय औसत 46 प्रतिशत से काफी अधिक है।<sup>59</sup> स्टैटिस्टिक्स फिनलैंड द्वारा 2014 में आयोजित विदेशी मूल के व्यक्तियों के बीच फिनिश कार्य और कल्याण सर्वेक्षण (यूटीएच) के अनुसार, मध्य पूर्व और अफ्रीकी मूल के कर्मचारियों को भेदभाव का सबसे बुरा अनुभव हुआ, 22 प्रतिशत का मानना था कि व्यवहार कम से कम थोड़ा असमान था।

आप्रवासी एकीकरण में विशेषज्ञता केंद्र (फिनलैंड सरकार) द्वारा प्रकाशित 2020 की एक रिपोर्ट में पाया गया कि गैर-यूरोपीय आप्रवासियों को नौकरी बाजार में काफी अधिक भेदभाव का सामना करना पड़ता है, गैर-यूरोपीय महिलाओं को इसका अनुभव कम होता है।<sup>60</sup> हालाँकि, सांख्यिकीय आंकड़ों से यह भी पता चला है कि आप्रवासी पृष्ठभूमि की महिलाओं की श्रम बाजार में भागीदारी कम होती है, खासकर उन महिलाओं की जिनके बच्चे होते हैं। यह उच्च शिक्षित पृष्ठभूमि की महिलाओं के लिए भी सच था, जो दर्शाता है कि फिनलैंड मौजूदा श्रम बाजार की क्षमता का इष्टतम उपयोग नहीं कर रहा है।<sup>61</sup> एक अन्य अध्ययन में आप्रवासी पृष्ठभूमि<sup>62</sup> वाले लोगों के लिए आवास तक पहुंच की असमानता और अधिक अस्थिर आर्थिक स्थिति, विशेष रूप से एशिया और अफ्रीका के आप्रवासियों के लिए रिपोर्ट की गई है।<sup>63</sup>

<sup>53</sup> Integration SIB, (2017), Government of Finland, Retrieved from: [https://tem.fi/documents/1410877/9728306/KotoSIB\\_Esite2\\_EN\\_A3\\_print.pdf/748f86e4-92e0-44a6-b0b7-d78be03d9fd2/KotoSIB\\_Esite2\\_EN\\_A3\\_print.pdf?t=1535696330000](https://tem.fi/documents/1410877/9728306/KotoSIB_Esite2_EN_A3_print.pdf/748f86e4-92e0-44a6-b0b7-d78be03d9fd2/KotoSIB_Esite2_EN_A3_print.pdf?t=1535696330000).

<sup>54</sup> OECD, (2018), Working Together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Finland, Retrieved from: [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/working-together-skills-and-labour-market-integration-of-immigrants-and-their-children-in-finland\\_9789264305250-en#page24](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/working-together-skills-and-labour-market-integration-of-immigrants-and-their-children-in-finland_9789264305250-en#page24).

<sup>55</sup> OECD, (2017), Finding the way: A discussion of the Finnish migrant integration system, Retrieved from: <https://www.oecd.org/migration/mig/Finding-the-Way-Finland.pdf>.

<sup>56</sup> MIPEX, (2020), Finland. Retrieved from <https://www.mipex.eu/finland>.

<sup>57</sup> European Union Minorities and Discrimination Survey, (2016), European Union.

<sup>58</sup> Migration Policy Group, (2019), Migrant Integration Policy Index. Retrieved from: <https://www.mipex.eu/finland>.

<sup>59</sup> Eurobarometer, (2015), European Commission, Retrieved from: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_15\\_5451](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_15_5451).

<sup>60</sup> (2021), Experimental study on ethnicity on discrimination based on ethnic origin in the Finnish labour market, Centre for Expertise in Immigrant Integration, Retrieved from: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM\\_oppaat\\_10\\_2019\\_Tutkimusartikkeleita\\_kotoutumisesta\\_20012020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_oppaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<sup>61</sup> (2020), Immigrant women in and outside the labour market, Centre for Expertise in Immigrant Integration, Retrieved from: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM\\_oppaat\\_10\\_2019\\_Tutkimusartikkeleita\\_kotoutumisesta\\_20012020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_oppaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

<sup>62</sup> (2020), Housing conditions and segregation of immigrants, Centre for Expertise in Immigrant Integration, Retrieved from: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM\\_oppaat\\_10\\_2019\\_Tutkimusartikkeleita\\_kotoutumisesta\\_20012020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_oppaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

<sup>63</sup> (2020), Economic situation of people with foreign background in Finland, Centre for Expertise in Immigrant Integration, Retrieved from: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM\\_oppaat\\_10\\_2019\\_Tutkimusartikkeleita\\_kotoutumisesta\\_20012020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_oppaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

**सामाजिक सुरक्षा तक पहुंच:** फ़िनलैंड का सोशल इंश्योरेंस इंस्टिट्यूशन ऑफ़ फ़िनलैंड (केईएलए) मुख्य सरकारी निकाय है जो फ़िनलैंड में काम करने वाले आप्रवासियों, अंतर्राष्ट्रीय छात्रों (प्रतिबंधों के साथ), और फ़िनलैंड में रहने वाले पात्र लाभार्थियों के परिवार के सदस्यों सहित कई प्रकार के लाभ प्रदान करने के लिए जिम्मेदार है।<sup>64</sup> एकीकरण नीति अप्रवासियों को भाषा कौशल, व्यावसायिक प्रशिक्षण, परामर्श और अप्रवासी बच्चों की शिक्षा में सहायता करने पर आधारित है। ये प्रावधान स्थानीय अधिकारियों, स्थानीय रोज़गार कार्यालय और अप्रवासी के बीच समझौते पर आधारित हैं। एक बेरोज़गार नौकरी चाहने वाले के रूप में पंजीकरण करना और सामाजिक सहायता के लिए आवेदन करना अप्रवासी एकीकरण योजना का अधिकार देता है (अप्रवासियों के एकीकरण और शरण चाहने वालों की स्वीकृति पर अधिनियम, 1999 के अनुसार)। फ़िनलैंड में स्थायी रूप से रहने के इच्छुक आप्रवासी निवास आधारित सामाजिक सुरक्षा कानून के अनुप्रयोग अधिनियम (1573/1993) के आधार पर सामाजिक सुरक्षा लाभ प्राप्त कर सकते हैं। विकलांगता और अधिक आयु आम तौर पर आप्रवासियों को विशेष सहायता का अधिकार देती है, जिसके लिए फ़िनलैंड में कम से कम 5 साल पहले तक निरंतर निवास प्रदान किया जाता है।

### 3.2 अंतर्राष्ट्रीय छात्रों के लिए एकीकरण

छात्रों के लिए एकीकरण प्रवासी परिवारों के बच्चों और कॉलेज और विश्वविद्यालय कार्यक्रमों के लिए फ़िनलैंड में प्रवेश करने वाले अंतर्राष्ट्रीय छात्रों पर लागू होता है, देश सक्रिय रूप से बाद वाले को बढ़ावा देता है। वर्तमान में, फ़िनिश नेशनल एजेंसी फ़ॉर एजुकेशन "स्टडी इन फ़िनलैंड" कार्यक्रम चलाती है जो इच्छुक अंतर्राष्ट्रीय छात्रों को विश्वविद्यालयों, छात्रवृत्तियों, निवास विकल्पों और एकीकरण के बारे में जानकारी प्रदान करती है।<sup>65</sup> 2013 में ही, फ़िनिश सरकार ने 'प्रवासन के भविष्य पर सरकारी संकल्प 2020 रणनीति' (2020 रणनीति)<sup>66</sup> प्रकाशित की थी, जिसमें माना गया था कि "अंतर्राष्ट्रीय छात्र फ़िनिश श्रम बाज़ार के लिए एक महत्वपूर्ण संसाधन हैं"।

**सोशल इंश्योरेंस इंस्टिट्यूशन ऑफ़ फ़िनलैंड (केईएलए) कई प्रकार के लाभ प्रदान करने के लिए जिम्मेदार मुख्य सरकारी निकाय है, इसमें फ़िनलैंड में काम करने वाले आप्रवासी, अंतर्राष्ट्रीय छात्र (प्रतिबंधों के साथ), और फ़िनलैंड में रहने वाले पात्र लाभार्थियों के परिवार के सदस्य शामिल हैं। एकीकरण नीति अप्रवासियों को भाषा कौशल, व्यावसायिक प्रशिक्षण, परामर्श और अप्रवासी बच्चों की शिक्षा में सहायता करने पर आधारित है।**

शिक्षा आधारित और कार्य आधारित आप्रवासन 2035 के लिए हालिया रोडमैप में 2030 तक विदेशी छात्रों की संख्या को तीन गुना करने और यह सुनिश्चित करने की कोशिश की गई है कि उनमें से 75 प्रतिशत फ़िनलैंड में रहें और काम करें।<sup>67</sup> फ़िनलैंड में भारतीयों सहित अंतर्राष्ट्रीय छात्रों के लिए चिंता के कुछ क्षेत्रों में भाषा कौशल और नेटवर्किंग शामिल हैं। अंतर्राष्ट्रीय छात्रों के लिए शिक्षा की भाषा अंग्रेजी है। हालाँकि, श्रम बाज़ारों को फ़िनिश<sup>68</sup> और स्वीडिश जैसी अन्य भाषाओं में संचार कौशल की आवश्यकता होती है। फ़िनलैंड में अंतर्राष्ट्रीय छात्रों के पास 'कमजोर' पेशेवर नेटवर्क हैं,<sup>69</sup> जिससे उनके लिए स्थानीय या राष्ट्रीय श्रम बाज़ारों में भर्ती होना एक चुनौती बन जाता है जो अब भी अनौपचारिक भर्ती विधियों का उपयोग करते हैं। इसलिए, उच्च-शिक्षित अंतरराष्ट्रीय छात्रों को आप्रवासियों या आईसीटी जैसे विशेष क्षेत्रों के लिए खंडित श्रम बाजारों में धकेल दिए जाने का जोखिम है, जहां मांग अधिक है।

<sup>64</sup> Social Insurance Institution of Finland, Retrieved from: <https://www.kela.fi/web/en/from-other-countries-to-finland>.

<sup>65</sup> Study in Finland, 2021, Retrieved from: <https://www.studyinfinland.fi/admissions/study-programmes>.

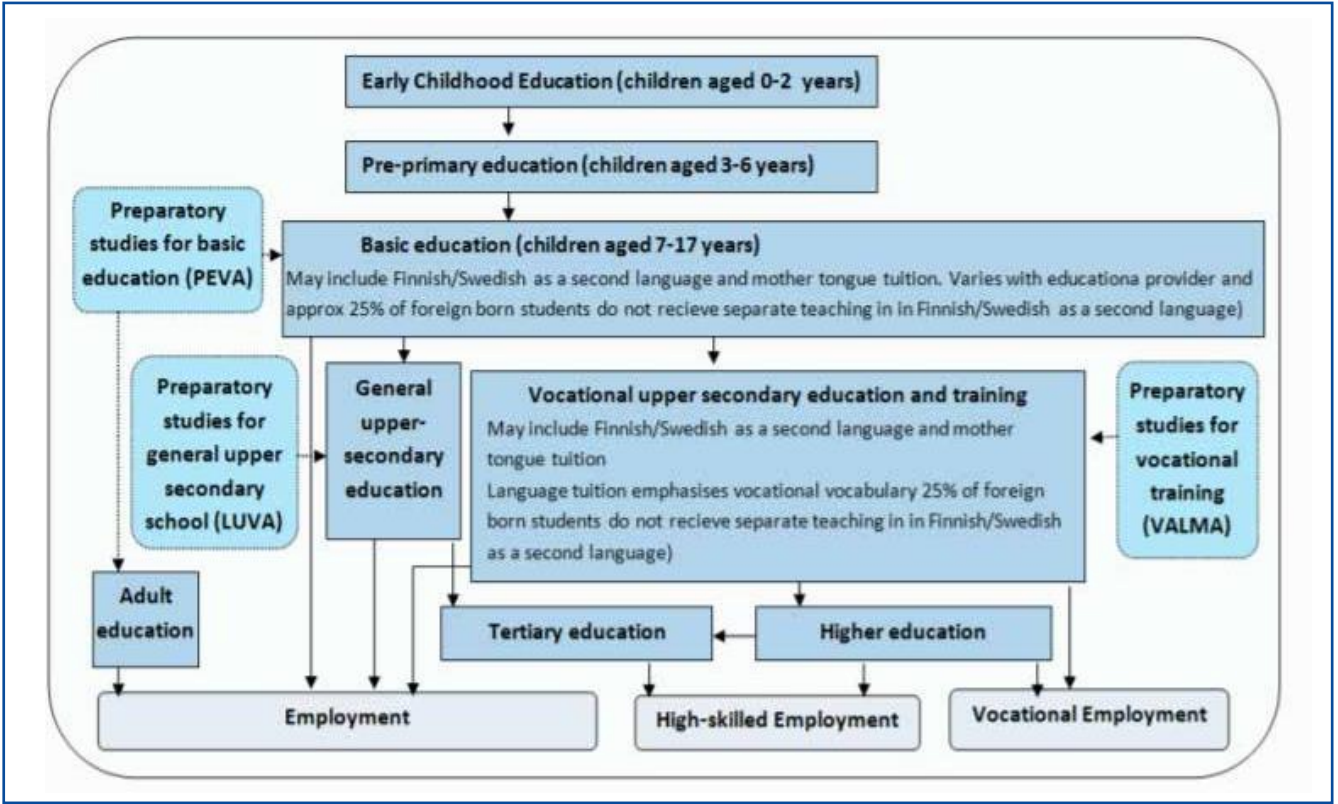
<sup>66</sup> Migration Strategy 2020, Retrieved from: [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CERD/Shared%20Documents/FIN/INT\\_CERD\\_ADR\\_FIN\\_22740\\_E.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CERD/Shared%20Documents/FIN/INT_CERD_ADR_FIN_22740_E.pdf).

<sup>67</sup> (2021), Roadmap for Education Based and Work Based Immigration 2035, Retrieved from: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163408/VN\\_2021\\_74.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163408/VN_2021_74.pdf).

<sup>68</sup> Wächter, B., and F. Maiworm, (2014), English-taught Programmes in European Higher Education: The State of Play in 2014.

<sup>69</sup> Alho, R., (2020), You Need to Know Someone who Knows Someone': International Students' Job Search Experiences, Nordic Journal of Working Life Studies 10 (2): 3–22.

### चित्र 3. फिनिश स्कूलों में एकीकरण की ओर मार्ग



Source: OECD, 2017

फिनलैंड की राष्ट्रीय शिक्षा प्रणाली में प्रवासियों के बच्चों के लिए कार्यक्रम हैं। इसमें प्रवासियों के बच्चों और प्रवासी माता-पिता के बच्चों के लिए डिज़ाइन किया गया "प्रिपरेटरी इंस्ट्रक्शन फॉर बेसिक एजुकेशन (पीईवीए)" शामिल है, जिनके फिनिश या स्वीडिश भाषा कौशल और/या अन्य प्रतिभाएं मुख्यधारा की पूर्व-प्राथमिक या बुनियादी शिक्षा में अध्ययन करने के लिए अपर्याप्त हैं। फ़िनिश विश्वविद्यालय अप्रवासी बच्चों और/या अप्रवासी माता-पिता वाले बच्चों को बुनियादी शिक्षा के लिए तैयार करने वाले शिक्षकों को प्रशिक्षण भी प्रदान करते हैं। यह उन शिक्षकों के लिए प्रदान किया जा रहा है जिन्होंने हाल ही में अप्रवासी पृष्ठभूमि वाले ऐसे विद्यार्थियों और शिक्षकों को पढ़ाना शुरू किया है। यह एक निःशुल्क प्रशिक्षण है, जो 16 सप्ताहों तक चलता है, शिक्षण के लिए जानकारी, तरीके और टूल्स प्रदान करता है और शिक्षक के भाषा कौशल को बेहतर बनाने के लिए काम करता है।

फिनलैंड के लिए अप्रवासी एकीकरण में विशेषज्ञता केंद्र<sup>70</sup> द्वारा

प्रकाशित 2019 की रिपोर्ट में बताया गया है कि 60-70 प्रतिशत अंतरराष्ट्रीय छात्र कम से कम 3 वर्षों तक फिनलैंड में रहकर काम करते हैं। प्राप्त और भेजे गए शुद्ध आय हस्तांतरण पर डेटा इस बात पर प्रकाश डालता है कि देश श्रम बाजार में इन पूर्व छात्रों के आर्थिक योगदान के कारण सार्वजनिक शिक्षा की शुद्ध लागत की भरपाई करता है। एक अन्य अध्ययन बताता है कि भाषा घटक के साथ एकीकरण कार्यक्रमों को सामाजिक अधिग्रहण पहल पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए, यह सुनिश्चित करना चाहिए कि छात्र फिनिश सीख सकें और एक साथ स्थानीय, सामुदायिक स्तर के रिश्ते बना सकें, जिससे कई एकीकरण लक्ष्यों को पूरा किया जा सके। रिपोर्ट विभिन्न आप्रवासी पृष्ठभूमि के लोगों के बीच शिक्षा परिणामों में असमानताओं पर भी प्रकाश डालती है। उदाहरण के लिए, शरणार्थी पृष्ठभूमि के पहली पीढ़ी के युवाओं की माध्यमिक विद्यालय में शैक्षिक परिणाम खराब थे, जबकि आप्रवासी लड़कियों की शिक्षा पूर्णता दर अधिक थी।

<sup>70</sup> Integration Overview, (2019), Centre for Expertise in Immigrant Integration, Retrieved from: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM\\_opaat\\_10\\_2019\\_Tutkimusartikkeleita\\_kotoutumisesta\\_20012020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_opaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

## 4. कार्यप्रविधि

यह रिपोर्ट विभिन्न दृष्टिकोणों से प्रमुख श्रमिक प्रवासन मुद्दों का पता लगाने, ज्ञान में अंतराल को भरने और भारत के साथ फिनलैंड के प्रवासन गलियारे की गुणात्मक समझ उत्पन्न करने के लिए प्रमुख ज्ञापक साक्षात्कारों में हितधारक परामर्श का उपयोग करती है। विभिन्न हितधारकों के लिए प्रश्रावली का मसौदा साहित्य समीक्षा के प्रारंभिक निष्कर्षों के आधार पर तैयार किया गया है, जिसमें कौशल की कमी, श्रम बाजार की स्थिति और अप्रवासन और प्रवासी एकीकरण पर संस्थागत ढांचे शामिल हैं।

इस रिपोर्ट की कार्यप्रविधि फिनलैंड में श्रम बाजार के बारे में डेटा, अध्ययन, रिपोर्ट और नीति दस्तावेजों की प्रारंभिक माध्यमिक समीक्षा पर निर्भर करती है। चयनित देशों के श्रम बाजार और प्रवासन गलियारे की क्षमता का आकलन करने के लिए निम्नलिखित मानदंडों का उपयोग किया गया है:

- चयनित देशों में मांग पक्ष विश्लेषण:** राष्ट्रीय और उप-राष्ट्रीय स्तर पर गंतव्य देश में आर्थिक प्रोफ़ाइल, जनसांख्यिकीय विशेषताएं, श्रम बल की विशेषताएं, कौशल की कमी और अधिशेष। यह अनुभाग चयनित देश की अर्थव्यवस्था और श्रम बल की प्रमुख विशेषताओं पर भी ध्यान केंद्रित करेगा, जिसमें प्रति व्यक्ति सकल घरेलू उत्पाद, प्रत्यक्ष विदेशी निवेश, शुद्ध प्रवासन दर और प्रेषण का इन/आउटफ़्लो शामिल है।
- गंतव्य पर मौजूदा भारतीय जनसंख्या:** गंतव्य देशों में मौजूदा भारतीय आबादी का आकार और विशेषताएं - जिसमें छात्रों, श्रमिकों, परिवार के आश्रितों की संख्या, जारी किए गए निवास और ब्लू कार्ड की संख्या, शैक्षिक, पारिवारिक और पारिश्रमिक गतिविधियों के लिए परमिट, और पिछले कुछ वर्षों में भारतीयों के अप्रवासन में समग्र रुझान शामिल हैं।
- आवश्यक कौशल का आपूर्ति पक्ष विश्लेषण:** चयनित देश में सेवा योग्य श्रम की कमी को समझने के लिए क्षेत्र के हित में भारत के कौशल प्रोफ़ाइल और क्षमताओं के साथ अनुमानित मांग पक्ष की कमी का मानचित्रण।
- नीति परिदृश्य:** द्विपक्षीय और एकपक्षीय नीति पारिस्थितिकी तंत्र जो भारत और इन चयनित देशों के बीच प्रवासन को नियंत्रित करता है - इसमें इसी के निर्देश, देशों में राष्ट्रीय और उप-राष्ट्रीय स्तर के कानून शामिल हैं, जिनमें प्रवेश-निकास कानून, रोज़गार, सामाजिक सुरक्षा, और एकीकरण नीतियां, क्षेत्रीय नीतियां, छात्र प्रवासियों के लिए वर्क परमिट नीतियां, भारत के साथ द्विपक्षीय समझौते (श्रम गतिशीलता साझेदारी और सामाजिक सुरक्षा समझौते), भारत की वर्तमान प्रवासन रूपरेखा, और भारत में राज्य स्तर पर नीतियां शामिल हैं। यह अनुभाग गंतव्य देशों में कल्याण प्रणालियों और भाषा प्रशिक्षण, इन चयनित देशों में प्रवासियों के ऑन-साइट प्रशिक्षण जैसी अपस्किंग पहल की उपलब्धता पर भी ध्यान केंद्रित करेगा।
- एकीकरण संभाव्यता:** सामान्य श्रमिक अप्रवासियों और भारत के अप्रवासियों के आर्थिक, सामाजिक और सांस्कृतिक एकीकरण को बढ़ावा देने के लिए कार्यक्रम और नीतियां।

यह रिपोर्ट विभिन्न दृष्टिकोणों से प्रमुख श्रमिक प्रवासन मुद्दों का पता लगाने, ज्ञान में अंतराल को भरने और भारत के साथ फिनलैंड के प्रवासन गलियारे की गुणात्मक समझ उत्पन्न करने के लिए प्रमुख ज्ञापक साक्षात्कारों में हितधारक परामर्श का भी उपयोग करती है। विभिन्न हितधारकों के लिए प्रश्नावली का मसौदा साहित्य समीक्षा के प्रारंभिक निष्कर्षों के आधार पर तैयार किया गया है, जिसमें कौशल

की कमी, श्रम बाजार की स्थिति और आप्रवासन और प्रवासी एकीकरण पर संस्थागत ढांचे शामिल हैं। हितधारक परामर्श में भारतीय डायस्पोरा के सदस्यों के साथ साक्षात्कार भी शामिल थे। रिपोर्ट का अगला भाग फिनिश और भारतीय हितधारकों के साथ आयोजित हितधारक परामर्श के निष्कर्षों का विवरण देता है।

## 5. प्रमुख ज्ञापक साक्षात्कार निष्कर्ष

इस अनुभाग में, हम श्रम बाजार पर उत्तरदाताओं के विचारों पर ध्यान केंद्रित करेंगे फिनलैंड में सामान्य कमी वाले क्षेत्रों, प्रकृति सहित अवसर कमी, लागू की गई भर्ती रणनीतियाँ, अन्य देशों से सीख सबक, और आप्रवासन की नौकरशाही प्रक्रियाओं में सुधार की दिशा में नीतिगत प्रयास किया गया। अनुभाग इस पर भी विचार करता है विभिन्न स्रोत देश, भारत की भूमिका, और भारत कैसे बन सकता है श्रमिकों के प्रवास के लिए यह और भी अधिक महत्वपूर्ण स्रोत देश है फिनलैंड। यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि, इस अनुभाग में, सरकार का तात्पर्य फिनलैंड सरकार से है।

### 5.1 फिनलैंड में श्रम बाजार के अवसर

इस अनुभाग में, हम श्रम बाजार पर उत्तरदाताओं के विचारों पर ध्यान केंद्रित करेंगे फिनलैंड में सामान्य कमी वाले क्षेत्रों, प्रकृति सहित अवसर कमी, लागू की गई भर्ती रणनीतियाँ, अन्य देशों से सीख सबक, और आप्रवासन की नौकरशाही प्रक्रियाओं में सुधार की दिशा में नीतिगत प्रयास किया गया। अनुभाग इस पर भी विचार करता है विभिन्न स्रोत देश, भारत की भूमिका, और भारत कैसे बन सकता है श्रमिकों के प्रवास के लिए यह और भी अधिक महत्वपूर्ण स्रोत देश है फिनलैंड। यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि, इस अनुभाग में, सरकार का तात्पर्य फिनलैंड सरकार से है।

#### 5.1.1 फिनलैंड में श्रम की कमी और हित के प्रमुख क्षेत्र

**सामान्य आर्थिक विकास की बढ़ती कमी:** विभिन्न श्रेणियों के

उत्तरदाताओं ने श्रम बाजार में बढ़ती कमी पर प्रकाश डाला। एक सरकारी प्रतिनिधि<sup>71</sup> ने इस बात पर प्रकाश डाला कि फिनलैंड की अर्थव्यवस्था और रोज़गार की स्थिति महामारी-पूर्व स्तर पर वापस आ गई है। बढ़ती आर्थिक गतिविधि अस्थायी श्रम-किराया कंपनियों द्वारा रिपोर्ट की गई बढ़ती मांग में भी परिलक्षित होती है। यह भी बताया गया कि सामान्य रोज़गार की स्थिति में सुधार हो रहा है और घरेलू श्रम बल के माध्यम से श्रम बाजार की कमी को पूरा करना कठिन होता जा रहा है क्योंकि फिनिश श्रम बाजार में प्रवेश करने वाला वार्षिक समूह 2008 में 60,000 से घटकर 50,000 रह गया है। एक प्रमुख राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन ने महसूस किया कि वर्तमान वृद्ध आबादी आने वाले वर्षों में श्रम बाधाओं, श्रम बाजार बेमेल और कमी को और बिगाड़ देगी।

एक अन्य हितधारक ने इस बात पर प्रकाश डाला कि जबकि ट्रेडयूनियन आम तौर पर आप्रवासन और विदेशी छात्र आबादी बढ़ाने पर सरकार के रुख का समर्थन करते हैं, ध्यान रोज़गार के

<sup>71</sup> Interview Code IOM/1

<sup>72</sup> Interview Code IOM/13



प्रकार (फिनिश बाजार में अस्थायी और अंशकालिक भूमिकाएं भी प्रासंगिक हैं) और उन कारणों पर दिया जाना चाहिए जिनके कारण व्यवसाय आजकल फिनिश व्यावसायिक स्कूलों और संस्थानों<sup>73</sup> से भर्ती करने में अनिच्छुक हैं। एक शोध विशेषज्ञ<sup>74</sup> फ़िनलैंड के अन्य नॉर्डिक देशों की तुलना में बहुत तेज़ रहे जनसांख्यिकीय परिवर्तन को और जो बाल्टिक राज्यों से काफी मिलता-जुलता है, इसे 2010 के आर्थिक संकट के बाद जन्म दर में भारी गिरावट से जोड़ते हैं। यह न केवल आर्थिक स्थिति के कारण है, बल्कि एक बड़े सांस्कृतिक परिवर्तन और युवाओं में परिवार शुरू करने में स्थिरता और आत्मविश्वास की कमी का भी संकेत है। फ़िनलैंड दुनिया की चौथी सबसे अधिक आयु वाली आबादी है, 85 वर्ष और उससे अधिक आयु वालों की आबादी लगभग 160,000 है और 2035 तक दोगुनी होने की उम्मीद है। यह बताया गया कि श्रम की कमी को पूरा करने के लिए सक्रिय आप्रवासन एक प्रभावी प्रतिक्रिया है और इसे कुछ समय पहले शुरू हो जाना चाहिए था। सरकार के एक विशेषज्ञ<sup>75</sup> ने इन कमियों के जवाब में रूस से फ़िनलैंड में उच्च स्तर के आप्रवासन पर प्रकाश डाला।

### स्वास्थ्य, सामाजिक और बुजुर्गों की देखभाल:

**सबसे प्रमुख कमी वाले क्षेत्रों में से एक:** जैसे-जैसे बढ़ती कमी का सामना करना पड़ रहा है, देखभाल क्षेत्र विभिन्न हितधारक श्रेणियों में कई उदाहरणों में सामने आया है। उत्तरदाताओं के अनुसार, कई कारक इसमें भूमिका निभाते हैं। एक क्षेत्रीय सरकारी प्रतिनिधि<sup>76</sup> ने महसूस किया कि देखभाल क्षेत्र में कमी पुरानी थी और कर्मचारियों की संख्या बढ़ाने के नए तरीके ईजाद करने के दबाव के साथ सेवाओं की प्रभावी डिलीवरी प्रभावित हुई। ऐसी भर्ती चुनौतियाँ प्रबंधकों और पेशे के वरिष्ठ सदस्यों का समय लेती हैं, जिसके परिणामस्वरूप वे देखभाल सेवाएँ प्रदान करने पर ध्यान केंद्रित नहीं कर पाते हैं। साथ ही, उत्तरदाताओं ने महसूस किया कि यह क्षेत्र स्थानीय प्रतिभाओं को आकर्षित करने के लिए अच्छे वेतन देने वाला क्षेत्र नहीं है।

ट्रेड यूनियन प्रतिनिधियों ने भी ऐसा ही महसूस किया, उन्होंने बताया कि क्षेत्र में मजदूरी न तो आवश्यकताओं के अनुरूप है और न ही कार्यभार के अनुरूप है। दबाव और काम का बोझ, काम के पदानुक्रमित संगठन और कार्यबल की कमी के साथ मिलकर, भारी और निरंतर शिफ्ट में बदल जाता है, जो देखभाल श्रमिकों को थका देता है। कई उत्तरदाताओं ने बुजुर्गों की देखभाल में श्रमिकों की कमी पर भी प्रकाश डाला, जहां अधिकांश लाभार्थी अभी भी घर पर रहते हैं और उन्हें घर पर ही सहायता (दवा और भोजन) मिलती है। एक

सरकारी प्रतिनिधि ने महसूस किया कि कोविड-19 महामारी के दबाव के कारण 2021 में क्षेत्र में मौजूदा कमी कम से कम दोगुनी हो गई है। दबाव निजी क्षेत्र पर भी स्थानांतरित कर दिया गया (जहां हाल के दिनों में बीमा लागत हर साल 4 प्रतिशत बढ़ गई है)<sup>77</sup> उत्तरदाता ने इस क्षेत्र में स्टाफिंग को प्रभावित करने वाले अन्य कारकों की ओर भी इशारा किया, जैसे मौजूदा श्रमिकों के बीच नौकरी छोड़ने की दर (2021 में लगभग 5%) और सेवानिवृत्त होने वाले और नए कर्मचारियों के बीच बेमेल (प्रत्येक वर्ष कई और सेवानिवृत्त होते हैं) जो पेशे में शामिल होने वाले कर्मचारियों की संख्या की तुलना में हैं।

कई उत्तरदाताओं ने स्वास्थ्य और देखभाल सेवा क्षेत्र में श्रम की कमी के लिए सिफारिशें प्रदान करने के लिए हाल के अंतर-मंत्रालयी कार्य समूह के बारे में बात की। सामाजिक मामले और स्वास्थ्य मंत्रालय<sup>78</sup> के प्रतिनिधियों ने भी एक ऐसे ही डब्ल्यूजी का उल्लेख किया है जो आयु बढ़ने के लिए स्थापित किया गया है, जिसका उद्देश्य बुजुर्गों के लिए सेवाओं की स्थिरता और समानता सुनिश्चित करना है और साथ ही देखभाल के काम के लिए प्रौद्योगिकी का प्रभावी ढंग से लाभ उठाना है - उदाहरण के लिए, देखभाल की जरूरतों और स्वास्थ्य समस्याओं की निगरानी और प्रत्याशित करने के लिए आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस का उपयोग। प्रतिनिधि ने यथासंभव लंबे समय तक घर के भीतर बुजुर्ग देखभाल का समर्थन करने के महत्व पर भी प्रकाश डाला और कहा कि देखभाल का यह रूप रोगी के लिए और वित्तीय दृष्टिकोण से सर्वोत्तम है। हालाँकि, इस प्रकार की देखभाल के लिए कर्मियों की आवश्यकता होती है, और श्रमिकों की कमी ने ऐसे क्षेत्र में देखभाल के बोझ और तनाव को बढ़ा दिया है जो पहले से ही पदानुक्रमित और ऊपर से नीचे है (हालांकि हाल ही में कम आधिकारिक "कोचिंग द्वारा प्रबंधन" तरीकों की ओर बदलाव भी हुआ है)। उत्तरदाताओं ने इस बात पर भी प्रकाश डाला कि फ़िनलैंड ने 1990 के दशक की मंदी के बाद घरेलू बुजुर्ग देखभाल में भारी कमी कर दी है और हाल ही में उन सेवाओं को फिर से शुरू किया है।

**देखभाल करने वाले श्रमिक बल में विदेशियों की बढ़ती हिस्सेदारी:** एक नियोक्ता संगठन के उत्तरदाताओं<sup>79</sup> ने बताया कि किराए की नर्सिंग सेवाओं (किराए पर नर्सिंग सेवाएं देने वाली एजेंसियां) पर दबाव बढ़ गया है - जहां पहले ऐसी सेवाएं 100 प्रतिशत मांग को पूरा कर सकती थीं, अब वे केवल 60 प्रतिशत ही मांग को पूरा कर सकती हैं।

<sup>73</sup> Interview Code IOM/10

<sup>74</sup> Interview Code IOM/15

<sup>75</sup> Interview Code IOM/4

<sup>76</sup> Interview Code IOM/5

<sup>77</sup> Interview Code IOM/9

<sup>78</sup> Interview Code IOM/3

<sup>79</sup> Interview Code IOM/9

सार्वजनिक, स्थानीय और क्षेत्रीय क्षेत्रों में विदेशी मूल के कर्मचारियों की हिस्सेदारी, शामिल सभी पेशेवर समूहों के लिए औसतन 4.3 प्रतिशत है। मेडिकल डॉक्टरों के लिए, हिस्सेदारी 2014-2020 के बीच 10.1 प्रतिशत से 10.5 प्रतिशत के बीच रही है; नर्सों के लिए हिस्सेदारी 2.7-3.6 प्रतिशत से बढ़ी है। हालाँकि, सहायक नर्सों और स्वास्थ्य देखभाल और घरेलू सहायता में अन्य कर्मचारियों जैसी श्रेणियों के लिए, उस अवधि के दौरान विदेश में जन्मे लोगों की हिस्सेदारी में 3.6-6.8 प्रतिशत की वृद्धि हुई है, और यह वृद्धि जारी रहने की उम्मीद है।

### सूचना प्रौद्योगिकी क्षेत्र:

विभिन्न संगठनों के कई उत्तरदाताओं का कहना है कि सूचना प्रौद्योगिकी सेवाएँ सबसे गंभीर कमी वाले क्षेत्रों में से हैं। सरकार के एक प्रतिनिधि ने बताया कि प्रौद्योगिकी उद्योग में कमी ने पहले ही समग्र आर्थिक विकास को धीमा करना शुरू कर दिया है।<sup>80</sup> इसके विपरीत, आईटी उद्योग महासंघ के एक अन्य सदस्य ने महसूस किया कि ये कमी आने वाले दशक में और बढ़ेगी।<sup>81</sup> फ़ेडरेशन को अगले 10 वर्षों में 130,000 नए विशेषज्ञों और पेशेवरों की आवश्यकता है - औसतन कम से कम 13,000 वार्षिक - और विदेशी भर्ती को एक महत्वपूर्ण समाधान के रूप में देखता है जिसके लिए सरकार पर्याप्त रूप से तैयार नहीं है।<sup>82</sup> प्रौद्योगिकी उद्योग में पांच क्षेत्रीय उप-डोमेन-इलेक्ट्रॉनिक्स व इलेक्ट्रोटेक्निकल, मैकेनिकल इंजीनियरिंग, धातु, परामर्श और सूचना प्रौद्योगिकी- अनुमान से कहीं अधिक तेजी से बढ़े हैं। उद्योग महासंघ के प्रतिनिधि के अनुसार, विशेष रूप से वाणिज्य और वित्त, स्वचालित सेवाओं, प्रबंधन और लॉजिस्टिक्स के विकास और उपयोग में कोड राइटर्स की आवश्यकता बढ़ रही है। अतिरिक्त आवश्यकताओं में डेटा प्रशासक, डेटा सुरक्षा में भूमिकाएँ, रोबोटिक्स और मशीन लर्निंग शामिल हैं।<sup>83</sup> सेक्टर-विशिष्ट ट्रेड यूनियन के एक प्रतिनिधि<sup>84</sup> ने इस बात पर प्रकाश डाला कि हालाँकि बुनियादी कोड राइटर्स का आना मुश्किल नहीं है, लेकिन अधिक उन्नत पेशेवरों की कमी है।

<sup>80</sup> Interview Code IOM/1

<sup>81</sup> Interview Code IOM/8

<sup>82</sup> Interview Code IOM/8

<sup>83</sup> Interview Code IOM/8

<sup>84</sup> Interview Code IOM/11

<sup>85</sup> Interview Code IOM/1

<sup>86</sup> Interview Code IOM/12

**विभिन्न संगठनों के अनेक उत्तरदाताओं का कहना है कि सूचना प्रौद्योगिकी सेवाएँ सबसे गंभीर कमी वाले क्षेत्रों में से एक हैं। सरकार के एक प्रतिनिधि ने बताया कि प्रौद्योगिकी उद्योग में कमी ने पहले ही समग्र आर्थिक विकास को धीमा करना शुरू कर दिया है।**

### अन्य क्षेत्र:

सरकार, ट्रेड यूनियनों और नियोक्ता संगठनों द्वारा उल्लिखित रुचि के अन्य क्षेत्रों में जहाज निर्माण उद्योग और निर्माण शामिल हैं। उद्योग प्रतिनिधियों ने हाल ही में पोलैंड से निर्माण श्रमिकों के महत्वपूर्ण आप्रवासन और इंजीनियरिंग और भारी धातु उद्योगों में कमी की ओर इशारा किया।

#### 5.1.2 भर्ती रणनीतियाँ और आप्रवासन नीति की भूमिका

एक सरकारी प्रतिनिधि के अनुसार, भर्ती चैनलों का और अधिक विविधीकरण समय की मांग है।<sup>85</sup> उत्तरदाताओं ने यह भी उल्लेख किया कि अधिक योग्यता की समस्या का सामान करने के लिए नियोक्ताओं के रवैये पर भी ध्यान देने की आवश्यकता है, स्थानीय श्रमिकों के लिए 4 प्रतिशत और विदेशी श्रमिकों के लिए 20 प्रतिशत। एक ट्रेड यूनियन प्रतिनिधि<sup>86</sup> ने महसूस किया कि यद्यपि अन्य समान संगठनों ने देखभाल क्षेत्र में कमी के जवाब में तेजी से प्रशिक्षण और भर्ती बढ़ाने का आह्वान किया है, भर्ती का प्रकार भी महत्वपूर्ण है। तेजी से भर्ती की तुलना में व्यवस्थित प्रशिक्षण को प्राथमिकता दी जानी चाहिए ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि जो लोग इससे गुजरते हैं उन्हें अंततः पूर्ण नर्स के रूप में लाइसेंस दिया जा सकता है, न कि केवल देखभाल सहायक के रूप में, जैसा कि अब होता है।

उन्होंने स्थानीय/क्षेत्रीय निजी और सार्वजनिक स्वास्थ्य सेवा ऑपरेटर्स के कभी-कभी मामलों की ओर इशारा किया जो फिलीपींस, थाईलैंड और म्यांमार से प्रशिक्षित नर्सों की भर्ती करते हैं और अंततः फिनिश अधिकारियों द्वारा लाइसेंस प्राप्त किए जाते हैं। स्वास्थ्य और सामाजिक देखभाल क्षेत्र के एक ट्रेड यूनियन प्रतिनिधि के अनुसार, नेपाल, चीन और बांग्लादेश अन्य प्रमुख मूल देश हैं जिनकी खोज की जा रही है, जबकि नियोक्ता संगठन के एक प्रतिनिधि ने मिस्र पर प्रकाश डाला।<sup>87</sup>

हालाँकि, नैतिक भर्ती की आवश्यकता को रेखांकित करने वाले सचेतक मामले भी सामने आए हैं - ट्रेड यूनियन प्रतिनिधियों ने हाल ही में एक छोटे फिनिश देखभाल ऑपरेटर से जुड़े शोषण के मामले और फिलिपिनो नर्सों की काम करने की स्थिति, रहने की सुविधाओं और वेतन के मुद्दों पर प्रकाश डाला। आईटी क्षेत्र के एक ट्रेड यूनियन प्रतिनिधि<sup>88</sup> ने एक हालिया मामले के बारे में बात की जिसमें एक तकनीकी फर्म शामिल थी जो भारतीय कर्मचारियों को गंभीर रूप से कम वेतन दे रही थी और अंततः आधिकारिक हस्तक्षेप की आवश्यकता थी। एक अन्य यूनियन प्रतिनिधि<sup>89</sup> ने विशेष रूप से आतिथ्य और निर्माण में विदेशी श्रमिकों की आपूर्ति करने वाली उप-ठेकेदार फर्मों को विनियमित करने की आवश्यकता बताई। उत्तरदाता ने यह भी महसूस किया कि फिनलैंड को मौजूदा आप्रवासी श्रमिकों के जीवनसाथियों/आश्रितों का लाभ उठाना चाहिए, क्योंकि वे एक अप्रयुक्त श्रमिक रिजर्व के रूप में हैं। एक सरकारी विशेषज्ञ<sup>90</sup> ने महसूस किया कि आप्रवासी और शरणार्थी महिलाओं, जो आमतौर पर उच्च शिक्षित हैं, की क्षमता को प्रभावी ढंग से भुनाने के लिए पर्याप्त प्रयास नहीं किए जा रहे हैं। एक शोध विशेषज्ञ<sup>91</sup> ने बताया कि फिनलैंड में कई बड़ी कंपनियों ने अब विविधता नीतियों और यहां तक कि सकारात्मक भेदभाव कार्यक्रमों की घोषणा की है, जो देश में बढ़ती विविधता को भी दर्शाता है क्योंकि ऐसी कंपनियों को अब बहुसांस्कृतिक आबादी को पूरा करना है।

**अन्य गंतव्य देश की रणनीतियों से सीख:** कई उत्तरदाताओं ने बताया कि कैसे फिनलैंड ने अन्य देशों, विशेषकर जर्मनी की भर्ती रणनीतियों से प्रेरणा ली है। एक सरकारी प्रतिनिधि<sup>92</sup> ने जर्मन प्रशिक्षण प्रणाली के बारे में बात की, जिसका वर्तमान में फिनलैंड में विदेशी नर्सों के लिए एक राष्ट्रीय नर्स प्रशिक्षण कार्यक्रम के अनुप्रयोग के लिए अध्ययन किया जा रहा है। उद्योग प्रतिनिधियों ने जर्मनी के मेक्सिको के साथ चल रहे एक स्वास्थ्य सेवा कार्यक्रम की ओर इशारा

किया, जिसमें काम के लिए प्रशिक्षण जर्मनी में शुरू होता है, जबकि श्रमिक अभी भी मेक्सिको में हैं।

**आप्रवासन नीति में बदलाव की आवश्यकता:** कई उत्तरदाताओं ने वर्तमान और विकासशील कमी का जवाब देने के लिए नई आप्रवासन नीतियों की तत्काल आवश्यकता के बारे में बात की। उद्योग प्रतिनिधियों ने बताया कि नियोक्ता इन कमियों और विदेशी श्रमिकों के लिए फास्ट-ट्रैक परमिट सिस्टम बनाने की आवश्यकता के बारे में सबसे अधिक मुखर रहे हैं। हालाँकि, उनके अनुसार एक प्रमुख चुनौती भारत जैसे बड़े, विविध देशों में दूतावासों द्वारा उपयुक्त उम्मीदवारों की पहचान करना है। उन्होंने आप्रवासन प्रशासन की जटिल और बिखरी हुई प्रकृति पर भी प्रकाश डाला और कहा कि इस प्रक्रिया को सुविधाजनक बनाने के लिए मजबूत समन्वित राजनीतिक इच्छाशक्ति और सुधारों की आवश्यकता होगी। हालाँकि, सरकार के एक प्रतिनिधि<sup>93</sup> ने बताया कि बड़ी कंपनियाँ अपने विदेशी आवेदकों के लिए कार्य परमिट की मांग करते समय धीमी, श्रमसाध्य नौकरशाही का सामना नहीं करती हैं और स्थिति में तेजी लाने के लिए आवश्यक राजनीतिक संपर्क रखती हैं। यह अधिकांश छोटी और मध्यम आकार की कंपनियों के लिए उपलब्ध नहीं है। आप्रवासन के लिए जिम्मेदार वर्तमान सरकारी विभाग के एक प्रतिनिधि<sup>94</sup> ने इस बात पर प्रकाश डाला कि यह विलंबित प्रक्रिया क्यों हुई। प्राथमिक मुद्दा कार्मिक बना हुआ है। हालाँकि, कई अधिकारियों (दूतावासों/मिशनो, फिर सरकारी रोजगार एजेंसियों, फिर आप्रवासन कार्यालयों) का अनिवार्य रूप से शामिल होना भी इसमें योगदान करता है। उत्तरदाताओं ने महसूस किया कि सुव्यवस्थित करने के लिए अतिरिक्त कर्मियों और विधायी परिवर्तनों के परिणामस्वरूप परमिट प्रणाली बहुत तेज़ बन जाएगी।

**आप्रवासन नीति में बदलाव की दिशा में पहल:** सभी श्रेणियों के उत्तरदाताओं ने विदेशी श्रमिकों की भर्ती की सुविधा के लिए सरकार द्वारा की गई विभिन्न पहलों के बारे में बात की। कई साक्षात्कारों में सामने आई एक पहल फ्रेमिली अफेयर्स एंड सोशल सर्विसेज (डब्ल्यूजी) के हाल ही में नियुक्त कार्य समूह थी, जिसका मुख्य उद्देश्य देखभाल क्षेत्र/सामाजिक और स्वास्थ्य सेवाओं में कर्मियों की उपलब्धता में सुधार करना था। 2023 में बसंत ऋतु 2023 में चुनाव अवधि के अंत तक चलने वाले व्यापक जनादेश के साथ,

<sup>87</sup> Interview Code IOM/7

<sup>88</sup> Interview Code IOM/11

<sup>89</sup> Interview Code IOM/13

<sup>90</sup> Interview Code IOM/4

<sup>91</sup> Interview Code IOM/14

<sup>92</sup> Interview Code IOM/1

<sup>93</sup> Interview Code IOM/1

<sup>94</sup> Interview Code IOM/4

समूह एक बहु-आयामी दृष्टिकोण पर विचार-मंथन कर रहा है - प्रशिक्षण, संगठनात्मक व्यवस्था और प्रबंधन, वेतन, क्षेत्रों की आकर्षण और धारिता शक्ति और विदेशी भर्ती में संख्या बढ़ाना। समूह को तत्काल कार्यान्वयन के लिए सिफारिशें प्रदान करने का भी आदेश दिया गया है, जो उसे 2021 के अंत तक करना था (परिणाम शामिल उदाहरणों द्वारा सहयोग करने की इच्छा की घोषणा और डब्ल्यूजी और उसके उप-समूहों के विभिन्न लक्ष्यों की पुष्टि थी)। डब्ल्यूजी में कई मंत्रालयों और स्थानीय/क्षेत्रीय अधिकारियों का प्रतिनिधित्व किया जाता है। इसके आठ उप-समूह हैं, एक कमी को पूरा करने में अप्रवासी श्रमिकों की भूमिका पर केंद्रित है और इसे आर्थिक मामलों और श्रम मंत्रालय और शिक्षा मंत्रालय द्वारा चलाया जाता है। कार्य समूह में शामिल एक अन्य सरकारी प्रतिनिधि<sup>95</sup> ने उन विभिन्न मुद्दों पर प्रकाश डाला जिन पर इसने ध्यान केंद्रित किया है - डिप्लोमा की अद्यतन मान्यता, व्यापक आप्रवासी एकीकरण, नौकरी प्रशिक्षण में सुधार, और भाषा पर ध्यान केंद्रित करना।

आप्रवासन के लिए संबंधित सरकारी विभाग के एक प्रतिनिधि<sup>96</sup> ने उल्लेख किया कि वर्क परमिट में निर्णय अब आर्थिक मामलों और श्रम मंत्रालय के साथ आंतरिक मंत्रालय द्वारा संयुक्त रूप से किया जाता है, यह सहयोग अच्छी तरह से आगे बढ़ रहा है और सरकार के उच्चतम स्तर को आप्रवासन नीति को सक्रिय रूप से आकार देने की अनुमति दे रहा है। उत्तरदाता ने नीति में एक योजनाबद्ध कानूनी संशोधन का वर्णन किया - नौकरी तलाशने की व्यवस्था या "डी वीज़ा", एक ट्रेड यूनियन प्रतिनिधि ने इसे एक स्वागत योग्य कदम बताया, जिससे विदेशियों को अपने गृह देश वापस जाने और वहां से फिर से आवेदन करने के बजाय फिनलैंड में रहते हुए सीधे नौकरियों के लिए आवेदन करने की अनुमति मिल जाएगी। परमिट नौकरशाही को और अधिक कुशल बनाने के लिए अतिरिक्त तकनीकी परिवर्तनों में रोबोटिक्स और आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस शामिल होगी। एक नियोक्ता संगठन के एक प्रतिनिधि ने यह कहा<sup>97</sup> कि सरकारी रोजगार सेवाओं में सुधार जारी है जो राष्ट्रीय सरकार से नगर पालिकाओं में स्थानांतरित होने की प्रक्रिया में हैं - ऐसा महसूस किया गया कि आप्रवासन, कार्य परमिट और श्रम बाजार सेवाओं के बारे में निर्णयों के इस विकेंद्रीकरण से विभिन्न क्षेत्रों में कमी के एक संकीर्ण, स्थानीय दृष्टिकोण के आधार पर और श्रम बाजार पर क्षेत्रीय परिप्रेक्ष्य के बिना अलग-अलग संचालन होगा।

## भर्ती की पहलें

एक उद्योग प्रतिनिधि ने एक प्रसिद्ध उद्योग हस्ती (पीटरवेस्टरबैका) द्वारा परिनियोजित की गई एक हालिया रणनीति की ओर इशारा किया। अपनी कंपनी *एजुकेशन एंड फाइनेस्ट प्युचर* के माध्यम से, वह **उज्बेकिस्तान, वियतनाम और रूस से हाई स्कूल के छात्रों को भर्ती कर रहा है ताकि वे उन हाई स्कूल जिलों में आकर पढ़ाई कर सकें जहां आबादी कम है** और अन्यथा उन्हें अपने स्कूल बंद करने पड़ेंगे। उदाहरण के लिए: 15 वर्षों से सल्ला क्षेत्र में रूसी छात्र एक प्रमुख समूह हैं, जिनमें से 80% स्नातक होने के बाद फिनलैंड में रहते हैं।

प्रौद्योगिकी उद्योग के एक उद्योग प्रतिनिधि ने तीन हालिया पायलट पहलों की ओर इशारा किया। **हेलसिंकी द्वारा संचालित 90 डे फिन**, शहर में काम करने या व्यवसाय चलाने में रुचि रखने वाले चयनित आवेदकों के लिए है। **ईयू कोविड डिजिटल फंड द्वारा वित्त पोषित वर्चुअल फिनलैंड** ने आकलन किया कि आईटी उद्योग को, दूरसंचारों के बीच, अधिक गहन अंतरराष्ट्रीय संपर्क और गतिशीलता की आवश्यकता है। एक उद्योग प्रतिनिधि के अनुसार, नेट सेवा सहयोग परियोजना दो फिनिश शहरों (हेलसिंकी और एस्पू) के बीच भी मौजूद है। स्थानीय और क्षेत्रीय शासन के लिए एक सरकारी संघ के एक प्रतिनिधि ने बताया कि कैसे ऐसे अधिकारी श्रम अधिकारियों के साथ मिलकर भर्ती अभियान चला रहे हैं और यहां तक कि आवेदकों की व्यक्तिगत रूप से जांच भी कर रहे हैं। उद्योग प्रतिनिधियों ने **आर्थिक मामलों और श्रम मंत्रालय के तकनीकी उद्योग के लिए पायलट भर्ती कार्यक्रम की ओर भी इशारा किया, जिसके दो लक्षित भूगोल हैं - सिलिकॉन वैली और भारत।**

<sup>95</sup> Interview Code IOM/3

<sup>96</sup> Interview Code IOM/4

<sup>97</sup> Interview Code IOM/7

### 5.1.3 एक स्रोत के रूप में भारत

विभिन्न हितधारक श्रेणियों के कई उत्तरदाताओं ने भारत को अप्रवासी श्रमिकों के स्रोत के रूप में सामने लाए। एक सरकारी विशेषज्ञ<sup>98</sup> ने पिछले कुछ वर्षों में भारतीय आप्रवासन की बदलती प्रकृति पर प्रकाश डाला - जबकि 2000 के दशक में, भारतीय ज्यादातर फिनिश जीवनसाथी के साथ जुड़ने के लिए प्रवासित हुए, जिनमें से कई अंततः व्यवसाय के मालिक बन गए। आज अधिकांश भारतीय आप्रवासी युवा, एकल, उच्च प्रशिक्षित छात्र हैं जो आगे प्रवास की आकांक्षा रखते हैं। ध्यान देने योग्य एक सामान्य प्रवृत्ति यह है कि जो लोग स्नातक की डिग्री के लिए आते हैं, वे डॉक्टरेट छात्रों से भिन्न, पढ़ाई के बाद वहीं रुक जाते हैं। हालाँकि, हितधारक ने यह भी नोट किया कि अफ्रीका और एशिया के छात्र अन्य क्षेत्रों के छात्रों की तुलना में यहीं रुकते हैं। एक सरकारी प्रतिनिधि ने इसका उल्लेख किया<sup>99</sup> कि भारतीय हाल ही में "विशेषज्ञ" श्रेणी में, विशेष रूप से सूचना प्रौद्योगिकी क्षेत्र में, नए कार्य परमिट जारी करने वाले सबसे बड़े राष्ट्रीयता समूह के रूप में उभरे हैं।<sup>100</sup> उत्तरदाताओं के अनुसार, भारतीयों को जारी किए जाने वाले ऐसे परमिटों की संख्या हर साल सैकड़ों में है, जो दूसरी राष्ट्रीयता (रूसी) से कहीं अधिक है। उसी सरकारी विभाग के एक अन्य प्रतिनिधि ने इस बात पर सहमति व्यक्त की कि भारतीय वास्तव में तकनीक और विशेषज्ञों के रूप में भर्ती होने वाले विदेशियों का सबसे बड़ा समूह हैं, लेकिन वे इस क्षेत्र के लिए अपेक्षाकृत कम वेतन कमाते हैं। टेक उद्योग के एक ट्रेड यूनियन प्रतिनिधि<sup>101</sup> ने इस बात पर प्रकाश डाला कि भारतीयों की अब इतनी संख्या हो गई है कि कई लोग कार्यकर्ता प्रतिनिधित्व और सामूहिक सौदेबाजी में सक्रिय रूप से शामिल हो सकते हैं।

ट्रेड यूनियनों के प्रतिनिधियों ने एक निजी क्षेत्र की पहल के बारे में बात की जिसके बारे में वे जानते थे कि इसका उद्देश्य फिनलैंड में देखभाल क्षेत्र में भारतीयों की गतिशीलता को सुविधाजनक बनाना था। हालाँकि वे इससे अधिक जानकारी नहीं दे सके। हमें एक निजी क्षेत्र की फिनिश भर्ती एजेंसी के बारे में पता चला जो भारत-फिनलैंड कॉरिडोर और आईटी, निर्माण, आतिथ्य और कृषि जैसे क्षेत्रों में विशेषज्ञता रखती है।<sup>102</sup> आप्रवासन विभाग<sup>103</sup> के एक प्रतिनिधि, जिन्होंने कई द्विपक्षीय समझौतों पर काम किया था, ने महसूस किया कि श्रम गतिशीलता पर एक रूपरेखा समझौता भारत जैसे देश के लिए सबसे अच्छा विकल्प होगा। सहमति वाले सामान्य मुद्दों और सिद्धांत के बयानों के साथ एक समझौता ज्ञापन, संसदों को शामिल करने वाली राज्य संधि की तुलना में कहीं अधिक लचीला होगा। एक

प्रमुख ट्रेड यूनियन<sup>104</sup> के एक प्रतिनिधि ने एक प्रचलित ऑफशोरिंग रणनीति की ओर इशारा किया - बड़ी कंपनियों की प्रथा जो भारत में संपूर्ण ऑपरेशन को आउटसोर्स करने की तैयारी में उद्यम की रस्सियों को सीखने के लिए थोड़े समय के लिए भारतीय प्रौद्योगिकी विशेषज्ञों को लाती है। उनके अनुसार, यह कई कंपनियों के साथ प्रथा रही है, और कुछ मामलों में, श्रमिकों को पता नहीं था और उन्हें उनके कार्य अनुबंध के बराबर भुगतान नहीं किया गया था। इस उत्तरदाता के अनुसार, 2019 में, फिनलैंड में अंतर-कॉर्पोरेट हस्तांतरण में भारतीयों की हिस्सेदारी 26 प्रतिशत थी, और 2020 में, 19 प्रतिशत थी।

एक नियोक्ता संगठन<sup>105</sup> के एक प्रतिनिधि ने ऐसा महसूस किया कि फिनलैंड को अन्य गंतव्य देशों से कड़ी प्रतिस्पर्धा का सामना करना पड़ता है, विशेष रूप से स्वीडन और नॉर्वे से, जिनमें बड़ी संख्या में भारतीय समुदाय हैं और भारतीयों को आकर्षित कर सकते हैं। उन्होंने महसूस किया कि फिनलैंड में सुरक्षा, सुरक्षा और उच्च जीवन स्तर के बावजूद, श्रम बाजार समर्थन और परमिट प्रसंस्करण जैसे प्रशासनिक मामले ऐसे क्षेत्र हैं जिनमें फिनलैंड को सर्वश्रेष्ठ भारतीय प्रतिभाओं को आकर्षित करने के लिए सुधार करना चाहिए।

### 5.2. विदेशी कामगारों का एकीकरण

इस अनुभाग में, हम फिनलैंड में विदेशी श्रमिकों के एकीकरण अनुभवों, चुनौतियों और संभावनाओं पर ध्यान केंद्रित करते हैं। हम *प्रशिक्षण और अनुकूलन कार्यक्रमों द्वारा* निभाई गई भूमिका को देखते हैं, *विशेष रूप से स्वास्थ्य और सामाजिक देखभाल जैसे महत्वपूर्ण कमी वाले क्षेत्रों में, पेशेवर और व्यक्तिगत जीवन दोनों में भाषा की भूमिका, और पारिवारिक प्रवास के महत्व और यह श्रमबल की भागीदारी और अवसरों को कैसे प्रभावित करता है।*

#### 5.2.1 आगे के प्रशिक्षण और अनुकूलन कार्यक्रमों की आवश्यकता

कई उत्तरदाताओं ने विशेष रूप से देखभाल और स्वास्थ्य क्षेत्रों में आगे के प्रशिक्षण और अनुकूलन कार्यक्रमों की आवश्यकता पर प्रकाश डाला। एक सरकारी प्रतिनिधि<sup>106</sup> ने बताया कि देखभाल क्षेत्र को छोड़कर, अनुकूलन प्रशिक्षण के लिए कोई

<sup>98</sup> Interview Code IOM/4

<sup>99</sup> Interview Code IOM/1

<sup>100</sup> Defined as "a person who comes to Finland to work with expert tasks that require special expertise (highly skilled worker)", Retrieved from: <https://migri.fi/en/specialist/en>

<sup>101</sup> Interview Code IOM/11

<sup>102</sup> Sanrupti Rekrytointi Oy, Retrieved from: <https://sanrupti.fi/personnel-from-india-to-finland/>

<sup>103</sup> Interview Code IOM/4

<sup>104</sup> Interview Code IOM/10

<sup>105</sup> Interview Code IOM/7

<sup>106</sup> Interview Code IOM/1

औपचारिक औपचारिक प्रणाली मौजूद नहीं है, जिसमें कुछ भाषा प्रशिक्षण के साथ बारीकी से निगरानी की गई प्रशिक्षण की एक अस्थायी अर्ध-आधिकारिक प्रक्रिया है, जिसके बाद विदेशी नर्सों को "जूनियर असिस्टेंट नर्स" योग्यता दी जाती है। उनके अनुसार, सिल्ककिटी<sup>107</sup> और बरोना दो भर्ती एजेंसियां हैं जो ऐसे कार्यक्रमों को लागू करने में शामिल हैं। एक स्थानीय और क्षेत्रीय सरकारी निकाय<sup>108</sup> के प्रतिनिधियों ने ऐसे अस्थायी रूप से अधिकृत कार्यक्रम का भी उल्लेख किया है जिसमें सार्वजनिक और निजी देखभाल क्षेत्र के ऑपरेटर विदेशी देशों से भर्ती करते हैं और नर्सों को भाषा प्रशिक्षण के साथ गहन पर्यवेक्षित प्रशिक्षण में रखते हैं, जिसके बाद उन्हें "देखभाल सहायक" का दर्जा दिया जाता है। हालाँकि, यह इस क्षेत्र में सबसे निचला संभव स्तर है - जैसा कि एक सरकारी प्रतिनिधि<sup>109</sup> ने वर्णित किया है, सामाजिक देखभाल में उपलब्ध नौकरी की भूमिकाएँ देखभाल सहायक, सहायक नर्स और नर्स हैं। अधिक वरिष्ठ भूमिका निभाने के लिए व्यक्ति किसी भी समय प्रशिक्षण और शिक्षा लेने का विकल्प चुन सकते हैं।

एक अन्य सरकारी प्रतिनिधि ने इस बात पर प्रकाश डाला कि अनुकूलन प्रशिक्षण से लाभान्वित होने वाले क्षेत्र में आप्रवासियों की हिस्सेदारी 5 प्रतिशत सक्रिय नर्सों और 10 प्रतिशत सक्रिय चिकित्सा डॉक्टरों की है। एक ट्रेड यूनियन प्रतिनिधि<sup>110</sup> ने भी ऐसे कार्यक्रमों की कमी पर टिप्पणी की और कहा कि निजी फर्मों से जुड़े कुछ मामले सामने आए हैं जहाँ अप्रवासी नर्सों के पासपोर्ट छीन लिए गए हैं या उन्हें वेतन का भुगतान नहीं किया गया है। उसी उत्तरदाता के अनुसार, एकीकरण कार्यक्रम सरकार द्वारा चलाए जाने चाहिए न कि निजी कंपनियों द्वारा, विशेष रूप से देखभाल/स्वास्थ्य सेवाओं जैसे पदानुक्रमित क्षेत्रों में जहाँ काम पर मानसिक कल्याण महत्वपूर्ण है, जैसे कि आतिथ्य और निर्माण। देखभाल क्षेत्र के ट्रेड यूनियन प्रतिनिधियों ने बताया कि 1994 के स्वास्थ्य देखभाल पेशेवर अधिनियम,<sup>111</sup> के अनुसार यह आमतौर पर नियोक्ता की जिम्मेदारी है कि वह यह देखे कि कर्मियों के पास अपना काम करने के लिए आवश्यक कौशल और दक्षताएं हैं। एक सरकारी विशेषज्ञ<sup>112</sup> ने उसी के समान बिंदु पर प्रकाश डाला - कि यद्यपि फ़िनिश सरकार शरण चाहने वालों और शरणार्थियों के लिए, श्रमिक आप्रवासियों और उनके परिवारों के लिए एकीकरण कार्यक्रमों में शामिल है,

**एक अन्य सरकारी प्रतिनिधि ने इस बात पर प्रकाश डाला कि अनुकूलन प्रशिक्षण से लाभान्वित होने वाले क्षेत्र में आप्रवासियों की हिस्सेदारी 5 प्रतिशत सक्रिय नर्सों और 10 प्रतिशत सक्रिय चिकित्सा डॉक्टरों की है।**

इसका बोझ नियोक्ताओं और विश्वविद्यालयों द्वारा अधिक वहन किया जाता है, जबकि एकीकरण व्यापक प्रयास का भाग होना चाहिए।

ट्रेड यूनियन प्रतिनिधि के अनुसार, एकीकरण कार्यक्रमों की एक संभावित चुनौती यह है कि कई विदेशी कर्मचारी अस्थायी रूप से आ सकते हैं।<sup>113</sup> इस चुनौती को अन्य प्रमुख ट्रेड यूनियन प्रतिनिधियों द्वारा भी चिह्नित किया गया था, जिन्होंने महसूस किया कि अस्थायी कार्य की प्रकृति ने सभी पक्षों (कर्मचारी, नगर पालिका और आप्रवासन कार्यालय) के लिए एक व्यापक बातचीत योजना बनाना मुश्किल बना दिया है। हालाँकि, यह भी बताया गया कि एकीकरण को बढ़ावा देने, संसाधन उपलब्ध कराने और शोषण को रोकने के लिए रोजगार कार्यालयों और ट्रेड यूनियनों द्वारा प्रमुख पहल की गई है, जिनसे कई लोग अनजान हैं। उदाहरण के लिए: फेयर प्ले एट वर्क इनिशिएटिव<sup>114</sup> 23 भाषाओं में उपलब्ध है, इसका उद्देश्य युवा श्रमिकों और विभिन्न पृष्ठभूमि के लोगों को उनके श्रम अधिकारों और "गेम के नियमों" के बारे में अधिक जागरूक बनने में मदद करना है। उत्तरदाता ने उन पहलों की ओर भी इशारा किया, जिनमें स्रोत देश भी शामिल थे, उदाहरण के लिए, फ़िनिश-फिलीपींस एसोसिएशन फिलिपिनो श्रमिकों को एकीकृत करने में जो भूमिका निभाती है। सामान्य तौर पर, यह महसूस किया गया कि फिलीपींस सरकार अपने नागरिकों के गंतव्य देशों की एकीकरण प्रक्रियाओं में शामिल है। फिलीपींस में प्रवासी फिलिपिनो पर एक समर्पित आयोग है जो अंतरराष्ट्रीय प्रवासन से जुड़ी व्यावहारिक और मनोवैज्ञानिक चुनौतियों का समाधान करके प्रवासी एकीकरण पर काम कर रहा है।

<sup>107</sup> Silk Road Workforce Management, Retrieved from <http://henkilostopalvelu.silkroad.fi/en/>

<sup>108</sup> Interview Code IOM/5

<sup>109</sup> Interview Code IOM/3

<sup>110</sup> Interview Code IOM/13

<sup>111</sup> Ministry of Social Affairs and Health, Finland, (1994), Health Care Professional Act, Retrieved from: [https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1994/en19940559\\_20110312.pdf](https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1994/en19940559_20110312.pdf).

<sup>112</sup> Interview Code IOM/4

<sup>113</sup> Interview Code IOM/10

<sup>114</sup> Retrieved from: <https://tyoelamanpelisaannot.fi/en/>

आयोग प्रस्थान-पूर्व अभिविन्यास सेमिनार, देश परिचय कार्यक्रम, और यूरोप जाने वाले फिलिपिनो नागरिकों के लिए एक अतिरिक्त जोड़े के रूप में काम करने के लिए एक कार्यक्रम आयोजित करता है।<sup>115</sup>

### 5.2.2 भाषा की भूमिका

विभिन्न हितधारक श्रेणियों के कई उत्तरदाताओं ने विदेशी श्रमिकों के लिए भाषा के मुद्दे को उठाया। एक बड़े ट्रेड यूनियन प्रतिनिधि<sup>116</sup> ने स्थानीय/क्षेत्रीय सरकारों के इस सामान्य दृष्टिकोण की आलोचना की कि विदेशी नर्स प्रभावी ढंग से अंग्रेजी में काम कर सकती हैं। इसके विपरीत, फ्रंटलाइन देखभाल कार्य के लिए, फिनिश भाषा को जाने बिना यह असंभव है, हालांकि अंग्रेजी की अत्यधिक कमी की स्थिति में अंग्रेजी सीखनी होगी। हालांकि, सरकारी प्रतिनिधियों ने भाषा प्रशिक्षण की आवश्यकता को स्वीकार किया, विशेष रूप से बुजुर्गों की देखभाल में, एक बढ़ती कमी जिसके लिए लोगों के घरों में काम करने की आवश्यकता होती है। स्वतंत्र, गतिशील और अभिव्यक्तिशील व्यक्ति इस प्रकार के कार्य के लिए आदर्श होते हैं और भाषा एक महत्वपूर्ण भाग है। एक प्रमुख ट्रेड यूनियन प्रतिनिधि<sup>117</sup> ने भी देखभाल कार्य के संदर्भ में इस मुद्दे के बारे में बात की, जिसमें उल्लेख किया गया कि शायद यही कारण है कि अधिकांश अप्रवासी देखभाल कर्मचारी एस्टोनिया, रूस और स्वीडन से आते हैं, जिनमें से सभी को फिनिश सीखने में लाभ होता है। उनके अनुसार, अन्य देखभाल कर्मी, जैसे कि स्पेन के लोग, फिनलैंड में काम कर चुके हैं लेकिन अंततः वापस लौट आए।

### 5.2.3 पारिवारिक पुनर्मिलन

सभी हितधारक श्रेणियों के कई उत्तरदाताओं ने परिवार के पुनर्मिलन की भूमिका और आश्रित परिवार के सदस्यों की कमजोरियों के बारे में बात की। प्रमुख ट्रेड यूनियन<sup>118</sup> के प्रतिनिधियों ने बताया कि परिवारों के बिना, आगे एकीकरण अक्सर एक चुनौती होती है और कई श्रमिकों के लिए, अपने परिवारों को साथ लाना कई विदेशी विशेषज्ञों को दिए जाने वाले कम वेतन के कारण बाधित होता है। "विशेष विशेषज्ञ" के रूप में भर्ती किए गए अप्रवासियों के लिए न्यूनतम वेतन की आवश्यकता 3500 यूरो है, जो फिनलैंड में आईटी पेशेवरों के लिए बहुत अधिक वेतन नहीं है। हालांकि, उन्होंने यह भी बताया कि मौजूदा श्रमिकों के पति या पत्नी एक अप्रयुक्त श्रम शक्ति का निर्माण करते हैं जिसका फिनलैंड को उपयोग

करना चाहिए। एक स्थानीय/क्षेत्रीय सरकार के प्रतिनिधि<sup>119</sup> ने भी ऐसा महसूस किया कि निम्न-रैंक वाली देखभाल और स्वास्थ्य सेवा जॉब-रोल्स में कम वेतन, परिवारों के योग्य आवेदकों को आवेदन करने से रोकता है। एक अन्य ट्रेड यूनियन प्रतिनिधि<sup>120</sup> ने भी परिवारों को एकीकृत करने और स्कूलों में बच्चों के लिए स्थान सुनिश्चित करने में मदद के लिए ठोस उपायों की आवश्यकता पर प्रकाश डाला। यह बात एक देखभाल क्षेत्र यूनियन के प्रतिनिधियों द्वारा भी बताई गई थी, जिन्होंने महसूस किया कि यह मुख्य रूप से फिलीपींस जैसे दूर देशों के अप्रवासियों को प्रभावित करता है। उनके अनुसार, परिवार वाले लोगों के लिए मातृत्व या पितृत्व अवकाश और स्वास्थ्य देखभाल का अधिकार भी प्रासंगिक है। सरकार<sup>121</sup> के एक विशेषज्ञ ने उन अध्ययनों पर प्रकाश डाला जो यूरोप में भेदभाव और नस्लवाद को दर्शाते हैं।

तुलनात्मक रूप से, फिनलैंड पूरे यूरोप और अन्य नॉर्डिक देशों में भेदभाव और ज़ेनोफोबिया के उच्च स्तर को प्रदर्शित करता है। हालांकि, समय के साथ और जैसे-जैसे देश अधिक विविधतपूर्ण होता जा रहा है, ये नकारात्मक दृष्टिकोण कम होते जा रहे हैं। इस बिंदु को निम्नलिखित अनुभाग में अधिक विस्तार से बताया गया है, जहां भारतीय प्रवासियों के अनुभव प्रस्तुत किए गए हैं। विशेषज्ञ ने फिनलैंड में अप्रवासियों के लिए मुख्य आकर्षण के रूप में पारिवारिक एकीकरण की संभावनाओं पर भी प्रकाश डाला - विशेष रूप से डेकेयर और प्रारंभिक शिक्षा सेवाओं के उच्च मानक, मुफ्त सार्वजनिक स्कूली शिक्षा और सार्वजनिक सेवाओं की सामान्य विश्वसनीयता। उनके अनुसार, 2010 से, जातीय संबंध सलाहकार बोर्ड (ईटीएनओ), जिसमें अप्रवासी समूहों का प्रतिनिधित्व भी शामिल है, जैसी संस्थाएं सामाजिक संवाद को बढ़ावा देने और भेदभाव और ज़ेनोफोबिया का जवाब देने पर सक्रिय रूप से काम कर रही हैं।<sup>122</sup>

### 5.3 डायस्पोरा की विचार अभिव्यक्तियां

*"आम तौर पर, वे कहते हैं कि फिनिश भाषा अंग्रेजी की तरह एक त्रिकोण आधारित है, लेकिन फिनिश एक उल्टा त्रिकोण है। शुरुआत में यह वास्तव में कठिन है, और बाद में अब यह धीरे-धीरे आसान हो जाता है। मैंने सोचा कि मैं इसे क्रैक कर लूंगा क्योंकि, आप जानते हैं, मैं बोल सकता हूँ, मैं पढ़ सकता हूँ, फिर आप सड़कों पर निकलते हैं, और वहां यह बोलचाल की भाषा में फिनिश है, और यह पूरी तरह से एक दूसरे बॉल गेम की तरह है। - डायस्पोरा साक्षात्कार 1*

<sup>115</sup> Commission on Filipinos Overseas, (2020), Manual of Operations 2020, Retrieved from: [https://cfo.gov.ph/wp-content/uploads/pdf/transparency\\_seal/ISO\\_9001\\_2015\\_rev1/Revision4/MIED%20Manual\\_of%20Operation%20Rev\\_03\\_Dec11\\_2020.pdf](https://cfo.gov.ph/wp-content/uploads/pdf/transparency_seal/ISO_9001_2015_rev1/Revision4/MIED%20Manual_of%20Operation%20Rev_03_Dec11_2020.pdf).

<sup>116</sup> Interview Code IOM/13

<sup>117</sup> Interview Code IOM/12

<sup>118</sup> Interview Code IOM/10

<sup>119</sup> Interview Code IOM/5

<sup>120</sup> Interview Code IOM/10

<sup>121</sup> Interview Code IOM/4

<sup>122</sup> Interview Code IOM/4

*“यदि आप पीएचडी के लिए या किसी यूनिवर्सिटी में किसी पद के लिए आ रहे हैं तो भाषा प्रभावित नहीं कर सकती है, क्योंकि सब कुछ अंग्रेजी में है। लेकिन अगर आप यहां लंबे समय तक रहना चाहते हैं तो भाषा जरूरी है। ऐसा इसलिए भी है क्योंकि कभी-कभी जब आप समाज में एकीकृत होने का प्रयास कर रहे होते हैं, तो लोग हमेशा फिनिश में बातचीत करते हैं, क्योंकि आपकी वजह से उन्हें अपनी भाषा बदलनी पड़ती है, इसलिए यह वास्तव में अजीब हो जाता है। भाषा निश्चित रूप से महत्वपूर्ण है, और यह एक कठिन भाषा भी है।” - डायसपोरा साक्षात्कार 6*

**भाषा पर विविध दृष्टिकोण:** उत्तरदाताओं ने भाषा के मामले पर अलग-अलग विचार रखे। शिक्षा क्षेत्र में काम करने वाली और अर्ध-शहरी क्षेत्र में रहने वाली एक पेशेवर ने इस बात पर प्रकाश डाला कि भाषा सीखने और ऐसी जगह पर काम करने के बावजूद जहां उसे इसका उपयोग करना पड़ता है, सुविधा के साथ रोजमर्रा में उपयोग करना मुश्किल है। एक औद्योगिक शहर में रहने और उनके पति को इंजीनियरिंग में काम करने का मतलब है कि फिनिश भाषा की समझ उनके परिवार के लिए बहुत महत्वपूर्ण है। हालांकि, उन्होंने कहा, आईटी जैसे क्षेत्रों या हेलसिंकी जैसे बहुसांस्कृतिक केंद्रों में भाषा कम महत्वपूर्ण है। यह बात आईटी सेक्टर में काम करने वाले एक भारतीय ने दोहराई, जो 12 साल से फिनलैंड में रह रहा है और स्थायी निवास है, लेकिन भाषा में पारंगत नहीं है। एक अन्य भारतीय ने, जो हाल ही में यूनिवर्सिटी से कामकाजी जीवन में स्थानांतरित हुआ है, भाषा के संबंध में बहुत अधिक राष्ट्रीय गौरव महसूस किया। कई लोग इस कारण से अंग्रेजी में बातचीत करने में झिझक सकते हैं। एक अन्य के अनुसार, भाषा एक बाधा है जो सामाजिक संपर्क में भी बाधा डालती है, जिन्होंने यह भी कहा कि अधिकांश सामाजिक नेटवर्क दक्षिण एशिया के अन्य आप्रवासियों के आसपास बनाए गए हैं।

*“प्रत्यक्ष कुछ भी नहीं, केवल नौकरियों में, परोक्ष रूप से। लोग कहते हैं कि बड़े लोगों के मन में यह बात होती है, लेकिन वे इसके बारे में बात नहीं करते।”*

**- Diaspora Interview 6 डायसपोरा साक्षात्कार 6**

*लोग इसे बाहर नहीं दिखाते। जैसे 10-5 प्रतिशत खुलेआम नस्लवाद दिखाते हैं, लेकिन 40-60 प्रतिशत इसे छिपाते हैं, और वहां वास्तव में उदारवादी दिखते हैं। - डायसपोरा साक्षात्कार 4*

**सांस्कृतिक आघात एवं भेदभाव:** भारतीय प्रवासी के कई सदस्यों द्वारा उल्लेख किए गए सांस्कृतिक आघात के एक प्रमुख घटक में फिनलैंड में सामाजिक संबंधों, परंपराओं और खान-पान रीति-रिवाजों की पूरी तरह से अलग प्रकृति शामिल है। उदाहरण के लिए, हेलसिंकी जैसे शहरी केंद्रों के बाहर भारतीय भोजन के लिए आवश्यक सामग्री तक पहुंच एक समस्या है। सामाजिक संकेत भी अलग-अलग होते हैं, भारत में लोग सामान्य से कहीं अधिक रिजर्व होते हैं। हालांकि, प्रवासी भारतीयों के सदस्यों ने बताया कि सामाजिक मानदंड कहीं अधिक उदार हैं और कार्य संस्कृति कई भारतीयों की तुलना में अधिक आरामदायक है। फिर भी, उत्तरदाताओं ने भेदभाव के मामलों की सूचना दी। जबकि

कुछ ने प्रत्यक्ष मामलों (लक्षित सुरक्षा जांच, पड़ोसियों के साथ मुठभेड़, सार्वजनिक परिवहन में सीटों का स्थानांतरण) की ओर इशारा किया, लगभग सभी ने अप्रत्यक्ष तरीकों पर प्रकाश डाला जिसमें भेदभाव और नस्लवाद प्रकट होता है, जैसे कि श्रम बाजार में स्थानीय लोगों या फिनिश वक्ताओं के लिए अघोषित प्राथमिकताएं। एक उत्तरदाता ने इस घटना और फिनलैंड में इसके व्यापक प्रसार की खोज करने वाले शोध का हवाला दिया।

*“यदि आपके पास कोई अनुबंध है, तो वीजा प्राप्त करना वास्तव में आसान है, आपको केवल एक सप्ताह में वीजा मिल जाता है। यदि आपके पास कोई अनुबंध नहीं है, तो अपने लिए और अपने जीवनसाथी के लिए वीजा प्राप्त करना बहुत मुश्किल है।” - डायसपोरा साक्षात्कार 4*

*“एक पेशेवर के रूप में, मैं कहूंगा कि सभी परमिट काफी आसान हैं। और, यदि आपके पास यहां किसी फिनिश कंपनी या किसी कंपनी या किसी भारतीय कंपनी में रोजगार है जिसका फिनलैंड में परिचालन है और यहां आपके पास उनका अनुबंध है, तो यह आसान है।” - डायसपोरा साक्षात्कार 3*

*“फिनिश संस्कृति, और यहां मास्टर्स के लिए आने वाले छात्रों के लिए प्रतिधारण दर 50 प्रतिशत से थोड़ी कम होनी चाहिए, और यह फिनलैंड के लिए एक बड़ी कमी है। इसमें भारतीयों की बहुत बड़ी भूमिका है। जब लोगों को नौकरियां नहीं मिलतीं, तो वे भोजन वितरण और सफाई आदि का काम करते हैं। ये नौकरियां आपको भुगतान करती हैं लेकिन आपको कोई अनुबंध नहीं देतीं जिससे देश में रहना मुश्किल हो जाता है क्योंकि सब कुछ उसी पर आधारित है।” - डायसपोरा साक्षात्कार 1*

**भारतीय समुदाय के लिए अवसर:** उत्तरदाताओं ने फिनलैंड में भारतीय समुदाय के साथ अपने अनुभवों का वर्णन किया और उनके लिए अध्ययन और नौकरी के अवसरों को देखा। एक उत्तरदाता जिसने हाल ही में मास्टर कार्यक्रम से जॉब-रोल में बदलाव किया है, उसे पद खोजने में कठिनाई हुई, 2021 में 200 से अधिक आवेदन खारिज कर दिए गए। नियुक्ति में स्थानीय लोगों के लिए अप्रत्यक्ष प्राथमिकताएं और नौकरी के विज्ञापनों में पारदर्शिता की कमी का मतलब है कि लोग अक्सर उपलब्ध विकल्पों से अनजान होते हैं। बायोकेमिस्ट्री, फार्मसी और आईटी जैसे क्षेत्रों की भारतीय छात्रों में काफी मांग है। उसी क्षेत्र में काम करने वाले एक अन्य उत्तरदाता ने भी इसे दोहराया और बताया कि आतिथ्य, प्रबंधन और चिकित्सा जैसे स्थानीय लोगों की सेवा करने वाले क्षेत्र ऐसे हैं जहां भाषा की बाधाएं भारतीयों को बाहर रख सकती हैं। एक अन्य ने सांस्कृतिक रूप से फिट मुद्दों की ओर इशारा किया, जब भारतीयों की बात आती है तो कई कंपनियां आशंकित हो सकती हैं, यह एक ऐसा मुद्दा है जिसका सामना उत्तरदाताओं को करना पड़ रहा है। लगभग सभी कामकाजी पेशेवर उत्तरदाताओं ने वीजा और परमिट आवेदनों के साथ अपेक्षाकृत सरल प्रक्रिया की सूचना दी, जिसे अनुबंध वाले लोगों के लिए प्राप्त करना आमतौर पर मुश्किल नहीं होता है।



## 6. निष्कर्ष

फ़िनिश अर्थव्यवस्था आर्थिक विकास के अपने महामारी-पूर्व स्तर की राह पर है, और कोविड-19 महामारी से बदतर हुई श्रम की कमी अब सरकार के लिए एक प्रमुख चिंता का विषय है। यह मुख्य रूप से देश में तेजी से हो रहे जनसांख्यिकीय परिवर्तन, इसकी वृद्ध होती आबादी और इसके घरेलू श्रम बल में तेज कमी के कारण है।

### 6.1 मुख्य बातें

- फ़िनिश अर्थव्यवस्था आर्थिक विकास के अपने महामारी-पूर्व स्तर की राह पर है, और कोविड-19 महामारी से बदतर हुई श्रम की कमी अब सरकार के लिए एक प्रमुख चिंता का विषय है। यह मुख्य रूप से देश में तेजी से हो रहे जनसांख्यिकीय परिवर्तन, इसकी वृद्ध होती आबादी और इसके घरेलू श्रम बल में तेज कमी के कारण है। इसने श्रम बल पर आपूर्ति पक्ष का दबाव और बढ़ती बुजुर्ग आबादी के कारण स्वास्थ्य और सामाजिक देखभाल जैसे क्षेत्रों में मांग पक्ष का दबाव पैदा किया है। सभी श्रेणियों के फ़िनिश हितधारकों ने सबसे बड़ी कमी का सामना करने वाले दो क्षेत्रों पर जोर दिया - स्वास्थ्य और सामाजिक देखभाल तथा सूचना प्रौद्योगिकी।
- एक क्षेत्र के रूप में स्वास्थ्य और सामाजिक देखभाल, कुछ वर्षों से श्रमिकों की भारी कमी का सामना कर रहा है। क्षेत्र के श्रम संकट के व्यापक समाधान तैयार करने के लिए हाल ही में विभिन्न सरकारी पहलों की गई हैं। अंतर-मंत्रालयी कार्य समूह और न्यूनतम कार्मिक कोटा पर हाल के कानूनों जैसी पहल का उद्देश्य विदेशी भर्ती सहित संकट के कई समाधानों की पहचान करना है। हालाँकि, यह क्षेत्र कठिन है, इसमें अत्याधिक कार्यभार, तनाव, मानसिक स्वास्थ्य संबंधी चिंताएँ और एक पदानुक्रमित, प्राधिकरण-आधारित प्रबंधन शैली है, ये सभी इसे स्थानीय लोगों के लिए अनाकर्षक बनाते हैं। इसके अतिरिक्त,
- यह एक ऐसा क्षेत्र है जहाँ भाषा एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है, खासकर जॉब-रोल्स जिसमें मरीजों को सीधे देखभाल प्रदान करना शामिल है। यही कारण है कि पड़ोसी देशों (एस्टोनिया, रूस) के अप्रवासी, भाषाई लाभ के साथ, हावी हो जाते हैं। फ़िनलैंड के समग्र आर्थिक विकास के लिए सूचना प्रौद्योगिकी एक प्रमुख कमी वाला क्षेत्र है। स्वास्थ्य सेवा के विपरीत, आईटी में भारतीय एक प्रसिद्ध और यहां तक कि पसंदीदा विदेशी श्रमिक समूह हैं। इस क्षेत्र को अगले कुछ वर्षों में विभिन्न कैरियर स्तरों पर कई नौकरी भूमिकाओं में श्रमिकों की आवश्यकता बनी रहेगी। यह भारतीय कामगारों के लिए एक आशाजनक अवसर है।
- फ़िनलैंड दुनिया भर के कई स्रोत देशों के लिए एक महत्वपूर्ण गंतव्य है, कुछ को दूसरों की तुलना में अधिक फ़ायदे हैं। स्वास्थ्य सेवा के बाहर भी, जहाँ भाषा एक भूमिका निभाती है, एस्टोनिया, रूस और लिथुआनिया जैसे पड़ोसी देशों के अप्रवासी प्रमुख अप्रवासी समूह हैं। हितधारकों के अनुसार, फिलीपींस, थाईलैंड और म्यांमार जैसे देश पहले से ही स्वास्थ्य और सामाजिक देखभाल क्षेत्र में स्थापित हैं। हालाँकि, श्रमिकों का शोषण, कम वेतन और प्रतिकूल कार्य परिस्थितियाँ चुनौतीपूर्ण बनी हुई हैं। इसके अलावा, आगे बढ़ने वाला एक प्रमुख कारक चल रहे संघर्ष के परिणामस्वरूप यूक्रेनी अप्रवासन होगा,

जिसने लाखों लोगों को विस्थापित किया है। फ़िनलैंड ने शरणार्थियों का स्वागत किया है, और समाचार रिपोर्टों में सरकारी प्रतिनिधियों के हवाले से पुष्टि की गई है कि यह नई आने वाली शरणार्थी आबादी देश की श्रम की कमी को कम करने में मदद करेगी।

- जब आईटी और इंजीनियरिंग जैसे विशेष क्षेत्रों की बात आती है तो फ़िनलैंड में भारतीय एक प्रसिद्ध और पसंदीदा अल्पसंख्यक हैं। स्वास्थ्य और सामाजिक देखभाल जैसे व्यापक व्यक्तिगत संपर्कों की आवश्यकता वाले क्षेत्रों में भाषा के महत्व को देखते हुए, भारत फ़िनलैंड में देखभाल श्रमिकों के लिए एक प्रमुख मूल देश नहीं है। इसलिए, आगे चलकर, भाषा और कौशल प्रमाणन/मान्यता इस क्षेत्र में काम करने वाले भारतीयों के लिए प्रमुख बाधाएँ प्रतीत होती हैं। हालाँकि, कई हितधारकों ने श्रम प्रवासन के मुद्दे पर द्विपक्षीय सरकार-से-सरकार समझौता ज्ञापन और/या अन्य द्विपक्षीय सहयोग की संभावना पर सकारात्मक रूप से विचार किया है। यह मुख्य बाधाओं में से एक को संबोधित करने में भी उपयोगी हो सकता है जिसका हितधारकों और यहां तक कि प्रवासी सदस्यों ने भी उल्लेख किया है - वीजा और परमिट तक पहुंचने में नौकरशाही से जुड़ी बाधाएँ और प्रशासनिक देरी।
- आप्रवासियों का एकीकरण फ़िनलैंड में एक सुविकसित नीति प्रतिमान है। हालाँकि, मुख्य चुनौती यह है कि यह अभी तक

समकालीन आप्रवासन प्रवाह की गतिशील प्रकृति के लिए पूरी तरह से अनुकूलित नहीं हुआ है - विशेष रूप से अधिक अस्थायी, अनुबंध-संचालित प्रवासन जो भारतीय कर रहे हैं। मौजूदा एकीकरण प्रणालियों को गतिशीलता के अस्थायी रूपों में अपनाना, जिसमें स्रोत देश (भारत सरकार) भी एक हितधारक के रूप में शामिल हो, महत्वपूर्ण होगा। इस संबंध में, फ़िनलैंड में कई क्षेत्रीय प्रवासी एसोसिएशन्स हैं (जिनमें से कई औपचारिक रूप से विदेश मंत्रालय से जुड़ी हुई हैं) उन्हें इस तरह की बातचीत में शामिल किया जाना चाहिए। ऐसे कुछ संगठनों में बंगाली एसोसिएशन ऑफ़ फ़िनलैंड, फ़िनलैंड मलयाली एसोसिएशन, फ़िनलैंड हिंदी एसोसिएशन और फ़िनलैंड में भारतीय महिलाएँ शामिल हैं।

## 6.2 सीमाएँ

- इस रिपोर्ट के लिए सभी साक्षात्कार 24 फरवरी 2022 को रूसी फ़ेडरेशन और यूक्रेन के बीच संघर्ष की शुरुआत से पहले आयोजित किए गए थे। हालाँकि यह यूक्रेन का पड़ोसी नहीं है, फ़िनलैंड में बड़ी संख्या में शरणार्थियों के आने की उम्मीद है, जिसका श्रम बाज़ार पर असर पड़ेगा।

## पूरक अंश

निष्कर्ष में कुल 27 प्रमुख ज्ञापक साक्षात्कारों (14 महिला, 13 पुरुष) - फ़िनलैंड के 16 संस्थानों के 21 व्यक्तिगत विशेषज्ञों और 6 प्रवासी साक्षात्कारों से निष्कर्ष प्रस्तुत किए गए।

हितधारक	हितधारक श्रेणी	
1	मिनिस्ट्री ऑफ़ फ़ेमिली एंड सोशल पॉलिसी श्रम प्रवासन, सांख्यिकी और विधान पर 3 विशेषज्ञ (आईओएम/1)	सरकार
2	फ़िनिश इमिग्रेशन सर्विस, मिनिस्ट्री ऑफ़ इंटरियर (आईओएम/2)	
3	मिनिस्ट्री ऑफ़ सोशल अफ़ेयर्स एंड हेल्थ (आईओएम/3)	
4	सेंटर ऑफ़ एक्सपर्टाइज़ ऑन इमिग्रेंट इंटीग्रेशन, एमओएल (आईओएम/4)	
5	एसोसिएशन ऑफ़ लोकल एंड रीजनल ऑथोरिटीज़ (आईओएम/5)	
6	कॉन्फ़ेडरेशन ऑफ़ फ़िनिश इंडस्ट्रीज़ (आईओएम/6)	नियोक्ता एसोसिएशन्स
7	एसोसिएशन ऑफ़ सर्विस एम्पयर्स इन फ़िनलैंड (आईओएम/7)	
8	फ़ेडरेशन ऑफ़ फ़िनिश टेक्निकल इंडस्ट्रीज़ (आईओएम/8)	
9	लोकल गवर्नमेंट एम्पयर्स इन फ़िनलैंड (आईओएम/9)	
10	सेंट्रल आर्गेनाइज़ेशन ऑफ़ फ़िनिश ट्रेड यूनियंस (आईओएम/10)	ट्रेड यूनियन्स
11	यूनियन ऑफ़ प्रोफ़ेशनल इंजीनियर्स (आईओएम/11)	
12	यूनियन ऑफ़ हेल्थ एंड सोशल केयर वर्कर्स, फ़िनलैंड (आईओएम/12)	
13	फ़िनिश कॉन्फ़ेडरेशन ऑफ़ प्रोफ़ेशनल्स (आईओएम/13)	
14	हेलसिंकी यूनियर्सिटी (आईओएम/14)	अनुसंधान संगठन, विशेषज्ञ
15	पॉपुलेशन रिसर्च इंस्टिट्यूट ऑफ़ द फ़ेमिली फ़ेडरेशन (आईओएम/15)	
16	6 स्टूडेंट्स एंड वर्किंग प्रोफ़ेशनल्स	भारतीय डायस्पोरा







निम्नलिखित के सहयोग से

