

Kansainvälisten sairaanhoitajien eettinen rekrytointi

8.6.2026

Suomessa ja muuallakin maailmassa on jo pitkään keskusteltu hoitotyön osaajapulasta sekä palvelutarpeen jatkuvasta kasvusta. Samaan aikaan, kun väestö ikääntyy ja hoidon tarve kasvaa, monissa maissa kamppaillaan riittävän hoitohenkilöstön saatavuudesta. (World Health Organization (WHO), 2025; Yle, 2025) Kansainvälinen rekrytointi nähdään yhtenä ratkaisuna ongelmaan, mutta se on toimiva ratkaisu vain, jos se toteutetaan eettisesti (WHO, 2010; WHO, 2023). Kansainvälisen rekrytointi edellyttää oikeudenmukaisuutta ja kehittyvien maiden järjestelmien kestävyyden huomioonottamista.

Sairaanhoitajien tarve

Sairaanhoitajien liikkuvuutta selittävät samanaikaisesti sekä vetävät että työntävät tekijät. Paremmat työllistymismahdollisuudet, urapolut ja työolot voivat vetää puoleensa, kun taas lähtömaan heikompi palkkataso tai epävarmemmat työurat voivat kannustaa lähtemään. Suomi ei ole tässä suhteessa mikään poikkeus, vaan hoitotyön osaajatarpeen kasvu ja henkilöstön saatavuushaasteet ovat näkyneet jo pitkään julkisessa keskustelussa.

Suomessa väestön ikääntyminen sekä jatkuvasti kasvanut hoito-, palvelu- ja kuntoutusvelka lisäävät hoitotyön osaajien tarvetta (Koivuniemi, 2023, s. 6). Samaan aikaan alalla työskentelevät suuret ikäluokat eläköityvät nuorten ikäluokkien pienentyessä. Lisäksi hoitoalaa piinaa halu vaihtaa alaa, vuonna 2022 ammattioikeuksien poistopyynnöt olivat lisääntyneet vuodesta 2021 yli 20 kertaisesti (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2023, s. 45). Valtiovarainministeriö esitti arvion, että sosiaali- ja terveydenhuoltoon tarvitaan 200 000 työntekijää 2030-luvun puoleen väliin mennessä (HE 241/2020, s. 187).

Mitä on eettinen rekrytointi?

Eettinen rekrytointi on läpinäkyvää, oikeudenmukaista ja ihmisoikeuksia kunnioittavaa toimintaa, jossa huomioidaan sekä työntekijän oikeudet että rekrytoinnin vaikutukset lähtömaiden terveysjärjestelmiin. (WHO, 2010; WHO, 2023) WHO:n ohjeistus korostaa esimerkiksi avoimuutta, tasapuolista kohtelua ja terveysjärjestelmien kestävyyttä (WHO, 2010; WHO, 2025). Tehyn eettisen rekrytoinnin ohjeiden (Koivuniemi, 2023, s. 35) mukaisesti Suomen ei tule siirtää työvoimapulaansa kehittyvien maiden kannettavaksi. Eettinen ulottuvuus liittyy lähtömaiden tilanteeseen. WHO on julkaissut listan maista, joissa terveyshenkilöstön saatavuus on erityisen hauras ja joissa suositellaan suojatoimia (mm. aktiivisen rekrytoinnin välttäminen tai erityinen harkinta). (WHO, 2010; WHO, 2023) Tämä ei tarkoita ehdotonta kieltoa, vaan ohjaa arvioimaan vaikutuksia ja rakentamaan yhteistyötä, jossa hyödyt ja vastuut tunnistetaan molemmin puolin.

Yksi konkreettisimmista periaatteista liittyy rekrytointimaksuihin, joita ei tulisi asettaa työntekijälle. ILO:n reilun rekrytoinnin ohjeistuksen mukaan työntekijöiltä ei tulisi periä suoraan tai epäsuorasti rekrytointiin liittyviä maksuja tai kuluja. (International Labour Organization (ILO), 2019; WHO, 2010) Tämä ehkäisee velkaantumista ja vähentää hyväksikäytön riskejä rekrytointiketjuissa. Toinen periaate liittyy siihen, että ulkomailta tulee rekrytoida ammattilaisia niihin tehtäviin, joihin he ovat saaneet koulutuksen ja pätevyyden (Koivuniemi, 2023, s. 35). EU/ETA-alueen sisällä ammattilaisen asemaa tukevat tunnustamisjärjestelmät ja liikkumisen rakenteet, kun taas EU:n ulkopuolelta tulevilla polku on usein pidempi ja monivaiheisempi (laillistaminen, lisäopinnot, kielitavoitteet). (European Commission, i.a.; Sairaanhoitajaksi Suomessa, i.a.) Monivaiheisuus voi lisätä riippuvuutta työnantajasta, välittäjästä tai koulutusjärjestelyistä ja siten haavoittuvuutta epäselville sopimuksille tai kohtuuttomille kuluille. (ILO, 2019; WHO, 2010)

Myös kansainväliset sairaanhoitajaopiskelijat ovat tärkeä osa tulevaa työvoimaa, jolloin eettisyys alkaa jo opiskelijarekrytoinnista ja opiskelun aikaisesta ohjauksesta. (Tuomaala & Barrow, 2025). Rekrytointiviestinnässä tulee kuvata realistisesti kielitaitoon liittyvistä vaatimuksista, harjoitteluista ja työelämään siirtymisen ehdoista. Muuten riskinä on pettymys, keskeytykset tai se, ettei valmistunut pääse koulutustaan vastaaviin tehtäviin. (Sairaanhoitajaksi Suomessa, i.a.; Tuomaala & Barrow, 2025).

Eettisesti kestävä rekrytointi rakentuu yhteistyöllä

Lähtökohtaisesti työnantajalla on aina samat velvollisuudet riippumatta siitä mistä työntekijä on lähtöisin (Koivumäki 2023, s. 62). Työnantajan eettinen vastuu näkyy siinä, mitä luvataan ja miten pidetään lupaukset. Työnkuva, palkkaus, työajat, perehdytys, kielitavoitteet ja pätevöitymisen aikataulu tulee kuvata ymmärrettävästi jo ennen muuttoa (ILO, 2019; WHO, 2010). Koko rekrytointiketju tulisi olla läpinäkyvää. Työnantajan tulee varmistaa, ettei prosessiin sisälly työntekijälle koituvia maksuja tai epäasiallisia ehtoja. Yhdenvertaiset työehdot ja mahdollisuus osaamisen kehittämiseen vahvistavat sitoutumista ja vähentävät vaihtuvuutta (Tuomaala & Barrow, 2025; WHO, 2010).

Hoitotyön arjessa on ratkaisevaa, miten maahanmuuttanutta sairaanhoitaja tuetaan kirjaamiseen,

toimintakulttuuriin ja potilasturvallisiin käytäntöihin (Tuomaala & Barrow, 2025; WHO, 2025). Kestävin malli syntyy, kun työnantajat ja koulutusorganisaatiot tekevät yhteistyötä: suunnitellaan kieli- ja osaamispolut ja sovitaan perehdytyksen vastuista (Cubelo, 2025). Samalla on tärkeää huomioida WHO:n suositukset haavoittuvista lähtömaista osana kansainvälisen rekrytoinnin eettistä kehystä (WHO, 2010; WHO, 2023).

Eettinen rekrytointi ei ole rekrytoinnin este, vaan sen laadun mittari. Se turvaa potilasturvallisuutta, vahvistaa työyhteisöjä ja lisää sitä todennäköisyyttä, että Suomeen tulevat sairaanhoitajat ja opiskelijat myös jäävät alalle. Kun prosessi on reilu, läpinäkyvä ja tuettu, hyötyvät sekä tulija, työnantaja että yhteiskunta.

Katja Valkama
Tutkijayliopettaja
SEAMK

Terhi Voltti
Hoitotyön lehtori
SEAMK

Marjut Asunmaa
Koulutuspäällikkö, lehtori
SEAMK

Kirjoittajat toimivat tutkijoina TopUp-sairaanhoitajaopiskelijoiden integroituminen Etelä-Pohjanmaalle-hankkeessa. Tutkimuksen päätavoitteena on tunnistaa keskeiset tekijät, jotka vaikuttavat filippiiniläisten sairaanhoitajaopiskelijoiden kiinnostukseen hakeutua Suomeen ja SEAMKin TopUp-koulutukseen, sekä vahvistaa SEAMKin ja Bicolin yliopiston välistä tutkimusyhteistyötä. Hanketta rahoittaa Töysän Säästöpankkisäätiö.

Lähteet

Cubelo, F. (2025)**.***Building pathways for Filipino internationally educated nurses' mobility to the Nordic region.* [Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto, hoitotieteen laitos]. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-5601-9

European Commission. (i.a.). *Automatic recognition*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/recognition-professional-qualifications/automatic-recognition_en

Hallituksen esitys (HE) 241/2020. https://www2.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_241+2020.pdf

International Labour Organization. (ILO). (2019). *General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs*. https://www.ilo.org/publications/general-principles-and-operational-guidelines-fair-recruitment-and

Koivuniemi, S. (2023). *Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan kansainvälinen rekrytointi.* Tehyn julkaisusarja B1/23.

https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2023/2023_b1_sosiaali-_ja_terveydenhuoltoalan_kansainvalinen_rekrytointi_id_18252.pdf

Sairaanhoitajaksi Suomessa. (i.a.). *Pätevöitymisprosessi (Qualification process)*. https://sairaanhoitajaksisuomessa.fi/en/patevoitymisprosessi/

Tuomaala, N., & Barrow, A. (8.4.2025). Challenges encountered by foreign-born nurses in the Finnish healthcare workforce: A critical reflective approach. *Oamk Journal*. https://oamkjournal.oamk.fi/2025/challenges-encountered-by-foreign-born-nurses-in-the-finnish-healthcare-workforce-a-critical-reflective-approach/

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2023). *Toimialaraportit. Sote-palveluala. Työvoima, yksityisen sektorin rooli ja kansainvälistyminen.* TEM toimialaraportit 2023:2. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-605-5

WHO. (2010). *WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel*. World Health Organization. https://www.who.int/publications/i/item/wha68.32

WHO. (2023). *WHO health workforce support and safeguards list 2023*. World Health Organization. https://www.who.int/publications/i/item/9789240069787

WHO. (2025). *State of the world's nursing report 2025.* World Health Organization. https://www.who.int/publications/i/item/9789240110236

Yle. (25.1.2025). *Finland needs 31 000 more practical nurses by 2040.*https://yle.fi/a/74-20139327