Suomen Sairaanhoitajat vaatii eettistä ja rakenteellisesti kestävää kansainvälistä rekrytointia

Suomen Sairaanhoitajat esittää kuusi toimenpidettä, jolla Suomesta edistetään kansainvälistä rekrytointia eettisesti.

1. **Suomen on rakennettava bilateraalisopimukset niiden maiden kanssa, mistä sairaanhoitajia rekrytoidaan. Suomen on kompensoitava lähdemaita oikeudenmukaisesti.**

   Sairaanhoitajapula on globaali ilmiö. Sairaanhoitajapula oli 5,8 miljoonaa vuonna 2023 ja sen ennustetaan olevan 4,1 miljoonaa vuonna 2030. Sairaanhoitajista joka seitsemäs työskentelee eri maassa kuin missä on kouluttautunut, ja 23 % korkeatulotason maissa. 78 % maailman sairaanhoitajista työskentelee maissa, joissa asuu vain 49 % maailman väestöstä. Kansainvälinen Sairaanhoitajaliitto ICN peräänkuuluttaa rikkaiden maiden vastuuta kansainvälisissä rekrytontiprosesseissa. Maat säästävät kymmeniä miljardeja euroja sairaanhoitajien koulutuskustannuksissa rekrytoimalla ulkomailta, erityisesti kehittyvistä maista, mutta eivät kompensoi lähdemaita.

2. **Kansainvälinen rekrytointi edellyttää kansallista sääntelyä ja lainsäädäntöä. Rekrytointiyritysten toiminta on saatettava valvonnan piiriin.**

   Suomi on tehostanut sairaanhoitajarekrytointia kehittyvistä maista, mutta prosessi ei ole säädeltyä kansallisesti. Rekrytointia toteuttavat yksityiset yritykset ilman valvontaa.
   Osa rekrytointifirmoista WHO:n ohjeiden vastaisesti perinyt suuria rekrytointimaksuja sairaanhoitajilta. Rekrytointifirmat antavat riittämätöntä tai jopa harhaanjohtavaa tietoa Suomesta. Solmitut sopimukset ovat olleet epäselviä ja sairaanhoitajia on velvoitettu ottamaan alemman tason tehtäviä, mikä viittaa siihen, että heitä käytetään halpatyövoimana.

3. **Laillistamispolku on sujuvoitettava – sairaanhoitajien osaaminen käyttöön ilman viivytyksiä**

   Suurin osa Suomeen muuttaneista sairaanhoitajataustaisista työskentelee hoiva-avustajana tai lähihoitajana. Suomessa sairaanhoitajana työskenteleminen vaatii Valviran myöntämän laillistamisen. Ulkomailla tutkintonsa suorittanut sairaanhoitaja ei voi saada oleskelulupaa suoraan omaan ammattiinsa, vaan oleskelulupaa haetaan hoitava-avustajana tai lähihoitajana työskentelemiseen. Pahimmillaan sairaanhoitajat opiskelevat ensin lähihoitajiksi ja sen jälkeen uudestaan sairaanhoitajiksi. Keskiverto sairaanhoitajan laillistamisprosessi kestää 10 kuukaudesta 6 vuoteen.

4. **Selkeä pätevöitymispolku syntyy koulutuksen ja työelämän yhteistyöllä**
   Sairaanhoitajien pätevöitymisen tukemiseksi tarvitaan tiivistä yhteistyötä hyvinvointialueiden ja ammattikorkeakoulujen välillä. Rekrytointia suunnittelevien ja toteuttavien tahojen on varmistettava, että Suomessa tarjolla oleva koulutus vastaa maahanmuuttajasairaanhoitajien

tarpeisiin ja mahdollistaa sujuvan siirtymän omaan ammattiin. Yhteistyö korkeakoulujen kanssa on keskeistä, jotta pätevöitymispolku on selkeä, saavutettava ja laadukas.

5. Kielitaitovaatimus on määriteltävä kansallisesti – koulutus aloitettava jo lähtömaassa

Sairaanhoitajan työ edellyttää vahvaa kielitaitoa, jotta potilasturvallisuus, ammatillinen vuorovaikutus ja työyhteisön toimivuus voidaan taata. Nykyisin kielivaatimukset vaihtelevat, eivätkä ne aina vastaa työn todellisia tarpeita. Sairaanhoitajien kielitaidolle on määriteltävä selkeä kansallinen osaamistaso, joka vastaa sairaanhoitajan tehtävien vaatimuksia. Lisäksi kielikoulutus on aloitettava jo lähtömaassa osana rekrytointiprosessia, jotta maahanmuuttajasairaanhoitajat voivat kotoutua ja pätevöityä sujuvammin heti Suomeen saavuttuaan.

6. Työehdot, kotoutuminen ja perheenyhdistäminen edellyttävät rakenteellista vastuunkantoa

Maahanmuuttajasairaanhoitajien tulee olla yhdenvertaisesti samojen työehtojen piirissä kuin muutkin sairaanhoitajat. Työelämän tasa-arvo ei toteudu ilman rakenteellista vastuunkantoa, joka kuuluu työnantajien lisäksi myös kunnille ja muille julkisille toimijoille. Kotoutumisen tukeminen edellyttää monialaista yhteistyötä, jossa myös vapaaehtoisjärjestöillä on tärkeä rooli.

Tämänhetkinen perheenyhdistämislaki ei mahdollista sairaanhoitajille perheentuomista Suomeen. Nykyinen tuloraja – noin 2 600 euroa nettotuloa kuukaudessa nelihenkiselle perheelle – ylittää sairaanhoitajien ansiotason. Tämä vaikeuttaa perheiden yhdistämistä ja heikentää kotoutumisen edellytyksiä. Suomen Sairaanhoitajat korostaa, että sairaanhoitajien työpanosta ei voida hyödyntää kestävällä tavalla ilman sosiaalista turvaa ja perhe-elämän mahdollisuuksia.

Taustatietoa

Suomeen tarvitaan tulevina vuosina merkittävästi lisää sairaanhoitajia – ja ulkomaalainen työvoima tulee olemaan tärkeä osa ratkaisua. Suomessa sosiaali- ja terveysalan kokonaisvaltainen henkilöstötarve vuoteen 2030 mennessä on 200 000 työntekijää. Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan 10 % tästä määrästä tulisi rekrytoida ulkomailta. Ministeriö on keväällä 2025 listannut sairaanhoitajat yhdeksi yhdeksästä valtakunnallisesta työvoimapula-alasta.

Valvira rekisteröi vuosittain 40–60 sairaanhoitajaa, joiden tutkinto on suoritettu ulkomailla. Tilastokeskuksen tietojen perusteella vuonna 2022 Suomessa ulkomaista syntyperää olevien osuus oli 4,5 prosenttia sairaanhoitajan ammateissa työskentelevistä. Heistä 23 prosenttia tuli EU-maista ja 77 prosenttia EU-maiden ulkopuolelta.

Kannanotto on valmisteltu yhdessä lehtori Floro Cubelon ja Suomen Sairaanhoitajien Vaikuttamistyön tiimin kanssa.

Helsingissä 2.10.2025
Heljä Lundgrén-Laine, Puheenjohtaja Suomen Sairaanhoitajat
Anne Pauna, Toiminnanjohtaja Suomen Sairaanhoitajat
Floro Cubelo, lehtori, Oulun ammattikorkeakoulu

Suomen Sairaanhoitajien vaikuttamistyön tiimin jäsenet:
Ahonen Outi, Yliopettaja, Laurea – ammattikorkeakoulu
Bäckman Jan, ensihoitaja, sairaanhoitaja, projektipäällikkö, Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue
Hovila Sari, palveluvastaava, Keski-Suomen hyvinvointialue
Karjalainen Riitta, asiantuntija, Varsinais-Suomen hyvinvointialue
Koskinen Pirita, sairaanhoitaja, Päijät-Hämeen hyvinvointialue
Lahnalampi-Lahtinen Minna, Vanhusten palveluiden toimialajohtaja, Vantaa-Keravan hyvinvointialue
Matero Vuokko, sairaanhoitaja, Kainuun sairaanhoitajat
Miettinen Sari, asiantuntijahoitaja
Tiainen Maijaterttu, hallintoylihoitaja (emerita), Savon Sairaanhoitajat
Karhe Liisa, Suomen Sairaanhoitajat asiantuntija, liisa.karhe@sairaanhoitajat.fi

Lähteet:

Tarkastusmuistio 13/2022: Ulkomaisen työvoiman rekrytointi sosiaali- ja terveysalalle

Cubelo, Floro 2025: Building pathways for Filipino internationally educated nurses' mobility to the Nordic region : recruit, integrate, retain and sustain - a nurse labor migration model. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-5601-9