

Aloite kansainvälisen rekrytoinnin vastuullisuuden varmistamisesta

Suomeen on rekrytoitu hoitolan työvoimaa kansainvälisesti vuodesta 2009 saakka, ja kansainvälinen rekrytointi on jo kiinteä osa terveydenhuollon työmarkkinoita. Hyvinvointialueilla työvoiman saatavuus on tällä hetkellä hyvä, mutta tilanne on väliaikainen. Jo viime vuoden lopulla 59 prosenttia hyvinvointialueista valmisti kansainvälisiä rekrytointeja ([KEHA-keskus 2024](#)). Vuoteen 2033 mennessä hyvinvointialueiden työntekijöistä eläköityy noin joka kolmas ([Kuntien eläkevakuutuskeskus](#)). Aiheesta on tehty lukuisia tutkimuksia, jotka alleviivaavat valvonnan tarvetta ja tarjoavat ratkaisuja (ks. esim. [Vaittinen ym. 2024](#) lähteineen). Siitä huolimatta julkiselle sektorille verorahoin toteutettavia kansainvälisen rekrytoinnin palveluita ei valvota. Alueiden luottamushenkilöillä ja viranhaltijoilla ei myöskään ole riittäviä työkaluja toiminnan vastuullisuuden varmistamiseksi.

Siinä missä hyvinvointialueet rekrytoivat Suomesta hoitoalan ammattilaisia yksilöllisesti, kansainväliset osaajat rekrytoidaan massahankintoina julkisissa kilpailutuksissa. Kansainvälisesti rekrytoidun henkilöstön asioita ei käsitellä henkilöstöstrategioissa eikä henkilöstökertomuksissa. Herää kysymys, lasketaanko heitä henkilöstöksi lainkaan, vai pelkiksi hankinnan kohteena oleviksi hyödykkeiksi. Rekrytointipalveluiden kilpailutukset ratkaisee yleensä hinta (euroa per rekrytoitu hoitaja). Vaikka puutteellisen kielitaidon tiedetään olevan keskeinen este rekrytointien onnistumiselle, edes kieli- ja lähtömaakoulutukselle ei ole selkeitä laatumittareita tai laadunvarmistusjärjestelmää.

Rekrytoinnin alihankintaketjuissa on aina mukana lukuisia toimijoita lähtömaassa toimivasta rekrytointikumppaneista koulutusyrityksiin. Toimintaan sisältyy aina ihmisoikeus- ja ihmiskauppariskejä, joiden ennaltaehkäisemiseksi työnantajilla tulisi olla selkeät strategiat ja käytännöt (esim. [International Organization for Migration](#)). Tällaisia ei hyvinvointialueilla ole. Alihankintaketjuja ja kielikoulutusmalleja ei Suomessa valvota, eivätkä hyvinvointialueiden HR-asiantuntijat aina omaa aiheeseen liittyvää koulutusta, tai riittäviä valvontaresursseja.

Useiden rekrytointiyritysten kieli- ja lähtömaakoulutus toteutetaan itsenäisesti suoritettavana verkkokurssina välttävälle taitotasolle. Malleihin sisältyy ajatus siitä, että kieli opitaan työpaikoilla. Tämä kuormittaa työyhteisöjä ja voi pahimmillaan aiheuttaa vaaratilanteita. Vaikka lain mukaan on työnantajan vastuulla taata työntekijöiden riittävä kielitaitotaso, Pirkanmaan hyvinvointialueella kielitaidon takaamiseksi on tehty vain lyhyt ohjekirje, jossa vastuu kielitaidon valvomisesta ja tuen tarpeiden kartoittamisesta vieritetään esihenkilöille, kuten osastonhoitajille. Tämä on koulutetun terveydenhuoltohenkilökunnan resurssien väärinkäyttöä: Terveydenhuollon ammattilaiset ovat terveydenhuollon ammattilaisia, eivät kielenopettajia.

Suomessa työvoiman kansainvälistä rekrytointia ei säädellä lailla. Kansainvälisen rekrytoinnin harjoittamiseen ei vaadita toimilupia tai alan koulutusta. Rekrytointiyrityksiä ja -hankkeita ei rekisteröidä, eikä viranomaisilla näin ollen ole keinoja seurata toimijoiden määrää tai toiminnan vastuullisuutta. Sääntelemättömänä kenttä on villi. Vastikään esimerkiksi *Seura*-lehti raportoi tapauksesta, jossa eräs useille hyvinvointialueille edelleen palveluita tarjoava yritys oli tilannut Etiopiasta hoitajia hintaan 250 euroa/hoitaja. Hintaan sisältyi rekrytointi, paperityöt, kuten tutkintotodistusten todentaminen ja oleskelulupahakemukset, tukea kielenoppimiseen, sekä vastaanotto- ja asettautumispalvelut. Työnantajille hoitajat myytiin arviolta 5 000–7 000 eurolla. ([Kaaro 2025](#)) Näin alhainen välittäjälle maksettu hinta ei kata rekrytoinnin todellisia kustannuksia,

mikä altistaa rekrytoitavan työvoiman hyväksikäytölle – kuten oli käynyt myös tässä tapauksessa ([Yle 2024](#)).

Koska lakia ei ole, rekrytointiprosesseissa hankaluuksiin joutuville hoitajille ei ole Suomessa kattavaa apua saatavilla. Tätä aukkoa paikataan työyhteisöissä ja erilaisten vapaaehtoisten verkostojen voimin. Myös vastuukysymykset ovat hankalia: rekrytointiyritykset eivät voi rikkoa lakia, jota ei ole, mikä jättää työnantajat hankalaan tilanteeseen. Olipa kyse riittämättömästä kielikoulutuksesta tai vastuuttomasti rakennetuista alihankintaketjuista, epäonnistuneet kansainvälisen rekrytoinnin hankkeet kuormittavat työnantajia aina, aiheuttaen myös taloudellisia kustannuksia.

Kansainvälistä rekrytointia on nyt harjoiteltu Suomessa 16 vuotta. Hyvinvointialueiden on aika varmistaa rekrytointiensa vastuullisuus tutkimusperustaisesti.

Me allekirjoittaneet aluevaltuutetut esitämme, että Pirkanmaan hyvinvointialue pyrkii kansainvälisen työvoimarekrytoinnin vastuullisuudessa edelläkävijäksi ja ottaa tilanteen haltuun seuraavin keinoin:

1. Vuosittaiseen henkilöstökertomuksiin sisällytetään kansainvälistä rekrytointia koskeva osio, jossa kuvataan konkreettisesti:
 - kansainvälisen rekrytoinnin hankintatavat ja -kanavat
 - hankitun palvelun hinnanmuodostus, palveluntuottajille asetetut kriteerit hankintailmoituksen laatumääritelmät ja pisteytykset
 - hankintojen toteutus ja toimittajat
 - toimittajien ja alihankkijoiden vastuullisuuden valvonta, toiminta rekrytointikohteissa ja lähtömaan rekrytointijärjestelmäriskien hallinta
 - kielikoulutuksen laatu, hankintaan sisältyvän kielikoulutuksen osuus ja osuuden hinta sekä kielikoulutuksen järjestäminen Suomessa
 - vastaanottavan työyhteisön tukeminen ja saapuvien työntekijöiden perehdytys sekä tuen ja perehdytyksen resursointi
 - saapuvien työntekijöiden hyväksikäytön riskien arviointi ja hallinta sekä hyväksikäytön uhrien tuki, kuten auttaminen kynnyksrahan perimistilanteissa.
2. Laaditaan mittarit vastuullisen kansainvälisen rekrytoinnin seurannalle ja onnistumiselle.
3. Luodaan kansainvälisen rekrytoinnin strategia, joka sisällytetään kiinteäksi osaksi hyvinvointialueen laajempaa henkilöstöstrategiaa.
4. Kehitetään osaamista Suomessa jo asuvien hoitoalan kansainvälisten osaajien rekrytoimiseksi.
5. Hyödynnetään myös EU/ETA-alueen sisämarkkinoita, joilla hyväksikäytön riskit ovat pienemmät.
6. Tarjotaan kansainvälisen rekrytoinnin hankinnoista vastaavalle henkilöstölle koulutusta ja taataan heille riittävät resurssit hankintojen vastuullisuuden varmistamiseksi.
7. Edistetään perheiden koossapysymistä edistäviä rekrytointikäytäntöjä, jotta taataan lapsen oikeuksien toteutuminen ja kansainvälisen ihmisoikeuslainsäädännön takaama oikeus perhe-elämään myös Pirkan kansainvälisesti rekrytoitaville henkilökunnalle.
8. Tehdään yhteistyötä muiden hyvinvointialueiden, HYVIL:n ja KT:n kanssa, jotta [IOM:n laatimat vastuullista rekrytointia tukevat työkalut](#) suomennettaisiin hyvinvointialueiden ohjekirjoiksi.

Tampereella 15.9.2025

Tiina Vaittinen
Milka Hanhela
Leena Saarela
Kukka Kunnari
Laura Korhonen
Anne Nyman
Sinikka Torkkola
Aino Halinen
Lauri Lindén
Markku Virkamäki
Ulla Kampman
Lotta Hamari

Lähteet:

International Organization for Migration Migration Business and Human Rights: Tools.

<https://mbhr.iom.int/en/resources/tools/>

Kaaro, Jani (2025). Seura tutki: Afrikkalaisten sairaanhoitajien rekrytointiprosessi epäonnistui täysin – Perillä Suomessa odottivat potkut, *Seura*, 9.9.2025, <https://seura.fi/asiat/tutkivat/etiopialaiset-sairaanhoitajat-joukkoirtisanottiin/>

KEHA-keskus (2024). Kysely sote-alan työtilanteesta. Finnish Consulting Groupilla teetetty selvitys 17.12.2024. https://www.workinfinland.com/dam/jcr:bd4a9e98-b7f2-45ec-82b4-020ac1cc68af/Kysely%20sote-alan%20ty%C3%B6voimatilanteesta_2024.pdf

Kuntien eläkevakuutuskeskus (2023). Hyvinvointialueiden työntekijöistä joka kolmas eläköitymässä. 30.11.2023. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/hyvinvointialueiden-tyontekijoista-joka-kolmas-elakoitymassa/>

Vaittinen, Tiina, Vartiainen, Päivi, Sakilayan-Latvala, Margarita & Laakkonen, Ville (2024). Selvitys Filippiinien kansainvälisen työvoiman ekosysteemistä ja osaajatarjonnasta kansainvälisen rekrytoinnin näkökulmasta, Siirtolaisuusinstituutti/Work in Finland. <https://www.workinfinland.com/dam/jcr:6df41aa8-d1a0-4fbb-8e04-6c861995580e/Kansainv%C3%A4lisenty%C3%B6voiman-ekosysteemi-ja-osaajatarjonta.pdf>

YLE, 2024. Etiopialaisen Aidan unelmatyö Attendolla muuttui painajaiseksi - nyt hän on Suomessa koditon. <https://yle.fi/a/74-20120531>