

## Eettinen rekrytointi ja edunvalvonta sosiaali- ja terveysalan kansainvälisessä rekrytoinnissa

Suomi tarvitsee osaavaa, kansainvälistä työvoimaa hyvinvointivaltion palveluiden turvaamiseksi. Sote-alan veto- ja pitovoimaan liittyvät haasteet on ratkaistava korjaamalla alan palkkaus ja työolot.

Kansainvälinen rekrytointi ei yksinään ratkaise työmarkkinoiden rakenneongelmia, kuten henkilöstön eläköitymistä eikä alalta poissiirtymistä. Se voi kuitenkin osaltaan lievittää työvoiman vähenemisen vaikutuksia sosiaali- ja terveyspalveluissa ja siksi kansainvälisen rekrytoinnin prosesseja on parannettava ja nopeutettava.

Maahanmuuttajataustaisten määrä on Suomen työmarkkinoilla kasvanut. Silti etenkin sosiaali- ja terveysalalla maahanmuuttajien osuus on edelleen vähäinen.

Vuonna 2018 syntyperältään muita kuin suomalaisia oli sote-alalla 4,9 % ja ulkomaan kansalaisia oli 2,2 % (Lähde: [THL Tilastoraportti 47/2021](#)). Valviran tilastojen mukaan toisessa EU/ETA-maassa koulutuksen suorittaneita sairaanhoitajia laillistettiin yhteensä 22 vuonna 2022. EU/ETA-maiden ulkopuolelta myönnettiin 23 laillistusta. (Lähde: [Valviran toimintakertomus 2022](#))

Työperäistä maahanmuuttoa on esitetty monelta taholta ainoaksi vastaukseksi uhkaavaan työvoimapulaan. Meneillään on lukuisia hankkeita maahanmuuttajien rekrytoimiseksi Suomeen myös sote-alalle. Tällaisia hankkeita on käynnissä mm. Filippiineiltä, Sambiasta, Keniasta ja Intiasta.

Julkisuudessa maahanmuuttajien rekrytoinnista on annettu varsin myönteinen kuva, mutta myös sote-alan maahanmuuttajilla on ollut haasteita niin työnantajien kuin henkilöstöpalveluyritysten kanssa. Oman haasteensa tuovat Suomen monimutkaiset ja kalliit lupa- ja viranomaiskäytännöt.

Sote-henkilöstön riittävyyden turvaamisessa on huomioitava

- Sote-alan veto- ja pitovoiman korjaaminen eli alan palkkauksen ja työolojen parantaminen
- Suomessa jo olevan ulkomaisen työvoiman kouluttautumisen ja työllistymisen mahdollistaminen sosiaali- ja terveydenhuoltoalalle
- Ulkomailla asuvien suomalaisten terveydenhuoltoalan ammattilaisten paluumuuton tukeminen, esimerkiksi tutkintojen tunnustamisen ja täydennyskoulutuksen osalta
- Kansainvälisen rekrytoinnin prosessien parantaminen luomalla sote-alalle pysyvä tutkintojen tunnustamisen polku ja sisällyttämällä siihen laaja kielenopetus

## Eettinen rekrytointi

Ulkomaisen työvoiman kasvun myötä työperäinen hyväksikäyttö ja ihmiskauppa ovat lisääntyneet myös Suomessa. Rekrytoinnissa on noudatettava eettisiä pelisääntöjä, joita mm. Maailman terveysjärjestö [WHO](#), eurooppalaiset sote-alan työmarkkinajärjestöt [EPSU](#) ja [HOSPEEM](#) sekä Julkisen alan ammattiliittojen kv-verkosto [FIPSU](#) ovat solmineet.

[Sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö ja HEUNI](#) julkaisivat omat rekrytoinnin vastuullisuusohjeet osana sote-henkilöstön riittävyden ja saatavuuden - ohjelmaa. Myös yksityisten henkilöstöpalveluyritysten Henkilöstöala [HELA](#):lla on omat ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin pelisäännöt.

Suomi ei saa siirtää omaa työvoimapulaansa kehitysmaiden kannettavaksi eikä rekrytoida maista, joilla itsellään on pula terveydenhuoltohenkilöstöstä. Ammattitaitoisen työvoiman maastamuutto lähtömaista ei saa rapauttaa lähtömaiden peruspalveluita eikä vinouttaa koulutusjärjestelmää tuottamaan ammattilaisia muiden maiden tarpeisiin.

Suomi ei saa rekrytoida maista, jotka ovat WHO:n julkaisemalla säännöllisesti päivitettävällä [punaisten maiden listalla](#). Näiden maiden oma terveydenhuolto on kriittisellä tasolla eikä kestä ammattilaisten laajamittaista ulkomaille rekrytointia.

Rekrytoinnin periaatteena ei voi olla kaksien työmarkkinoiden luominen; maahanmuuttajataustaisilla tulee olla samat oikeudet ja velvollisuudet kuin kantaväestöllä mm. oikeus samaan palkkaan ja työehtoihin ja oikeus järjestäytyä.

Eettisen rekrytoinnin periaatteiden mukaisesti ulkomailta rekrytoidaan ammattilaisia niihin tehtäviin, joihin he ovat saaneet koulutuksen ja pätevyyden. Sairaanhoidajia on siis rekrytoitava sairaanhoidajiksi, ei lähihoitajiksi tai hoiva-avustajiksi. Sairaanhoidajien rekrytoiminen hoiva-avustajiksi saattaa johtaa ammatilliseen umpikujaan, josta eteneminen sairaanhoidajaksi on vaikeaa tai jopa mahdotonta. Kyseessä on merkittävä koulutushukka.

Työelämän pelisääntöjen on oltava kaikille reilut. Työpaikkojen on oltava kaikille yhdenvertaisia ja turvallisia. Jokaisella työntekijällä on vastuu yhdenvertaisen työyhteisön rakentamisessa ja vastuu toimia aktiivisesti antirasistisesti.

Työperäisen hyväksikäytön ennaltaehkäisyä ja valvontaa on vahvistettava, jotta työntekijät saavat parempaa suojelua. Työntekijöiden hyväksikäyttöä ja ihmiskauppaa on tunnistettava paremmin ja rikosvastuun toteutumista on tehostettava. Ulkomaalaisten työntekijöiden työehtojen noudattamisen valvontaan on varattava riittävät resurssit.

Valtioneuvosto hyväksyi maaliskuussa 2023 [periaatepäätöksen strategiaksi](#) työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi ja torjumiseksi. Sen esittämin keinoin voidaan tehokkaammin puuttua työvoiman hyväksikäyttöön ja varmistaa, että ulkomaalaiset työntekijät eivät joudu hyväksikäytön uhreiksi.

## Ammattioikeudet ja tutkintojen tunnustaminen

Työnantajan velvollisuutena on tarkistaa, että terveydenhuollon ammattihenkilöllä on oikeus toimia ammattihenkilön tehtävissä tai ammatinharjoittamisoikeus. Valvira myöntää hakemuksen perusteella oikeuden harjoittaa terveydenhuollon ammattia sekä Suomessa että ulkomailla koulutetuille terveydenhuollon ammattihenkilöille.

EU/ETA-valtioissa ja EU/ETA-valtioiden ulkopuolella koulutetuille on erilaiset tutkintojen tunnustamismenettelyt. EU/ETA-valtioista tulevien tutkintojen tunnustamista määrittelee EU:n ammattipätevyysdirektiivi.

EU:n tasolla on harmonisoitu esimerkiksi sairaanhoitajan ja kättilön koulutukset. Kaikkia koulutusaloja ei ole EU-tasolla harmonisoitu, eikä Valvira voi siksi automaattisesti myöntää tällaisen toisessa EU/ETA-maassa hankitun ammattipätevyden haltijalle ammatinharjoittamisoikeutta Suomessa.

EU/ETA-maiden ulkopuolella suoritetun koulutuksen osalta Valvira selvittää, johtaako koulutus samaan ammattiin kuin suomalainen koulutus. Valvira voi vaatia tutkinnon tunnustamisen hakijalta joko kelpoisuuskokeen suorittamista tai sopeutumisaikaa.

Kelpoisuuskokeen tarkoituksena on arvioida hakijan ammatillista osaamista ja kykyä harjoittaa kyseistä ammattia Suomessa. Sopeutumisaikana hakija harjoittaa ammattia toisen ammattihenkilön ohjauksessa ja valvonnassa tai siihen voi myös sisältyä täydennyskoulutusta.

Hakijan on itse järjestettävä sopeutumisajaksi työpaikka. Sopeutumisajan työpaikan ja täydennyskoulutuspaikan löytäminen sekä pätevyitysmiskoulutuksen rahoitus voivat osoittautua ylitsepääsemättömiksi haasteiksi.

Ulkomaisia tutkintoja joudutaan sote-alalla yleensä täydentämään mm. lääkehoidon, sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädännön ja palvelujärjestelmän tuntemisen sekä kliinisen hoitotyön osalta. Lisäksi on hallittava suomen tai ruotsin kieli.

Sote-alan kansainvälisen rekrytoinnin suurin este on tutkintojen tunnustamisen pysyvän pätevyitysmispolun puuttuminen. Sote-henkilöstön maahanmuuton edistäminen ei voi perustua erilaisiin hankkeisiin vaan tutkintojen tunnustamisen sujuvoittamiseksi ja nopeuttamiseksi on saatava pysyvä ratkaisu.

## Kielitaito

Terveydenhuollon ammattihenkilöllä täytyy olla hänen hoitamiensa tehtävien edellyttämä riittävä suullinen ja kirjallinen kielitaito (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 18 a §). Valvira tarkistaa hakijan kielitaidon. Kielitaito täytyy osoittaa Valviralle joko suomen tai ruotsin kielessä.

Työnantajan on varmistuttava siitä, että terveydenhuollon ammattihenkilön kielitaito on hänen tehtäviensä edellyttämällä riittävällä tasolla. Lainmukaista ”riittävää kielitaitoa” ei ole erikseen määritelty.

Eri työtehtävät vaativat eritasoista yleistä ja ammatillista kielitaitoa. Riittävä kielitaito on sitä, että potilasturvallisuus tai asiakkaiden hyvinvointi ei missään olosuhteissa vaarannu eikä työturvallisuus ole uhattuna. Tämä vaatii työntekijöiltä hyvää suullista ja kirjallista kielitaitoa.

Koska kieli on työväline, työnantajan velvollisuus on huolehtia tarvittavasta kielenopetuksesta. Työnantajien on varattava riittävästi resursseja maahanmuuttajataustaisten perehdyttämiseen ja kielenopetukseen. Näiden on tapahduttava työajalla.

Huono kielitaito ei saa johtaa siihen, että terveydenhuoltoalan työntekijät joutuvat omien työtehtäviensä ohella toimimaan tulkkeina tai kirjaajina niiden puolesta, joiden oma kielitaito ei kirjaamiseen riitä. Tämä vaikuttaa työssä jaksamiseen työn kuormittuessa kielitaitoisille.

Huono kielitaito saattaa myös johtaa erilaiseen hyväksikäyttöön ja työyhteisössä syrjimiseen. Hyvä kielitaito auttaa maahanmuuttajaa ymmärtämään omat oikeutensa eikä tällöin jää tilaa hyväksikäytölle.

Ammattitaitoisella sote-henkilöstöllä on avoinna maailmanlaajuiset työmarkkinat. On vaara, että Suomesta tulee sote-alan englanninkielisten koulutusohjelmien myötä läpikulkumaa kansainvälisille työmarkkinoille.

Perehdytyksen, täydennyskoulutuksen ja opetuksen tulee Suomessa tapahtua suomeksi tai ruotsiksi, mikäli halutaan maahanmuuttajien työllistyvän Suomessa ja sitoutuvan Suomen työmarkkinoihin.

## **Ulkomailta rekrytoinnin pelisäännöt**

Henkilöstöpalveluyritysten valvonta ulkomailta rekrytoinnin suhteen on puutteellista eikä valvontaan ole riittävästi resursseja. Rekrytoijina on myös yrityksiä, joilla ei ole kokemusta hoitoalalta eikä tietoa alan pätevyys- ja kielitaitovaatimuksista. Kaikkien rekrytointiprosessissa mukana olevien tahojen tulee sitoutua noudattamaan eettisen rekrytoinnin ohjeita ulkomailta rekrytoinnissa.

Rekrytointitilanteessa jo lähtömaassa on maahanmuuttajille annettava oikeaa tietoa mm. työnantajasta, tarjottavasta työpaikasta ja työtehtävistä, työsuhteen ehdoista, määräaikaisen ja vakituisen työsuhteen eroista, koeajasta, tutkintojen tunnustamisen prosessista, vaaditusta kelpoisuudesta, kielitaitovaatimuksista ja kielikokeista, palkkauksesta, Suomen hintatasosta ja verotuksesta, asumisesta, ay-toiminnasta sekä suomalaisesta yhteiskunnasta, työelämästä ja lainsäädännöstä. On myös tärkeää, että työntekijä tuntee oman asemansa työsopimuksen mahdollisesti päättyessä.

Työsopimus on aina tehtävä kirjallisesti. Työsopimuksen sisältö tulee aina myös avata työntekijälle, jotta tämä tuntee oikeutensa ja velvollisuutensa.

Työntekijällä on oltava selkeä käsitys kustannustenjaosta; mikä kuuluu rekrytointiyritykselle, mikä työnantajalle ja mikä työntekijälle.

Ulkomaisilta työntekijöiltä ei tule periä työnvälityspalkkioita eikä muitakaan työnvälitykseen liittyviä maksuja. (Esimerkiksi: Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, ILO:n yksityisiä työnvälittäjiä koskeva sopimus 181 ja EU:n vuokratyödirektiivi) Sääntöä ei saa kiertää perimällä rekrytoitavilta työntekijöiltä erilaisia kielenopetukseen, kotouttamiseen tai asunnonvälitykseen liittyviä maksuja. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta sisältää työnvälityksen maksukiellon, jonka rikkomisesta määrätään seuraamus rikoslaisissa (47 luku 6 §).

Mikäli lähtömaassa rekrytoinnissa käytetään paikallisia yrityksiä, on myös näiden sitouduttava samoihin eettisiin periaatteisiin. Välittäjäyritykset eivät saa periä työntekijältä työnvälitykseen liittyviä maksuja, vaikka nämä maksut olisivat laillisia lähtömaassa. Korruptiota ei tule hyväksyä.

## **Kotoutuminen ja perheen yhdistäminen**

Työyhteisöt ovat kansainvälistymässä nopeasti ja samalla myös asiakkaat ovat yhä monikulttuurisempia. Suomalaisille työyhteisöille on järjestettävä monikulttuurisuuskoulutusta ja valmennettava työyhteisöjä niin potilaiden kuin hoitajienkin monikulttuurisuuteen. Kaksisuuntaista kotoutumista on työpaikoilla vahvistettava ja valmennettava esihenkilöitä monimuotoisuusjohtamiseen.

Suomeen tuleville työntekijöille on mahdollistettava osallistuminen kotoutumiseen, joka tukee sekä yleisen että ammatillisen kielitaidon ja työelämä tietouden oppimista. Nykyinen kotoutumislaki ei estä tarjoamasta kotoutumispalveluita myös työperäisille maahanmuuttajille mutta käytännössä heille ei resurssipulan vuoksi juurikaan tarjota kotoutumispalveluita.

Rekrytointiin tulee kuulua suunnitelma yksilöllisestä perehdyttämisestä ja kotoutumisen tuesta, joiden avulla työntekijä saavuttaa vaadittavat tiedot ja taidot sekä pystyy toimimaan turvallisesti suomalaisessa yhteiskunnassa.

Suomen kiristynyt politiikka perheen yhdistämisen osalta on tunnistettu hidasteeksi sote-alan ammattilaisten maahantulolle. Perheen yhdistämisen vaikeus ei edistä maahanmuuttajien kotoutumista eikä sitoutumista työpaikkaan. Perheen yhdistämistä onkin helpotettava sote-alan maahanmuuton edistämistavoitteiden näkökulmasta.

## Työsuhteen vähimmäisehdot

Työnantajan on noudatettava kaikkien työntekijöiden työsuhteissa työlainsäädäntöä ja alalla sovellettavaa työehtosopimusta.

Vuokratyösuhteessa vuokratyönantajan on sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jos vuokratyönantaja ei ole sidottu normaali- tai yleissitovuuden perusteella työehtosopimukseen (TSL 2:9).

Vuokratyössä vuokratyönantajalla on palkanmaksuvelvollisuus ja vastuu työsuhteessa noudatettavista vähimmäisehdoista. Lisäksi työnantajan on aina varmistettava, että työntekijällä on riittävä ammattitaito ja kokemus tehtävään. Riittävästä kielitaidosta on säädetty terveydenhuollon ammattihenkilölain 18 a §:ssä.

Vuokratyösuhteessa käyttäjätyönantajalla on oikeus johtaa ja valvoa työtä. Käyttäjätyönantaja vastaa niistä velvollisuuksista, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen (TSL 1:7.3). Käyttäjätyönantaja vastaa mm. työntekijän asianmukaisesta perehdyttämisestä tehtäviin.

### Tilaaajan selvitysvastuu

Tilaajavastuulaissa (Laki tilaaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä) on säädetty tilaaajan selvitysvelvollisuudesta. Tilaajavastuulaki velvoittaa tilaajaa selvittämään, että hänen sopimuskumppaninsa täyttävät sopimuspuolina ja työnantajina lakisääteiset velvoitteensa.

Tilaaajalla tarkoitetaan työnantajaa, joka käyttää vuokrattua työntekijää. Lain mukaan työn tilaajalla eli esimerkiksi yrityksellä tai kunnalla, on velvollisuus selvittää, että sen sopimuskumppanit täyttävät tietyt lakisääteiset velvoitteensa. Työnantajan on mm. huolehdittava maahanmuuttajien työterveyshuollon järjestämisestä samoin kuin työturvallisuudesta. Tilaaajan on selvitettävä mm. mitä työehtosopimusta työhön sovelletaan tai mitkä ovat työsuhteen keskeiset ehdot (TilaajavL 5 §).

## Palkka

Maahanmuuttajille on maksettava samaa palkkaa kuin muille työnantajan palveluksessa työskenteleville työntekijöille. Palkkaa ei voida alentaa puuttuvan kielitaidon vuoksi. Työntekijää ei voida myöskään palkata alempaan tehtävänimikkeeseen puuttuvan kielitaidon vuoksi. Työnantaja vastaa siitä, että henkilöstöllä on riittävät kielelliset valmiudet, eikä potilasturvallisuus vaarannu.

### Julkinen sektori

[SOTE-sopimuksessa](#) on sovittu julkisella sektorilla maksettavat peruspalkat, joiden tasoa ei voi alittaa.

Jos työntekijältä puuttuu tehtävän edellyttämä koulutus, eikä hän sen vuoksi tee samoja tehtäviä kuin muut, voidaan työntekijän palkkaan tehdä enintään 10 % suuruinen epäpätevyyssalennus (Sote-sopimus palkkaus 2 luku 9 § 2 mom ja KVTES 2 luku 9 § 2 mom).

Puuttuva kielitaito ei ole peruste alentaa työntekijän palkkaa. Työnantajalla on velvollisuus varmistaa, että työntekijällä on riittävä kielitaito.

## Yksityinen sektori

### Terveyspalveluala

Yksityisellä terveyspalvelualalla on noudatettava [yksityisen terveyspalvelualan yleissitovaa työehtosopimusta](#). Työehtosopimuksen palkkasopimuksen 8. kohdan mukaan vailla työtehtävässä vaadittavaa koulutusta olevan työntekijän palkka saa olla enintään 10 % alempi kuin ko. vaatuvuusryhmän vähimmäispalkka.

### Sosiaalipalveluala

Yksityisellä sosiaalialalla noudatetaan [yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta](#). Työehtosopimuksen palkkasopimuksen 4 §:n 1. kohdan mukaan alan opiskelijan kanssa voidaan sopia harjoitteluajasta, jonka kuluessa palkka on vähintään 90 % kyseisen tehtävän vähimmäispalkasta.

## Työnantajan velvollisuudet

Ulkomaalaisten rekrytointi tuo työnantajalle uusia velvollisuuksia. Suomessa tehtävässä työssä on aina noudatettava Suomen lakeja ja Suomea velvoittavia kansainvälisiä sopimuksia.

Työnantaja vastaa siitä, että työntekijällä on Suomessa oleskeluun, työntekoon ja ammatinharjoittamiseen tarvittavat luvat. Työnantaja myös vastaa siitä, että työntekijällä on työtehtäviinsä riittävä kielitaito. Työnantajan velvollisuus on myös huolehtia siitä, että työolosuhteet ovat Suomen työturvallisuusmääräysten mukaiset.

Työnantajalla on säilytysvelvollisuuden perusteella velvollisuus säilyttää työpaikalla tiedot rekrytoimistaan ulkomaalaisista ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista siten, että ne ovat vaivattomasti työsuojeluviranomaisen tarkastettavissa. Tätä varten työnantajalla on oikeus esimerkiksi ottaa kopio työntekijän oleskeluluvasta.

Työnantajan on ilmoitusvelvollisuuden perusteella ilmoitettava TE-toimistolle sekä työpaikan luottamushenkilölle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle rekrytoimansa EU/ETA-alueen ulkopuolisen kansalaisen nimi ja häneen sovellettava työehtosopimus.

(Lähde: [Tyosuojelu.fi](http://Tyosuojelu.fi))

Lakisääteisten velvollisuuksien lisäksi hyvä työnantaja huolehtii myös perehdyttämisestä, kotouttamisesta, monikulttuurisesta esihenkilötyöstä, kielenopetuksesta ja kaikkeen tähän vaadittavista resursseista.

### Lisätietoja:

Kansainvälisten asioiden päällikkö Sari Koivuniemi [sari.koivuniemi@tehy.fi](mailto:sari.koivuniemi@tehy.fi)  
Neuvottelupäällikkö Vappu Okkeri [vappu.okkeri@tehy.fi](mailto:vappu.okkeri@tehy.fi)