



# Filippiiniläisten työperäisen maahanmuuton motiivit Suomeen muutolle

Jasperi Kekkonen

2025 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

# Filippiiniläisten työperäisen maahanmuuton motiivit Suomeen muutolle

Jasperi Kekkonen  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Kesäkuu, 2025

Jasperi Kekkonen

**Filippiiniläisten työperäisen maahanmuuton motiivit Suomeen muutolle**

Vuosi 2025 Sivumäärä 31

---

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten ja mitkä eri tekijät vaikuttavat filippiiniläisten päätökseen valita Suomi työperäisen maahanmuuton kohdemaaksi. Tarkoitus oli saada selville motiivit miksi filippiiniläiset ovat valinneet muuttaa juuri Suomeen. Saatuja tuloksia voidaan hyödyntää filippiiniläisen työvoiman rekrytoinnin kehittämisessä ja Suomen houkuttelevuuden ja kilpailukyvyn parantamisessa.

Tietoperusta koostuu kahdesta eri pääosiosta. Filippiineiltä poismuuttoon liittyvistä taustatekijöistä ja Suomen työperäiseen maahanmuuttoon liittyvistä linjauksista sekä taustatekijöistä. Kappaleissa käsitellään tarkemmin Filippiinien valtion roolia työvoiman ohjaamisessa ulkomailla ja virastojen tehtäviä prosessin eri vaiheissa. Suomea koskevassa osiossa tarkistellaan valtion toimia liittyen työperäiseen maahanmuuttoon, kuten lakiuudistuksia ja Talent Boost-ohjelmaa.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin määrällistä eli kvantitatiivista kyselyä. Kyselylomakkeessa oli kaksi avointa kysymystä, muuten käytettiin viisiportaista Likert-asteikkoa valmiisiin väittämiin vastaamiseen. Kyselyyn vastasi yhteensä 50 työn perässä Suomeen muuttanutta filippiiniläistä. Tuloksista erityisesti korostui taloudelliset motiivit, kuten korkeampi palkkataso ja parempi elintaso Suomessa. Myös mahdollisuus perheen yhdistämiseen, puhdas luonto ja hyvä tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä olivat selkeitä vetovoimatekijöitä. Sosiaalietuuksilla ja koulutusjärjestelmällä ei ollut ratkaisevaa roolia suurimmalle osalle. Merkittävä osa vastaajista suosittelisi Suomea muille filippiiniläisille työperäisen maahanmuuton kohdemaaksi.

Kyselyn vastaajamäärän takia ei voida vielä tässä vaiheessa tehdä suurempia johtopäätöksiä tuloksista. Tulevaisuudessa aihetta olisi tärkeä tutkia syvällisimmin laadullisin menetelmin, kuten haastatteluilla, sillä kyselylomakkeessa vastaukset saattavat jäädä pinnallisiksi.

Asiasanat: työperäinen maahanmuutto, maahanmuuttopolitiikka, filippiiniläiset Suomessa

Jasper Kekkonen

**Motives for Filipino labour migration to Finland**

Year

2025

Pages

31

---

The aim of this thesis was to investigate how and which factors influence the decision of Filipinos to choose Finland as a destination country for work-based immigration. The purpose was to find out the main motives behind why Filipinos decide to move specifically to Finland. The results can be used to develop the recruitment of Filipino labor and to improve Finland's attractiveness and competitiveness as a work destination.

The theoretical framework consists of two main sections. Background factors related to emigration from the Philippines and Finland's labor migration policies and strategies. These chapters analyze in more detail the Philippine government's role in managing labor migration abroad and the responsibilities of different agencies throughout the process. The section about Finland focuses on government's actions related to work-based immigration, such as legal changes and Talent Boost- program.

The research method was a quantitative survey. The questionnaire included two open ended questions, while a five-point Likert scale was used to answer the predefined statements. A total of 50 Filipinos who had moved to Finland for work answered the survey. The results especially highlighted economic motives such as higher salaries and a better standard of living in Finland. The opportunity for family reunification, clean nature and good work-life balance were also clear pull factors. Social benefits and the education system did not play a significant role for most respondents. The majority of respondents would recommend Finland to other Filipinos as a destination for work-based migration.

Due to the limited number of survey responses, it is not yet possible to make broader conclusions based on the results. In the future, it would be important to research the topic more deeply using qualitative methods, such as interviews, since survey answers may remain too general or superficial.

Keywords: labour migration, immigration policy, Filipinos in Finland

## Sisällys

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1   | Johdanto .....  | 6  |
| 1.1 | Tavoitteet .....  | 6  |
| 1.2 | Aiheen rajaus ja työn sisältö .....                                       | 6  |
| 2   | Filippiineiltä poismuutto ja maahanmuutto Suomessa .....                  | 7  |
| 2.1 | Filippiineiltä poismuuton syyt ja taustatekijät .....                     | 7  |
| 2.2 | Rekrytointi Filippiineiltä Suomeen .....                                  | 9  |
| 3   | Suomi työnteon maana .....  | 14 |
| 3.1 | Työperäinen maahanmuutto ja työperäinen maahanmuuttopolitiikka Suomessa . | 14 |
| 3.2 | Suomen työntö- ja vetovoimatekijät.....                                   | 17 |
| 3.3 | Maahanmuuttajien työllistyminen Suomessa.....                             | 18 |
| 4   | Tutkielman toteuttaminen .....  | 20 |
| 4.1 | Tutkimusmenetelmä .....   | 20 |
| 4.2 | Kyselylomakkeen suunnittelu ja toteutus .....                             | 20 |
| 4.3 | Eettisyys ja luotettavuus .....   | 21 |
| 4.4 | Tuloksien analysointi .....   | 21 |
| 5   | Pohdinta .....  | 25 |
|     | Lähteet .....   | 27 |
|     | Kuviot.....   | 31 |

## 1 Johdanto

Filippiiniläisiä on muuttanut Suomeen jo viimeisen 25 vuoden ajan. Kuitenkin erityisesti viimeisten viiden vuoden ajan filippiiniläisten maahanmuuttajien määrä on ollut vahvassa kasvussa Suomessa. Kehitys liittyy Suomen tarpeeseen ulkomaisesta työvoimasta. Ennusteiden mukaan Suomen työvoimapula pahenee ja huoltosuhde heikkenee entisestään lähitulevaisuudessa. Tämä kasvattaa jo olemassa olevaa tarvetta työperäiselle maahanmuutolle. Etenkin terveydenhoitoalalla on työvoimapula suurimmillaan Suomessa. Filippiiniläiset ovat tärkeä osa edellä mainitun ongelman ratkaisemisessa. Opinnäytetyössä on käytetty ChatGPT:tä tekstin kieliasun parantamisessa ja kirjoitusvirheiden korjaamisessa.

### 1.1 Tavoitteet

Tämä opinnäytetyö pyrkii selvittämään mitkä eri tekijät Suomessa vaikuttavat siihen, että filippiiniläiset valitsevat Suomen työperäisessä maahanmuutossa. Lopputuloksena on selvillä tärkeimmät tekijät miksi filippiiniläiset ovat valinneet muuttaa juuri Suomeen. Saadulla tiedolla voidaan parantaa Suomen houkuttelevuutta ja kilpailukykyä kansainvälisestä työvoimasta. Tavoitteena on syvempi ymmärrys filippiiniläisestä työperäisestä maahanmuutosta Suomessa.

Erytyisesti tämä kyseinen aihe kiinnostaa minua henkilökohtaisesti, sillä minulla on Suomen ja Filippiinien kansalaisuus sekä lähipiirissä useita henkilöitä, jotka ovat muuttaneet Filippiineiltä muualle työn perässä. Tämän lisäksi kasvava työperäinen maahanmuutto on ajankohtainen ja yhteiskunnallisesti tärkeä aihe.

Konsultointiyhtiö Boston Consulting Group on tutkinut eri maiden houkuttelevuutta ja motivaatiotekijöitä kansainvälisen työvoiman liikkumisen kannalta. Vuonna 2024 julkaistussa tutkimuksessa osallistujia oli 150 000, 188 maasta. Tulosten mukaan etenkin maat joiden väestö kasvaa nopeasti ihmiset ovat kaikista halukkaimpia muuttamaan ulkomailla. Viisi houkuttelevinta maata kansainväliselle työvoimalle olivat Australia, USA, Kanada, Yhdistynyt kuningaskunta ja Saksa. (Baier ym. 2024,1-10.) Suomi sijoittui sijalle 25. Tämä korostaa Suomen kilpailukyyn kehittämisen tärkeyttä.

### 1.2 Aiheen rajaus ja työn sisältö

Tutkimuksen kohderyhmä oli filippiiniläiset, jotka ovat muuttaneet Suomeen työn takia. Tavoitteena oli ymmärtää, miksi he ovat valinneet juuri Suomen ja saada selville tärkeimmät motivaatiotekijät Suomeen muutolle. Tutkimusosa toteutettiin kyselylomakkeella, joka sisältää pääsääntöisesti valmiita vastausvaihtoehtoja Lomaketta jaettiin internetin kautta, erityisesti

Suomessa oasuvien filippiiniläisten eri Facebook-ryhmissä tavoitteena mahdollisimman suuri ja laaja vastaajamäärä kyselyyn.

Opinnäytetyö koostuu viidestä pääluvusta. Johdannon jälkeen käsitellään teoriaosuudessa, Filippiineiltä tapahtuvan poismuuton syitä ja taustatekijöitä. Seuraavassa osiossa käsitellään työperäistä maahanmuuttoa sekä Suomen maahanmuuttopolitiikkaa. Tutkimusosa on neljäsosa, jossa käsitellään perusteellisemmin tutkimusmenetelmää, kyselylomakkeen suunnittelua, luotettavuutta, eettisyyttä ja tuloksia. Viimeinen eli viides osa koostuu opinnäytetyön pohdinnasta.

## 2 Filippiineiltä poismuutto ja maahanmuutto Suomessa

Tässä luvussa käsitellään Filippiineiltä poismuuton keskeisiä syitä ja taustatekijöitä, sekä poismuuton taloudellisia vaikutuksia Filippiinien talouteen. Lisäksi käydään läpi Filippiineiltä rekrytointia Suomeen ja eri virastojen roolia Filippiineillä prosessiin liittyen. Virastojen tunteminen on tärkeää, jotta rekrytointi sujuu mahdollisimman sujuvasti ja eettisesti. Viimeiseksi esitetään tilastotietoa Suomessa jo asuvista filippiiniläisistä.

### 2.1 Filippiineiltä poismuuton syyt ja taustatekijät

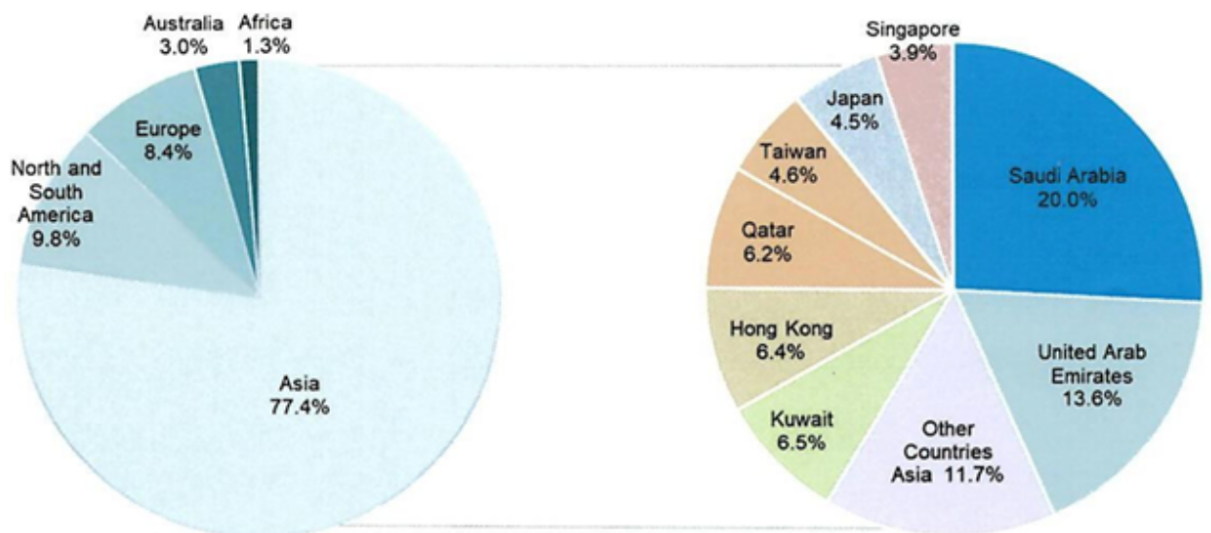
Poismuutto Filippiineiltä Yhdysvaltoihin alkoi 1700-luvulla, kun filippiiniläiset pakenivat espanjalaisten asettamaa orjuutta ja pakkotyötä. Laajempi maasta poismuutto käynnistyi 1900-luvulla merkittävin tekijä oli Yhdysvaltojen siirtomaavalta. Tämän vuoksi filippiiniläiset saivat luvan asua laillisesti Yhdysvalloissa ja heistä tuli maan kansalaisia. Filippiiniläiset korvasivat plantaaseilla ja maatiloilla japanilaista poistuvaa työvoimaa. (Stanford Medicine Ethnogeriatrics. 2010.). Yhdysvaltojen siirtomaavallan aikana espanjan kielen asema Filippiineillä alkoi heikentyä. Englannin kielestä päätettiin tehdä merkittävä osa filippiiniläistä yhteiskuntaa. Filippiineille lähetettiin 600 amerikkalaista opettajaa vuonna 1901. Opettajien tehtävänä oli parantaa englannin kielen asemaa ja tehdä kielestä opetuskieli. Englannin kielen avulla maa pääsi paremmin osaksi kansainvälistä talousjärjestelmää. Kieli mahdollisti paremman tiedonkulun keskeisille aloille, kuten maatalouteen, terveydenhuoltoon ja kaupankäyntiin. (Yule 1925, 111-114.) Englannin kielen taito antaa hyvät valmiudet lähteä ulkomaille työskentelemään tai opiskelumaan. Filipinon lisäksi englanti toisena virallisena kielenä on tärkeässä osassa Filippiinien kulttuuria ja koulutusjärjestelmää. Kielen opiskelu aloitetaan ensimmäisen kerran 4-5 vuoden ikäisenä päiväkodissa. Peruskoulun ylimmistä luokista lähtien pääasiallisena opetuskielenä toimii englanti.

Filippiinit on yksi maailman johtavista maista, joista lähtee ulkomaille työntekijöitä. Arviolta noin 10 miljoonaa syntyperäistä filippiiniläistä työskentelee maailmalla (National Geographic).

Yksi suurimmista syistä Filippiineiltä poismuuttoon on taloudelliset syyt. Usein töitä etsitään ulkomailta parempien työmahdollisuuksien ja palkan takia. Vuonna 2021 19,9 miljoona ihmistä Filippiineillä luokiteltiin köyhäksi. Kansallinen köyhyysaste laski Filippiineillä kolmen peräkkäisen vuosikymmenen aikana, mutta COVID-19 pandemia aiheutti merkittävän nousun köyhyydessä. Vuonna 2018 kansallinen köyhyysaste oli 16,7 %. Vuonna 2021 köyhyysaste nousi 18,1 prosenttiin. Viime vuosina maa on kuitenkin onnistunut laskemaan työttömyyttä ja etenkin naisten työllisyys on parantunut. (Poverty & Equity Brief East Asia & Pacific Philippines April 2024.)

Palkkatasot Filippiineillä määräytyvät sijainnin mukaan ja ne on jaettu kahteen eri sektoriin. Maatalousala johon kuuluu esimerkiksi riisin ja maissin viljely ja muu kuin maataloussektori, kuten teollisuus, finanssiala, rakentamien, palveluala ja vähittäiskauppa. Pääkaupungissa Manilassa on maan korkein minimipalkka. Maatalousalalla 9,8 euroa päivässä sekä muut kuin maatalousala 10,4 euroa päivässä. Alhaisin päiväkohtainen minipalkka on 5,0-5,5 euroa molemmilla aloilla Etelä- Filippiineillä Barim alueella. (Sillo 2024.)

Alla olevasta kuviosta käy ilmi suosituimmat maanosat ja maat joihin filippiiniläiset lähtivät töihin vuonna 2023. Asia oli selvästi kaikista suosituin maanosa erityisesti Lähi-idän maat. Saudi Arabia oli kaikista suosituin 20 % osuudellaan. Euroopan osuus tästä on suhteellisen pieni vain 8.4 prosenttia.



Kuvio 1: Ulkomailla työskentelevien filippiiniläisten prosenttijakauma eri maanosien ja maiden mukaan vuonna 2023. (Special-Release-2023- overseas- Filipino- Workers.pdf 2024.)

Presidentti Ferdinand Emmanuel Edralin Marcos asetti työvoimalain vuonna 1974, joka tunnetaan nimellä Philippine Labor Code. Säädetty laki muodosti perustan ulkomaan työvoimahjelmalle. Tavoitteena oli edistää työvoiman siirtoa ulkomailla hallituksen valvonnan alla. Ohjelmalla pyrittiin helpottamaan työttömyysongelmia ja ulkomaanvelkoja. Ulkomailla työskentelevistä filippiiniläisistä tehtiin tietoisesti osa maan talouspolitiikka. (Tigno 2000, 43-53.)

Ulkomailla työskentelevien lähettämät rahalähetykset ovat elintärkeitä monille kotitalouksille, ja ne ovat myös merkittävä tekijä Filippiinien taloudelle. Vuonna 2022 bruttokansantuotteesta 8,9 prosenttia muodostui ulkomailta tulevista rahalähetyksistä (Trading economics 2024). Filippiiniläiset lähettivät ulkomailta Filippiineille yhteensä 39,1 miljardia Yhdysvaltain dollari vuonna 2023 (World Bank Group 2024).

Alkuvaiheessa yksityisten rekrytointifirmojen rooli oli hyvin vähäinen kansainvälisessä rekrytoinnissa Filippiineiltä. Kuitenkin erityisesti Lähi-idän nopean kasvun vuoksi yksityisen sektorin rooli jouduttiin kasvattamaan. Hallitus on perustanut useita organisaatioita ja virastoja, kuten Overseas Employment Development Board valvomaan ulkomailla työskentelevien filippiiniläisten työehtoja ja oikeuksia. (Tigno 2000, 43-53.) Edellä mainituista virastoista kerrotaan tarkemmin luvussa 2.2.

Erityisesti sairaanhoitajia lähtee ulkomaille työskentelemään. Paikallinen palkkataso on huomattavasti ulkomaita matalampi, sekä sairaanhoitajia koulutetaan tietoisesti yli maan oman tarpeen, joten kaikilla valmistuneilla ei ole työpaikkaa Filippiineillä. Edellä mainituista syistä johtuen halukkaita lähtijöitä on paljon. Sairaanhoitajakoulutus Filippiineillä tunnetaan korkeatasoisena. Tutkinto kestää neljä vuotta ja se on Yhdysvaltojen koulutusjärjestelmän mukainen yliopistotasoinen koulutus. (Hanhinen & Rintala 2022.) Sairaanhoitajien lisäksi Filippiinit ovat maailmanlaajuisesti tärkeä merenkulkualan työvoiman tuottaja. Vuonna 2023 merenkulkuajan työtehtävissä työskenteli noin 578 626 filippiiniläistä työntekijää. Merenkulkualla on merkittävä vaikutus Filippiinien talouteen. Vuonna 2023 merenkulkualalta lähetettiin 20 % kaikista ulkomailta lähetetyistä rahalähetyksistä. (2023 The Marina statistical report, 52- 56.)

## 2.2 Rekrytointi Filippiineiltä Suomeen

Suomen työministeri matkusti Filippiineille vuoden 2025 alussa. Matkan päämäärä oli kehittää yhteistyömalleja, jotka edistävät rekrytointia Filippiineiltä Suomeen, luoda paikallisia kontakteja ja kansainvälisen työvoiman rekrytoinnin kasvattaminen Suomen tarpeiden mukaisesti. Jotta suomalaisia yrityksiä voidaan tukea rekrytoinneissa eettisesti parhaiten on tärkeää ymmärtää filippiiniläiset rekrytointikäytännöt ja viranomaisten toimintatavat. Ravintola-ala, sosiaali- ja terveysala, teollisuus sekä palvelusektori ovat olleet merkittävimpiä työllistäjiä Suomeen saapuneille filippiiniläisille. (Valtioneuvosto 2025.)

Työperäistä muuttoliikettä Filippiineiltä säännellään ja ohjataan valtionjohtoisesti tehokkaasti yli hallinnonalarajojen. Valtio haluaa korostaa, ettei sen ainoa tavoite ole lähettää työvoimaa maailmalle vaan mahdollistaa liikkuvuus halukkaille lähtijöille. Maastamuuttoa tuetaan aktiivisesti esimerkiksi koulutussektorin kautta. Työvoimaa koulutetaan vastaamaan työmarkkinoiden tarpeita ulkomailla. Yhteistyö Suomen ja Filippiinien välillä on hyvin organisoitua. Ekosysteemissä on mukana monipuolisesti julkisia sekä yksityisiä toimijoita. Esimerkiksi Department of Migrant Workers (DMW) - ministeriöllä on keskeinen rooli tässä järjestelmässä. Ministeriö perustettiin vuonna 2022 useita eri virastoja yhdistäen. Sen tehtävänä on suojella ulkomailla työskentelevien filippiiniläisten oikeuksia valvomalla työsopimuksia ja työolosuhteita. Ministeriö varmistaa, että ulkomaille lähtevien työntekijöiden työsuhteet ovat oikeudenmukaisia, turvallisia ja kansainvälisten säädösten mukaisia. Ulkomaille lähtijöille tarjotaan ennen lähtöä koulutusta ja neuvontaa. Ulkomailla olon aikana työsuhteita valvotaan ja tarjotaan kriisitilanteissa oikeudellista apua. Filippiineille palaavien muuttajien kotiutumista tuetaan järjestämällä tukiohjelmia. Seuraavissa kappaleissa esitellään tarkemmin DMW:n eri alayksiköitä ja niiden tehtäviä. (Vaittinen, Vartiainen, Sakilayan-Latvala & Laakkonen 2024, 10-12.)

DMW:n aluetoimistot (Regional Offices) koostuvat 16:sta alueellisesta toimistosta Filippiineillä. Työnhakijoille, sekä filippiiniläisille rekrytointiyrityksille tarjotaan kattavia palveluita liittyen rekrytointiprosesseihin. Toimistot toimivat yhden luukun periaatteella eli työnhakijat saavat tarvittavan avun samasta paikasta. (Vaittinen ym 2024, 12.)

Land-Based Accreditation Bureau (LAB) arvioi ja vahvistaa virallisesti ulkomaisia työnantajia, jotka rekrytoivat filippiiniläisiä työntekijöitä. Virasto valvoo, että työnantajat noudattavat kansainvälisiä määräyksiä ja säännöksiä. Virasto jakaantuu kolmeen maantieteelliseen osastoon: Lähi-itään ja Afrikkaan, Eurooppaan ja Amerikkaan sekä Tyynenmeren alueeseen. (Department Of Migrant Workers 2025.)

Sea-Based Accreditation Bureau (SAB) yksikön tehtävänä on akkreditoida ulkomaalaiset merialan toimijat, jotka haluavat palkata filippiiniläisiä merimiehiä lisensoitujen rekrytointiyritysten kautta. Virasto varmistaa, että työntajat noudattavat työlainsäädäntöä ja kansainvälisiä standardeja. (Department Of Migrant Workers 2025.)

Migrant Workers Protection Bureau (MWPB) on vastuussa ulkomaille rekrytoitavien työntekijöiden hyväksikäytön ehkäisystä ja suojelusta. MWPB käsittelee laittomia rekrytointeja ja ihmiskauppaan liittyviä tapauksia, sekä tarvittaessa käynnistää oikeusprosessin. Suomalaiset viranomaiset ja yritykset voivat saada apua jos rekrytoinnissa havaitaan väärinkäytöksiä esimerkiksi työnvälitysmaksujen kerääminen työntekijöiltä. (Vaittinen ym 2024, 13.)

Foreing Stakeholders and Engagment Bureau (FSEB) edistää yhteistyötä ulkomaisten sidosryhmien ja työnantajien kanssa varmistakseen eettiset ja reilut rekrytointimenettelyt. Yksikkö on jaettu kolmeen osaan maantieteelliseen osastoon. Amerikkojen ja Euroopan osasto palvelee

suomalaisia. Esimerkiksi Work in Finland-ohjelmalle virasto voi tarjota tukea rekrytointiprosesseihin. (Vaittinen ym 2024, 13.)

Migrant Workers Offices (MWOs) toimipisteet sijaitsevat ulkomailla ja tarjoavat filippiiniläisille työntekijöille neuvontaa ja oikeusapua työsuhderiitoihin liittyvissä asioissa. Euroopassa toimistoja on seitsemän Saksassa, Kreikassa, Kyproksella, Espanjassa, Iso-Britanniassa ja kaksi Italiassa. Suomessa asuvat filippiiniläiset asioivat Lontoon toimipisteen kautta, sillä pohjoismaissa ei sijaitse toimistoa. Iso-Britannia kuulumattomuus Euroopan Unioniin, voi aiheuttaa haasteita viisumin ja matkustusasiakirjojen suhteen tilanteissa, jolloin asiointia ei voida hoitaa sähköisesti. (Vaittinen ym 2024, 14.)

Pre-Employment and Government Placement Bureau (PEGPB) kehittää ohjelmia ja linjauksia tukemaan filippiiniläisiä työntekijöitä ulkomaille lähtöön. Virasto on vastuussa rekrytointiprosesseista ja dokumentoinnista hallitusten välillä. Virasto mahdollistaa työvoiman rekrytointin suoraan valtioiden välillä. (Overseas Workers Welfare Administration 2025.)

Overseas Workers Welfare Administration (OWWA) on Filippiinien valtion virasto, joka kehittää ja toteuttaa hyvinvointiohjelmia ulkomailla työskentelevien filippiiniläisten ja heidän perheidensä tarpeisiin. Virasto hallinnoi rahastoa, joka koostuu jäsenmaksuista. Tavoitteena on olla vuoteen 2030 mennessä maailman johtava siirtotyöläisten hyvinvoinnin edistäjä. (Overseas Workers Welfare Administration 2025.)

Department of Migrant Workers ministeriön ohelle merkittävässä roolissa on Filippiinien ulkoministeriö, joka tunnetaan nimellä Department for Foreign Affairs (DFA). Ministeriön vastuualueeseen kuuluu muun muassa ulkomaille rekrytointin ja siirtolaisuuden hallinta, suurlähetystöt, konsulipalvelut kohdemaissa, sekä työperäisen maahanmuuton kehittäminen kansainvälisten suhteiden kautta. Yhteenvedona Department of Migrant Workers ministeriö on keskeinen toimija työperäisessä maahanmuutossa Filippiineillä ja ulkomailla, kuitenkin sen toimintaa hallitsee ja valvoo Ulkoministeriö eli Department of Foreign Affairs. (Vaittinen ym 2024, 16-17.)

Rekrytointiprosessi Filippiineiltä Suomeen on monivaiheinen kompleksi kokonaisuus, joka edellyttää tarkan prosessin noudattamista. Prosessiin liittyy monia hallinnollisia rakenteita, joilla varmistetaan työntekijöiden oikeudet ja turvallisuus. Järjestelmää valvoo aiemmissa kappaleissa tarkemmin esitelty Department of Migrant Workers ja sen alajärjestöt. Seuraaviksi esitellään pääpiirteittäin rekrytointiprosessin etenemistä viranomaisrakenteessa. Suomalaisen toimijan on löydettävä ensimmäiseksi luotettava yhteistyö rekrytointiin Filippiineiltä. Kun kumppaniryitys on löytynyt, tehdään työvoimapyyntö yhteistyökumppanille. Työvoimapyynnössä tulee olla mainittuna muun muassa, työnkuvaus, työntekijöiden määrä, palkka ja muut tärkeät ehdot. Tämän jälkeen rekrytointikumppani kartoittaa työnhakijat arvioiden pätevyyden ja soveltuvuuden suomalaiseen työelämään. Tutkintotodistukset tarkistetaan, sekä suoritetaan

terveys- ja taustaselvitys. Kielikokeen läpäiseminen kuuluu myös vaatimukseen osalla aloista. (Vaittinen ym 2024, 21-22.)

Rekrytoinnin onnistuminen edellyttää panostusta kielikoulutukseen. Henkilöstöjohtajat ovat kokeneet riittämättömän suomen kielen taidon muodostavan haasteen tai esteen kansainvälisessä rekrytoinnissa. Erityisesti sosiaali- ja terveysalla suomen tai ruotsin kielen osaaminen on välttämätöntä potilasturvallisuuden takaamiseksi. Pahimmallaan puutteellinen kielitaito voi myös lisätä muiden työntekijöiden työkuormaa ja synnyttää erimielisyyksiä työyhteisöissä. (Veijola & Pitkänen 2024, 34-36.)

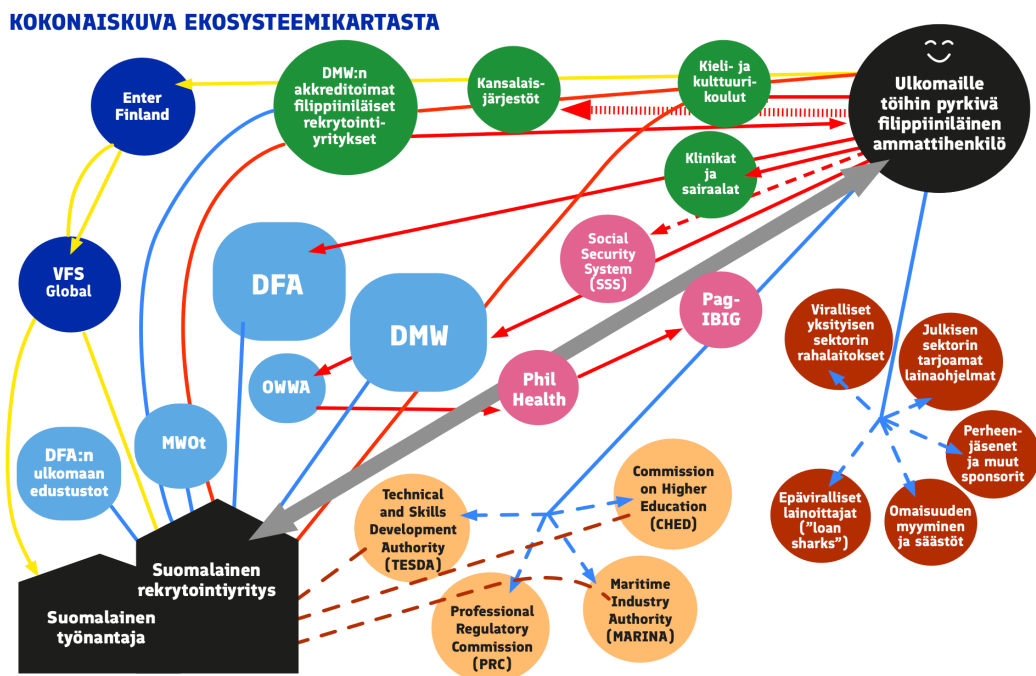
Kun prosessi on edennyt työsopimuksen allekirjoitukseen asti. Department of Migrant Workers-ministeriön on hyväksyttävä kaksi sopimusta, varsinainen työsopimus, sekä vakiotyösopimus eli Master Employment Contract. Prosessilla halutaan varmistaa oikeudenmukainen palkka, sekä hyvät työolosuhteet työntekijöille. Kyseinen prosessin vaihe on tuttu asiantunteville filippiiniläisille kumppaniyrityksille. Ennen lähtöä työntekijöiden on myös osallistuttava kahteen pakolliseen kurssiin. Pre- Employment Orientation Seminar, joka sisältää yleistietoa prosessista, dokumenteista, maksuista sekä tärkeää tietoa hyväksikäytön ehkäisyyn. Pre-Departure Orientation Seminar (PODS) kurssi sisältää informaatiota työntekijöiden velvollisuuksista, oikeuksista ja ulkomailla työskentelyn todellisuudesta. Perustietojen lisäksi kurssi voi sisältää myös maa-kohtaista tietoa kuten lainsäädäntöä, kulttuuria ja saatavilla olevien tukipalveluiden esittelyä. PODS Kurseja ulkoistetaan usein yksityisille toimijoille tai kansalaisjärjestöille. (Ennen lähtöä vaaditaan työntekijältä Overseas Employment Certificate (OEC)- todistus, joka on voimassa 60 päivää. Rekisteröinti varmistaa Filippiinien valtion suojelun ulkomailla, sekä että lähtijät noudattavat työskentelymaassa lakisääteisiä vaatimuksia. Todistus esitetään rajaviranomaisille Filippiineiltä lähtiessä. Prosessin parantamiseksi pilotoidaan mobiilisovellusta, joka ei ole kuitenkaan vielä käytössä Suomeen lähtijöillä. Uusi korvaava järjestely toimii nimellä Overseas Filipino Worker Pass ja se on voimassa koko työsuhteen ajan. Suomeen töihin tulevien on haettava suomalainen työperäinen oleskelulupa. Tässä prosessissa työntekijöitä avustaa filippiiniläinen kumppaniyritys yhteistyössä suomalaisen työnantajan tai rekrytointiyrityksen kanssa. Hakemuksen voi jättää maahanmuuttoviraston sähköiseen portaaliin nimeltä Enter Finland. (Vaittinen ym 2024, 23-24.)

Esimerkiksi Attendo ja Barona ovat onnistuneesti rekrytoineet työvoimaa Filippiineiltä Suomeen useiden vuosien ajan. Parhaimmillaan kansainväliset työntekijät tuovat työpaikoille iloisuutta ja uutta osaamista.

Silk Road Workforce Management on suomalainen rekrytointiyritys. Ensisijaisesti yritys rekrytoi sosiaali- ja terveysalalla Filippiineiltä Suomeen, liiketoiminta on myös laajentunut Afrikkaan. Alun perin yritys on ollut suomalais-filippiiniläinen perheyrittäjä, nykyinen omistaja on Attendo-

konserni. Rekrytointi tapahtuu ”avaimet käteen” periaatteella eli yritys on vastuussa koko rekrytointiprosessista kuten kielikoulutuksesta, oleskelulupaprosesseista ja kotouttamisesta suomalaisen yhteiskuntaan. Vuoden 2023 aikana Suomeen rekrytoitiin noin 1700 työntekijää. Saatavilla on ympärivuorokautinen puhelinpäivystys suomen, englannin ja tagalogin kielillä. (Silk Road 2025.) Rekrytointi Filippiineiltä toteutetaan filippiiniläisen Topmake-yhteistyökumppanin kanssa. Yhteistyökumppanilla on kokemusta työntekijöiden sijoittamisesta useisiin eri maihin kuten Suomeen, Ruotsiin ja Espanjaan (Topmake 2025).

Kuten aiemmin mainittiin, jotta suomalainen toimija voi rekrytoida laillisesti Filippiineiltä työntekijöitä on löydettävä filippiiniläinen yhteistyökumppani. Filippiiniläisen rekrytointiyrityksen on oltava Department of Migrant Workers- viraston akkreditoima eli virallisesti hyväksymä. Virasto ylläpitää julkista listaa verkkosivuillaan virallisista lisensoiduista rekrytointifirmoista, sekä listaa yrityksistä, joiden toiminta on toistaiseksi tai pysyvästi kielletty väärinkäytösten takia, joten suomalaisen toimijan on helppoa ja nopeaa tarkistaa mahdollisen yhteistyökumppanin luotettavuus. Kiristyvässä kilpailussa globaalisti työvoimasta Suomen on erittäin tärkeää varmistaa ja ylläpitää positiivinen maakuva Filippiineillä. Tähän vaikuttaa keskeisesti se miten suomalaiset toimijat noudattavat säädöksiä ja lakeja Filippiineillä, jottei väärinkäytöksiä pääse tapahtumaan. (Vaittinen ym 2024, 31-32.) Alla oleva kuvio havainnollistaa, eri toimijoita ja niiden roolia liittyen työperäiseen rekrytointiin Filippiineiltä Suomeen.



Kuvio 2 Filippiineiltä Suomeen suuntautuvan työperäisin rekrytoinnin keskeiset toimijat ja prosessit. (Vaittinen ym 2024, 44)

Filippiiniläisten määrä Suomessa on kasvanut erittäin nopealla vauhdilla. Vuonna 2021 filippiiniläisiä oli Suomessa 5351. Vuonna 2023 luku on lähes kaksinkertaistunut filippiiniläisiä oli Suomessa 11540. (Väestö kansalaisuuden mukaan, 2024.). Filippiiniläisille myönnettiin eniten työperäisiä ensimmäisiä oleskelulupia 2861 kappaletta. Ensimmäisiä oleskelulupia perhesiteiden perusteella myönnettiin neljänneksi eniten 1139 kappaletta. 60 filippiiniläistä karkoitettiin vuonna 2023. (Maahanmuuton tunnusluvut 2023, 9-48.)

### 3 Suomi työnteon maana

Tässä luvussa käsitellään työperäisen maahanmuuton tarvetta Suomessa, siihen liittyvää politiikkaa, prosesseja, toimenpiteitä, sekä Suomen vahvuuksia ja haasteita houkuttelevuudessa työperäisen maahanmuuton kohdemaana. Lisäksi käydään maahanmuuttajien työllistymistä ja miten eri oleskelulupatyypillä Suomeen saapuneet ovat työllistyneet saapuessaan Suomeen.

#### 3.1 Työperäinen maahanmuutto ja työperäinen maahanmuuttopolitiikka Suomessa

Vuoteen 2030 mennessä Suomessa työikäisen väestön määrä vähenee noin 130 000 henkilöllä. Tämä tarkoittaa sitä, että työelämästä lähtee enemmän työntekijöitä, kuin tulee uusia. Työperäisellä maahanmuutolla voidaan paikata osaa kasvavasta työvoiman tarpeesta. (Räsänen 2024.) Yritysten toimintaedellytyksiä heikentää merkittävästi työvoimapula Suomessa. Kasvava työvoimapula vaikuttaa myös verotuloihin ja heikentää sosiaaliturvien sekä hyvinvointipalvelujen rahoitusta. (Oksala 2023.) Etenkin sairaanhoitajien ja lähihoitajien pula on kasvanut voimakkaasti viime vuosina. Suomesta puuttui 16 657 sairaanhoitajaa ja 8 839 lähihoitajaa vuonna 2023 julkaistun selvityksen mukaan. Vain kahdessa vuodessa nämä luvut ovat lähes kaksinkertaistuneet vuonna 2021 sairaanhoitajia arvioitiin puuttuvan 8 000 ja lähihoitajia 738. (Keva 2023.) Vuonna 2023 kaikista Euroopan unionin jäsenmaista Suomen julkisen velan suhde bruttokansantuotteeseen kasvoi eniten. Bruttokansantuotteeseen nähden velka nousi 2,3 prosenttiyksikköä (Eurostat 2024).

Ensimmäisiä työperäisiä oleskelulupia myönnettiin vuonna 2023 15 081 kappaletta ja samana vuonna jo olemassa olevat oleskeluluvat jatkuivat 19 476 henkilöllä. Laajemmasta näkökulmasta katsottuna molemmat luvat ovat vahvassa kasvussa, ottamatta huomioon koronapandemian aiheuttamaa tilapäistä laskua. (Maahanmuuton tunnusluvut 2023, 8.)

Talentboost-ohjelmalla on keskeinen rooli Suomen työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton kehittämisessä. Hankkeen asettaja on työ- ja elinkeinoministeriö ja uudistettu versio on laadittu vuosille 2023-2027. Toimenpideohjelman pääpainopisteenä on osaajien saatavuuden parantaminen, sujuvat lupaprosessit sekä Suomen veto- ja pitovoiman vahvistaminen sekä toimiva jälkivalvonta. Työperäinen maahanmuutto on välttämätöntä ulkomaisten investointien houkuttelemiseksi ja työvoiman saatavuuden turvaamiseksi. Lisäksi koulutusperusteinen maahanmuutto

edistää Suomen kasvua, innovaatioita ja kansainvälistymistä. Uudistettu Talent Boost-ohjelma on jaettu kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat alla listattuna ja tarkemmin esiteltynä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024.)

1) Suomen vetovoima: osaajien saatavuuden edistäminen ja maakuvatatyö. Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelman mukaisesti työvoiman rekrytointia halutaan tehostaa neljästä maasta, jotka ovat Filippiinit, Brasilia, Vietnam ja Intia. Kohdemaiden kanssa pyritään kehittämään kumppanuutta, jotta rekrytoinnista tulisi mahdollisimman sujuva ja eettinen. Samalla estäen väärinkäytökset. Erityisesti halutaan työntekijöitä sosiaali- ja terveydenhuoltoalalle, vientiteollisuuteen ja kausityöhön unohtamatta korkeasti koulutettuja henkilöitä. Maakuvatyöhön panostetaan ja parannetaan Suomen vetovoimaa. Sekä tarjotaan kansainväliseen rekrytointiin neuvonta ja tukipalveluita Work in Finland -neuvontapalvelun kautta. Sekä ulkomaalaisten opiskelijoiden määrää halutaan hallitusti kasvattaa. (Talent Boost 2023-2027,16.)

2) Sujuvat ja hallitut oleskelulupaprosessit sekä toimiva jälkivalvonta ja väärinkäytösten ehkäisy. Työ- ja koulutusperäiseen maahanmuuton oleskelulupa menettelyä on pyritty nopeuttamaan viime vuosina automaation käyttöönotolla sekä siirtämällä työntekijöiden aikaa vaikeampiin tapauksiin. Muutoksilla väärinkäytösten valvontaa on tehostettu ja, käsittelyajat ovat lyhentyneet. Vuodesta 2022 lähtien on otettu käyttöön pikakaista, joka tarkoittaa kasvuyrittäjille, erityisosaajille ja heidän perheilleen on kahden viikon palvelulupausta. Orpon Hallitusohjelman mukaisesti työ- ja opiskeluperäisissä oleskelulupahakemuksissa tavoitteena oli enintään kuukauden käsittelyaika vuoden 2024 loppuun mennessä. Pikakaistan käsittelyaikaa halutaan puolittaa kahdesta viikosta viikkoon muutos koskee yli 4000 euroa ansaitsevia erityisasiantuntijoita. Osana riskiperusteista käsittelymallia on varmistettava että väärinkäytöksiin puututaan ottaen huomioon maahanmuuton muuttuvat tilanteet. Ennako- ja jälkivalvontaa tehostetaan tiiviillä viranomaisyhteistyöllä ja tietojärjestelmäkehityksen kautta. Jälkivalvontaa suoritetaan hyödyntämällä automaatiota. Jälkivalvonnalla torjutaan väärinkäytöksiä tavoitteena varmistaa, että työnteko työperäisellä luvalla jatkuu ilmoitetuilla ehdoilla. Oleskeluluvan tulorajaksi asetetaan 1 600 euroa kuukaudessa. Myös Hallitus esitti eduskannalle säädösmuutosta, jossa työntekijän on poistuttava Suomesta, mikäli hänellä ei ole uutta työsopimusta korkeintaan kolmen kuukauden päästä edellisen päättymisestä. (Talent Boost 2023-2027,19-23.)

3) Suomen pitovoiman vahvistaminen. Suomen yhteiskunnan asenteilla ja työelämän monimuotoisuudella on valtava vaikutus siihen haluavatko ulkomaalaiset jäädä Suomeen, edellä mainitut asiat vaikuttavat myös millaisena maana Suomena ajatellaan investointien kannalta ja, Suomen houkuttelevuuteen ulkomaiselle työvoimalle sekä jo Suomessa olevien maahanmuuttajien työllistymiseen. Parannuksia tehdään ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymiseen. Viime hallituskaudella ulkomaalaistaustaisten työllisyys kasvoi, kuitenkin eri kansalaisuuksien välillä on vielä suuria eroja. Osana hallituksen työllisyystoimia maahanmuuttajien työllistymistä tehostetaan ja kotouttamiseen keskitytään lisää. (Talent Boost 2023-2027,23-24.)

Vuodesta 2025 lähtien Suomeen työperäisellä oleskeluluvalla saapuvan on ansaittava vähintään 1600 euroa kuukaudessa, joka tarkoittaa peruspalkkaa ennen lisiä. Verohallinnon ohjeiden mukaiset luontoisedut voidaan ottaa huomioon edellyttäen, että ne eivät ole palkkaa suurempia. Oleskelulupahakemuksen aikana palkka tarkistetaan ja se tarkistetaan uudelleen jatkolupaa hakiessa. Uusi tuloraja on asetettu varmistamaan, että työstä saatava palkka riittää toimeentuloon Suomessa, jotta maahanmuutto vahvistaisi julkista taloutta. Tavoitteena on myös koko-aikatyön lisääminen. Aiempi tuloraja on ollut 1400 euroa kuukaudessa. Tulevaisuudessa tulorajaa voidaan muuttaa valtioneuvoston asetuksella. Työ- ja elinkeinoministeriön tekemän selvityksen mukaan uudella tulorajalla olisi suurimmat vaikutukset metsä-, maa- ja kalatalouden ammattilaisille sekä puhdistustyöntekijöille. Kuitenkin vaikutukset olisivat pienet koko maan tasolla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2025.)

Ennen mahdollista Suomeen tuloa työntekijän on täytettävä työntekijän oleskelulupahakemus Enter Finland-verkkopalvelussa. Hakijalla tulee olla työpaikka tiedossa ennen hakemuksen jättämistä. Hakemuksen jättämisen jälkeen työnantaja lisää hakemukseen tarvittavat liitteet ja työehdot työnantajan Enter Finland-verkkopalvelussa. Työnantajan vastuulla on varmistaa työntekijän riittävä ammattitaito. Esimerkiksi Valviralta tulee saada lupa terveydenhuoltoalalla. Hakija saa sähköpostin kautta tiedon prosessin etenemisestä ja tarvittaessa täydennyspyynnöistä. Työskentely Suomessa voidaan aloittaa laillisesti vasta, kun työntekijän oleskelulupahakemus on saanut positiivisen päätöksen. Vuonna 2025 käsittelyaika ensimmäiselle myönteiselle päätöksellä on ollut noin 32 vuorokautta, myönteisen päätöksen jatkoluvalle on saanut keskimäärin 40 vuorokaudessa. Ensimmäisen työperäisen oleskeluluvan käsittelymaksu on 590 € sähköisesti ja 750 € paperihakemuksessa. Jatkolupahakemuksen käsittelymaksu on 170 € sähköisesti ja 430 € paperihakemuksessa. (Maahanmuuttovirasto 2025.)

Work in Finland tarjoaa suomalaisille työnantajille maksutonta neuvontaa liittyen työperäisen maahanmuuton rekrytointiin ja eri prosesseihin. Menettelytavat määräytyvät sen mukaan, saapuko työntekijä EU- tai ETA-maista Sveitsistä vai niiden ulkopuolelta. Työnantajilla on velvollisuus säilyttää ulkomaalaisen työntekijän tiedot vähintään kahden vuoden ajan työsuhteen päättymisestä. (Work In Finland 2025.)

Valtioneuvosto on julkaissut periaatepäätöksen työperäisen hyväksikäytön ehkäiseminen ja torjumisen strategiasta. Työperäisen maahanmuuton hyväksikäyttöjen ehkäiseminen on tärkeä osa Suomen maahanmuuttopolitiikkaa. Työntekijöiden oikeuksien turvaaminen on keskeinen edellytys eettiselle ja kestäväälle työperäiselle maahanmuutolle. Ulkomaisen työvoiman lisääntyvä käyttö asettaa suomalaiselle yhteiskunnalle myös negatiivisia haasteita. Erityisesti ihmiskaupan, ihmissalakuljetuksen ja haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöiden hyväksikäytön riskit kasvavat. Riskien torjuminen ja ennaltaehkäisy on erityisen tärkeää inhimillisen kärsimyksen takia. Lisäksi jälkikäteen rikosten tutkiminen on kallista ja hidasta. Vuonna 2022 marja-alalta paljastui merkittäviä rikosepäilyjä, jotka korostavat hyväksikäytön riskiä Suomessa.

Riskitekijöitä työntekijöiden hyväksikäytölle ovat muun muassa työpaikan syrjäinen sijainta, lyhyt oleskeluaika maassa, sekä riippuvuus työnantajasta. Työperäisen maahanmuuton hyväksikäytön muuttuva luonne edellyttää nopeaa reagointikykyä viranomaisilta. Epärehelliset toimijat pyrkivät myös käyttämään uusia palkanmaksutapoja, kuten laskutuspalveluiden käyttöä, jolloin työnantaja saattaa tarkoituksellisesti laiminlyödä velvollisuuksiaan työntekijää kohtaan. Riskiperusteinen käsittely Maahanmuuttovirastossa auttaa tunnistamaan mahdolliset väärinkäytökset oleskelulupahakemuksissa. Riskiprofiloinnin avulla epäselvät tapaukset laitetaan tarkempaan tarkasteluun. Automatisoinnilla vapautetaan resursseja tapauksiin, jotka vaativat lisäselvityksiä. (Roth-Grandell 2023, 7-14.)

### 3.2 Suomen työntö- ja vetovoimatekijät

Tässä luvussa käsitellään Suomea työperäisen maahanmuuton kohdemaana keskittyen työntö- ja vetovoima tekijöihin kansainvälisten tutkimusten pohjalta. Lisäksi tiivistetystä kerrotaan Suomen erilaisista sosiaalietuuksista, jotka voivat olla erityisen tärkeitä filippiiniläisille maahanmuuttajille.

OECD on kansainvälinen organisaatio, jonka tavoitteena on talouden kasvun ja työllisyyden edistäminen. Järjestö on tehnyt kattavan tutkimuksen työvoiman liikkuvuudesta ja eri maiden houkuttelevuudesta. Houkuttelevuusindeksissä Suomi sijoittuu keskiarvon paremmalla puolelle, mutta jää vertailussa muiden pohjoismaiden taakse. Eroa selittävät muun muassa verotuksen taso, maahanmuuttajien mahdollisuudet ja tulevaisuuden näkymät. Vertailussa Uusi-Seelanti sijoittuu kärkisijalle. Pohjoismaista korkeimmalle sijoittui Ruotsi toiselle sijalle. Suomen suurimmat vetovoimatekijät ovat elämänlaatu, perhe- ja osaamisympäristö. Samat vahvuudet ovat muilla pohjoismailla pois lukien perheympäristö Tanskan osalta. Suomen menestys ulkomaisten osaajien houkuttelussa perustuu sen perinteisiin vahvuuksiin, jotka ovat laadukas koulutusjärjestelmä, korkea elämänlaatu, panostukset tutkimuksiin ja tuotekehitykseen. (Kauhanen, Maczulskij, Riukula & Ropponen 2024, 5-7.)

Suomen houkuttelevuutta heikentää aiemmin mainittu korkea verotus. Vertailussa muihin Pohjoismaihin Suomi pärjäsi huonoiten. Tulevaisuuden näkymät ja ansaintamahdollisuudet maahanmuuttajilla ovat Suomessa keskimääräistä heikommat. Haasteita aiheuttaa myös maahanmuuttajien integroituminen työmarkkinoille. (Kauhanen ym 2024, 5-7.)

World Happiness Report on kansainvälinen vuosittain julkaistu raportti, joka vertaa eri maiden hyvinvointia, onnellisuutta ja elämänlaatua. Tutkimuksessa on mukana noin 150 eri maata. Toistuvasti Suomi on valittu maailman onnellisimmaksi maaksi. Raportti on kansainvälisesti laajasti tunnettu ja uutisoitu. Ensimmäinen sija on tuonut paljon positiivista näkyvyyttä

Suomelle ja edistänyt sen maakuva. Onnellisuuden markkinointi on yksi keino erottautua kilpailussa kansainvälisestä työvoimasta. (Business Finland 2024.)

Internations-verkosto toteuttaa vuosittain Expat Insider tutkimuksen, joka tutkii työperäisen maahanmuuton kohdemaan viihtyvyyttä. Tutkimuksessa on 53 maata. Vuoden 2023 tutkimuksessa Suomi sijoittui sijalle 16, mutta vuoden 2024 tutkimuksessa Suomi putosi sijalle 51. Suurimman sijoituksellisen pudotuksen koki Suomi edelliseen vertailuvuoteen verrattuna. Suomi sijoittui hyvin ympäristö- ja ilmasto kategoriassa. Ulkomaalaiset Suomessa olivat tyytymättömiä taloudelliseen tilanteeseen. 83 prosenttia vastaajista kokivat Suomen kielen oppimisen hankalaksi. Maailmanlaajuisesti vastaava luku oli 40 prosenttia. Suomi sijoittui tutkimuksen häntäpäähän asettumisen helppouden kategoriassa, joka sisälsi kolme alakategoriaa paikallinen ystävyys, kulttuuri ja vastaanotto sekä ystävien löytäminen. Urakehityskategoriassa Suomi sijoittui viimeiseksi sijalle 53. (InterNations 2024.)

Filippiiniläinen kulttuuri on äärimmäisen perhekeskeinen, ja perheen kanssa vietettyä aikaa arvostetaan erityisen paljon. Suomessa vanhempainvapaat ovat monipuoliset. Huoltajille tarjotaan mahdollisuus osallistua pienen lapsen hoitoon. Lisäksi saatavilla on erilaisia sosiaalietuksia raskauden aikana ja lapsen syntymän jälkeen. Seuraavassa kappaleessa käsitellään yksityiskohtaisemmin merkittävimpiä Kelan erilaisia etuuksia lapsiin liittyen huoltajille.

Äitiysavustusta on mahdollista saada rahana tai äitiyspakkauksena, joka sisältää hoitotarvikkeita ja vaatteita vauvalle (Kela Selkokieli 2024). Lapsilisää maksetaan lapsen syntymästä 17-vuotiaaksi asti, ja sen määrä kasvaa lasten lukumäärän mukaan. Tukea voidaan myöntää myös tilanteissa, joissa muutetaan ulkomailta vakituisesti Suomeen. (Kela 2025A.) Lisäksi huoltajilla on mahdollisuus saada tulojen perusteella raskaus- ja vanhempainrahaa (Kela 2025B).

### 3.3 Maahanmuuttajien työllistyminen Suomessa

Suomen työmarkkinoiden ja yhteiskunnan kannalta on erityisen tärkeää, että maahanmuuttajien osaaminen työmarkkinoilla hyödynnetään täysmääräisesti. Maahanmuuttajat ovat tärkeässä osassa työvoiman saatavuusongelmien ratkaisemisessa. Suomessa jo olevien maahanmuuttajien onnistunut työllistyminen on tärkeää Suomen houkuttelevuudelle työperäisen maahanmuuton kohdemaana. (Arajärvi 2009, 19.)

Maahanmuuttajien työllisyys Suomessa on kehittynyt positiivisesti. Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden määrä on lähes tuplaantunut Suomessa viimeisen vuosikymmenen aikana. Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden osuus Suomessa kasvoi 3,9 prosentista vuonna 2010 7,5 prosenttiin vuonna 2020. Samalla suomalaistaustaisten työntekijöiden määrä on supistunut, joten maahanmuuttajat alkavat olla entistä tärkeämmässä osassa Suomen työmarkkinoita. Ilman

ulkomaalaistaustaisia lasku työllisten kokonaismäärässä olisi ollut merkittävämpi. Keskimäärin työllisyys ja tulot kasvavat maahanmuuttajilla maassaoloajan myötä. Maahanmuuttajien koulutusta lähtömaassa ei aina osata tunnistaa riittävästi, mikä johtaa siihen, että osa maahanmuuttajista tekee koulutustasoaan alhaisempia töitä. Myös heikkoon kielitaitoon taitoon liittyvät ongelmat voivat vaikeuttaa koulutustason mukaista työllistymistä. Esimerkiksi siivoojat, lähihoitajat, linja-autonkuljettajat ja hoiva-avustajat, jotka työskentelevät kokoaikaisesti työehtosopimuksen mukaisella tai alan keskipalkalla, maksavat keskimäärin enemmän veroja kuin saavat tulonsiirtoja. Tämä tuottaa julkiselle taloudelle nettoverokertymää ja tuo hyötyä myös työpanoksen muodossa. Tämä tieto ei kuitenkaan ota huomioon mahdollisesti työntekijän mukana tulleen perheen vaikutuksia julkiseen talouteen. Maahanmuuttajien todellinen vaikutus julkiseen talouteen on huomattavasti monimutkaisempi ja laajempi kokonaisuus kuin pelkkä maksettujen verojen ja suorien tulonsiirtojen erotus. Tämän takia edellä mainitulla tiedolla ei voida tehdä laajempia johtopäätöksiä maahanmuuttajien vaikutuksesta julkiseen talouteen. (Kangasharju, Kauhanen, Kalmbach & Valkonen 2023, 4-9.)

Maahanmuuttajien työllisyys vaihtelee merkittävästi sen perusteella, millä syillä he ovat muuttaneet Suomeen. Erityisesti ensimmäisten maassaolovuosien aikana on eroja eri oleskelulupa-tyyppien työllistymisen välillä. Työperusteisesti Suomeen muuttaneiden työllistyminen on alusta lähtien lähes samalla tasolla suomalaistaustaisten kanssa. Sen sijaan kansainvälisen suojelun perusteella Suomeen saapuneiden työllistyminen on heikompaa. Perheyhdistymisen kautta maahan muuttaneiden työllistyminen on ollut vastaavaa kansainvälisen suojelun perusteella muuttaneiden kanssa. Maahanmuuttajien yleiseen työllistymiseen vaikuttaa integroitumisen lisäksi talouden eri suhdanteet. (Pesola, Sarvimäki, & Virkola 2024, 20-26.)

Suomessa maahanmuuttajien työllisyysaste on Euroopan unionin keskiarvoa korkeampi. Verrattuna Ruotsiin ja Euroopan unionin keskiarvoon EU:n ulkopuolella syntyneiden naisten työllisyysaste on Suomessa korkeammalla. Myös ulkomailla syntyneiden työllistyminen on kasvanut nopeasti kansainvälisessä vertailussa. Kuitenkin työsuhteet maahanmuuttajilla saattavat olla määrä- tai osa-aikaisia. On tärkeää ottaa huomioon, että noin 20 prosenttia kevytyrittäjistä on ulkomaalaistaustaisia. Lisäksi keskimääräistä useammin maahanmuuttajat ovat vuokratyösuhteissa. Suomalaistaustaisiin verrattuna ulkomaalaistaustaiset tekevät huomattavasti useammin alustavälitteistä työtä. Erityisesti taksi- ja kuljetuspalvelut ovat vahvasti riippuvaisia ulkomaalaistaustaisesta työvoimasta. Työvoimatutkimuksen mukaan ulkomaalaistaustaisten yrittäjäyysaste on suomalaistaustaisia hieman suurempi. Kuitenkin merkittävä ero on maatalousyrittäjyyden osalta, jossa ulkomaalaistaustaisten määrä on erittäin vähäinen. (Sutela 2023.)

## 4 Tutkielman toteuttaminen

Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Tässä kappaleessa käydään läpi kvantitatiivisen tutkimuksen yleisiä piirteitä, kyselylomakkeen suunnittelua sekä tutkielman eettisyyttä ja luotettavuutta. Lopuksi analysoidaan toteutetun kyselylomakkeen tuloksia.

### 4.1 Tutkimusmenetelmä

Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä perustuu ilmiöiden mittaamiseen ja numeerilliseen käsittelyyn, se vastaa muun muassa kysymyksiin kuinka moni, kuinka usein ja kuinka paljon. Määrälliselle tutkimukselle ominaista on tiedon strukturointi, tiedon käsittely ja esittely numeroin, sekä suuri vastaajien määrä. Suositeltava vastaajamäärä on vähintään 100. Objektiivisuus on yksi määrällisen tutkimuksen keskeisistä periaatteista. Objektiivisuus tarkoittaa tutkijan vaikutuksen minimoimista tuloksiin ja tutkimusprosessiin. Mahdollisimman etäinen suhde tutkijalla ja tutkittavalla edistää tutkimuksen prosessin ja tuloksen puolueettomuutta, sekä objektiivisuutta. Esimerkiksi kyselylomakkeessa esitetään identtiset kysymykset vastaajille verkossa, jolloin ei henkilökohtaisesti tavata vastaajaa. (Vilka 2007, 13-17.) Aineisto määrälliseen tutkimukseen voidaan kerätä useilla eri tavoilla, yksi yleinen tapa on kyselylomakkeen käyttö. Kyselylomaketta käytetään tiedon keräämiseen vakioidulla tavalla eli kysymykset ovat vastaajille samassa muodossa ja järjestyksessä. Vastaaja lukee ja täyttää lomakkeen itse. Kun tutkittavat ovat maantieteellisesti eri paikoissa ja heitä on paljon, kyselylomake on tehokas tiedonkeruumenetelmä. On erittäin tärkeää, että aineisto tutkimukseen kerätään mitattavassa muodossa. (Vilka 2007,27-35.)

Ojasalon, Moilasen & Ritalahden (2015) Mukaan kyselytutkimuksen heikkoutena on vastauksien jääminen yleiselle pintapuoliselle tasolle. On myös mahdollista, että vastaajat ymmärtävät kysymykset väärin. Lisäksi keskittyminen saattaa häiriintyä lomakkeen täyttämisen aikana, jolloin tutkimuksen tulosten luotettavuus saattaa olla kyseenalainen. Jotta kyselylomakkeen tulokset ovat luotettavia ja kattavia on kyselyn laatijalla oltava ennakkoon riittävästi tietoa aiheesta. Tutkimuksen tuloksia analysoitaessa on huomioitava mahdollinen virhemarginaali. On tärkeää rajata lomakkeen kysymykset tutkimusaiheen kannalta keskeisiin asioihin, jotta kyselylomakkeesta ei tule liian pitkä. Ennen julkaisua kyselylomake on suositeltavaa testata esimerkiksi kollegalla, jotta vastaajat varmasti ymmärtävät kysymykset oikein. (Oppariapu 2025.)

### 4.2 Kyselylomakkeen suunnittelu ja toteutus

Kyselylomakkeen tavoitteena oli saada selville, miten ja mitkä eri tekijät ovat vaikuttaneet filippiiniläisten työperäiseen maahanmuuttoon Suomeen. Kysymykset suunniteltiin niin, että ne mittaavat eri motiiveja ja niiden vaikutusta muuttopäätökseen Suomeen. Kyselylomake koostui pääasiassa strukturoiduista kysymyksistä, joita esitettiin asteikolla 1-5, jotta vastauksia voidaan vertailla ja analysoida mahdollisimman tehokkaasti. Lomakkeessa oli myös muutama

avoin kysymys, mikä mahdollisti monipuolisemman aineiston keruun. Kyselyä jaettiin pääsääntöisesti useissa Suomessa asuvien filippiiniläisten Facebook-ryhmissä, jotta oikea kohderyhmä saatiin tavoitettua.

#### 4.3 Eettisyys ja luotettavuus

Jotta opinnäytetyö olisi luotettava ja eettisesti hyväksyttävä on noudatettava hyvän tieteellisen käytännön edellyttämiä toimintatapoja. Tutkimuksen tulee olla huolellisesti, rehellisesti ja tarkasti toteutettu jokaisen vaiheen aikana. Käytettyihin lähteisiin on asianmukaisesti viitattu ja lähteet ovat näkyvissä. Muiden tutkijoiden tekemää työtä kohtaan suhtaudutaan kunnioittavasti. Tutkimukseen osallistuvien henkilöiden yksityisyys ja turvallisuus on otettu huomioon. Kyselylomakkeessa ei kerätä tarkempia henkilötietoja, eikä vastaajia voida tunnistaa. Tietosuojaa koskevat asiat on huomioitu EU:n GDPR- tietosuojasetuksen mukaisesti. Mikäli tutkija toimii huolimattomasti tulosten kirjaamisessa, tutkimuksen suorittamisessa ja raportoinnissa. Tutkimuksen luotettavuus voi vaarantua merkittävästi ja on mahdollista, että tutkimus mitätöidään. Osaamiseen tai huolellisuuteen liittyvät puutteet ja ongelmat eivät kuitenkaan automaattisesti tarkoita, että tutkija olisi toiminut tutkimuseettisesti väärin. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.)

#### 4.4 Tuloksien analysointi

Tässä luvussa käydään läpi kyselylomakkeen tuloksia. Kysele toteutettiin Google forms alustalla. Kyselylomake oli avoinna 22.4.-10.5.2025. Vastaajia kyselyyn kertyi yhteensä 50 kappaletta. Tuloksia havainnollistetaan graafein avulla. Google Forms-alustan valmiit graafit mahdollistivat yksinkertaisten ja selkeästi tulkittavien graafien hyödyntämisen tulosten esittelyssä. Kyselylomake oli toteutettu alun perin englannin kielillä, kuitenkin kysymykset ovat suomennettu tummennettuna kappaleessa sillä opinnäytetyö on kirjoitettu suomeksi. Lomakkeen alussa ja lopussa esitettiin avoin kysymys, muissa kysymyksissä käytettiin viisiportaista Likertasteikkaa. Vastausvaihtoehdot olivat täysin eri mieltä, eri mieltä, neutraali, jokseenkin samaa mieltä ja Täysin samaa mieltä.

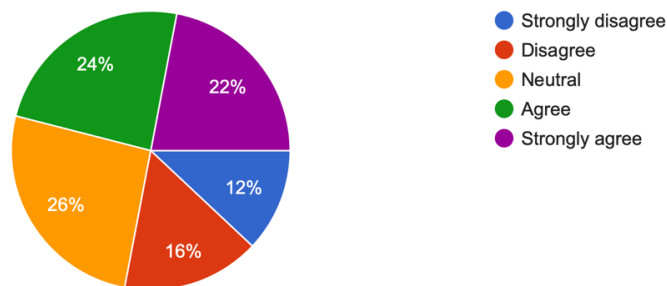
Ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin, oliko Suomi vastaajien ensisijainen kohdemaaille työnperässä muuttaessa. Kysymykseen vastattiin valitsemalla kyllä tai ei. Vastaajista 58 % vastasi Suomen olevan ensisijainen valinta, kun taas 42 %:lla Suomi ei ollut ensisijainen vaihtoehto. Jos suomi ei ollut ensisijainen kohde seuraavaksi kysyttiin, mikä oli alkuperäinen kohdemaaille. Vastausten perusteella yleisimmät ensisijaiset kohdemaidet olivat Yhdysvallat, Kanada, Australia ja Iso-Britannia. Vastauksissa korostui selvästi englanninkielisten maiden suosio. Lisäksi yksittäisiä maita joita mainittiin olivat Japani, Norja, Saksa ja Israel.

Toisessa kysymyksessä pyrittiin selvittämään vaikuttivatko Suomen sosiaalietuudet kuten lapsilisät ja terveydenhuolto vastaajien päätökseen muuttaa Suomeen. Noin neljäsosa suhtautui

väitteeseen neutraalisti. Vastaajista vain 12 % oli täysin samaa mieltä ja 24 % samaa mieltä. Tulosten perusteella suomen sosiaalietuudet eivät olleet merkittävä tekijä suurimmalle osalle, mutta kuitenkin merkittävä tekijä osalle vastaajista (kuvio3).

2. Finnish social benefits, such as healthcare and child allowances, influenced my decision to move to Finland.

50 vastausta

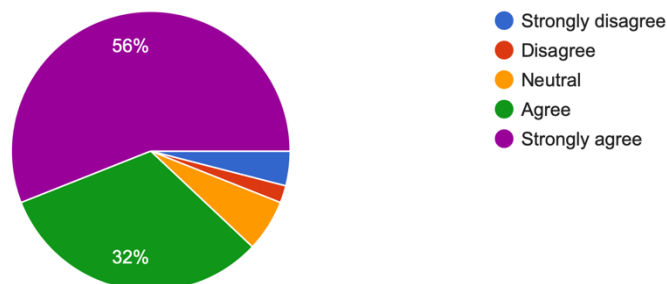


Kuvio 3: Sosiaalietuuksien vaikutus

Enemmistö vastaajista piti Suomen palkkatasoa ja elintasoja tärkeinä tekijöinä muutto päätöksessä. Yli puolet vastaajista olivat täysin samaa mieltä ja noin kolmannes jokseenkin samaa mieltä. Pieni osa vastaajista oli eri mieltä tai neutraali. Johtopäätöksenä voidaan havaita, että palkkataso ja yleinen elintaso Suomessa ovat olleet merkittäviä tekijöitä vastaajille (kuvio 4).

Palkkataso ja yleinen elintaso Suomessa olivat tärkeitä tekijöitä päätöksessä muuttaa.

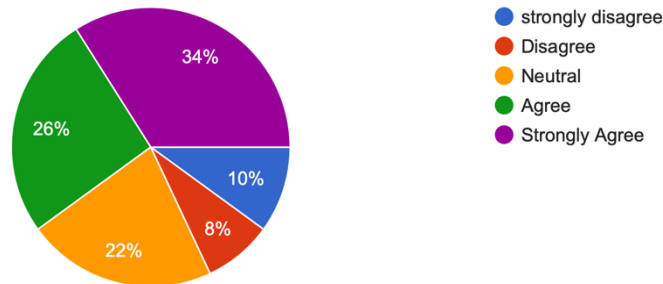
50 vastausta



Kuvio 4: Palkan ja elintason vaikutus

Seuraavaksi selvitettiin Suomen puhtaan luonnon ja hyvän ilmanlaadun vaikutusta filippiiniläisiin. Vastaajien mielipiteet jakoutuivat melko tasaisesti. Kuitenkin enemmistö 60 % vastaajista koki nämä positiivisena vaikuttajana muuttopäätökseen (kuvio 5).

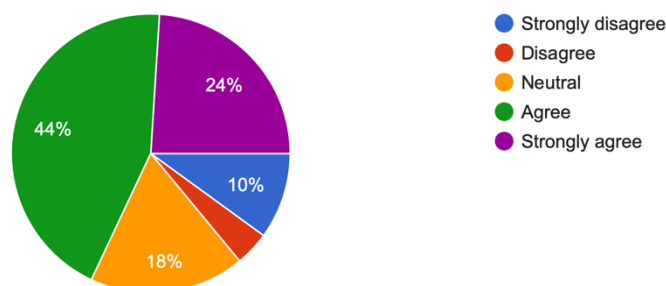
Puhdas luonto ja hyvä ilmanlaatu vaikuttivat myönteisesti muutto päätökseen.  
50 vastausta



Kuvio 5: Luonto ja ilmanlaatu

Vastaajia pyydettiin arvioimaan Suomen työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Suurin osa vastaajista oli väittämän kanssa jokseenkin- tai täysin samaa mieltä. Vain 14 % vastaajista oli eri tai täysin eri mieltä. Tulosten mukaan todennäköisesti Suomen hyvä työn ja vapaa-ajan tasapaino edesauttaa houkuttelevuutta (kuvio 6).

Suomi tarjoaa hyvän tasapainon työn ja vapaa-ajan välillä.  
50 vastausta

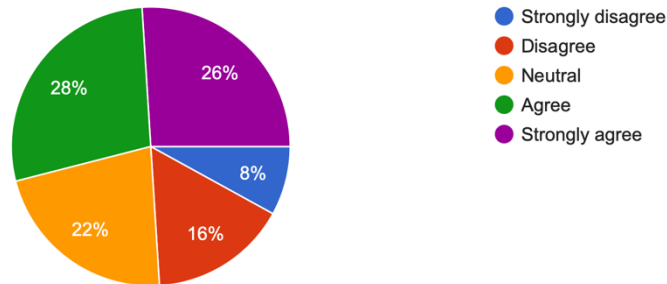


Kuvio 6: Työ ja vapaa-aika

Vastaajilta kysyttiin miten mahdollisuus perheen tuomisessa Suomeen vaikutti muutto päätökseen. Suurin osa oli jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. Viides-osa vastaajista oli neutraaleja kysymyksen suhteen. Vain pieni osa vastaajista oli eri mieltä tai vahvasta eri mieltä väittämän kanssa. Vastausten perusteella perheen yhdistämisen mahdollisuus on vetovoimatekijä filippiiniläisille (kuvio 7).

Mahdollisuus tuoda perheen Suomeen oli tärkeä tekijä maahanmuuttopäätöksessäni.

50 vastausta

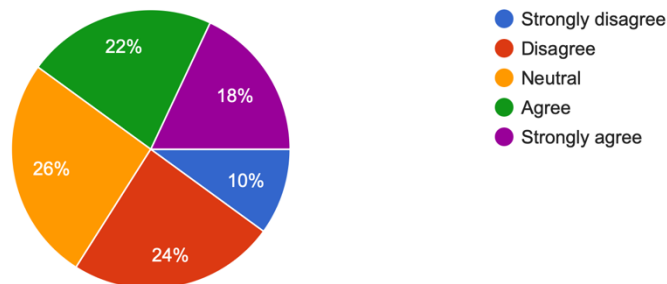


Kuvio 7: Mahdollisuus perheen tuomisessa Suomeen

Mielipiteet Suomen korkeatasoisen koulutusjärjestelmän ja lasten koulunkäyntimahdollisuuksien vaikutuksista jakautuivat melko tasaisesti. Joten Suomen koulutusjärjestelmän merkityksestä muuttopäätökseen ei voida pitää merkittävänä toteutetun kyselyn perusteella. Todennäköisesti Suomen koulutusjärjestelmä ei ole ratkaiseva tekijä kaikkien filippiiniläisten muuttopäätöksessä. (kuvio 8).

Suomen korkeatasoinen koulutusjärjestelmä ja mahdollisuudet lasten koulunkäyntiin vaikuttivat muuttopäätökseeni.

50 vastausta

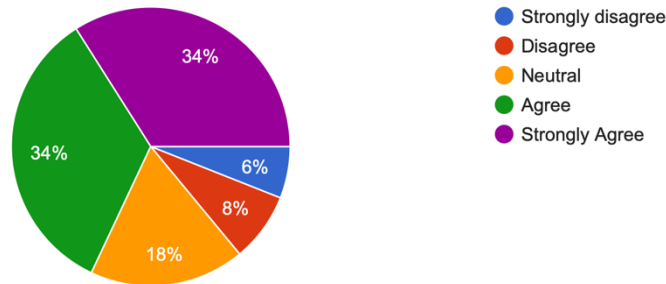


Kuvio 8: Suomen koulutusjärjestelmän vaikutus

Vastaajilta kysyttiin suosittelisivatko he Suomea työperäisen maahanmuuton kohdemaaksi muille filippiiniläisille. Merkittävä osa vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Tämä osoittaa, että kokemukset Suomesta ovat olleet pääsääntöisesti positiivisia vastaajille. Suomessa jo olevien filippiiniläisten positiiviset kokemukset ja niiden esille tuominen mahdollisesti vahvistaisi Suomen maakuvaa ja lisäksi luottamusta Suomea kohtaan (kuvio 9).

Suosittelisin Suomea työperäisen maahanmuuton kohdemaaksi muille filippiiniläisille.

50 vastausta



Kuvio 9: Suomen suosittelu

Lomakkeen viimeinen kysymys oli avoin vastaajat pääsivät vapaasti kertomaan tekijöistä, jotka vaikuttivat muuttopäätökseen. Vastauksissa nousi esiin useita eri teemoja. Monet vastaajista mainitsivat taloudelliset syyt, sillä Suomen korkeampi palkkataso mahdollistaa perheen tukeamisen Filippiineillä. Muita perheeseen liittyviä tekijöitä mainittiin, kuten perheen tuominen ja rauhallinen paikka lasten kasvatukseen. Vastauksissa mainittiin myös rauhallisuus, turvallisuus, mahdollisuus Suomen kansalaisuuteen ja passiin, laadukas terveyden huolto, kaunis luonto, innovatiivinen työkuulttuuri teknologia-alalla ja sosiaalietuudet

## 5 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoite oli selvittää, miten ja mitkä eri tekijät vaikuttavat filippiiniläisten päätökseen valita Suomi työperäisen maahanmuuton kohdemaaksi. Toteutetun kyselylomakkeen tulosten perusteella voidaan todeta, että erityisesti taloudelliset tekijät kuten korkeampi palkkataso ja parempi elintaso ovat selkeimpiä motivaatiotekijöitä Suomeen muutolle. Vastauksista myös nousi esille mahdollisuus perheen yhdistämiseen, puhdas luonto ja hyvä tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä. Sosiaalietuuksilla ja koulutusjärjestelmällä ei ollut ratkaisevaa roolia suurimmalle osalle. Merkittävä osa vastaajista suosittelisi Suomea muille filippiiniläisille työperäisen maahanmuuton kohdemaaksi. Jo Suomessa olevien filippiiniläisten positiiviset henkilökohtaiset kokemukset ja niiden paremmin esille tuominen voisi merkittävästi vaikuttaa filippiiniläisten maahanmuuttopäätökseen ja kasvattaa Suomen houkuttelevuutta työskentelymaana. Jotta Suomi pystyy kilpailemaan filippiiniläisestä työvoimasta muiden maiden kanssa.

Vastaajamäärä kyselyssä jäi melko pieneksi kyselyyn osallistui 50 henkilöä. Suurempi vastaajamäärä olisi parantanut tulosten luotettavuutta. Vastauksien saaminen oli odotettua vaikeampaa, tästä johtuen kyselyä pidettiin alkuperäistä suunnitelmaa pidempään avoinna. Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista tutkia aihetta haastattelujen kautta. Tämä mahdollistaisi

laajemman ymmärryksen filippiiniläisten kokemuksista. Oleellista olisi myös selvittää minkälaisia mielikuvia filippiiniläisillä on Suomesta ennen Suomeen muuttoa.

Pitää ottaa huomioon, että nykyinen hallitus uudistaa maahanmuuttoon liittyviä linjauksia ja säädöksiä, joten on tärkeää lukea ajankohtaisinta tietoa suoraan viranomaislähteistä. Käytännön vaikutukset selviävät kuitenkin vasta tulevaisuudessa, miten muuttava lainsäädäntö vaikuttaa filippiiniläisten muutto halukkuuteen ja suomalaisten yritysten kansainväliseen rekrytointiin. Tietoperustassa Filippiineihin liittyvien luotettavien lähteiden löytäminen osoittautui haastavaksi ja tässä olisi pitänyt onnistua paremmin. Kuitenkin lähteiden löytäminen ja kirjoittaminen kehittyi opinnäytetyön edetessä. Suomeen liittyvien luotettavien lähteiden löytäminen onnistui paremmin. Viittaukset ovat tehty Laurean ohjeistuksen mukaisesti.

Opinnäytetyö opetti paljon erityisesti työperäiseen maahanmuuttoon liittyvistä prosesseista. Myös ymmärrykseni syventyi paljon miten monivaiheinen ja säädelty kokonaisuus työperäinen maasta poismuutto on Filippiineillä. Tulevaisuudessa olisi hieno päästä työskentelemään työperäisen maahanmuuton parissa ja kehittää sitä mahdollisimman eettiseksi ja oikeudenmukaiseksi.

## Lähteet

- Arajärvi, P. 2009. Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustusloukut. Valtioneuvosto. Viitattu 3.3.2025. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160764>
- Baier, J. ym. 2024. Decoding global talent 2024 Dream Destinations and Mobility Trends. Boston Consulting Group. Viitattu 8.10.2024. <https://www.bcg.com/publications/2024/dream-destinations-and-talent-mobility-trends>
- Business Finland. 2024. Suomi seitsemättä kertaa maailman onnellisin maa- Houkutteleeko onnellisuus Suomeen investointeja, matkailijoita ja osaajia? Viitattu. 20.2.2025. <https://www.businessfinland.fi/ajankohtaista/uutiset/tiedotteet/2024/suomi-seitsematta-kertaa-maailman-onnellisin-maa--houkutteleeko-onnellisuus-suomeen-investointeja-matkailijoita-ja-osaajia>
- Department Of Migrant Morkers. 2025. About the DMW. Viitattu 27.4.2025 <https://dmw.gov.ph/about-us/functional-statements>
- Eurostat.2024. Government debt down to 88.6 % of GDP in euro area. Viitattu 7.10.2024. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/w/2-22042024-bp>
- Hanhinen, S. & Rintala, T. 2022. Ulkomaisen työvoiman rekrytointi sosiaali- ja terveysalalle. Tarkistusmuistio. Valtiontalouden tarkistusvirasto. Viitattu 6.1.2025. <https://www.vtv.fi/app/uploads/2022/12/VTV-Tarkastusmuistio-13-2022-Ulkomaisen-tyovoiman-rekrytointi-sosiaali-ja-terveysalalle.pdf>
- InterNations. 2024. The Best & Worst Countries for Living Abroad. Viitattu 21.2.2025. <https://www.internations.org/expat-insider/2024/best-and-worst-places-for-expats-40450>
- Kangasharju, A., Kauhanen, A., Kalmbach, A. & Valkonen, T. 2023. Työllisten maahanmuuttajien määrä on kasvanut Suomessa. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. Viitattu 8.3.2025. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Raportit-Reports-136.pdf>
- Kauhanen, A., Maczulskij, T., Riukula, K., & Ropponen, O.2024 . Ulkomaiset osaajat Suomessa. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. Viitattu 18.2.2025. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Raportit-Reports-154.pdf>
- Kela Selkokieli. 2024. Lapsi tulossa. Viitattu 21.2.2025. <https://www.kela.fi/web/selkokieli/ennen-kuin-lapsi-syntyv>
- Kela. 2025A. Lapsilisä. Viitattu 21.2.2025. <https://www.kela.fi/lapsilisa>
- Kela.2025B. Raskausaikana. Viitattu 21.2.2025 <https://www.kela.fi/raskausaikana>

Keva. 2023. Kuntien työvoimaennuste: Hoitajapula kaksinkertaistui kahdessa vuodessa. Viitattu 7.10.2024. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kuntien-tyovoimaennuste-hoitajapula-kaksinkertaistui-kahdessa-vuodessa/>

Maahanmuuton tunnusluvut 2023. Euroopan muuttoliikeverkosto. Viitattu 8.10.2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7427-46-0>

Maahanmuuttovirasto. 2025. Oleskelulupa. Viitattu 5.3.2025. <https://migri.fi/tyontekijan-oleskelulupa>

National Geographic. 2024. Why 10 million Filipinos endure hardship abroad as overseas workers. Viitattu 1.10.2024. <https://www.nationalgeographic.com/magazine/article/filipino-workers-return-from-overseas-philippines-celebrates>

Oksala, I. 2023. EK : Suomen kaksinkertaistettava työperäisen maahanmuuton määrä. Elinkeinoelämän keskusliitto. Viitattu 7.10.2024. <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/ek-suomen-kaksinkertaistettava-tyoperaisen-maahanmuuton-maara/>

Oppariapu. 2025. Kysely. Viitattu 23.3.2025. <https://oppiapu.wordpress.com/kyselyt/>

Overseas Workers Welfare Administration. 2025. About OWWA. Viitattu 27.4.2025. <https://owwa.gov.ph/about-owwa/>

Pesola, H., Sarvimäki, M. & Virkola, T. 2024. Eri syistä maahan muuttaneiden työllistyminen Suomessa. Valtioneuvosto. Viitattu 8.3.2025. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165475>

Poverty & Equity Brief East Asia & Pacific Philippines April 2024. 2024. Poverty and Equity Briefs. World Bank Group. Viitattu 3.10.2024. <https://www.worldbank.org/en/topic/poverty/publication/poverty-and-equity-briefs>

Räsänen, M. 2024. Työtä ja tekijöitä Suomeen. Elinkeinoelämän keskusliitto. Viitattu 3.10.2024. <https://ek.fi/tavoitteemme/innovaatiot-digitalisaatio-ja-osaava-tyovoima/tyoperainen-maahanmuutto/>

Roth, V. Grandell, A. 2023. Valtioneuvoston periaatepäätös työperäisen hyväksikäytön ehkäisemisen ja torjumisen strategiasta. Valtioneuvosto. Viitattu 3.3.2025. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-900-4>

Silk Road. 2025. Henkilöstöpalvelu Silkkitie Oy. Viitattu. 30.4.2025. <https://workinfinland.silkroad.fi/henkilostopalvelu-silkkitie-oy/>

- Sillo, H. 2024. 2024 Minimum Wage in Metro Manila and Regions in the Philippines. Eezi. Viitattu 4.10.2024. <https://www.eezi.com/minimum-wage-metro-manila-daily-rates-and-legal-basis/>
- Stanford Medicine Ethnogeriatrics. 2010. Immigration History. Viitattu 3.10.2024 <https://geriatrics.stanford.edu/ethnomed/filipino/fund/immigration-history.html>
- Sutela, H. 2023. Maahanmuuttajien työllisyys Suomessa yli EU- keskitason- työmarkkina- asema heikempi kuin suomalaistaustaisilla. Tilastokeskus. Viitattu 8.3.2025. <https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/maahanmuuttajien-tyollisyys-suomessa-yli-eu-keskitason-tyomarkkina-asema-heikempi-kuin-suomalaistaustaisilla>
- Talent Boost 2023 - 2027. 2023. Valtionneuvosto. Viitattu 8.10.2024. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165274>
- The 2023 Marina statistical report. 2023. Republic of the Philippines Department of Transportation Maritime Industry Authority. Viitattu 18.1.2025. <https://marina.gov.ph/wp-content/uploads/2025/01/MARINA-Stat-Report-2023-Final-v2.pdf>
- Tigno, J. 2020. The Philippine Overseas Employment Program: Public Policy Management from Marcos to Ramos. University of the Philippines. Viitattu 2.10.2024. <https://cids.up.edu.ph/download/philippine-overseas-employment-program-public-policy-management-marcos-ramos/>
- Topmake. 2025. About Topmake. Viitattu 30.4.2025. <https://topmake.ph/page/about>
- Trading economics. 2024. Philippines Cash Remittances. Viitattu 7.10.2024. <https://tradingeconomics.com/philippines/remittances>
- Tutkimuseettinen Neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 23.3.2025. <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2024. Työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton Talent Boost- ohjelma 2023-2027. Viitattu 1.5.2025. <https://tem.fi/hanke?tunnus=TEM032%3A00%2F2024>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2025. Työntekijän oleskeluluvan tuloraja. Viitattu 3.3.2025. <https://tem.fi/tyontekijan-oleskeluluvan-tuloraja>
- Väestö kansalaisuuden mukaan. 2024. Tilastokeskus. Viitattu 8.10.2024. [https://stat.fi/tup/suoluk/suoluk\\_vaesto.html#vaesto-syntyperan-kielen-mukaan](https://stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#vaesto-syntyperan-kielen-mukaan)
- Vaittinen, P., Vartiainen, P., Sakilayan-Latvala, M. & Laaksonen, V. 2024. Selvitys Filippiinien kansainvälisen työvoiman ekosysteemistä ja osajatarjonnasta kansainvälisen rekrytoinnin näkökulmasta. Siirtolaisinstituutti/Work in Finland. Viitattu 6.2.2025.

<https://www.workinfinland.com/dam/jcr:312e8db3-a53c-4429-ae4-681c9df28eac/Filippii-nit-kansainvalinen-tyovoima-selvitys-2024.pdf>

Valtioneuvosto. 2025. Työministeri Satonen Filippiineille ja Vietnamiin: tavoitteena edistää osaajien rekrytointia Suomeen. Viitattu 11.4.2025. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tyoministeri-satonen-filippiineille-ja-vietnamiin-tavoitteena-edistaa-osaajien-rekrytointia-suomeen>

Veijola, R., Pitkänen, V. 2024. Ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointi: pullonkaulat ja hyvät käytännöt. E 2 tutkimus. Viitattu 13.4.2025. <https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/ulkomaalaisten-tyontekijoiden-rekrytointi-selvitys-e2-tutkimus-20240517.pdf>

Vilka, H. 2007. Tutkija ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki : Tammi. Viitattu 19.3. 2025. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/98723>

Work In Finland. 2025. Usein kysytyt kysymykset kansainvälisestä rekrytoinnista. Viitattu 27.4.2025. <https://www.workinfinland.com/fi/tyonantajat/rekrytoi/kansainvalinen-rekrytointi-ukk/>

World Bank Group.2024. Personal remittances, received ( current US)- Philippines. Viitattu 7.10.2024 <https://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.CD.DT?locations=PH>

Yule, E. 1925. The English Language in the Philippines. American Speech. Viitattu 19.12.2024. [https://www.jstor.org/stable/452557?utm\\_source=chatgpt.com&seq=1](https://www.jstor.org/stable/452557?utm_source=chatgpt.com&seq=1)

ChatGPT:tä on käytetty tämän tekstin kieliäsun muokkaamiseen.

## Kuviot

|  |    |
|--|----|
| Kuvio 1: Ulkomailla työskentelevien filippiiniläisten prosenttijakauma eri maanosien ja maiden mukaan vuonna 2023. (Special-Release-2023- overseas- Filipino- Workers.pdf 2024.) | .8 |
| Kuvio 2 Filippiineiltä Suomeen suuntautuvan työperäisin rekrytoinnin keskeiset toimijat ja prosessit. (Vaittinen ym 2024, 44)  | 13 |
| Kuvio 3: Sosiaalietuuksien vaikutus  | 22 |
| Kuvio 4: Palkan ja elintason vaikutus  | 22 |
| Kuvio 5: Luonto ja ilmanlaatu  | 23 |
| Kuvio 6: Työ ja vapaa-aika   | 23 |
| Kuvio 7: Mahdollisuus perheen tuomisessa Suomeen   | 24 |
| Kuvio 8: Suomen koulutusjärjestelmän vaikutus  | 24 |
| Kuvio 9: Suomen suosittelu   | 25 |