

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Pitkänen, P. & Vartiainen, P. (2020) Työvoiman kansainvälinen liikkuvuus: Esimerkkinä filippiiniläiset hoitajat. Teoksessa Martikainen, T. & Pitkänen, P. (toim.) Muuttoliikkeiden vuosisata. Siirtolaisuusinstituutti, s. 36 - 42.

URL: <https://siirtolaisuusinstituutti.fi/wp-content/uploads/2020/06/j37www.pdf>

Työvoiman kansainvälisen liikkuvuus: Esimerkkinä filippiiniläiset hoitajat

Pirkko Pitkänen & Päivi Vartiainen

TYÖVOIMAN KANSAINVÄLINEN LIKKUVUUS TUO MONENLAISIA
HYÖTYJÄ JA HAITTOJA NIIN SIIRTOLAISIA VASTAANOTTAVILLE
MAILLE, LÄHTÖMAILLE KUIN SIIRTOLAISILLE ITSELLEEN.

Työvoiman ylitraajainen liikkuvuus ja kansainvälinen rekrytointi ovat maailmanlaajuisia ilmiöitä. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n mukaan noin 164 miljoonaa ihmistä työskentelee oman kotimaansa ulkopuolella. Työvoiman liikkuvuus on myös laajentunut maantieteellisesti: välimatkat ovat pidentyneet ja yhä useammat maat, Suomi mukaan lukien, ovat tulleet monin tavoin riippuvaisiksi globaaleista työmarkkinoista. Keskeinen syy työmarkkinoiden kansainvälistymiseen on, että nopeat ja aiempaa edullisemmat liikkumis- ja kommunikaatiovälineet ovat helpottaneet ulkomaille hakeutumista, kansainvälistä rekrytointia ja monikansallisten organisaatioiden toimintaa.

On monia syitä, miksi ihmiset muuttavat maasta toiseen. He voivat jättää asuinmaansa työttömyyden vuoksi, muuttoa voi motivoida toivo paremmasta tulo- ja elintasosta tai taustalla voi olla pyrkimys ammattitaidon parantamiseen ja urakehityksen edistämiseen. Joskus syynä voi olla pelkkä seikkailunhalu. Toisaalta myös monia uhrauksia tarvitaan, kuten eroa perheenjäsenistä ja ystäväistä sekä muuton vaatimia taloudellisia kustannuksia, mahdollisesti lainarahan turvin. Elämä uudessa asuinmaassa ei myöskään aina ole helppoa. Yhteiskunnallisen sopeutumisen ohella maahanmuuttajilla on usein haasteita työn saannin ja ammatillisen urakehityksen suhteen.

Tässä artikkelissa pohditaan kansainvälisen rekrytoinnin ja ihmisten työperusteisen liikkuvuuden vaikutuksia lähtö- ja vastaanottavissa maissa sekä yksittäisten siirtolaisten elämässä. Filippiiniläisten sairaanhoitajien muuttoa Suomeen tarkastellaan ajankohtaisena esimerkkinä kansainvälisen rekrytoinnin vaikutuksista.

Muuttoliikkeen etuja ja haittoja

Lähtömaille työvoiman kansainvälinen liikkuvuus merkitsee väistämättä työvoiman ja osaamispääoman menetystä, etenkin jos menetys jää pysyväksi. Ammattitaitoinen ja osaava työvoima on avain minkä tahansa maan kasvuun ja kehitykseen; siksi on selvää, että työikäisen väestön maastamuutolla voi olla negatiivisia vaikutuksia lähtömaiden talouteen ja yhteiskunnalliseen kehitykseen.

Vauraiden teollisuusmaiden tavoitteena on rekrytoida ulkomailta nimenomaan osaavaa, mielellään korkeasti koulutettua työvoimaa. Onkin syytä kysyä, onko eettisesti kestävä, että kehittyneet maat koettavat kompensoida kansainvälisellä rekrytoinnilla työvoimavajeitaan ja saada aikaan ammatillisen koulutuksen säästöjä palkkaamalla osaavaa työvoimaa kehittyvistä maista. Työntekijöiden kansainvälisen rekrytoinnin seurannaisvaikutukset voivat olla uhka paitsi lähtömaiden talouskasvulle myös ihmisten hyvinvoinnille ja terveydelle. Esimerkiksi terveydenhuollon henkilöstön maastamuutolla on ollut dramaattisia vaikutuksia monien Afrikan ja Aasian maiden terveydenhuollon järjestelmille. Erityisesti lääkäreistä on pulaa monissa lähtömaissa. Ammattitaitoisen terveydenhuollon henkilöstön puute on osaltaan johtanut HIV/AIDSin lisääntymiseen Saharan eteläpuolisessa Afrikassa.

Työvoiman kansainvälisen rekrytoinnin oikeudenmukaisuutta on perusteltu sillä, että kun siirtolaiset lähettävät osan palkastaan lähtömaassa asuville omaisilleen, näin tuetaan myös lähtömaiden taloudellista ja yhteiskunnallista kehitystä. On totta, että ulkomailla työskentelyn aikana kertyneillä säästöillä ja rahalähetyksillä on suuri merkitys kaikkein köyhimpien maiden kansantalouksille. Rahalähetyksiä voidaan käyttää paitsi päivittäiseen elämiseen myös investointeihin, kuten koulutukseen, asunnon tai maan hankkimiseen tai yrityksen perustamiseen. Tutkijat, esimerkiksi Stephen Castles ovat kuitenkin varoittaneet, että siirtolaisten säästöt ja rahalähetykset eivät johda automaattisesti taloudelliseen kasvuun, vaan edellytyksenä on, että yhteiskunnassa on sellaiset rakenteet, jotka tekevät investoinnit tuottaviksi. Castles myös muistuttaa, että siirtolaisten rahalähetysten vaikutukset eivät ole aina pelkästään myönteisiä. Joissain tapauksissa ne ovat esimerkiksi johtaneet kasvaneen kulutuksen myötä hintojen nousuun ja inflaatioon. On myös vaarallista, jos maan talous tulee riippuvaiseksi ulkomailla asuvien maanmiesten lähettämistä rahoista, sillä rahalähetykset voivat aikaa myöten vähetä. Tämä on nähtävissä esimerkiksi Intiassa ja Filippiineillä. Ulkomailla työskentelevät intialaiset ja filippiiniläiset ovat perinteisesti lähettäneet rahaa kotimaassa asuville sukulaisilleen, mutta ulkomailla asumisen pitkittyessä motivaatio rahan lähettämiseen voi hiipua. Näin on todettu käyvän erityisesti korkeasti koulutettujen siirtolaisten kohdalla.

Viime vuosina on kiinnitetty enenevästi huomiota ihmisten ylijärjestyksen liikkuvuuden sosiaalisiin siirtovaikutuksiin. Peggy Levitt on määritellyt sosiaaliset siirtovaikutukset vastaanottavissa yhteiskunnissa omaksutuiksi ajatus- ja toimintamalleiksi, jotka siirtyvät siirtolaisten mukana lähtömaihin ja muokkaavat siellä yhteiskunnallisia käy-

täntöjä ja yksittäisten ihmisten elämäntapoja. Uudessa asuinmaassa hyväksi koettuja ajattelu- ja toimintatapoja välitetään aiemmassa kotimaassa asuville paitsi vierailujen ja paluumuuton myötä myös modernin kommunikaatioteknologian välityksellä.

On kuitenkin syytä huomata, että siirtovaikutukset ovat kahden suuntaisia: siirtolaiset vaikuttavat myös vastaanottavien yhteiskuntien ja organisaatioiden toimintatapoihin. Esimerkiksi työyhteisöissä ulkomaalaistaustainen henkilöstö voi tuoda työyhteisön arkeen uudenlaisia työ- ja vuorovaikutustapoja. Edellytyksenä kuitenkin on, että vastaanottavat organisaatiot ovat halukkaita tutustumaan uusiin käytäntöihin, oppimaan uutta ja muuttamaan perinteisiä toimintatapojaan. Tähän tavoitteen pyritään monimuotoisuuden johtamisella. Käytännössä suomalaisissa organisaatioissa vallitseva näkemys näyttää kuitenkin olevan, että työyhteisöissä olemassa oleviin, ”suomalaisiksi” miellettyihin käytäntöihin sopeutuminen on edullista myös ulkomaalaistaustaisille, sillä sen ajatellaan edistävän heidän integroitumistaan uuteen työympäristöön.

Viime vuosina on yleistynyt näkemys, että ulkomailla työskennelleiden paluumuuttajien tietotaito voi hyödyntää merkittävästi lähtömaiden taloutta ja yhteiskunnallista kehitystä. Esimerkkinä mainitaan usein kotimaahan palanneiden it-alan osaajien rooli Kiinan nousussa maailman talousmahtien joukkoon. Jo aiemmin tutkijat ovat tuoneet esiin ajatuksia siitä, että kansainvälisten osaajien kiertomuutto edustaa parhaimmillaan niin sanottua win-win-tilannetta, jossa positiivisia vaikutuksia on nähtävissä sekä lähtö- ja vastaanottavissa maissa että yksittäisten siirtolaisten elämässä. Näkemys perustuu ajatukseen, että siirtolaiset hyödyntävät työpanoksellaan vastaanottavan maan elinkeinoelämää, lähettävät rahaa kotiin, kehittävät ammatillista osaamistaan ja lopulta palaavat takaisin lähtömaahan ja antavat panoksensa maan talouden ja yhteiskuntaelämän kehittämiseen.

Todellisuudessa tilanne on kuitenkin usein toinen: siirtolaiset ovat uusissa asuinmaissaan usein joko työttöminä tai työskentelevät tehtävissä, jotka eivät vastaa heidän koulutustaan tai aiempaa työkokemustaan. Mikäli he palaavat lähtömaahan, heidän ammattitaitonsa ei ole välttämättä parantunut muuttoprosessin aikana vaan ammatillinen osaaminen on saattanut jopa heikentyä. Muun muassa filippiiniläisten sairaanhoitajien kokemukset osoittavat, että urakehityksen sijaan vuosia ulkomailla asumisen seurauksena voikin olla ammatillinen osaamisen taantuminen. Kliinisten taitojensa taantumisen ovat olleet huolestuneita esimerkiksi sellaiset Suomessa hoiva-avustajina toimivat sairaanhoitajat, joilla on aiempaa kokemusta vaativasta erikoissairaanhoidosta.

Filippiiniläisten sairaanhoitajien maailmanlaajuinen muuttoliike on esitetty usein esimerkkinä kaikkia osapuolia hyödyttävästä win-win-tilanteesta, jossa sairaanhoitajat saavat työtä kohtuullisella palkalla, kohdemaat koulutettua työvoimaa ja lähtömaa hyötyy rahalähetyksistä ja paluumuuttajien osaamisesta. Rekrytointiprosessin lähempi tarkastelu eri toimijatahojen näkökulmista osoittaa kuitenkin, että ilmiö on huomattavasti kompleksisempi.

Filippiiniläiset sairaanhoitajat Suomessa

Sairaanhoitajia on rekrytoitu Filippiineiltä Suomeen kymmenisen vuotta. Kansainvälisesti ottaen määrät eivät ole suuria, sillä kaiken kaikkiaan kysymys on noin neljästä sadasta hoitajasta. Kansainvälisesti poikkeuksellista sen sijaan on, että Filippiineiltä rekrytoituista sairaanhoitajista ei juuri kukaan tee Suomessa sairaanhoitajan työtä, vaan useimmat toimivat lähihoitajina, hoiva-avustajina tai muissa avustavissa tehtävissä.

Filippiiniläisille sairaanhoitajille ulkomaille muutto on sikäli pakon sanelemaa, että vaihtoehtona on jäädä työttömäksi kotimaahan. Filippiineillä on jo vuosien ajan koulutettu sairaanhoitajia liikaa, minkä vuoksi maassa on yli 200 000 sairaanhoitajan työvoimareservi. Ulkomaille muuton taustalla voivat lisäksi olla virheelliset mielikuvat tulevasta työstä. Ulkomaiset rekrytoijat käyttävät Filippiineillä kliniseen sairaanhoitotyöhön liittyviä termejä ja kuvia, jotka voivat luoda toiveikkaissa mielissä vääriä odotuksia.

Suomen tapauksessa suorarekrytointia hoitavat henkilöstöpalveluyritykset valitsevat Filippiineillä järjestettävään lähtömaakoulutukseen ainoastaan nelivuotisen yliopistotasoisien sairaanhoitajan tutkinnon suorittaneita hakijoita. Lähtömaakoulutuksessa opiskelijoille yleensä kerrotaan, että he joutuvat Suomessa avustaviin tehtäviin, mutta tämän kirjoittajien tekemien tutkimusten mukaan useimmat filippiiniläishoitajat toivovat kuitenkin voivansa edetä Suomessa laillistetuiksi sairaanhoitajiksi.

Sairaanhoitajan pätevyyden saaminen on Suomessa monen mutkan takana, sillä Euroopan ulkopuolella tutkintonsa suorittaneiden pääsy säädeltyihin terveydenhuollon ammatteihin on huomattavan vaikeaa. Siinä missä EU- ja ETA-alueella ammattitaitovaatimuksia on yhtenäistetty 2000-luvulla, alueen ulkopuolelta tulevien sairaanhoitajien tutkintojen tunnustamiseen ei ole selvää väylää. Erilaisia reittejä täydennyskoulutusohjelmineen on kokeiltu eri puolilla Suomea, mutta ne eivät ole johtaneet pysyviin tuloksiin. Ongelmana myös on, että käytettävissä olevat pätevytymisreitit eivät sovellu sellaisille henkilöille, joiden oleskelulupa perustuu työpaikkaan.

Filippiiniläisten sairaanhoitajien ammattitaito ja hyvä maine tekevät heistä haluttuja työntekijöitä suomalaisissa hoiva-alan yrityksissä. Siksi osa filippiiniläisiä palkkaavista yksityisistä hoivayrityksistä on järjestänyt hoitajille mahdollisuuden kouluttautua oppisopimuksella lähihoitajiksi. Yrityksillä ei kuitenkaan ole tarvetta kannustaa heitä pätevöitymään sairaanhoitajiksi, sillä hoivakotien henkilöstö koostuu pääasiassa lähihoitajista ja hoiva-avustajista. Käytännössä filippiiniläisten sairaanhoitajien on tyydyttävä tehtäviin, joissa heidän ammatillinen osaamisensa jää suurelta osin hyödyntämättä. Filippiineiltä rekrytoidut sairaanhoitajat ovatkin tuoneet tutkimuksissa esiin huolensa siitä, että heidän kliiniset taitonsa ja muu sairaanhoitajan osaamisensa taantuvat Suomessa.

Vastaanottavien sote-alan organisaatioiden kokemukset filippiiniläisistä sairaanhoitajista ovat olleet pääosin myönteisiä. Työnantajat arvostavat filippiiniläisten nöyryyttä, ahkeruutta ja valmiutta hyväksyä perushoivan tehtäviä. Toisaalta alan ammat-

tijärjestöt ovat ilmaisseet huolensa siitä, että filippiiniläisten sopeutuvuutta voidaan käyttää työpaikoilla myös hyväksi siten, että heillä teetetään palkatonta ylityötä. On myös viitteitä siitä, että vaikka ulkomaisen työvoiman maahanmuutto helpottaa lyhyellä tähtämellä Suomen hoitajapulaa, pitkällä tähtämellä laaja ulkomaisen työvoiman käyttö voi pikkuhiljaa vähentää kotimaisen työvoiman tarjontaa.

Filippiiniläisten sairaanhoitajien ja heidän perheenjäsentensä voidaan ajatella olevan muuttoliikkeen voittajia siinä mielessä, että ulkomaille palkatut sairaanhoitajat pääsevät usein Filippiinien palkkatasoon verrattuna hyvälle ansioille ja pystyvät lähettämään rahaa perheilleen. Vaikka esimerkiksi hoiva-avustajan palkka Suomessa on yleiseen palkkatasoon suhteutettuna alhainen, se on kuitenkin moninkertainen verrattuna sairaanhoitajan palkkaan Filippiineillä.

Ulkomailla työskentelevien sairaanhoitajien rahälähetykset tuovat Filippiineille jääneille perheenjäsenille taloudellista turvaa. Sen sijaan sosiaalisessa ja emotionaaliossa mielessä omaisia ei voi pitää muuttoliikkeen voittajina. Esimerkiksi Suomeen rekrytoitujen sairaanhoitajien on hyvin vaikea saada lapsiaan tai muita perheenjäseniään maahan perheenyhdistämiseen liittyvien korkeiden tuloaravaatimusten vuoksi. Hoiva-avustajan tai lähihoitajan palkka ei riitä edes yhden lapsen saamiseksi Suomeen.

Filippiineillä yksityisten ja julkisten sairaanhoito-oppilaitosten kouluttamista sairaanhoitajista suurin osa muuttaa ulkomaille. Vaikka Filippiinien valtio suhtautuu sairaanhoitajien ulkomailla työskentelyyn myönteisesti, maan yhteiskuntakehityksen näkökulmasta kansainvälisen rekrytoinnin hyödyt ovat kyseenalaisia. Ainakaan Filippiinien terveydenhuollon resurssipulaan ulkomailla työskentelevien hoitajien rahälähetykset eivät tuo helpotusta, sillä rahat menevät yksittäisille perheille, eivät terveydenhuoltojärjestelmän tai väestön hyvinvoinnin kehittämiseen. Voidaankin kysyä, mitä voitaisiin saavuttaa, jos köyhässä maassa ei käytettäisi perheiden ja valtion rahaa ammattilaisten kouluttamiseen ulkomaiden tarpeita varten, vaan varat suunnattaisiin oman maan hyvinvoinnin rakentamiseen.

Tuoreissa tutkimuksissa on todettu, että Suomeen rekrytoidut filippiiniläishoitajat aikovat työskennellä Suomessa joitain vuosia, mutta haluavat palata ennen pitkää, viimeistään eläkeiässä takaisin Filippiineille. Heidän kohdallaan paluumuutto voi parhaimmillaan edistää kansainvälisen rekrytoinnin eettisyyttä, mikäli lähtömaahan palaava hoitaja on kehittänyt ulkomailla osaamistaan ja ammattitaitoaan. Valitettavan harvoin näin kuitenkin käy Suomessa. Pikemminkin vuosikautia jatkuva avustava hoivatyö rapauttaa filippiiniläisten sairaanhoitajien ammatillista osaamista.

Kansainvälistyvä työvoima

Kuten edellä on todettu, työmarkkinoiden globalisoituminen ja työvoiman kansainvälinen muuttoliike tuovat siirtolaisia vastaanottaville maille, lähtömaille,

siirtolaisille ja heidän perheenjäsenilleen monia haasteita ja mahdollisuuksia. On myös ilmeistä, että lähtö- ja vastaanottavat maat voivat hyötyä työvoiman kansainvälisestä liikkuvuudesta ainoastaan tiettyjen reunaehtojen vallitessa. Esimerkiksi rahalähetysten ja paluumuuton positiiviset vaikutukset riippuvat siitä, miten siirtolaiset sijoittuvat vastaanottavien maiden työmarkkinoille. Win-win-tilanteen keskeisenä edellytyksenä on, että ulkomaista työvoimaa vastaanottavat maat ja organisaatiot oppivat tunnistamaan, tunnustamaan ja kehittämään ulkomailla hankittua osaamista. Tässä suhteessa suomalaisella yhteiskunnalla ja työyhteisöillä on paljon opittavaa.

Työvoiman kansainvälinen liikkuvuus tuo mukanaan myös monia eettisiä ongelmia. Viime vuosikymmenien aikana onkin solmittu kansainvälisiä ja kahdenkeskisiä sopimuksia, joiden tavoitteena on eri tavoin auttaa köyhiä lähtömaita turvaamaan osaamisen ja inhimillisen pääoman pysyminen maassa. Myös siirtolaisten oikeusturvaan on kiinnitetty enenevästi huomiota.

Työvoiman kansainvälinen liikkuvuus on erityisen yleistä terveydenhuollon alalla. Paitsi siirtolaisten myös lähtö- ja kohdemaiden kannalta on tärkeää, että ulkomailla työskentelevillä on mahdollisuus ammatillisen osaamisensa ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Tätä tavoitellaan esimerkiksi Filippiinien ja Saksan valtioiden kahdenvälisellä Triple win -sopimuksella, jolla säädellään paitsi sairaanhoitajien rekrytoinnin ehtoja Filippiineillä myös kieli- ja täydennyskoulutusta sekä laillistamisprosessia Saksassa. Myös Suomelle kahdenvälinen sopimus Filippiinien kanssa voisi olla toimiva vaihtoehto. Vähintäänkin olisi aika saada käyttöön EU/ETA-alueen ulkopuolelta tuleville sairaanhoitajille selkeä pätevyisyysreitti, joka vähentäisi päällekkäistä kouluttautumista ja inhimillisten voimavarojen hukkaamista.

Filippiiniläisten hoitajien esimerkki osoittaa, että kansainvälinen rekrytointi voi olla nopea ratkaisu työvoimapulaan, mutta ei ole lainkaan varmaa, että se on eettisesti tai edes taloudellisesti kestävä ratkaisu. Suomen tapauksessa erityishaasteena on, että kestävä kansainvälinen rekrytointi edellyttää vahvaa panostusta suomen/ruotsin kielen koulutukseen. Ilman riittävää panostusta kieliopintoihin sekä ammatilliseen muunto- ja täydennyskoulutukseen lopputuloksena voi olla ulkomaisten osaajien ammatillisen osaamisen mitätöinti, joka ei ole edullista muuttoprosessin yhdellekään osapuolelle.

Yksi ihmisten kansainväliseen liikkuvuuteen ja siirtolaisten oikeusturvaan liittyvistä ajankohtaisista kysymyksistä koskee ihmisten oikeutta muuttaa halutessaan maasta toiseen. Viime vuosina useimmat Euroopan maat, Suomi mukaan lukien, ovat tiukentaneet maahanmuuttopolitiikkaansa. Vaikka korkeasti koulutetut osaajat yleensä toivotetaan tervetulleiksi, yleinen kielteinen suhtautuminen maahanmuuttoon tekee elinkeinoelämän tarvitsemien osaajien rekrytoinnin vaikeaksi. Ongelmana myös on, että rajojen sulkeminen voi johtaa laittomien väylien etsimiseen maahan muutolle. Seurauksena voi olla paperittomien määrän kasvu yhteiskunnassa ja harmaan talouden lisääntyminen työmarkkinoilla.

Lähteet

- Castles, Stephen (2007). Migration and Social Transformation. Inaugural Lecture for the Migration Studies Unit (MSU). LSE 15 November 2007, www.lse.ac.uk/collections/MSU/papers/Castles-07.pdf
- Kingma, Mireille (2006). *Nurses on the Move: Migration and the Global Health Care Economy*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Levitt, Peggy (2008). *Social Remittances – Culture as a Development Tool*, www.uninstraw.org/en/images/stories/remmitances/documents/forum/peggy-levitt.pdf
- Pitkänen, Pirkko, Katja Keisala & Vuokko Niiranen (toim.) (2017). *Tavoitteena sujuva arki: Kulttuurien välinen työ sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä*. Tampere University Press.
- Pitkänen, Pirkko, Tomoko Hayakawa, Kerstin Schmidt, Mustafa Aksakal & S. Irudaya Rajan (toim.) (2019). *Temporary Migration, Transformation and Development: Evidence from Europe and Asia*. London – New York: Routledge.
- Vartiainen, Päivi (2019). *Filippiiniläisten sairaanhoitajien polut Suomeen: Tutkimus oppimisesta ja työyhteisöintegraatiosta kansainvälisen rekrytoinnin kontekstissa*. Tampereen yliopiston väitöskirjat 18, Tampere.
- Vartiainen, Päivi, Marja Koskela & Pirkko Pitkänen (2018). *Sairaanhoitajia Filippiineiltä, Näkökulmia kestävään kansainväliseen rekrytointiin*. Tampere: Tampere University Press.