



Selvitys Filippiinien kansainvälisen työvoiman ekosysteemistä ja osaajatarjonnasta kansainvälisen rekrytoinnin näkökulmasta

Tiina Vaittinen Päivi Vartiainen Margarita Sakilayan-Latvala Ville Laakkonen

Work in Finlandin tilaama selvitys

Viitetiedot:

Vaittinen, T., Vartiainen, Päivi, Sakilayan-Latvala, M. & Laakkonen, V. (2024).

Selvitys Filippiinien kansainvälisen työvoiman ekosysteemistä ja osaajatarjonnasta kansainvälisen rekrytoinnin näkökulmasta, Siirtolaisuusinstituutti/Work in Finland.

Graafinen suunnittelu: Teija Hakala

Sisällysluettelo

Lista tekstissä käytetyistä lyhenteistä	5
Johdanto	6
1. Filippiinien työperusteisen rekrytinnin hallinnollinen ekosysteemi	10
1.1. Department of Migrant Workers (DMW)	11
1.1.1. DMW:n aluetoimistot Filippiineillä (DMW Regional Offices)	12
1.1.2. Land-Based Accreditation Bureau (LAB)	13
1.1.3. Sea-Based Accreditation Bureau (SAB)	13
1.1.4. Migrant Workers Protection Bureau (MWPB)	13
1.1.5. Foreign Stakeholders and Engagement Bureau (FSEB)	13
1.1.6. Migrant Workers Offices (MWOs)	14
1.1.7. Pre-Employment and Government Placement Bureau (PEGPB)	15
1.1.8. Overseas Workers Welfare Administration (OWWA)	15
1.2. Department for Foreign Affairs (DFA)	16
1.3. Department of Labour and Employment (DOLE)	17
1.4. Human Resources for Health Network (HRHN)	17
1.5. Ekosysteemin muita julkisia toimijoita	20
1.5.1. Professional Regulation Commission (PRC)	20
1.5.2. Technical Education and Skills Development Authority (TESDA)	20
1.5.3. Commission on Higher Education (CHED)	20
1.5.4. The Commission on Filipinos Overseas (CFO)	21
1.6. Miten rekrytointiprosessin kuuluisi edetä viranomaisrakenteessa?	21
1.6.1. Rekrytointiprosessin aloittaminen	21
1.6.2. Työvoimapyynnön toimittaminen	22
1.6.3. Työntekijöiden valinta, taustaselvitykset ja koulutukset	22
1.6.4. DMW:n edellyttämät vakiotyösopimukset (master employment contract)	23
1.6.5. DMW:n edellyttämät PEOS- ja PDOS-seminaarit lähtijöille	23
1.6.6. Overseas Employment Certificate (OEC) tai digitaalinen OFW Pass	23
1.6.7. Oleskeluluvan hakeminen	24
1.6.8. DMW:n suojelu jatkuu kohdemaassa	24
1.7. Harmaa alue: Filippiiniläisen työvoiman rekrytoiminen kolmansista maista	24
2. Ekosysteemin muut toimijat ja näiden muodostama toimijaverkosto	30
2.1. Filippiiniläiset rekrytointiyritykset	31
2.1.1. DMW:n akkreditoimat rekrytointiyritykset	31
2.1.2. Filippiiniläisten rekrytointiyritysten akkreditointiprosessi	32
2.1.3. Epäluotettavat rekrytointiyritykset ja väärinkäytökset	34
2.2. Erilaiset lähtöön valmistelevat toimijat	36
2.2.1. Tutkintotodistusten ja pätevyysien sertifiointista vastaavat julkiset toimijat	36
2.2.2. Sosiaaliturvasta vastaavat toimijat	36
2.2.3. Kansalaisjärjestöt ja muut kolmannen sektorin toimijat	38
2.2.4. Klinikat ja sairaalat	38
2.2.5. Kieli- ja kulttuurikoulut ja valmennuskeskukset	38
2.3. Muuttoprosesseja rahoittavat toimijat	39
2.4. Suomalaiset viranomaistoimijat Filippiineillä ja verkossa	40
2.5. Ekosysteemikartat ja prosessikuvaukset	41
2.5.1. Ekosysteemin keskeisimmät julkiset ja yksityiset toimijat	41
2.5.2. Prosessikuvaus: Filippiineiltä rekrytoidun ammattihenkilön reitti Suomeen	42
2.5.3. Suomalaisille työnantajille ja rekrytointiyrityksille keskeisimmät kontaktit	44
2.5.4. Filippiiniläisen työperusteisen rekrytinnin ekosysteemi ja prosessikuvaus yhdessä kuvassa	44
3. Suomen hallitusohjelman mukaisten alojen osaajatarjonta ja -potentiaali	45
3.1. Ulkomailla työskentelevät filippiiniläiset: yleiskatsaus	45
3.2. Sosiaali- ja terveysala	48
3.3. Vientiteollisuus: laivanrakennus ja koneteollisuus	49
3.4. Kausityöntekijät ja muu toisen asteen ammattihenkilöstö	50
3.5. Korkeasti koulutetut ja erityisasiantuntijat	51

4. Kahdenvälisten sopimusten tarjoamat mahdollisuudet ja benchmarking	53
4.1. Maailman terveysjärjestö WHO:n näkemys terveydenhuoltoalan kahdenvälisiin sopimuksiin	54
4.2. Esimerkkinä Saksan ja Filippiinien välinen Triple Win -sopimus	58
4.2.1. Triple Win -sopimuksen taustaa ja prosessin kuvaus	58
4.2.2. Arvioita Triple Win -sopimuksen toimivuudesta	61
4.3. Filippiinien allekirjoittamia MOU-aiesopimuksia	62
4.3.1. Britannian aiesopimus: terveydenhuoltoalan ammattilaiset	62
4.3.2. Itävallan aiesopimus: asiantuntijat ja ammattitaitoiset työntekijät	64
4.3.3. Alueellisia sopimuksia: Kanadan provinssit Kanadan valtiollisen maahanmuuttopolitiikan toteuttajina	65
4.3.4. Avauksia Pohjoismaihin	67
4.3.5. Japani: JPEPA-sopimus	68
5. Tunnistetut haasteet kansainväliselle rekrytoinnille Suomen näkökulmasta	70
5.1. Haasteet Suomeen rekrytoitujen työntekijöiden näkökulmasta	70
5.2. Haasteet vastaanottavien työyhteisöjen ja esihenkilöiden näkökulmasta	72
5.3. Haasteet yritysten ja työnantajien näkökulmasta	73
5.4. Työmarkkinajärjestöjen näkökulmia	74
5.5. Haasteet viranomaisten ja valtionhallinnon näkökulmasta	76
6. Suomalaisen toimijoiden kokemuksia Filippiineistä kumppanimaana	79
6.1. Vastaajien syitä valita Filippiinit kohdemaaksi	80
6.2. Filippiinit rekrytoinnin toimintaympäristönä	81
6.3. Suomen kilpailukyky filippiiniläisen työvoiman kohdemaana	82
6.4. Toimintaan liittyvät riskit	82
6.5. Suomalaisilta viranomaisilta saatu tuki	83
6.6. Filippiiniläiset ammattilaiset suomalaisissa työyhteisöissä	84
6.7. Filippiiniläisen työvoiman rekrytoinnin tulevaisuus kyselyn valossa	85
7. Filippiiniläisten kokemukset ja näkemykset rekrytointireiteistä ja -käytännöistä	87
7.1. Vastaajien demografia	87
7.2. Kokemukset rekrytointiprosessia edeltävästä ajasta	89
7.3. Kokemukset ja näkemykset rekrytointiprosessista	90
7.4. Rekrytointiprosessin haasteet	92
7.5. Suomen kielen opetus ja koulutus	93
7.6. Valmistautuminen työelämään Suomessa	94
7.7. Perhe-elämä ja perheenyhdistäminen	95
7.8. Elämän realiteetit Suomessa	97
7.8. Keskeiset johtopäätökset	98
7.8.1. Kielikoulutuksen ja -tuen kehittäminen	98
7.8.2. Avoimuuden ja tiedottamisen parantaminen rekrytointiprosessin aikana	99
7.8.3. Taloudelliset tukimekanismit	99
7.8.4. Yhdenvertaisuuden ja osallisuuden edistäminen	99
7.8.5. Suomi-perheyhtys ennen lähtöä	99
8 Johtopäätökset ja suositukset	101
8.1. Johtopäätökset	101
8.2. Suosituksia	104
8.2.1. Rekrytoinnin tukemiseen liittyvät suositukset	104
8.2.2. Rekrytoituneen työntekijän tukijärjestelmän kehittäminen mahdollisissa hyväksikäyttötapauksissa	105
8.2.3. Eri alojen rekrytointitoiminnan kehittäminen	107
8.2.4. Suomen viranomaisia tukevien työkalujen kehittäminen	108
8.2.5. Kahdenväliset sopimukset	109
8.3. Jatkoselvitystä vaativia teemoja	110
LÄHTEET	112
LIITTEET	
Kyselyrunko 1. Kokemuksia Filippiineistä kumppanimaana työvoiman rekrytoinnissa	118
Kyselyrunko 2. Filipino experiences of labour recruitment to Finland: A questionnaire	123
Kuvat 1–5	133–137
Kuviot 6–9	138–143
Taulukot 1–3	144

LISTA TEKSTISSÄ KÄYTETYISTÄ LYHENTEISTÄ

ADEA	Accreditation Division for Europe and Americas
AED	Americas and Europe Division
CFO	Commission on Filipinos Overseas
CHED	Commission on Higher Education
DFA	Department of Foreign Affairs
DMW	Department for Migrant Workers
DOH	Department of Health
DOLE	Department of Labor and Employment
FPA	Foreign Placement Agency
FSEB	Foreign Stakeholders and Engagement Bureau
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
HRHN	Human Resources for Health Network
IOM	International Organization for Migration
JPEPA	Japan-Philippines Economic Partnership Agreement
MARINA	Maritime Industry Authority
MOU	Memorandum of Understanding -aiesopimus
MWO	Migrant Workers Office
MWPB	Migrant Workers Protection Bureau
OCTA	One Country Team Approach
OEC	Overseas Employment Certificate
OFW	Overseas Filipino Workers
OWP	(PhilHealth) Overseas Workers Program
OWWA	Overseas Workers Welfare Administration
PDOS	Pre-Departure Orientation Seminar
PEGPB	Pre-Employment and Government Placement Bureau
PEOS	Pre-Employment Orientation Seminar
PhilHealth	Philippine Health Insurance Corporation
PJEPA	Philippines-Japan Economic Partnership Agreement
POEA	Philippine Overseas Employment Administration
PRA	Private Recruitment Agency
PRC	Professional Regulation Commission
ROs (DMW)	Regional Offices
SAB	Sea-Based Accreditation Bureau
SSS	Social Security System
TESDA	Technical Education and Skills Development Authority
TPW	Triple Win -ohjelma
WEDO	Welfare Desk Officer
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

Työvoiman tarve eri aloilla Suomessa on ilmeinen, ja EU:n ulkopuolisiin maihin kohdistuva työvoiman rekrytointi kasvaa kiihtyvää tahtia. Hallitus on identifioinut kansainvälisen rekrytoinnin kumppanimaimiksi neljä maata: Filippiinit, Vietnam, Intia ja Brasilia. Näistä Filippiinit on tällä hetkellä ylivoimaisesti suosituin työperusteisen rekrytoinnin kohdema, ja hoitoalalle on Filippiineiltä rekrytoitu työvoimaa jo 16 vuotta. Migrin laatiman Maahanmuutto Suomeen 2/2024 laatiman katsauksen mukaan Filippiinit on selvästi suurin työperusteisia oleskelulupia hakevista kansalaisuuksista myös kuluvana vuonna. Vuoden 2024 ensimmäisellä neljänneksellä filippiiniläiset ovat jättäneet noin 750 työperusteista oleskelulupahakemusta, kun vuonna 2023 vastaavana aikana hakemuksia jätettiin vajaa 900. Filippiinien jälkeen suurimmat kansalaisuudet työperusteisten oleskelulupien hakemuksissa ovat Vietnam (500 hakemusta aikajaksolla 1/2024) ja Intia (400 hakemusta aikajaksolla 1/2024). Filippiiniläisten työperusteinen muutto Suomeen suuntautuu edelleen erityisesti sosiaali- ja terveydenhuoltoon, jossa 50 % myönteisistä osapäätöksistä on tehty filippiiniläisille myös alkuvuonna 2024. (Migri 2024)

Tässä Work in Finlandin tilaamassa selvityksessä perehdytään Filippiinien kansainvälisen rekrytoinnin ekosysteemiin, sen hallinnolliseen rakenteeseen ja laajempaan toimijaverkostoon. Tavoitteena on tuottaa suomalaisille viranomaisille ja politiikkatoimijoille ajantasainen kuva rekrytoinnin toimintakentästä lähtömaassa ja tarjota työkaluja rekrytointikumppanuuden kehittämiseen sekä valtiollisella tasolla että markkinatoimijoiden kesken.

Selvitys on toteutettu tiiviillä aikataululla huhti-kesäkuussa 2024, ja siihen liitetään myöhemmin, (elokuussa 2024) valmistuva filippiiniläisen tutkimuslaitos Scalabrini Migration Centerin (SMC) laatima rekrytointiekosysteemin regulaatiota tätä selvitystä tarkemmin kartoittava englanninkielinen selvitys. Selvitystyön on toteuttanut Siirtolaisuusinstituutissa toimiva tutkijaryhmä, jota johtaa YTT Tiina Vaittinen, ja johon kuuluu lisäksi FT Päivi Vartiainen ja väitöskirjatutkijat Margarita Sakilayan-Latvala ja Ville Laakkonen.

Tutkijaryhmä on perehtynyt aiemmassa työssään Filippiineiltä Suomeen suuntautuvaan työperusteiseen rekrytointiin yhteensä lähes kolmenkymmenen henkilötyövuoden ajan. Tätä tietoa on hyödynnetty selvityksen taustalla, paitsi ryhmän aiempia julkaisuja hyödyntäen myös aiemman julkaisemattoman hiljaisen tiedon sekä Filippiineillä ja Suomessa sijaitsevien laajojen verkostojen osalta. Varsinaisina aineistoina selvityksessä on käytetty aihetta koskevaa kansainvälistä tutkimuskirjallisuutta, filippiiniläisiä politiikkadokumentteja ja lainsäädäntöä, Filippiinien valtion virastojen ja muiden ekosysteemiin kuuluvien toimijoiden

kotisivuja ja tilastoja, sekä sähköposti- ja muuta viestintää Filippiineillä sekä Suomessa toimivien ekosysteemiä tuntevien toimijoiden ja aiheeseen liittyvien intressiryhmien kanssa. Selvityshankkeessa toteutettiin lisäksi kaksi kyselyä, joiden avulla kartoitettiin (1) suomalaisten rekrytointiyritysten ja työnantajien kokemuksia Filippiineistä kumppanimaana, ja (2) Suomeen töihin rekrytoitujen filippiiniläisten kokemuksia rekrytointiprosessista. Ensiksi mainittua täydennettiin lisähaastatteluilla.

Aineistoja täydennettiin pyöreän pöydän keskustelulla, joka järjestettiin Manilassa 13.6.2024 yhteistyössä SMC:n kanssa. Tilaisuuteen osallistui keskeisiä viranomaistoimijoita, kahden Suomeen rekrytoineen filippiiniläisen rekrytointiyrityksen edustus, asiantuntijoita Kansainvälisen siirtolaisjärjestö IOM:n Manilan toimistosta sekä Suomen Manilan suurlähetystön edustus. Yli neljä tuntia kestäneessä keskustelutilaisuudessa kuultiin paikalla olleiden intressiryhmien esitelmät selvitystyölle keskeisistä kysymyksistä. Lisäksi tutkijaryhmän oli mahdollista esitellä ja testata havaintojaan paikallisten asiantuntijoiden kanssa sekä saada tarkennuksia, kritiikkiä ja ajantasaista tietoa. Pyöreän pöydän keskustelu järjestettiin hybridinä siten, että Suomesta käsin oli mahdollista Zoomin kautta seurata ja kommentoida tilaisuutta. Manilassa paikalla oli yksi selvitystyöryhmän jäsen, ja Suomesta käsin aamuyöllä alkanutta tilaisuutta seurasi toisen selvitystyöryhmän jäsenen lisäksi kaksi Work in Finlandin edustajaa.

Selvitysraportti koostuu kahdeksasta luvusta liitteineen, ja lukujen rakenne on suunniteltu palvelutilauksen ja tilaussopimuksen mukaisesti. Ensimmäisessä luvussa kartoitamme Filippiinien työperusteisen rekrytointin ekosysteemin hallinnollisella tasolla. Filippiineillä on pitkä historia työperusteisen muuton lähtömaana, joka ulottuu alun perin siirtoma-aikoihin, jolloin työvoimaa rekrytoitiin siirtomaaisäntä Yhdysvaltojen sokerialtaaseille Havaijille sekä hoitoalan henkilökuntaa sairaaloihin. Varsinainen valtiojohtoinen työperusteisen muuttoliikkeen ohjelma alkoi 1970-luvun puolivälissä vastauksena valuuttavajeeseen ja kotimaiseen työttömyyteen. Vaikka ohjelman piti olla väliaikainen ratkaisu talousongelmiin, siitä muotoutui keskeinen osa Filippiinien talousjärjestelmää sekä sisä- ja ulkopoliittikkaa. Jo pitkään noin kymmenen prosenttia maan bruttokansantuotteesta on muodostunut ulkomailla työskentelevien filippiiniläisten rahalähetyksistä, mikä ylläpitää kotimaan kulutusta. Tunnustaakseen ulkomailla työskentelevien filippiiniläisten panoksen maan talouskasvulle, Filippiinien valtio kutsuu heitä kansallissankareiksi, Bagong Bayani. Tänä vuonna maa juhlii työperusteisen muuton ohjelmansa 50-vuotispäiviä. Vuosikymmenten varrella muuttoliikettä ohjaava hallinnollinen rakenne on muokkautunut maailman pitkälle kehittyneemmäksi työperusteisen muuttoliikkeen hallintokoneistoksi. Rakenteessa tapahtuneiden uudistusten syynä on usein ollut systeemin sisäiset ongelmat ja työntekijöiden oikeuksiin liittyviin kysymykset.

Tällaisessa vahvasti valtiojohtoisessa rekrytointiekosysteemissä on sekä hyviä että huonoja puolia. Koneistoa ei ole kehitetty vain muuttoliikkeen ja työvoiman hallinnoimiseksi tai kontrolloimiseksi, tai pelkkien valtion talousintressien vuoksi. Yksi keskeinen syy valtiokoneiston olemassaololle maassa, jossa toimii valtava määrä työvoiman rekrytointiin keskittyviä markkinatoimijoita, on ulkomaille työhön pyrkivien ja ulkomailla jo työskentelevien kansalaisten suojelu ja rekrytointiin liittyvien väärinkäytösten ehkäiseminen. Kuten esimerkiksi Maailman terveysjärjestö WHO ja Maailman siirtolaisjärjestö IOM sekä aiheeseen liittyvä tutkimuskirjallisuus painottavat, valtiojohtoinen kontrolli työperusteisen muuttoliikkeen lähtömaissa on yksi harvoista keinoista, jolla lähtövaltio voi pyrkiä suojelemaan kansalaisiaan. Toisaalta valtiojohtoinen malli tarkoittaa kuitenkin myös rekrytointiprosesseja hidastavaa byrokratiaa, joka voi olla siirtolaiselle itselleenkin hankala, kallis ja muuttoliikkeeseen liittyviä valintoja rajoittava. Tutkimukset kiinnittävät huomiota myös siihen, että ulkomaille työllistyvät filippiiniläiset kantavat ”kansakunnan sankareina” erityistä taakkaa, jossa heidän tulisi jatkuvasti suoriutua työstään erinomaisesti ja valittamatta, huonoissakin työoloissa, sillä heidän tehtävänä on ylläpitää Filippiinien maakuvaa maailman ahkerimman työvoiman maana (esim. Guevarra 2010; Vaittinen 2017a).

Tämän selvityksen tuloksissa painottuu valtiokontrollin tarve myös Suomen päässä, perusteena työntekijöiden oikeuksien valvominen Suomeen suuntautuvilla ylijarjaisilla työmarkkinoilla. Filippiinien valtiokoneiston osalta tilaustyön keskiössä ei kuitenkaan ole arvottaa lähtömaan valtiokoneiston luonnetta, vaan kartoittaa ekosysteemi sellaisena kuin se Filippiineillä toimii. Järjestelmän tunteminen Filippiinien näkökulmasta helpottaa varmasti Suomen ja suomalaisten toimijoiden työperusteisen rekrytoinnin kehittämistä ja kumppanuuksien edistämistä.

Filippiinien työperusteisen rekrytoinnin ekosysteemi rakentuu viranomaistoimijoiden lisäksi moninaisista muista toimijoista, kuten yksityisistä rekrytointi- ja koulutusyrityksistä, rahoitusalan toimijoista, ja lain mukaan lähtijöille pakollisia orientaatiokursseja ja muita lähtömaakoulutuksia järjestävistä yrityksistä ja kansalaisjärjestöistä. Selvityksen toisessa luvussa kuvaamme näiden muiden toimijoiden muodostamaa kenttää ja toimijaverkostoa yleisellä tasolla. Selvitämme muun muassa keinoja löytää luotettavat rekrytointikumppanit paikallisten rekrytointiyritysten joukosta sekä sen, mistä epäluotettavat toimijat voi tunnistaa. Luvun painotus on jossain määrin laajempaan ekosysteemiin ja rekrytoinnin alihankintaketjuihin liittyvissä riskeissä ja väärinkäytöksissä, sillä toimiakseen ekosysteemissä eettisellä tavalla, riskeistä tulee olla tietoinen. Luvun lopussa esittelemme myös tilaukseen sisältyvät ekosysteemikartat ja prosessikuvaukset visuaalisessa muodossa (Kuvat 2–5).

Luvussa 3 siirrymme tarkastelemaan hallitusohjelman mukaisten alojen osaajatarjontaa ja -potentiaalia yllä mainitulla neljällä alalla. Luku 4 puolestaan keskittyy kahdenvälisen ja Memorandum of Understanding (MOU) -sopimusten tarjoamiin mahdollisuuksiin ja haasteisiin. Selvitämme, minkä maiden tai alueiden kanssa Filippiineillä on tällä hetkellä kahdenväli-

siä työvoiman rekrytointia koskevia sopimuksia, ja millaisia kokemuksia niistä on. Parhaita käytäntöjä tarkastellaan Saksan ja Filippiinien solmiman Triple Win -sopimuksen valossa. Lukuun 5 olemme koonneet tutkimusten identifioimat haasteet Suomen näkökulmasta, ja selvitysraportin kokonaisuudessa esitetään haasteisiin myös ratkaisuja. Esimerkiksi luvussa 6 ratkaisuja ja tuen tarpeita kartoitetaan suomalaisille rekrytointiyrityksille ja työnantajille suunnatun kyselyn ja tätä täydentäneiden haastatteluiden valossa.

Luvussa 7 puolestaan kartoitetaan Suomeen rekrytoitujen filippiiniläisen kokemuksia analysoimalla hankkeessa toteutetun kyselyn tuloksia. Tämä kysely tuotti hankkeen tiivistä aikataulusta huolimatta rikkaan aineiston, jossa 130 Suomeen rekrytoitua filippiiniläistä kertoo kokemuksistaan monivalinta- ja avokysymyksiin vastaamalla. Vaikka muu selvitystä varten kerätty aineisto hävitetään tietosuojalain mukaisesti selvitystyön päätyttyä, tälle filippiiniläisten kokemuksia kartoittavalle kyselyaineistolle on pyydetty arkistointilupa. Aineisto arkistoidaan Siirtolaisinstituuttiin, josta sen voi pyytää käyttöönsä esimerkiksi opinnäytetyötä tai tutkimushankkeita varten.

Tilaussopimukseen liitettyä suunnitelmaa on muilta osin seurattu mahdollisimman tarkasti aikataulun suomissa puitteissa, mutta selvityksessä kuvatus ekosysteemin toimintaa ei ehditty kartoittaa eri ammattialojen näkökulmasta kovin tarkasti. Hallinnollisella tasolla Filippiinien rekrytointiekosysteemin rakennetta on radikaalisti muutettu kaksi vuotta sitten, kun ekosysteemille keskeinen uusi ministeriö Department of Migrant Workers (DMW) perustettiin ja siihen yhdistettiin aiemmin eri ministeriön alaisia toimintoja uudeksi organisaatioksi. Organisaatiouudistus vaikuttaisi olevan jossain määrin vielä kesken, ja ekosysteemin hallinnollisen ekosysteemin yksityiskohtien kartoittaminen vei ennakoitua enemmän aikaa. Tästä syystä ekosysteemin toimintaa eri ammattialojen näkökulmasta ei ehditty kartoittaa.

Lisäksi selvityksen valmistumista edeltävänä päivänä kävi ilmi, että Työ- ja elinkeinoministeriö toivoisi myös portaittaisen suunnitelman siitä, millä tavoin Suomen tulisi edetä kehittäessään rekrytointikumppanuutta Filippiinien kanssa. Tämä pyyntö ei sisälly tilaukseen ja kokonaisuutta ei saatu käytyä läpi viimeisen vuorokauden aikana portaittaisen ohjeistuksen laatimiseksi. Johtopäätösluvussa 8 tarjoamme kuitenkin selvitystyön eri osa-alueilta ja raportin luvuista kumpuavia konkreettisia suosituksia ja kehitysehdotuksia, joista on helppo edetä. Selvityksen julkaisutilaisuutta varten elokuussa näiden pohjalta voidaan tarvittaessa luoda johtopäätöksiä entisestään selkeyttävä lyhyt toimintasuunnitelma. Luvussa 8 listaamme myös mahdollisia jatkoselvityksen tarpeita. Toivommekin, että selvitysraportti tarjoaa hyvät lähtöasetelmat Suomen työperusteisen rekrytointipolitiikan ja -kumppanuuksien kehittämiseksi.

Selvitystyöryhmän puolesta, Akaassa 28.6.2024

Tiina Vaittinen

1. Filippiinien työperusteisen rekrytoinnin hallinnollinen ekosysteemi

Filippiineillä työperusteisen muuttoliikkeen sääntelyn yksi erityispiirre on, että toimintaa koordinoidaan valtiojohtoisesti ja tehokkaasti yli hallinnonalarajojen. Työvoiman vienti alkoi jo 1970-luvun puolivälissä väliaikaisena vastauksena maan talouskriisiin ja valuuttapulaan, mutta on sittemmin vakiintunut keskeiseksi osaksi Filippiinien valtion taloutta. Kuluvana vuonna Filippiinit juhlii maan työperusteisen muuton ohjelman 50-vuotista taivalta. Viiden vuosikymmenen aikana valtion työperusteisen maastamuuton ja rekrytoinnin hallintokoneisto on muotoutunut tukemaan ja palvelemaan tätä kansantalouden kannalta merkittävää toimintaa. Jo parinkymmenen vuoden ajan Filippiinit on kuitenkin painottanut, että sen ensisijaisena tavoitteena ei ole viedä työvoimaa maailmalle, vaan mahdollistaa kansainvälinen työvoiman liikkuvuus kansalaisille, jotka haluavat työskennellä ulkomailla (esim. Guevarra 2010). Tällä halutaan painottaa, että työvoima ja ihmiset eivät ole kauppatavaraa, vaan valtion suojeluun oikeutettuja kansalaisia. Samalla työperusteisen maastamuuton taloudellinen merkitys kuitenkin tunnustetaan ja maastamuuuoa tuetaan, ja esimerkiksi koulutussektori on pitkälti rakentunut kouluttamaan työvoimaa ulkomaisten työmarkkinoiden tarpeisiin.

Työvoiman maastamuuttoon liittyy myös erilaisia lieveilmiöitä. Esimerkiksi ylikoulutus tiettyille aloille, ja tarve hankkia työkokemusta ulkomaille työllistyäkseen – vaikka ilmaiseksi – voivat häiritä ja vääristää maan omien työmarkkinoiden kehitystä. Tällaisten kehityskulkujen hillitsemiseksi ja ehkäisemiseksi Filippiinit on luonut työperusteisen muuton ja rekrytoinnin hallintaa varten erilaisia poikkihallinnollisia rakenteita ja yhteistyö- ja seurantamekanismeja, joilla pyritään suojaamaan paitsi siirtolaisten oikeuksia myös maan omia työmarkkinoita. Ministeriöiden tasolla tarkasteltuna keskeisimmät toimijat tässä rakenteessa ovat:

1. Työperusteiseen siirtolaisuuteen keskittyvä Department of Migrant Workers (DMW) lukuisine alavirastoineen, mukaan lukien DMW:n yhteydessä toimiva Overseas Workers Welfare Administration (OWWA)
2. Ulkoasiainministeriö Department of Foreign Affairs (DFA)
3. Työ- ja elinkeinoministeriö Department of Labor and Employment (DOLE)
4. Filippiinien terveysministeriön (Department of Health, DOH) koordinoima Human Resources for Health Network (HRHN) -verkosto, joka toimii taustalla, pyrkien varmistamaan maan oman terveydenhuoltoressurssien riittävyyden työvoiman kansainvälisestä rekrytoinnista huolimatta

Kuvaamme tässä luvussa näiden toimijoiden muodostamaa ja Filippiinien työperusteisen rekrytoinnin ekosysteemiä säätelevää valtiobyrokratian rakennetta ja toimintalogiikkaa pääpiirteissään. Lisäksi kuvaamme lyhyesti muita ekosysteemiin liittyviä julkisia toimijoita, kuten Commission on Filipinos Overseas (CFO), Professional Regulation Commission (PRC), Commission on Higher Education (CHED) ja Technical Education and Skills Development Authority (TESDA).

Luvun lopussa tarkastelemme rekrytointiprosessin etenemistä, eli sitä, miten ulkomaisten työnantajien ja rekrytointiyriyten tulisi tässä hallinnollisessa rakenteessa toimia. Tältä osin Filippiinien näkökulmasta harmaalla alueella on suomalaistenkin rekrytointiyriyten harjoittama toiminta, jossa filippiiniläisiä työntekijöitä rekrytoidaan DMW:n prosessin ”ohi” kolmansista maista. Tarkastelemme myös tätä ilmiötä ja siihen liittyviä haasteita ja kehitysehdotuksia luvun viimeisessä osiossa.

Hallinnollisen rakenteen kuvaamiseen on hyödynnetty eri toimijoiden kotisivuilta julkisesti saatavilla olevia materiaaleja, kuten organisaatiokaavioita, tehtävän määrittelyjä ja näihin liittyvää lainsäädäntöä, sekä selvityshankkeen ja Scalabrini Migration Centerin Manilassa 13.6.2024 järjestämää pyöreän pöydän keskustelua. Keskusteluun osallistui asiantuntijoita muiden muassa Department of Migrant Workers (DMW) -ministeriön eri osastoilta, Kansainvälisen siirtolaisjärjestön IOM:n Manilan toimipisteestä, Suomen Manilan suurlähetystöstä, sekä sellaisten filippiiniläisten rekrytointiyriyten edustajia, joilla on kokemusta työvoiman rekrytoimisesta Suomeen.

Lisäksi olemme hyödyntäneet tutkimuskirjallisuutta, sähköposti- ja puhelin keskusteluita asiantuntijoiden ja eri intressiryhmien edustajien kanssa. Luvussa esitettyä kuviota hallinnollisesta ekosysteemistä on tarkennettu ja korjattu pyöreän pöydän keskustelussa saadun filippiiniläisen asiantuntijapalautteen pohjalta. Tässä selvityksessä ei pureuduta tarkemmin hallinnollisen ekosysteemin lainsäädännölliseen perustaan, sillä Scalabrini Migration Centerin tekemä englanninkielinen liite täydentää raporttia tältä osin elokuussa.

1.1. Department of Migrant Workers (DMW)

Department of Migrant Workers (DMW) on Filippiinien valtionhallinnossa keskeisin työperusteisen muuttoliikkeen politiikkaa hallinnoiva ja toimeenpaneva ministeriö. Se perustettiin vuonna 2022 yhdistämään lukuisia aiemmin eri ministeriöiden alla toiminutta valtion virastoa, joilla oli kullakin työperusteisen muuton ja rekrytoinnin hallintaan liittyviä erityistehäviä. DMW:n alaisuuteen koottujen toimintojen joukkoon kuuluu muun muassa Philippine Overseas Employment Administration (POEA), joka oli ennen keskeinen risteyskohta Filippiinien työperusteisen rekrytoinnin ekosysteemissä. Nykyään kaikki POEAn toiminnot kuuluvat DMW:n vastuulle.

DMW:n mandaatista säädetään tarkemmin sitä koskevassa asetuksessa RA11641 (Department of Migrant Workers Act, RA11641), johon Filippiinien työperusteisen rekrytoinnin ekosysteemin hallinnollisesta rakenteesta kiinnostuneiden on hyvä tutustua. DMW:n kaikkia toimintoja ohjaa pyrkimys suojella ulkomailla työskentelevien filippiiniläisten (Overseas Filipino Workers, OFW) ja heidän perheidensä oikeuksia ja hyvinvointia (a) takaamalla, että yksityiset rekrytointitoimijat toimivat ammatillisesti, lainmukaisesti ja eettisesti oikein; (b) varmistamalla ulkomaille työllistyville filippiiniläisille hyvät ja kunnialliset työolosuhteet; (c) takaamalla ulkomailla työskenteleville filippiiniläisille oikea-aikaisia ja tarpeenmukaisia palveluita kaikissa olosuhteissa; (d) takaamalla ulkomailla työskenteleville filippiiniläisille osallisuus heitä koskevien politiikkatoimien muotoilussa; ja (e) tarjoamalla palveluita ammattitaitojen kehittämiseen sekä paluumuuttajien uudelleenintegroitumiseen. (Department of Migrant Workers Act, RA11641)

Näiden vastuiden ympärille rakentuvat DMW:n lukuisat toiminnot, joihin kuuluu muun muassa markkinatoimijoiden ja ulkomaisten työnantajien avustaminen filippiiniläisen työvoiman ulkomaille työllistämässä, toimijoiden ja rekrytointiprosessien rekisteröinti, hallinnointi ja valvonta, ulkomaille pyrkivän filippiiniläisen työvoiman rekisteröinti, avustaminen ja koulutus- sekä neuvontapalvelut paitsi rekrytointiprosessissa myös kohdemaassa, sekä Filippiineille palaavan työvoiman uudelleenintegroitupalvelut.

Laajan mandaattinsa vuoksi DMW on laaja organisaatio, eikä sen kaikkien osastojen ja virastojen toimintoja, tai toimintoja yhteen sitovia klustereita (DMW clusters) ole mahdollista selvittää yksityiskohtaisesti tässä raportissa. Organisaation moninaisuuden ymmärtämiseksi selvitämme seuraavaksi kuitenkin lyhyesti ulkomaisten työnantajien ja rekrytoijien näkökulmasta keskeisimpien DMW:n alaisten virastojen toimintaa. Lähdemateriaalina on hyödynnetty edellä mainitun lainsäädännön lisäksi DMW:n kotisivuilta löytyvää materiaalia (DMW Functional Statements; DMW Organizational Overview), selvityshankkeen Manilassa 13.6.2024 järjestämän pyöreän pöydän keskustelun sisältöjä, sekä tätä tarkentanutta keskustelua ja sähköpostikirjeenvaihtoa DMW:n edustajien kanssa.

1.1.1. DMW:n aluetoimistot Filippiineillä (DMW Regional Offices)

DMW:llä on yhteensä kuusitoista aluetoimistoa (Regional Offices, ROs), jotka tarjoavat palveluita eri puolilla Filippiinejä toimiville filippiiniläisille rekrytointiyrityksille, sekä ulkomaille töihin hakeutuville filippiiniläisille. Aluetoimistot pyrkivät toimimaan yhden luukun periaatteella (one-stop shop centers) palveluiden saatavuuden takaamiseksi. DMW:n aluetoimistot ovat ulkomaille töihin pyrkiville filippiiniläisille keskeisiä virastoja.

1.1.2. Land-Based Accreditation Bureau (LAB)

Ulkomaisten työnantajien ja rekrytoijien näkökulmasta keskeinen DMW:n alainen virasto on Land-Based Accreditation Bureau (LAB), jonka vastuulla on muun muassa valvoa ulkomaisten työnantajien ja rekrytointiyriytysten filippiiniläisten rekrytointiyriytysten kanssa tekemiä sopimuksia. LAB pyrkii varmistamaan, että filippiiniläisille työntekijöille ulkomailla töitä tarjoavat toimijat kunnioittavat kansainvälistä ja kansallista lainsäädäntöä, mahdollisia kahdenvälisiä sopimuksia, sekä muita eettiset ja reilut työolosuhteet takaavia säännöstöjä. LAB:n toiminnot on jaettu kolmeen maantieteelliseen osastoon, joista suomalaisia toimijoita palvelee Accreditation Division for Europe and Americas (ADEA).

1.1.3. Sea-Based Accreditation Bureau (SAB)

Merellä työskentelevää työvoimaa koskee erilainen kansallinen sekä kansainvälinen lainsäädäntö, mistä syystä merenkulkijoiden työnantajien ja työnvälittäjien lupaprosesseista vastaa Sea-Based Accreditation Bureau (SAB). Myös tämän DMW:n alaviraston toiminta on suomalaisille toimijoille relevantti tietää. Filippiiniläiset merenkulkijat muodostavat noin neljänneksen alan globaalista työvoimasta (Galam 2022; UNCTAD), ja heitä rekrytoidaan myös suomalaisiin varustamoihin. Suomalaisaluksilla filippiiniläisiä työskentelee käytännössä kaikissa tehtävissä konehuoneesta talousosastolle, kapteeneja lukuun ottamatta. Suurin osa heistä työllistyy rahtiliikenteeseen. (Puhelu Merimies-unionin tiedottajan kanssa. Ks. myös Ala-Pöylänen 2017; Tolvanen 2013; Pursiainen 2014; Lehtonen 2018; Ikonen 2024).

1.1.4. Migrant Workers Protection Bureau (MWPB)

DMW:n mandaatin keskiössä on ulkomaille rekrytoitavan työvoiman suojelemiseen ja työvoiman hyväksikäytön ehkäisyyn liittyviä asioita. Epäiltäessä laitonta rekrytointitoimintaa tai ihmiskauppaa, DMW:n alainen Migrant Workers Protection Bureau (MWPB) tutkii asiaa, ja aloittaa tarpeenmukaiset syyte- ja oikeusprosessit ja auttaa työntekijöitä oikeusprosessin aikana. MWPB voisi näin ollen auttaa myös tilanteissa, joissa suomalaiselle työnantajalle, rekrytointiyrityksille, tai Suomen viranomaisille käy ilmi rekrytointiprosessiin liittyviä väärinkäytöksiä, kuten laittomien työnvälitysmaksujen keräämistä työntekijöiltä.

1.1.5. Foreign Stakeholders and Engagement Bureau (FSEB)

DMW:n alaisuudessa toimivat Foreign Stakeholders and Engagement Bureau (FSEB) avustaa nimensä mukaisesti DMW:tä luomaan yhteistyötä ulkomaisten työnantajien ja muiden intressiryhmien kanssa, tavoitteenaan edistää oikeudenmukaisia ja eettisiä rekrytointikäytäntöjä. Myös FSEB jakautuu kolmeen maantieteellisesti jaettuun osastoon, joista suomalaisia toimijoita palvelee Amerikkojen ja Euroopan osasto, Americas and Europe Division (AED). FSEB voisi olla DMW:n alaisista virastoista esimerkiksi Work in Finlandille relevantti kontaktipinta rekrytointiekosysteemin hallinnolliselle tasolle.

1.1.6. Migrant Workers Offices (MWOs)

On syytä huomata, että DMW:n toimintaympäristö ei rajoitu Filippiinien rajojen sisäpuolelle. Maailmalla sen toiminnoista vastaavat ulkomailla työskenteleviä filippiiniläisiä palveleva Migrant Workers Office (MWO) -toimistot, jotka toimivat tiiviissä yhteistyössä Filippiinien ulkoasiainministeriön (Department for Foreign Affairs, DFA) alla toimivien ulkomaan edustustojen kanssa.

MWO-toimistot tarjoavat ulkomailla työskenteleville filippiiniläisille palveluita, joilla pyritään turvaamaan heidän oikeutensa ulkomailla. Ne tarjoavat esimerkiksi oikeusapua ongelmatilanteissa, kuten silloin, kun työsopimuksia ei ole noudatettu, palkkoja on jäänyt maksamatta, tai työntekijän oikeuksia on muilla tavoin rikottu. MWO:t voivat myös avustaa ulkomailla työskenteleviä filippiiniläisiä mahdollisten riitojen sovittelussa työnantajien kanssa.

Rutiininomaisempaan palveluun puolestaan kuuluu ulkomailla jo työskentelevien tai työnantajaa vaihtavien filippiiniläisten työsopimusten tarkastamiseen ja rekisteröimiseen liittyvät palvelut (employment contract verification). Myös tällä palvelulla pyritään ennaltaehkäisemään hyväksikäyttöä, ja lisäksi se edesauttaa DMW:tä tilastoimaan ulkomailla työskentelevää työvoimaa ammattialoittain ja kohdemaittain.

Euroopassa MWO-toimistoja on seitsemän: Kyproksella, Kreikassa, Saksassa, Espanjassa ja Iso-Britanniassa kussakin yksi, sekä kaksi Italiassa (Roomassa ja Milanossa) (Migrant Workers Office). Suomessa tai muissa pohjoismaissa ei ole MWO-toimistoa, ja Suomessa asuvien filippiiniläisten kuuluu asioida Lontoon MWO-toimistossa. Koska Iso-Britannia ei kuulu Euroopan Unioniin, tämä on matkustusasiakirjojen ja viisumin kannalta haastava järjestely Filippiinien kansalaisille, erityisesti silloin, jos asiointia ei voi hoitaa sähköisesti.

Suomessa ja muissa pohjoismaissa asuvia filippiiniläisiä palvelevan MWO-palveluiden siirtäminen EU-alueelle ja Schengen-maassa sijaitsevaan toimistoon, kuten Berliiniin, voi olla kysymys, joka kannattaa sisällyttää kahdenvälisiin keskusteluihin Suomen neuvotellessa mahdollisesta rekrytointia koskevasta MOU-aiesopimuksesta. Toisaalta Filippiinien Tukholman suurlähetystö tarjoaa jo nyt Suomessa työskenteleville Filippiiniläisille joitakin palveluita kuten työsopimusten rekisteröimistä (Embassy of the Philippines, Stockholm).

Kuten jäljempänä tarkemmin kuvataan, DMW:n alaiset MWO:t toimivat muutenkin tiiviissä yhteistyössä Filippiinien edustustojen kanssa. Ne seuraavat kohdemaiden politiikkamuutoksia ja raportoivat niistä etenkin silloin, kun muutokset voivat vaikuttaa kohdemaissa työskentelevien Filippiiniläisten asemaan tai laajemmin Filippiinien työmarkkinapolitiikkaan. MWO:t voivat osallistua Filippiinien edustustojen käymiin keskusteluihin kohdemaiden hallitusten ja kansainvälisten järjestöjen kanssa DMW:n mandaattiin liittyvissä kysymyksissä.

1.1.7. Pre-Employment and Government Placement Bureau (PEGPB)

Suomeen suuntautuva filippiiniläisen työvoiman rekrytointi tapahtuu tällä hetkellä joko suomalaisten työnantajien tai heidän toimeksiannostaan toimivien suomalaisten rekrytointiyriytysten toimesta, jotka toimivat yhteistyössä filippiiniläisten kumppaniyritysten kanssa. Jotkut maat kuitenkin rekrytoivat työvoimaa suoraan, joko valtiotasolla tai aluehallitusten toimesta. Tällaisia rekrytointiprosesseja tukee DMW:n alainen toimisto Pre-Employment and Government Placement Bureau (PEGPB).

PEGPB:n toiminta toisin sanoen keskittyy ”hallitukselta hallitukselle” (government-to-government) suunnattujen rekrytointijärjestelyiden tukemiseen, ilman rekrytointiyriytysten välittäjäroolia. Vaikka PEGPB:n toiminnot eivät ole Suomessa tällä hetkellä toimivien rekrytointipolkujen kannalta olennaisia, eikä Suomi valtiona rekrytoi työvoimaa, esimerkiksi hyvinvointialueiden voi olla syytä olla tietoisia myös PEGPB:n toiminnoista, mikäli ne kehittävätkin omaa kansainvälistä rekrytointiosaamistaan kohdemaan suomalaisista rekrytointiyriyksistä riippumattomaan suuntaan. Tällaisten suunnitelmien osalta suomalaistoimijoille ensisijaiset kontaktit lienevät silti Filippiinien Tukholman suurlähetystö ja Lontoon MWO-toimisto, joista saa lisätietoa government-to-government -rekrytoinnin edellytyksistä ja prosesseista.

1.1.8. Overseas Workers Welfare Administration (OWWA)

Eräs keskeisimmistä ulkomailla työskentelevien filippiiniläisten hyvinvoinnista huolehtivista virastoista on Overseas Workers Welfare Administration (OWWA). Se toimi aiemmin työ- ja elinkeinoministeriön (Department of Labor and Employment, DOLE) alaisuudessa, mutta määriteltiin DMW:n perustaneessa lainsäädännössä DMW:n alaisuuteen. Toisin kuin muut DMW:n alaiset virastot, OWWA on suoraan DMW:n pääsihteerin alaisuudessa, ja on näin hallinnollisesti hieman eri asemassa kuin edellä mainitut muut virastot (ks. myös Kuva 1, jäljempänä).

OWWA:n tehtävänä on edistää ulkomailla työskentelevien filippiiniläisten ja heidän perheensä oikeuksia ja hyvinvointia DMW:n tavoitteiden ja toimintalinjojen mukaisesti. OWWA:n palvelut kattavat palveluita koko muuttoprosessin ajalle, alkaen ennen lähtöä tarjottavasta koulutuksesta ja tuesta, ja päättyen paluumuuton aikaisiin uudelleenintegraatioitukiin. Tehtäviin sisältyy muun muassa työperusteiseen siirtolaisuuteen valmistavien, pakollisten orientaatioseminaarien järjestäminen (Pre-Departure Orientation Seminar, PDOS), oikeusapua ja -neuvontaa, sekä kriisitilanteissa tapahtuvan kotiuttamisen (repatriation) tukeminen. OWWA:n jäsenet ja heidän perheensä ovat myös oikeutettuja erilaisiin hyvinvointipalveluihin, kuten terveydenhoitoetuuksiin, koulutusstipendeihin ja elinkeino-ohjelmiin, sekä sosiaalituikiin, kuten vakuutuksiin ja korvauksiin kuoleman tai työkyvyttömyyden kohdatessa.

OWWA:n toiminta rahoitetaan ulkomailla työskentelevien filippiiniläisten pakollisilla jäsenmaksuilla. Jäsenmaksu on tällä hetkellä 25 Yhdysvaltain dollaria, ja jäsenyys on voimassa kaksi vuotta kerrallaan.

1.2. Department for Foreign Affairs (DFA)

DMW:n rinnalla keskeisin Filippiinien työperusteisen rekrytoinnin ja siirtolaisuuden hallinnomisesta vastaava ministeriö on maan ulkoministeriö, Department for Foreign Affairs (DFA). Suomessa muuttoliikekysymykset laajemmin ymmärretään usein sisäasiainministeriön alaisiksi kysymyksiksi, ja työperusteisen muuton hallinta on vahvasti työ- ja elinkeinoministeriön tontilla. Filippiineille työperustainen siirtolaisuus ei ole vain sisämarkkinoita ylläpitävä talouskysymys, vaan myös merkittävä ulkopoliittikkaa määrittävä tekijä. Vuosikymmenten saatossa työperusteisesta muuttoliikkeestä on muodostunut kysymys, joka sitoo eri hallinnonalojen sisä- ja ulkopoliittisia siiloja yhdeksi yhtenäiseksi ja ylitraajaisesti toimivaksi hallintokoneistoksi (Saguin & Shivakoti 2023).

Filippiinien ulkopoliittikkaa on jo 1990-luvun alkupuolelta saakka määritellyt yhtenäisyyteen pyrkivä One Country Team Approach (OCTA) -maatiiminäkökulma, jonka tavoitteena on tukea maan kehityspoliittisia pyrkimyksiä yhtenäisen diplomatiain keinoin. Tämä maatiimilähestymistapa luo tiiviin yhteistyön DMW:n alaisten MWO-toimistojen ja ulkomaanedustustojen välille, määrittäen samalla hierarkian, jossa hallituksen virkamiehet ja henkilökunta toimivat ulkomailla suurlähettilään johtamana yhtenä tiiminä työperusteisen siirtolaisuuden kysymyksissä. Maatiimien kautta tehtävässä kehityspoliittisessa diplomatiassa keskeisiksi kysymyksiksi on laissa määritelty paitsi kauppapolitiikka, virallinen kehitysapu, investointien ja matkailun edistäminen, ja kahdenvälisen lainojen neuvottelu, myös ulkomailla työskentelevän filippiiniläisen työvoiman hyvinvoinnin suojeleminen ja työperusteisen siirtolaisuuden ja ulkomailla työllistymisen helpottaminen. (Executive Order No. 74, 1993)

Maatiiminäkökulma on sisällytetty myös DMW:n perustaneeseen lainsäädäntöön, ja siitä juontavaan nykyiseen rekrytoinnin hallinnolliseen ekosysteemiin. Keskeisessä RA116641-säädöksessä DMW:n kansainvälinen rooli ja mandaatti määritellään ulkoasiainministeriö DFA:n toimintoja tukevaksi. Ministeriöiden välinen hallinnollinen sidos ja yhteistoiminta työperusteisen rekrytoinnin ekosysteemissä on toisin sanoen lakiin kirjattu asia.

DMW:n virastoineen tulee:

- tukea ja auttaa DFA:ta ”vahvojen ja harmonisten” kumppanuuksien rakentamisessa hallitusten ja muiden relevanttien toimijoiden kanssa kohdemaissa, tavoitteena ulkomailla työskentelevien filippiiniläisten ja heidän perheidensä suojelemiseen tärkeitävien politiikkaohjelmien toimeenpano, sekä kohdemaiden taloudellisten, poliittisten ja työmarkkinoiden kehityksen seuranta.
- tukea ja avustaa DFA:ta kahden- ja monenvälisen sopimusten, aloitteiden ja ohjelmien neuvottelussa, mukaan lukien sellaiset hallitusten väliset prosessit, jotka koskevat pääosin työperusteista siirtolaisuutta.

- edustaa DFA:n koordinoimana, alaisuudessa ja kirjallisella luvalla, ulkomailla työskentelevien filippiiniläisten etuja kahdenvälisillä, alueellisilla ja monenvälisillä foorumeilla ja kansainvälisissä organisaatioissa.
- arvioida säännöllisesti, oikea-aikaisesti ja DFA:n kanssa yhteistyössä relevantteja poliittisia ja turvallisuusriskejä ulkomailla työskentelevien filippiiniläisten kohdemaissa, mukaan lukien riittävät evakuointisuunnitelmat, jotka tulee kommunikoida maassa olevalle filippiiniläiselle työvoimalle kiireellistä toimintaa vaativia hätätilanteita ja mahdollista evakuointia varten. (Department of Migrant Workers Act, RA11641)

Summa summarum: Vaikka DMW on Filippiinien työperusteisen hallinnollisen ekosysteemin keskeisin toimija, joka toimii ylitajaisesti sekä Filippiineillä että kohdemaissa, sen ulkomaan toimintoja johtaa ja koordinoi viime kädessä aina DFA.

1.3. Department of Labour and Employment (DOLE)

Filippiinien työ- ja elinkeinoministeriö, Department of Labor and Employment (DOLE) laatii työvoimapolitiikkaa ja koordinoi sen toimeenpanoa, tavoitteenaan edistää työllisyyttä, työvoimaresurssien kehittämistä ja hyödyntämistä kotimaisilla työmarkkinoilla. DOLE oli ennen DMW:n perustamista DFA:n rinnalla keskeisin ministeriö Filippiinien työperusteisen rekrytointin hallinnollisessa ekosysteemissä. Sen alaisuudessa toimivat tuolloin paitsi OWWA, myös aiemmin rekrytointiprosessin keskeisimpänä virastona toiminut POEA. Hallinnollisen muutoksen jälkeen – joka edelleen jossain määrin hakee muotoaan – DOLE:lla ja DMW:llä on selkeästi toisistaan erilliset, mutta täydentävät tehtävät filippiiniläisten siirtotyöläisten hallinnoinnissa ja suojelussa. DOLE vastaa kotimaan työvoimakysymyksistä ja laajemmista työllisyyspolitiikoista, kun taas DMW keskittyy erityisesti siirtotyöläisiin.

Vaikka DMW:llä on ensisijainen vastuu ulkomailla työllistymistä koskevista asioista, se myös koordinoi DOLE:n kanssa työllisyyteen liittyviä politiikkatoimia, lainsäädäntöä ja määräyksiä. Tiiviillä yhteistyöllä pyritään varmistamaan Filippiinien työvoimapolitiikan yhtenäinen toimintalinja sekä se, että työperusteinen siirtolaisuus ja maastamuutto eivät vahingoita kotimaan työmarkkinoiden toimivuutta.

1.4. Human Resources for Health Network (HRHN)

Vaikka Filippiinien työperusteisen rekrytointin valtiojohtoinen hallinta pyrkii yhtenäiseen linjaan sekä sisä- että ulkopoliitikassa, ei hallinto käytännössä aina toimi monoliittina, ja eri ministeriöiden intressien välillä on myös jännitteitä (Magabasag & Ortiga 2023). Eräs keskeinen jännite syntyy siitä, kuinka systemaattisesti johdettu työperusteisen maastamuuton ohjelma voi vaikuttaa negatiivisesti kotimaan työmarkkinoihin ja niiden toimintaan. Eri-

tyisesti terveydenhuollon ammattihenkilöiden maastamuuttoon sisältyy riskejä, sillä terveydenhuollon työvoimaresursseissa on kyse myös väestönsuojelusta, huoltovarmuudesta ja kotimaan terveysjärjestelmän resilienssistä.

Riskien hallinnoimiseksi, ennakoimiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi Filippiinit perusti vuonna 2006 poikkihallinnollisen Human Resources for Health Network (HRHN) -verkoston. Sen tavoitteena on integroida ja yhdenmukaistaa poliittisia linjauksia riittävän, maailmanlaajuisesti pätevän ja kestäväen terveydenhuoltohenkilöstön kehittämiseksi, jotta filippiiniläisille voidaan taata laadukas julkinen terveydenhuolto ammattilaisten työperusteisesta siirtolaisuudesta huolimatta. HRHN-verkoston koordinoi maan terveysministeriö Department for Health (DOH), ja siihen kuuluu yhteensä kahdeksantoista valtion viranomaista ja kansalaisjärjestöä, joilla on terveydenhuollon henkilöstöresurssien kannalta relevantit mandaatit (Health and Human Resource Development Bureau).

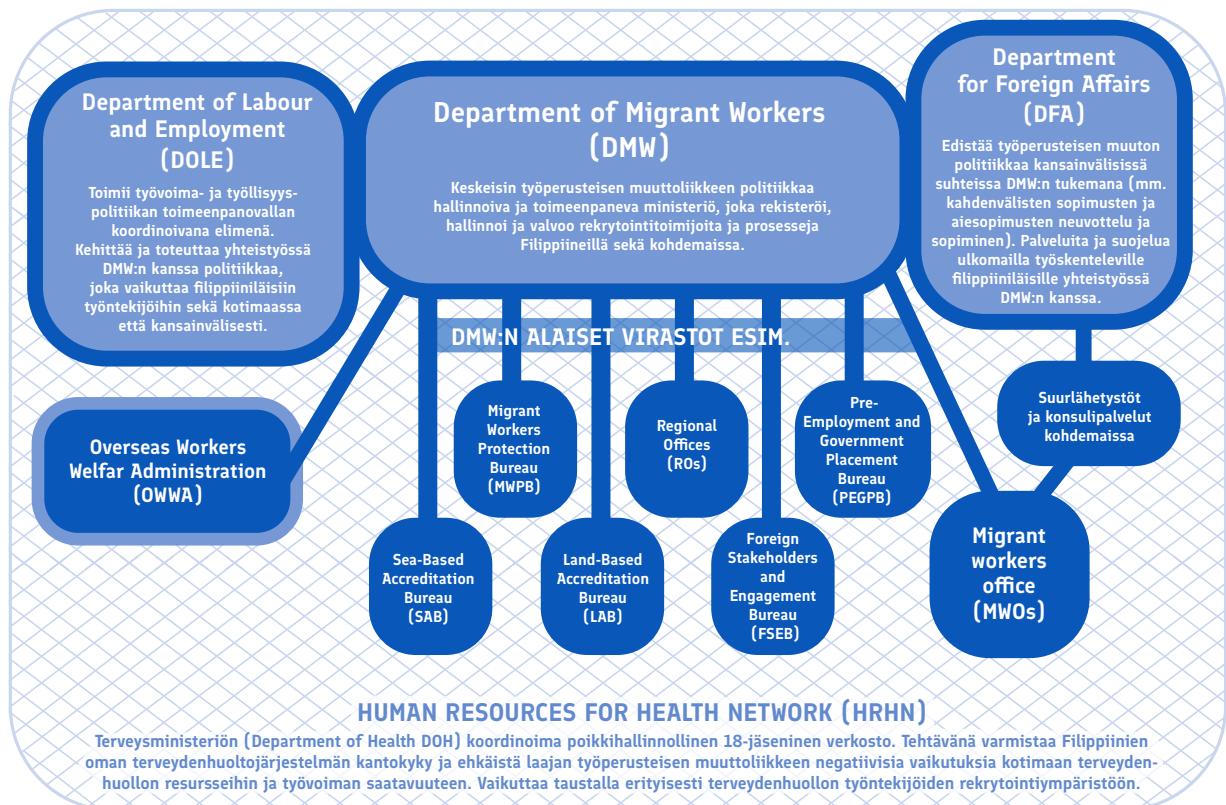
Poikkihallinnollisen terveydenhuollon työperusteisen muuton hallinnoimiseen keskittyvän HRHN-verkoston tarpeesta kertovat esimerkiksi seuraavan kaltaiset, kansainvälisestä rekrytoinnista johtuvat häiriötekijät maan omilla työmarkkinoilla, joista myös suomalaisten rekrytointitoimijoiden tulee olla tietoisia:

- Kun terveydenhuollon ammattilaisia kouluttavat oppilaitokset kouluttavat työvoimaa ulkomaisten työmarkkinoiden tarpeisiin omien taloudellisten intressiensä ohjaamana, voi kotimaan työmarkkinoilla syntyä eri aloille ylitarjontaa. Tämä altistaa erilaisille hyväksikäytön rakenteille ja käytännöille. Tällainen oli tilanne esimerkiksi 2008 finanssikriisin romahduttua työvoiman kysynnän isoissa kohdemaissa, minkä seurauksena Filippiineillä oli yli 250 000 työtöntä ulkomaiseen tarpeeseen koulutettua sairaanhoitajaa vailla työtä (Vaittinen, Sakilayan-Latvala & Vartiainen 2022: 190). Tämä loi lieveilmion, jossa sairaalat saattoivat teettää palkattomia harjoitteluita pätevillä sairaanhoitajilla, jotka tarvitsivat työkokemusta saadakseen töitä ulkomailta.
- Myös koulutuksen taso voi laskea yksityisten korkeakoulujen kouluttaessa työvoimaa vientiin taloudellisten voittojen motivoimana. Esimerkiksi 2000-luvun alussa sairaanhoitajien koulutusbuumin ollessa huipussaan, hoitoalan koulutusohjelmien määrä lähes kolminkertaistui kuudessa vuodessa (Lorenzo et al. 2007). Kymmenen vuotta myöhemmin korkeakoulutusta valvova Commission for Higher Education CHED vaati yli 40 prosenttia hoitajia kouluttavista korkeakouluista lopettamaan sairaanhoitajien kouluttamisen, tutkinto-ohjelmien huonon laadun vuoksi (Cueto 2013). Filippiineillä löytyy erittäin korkeatasoisia koulutusohjelmia, mutta taso vaihtelee, mistä rekrytointiekosysteemeissä toimivien työnantajien on syytä olla tietoisia.
- Hoitoalan ammattilaisten työperusteinen siirtolaisuus vaikuttaa filippiiniläisille tarjolla olevan terveydenhuollon laatuun, sillä se vähentää ammattitaitoisten ja kokeneiden terveydenhuollon työntekijöiden määrää, mikä heikentää terveydenhuolto-

järjestelmän hoidon laatua. Ulkomaille lähtevän kokeneen työvoiman korvaaminen terveydenhuollon yksiköissä kuormittaa järjestelmää ja aiheuttaa kustannuksia, edellyttäessään investointeja korvaavan henkilöstön koulutukseen ja rekrytointeihin. (Lorenzo et al. 2007).

- Samalla kun hoitoalan ammattilaisia koulutettiin vientiin ennätysmääriä 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä, julkisia sairaaloita myös suljettiin Filippiineillä hoitajapulan vuoksi. (Lorenzo et al. 2007) Tässä oli kyse sekä kohtaanto-ongelmasta että julkisen terveydenhuollon resursseista palkata henkilökuntaa: työvoimaa olisi ollut tarjolla, mutta julkiseen terveydenhuoltoon ei investoitu riittävästi. Onkin huomattavaa, että työvoiman maastamuutto ja yksityisiin rahalähetyksiin perustuva vaurastuminen ei ole kovin tehokkaasti tukenut julkisen terveydenhuollon kehittymistä Filippiineillä. Sellaisten rekrytointimallien kehittäminen, joissa huomioidaan myös lähtömaan terveydenhuollon tukeminen ja estetään työmarkkinoiden vääristymiä, olisi erityisen tärkeää. Tällaisella Suomi ja suomalaiset rekrytointitoimijat voisivat halutessaan erottua edukseen globaalissa kilpailussa osaavasta työvoimasta. Palaamme tähän luvussa 8.

EKOSYSTEEMIN KESKEISET HALLINNOLLISET TOIMIJIAT



Kuva 1. Ekosysteemin keskeiset hallinnolliset toimijat

1.5. Ekosysteemin muita julkisia toimijoita

Filippiinien työperusteisen rekrytoinnin ekosysteemissä on yllä kuvattujen ministeriötasoisien toimijoiden lisäksi myös muita, eri ministeriöiden alaisia julkisia toimijoita, joilla on keskeinen rooli esimerkiksi tutkintojen tunnistamisessa, tai tukipalveluissa. Filippiineiltä työvoimaa rekrytoivien työnantajien on hyvä olla tietoisia näistä toimijoista, ja heidän mandaatistaan, riippuen hieman alasta, johon työvoimaa pyritään rekrytoimaan.

1.5.1. Professional Regulation Commission (PRC)

Professional Regulation Commission (PRC) vastaa suojattujen ammattinimikkeiden, muiden muassa terveydenhuoltoalan ja tekniikan alan ammattinimikkeiden toimilupa-asioista, esimerkiksi standardoinnista, valvonnasta ja sertifiointista sekä valitusmenettelyistä. Filippiinien kansalainen voi hakea PRC:ltä tutkinnon tunnistamista ja toimilupaa sekä ne osoittavaa henkilökorttia niin Filippiineillä kuin ulkomaillakin suoritetun tutkinnon perusteella. PRC palvelee Filippiineillä ja ulkomailla työskenteleviä ammattilaisia sekä kansainvälisiä toimijoita Filippiineillä, joilla on filippiiniläisiä työntekijöitä. Kansallisen laadunvalvonnan ja sertifiointin lisäksi PRC osallistuu jatkuvan oppimisen tukemiseen.

1.5.2. Technical Education and Skills Development Authority (TESDA)

Technical Education and Skills Development Authority (TESDA) vastaa ammatillisen koulutuksen valvonnasta ja kehittämisestä. Koulutusaloja ovat monien muiden lisäksi esimerkiksi hoiva-ala, tekniset alat, teollisuus, maatalous sekä ravintola- ja matkailuala. TESDA hallinnoi ja akkreditoi ammatillisia oppilaitoksia ja sertifiointijärjestelmiä sekä myös ulkomailla olevia testikeskuksia ja erilaisia niissä suoritettavia tutkintoja. Enemmistö ammatillista koulutusta ja diplomeja tarjoavista tahoista on Filippiineillä yksityisiä. TESDA myös järjestää kielikursseja espanjan, englannin, japanin ja korean kielissä ulkomailla työskentelyä varten.

Huomion arvoista on, että vaikka TESDA:n mandaattiin kuuluu hoiva-ala, Suomeen rekrytoidut filippiiniläiset hoiva-avustajat ja lähihoitajat ovat perinteisesti olleet korkeakoulutettuja sairaanhoitajia, joiden tutkintojen tunnistaminen ja valvonta kuuluu PRC:n vastuulle. Kehitettäessä eettisiä hoiva-avustajien rekrytointireittejä, joihin ei sisälly filippiiniläisten sairaanhoitajien koulutustasoa aliarvioivaa deskilling-ilmiötä ja aivovientä, TESDA:n alaisiin ammatilliseen hoiva-alan koulutukseen (caregiver) voi olla syytä tutustua Suomessa.

1.5.3. Commission on Higher Education (CHED)

Commission on Higher Education (CHED) hallinnoi korkeakoulutusta Filippiineillä. Virasto myöntää korkeakouluille toimilupia, rahoittaa tutkimusta ja koulutusta, sertifioidu tutkintoja ja (esimerkiksi ulkomailla suoritettuja) tutkintotodistuksia, ja pyrkii turvaamaan korkeakoulutuksen saavutettavuutta. Lisäksi CHED koordinoi ja myöntää opintotukea sekä vaihto-oh-

jelmia ja stipendejä ulkomailla opiskeluun. Vuosina 2022–2024 erilaisia suoria stipendi- ja vaihto-ohjelmia Eurooppaan on ollut Unkariin, Belgiaan ja Kyprokselle. Vaihto-ohjelmat suomalaisiin korkeakouluihin voisivat olla yksi keino edesauttaa filippiiniläisten erityisasiantuntijoiden ja muun korkeakoulutetun työvoiman houkuttelemista Suomeen töihin.

1.5.4. The Commission on Filipinos Overseas (CFO)

Commission on Filipinos Overseas CFO:n tehtävä on ulkomailla työskentelevien filippiiniläisten etujen, oikeuksien ja hyvinvoinnin valvominen ja edistäminen. Se pyrkii ylläpitämään heidän kulttuurisia, sosiaalisia ja taloudellisia siteitään kotimaahan, sekä tukee kohdemaihin asettumista ja Filippiineille palaavien työsiirtolaisten uudelleen integroitumista. CFO neuvoo presidenttiä ja kongressia, osallistuu lainsäädännön ja säädösten valmisteluun ja toimeenpanoon, suunnittelee ja toteuttaa erilaisia tukiohjelmia, ja koordinoi mandaattinsa mukaisia tehtäviä muiden virastojen kanssa. Sillä on tärkeä rooli ulkomailla työskentelevien filippiiniläisten neuvonnassa ja avustamisessa, myös esimerkiksi Filippiineillä toimivien ulkomaisten työnantajien suhteen.

1.6. Miten rekrytointiprosessin kuuluisi edetä viranomaisrakenteessa?

Filippiinien työperusteista rekrytointia säätelevän hallintorakenteen keskeisin tavoite on suojella ulkomailla työskentelevien filippiiniläisten oikeuksia ja hyvinvointia, ja valvoa filippiiniläisten lähettämistä ulkomaille töihin. Tähän liittyy paitsi moninaisia hallinnollisia rakenteita myös tarkka prosessi, jolla varmistetaan, että kaikki osapuolet noudattavat Filippiinien valtion asettamia lakisääteisiä vaatimuksia. Prosessia valvoo DMW, ja kaiken Filippiineillä tapahtuvan rekrytointitoiminnan tulee tapahtua DMW:n vaatimusten mukaisesti. Jotta rekrytointiprosessi sujuisi mutkattomasti, laillisesti ja tehokkaasti, tulisi Filippiiniläisiä työntekijöitä rekrytoivien suomalaistoimijoiden ymmärtää DMW:n asettamat vaatimukset. Kuvaamme seuraavaksi lyhyesti, millaisista vaiheista prosessi koostuu.

1.6.1. Rekrytointiprosessin aloittaminen

Kuten edellä on kuvattu, ulkomaalaiset rekrytointiyritykset tai työnantajat eivät lähtökohtaisesti saa rekrytoida Filippiineiltä työvoimaa suoraan. Suorarekrytointiin (direct recruitment) on DMW:ssä oma erityinen prosessinsa, mutta sen käyttö on harvinaisempaa. Näin ollen myös suomalaiset rekrytointiyritykset ja työnantajat tarvitsevat yleensä aina kumppanikseen DMW:n akkreditoiman filippiiniläisen rekrytointiyrityksen, jonka kautta työvoimaa rekrytoidaan. Rekrytointiprosessi alkaa yleensä DMW:n akkreditoiman filippiiniläisen rekrytointiyrityksen valinnalla. Luotettavan paikallisen kumppanin löytäminen on tärkeää, ja tätä käsi-

tellään luvussa 2 tarkemmin. Rekrytointitoimintaa Filippiineillä pidempään harjoittaneilla suomalaisilla toimijoilla on usein jo vakiintuneet kumppanit, kuten luvussa 6 kuvataan.

Filippiiniläisen kumppaniyrityksen valinnan lisäksi ja rinnalla suomalaisten rekrytointiyritysten ja työnantajien tulee myös olla yhteydessä Lontoon MWO-toimistoon akkreditoituakseen DMW:n hyväksymäksi ulkomaiseksi toimijaksi.

1.6.2. Työvoimapyynnön toimittaminen

Kun kumppanuudet on solmittu, tulee suomalaisten työnantajien toimittaa työvoimapyyntö filippiiniläiselle rekrytointitoimistolle. Pyynnössä on eriteltävä tarvittavien työntekijöiden määrä, työnkuvaukset, työehdot, palkat ja muut asiaankuuluvat ehdot. Filippiiniläinen kumppaniyritys toimittaa työvoimapyynnön DMW:n hyväksyttäväksi, ja hyväksymisen jälkeen filippiiniläinen kumppani voi aloittaa pätevien hakijoiden etsimisen ja valitsemisen toimeksiannon mukaisesti.

1.6.3. Työntekijöiden valinta, taustaselvitykset ja koulutukset

Kun sopivia työntekijöitä löytyy ja rekrytointiprosessi etenee, on huolehdittava siitä, että rekrytoitavat työntekijät käyvät läpi kohdemaan ja työtehtävien vaatimat koulutukset ja tarkastukset, kuten taitojen arvioinnin, tutkintotodistusten verifiointin, terveystarkastukset ja taustaselvitykset. Näin varmistetaan, että he täyttävät työn vaatimukset ja ovat kokonaisvaltaisesti sopivia ulkomailla työskentelyyn. Vaatimuksiin voi kuulua myös kielikokeiden läpäiseminen tietyllä tasolla.

Kuten luvussa 2 tarkemmin kuvataan, tässä vaiheessa prosessia filippiiniläisten kumppaniyritysten ympärille rakentuu moninaisten toimijoiden ekosysteemi, johon kuuluu esimerkiksi koulutusta tarjoavia yksityisiä toimijoita, terveystarkastuksia tarjoavia sairaaloita ja klinikoita. Tässä kohtaa prosessia sekä rekrytointin ekosysteemiin että rekrytointiprosessin haastavuuteen tulee alakohtaisia eroja, jotka riippuvat muun muassa lähtö- ja kohdemaan pätevyysvaatimusten yhteensopivuudesta. Suojattuja ammattinimikkeitä sisältävään ja potilastyötä vaativaan terveydenhuoltoon on huomattavasti monimutkaisempaa rekrytoida työvoimaa, kuin monelle muulle alalle – mutta toisaalta kaikissa ammateissa on omat erityispiirteensä ja vaatimuksensa, jotka vaativat lähtö- ja kohdemaiden pätevyyksien ja osaamisen yhteensovittamista. Kehitettäessä kansainvälistä työperusteista rekrytointia Suomeen olisi tärkeää varmistaa, että suomalaiset rekrytointitoimijat tuntevat niiden alojen erityispiirteet, joihin työvoimaa rekrytoivat. Ammattipätevyyksien ja koulutuspolkujen erityisvaatimukset tulee tuntea sekä Suomessa että Filippiineillä.

1.6.4. DMW:n edellyttämät vakiotyösopimukset (master employment contract)

Kun rekrytointiprosessi Filippiineillä etenee työsopimusten allekirjoitukseen, on tärkeää huomioida, että DMW edellyttää vakiotyösopimuksen (master employment contract) allekirjoittamista. Lisäksi DMW:n tulee hyväksyä työsopimukset. Sopimuksessa määrätään työhdoista ja -oloista, tavoitteena varmistaa, että filippiiniläisten työntekijöiden oikeuksia suojellaan ja että he saavat oikeudenmukaisen palkan ja työolosuhteet sekä riittävän suojelun. Kokeneet filippiiniläiset kumppaniyritykset tuntevat prosessin myös tältä osin.

1.6.5. DMW:n edellyttämät PEOS- ja PDOS-seminaarit lähtijöille

Ulkomaille töihin lähtevien filippiiniläisten tulee osallistua kahdelle DMW:n edellyttämälle kurssille: ulkomaille työllistymistä ennakoivalle Pre-Employment Orientation Seminar (PEOS)-seminariin sekä ulkomaille lähtöön valmistavalle Pre-Departure Orientation Seminar (PDOS)-seminariin.

PEOS-seminari on ilmainen ja se suoritetaan työntekijän rekisteröityessä DMW:een. PEOS-seminari tarjoaa ulkomaille töihin hakeutuville perustietoa rekrytointiprosessien etenemisestä ja eri vaiheista, tarvittavista dokumenteista ja maksuista, sekä siitä, miten voi suojautua laittomia käytäntöjä ja hyväksikäyttöä vastaan (DMW: Welcome to the Free Pre-Employment Deployment Seminar).

Vastaavasti myös lähtöä edeltävät PDOS-seminaarit sisältävät tietoa työntekijöiden oikeuksista, velvollisuuksista ja ulkomailla työskentelyn realiteeteista. Standardisältöjen lisäksi ne voivat sisältää tarkempaa tietoa kohdemaasta ja sen kulttuurisista erityispiirteistä, lainsäädännöllisistä näkökohdista ja tukijärjestelmistä, jotka ovat heidän käytettävissään, kun he saapuvat kohdemaahan. PDOS-kurssien järjestäminen on usein ulkoistettu erilaisille yksityisille palveluntarjoajille, joiden joukossa voi olla sekä voittoa tavoittelevia yrityksiä, että kansalaisjärjestöjä.

1.6.6. Overseas Employment Certificate (OEC) tai digitaalinen OFW Pass

Pakollisten PEOS- ja PDOS-seminaarien lisäksi ulkomaille työhön lähtevien filippiiniläisten täytyy hakea todistus ulkomailla työskentelystä, eli Overseas Employment Certificate (OEC). OEC on keino taata Filippiinien valtion tarjoama suojelu ulkomailla asuttaessa ja työskennellessä. Se toimii dokumenttina DMW:hen rekisteröitymisestä sekä siitä, että ulkomaille töihin lähtevä filippiiniläinen noudattaa ulkomailla työskentelyä koskevia lakisäätteisiä vaatimuksia.

Ulkomaille työhön lähtevän filippiiniläisen tulee esittää OEC:nsä Filippiinien maahanmuuttovirastolle lähtiessään Filippiineiltä. OEC on voimassa kertakäyttöisenä vain 60 päivää, ja se on haettava uudelleen, jos OFW palaa Filippiineille työsopimuksensa voimassaoloaikana. OEC-käsittelymaksut ovat noin 100–120 euroa, mukaan lukien pakolliset jäsenyydet OWWA:ssa, PhilHealthissa ja Pag-IBIG Fundissa (joista viimeksi mainitut käsitellään luvussa 2).

OEC-prosessin sujuvoittamiseksi DMW on ottanut käyttöön DMW-mobiilisovelluksen, mikä on osa Filippiinien valtion digitalisointipyrkimyksiä. Mobiilisovelluksen avulla OEC:n hakeminen on yksinkertaisempaa, ja se tarjoaa pääsyn erilaisiin viranomaispalveluihin. DMW-mobiilisovellukseen sisältyy myös uusi OFW Pass (Overseas Filipino Worker Pass), joka on OEC:n korvaava digitaalinen henkilöllisyystodistus. Toisin kuin OEC, OFW Pass on ilmainen ja on voimassa ulkomailla koko työsopimuksen ajan. Ulkomaille työhön lähtevän filippiiniläisen täytyy kuitenkin edelleen maksaa vaaditut sosiaaliturvan takaavat OWWA-, PhilHealth- ja Pag-IBIG Fund-jäsenyydet.

OFW Pass ei ole vielä laajasti käytössä, vaan sitä pilotoidaan parhaillaan kymmenessä maassa: Saudi-Arabiassa, Yhdistyneissä Arabiemiirikunnissa, Singaporessa, Hongkongissa, Male-siassa, Qatarissa, Omanissa, Taiwanissa, Japanissa ja Iso-Britanniassa.

1.6.7. Oleskeluluvan hakeminen

Filippiineiltä Suomeen työhön muuttavilla tulee tietenkin olla myös suomalainen työperusteinen oleskelulupa. Myös tässä hakuprosessissa suomalainen työnantaja tai rekrytointiyritys avustaa työntekijää yhteistyössä filippiiniläisen kumppaniyrityksen kanssa. Tässä vaiheessa prosessia mukaan tulevat myös suomalaisten viranomaisten palvelut, mukaan lukien Suomen edustusto Filippiineillä ja sähköiset portaalit kuten Maahanmuuttoviraston EnterFinland.

1.6.8. DMW:n suojele jatkuu kohdemaassa

DMW:n tehtäviin kuuluu varmistaa, että kaikki asiakirjat ja vaatimukset ovat kunnossa oleskelulupien osalta, mikä minimoi oikeudellisten ongelmien riskin työntekijöiden saavuttua Suomeen. Kohdemaahan saavuttuaan työntekijät ovat koko työsuhteensa ajan DMW:n suoje-luksessa. DMW tarjoaa apua ja tukea muun muassa yllä kuvattujen MWO-toimistojen, OWWA:n palveluiden sekä Filippiinien suurlähetystöjen ja konsulaattien välityksellä.

1.7. Harmaa alue: Filippiiniläisen työvoiman rekrytoiminen kolmansista maista

Filippiinien valtion näkökulmasta olisi tärkeää, että kaikki filippiiniläisen työvoiman rekrytointi tapahtuu DMW:n määrittelemän ja yllä kuvatun prosessin mukaisesti. Prosessin on luotu filippiiniläisen työvoiman suojelemiseksi, hyväksikäytön ehkäisemiseksi, ja sen varmistamiseksi, että ulkomaiset rekrytointiyritykset ja työnantajat noudattavat kansainvälisiä työelämän normeja. DMW:n määrittämää prosessia kuitenkin haastaa uudehko ilmiö, jossa filippiiniläisiä työntekijöitä palkataan kolmansista maista – eli ei Filippiineiltä, vaan jostain toisesta maasta, jossa kyseinen työntekijä jo syystä tai toisesta asuu. Filippiinien työperusteisen rekrytoinnin ekosysteemissä käytäntö tunnetaan nimellä third-country recruitment.

Selvityshankkeemme järjestämässä pyöreän pöydän keskustelussa aiheesta keskusteltiin DMW:n edustajien kanssa. Heidän näkökulmastaan käytäntö on lainsäädännöllisesti harmaalla alueella, sillä se kiertää Filippiinien työperusteisen rekrytoinnin hallintoa varten säädettyjä lakeja. DMW on kuitenkin tietoinen käytännön yleisyydestä, ja ymmärtää sen johtuvan lainsäädännöllisistä ”porsaanrei’istä” (loopholes). DMW:llä on valmisteilla jonkunlaisia korjaustoimenpiteitä asiaan liittyen, mutta tarkempaa tietoa tästä kehityksestä ei ole.

Filippiiniläisen työvoiman rekrytointi kolmansista maista on yleinen käytäntö myös suomalaisten rekrytointiyritysten keskuudessa, ja sitä harjoittavat sekä muutamat uudemmat toimijat että pitkään Filippiineillä toimineet, kokeneet rekrytointiyrietykset. Suomalaiset toimijat eivät näe käytäntöä ongelmallisena. Osa toimijoista rekrytoi filippiiniläistä työvoimaa sekä Filippiineiltä, että kolmansista maista, ja osa vain kolmansista maista. Ensiksi mainittujen yritysten kohdalla toiminta kolmansissa maissa ei ole vaikuttanut yritysten toimintaedellytyksiin Filippiineillä.

Filippiiniläistä työvoimaa rekrytoidaan Suomeen esimerkiksi Saudi-Arabiasta, Yhdistyneistä Arabiemiirikunnista, Singaporesta ja Hong Kongista. Tällöin työntekijä asuu yleensä kolmannessa maassa joko siksi, että hänet on rekrytoitu sinne töihin ja sopimuskausi on vielä kesken, tai muista syistä, kuten perhesiteiden perusteella. Suomalaisen työnantajan tai rekrytointiyrityksen näkökulmasta kolmansista maista rekrytoimisen merkittävä etu on se, ettei prosessi ole niin byrokraattinen kuin DMW:n valvoma prosessi, mikä saattaa säästää rekrytoinnin kustannuksissa. Koska työntekijä on jo Filippiinien ulkopuolella, jotkin toimenpiteet, kuten alustavat terveystarkastukset ja lähtöä edeltävät seminaarit, on saatettu suorittaa jo aiemmin. Lisäksi työntekijällä saattaa jo olla osa vaadittavista todistuksista ja työkokemusta vastaavasta tehtävästä, mikä voi nopeuttaa rekrytointiprosessia. Byrokratian väheneminen voi olla myös rekrytoitavan työntekijän etu – joskin tälle voi tulla myöhemmin ennakoimattomia seurauksia byrokratian kiertämisestä, joista suomalainen työnantaja tai rekrytointiyritys ei välttämättä vastaa.

Vaikka kolmansista maista rekrytoiminen säästää byrokratiassa, ajassa, ja mahdollisesti kustannuksissa, siihen sisältyy moninaisia riskejä ja hankaluuksia sekä rekrytointiyrityksen että työntekijän näkökulmasta. Koska kolmansista maista rekrytoimiseen ei päde DMW:n prosessi, pääasiallinen vastuu siitä, että filippiiniläinen työntekijä ymmärtää työnkuvan ja työolosuhteet Suomessa jää työnantajalle tai suomalaiselle rekrytointiyritykselle. Viime kädessä vastuu jää rekrytoidulle työntekijälle itselleen, jolta puuttuu DMW:n byrokratian takaamat varmistukset, ja näin ollen työkalut selvittää työsopimusten ja työnantajien luonne ja luotettavuus ennen Suomeen muuttamista. DMW:n prosessiin sisältyvän suojelun puuttuessa työntekijä on toisin sanoen alttiimpi hyväksikäytölle, ja rekrytointiprosessissa ilmenevien tahattomienkin virheiden sattuessa tukea voi olla heikommin saatavilla.

Eri maiden lainsäädäntöjen välinen koordinointi voi olla monimutkaista myös kolmansista maista rekrytoiville yrityksille. Maassa, josta henkilö rekrytoidaan Suomeen voi olla omat oikeudelliset ja menettelylliset vaatimuksensa, jotka on selvitettävä. Lisäksi voi olla yleisiä käytäntöjä, jotka eivät ole linjassa kansainvälisen lainsäädännön kanssa, ja jotka sitovat rekrytoitavan työntekijän aiempaan työnantajaansa. Esimerkiksi Lähi-Idän maissa työskenteleviltä filippiiniläisiltä saatetaan takavarikoida passit työsopimuksen ajaksi, mikä on laitton käytäntö. Tämän vuoksi heidän siirtymisensä Suomeen töihin ja oleskelulupaprosessien hoitaminen ei välttämättä suju odotusten ja luvattujen aikataulujen mukaisesti. Lisäksi joistakin maista lähteäkseen filippiiniläisen työvoiman täytyy suorittaa maasta poistumiseen vaadittava ”exit clearance”, mikä voi niin ikään viivästyttää muuttoprosessia.

Työntekijän voimassa olevaan työsopimukseen voi niin ikään liittyä haasteita, jotka tulisi selvittää ennen siirtymistä uuteen tehtävään Suomessa. Filippiiniläisten, kolmansiin maihin työvoimaa välittävien rekrytointiyriytysten näkökulmasta työntekijän tulisi aina suorittaa sopimuskautensa loppuun siinä työssä, ja siinä maassa, johon hänet on rekrytoitu. Toisinaan filippiiniläisen rekrytointiyrityksen kanssa solmituissa sopimuksissa saatetaan määritellä työntekijä maksamaan korvauksia sellaisissa tilanteissa, että hän irtisanoisi sopimuksensa kesken sopimuskauden. Työntekijän vapaan liikkuvuuden ja oikeuksien kannalta tällaiset käytännöt ovat toki ongelmallisia, sillä ne estävät irtisanoutumisen työntekijän oikeuksia riistävistä työolosuhteista. Rekrytoitaessa filippiiniläistä työvoimaa kolmansista maista tulisi kuitenkin olla tietoinen siitä, että työntekijälle saattaa seurata sanktioita, mikäli rekrytointi vaatii lopettamaan edellisen työsuhteen. Sanktiot puolestaan voivat asettaa rekrytoitun työntekijän tai hänen perheensä hankalaan asemaan Filippiineillä, jopa velkavankeuteen (ks. luku 2). Heille voi koitua taloudellisia seuraamuksia, joista suomalainen työnantaja tai rekrytointiyritys ei ole tietoinen, mutta jotka epäsuorasti aiheutuvat suomalaisten toimijoiden käytännöstä rekrytoida filippiiniläistä työvoimaa kolmansista maista. Kolmansista maista Suomeen rekrytoitujen filippiiniläisten työntekijöiden kokemuksia ei ole tietojemme mukaan tutkittu, emmekä tiedä, ovatko tällaiset tilanteet tyypillisiä.

Kolmansista maista rekrytoituille filippiiniläisille saattaa myös aiheutua haasteita Filippiinien edellyttämän ulkomailta työskentelyä koskevan todistuksen, OEC:n, hankkimisessa, eivätkä he ole välttämättä automaattisesti OWWA:n jäseniä. Kuten yllä on kuvattu, OEC on tärkeä dokumentti Filippiineiltä ulkomaille rekrytoituille työntekijöille, riippumatta siitä rekrytoidaanko heidät Filippiineiltä vai kolmansista maista. OEC on todiste siitä, että työntekijä on rekisteröity DMW:n järjestelmiin saadakseen suojelua ja apua tarpeen mukaan, ja että hän on täyttänyt kaikki ulkomailta työskentelyä koskevat lakisääteiset vaatimukset. OEC-todistus tarvitaan, jotta työntekijä voi palata Filippiineille ja poistua sieltä ongelmitta ja sen tehtävänä varmistaa, että työsopimus on asianmukainen ja työehdot lain mukaisia. OEC-todistus toisin sanoen takaa työntekijän oikeusturvan, sujuvoitetut prosessit Filippiineiltä poistumisessa ja Suomeen saapumisessa sekä vapautuksen matkaverosta ja muista maksuista Filippiineiltä poistuttaessa.

Kuten aiemmin tässä luvussa on kuvattu, OEC:n hankkiminen on osa DMW:n valvomaa rekrytointiprosessia ja se haetaan yleensä ennen Filippiineiltä poistumista. Jos filippiiniläinen työntekijä kuitenkin on jo ulkomailla työssä, OEC-hakemus jää työntekijän vastuulle, eikä se ole automaattisesti osa rekrytointiprosessia.

Hakiessaan OEC-todistusta ulkomailta käsin, kolmannesta maasta Suomeen rekrytoidun filippiiniläisen työntekijän on ensin saatava työsopimus laillisesti todennettua, joko Filippiinien Tukholman suurlähetystössä, tai konsulipalveluiden kautta. Henkilökohtaisesti työsopimuksen todentamista voi hakea Filippiinien Tukholman suurlähetystössä tiistaisin ja torstaisin. Lisäksi suurlähetystön sivuilta löytyy osoite, johon asiakirjat voi toimittaa postitse (Embassy of the Philippines, Stockholm). Tässä vaiheessa hakijan tulee toimittaa ulkomaan edustustolle seuraavat asiakirjat:

- todennettu työsopimus (henkilökohtaisesti haettaessa työnantajan tulee allekirjoittaa sopimus henkilökunnan läsnäollessa; postitse toimitetuissa hakemuksissa tulee toimittaa notaarin oikeaksi todistama sopimus)
- valokopiot työntekijän ja työnantajan edustajan passeista
- työnantajan edustajalleen myöntämä valtuutus edustaa työnantajaa asiassa
- voimassa oleva Y-tunnus
- OEC-hakemuksen käsittelymaksu (350 Ruotsin kruunua), tai todiste pankkisiirrosta
- Suomen viranomaisten myöntämä työperusteinen oleskelulupa.

Tämän jälkeen työntekijän tulee toimittaa Lontoon MWO-toimistoon suurlähetystön todentama työsopimus, todiste olemassa olevasta työsuhteesta, passi, ja Suomen viranomaisten myöntämä työperusteinen oleskelulupa. Kun kaikki dokumentit on tarkistettu ja vaatimukset on täytetty, MWO myöntää työntekijälle OEC-todistuksen. Tämän todistuksen avulla työntekijä voi poistua Filippiineillä käydessään maasta ilman ongelmia ja varmistaa, että hänellä on asianmukaiset asiakirjat ja Filippiinien lakien mukainen suoja.

Joidenkin rekrytointiyritykseltä saamiemme tietojen mukaan tässä vaiheessa työntekijällä ei kuitenkaan vielä välttämättä ole oikeutta OWWA:n jäsenyyteen, vaan työntekijän tulisi lisäksi Filippiineillä käydessään asioida DMW:n aluetoimistossa prosessin rekisteröimiseksi. Vasta tämän jälkeen hän voi hakea OWWA:n jäsenyyttä. Tällainen tilanne koskee kolmannesta maasta rekrytoituja työntekijöitä, jotka eivät ole jo valmiiksi OWWA:n jäseniä, eli eivät ole käyneet läpi DMW:n prosessia lähtiessään siihen maahan työhön, josta heidät rekrytoidaan Suomeen.¹ Tässä tapauksessa kolmannesta maasta rekrytoidulla työntekijällä ei ole voimassa täyttä valtion tarjoamaa suojaa ja OWWA:n tarjoamia etuja ja turvaa, ennen ensimmäistä lomaansa Filippiineillä. Tähän voi toisinaan mennä jopa vuosia, mistä syystä Suomeen kol-

¹ Henkilöt, jotka ovat jo valmiiksi OWWAn jäseniä, voivat uusia jäsenyytensä myös ulkomailta käsin. (Overseas Workers Welfare Administration: Frequently Asked Questions)

mansista maista rekrytoidut filippiiniläiset työntekijät saattavat olla tukiverkostojensa osalta heikommassa asemassa, kuin Filippiineiltä rekrytoidut. Vaikka rekrytointiyrietykset saattavat auttaa ja neuvoa kolmansista maista rekrytoituja työntekijöitä OEC-todistuksen hakemisessa, vastuu prosessin selvittelystä jää työntekijälle itselleen.

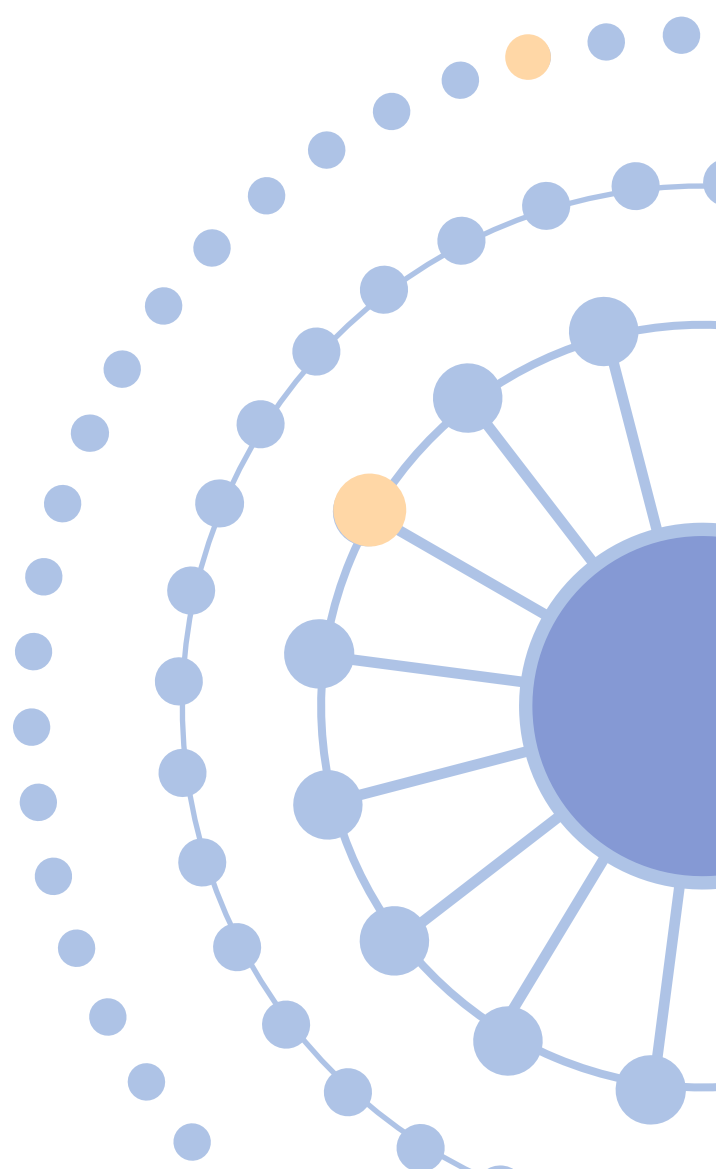
Filippiinien näkökulmasta katsottuna kolmansista maista Suomeen suuntautuva filippiiniläisen työvoiman rekrytointi on lain harmaalla alueella. Suomen lain näkökulmasta ongelmaa ei kuitenkaan ole, sillä Suomea ei valtiona sido Filippiinien työperusteista rekrytointiekoysteemiä säätelevä lainsäädäntö. Neuvoteltaessa mahdollisia työperusteiseen rekrytointiin liittyviä kahdenvälisiä sopimuksia, tai MOU-aiesopimuksia (ks. myös luku 4) Suomen tulisi kuitenkin olla asiakokonaisuudesta ja siihen liittyvistä haasteista ja jännitteistä tietoinen. Työperusteiseen rekrytointiin sisältyvissä sopimuksissa – olivatpa ne juridisesti sitovia tai eivät – on kuitenkin lopulta kyse siitä, että molemmat osapuolet kunnioittavat toistensa lainsäädäntöä, olettaen että lait ovat linjassa kansainvälisen ihmisoikeus- ja työlänsäädännön kanssa.

Kolmansien maiden näkökulmasta käytäntö rekrytoida filippiiniläistä työvoimaa näiden kansallisilta työmarkkinoilta voi näyttäytyä maiden työmarkkinapolitiikkaan sekaantumisena ja työvoiman ryöstökälytyksena. (Englanniksi käytetään termiä poaching.) Myös tältä osin työperusteisen rekrytointin politiikkaan ja sen hallitsemiseen liittyy monimutkaista ja toisinaan ylirajaista ulkopoliittikkaa, jonka huomioiminen asiaankuuluvilla diplomatian kentillä on tarpeellista ja ajankohtaista.

Kuten yllä on mainittu, filippiiniläisen työvoiman rekrytointi kolmansista maista Suomeen on yleinen käytäntö, eikä se varmaankaan tule vähenemään. Myös Suomen ulkoasiainhallinnossa ollaan asiasta tietoisia, sillä kolmansista maista Suomeen rekrytoitujen filippiiniläisten oleskelulupa-asioita hoidetaan yleensä siinä maassa, josta henkilö rekrytoidaan Suomeen töihin – ei vain Manilassa. Selvityshankkeen järjestämässä pyöreän pöydän keskustelussa vaikutti siltä, että DMW pyrkii parhaillaan löytämään kolmansista maista tapahtuvaan rekrytointiin käytännönläheisiä ratkaisuja, joiden avulla filippiiniläiset työntekijät saavat DMW:n takaaman suojelun riippumatta siitä, mistä heidät rekrytoidaan. Mikäli Suomen ja Filippiinien välillä neuvotellaan kahdenvälisestä sopimuksesta tai MOU-aiesopimuksesta, voi olla syytä ottaa asia keskusteluun ratkaisuehdotusten kera.

Yksi konkreettinen ja mahdollisesti yksinkertainen ratkaisu voisi olla rakentaa kolmansista maista tapahtuvaa filippiiniläisen työvoiman rekrytointia varten oma prosessinsa yhteistyössä DMW:n kanssa, joka liitetään Suomen suurlähetystöissä tapahtuvaan oleskeluluvan käsittelyyn. Tässä yhteydessä olisi varmasti mahdollista suorittaa DMW:n vaatimat työsopimuksen ja työnantajan akkreditoinnit (yhteistyössä paikallisen MWO-toimiston tai Filippiinien ulko-

maan edustuston kanssa) siten, että filippiiniläisellä työntekijällä on Suomeen saapuessaan voimassa sekä OEC-passi että sen suoma turva. Tällaisilla järjestelyillä Suomen maatiimi voisi yhteistyössä Filippiinien maatiimin kanssa luoda keskinäiseen kunnioitukseen ja yhteistyöhön perustuvia uudenlaisia käytäntöjä. Tämä palvelisi Filippiinien intressejä tilkitä DMW:n hallinnoiman järjestelmän porsaanreikiä, samalla kun Suomi profiloituisi luotettavana kumppanimaana Filippiinien työperusteisen rekrytoinnin hallinnollisessa ekosysteemissä.



2. Ekosysteemin muut toimijat ja näiden muodostama toimijaverkosto

Kansainvälisesti vertailtuna Filippiinien työperusteisen rekrytoinnin pitkälle kehittynyt hallinnollinen ekosysteemi on vertaansa vailla. Se ei kuitenkaan aina toimi säännösten mukaisesti. Tämä johtuu toisinaan siitä, että ekosysteemin toimijoilla ja rekrytoitavalla työntekijällä ei ole vaatimuksista ja prosessin etenemisestä oikeaa ja ajantasaista tietoa. Toisinaan ekosysteemiin liittyvät toimijat kiertävät säännöksiä tarkoituksella omien hyötyjensä maksimoimiseksi. Usein erilaiset väärinkäytökset johtuvat sekä tiedon puutteesta että joidenkin toimijoiden välinpitämättömyydestä sääntöjä kohtaan – tai niiden tarkoituksenmukaisesta rikkomisesta.

Tässä luvussa kuvataan hallinnollisen ekosysteemin ympärille rakentuvaa moninaista toimijaverkostoa, joka luo muuttoliikettä edistävän ja muokkaavan infrastruktuurin (vrt. Xiang & Lindqvist 2018). Ekosysteemissä on kyse markkinasta: Työvoiman valmistelu muuttoliikkeeseen, liikuttaminen maasta toiseen, ja ammattitaitojen ja pätevyyksien muokkaaminen kansainvälisille työmarkkinoille soveltuviksi on toimintaa, josta eri toimijat tavoittelevat ja saavat taloudellista hyötyä. Tämä ”työvoiman vientiteollisuudesta” hyötyä tavoittelevien toimijoiden ketju alkaa tosiasiasa jo tutkintokoulutusvaiheessa, jossa erilaiset tutkintoja tarjoavat oppilaitokset myyvät koulutusohjelmia ulkomailla vaurastumisen unelmilla ja lupauksilla, räätälöiden opetusohjelmat sen mukaisesti (Vaittinen, Sakilayan-Latvala & Vartiainen 2022). Tämä tausta on hyvä ymmärtää, sillä rekrytointiprosessia edeltävät, ulkomaille työllistymistä edesauttavat koulutukset ovat usein kalliita, mikä puolestaan vaikuttaa merkittävästi työhön rekrytoitavan työvoiman kokonaisvelkatakaakkaan kohdemaahan saavuttaessa.

Emme tässä selvityksessä käsittele rekrytointiekosysteemiä ruokkivia tutkintokoulutus- ja valmennustoimijoita tarkemmin, vaan keskitymme välittömästi rekrytointiprosessiin liittyvään toimijaverkostoon. Tähän kuuluu muun muassa rekrytointiyrityksiä ja muita välittäjiä, koulutus- ja kielikeskuksia, terveystarkastuksista vastaavia klinikoita ja sairaaloita, julkisen sektorin sosiaaliturvaan ja koulutusten sertifiointiin liittyviä toimijoita sekä virallisia ja epävirallisia rahoituslaitoksia. Kuvaamme näiden eri toimijoiden muodostamaa kenttää siitä näkökulmasta, mitä suomalaisten rekrytointiyritysten tulisi tietää kumppaniverkostoa ja rekrytoinnin alihankintaketjua rakentaessaan, ja erilaisiin toimijoihin liittyviä riskejä punnitessaan. Suomalaiset viranomaiset voivat hyödyntää lukuun kerättyä tietoa rakentaessaan (esimerkiksi luvussa 6 kuvattuja) tukipalveluita suomalaisille toimijoille.

Luku pohjautuu selvitysryhmän aiempaan tutkimukseen sekä uudempaan tutkimuskirjallisuuteen, kesäkuussa Manilassa järjestetyn pyöreän pöydän keskusteluun, sitä täydentäviin keskusteluihin, eri toimijoiden verkkosivuilta saataville oleviin aineistoihin sekä selvityksen

aikana käytyihin keskusteluihin filippiiniläistä rekryointiekosysteemiä tuntevien filippiiniläisten asiantuntijoiden kanssa. Luku etenee siten, että esittelemme ensin toimijaverkoston toimijat erillisissä alaluvuissaan lyhyesti. Tämän jälkeen esitämme visuaaliset tiivistelmät ekosysteemin keskeisestä toimijaverkostosta (Kuva 2), rekrytoidun työntekijän reiteistä ekosysteemissä (Kuva 3) sekä suomalaisen rekrytointiyrityksen kannalta olennaisesta toimijaverkostosta rekrytointiprosessin aikana (Kuva 4). Lopuksi esitämme kokonaiskuvan ekosysteemikartasta siten, että samassa kuvassa on nähtävillä sekä siirtolaisen reitit, että suomalaisten toimijoiden kannalta olennainen toimijaverkosto (Kuva 5).

2.1. Filippiiniläiset rekrytointiyritykset

Kuten edellä on kuvattu, työvoiman rekrytointi Filippiineiltä edellyttää kumppanuutta filippiiniläisen, DMW:n akkreditoiman rekrytointiyrityksen kanssa, ja luotettavan kumppanin löytäminen on erittäin tärkeää. Tämä alaluku tarjoaa tietoa siitä, mistä ja miten DMW:n akkreditoimat rekrytointiyritykset voi löytää, miten DMW selvittää yritysten luotettavuuden akkreditointiprosessissa ja mistä tunnistaa epäluotettavat toimijat.

2.1.1. DMW:n akkreditoimat rekrytointiyritykset

DMW ylläpitää verkkosivuillaan listaa luvanvaraisista filippiiniläisistä rekrytointiyrityksistä (licenced recruitment agencies), sekä lupien statuksesta ja voimassaoloajasta. Lista löytyy osoitteesta <https://dmw.gov.ph/licensed-recruitment-agencies>, ja se päivittyy parin tunnin välein. Luvanvaraisten rekrytointiyritysten listalle sisällytetään paitsi sellaiset rekrytointiyritykset, joilla on luvat kunnossa, myös yritykset, jotka on suljettu, tai joiden toiminta rekrytointimarkkinoilla on pysyvästi kielletty aiempien väärinkäytösten vuoksi. Lisäksi listalta löytyvät yritykset, joiden luvat on peruttu tai toistaiseksi keskeytetty. Listaan on liitetty hakutoiminto, jossa voi rekrytointiyrityksen nimellä tarkastaa, onko esimerkiksi kumppaniksi suunnitellun filippiiniläisen rekrytointiyrityksen luvat kunnossa. Muiden kuin DMW:n lisensoimien paikallisten rekrytointiyritysten kanssa ei saa tehdä yhteistyötä.

Lisensoitujen yritysten listauksen lisäksi Filippiineillä on ollut käytössä kolmiportainen rekrytointiyritysten palkitsemisjärjestelmä, jonka korkein taso on Presidential Award of Excellence. Se otettiin käyttöön vuonna 2008, ja palkitsemisjärjestelmä oli POEA:n vastuulla. DMW:n perustamisen jälkeen palkitsemisjärjestelmän palauttaminen ilmeisesti hakee vielä muotoaan. (Pyöreän pöydän keskustelu, Manila 13.6.2024)

DMW ylläpitää myös listausta työnantajista ja ulkomaisista toimijoista, jotka ovat tarkkailun alla (watchlisted) tai joiden tarpeisiin työvoiman rekrytoiminen on pysyvästi kielletty (permanently disqualified). Tämä lista löytyy osoitteesta <https://dmw.gov.ph/watchlisted-employers>. Kaikkien suomalaisten toimijoiden on hyvä huolehtia siitä, ettei päädy tällaiselle lis-

talle, sillä yritysten epäeettinen toiminta heikentää myös Suomen maakuvaan työperusteisen siirtolaisuuden kohdemaana. Vaikka Suomen viranomaisille ja suomalaisille toimijoille on selvää, että Suomi ei valtiona ole rekrytoinnista vastaava toimija ja mahdollisista väärinkäytöksistä vastuussa ovat työnantajat ja yksityiset rekrytointiyrietykset, tämä ei välttämättä ole selvää Filippiinien viranomaisille ja muille filippiiniläisille toimijoille. Jos suomalaiset toimijat syyllistyvät väärinkäyttöön ja käy ilmi, että Suomessa kansainvälinen työvoiman rekrytointi ei ole tarkemmin lailla säädelty, on mahdollista, että Suomea ei nähdä luotettava kumppanina ja filippiiniläisen työvoiman kohdemaana. Kun globaali kilpailu osaavasta työvoimasta kiristyy, Suomen on hyvä huolehtia maakuvasa moitteettomuudesta kohdemaana, ja tähän liittyy olennaisesti se, miten suomalaiset rekrytointiyrietykset ja työnantajat noudattavat rekrytointia sääteleviä lakeja ja säädöksiä lähtömaassa.

Vastaavasti suomalaisten viranomaisten (Ulkoministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriö) olisi suositeltavaa valmistella protokolla, jonka mukaan toimitaan tilanteissa, joissa suomalaiset toimijat rikkovat eettisen rekrytoinnin käytäntöjä lähtömaassa. Suomeen suuntautuvan rekrytointitoiminnan ja toimijajoukon kasvaessa Filippiineillä kiihtyvää tahtia, ja suomalaisen rekrytointitoimintaa koskevan seurantajärjestelmän ollessa jokseenkin puutteellinen, on mahdollista, että väärinkäytöksiä esiintyy myös suomalaisten toimesta. Tähän palataan suosituksia koskevassa luvussa 8, johon on linkitetty myös Kansainvälisen siirtolaisuusjärjestö IOM:n politiikkatoimien kehitystä tukevia materiaaleja, sekä ohjekirjoja rekrytointiyrietyksille ja työnantajille.

2.1.2. Filippiiniläisten rekrytointiyrietysten akkreditoointiprosessi

Saadakseen luvan rekrytoida filippiiniläistä työvoimaa ulkomaisille työnantajille tai näiden toimeksiannolla toimiville ulkomaisille rekrytointiyrietyksille, tulee filippiiniläisten rekrytointiyrietysten hankkia DMW:ltä toimilupa. Tätä prosessia kutsutaan rekrytointiyrietyksen akkreditoointiprosessiksi, ja se eroaa ulkomaisen työnantajan ja ulkomaisen rekrytointiyrietyksen akkreditoointiprosessista. Virallisiin säännöksiin tutustuessaan onkin syytä huomata, että termillä ”recruitment agency” Filippiinien kontekstissa viitataan nimenomaan filippiiniläisiin rekrytointiyrietyksiin. Termillä principal/employer puolestaan viitataan ulkomaiseen työnantajaan, tai tämän toimeksiannosta toimivaan ulkomaiseen rekrytointiyrietykseen. Viimeksi mainittuja, eli esimerkiksi suomalaisia rekrytointiyrietyksiä, kutsutaan Filippiinien rekrytointietekosysteemin terminologiassa myös lyhenteellä FPA (foreign placement agency), lyhenteen PRA (private recruitment agency) viitatessa filippiiniläisiin rekrytointiyrietyksiin. (Eriolaisten kirjainlyhenteiden ja niiden merkitysten opetteleminen kuuluu niin ikään filippiiniläisen rekrytointietekosysteemin kielen opetteluun.)

DMW:n sääntelemä filippiiniläisten rekrytointiyrietysten akkreditoointiprosessi pyrkii varmistamaan, että yrietykset noudattavat filippiiniläisten työntekijöiden oikeuksien ja hyvinvoin-

tiin liittyviä standardeja ja säännöksiä. Prosessi muodostuu useista eri vaiheista, joiden tarkoituksena on varmistaa yrityksen laillisuus ja kyky hallinnoida ulkomaisia työsuhteita. (Department for Migrant Workers 2023; Sähköpostitse saatu tiedonanto DMW Licencing and Regulations Bureau, 19.6.2024)

Jättääkseen virallisen hakemuksen DMW:lle, yrityksen tulee ensin osallistua lupaprosessiin valmistavaan seminaariin (Pre-Licencing Orientation Seminar). Seminaarin tarkoituksena on kouluttaa yritysten edustajat kansainväliseen rekrytointiin liittyvistä oikeudellisista velvoitteista ja vastuista. Seminaarissa käsitellään esimerkiksi eettisiä rekrytointikäytäntöjä, työntekijöiden oikeuksia ja kansainvälisten työläinsäädännön noudattamista.

Hakemuksen jättämiseksi yrityksen on toimitettava DMW:lle erilaisia tositteita, jotka osoittavat yrityksen oikeudellisen aseman, taloudellisen vakavaraisuuden ja toimintaedellytykset. Näihin dokumentteihin kuuluvat yleensä yrityksen rekisteröintitodistukset, tilinpäätökset sekä yksityiskohtaisia tietoja yrityksen omistajista ja avainhenkilöistä. Yrityksen on esitettävä kattava liiketoimintasuunnitelma, josta käy ilmi olemassa oleva markkina ja hahmotellaan yrityksen rekrytointitoimintaan liittyvät strategiat. Pääomaa yrityksellä tulee olla vähintään 5 miljoonaa pesoa, mikä vastaa noin 80 tuhatta euroa, ja ulkomaisen omistuksen enimmäismäärä ei saa ylittää 25 prosenttia (Sähköpostitse saatu tiedonanto DMW Licencing and Regulations Bureau, 19.6.2024).

Mikäli dokumenttiaineisto on riittävää ja täyttää DMW:n vaatimukset, yrityksen edustaja haastatellaan, jotta voidaan varmistaa, että heillä on riittävä ymmärrys eettisistä rekrytointikäytännöistä ja tähän liittyvistä vastuista ja velvollisuuksista. Myös yrityksen omistajien ja avainhenkilöiden taustat tarkastetaan, samoin tilinpäätöstiedot sen takaamiseksi, että yrityksellä on tarvittavat taloudelliset resurssit toimintaansa ja rekrytoimiensa työntekijöiden etujen suojaamiseen. Tietyt toimijat, kuten matkatoimistot tai matkatoimistojen osakkaat, filippiiniläisille työntekijöille vakuutuksia tarjoavat yhtiöt ja näiden osakkaat, aiemmin laittomasta rekrytoinnista tai ihmiskaupasta tuomitut tahot ja yritykset, joiden luvat on aiemmin peruttu väärinkäytösten vuoksi, sekä tietyissä julkisissa viroissa toimivat henkilöt ja heidän sukulaisensa eivät saa osallistua filippiiniläisen työvoiman rekrytointiin tai perustaa alan yritystä (Department for Migrant Workers 2023).

DMW voi myös tehdä paikan päällä tarkastuskäynnin yritykseen. Yrityksen tulee osoittaa, että sillä on toimivat toimistotilat, asianmukaiset kirjanpitojärjestelmät ja koulutettu henkilökunta, joka pystyy hoitamaan rekrytointiprosessin. Kaikilla rekrytointiyrityksillä tulee esimerkiksi nykyään olla kokoaikainen ja koulutettu Welfare Desk Officer (WEDO), jonka tehtävänä on avustaa ja tukea rekrytoituja työntekijöitä työpaikoilla vastaantulevissa ongelmissa.

Yrityksen tulee myös tallettaa vakuus, jolla katetaan mahdolliset vastuut, jotka johtuvat yrityksen rekrytointitoiminnasta. Vakuuden määrä vaihtelee yrityksen toiminnan laajuuden ja

mittakaavan mukaan, mutta sen tarkoituksena on tarjota työntekijöille jonkinlainen taloudellinen suoja ja varmistaa yrityksen sitoutuminen eettisiin käytäntöihin.

Kun kaikki vaatimukset on täytetty ja kaikki akkreditointiprosessin vaiheet on suoritettu onnistuneesti, DMW myöntää yritykselle akkreditointitodistuksen. Todistus oikeuttaa viraston rekrytoimaan ja lähettämään filippiiniläisiä työntekijöitä ulkomaille. Akkreditointitodistuksen säilyttämiseksi yrityksen on uusittava akkreditointinsa tietyin väliajoin ja noudatettava kaikkia DMW:n määräyksiä ja standardeja.

DMW valvoo rekrytointiyritysten toimintaa, ja väärinkäytöksistä voi olla rangaistuksena toimiluvan peruminen kokonaan tai väliaikaisesti. Kiellettyä toimintaa on esimerkiksi raportointivelvollisuuksien laiminlyönti, sopimusten korvaaminen toisella sopimuksella, matka-asiakirjojen takavarikointi ja työntekijälle tehdyn työllistymislupausten täyttämättä jättäminen. Vakavista laittoman rekrytoinnin käytännöistä ja ihmiskaupasta voi saada kovia vankeusrangaistuksia.

2.1.3. Epäluotettavat rekrytointiyritykset ja väärinkäytökset

DMW:n akkreditoimien rekrytointiyritysten joukossa voi olla myös epäluotettavia toimijoita, ja lisäksi ekosysteemissä voi olla epävirallisesti toimivia välittäjiä, joilla ei ole luvat kunnossa. Tällaisia toimijoita tulee välttää. Manilassa 13.6. järjestetyssä pyöreän pöydän keskustelussa esitelmöineen rekrytointiyrityksen mukaan epäluotettavat toimijat tunnistaa esimerkiksi seuraavista toimintatavoista:

1. Lupaa rekrytoitaville työntekijöille korkean palkan ja nopean sijoittumisen kohtaan
2. Vaatii heti lääkärintarkastusta tai lisäkoulutusta, jopa ilman selvyyttä työnantajasta tai työsopimuksesta
3. Rekrytoija tapaa hakijoita julkisilla paikoilla, kuten ravintoloissa, ostoskeskuksissa jne. eikä toimiluvan saaneen rekrytointitoimiston toimistossa, koska hän on toimiston ”agentti”
4. Hakijoiden rekrytointi talosta taloon (ovelta ovelle)
5. Rekrytoijat väittävät tekevänsä yhteistyötä ”suoraan työnantajan” kanssa, eikä hakijoiden tarvitse käydä läpi DMW-prosessia.

Tulee myös muistaa, että rekrytointiyrityksen akkreditaatio ei välttämättä aina takaa sen toimivan säädösten mukaisesti. Esimerkiksi hoitoalan ammattilaisia rekrytoivat yritykset eivät saisi toimia Filippiineillä sairaaloiden alueella etsiessään sopivaa työvoimaa. Kuitenkin ne saattavat rikkoa säännöstä, sillä sairaalat ovat luonnollisesti helpoin paikka tavoittaa hoitajia. Näin saatetaan toimia erityisesti silloin, kun rekrytointiyrityksellä on tulospainetta löytää

ulkomaiselle kumppanille tietty määrä tietyn tasoisia ammattilaisia. Selvitystyöryhmällä ei ole tiedossa tapahtuuko tällaista Suomeen rekrytoitavan työvoiman kohdalla.

Vastaavasti työryhmällä kuitenkin on tiedossa useita muita väärinkäytöksiä, joita Suomeen rekrytoidut filippiiniläiset työntekijät ovat vuosien varrella kohdanneet osana rekrytointiprosessiaan. Näistä ei välttämättä ole aina raportoitu eteenpäin työntekijöiden pelätessä oleskelulupansa ja asemansa puolesta, ja on epäselvää missä määrin suomalaiset työnantajat ja rekrytointiyrietykset ovat kulloinkin olleet väärinkäytöksistä tietoisia. Filippiiniläiset kumppaniyrietykset ovat saattaneet esimerkiksi takavarikoida passeja rekrytointiprosessin aikana. Eräässä toisessa tapauksessa työntekijöiden piti virallisen työsopimuksen lisäksi allekirjoittaa vaitiolositoumus, sekä toinen rinnakkainen työsopimus, jossa työntekijälle määrättiin taloudellisia sanktioita, mikäli he päättäisivät työsopimuksensa Suomessa tai vaihtaisivat työnantajaa kesken sopimuskauden. Nämä ovat vakavia työntekijän vapautta rajoittavia rikeitä, jotka pahimmillaan sitovat työntekijän tiettyyn rekrytointiyrietykseen ja työnantajaan.

Lisäksi on tiedossa väärinkäytöksiä, joista vastuuta on väistämättä myös suomalaisilla toimijoilla. Esimerkiksi hoiva-avustajan toimeen ja lähihoitajan oppisopimuskoulutuspolulle rekrytoidut sairaanhoitajat ovat kielikurssin jälkeen päätyneetkin hoivakotien siivous- ja laitoshuoltotehtäviin, tai jopa vuodeksi suomalaisen työnantajan rekrytointiyrietyksen reserviin odottamaan Filippiineillä hoiva-avustajan työpaikan avautumista Suomessa. Aina ei välttämättä ole kyse väärinkäytöksistä, ja rekrytointiprosessiin voi sisältyä myös tiedonvälitykseen liittyviä haasteita. Suomeen päästyä esimerkiksi perushoivaan liittyvä työ tai uudelleen kouluttautumisen tarve on saattanut tulla yllätyksenä pitkän kansainvälisen kliinisen uran tehneille sairaanhoidon ammattilaisille, tai kielikoulutuksen päättyminen ja muuttuminen työpaikalla tapahtuvaksi itseohjautuvaksi kielenoppimiseksi on ollut shokki ja pettymys.

Erilaiset väärinkäytökset – olivatpa ne sitten filippiiniläisten tai suomalaisten rekrytointitoimijoiden vastuulla – voivat pahimmillaan tuhota siirtolaisen ja hänen perheensä elämän edellytykset perustavanlaatuisella tavalla. Ulkomainen ammattihenkilö ottaa ison riskin ja tekee merkittävän sijoituksen opetellessaan suomen kielen perusteet ja hakeutuessaan Suomeen työhön. Tämän reitin tulisi olla valvottu ja suojattu koko rekrytointiprosessin ajan. Suomalaisilla rekrytointitoimijoilla, työnantajilla ja viranomaisilla tulisi olla käytössään työkaluja ja apukeinoja, joiden avulla rekrytointiin liittyvää alihankintaketjua olisi mahdollista valvoa tehokkaammin.

2.2. Erilaiset lähtöön valmistelevat toimijat

Siirrymme seuraavaksi tarkastelemaan erilaisia lähtöön valmistelevia toimijoita, jotka yhdessä filippiiniläisten rekrytointiyriytysten kanssa muuntavat filippiiniläisen työntekijän kohdemaan tarpeiden ja vaatimusten mukaiseksi työvoimaksi. Kuten luvussa 1 kuvataan, filippiiniläinen ammattihenkilö käy läpi lukuisia eri vaiheita osana rekrytointiprosessia, joista filippiiniläinen rekrytointiyritys hoitaa vain osan. Tässä alaluvussa esitellään erilaisia lähtöön valmistelevia toimijoita, joihin kuuluu sekä julkisia että yksityisiä toimijoita, että voittoa tavoittelemattomia kansalaisjärjestöjä.

2.2.1. Tutkintotodistusten ja pätevyksien sertifiointista vastaavat julkiset toimijat

Julkisen sektorin lähtöön valmistelevista toimijoista osa esiteltiin jo luvussa 1, jossa käytiin läpi DMW:n ja keskeisten ministeriöiden lisäksi eri ammattialojen ammatillisen pätevyyden tunnistamisesta ja tunnustamisesta vastaavat toimijat. Näitä ovat esimerkiksi Professional Regulatory Commission PRC, Technical and Skills Development Authority TESDA ja Commission on Higher Education CHED. Muistutuksena mainittakoon, että näistä PRC vastaa suojattujen ammattinimikkeiden, muiden muassa terveydenhuoltoalan ja tekniikan alan ammattinimikkeiden toimilupa-asioista ja valvonnasta, TESDA ammatillisen koulutuksen valvonnasta ja kehittämisestä, ja CHED puolestaan hallinnoi korkeakoulutuksen kehittämistä ja sertifioidututkintoja. Mainitsematta luvussa 1 jäi merenkulkijoiden tutkintojen sertifiointista vastaava Maritime Industry Authority (MARINA). Työntekijän ammattialasta riippuen, nämä neljä toimijaa vastaavat rekrytointiekosysteemissä esimerkiksi tutkintotodistusten oikeaksi todistamisesta ja vastaavista asioista.

2.2.2. Sosiaaliturvasta vastaavat toimijat

Luvussa 1 esiteltiin DMW:n alainen OWWA, jolla on laaja ja monitahoinen mandaatti vastata ulkomailla työskentelevien filippiiniläisten ja heidän perheenjäsentensä hyvinvoinnista. Näiden lisäksi on olemassa muutamia julkisia sosiaaliturvasta ja sairausvakuutuksesta vastaavia julkisia toimijoita, joiden jäsenyys tärkeää myös muutettaessa ulkomaille töihin.

Yksi näistä on Pag-IBIG -rahasto (Pagtutulungan sa Kinabukasan: Ikaw, Bangko, Industriya at Gobyerno, kirjaimellisesti käännettynä ”Autamme toisiamme tulevaisuutta varten: Sinä, pankki, teollisuus ja hallitus”). Tämä on valtiojohtoinen rahasto, jonka tarkoituksena on tarjota kohtuuhintaisia asuntoja ja taloudellista tukea filippiiniläisille työntekijöille, myös näiden työskennellessä ulkomailla. Rahaston jäsenyys on vapaaehtoista, mutta se tarjoaa huomattavia, henkilökohtaisiin olosuhteisiin sopeutettavia etuja. Pag-IBIG myös mahdollistaa pitkän aikavälin sijoittamisen. Ulkomailla työskentelevät filippiiniläiset voivat esimerkiksi

saada asuntolainoja alhaisin koroin, hankkiakseen tai rakentaakseen asuinkiinteistöjä tai remontoidakseen kotejaan. Rahasto näin ollen tarjoaa mahdollisuuksia parantaa Filippiineille jääneiden perheiden elinolosuhteita muutenkin kuin säännöllisillä rahalahetyksillä. Lisäksi Pag-IBIG tarjoaa myös säästöohjelman, jonka tuotto on korkeampi kuin tavanomaisilla säästötileillä. Asunto- ja säästöohjelmien lisäksi Pag-IBIG tarjoaa lainoja välitöntä taloudellista tukea varten erilaisiin henkilökohtaisiin ja perheen tarpeisiin, kuten koulutukseen, sairauskuluihin ja pienyritysten pääomaan. Näin se auttaa välttämättään yksityisten pankkien tai erilaisten epävirallisten rahoituskanavoiden korkeakorkoisia lainoja. Pag-IBIG:llä on myös talouskoulutusohjelmia, jotka opastavat jäseniä budjetoinnissa, säästämässä ja sijoitusstrategioissa.

PhilHealth puolestaan on vuonna 1995 perustettu Filippiinien sairausvakuutusyhtiö. Se takaa yleisen sairausvakuutuksen kaikille filippiiniläisille, myös ulkomailla työskenteleville filippiiniläisille työntekijöille ja heidän huollettavilleen. PhilHealthilla on ulkomailla työskenteleville filippiiniläisille suunnattu erityinen ohjelma Overseas Workers Program (OWP), jonka kautta he ovat oikeutettuja monenlaisiin terveydenhuoltopalveluihin, kuten sairaalahoitoon, leikkauksiin, äitiyshuoltoon, hätäpalveluihin, avohoitokonsultaatioihin, diagnostisiin toimenpiteisiin ja ennaltaehkäiseviin terveystoimenpiteisiin. Nämä etuudet kattavat myös jo olemassa olevat sairaudet ja kiireelliset sairaanhoitopalvelut. PhilHealth-jäsenyys on pakollinen ulkomailla työskenteleville filippiiniläisille, ja vuoden 2024 maksu on 5 prosenttia heidän kuukausituloistaan. Maksut voi maksaa vuosittain tai puolivuositain verkossa tai valtuutettujen maksukeskusten kautta maailmanlaajuisesti. Säännöllisillä PhilHealth-maksuilla varmistetaan, että ulkomailla työskentelevät työntekijöillä ja heidän perheillään on pääsy oikea-aikaiseen ja asianmukaiseen hoitoon tarvittaessa, mikä parantaa heidän yleistä terveysturvaansa ja taloudellista vakauttaan. (PhilHealth)

Yleisestä sosiaaliturvasta puolestaan vastaa SSS (Social Security System). Se on valtion ylläpitämä instituutio, jonka tarkoituksena on nimensä mukaisesti tarjota sosiaaliturvaa filippiiniläisille työntekijöille, myös silloin kun he työskentelevät ulkomailla. SSS:stä ulkomailla työskentelevät filippiiniläiset voivat saada erilaisia etuuksia, kuten eläke-, työkyvyttömyys-, ja äitiystukea sekä kuolemantapauskorvauksia, ja se tarjoaa myös mahdollisista taloudellista tukea hätätilanteissa. Ulkomailla työskentelevät filippiiniläiset voivat liittyä SSS:n jäseniksi rekisteröitymällä verkossa My.SSS-portaalin kautta tai käymällä missä tahansa SSS:n toimistossa. Rekisteröitymisen jälkeen he voivat maksaa vapaaehtoisia maksuja, jotka ovat tällä hetkellä 10–70 euroa kuukaudessa riippuen heidän kuukausipalkastaan tai siitä, mitä he ovat valmiita maksamaan. Filippiiniläiset saavat SSS:stä samat edut ja turvan, riippumatta siitä työskentelevätkö Filippiineillä vai ulkomailla. (Republic of the Philippines Social Security System (a); Republic of the Philippines Social Security (b)).

2.2.3. Kansalaisjärjestöt ja muut kolmannen sektorin toimijat

Kuten luvussa 1 on kuvattu, ulkomaille töihin lähtevän filippiiniläisen tulee suorittaa kaksi pakollista seminaaria, rekrytointiprosessia edeltävä PEOS-seminaari, sekä lähtöä edeltävä PDOS-seminaari. Nämä ovat DMW:n alaista toimintaa, mutta käytännössä kurssien järjestäminen on ulkoistettu moninaiselle joukolla yksityisiä toimijoita, joiden joukkoon mahtuu sekä yksityisiä yrityksiä että kolmannen sektorin toimijoita, kuten kansalaisjärjestöjä.

2.2.4. Klinikat ja sairaalat

Eräs merkittävä toimijajoukko rekrytointiekosysteemissä on erilaiset klinikat, terveysasemat ja sairaalat, joissa ulkomaille töihin pyrkivät filippiiniläiset käyvät rekrytointiprosessin vaatimissa terveystarkastuksissa ja rokotuksissa. Myös Suomeen työhön rekrytoitavien työntekijöiden tulee käydä pakollisissa terveystarkastuksissa oleskelulupavaiheessa. Migrin sähköinen palvelu Enter Finland tarjoaa luettelon akkreditoituista klinikoista ja sairaaloista, joissa tehdään oleskelulupahakemusta varten tarvittava lääkäri- tai terveystarkastus. Koska tämä tapahtuu rekrytointiprosessin loppuvaiheessa, jotkut rekrytointitoimistot vaativat terveystarkastuksia myös prosessin alussa varmistukseksi, että mahdollinen työntekijä täyttää vaatimukset. Tämä ”ylimääräinen” lääkärintarkastus/terveystarkastus on lisäkustannus työntekijälle. (Rekrytointiyrityksen edustaja Manilassa järjestetyssä pyöreän pöydän keskustelussa 13.6.2024)

Rekrytointitoimisto saattaa myös vaatia työntekijää hankkimaan lääkärintodistuksen sairaaloista ja klinikoilta, joiden kanssa se on tehnyt sopimuksen, vaikka tämä on kiellettyä. Rekrytoitavalla työntekijällä ei ole välttämättä tietoa oikeuksistaan, eikä asemaa vastustaa käytäntöjä, sillä hän voi kokea, että hyvä suhde rekrytointiyritykseen on edellytys ulkomaille työllistymiselle. Terveystarkastuksiin voi kulua rekrytointiprosessissa verrattain merkittäviä summia rahaa, ja myös palveluiden ylihinnointelu on mahdollista. (Migrasia 2021)

2.2.5. Kieli- ja kulttuurikoulut ja valmennuskeskukset

Kuten selvityksen muissa luvuissa toistuvasti korostuu, riittävä peruskielitaito on Suomeen työhön muutettaessa onnistuneen rekrytoinnin perusta. Kielikoulutus alkaa jo Filippiineillä – tai muista lähtömaista rekrytoitujen kohdalla verkon kautta mahdollisesti Filippiineiltä ja Suomesta käsin tuotettuna – ja se saattaa sisältää myös kulttuuriin liittyvää valmennusta. Erilaiset kieli- ja kulttuurikoulut ja valmennuskeskukset, jotka usein esiintyvät nimellä language review center, ovat keskeinen osa Filippiinien työperusteisen rekrytoinnin ekosysteemiä. Ne toimivat usein yhteistyössä tiettyjen rekrytointitoimistojen kanssa, osana vakiintuneita rekrytointipolkuja, vaikka periaatteessa ulkomaille työhön lähtevää filippiiniläistä ei voi velvoittaa ostamaan palveluita rekrytointitoimistojen valitsemilta kumppaniyrityksiltä. Suomalaisten toimijoiden rekrytointipoluissa kielikoulu on usein ilmaista, mutta kielikoulutuksesta saattaa myös joutua maksamaan.

Koulutuksen taso, laatu ja muoto vaihtelevat kokonaan lähiopetuksesta kokonaan etäopetukseen ja hybridiin, joskin etäopetukseen perustuvat mallit ovat yleistyneet koronapandemian jälkeen. Kielikouluilla ei ole välttämättä ole vastuuta koulutuksensa laadusta opiskelijoille, jotka voivat jäädä ajallisesta ja rahallisesta investoinneistaan huolimatta ilman työpaikkaa, mikäli eivät opi kieltä määrätysä ajassa.

2.3. Muuttoprosesseja rahoittavat toimijat

Filippiinien kaltaisessa maassa, jossa työvoimaa koulutetaan maan omien työnmarkkinatarpeiden lisäksi vientiin, on työntekijä ulkomaille töihin päätyessään kerryttänyt taloudellista hyötyä jo lukuisille eri toimijoille (Vaittinen, Sakilayan-Latvala & Vartiainen 2022). Hän on investoinut ulkomailta työskentelyn unelmaan omia tai perheensä varoja – ja/tai ottanut lainaa muuttoprosessin rahoittamiseksi. Suomeen työnsä aloittaessaan työntekijä on esimerkiksi ensin maksanut tutkintokoulutuksestaan mahdollisesti yksityiselle, voittoa tavoittelevalle oppilaitokselle. Hän on saattanut valinnut koulutusalan ja oppilaitoksensa sen mukaan, millaisella ja mistä hankitulla tutkinnolla työllistyy ulkomaille varmimmin. Päätökokeisiin on saatettu hyödyntää valmennuskeskusten palveluita, ja valmistumisen jälkeen on saatettu tehdä palkattomia harjoittelujaksoja, tai suorittaa ylimääräisiä maksullisia kursseja ja kokeita, joita tarvitaan kilpailtaessa ulkomaisista työpaikoista. Muuttoliikeprosessiin on toisin sanoen investoitu varoja jo ennen varsinaisen rekrytointiprosessin aloittamista ja kuten luvussa 7 tarkemmin kuvataan, myös rekrytointiprosessi voi vaatia useiden tuhansien eurojen investointeja työntekijältä. Tässä alaluvussa käsittelemme lyhyesti erilaisia muuttoprosessin rahoituskanavia, sekä usein jo ennen rekrytointiprosessia tai sen alkuvaiheessa alkavaa väärinkäytöksille altistavaa velkaloukkua (Migrasia 2021).

Eräs hyvin yleinen tapa rahoittaa sekä opintoja että rekrytointiprosessin kustannuksia on ulkomailta työskentelevien perheenjäsenten rahalahetykset tai muut sponsorit. Monet rahoittavat muuttoprosessia myös omaisuuden myynnillä ja henkilökohtaisilla säästöillä. Monet ulkomaille työhön pyrkivät filippiiniläiset ottavat lainaa pankeista ja muista rahoituslaitoksista kuten osuuskunnista, kattaakseen ulkomailta työskentelyyn liittyvät kustannukset, kuten asiakirjamaksut, matkakulut ja ensimmäiset asumiskustannukset. Näillä lainoilla on usein korkea korko ja tiukat takaisinmaksuehdot, mikä aiheuttaa heille ja heidän perheilleen huomattavan taloudellisen taakan. Manilassa järjestetyssä pyöreän pöydän keskustelussa osallistujat mainitsivat myös julkisen sektorin matalakorkoiset lainaohjelmat, mutta emme ehtineet selvityksen aikataulun puitteissa saamaan näistä lisää tietoa.

Kaikilla ei kuitenkaan välttämättä ole edellytyksiä ottaa lainaa pankeista tai muista rahoituslaitoksista. Tällöin he saattavat turvautua lainanottoon epävirallisilta lainanantajilta tai koronkiskureilta, jotka Filippiineillä tunnetaan termillä ”loan sharks”. Epäviralliset lainanantajat tai koronkiskurit voivat usein tarjota välitöntä rahoitusta, mutta korot ovat korkeammat,

ja lainat eivät myöskään tarjoa tarvittavaa oikeussuojaa. Jotkut epäviralliset lainanantajat vaativat myös vakuuden, joka voi olla esimerkiksi kiinteistö tai muu vastaava. Pahimmillaan epävirallisiin lainoihin liittyy järjestäytyntä rikollisuutta.

Lainojen ottaminen sekä lähtöä edeltävien menojen että kohdemaahan saavuttaessa jatkuvien taloudellisten velvoitteiden täyttämiseksi johtaa usein velkaloukkuun, jossa yhden lainan takaisinmaksu edellyttää uuden lainan ottamista, mikä johtaa pitkäaikaiseen taloudelliseen epävakauteen. Yhdysvalloissa toimivat muuttoliikkeisiin ja ihmisoikeuksiin keskittyvän Migrasia-järjestön laatiman ja laajaan kyselyaineistoon perustuvan, ulkomaille rekrytoitujen filippiiniläisten velkavankeutta käsittelevän tutkimuksen mukaan, jotkut rekrytointitoimijat saattavat ohjata rekrytoimansa työntekijät tiettyjen epävirallisten lainanantajien luo, usein hyötyen koronkiskureiden toimista itsekin.

Migrasian mukaan rekrytointiprosesseihin liittyvillä välittäjillä on merkittävä rooli ulkomaille rekrytoitun työvoiman velkaantumisessa, ja usein velkaantuminen alkaa jo ennen kuin varsinainen rekrytointiprosessi ulkomaisen työnantajan kanssa alkaa. Erityisesti matalasti koulutetut työntekijät ja ihmiset, joilta puuttuu tietoa rekrytointiprosessia säätelevästä lainsäädännöstä, vaihtoehtoiset taloudelliset turvaverkot, tai pääsy virallisiin lainaohjelmiin ovat riskin alaisia. Migrasia suosittelee, että tietoa rekrytointiprosessista ja eri toimijoita rajoittavista säädöksistä tulisi olla laajasti saatavilla virallisten PEOS- ja PDOS-seminaarien ja virastojen nettisivujen lisäksi helposti kulutettavassa muodossa, esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. (Migrasia 2021)

2.4. Suomalaiset viranomaistoimijat Filippiineillä ja verkossa

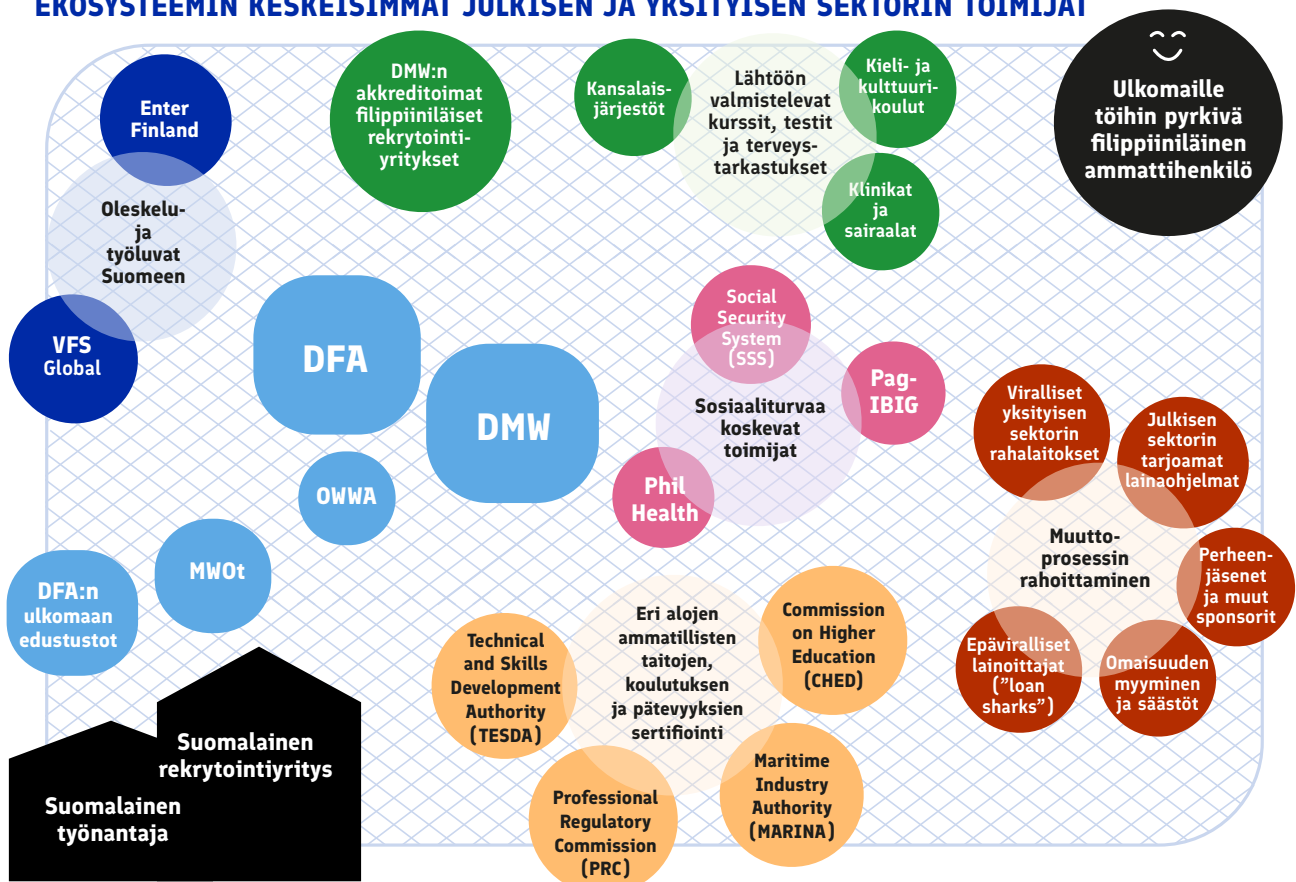
Rekrytointiprosessin loppuvaiheessa toimijaverkoston liittyvät myös suomalaisten viranomaisten palvelut, kuten Maahanmuuttoviraston verkkopalvelu Enter Finland ja oleskeluluvan hakemiseen liittyvä VFS Global sekä Suomen Manilan suurlähetystön palvelut.

2.5. Ekosysteemikartat ja prosessikuvaukset

2.5.1. Ekosysteemin keskeisimmät julkiset ja yksityiset toimijat

Kuten tästä luvusta käy ilmi, huolimatta Filippiinien valtionhallinnon pyrkimyksistä kontrolloituun ja säännönmukaisesti toimivaan ekosysteemiin, rekrytointiprosessiin liittyvät moninaiset vaiheet avaavat kentän kirjavalle joukolla toimijoita. Joukkoon mahtuu sekä hyviä ja luotettavia, että huonoja ja epäluotettavia toimijoita. Kuva 2 illustroi edellä kuvattuja, ekosysteemiin kuuluvia keskeisimpiä julkisia ja yksityisiä toimijoita, ja heidän tehtäviään.

EKOSYSTEEMIN KESKEISIMMÄT JULKISEN JA YKSITYISEN SEKTORIN TOIMIJAT

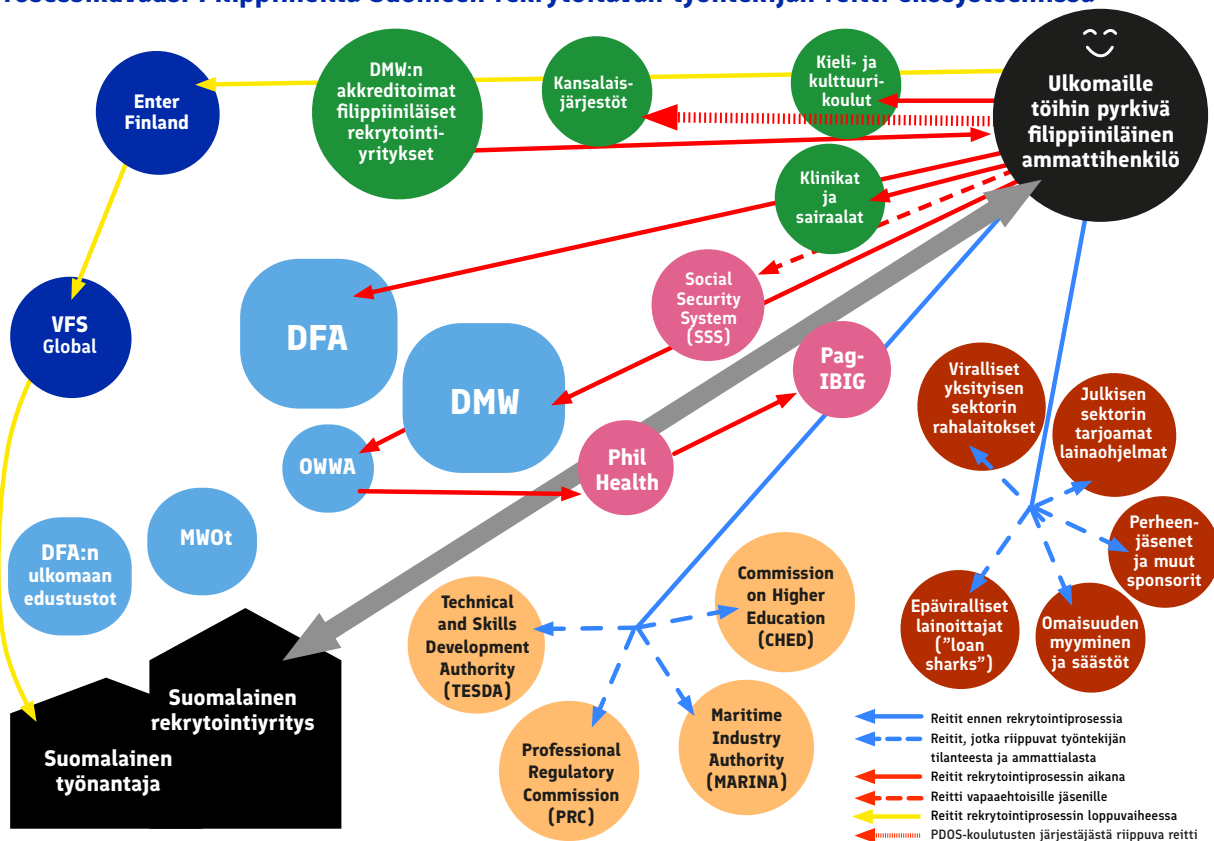


Kuva 2. Ekosysteemin keskeisimmät julkiset ja yksityiset toimijat

2.5.2. Prosessikuvaus: Filippiineiltä rekrytoidun ammattihenkilön reitti Suomeen

Yllä kuvattu toimijakenttä, sen merkitys ja toimijoiden väliset suhteet muuttuvat sen mukaan, minkä toimijan polkuja ja reittejä kartasta luetaan. Seuraavassa, Kuvassa 3 on luettavissa rekrytoitavan työntekijän reitti läpi rekrytointiekosysteemin.

Prosessikuvaus: Filippiineiltä Suomeen rekrytoitavan työntekijän reitti ekosysteemissä

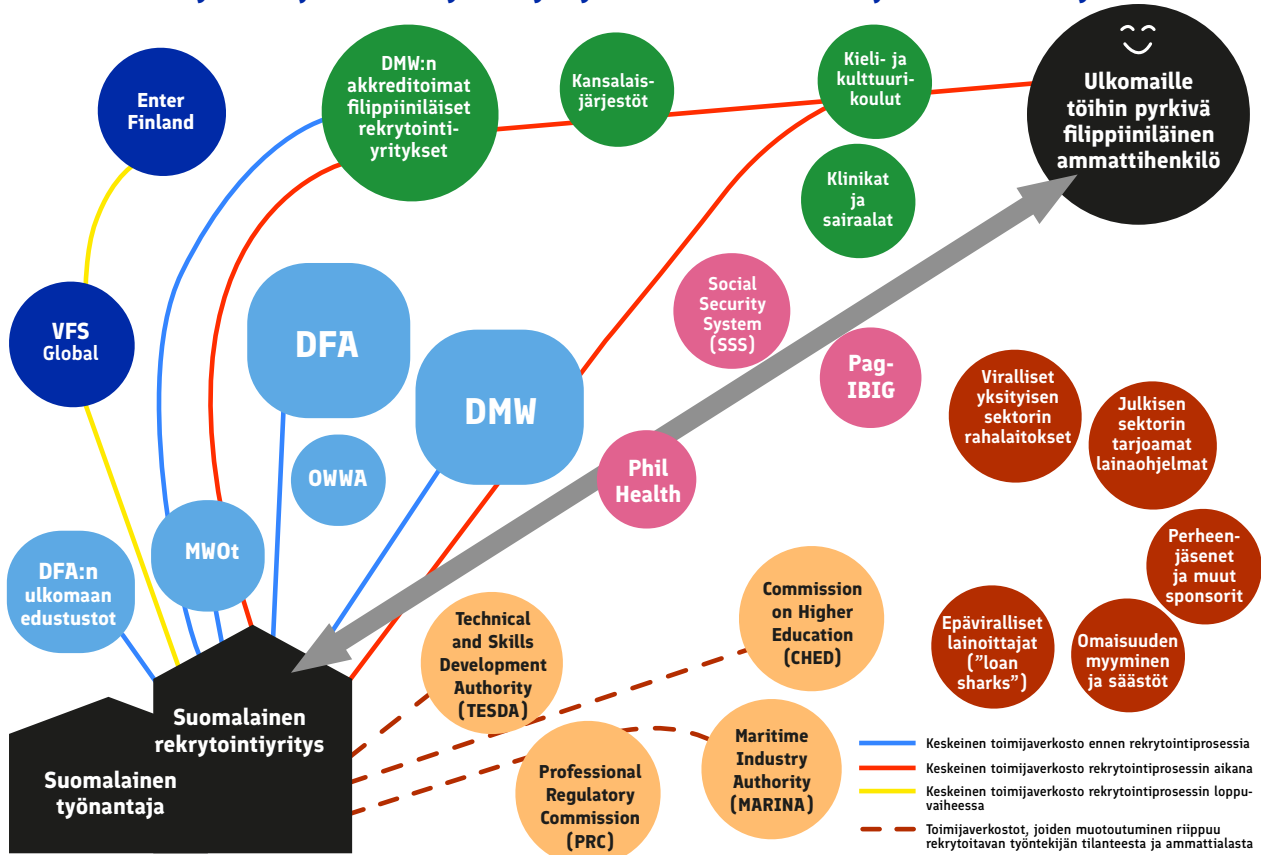


Kuva 3. Prosessikuvaus. Filippiineiltä Suomeen rekrytoitavan työntekijän reitti ekosysteemissä

2.5.3. Suomalaisille työnantajille ja rekrytointiyrityksille keskeisimmät kontaktit

Koska suomalaiset työnantajat ja rekrytointiyritykset toimivat Filippiineillä pääsääntöisesti filippiiniläisten kumppaniyritysten kautta, heidän toimijaverkostonsa ekosysteemissä on suppeampi kuin koko ekosysteemikartan läpi navigoivalla filippiiniläisellä työntekijällä. Kuva 4 kuvaa suomalaisille toimijoille keskeistä toimijaverkostoa.

Suomalaisen työnantajan tai rekrytointiyrityksen keskeinen toimijaverkosto ekosysteemissä

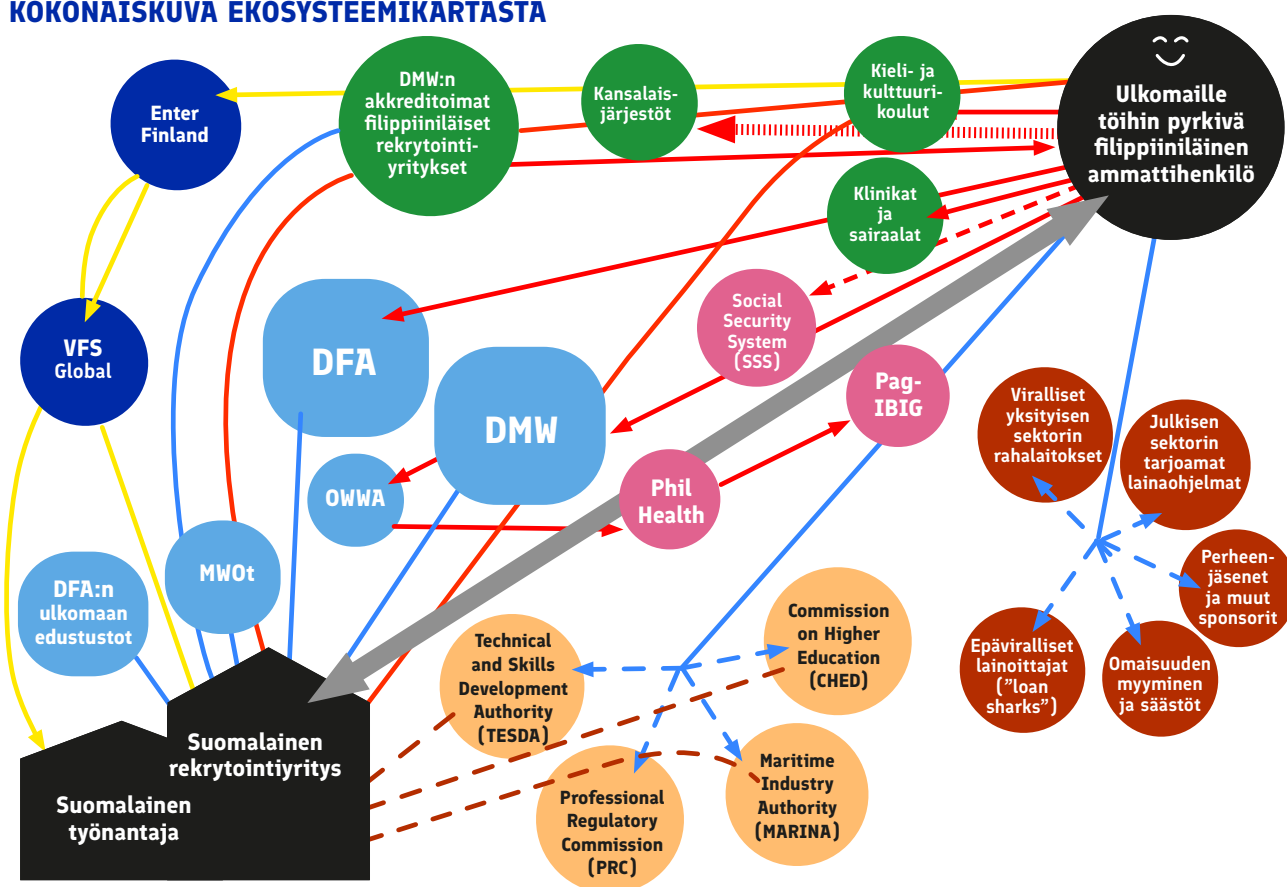


Kuva 4. Suomalaisen työnantajan tai rekrytointiyrityksen keskeinen toimijaverkosto ekosysteemissä

2.5.4. Filippiiniläisen työperusteisen rekrytoinnin ekosysteemi ja prosessikuvaus yhdessä kuvassa

Nyt olemme selvittäneet yhtäältä Filippiinien työperusteisen rekrytoinnin hallinnollisen rakenteen (luku 1) ja sen ympärille rekrytointiprosessin muodostaman laajemman toimijaverkoston, sekä työntekijän ja suomalaisten yhteydet eri toimijoihin. Yhdistämällä filippiiniläisen työntekijän reitit (Kuva 3) suomalaisten toimijoiden kannalta keskeisiin verkostoihin (Kuva 4) saadaan kokonaiskuva Filippiinien työperusteisen rekrytoinnin ekosysteemiin, joka näyttää tältä:

KOKONAISKUVA EKOSYSTEEMIKARTASTA



Kuva 5. Kokonaiskuva ekosysteemikartasta

3. Suomen hallitusohjelman mukaisten alojen osaajatarjonta ja -potentiaali

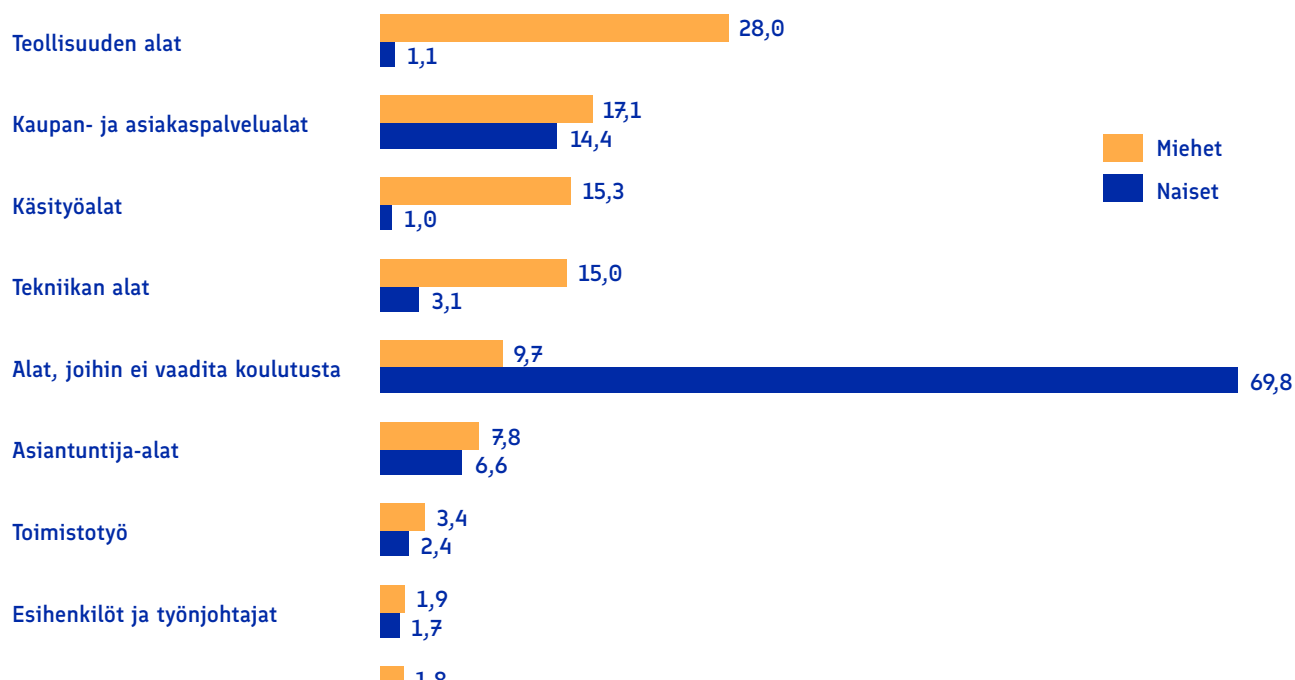
Filippiinit on historiallisesti erikoistunut erityisesti hoitoalan työvoiman vientiin, mutta tarjoaa työvoimaa kaikille aloille. Viimeisen kymmenen-viidentoista vuoden ajan Filippiinien hallitus on pyrkinyt kehittämään erityisesti korkeakoulutettujen mahdollisuuksia hakeutua koulutustaan vastaaviin töihin ulkomailla. Talent Boost 2023–2027: Työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton toimenpideohjelman strategisissa tavoitteissa korostetaan neljää ryhmää työvoiman osaajatarpeissa: (1) korkeasti koulutetut, sekä (2) sosiaali- ja terveydenhuoltoalan, (3) vientiteollisuuden työntekijät ja (4) kausityöntekijät. Kartoitamme tässä luvussa lyhyesti hallitusohjelman mukaisten alojen osaajatarjontaa ja osaajapotentiaalia Filippiineillä. Selvityksen pohjana on hyödynnetty erilaisia Filippiineiltä saatavilla olevia tilastoaineistoja sekä tutkimuskirjallisuutta.

3.1. Ulkomailla työskentelevät filippiiniläiset: yleiskatsaus

Ulkomailla työskentelevien filippiiniläisten määrän arvioitiin olevan 1,96 miljoonaa henkeä vuonna 2022 huhtikuusta syyskuuhun välisellä ajalla. Kasvua edellisen vuoden vastaavan ajan 1,83 miljoonasta on 7,6 prosenttia. Ulkomailla työskentelevien määrästä oli naisia 1,13 miljoonaa eli 57,8 prosenttia ja miehiä 822 000 eli 42 prosenttia. (Philippine Statistics Authority 2023)

Filippiinien tilastokeskuksen vuoden 2022 selvityksen mukaan suurin osa ulkomailla työskentelevistä naisista, lähes 70 prosenttia, työskenteli sellaisissa tehtävissä, joissa ei vaadita ammatillista koulutusta (elementary occupations). Näillä tehtävillä tarkoitetaan rutiininomaisia, yksinkertaisia suorittavia tehtäviä. Tätä ryhmää seurasivat kaupan- ja asiakaspalvelualat sekä asiantuntija-alat. Miehistä vastaavasti suurin ryhmä olivat teollisuuden alan työntekijät (plant and machine operators and assemblers) 28 prosentin osuudella. Seuraavina tulivat suuruusjärjestyksessä kaupan- ja asiakaspalvelualan työntekijät, käsityöläiset tai vastaavat, tekniikan alan ammattilaiset, kouluttamaton työvoima ja viimeisenä asiantuntijat. (Philippine Statistics Authority 2023.) Naisten kohdalla niiden tehtävien osuutta, joissa ei vaadita ammatillista koulutusta selittää filippiiniläisten kodinhoitajien ja siivoojien ammattiryhmä, joka on edelleen ylivoimaisesti suurin filippiiniläisen työvoiman ammattiryhmä maailmalla. Esimerkiksi vuonna 2023 filippiiniläisiä kodinhoitajia ja siivoojia muutti ulkomaille töihin yhteensä yli 230 000, kun seuraavaksi suurimmassa ryhmässä (teollisuustyöntekijät, manufacturing labourers) muutti 26 600 työntekijää, ja esimerkiksi usein mainittuja hoitoalan ammattilaisia lähti reilu 13 000 (DMW 2024a).

Keskeisten ammattiryhmien jakautuminen sukupuolen mukaan 2022



Kuvio 1. Keskeisten ammattiryhmien jakautuminen sukupuolen mukaan 2022 (Lähde: Philippine Statistics Authority 2023)

Myös vuoden 2024 ensimmäistä kvartaalia koskevan alustavan tiedon mukaan 46,2 prosenttia uusista ulkomaille työhön lähteneistä on työllistynyt koulutusta vaatimattomiin, suorittavan tason tehtäviin (elementary occupations). Seuraavana tulee kaupan- ja asiakaspalveluala reilun 29 prosentin osuudella. Myös vuoden 2024 alkuneljänneksellä ulkomaille työllistyneistä 79 000 henkilöstä suurin yksittäinen ammattiryhmä olivat kotisiivoojat ja -avustajat, joita seurasi taloudenhoitajat ja teollisuustyöntekijät (manufacturing labourers). Hoitoalan ammattilaistehtäviin työllistyneitä uusista ulkomaille lähteneistä oli 2,6 %. (DMW 2024b)

Ulkomaille palkatut filippiiniläiset työntekijät ammattiryhmittäin (uudet sopimukset, poislukien merityövoima) tammikuu-maaliskuu 2023 ja 2024	Asiantuntija-alat	7,967	↓	4,787
	Teknikot ja vastaavat ammatillaiset	4,295	↓	2,465
	Kaupan- ja asiakaspalvelualat	28,671	↓	23,240
	Ammattialat, joissa ei vaadita koulutusta	47,225	↓	36,608
	Käsityöalat	12,722	↓	6,977
	Koneistajat	4,169	↓	2,863
	Toimistotyö	1,145	↓	2,863
	Esihenkilöt ja työnjohtajat	1,224	↓	566
	Maa-, metsä- ja kalatalous	811	↓	608
Suosituimmat ammatit: Ulkomaille palkatut filippiiniläiset työntekijät (uudet sopimukset, poislukien merityövoima) tammikuu-maaliskuu 2023 ja 2024	Kotisiivoajat ja -avustajat	34,162	↓	24,684
	Kodinhoitajat	17,276	↓	16,752
	Valmistava teollisuus	6,324	↓	6,072
	Toimisto- ja hotellisiivoajat	3,261	↓	2,986
	Hoitoalan ammatillaiset	3,729	↓	2,046
	Tarjoilijat	2,549	↓	1,502
	Hitsaajat ja polttoleikkaajat	2,065	↓	1,296
	Rakennustyöläiset	606	↑	911
	Automekaanikot	912	↓	645
Kokit	1,029	↓	622	

Kuvio 2. Suosituimmat ammattialat ulkomailla työskentelevien filippiiniläisten keskuudessa, tammi-maaliskuu 2023 ja 2024. Uudet sopimukset, poislukien merityövoima. (Lähde: DMW 2024c).

Tilastoja tarkasteltaessa on syytä huomioida, että deskilling, eli koulutuksen mitätöinnin ilmiö kohdistuu nimenomaan naisiin Filippiineiltä lähtevässä muuttoliikkeessä. Suurin osa Filippiineiltä työn perässä ulkomaille muuttaneista naisista työskentelee kohdemaissa koulutusta vaatimattomissa, suorittavan tason tehtävissä. Muuttavat naiset eivät kuitenkaan ole lähtiessään välttämättä suinkaan kouluttamattomia, ja sama koskee myös miehiä. Monella voi olla jopa korkeakoulututkinto, mutta ulkomaille töihin saatetaan lähteä niissä ammateissa, missä parhaiten työllistyy, sillä verrattuna Filippiinien palkkatasoon – tai työttömyyteen – ulkomainen palkkataso on suorittavallakin tasolla houkutteleva. Tältä osin Filippiineiltä ulkomaille työhön lähteviä koskevat tilastotiedot eivät kerro koko totuutta osaamispotentiaalista, vaan lähinnä nykytilanteen ulkomaille työllistymisessä.

3.2. Sosiaali- ja terveysala

Filippiinit on tunnettu etenkin eri puolilla maailmaa työskentelevistä terveydenhoitoalan ammattilaisistaan (esim. Bach 2006), ja esimerkiksi sairaanhoitajien opetusohjelmat on usein käytännössä räätälöity suosituimpien kohdemaiden tarpeiden mukaisiksi. On arvioitu, että jopa noin 85 prosenttia Filippiineillä valmistuneista sairaanhoitajista työskentelee ulkomailla (Aiken 2004: 75). Myös Suomessa filippiiniläisen työvoiman rekrytointi kohdistuu erityisesti sosiaali- ja terveydenhuoltoon. Suomessa toistaiseksi yleisin reitti on rekrytoida yliopistokoulutettuja filippiiniläisiä sairaanhoitajia hoiva-avustajiksi ja oppisopimuksen kautta lähihoitajiksi, ilman pätevytymisreittiä koulutusta vastaavalle alalle sairaanhoitajan tehtäviin (esim. Vaittinen, Sakilayan-Latvala & Vartiainen 2022). Tähän liittyy merkittäviä deskilling-ongelmia, jotka eri toimijoiden taholla on tunnustettu sekä suomalaisten rekrytointiyritysten, työnantajien että hallinnon keskuudessa.

Filippiineillä olisi kuitenkin rekrytoitavissa toisen asteen caregiver-koulutuksen suorittaneita ammattilaisia hoiva-avustajiksi. Heidän oppisopimusreittinsä lähihoitajiksi olisi monin tavoin eettisesti kestävämpi vaihtoehto. Caregiver-tutkinto on TESDAn hallinnoima hoivaan, kodinhoitoon ja puhdistuspalveluihin keskittyvä puolivuotinen ammattitutkinto, ja filippiiniläisten viranomaisten mukaan maassa on runsaasti työttöminä caregiver-koulutuksen suorittaneita (Vartiainen ym. 2018). Caregiver-koulutuksessa saavutettu osaaminen voisi olla helposti täydennettävissä hoiva-avustajan tehtävään. Tulija voisi muun koulutustaustansa mukaan täydentää koulutustaan Suomessa myöhemmin esimerkiksi lähihoitajaksi.

Vastaavasti sairaanhoitajien rekrytointia voisi tällöin kehittää siten, että rakennettaisiin pätevytymispolkuja filippiiniläisille sairaanhoitajille suomalaisiin sairaanhoidon tehtäviin, ja tällaisia on tällä hetkellä jo vireillä. Sairaanhoitajien osaamispotentiaali Filippiineillä on korkea, joskin koulutusohjelmien välillä on merkittäviä eroja.

Sairaanhoitajien maastamuuttoa Filippiineiltä on selitetty ennen muuta maan siirtomaahistorialla. Filippiinit oli Yhdysvaltojen siirtomaa vuosina 1898–1946, ja tuona aikana sairaanhoitajakoulutus rakennettiin maahan yhdysvaltalaisen mallin mukaan (esim. Brush 2010). Siirtomaavallan perintönä myös korkeakoulutuksen kieli on Filippiineillä englanti, mikä on helpottanut merkittävästi hoitajien hakeutumista työhön Pohjois-Amerikkaan ja muihin englanninkielisiin maihin. Entisen siirtomaaisännän mallin mukainen englanninkielinen sairaanhoitajakoulutus yhdistettynä Yhdysvaltojen maahanmuuttopolitiikkaan johti siihen, että Filippiineistä tuli ”hoito- ja hoiva-alan imperiumi”, joka kouluttaa jatkuvasti sairaanhoitajia kansainvälisille työmarkkinoille (Kingma 2006). Miljoonittain filippiiniläisiä sairaanhoitajia työskentelee Yhdysvaltojen lisäksi muun muassa Saudi-Arabiassa, Singaporessa ja Britanniassa (esim. Lorenzo ym. 2007).

Kansainvälisissä tutkimuksissa filippiiniläisten sairaanhoitajien maastamuuton syiksi on osoitettu suoran taloudellisen pakon ohella myös hoitajien pettymys valtion harjoittamaan terveys- ja työpolitiikkaan sekä terveydenhuollon rakenteisiin kotimaassaan. Valtio ei ole osoittanut varoja terveydenhuoltoon, työolosuhteet etenkin maaseutujen sairaaloissa ovat heikot ja muissa kuin suurimmissa kaupungeissa lääkäreitä ja sairaanhoitajia on väestömäärän nähden aivan liian vähän (Lorenzo ym. 2007). Samaan aikaan työttömyys piinaa valmisteita sairaanhoitajia. Sairaanhoitajien muuttopäätöksiin vaikuttavat myös kohdemaiden vetovoimatekijät. Hoitajia houkuttelevat ennen kaikkea ulkomaiden parempi palkkataso ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuudet (Ortiga 2014).

Mitä tulee koulutuksen tasoon, laadultaan vaihtelevia yksityisiä sairaanhoito-oppilaitoksia syntyy ja kuolee globaalin kysynnän mukaan. Sen lisäksi että kansainvälinen työvoiman kysyntä ohjaa koulutusyritysten tarjontaa, se on pakottanut filippiiniläisiä oppilaitoksia sopeuttamaan opetussisältöjä ulkomaisten tarpeiden mukaan. Tällöin filippiiniläisten omat terveydenhuollon tarpeet ovat jääneet opetuksessa vähemmälle huomiolle. Opetussuunnitelmista on tullut myös liian täysiä ja niitä on jouduttu muuttamaan hoitajia rekrytoivien maiden vaihtuvien pätevyys- ja osaamisvaatimusten mukaan. (Ortiga 2014)

Euroopan maat eivät ole perinteisesti olleet filippiiniläisten terveydenhuollon ammattilaisten ensisijaisia muuttokohteita. Vuodesta 1998 lähtien monet filippiiniläiset sairaanhoitajat ovat kuitenkin työllistyneet Britanniaan, joka alkoi tuolloin harjoittaa aktiivista kansainvälistä hoitajarekrytointia muun muassa Intiasta ja Filippiineiltä helpottaakseen hoitajapulaansa. Avointa maahanmuuttopolitiikkaa alettiin kuitenkin kritisoida Britanniassa 2006–2008, johon liittyen myös terveydenhuollon henkilöstön maahanmuuton ehtoja alettiin tiukentaa. Samaan aikaan ulkomaisen työvoiman kysyntä väheni kansainvälisen talouskriisiin liittyneiden julkisen terveydenhoidon menoleikkausten vuoksi. (Calenda 2014.) Tuossa vaiheessa filippiiniläiset hoitajat alkoivat hakeutua töihin myös ei-englanninkieliseen Eurooppaan. Filippiinien valtion hallinnossa ei edelleenkään tunneta EU-maiden työmarkkinoita kovin hyvin, mutta selvitystyöryhmän kokemuksen mukaan esimerkiksi DMW:llä on kiinnostusta tutustua Suomen työvoimatarpeisiin ja suomalaiseen rekrytointiekosysteemiin, myös hoitoalaa laajemmin.

3.3. Vientiteollisuus: laivanrakennus ja koneteollisuus

Filippiinit tunnetaan maailmanlaajuisesti panoksistaan merenkulkualalla. Merimiesten lähtömaana se on Yhdistyneiden kansakuntien kauppa- ja kehityskonferenssin (UNCTAD) mukaan sijalla 1, ja vuosien 2011–2020 aikana kirjattiin yhteensä 3,6 miljoonaa merellä työskentelevää ulkomailla olevaa filippiiniläistä työntekijää. Meriteollisuudessa Filippiinit on sijalla 5. viennin tonnimäärässä ja sijalla 4. bruttotonnimäärässä (TESDA 2023).

TESDAN mukaan laivanrakennuksen koulutusohjelmien taso ja täten valmistuneiden opiskelijoiden osaaminen ei valitettavasti ole kansainvälisesti vertaillen riittävän korkealla tasolla. Raportin mukaan ero kansainväliseen vaatimustasoon on edelleen kasvamassa teknologisen kehityksen myötä. Raportin mukaan filippiiniläisten laivan rakentajien etuna on kuitenkin kilpailukykyinen työn hinta. (TESDA 2023).

Konepajateollisuuden osalta tähän selvitykseen haastateltiin Konepajakoulun toimitusjohtaja Peer Haatajaa. Konepajakoulu haluaa tukea konepajateollisuuden osaavan työvoiman saata- vuutta muun muassa markkinoimalla alan yritykselle mahdollisuutta löytää osaajia Filippii- neiltä ja tarvittaessa täydennyskouluttamalla ulkomailta rekrytoitua työvoimaa. Filippiineillä rekrytointia toteuttaa käytännössä Konepajakoulun yhteistyökumppani Innolink Staff kone- paja-alan yritysten tilauksesta.

Rekrytoitavia osaajia on Konepajakoulun kokemusten mukaan suhteellisen helppo löytää suomalaisten yritysten tarpeisiin, mutta kansainvälinen kilpailu Filippiinien alan osaajista on kovaa. Halukkaita lähtijöitä riittää samoista syistä kuin monilla muillakin aloilla, joista päällimmäisenä on Filippiinien alan selvästi heikompi palkkataso. Tähän mennessä Konepa- jakoulun kautta Suomeen on rekrytoitu joitakin kymmeniä henkilöitä, jotka ovat työllistyneet Innolink Staffin kautta vuokratyövoimana alan yrityksiin ilman tarvetta täydennyskoulutuk- seen Suomessa.

Haatajan mukaan konepajateollisuusalan koulutus on Filippiineillä kohtuullisen hyvällä ta- solla. Manuaalista koneistamista Filippiineillä opitaan ja tehdään enemmän kuin esimerkiksi Suomessa, mutta teknologiassa maassa ollaan jonkin verran länsimaita jäljessä. Toisaalta Haatajan mukaan manuaalinen pohja on koneistajille ja hitsaajille hyvä perusta työhön, ja asennusalalla koulutuksen ja osaamisen erot ovat Filippiinien ja Suomen välillä pienemmät.

3.4. Kausityöntekijät ja muu toisen asteen ammattihenkilöstö

Edellä kuvatun merenkulun ja laivanrakennuksen tietojen pohjalta vaikuttaa siltä, että Filip- piineiltä saattaisi löytyä osaajapotentialiaa ja -tarjontaa laivanrakennusalalle niin korkeasti koulutettujen kuin vientiteollisuuden tarvitsemien ammattitaitoisten työntekijöiden ryhmis- tä. TESDAn vuoden 2022 ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden lukumääristä näh- dään, että eniten ammattilaisia on valmistunut maa- metsä- ja kalatalouden ammattialoille. Toisena on hotelli- ja ravintola-ala. Näiltä molemmilta aloilta voisi löytyä kausityöntekijöi- tä Suomen tarpeisiin. Suomen hallitusohjelman mukaista osaamispotentialia ventialoil- le saattaisi puolestaan tarjota sähkö- ja elektroniikka-alalta valmistuneet, joita oli vuonna 2022 yli 80 000 henkeä tai metalli- ja konetekniikasta valmistuneet, joita oli noin 70 000. (TVET Statistics Annual Report 2022.)

Eniten valmistuneita 2022, ammattikoulutus (Lähde: TESDA)

Ala	Miehiä	Naisia	Yhteensä
Maa- metsä- ja kalatalous	98 857	129 572	228 429
Hotelli- ja ravintola-ala	52 497	140 424	192 921
Auto- ja kuljetusala	89 406	30 847	120 253
Sosiaaliala	32 537	68 961	101 498
Sähkötekniikka	57 867	22 420	80 287

Taulukko 1. Eniten valmistuneita 2022, ammattikoulutus (Lähde: TESDA)]

3.5. Korkeasti koulutetut ja erityisasiantuntijat

Korkeasti koulutetuista on saatavissa CHEDin tilasto eri aloilla korkeakouluopintoihin hyväksytyjen määristä vuosina 2019–2020. Eniten, noin 870 000 opiskelijaa on aloittanut noina vuosina liiketalouden korkeakouluopinnot. Yli 440 000 henkilöä on aloittanut insinööritieteiden ja teknologian opinnot ja noin on aloittanut 320 000 korkeakoulutuksen IT-aloilla. Filippiinien korkeakouluista valmistui vuosina 2018–2019 yhteensä 4 555 tohtoria, yli 36 000 maisteria ja peräti yli 700 000 alemman korkeakoulututkinnon suorittanutta. Sosiaali- ja terveysalan ja lääketieteen korkeakouluopinnot aloitti CHED:n mukaan vuosina 2019–2020 noin 230 000 opiskelijaa, ja alan osaajapotentiaali ja muuttohalukkuus on esitelty tässä selvityksessä aiemmin. (CHED)

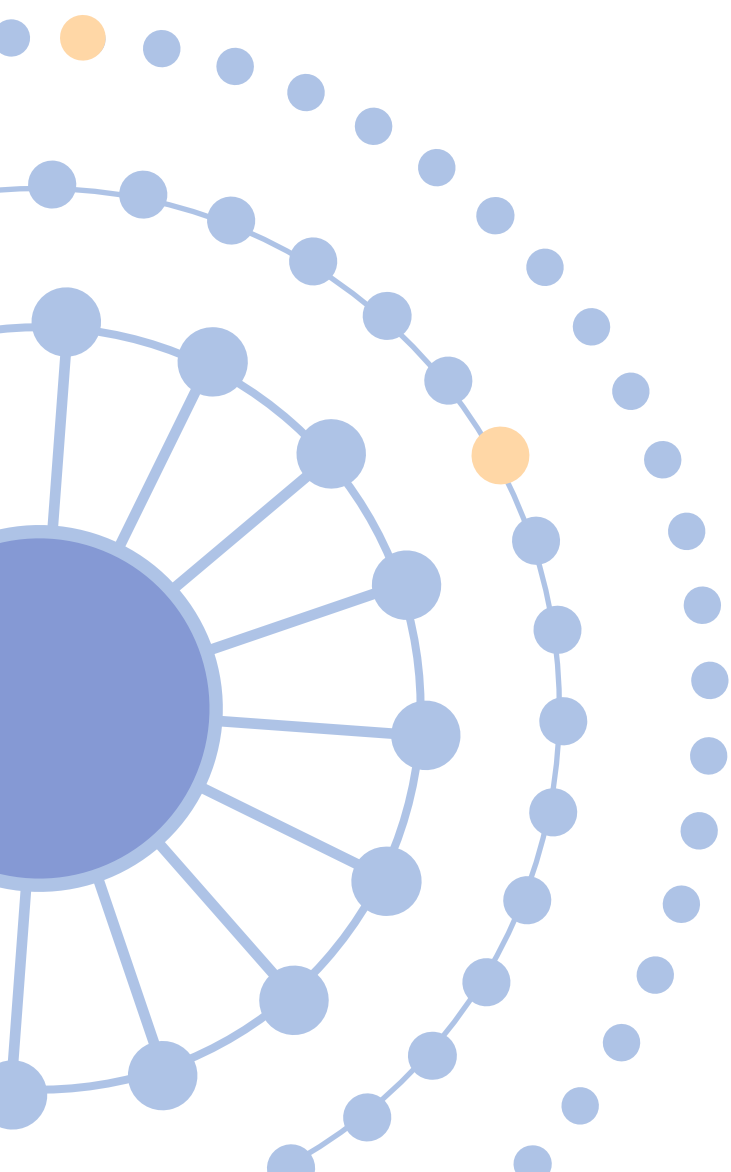
Teollisuuden alan filippiiniläisistä LinkedIn-profileissa (Business Finland 2024) eniten tutkintoja on liiketaloudesta, jonka jälkeen yleisimmät alat ovat järjestyksessä konetekniikan insinöörit, sähkötekniikan insinöörit, laskentatoimi ja tietoliikenneinsinöörit, kaikkia yli 10 000 profilia. Näistä luvuista uskaltanee päätellä, että Filippiineillä todennäköisesti löytyisi ulkomaille työskentelemään halukkaita korkeasti koulutettuja osaajia Suomen vientiteollisuuden aloille. Näiden ihmisten houkutteleva Suomeen ja heidän osaamispotentiaalinsa hyödyntäminen edellyttää kuitenkin myös ammattitaidon ja koulutuksen tunnistamista.

Eniten opiskelijoita 2019-2020, korkeakoulutus (Lähde: CHED)

Ala	Opiskelijoita
Liiketalous ja kauppatieteet	878 661
Kasvatustieteet ja opettajainkoulutus	671 421
Tekniikan alat	442 064
Tietotekniikka	324 696
Lääketiede ja terveys	234 204

Taulukko 2. Eniten opiskelijoita 2019–2020, korkeakoulutus

Muutenkin korkeasti koulutetun ja erityisasiantuntijatasoisen työvoiman osaamispotentiali ja rekrytointipolut vaatisivat tätä selvitystä tarkempaa selvitystä, ja tietoa esimerkiksi parhaista yliopistoista ja koulutusohjelmista eri aloilla. Tällaista selvitystä voisi mahdollisesti edistää yhteistyössä Opetushallituksen kanssa, joka on syksyllä teettämässä lyhyen markkinaselvityksen filippiiniläisiin opiskelijoihin liittyen. Esimerkiksi Teknologiateollisuuden edustajan mukaan yksin puolijohdeteollisuus tarvitsee Suomessa merkittäviä määriä kaiken tasoista työvoimaa, teollisuuden työntekijöistä maasteritason asiantuntijoihin ja tohtorintutkinnon suorittaneisiin huippuosaajiin. Pelkästään tohtoritason asiantuntijoita tarvitaan 1 700 vuoteen 2035 mennessä. Edellä mainittujen lukujen valossa tohtorikoulutettuja erityisasiantuntijoita ei Filippiineiltä ehkä löydy, mutta muita korkeakoulutettuja insinööritieteiden osaajia mahdollisesti kyllä: Insinööritieteiden, teknologian ja IT-alan korkeakoulupintojen aloitusmäärät olivat kuitenkin yli kolminkertaiset verrattuna sosiaali- ja terveysalan aloituspaikkoihin. Vaikka selvitystyöryhmä ei tämän selvityksen aikana ennättänyt paneutua erityisasiantuntijoiden ja korkeakoulutettujen filippiiniläiseen osaamispotentialiin tätä tarkemmin, suositusten hengessä välitämme Teknologiateollisuudelta terveiset: ”Jos Business Finland tai Work in Finland pystyisi tuottamaan tilannekuvaa siitä, millaisia osaajia löytyy, olisi todella hyödyllistä.”



4. Kahdenvälisten sopimusten tarjoamat mahdollisuudet ja benchmarking

Kuten luvussa 1 on kuvattu, Filippiineillä on valtiollinen strategia yhtäältä kannustaa ja avustaa eri alojen ammattilaisia muuttamaan ulkomaille töihin, ja toisaalta maastamuuton negatiivisia vaikutuksia pyritään sääntelemään eri tavoin valtion toimesta. Tavoitteena on saavuttaa taloudellista kasvua ja kehitystä, kun ulkomaille muuttaneet pitävät lähtömaan kulutuskysyntää yllä säännöllisillä rahalähetyksillä perheelleen ja suvulle (esim. Ortiga 2018, 2020), ja muuttoliikkeen hallinta on myös keskeinen osa maan ulkopoliittista agenda. Hallitakseen työvoiman rekrytointia ulkomaille, maan tavoitteena on solmia kahdenvälisiä sopimuksia eri maiden ja alueiden kanssa (Cabanda 2020).

Työperusteisen muuttoliikkeen lähtömaiden näkökulmasta kahdenväliset sopimukset ovat tärkeä keino hallita muuttoliikkeen vaikutuksia kotimaan työmarkkinoihin. Niillä pyritään myös turvaamaan siirtolaisten oikeuksia kohdemaan työmarkkinoilla. Lisäksi tavoitteena on estää niin sanottua deskilling-ilmiötä, jossa siirtolainen päätyy työskentelemään koulutustaan alemman tason tehtävissä, tai jopa kouluttautumaan uudelleen tehtäviin, jotka ovat alemmalla tasolla kuin hänen todellinen ammattiosaamisensa on. Sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden kohdalla sopimuksilla pyritään turvaamaan myös lähtömaan terveydenhuoltojärjestelmää. Sääntelemättömänä sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden muuttoliike vähävaraisista ja keskituloisista maista voi heikentää näiden maiden terveydenhuoltojärjestelmiä, lisätä aivovuotoa, pahentaa pulaa osaavasta työvoimasta ja vaikuttaa näin ollen väestön kokonaisturvallisuuteen ja huoltovarmuuteen (esim. Buchan & Sochalski 2004; Young 2013). Cabandan (2020) mukaan Filippiinit on solminut yli kaksikymmentä sellaista kahdenvälistä sopimusta, joissa sovitaan sairaanhoitajien rekrytoinnista, ja hänen mukaansa muut sairaanhoitajien merkittävät lähtömaat, kuten Intia, eivät ole niin aktiivisia kahdenvälisen sopimusten suhteen.

Tässä luvussa selvitämme, millaisia työvoiman rekrytointia koskevia kahdenvälisiä sopimuksia Filippiineillä on eri maiden ja alueiden kanssa, fokuksessa erityisesti Suomen hallitusohjelman mukaiset alat. Käymme läpi Maailman terveysjärjestö WHO:n maaliskuussa 2024 julkaiseman tuoreimman ohjeistuksen terveydenhuoltoalan kahdenvälisen sopimusten tekoon (WHO 2024). Parhaita käytäntöjä tarkastelemme Saksan ”Triple Win”-sopimuksen valossa, jota käytetään usein esimerkkinä eettisesti kestävästä työvoiman liikkuvuuteen liittyvästä kahdenvälisestä sopimuksesta. Filippiinit on laatinut vuosien varrella eri alojen muuttoliikkeen sääntelytarkoituksessa lukuisia kahdenvälisiä sopimuksia sekä etenkin MOU-yhteisymmärryspöytäkirjoja (Memorandum of Understanding, MOU). MOU-sopimuksia on solmittu paitsi valtioiden myös valtioita pienempien hallinnollisten alueiden kanssa, kuten Kanadassa yksittäisten provinssien kanssa (Cabanda 2020). Tällainen malli saattaisi Suomessakin tulla kyseeseen esimerkiksi hyvinvointialueilla.

Tarkastelemme tässä luvussa sekä varsinaisia kahdenvälisiä sopimuksia (bilateral agreements) että aiesopimuksen luonteisia MOU-sopimuksia, jotka eivät ole juridisesti sitovia. Käytämme jatkossa MOU-sopimuksista termiä aiesopimus. Koska suurin osa Filippiinien solmimista kahdenvälisistä sopimuksista on aiesopimustasoisia, käsitteen kahdenväliset sopimukset alle kuuluvat tässä selvityksessä sekä varsinaiset sopimukset että aiesopimukset ellei toisin todeta.

4.1. Maailman terveysjärjestö WHO:n näkemys terveydenhuoltoalan kahdenvälisiin sopimuksiin

Filippiinit on tunnettu kansainvälisesti nimenomaan terveysalan työvoiman lähtömaana, ja Suomeen rekrytoitu filippiiniläinen työvoima suuntautuu ylivoimaisesti eniten sosiaali- ja terveysalan ammatteihin (Työvoimabarometri). Myös työperusteiseen siirtolaisuuteen liittyvien kahdenvälisten sopimusten merkitys korostuu sosiaali- ja terveydenhuollon ammatteissa, sillä kyse on väestön suojelun kannalta kriittisistä ammattiryhmistä. Maailman terveysjärjestö WHO julkaisi maaliskuussa 2024 tuoreimman ohjeistuksen terveydenhuoltoalan kahdenvälisten sopimusten tekoon (WHO 2024). Ohjeistuksen pohjaksi WHO:ssa on tehty kirjallisuuskatsaus sekä 37 kahdenvälisen sopimuksen tekstianalyysi ja 22 sidosryhmähaastattelua.

WHO:n mukaan kaikkien terveydenhuollon työntekijöitä koskevien kahdenvälisten sopimusten tulisi:

- Edistää työvoiman kestävyyttä, yleistä terveysvarmuutta sekä lähtö- että kohdemaissa.
- Määritellä, miten kumppanuus vahvistaa molempien maiden terveydenhuoltojärjestelmiä.
- Sisältää suojatoimia ja tukea maille, joilla on työvoiman haavoittuvuuksia.
- Taata kotimaisten ja ulkomailla koulutettujen terveydenhuollon työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu.
- Huomioida terveydenhuollon työntekijöiden sukupuolittuneet tarpeet.
- Sisältää seuranta- ja arviointimekanismi, jossa palautetiedon perusteella tehdään muutoksia toiminnan korjaamiseksi.
- Raportoida sopimusjärjestelyistä ja niiden toteutuksesta WHO:lle.

Siirtyminen kohti oikeudenmukaisempia ja eettisempiä kahdenvälisiä sopimuksia edellyttäisi lisäksi muun muassa, että sosiaali- ja terveysministeriöillä olisi keskeinen rooli sopimusvalmisteluissa, neuvotteluissa ja sovittujen toimenpiteiden täytäntöönpanossa. WHO suosittelee, että kaikkien asianosaisten sidosryhmien tulisi päästä osallistumaan sopimusten valmisteluun: terveys-, koulutus-, ulkoasiain-, maahanmuutto-, työ-, kauppa- ja teollisuusministeriöiden lisäksi esimerkiksi terveydenhuollon työntekijöiden ja työnantajien edustajat, ammattiliitot, säädeltyjen ammattien sääntelystä vastaavat toimijat, diasporayhdistykset tai siirtolaisryhmät, yksityisen sektorin toimijat. Sopimusten täytäntöönpanoa, tavoitteiden toteutumista ja vaikutuksia tulisi seurata läpinäkyvästi. Kolmivuotinen raportointi sopimuksen täytäntöönpanosta on WHO:n suosittelema tapa kerätä ja jakaa tietoa.

Suomen kontekstissa näihin ohjeisiin on syytä kiinnittää erityistä huomiota, sillä tähän saakka Sosiaali- ja terveysministeriö on ollut verrattain passiivinen toimija sosiaali- ja terveysalan työperusteisen siirtolaisuuden kysymyksissä. Muutenkin laaja poikkihallinnollista ja eri intressiryhmät huomioivia keskusteluja kansainvälisen rekrytoinnin hallinnasta on käyty erittäin vähän. Passiivisuudestaan huolimatta myös Suomessa Sosiaali- ja terveysministeriö on kolmen vuoden välein raportointivelvollinen WHO:lle siitä, miten terveysalan kansainvälisen rekrytoinnin eettistä ohjeistusta seurataan. On epäloogista ja kyseenalaista, että ministeriö, joka ei aktiivisesti seuraa kansainvälisen rekrytoinnin käytäntöjä hallinnoimallaan alalla, ja jolla ei ole minkäänlaisia lakisäätteisiä seurantatyökaluja rekisteröidä tai valvoa rekrytointitoimijoita ja rekrytointihankkeita, kykenisi todenmukaisesti raportoimaan siitä, toteutuvatko Suomessa eettiset rekrytointikäytännöt vai eivät. Suomen WHO:lle toimitettaviin raportteihin päädytään tällöin kirjaamaan asioita, joista ei ole tietoa, että ei ole tietoa. Mikäli Suomen tavoitteena on solmia uskottavia kahdenvälisiä sopimuksia terveydenhuollon työvoiman eettisiä rekrytointireittejä tukemaan, tämä puute Suomen työperusteisen rekrytoinnin hallinnassa on otettava vakavasti ja korjattava.

Kahdenvälisten sopimusten solmiminen sinänsä ei ongelmaa ratkaise. Esimerkiksi WHO joutuu toteamaan raportissaan, että silloinkin kun kahdenvälisiä sopimuksia on, niiden käytäntöön viemisestä tai arvioinnista on saatavilla tietoja vain niukasti, tai tietoa ei ole lainkaan. Raportin mukaan seuranta- ja arviointimekanismin puute ei mahdollista kattavaa arviointia sopimusten tehokkuudesta ja vaikutuksesta valtioiden terveysjärjestelmiin, työntekijöiden asemaan tai edes sopimusten toteutumiseen tai siihen, missä määrin asetettuja tavoitteita on saavutettu.

WHO:n analysoimat 37 sopimusta jakautuivat 7 kategoriaan, joista kooltaan suurimpaan kuului 12 sopimusta. Tähän kategoriaan kuuluvat ”sopimukset, joiden painopisteenä on kohdemaan työvoimavajeen täyttäminen ja muuttavien työntekijöiden oikeuksien turvaaminen”. Kyseinen sopimuskategoria on myös tämän selvityksen kannalta olennaisin. Nämä 12 sopimusta keskittyvät kategorian nimen mukaisesti korjaamaan vastaanottavan maan terveydenhuoltojärjestelmän henkilöstövajetta kansainvälisen rekrytoinnin kautta, pyrkien samalla myös edistämään työntekijöiden asemaa, suojelua ja hyvinvointia.

Monissa sopimuksissa määritellään muuttoon liittyvien prosessien säännöt ja menettelyt ennen ja jälkeen kohdemaahan saapumisen. Sopimuksilla on erilaisia nimiä, kuten General Agreement, Joint Declaration of Intent, and Memorandum of Understanding. Osassa sopimuksia todetaan nimenomaisesti, että ne eivät ole oikeudellisesti sitovia. Tämän kategorian sopimukset ovatkin raportin mukaan luonteeltaan pääasiassa kehys- tai aiesopimuksia, joita on tarkoitus täydentää myöhemmin laadittavilla tarkemmilla järjestelyillä. Osa sopimuksista edellyttää nimenomaisesti toimielimen perustamista, jonka tehtävänä on valvoa sopimuksen täytäntöönpanoa, seurata sen vaikutuksia ja tehdä ehdotuksia muutoksista. Nämä on voitu nimetä esimerkiksi termeillä Joint Bilateral Committee tai Joint Working Group. WHO:n raportissa todetaan kuitenkin, ettei sopimuksista pystytty näkemään, oliko näitä elimiä todellisuudessa perustettu, eikä WHO:n raportin tekijöillä ollut pääsyä tietoihin mahdollisesti perustettujen elinten keskusteluista tai tekemistä päätöksistä.

Työntekijöiden aseman edistämiseksi sopimuksissa on usein linjattu oikeus oikeudenmukaisiin työoloihin ja asianmukaiseen palkkaan. Työsopimuksen saaminen ja sen tosiasiallinen ymmärtäminen on keskeinen kohta useissa sopimuksissa. On voitu sopia työntekijän oikeudesta saada työsopimus etukäteen ja lähtömaan viranomaisen velvollisuudesta varmistaa, että työntekijät tosiasiallisesti ymmärtävät työ- ja sopimusehdot. Joissakin sopimuksessa on luvattu työntekijälle standardoitu työsopimus, jonka kohdemaan työministeriö vahvistaa. Filippiinien tapauksessa tämä todennäköisesti vertautuisi DMW:n prosessiin kuuluvaan vakio-työsopimuksen (master employment contract). Sopimuksissa on voitu myös alleviivata, että ulkomailta tulevien terveydenhuollon työntekijöiden on saatava sama palkka ja samat työsuhteehdot kuin paikalliset työntekijät. Vaikka WHO:n analyysin mukaan useimmissa kahdenvälisissä sopimuksissa on työntekijöiden oikeudet aiempaa vahvemmin esillä, sukupuolinäkökulmat puuttuvat sopimusteksteistä, vaikka kyseessä on vahvasti sukupuolittunut ala.

Kahdenväliset sopimukset ovat WHO:n analyysin mukaan vähentäneet terveydenhuollon työntekijöiden liikkuvuuden kielteisiä seurauksia jossain määrin, mutta ne eivät ole johtaneet lähtömaiden terveysjärjestelmien vahvistamiseen. Osasyys tähän raportissa arvellaan se, että terveysministeriöt eivät ole olleet keskeisessä roolissa sopimusten neuvottelemisessa. Tämä on syytä huomioida myös Suomessa mahdollisia sopimuksia suunniteltaessa. Lisäksi tulokset viittaavat siihen, että vaikka kohdemaat panostaisivatkin lähtömaiden koulutusjärjestelmien kehittämiseen, panostukset eivät korvaa muuttavien työntekijöiden mukana menetettyä kokemusta ja erikoisosaamista. Jotkin lähtömaat saattavat joutua kierteeseen, jossa investoidaan terveydenhuollon ammattilaisten osaamisen kehittämiseen, mutta kokevat työntekijät rekrytoimaan kansainvälisesti, mikä jättää lähtömaan väestön pääosin nuoremman, vähemmän kokeneen ja koulutetun henkilöstön varaan.

Työperusteinen muuttoliike ei myöskään automaattisesti paranna lähtömaiden julkisen terveydenhuollon resursointia ja rahoitusta. Kuten tässä selvityksessä toisaalla kuvataan, myös

Filippiineillä on ollut tilanteita, joissa julkisia sairaaloita tai osastoja joudutaan sulkemaan työvoimapulan vuoksi, vaikka työmarkkinoilla on työttömänä kansainvälisille työmarkkinoille pyrkivää työvoimaa (Lorenzo et al. 2007). Tällaisten tilanteiden juurisyynä on lähtömaan terveysjärjestelmän aliresursointi, jota ulkomailla työskentelevien perheilleen lähettämät ja yksityiseen kulutukseen ohjautuvat rahalähetykset eivät korjaa (Vaittinen 2017b).

Onkin syytä huomioida, että rekrytoitaessa terveydenhuollon alemman tulotason maista, joissa julkinen terveydenhuollon resurssit ovat heikot, rekrytointi on myös kehityspoliittinen kysymys. Jos työvoiman rekrytointi vaikuttaa negatiivisesti lähtömaan terveysjärjestelmään, sopimukset voivat vaikuttaa negatiivisesti kestäväen kehityksen tavoitteisiin. Eettisesti kestävissä sopimuksissa ei ole kyse vain lähtö- ja kohdemaan sisäpoliittisista työmarkkinakysymyksistä, koulutusvaatimuksista ja näiden yhteensovittamisesta, vaan myös molempien maiden ja niissä asuvien väestöjen terveysturvallisuuden takaamisesta, työperusteisesta siirtolaisuudesta huolimatta ja sen tukemana. Siksi sopimusneuvotteluita tulisi koordinoita laajasti yli sektorirajojen, ja neuvotteluissa tulisi pitää mukana paitsi Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön myös Ulkoministeriön kehityspoliittisen osaston intressit.

Suomen kaltainen tilanne, jossa työperusteisen siirtolaisuuden kysymykset jyvitetään etenkin Työ- ja elinkeinoministeriön vastuulle, ei toki ole poikkeuksellinen. Myös WHO:n tarkastelemisissa sopimuksissa neuvottelijoina ovat yleensä olleet työllisyyttä hoitavat ministeriöt ja muut viranomaiset, eivätkä terveysministeriöt. Sopijoina on esimerkiksi Filippiineillä ollut POEA (jonka mandaattia nykyään hoitaa DMW), Norjassa Työministeriö, Saksassa Bundesagentur für Arbeit, ja Tanskassa pakolaisuuteen, siirtolaisuuteen ja kotoutumiseen keskittyvä ministeriö. WHO:n raportissa ei kerrota, minkä maiden välisiä sopimuksia siinä on analysoitu, mutta ainakin yllä mainitut neljä maata ovat siis olleet sopijaosapuolina mukana.

Useissa sopimuksissa määritellään tavat, joilla ulkomailta rekrytoitujen työntekijöiden pätevyys varmistetaan. Näihin kuuluu yleensä ainakin tutkintotodistus tai muu muodollisen pätevyyden osoitus ja todistus ammatissa toimimisesta vähintään tietyn vuosimäärän. Vaikka sopimukseen kuuluisi terveydenhuoltoalan pätevyyksien tunnustaminen, tämä ei tarkoita lupaa aloittaa ammatin harjoittamista suoraan, koska kohdemaissa on yleensä asetettu potilasturvallisuudella perusteltuja lisävaatimuksia, kuten kielitaitoa osoittava testi. Useat sopimukset edellyttävät terveydenhuollon työntekijöiltä myös lääkärintodistusta terveydentilasta. Sopimuksissa linjataan usein myös lähtömaassa järjestettävistä koulutuksista, jotka valmistavat rekrytoitavia työntekijöitä toimimaan kohdemaan työmarkkinoilla. Lähtömaakoulutukseen on yleensä sovittu kuuluvaksi kohdemaan kielen koulutusta ja tietoa kohdemaan työelämästä ja muista olosuhteista.

Joissakin sopimuksissa on asetettu tavoitteeksi kiertomuutto eli terveydenhuollon ammattilaisten paluu lähtömaahan määräaikaisen kohdemaassa työskentelyn jälkeen ja sen muuton

sääntely. Tavoitteissa voidaan tällöin viitata tarpeeseen tukea terveydenhuollon työntekijöiden uudelleenintegraatiota lähtömaassa, niin että ulkomailla suoritetun tehtävän aikana hankitut taidot edistäisivät lähtömaan terveydenhuoltojärjestelmää. Näyttöä näiden tavoitteiden toteutumisesta tai vaikutuksista ei WHO:n raportin mukaan valitettavasti juurikaan ole. Valtioiden väliset sopimukset työvoiman kiertomuutosta ovat myös siltä osin ongelmallisia, että ne rajoittavat siirtolaisten itsensä vapautta valita, missä maassa asuvat ja ammattiaan harjoittavat.

Myös kansainvälinen työjärjestö ILO on tuottanut raportin erityisesti Filippiinien kahdenvälisistä terveydenhuoltoalan sopimuksista (Makulec 2014). Raportin suositukset ovat hyvin samansuuntaisia WHO:n suositusten kanssa, ja niissä korostuu erityisesti sopimusten seurannan tärkeys. Makulecin raportissa todetaan monien Filippiinien solmimien sopimusten olevan olemassa vain paperilla. Samaan aikaan rekrytointi jatkuu moniin maihin vaihtoehtoisia kanavia pitkin. Makulecin mukaan kahdenvälisen sopimusten toteutumisen yksi keskeinen ehto olisikin saada ei-valtiolliset toimijat sitoutumaan sopimukseen sekä lähtö- että kohdemaassa. Tällainen vaatisi rekrytointitoimijoiden ja -hankkeiden sekä näihin liittyvien alihankintaketjujen rekisteröinti- ja seurantajärjestelmää myös kohdemaassa, sekä tähän liittyvää, kansainvälistä rekrytointitoimintaa säätelevää lainsäädäntöä. Tällaista ei Suomessa ole, ja niin kauan kuin tämä on tilanne, ei rekrytoinnin eettisyyden ajantasainen ja proaktiivinen valvonta ole käytännössä mahdollista. Tällöin myös Suomen neuvottelemien kahdenvälisen sopimusten riskinä on, että ne jäävät pelkiksi papereiksi, ilman merkittävää toimintaa ohjaavaa vaikutusta.

4.2. Esimerkkinä Saksan ja Filippiinien välinen Triple Win -sopimus

4.2.1. Triple Win -sopimuksen taustaa ja prosessin kuvaus

Saksan on solminut muutamien EU/ETA-alueen ulkopuolisten maiden kanssa kahdenvälisiä sopimuksia Triple Win -termillä tunnetun ohjelman puitteissa. Triple Win -sopimusten viitataan usein olevan esimerkillisiä eettisen rekrytoinnin näkökulmasta. Kuvaamme ja arvioimme tässä alaluvussa Filippiinien ja Saksan valtion välistä Triple Win -sopimusta, työryhmän aiemman tutkimuksen (esim. Vartiainen, Koskela & Pitkänen 2018; Vartiainen 2021) sekä kansainväliseen tutkimukseen (esim. Kordes, Pütz & Rand 2020; Walton-Roberts 2021) perusteella. Lisäksi hyödynnämme Triple Win -sopimukseen liittyvän Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) -organisaatiossa työskentelevien Björn Grüberin ja Raymond Pascubillon Euroopan muuttoliikeverkoston paneelissa 30.11.2021 pitämää esitelmää, sekä GIZ:n verkkosivuilta löytyviä tietoja. Selvityksen aikana Triple Win -sopimuksen tilannekatsausta ja yksityiskohtaisempia tietoja saatiin myös suoraan GIZ:ssä Triple Win -ohjelmasta vastaavalta Björn Grüberilta sekä alan tutkijakollegoilta.

Saksassa käynnistettiin ensimmäisiä valtiollisia ohjelmia työperäisen maahanmuuton hallinnoimiseksi 2010-luvun alussa. Tärkein EU/ETA-alueen ulkopuolelle suuntaava ohjelma on vuonna 2013 käynnistynyt Triple Win -ohjelma, TPW. Sen käynnisti Saksan liittovaltion työvoimapalvelut Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) yhdessä Saksan valtion johtaman kehitysyhteistyötä ja muuta kansainvälistä yhteistyötä kehittävän puolijulkisen organisaation GIZ:n kanssa. Filippiinit allekirjoitti kahdenvälisen Triple Win -sopimuksen Saksan kanssa kesäkuussa 2023. Muita kumppanimaita TPW:ssä ovat Bosnia ja Hertsegovina, Tunisia, Indonesia, Jordania sekä Keralan osavaltio Intiasta (GIZ 2024).

Nimensä mukaisesti ohjelman tavoitteena on ”kolminkertainen voitto”. Filippiinien ja Saksan välisen Triple Winin tavoitteet ovat:

1. Helpottaa terveysalan työvoiman ylikapasiteettia ja vähentää köyhyyttä Filippiineillä siirtolaisten rahalähetysten kautta.
2. Tarjota filippiiniläisille hoitoalan ammattilaisille työllisyys- ja urakehitysmahdollisuuksia .
3. Taata Saksan terveydenhoito-organisaatioille päteviä ja osaavia hoitajia vastaamaan hoitajapulaa haasteeseen. (GIZ 2024)

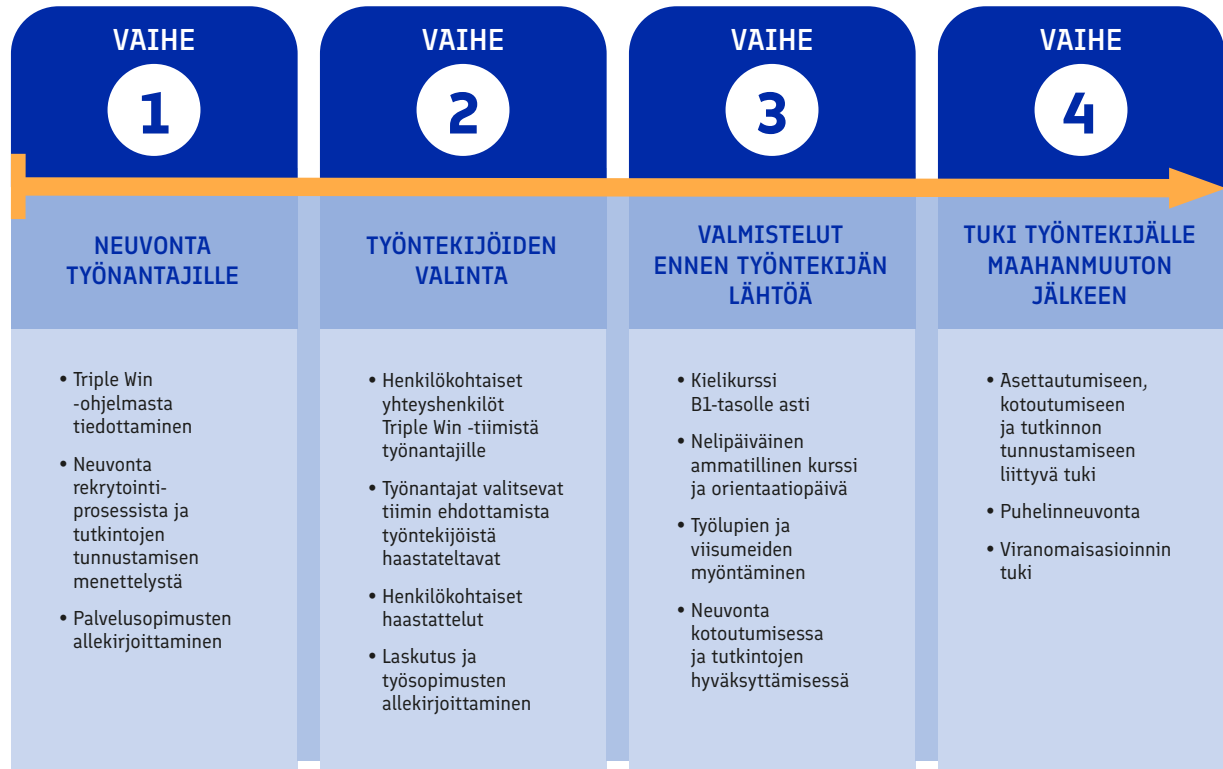
Toimintaperiaatteena on, että Triple Winin kautta saapuneet sairaanhoitajat saavat pysyvän oleskeluluvan ja työskentelyluvan Saksasta. GIZ on johtavassa roolissa Triple Win -ohjelmassa. Se toimii Filippiineillä yhteistyössä paikallisten työvoimaviranomaisten ja DMW:n kanssa. GIZ:n Manilan toimisto hoitaa lähtömaassa tehtävät valmistelut liittyen osallistujien rekrytointiin, kielen oppimiseen, virallisten asiakirjojen täyttämiseen ja Saksaan muuton järjestykseen. Saksalainen työnantaja maksaa GIZ:lle sen järjestämistä palveluista. GIZ:n järjestämänä Filippiineillä toteutetaan puolen vuoden kielikoulutus, jonka tavoitteena on saksan kielen taitotaso B1. Tämän jälkeen hoitajat saavat kahden vuoden työnsopimuksen Saksassa avustavina hoitajina, minä aikana he osallistuvat räätälöityyn, kielikoulutusta sisältävään oppisopimuskoulutukseen. Koulutuksen päätyttyä hoitajat osallistuvat B2-tason kielikokeeseen, ja sen läpäisseet saavat oikeuden työskennellä Saksassa rekisteröityinä sairaanhoitajina. (Grüber & Pascubillo 2021; Vartiainen, Pitkänen, Koskela 2018)

Saksan päässä ZAV vastaa yhteistyöstä rekrytoivien työnantajien kanssa, hakijoiden haastatteluista sekä työntekijöiden asettautumisessa. TPW-ohjelmaan haluavan työnantajan tulee sitoutua maksamaan Filippiineiltä rekrytoituille sairaanhoitajille oppisopimustyyppisen koulutuksen ajan, ennen sairaanhoitajan laillistusta sairaanhoitajan palkkaa epäpätevyyssalenuksella (2300 €/kk vuonna 2021) ja laillistuksen jälkeen normaalia laillistetun sairaanhoitajan palkkaa (2800 €/kk vuonna 2021). (Grüber & Pascubillo 2021) Rekrytointiprosessin etenemistä kuvataan tarkemmin kuviossa 3.

Rekrytointiprosessi Filippiineillä sisältää TPW-tiimin ja työnantajan haastattelun lisäksi 6 kuukauden mittaisen pakollisen saksan kielen kurssin tasolta A1 tasolle B1. Kursseja järjestetään Manilassa, Cebussa ja Baguiossa. Lisäksi ohjelmaan kuuluu GIZ:n järjestämä 4-päiväinen ammatillinen orientaatio, terveystarkastus ja sopimuksen allekirjoitus DMW:n toimistossa, viisumivalmistelut GIZ:n toimistossa, päivän mittainen lähtömaakurssi PDOS sekä OWWAn ”ennen -lentoa-ohjeistus”. Koko prosessi kestää yleensä noin 14 kuukautta (Abagat 2021). TPW-ohjelmaan seurantaan varten on perustettu vuosittain kokoontuva yhteistyökomitea, johon kuuluu edellä mainittujen keskeisten organisaatioiden lisäksi MVO, jolla on toimisto Berliinissä sekä Filippiinien ja Saksan terveysalan ammattiliitot (Grüber s-posti 11.5.2024).

Triple Winin alettua valtaosa ulkomaisten sairaanhoitajien tutkinnontunnistamisen hakemuksista Saksassa tuli TPW-sopimusmaissa kouluttautuneilta hoitajilta (Kordes, Pütz & Rand 2020). Vuoden 2021 lopussa Filippiineiltä oli rekrytoitu TPW:n puitteissa Saksaan 2 757 sairaanhoitajaa. Keväällä 2024 TPW:n puitteissa rekrytoitujen lukumäärä on laskussa. Syiksi hän arvioi mm. sen, että Filippiinit on solminut viime vuosina runsaasti uusia kahdenvälisiä sopimuksia sekä sen, että kentälle on ilmaantunut paljon uusia toimijoita, joiden markkinointi on paikoin hyvin aggressiivista. Myös POEAn tehtävien siirtyminen DMW:lle ja siihen liittyvien hallinnollisten rakenteiden vakiinnuttaminen on vaikuttanut laskevaan trendiin. (Grüber s-posti 11.5.2024.)

TRIPLE WIN -PROSESSI



Kuvio 3: Triple Win -prosessin eteneminen. (Kuvion inspiraationa GIZ 2021)

Laskusuunnasta huolimatta DMW:n mukaan Saksa on ilmaissut tammikuussa 2024 kiinnostuksensa palkata muitakin koulutettuja työntekijöitä kuin sairaanhoitajia Filippiineiltä Triple Win -mallin mukaisesti. Mahdollisesti rekrytoitavia olisivat muun muassa sähköasentajat, sähköinsinöörit ja majoitusalan työntekijät. Saksa ja Filippiinit ovat äskettäin allekirjoittaneet ”yhteisen kiinnostuksen julistuksen” filippiiniläisen ammattihenkilöstön rekrytoinnista Saksaan. Julistus perustuu Triple Win -ohjelmaan. Saksassa on aloitettu lainsäädäntötyö, joka toisi mukanaan entistä parempia kannustimia filippiiniläisille ammatillisille työskentelyyn Saksassa. (Rocamora 2024)

4.2.2. Arvioita Triple Win -sopimuksen toimivuudesta

Vuonna 2018 GIZ toteutti vuosien 2013–2017 aikana TPW-ohjelman puitteissa Filippiineiltä rekrytoituille sairaanhoitajille kyselyn. Kyselyyn osallistuneista 901 sairaanhoitajasta 92,6 prosenttia oli tyytyväisiä Triple Win -ohjelmaan. (Abagat 2021) Grüberin mukaan olennainen tekijä ohjelman onnistumisessa on, että filippiiniläiset sairaanhoitajat voivat rauhassa kotoutua Saksaan ja integroitua työmarkkinoille ilman pelkoa, että joutuisivat palaamaan takaisin lähtömaahan. Grüber toteaa sähköpostiviestissään toukokuussa 2024, että GIZ:n ja Triple Winin rinnalle on noussut Filippiineillä viime vuosina monenlaisia yksityisiä rekrytoijia, ja hän kantaa huolta rekrytoinnin eettisyydestä ja läpinäkyvyydestä toimijaverkoston kirjavoituessa. Grüber uskoo, että Triple Winillä on edelleen tärkeä rooli tienraivaajana ja esimerkkinä niin, että monet uusistakin toimijoista omaksuvat Triple Win -sopimuksen hyviä toimintatapoja.

Triple Win -ohjelma sisältää myös pyrkimyksiä osallistaa sairaanhoitajia itseään rekrytointiprosesseihin, mutta tietoa sairaanhoitajien kokemuksista rekrytointiprosesseissa on vähän (Smith ym. 2022). Grace Lugert-Josen syyskuussa 2023 toteuttamassa kyselyssä 224 Saksan terveydenhuoltoalalle rekrytoitua filippiiniläistä arvioi sekä Saksassa että Filippiineillä toimivia rekrytointiyrityksiä ja -ohjelmia. Triple Win -ohjelma/GIZ sai vastaajilta korkeimmat tyytyväisyyspisteet Saksan pään toiminnasta ja toiseksi parhaat pisteet Filippiineillä toiminnasta.

Abagatin (2021) laadullisessa tutkimuksessaan haastatteleminen Saksaan rekrytoitujen filippiiniläisten sairaanhoitajien (n= 10) mukaan heidän äänensä ei kuulu riittävästi TPW-ohjelman toteutuksessa tai arvioinnissa. Haasteiksi on koettu muun muassa Filippiineillä suoritettujen tutkintojen tunnustamisen epäyhtenäiset käytännöt Saksan eri osavaltioissa. Tutkintojen tunnustamisen yhtenäistämisen lisäksi hoitajat toivoivat etenkin saksan kielen koulutuksen tehostamista sekä lähtömaassa että kohdemaassa.

Joihinkin ongelmakohtiin tuonee helpotusta Global Skills Partnership -ohjelma, jonka Saksa on käynnistänyt äskettäin Filippiinien kanssa. Tätäkin ohjelmaa hallinnoi Triple Winin tapaan GIZ. Ohjelman tavoitteena on sujuvoittaa edelleen filippiiniläisten sairaanhoitajien rekrytointia ja nopeuttaa heidän tutkintojensa tunnustamista Saksassa. Partnership -ohjelman yhteistyöyliopis-

tot Filippiineillä sisällyttävät sairaanhoitajakoulutuksen opetussuunnitelmaansa saksalaisen sairaanhoitajakoulutuksen keskeisiä elementtejä. Partnership-ohjelmassa opiskelevat voivat opiskella myös saksaa jo sairaanhoitajaopintojensa aikana tasolle B2 saakka. Lisäksi ohjelma tarjoaa yhteistyöyliopistojen opettajille täydennyskoulutusta ja saksalaisten yritysten sponsoimista, nykyaikaisilla laitteilla varustettuja käytännön hoitotyön harjoittelulaboratorioita. (Global Skills Programme)

4.3. Filippiinien allekirjoittamia MOU-aiesopimuksia

Filippiineillä on valtiotasoisia MOU-aiesopimuksia monien maiden ja kanssa. Euroopan maista ainakin Britannialla, Espanjalla, Italialla, Itävallalla ja Sveitsillä on Filippiinien kanssa aiesopimus kansainvälisestä rekrytoinnista. Enimmäkseen sopimukset koskevat terveysalan työntekijöitä, mutta osassa on mukana myös muita aloja. Useimpiin on erikseen kirjattu, ettei sopimus synnytä osapuolille mitään oikeudellisia tai taloudellisia oikeuksia tai velvoitteita kansainvälisen lain mukaan.

Filippiinien solmimista monista valtiollisista aiesopimuksista tarkastellaan tässä esimerkkinä Britannian kanssa lokakuussa 2021 solmittua aiesopimusta terveydenhuoltoalan ammattilaisten rekrytoinnista ja Itävallan kanssa lokakuussa 2023 allekirjoitettua aiesopimusta asiantuntijoiden ja ammattitaitoisten työntekijöiden (professionals and skilled workers) rekrytoinnista. Näissä sopimuksissa on samantyyppinen rakenne ja sisältö, jossa molemmat osapuolet sitoutuvat eettiseen, kestäväan ja reiluun rekrytointiin ja ilmaisevat halunsa kehittää puheena olevan ammattialan koulutus- ja rekrytointiyhteistyötä. Yhteisymmärryspöytäkirjoina nämä eivät sido osapuolia mihinkään, eivätkä ole juridisesti velvoittavia.

Molemmissa aiesopimuksissa tavoitteeksi asetetaan eettisen, kestäväan ja reilun rekrytoinnin edistäminen ja yhteistyön lisääminen maiden välillä. Molemmissa mainitaan esimerkiksi työnantaja, rekrytointiyrityksiä ja mahdollisia muita tahoja koskeva kielto kerätä rekrytointi- tai sijoitusmaksuja sekä halu estää ihmiskauppaa ja puuttua mahdollisiin rikkomuksiin.

4.3.1. Britannian aiesopimus: terveydenhuoltoalan ammattilaiset

Britannian sairaanhoitajia ja terveydenhuollon ammattilaisia koskevassa aiesopimuksessa painottuu tavoite taata Filippiineiltä rekrytoitaville terveydenhuollon ammattilaisille mahdollisuus kehittää osaamistaan ja saada tutkintonsa tunnustetuksi Britanniassa. Sopimuksessa halutaan myös edistää yhteistyötä ei-tarttuvien ja tarttuvien tautien, kuten COVID-19, ehkäisyssä, hoidossa ja hallinnassa.

Sopimuksessa luetellut yhteistyöalueet ovat (GOV UK):

1. Työvoiman lähettämisen sääntely, pyrkien oikeudenmukaiseen, eettiseen ja kestävään filippiiniläisten sairaanhoitajien ja muiden terveydenhuollon ammattilaisten rekrytointiin ja työllistämiseen, ottaen huomioon terveydenhuollon kansallisen kysynnän suhteessa Filippiinien terveydenhuollon työntekijöiden määrään
2. Kahdenvälinen yhteistyö politiikan kehittämisen alueella, mukaan lukien mutta ei rajoittuen:
 - 2.1. Oppimisen ja ymmärryksen jakaminen terveydenhuollon osalta
 - 2.2. Parhaiden käytäntöjen jakaminen julkisten ja yksityisten instituutioidenvälillä
 - 2.3. Teknisten valmiuksien kehittämisen aloitteet
 - 2.4. Mahdollisuuksien tutkiminen, jotka tukevat taistelua COVID-19-pandemiaa vastaan ja lieventävät sen haitallisia vaikutuksia talouteen
3. Osapuolet jatkavat palveluiden kattavuuden lisäämisen tukemista ei-tarttuvien sairauksien ja tarttuvien sairauksien, kuten COVID-19, ennaltaehkäisyssä, hoidossa ja hallinnassa filippiiniläisten terveydenhuollon ammattilaisten rekrytointiin liittyen. Osapuolet parantavat tasa-arvoista pääsyä turvalliseen ja laadukkaaseen terveydenhuoltoon molemmissa maissa, erityisesti naisten ja vähemmistöjen osalta
4. Ammattihenkilöstön ja terveydenhuollon johtajien osallistuminen filippiiniläisten sairaanhoitajien ja muiden terveydenhuollon ammattilaisten koulutuksen kehittämiseen sekä osaamisen, pätevyyksien ja koulutuksen tunnustamisjärjestelmän kehittämiseen
5. Toimintaohjelman laatiminen, koskien koulutuksen kehittämistä, sairaanhoitajien ja muiden terveydenhuollon ammattilaisten oikeuksien suojelua ja hyvinvoinnin edistämistä
6. Toimenpiteiden täytäntöönpano rekrytointiagenttien, työnantajien ja muiden tahojen rikkossa lakeja ja määräyksiä, mukaan lukien ihmiskauppaan ja nykypäivän orjuuteen liittyvä lainsäädäntö
7. Kaikki toimenpiteet, jotka tarjoavat oikeudellista apua ja sosiaalista suojelua työntekijöille osapuolten lakien ja säädösten mukaisesti

Sopimus on voimassa kolme vuotta, jonka jälkeen se uusitaan automaattisesti kolmeksi vuodeksi, ellei jompikumpi osapuoli ole ilmoittanut halustaan lopettaa sopimus. Sopimuksessa todetaan seurantaan varten muodostettavan yhteistyökomitea, johon kuuluu kummankin maan edustajia. Komitea näyttää olevan aiemmin tässä luvussa käsitellyn WHO:n raportin kuvauksen mukainen yhteistyöelin, jonka tehtävänä on valvoa ja seurata sopimuksen vaikutuksia ja tehdä ehdotuksia muutoksista, ja sen tehtäviksi on kirjattu:

1. Järjestää säännöllisiä vuosittaisia kokouksia
2. Kutsua koolle erityiskokouksia tai neuvotteluja kummankin osallistujan pyynnöstä kiireellisten käsiteltävien asioiden yhteydessä
3. Ratkaista aiesopimuksen täytäntöönpanosta ja tulkinnasta johtuvat riidat
4. Tarvittaessa tarkistaa tai muuttaa aiesopimuksen kohdat kokonaan tai osittain

Britannian Manilan suurlähetystön edustajan mukaan (sähköposti 17.5.2024) yhteistyökomiteaa ei ole kuitenkaan kutsuttu vielä lainkaan koolle, vaikka sopimuksen allekirjoituksesta on kulunut jo kaksi ja puoli vuotta. Tältä osin aiesopimus ei täytä WHO:n suosituksia. Osa syyksi lykkääntymiseen lähetystöstä kerrotaan olevan DMW:n perustaminen ja siirtolaisten koordinoinnin tehtävien siirtyminen Filippiineillä sen tehtäväksi. Lähetystössä suhtaudutaan toiveikkaasti komitean suunnittelun etenemiseen vuonna 2024, mikä ei WHO:n suositusten valossa kuulosta erityisen kunnianhimoiselta tai aiesopimukseen sitoutuneelta tavoitteelta.

4.3.2. Itävallan aiesopimus: asiantuntijat ja ammattitaitoiset työntekijät

Itävallan asiantuntijoita ja ammattitaitoisia työntekijöitä koskevassa aiesopimuksessa painottuu halu edistää Filippiinien ja Itävallan ammatillisen koulutuksen organisaatioiden ja yritysten välistä yhteistyötä. Tavoitteeksi mainitaan yhteistyö erityisesti työpaikalla tapahtuvan oppimiseen perustuvan, oppisopimustyyppisen ammatillisen koulutuksen kehittämisessä. Konkreettisenä toimenpiteenä aiesopimuksessa mainitaan esimerkiksi Filippiineillä järjestettävät Itävallan urapäivät, jotka edistäisivät Itävallan ammatillisten oppilaitosten ja yritysten näkymistä Filippiineillä. Edelleen aiesopimuksessa mainitaan halu käynnistää työpaikalla tapahtuvaa oppimista kehittäviä pilottiprojekteja, joissa olisi mukana itävaltalaisia Filippiineillä toimivia yrityksiä.

Itävallan ja Filippiinien välinen aiesopimus on tätä selvitystä kirjoitettaessa ollut voimassa alle vuoden, ja vaikutuksia ja toimivuutta on vaikea arvioida. Suomen kannalta huomionarvoista kuitenkin on, että Itävallan solmima aiesopimus ei koske terveydenhuollon työntekijöitä vaan asiantuntijoita ja muiden alojen ammattitaitoisia työvoimaa. Itävallan sopimuksen ja siihen liittyvien käytäntöjen seuraaminen sekä Itävallan kokemuksista oppiminen

on suositeltavaa kehitettäessä Suomeen Filippiineiltä suuntautuvaa rekrytointia vienti- ja asiantuntija-aloilla. Tällöin on syytä perehtyä paitsi Itävallan viranomaisten ja itävaltalaisten työnantajien ja rekrytoijien kokemuksiin, myös Itävaltaan sopimuksen aikana rekrytoitujen filippiiniläisten sekä Filippiinien valtion kokemuksiin.

Itävallan sopimus noudattaa aiesopimuksille tyypillistä määräaikaista kestoja ja automaattista jatkamista: sopimuksen todetaan olevan voimassa 5 vuoden ajan, jonka jälkeen sopimusta jatketaan automaattisesti toiset 5 vuotta ellei jompikumpi osapuoli ilmoita perumisesta. Samoin on sovittu tyypillisesti seurantaan varten perustettavasta komiteasta ja sen tehtäviksi kirjattu:

1. Laatia ohjeistus täytäntöönpanoa varten
2. Järjestää säännöllisiä kokouksia
3. Kutsua koolle erityiskokouksia tai neuvotteluja kummankin osallistujan pyynnöstä
4. Seurata ja arvioida sopimuksen täytäntöönpanoa
5. Ratkaista täytäntöönpanosta ja sen määräysten tulkinnasta johtuvat riidat
6. Tarkistaa ja/tai muuttaa tarvittaessa kaikki tai osa sopimuksen määräyksistä

4.3.3. Alueellisia sopimuksia: Kanadan provinssit Kanadan valtiollisen maahanmuuttopolitiikan toteuttajina

Valtiotasosten aiesopimusten lisäksi Filippiineillä on aluekohtaisia aiesopimuksia muun muassa Kanadan neljän eri provinssin kanssa. Tässä yhteydessä on hyvä muistaa, että maahanmuuttovolyymit ovat Kanadassa aivan toista luokkaa kuin Suomessa: esimerkiksi vuonna 2019 Kanadaan toivotettiin tervetulleeksi lähes 200 000 pysyvästi muuttavaa osaajaa ja myönnettiin 300 000 tilapäistä työskentelylupaa (Euroopan muuttoliikeverkosto 2022).

Euroopan muuttoliikeverkoston työperäisen muuttoliikkeen paneelissa vuonna 2021 puhuneen Concordian yliopiston apulaisprofessori Mireille Paquet'n (Euroopan muuttoliikeverkosto 2022) mukaan Kanadan maahanmuuttopolitiikassa on kolme keskeistä pilaria: Ensimmäiseksi, maahanmuuttopolitiikka on koko yhteiskunnan lävistävä lähestymistapa, jossa ymmärretään maahanmuuton keskeinen merkitys talouskasvulle. Toiseksi Kanada tarjoaa työn perusteella maahan muuttaville palveluja jo ennen maahantuloa, esimerkiksi kielikoulutusta ja tutkintojen tunnistamista. Tavoitteena on maahanmuuttajien ja heidän perheensä pysyvä asettautuminen Kanadaan niin, että he voivat perustaa perheen ja seuraava sukupolvi on jo täysin kotoutunut. Kolmanneksi, vastuu maahanmuuton hallinnasta on hallituksen käsissä. Kanadan maahanmuuttopolitiikkaa alleviivaa toisinaan ihmisten arvotuksesta kritisoi-

tu inhimillisen pääoman lähestymistapa: osaajat valitaan pisteytysjärjestelmän perusteella, jossa katsotaan koulutusta, kielitaitoa ja osaamista. Lähestymistavan ydin on rekrytoida laajasti: ei haluta, että henkilö lähtee Kanadasta yhden työsuhteen päättyessä.

Filippiinit on solminut neljän Kanadan provinssin – Albertan, Brittiläisen Kolumbian, Manitoban ja Saskatchewanin – kanssa kahdenväliset aiesopimukset. Kaikki sopimukset ovat monialaisia. Aiesopimusten tavoitteeksi on määritelty osapuolten halu edistää ja vahvistaa yhteistyötä työllisyyden ja työvoiman kehittämisen alalla.

Kanadan provinssin puolelta allekirjoittajana on ministeriö, joka vastaa maahanmuutosta ja työllisyydestä, Filippiinien sopijaosapuolena on ollut DOLE (jonka alaisuudessa POEA ennen toimi, mutta jonka vastuut ovat nyt DMW:llä). Osapuolet ilmaisevat sopimuksessa halunsa työskennellä yhdessä, jotta filippiiniläisten työntekijöiden pääsy provinssin työmarkkinoille sujuisi tehokkaasti ja selkeästi, ja että prosessi olisi selkeä niin työnantajille kuin työntekijöille. Sopimuksissa korostetaan, että ne eivät ole laillisesti sitovia.

Sopijaosapuolet sopivat rekrytointiprosessista, jonka pääkohdat ovat kaikissa aiesopimuksissa seuraavanlaiset:

- Kanadalainen sopijaosapuoli toimittaa DOLElle (nykyään DMW:lle) vuosittain arvion provinssin työvoimatarpeesta: ammattialat, tarvittavien ammattilaisten lukumäärät ja ko. provinssin maahanmuuttajien ehdokasohjelman hyväksymät työnantajat. DOLE (DMW) jakaa tämän tiedon eteenpäin hyväksymilleen rekrytointiyrityksille Filippiineillä.
- DOLE (DMW) puolestaan toimittaa provinssille listan hyväksymistään rekrytointiyrityksistä, joilla on oikeus valita ja lähettää työntekijöitä ko. provinssiin.
- DOLE (DMW) pitää yllä rekisteriä kyseisen provinssin maahanmuuttajien ehdokasohjelman hyväksymistä työnantajista.
- Rekrytointiyritykset toimittavat listatuille työnantajille tietoa kullekin sopiviksi arvioimistaan filippiiniläisistä työntekijöistä, jotka haluavat muuttaa ko. provinssiin.
- Listalle päässeillä työntekijöillä ei saa olla rikosrekisteriä eikä huoltajuus- tai avioeroriitaa meneillään, ja heidän tulee osoittaa englannin kielen taitonsa sovitulla tasolla ja läpäistä terveystarkastus.
- Kun provinssin maahanmuutosta ja työllisyydestä vastaava ministeriö on hyväksynyt potentiaalisen työntekijän, työnantaja sopii rekrytointiyrityksen kanssa varsinaisesta työhön ottamisesta.

Osassa sopimuksia on mainittu pyrkimys tutkintojen tunnustamiseen ja työvoiman kehittämistoimenpiteisiin. Esimerkiksi Brittiläisen Kolumbian sopimuksessa mainitaan pyrkimys kehittää yhdessä Filippiineille sellaisia koulutusohjelmia tai tutkintoja, jotka mahdollistavat pääsyn Brittiläisen Kolumbian työmarkkinoille.

Filippiinien näkökulmasta aiesopimusten keskeisenä tuloksena on pidetty sitä, että niihin on saatu Filippiinien aloitteesta vahva eettisen rekrytoinnin painotus sisältäen filippiiniläisten työntekijöiden suojelun ja toisaalta aikeen edistää yhteistyössä työvoiman kehittämistoimenpiteitä ja koulutusta Filippiineillä (Cabanda 2020). Työntekijöiden suojelusta on sovittu muun muassa, että Filippiinien konsulaatti Kanadassa seuraa kaikkien aiesopimuksen puitteissa rekrytoitujen työntekijöiden olosuhteita ja hyvinvointia ja että kyseisen provinssin maahanmuutosta ja työllisyydestä vastaava ministeriö ei hyväksy uusia rekrytointeja Filippiineiltä sellaisiin yrityksiin, jotka ovat rikkoneet työsopimusten ehtoja. Kanada on monien lähteiden mukaan erittäin haluttu kohdemaata Filippiineillä etenkin sairaanhoitajien keskuudessa, mutta sinne pääsyä pidetään aiesopimuksista huolimatta muun muassa pisteytysjärjestelmän vuoksi hitaana ja vaativana prosessina.

Todennäköisesti Filippiinien työperusteisen rekrytoinnin nykyisessä hallinnollisessa ekosysteemissä kanadalaisten provinssien aiesopimuksiin kirjattu prosessi etenee government-to-government -rekrytointina, DMW:n alaisen Pre-Employment and Government Placement Bureau (PEGPB) kautta. PEGPB:n toiminnasta kerrotaan tarkemmin luvussa 1, jossa pohditaan myös vastaavan mallin soveltumista suomalaisille hyvinvointialueille. Tällaisen alueellisiin aiesopimuksiin nojautuvan mallin avulla hyvinvointialueet voisivat mahdollisesti vähentää kansainväliseen rekrytointiin tarvittavien välikäsien, kuten rekrytointiyritysten ja näihin liittyvien alihankintaketjujen käyttöä, mikä puolestaan voisi helpottaa eettiseen rekrytointiin liittyvien riskien hallintaa ja mahdollisesti säästää henkilöstöhallinnon ostopalvelukustannuksia. Malli kuitenkin vastaavasti edellyttäisi hyvinvointialueilta investointeja kansainvälisen rekrytoinnin osaamiseen omassa organisaatiossa. Tällaisen mallin riskit ja mahdollisuudet kuitenkin vaatisivat oman selvityksensä.

4.3.4. Avauksia Pohjoismaihin

Verrokkimaiden tilannekuvan kartoittamiseksi tätä selvitystä varten haettiin myös tietoja muiden Pohjoismaiden mahdollisista kahdenvälisistä sopimuksista Filippiinien viranomaisien sivujen, suurlähetystöjen ja tutkijaverkoston kautta. Näiden lähteiden perusteella näyttää siltä, että Pohjoismaiden valtioiden ja myös tutkijoiden kiinnostus kahdenvälisiin sopimuksiin on ollut vähäistä.

Norja solmi aiesopimuksen terveydenhuoltoalan ammattilaisten rekrytoinnista Filippiineiltä jo vuonna 2001, mutta sopimus irtisanottiin vain kuusi kuukautta allekirjoittamisen jälkeen

poliittisista ja taloudellisista syistä (Makulec 2014). Lyhytkestoiseksi jäänyt sopimus Norjan kanssa oli esimerkki tyypillisestä kahdenvälisestä sopimuksesta, joka keskittyi rekrytointiprosessin sääntelyyn. Se sisälsi tiedonvaihdon maiden välillä, lähtöinformaation antamisen maahanmuuttajille, kielen ja kulttuurin perehdytyksen saapumisen jälkeen, reilun työsopimuksen allekirjoittamisen ennen lähtöä sekä rekrytointikulujen maksamisen tulevan työnantajan toimesta. Sen sijaan Filippiinit-Norja -sopimus ei sisältänyt mitään toimia, joilla lievennettäisiin erilaisia muuttoliikkeen negatiivisia seurauksia.

Oslo Metropolitan yliopiston maahanmuuton asiantuntijoiden mukaan Norja ei rekrytoi sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisia aktiivisesti Filippiineiltä, eikä muistakaan ns. kolmansista maista vedoten WHO:n terveydenhuollon henkilöstön eettisen rekrytointin ohjeeseen. Tähän ilmeisesti myös perustui vuoden 2001 sopimuksen pikainen irtisanominen (apulaisprofessori Line Nortvedt ja vanhempi tutkija Aslaug Gotehus henkilökohtainen tiedonanto 31.5.2024).

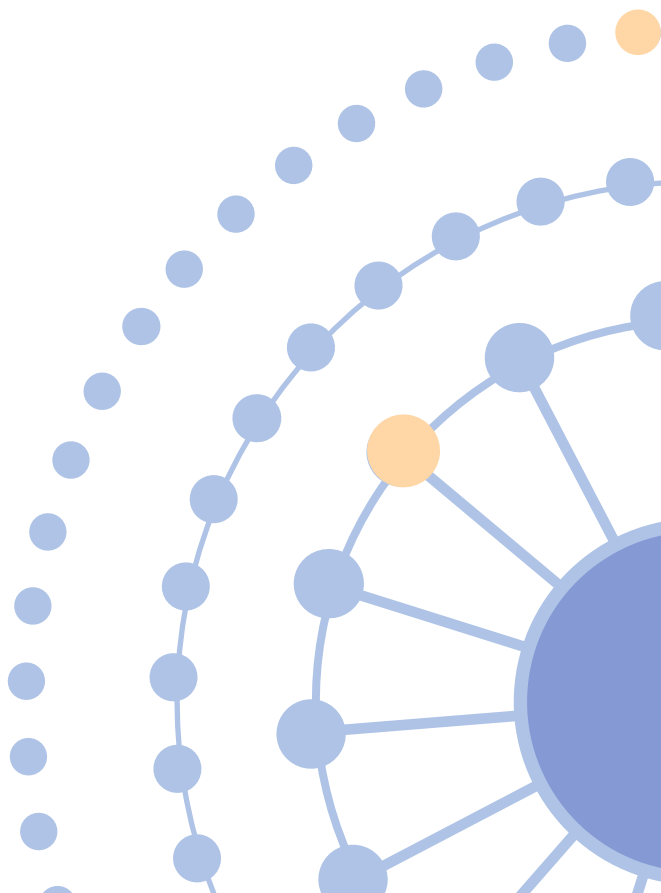
Filippiinien hallitus pyrki keskusteluihin Saksan mallin mukaisista kahdenvälisistä sopimuksesta Norjan kanssa myös 2010-luvun alkupuolella (Vartiainen ym. 2018). Nekään keskustelut eivät johtaneet sopimukseen, mutta yksityiset rekrytointifirmat rekrytoivat edelleen Norjaan filippiiniläisiä sairaanhoitajia koulutustaan vastaamattomiin avustaviin tehtäviin, josta heidän on käytännössä hyvin vaikea edetä sairaanhoitajiksi (Gotehus, henkilökohtainen tiedonanto 31.5.2024). Gotehusin (2021) mukaan vuonna 2017 Norjassa työskenteli sairaanhoitajana 946 Filippiineillä sairaanhoitajan koulutuksen saanutta henkilöä, kun samaan aikaan alemmissa terveydenhuollon tehtävissä työskenteli 1 808 Filippiiniläistä sairaanhoitajaa.

4.3.5. Japani: JPEPA-sopimus

Filippiinien ja Japanin välinen sairaanhoitajia ja terveydenhuollon ammattilaisia koskeva aiesopimus, Japan-Philippines Economic Partnership Agreement (JPEPA), solmittiin vuonna 2009. Aiesopimuksen tarkoituksena oli selkiyttää filippiiniläisten sairaanhoitajien ja hoivatyöntekijöiden (caregivers) rekrytointia Japaniin sekä luoda puitteet molempien maiden viranomaisten yhteistyölle terveydenhuollon työvoiman liikkuvuuden kontekstissa. Sopiaosapuolet ovat Filippiinien POEA (nykyisin DMW) ja Japanin terveys-, työ- ja hyvinvointiministeriön alainen JICWELS (Japan International Corporation of Welfare Services). Aiesopimuksessa määritellään, että rekrytointien tulisi tapahtua ainoastaan DMW:n ja JICWELS:n kautta siten, että JICWELS rekrytoi työnantajat ja DMW potentiaaliset työntekijät. Sopimuksen taustalla on laajempi, joulukuussa 2008 voimaan astunut Filippiinien ja Japanin välinen vapaakauppasopimus Philippines-Japan Economic Partnership Agreement, PJPEA. Japani on solminut vastaavanlaisia sopimuksia myös Vietnamin ja Indonesian kanssa.

Viimeisin JPEPA:n raameissa tapahtunut hakukuulutus oli toukokuussa 2024 jolloin haettiin viittäkymmentä sairaanhoitajaa ja kolmeasataa hoivatyöntekijää (DMW 2024). Lopullisen valinnan kandidaateista tekee japanilainen työnantaja. Ohjelmaan hyväksytyt sairaanhoitajat ja hoivatyöntekijät opiskelevat ensin vuoden ajan japanin kieltä niin, että ensimmäiset kuusi kuukautta tapahtuu etä- ja/tai lähiopiskeluna Filippiineillä ja jälkimmäiset kuusi kuukautta Japanissa. Kielikurssi on ilmainen ja sen ajalta maksetaan päivärahaa. Filippiiniläisten työntekijöiden on tarkoitus työskennellä japanilaisissa sairaaloissa ja hoivakodeissa kolmesta neljään vuotta, mutta tätä aikaa on mahdollista pidentää suorittamalla japanilainen sairaanhoitajan (Kangoshi) tai hoivatyöntekijän (Kaigofukushishi) lisenssikoe. Kokeeseen voi osallistua kolmesti.

Vaikka Japani ei ole suosituimpia kohdemaita filippiiniläisille sairaanhoitajille ja terveydenhuollon ammattilaisille, maa on voinut kilpailla esimerkiksi ohjelman halpuudella ja maantieteellisellä läheisyydellä Filippiineihin nähden (Vilog, Arroyo ja Racquinio 2020: 47). Käytännössä aiesopimuksen raamien implementointi ei ole kuitenkaan ollut ongelmaton ja se on vaikuttanut etenkin filippiiniläisten ammattilaisten halukkuuteen jäädä Japaniin. Vilog, Arroyo ja Raquinio (2020) tunnistivat neljä vuotta sitten haasteita Filippiinien ja Japanin tutkintosisältöjen erilaisuudessa, tehokkaan tuen ja seurantamekanismien puuttumisessa Japanissa ja niin sanotussa deskilling-ilmiössä; ilman japanilaista pätevyyttä ja ammatinharjoittamislupaa filippiiniläiset työntekijät työskentelevät harjoittelijan statuksella. Lisäksi japanin kielen opetuksen ja oppimisen haasteet voivat tuottaa kielimuurin työntekijän ja potilaan välille ja ennen kaikkea vaikeuttaa japaninkielisen pätevytymiskokeen suorittamista. Vuoteen 2017 mennessä vain alle kymmenen prosenttia filippiiniläisestä työvoimasta oli suorittanut kokeen hyväksytysti (Vilog, Arroyo ja Raquinio 2020: 46).



5. Tunnistetut haasteet kansainväliselle rekrytoinnille Suomen näkökulmasta

Kansainvälisen rekrytoinnin keskeinen kysymys on, millä ehdoilla rekrytointi on eettisesti ja taloudellisesti kestävä. Vastaus kysymykseen riippuu siitä, kenen näkökulmasta asiaa tarkastelee. Kansainvälisillä työmarkkinoilla liikkuvia työntekijöitä voidaan pitää joko globaalien rakenteiden passiivisina objekteina tai aktiivisina toimijoina (Faist ym. 2013; Vertovec 2009). Esimerkiksi Lorenzon ym. (2007) mukaan filippiiniläisten sairaanhoitajien ja heidän läheistensä nähdään usein olevan voittajia kansainvälisessä rekrytoinnissa, sillä ulkomaille palkatut pääsevät Filippiinien palkkatasoon verrattuna hyville ansioille ja lähettävät rahaa perheilleen. Maastamuuton häviävänä osapuolena näyttäytyy tällöin Filippiinien terveydenhuolto, joka menettää ammattitaitoista ja koulutettua henkilöstöä, ja näin ollen hoidon laatu voi kärsiä. Toisaalta ulkomailta rekrytoidut ammattilaiset nähdään monissa tutkimuksissa kansainvälisen talouden pelinappuloina (esim. Kingma 2006). Vaikka henkilöt itse hakeutuisivat aktiivisesti kansainvälisen rekrytoinnin prosessiin, talouden realiteetit asettavat rajat heidän päätöksenteolle. Filippiineillä työntekijä voi usein valita vain, jäädäkö työttömäksi kotimaahan vai muuttaako ulkomaille.

Kansainvälisen rekrytoinnin haasteita Suomessa on tutkittu eri tieteenalojen näkökulmista, yhteensä useamman väitöskirjan ja tutkimushankkeen verran (esim. Cleland Silva 2016; Vaitinen 2017a; Vartiainen 2019). Tässä osiossa esitellään tutkimusten identifioimat haasteet Suomen eri toimijoiden näkökulmasta, sekä niihin liittyviä ratkaisuja muuttuvan toimintakentän valossa. Haasteiden tarkastelussa huomioidaan hallitusohjelman mainitseman neljän eri alan erityishaasteet sekä näihin liittyvä suomalainen ja Filippiinejä käsittelevä kansainvälinen tutkimus. Erityistä huomiota saa sosiaali- ja terveysala, jolle Filippiiniläisiä on rekrytoitu ylivoimaisesti eniten.

5.1 Haasteet Suomeen rekrytoitujen työntekijöiden näkökulmasta

Erityisesti terveydenhuoltoalalle rekrytoitujen kohdalla iso ongelma on lähtömaassa hankitun koulutuksen mitätöityminen (deskilling), jota on käsitelty selvityksessä jo useaan otteeseen. Deskillingillä tarkoitetaan koulutettujen henkilöiden palkkaamista vähemmän koulutusta vaativiin tehtäviin, joissa he eivät voi käyttää eivätkä kehittää osaamistaan ja aiempi osaaminen taantuu (esim. Cabanda 2020). Ilmiö ei siis sisällä vain hankitun osaamisen hukkaamista vaan kehittymisen pysähtymistä ja taitojen taantumista. Globaaleilla työmarkkinoilla ilmiö on tyypillinen, kun köyhistä maista rekrytoidaan työntekijöitä rikkaisiin maihin.

Suurin osa Suomeen 2010-luvulla rekrytoiduista filippiiniläisistä sairaanhoitajista työskentelee hoiva-avustajina, ja osa työnantajista on järjestänyt heille mahdollisuuden kouluttautua oppisopimuksella lähihoitajiksi (esim. Vartiainen 2019). Kun henkilön oleskelulupa perustuu työpaikkaan, opiskelun tulee tapahtua oppisopimuksella tai muutoin työn ohessa, jotta oleskeluluvan peruste säilyy. Pätevöitymispolkujen epäselvyys ja vaikeus yhdistää työtä ja täydennyskouluttautumista voi jumittaa EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulleet sairaanhoitajat vuosiksi koulutustaan vastaamattomaan työhön ja epävarmaan työmarkkina-asemaan (Vartiainen 2021). Myös kansainvälisissä tutkimuksissa on osoitettu, että EU/ETA-alueen ulkopuolelta EU/ETA-maihin muuttaneiden sairaanhoitajien ammatillinen kehittyminen on vaikeaa nimenomaan silloin, kun oleskelulupa perustuu työpaikkaan (esim. Korzeniewska & Erdal 2019; Lozano ym. 2015).

Sen lisäksi että EU/ETA-alueen ulkopuolella suoritettua sairaanhoitajan tutkintoa on vaikea saada tunnustetuksi, ulkomaalaistaustaisten ammatillista osaamista tunnustetaan huonosti työpaikoilla (Cleland Silva 2016; Wrede ym. 2020). Vierainksi koetut ulkomaalaistaustaiset jäävät helposti sekä ammatillisesti että sosiokulttuurisesti työyhteisönsä laitamille. Heikkoon asemaan jäämisen uhka on suurempi suoraan ulkomailta rekrytoiduilla kuin niillä ulkomaalaistaustaisilla, jotka ovat kouluttautuneet Suomessa (Vartiainen 2019).

Sairaanhoitajien pätevöitymishaasteeseen on vireillä ratkaisu. Vuoden 2024 alussa käynnistyneen Sairaanhoitajan laillistamisväylä Suomessa (SAILA) -hankkeen tavoitteena on sairaanhoitajien pätevöitymistoihintamallien kehittäminen ja pilotointi niin, että EU/ETA-maiden ulkopuolella tutkintonsa suorittanut sairaanhoitaja saa laillistuksen ammatinharjoittamisoikeuteen Suomessa. Hanketta aletaan toteuttaa kaikissa suomen sairaanhoitajakoulutusta tarjoavissa ammattikorkeakouluakouluissa kehittämishankkeen SAILA1 ja pilotointihankkeen SAILA2 muodostamana kokonaisuutena.

Pätevöitymiskoulutuksia on kehitetty aiemmin esimerkiksi ESR-projekteissa SATU Sairaanhoitajia Turkuun maahanmuuttajista, Urareitti ja Sote-silta sekä työvoimakoulutuksena Diakonia-ammattikorkeakoulussa Helsingissä (Vartiainen 2019). Vaikka terveydenhuoltoalan kansainväliseen rekrytointiin liittyvä deskilling saataisiinkin ainakin osin ratkaistuksi SAILA-hankkeen avulla, ja filippiiniläiset sairaanhoitajat saisivat jatkossa pätevöitymiskoulutuksen jälkeen Valviran laillistuksen sujuvasti, työntekijöiden näkökulmasta haasteeksi jää vielä kielitaitohaasteet ja etninen segmentointi.

Tässä yhteydessä on kuitenkin myös todettava, että deskilling-ilmio ei koske vain sosiaali- ja terveydenhuollon ammatteja, vaan myös muilla ammattialoilla on yleistä, että ulkomailta rekrytoitu työntekijä työskentelee koulutustaan alemman tason tehtävissä. Tähän voi usein olla syynä – tai perusteena – puutteellinen työkielen taito. Tämä voi vaikeuttaa tutkimusten mukaan filippiiniläisten mahdollisuuksia seurata työyhteisön vuorovaikutusta ja tiedon vaih-

toa ja siten työyhteisön jäseneksi pääsy voi olla hitaampaa etenkin kuin esimerkiksi kulttuurisesti ja kielellisesti läheisiksi koettujen virolaisten työntekijöiden (Vartiainen ym. 2017). Tutkimuksissa on osoitettu myös, että sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikoilla esiintyy etnisiä hierarkioita, joiden vaikutuksesta etniseen tai kielelliseen vähemmistöön kuuluvan on Suomessa vaikeampi saavuttaa luottamusta, edetä uralla tai saada vastuutehtäviä työpaikallaan kielitaitotasosta riippumatta (Kamau ym. 2023; Näre 2013).

Kuten luvussa 7 tarkemmin kerrotaan, kotoutumisen haasteista erityisesti perheenyhdistämisen tulorajat koskettavat filippiiniläisiä. Matalapalkka-aloilla työskentelevillä, kuten hoi-va-avustajilla tai lähihoitajilla palkka ei usein riitä edes yhden perheenjäsenen Suomeen saamiseen. Monet filippiiniläiset ovat joutuneet tekemään useampaa työtä saadakseen perheenjäsenensä suomeen. (Vaittinen & Näre 2014)

5.2. Haasteet vastaanottavien työyhteisöjen ja esihenkilöiden näkökulmasta

Työyhteisöjen, työhön perehdyttäjien tai ohjaajien ja esihenkilöiden näkökulmasta ylivoimaisesti suurimmaksi koettu haaste muunkielisten työntekijöiden rekrytoinnissa on kysymys riittävästä kielitaidosta. Työhön perehdyttäjien näkökulmasta kielellinen kuorma liittyy yleisesti siihen, että työtehtävien avaaminen ja niihin opastaminen vieraalla kielellä koetaan raskaaksi ja aikaa vieväksi. Lisäksi kuormitusta lisää huoli siitä, ymmärsikö ohjattava vieraskielisen ohjauksen ja mitä väärinymmärryksestä voisi seurata potilasturvallisuuden kannalta. (Vartiainen & Repo Jamal 2024)

Työelämän monikielistyessä työpaikoilla edellytetään yhä enemmän esihenkilöiden ja perehdyttäjien lisäksi koko työyhteisön osallistumista vieraskielisten työntekijöiden kielen oppimisen tukemiseen. On alettu puhua kielitietoisuudesta työyhteisöjen taitona, millä tarkoitetaan sitä, että työyhteisöjen odotetaan tunnistavan, mitä kieliä yhteisössä osataan ja millä tasolla sekä tunnistetaan, millaisia kielen oppimisen tarpeita henkilöstöllä on. Työyhteisön tai esihenkilöiden haasteeksi tulee myös miettiä eri työtehtävien kielellisiä vaatimuksia ja riittäviä kielitaidon tasoja. (Lehtimaja ym. 2023). Esihenkilöille aiheutuu uusia osaamisvaatimuksia, kun heidän tulisi osata arvioida sekä uusien työntekijöiden kielitaitotasoa ja esimerkiksi sitä, missä tehtävässä riittää kenties suomen kielen ymmärtäminen ja missä taas tulee osata myös itse tuottaa kieltä.

Kielibuusti-hanke on kehittänyt ja julkaissut runsaasti materiaalia työyhteisöjen ja esihenkilöiden tueksi. Hankkeen sivuilta voi löytää ohjeet esimerkiksi kielisopimuksen tekemiseen, mikä on yksi konkreettinen keino kansainvälisesti rekrytoidun työntekijän kielen oppimisen tukemiseen. Kielisopimuksella muunkielinen työntekijä ja työyhteisö sopivat, millaista tukea ja ohjausta uusi työntekijä kaipaa ja millaiseen tukemiseen työyhteisö on valmis. Näin kielen

oppiminen ei ole vain opiskelijan vastuulla. Työyhteisöltä tämä vaatii ymmärrystä kielitaidon kehittymisestä yhteisön yhteisenä prosessina. (Kielibuusti 2023)

Terveystieteiden alaa koskeissa tutkimuksissa on tunnistettu tarvetta lisätä hoitotyön johtajien, kuten osastonhoitajien osaamista liittyen kulttuurisesti ja kielellisesti moninaisen henkilöstön integraatioprosessin. Tekemistä olisi esimerkiksi ulkomaalaistaustaisen henkilöstön osaamisen arvioinnin menetelmien ja jatkuvan osaamisen kehittämisessä sekä taidossa puuttua ennakkoluuloihin ja stereotyyppioihin. Kulttuurisesti ja kielellisesti moninaisen hoitohenkilöstön erityisosaamista, kuten kieliin ja kulttuureihin perustuvaa osaamista, ei myöskään vielä monesti osata hyödyntää organisaatiossa (esim. Kamau ym. 2023).

5.3. Haasteet yritysten ja työnantajien näkökulmasta

Henkilöstöä Filippiineiltä rekrytoivat organisaatiot maksavat merkittäviä summia rekrytointiprosessista lähtömaakoulutuksineen. Joissain tapauksissa vastaanottavat organisaatiot myös investoivat työntekijöiden kielikoulutukseen. Jotta investoinnit kannattaisivat, ulkomailta rekrytoidut työntekijät tulisi saada sitoutumaan työnantajaan ja niihin tehtäviin, joita työnantajalla on tarjolla.

Kieli on Suomessa taloudellisesti kestävänsä kansainvälisen rekrytoinnin keskeinen haaste. Koska Suomessa voi toimia vain harvoissa tehtävissä englannin kielellä, sekä suomalaisen yhteiskunnan että työnantajien tulisi tarjota huomattavaa tukea ulkomailta rekrytoitujen kielikoulutukseen. Kielen oppimisen merkitys korostuu Suomen kaltaisissa pienen kielialueen maissa, joiden kieliä ei yleensä opiskella muiden maiden kouluissa. Myös ulkomaalaistaustaisten motivaatio suomen kaltaisten kielten opiskeluun voi olla vähäistä, koska kielitaidolla ei ole käyttöarvoa maan rajojen ulkopuolella. (esim. Vartiainen ym. 2018.) Erityisesti ammattiliitot ovat vaatineet työnantajien kantamaan enemmän vastuuta kielikoulutuksesta. Suomen laajaa kansalaisopistojen verkostoa voisi hyödyntää siihen, että Suomeen rekrytoituilla työntekijöillä on pääsy kielikursseille myös Suomeen saapumisen jälkeen, mikä hyödyttäisi myös muualta kuin Filippiineiltä Suomeen rekrytoitua työvoimaa, ja myös muita kuin työn perusteella muuttavia. Laajasti koko Suomessa saatavien kielikurssien järjestäminen kuitenkin todennäköisesti vaatisi jonkunlaista julkista tukea.

Henkilöstöpalveluyrityksen ja sen Filippiineillä toimivan kumppanin ja koko rekrytointiin liittyvän alihankintaketjun luotettavuus ja osaaminen on yksi rekrytoivien työnantajien riski. Koska kansainvälinen rekrytointi on Suomessa uutta ja voimakkaassa kasvussa, alalle ilmestyy koko ajan uusia toimijoita. Esimerkiksi Kanadassa, jossa kansainvälisellä rekrytoinnilla on paljon pidempi historia, tutkimuksiin perustuvissa suosituksissa on painotettu, että työnantajien tulee viestiä rekrytointiyrityksille selkeästi ja läpinäkyvästi odotuksensa ja erityisesti säädellyille aloille rekrytoitaville on varmistettava tarkka tieto pätevytymisprosessista (Cabanda 2020).

Tätä selvitystä varten tehtyyn kyselyyn vastanneet työntajien edustajat kuvasivat Filippiineiltä rekrytinnin haasteeksi luotettavan kumppanin löytämisen, jota pidettiin kaiken toiminnan lähtökohtana, koska muussa tapauksessa epäeettisen toiminnan mahdollisuus koettiin erittäin suureksi. Myös filippiiniläisten työntekijöiden pysyvyys koettiin haasteena, mihin liittyy huoli kotouttamisen epäonnistumisesta. Jos pitovoimaa ei ole riittävästi, rekrytoidut saattavat lähteä pian pois. Tukea ja kehittämistä toivottiin erityisesti oleskelulupaprosessin sujuvoittamiseen ja kotouttamiseen mukaan lukien perheenyhdistäminen.

Rekrytointiyriytysten näkökulmasta haasteena mainittiin se, että lähtömaassa saatetaan tehdä nopeitakin muutoksia säädöksiin. Riskinä on, että tapahtuu sellaisia äkillisiä muutoksia, että rekrytinnista tulisi vaikeaa tai mahdotonta. Huolena mainittiin myös se, että Filippiineiltä osaava työvoima katoaa kokonaan koska niin monet maat houkuttelevat maasta työvoimaa. Työntajien ja yritysten kokemuksiin palataan tarkemmin seuraavassa luvussa.

5.4. Työmarkkinajärjestöjen näkökulmia

Tätä selvitystä varten pyydettiin työmarkkinajärjestöjen näkökulmia sekä työnantaja- että työntekijäjärjestöiltä. Kommentteja pyydettiin sähköpostitse laajasti työnantaja- ja työntekijäjärjestöistä (Teknologiateollisuudelta, Kuntatyönantajilta, Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa:lta ja Hali ry:ltä. Työntekijäjärjestöistä lähestyttiin Teollisuusliittoa, Palvelualojen ammattiliittoa, Rakennusliittoa, Akavaa, Merimiesunionia, Julkisten ja hyvinvointialojen ammattiliittoa sekä sote-alan liittoja Tehy ja SuPer.) Selvityksen tiukan aikataulun vuoksi pyyntö lähetettiin vain kerran ja kommentteja ehdimme saada Hyvinvointiala Hali ry:ltä, Teknologiateollisuudelta, JHL:lta, Superilta ja Tehyltä.

Teknologiateollisuuden edustajan mukaan sen 1 800 jäsenyrityksistä 90 prosenttia on pk-yrityksiä, ja ne rekrytoivat itsenäisesti, eikä erityisiä kohdemaita ole määritelty. Järjestö toivoo Business Finlandilta tai Work in Finlandilta tilannekuvaa siitä, millaisia osaajia löytyy mistäkin maista ja alueilta. Yleisesti kansainvälisten osaajien pitovoimatekijöiden kehittäminen koetaan tärkeäksi. Pääkaupunkiseutua lukuun ottamatta isona haasteena on löytää perheenjäsenille töitä – ja toisaalta perheenjäsenille mielekäs arki. Toimivien kielikoulutuspolkujen saatavuus on tärkeää kaikkialla Suomessa myös Teknologiateollisuuden näkökulmasta, ja tarve koskee myös korkeasti koulutettuja, sillä vaikka työyhteisössä työkieli olisi englanti, asiakkaat vaativat usein suomen kielen taitoa.

Työmarkkinajärjestöistä muun muassa työnantajaliitto MaRa ja työntekijäpuolen Rakennusliitto vastasivat, ettei heillä järjestöinä ole tekemistä Filippiineiltä rekrytinnin kanssa, eikä heillä siten ole sellaista kokemusta asiasta, jonka pohjalta olisi luontevaa esittää kommentteja.

Hyvinvointiala Hali ry:lle kansainvälisen rekrytoinnin kysymykset sen sijaan ovat tärkeitä. Hyvinvointialan työnantajien keskuudessa huoli työvoiman saatavuudesta on suurta, ja apua toivotaan kansainvälisestä rekrytoinnista. Halin johtavan asiantuntijan mukaan Healthcare Staffing Solutionin (HSS) rekrytointimallissa toteutuu kestävä rekrytoinnin periaatteet: noudatetaan alan kansainvälisen rekrytoinnin eettisiä ohjeita, järjestetään sekä ammatillinen koulutus että suomen kielen koulutus jo lähtömaassa, ja koulutus on osallistujalle maksutonta. Vaikka HSS ei rekrytoi Filippiineillä, vaan Hong Kongissa ja Singaporessa, sen rekrytoimat työntekijät ovat Halin asiantuntijan mukaan pääosin filippiiniläisiä. Lisäksi tulijoiden pitäisi päästä jollain aikavälillä tekemään lähtömaassa hankitun koulutuksensa ja osaamisensa mukaista työtä. Tietojemme mukaan HSS rekrytoi Hong Kongissa esimerkiksi kodinhoitajina työskenteleviä filippiiniläisiä hoiva-avustajan tehtäviin, ja mallissa näin ollen vältetään sairaanhoitajien deskilling-ilmiö. Hong Kongissa työskentelevien kodinhoitajien työ on usein hyvin raskasta, sillä he saattavat asua perheissä, joissa työskentelevät, ja vapaa-aikaa on vähän. Tähän verrattuna Suomen säännellyt työajat ja -olosuhteet ovat varmasti myös muutos parempaan. Kuten luvussa 1 tarkemmin käsitellään filippiiniläisen työvoiman rekrytoiminen Hong Kongista kuitenkin kiertää Filippiinien lainsäädäntöä, minkä Filippiinien valtio näkee ongelmalliseksi. Selvitystyöryhmällä ei myöskään ole tietoa, millä tavoin HSS Staffing Solutions tukee rekrytoimiaan työntekijöitä hankkimaan OEC-todistuksen, jolla hän saa turvattua Filippiinien valtion tarjoaman suojan.

Halin edustaja tuo esiin Suomen korkeat perheen yhdistämisen tulorajavaatimukset yhdeksi keskeiseksi ongelmaksi. Hyvinvointialojen palkoilla työntekijöiden on vaikea saavuttaa tulorajavaatimuksia. Tulorajat ja niiden tavoittamiseen vaadittava työmäärä tulisi ainakin olla kaikilla rekrytoituilla selkeästi tiedossa lähtöpäätöstä tehtäessä, jotta päätös perustuisi realistiseen tietoon mahdollisuuksista elää perhe-elämää. Hali ry on pyrkinyt vaikuttamaan tulorajoista tehtäviin poliittisiin päätöksiin Elinkeinoelämän keskusliiton kautta.

Hyvinvointi- ja hoitoalan työntekijäjärjestöt ovat kantaneet huolta kansainväliseen rekrytointiin liittyen etenkin työehtojen soveltamisesta ja tutkintojen tunnustamisesta. Trans-Space-tutkimushankkeessa 2014–2017 sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattiliittojen edustajat ottivat kantaa kysymyksen siitä, miksi Filippiineiltä palkataan sairaanhoitajatutkinnon suorittaneita laillistettuja sairaanhoitajia, kun hoivakodeissa tarvitaan kuitenkin hoiva-apulaisia ja lähihoitajia. Ammattiliittojen edustajat epäilivät, että tavoitteena on saada hoiva-alalle sairaanhoitajan ammattitaidolla varustettuja ammattilaisia hoiva-avustajan palkalla. Ammattiliittojen edustajat ovat myös tuoneet esiin, että työvoimapulassa voi olla kysymys myös työehdoista ja palkasta: suomalaiset tai muut jo maassa olevat ja alalle kouluttautuneet henkilöt eivät muuttaisi pois työn perässä, jos Suomessa totutun standardin mukaiset olosuhteet olisivat kunnossa. (Vartiainen ym. 2018)

Tätä selvitystä varten pyydettyinä kannanottona Tehyn kansainvälisten asioiden päällikkö totesi, ettei Tehy näe Suomen näkökulmasta mitään erityisiä haittoja juuri Filippiineiltä rekrytoinnissa. Tehyn jäsenten kautta filippiiniläistä terveydenhuoltoalan työntekijöistä saatu palaute on pääasiassa myönteistä. Tehy kannattaa vapaata liikkuvuutta, mutta rekrytoinnin tulee tapahtua eettisen rekrytoinnin periaatteita noudattaen. Hankaluutena ay-liikkeen näkökulmasta on, että niin filippiiniläisten, kuten maahanmuuttajien yleensäkin järjestäytymisaste on alhainen, eli ammattiliittojen mahdollisuus puuttua heidän kohtaamiinsa ongelmiin on pieni.

Tehy ja SuPer ovat kantaneet huolta erityisesti tutkintojen tunnustamisesta ja olleet mukana työryhmässä, jonka työn pohjalta on käynnistetty Sairaanhoidajan laillistamisen väylä suomessa (SAILA) -hankkeet, joissa on tarkoitus kehittää valtakunnallisesti kattava ja pysyvä osaamisen täydentämisen toimintakokonaisuus. Ammattiliitot ilmaisivat huolensa myös suomen tai ruotsin kielen riittävästä tasosta. SuPer korostaa, että työnantajien tulee nykyistä paremmin varmistaa työssä tarvittava ammatillinen kielitaito ja työpaikoille on luotava työkaluja puuttua riittämättömään kielitaitoon, mutta myös kehitettävä suomalaisten osaamista kansainvälisessä työyhteisössä toimimiseen. Lisäksi SuPer odottaa Valviran ja aluehallintovirastojen ohjeistavan selkeästi työnantajia riittävä kielitaidon turvaamisessa.

Myös Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL on tuonut esiin huolen kielitaidosta. JHL on teettänyt keväällä 2024 Innolinkillä laajan sote-kyselyn, johon vastasi lähes 3 600 JHL:n jäsentä. JHL:n jäsenistön keskuudessa sai kannatusta hallituksen ehdotus sosiaali- ja terveysalan valtakunnallisesta kielikoulutuksesta, jolla pyrittäisiin turvaamaan tulijoiden kielitaito. (Kysely sote-henkilöstölle 2023, JHL.)

Ammattiliitot ilmaisivat halunsa tehdä yhteistyötä niin yksityisten yritysten kuin valtionhallinnon kanssa eettisen kansainvälisen rekrytoinnin edistämiseksi ja työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi. Tehyn kansainvälisten asioiden päällikön mukaan suomalaisella ay-liikkeellä on pitkä kokemus yhteistyöstä Filippiinien ay-liikkeen kanssa ja hyvät verkostot maassa. Tehystä muistutetaan, että Suomessakin alan ammattiliittojen tulisi olla mukana rekrytointiprosessissa Saksan Triple-win -ohjelman mallin mukaisesti, jossa ammattiliitot ovat edustettuina TPW-ohjelman ohjausryhmässä.

5.5. Haasteet viranomaisten ja valtionhallinnon näkökulmasta

Tilaaajalla on varmasti selvitystyöryhmää enemmän ja ajantasaisempaa kokemusperäistä tietoa kansainvälisen rekrytoinnin haasteista valtionhallinnossa, sekä siitä, miten haasteita on pyritty ratkaisemaan. Aiemman tutkimuksen näkökulmasta (Vaittinen 2017a; Vaittinen, Sakilayan-Latvala & Vartiainen 2022) kuitenkin vaikuttaa siltä, että valtionhallinnon siiloutuminen työperusteisen rekrytointia liittyvissä kysymyksissä on keskeinen ongelma, joka hankaloittaa kokonaisuuden hallitsemista.

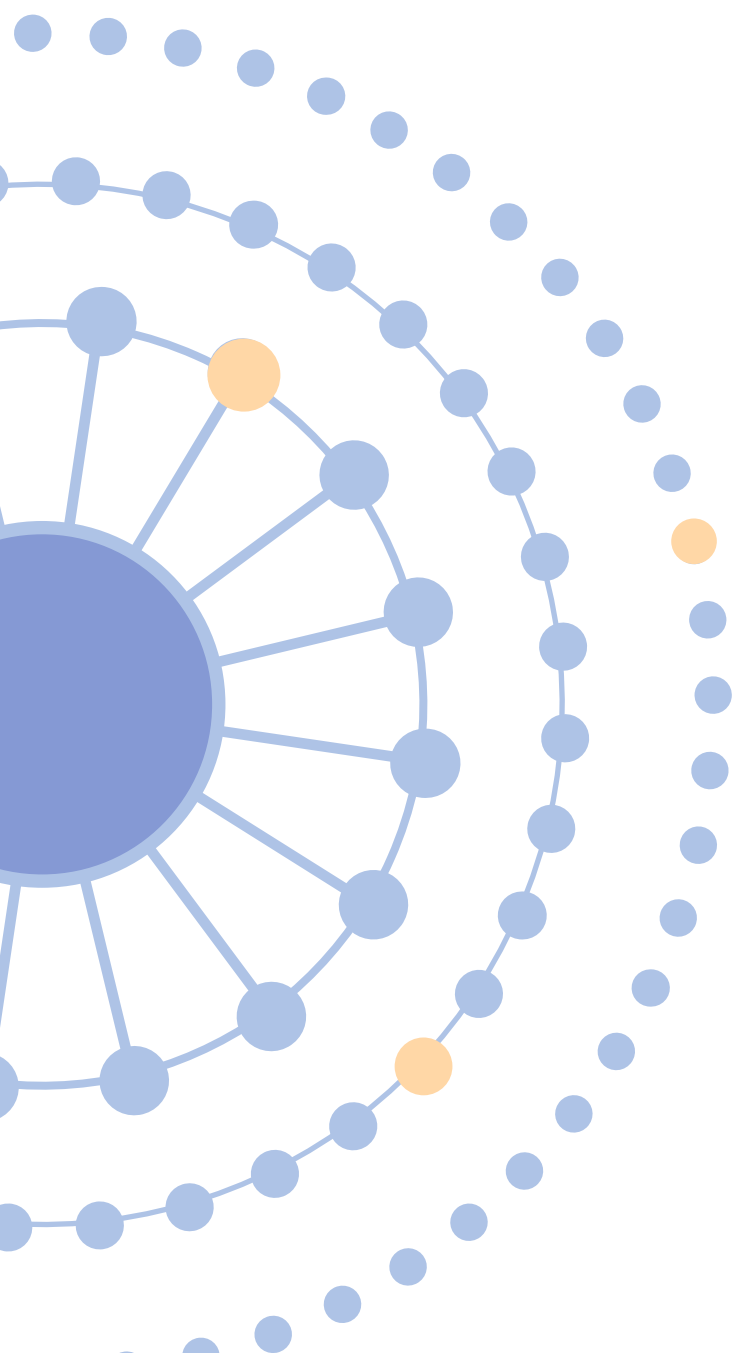
Työperusteisen rekrytinnin kysymykset kuuluvat tavalla tai toisella lähes kaikille hallinnon aloille, ja eri ministeriöillä voi olla ristiriitaisia intressejä ja näkökulmia, eikä aina yhteisesti jaettua tilannekuvaa. Toisaalta työperusteisen rekrytinnin reittien ja käytäntöjen annettiin Suomessa läpi 2010-luvun kehittyä *laissez faire* -hengessä ajatuksella, että markkinatoimijat hoitavat rekrytointikäytäntöjen kehittämisen, eikä valtion tarvitse ottaa vastuuta markkinan sääntelystä tai ohjaamisesta (Vaittinen 2017a: 115). Julkiset toimijat ovat olleet mukana erilaisissa hoitajarekrytointihankkeissa ja piloteissa jo vuodesta 2008 alkaen, mutta omaa kansainvälistä rekrytointiosaamista esimerkiksi hyvinvointialueilla on edelleen varsin vähän. Vuosikymmeniä ennustetun työvoimapulan realisoiduttua viime vuosien aikana hyvinvointialueet ovat tällä hetkellä jopa riippuvaisia rekrytointiyritysten palveluista. Toisaalta nykyisessä taloustilanteessa julkisella sektorilla ei välttämättä ole resursseja investoida oman osaamisen kehittämiseen.

Tilannetta hankaloittaa selvityksessä toistuvasti mainittu kansainvälistä rekrytointia säätelevän lainsäädännön ja toimija- ja hankerekisterin puute. Näitä toivovat niin rekrytointiyrietykset (ks. luku 6) kuin ammattiliitotkin. Suomessa rekrytoidaan työvoimaa erityisesti sosiaali- ja terveydenhuoltoon, usein suojattuihin ammattinimikkeisiin liittyviin ammatteihin. Rekrytointitoimintaa kuitenkin voi käytännössä alkaa harjoittaa kuka tahansa, ilman alan koulutusta tai ymmärrystä niistä ammattialoista, joihin työvoimaa rekrytoi. Tämä luo Suomeen kirjavan toimijakentän, eikä kaikilla toimijoilla välttämättä ole edellytyksiä toimia eettisesti sen enempää Suomen kuin lähtömaankaan ekosysteemissä. Siiloutuneessa valtionhallinnossa ja sääntelyn puuttuessa kirjavan ja nopeaa tahtia kasvavan kentän seuraaminen on vaikeaa, ellei mahdotonta.

Ensimmäinen askel tilanteen hallittavuuden parantamiseksi olisi (vaikka aluksi vapaaehtoisen ja omatoimisesti täytettävän) rekrytointitoimija- ja -hankerekisterin luominen, joka toisi alihankintaketjuihin läpinäkyvyyttä ja seurattavuutta. Pidemmällä tähtäimellä tarvitaan myös kansainvälistä rekrytointitoimintaa säätelevää lainsäädäntöä, joka loisi kentälle yhteiset ja selkeät pelisäännöt. Voi myös olla syytä pohtia, olisiko tiettyjen alojen, kuten terveydenhuollon, rekrytointitoiminnan olla luvanvaraista tietämättömyydestä johtuvien väärinkäytösten välttämiseksi.

Viranomaisten ja valtionhallinnon näkökulmasta omanlaisensa haasteen ehkä asettaa myös se, että työmarkkinakysymykset ovat olleet Suomessa pitkään vahvasti sisäpoliittisia kysymyksiä. Suomesta on ennemminkin lähdetty muualle töihin kuin tänne on tultu. Tilanne, jossa työmarkkinat muuttuvat asteittain ylijarjaisiksi – eli sellaisiksi, että rekrytointiekosysteemit ja työmarkkinat eivät mahdu selvästi minkään valtion rajojen sisäpuolelle ja lakien tavoitettavaksi – on Suomelle varsin tuore. Positiivista on se, että kiinnostus työperusteisen rekrytinnin haasteisiin – myös aiemmin vaiettuihin kipukohtiin – on selvästi kasvanut viime vuosina. Vaikka toimijakenttä voi olla kirjava, siellä on yleisesti hyvä yhteistyöhön ja jaettuun

ymmärrykseen pyrkivä henki. Kuten selvityksen eri luvuissa risteilevät toistuvat teemat sekä perinteisesti varsin erilaisten intressiryhmien jakamat toiveet ja huolet osoittavat, Suomella on tällä hetkellä erinomaiset edellytykset ratkoa tässä luvussa kuvatut ongelmat ja haasteet, yksi kerrallaan.



6. Suomalaisen toimijoiden kokemuksia Filippiineistä kumppanimaana

Vaikka Filippiini on Work in Finlandin toimille uusi kohdema, suomalaiset työnantajat ja rekrytointiyrietykset ovat jo pitkään rekrytoineet työvoimaa Filippiineiltä yhteistyössä filippiiniläisten kumppaniyritystensä kanssa. Monet isoimmat toimijat ovat harjoittaneet filippiiniläisen työvoiman rekrytointia eri aloille yli kymmenen vuoden ajan. Valtaosa rekrytoinneista on kohdistunut hoitoalalle. 2010-luvulla hoitoalan työvoimaa rekrytoitiin pääosin yksityisille hoiva-alan yrityksille, joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta (esim. Cleland Silva 2016; Vaitinen 2017a; Vartiainen 2019). Viimeisten vuosien ajan hoitajia on rekrytoitu myös kasvavassa määrin kunnille ja sittemmin hyvinvointialueille. Ensimmäiset hoitajarekrytointihankkeet alkoivat jo vuonna 2008, ja jo tuolloin hankkeessa oli mukana sekä yksityisiä, että julkisia toimijoita.

Suomalaisilla toimijoilla on toisin sanoen jo paljon ja pitkäaikaista kokemusta Filippiineistä työperusteisen rekrytointin kumppanimaana. Tässä luvussa selvitämme lyhyesti näitä kokemuksia nostamalla esiin esimerkkejä hyvistä ja huonoista kokemuksista sekä toimijoiden kohtaamista haasteista, joihin he toivoisivat tukea ja ratkaisuja. Selvitystä varten toteutettiin toukokuussa 2024 lyhyt verkkokysely suomalaisten rekrytointitoimijoiden ja työnantajien kanssa, joilla on kokemusta Filippiineistä kumppanimaana. Kyselyä täydennettiin lisähaastatteluilla. Kyselyn runko löytyy raportin liitteistä (Liite 1).

Taustaksi mainittakoon, että suomalaisten rekrytointitoimijoiden kenttä on tällä hetkellä nopeassa murroksessa. Uusia rekrytointiyrietyksiä, kansainvälistä työvoimaa etsiviä työnantajia ja erilaisia rekrytointihankkeita ilmestyy kentälle kiihtyvää tahtia, ja monien uusien toimijoiden katseet kohdistuvat usein Filippiineille. Eräs uusi ilmiö on koulutusvientihankkeet, joissa ammattiosaajia Filippiineiltä (ja muista lähtömaista) rekrytoidaan suomalaisissa oppilaitoksissa räätälöityihin maksullisiin tilauskoulutuksiin, usein lupaamalla töitä Suomessa valmistumisen jälkeen. Tällainen toiminta ei suoraan kuulu selvityshankkeen toimeksiantoon. Lähtömaan ja Filippiineiltä Suomeen pyrkivän työvoiman näkökulmasta myös nämä hankkeet kuitenkin linkittyvät Filippiinien työperusteisen rekrytointin ekosysteemiin, sillä Filippiineillä tilauskoulutus ymmärretään yhtenä polkuna Suomeen (tai laajemmin Eurooppaan) töihin (ks. myös Vaitinen 2014; 2017). Tästä syystä kyselyyn sisällytettiin myös koulutusvientihankkeita, joilla on kokemusta Filippiineistä kumppanimaana.

Webropol-työkalulla toteutettu kysely oli avoinna vastaajille seitsemän arkipäivää (13.5–21.5.2024). Selvityksen tiukan aikataulun vuoksi vastausaika oli näin ollen varsin lyhyt. Kyselyä jaettiin sähköpostitse suoraan yrityksille ja työnantajille, jotka ovat rekrytoineet työvoimaa Filippiineiltä, sekä joillekin koulutusvientihankkeita harjoittaneille oppilaitoksille ja

yrittäjille. Lisäksi kyselyä jaettiin LinkedInissä, jossa julkaisu sai kohtalaisesti huomiota. Vastausajan puitteissa kyselyyn saatiin seitsemän (n=7) vastausta. Vastanneiden joukossa oli kolme julkisen sektorin toimijaa: yksi hyvinvointialue, yksi toisen asteen oppilaitos ja yksi koulutusorganisaatio, joka ei täsmentänyt tarjoamansa koulutuksen tasoa. Yksityistä toimialaa edustavia vastaajia oli niin ikään kolme: kaksi henkilöstöpalveluyritystä sekä yksi koulutusta tarjoava yritys. Kolme seitsemästä vastaajasta edusti näin ollen koulutusvienti-toimijoita. Yksi vastaajista ei täsmentänyt toimiiko julkisella vai yksityisellä sektorilla.

Valtaosa vastaajien organisaatioista työllisti yli 250 henkeä, yksi alle 10 henkeä. Viidellä vastanneista toimijoista oli alle viiden vuoden kokemus Filippiineiltä rekrytoinnista, ja kahdella jo yli kymmenen vuotta. Jotkut yritykset ja organisaatiot rekrytoivat vain yhdelle alalle, mutta mukana oli myös monelle eri alalle rekrytoivia yrityksiä. Enemmistö rekrytoinneista näissäkin yrityksistä tapahtui terveys- ja sosiaalipalveluihin mutta vastanneissa oli myös matkailu- ja ravintolapalveluihin, kaupan alalle, teollisuuteen sekä IT-sektorille rekrytoineita toimijoita.

Kysely koostui 12 kartoittavasta monivalintakysymyksestä ja 16 avovastauksesta, joissa vastaajille tarjottiin mahdollisuus kertoa omin sanoin kokemuksistaan, toiveistaan ja kehitysehdotuksista. Kyselyn lopussa vastaajille tarjottiin mahdollisuus jättää yhteystietonsa lisähaastattelua varten. Yhden kyselyyn vastanneen yrityksen edustajan kanssa tehtiin täydentävä lisähaastattelu. Lisäksi tehtiin kaksi muuta haastattelua sellaisten toimijoiden kanssa, jotka eivät olleet vastanneet kyselyyn. Haastattelut täydensivät aineistoa antamalla lisätietoa spesifisti oman alansa tilanteesta sekä omista kokemuksistaan. Yhteensä haastatteluissa ja kyselyssä saatiin näin ollen yhdeksän toimijan kokemuksia Filippiineistä kumppanimaana. Kaksi haastattelua, 45 minuuttia ja 60 minuuttia, tehtiin Teamsin välityksellä videoyhteydellä, yhteen saatiin kirjalliset vastaukset.

Aineisto analysoitiin kokonaisuudessaan yksinkertaisen sisällönanalyysin menetelmin, tavoitteena tuoda esille mahdollisimman laajasti vastanneiden toimijoiden kokemuksia Filippiineistä rekrytoinnin kumppanimaana. Pyrimme nostamaan esille esimerkkejä paitsi hyvistä myös huonoista kokemuksista sekä toimijoiden kohtaamista haasteista, joihin he toivoisivat tukea ja ratkaisuja. Vastaajien alhaisen määrän vuoksi kyselystä ei kuitenkaan voi tehdä määrällistä analyysia, eikä analyysin tuloksia voi yleistää koskemaan suomalaistoimijoiden kokemuksia vastaajajoukkoa laajemmin.

6.1. Vastaajien syitä valita Filippiinit kohdemaaksi

Vastaajien joukosta yleisimmät syyt Filippiineiltä rekrytointiin olivat työvoiman hyvä saata- vuus, ammattitaito ja pohjakoulutus sekä maan strateginen linjaus edesauttaa rekrytoitumista ulkomaille. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan rekrytointien osalta mainittiin myös erikseen

filippiiniläisten tutkintojen luotettavuus. Filippiiniläisen työvoiman eduksi mainittiin myös työvoiman pysyvyys, millä viitataan siihen, että työntekijä jää rekrytoinnin jälkeen maahan. Tähän liittyy oleellisesti pitovoima, eli (maan, lainsäädännön, työpaikan) kyky sitouttaa Suomen ulkopuolelta rekrytoitu työntekijä niin työhönsä kuin ympäröivään yhteiskuntaan.

Useampi vastaaja korosti, että Filippiineiltä on mahdollista rekrytoida työntekijöitä, jotka ovat joka tapauksessa etsimässä töitä maan ulkopuolelta ja heidän kotoutumisensa arvioitiin sujuvan hyvin. Filippiiniläisten englannin kielen taito arvioitiin hyväksi ja helpottavan rekrytointeja sekä Suomeen asettumista. Filippiiniläisillä on usein myös jo aiempaa kokemusta työn perässä muuttamisesta. Työnantajan näkökulmasta perhesuhteisiin liittyviä haasteita ja niiden yhteensovittamista ulkomailla työskentelyn kanssa tällöin jo mietitty pidemmälle kuin mahdollisesti toisenlaisesta rekrytointiympäristöstä tulevien työntekijöiden kohdalla. Filippiiniläisiä työntekijöitä pidettiin vastaajien keskuudessa motivoituneina ja osaavina, ja Suomen ulkopuolelta rekrytoitujen työntekijöiden nähtiin paitsi vastaavan akuuttiin tarpeeseen, myös monipuolistavan työelämää.

Kaksi terveydenhuollon työntekijöitä rekrytoivaa toimijaa arvioi, että rekrytointeja helpottaa se, että Filippiineillä on terveydenhuollon ammattilaisia yli maan oman tarpeen. Kuten selvityksessä toisaalla kuvataan (ks. luku 1.4), tilanne on tosiasiallisesti monimutkaisempi. Filippiiniläisessä terveydenhuoltojärjestelmässä on omat kohtaanto- ja pitovoimaongelmasa, joiden vuoksi myös paikallinen terveydenhuoltojärjestelmä kärsii työvoimapulasta. Esimerkiksi vuonna 2021–2022 Filippiinien tilastokeskus Philippine Statistics Authority (2022) määritteli 85,2 prosenttia sosiaali- ja terveydenhuollon työtehtävistä vaikeasti täytettäväksi työpaikoiksi.

6.2. Filippiinit rekrytoinnin toimintaympäristönä

Yleisintä kyselyyn vastanneiden toimijoiden keskuudessa oli, että rekrytoinnin alkuvaiheesta vastasi tuttu filippiiniläinen kumppani tai useampi alihankkija. Joissain tapauksissa vastaajat eivät olleet varsinaisessa rekrytointiprosessissa mukana lainkaan, mutta useimmat kertoivat pitävänsä paikalliseen yhteistyötahoonsa säännöllisesti yhteyttä. Luvuissa 1 ja 2 kuvatulla tavalla filippiiniläinen rekrytointiyritys suoritti tällöin työntekijöiden haun ja esivalinnan, mutta esimerkiksi konepajateollisuudessa ja ravintola-alalla varsinaiset haastattelut ja valinnan suoritti yleensä suomalainen rekrytointiyritys. Tarvittaessa ammattitaidon osoittamiseksi järjestettiin Filippiineillä näyttökokeita, joissa suomalaisen rekrytointiyrityksen edustaja oli läsnä.

Puolet vastaajista arvioivat Filippiinit melko haastavaksi rekrytoinnin toimintaympäristöksi, kolmasosa puolestaan melko helpoksi. Loput eivät pitäneet maata sen enempää helppona kuin vaikeanakaan. Kuten raportissammekin on muualla kuvattu, rekrytoinnin ekosyste-

miin liittyy useita eri virastoja ja toimijoita. Tämän tunnisti myös useampi vastaaja. Kahden maan, Suomen ja Filippiinien, lainsäädännön yhteensovittaminen tuotti joidenkin vastaajien mukaan hidasteita. Työvoiman rekrytointia Filippiineiltä koettiin helpottavan toimivat yhteistyöverkostot ja -kontaktit sekä paikallistuntemus, sillä erilainen lainsäädäntö, institutiionaalinen konteksti ja yleinen organisaatiokulttuuri voivat etenkin toiminnan alkuvaiheissa tulla yllätyksenä tai lupaprosessit toimintaa käynnistäessä voivat olla hitaita. Yksi vastaajista korosti henkilökohtaisia suhteita ja pitkäjänteistä työtä, toinen huomautti, että ”eettinen rekrytointi ei ole koskaan nopeaa”. Filippiinien valtion yhtäältä myönteinen suhtautuminen ja toisaalta regulatiivinen rooli nähtiin etuna esimerkiksi sellaisiin maihin verrattuna, joissa työperäinen hyväksikäyttö on kansainvälisissä rekrytoinneissa vielä laajemmalle levinnyttä. Vastaajat näkivät kasvavia mahdollisuuksia Filippiineillä toimimisessa ja Suomeen suuntautuvan työperäisen siirtolaisuuden lisäämisessä. Kansainvälinen rekrytointi arvioitiin monella alalla välttämättömänä keinona taata riittävä työvoima elinkeinoelämälle ja sosiaali- ja terveydenhuoltoon.

6.3. Suomen kilpailukyky filippiiniläisen työvoiman kohdemaana

Filippiiniläistä työvoimaa rekrytoitaessa vastaajat näkevät Suomen kilpailuetujen olevan elämän ennakoitavuus, turvallisuus ja vakaus. Tämä toki edellyttää, että rekrytointiprosessi on kokonaisuudessaan eettisesti kestävä ja yhteistyökumppanit luotettavia sekä Suomessa että Filippiineillä. Joihinkin muihin filippiiniläisen työvoiman kohdemaihin verrattuna Suomen vakauteen ja ennakoitavuuteen liittyi vastaajien mukaan olennaisesti se, että luvatut työt ovat oikeasti olemassa, työehdot ovat läpinäkyvät. Lisäksi rekrytointiprosessiin kuuluva valmistava ja täydentävä kouluttautuminen – oli kyse sitten esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon tai teollisuuden työntekijöistä – on joihinkin muihin kohdemaihin nähden edullista, mikä lisää vastaajien arvion mukaan maan houkuttelevuutta. Kyselyssä ja haastatteluissa nousee myös esiin se, että työnantajien arvion mukaan rekrytoidut työntekijät ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä olosuhteisiinsa Suomessa. Toisaalta tässä täytyy huomioida vastaajien mahdollinen puolueellisuus kuvatessaan suomalaisten rekrytointiprosessien läpinäkyvyyttä ja eettisyyttä. Selvitystyöryhmällä on tiedossa tapauksia myös Suomessa, jossa rekrytoituille työntekijöille ei esimerkiksi olekaan luvattun kaltaista työtä tarjolla, tai kieli- ja muu valmistava koulutus tai työehdot koetaan puutteelliseksi Suomeen saapumisen jälkeen (ks. myös luvut 2 ja 7).

6.4. Toimintaan liittyvät riskit

Kyselyyn vastanneilla yrityksillä ja organisaatioilla oli yleisesti ottaen vähintäänkin kohtalainen käsitys toimintaan liittyvistä riskeistä. Riskeiksi ja eettisiksi ongelmiksi nähtiin muiden

muassa Filippiineillä rekrytoinnista vastaavan tahon keräämät laittomat maksut, jotka voivat synnyttää velka- tai riippuvuussuhteen työnantajaan (ks. luku 2), rekrytoitavan työvoiman puutteellinen kouluttaminen ja valmistaminen muuttoon sekä rekrytoinnissa annetut katteettomat lupaukset. Monet vastaajat korostivat, että toiminnan eettisyys edellyttää luotettavia yhteistyökumppaneita ja rekrytointiprosessin tuntemusta; näin torjutaan työvoiman hyväksikäytön mahdollisuutta ja varmistutaan siitä, että kaikilla osapuolilla on realistiset odotukset rekrytointia kohtaan.

Joissain vastauksissa nostettiin esiin myös riski, joka sisältyy rekrytoinnin kohdistuessa vain yhteen maahan. Tällöin sivuutetaan yhtäältä mahdollisuus rakentaa monimuotoisia kansainvälisiä verkostoja sekä saatetaan toisaalta osaltaan voimistaa rekrytointimaan sisäisiä kohtaanto-ongelmia, tai yhteiskunnalle oleellisten töiden työntekijävajetta ja siten huoltovarmuutta. Muutama vastaaja arvioi riskiksi myös sen, että yhdestä maasta rekrytoitaessa lähtömaan paikallinen ympäristö voi muuttua esimerkiksi lainsäädännön osalta nopeastikin niin, että rekrytointi vaikeutuu. Tässä yhteydessä kukaan vastaajista ei kuitenkaan tuonut esille kahdenvälisiä sopimuksia tai MOU-aiesopimuksia, joiden avulla yhteen lähtömaahan kohdistettuja rekrytointitoimia olisi mahdollista hallita yhteistyössä lähtömaan hallituksen kanssa (ks. luku 4).

Erialaisten odotusten hallinnassa avoimuuden ja huolellisen viestinnän sekä vuorovaikutuksen rooli nähtiin tärkeäksi: useampi vastaaja korosti, että suomalaisille yrityksille on oltava selvää, että kyseessä on kansainvälisestä toimintaympäristöstä huolimatta työvoiman palkkaus, johon liittyy palkattujen vapaus toimia parhaaksi katsomallaan tavalla, esimerkiksi jättää koulutus kesken tai vaihtaa työnantajan. Erään vastaajan sanoin: kyseessä ei ole ihmiskauppa vaan rekrytointi. Suomalaisilta yrityksiltä ja organisaatioilta vaaditaankin valmiutta perehtyä huolella Filippiineihin rekrytointiympäristönä sekä toiminnan reunaehtojen, edellytysten ja tavoitteiden määrittelyä ennen kuin rekrytointiprosessi aloitetaan. Rekrytoinnissa ei vain paikata kvantifioitavia puutteita, vaan palkataan kokonaisia ihmisiä tarpeineen ja tavoitteineen. Yleisesti vastauksista voidaan vetää yhteen, että Filippiineihin oltiin tyytyväisiä kansainvälisen rekrytoinnin ympäristönä mutta samalla korostettiin, että on oltava valmiita kehittämään rekrytoinnin prosesseja ja rekrytoitujen työelämäpolkuja edelleen.

6.5. Suomalaisilta viranomaisilta saatu tuki

Suomalaisista viranomaisista ja julkishallinnosta rekrytointiprosessissa olivat mukana erityisesti Maahanmuuttovirasto, Digi- ja väestövirasto, Verohallinto, Suomen Filippiinien suurlähetystö, TE-keskukset ja ELY-keskukset. Monelta osin Suomi sai vastaajilta kiitosta ja yli puolet vastanneista koki suomalaisten viranomaisten kanssa asioinnin joko melko helpoksi tai erittäin helpoksi. Silti yleisesti prosessien nopeuttaminen oli vastaajien toiveissa.

Yksi vastaajista korosti erityisesti yksityisen sektorin palveluiden tarjonnan olevan vaillaista, kun asiakkuuksien avaaminen sujuvan arjen kannalta välttämättömille palveluille pankeissa ja mobiilioperaattorien kanssa on hankalaa. Nämä haasteet ovat kantautuneet selvitysryhmin korviin myös toisaalta selvityksen aikana. Suomen kaltaisessa maassa, jossa sekä verkkopankkitunnukset että toimivat mobiiliyhteydet ovat monien muiden palveluiden saamiseksi välttämättömiä, tällaiset ongelmat tulisi korjata pikimmiten työperusteisten siirtolaisten kotoutumisen helpottamiseksi. Haasteisiin liittyy myös alueellisia eroja. Mikäli asiakkuuksien avaaminen vaatii henkilökohtaista tunnistautumista esimerkiksi pankin konttorissa, ovat Lappiin rekrytoidut työntekijät varsin eriarvoisessa asemassa verrattuna Etelä-Suomeen verrattuna.

Tältä osin maahantulon arjen byrokratiaan toivottiin kyselyyn vastanneiden keskuudessa enemmän automaatiota ja sähköisen tunnistautumisen hyödyntämistä. Suomen valtiolta toivottiin entistä suurempaa panosta lakien ja ohjeistusten sekä vastuiden ja velvollisuuksien selkiyttämiseen ja yhdenmukaistamiseen. Rekrytointiprosessin ja Suomessa oleskelun aikana voi syntyä erilaisia eettisiä kysymyksiä sekä käytännön haasteita, kuten esimerkiksi tarve työpaikan vaihtamiseen, tai tilanteita, joissa taloudellisten tai eettisten vastuiden jakaminen on epäselvää. Osa vastaajissa koki, ettei Suomessa ole riittävästi ennakkotapauksia tai vaikiintuneita käytäntöjä tällaisten tilanteiden ratkaisemiseksi. Kuten tässäkin selvityksessä on nostettu esiin, kansainvälistä rekrytointia ohjaavat monet risteävät ja päällekkäiset lainsäädännöt, sopimukset ja suositukset, ja näiden syvälinen tuntemus voi olla haastavaa erityisesti toimintaa käynnistettäessä. Suomen viranomaisten kykyä seurata työperäistä riistoa ja hyväksikäyttöä Suomen ulkopuolella ei myöskään arvioitu osassa vastauksista erityisen vahvaksi ja lainsäädännön koettiin tältä osin laahaavan perässä. Kysymyksen esiin nostaneet vastaajat kokivat rekrytointin eettisyyden olevan lähinnä omavalvonnan ja auditoinnin varassa. Edellisessä luvussa käsiteltyä tarvetta kehittää kansainvälistä rekrytointia koskevaa sääntelyä ja viranomaisseurantaa Suomessa painottavat toisin sanoen myös rekrytointia harjoittavat yritykset ja työnantajat.

6.6. Filippiiniläiset ammattilaiset suomalaisissa työyhteisöissä

Henkilöstöpalvelualalla toimivat vastaajat painottivat, että suomalaisia organisaatioita ja työyhteisöjä on valmennettava ulkomailta rekrytoitavien työntekijöiden vastaanottamiseen. Työnantajia voi esimerkiksi huolettaa se, miten englannin kieli istuu työkieleksi ja kuinka uudet työntekijät asettuvat työpaikan dynamiikkaan. Vastaajat eivät kuitenkaan juuri nostaneet erityisiä suomalaisen ja filippiiniläisen yhteiskunnan välisiä kulttuurieroja sellaiseksi tekijäksi, jota olisi jouduttu työpaikoilla ratkomaan. Joillakin aloilla voi kuitenkin olla suomalaiselle yhteiskunnalle spesifejä piirteitä, jotka vaativat Suomen ulkopuolelta rekrytoidun työnteki-

jältä opettelu. Esimerkkeinä tällaisesta annettiin esimerkiksi ravintola-alalla ruoka-aineallergiat ja erikoisruokavaliot sekä puolivalmisteiden pakkausmerkinnät ja ruoka-, juoma- ja raaka-ainetuntemus ja relevantin suomalaisen lainsäädännön osaaminen. Teollisuudessa taas on maiden välillä eroja muiden muassa automaation ja manuaalisen työn suhteessa, mutta työkoneiden ollessa pääosin samoja, tätä ei nähty ongelmaksi.

6.7. Filippiiniläisen työvoiman rekrytoinnin tulevaisuus kyselyn valossa

Filippiineiltä rekrytoimisen voi vastausten perusteella odottaa jatkuvan ja lähitulevaisuudessa myös lisääntyvän. Huolimatta Suomen tarjoamista kannustimista maa on kansainvälisestä ammattimaisesta työvoimasta käytävissä kilpailussa vain yksi vaihtoehto muiden joukossa. Kansainvälinen rekrytointi on niin yrityksille ja organisaatioille kuin Suomen ulkopuolelta tuleville työntekijöille aikaa ja resursseja vaativa investointi, mitä olisi syytä kunnioittaa. Kyselyn vastauksissa ja sen toteuttamisen jälkeen tehdyissä haastatteluissa nousee esiin se, että yleisesti ottaen Suomella on filippiiniläisen työvoiman keskuudessa hyvä maine. Suomen edut, ennakoitavuus, turvallisuus ja vakaus, ovat perusta, jolle kestävä ja eettistä rekrytointia aiotaan rakentaa myös tulevaisuudessa. Vastausten pohjalta on johdettavissa joitakin päälinjoja sekä yritysten ja organisaatioiden toiveita. Ne voidaan tiivistää seuraavalla tavalla:

1. Suomalaista lainsäädäntöä sekä viranomaistyötä tulisi kehittää tarjoamaan nykyistä parempi selkänaja kansainvälistä rekrytointia Filippiineiltä tekeville toimijoille. Lainsäädännön ja ohjeistusten tulisi olla selkeämmin tulkittavaa ja yhdenmukaisempaa, huomioiden myös kansainvälisten sopimusten velvoitteet. Suomen valtion läsnäolon vahvistaminen Filippiineillä nähtiin keinona tukea yrityksiä. Lisäksi viranomaisten valmiutta seurata toimintaa ja puuttua epäeettisiin käytäntöihin täytyisi vahvistaa.
2. Filippiineiltä rekrytoivat tai sinne suuntaavat yritykset ja organisaatiot tulisi osallistaa nykyistä voimakkaammin asioiden valmisteluun, riskien tunnistamiseen ja yleisesti vuoropuheluun. Tämä pitäisi sisällään myös mahdollisten kahdenvälisen sopimusten tai MOU-aiesopimusten valmistelun. Monilla toimijoilla on kartutettuna sellaista käytännön kokemusta ja hiljaista tietoa, jota ei ole täysin vielä hyödynnetty. Rekrytoivat tahot kohtaavat ruohonjuuritasolla ensimmäisenä toimintaan liittyvät ongelmat ja haasteet. Oleellisesti kysymykseen liittyvät myös hyvien käytäntöjen jakaminen sekä toimiva tiedottaminen.
3. On tärkeää välttää niin sanottua deskilling-ilmiötä, jossa Suomeen rekrytoidun työntekijän todellista ammattiosaamista ei tunnusteta ja tunnusteta, hänen työllisyyessään koulutustaan alemman tason tehtäviin. Eettisen rekrytoinnin peruspila-

reita on, että sairaanhoitaja rekrytoidaan sairaanhoitajan töihin, koneistaja koneistajan töihin ja keittiömestari keittiömestarin töihin. Tämä on paitsi kohtuullista, myös oleellista Suomen houkuttelevuuden ja pitovoiman sekä kestävien rekrytointipolkujen kannalta. Lisäksi tällä tavoin saadaan hyödynnettyä rekrytoitujen työntekijöiden koko ammattitaito, mikä on kaikkien osapuolien intresseissä. Tavoitteen toteutumiseen vaaditaan pelisääntöjen selkiyttämistä, työvoimaa hakevien yritysten valmentamista ja työtä ulkomaalaisten tutkintojen tunnistamisen ja suomalaiseseen järjestelmään sovittamisen edistämiseksi. Lisäksi tarvittavien täydennyskoulutuspolkujen tulisi olla tehokkaita ja tarkoituksenmukaisia.

4. Koska suomen kieltä edellytetään joihinkin työtehtäviin, tulisi kielikurssien ja -koulutusten laatu, saatavuus ja saavutettavuus turvata nykyistä paremmin. Joillakin aloilla, kuten esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla, suomenkielisyys on luonnollisesti potilas- ja työturvallisuuskysymys. Jotkut vastaajat kuitenkin pohtivat myös, onko muilta osin, esimerkiksi palveluammateissa, tarvetta laajemmalle asennemuutokselle suomalaisessa yhteiskunnassa, moninaisemman kielitaidon sallimiseksi.
5. Suomen houkuttelevuus ja pitovoima Filippiineiltä rekrytoitujen työntekijöiden keskuudessa koettiin hyväksi, mutta samalla tulisi miettiä miten Suomen positiivista maakuvaa kohdemaana voidaan säilyttää tai jopa parantaa. Suomeen asettumisen ja kotoutumisen tulisi olla helppoa ja lainsäädännön näitä prosesseja tukevaa. Kyselyyn vastanneet toimijat näkivät nykytilanteessa haasteiksi (joissain tapauksissa) saatavuusharkinnan, työntekijän oleskeluluvan tulorajan noston kuluvalle hallituskaudella, sekä perheen yhdistämisen ja pysyvän oleskeluluvan tai kansalaisuuden saamisen vaikeuttamisen. Perheen mukaan saaminen tai esimerkiksi koko perheen rekrytointi ovat mahdollisuus lisätä Suomen houkuttelevuutta sekä pitovoimaa.



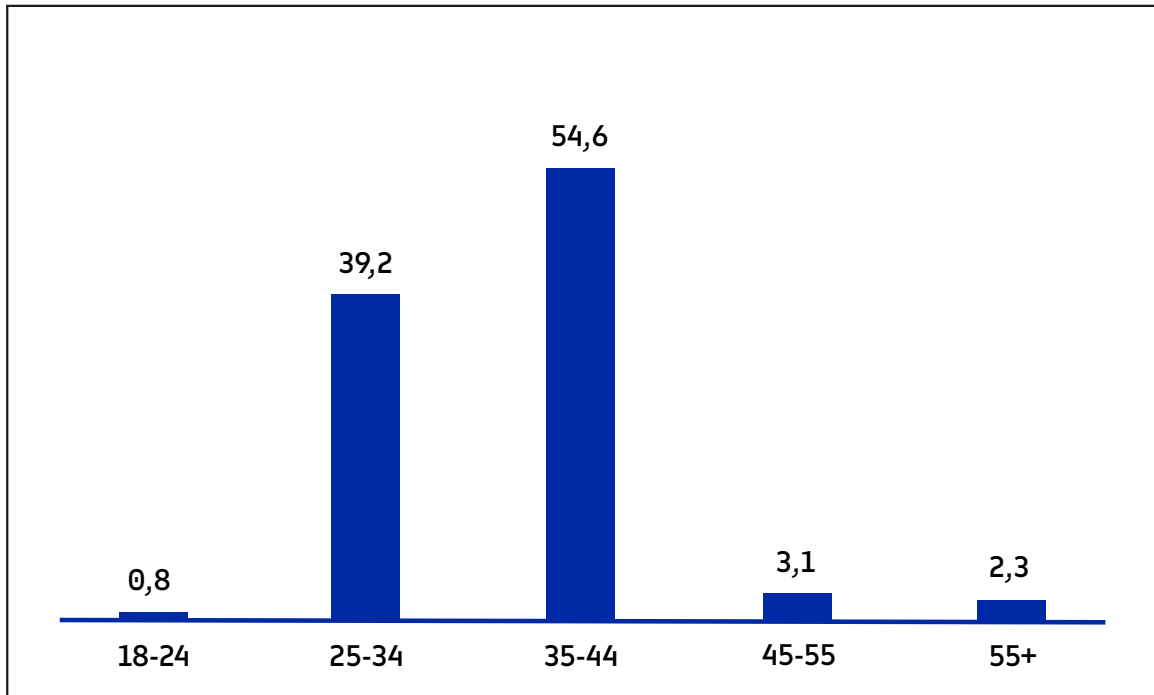
7. Filippiiniläisten kokemukset ja näkemykset rekrytointireiteistä ja -käytännöistä

Suomeen rekrytoitujen filippiiniläisten kokemuksia rekrytointiprosessista kartoitettiin verkkokyselyllä. Tässä luvussa esittelemme kyselyn tulokset. Kysely oli avoinna 29.4.–12.5.2024, ja siihen saatiin 130 vastausta (n=130). Kyselyä jaettiin useiden sosiaalisen median kanavien kautta ja Suomessa toimivien filippiiniläisjärjestöjen puheenjohtajien välityksellä. Kyselyrunko kehitettiin työryhmän aiempaan tutkimukseen perustuvan asiantuntijatiedon valossa, ja lisäksi konsultoitui Suomeen rekrytoituja filippiiniläisiä työntekijöitä ja filippiiniläisyhteisön avainhenkilöitä. Ennen varsinaisen vastausajan alkamista kyselyn ensimmäinen versio pilotoitiin pyytämällä joitakin Suomeen rekrytoituja filippiiniläisiä täyttämään se testaustarkoituksessa. Kysely keskittyi pääasiassa rekrytointiprosessiin liittyviin kokemuksiin ennen rekrytointia, rekrytoinnin aikana ja sen jälkeen. Kysely koostui sekä monivalintakysymyksistä että avovastauksista, ja se tuotti rikkaan aineiston, josta tämä selvitys tarjoaa vain kuvaillevan analyysin. Kyselyaineisto arkistoidaan selvitystyön päätyttyä anonymisoituna Siirtolaisuusinstituuttiin, ja aineistoa on mahdollisuus käyttää myös tulevaisuuden selvityksissä sekä tutkimus- ja oppinäytetöissä. Kyselyrunko löytyy selvitysraportin liitteistä (Liite 2).

7.1. Vastaajien demografia

Suurin osa vastaajista (55 %) oli iältään 35–44-vuotiaita, ja 39 prosenttia 25–34-vuotiaita. Tämä viittaa siihen, että merkittävä osa Suomeen rekrytoituista filippiiniläisistä työvoimasta on parhaassa työiässä, mikä todennäköisesti korreloi myös hyvän työkokemuksen ja koulutustason kanssa. Lisäksi yli puolet vastaajista (55 %) on asunut Suomessa kaksi vuotta tai vähemmän, mikä heijastaa viime vuosien kasvutrendiä filippiiniläisen työvoiman rekrytoinnissa. Kaksi vastaajista oli rekrytoitu Suomeen, mutta sittemmin muuttanut toiseen kohtamaan.

Vastaajien ikäjakauma



Kuvio 4. Vastaajien ikäjakauma

Suurin osa vastaajista oli naisia (74 %). Tämä johtuu mahdollisesti siitä, että valtaosa vastaajista työskenteli sosiaali- ja terveydenhuollossa, mikä on vahvasti sukupuolittunut ala. Vastaajista 62 prosenttia on naimisissa, ja 52 prosenttia ilmoitti, että heillä on lapsia. Keskimääräinen lapsilukumäärä on noin 1,81. Lapsilla ja perheellä voi ennakoida olevan merkittävä rooli potentiaalisen työntekijän maahanmuuttopäätöksissä ja taloudellisissa velvoitteissa.

Kyselyyn vastanneista suurin osa on korkeasti koulutettuja, ja 84 prosenttia oli suorittanut alemman korkeakoulututkinnon. Lisäksi pienempi osa vastaajista on saavuttanut korkeamman koulutustason, kuten maisterintutkinnon tai ammatti-/teknisiä sertifikaatteja.

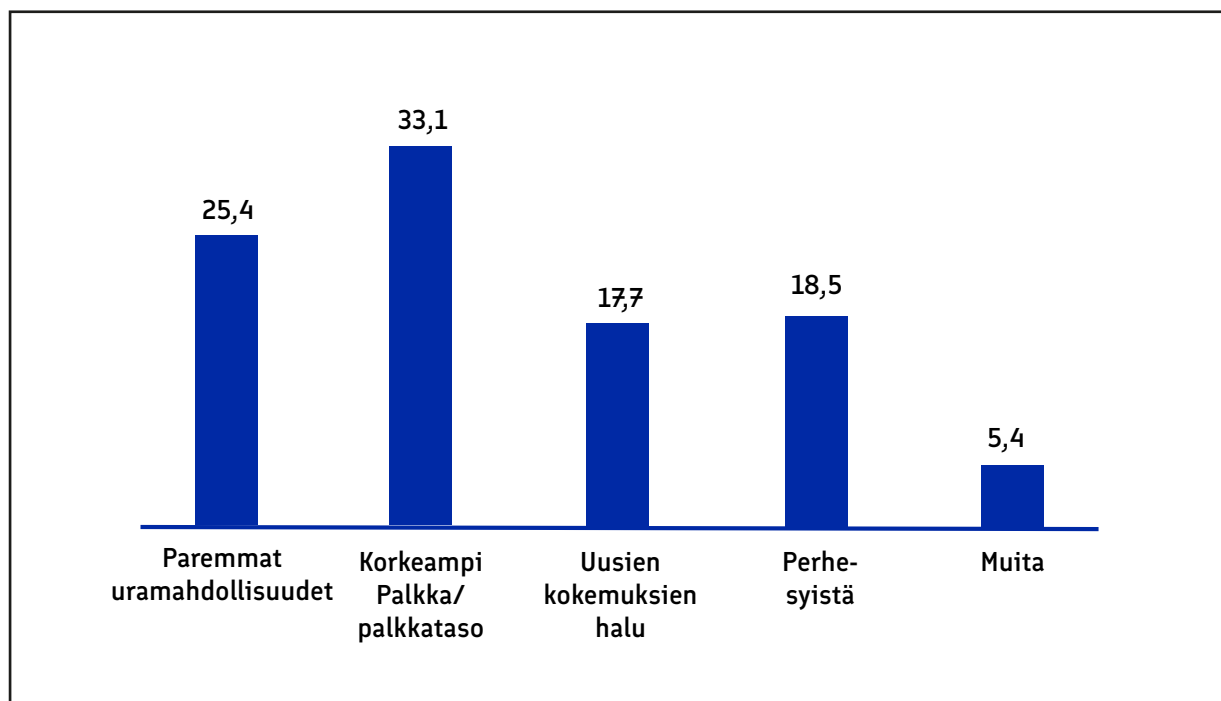
Merkittävä enemmistö kyselyyn vastaajista työskenteli terveydenhuolto- ja hoiva-alalla, 79 prosenttia. Tämä suuri osuus heijastelee varmasti jossain määrin myös Suomeen rekrytoitua filippiiniläistä työvoimaa laajemmin, sillä filippiiniläisen työvoiman rekrytointi on keskittynyt sosiaali- ja terveysalan ammatteihin jo vuodesta 2008 alkaen, muiden alojen seurattessa perässä. Myös kuluvana vuonna 50 prosenttia työperusteisen oleskeluluvan myönteisistä osapäätöksistä on tehty filippiiniläisille (Maahanmuutto Suomeen 2/2024). Terveydenhuolto- ja hoiva-alojen lisäksi vastaajat työskentelivät siivouspalveluissa (6 %), ravintola- ja matkailualalla (4 %), varhaiskasvatuksessa ja koulutuksessa (1,6 %), logistiikassa (0,8 %) sekä teollisuudessa ja tuotannossa (0,8 %). Jotkut vastaajat ilmoittivat työskentelevänsä muilla aloilla (7 %) kuten tutkimuksessa ja IT-alalla tai opiskelevansa tutkintoa johtavassa koulutuksessa.

7.2. Kokemukset rekrytointiprosessia edeltävästä ajasta

Tulokset osoittavat, että filippiiniläiset työntekijät saivat tietää työmahdollisuuksista Suomessa eri kanavien kautta, joista yleisin oli ystäviltä tai perheeltä saatu suositus (50,8 %). Tämä viittaa henkilökohtaisten verkostojen merkitykseen tiedon välittämisessä työmahdollisuuksista ja työelämästä Suomessa. Lisäksi 36,2 prosenttia vastaajista kuuli työmahdollisuuksista sosiaalisen median alustoilla, kun taas 28,5 prosenttia mainitsi rekrytointitoimistojen markkinointimainokset ja 26,2 prosenttia mainitsi verkkohakujen kautta saadun tiedon. Nämä havainnot korostavat tiedon levittämisen monipuolisuuden merkitystä, sillä sekä sosiaaliset suhteet että digitaaliset kanavat ovat tärkeitä. Suositusten ja sosiaalisen median hyödyntäminen voi myös kertoa siitä, että valintaan vaikuttavat Suomeen liittyvien omakohtaisten kokemusten kuuleminen. Sosiaalisen median tehokkaampi hyödyntäminen voisi olla hyvä edistää filippiiniläisten Suomeen suuntautuvaa työperusteista muuttoa. Tällöin on kuitenkin tärkeää varmistaa, että erilaisissa sosiaalisen median kanavissa jaettu tieto on täsmällistä ja kattavaa. Rekrytointiyritysten ja työnantajien sekä Suomen maatiimin kannattaakin harkita sosiaalisen median näkyvyytensä tehostamista ja sitoutumistaan sosiaaliseen mediaan tavoittaakseen laajemman yleisön potentiaalisia työntekijöitä Filippiineillä.

Vastaajien motivaatio pyrkiä Suomeen töihin liittyi pääasiassa taloudellisiin ja ammatillisiin tavoitteisiin. Neljännes vastaajista totesi, että paremmat uramahdollisuudet olivat keskeinen tekijä Suomeen muuttamisessa. Tämä viittaa siihen, että vastaajat eivät kokeneet samanlaisen urakehityksen olevan Filippiineillä samalla lailla mahdollista. Vastaajista merkittävä osa (33 %) mainitsi korkeamman palkan tärkeimmäksi syyksi hakeutua Suomeen töihin. Suomen etuna nähtiin myös palkkataso ja panostukset tasa-arvoon sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoon. Lisäksi mahdollisuus pysyvään oleskelulupaun tai kansalaisuuteen, perheen yhdistämiseen sekä maksuttomaan koulutukseen ja sosiaali- ja terveydenhuoltoetuihin houkuttelevat potentiaalisia filippiiniläistyöntekijöitä. Perhesyyt olivat tärkeä motivaatio 18 prosentille vastaajista, jotka korostivat maahanmuuton merkitystä perheiden hyvinvoinnin lisäämisessä parantuneen elintason ja mahdollisten parempien palvelujen saatavuuden kautta. Myös uusien kokemusten ja henkilökohtaisen kasvun mahdollisuus, vaikkakin se mainittiin harvemmin, koettiin tärkeäksi vaikuttimeksi hakeutua Suomeen.

Vastaajien motivaatio hakeutua töihin Suomeen



Kuvio 5. Vastaajien motivaatio pyrkiä Suomeen töihin

7.3. Kokemukset ja näkemykset rekrytointiprosessista

Kuten selvityksen luvuissa 1 ja 2 on tarkemmin kuvattu, Filippiinit on monipuolinen ja monenlaisista käytännöistä koostuva, mutta pääasiallisesti verrattain hallittu ja paikallisesti ohjattu rekrytointiympäristö. Yli puolet vastaajista (52,7 %) oli toimittanut hakemuksensa Filippiineillä toimiville rekrytointiyrityksille, joilla on kumppanuussopimukset suomalaisten työnantajien kanssa. Seuraavaksi yleisintä (16,3 %) oli, että työhakemuksen oli käsitellyt suomalainen rekrytointiyritys, jolla oli filippiiniläinen yhteistyökumppani. Kiinnostavaa on, että samalla kun vastaajat kertoivat, että filippiiniläisillä rekrytointiyrityksillä on kumppanuuksia suoraan suomalaisten työnantajien kanssa, tämä on todellisuudessa harvinaista. Yleinen käytäntö filippiiniläisten työntekijöiden rekrytoinnissa filippiiniläisten rekrytointiyritysten kumppanuus suomalaisen rekrytointiyrityksen kanssa, joka rekrytoi työvoimaa toimeksiannosta suomalaisille työnantajille. Vastausten perusteella ei voida päätellä asiasta tarkemmin, mutta on mahdollista, että rekrytointiin liittyvät alihankintaketjut eivät aina ole täysin selviä myöskään rekrytoitaville itselleen.

Vajaa 10 % vastaajista oli rekrytoitu Suomeen opiskelemaan siten, että opiskeluun sisältyi lupaus työpaikasta, mikä viittaa koulutusvientihankkeisiin. Eräs nouseva suuntaus selvityksen tarkastelemissa ekosysteemissä on suomalaisten ja filippiiniläisten konsulttiyritysten

kasvava vaikutus Filippiineiltä Suomeen suuntautuviin muuttoreitteihin. Tässä ilmiössä konsulttiyritykset pyrkivät rekrytoimaan filippiiniläisiä opiskelemaan Suomeen, maksullisiin ja räätelöityihin tilauskoulutuksiin, usein siten, että markkinointiin sisältyy lupaus Suomessa työllistymisestä. Moni kyselyyn vastannut kuului tähän ryhmään, ja he kuvailivat konsulttiyritysten antamia lupauksia tulevasta työllistymisestä. Jotkut vastaajat totesivat, että rekrytointiin osallistuneet toimijat eivät suoraan luvanneet valmistumisen jälkeistä työpaikkaa, mutta korostivat, että työtä olisi helppo löytää opintojen aikana ja niiden jälkeen. Myös epäsuorat työllistymisen lupaukset voivat johtaa taloudelliseen epävarmuuteen ja mahdolliseen turhautumiseen, jos työtä ei valmistumisen jälkeen löydykään Suomesta helposti.

Vastaajista 78 prosenttia ilmoitti työskentelevänsä koulutustaan vastaavalla alalla, mutta vain 50 prosenttia tehtävissä, jotka vastaavat heidän koulutus- ja pätevyystasoaan. Toisin sanoen puolet vastaajista työskentelee oman alansa alemman koulutustason tehtävissä (esimerkiksi sairaanhoitaja lähihoitajana tai hoiva-avustajana, keittiömestari kokkina jne.). Tämä ero heijastaa Suomeen rekrytoitun filippiiniläisen työvoiman ammattitaitojen vajaakäyttöä, ja jo aiemmin mainittua deskilling-ilmiötä. Selittäviä tekijöitä ilmiölle on löydettävissä filippiiniläisten työntekijöiden suomen kielen osaamistasosta, mutta myös suomalaisten työmarkkinoiden rakenteesta ja ulkomaisten tutkintojen ja pätevyyksien tunnistamisen puutteista.

Kyselyn tuloksissa toistuu tarve saada tunnustusta osaamiselleen ja koulutustaustalleen, erityisesti terveydenhuolto- ja hoiva-alalla työskentelevien vastaajien keskuudessa. Eräs vastaaja korosti, että filippiiniläiset sairaanhoitajat käyvät läpi neljän vuoden mittaisen vaativan koulutuksen, ja että heidän pätevyytensä pitäisi tunnustaa ja kunnioittaa Suomessa täysin. Toinen vastaaja ehdotti valtioiden välisten sopimusten laatimista, jotta voitaisiin varmistaa järjestelmällisemmät ja eettisemmät rekrytointikäytännöt.

Kokemukset rekrytointiprosessista olivat pääsääntöisesti positiivisia. 62,1 prosenttia vastaajista raportoi saaneensa hyviä kokemuksia rekrytointiyritysten kanssa. Selkeä viestintä (47,6 %) ja rekrytoijien nopeat vastaukset prosessin aikana heränneisiin kysymyksiin (29 %) paransivat heidän kokemustaan. Uran etenemismahdollisuuksien korostaminen (41,9 %) ja kannustuksen ja ohjauksen tarjoaminen (38,7 %) olivat tärkeitä tekijöitä potentiaalisten työntekijöiden motivaation tukemisessa. Kuitenkin vain 21,8 prosenttia koki saavansa riittävästi tunnustusta ja arvostusta ammattitaitoaan ja työkokemustaan kohtaan.

Rekrytointiprosessin kannalta tärkeitä tekijöitä olivat myös apu uuteen maahan muuttamisessa (35,5 %) ja suomalaisen työkulttuurin ja yhteiskunnallisten normien ymmärtämiseen tarjottu tuki (33,1 %). Kuitenkin vain noin viidennes vastaajista (19,4 %) koki monimuotoisuutta ja osallisuutta edistävät toimet riittäviksi, joten osallisuutta edistävän ympäristön luomisessa on parantamisen varaa. Riittävää tietoa Suomen työlainsäädännöstä ja työntekijän oikeuksista koki saaneensa 24,2 prosenttia vastaajista.

7.4. Rekrytointiprosessin haasteet

Haasteita esiintyi erityisesti työnantajien ja rekrytointiyritysten välisessä viestinnässä, missä ongelmia koki 24,1 prosenttia vastaajista. 34,3 prosentilla vastaajista oli hankaluuksia kattaa rekrytointiin liittyvät kustannukset. Vaikka rekrytointiyritykset eivät saa kerätä rekrytointimaksuja, rekrytointiprosessiin liittyy erilaisia kuluja, joista kertyy vastausten perusteella yllättävän isoja summia. Yleisimmät raportoidut kustannukset liittyivät vaadittujen terveystarkastusten tai todistusten hankkimiseen (75,2 % vastaajista), haastatteluihin osallistumisesta tai dokumenttien käsittelystä aiheutuvista matkakuluista (66,1 % vastaajista) ja Filippiinien valtion vaatimien dokumenttien käsittelystä aiheutuvista maksuista (63,6 % vastaajista). Tässä yhteydessä onkin syytä huomata, että vaikka valtion tarkasti säätelemä ja hallinnoima rekrytointiekosysteemi on rakennettu paitsi hallitsemaan muuttovirtoja myös suojelemaan ulkomailla työskenteleviä filippiiniläisiä, siihen liittyvä byrokratia voi olla kallis myös siirtolaiselle itselleen. Filippiinien ja Suomen viranomaisten edellyttämät maksut ovat samat kaikille OFW:ille, mutta vaihtelua on kuitenkin muissa prosessiin liittyvissä vaatimuksissa, jotka ovat joko rekrytointiyritysten tai työnantajien asettamia.

Vastaajat raportoivat myös rekrytointiyritysten perimistä hakemusmaksuista, joita oli maksanut neljännes vastaajista (24,8 %). Tämä on suurempi osuus vastaajista kuin koulutusvientihankkeiden kanssa Suomeen muuttaneet, ja herää kysymyksiä siitä, mihin nämä maksut liittyvät. Tähän ei kuitenkaan aineiston perusteella pysty vastaamaan, ja anonymisti kerätyn aineiston pohjalta ei vastaajille voi tehdä jatkokysymyksiä. Neljännes vastaajista (24,8 %) raportoi myös kustannuksista, joita kertyi palkkatyöstä luopumisesta lähtöä edeltävän koulutuksen suorittamiseksi. Lisäksi 33,9 prosentille aiheutui maksuja työlupien tai viisumien hankkimisesta, ja 18,2 prosentille aiheutui kuluja maastamuuton rahoittamiseksi otettujen lainojen koroista.

Kokonaiskustannusten jakautuminen osoittaa, että suurin osa (55,6 %) käytti rekrytointiprosessiin 1001–3000 euroa, viidennen selviytyessä alle 1000 eurolla. Melko monelle vastaajalle aiheutui kuitenkin suurempia kuluja: 10,3 prosentilla kului 3001–4000 euroa, 7,9 prosentilla 4001–5000 euroa ja 5,6 prosentilla yli 5000 euroa. Lukuja tarkastellessa on syytä huomioida, että vastaajien joukossa oli myös koulutusvientihankkeiden kautta Suomeen saapuneita vastaajia, ja näihin hankkeisiin liittyvät tilauskoulutukset saattavat maksaa useita tuhansia euroja. Tällaisia vastaajia oli kuitenkin vain 10 prosenttia vastaajista, ja kokonaiskustannuksia kuvaavat tulokset osoittavat, että työperusteinen maahanmuutto vaatii huomattavia taloudellisia investointeja. Tämä voi olla merkittävä este monille potentiaalisille työntekijöille.

Kuten luvussa 2 kuvataan, kustannuksista koituvalla mahdollisella lainataakalla voi olla pitkäaikaisia vaikutuksia rekrytoitun työntekijän elämään. Rekrytointiprosessien kustannuksis-

ta ja niiden vaikutuksesta siirtolaisen elämään on Suomessa varsin vähän tutkimusta. Tässä olisi yksi merkittävä jatkotutkimuksen tarve, joka auttaisi valottamaan myös erilaisten alihankintaketjujen toimintaa ja rakennetta. Esimerkiksi rahavirtojen seuraamiseen perustuvalla follow the money -menetelmällä olisi mahdollista rakentaa tätä selvitystä huomattavasti yksityiskohtaisempaa kuvaa rekryointiekosysteemin eri ulottuvuuksista.

Rekryointiprosessin kustannusarvio

	%	n
alle 1000 €	20,6	26
1001–3000 €	55,6	70
3001–4000 €	10,3	13
4001–5000 €	7,9	10
yli 5000 €	5,6	7
TOTAL	100,0	126

Taulukko 3. Hakijan oma arvio rekryointiprosessin aikana syntyneiden kulujen suuruudesta

Noin 42 prosenttia vastaajista kohtasi myös odottamattomia katkoksia tai viivästyksiä, jotka lisäsivät epävarmuutta ja stressiä heidän rekryointiprosessiinsa. Rekryointiprosessin monimutkaisuus ja pituus aiheutti myös haasteita, ja 26 prosenttia vastaajista piti menettelytapoja liian pitkinä tai vaikeina. Muita merkittäviä haasteita koitui muun muassa vaikeuksista ymmärtää työnkuvauksia ja työsopimusten oikeudellisia seikkoja (20,4 %), oikeudellisten käytäntöjen läpikäymisestä (14,8 %) sekä läpinäkyvyyden puutteista palkka- ja etuusneuvotteluissa (13 %). Nämä ongelmat korostavat tarvetta selkeämpiin ja yksinkertaisempiin prosesseihin ja parempaan tiedottamiseen.

Merkittävä enemmistö (89,1 %) ilmoitti, ettei kokenut syrjintää rekryointiprosessin aikana, mikä on positiivinen indikaattori oikeudenmukaisesta kohtelusta. Kuitenkin 10,9 prosenttia raportoi kokeneensa syrjintää tai huonoa kohtelua ja lisäksi 4,7 prosenttia todisti tällaista käytöstä muita kohtaan.

7.5. Suomen kielen opetus ja koulutus

Suurin osa (82,5 %) vastaajista veloitettiin suorittamaan suomen kielen kursseja osana rekryointiprosessia. Kurssien kesto vaihteli, ja suurin osa (68,3 %) osallistui yli kuusi kuukautta kestäville kursseille. On selvää, että suomen kielen taidon perustaitojenkin saavutta-

minen vaatii huomattavaa ajallista panostusta. Vastaajista 26 prosenttia osallistui neljästä kuuteen kuukautta kestäville kursseille, ja vain 5,8 % vastaajista kävi yhdestä kolmeen kuukautta kestäviä kursseja.

Kielikurssit järjestettiin pääasiassa verkossa (59,2 %), mutta merkittävä määrä kursseja järjestettiin myös lähiopetuksena (39,8 %). Hybridikursseja oli vain vähän (1 %). Kurssille osallistuminen vaati kuitenkin huomattavaa omakohtaista ja taloudellista riskinottoa. 42,3 prosenttia vastaajista joutui luopumaan palkkatyöstään osallistuakseen kielikurssille, mikä korostaa tämän vaatimuksen taloudellisia vaikutuksia. Kursseille osallistumisesta aiheutuvat kustannukset on syytä huomioida, kuten sekin, että niiden järjestämistavat vaihtelevat jonkin verran. Osalle vastaajista kielikurssit ovat ilmaisia, mutta joissakin tapauksissa rekrytointiyrietykset tekevät yhteistyötä koulutusyritysten kanssa kurssien järjestämiseksi siten, että hakijat saattavat joutua maksamaan kurssimaksut itse. Tämä voi olla yksi syy siihen, että rekrytointiprosessista aiheutuvat kustannukset vaihtelevat jonkin verran.

Valtaosan (91,3 %) oli suoritettava suomen kielen tasotestit ja 89,3 prosenttia täytyi saavuttaa tietty taitotaso varmistaakseen työhönottonsa, joten kielitaitoon kohdistuvat tiukat odotukset korostuvat. Useimmat vastaajat mainitsivat käyneensä läpi erilaisia arviointeja suomen kielen taitojensa osalta. Arviointeihin kuuluivat usein viikoittaiset testit ja loppukokeet, jotka suomen kielen opettajat järjestivät ennen Suomeen lähtöä ja Suomessa järjestetyn kielikoulutuksen aikana. Yleisimmin vaadittava taso oli A2-taso, terveydenhuolto- ja hoiva-aloilla työskentelevät vastaajat ilmoittivat myös tarvitsevansa B1-tason. Tämä korostaa kielitaidon merkitystä suomalaiseseen työympäristöön sopeutumisen kannalta. Monet vastaajista totesivat myös, että asianmukainen kielikoulutus- ja arviointiprosessi ovat tärkeitä, jotta he saavat tarvittavan kielitaidon selvityäkseen hyvin uusissa työtehtävissä Suomessa.

Vaadittavan suomen kielen taidon saavuttamiseen liittyvistä haasteista huolimatta tyytyväisyystaso ennen rekrytointia annettuun kielikoulutukseen oli suhteellisen korkea. Vastaajista 10,6 prosenttia ei ollut lainkaan tyytyväisiä, mutta 68,3 prosenttia oli melko tyytyväisiä ja 21,2 prosenttia erittäin tyytyväisiä saamaansa koulutukseen. Tämä myönteinen palaute viittaa siihen, että raskaista vaatimuksista ja taloudellisista kustannuksista huolimatta kielikurssit olivat tehokkaita ja vastasivat useimpien vastaajien tarpeita.

7.6. Valmistautuminen työelämään Suomessa

Kyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan, miten he olivat valmistautuneet kohtaamaan työ- ja elinolosuhteet Suomessa. Filippiineiltä rekrytoitujen vastaajien edellytetään osallistuvan DMW:n järjestämään yleiseen perehdytykseen ennen lähtöä, ja tämän lisäksi heidän rekrytointiyrietyksensä tarjosivat työntekijöilleen myös Suomeen suunnattua perehdytystä ennen lähtöä. Tällä hetkellä ei ole olemassa standardimuotoista Suomi-perehdytystä, mikä

tarkoittaa, että työntekijöille annetut tiedot voivat poiketa toisistaan. Selvityksen tulokset perustuvat pääasiassa siihen, miten työntekijät arvioivat heille tarjotun perehdytyksen.

Kyselyssä saatiin myös tietoa vastaajien näkemyksistä siitä, minkälainen tukitoiminta olisi auttanut heitä paremmin rekrytointiprosessin aikana. Suomen kielen kurssien tai kielten oppimateriaalien saatavuuden nosti esiin 52 prosenttia vastaajista. Tämä voi johtua siitä, että suuri osa vastaajista työskentelee terveysalalla, jossa heille on asetettu tiukempia kielitaitovaatimuksia. Suomen työpaikkakulttuuria ja normeja (37,8 %), palkkatasoa ja elinkustannuksia (37 %) sekä suomalaisen vero-, terveydenhuolto- ja sosiaaliturvajärjestelmän ymmärtämiseen liittyviä tietoja (37 %) pidettiin myös välttämättöminä. Lisäksi koetut puutteet oikeudellisten ja lainsäädännöllisten velvoitteiden ymmärtämiseen (18,1 %) ja työlainsäädännön, työsopimusten ja työntekijöiden oikeuksien ymmärtämiseen (27,6 %) liittyvässä neuvonnassa voivat tarkoittaa, että ennen lähtöä järjestetty perehdytys ei pystynyt täysin kattamaan niitä tietoja, joita tarvitaan Suomessa työelämään liittyvissä käytännön ja lainsäädännöllisissä asioissa.

Vastaajilta kysyttiin myös heidän ehdotuksiaan siitä, miten rekrytointiprosessi voitaisiin sovittaa nykyistä paremmin vastaamaan suomalaisen työelämän realiteetteja. Useimmin mainittu tarve oli suomen kielen taidon arvioinnin tai kielenoppimisen tuen lisääminen osana rekrytointiprosessia (56,9 %). Laajemman kulttuurisensitiivisyyskoulutuksen tarjoaminen rekrytoijille ja työnantajille (47,2 %) oli myös yleinen ehdotus. Tämä viittaa siihen, että työpaikan työyhteisön on tärkeää valmistautua filippiiniläisiin työntekijöihin, millä voidaan edistää sujuvampaa työelämään pääsyä ja mahdollisesti vähentää konfliktitilanteita. Työpaikan mentorointiohjelmien perustamista (43,9 %) ja ennen lähtöä tarjottavia perehdytysohjelmia (36,6 %), joissa keskitytään erityisesti työntekijöiden valmentamiseen Suomen työympäristöön, pidettiin tärkeinä toimenpiteinä. Näihin ohjelmiin tulisi sisältyä tietoa työntekijöiden oikeuksista, velvollisuuksista, kulttuurinormeista ja kommunikaatiotaidoista, jotta uudet työntekijät sopeutuisivat paremmin. Lisäksi suositeltiin tietomateriaalin tai verkkokurssien luomista lakisääteisistä vaatimuksista ja työntekijöiden oikeuksista (33,3 %) sekä standardeitua palautejärjestelmää (30,1 %), jolla kerättäisiin tietoa aiemmilta rekrytoituilta työntekijöiltä. Tämä palvelisi rekrytointiprosessin avoimuutta ja jatkuvaa kehittämistä.

7.7. Perhe-elämä ja perheenyhdistäminen

Yksi kyselyvastauksissa selvästi esiin noussut asia on perheiden erillään asumisen aiheuttama emotionaalinen kuormitus. Monet vastaajat kokivat, että perheenyhdistämisprosessissa tarvitaan paljon tukea. Perheenyhdistämistä oli hakenut 33,1 prosenttia vastaajista, jopa kolmasosa pyrki siis tuomaan perheensä Suomeen. Hakemuksen jättäneistä 69 prosenttia oli saanut onnistuneesti perheensä Suomeen, ja näin ollen hakemusprosessin läpikäyneiden onnistumisprosentti on suhteellisen korkea. Tämä tulos osoittaa perheenyhdistämistä

koskevan toimintamallin tehokkuuden useimpien hakijoiden kohdalla, mutta korostaa myös siihen liittyviä monimutkaisia haasteita. 9,5 prosenttia vastaajista valitsi ”muut” -vaihtoehdon, jolloin perheiden yhdistämisen pyrkimykset osoittautuivat epävarmoiksi tai vaikeasti määriteltäviksi. Tähän ryhmään voi kuulua esimerkiksi vastaajia, jotka kohtasivat kielteisen päätöksen, odottivat yhä päätöstä tai kohtasivat muita esteitä, joita ei ole otettu huomioon tarkemmin rajatuissa kategorioissa.

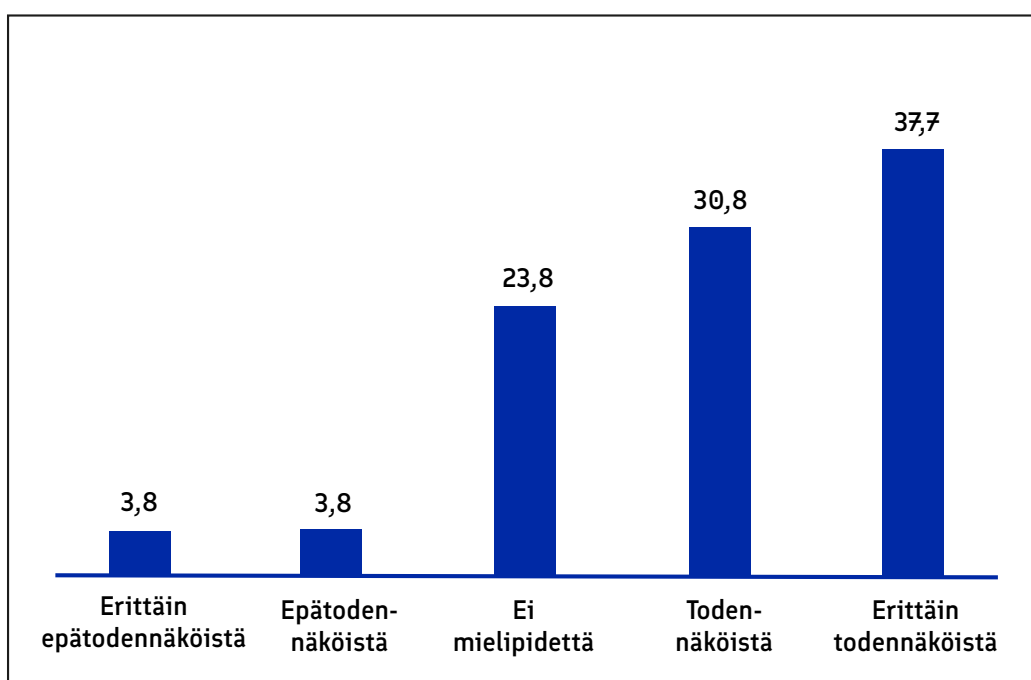
Vastaavasti 21,4 prosenttia vastaajista ilmoitti, että vain osa heidän perheenjäsenistään asuu tällä hetkellä heidän kanssaan Suomessa, ja hakemusprosessi ei ole vielä alkanut muiden Filippiineillä olevien osalta. Tämä voi viitata esimerkiksi perheenyhdistämisen tulorajoihin, jotka ovat korkeat matalapalkka-aloille rekrytoituille työntekijöille. Saadakseen esimerkiksi puolison ja kaksi lasta Suomeen, tulisi nettotulojen olla 2 600 euroa (Migri), mikä on esimerkiksi hoiva-avustajan tai lähihoitajan tehtävissä käytännössä mahdotonta. Tästä syystä perheenjäsenet saatetaan tuoda Suomeen yksi kerrallaan, ja toisinaan tämäkin vaatii ylityön, ylimääräisen keikkatyön tai useamman työn tekemistä. Koska oikeus perhe-elämään on sekä lapsen oikeuksiin että yleismaailmallisiin ihmisoikeuksiin liittyvä kysymys (Vaitinen & Näre 2014), tulee perheenyhdistämisen tukeminen rekrytointiprosessien kehittämisessä olla keskeinen prioriteetti. Perheenjäsenten Suomeen tuomiseen liittyvät vaikeudet eivät vaikuta ainoastaan työntekijöiden mielialaan vaan myös heidän suorituskyykynsä ja yleiseen kotoutumiseensa suomalaiseen yhteiskuntaan. Vastaavasti perheenyhdistämisen helpottaminen lisää rekrytoitun työvoiman hyvinvointia ja Suomen pitovoimaa, edistäen samalla kotoutumista – ja usein myös kielen oppimista lasten elämän laajentaessa sosiaalisia verkostoja esimerkiksi kouluun ja päivähoitoon.

Rahalähetyksen kautta vastaajat voivat omalta osaltaan jatkaa Filippiineille jääneiden perheidensä tukemista. Filippiiniläistyöntekijöiden perheilleen lähettämät rahalähetykset vaihtelevat huomattavasti ja tämä saattaa heijastaa heidän tulojensa, taloudellisten velvoitteidensa sekä perheidensä taloudellisten tarpeiden eroja. Vastauksista käy ilmi, että jotkut vastaajista lähettivät kuukaudessa suhteellisen vaatimattomia summia, kuten 65 euroa, kun taas toiset lähettävät suurempia summia, jopa 1 000 euroa. Monet vastaajat lähettivät kuukausittain 300–500 euroa. Useimmat vastaajat ilmoittivat lähettävänsä rahaa kuukausittain, mikä noudattaa tyypillisiä palkanmaksujaksoja. Joissakin tapauksissa vastaajat mainitsivat lähettävänsä rahaa useammin, kuten joka toinen viikko tai jopa viikoittain, mutta nämä tapaukset olivat harvinaisempia. Tällaisia säännöllisempiä rahansiirtoja saatetaan tehdä silloin, kun taloudellinen tarve on erityisen suuri tai kun on hätätilanteita, mikä korostaa, että Filippiineille jääneet perheenjäsenet olivat hyvin riippuvaisia Suomessa työskentelevästä läheisestään.

7.8. Elämän realiteetit Suomessa

Kyselyssä selvitettiin myös rekrytoitujen työntekijöiden pitkän aikavälin suunnitelmia jäädä Suomeen. Vastaukset osoittavat, että valtaosa vastaajista suhtautui positiivisesti Suomeen asettautumiseen: 30,8 prosenttia vastaajista pitää sitä todennäköisenä ja 37,7 prosenttia erittäin todennäköisenä. Yli kaksi kolmasosaa vastaajista siis pitää Suomea hyvänä maana jäädä pysyvästi.

Kuinka todennäköistä on, että asettaisit Suomeen pysyvästi?



Kuvio 6. Vastaajien todennäköisyys asettua pysyvästi Suomeen

Toisaalta pieni osa vastaajista suhtautui kielteisesti Suomeen asettumiseen: 3,8 prosenttia vastaajista piti erittäin epätodennäköisenä ja 3,8 prosenttia epätodennäköisenä, että he asettaisivat pysyvästi Suomeen. Kaikkiaan kielteisesti (7,6 %) tai neutraalisti Suomeen asettumiseen suhtautuvien (23,8 %) yhteenlaskettu osuus oli 31,4 prosenttia. Suurin osa kyselyyn vastanneista on asunut Suomessa vasta 0–2 vuotta (55 %).

Vastaajilta kysyttiin myös heidän kokemuksistaan työelämästä Suomessa. Kysymykseen tuntevatko vastaajat itsensä tervetulleiksi, tasa-arvoisiksi ja arvostetuiksi omassa työyhteisössään 72,1 prosenttia vastasi myöntävästi. Nämä myönteiset kokemukset korreloivat myös

selvästi sen kanssa, halusivatko vastaajat asettua Suomeen. Vastaajat, jotka eivät kokeneet itseään tervetulleiksi, tasa-arvoisiksi ja arvostetuiksi työyhteisössään (27,9 %) kertoivat yleisimmiksi syiksi rasmin ja kielitaidosta johtuneen eriarvoisen kohtelun sekä sen, ettei heidän taitojaan ja pätevyyttään tunnustettu. Jotkut vastaajat kuvailivat, että heidän täytyi todella pitkään ”todistaa” olevansa päteviä. Useat vastaajat mainitsivat, että heidän rajallinen suomen kielen taitonsa johti kollegoiden kritiikkiin ja syrjäytymiseen työpaikalla. Tuen puute ja kielteinen työympäristö vaikuttavat suuresti heidän yhteenkuuluvuuden tunteeseensa ja työhyvinvointiinsa. Eräs vastaaja totesi kuinka se, että ”työtoverit eivät ole vastaanottavaisia ja testaavat taitojasi ja tietojasi [...] vaatii, että sinulla oli vahva psyykinen ja emotionaalinen mielenterveys, jotta pystyit sopeutumaan työyhteisöön”. Jotkut vastaajat kokivat, että heitä kohdellaan toisen luokan työntekijöinä suomalaisiin työntekijöihin verrattuna, vaikka he ovat työskennelleet Suomessa useita vuosia. Tämä tunne kiteytyy kommentteihin siitä, että vastaajat kokivat heitä pidettävän tietämättöminä tai vähempiarvoisina.

Näistä haasteista huolimatta muutamat vastaajat raportoivat positiivisista kokemuksista, joissa heidän kova työnsä ja pätevyytensä johtivat lopulta arvostukseen ja hyväksyntään työpaikalla. Nämä tapaukset näyttävät olevan poikkeuksia pikemminkin kuin sääntö niiden vastaajien keskuudessa, jotka eivät kokeneet arvostusta ja tasavertaisuutta työyhteisössään. Syrjinnän kokemukset itse rekrytointiprosessissa eivät korreloineet yhtä voimakkaasti Suomeen kiinnittymisen kanssa, joten vastaanoton työpaikoilla voi nähdä olevan ensiarvoisen tärkeässä asemassa. Kaiken kaikkiaan vastaukset korostavat tarvetta parantaa kulttuurien monimuotoisuuden kohtaamista, tunnustaa paremmin ulkomaiset pätevyydet ja vahvistaa tukijärjestelmiä filippiiniläisten työntekijöiden integroitumisen ja viihtyvyyden edistämiseksi Suomessa.

7.8. Keskeiset johtopäätökset

Seuraavassa on joitakin kyselyn tuloksista saatuja keskeisiä johtopäätöksiä, joita tulisi huomioida kehitettäessä potentiaalisten filippiiniläisten työntekijöiden rekrytointiprosessia Suomeen.

7.8.1. Kielikoulutuksen ja -tuen kehittäminen

Suomen kielen kurssien tarjoaminen monipuolisesti ja helppo saatavuus osana rekrytointiprosessia on olennaisen tärkeää, jotta filippiiniläisten työntekijöiden kotoutuminen Suomeen ja suomalaisille työpaikoille toteutuu entistä paremmin. Työnantajan rahoittamia suomen kielen kursseja olisi tarjottava sekä ennen Suomeen saapumista että sen jälkeen. Kielitaidon arviointi osana rekrytointiprosessia voi auttaa räätälöimään kielikoulutusta yksilöllisten tarpeiden mukaan. Sekä verkossa että lähiopetuksessa tarjottavien kielikoulutusvaihtoehtojen avulla voidaan ottaa huomioon erilaiset oppimisen tarpeet ja aikataulut.

7.8.2. Avoimuuden ja tiedottamisen parantaminen rekrytointiprosessin aikana

Avoimen ja luotettavan tiedottamisen varmistaminen koko rekrytointiprosessin ajan on toinen tärkeä kehittämisen kohde. Selkeä viestintä on olennaisen tärkeää todenmukaisten odotuksien varmistamiseksi ja epävarmuuden vähentämiseksi. Rekrytointiyritykset olisi velvoitettava antamaan tarkemmat tiedot työtehtävistä, työehdoista ja sopimusvelvoitteista. Jäljempänä ehdotettu standardisoitu Suomeen keskittyvä lähtöä edeltävä perehdytys ja/tai materiaalit, joista tulevat työntekijät voivat saada luotettavia tietoja rekrytointiprosessista, kustannuksista ja työehdoista, voisi olla keino tukea työnantajia ja rekrytointiyrityksiä tiedottamisvastuussaan.

7.8.3. Taloudelliset tukimekanismit

Taloudellisten tukimekanismien ja rekrytointikustannusten avoimuuden lisääminen on olennaisen tärkeää monien filippiiniläisten työntekijöiden taloudellisten rasitteiden lievittämiseksi. Vastaajista 34 prosenttia kamppaili rekrytointikustannusten kanssa, joten on tärkeää tarjota selkeää tietoa ja taloudellista tukea. Erilaiset tukiohjelmat, joilla katetaan esimerkiksi terveystarkastukset, matkat ja dokumentointimaksut, olisivat merkittävä apu. Rekrytointiyritykset olisi velvoitettava ilmoittamaan rekrytointisopimuksessa selkeästi kaikki mahdolliset kustannukset, jotta työntekijät saavat riittävät tiedot taloudellisista velvollisuuksistaan.

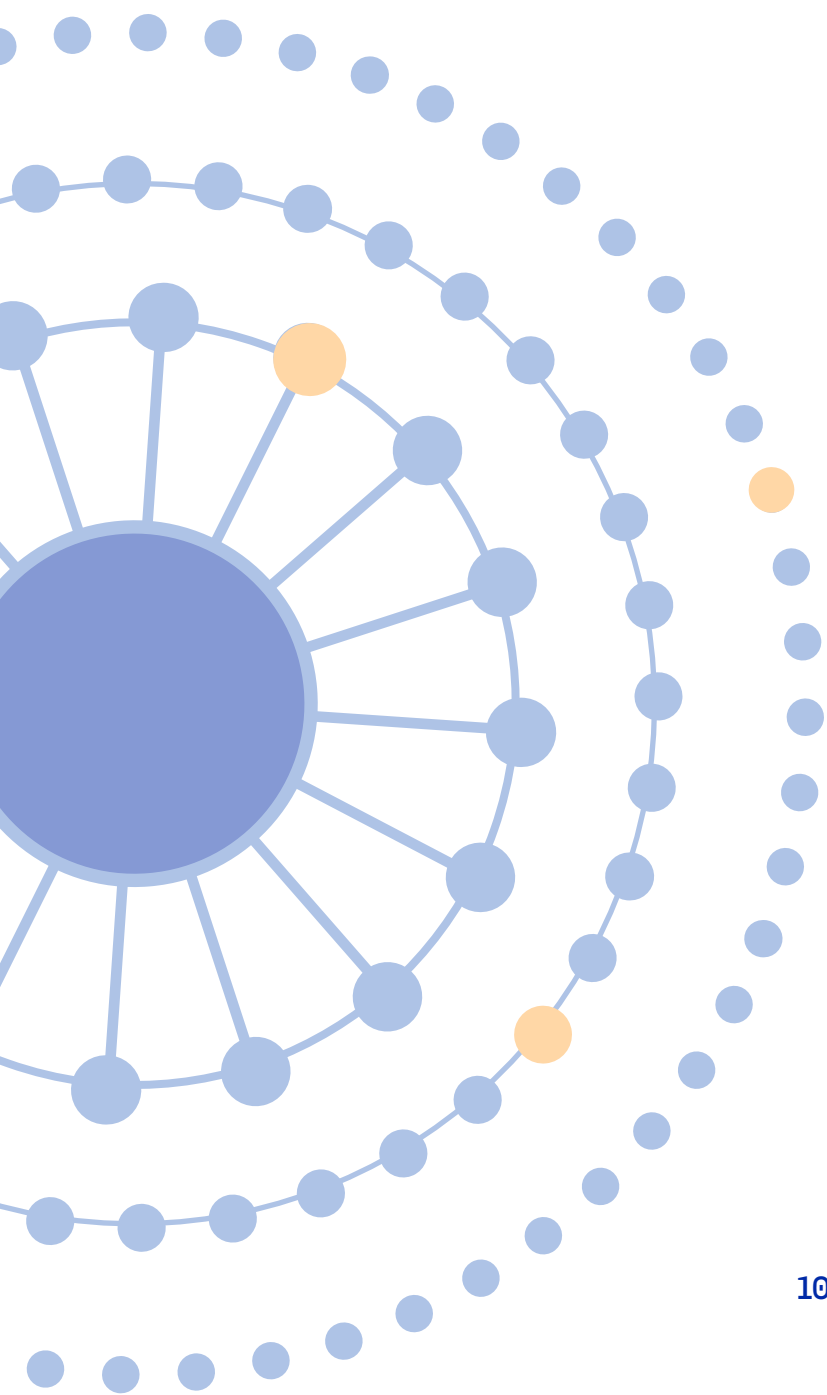
7.8.4. Yhdenvertaisuuden ja osallisuuden edistäminen

Syrjinnän vastaisten toimintaperiaatteiden vahvistaminen ja inklusiivisten käytäntöjen edistäminen työpaikoilla ovat olennaisen tärkeitä, jotta filippiiniläisille työntekijöille voidaan luoda kannustava työympäristö Suomeen saapumisen jälkeen. Vaikka syrjintäkokemuksista ilmoitti vain vähemmistö vastaajista, nämä tapaukset osoittavat, että tarvitaan kestäviä toimenpiteitä syrjinnän torjumiseksi. Syrjinnän vastaisten säännösten täytäntöönpano sekä työnantajille ja rekrytoijille suunnattu koulutus moninaisuudesta ja osallisuudesta voivat auttaa edistämään osallistavampia rekrytointikäytäntöjä. Eräs keino edistää osallisuutta voi olla yhteistyö ammattiliittojen, Suomessa toimivan filippiiniläisyhteisön sekä erilaisten kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Syrjintää kokeville rekrytoituille työntekijöille tulee olla tarjolla luotettavia tukiverkkoja, joista voi hakea apua ja tukea matalalla kynnyksellä.

7.8.5. Suomi-perehdytys ennen lähtöä

On tärkeää, että filippiiniläisille työntekijöille tarjotaan kattava lähtöä edeltävä perehdytys, joka auttaa heitä sopeutumaan elämään Suomessa. Suomalaisen työpaikkakulttuurin, normien ja odotuksien ymmärtäminen on välttämätöntä kotoutumisen kannalta. Vastaajat ilmoittivat tarvitsevansa näiltä osin täsmällisempää tietoa. Perehdytyksen ei pitäisi sisältää

ainoastaan Suomessa asumiseen liittyviä kulttuurisia asioita, vaan ennen kaikkea myös tietoja sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmistä, työntekijöiden oikeuksista ja muista työhön liittyvistä tiedoista ja säännöksistä. Jatkuvan tuen tarjoaminen mentorointiohjelmien ja yhteisöverkostojen kautta voi auttaa uusia maahantulijoita selviytymään uudessa ympäristössä ja kotoutumaan suomalaiseen yhteiskuntaan.



8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET

Selvityshankkeen tavoitteena oli Filippiinien kansainvälisen rekrytoinnin ekosysteemiin kartoittaminen, erityisesti Suomen työvoimatarpeiden ja rekrytointikäytäntöjen kehittämisen kannalta. Hankkeessa hyödynnettiin lukuisia aineistoja ja eri intressiryhmien asiantuntemusta. Taustana on toiminut tutkijaryhmän jäsenten aikaisempi, pitkäaikainen Filippiinien työperusteiseen siirtolaisuuteen keskittyvä tutkimustyö, jota on päivitetty muun muassa perehtymällä politiikkadokumentteihin, filippiiniläisten viranomaisten julkaisuihin ja tilastoihin ja ajankohtaiseen tutkimuskirjallisuuteen. Selvitystyöryhmä on myös konsultoinut asiantuntijoita Suomessa ja kansainvälisesti. Tämän lisäksi hankkeessa toteutettiin kaksi kyselyä: yksi Filippiineiltä työvoimaa rekrytoineille yrityksille ja organisaatioille ja toinen Suomeen töihin muuttaneille filippiiniläisille. Ensiksi mainittua täydennettiin kahdella lisähaastattelulla sekä pyytämällä sähköpostitse kommentit kahdelta kyselyn kohderyhmään kuuluvalta taholta, jotka eivät olleet vastanneet kyselyyn.

Selvitystä varten toteutettiin myös pyöreän pöydän keskustelu Manilassa 13.6., johon osallistui keskeisiä viranomaistoimijoita, kahden Suomeen työvoimaa rekrytoineen filippiiniläisen rekrytointiyrityksen edustajat sekä kaksi Maailman siirtolaisuusjärjestö IOM:n Manilan toimiston edustajaa. Pyöreän pöydän keskustelu järjestettiin yhteistyössä SMC-tutkimuskeskuksessa työskentelevän tutkijakollegoiden kanssa, jotka tuottavat selvitykseen elokuussa englanninkielisen täydentävän osan. Englanninkielinen osuus tulee muun muassa syventämään tämän selvityksen tietoja Filippiinien työperusteisen rekrytoinnin ekosysteemin lainsäädännöllisestä perustasta. Tässä luvussa esittelemme selvityshankkeen johtopäätökset ja teemme näiden pohjalta suosituksia ja pohdimme jatkotutkimus- ja -selvitystarpeita.

8.1. Johtopäätökset

Suomessa eri alojen työvoiman tarve on ilmeinen, eikä se rajoitu vain hallitusohjelmassa määritellylle neljälle alalle. Selvityksen perusteella on selvää, että Filippiinit voi tarjota Suomelle työvoimaa sosiaali- ja terveysalalle, vientialoilla esimerkiksi teollisuus- ja telakatyöhön, ravintola- ja matkailualalle, sekä esimerkiksi maa- ja metsätalouden tehtäviin ja kausityöhön. Näistä monille aloille Filippiineiltä rekrytoidaan työvoimaa jo nyt, ja vaikka lähihoitajia rekrytoidaan ylivoimaisesti eniten (1 308 vuonna 2023), myös esimerkiksi toimisto- ja laitossiivoojia (623 vuonna 2023), ravintola- ja suurतालoustyöntekijöitä (289 vuonna 2023), ja hitsaajia ja kaasuleikkaajia (104 vuonna 2023) saapuu Suomeen jo kohtalaisia määriä. (Tilastotiedot sähköpostitse Sari Haavistolta TEM:stä, 25.4.2024)

Erityisasiantuntijoita ei tällä hetkellä juurikaan saavu Filippiineiltä Suomeen. Kuitenkin esimerkiksi insinööritieteiden ja teknologian sekä IT-alan korkeakouluopiskelijoiden aloitusmäärät ovat Filippiineillä jopa suurempia kuin sosiaali- ja terveystieteillä, ja tätä osaamispotentiaali varmasti kannattaa selvittää tarkemmin.

Selvityksen tulosten perusteella voidaan päätellä, että Suomella on verrattain hyvä maa-kuva ja pitovoima filippiiniläisten työntekijöiden parissa, vaikka kehityskohteitakin löytyy. Filippiiniläisen työvoiman vahvuuksia suomalaisten työnantajien näkökulmasta ovat hyvä pohjakoulutus, monipuolinen osaaminen, muuttovalmius sekä hyvä pysyvyys. Selvityksestä kuitenkin käy myös ilmi, että filippiiniläisen työvoiman ammattitaitoa ei Suomessa kyetä hyödyntämään täysimääräisesti, minkä vuoksi on kehitettävä kielenoppimisen tukea ja resursseja sekä eri alojen pätevytymisenpolkuja, osaamisen tunnistamista ja tutkintojen tunnistamista.

Filippiinien valtion aktiivisesta regulatiivisesta roolista filippiiniläisen työvoiman kansainvälisessä liikkuvuuden hallinnassa on selkeitä hyötyjä. Filippiinien kansalaisilla on jo moniin muihin ASEAN-maihin verrattuna vahvempi lain suoja, kun kansainvälistä rekrytointitoimintaa pyritään valvomaan eettisen ja kestävästi rekrytointiprosessin turvaamiseksi. Ulkomaisille rekrytointiryhmittä ja työnantajille järjestelmä puolestaan tarjoaa monia muita rekrytoinnin kohdemaita paremman – joskaan ei missään nimessä täydellisen luotettavan – vakuuden toiminnan asianmukaisuudesta. Monet kansainväliset organisaatiot kuten WHO ja IOM näkevätkin valtiojohtoisen rekrytointiekosysteemin olevan lähtömaille tärkeä keino suojata paitsi ulkomaille työskenteleviä kansalaisia, myös lähtömaan omia työmarkkinoita ja terveydenhuollon kantokykyä.

Valtiojohtoisen mallin kääntöpuoliin kuitenkin kuuluu esimerkiksi järjestelmän hitaus ja kalleus (myös työntekijälle) sekä valtiokoneiston hallinnan ulottuminen kansalaisiin yli valtion rajojen myös kielteisessä mielessä. Lisäksi valtion vahva rooli voi asettaa koko rekrytointiekosysteemin erityisellä tavalla alttiiksi kokonaisvaltaisille ja mahdollisesti dramaattisille muutoksille, mikäli poliittiset virtaukset ja lainsäädäntö lähtömaassa muuttuvat nopeassa tahdissa. Toisaalta sama riski on olemassa myös lähtömaissa, joissa valtion sääntely on vähäisempää. Lisäksi vahvasti valtiojohtoinen ekosysteemi saattaa asettaa sellaisia erityisiä vaatimuksia hyvälle hallintotavalle, jotka eivät välttämättä nousisi esiin hajautetummissa rakenteissa. Filippiinien työperusteisen rekrytoinnin käytäntöjä ja politiikkaa koskeva, kansainvälisesti erittäin laaja tutkimuskirjallisuus ei kuitenkaan sisällä viitteitä systemaattisesta korruptiosta hallinnollisissa ekosysteemeissä, eikä tällaisia asioita ole siksi käsitelty tässäkin raportissa.

Selvää on paitsi se, että Filippiinien työperusteisen rekrytoinnin ekosysteemi on erittäin valtiojohtoinen, myös se, että Filippiineiltä työvoimaa rekrytoivien ulkomaisten tahojen tulee

tuntee järjestelmän säännöt ja noudattaa niitä. Kun näkökulmaa laajennetaan laajempaan rekrytointiekosysteemiin, paljastuu kuitenkin regulaatiosta huolimatta moninainen kenttä. Filippiiniläisten rekrytointiyritysten ja muiden toimijoiden joukosta löytyy sekä luotettavia että epäluotettavia toimijoita, ja toimiakseen eettisesti tulisi ulkomaisten työnantajien ja rekrytoijien tuntee koko alihankintaketju. Erilaiset virheet ja väärinkäytökset tapahtuvat pääsääntöisesti tässä laajemmassa verkostossa, eivätkä suomalaisetkaan rekrytointiyritykset ole aina onnistuneet toimimaan oikein. Eräs selvityksen kaikissa luvuissa esiin nouseva kysymys onkin suomalaisen järjestelmän puutteet yhtäältä valvoa Filippiineiltä (ja muista maista) Suomeen suuntautuvaa rekrytointitoimintaa, ja toisaalta tarjota työnantajille ja rekrytointiyrityksille työkaluja ja tukea omien alihankintaketjunsä valvontaan.

Vaikka fokus on Filippiinien rekrytointiekosysteemissä, selvitys paljastaa, että työperusteisen rekrytointiekosysteemi ei koskaan rajoitu selvästi sen enempää lähtö- kuin kohdemaan-kaan rajoihin ja lainsäädäntöön. Ylikansalliset ja ylirajaiset työmarkkinat muodostavat tilan, jossa eri maiden työmarkkinoita sääntelevät lainsäädännöt kietoutuvat yhteen rekrytointiprosessien ja muuttoliikkeen myötä (Vaittinen 2014; 2017a), jättäen samalla erilaisia aukkoja ja katveita, joissa voi tapahtua työperusteista hyväksikäyttöä tai joissa myös asianosaisten valtioiden sekä työnantajien intressit vaarantuvat. Tämä koskee niin Filippiineiltä kuin muistakin hallituksen identifioimista kohdemaista Suomeen suuntautuvaa työperusteista rekrytointia.

Ylirajaisuudessaan kansainvälinen työperusteinen rekrytointi haastaa hallitsevaa ymmärrystä työmarkkinoista ja muuttoliikkeistä sisäpoliittisena kysymyksenä. Suomalainen politiikkadiskurssi ja muuttoliikkeiden hallinta toimivat jossain määrin edelleen kehyksessä, jossa ulko- ja sisäpolitiikkaa käsitellään erillisinä kokonaisuuksina, ja jossa sisäpoliittinen muuttoliikkeiden hallinta on vahvasti siiloutunut. Muuttoliiketutkimuksessa on kuitenkin jo pitkään ymmärretty, että muuttoliikkeet eivät reaali maailmassa mahdu tällaiseen politiikkakehykseen, sillä ne ovat lähtökohtaisesti ylikansallisia ja ylirajaisia ilmiöitä. Filippiinien valtiokoneisto työperusteisen rekrytoinnin hallitsemiseksi on tästä näkökulmasta – ja myös kansainvälisen politiikan teorian näkökulmasta – hyvin kiinnostava ylirajainen ja ylikansallinen valtiokoneisto. Vastaavia piirteitä voi löytää muistakin valtion hallinnoista, mutta harvoin näin pitkälle kehittyneessä muodossa. Kuten edellä on kuvattu, tällaisessa järjestelmässä on eittämättä myös kääntöpuolia.

Kehitettäessä Suomen työperusteisen muuttoliikkeen politiikkaa, Filippiinien kaltaisessa sisäpoliittisten hallinnollisten siilojen yhdistämiseen tähtäävässä mallissa voisi silti olla paljon opittavaa. Työperusteisen rekrytoinnin ekosysteemit eivät toisin sanoen ole puhtaasti sen enempää sisäpolitiikkaa kuin ulkopoliitiikkaakaan, ja ne koskevat tavalla tai toisella kaikkia hallinnon aloja. Mikäli tätä ylirajaista kokonaisuutta, ja sen kehityssuuntia halutaan Suomessa hallinnoida ja ohjata eettisesti kestäväällä tavalla, hallintokoneiston logiikkaa tulee muokata siten, että se ymmärtää ylirajaisten työmarkkinoiden todellisuuden kaikessa kompleksisuudessaan.

Koska kyse on ylirajaisesta ilmiöstä, mikään valtio ei voi yksin kehittää eettisiä rekrytoinnin käytäntöjä, vaan tiivistä yhteistyötä vaaditaan niin asianosaisten valtioiden välillä kuin rekrytointiekosysteemiin kuuluvan laajemman ylikansallisen toimijaverkon kanssa. Suomen valitsema malli rakentaa kumppanuuksia neljän rekrytoinnin kohdemaan kanssa on tästä syystä merkittävä askel nykyistä järjestelmäämme kestävämpään suuntaan. Selvityksen aikana ja aineistoja kerätessä on myös käynyt ilmi, että Filippiinien viranomaisten keskuudessa on kiinnostusta tutustua suomalaisten työmarkkinoiden tarjoamiin mahdollisuuksiin.

8.2. Suosituksia

8.2.1. Rekrytoinnin tukemiseen liittyvät suositukset

1. Selvityksen eri osioissa korostuu suomen kielen koulutuksen, avoimen viestinnän ja syrjinnän vastaisten toimintaperiaatteiden merkitys filippiiniläisten työntekijöiden kotoutumisessa Suomeen. Syrjinnän vastaisten toimintaperiaatteiden vahvistaminen ja inklusiivisten käytäntöjen edistäminen työpaikoilla ovat olennaisen tärkeitä, jotta filippiiniläisille työntekijöille voidaan luoda kannustava työympäristö maahan saapumisen jälkeen ja vahvistaa sekä Suomen pitovoimaa että maakuvaa.
2. Work in Finlandin sivuille voisi kerätä materiaaleja, jotka auttavat työnantajia valmistamaan suomalaisia työyhteisöjä ulkomailta rekrytoitujen työkavereiden vastaanottoon. Suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvat työntekijät saattavat esimerkiksi kaivata tukea siihen, miten kansainvälistä työkaveria tuetaan kielen oppimisessa. Koko työyhteisön tukeminen kansainvälistä työvoimaa rekrytoitaessa hyödyttää kaikkia osapuolia ja myös työnantaja, kun työkalupakki mahdollisten haasteiden ratkomiseen on tarjottu jo ennakkoon.
3. Suomen kielen opetusta olisi tarjottava nykyistä laajemmin ja saavutettavammin jo ennen Suomeen tuloa sekä työntekijän saavuttua Suomeen. Työntekijöiden näkökulmasta tämä olisi käytännöllisintä sitoa rekrytointiprosessiin sekä työsuhteeseen ja jakaa vastuut selkeästi työnantajan ja rekrytointiyrityksen sekä julkisen sektorin osalta.
4. Suomen laajaa kansalaisopistojen verkostoa voisi hyödyntää siihen, että Suomeen rekrytoituilla työntekijöillä on pääsy kielikursseille myös Suomeen saapumisen jälkeen, mikä hyödyttäisi myös muualta kuin Filippiineiltä Suomeen rekrytoitua työvoimaa, ja myös muita kuin työn perusteella muuttavia. Laajasti koko Suomessa saatavien kielikurssien järjestäminen kuitenkin todennäköisesti vaatisi julkista tukea.

5. Ulkomailta rekrytoitavaa työntekijälle tulee tarjota avointa ja luotettavaa tietoa rekrytointiprosessista ja sen kustannuksista. Ulkomailta rekrytoitavan työntekijän lähtömaakoulutukseen tulisi sisältää kattavammin tietoa Suomesta ja suomalaisista työmarkkinoista, työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista, sekä sosiaaliturva- ja terveydenhuoltojärjestelmästä. Tätä varten Suomi voisi luoda yhtenäisen lähtömaakoulutukseen liitettävän oppaan. Mallia voisi ottaa esimerkiksi IOM:n Suomen toimiston kiintiöpakolaisille laatimasta Handbook for Pre-Departure Orientation Training -käsikirjasta, joka löytyy osoitteesta: https://finland.iom.int/sites/g/files/tmzbd11656/files/documents/Handbook_for_PDO_Training_2021_0.pdf
6. Haasteet pankkitilien avaamisen ja mobiilioperaattorien kanssa ovat yleisiä. Ne hankaloittavat työn aloittamista sekä rekrytoidun työntekijän välitöntä kotoutumista Suomeen saapumisen jälkeen, ja voivat kuormittaa myös työnantajaa. Osa pankkitileihin liittyvistä vaatimuksista eittämättä liittyy EU-tasolta tuleviin vaatimuksiin, mutta näihin haasteisiin on syytä etsiä käytännön ratkaisuja.
7. Sosiaalisen median tehokkaampi hyödyntäminen voisi olla hyvä edistää filippiiniläisten Suomeen suuntautuvaa työperusteista muuttoa. Tällöin on kuitenkin tärkeää varmistaa, että erilaisissa sosiaalisen median kanavissa jaettu tieto on täsmällistä ja kattavaa. Rekrytointiyritysten ja työnantajien sekä Suomen maatiimin kannattaa harkita sosiaalisen median näkyvyytensä tehostamista ja sitoutumistaan sosiaaliseen mediaan tavoittaakseen laajemman yleisön potentiaalisia työntekijöitä Filippiineillä.

8.2.2. Rekrytoidun työntekijän tukijärjestelmän kehittäminen mahdollisissa hyväksikäyttötapauksissa

1. Rekrytointiprosessi on paitsi työnantajalle myös työnhakijalle taloudellinen sijoitus, johon kuuluu monenlaisia suorja ja epäsuoria kuluja, kuten esimerkiksi asiakirjoihin liittyviä maksuja tai tulonmenetystä, mikä tulisi huomioida entistä paremmin. Taloudelliset rasitteet voivat synnyttää sen luonteista velkaantumista, joka tosiasiallisesti vähentää työntekijän valinnanmahdollisuuksia ja vapautta. Rekrytointihankkeiden riskianalyysiin tulisi sisällyttää suunnitelma siitä, miten työntekijää tuetaan ja millaisen avun piiriin hänet ohjataan, mikäli käy ilmi, että hän on ajautunut rekrytointiprosessissa velkaloukkuun. Vaikka velkaantuminen on voinut alkaa jo ennen suomalaisten rekrytointitoimijoiden mukaan tuloa, tuen tarjoaminen tällaisissa tilanteissa on tärkeää. Work in Finlandin sivuille voisi laatia yleisohjeen tällaisten tilanteiden varalle, mikä tukisi työnantajia ja rekrytointiyrityksiä, ja varmistaisi että työntekijällä on tukea saatavilla matalalla kynnyksellä.

2. Kansainvälinen siirtolaisjärjestö IOM on laatinut valmiita ohjeistuksia, joita rekrytointiyrietykset voivat hyödyntää riskianalyysiin ja toiminnan kehittämiseen ja suunnitteluun. Näiden kääntäminen suomeksi ja ruotsiksi Work in Finlandin sivuille on suositeltavaa. Rekrytointiyrietysten sertifiointijärjestelmään voisi myös liittää vaatimuksen siitä, että yrityksellä on asianmukaiset riskianalyysit tehtynä eri maihin, alueille ja ammattiryhmiin kohdistuvissa rekrytointihankkeissaan:
 - a. Migrant Worker Guidelines for Employers on opas, jossa annetaan käytännön ohjeita yrityksille vastuulliseen ja eettiseen rekrytointiin ja työllistämiseen: <https://mbhr.iom.int/en/resources/tools/migrant-worker-guidelines-employers>
 - b. Fair and Ethical Recruitment Due Dilligence Toolkit on opas, jossa nimensä mukaisesti tarjotaan yrityksille YK:n, IOM:n ja OECD:n ohjeistuksiin perustuvan due dilligence -työkalupakin ihmisoikeuksien toteutumisen varmistamiseksi kansainvälisessä rekrytoinnissa: <https://mbhr.iom.int/en/resources/tools/fair-and-ethical-recruitment-due-dilligence-toolkit>
 - c. Operational Guidelines for Businesses on Remediation of Migrant-Worker Grievances, jossa tarjotaan ohjeistus epäkohtien korjaamiseen ja valitusten käsittelyyn erityisesti globaaleissa rekrytointiympäristöissä: <https://publications.iom.int/books/operational-guidelines-businesses-remediation-migrant-worker-grievances>
3. Epäiltäessä Filippiineiltä rekrytoidun työntekijän joutuneen ihmiskaupan uhriksi, tulee suomalaisten viranomaisten lisäksi olla yhteydessä DMW:n alaiseen Migrant Workers Protection Bureauun (MWPB), jossa on resursseja ja osaamista selvittää asiaa Filippiineillä.
4. Sosiaali- ja terveydenhuollon rekrytointia kehitettäessä olisi tärkeää luoda rekrytointimalleja, jotka eivät vain varmista, että lähtömaan työmarkkinoille ei aiheudu vahinkoa, vaan myös aktiivisesti pyrkivät tukemaan lähtömaan julkisen terveydenhuollon kehittymistä. Mikäli Suomi onnistuu luomaan tällaisia rekrytointimalleja, se tulee varmuudella erottumaan edukseen, kun globaali kilpailu osaavasta työvoimasta kiristyy. Muilla mailla tällaisia malleja ei vielä ole. Lähtömaan julkista terveydenhuoltoa tukevien rekrytointimallien kehittäminen voisi olla myös keino osallistaa toistaiseksi jokseenkin passiiviselta vaikuttavaan rooliin jääneitä Sosiaali- ja terveysministeriötä sekä Ulkoministeriön kehityspoliittista osastoa. Samassa yhteydessä voisi pohtia eettisen rekrytoinnin, globaalin terveysturvallisuuden ja kehitysyhteistyöpolitiikan kehittämisen synergioita.

8.2.3. Eri alojen rekrytointitoiminnan kehittäminen

1. Kehitettäessä kansainvälistä työperusteista rekrytointia Suomeen tulisi varmistaa, että suomalaiset rekrytointitoimijat tuntevat niiden alojen erityispiirteet, joihin työvoimaa rekrytoivat. Ammattipätevyyksien ja koulutuspolkujen erityisvaatimukset tulee tuntea sekä Suomessa että lähtömaassa. Riippuen ammattialasta CHED, PRC, TESDA ja MARINA ovat Filippiinien päässä tahoja, joita voi konsultoida.
2. Hoiva-avustajia rekrytoivien toimijoiden tulisi tutustua TESDA:n valvomaan caregiver-koulutuksen sisältöihin, ja selvittää voisiko caregiver-koulutuksen saaneita hoivatyöntekijöitä rekrytoida sairaanhoitajien sijasta. Tämä olisi eettisesti kestävämpää. Kyseessä on lyhyt ammatillinen koulutus, joka saattaa vastata pääpiirteissään hoiva-avustajan koulutusta. Caregiver-koulutuksen saaneita hoivatyöntekijöitä on Filippiineillä runsaasti työttömänä. TESDA tai DMW:n alainen Foreign Stakeholders and Engagement Bureau (FSEB) varmasti avustaisivat tutkintojen vertailu- ja selvitystyössä. Rekrytointireitit, jossa caregiver-koulutettuja hoivatyöntekijöitä rekrytoitaisiin lähihoitajan oppisopimuspolulle, tarjoaisivat tulijoille reitin ammatilliseen kehittymiseen deskilling-ilmion sijasta. Koska caregiver-koulutuksen saaneilla hoivatyön ammattilaisilla ei kuitenkaan ole kliinistä pohjakoulutusta, olisi tärkeää, että he saavuttavat ennen lähihoitajaopintojen aloittamista vahvan kielitaidon sekä kokemusta suomalaisesta hoivatyön ympäristöstä.
3. Business Finlandilta toivotaan erityisasiantuntija- ja asiantuntijatasoisen osaajapotentialin kartoittamista Filippiineillä. Tästä ja muista markkinaan liittyvistä kysymyksistä kannattaa olla yhteydessä DMW:n alaiseen FSEB-virastoon, jonka mandaatti keskittyy ulkomaisten intressiryhmien kontaktoimiseen ja palvelemiseen. Myös korkeakoulutuksesta vastaava CHED on keskeinen kontakti. Selvitystyöryhmän aiemman tutkimuskokemuksen sekä selvityksen aikana saadun konsultointiavun perusteella Filippiinien viranomaiset avustavat tehokkaasti ja mielellään kysymyksissä, jotka liittyvät suomalaisten työmarkkinoiden filippiiniläiselle työvoimalle tarjoamiin mahdollisuuksiin.
4. CHED koordinoi stipendejä ja vaihto-ohjelmia korkeakoulutetuille joihinkin Euroopan maihin. Yhteistyössä Opetushallituksen kanssa, tai osana Opetushallituksen syksyllä tekemää filippiiniläiseen korkeakoulukenttään keskittyvää selvitystyötä, voisi selvittää Filippiinien ja Suomen välisiä stipendi- ja vaihto-ohjelmia. Tällaiset voisivat houkuttaa filippiiniläisiä erityisasiantuntijoita ja muuta korkeakoulutettua työvoimaa Suomeen jo opiskelupolkunsa aikana.

8.2.4. Suomen viranomaisia tukevien työkalujen kehittäminen

1. Suomalaisen viranomaisten kannattaa järjestää kesäkuun pyöreän pöydän keskustelun kaltainen, asiantuntijoiden fasilitoima tilaisuus DMW:n kanssa siten, että tällä kertaa fokuksessa on suomalaisen rekrytointiekosysteemin toiminta. Ymmärtääksemme DMW:stä on saapumassa delegaatio Suomeen syksyn aikana. Suomen Manilan suurlähetystössä on varmasti asiasta tarkempaa tietoa.
2. Maiden välisiä rekrytointikumppanuuksia ja Filippiinien ja Suomen välillä toimivaa yli-rajaista ja ylikansallista rekrytointiekosysteemiä kehitettäessä ei yhteistyötä DMW:n kanssa kannata jättää yhteen tapaamiseen. Esimerkiksi DMW:n alaisen FSEB:n kanssa voisi kehittää säännöllistä online-muotoista verkostoitumis- ja webinaari-toimintaa, jossa suomalaiset ja filippiiniläiset rekrytointiin liittyvät intressiryhmät voivat jakaa tietoa, oppia toisiltaan, ja kehittää parhaita käytäntöjä. Toimintaan tulisi osallistaa myös filippiiniläisiä työntekijöitä ja heitä edustavia järjestöjä Suomessa.
3. Vaikka Suomi ei valtiona rekrytoi työvoimaa itse, voi sen maine kärsiä, jos suomalaiset toimijat syyllistyvät väärinkäyttöihin filippiiniläisessä rekrytointiekosysteemissä. Tämä voi vaikuttaa Suomen asemaan luotettavana kumppanina ja houkuttelevana maana filippiiniläiselle työvoimalle, erityisesti kun globaali kilpailu osaavasta työvoimasta kiristyy. Suomalaisille viranomaisille tulisi kehittää työkaluja, joiden avulla on mahdollista seurata rekrytointitoimijoita ja -hankkeita, sekä näiden alihankintaketjuja Filippiineillä. Mahdollista lainsäädäntöä odotellessa Work in Finland voisi luoda vapaaehtoisen rekisterin, johon suomalaiset rekrytointiyritykset ja/tai työnantajat voivat käydä ilmoittamassa minkä alan työvoimaa rekrytoivat, minkä nimisen filippiiniläisen rekrytointiyrityksen kanssa, ja mitä kielikouluja ja muita toimijoita alihankintaketjuun kuuluu, jos tämä on tiedossa. Rekisteriä voisi mahdollisesti kehittää myös yhteistyössä esimerkiksi Aluehallintovirastojen kanssa.
4. IOM tarjoaa erinomaisia materiaaleja rekrytointiekosysteemin kehittämiseen, sääntelyyn ja seurantaan kohdemaissa, joita kannattaa hyödyntää kehitettäessä rekrytointikumppanuuksia Filippiinien sekä kolmen muun hallituksen identifioiman lähtömaan kanssa. Esimerkiksi:
 - a. Labour Migration Process Mapping Guide: Understanding and Assessing Human and Labour Rights Risks to Migrant Workers During Recruitment, Employment and Return, jossa annetaan käytännöllinen ohjeistus globaalien rekrytointiketjujen seurantaan ja olemassa olevien rekrytointirakenteiden arviointiin: <https://publications.iom.int/books/labour-migration-process-mapping-guide-understanding-and-assessing-human-and-labour-rights>.

5. Suomalaisten viranomaisten olisi suositeltavaa valmistella protokolla eettisen rekrytoinnin käytäntöjen rikkomusten varalle. Ulkoministeriö ja Work in Finland voisivat laatia protokollan yhteistyössä Oikeusministeriön ja esimerkiksi HEUNIn ja Pakolaisneuvonnan maahanmuuttoon erikoistuneiden juristien kanssa. Tämä on erityisen tärkeää nyt, kun suomalainen rekrytointitoiminta Filippiineillä kasvaa vauhdilla ja seurantajärjestelmämme ja kansainvälistä rekrytointia säätelevä lainsäädäntömme on puutteellinen.
6. Suomen tulisi luoda kattava kansainvälistä työvoiman rekrytointia koskeva lainsäädäntö, jossa määritellään rekrytointitoiminnalle selkeät pelisäännöt. Lainsäädännön tulisi tarjota työkaluja valvonnalle, kuten pakollisen toimija- ja hankerekisterin, ja mahdollisesti rekrytointiyriyten toimiluvan, erityisesti suojattuihin terveydenhuollon ammatteihin rekrytoitaessa. Laissa tulisi säätää myös tukijärjestelmästä sellaiselle kansainvälisen rekrytoinnin prosesseissa tapahtuvan hyväksikäytön uhreille, joka ei välttämättä täytä ihmiskaupan määritelmiä, mutta saattaa työntekijän silti kestävämpään tilanteeseen. Laissa tulisi määrittää rangaistukset epäeettiseen ja laittomaan rekrytointiin syyllistyneille yrityksille, työnantajille ja heidän alihankkijoilleen.

8.2.5. Kahdenväliset sopimukset

1. Hyvinvointialueille kannattaa järjestää erillinen seminaari, jossa tutustutaan alueellisten toimijoiden ja Filippiinien välisten MOU-aiesopimusten ja government-to-government -rekrytointimallin mahdollisuuksiin. Seminaariin tulisi kutsua DMW:n Pre-Employment and Government Placement Bureau PEGPB:n edustus sekä kanadalaisia asiantuntijoita alustamaan kokemuksista ja käytännöistä.
2. MOU-aiesopimusten – olivatpa ne valtioiden välisiä tai esimerkiksi hyvinvointialueen Filippiinien kanssa solmimia – neuvotteluun ja valmisteluun tulisi osallistaa laajasti eri sidosryhmät, mukaan lukien sosiaali- ja terveysministeriöt, muut ministeriöt, terveydenhuollon työntekijät ja työnantajat, ammattiliitot, yksityisen sektorin toimijat ja muut.
3. Mikäli sopimuksia luodaan, niiden täytäntöönpanoa ja vaikutuksia tulee seurata läpinäkyvästi, ja tähän on luotava seurannan mahdollistavia työkaluja ja seurannalle tulee varata riittävät resurssit.
4. Mikäli Suomen ja Filippiinien välillä neuvotellaan kahdenvälisestä sopimuksesta tai MOU-aiesopimuksesta, on suositeltavaa sisällyttää kolmansista maista tapahtuva filippiiniläisen työvoiman rekrytointi keskusteluihin ratkaisuehdotusten kera. Tähän olisi mahdollista luoda molempia osapuolia, rekrytoitavaa työntekijää sekä suomalaisia työnantajia ja rekrytointiyrityksiä hyödyttävä malli, jossa DMW:n prosessin oleelliset osat (erityisesti työntekijän OEC-todistuksen hankkiminen) liitetään työntekijän oleskelulupahakemusprosessiin. Tässä mallissa Suomen suurlähetystö lähtömaassa tekisi yhteistyötä Lontoon MWO-toimiston kanssa, jotta työ sopimukset tulisi

tarkastettua ja rekisteröityä DMW:n prosessin mukaisesti. Tällaisilla järjestelyillä Suomen maatiimi voisi yhteistyössä Filippiinien maatiimin kanssa luoda keskinäiseen kunnioitukseen ja yhteistyöhön perustuvia uudenlaisia käytäntöjä, jotka auttaisivat DMW:tä tilkitsemään oman järjestelmänsä porsaanreikiä, samalla kun Suomi profiloituisi luotettavana kumppanimaana Filippiinien työperusteisen rekrytoinnin hallinnollisessa ekosysteemissä.

5. Kahdenväliset sopimukset ovat vähentäneet terveydenhuollon työntekijöiden liikkuvuuden kielteisiä seurauksia, mutta ne eivät ole johtaneet lähtömaiden terveysturvallisuuden vahvistamiseen. MOU-sopimusta neuvoteltaessa olisi suositeltavaa tutkia mahdollisuuksia liittää sopimukseen kestävä kehitys ja globaalia terveysturvallisuutta tukevia kehityspoliittisia ulottuvuuksia, joilla voisi konkreettisesti tukea Filippiinien julkisen terveydenhuollon ja omien työvoimaresurssien vahvistamista, maan tarjotessa Suomelle työvoimaa.
6. Suomen kannattaa seurata Itävallan kokemuksia sen Filippiinien kanssa solmimasta MOU-sopimuksesta, kehittäessään filippiiniläisen työvoiman rekrytointia vienti- ja asiantuntija-aloilla.
7. Saksan Triple Win -malliin kannattaa tutustua tarkasti.
8. Suomessa ja muissa pohjoismaissa asuvia filippiiniläisiä palvelevan MWO-palveluiden siirtäminen EU-alueelle ja Schengen-maassa sijaitsevaan toimistoon, kuten Berliiniin, kannattaa sisällyttää kahdenvälisiin keskusteluihin.

8.3. Jatkoselvitystä vaativia teemoja

Vaikka selvitys on laaja ja jokseenkin kattava, myös monia aukkoja jää odottamaan jatkoselvitystä:

1. Tärkeimpänä, koska tämä selvitys osoittaa, että Filippiinien työperusteisen rekrytoinnin ekosysteemi ei rajoitu maan rajojen sisälle, vaan Filippiinien ja Suomen välille muodostuvaan ylijärjestykseen markkinatilaan, olisi hyvä kartoittaa seuraavaksi:
 - a. Ajantasainen kuva suomalaisesta rekrytointiekosysteemistä liittyen filippiiniläisen työvoiman rekrytointiin Filippiineillä ja kolmansissa maissa sekä suomen kieltä opettavien Filippiineillä sijaitsevien kielikoulujen rooli muussa Suomeen suuntautuvassa rekrytointitoiminnassa. Selvityksessä voitaisiin luoda vastaavanlaiset ekosysteemikartat Suomen kuin tässä selvityksessä luotiin Filippiineistä, hallinnollinen ja laajempi toimijaverkosto huomioiden.
 - b. Millainen ylijärjestyksen ekosysteemikartta muodostuu, kun molempien maiden toimijaverkostot ja toiminnot yhdistetään?

2. Liittyen edelliseen ehdotukseen tai siihen yhdistäen: Suomi tarvitsee kansainvälistä rekrytointitoimintaa säätelevää lainsäädäntöä, sekä toimijoiden ja hankkeiden rekisterin, jotta rekrytointia ja niihin liittyviä alihankintaketjuja olisi mahdollista valvoa. Tästä nousee kuitenkin tarve selvittää Suomen rekrytointiekosysteemin lainsäädäntö sekä siihen liittyvä toimijaverkosto ja hallinnolliset siilot. Tästä syystä olisi tärkeää selvittää Suomen rekrytointiekosysteemin luonne ja toimijat Filippiinejä laajemmin, liittyen kaikkiin hallituksen identifioimaan neljään rekrytoinnin lähtömaahan.
 - a. Selvitystyössä tulisi huomioida rohkeasti hyvien käytäntöjen ja yhteistyömuotojen lisäksi eri toimijoiden väliset mahdolliset jännitteet ja intressiristiriidat. Vain tuntemalla jännitteet niitä on mahdollista purkaa ja muuntaa rakentavaksi yhteistyöksi.
 - b. Tällaista selvitystyötä olisi kaikista hedelmällisintä tehdä toimintatutkimuksen ja hallinnon palvelumuotoilun menetelmin. Tällöin selvityksen vaatimaa tietoa kerätäisiin eri intressiryhmät yhteen tuovissa työpajoissa ja fokusryhmissä, jolloin itse selvitysprosessi käynnistäisi uusia yhteistyöfoorumeita ja -käytäntöjä.
 - c. Suomen rekrytointiekosysteemiä kartoittavaan selvitykseen tulisi myös yhdistää juridinen näkökulma kansainväliseen rekrytointikenttään tällä hetkellä vaikuttavien lakien ja asetusten risteyskohdista ja niiden jättämistä aukoista. Myös tällaiseen työhön löytyy Suomesta korkeatasoista muuttoliiketutkimuksen osaamista, jota selvitystyössä olisi syytä hyödyntää.
3. Filippiinien korkeasti koulutetun ja erityisasiantuntijatasoisen työvoiman osaamispotentialiaali ja rekrytointipolut vaatisivat tätä selvitystä tarkempaa tutkimista, ja tietoa esimerkiksi parhaista yliopistoista ja koulutusohjelmista eri aloilla. Tällaista selvitystä voisi mahdollisesti edistää yhteistyössä Opetushallituksen kanssa, joka on syksyllä teettämässä lyhyen markkinaselvityksen filippiiniläisiin opiskelijoihin liittyen.
4. Rekrytointiprosessien kustannuksista ja niiden vaikutuksesta siirtolaisen elämään on Suomessa varsin vähän tutkimusta. Tässä olisi yksi merkittävä jatkotutkimuksen tarve, joka auttaisi valottamaan myös erilaisten alihankintaketjujen toimintaa ja rakennetta. Esimerkiksi rahavirtojen seuraamiseen perustuvalla follow the money -menetelmällä olisi mahdollista rakentaa tätä selvitystä huomattavasti yksityiskohtaisempaa kuvaa rekrytointiekosysteemin eri ulottuvuuksista ja riskeistä eri ammattiryhmien kohdalla.
5. Erityisesti hyvinvointialueiden rekrytointitarpeiden kannalta Kanadan neljän provinssin – Albertan, Brittiläisen Kolumbian, Manitoban ja Saskatchewanin – Filippiinien valtion kanssa solmimat MOU-aiesopimukset saattaisivat olla jatkoselvityksen arvoisia. Tällaisessa selvityksessä olisi mahdollista kerätä yksityiskohtaisempaa tietoa kokemuksista niin Kanadassa kuin Filippiineilläkin sekä analysoida tutkimuskirjallisuutta ja politiikkadokumentteja tarkemmin. Sosiaali- ja terveysministeriö olisi tärkeää osallistaa selvitystyön ohjausryhmään, tai voisi jopa olla selvityksen tilaaja.

Lähteet

Abagat, R. H. (2021). Sociocultural integration of Filipino migrant nurses: findings from the Triple Win Project (TWP) implementation. Konferenssiesitelmä, 5th International Conference on Public Policy, Barcelona. <https://www.ippapublicpolicy.org/file/paper/6090f93891457.pdf>. Luettu 10.5.2024.

Ala-Pöllänen, A. (2017) *Happy ship? : etnografinen tutkimus suomalaisista ja filippiiniläisistä merimiehistä suomalaisilla rahtilaivoilla*. Väitöskirja, Humanistinen tiedekunta. Helsinki: Suomen Muinaismuistoyhdistys. <https://edition.fi/smy/catalog/book/882>.

Bach, S. (2006). International mobility of health professionals, brain drain or brain exchange? Research Paper No. 2006/82. United Nations University – World Institute for Developing Economics Research (UNU-WIDER). <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/63297/1/516498525.pdf>. Luettu 7.6.2024.

Buchan, J. & J. Sochalski (2004). The migration of nurses: trends and policies. *Bulletin of the World Health Organisation* 82 (8): 587–594. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15375448/>.

Business Finland (2024). LinkedIn Talent Insights -raportti, ei julkinen.

Cabanda, E. (2020). “We want your nurses!”: negotiating labor agreements in recruiting Filipino nurses. *Asian Politics & Policy* 12 (3): 404–431. <https://doi.org/10.1111/aspp.12547>.

Calenda, D. (2014). Investigating the working conditions of Filipino and Indian-born nurses in the UK 2014. *ILO Asia Pacific Working Paper Series*. <https://www.ilo.org/publications/investigating-working-conditions-filipino-and-indian-born-nurses-uk>. Luettu 23.6.2024.

CHED (2020). Higher education statistical data. <https://data.gov.ph/index/public/dataset/Higher%20Education%20Statistical%20Data%20%282020%29/54005by8-j3ni-1m7s-cayd-3d699jlsngvn>. Luettu 14.6.2024

Cleland, S. T. (2016). *Packaging nurses: Mapping the social worlds of transnational human resource management*. Väitöskirja, Hanken School of Economics. Helsinki: Suomen Yliopistopaino. <https://helda.helsinki.fi/dhanken/handle/123456789/167531>.

Cueto, F.E. (2013). ‘CHED shuts down 218 nursing schools, programs, *Manila Times* 8. kesäkuuta. <https://www.manilatimes.net/2013/06/08/news/top-stories/ched-shuts-down-218-nursing-schools-programs/8117>. Luettu 19.6.2024.

Department of Health & Social Care (2021). Policy paper: memorandum of understanding on the recruitment of Filipino healthcare professionals between the Government of the Republic of the Philippines and the Government of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, 11. marraskuuta. <https://www.gov.uk/government/publications/memorandum-of-understanding-between-the-uk-and-the-philippines-on-healthcare-cooperation/memorandum-of-understanding-on-the-recruitment-of-filipino-healthcare-professionals-between-the-government-of-the-republic-of-the-philippines-and-the>. Luettu 27.5.2024.

Department of Migrant Workers Act, RA11641, Republic of the Philippines. https://dmw.gov.ph/resources/dmw/20211230_RA_11641_RRD.pdf. Luettu 19.6.2024.

DMW. DMW Functional Statements: Department of Migrant Workers Functional Statements. <https://dmw.gov.ph/about-us/functional-statements>. Luettu 19.6.2024.

DMW. Organizational Overview: Department of Migrant Workers organizational overview. <https://dmw.gov.ph/about-us/organizational-overview>. Luettu 19.6.2024.

- DMW.** Welcome to the Free Pre-Employment Deployment Seminar. <https://peos.dmw.gov.ph/>. Luettu 19.6.2024.
- DMW** (2023). Rules and regulations governing recruitment and employment of land-based overseas Filipino workers. <https://dmw.gov.ph/resources/dsms/DMW/ISN-EXT/2023/DMW-DC-01-2023.pdf>. Luettu 27.6.2024.
- DMW** (2024a). Overseas employment statistics compendium, 2023–January 2024. [https://dmw.gov.ph/resources/dsms/DMW/Externals/2024/Statistics/TAB%2010%20-%20Deployed%20Landbased%20OFWs%20by%20Top%2010%20Skills%20-%20NH%20\(2023-Jan%202024\).pdf](https://dmw.gov.ph/resources/dsms/DMW/Externals/2024/Statistics/TAB%2010%20-%20Deployed%20Landbased%20OFWs%20by%20Top%2010%20Skills%20-%20NH%20(2023-Jan%202024).pdf). Luettu 27.6.2024.
- DMW** (2024b). Special release: first quarter 2024 overseas deployment data. Descriptive analysis. <https://dmw.gov.ph/resources/dsms/DMW/Externals/2024/Statistics/special-release/Special-Release-1st-Quarter-2024.pdf>. Luettu 7.6.2024.
- DMW** (2024c). Overseas employment statistics, first quarter of 2024: infographics. [infographics-as-of-march-2024.pdf](https://dmw.gov.ph/resources/dsms/DMW/Externals/2024/Statistics/infographics-as-of-march-2024.pdf) (dmw.gov.ph). Luettu 27.6.2024.
- Embassy of the Philippines, Stockholm.** Acknowledgement of employment contracts. <https://stockholmpe.dfa.gov.ph/index.php/consular-services/acknowledgment-of-employment-contracts>. Luettu 23.6.2024.
- Euroopan muuttoliikeverkosto** (2022). EMN Suomen kansallinen konferenssi ja webinaari: Onko Suomi valmis työperusteisen maahanmuuton lisäämiseen? https://emn.fi/wp-content/uploads/2022/06/Konferenssi-raportti_FI.pdf. Luettu 13.6.2024.
- Faist, T., M Fauser & E. Reisenauer** (2013). *Transnational migration*. John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9780470670590.wbeog910>.
- Galam, R.** (2022). The Philippines and seafaring labour export: state, non-state and international actors in the assembly and employability of Filipino seafarers. *International Migration* 00: 1–15. <https://doi.org/10.1111/imig.13092>.
- Guevarra, A. R.** (2010). *Marketing dreams, manufacturing heroes: The transnational labor brokering of Filipino workers*. Rutgers University Press: New Brunswick, New Jersey and London.
- GIZ** (2021). Triple-Win Programme: recruiting nurses from abroad sustainably. https://www.giz.de/en/downloads/Factsheet_TripleWin_2021_en_.pdf. Luettu 13.6.2024.
- GIZ** (2024). Sustainable recruitment of nurses (Triple Win). <https://www.giz.de/en/worldwide/41533.html>. Luettu 13.6.2024.
- Global Skills Partnerships.** Programme: global skills partnerships. <https://global-skills-partnerships.de/en/program/>. Luettu 7.6.2024.
- Gotehus, A.** (2021). Agency in deskilling: Filipino nurses' experiences in the Norwegian health care sector. *Geoforum*, 126, 340–349. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2021.08.012>.
- Grüber & Pascubillo** (2021). Julkaisematon diapaketti, esitetty Euroopan muuttoliikeverkoston paneelissa 30.11.2021.
- Health and Human Resources Development Bureau.** Human Resources for Health Network Philippines. <https://hhrdb.doh.gov.ph/hrh-network/>. Luettu 19.6.2024.
- Ikonen I.** (2024). *Kansipäällystön koulutus Filippiineillä*. Opinnäytetyö, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202404247582>.

IOM (2020). Operational guidelines for businesses on remediation of migrant-worker grievances. <https://publications.iom.int/books/operational-guidelines-businesses-remediation-migrant-worker-grievances>. Luettu 27.6.2024.

IOM (2021). Labour migration process mapping guide: understanding and assessing human and labour rights risks to migrant workers during recruitment, employment and return. <https://publications.iom.int/books/labour-migration-process-mapping-guide-understanding-and-assessing-human-and-labour-rights>. Luettu 27.6.2024.

IOM (2022a). Migrant worker guidelines for employers. <https://mbhr.iom.int/en/resources/tools/migrant-worker-guidelines-employers>. Luettu 27.6.2024.

IOM (2022b). Fair and ethical recruitment due diligence toolkit. <https://mbhr.iom.int/en/resources/tools/fair-and-ethical-recruitment-due-diligence-toolkit>. Luettu 27.6.2024.

JHL (2023). Kysely sote-henkilöstölle, PowerPoint-esitys. <https://www.jhl.fi/app/uploads/2024/05/Ammatti-liitto-JHL-kysely-sote-henkilostolle-1.pdf>. Luettu 14.6.2024

Kamau, S., A. Oikarainen, N. Kiviniitty, M. Koskenranta, H. Kuivila, M. Tomietto, O. Kanste & K. Mikkonen (2023). Nurse leaders' experiences of how culturally and linguistically diverse registered nurses integrate into healthcare settings: An interview study. *International Journal of Nursing Studies*: 146: 104559. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2023.104559>.

Kielibuusti. Kielibuustin kotisivut. <https://www.kielibuusti.fi/fi>. Luettu 14.6.2024.

Kingma, M. (2006). *Nurses on the move: Migration and the global health care economy*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Kordes, J., R. Pütz & S. Rand (2020). Analyzing migration management: On the recruitment of nurses to Germany. *Social Sciences* 9 (2): 19. <https://doi.org/10.3390/socsci9020019>.

Korzeniewska, L., & M. B. Erdal (2019). Deskillung unpacked: comparing Filipino and Polish migrant nurses' professional experiences in Norway. *Migration Studies* 9 (1): 1–20. <https://doi.org/10.1093/migration/mnz053>.

Lehtimaja, I., L.E. Korpela, J. Komppa, L. Kotilainen, & S. Kurhila (2023). *Monikielisen työyhteisön opas*. Helsinki: Otava.

Lehtonen, J. (2018). *Monikulttuurisen miehistön vaikutukset laivalla*. Opinnäytetyö, Satakunnan ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018082014568>.

Lorenzo, F.M.E., J. Galvez-Tan, K. Icamina & L. Javier (2007). Nurse migration from a source country perspective: Philippine country case study. *Health Services Research* 42 (3): 1406–1418. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2007.00716.x>.

Lozano, M., G. Meardi & A. Martín-Artiles (2015) International recruitment of health workers: British lessons for Europe? Emerging concerns and future research recommendations. *International Journal of Health Services* 45 (2): 306–319. <https://doi.org/10.1177/0020731414568510>.

Lugert-Jose, G. (2023). Filipino nurses in Germany: a study on workplace satisfaction, focus on discrimination & racism. *GLJ Interkulturelle Trainings & Beratung*, syyskuu 2023. https://gracelugert.com/wordpress/wp-content/uploads/2024/02/GLJ-Workplace-Survey-Filipino-Nurses-09-2023-FocusD_R-en-V20240211.pdf. Luettu 13.6.2024.

- Maahanmuuttovirasto.** Toimeentuloedellytys Suomesta oleskeluluvan saaneen perheenjäsenelle. <https://migri.fi/toimeentuloedellytys-suomesta-oleskeluluvan-saaneen-perheenjasenelle>. Luettu 27.6.2024.
- Maahanmuuttovirasto** (2024). Maahanmuutto Suomeen 2/2024. https://migri.fi/documents/5202425/166014458/Maahanmuutto+Suomeen_2_2024.pdf/. Luettu 27.6.2024.
- Macabasag, R. L. A. & Y. Y. Ortiga** (2023) Competing policies within the sending state: labour export and the provision of primary healthcare in the Philippines. *International Migration* 00: 1–14. <https://doi.org/10.1111/imig.13158>.
- Makulec, A.** (2014). *Philippines' bilateral labour arrangements on health-care professional migration: in search of meaning*. ILO Asia Pacific Working Paper Series. <https://www.ilo.org/publications/philippines-bilateral-labour-arrangements-health-care-professional>. Luettu 23.6.2024.
- Migrant Workers Office.** MWO offices abroad: a list MWO branches overseas locations. <https://migrantworkersoffice.com/mwo-offices-abroad/>. Luettu 23.6.2024.
- Migrasia** (2021). *Indebted before departure: Information arbitrage and financial exploitation by Philippine migration intermediaries*. Winrock International & USAID. <https://winrock.org/wp-content/uploads/2022/02/Asia-CTIP-Evaluating-Information-Arbitrage-and-Financial-Exploitation-by-Migration-Intermediaries.pdf>. Luettu 27.6.2024.
- Näre, L.** (2013) Ideal workers and suspects: employers' politics of recognition and the migrant division of care labour in Finland. *Nordic Journal of Migration Research* 3 (2), 72–81. <https://doi.org/10.2478/v10202-012-0017-5>.
- O'Brien, T.** (2007) Overseas nurses in the national health service: A process of deskilling. *Journal of Clinical Nursing* 16 (12): 2229–36. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2007.02096.x>.
- Ortiga Y. Y.** (2014). Professional problems: The burden of producing the “global” Filipino nurse. *Social Science & Medicine*: 115: 64–71. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2014.06.012>.
- Ortiga, Y. Y.** (2018). Learning to fill the labor niche: Filipino nursing graduates and the risk of the migration trap. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences* 4(1): 172–187. <https://doi.org/10.7758/rsf.2018.4.1.10>.
- OKM.** Harkinnanvarainen rahoitus EU/ETA-maiden ulkopuolella tutkintonsa suorittaneiden sairaanhoitajien ammatinharjoittamisoikeuteen liittyvän osaamisen täydentämisen mahdollisuuksien kehittämiseen. <https://okm.fi/-/rahoitus-sairanhoitajien-osaamisen-taydentamiseen>. Luettu 27.5.2024.
- OWWA** (2024). Overseas Workers Welfare Administration: Frequently Asked Questions. <https://owwa.gov.ph/>. Luettu 24.6.2024.
- PhilHealth.** PhilHealthin kotisivu. <https://www.philhealth.gov.ph>. Luettu 27.6.2024
- Philippine Statistics Authority** (2022). *Occupational shortages and surpluses*. https://psa.gov.ph/sites/default/files/infographics/3%20Infographics%20-%20Occupational%20Shortages%20and%20Surpluses%20rev2_ONS-signed.pdf. Luettu 17.6.2024.
- Philippine Statistics Authority** (2023). *2022 survey on overseas Filipinos*. <https://psa.gov.ph/statistics/survey/labor-and-employment/survey-overseas-filipinos>. Luettu 7.6.2024.
- President of the Philippines Executive Order No. 74, 1993.** <https://www.officialgazette.gov.ph/1993/03/29/executive-order-no-74-s-1993/>. Luettu 23.6.2024.

- Pursiainen, J.** (2014). *Miehistön johtamisen työkalut aluksella*. Opinnäytetyö, Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/handle/10024/77460>.
- Republic of the Philippines Social Security System.** Kotisivu. <https://www.sss.gov.ph/>. Luettu 26.6.2024.
- Republic of the Philippines Social Security System** (2019). Implementing the rules and regulations of Republic Act No. 11199 or the Social Security Act of 2018, Rule 14-15. <https://www.sss.gov.ph/sss/DownloadContent%3FfileName%3DIRR-RA11199-SS-Act-of-2018.pdf>. Luettu 26.6.2024.
- Rocamora J. A. L.** (2024). Germany soon to recruit skilled Filipino workers: DMW. Philippine News Agency 13. tammikuuta. <https://www.pna.gov.ph/articles/1216891>. Luettu 7.6.2024.
- Saguin, K. & R. Shivakoti** (2023). Keeping up with the migrant workers: the role of embassies in transnational administration of labor migration policy. *Administrative Theory & Praxis* 45 (2): 63–80. <https://doi.org/10.1080/10841806.2022.2086754>.
- Smith, J. B., D. Herinek, R. Woodward-Kron & M. Ewers** (2022). Nurse migration in Australia, Germany, and the UK: a rapid evidence assessment of empirical research involving migrant nurses. *Policy, Politics, & Nursing Practice* 23(3): 175–194. <https://doi.org/10.1177/15271544221102964>.
- TESDA** (2022a). Filipino migrant workers: enhancing labor mobility through skills development. *Labor Market Intelligence Report* 3, 2022. <https://tesda.gov.ph/Uploads/File/LMIR/2022/2022.09.29%20draft%20LMIR%20No.%203%20Migrant%20Workers%20-%20for%20posting.pdf>. Luettu 7.6.2024.
- TESDA** (2022b). *TVET statistics annual report 2022*. <https://tesda.gov.ph/Uploads/File/Planning2022/Annual%20Report/2022%20TVET%20Statistics%20Annual%20Report.pdf>. Luettu 14.6.2024.
- TESDA** (2023). Building vessels, refurbishing careers: labor market intelligence in shipbuilding and repair. *Labor Market Intelligence Report* 3, 2022. <https://tesda.gov.ph/Uploads/File/LMIR/2023/LMIR%20No.%203%20Building%20Vessels,%20Refurbishing%20Careers%20Labor%20Market%20Intelligence%20in%20Shipbuilding%20and%20Repair.pdf>. Luettu 7.6.2024.
- Tolvanen, R.** (2013). *Sekamiehistön käyttöönotto suomalaisissa rahtilaivoissa: mielipidetutkimus*. Opinnäytetyö, Yrkeshögskolan Novia. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2013061013737>.
- UNCTAD** (2024). Maritime Profile: The Philippines. UN Trade & Development Statistics. <https://unctadstat.unctad.org/CountryProfile/MaritimeProfile/en-GB/608/index.html>. Luettu 19.6.2024.
- Vaittinen, T.** (2014). Reading care chains as migrant trajectories: A theoretical framework for the understanding of structural change. *Women's Studies International Journal* 47: 191–202. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2014.01.009>.
- Vaittinen, T.** (2017a). *The global biopolitical economy of needs: transnational entanglements between ageing Finland and the global nurse reserve of the Philippines*. Väitöskirja, TAPRI. Tampere: Tampere University Press. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0505-5>.
- Vaittinen, T. & L. Näre** (2014). Ihmisoikeusnäkökulma työperusteiseen muuttoon: Filippiiniläiset hoitajat ja siivoojat Suomessa. Teoksessa Niskanen E. (toim.) *Ihmisoikeudet Aasiassa*, 120–141. Into-kustannus: Helsinki.
- Vaittinen T., M. Sakilayan-Latvala & P. Vartiainen** (2022). Filipino nurses as enablers of the future welfare state: the global commodity chains of producing racialized care labour for ageing Finland. Teoksessa Kettunen P., S. Pellander & M. Tervonen (toim.) *Nationalism and democracy in the welfare state*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781788976589.00019>.

Vartiainen, P. (2019). *Filippiiniläisten sairaanhoitajien polut Suomeen: tutkimus oppimisesta ja työyhteisöintegraatiosta kansainvälisen rekrytoinnin kontekstissa*. Väitöskirja, Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta. Tampere: Tampereen yliopisto <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0937-4>.

Vartiainen P. (2021). Säädellysti Suomeen – kohti hoitoalan kansainvälisen rekrytoinnin ratkaisuja. *Työelämän tutkimus* 19 (2): 264–277. <https://doi.org/10.37455/tt.107423>.

Vartiainen P. & H. Repo Jamal (2024). Kaksikielisen sairaanhoitajakoulutuksen opiskelijoiden ja harjoittelun ohjaajien kokemuksia työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ohjaamisesta ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa. *Tutkiva hoitotyö* 22 (1), 12–20.

Vartiainen, P., M. Koskela & P. Pitkänen (2018). *Sairaanhoitajia Filippiineiltä: näkökulmia kestäväan kansainväliseen rekrytointiin*. Tampere: Tampere University Press. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/103145>.

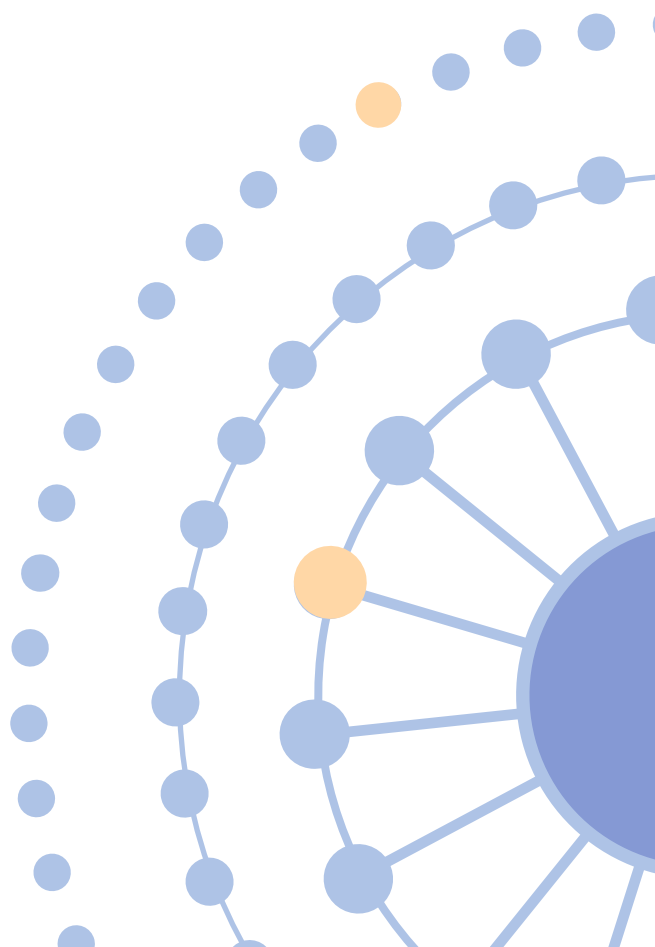
Vertovec, S. (2009). *Transnationalism*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203927083>.

Walton-Roberts, M. (2015). International migration of health professionals and the marketization and privatization of health education in India: from push-pull to global political economy. *Social Science & Medicine* 124: 374–382. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2014.10.004>.

Walton-Roberts, M. (2021). Bus stops, triple wins and two steps: nurse migration in and out of Asia. *Global Networks* 21 (1): 84–107. <https://doi.org/10.1111/glob.12296>.

Wrede, S., M. Tiilikainen & P. Vartiainen (2020). *Moninaistuva väestö ja ikääntyminen*. <https://doi.org/10.23989/gerontologia.99603>.

Xiang, B. & J. Lindquist (2018). Infrastructuralization: evolving sociopolitical dynamics in labour migration from Asia. *Pacific Affairs* 91 (4): 759–773.



KYSELYRUNKO 1

KOKEMUKSIA FILIPPIINEISTÄ KUMPPANIMAANA TYÖVOIMAN REKRYTOINNISSA

TUTKIMUSTIEDOTE

KYSELYN TAUSTA

Työvoiman rekrytointi Filippiineiltä Suomeen on lisääntynyt vähitellen viimeisten 15 vuoden aikana, ja sen odotetaan lisääntyvän edelleen tulevaisuudessa. Suomen hallitus tarkastelee Filippiinejä potentiaalisena lähtömaana työvoiman rekrytoinnissa eri aloille, huomion kohdistuessa mm. sosiaali- ja terveydenhuollon, vientialojen ja kausityön työvoimaan sekä erityisasiantuntijoihin.

Tämä kyselylomake on osa Work in Finlandin (KEHA-keskuksen ja Business Finlandin) tilaamaa selvitystä, jonka tavoitteena on kartoittaa työvoiman rekrytoinnin ekosysteemiä Filippiineillä. Selvitystyö tehdään Siirtolaisuusinstituutissa YTT Tiina Vaittisen johtaman tutkimusryhmän toimesta (yhteystiedot alla). Selvitystyö alkoi huhtikuussa ja valmistuu kokonaisuudessaan elokuun 2024 loppuun mennessä. Tämä kysely on osa selvitystyötä. Kyselyn tavoitteena on kartoittaa suomalaisten toimijoiden kokemuksia Filippiineistä kumppanimaana työvoiman rekrytoinnissa.

KYSELYN KOHDERYHMÄ, RAKENNE JA VASTAUSAIKA

Kyselyyn voivat vastata sekä työnantajat että erilaiset rekrytointitoimijat, mukaan lukien koulutusvientihankkeita Filippiineillä harjoittaneet yritykset sekä oppilaitokset. Vaikka koulutusvientihankkeet eivät ole työvoiman rekrytointia, näissä hankkeissa on kertynyt arvokasta kokemusta Filippiineistä kumppanimaana. Kysely avataan maanantaina 13.5. ja suljetaan tiistaina 21.5.

Kyselyyn vastataan sähköisellä Webropol-lomakkeella, johon pääsee URL-linkin kautta. Vastajat voivat halutessaan jakaa linkkiä kyselylomakkeeseen myös muille kohderyhmään kuuluville vastaajille. Kyselylomake koostuu joistakin monivalintakysymyksistä sekä useista kokemusten kuvailun mahdollistavista avoimista kysymyksistä. Arvioimme vastaamiseen kuluvan noin 30 minuuttia, riippuen avovastausten pituudesta.

AINEISTON ANALYYSI JA KÄYTTÖTARKOITUS

Aineiston analyysimenetelmänä on yksinkertainen sisällönanalyysi. Tavoitteena on nostaa selvitykseen esimerkkejä suomalaisten toimijoiden hyvistä ja huonoista kokemuksista Filippiineillä toimimisesta. Kysely pyrkii myös kartoittamaan toimijoiden kohtaamia haasteista, sekä toiveita siitä, millaista tukea ja ratkaisuja suomalaiset viranomaistoimijat voisivat tarjota eettisesti kestävien rekrytointikäytäntöjen kehittämiseksi.

LUOTTAMUKSELLISUUS

Pyydämme vastaajia kertomaan sekä edustavansa toimijan nimi ja yhteystietonsa mahdollisia tarkentavia kysymyksiä varten. Tämän kohdan voi halutessaan jättää myös tyhjäksi. Kyselyaineisto käsitellään luottamuksellisesti. Vain tutkimusryhmällä on pääsy vastaajien tunnistetietoihin, ja tutkimusryhmää sitoo vaitiolovelvollisuus.

Vastaajien henkilöllisyyttä tai yritys- tai muuta toimijaidentiteettiä ei paljasteta tilaajalle. Kaikki tunnistetiedot häivytetään aineistosta ennen analyysiä ja selvitysraportin kirjoittamista siten, että yksittäisiä vastaajia tai heidän edustamaansa tahoa ei voida tunnistaa selvityksestä.

Selvityksen toteuttava tutkimusryhmä on sitoutunut noudattamaan tutkimustyötä sääteleviä eettisiä ohjeita sekä tietosuojalakia. Henkilötietojen käsittelyä koskeva tietosuojaseloste on luettavissa [tästä linkistä](#).

VAPAAEHTOISUUS JA VASTAAMISEN PERUMINEN

Selvitystyöhön osallistuminen on vapaaehtoista, eikä siitä makseta korvausta. Vastaajilta pyydetään tietoon perustuva suostumus osallistumisesta ennen kyselylomakkeen täyttämistä. Vastaajat ovat itse vastuussa siitä, että heillä on taustaorganisaationsa lupa osallistua kyselyyn.

Vastaajat voivat peruuttaa osallistumisensa selvitykseen 20.5.2024 saakka, ottamalla yhteyttä tutkimusryhmän johtajaan (yhteystiedot alla). Tällaisessa tilanteessa vastaus poistetaan aineistosta ennen analyysin aloittamista.

AINEISTON KÄSITTELY JA HÄVITTÄMINEN

Aineisto säilytetään salasanasuojatussa ja Turun yliopiston omistamassa ja hallinnoimassa pilvipalvelussa olevassa kansiossa, johon on pääsy vain tutkimusryhmän jäsenillä.

Aineisto tuhoetaan selvitystyön päättyessä, sen jälkeen kun tilaaja on vastaanottanut ja hyväksynyt selvitysraportin.

SELVITYKSEN JULKAISU

Selvitystyön tulokset luovutetaan selvitystyön tilaajalle, joka päättää tulosten julkaisemisesta laajemmalle yleisölle. Tiedusteluja asiasta voi esittää 30.8.2024 tilaajan yhteyshenkilö Kirsi Sipolalle (kirsi.sipola@ely-keskus.fi)

KYSELYYN LIITTYVÄT TIEDUSTELUT

Selvitystyötä tekevän tutkimusryhmän johtaja Tiina Vaittinen, tiina.vaittinen@migrationinstitute.fi, tiina.vaittinen@tuni.fi, 040 1909770, Hanketutkija Ville Laakkonen, ville.laakkonen@tuni.fi

1. Olen lukenut ja ymmärtänyt tutkimustiedotteen sisällön, ja vastaukseni saa sisällyttää Filippiinien työperusteisen rekrytoinnin ekosysteemiä kuvaavaan selvitykseen

A. Kyllä

B. Ei

TAUSTATIEDOT

2. Organisaationne tyyppi ja toimiala?

A. Yksityinen sektori, toimialana:

B. Julkinen sektori, toimialana:

3. Organisaationne koko?

- A. Alle 10 henkeä
- B. Alle 50 henkeä
- C. 50–249 henkeä
- D. Yli 250 henkeä

4. Miten organisaationne toiminta kytkeytyy Filippiineihin?

- A. Toimimme Filippiineillä, rekrytoimme työntekijöitä Filippiineiltä Suomeen
- B. Toimimme Suomessa, teemme yhteistyötä yrityksen kanssa, joka rekrytoi meille työntekijöitä Filippiineiltä
- C. Toimimme Filippiineillä, rekrytoimme opiskelijoita Filippiineiltä Suomeen
- D. Toimimme Suomessa, teemme yhteistyötä yrityksen kanssa, joka rekrytoi meille opiskelijoita Filippiineiltä

E. Jokin muu, mikä?

5. Milloin yhteistyö filippiiniläisen tai Filippiineillä toimivan muun toimijan kanssa alkoi (ja milloin päättyi, jos päättynyt)?

6. Kuinka monen vuoden kokemus teillä on Filippiineiltä rekrytoinnista?

- A. Alle 5 vuotta
- B. Yli 5 vuotta
- C. Yli 10 vuotta
- D. Yli 15 vuotta

7. Missä päin Filippiinejä toimitte tai olette toimineet?

8. Mille aloille olette rekrytoineet työntekijöitä?

- A. Terveys- ja sosiaalipalvelut
- B. Matkailu- ja ravintolapalvelut
- C. Kaupan ala
- D. Teollisuus
- E. Maa-, metsä- ja kalatalous
- F. Kiinteistönhuolto- ja puhtaanapitoala
- G. Rakennusala
- H. Merenkulku
- I. Lastenhoito
- J. Muu, mikä?

KOKEMUKSENNE FILIPPIINEILLÄ TOIMIMISESTA

10. Miten arvoisitte Filippiinejä työperusteisen rekrytoinnin toimintaympäristönä?

	Erittäin haastava	Melko haastava	Ei haastava eikä helppo	Melko helppo	Erittäin helppo

11. Miten ja miksi kiinnostuitte toimimaan juuri Filippiineillä?

12. Millaisia filippiiniläisiä yhteistyöverkostoja ja -kumppaneita hyödynnätte toiminnassanne Filippiineillä?

13. Kuinka helppoa on kokemuksenne mukaan rakentaa toimivat ja luotettavat yhteistyöverkostot Filippiineillä?

	Erittäin haastavaa	Melko haastavaa	Ei haastavaa eikä helppo	Melko helppoa	Erittäin helppoa

14. Minkä viranomaistahojen kanssa toimitte Filippiineillä?

15. Kuinka helppoa yhteistyö filippiiniläisten viranomaisten kanssa on kokemuksenne mukaan?

	Erittäin haastavaa	Melko haastavaa	Ei haastavaa eikä helppoa	Melko helppoa	Erittäin helppoa

16. Minkä viranomaistahojen kanssa toimitte Suomessa?

17. Kuinka helppoa yhteistyö on mielestänne suomalaisten viranomaisten kanssa kansainvälistä rekrytointia koskevissa kysymyksissä?

	Erittäin haastavaa	Melko haastavaa	Ei haastavaa eikä helppoa	Melko helppoa	Erittäin helppoa

18. Millaisia hyviä kokemuksia teillä on Filippiineillä toimimisesta tai yhteistyöstä filippiiniläisen tai Filippiineillä toimivan muun toimijan kanssa?

19. Millaisia huonoja kokemuksia teillä on Filippiineillä toimimisesta tai yhteistyöstä filippiiniläisen tai Filippiineillä toimivan muun toimijan kanssa?

RISKIT JA MAHDOLLISUUDET

20. Millaisia mahdollisuuksia koette Filippiineillä toimimiseen sisältyvän rekrytointiyritysten ja työnantajien näkökulmasta?

21. Millaisia riskejä tai haasteita koette Filippiineillä toimimiseen sisältyvän rekrytointiyritysten ja/tai työnantajien toimesta?

22. Oletteko kohdanneet eettisiä kysymyksiä tai haasteita Filippiineillä toimiessanne?

A. Kyllä

B. Ei

23. Miten olette ratkoneet kohtaamiinne eettisiä kysymyksiä tai haasteita?

24. Millaista tukea olisitte kaivanneet tai kaipaatte Suomen viranomaisilta vastaavien tilanteiden ratkaisemiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi?

TUEN TARVE JA TOIVEET

25. Millaista tukea olette saaneet suomalaisilta viranomaisilta kansainvälisen rekrytoinnin harjoittamisessa?

26. Koetteko tuen olevan riittävää?

	Riittämätöntä	Jokseenkin riittämätöntä	Emme ole saaneet tukea viranomaisilta	Jokseenkin riittävää	Riittävää

27. Onko kansainvälistä rekrytointia säätelevä lainsäädäntö, säännöstö ja ohjeistus mielestänne selkeää ja ajantasaista?

	Ei lainkaan	Ei täysin	En osaa sanoa	Jossain määrin	Täysin

28. Millaista sääntelyä tai ohjeistusta kaipaisitte lisää – tai vähemmän? Miltä tahoilta?

29. Millä tavoin Suomi voisi paremmin tukea työvoiman rekrytoimista Filippiineiltä? Minkä viranomaistahon tai -tahojen tulisi mielestänne olla aktiivinen tukitoimien kehittämisessä?

30. Saako teihin olla yhteydessä tarvittaessa tarkentavien kysymysten merkeissä, sähköpostitse tai puhelimitse?

A. Kyllä

B. Ei

KYSELYRUNKO 2.

FILIPINO EXPERIENCES OF LABOUR RECRUITMENT TO FINLAND: A QUESTIONNAIRE

BACKGROUND AND PURPOSE OF THE STUDY

Labor recruitment from the Philippines to Finland has expanded gradually over the past 15 years and is expected to further increase in the future. Also, Finland is looking at the Philippines as a potential source country for labor recruitment in different sectors, including e.g. social and health care workers, industrial labor, seasonal workers, and highly educated specialists.

This questionnaire is part of a study that maps the ecosystem of labor recruitment in the Philippines. For the purposes of the study and for the development of ethical recruitment practices, it is important to learn from the experiences of Overseas Filipino Workers (OFWs) who have previously been recruited to Finland.

The study is commissioned by Work in Finland, which is part of a national, government-led program that seeks to attract international talent and promote their immigration to and integration in Finland. The study is conducted at the Migration Institute of Finland, and the primary investigator is Dr Tiina Vaitinen (contact details below).

FOCUS, FORMAT AND RESPONSE TIME OF THE QUESTIONNAIRE

The questionnaire is aimed at Overseas Filipino Workers (OFWs) who have been recruited to Finland either to work, or to study with promise of employment after finishing the study program.

The questionnaire can be responded through an electronic Webropol form, accessed through an URL link. The link to the questionnaire can be freely disseminated amongst potential respondents.

The questionnaire is open for responses for ten days, between 2–12 May 2024. The questionnaire consists of multiple-choice questions and a few open-ended questions. Average response time is 15–20 minutes. You can write your responses to open-ended questions in either English, Tagalog, Bisayan, or Cebuano.

CONFIDENTIALITY

Your anonymity is secured in this study, and the data is treated ethically and according to data protection legislation.

Your name or other details of direct identification are not asked in the questionnaire, and the electronic form does not store your IP address.

Some indirect identification details – such as gender, age, profession – are included in the questionnaire, but these data are not combined in the analysis so that your identity would be revealed.

Before the analysis, we remove from the open-ended responses any details that could risk the your anonymity. (E.g., if you accidentally mention town names, school names or other potential identifiers, such details would be removed.)

VOLUNTARY NATURE OF PARTICIPATION

Participation to this study is voluntary, and it is not remunerated. You will be asked to provide your informed consent for participation before accessing the questionnaire.

Please note that as we are not able to identify you from the data, it is not possible to withdraw your responses after submitting them.

STORAGE AND ARCHIVING OF THE DATA

During the study, the data is stored at a secure location behind passwords provided by the Migration Institute of Finland/ University of Turku, in a folder that is accessible by the research team alone.

After this, and upon the permission of the respondents, the data is archived at the Migration Institute of Finland, for purposes of further research and education.

The data is archived in an anonymous form, following the legislation on data protection, i.e. the research participants cannot be recognized from the archives. You will be asked for the permission to archive your responses before accessing the questionnaire.

You can access our Privacy Statement [here](#).

PUBLICATION OF THE RESULTS

The results of the study are provided to Work in Finland, which decides upon the publication of the study.

FURTHER INFORMATION

For any questions, please contact:

Dr Tiina Vaittinen, Principal Investigator of the Study:
tiina.vaittinen@migrationinstitute.fi, tiina.vaittinen@tuni.fi, or +358 40 190 9770

Ville Laakkonen, Project Researcher:
ville.laakkonen@tuni.fi

1. I have read and understood the information given above and give my informed consent to include my questionnaire responses to this study

- A. Yes
- B. No

2. I give my permission to archive my responses to Migration Research of Finland after this study, for purposes of further research and education

- A. Yes
- B. No

A. DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS

3. Age

- A. 18-24
- B. 25-34
- C. 35-44
- D. 45-55
- E. 55+

4. How long have you been living in Finland?

A. 0-2 years

B. 3-5 years

C. 6-8 years

D. 8-10 years

E. More than 10 years

F. Already moved away from Finland. Please specify, why did you leave and where to, and how long did you live in Finland?

5. On scale 1-5, how likely are you to settle down in Finland?

	1	2	3	4	5	
Very unlikely						Very likely

6. Gender

A. Female

B. Male

C. Identify as

D. Prefer not to say

7. Civil Status

A. Single

B. Married

C. Divorced

D. Separated

E. Widowed

8. Do you have children?

A. Yes. How many?

B. No

9. Do you send money to your family in the Philippines?

A. Yes

B. No

B. NATURE OF RECRUITMENT

12. When recruited to Finland, were you recruited

- A. To work in Finland for a Finnish employer
- B. To study in Finland with a promise of employment opportunities after completing the studies
- C. Other (please specify)

13. If you were recruited to study, please describe the promises you were given in terms of future employment in Finland

C. EDUCATION AND SKILLS

14. In which field do you currently work in Finland?

- A. Healthcare/Medical
- B. Information Technology/Software
- C. Education/Teaching/Early childhood education
- D. Food Service/Restaurant
- E. Transportation/Logistics
- F. Cleaning Services
- G. Manufacturing/Production
- H. Other (please specify)

15. Do you work in a field that matches your education?

- A. Yes
- B. No (please specify)

16. Educational Attainment

- A. High school diploma or equivalent
- B. Bachelor's degree
- C. Master's degree or higher
- D. Vocational/Technical certificate
- E. Other (please specify)

17. Does your work in Finland match your skills and educational level?

- A. Yes, my job corresponds to my educational level
- B. No, I work on a lower-skilled job than my educational attainment is. Please specify

18. Have you completed any additional education or training in Finland, as part of your recruitment process

- A. No
- B. Yes (please specify)

D. EXPERIENCES BEFORE STARTING THE RECRUITMENT PROCESS

19. How did you initially become aware of the job opportunities in Finland? (You may choose more than one if appropriate)

- A. Through an online search
- B. Marketing advertisements of recruitment agencies
- C. Referral from friends or family
- D. Social media platforms
- E. Other (please specify)

20. What motivated you to pursue employment in Finland?

- A. Better career prospects
- B. Higher salary
- C. Desire for new experiences
- D. Family reasons
- E. Other (please specify)

21. How familiar were you with the work culture in Finland before starting the recruitment process?

	Not familiar at all	Somewhat familiar	Moderately familiar	Very familiar	Extremely familiar

22. How prepared were you for the potential challenges of relocating to Finland before beginning the recruitment process?

	Not prepared	Somewhat prepared	Moderately prepared	Very prepared	Extremely prepared

23. How actively did you search for information about job opportunities and the recruitment-process in Finland before officially engaging in it?

	Not actively	Somewhat actively	Moderately actively	Very actively	Extremely actively

24. How easy or difficult was it to access information about Finnish working life?

	It was difficult	Quite difficult	Moderate	Easy	Very easy

25. Which of the following influenced your decision in choosing a specific recruitment path for your migration to Finland? Please select all that apply.

- A. Reputation of the recruitment agency/company
- B. Recommendations from friends or family
- C. Online reviews and ratings
- D. Services offered by the recruitment agency/company
- E. Job opportunities available through the recruitment path
- F. Cost or fees associated with the recruitment process
- G. Clear description of the recruitment process
- H. Previous successful experiences with the recruitment agency/company
- I. Other (please specify)

E. EXPERIENCES DURING THE RECRUITMENT PROCESS

26. Your application was mainly processed by:

- A. A Filipino recruitment agency based in the Philippines that has a partnership with an employer in Finland
- B. A Finnish recruitment agency based in the Philippines that has partnership with an employer in Finland
- C. A recruitment agency based in Finland that has a partnership with a recruitment agency in the Philippines
- D. An employer based in Finland that has a partnership with a recruitment agency in the Philippines
- E. A Filipino consultancy firm based in the Philippines that has a partnership with a recruitment agency in Finland
- F. A Finnish consultancy firm based in the Philippines that has a partnership with a recruitment agency in Finland
- G. A consultancy firm based in Finland and has a partnership with a recruitment agency in the Philippines
- H. Other (please specify)

27. Which of the following describes your experience during the recruitment process? Please select all that apply.

- A. Positive interactions with recruitment agencies which made the process easier.
- B. Clear communication throughout the recruitment process helped me understand the requirements better.
- C. Quick responses from recruiters improved my experience during the recruitment process.
- D. Opportunities for career advancement were highlighted during the process, motivating me further.
- E. Encouragement and guidance provided by recruitment agencies were instrumental in navigating the process.
- F. Recruiters provided feedback on my skills and qualifications, boosting my confidence to work in Finland.
- G. I received assistance in relocation and settling into the new work environment.
- H. Assistance in understanding and navigating the Finnish work culture and societal norms was provided, making me feel more at ease.
- I. Recognition of diversity and inclusion efforts within the recruitment process was evident, making me feel valued.
- J. Access to support networks or communities of fellow job seekers provided valuable resources and support.
- K. I was provided adequate knowledge about Finnish labor laws and about my rights and duties as an employee in Finland
- L. I felt that my professional skills and experience were recognized and appreciated throughout the process
- M. I received information regarding the process of family reunification.

28. Which of the following challenges did you experience during the recruitment process? Please select all that apply.

- A. Communication issues with the employer and the recruitment agency.
- B. Difficulty meeting documentation requirements necessary for the recruitment process
- C. Understanding the job description and other legalities as stated in the employment contract
- D. Navigating the legal procedures and requirements associated with the recruitment process
- E. Financial difficulties in complying with the costs associated with the recruitment process
- F. Difficulty accessing relevant information about the recruitment process
- G. Inadequate support from recruitment agencies during the process
- H. Lengthy or complex recruitment process
- I. Unexpected pauses or delays in the recruitment process
- J. Unclear job description making it difficult to understand the roles being offered
- K. Lack of transparency in salary and benefits negotiation during the recruitment process

29. During the recruitment process, did you have any experiences of discrimination or ill-treatment by any of the parties involved in the process (based on e.g. gender, sexuality, race, ethnicity, religion, language skills, age, dis/ability etc.)

A. No, I did not experience discrimination

B. I personally did not experience any discrimination or ill-treatment, but I witnessed others being discriminated. (See the next question)

C. Yes, I had experiences of discrimination or ill-treatment. (See the next question)

31. What costs did you incur during the recruitment process? Please select all that apply.

A. Application fees charged by recruitment agencies

B. Language training costs

C. Costs incurred from having to give up paid work for the duration of the recruitment process, or pre-departure language and cultural training

D. Costs associated with document translations

E. Fees for processing documentation required by the Philippine government

F. Fees for obtaining work permits or visas

G. Travel expenses for attending interviews or processing documents

H. Expenses for obtaining required medical examinations or certifications

I. Costs associated with required trainings or certificates (for example, TOEFL, IELTS)

J. Costs incurred from the interests of loans that were taken to finance the migration process

K. Others, please specify

32. What is the total approximate amount of expenses you incurred during the whole recruitment process?

A. Less than 1000€

B. 1001 – 3000€

C. 3001 – 4000€

D. 4001 - 5000€

E. More than 5000€ (please specify)

33. Were you required to undergo a Finnish language course as part of the recruitment process?

A. Yes

B. No

F. SUGGESTIONS FOR IMPROVING THE RECRUITMENT PROCESSEXPERIENCES AFTER THE RECRUITMENT PROCESS

41. Do you feel welcomed, equal, and valued member of your work community?

A. Yes, I feel equal and valued in my work community

B. No, I do not feel equal and valued in my work community. Please specify

42. What additional resources or information could have better prepared you for the Finnish work-life during the recruitment process? Select 3 that you think are most important

- A. More detailed information about Finnish workplace culture, and norms
- B. More detailed information about Finnish salary levels and living costs (prices of food, housing, etc.)
- C. Access to language courses or language learning resources to improve Finnish language proficiency
- D. Guidance on navigating the Finnish legal and administrative requirements related to employment
- E. Information about Finnish social customs, traditions, and societal norms
- F. Tips for integrating into Finnish society and building social connections outside of work
- G. Resources for understanding Finnish taxation, healthcare, and social security systems
- H. Advice on finding suitable housing and understanding rental regulations in Finland
- I. Training or workshops on cultural sensitivity and diversity awareness in the Finnish context
- J. Support in understanding Finnish labor laws, employment contracts, and workers' rights
- K. Information about available support networks, community services, and Filipino communities in Finland
- L. Guidance on accessing professional development opportunities and career advancement pathways in Finland
- M. Something else (please specify)

Please select maximum 3 options

43. What changes or improvements do you believe are necessary in the recruitment process to better align with the expectations and realities of the Finnish work-life? Select 3 that you think are most important

- A. Providing more extensive cultural sensitivity training for recruiters and employers to better understand the needs and expectations of Filipino workers
- B. Incorporating Finnish language proficiency assessments or language learning support as part of the recruitment process
- C. Offering pre-departure orientation programs specifically focused on preparing workers for the Finnish work environment, including legislation on worker's rights and duties, cultural norms, communication styles, and work-life balance
- D. Establishing mentorship programs that pair incoming Filipino workers with experienced Finnish colleagues to facilitate cultural integration and provide ongoing support
- E. Creating informational materials or online resources that outline the legal requirements, administrative procedures, and rights of workers in Finland
- F. Implementing a standardized feedback system to gather insights from previous recruits about their experiences and areas for improvement in the recruitment process
- G. Collaborating with local organizations or government agencies to provide comprehensive support services for incoming workers, including assistance with housing, healthcare, and social integration
- H. Ensuring transparency in the recruitment process by providing clear information about job roles, responsibilities, compensation, and benefits
- I. Establishing partnerships with educational institutions or training providers to offer tailored programs that equip workers with the skills and knowledge needed for success in the Finnish job market
- J. Something else (please specify)

G. SUPPORT FOR FAMILY LIFE

44. Have you applied for family reunification?

A. Yes

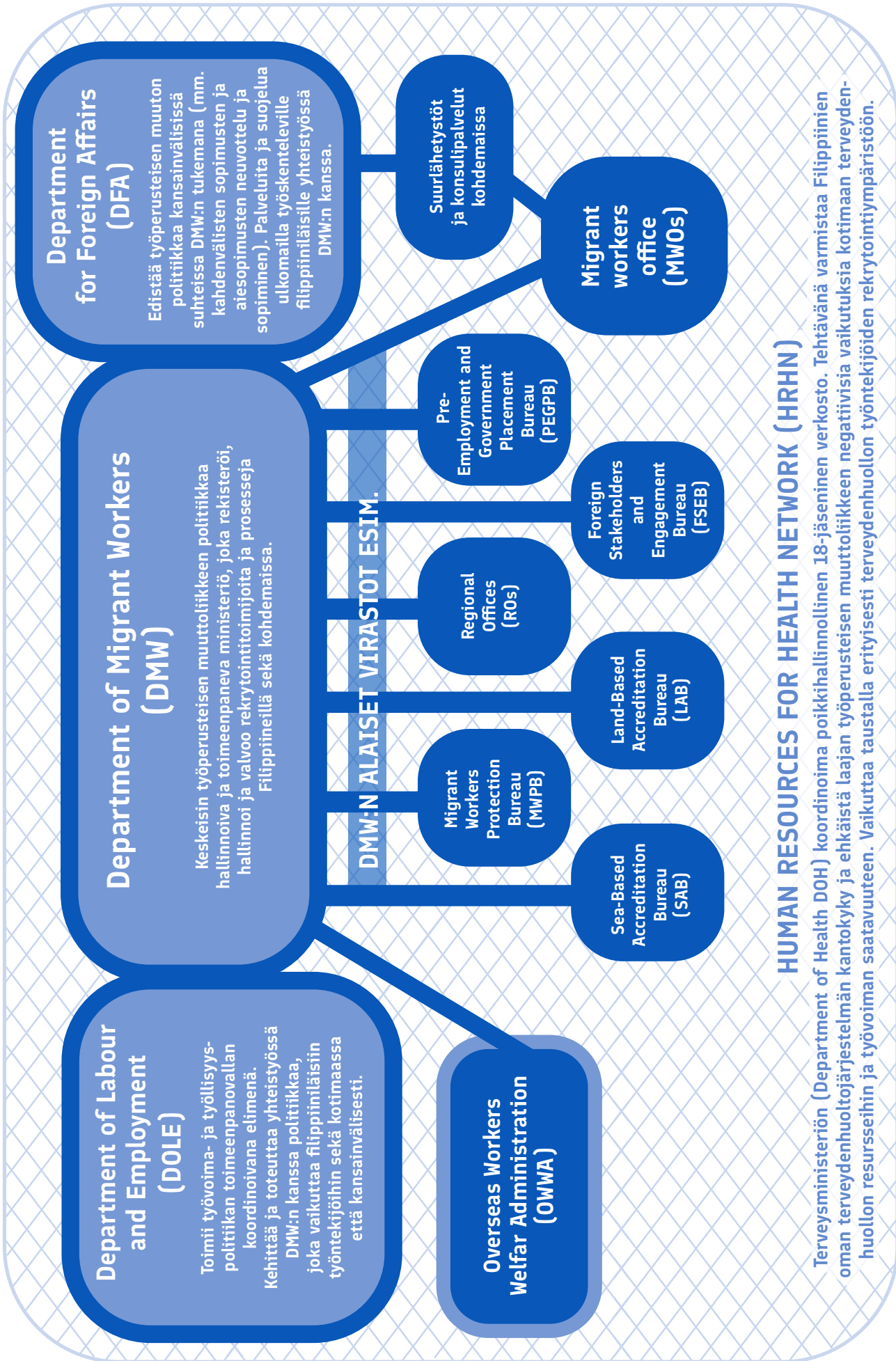
B. No

46. What kind of assistance do you wish to receive from your employer and those involved in the recruitment process to support your family life?

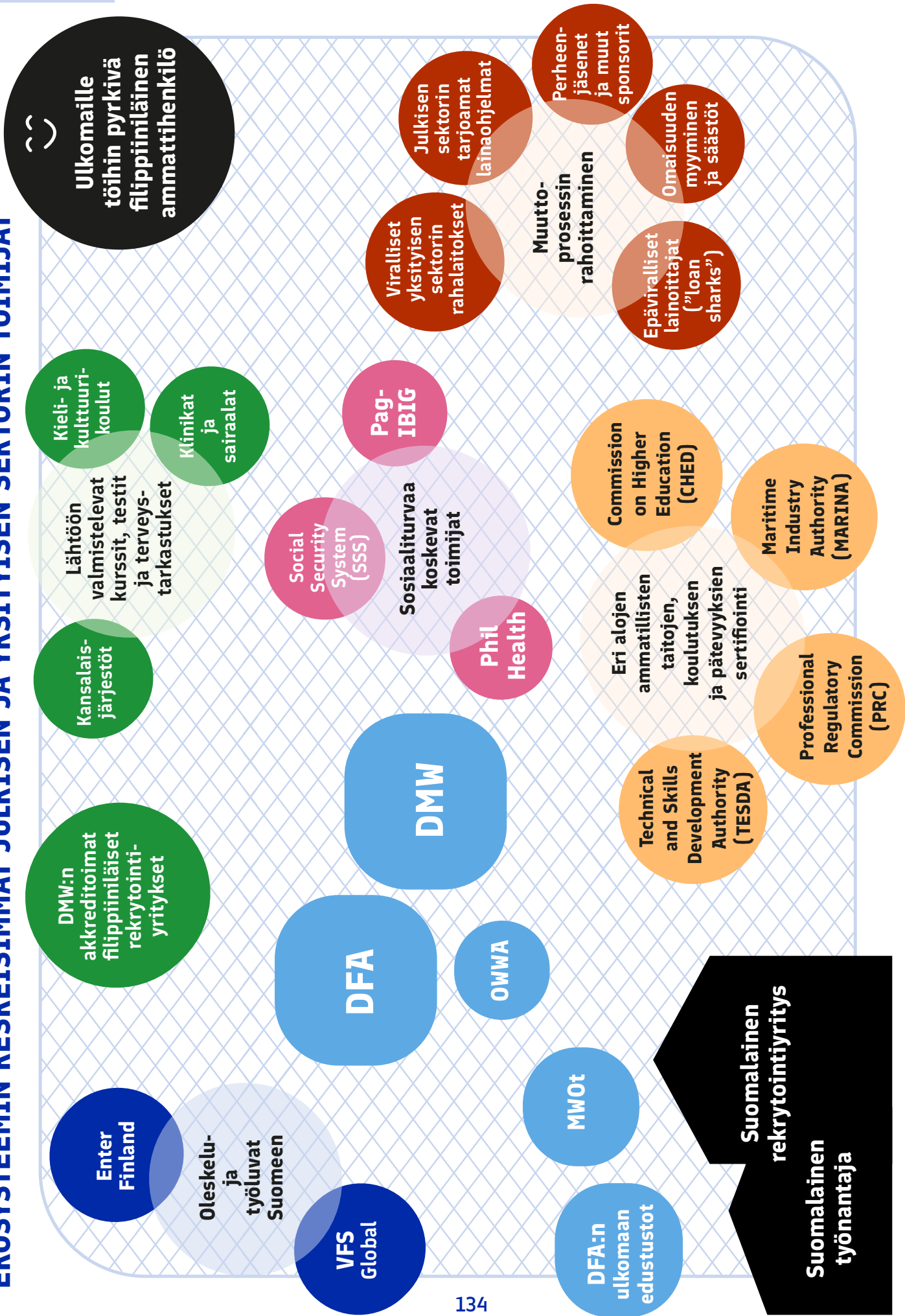
47. What would you like to tell Finnish stakeholders who seek to develop ethically sustainable recruitment practices in the Philippines? Please feel free to share any hopes, wishes, fears, or lessons to learn.

48. Is there anything else that you would like to add, but we forgot to ask?

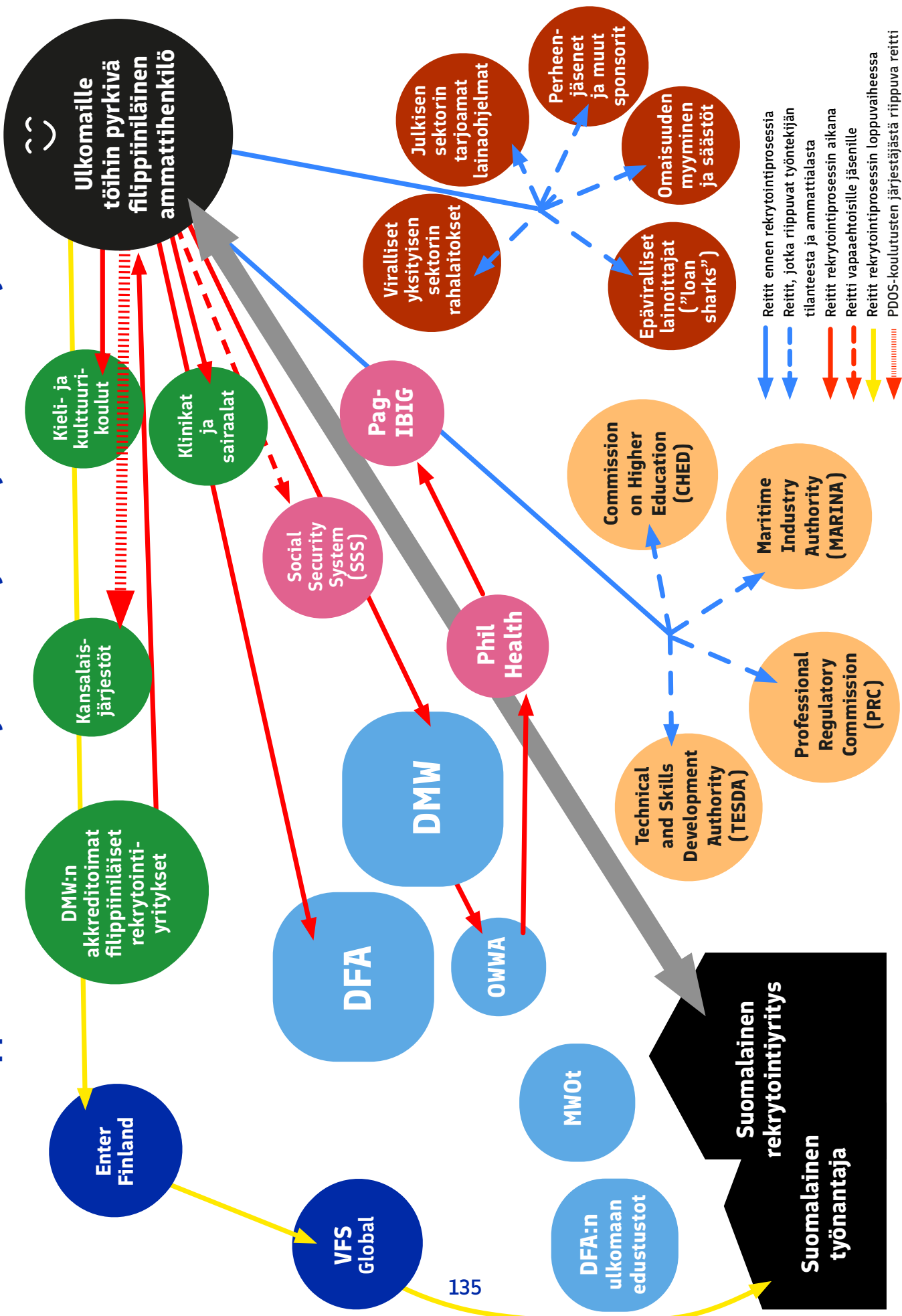
EKOSYSTEEMIN KESKEISET HALLINNOLLISET TOIMIJAT



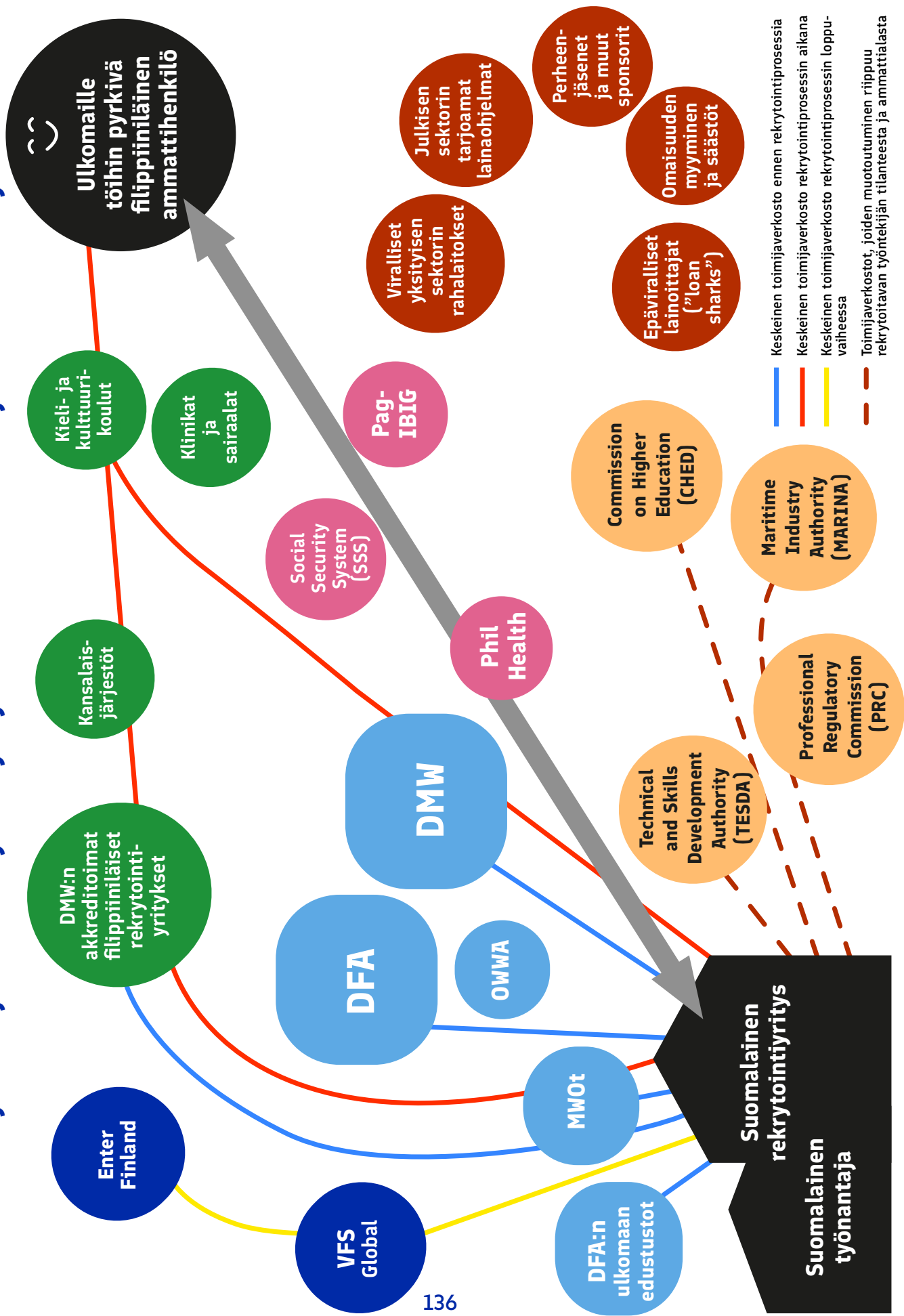
EKOSYSTEEMIN KESKEISIMMÄT JULKISEN JA YKSITYISEN SEKTORIN TOIMIJAT



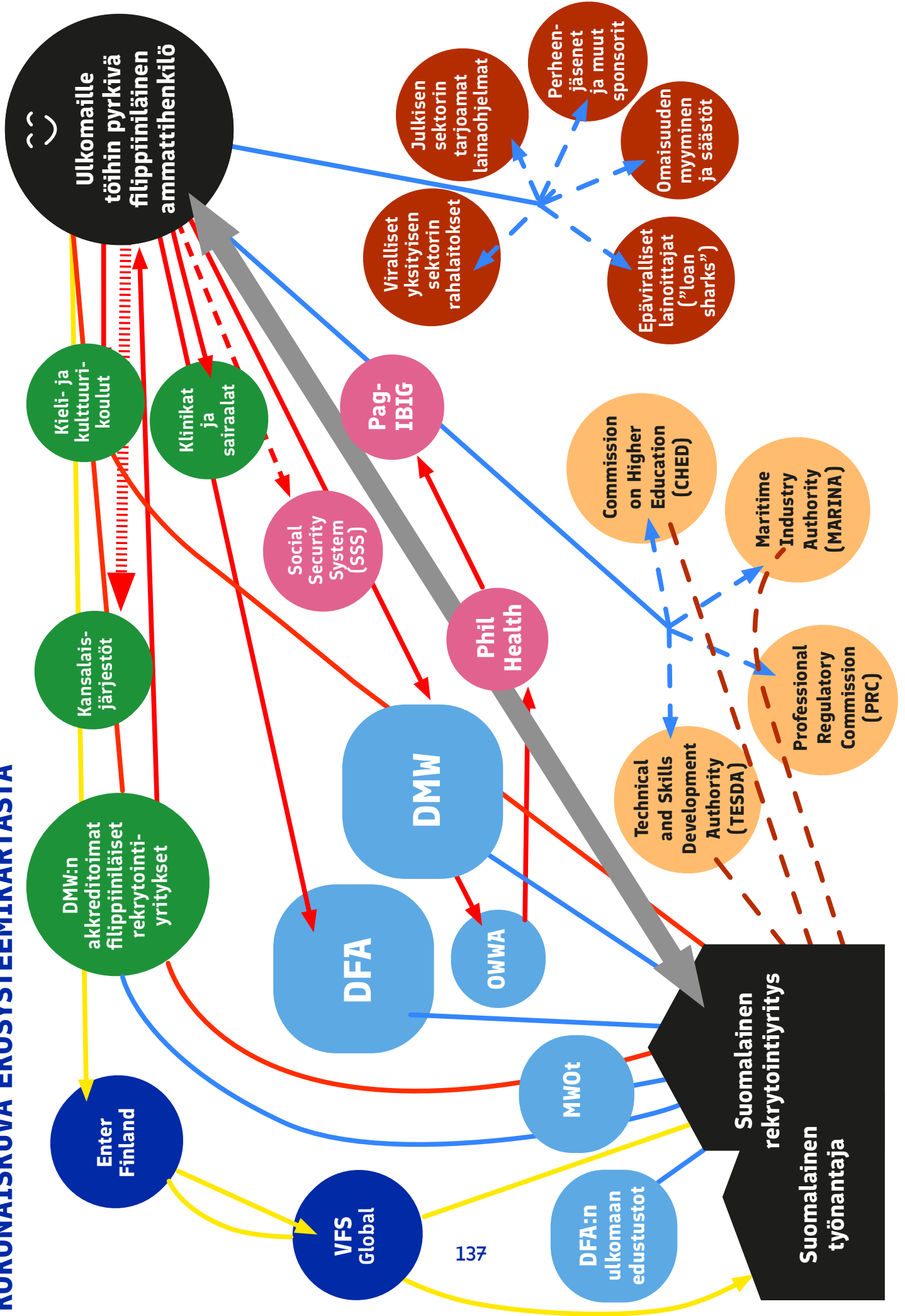
Prosessikuvaus: Filippiineiltä Suomeen rekrytoitavan työntekijän reitti ekosysteemissä



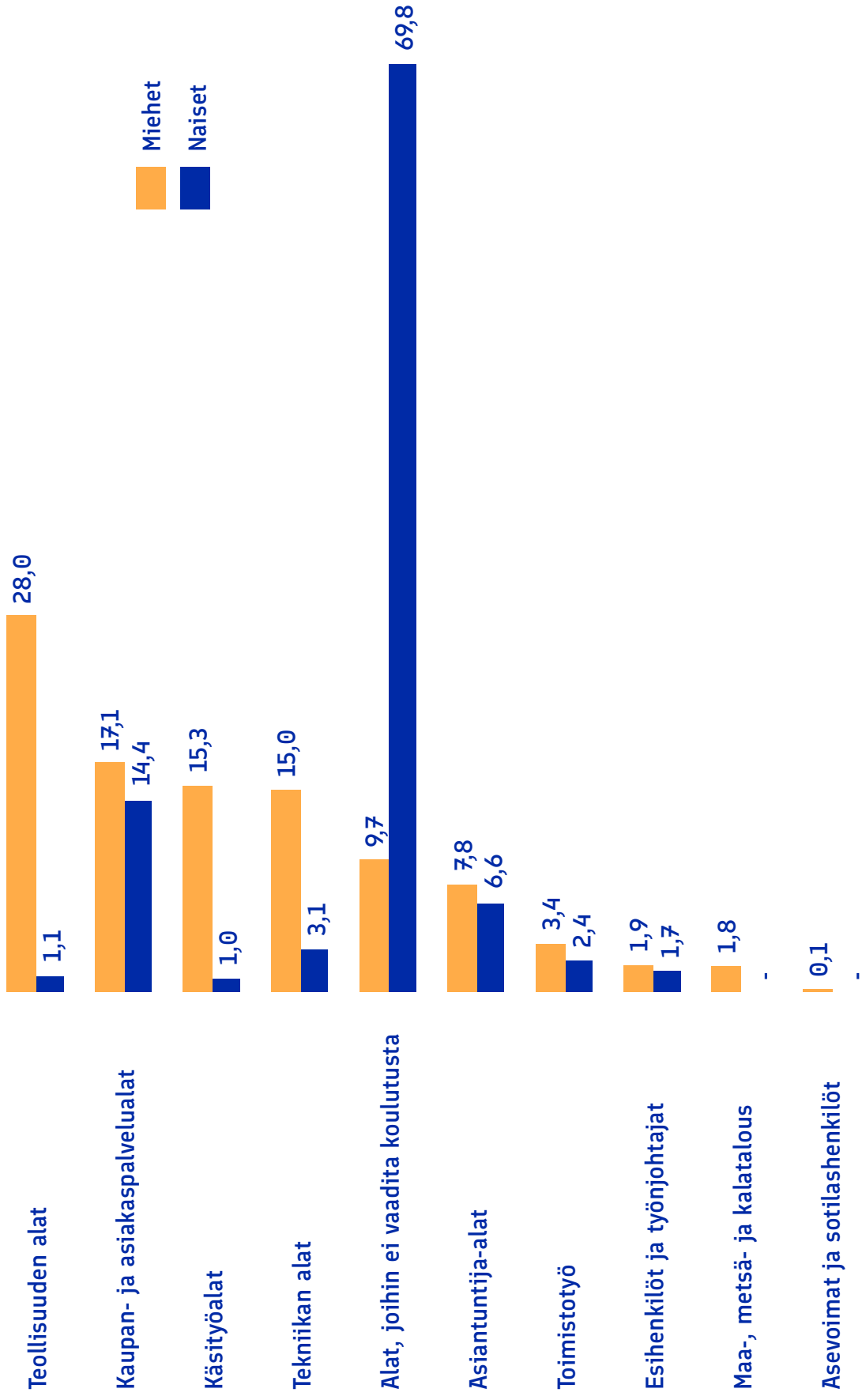
Suomalaisen työnantajan tai rekrytointiyhtiön keskeinen toimijaverkosto ekosysteemissä



KOKONAISKUVA EKOSYSTEEMIKARTASTA



Keskeisten ammattiryhmien jakautuminen sukupuolen mukaan 2022



Ulkomaille palkatut filippiiniläiset työntekijät ammattiryhmittäin

(uudet sopimukset,
poislukien merityövoima)

tammikuu-maaliskuu
2023 ja 2024

Asiantuntija-alat	7,967	↓	4,787
Teknikot ja vastaavat ammattilaiset	4,295	↓	2,465
Kaupan- ja asiakaspalvelualat	28,671	↓	23,240
Ammattialat, joissa ei vaadita koulutusta	47,225	↓	36,608
Käsityöalat	12,722	↓	6,977
Koneistajat	4,169	↓	2,863
Toimistotyö	1,145	↓	2,863
Esihenkilöt ja työnjohtajat	1,224	↓	566
Maa-, metsä- ja kalatalous		↓	608

Suosituimmat ammatit:

Ulkomaille palkatut filippiiniläiset työntekijät

(uudet sopimukset,
poislukien merityövoima)

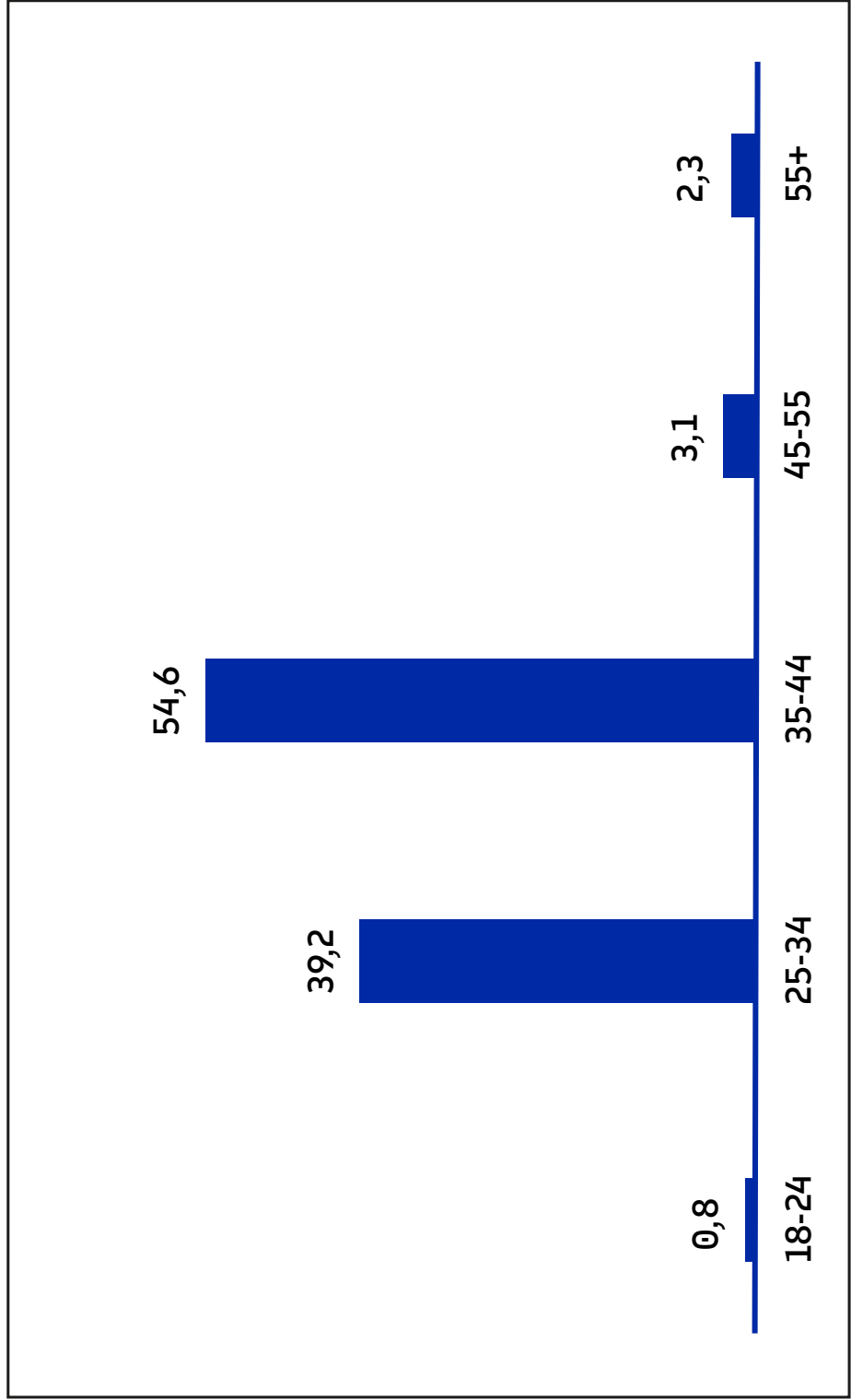
tammikuu-maaliskuu
2023 ja 2024

Kotisiivoajat ja -avustajat	34,162	↓	24,684
Kodinhoitajat	17,276	↓	16,752
Valmistava teollisuus	6,324	↓	6,072
Toimisto- ja hotellisiivoajat	3,261	↓	2,986
Hoitotalan ammattilaiset	3,729	↓	2,046
Tarjoilijat	2,549	↓	1,502
Hitsaajat ja polttoleikkaajat	2,065	↓	1,296
Rakennustyöläiset	606	↑	911
Automekaanikot	912	↓	645
Kokit	1,029	↓	622

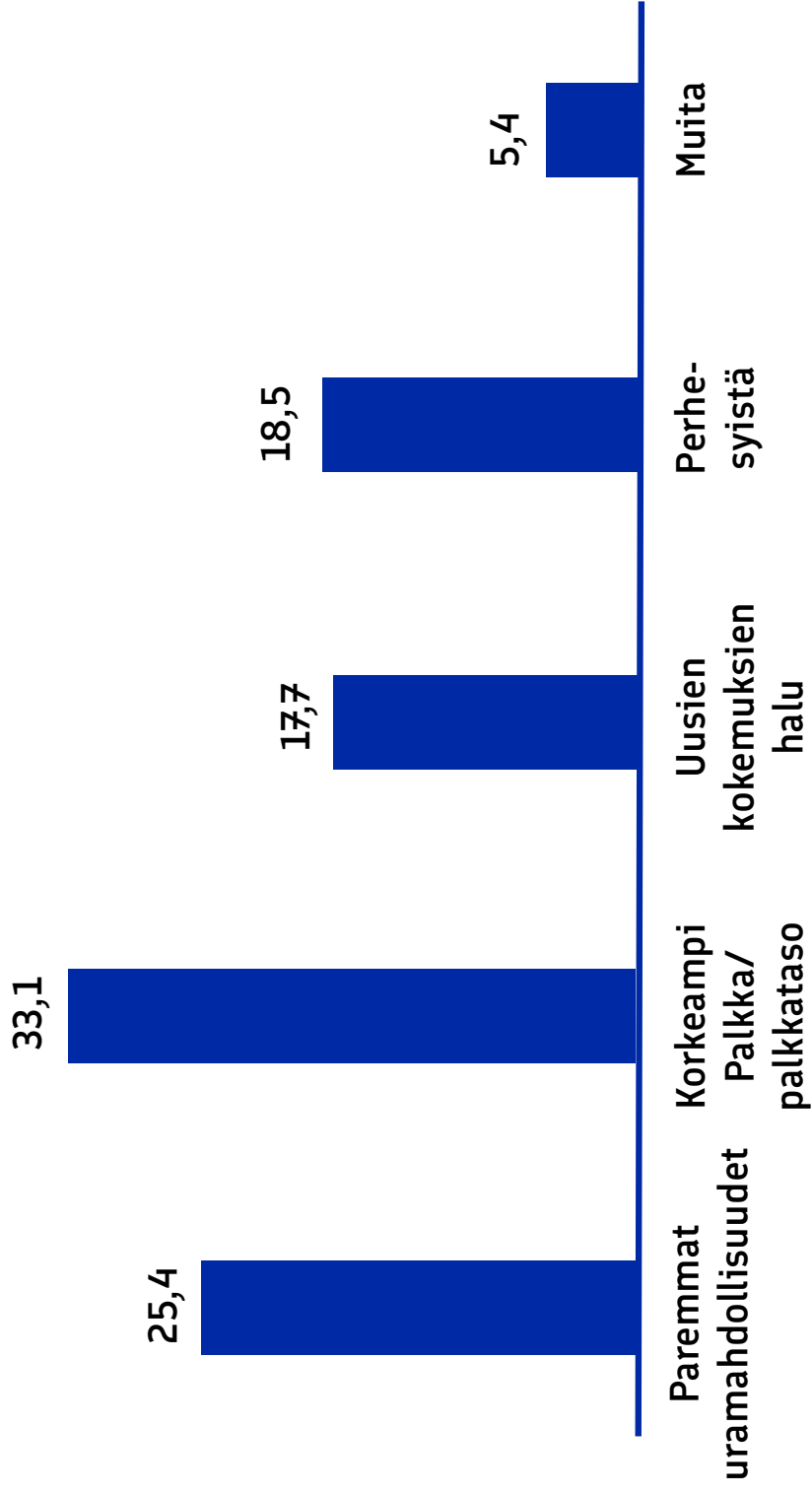
TRIPLE WIN -PROSESSI

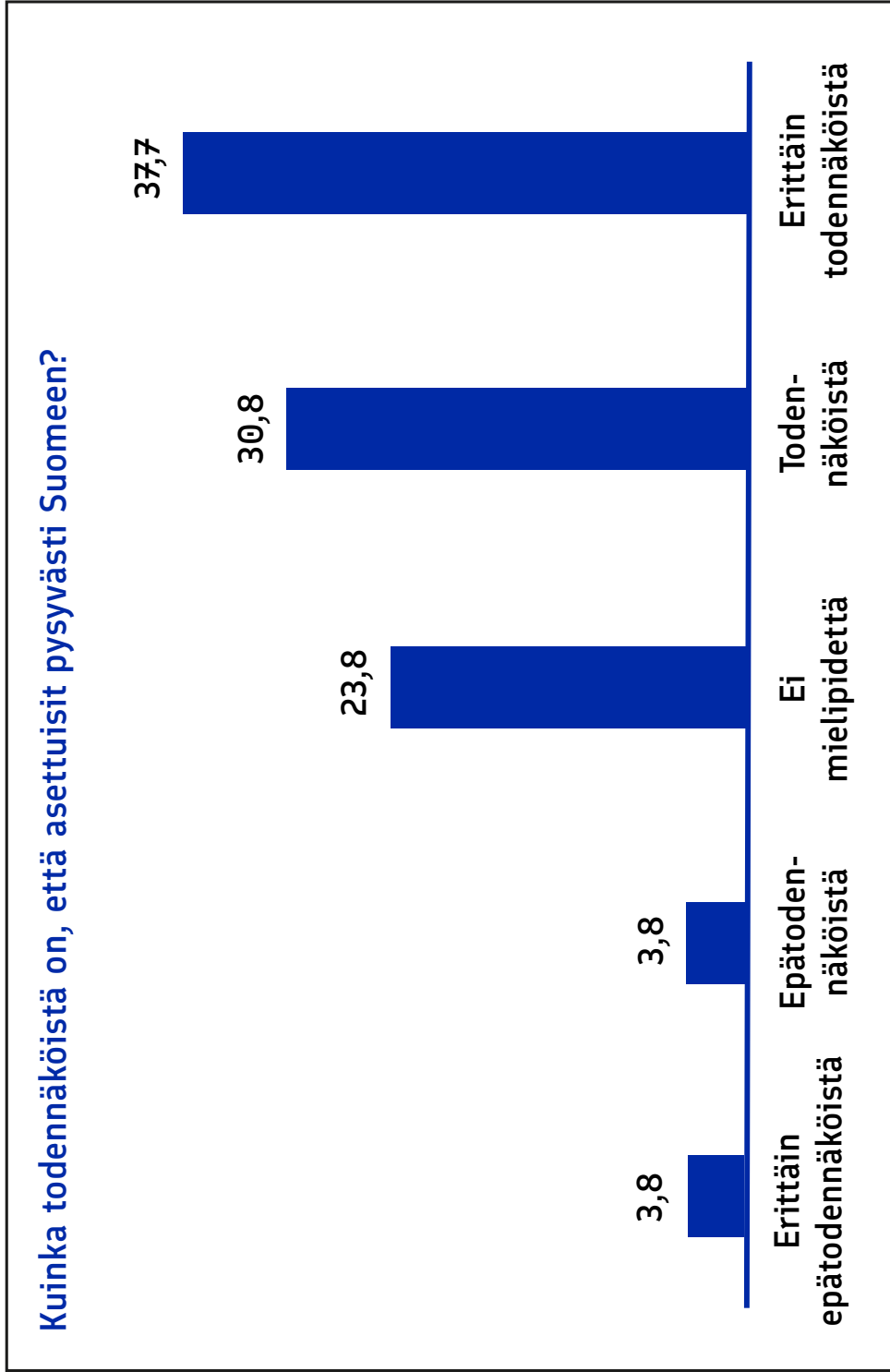


Vastaajien ikäjakauma



Vastaajien motivaatio hakeutua töihin Suomeen





TAULUKKO 1

Eniten valmistuneita 2022, ammattikoulutus (Lähde: TESDA)

Ala	Miehiä	Naisia	Yhteensä
Maa- metsä- ja kalatalous	98 857	129 572	228 429
Hotelli- ja ravintola-ala	52 497	140 424	192 921
Auto- ja kuljetusala	89 406	30 847	120 253
Sosiaaliala	32 537	68 961	101 498
Sähkötekniikka	57 867	22 420	80 287

TAULUKKO 2

Eniten opiskelijoita 2019-2020, korkeakoulutus (Lähde: CHED)

Ala	Opiskelijoita
Liiketalous ja kauppatieteet	878 661
Kasvatustieteet ja opettajainkoulutus	671 421
Tekniikan alat	442 064
Tietotekniikka	324 696
Lääketiede ja terveys	234 204

TAULUKKO 3

Rekrytointiprosessin kustannusarvio

	%	n
alle 1000 €	20,6	26
1001–3000 €	55,6	70
3001–4000 €	10,3	13
4001–5000 €	7,9	10
yli 5000 €	5,6	7
TOTAL	100,0	126