



Funded by EU
Project number: 101126535

POLICYBRIEF

JUSTMIG

onen

Suomalaisten ammattiliittojen tulee vastustaa rajoittavia maahanmuuttouudistuksia

Quivine Ndomo ja Nathan Lillie



YHTEENVETO / TIIVISTELMÄ

Orpon hallituksen työvoimaan, teollisuuteen ja maahanmuuttoon liittyvät "uudistukset" uhkaavat juurruttaa eriarvoisuutta ja heikentää Suomen historiallisesti tasa-arvoista työvoimamallia. Ammattiliittojen tulisi vastustaa niitä hallituksen johtamia toimia, joilla eriytetään Suomen työmarkkinoita ja horjutetaan työväenluokan solidaarisuutta heikentämällä siirtotyöläisten oikeuksia. Hallituksen strategian taustalla on ajatus muuttaa siirtotyöläiset heikoksi lenkiksi, jonka kautta työturvaa ja ammattiliittojen asemaa voidaan huonontaa.

Suomalaisten ammattiliittojen ja päättäjien tulisi omaksua osallistavia tapoja järjestää ammattiliittojen toimintaa, minkä lisäksi tulisi vahvistaa solidaarisuutta suomalaisten ja siirtotyöläisten välillä, jotta hoitotyömarkkinoiden eriytymistä voitaisiin vastustaa. Niiden

tulisi myös vastustaa rajoittavaa maahanmuuttopolitiikkaa, joka lisää prekaarisuutta ja heikentää maahanmuuttajien tekemän hoitotyön ammatillisia standardeja.

JOHDANTO

Pääministeri Orpon johtama Suomen hallitus edistää useita toisiinsa liittyviä poliittisia muutoksia, jotka, vaikkakin erikseen usein hajanaisia ja näennäisen teknisiä, yhdessä heikentävät järjestelmällisesti siirtotyöläisten oikeuksia, työsuojelua ja sosiaalista solidaarisuutta. Nämä uudistukset kattavat maahanmuutto- ja oleskelulupapolitiikan, ammattiliittojen oikeudet ja työmarkkinasuhteet, sosiaaliturva- ja kotouttamispalvelut sekä väylät pitkäaikaiseen työmarkkinoilla oloon – tai maahanmuuttajien tapauksessa pitkäaikaiseen asumiseen Suomessa. Uudistusten yhteisvaikutus tuottaa eriytyneemmät, prekaarimmat ja epätasa-arvoisemmat työmarkkinat, millä on vakavia vaikutuksia koko työväestöön. (Ks. Finnish Government, 2023.)

Siirtotyöntekijät Suomessa – erityisesti hoitoalalla, minne he yhä keskitetympin työllistyvät – kohtaavat jo entuudestaan rakenteellisia haittoja, kuten väliaikaisten oleskelulupien aiheuttamia sosioekonomisia ja oikeudellisia rajoituksia, ulkomaisten tutkintojen ja asiantuntemuksen tunnustamatta jättämistä, työnantajien syrjintää sekä hyväksikäyttäviä rekrytointikäytäntöjä. Hallituksen suunnitelma uhkaa syventää heidän suojattomuuttaan edistämällä kiertomuuttoa, rajoittamalla pysyvän oleskeluluvan saamista ja altistamalla heidät heikoille työolosuhteille. Tämä vähentää kaikkien työntekijöiden neuvotteluvoimaa, sillä heikompi siirtotyövoima laskee työelämän standardeja koko toimialalla.

Yhteiskuntaa taannuttavien, "uudistuksiksi" nimitettyjen toimien tarkoitus on luoda työntekijöiden luokka, jolla on vähemmän turvattuja oikeuksia. Näitä toimia voi pitää osana yhtenäistä pyrkimystä segregoida ja muuttaa yhteiskuntaa vähemmän solidaariseksi ja tasa-arvoiseksi, ja niitä tulee vastustaa. Käytämme havainnollistavana esimerkkinä siirtotyöläisten asemaa Suomen hoitoalalla.

KONTEKSTI

Nykypäivän uhkia suomalaiselle tasa-arvopyrkimykselle

Suomi lähtee liikkeelle hyvin säännellyistä työmarkkinoista, joita vahva hyvinvointivaltio tukee. Pitkälle 2000-luvulle asti maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikka on ollut vähemmän rankaisevaa kuin monissa muissa maissa ja korostanut markkinariippumattomuutta esimerkiksi koulutuksen ja ammattitaidon kehittämisen avulla. Ammattiliittoihin kuulumisen on yleistä, joskin se on viime vuosina vähentynyt nopeasti 55 prosenttiin vuonna 2021, työ- ja elinkeinoministeriön raportti kertoo (Ahtiainen, 2023). Työntekijät, myös maahanmuuttajat, kuuluvat laajennettujen työehtosopimusten piiriin riippumatta siitä, ovatko ammattiliiton jäseniä vai eivät. Ammattiliitoilla on laajat lailliset oikeudet, kuten viime aikoihin asti joustava lakko-oikeus. Tämä on johtanut tasa-arvoisiin palkkaratkaisuihin ja ammattiliittojen näkemiseen kumppaneina työmarkkinapolitiikassa. Saavutettu asema on nyt uhattuna, ja seuraukset uhkaavat siirtotyöläisten oikeuksia ja työehtoja.

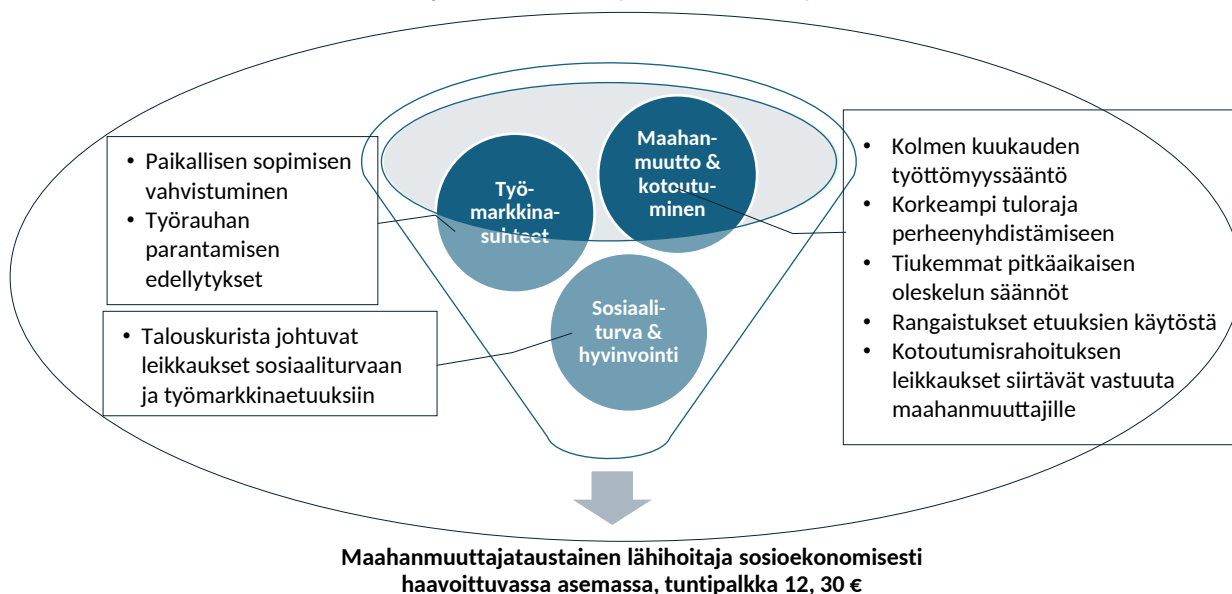
Ammattiliittojen asemasta huolimatta työmarkkinoilla on voimakasta eriytymistä ja rotuun/kansallisuuteen perustuvaa syrjintää, mikä johtuu laajamittaisesta syrjinnästä työnantajien rekrytointikäytännöissä (Ahmad, 2020) ja rasismista työtovereiden keskuudessa. Työsyrjintä on melko voimakasta. Monet maahanmuuttajat eriytyvät sosioekonomisesti vähemmän toivottaviin työtehtäviin, tyypillisesti matalapalkkaisiin, vähän arvostettuihin suorittavan tason töihin, joissa on vähän etenemismahdollisuuksia. Työmarkkinaosapuolten päätöksenteko yhteisymmärryksessä esimerkiksi työehtosopimusten osalta on kuitenkin taannut tasa-arvoon pyrkivän palkkarakenteen. Tämä on tarkoittanut, ettei siirtotyöläisten asema palkkatason ja oikeuksien suhteen ole yhtä

huono kuin monessa muussa maassa. Eriytyminen vaikuttaa ensisijaisesti siihen, millaisiin työpaikkoihin maahanmuuttajat pääsevät, mutta vähemmän siihen, miten heitä kohdellaan työpaikkaan pääsyn jälkeen. Hoitoalalla työskentelevät maahanmuuttajat ovat enimmäkseen tai kokonaan Suomen pitkäaikaisia asukkaita, mikä johtuu Suomen kelpoisuusvaatimuksista sekä suomen tai ruotsin kielen taidon tarpeesta (Koivuniemi, 2023, s. 68). Orpon hallitus näyttää pyrkivän heikentämään asumisen pitkäaikaisuutta ja sen yhteyttä ammatin vaatimuksiin.

Tilanne on vaarassa heiketä nopeasti, jos ammattiliitot, suomalaiset työntekijät ja siirtotyöläiset eivät yhdistä voimiaan, tulkitse hallituksen uudistuksia yhteiseksi uhaksi ja ryhdy tehokkaaseen vastarintaan. Kaikista kolmesta hallituksen tulilinjalla olevasta ryhmästä siirtotyöläiset ovat erityisen haavoittuvassa asemassa. "Uudistukset" vaikuttavat heihin monin tavoin ja pahentavat sosioekonomisen haavoittuvuuden odotettuja haittoja. Syventämällä siirtotyöläisten prekaarisuutta ja suojaattomuutta heistä tehdään välikappale, jonka kautta matalammat työelämän standardit leviävät laajemmin koko työvoimaan – uhaten Suomen työmarkkinamallin ja hyvinvointivaltion perustaa. Hoitoalalla on Suomessa sekä julkisen että yksityisen sektorin työnantajia, ja siirtotyöläiset ovat yleisempiä yksityisellä sektorilla (Kaasinen & Kiuru, 2023).

Suomessa on pitkään ollut työvoimapulaa hoitoalalla. Suomen hallituksen mukaan palvelutason ylläpito vaatii 20 000 lähihoitajaa lisää vuoteen 2030 mennessä ja 45 000 vuoteen 2040 mennessä (Yle1/2025). Työperäistä maahanmuuttoa pidetään keinona lisätä työvoimaa palkkoja nostamatta. Kuitenkin se, että siirtotyöläisten on koulutauduttava Suomessa – saadakseen riittävät kielitaidot ja täyttääkseen kansalliset hoitoalan standardit – vaatii investointeja, jotka ovat ristiriidassa väliaikaisen maahanmuuton ja kiertomuuton kanssa ja kannustavat niiden sijaan pysyvämpään asumiseen ja kotoutumiseen.

Laaja-alaiset finanssipoliittiset toimenpiteet



Kuva 1: Yksi taso siirtotyöläisen työmarkkina-asemaa muovaavassa dynaamisessa järjestelmässä

JUSTMIG-tutkimus Suomessa 2024–2025

Jotta näitä nousevia kehityskulkuja ymmärrettäisiin paremmin, JUSTMIG-tutkimushankkeessa tehtiin osallistavaa toimintakeskeistä tutkimusta keskeisten sidosryhmien keskuudessa. Näihin ryhmiin kuuluivat hoitoalan ammattiliitot, hoitoalalla työskentelevät maahanmuuttajat ja heidän edustajansa sekä maahanmuuton ja työmarkkinasuhteiden akateemiset asiantuntijat. Kävimme

tiedon keräämiseksi keskusteluja sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan ammattijärjestön Tehyn, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:n ja Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin edustajien kanssa (4) sekä keskeisten tiedonantajien (3) ja hoitoalan siirtotyöläisten (12) kanssa. Keskustelut käsittelivät maahanmuuttajien hoitotyön polttavimpia kysymyksiä eri näkökulmista.

Keskusteluihin sisältyi kaksi monen sidosryhmän välistä fokusryhmäkeskustelua – yksi kansallinen ja yksi ylikansallinen – jotka kokosivat yhteen ammattiliittojen edustajia, siirtotyöläisten edustajia ja akateemisia asiantuntijoita. Fokusryhmien tavoitteina oli tunnistaa ydinkysymykset, jotka määrittelevät hoitoalan siirtotyöläisten työmarkkina-asemaa Suomessa, ja arvioida meneillään olevien hallituksen uudistusten todennäköisiä vaikutuksia tuohon asemaan. Kansainvälisessä työpajassa hyödynnettiin Viron ja Ukrainan näkökulmia strategista vertailua varten.

Empiirisen aineiston lisäksi hyödynsimme laajaa kirjallista aineistoa, mukaan lukien julkaisuja Suomessa käynnissä olevista hallinnon uudistuksista, hoitoalan ammattiliittojen julkaisuja ja akateemista kirjallisuutta siirtotyöläisten kotoutumisesta Suomessa erityisesti hoitoalalla.

ANALYYSI / POHDINTA

Siirtotyöläisten "uudelleentuottaminen" suomalaisen hoivatyöväenluokan heikkona lenkinä

Suomen terveys- ja sosiaalipalveluala on tällä hetkellä suurin siirtotyöläisten työnantaja ja työllistää hieman yli 16 % alle 64-vuotiaista siirtotyöläisistä. Siirtotyöläisten työllistyminen terveys- ja sosiaalipalvelualalle todennäköisesti jatkaa kasvuaan, sillä työnantajat rekrytoivat aktiivisesti kansainvälisiltä työmarkkinoilta. Alalla nähdään olevan työmahdollisuuksia siirtotyöläisille, joilla on tarvittava pätevyys, sekä niille, jotka pystyvät kouluttautumaan uudelleen ammattiin.

Kuitenkin, kun tarkastellaan aiempia empiirisiä tutkimuksia maahanmuuttajien integroitumisesta työmarkkinoille Suomessa, nähdään, että maahanmuuttajien työllistyminen suomalaiselle hoitoalalle riippuu pitkälti erilaisista säädöksistä, jotka määrittelevät maahanmuuttajien pääsyä Suomeen ja oleskeluluvan saamista, sekä työmarkkinoiden sääntelystä (Ndomo, 2020; ks. myös Könönen, 2019; Martin & Prokolla, 2017). Siirtotyöläisten integroitumisen riippuvuus rakenteista aiheuttaa epäsuoria mutta merkittäviä vaikutuksia, sillä se heikentää siirtotyöläisten asemaa sekä työmarkkinoilla että työvoimassa ja siten tekee heistä heikon lenkin työmarkkinavoiman kannalta.

Aluksi integraatioympäristö voimistaa siirtotyöläisten sosioekonomista haavoittuvuutta. Oikeudelliseen asemaan liittyvät päätökset ja luvat, kuten työviisumit, oleskeluluvat ja vastaavat sääntelyvälineet, säätelevät sosiaaliturvan ja erilaisten oikeuksien saatavuutta Suomessa (tai missä tahansa maassa). Sosiaaliturvan saatavuuden estävät säännökset, kuten kaikkien valtion tukien estyminen opiskelijan oleskeluluvan myötä, varmistavat, että tällaisten lupien haltijat ovat täysin riippuvaisia palkkatyöstä ja siten helpommin hyväksikäytettäviä kuin etuuksiin oikeutetut. Ulkomaisten tutkintojen ja työkokemuksen tunnustamatta jättämisestä seuraa, että jotkut maahanmuuttajat eivät löydä sopivaa työtä, kun taas toiset löytävät taitojaan vastaavaa työtä mutta saavat alemmaa palkkaa, koska heidän tutkintojaan ei pidetä pätevinä. Työnantajien tiedetään käyttävän suomen kielen taitovaatimusta rekrytoinnissa sulkeakseen maahanmuuttajia pois tapauksissa, joissa suomen vaadittu taitotaso on korkeampi kuin tarvitaan (ks. Valtonen, 2001). Yksityistämisen ja sääntelyn purkamisen trendit sekä suojattomamman työvoiman saatavuus mahdollistavat sen, että työnantajat voivat käyttää hyväksi maahanmuuttajien haavoittuvaa asemaa. Tämän vuoksi maahanmuuttajilla on heikot lähtökohdat integroitua työmarkkinoille, ja he altistuvat opportunistiselle riistolle. Paremmassa asemassa olevat työmarkkinatoimijat, kuten työnantajat ja suomalaiset työtoverit, kokevat usein, että työtä etsivillä siirtotyöläisillä on puutteelliset taidot (olipa näkemys perusteltu tai ei). Tämä suojattomuuden ja aliarvostuksen

yhdistelmä pakottaa maahanmuuttajat heikkoon neuvotteluasemaan, mikä puolestaan johtaa matalampaan statukseen ja epävarmempaan tilanteeseen työmarkkinoilla. Täällä hetkellä Suomessa hoitoalalla työskenteleviä maahanmuuttajia rangaistaan oleskelun tilapäisyydestä, riittämättömästä suomen kielen taidosta, ulkomaisesta tutkinnosta ja etnisestä taustasta – heidän on työskenneltävä kovemmin, hyväksyttävä matalammat palkat ja heikommät työehdot sekä pysyttävä hoitoalan laitamilla (Koivuniemi, 2023). Kuten eräs maahanmuuttaja kertoo: **"Suomalaisella hoiva-alalla sinä [siirtotyöntekijä] korvaat kielitaitosi kovalla työllä."** Haastateltava 1 – ostastonjohtaja, palveluasuminen, Helsinki.

On yleisesti hyväksytty tosiasia, että Suomessa siirtotyöläiset keskittyvät hoivatyössä vanhustenhoitoon. Täytyy kuitenkin korostaa, että kyseessä on rakenteellisesti tuotettu ja ylläpidetty segmentaatio, jolla on merkittäviä kielteisiä vaikutuksia maahan muuttaneille hoiva-ammattilaisille.

Haastattelussa siirtotyöläisten edustaja kertoi, että tämän segmentaation ytimessä ovat siirtotyöläisten syrjintä ja hyväksikäyttö. Hyvinvointialueiden (aiemmin kuntien) paremmin säännellyt työpaikat syrjivät maahanmuuttajia heidän oletettavasti heikon suomen kielen taitonsa vuoksi. Toisaalta yksityisomistuksessa olevat hoitoalan yritykset ottavat mielellään vastaan siirtotyöläisiä kielitaidosta riippumatta, tosin ne tarjoavat vastineeksi vähemmän standardoituja työehtoja. Hoitoalan yritykset hakevat keikkatyöntekijöitä työnvälitysyriestysten kautta, ja palkat neuvotellaan suoraan maahanmuuttajan ja työnantajan välillä. **Vaikeissa olosuhteissa maahanmuuttajien on täytynyt hyväksyä työehtosopimuksen mukaista palkkaa alhaisemmat palkat, niinkin alhaiset kuin 12,30 euroa tunnissa hoitoalalla (haastattelu 9, ukrainalainen hoitotyöntekijä).** Haastateltavan mukaan yksityisen sektorin työnantajat menevät askeleen pidemmälle ja palkkaavat nimenomaan halpoina pidettyjä maahanmuuttajaopiskelijoita ja vastavalmistuneita. Työvoiman halpuus johtuu näiden työntekijöiden sosioekonomisesta suojattomuudesta, johon vaikuttavat muun muassa rajallinen ymmärrys Suomen työmarkkinoista ja työntekijän oikeuksista, vähäinen osallistuminen ammattiyhdistystoimintaan sekä epävarma asema maahanmuuttajana. Maahanmuuttoon liittyviin haasteisiin kuuluu muun muassa vanhempien tarve saavuttaa tietty tuloraja ennen kuin he voivat tuoda lapsensa Suomeen. Jotkut maahanmuuttajat hyväksyvät säännöllisen työn ohessa osa-aikaisia sopimuksia ansaitakseen rahaa tulorajan saavuttamiseksi, ja he työskentelevät todennäköisemmin ala-arvoisissa olosuhteissa. Haastatellun mukaan tilanne vain pahenee hallituksen meneillään olevien "uudistusten" myötä.

HUOMIOITA

Orpon hallituksen uudistukset ja tarve toimia välittömästi: Kolme merkille pantavaa asiaa

1.) Orpon hallituksen "uudistukset" vaikuttavat monin tavoin hoitoalalla työskenteleviin maahanmuuttajiin.

Maahanmuuttoon liittyvät "uudistukset" ottavat maahanmuuttajat erityiseksi kohteeksi. Niiden seurauksena maahanmuuttoympäristö on tiukasti säännelty, ja maahanmuuttajilla on merkittävästi rajoitetut tai tiukasti valvotut väylät sosioekonomiseen integraatioon ja vapauteen. Neljä huomattavaa muutosta ovat **kolmen kuukauden työttömyyssääntö, sosiaaliturvan käytön rankaiseminen tiukentamalla pitkäaikaisen oleskelun ja kansalaisuuden ehtoja, perheenyhdistämisen tulorajan nostaminen sekä kotouttamispalveluiden rahoituksen vähentäminen, jotta maahanmuuttajat ottaisivat enemmän vastuuta kotoutumisestaan esimerkiksi maksamalla suomen kielen oppitunteja omasta pussistaan.**

Maahanmuuttajiin vaikuttavat epäsuorasti myös ne hallituksen "uudistukset", jotka heikentävät ammattiliittojen roolia yhteiskunnan vuoropuhelussa. Erityisesti maahanmuuttajat kärsivät päätöksistä, jotka edistävät paikallista sopimista ja työsuhteisiin liittyvien prosessien, kuten palkanneuvottelujen, muuttumista joustavammiksi. Joustavuuden seurauksena jotkut yksityisellä hoitosektorilla työskentelevät maahanmuuttajat ansaitsevat jo yhteisesti sovittuja palkkatasoja vähemmän. Riskejä lisäävät hallituksen pyrkimykset laajennettuun paikalliseen sopimiseen ja hoiva-alan yksityisten toimijoiden kasvuun varsinkin palveluasumisessa, mihin suuri osa alalla työskentelevistä maahanmuuttajista on työllistynyt. Myös maahanmuuttajien rajoitettu pääsy sosiaaliturvajärjestelmään syventää heidän haavoittuvuuttaan: he voivat joutua maksamaan veroja ja sosiaalivakuutusmaksuja, vaikka eivät olisi oikeutettuja etuihin, joihin näiden maksujen tulisi oikeuttaa. **Lisäksi hallituksen päätös vähentää vähimmäishenkilöstömitoitusta ympärivuorokautisen hoidon toimintayksiköissä 0,7:stä 0,6:een vaikuttaa yksityisten palveluntarjoajien sopimuksiin.** Seurauksena siirtotyöläiset, jotka ovat riippuvaisia yksityisistä työntantajista, menettävät työtunteja ja työpaikkoja, samalla kun työmäärä jo valmiiksi vaativalla alalla kasvaa. Käytännössä niin kutsutut säästötoimenpiteet johtavat heikentyviin työoloihin ja vähäisempään työsuojeluun.

2.) Vaikka monet hoitoalalla työskentelevät maahanmuuttajat ovat jo valmiiksi heikommassa asemassa Suomen työmarkkinoilla, intersektionaalisuuden ja olemassa olevien järjestelmien vuoksi "uudistukset" heikentävät tätä asemaa edelleen.

Erityisen tärkeää on ottaa huomioon intersektionaalisuus ja dynaamiset järjestelmät silloin, kun tutkitaan hallituksen "uudistusten" todennäköisiä vaikutuksia hoitoalalla työskenteleviin maahanmuuttajiin. Siten voidaan ymmärtää, kuinka "uudistukset" vaikeuttavat vallitsevan tilanteen haastamista – ensimmäisiksi hyökkäyskohteiksi on otettu ammattiliitot ja luokkasolidarisuus, kaksi varmaa tapaa pitää työnantajien ja jopa politiikan valtaa kurissa.

3.) Viimeiseksi täytyy pohtia, miksi hoitoala on yksi maahanmuuttajia työllistävästä aloista.

Hoitotyö ei ole tuottoisa ala; työvoimapula jatkuu, koska hoitotyöntekijöille on jatkuvasti maksettu alempaa palkkaa verrattuna muihin ammatteihin, jotka vaativat samanlaisia taitoja ja yhtä suurta vastuuta. Alalla on hyväksikäyttävän työnjaon piirteitä, jossa lisääntynyttä työmäärää ei korvata rahallisesti, ja palkanormit kärsivät sukupuoleen liittyvästä hinnanalennuksesta (Saari et al., 2021). Suomen hoitoalan työolosuhteet ovat parhaimmillaankin keskinkertaisia, jopa silloin kun maahanmuuttajien hyväksikäyttöä ei oteta huomioon. Onko alalla varaa heiketä enää enempää?

YHTEENVETO

Suomen hallituksen strategia on lähestyä hoitoalan työvoimapulaa maahanmuuton kautta, mikä on ristiriidassa maahanmuuttajien sosiaalisia oikeuksia ja oleskeluoikeutta rajoittavan politiikan kanssa. Sekä julkisen että yksityisen sektorin työnantajat suunnittelevat täyttävänsä hoitoalan puuttuvia työpaikkoja muun muassa siirtotyöläisillä. Alan työolot voivat olla vaikeita, ja uudistukset, kuten vähimmäishenkilöstömitoitusten alentaminen, saavat suomalaiset työntekijät luopumaan alasta; kuitenkin hallitukset toinen toisensa jälkeen, myös vasemmistohallitukset, ovat mieluummin pyrkineet pakottamaan työntekijät takaisin töihin kuin halunneet nostaa palkkoja (Levä, 2021; Muhonen, 2022).

Hoitotyöntekijöillä, joilla on turvattu oikeus Suomessa oleskeluun, on tässä tilanteessa huomattavasti enemmän neuvotteluvoimaa. Suomen kansalaisilla on esimerkiksi mahdollisuus käyttää hyvinvointivaltion etuuksia, vaihtaa työpaikkaa tahtoessaan sekä kieltäytyä työstä, jossa on huonot työolot. Suomalaisten työntekijöiden tulevaisuudesta hoitoalalla on huolestuttavia

raportteja; maahanmuuttajat voivat kuitenkin täyttää tyhjiöt, jotka suomalaiset hoitotyöntekijät luovat poistuessaan alalta tai kieltäytyessään huonoista työoloista. Tosin nykyinen koulutukseen, integraatioon ja ammattimaisuuteen perustuva rekrytointijärjestelmä vaikeuttaa tätä, koska työntekijät omaksuvat paikallisia normeja integroituaan yhteiskuntaan. Näin ollen maahanmuuttoa säätelevä järjestelmä näyttää yrittävän tehdä maahanmuuttajien tekemästä hoitotyöstä lyhytaikaista ja eriyttää etuuksien saatavuutta ja oikeutta jäädä maahan.

Siirtotyöntekijät tulevat tyypillisesti Suomen hoitoalalle sen alimmilla tasoilla. Heikon työmarkkina-aseman vuoksi heidän on usein siedettävä heikkeneviä työoloja ja työehtoja. Näin tehdessään he saattavat tahtomattaan normalisoida heikkolaatuisia käytäntöjä ja myötävaikuttaa vaaralliseen työmarkkinoiden eriytymisen kierteeseen, joka voi lopulta horjuttaa koko hoitoalaa ja vaikuttaa muidenkin alojen olosuhteisiin. Maahanmuuttajien kannustaminen työvoima-aukkojen täyttämiseen, samalla kun heiltä järjestelmällisesti evätään oikeudet ja suojelu, ei ole kestävä ratkaisu. On olennaista puuttua maahanmuuttajien haavoittuvuuden perimmäisiin syihin. Tähän sisältyvät kielimuurien torjuminen ennakoivien ja hyvin resursoitujen kotouttamistoimien avulla sekä hoitoalan sääntely uudelleen siten, että joustavuuden lisääntymiselle asetetaan rajat etenkin yksityisellä sektorilla, jolle hoitoalalla työskenteleviä maahanmuuttajia on keskitetty. Rakenteellisia haittatekijöitä ei kuitenkaan voida poistaa pelkällä sääntelyllä. Siirtotyöläiset tarvitsevat myös lisää neuvotteluvoimaa saavuttaakseen parempia työehtoja. Tuon neuvotteluvoiman on tultava yhteisen solidaarisuuden kautta. Hoitoalalla työskentelevien suomalaisten ja maahanmuuttajien on toimittava yhdessä riippumatta siitä, kehen tilanne kulloinkin vaikuttaa eniten. Heidän on ammattiliittojensa ja muiden järjestöjen kautta pidettävä työnantajat ja päättäjät vastuullisina sekä suojeltava hoitotyön luotettavuutta.

TOIMINTASUOSITUKSET

Keskittyminen koko organismiin/järjestelmään, ei vain oireisiin

1. **Ammattiliittojen ja niiden sidosryhmien tulisi kehittää työehtosopimusneuvotteluja laajempia monialaisia strategioita, jotka yhdistävät hoitoalan työvoiman suojelemiseen myös oleskelun turvaamisen, pätevyyden tunnustamisen ja syrjimättömyyden.** Työmarkkinoiden eriytymisen välttäminen on oikeutetusti etusijalla suomalaisille ammattiliitoille, mutta monet eriytymistä edistävät tekijät ovat perinteisten työehtosopimusneuvottelujen ulkopuolella. Tämän ratkaiseminen vaatii selkeää ymmärrystä siitä, kuinka useat instituutiot ja toimijat vaikuttavat yhdessä hoitoalan siirtotyöläisten työmarkkinoihin. Hoitotyössä ratkaisua voi hakea turvattujen oleskeluväylien edistämisestä, kotoutumisen tukemisesta kielenopetuksen ja pätevyyden tunnustamisen kautta sekä syrjimättömyyden varmistamisesta niin rekrytoinnissa kuin työpaikoillakin. Tämä saattaa vaatia luovia lähestymistapoja, kuten kumppanuutta maahanmuuttajien johtamien aloitteiden kanssa, jotta saadaan ylläpidettyä ammatillisia standardeja, estettyä siirtotyöläisten marginalisaatiota ja ehkäistyä työnormien rapautumista.
2. **Ammattiliittojen mandaattia ja organisaatiostrategiaa tulisi laajentaa rakentamaan yhteisöllisyyttä ja solidaarisuutta hoitoalalla työskentelevien maahanmuuttajien ja suomalaisten hoitotyöntekijöiden välille, erityisesti segmentoituneissa työpaikoissa,**

omaksumalla sosiaalisesti perusteltuja ja osallistavia edustusmalleja. Institutionaaliset edustusmallit eivät toimi hyvin tilanteissa, joissa työmarkkinat ovat laajasti eriytyneet. Siirtotyöläiset ja suomalaiset työntekijät eivät välttämättä työskentele lähekkäin, heillä on heikko yhtenäisyyden tai yhteisen identiteetin tunne, he ymmärtävät eri tavoin työnantajaan liittyviä ongelmatilanteita, ja heiltä puuttuu yhtenäinen viitekehys työehtojen osalta. Luovia strategioita, joilla ammattiliiton mandaattia laajennetaan nykyisen toiminnan ulkopuolelle, tulisi harkita, jos se on tarpeen siirtotyöläisten osallistamiseksi työväenliikkeeseen. Olisi varmistettava, ettei heistä tule heikkoa lenkkiä, jonka kautta koko työmarkkinat voivat ajan myötä horjua.

Lähteitä:

Ahmad, A. (2020). When the name matters: An experimental investigation of ethnic discrimination in the Finnish labor market. *Sociological Inquiry*, 90(3), 468–496.

<https://doi.org/10.1111/soin.12276>

Ahtiainen, L. (2023). *Palkansaaajien järjestäytyminen vuonna 2021 (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:19)*. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-889-9>

Finnish Government. (2023). *A strong and committed Finland: Programme of Prime Minister Petteri Orpo's Government 20 June 2023* (Publications of the Finnish Government 2023:60).

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165044>

Kaasinen, L., & Kiuru, E. (2023). *Työperäinen maahanmuutto ja kielitaito superilaisten kokemana: Selvitys 2023 (Work-related immigration and language skills as experienced by people from SuPer)*. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer. <https://www.superliitto.fi/wp-content/uploads/2024/12/tyoperainen-maahanmuutto-ja-kielitaito-superilaisten-kokemana-2023.pdf>

Koivuniemi, S. (2023). *Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan kansainvälinen rekrytointi (Tehyn julkaisusarja B1/2023)*. https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2023/2023_b1_sosiaali-ja-terveydenhuoltoalan-kansainvalinen-rekrytointi-id-18252.pdf

Koskela, K. (2014). Boundaries of belonging: highly skilled migrants and the migrant hierarchy in Finland. *Journal of Finnish Studies*, 17(1-2), 19-41. <https://doi.org/10.5406/28315081.17.1.2.03>

Könönen, J. (2019). Becoming a 'labour migrant': Immigration regulations as a frame of reference for migrant employment. *Work, Employment and Society*, 33(5), 777–793.

<https://doi.org/10.1177/0950017019835133>

Levä, I. (2021). *Toimihenkilöt neuvottelupöydässä.: Järjestöt työmarkkinoiden taitekohdissa 1945–2015*. Gaudeamus.

Muhonen, T. (2022, November 9). Hallituksen esitys-luonnos: Lakkoilevia hoitajia sakon uhallä töihin – Tehyiltä jyrkkä viesti Marinille, Helsingin Sanomat. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000009062403.html>

Martin, L., & Prokkola, E. K. (2017). Making labour mobile: Borders, precarity, and the competitive state in Finnish migration politics. *Political Geography*, 60, 143-153.

Ndomo, Q. (2024). The Working Underclass: Highly educated migrants on the fringes of the Finnish labour market. *JYU Dissertations*.

