

Alkuperäinen artikkeli: **Näre, Lena** (2013). Ideal Workers and Suspects: Employer's Politics of Recognition and the Migrant Division of Care Labour in Finland. *Nordic Journal of Migration Research*, 3 (2), 72-81. DOI: <http://dx.doi.org/10.2478/v10202-012-0017-5>.

## Maahanmuuttajat hoitajina: ihannetyöntekijöitä mutta epäilyttäviä

Maahanmuuttajataustaiset hoivatyöntekijät sijoittuvat Suomessa hoitoalan ammattien alemmille tasoille ja erityisesti vanhustenhoitoalalle. Työvoimapolitiittiset käytännöt ohjaavat maahanmuuttajia vanhustenhoitoon työhön. Tämä suuntaus näkyy erityisesti Helsingissä, missä vanhustenhoitossa työskentelevien ulkomaan kansalaisten määrä on yli kolminkertaistunut vuosien 2001 ja 2009 välisenä aikana.

Maahanmuuttajataustaiset työntekijät ovat yliedustettuina avustavissa hoitotehtävissä. Työnjohtotehtävissä heitä ei käytännössä ole. Jos hoitaja on ulkomaalaissyntyinen, on todennäköistä, että hän työskentelee vanhustenhoitossa. Lisäksi on todennäköistä, että hän ei työskentele osastonhoitajana vaan lähihoitajana tai avustavissa hoitotehtävissä.

Tutkija Lena Näreen mukaan hoitoalan työnjakoa osaltaan ohjaa työnantajien keskuudessa vallitseva kaksijakoinen näkemys maahanmuuttajista työntekijöinä: yhtäältä maahanmuuttajataustaiset työntekijät nähdään joustavina ja vanhuksia kunnioittavina ihannetyöntekijöinä, mutta toisaalta heidän osaamistaan ja ammatillista pätevyyttään epäillään.

Näre on tutkinut suomalaisten hoitoalan työnantajien tapoja suhtautua maahanmuuttajiin hoitoalan työvoimana. Näre on soveltanut tähän Nancy Fraserin teoriaa ”tunnistamisen/tunnustamisen politiikasta” (politics of recognition). Tunnistaminen/tunnustaminen tarkoittaa, että henkilölle myönnetään ryhmän jäsenen status tasavertaisena sosiaalisen vuorovaikutuksen osapuolena. Väärä tai puuttuva tunnistaminen/tunnustaminen estää henkilöä osallistumasta sosiaaliseen elämään tasavertaisesti.

Lena Näreen tutkimusaineistona ovat pääkaupunkiseudulla tehdyt neljäntoista kunnallisen ja yksityisen hoitoalan työnantajan haastattelut. Haastateltavista puolet oli yksityisten ja kunnallisten hoivapalvelujen tarjoajien henkilöstöpäälliköitä ja rekrytoijia, ja puolet suuren kunnallisen vanhainkodin osastonhoitajia ja esimiehiä.

### ”Ihannetyöntekijöitä työnantajan kannalta”

Työnantajien haastatteluissa käsiteltiin maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden rekrytointia ja työhönottoa. Monet haastatelluista yhtäältä torjuivat näkemyksen, että ulkomaalaissyntyisten ja suomalaissyntyisten työntekijöiden välillä olisi yksinkertaisia, perustavanlaatuisia eroja. Toisaalta kaikki haastateltavat katsoivat työntekijöiden välillä olevan kansallisuuteen, kulttuuriin, etnisyyteen, sukupuoleen ja/tai maahanmuuttajuuteen perustuvia moninaisia eroja.

Työnantajien haastatteluissa nostettiin esiin näkemyksiä, että maahanmuuttajataustaiset työntekijät ovat kunnioitettavampia vanhoja ihmisiä kohtaan. Tämä esitettiin usein piirteenä, joka tuo "rikkautta" työpaikalle ja josta suomalaiset voisivat oppia.

Haastatteluista ilmeni myös, että maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä pidetään työnsä omistautuneempina, joustavampina ja paremman työetiikan omaavina työntekijöinä. Haastatteluissa esitetyistä lausunnoista käy selvästi ilmi se, miten maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden heikompi asema ja heidän työmarkkinoilla kohtaamansa syrjintä johtavat ominaisuuksiin, jotka ovat työnantajan näkökulmasta hyvin houkuttelevia. Heikomman työmarkkina-aseman ja syrjintäkokemusten vuoksi maahanmuuttajat ovat joustavia työntekijöitä.

Nämä maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin kohdistuvat odotukset ovat ongelmallisia sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kannalta. Kuinka hyvin maahanmuuttajat voivat puolustaa oikeuksiaan, jos heidän oletetaan olevan alistuvia ja joustavia?

### **Työnantajien epäilykset ja asiakkaiden ennakkoluulot**

Haastatteluissa ilmeni myös, että maahanmuuttajuuteen liitetään epäilyttäviä piirteitä. Työnantajat epäilevät maahanmuuttajia siitä, että heillä ei ole osaamista ja pätevyyttä. Epäilykset koskevat ennen kaikkea kielitaitoa. Kaikki haastateltavat pitivät puutteellista kielitaitoa tärkeimpänä erona, joka luonnehtii maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Kielitaidon puute on käytännössä tehokas keino oikeuttaa syrjintä työhönotossa.

Haastatteluissa esitettiin, että tietyt työtehtävät vaativat "kunnollista" suomen kielen taitoa. "Kunnollisen" suomen kielen vaatimus muuntuu helposti vaatimukseksi tietyistä etnisyydestä, jolla ei ole mitään tekemistä kielitaidon kanssa. Vaatimalla, ettei maahanmuuttajataustaisella työntekijällä ole suomea puhuessaan "ulkomaalaista" aksenttia, työntekijöiden käytännössä vaaditaan olevan etnisiä suomalaisia.

Työnantajien keskuudessa oletetaan helposti, että asiakkailla on rasistisia asenteita ja ennakkoluuloja esimerkiksi venäläisiä hoitajia tai afrikkalaissyntyisiä mieshoitajia kohtaan. Esimiehet saattavat ajatella, etteivät he voi tehdä paljoa muuttaakseen vanhojen ihmisten rasistisia asenteita. Näin ollen työntekijän täytyy yksin kantaa vastuu ja taakka siitä, että hän on erilainen.

Näre katsoo, että tämä työnantajien kaksijakoinen tunnistamisen/tunnustamisen politiikka – eli maahanmuuttajien näkeminen yhtäältä joustaviksi ihannetyöntekijöiksi ja toisaalta kielitaitonsa ja osaamisensa kannalta epäilyttäviksi – tuottaa ja ylläpitää osaltaan maahanmuuttajien eriarvoista asemaa. Se auttaa luomaan maahanmuuttajista joustavaa lisätyövoimaa, jota voidaan käyttää kun tarvitaan ja erottaa kun ei enää tarvita.

Työelämässä tulisikin pyrkiä purkamaan suomalaisuuden normi tai ainakin ymmärrettävä suomalaisuus laajemmin, johon myös eri aksentilla puhuvat maahanmuuttajat voisivat. Tällä tavoin voitaisiin tunnistaa ja tunnustaa maahanmuuttajataustaiset työntekijät aidosti tasavertaisina sen sijaan että nähtäisiin maahanmuuttajat perustavalla tavalla vieraina ja toisina.

## **Kirjallisuutta**

Fraser, N 2008, Scales of justice. Reimagining political space in a globalizing world, Polity Press, Cambridge.

Isaksen, LW (toim.) 2010, Global care work. Gender and migration in Nordic societies, Nordic Academic Press, Lund.

Laurén, J & Wrede, S 2010, 'Työkäytännöt ja institutionaalinen rasismi: lähihoitajien työ'. Teoksessa Vieraita työssä, toim. S Wrede & C Nordberg, Gaudeamus, Helsinki, s. 172–192.

Näre, L 2012, 'Hoivatyön glokaaleilla markkinoilla – filippiiniläisten sairaanhoitajien rekrytointi Suomeen jälkikolonialistisena käytäntönä. Sosiologia, vol. 49, no. 3, s. 206–221.

Wills, J, May, J, Datta, K, Evans, Y, Herbert, J & McIlwaine, C 2010, Global cities at work: migrant labour in low paid employment in London, Pluto Press, London, s. 437-453.