Asiantuntijalausunto eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle koskien maahanmuuttajaäitien työllistymistä
Asia: O 34/2025 vp Maahanmuuttajaäitien työllistyminen

Helsingin seudun kauppakamari kiittää mahdollisuudesta lausua maahanmuuttajaäitien työllistymistä koskevasta selvityksestä.

Maahanmuuttaneiden naisten, erityisesti äitien, työllisyysaste esimerkiksi Helsingissä on merkittävästi alempi kuin miesten tai valtaväestön. Tähän vaikuttavat muun muassa pitkä perhevapaalla olo, hoivavastuut sekä puutteellinen tieto oikeuksista ja palveluista. Suomen väestörakenne ja työmarkkinat edellyttävät, että kaikki maahan muuttaneet aikuiset – myös vanhemmat, olivatpa he miehiä tai naisia, äitejä tai isiä – pääsevät nopeasti osaksi yhteiskuntaa ja työelämää. On muistettava, että "maahanmuuttajaäidit" ovat monesta syystä Suomeen tulleita ja he ovat monenlaisissa asemissa, jolloin pakolaisnaisten lisäksi mukana voi olla esimerkiksi hyväpalkkaisten miesten kotona olevia puolisoita.

Kyse ei ole vain kotoutumisesta, vaan myös elinkeinoelämän kannalta kriittisestä kysymyksestä: miten saamme Suomeen muuttaneiden osaamisen käyttöön mahdollisimman tehokkaasti?

1. Vältetään "kotiäitiretoriikkaa" maahanmuuttokeskustelussa ja tunnistetaan puolisoiden osaaminen sekä palvelutarpeet

Maahanmuuttajavanhemmista keskusteltaessa painotus on usein kotiäitiydessä, vaikka Suomeen muuttaa myös perhesyistä korkeasti koulutettuja, osaavia ja motivoituneita henkilöitä. Puolisoiden osaamista ei kuitenkaan tunnisteta järjestelmällisesti, ja he kohtaavat esteitä kuten kielitaidon puute, epäluottamus varhaiskasvatukseen, syrjintä ja epäselvä palveluohjaus.

Stereotyyppinen puhe "kotiäideistä" on haitallista: se vahvistaa ulkopuolisuuden kokemusta ja vaikuttaa siihen, miten maahanmuuttajataustaisiin vanhempiin suhtaudutaan työelämässä ja palveluissa. Todellisuudessa vanhempien tilanteet, taustat ja palvelutarpeet ovat moninaisia, mukaan lukien niiden, jotka ovat olleet pitkään työelämän ulkopuolella.

Tarvitaan rakenteellisia ratkaisuja osaamisen varhaiseen tunnistamiseen ja työllistymisen tukemiseen heti kotoutumisen alkuvaiheessa mutta myös myöhemmin. Kunnilla on keskeinen rooli sellaisten matalan kynnyksen palveluketjujen rakentamisessa, jotka huomioivat perhetilanteet ja tukevat siirtymiä työelämään.

2. Puolisot ja kansainvälinen liikkuvuus: miksi emme saa heitä nopeammin mukaan?

Kansainvälisesti rekrytoidut työntekijät eivät pääsääntöisesti muuta Suomeen yksin. Heidän mukanaan tulee puolisoita, joilla on osaamista ja halua osallistua työelämään. Jos he jäävät vuosiksi työmarkkinoiden ulkopuolelle, kyse on paitsi henkilökohtaisesta menetyksestä myös merkittävästä kansallisesta resurssihukasta. Pitovoima kärsii, kun perhe ei juurru.

Moni puoliso ohjautuu yleislinjan kotoutumiskoulutukseen, vaikka tausta mahdollistaisi nopean työllistymisen tai jatkokoulutuksen. Tarvitaan nykyistä räätälöidympiä ratkaisuja, jotka huomioivat koulutustason, työkokemuksen ja motivaation heti maahanmuuton alusta alkaen.

Monet työnantajat ovat halukkaita tukemaan työntekijöidensä perheiden kotoutumista, mutta nykyinen verolainsäädäntö estää tätä: kaikki puolison työllistymistä tukevat palvelut katsotaan työntekijälle veronalaiseksi tuloksi. Tämä on kansainvälisesti poikkeuksellista. Useissa muissa maissa työnantajatuet nähdään pitovoiman välineenä, Suomessa verotettavana etuutena.

Ratkaisuksi ehdotamme:

- **Puolison työllistymistä tukevien palveluiden verovapaus työntekijälle** (esim. palveluseteli, jonka osin maksaa työnantaja)
- **Mahdollisuus tukea verovapaasti perheen koulutukseen liittyviä kustannuksia**, kuten jo nyt sallitaan ulkomaille lähtevien perheiden osalta
- **Kotiäitikulttuurin väistyminen vaatii rakenteellista tukea**: osaajien puolisot haluavat töihin ja suomalainen päivähoitojärjestelmä mahdollistaa sen, toisin kuin monissa muissa maissa

Puolisoiden työllistyminen ei ole vain tasa-arvokysymys, vaan se on suoraan kytköksissä Suomen houkuttelukykyyn, pitovoimaan ja osaajapolitiikan uskottavuuteen.

3. Resurssointi ja kansallinen tahto

Kunnilla ja työllisyysalueilla ei ole tällä hetkellä riittävästi resursseja tai toimintamalleja kohdata korkeasti koulutettuja, kielitaitoisia ja motivoituneita perheenjäseniä, jotka haluaisivat työhön. Valtiolla on vastuu tukea kuntia palveluiden kehittämisessä ja rahoittamisessa. Tämä ei ole vain työllisyys- vaan myös elinkeinopolitiikkaa. Jos emme kykene sitouttamaan Suomeen muuttaneita osaajia ja heidän perheitään, menetämme osaamista ja houkuttelevuutta nopeasti. Tähän tarvitaan valtakunnallinen ratkaisu.

Ehdotamme

- **International House -mallin työnantajapalveluiden laajentaminen ja kehittäminen**. Suurten kaupunkien IH-palvelukonsepteista tulee kehittää vahvoja alueellisia työperäisen maahanmuuton työnantajapalvelukeskittymiä, mikä tukisi myös puolisoiden nopeaa kiinnittymistä työelämään. Lisätietoa: International House Helsinki https://ihhelsinki.fi/fi/
- **Mentorointimallien valtakunnallistamista** – esimerkiksi Helsingin seudun kauppakamarin kehittämä Entry point -mentorointimalli, jota Espoon kaupunki toteuttaa, on osoittautunut erittäin toimivaksi. Se voisi toimia laajemminkin kansainvälisille puolisoille.
- **Kuutoskaupunkien (C6) ja valtion Work in Finland n yhteisen sisällöllisen mallin toteutus ja pilotointi**, mikä mahdollistaa paikallisen räätälöinnin mutta jakaa parhaat käytännöt laajasti käyttöön.

4. Mitä yritykset tarvitsevat?

Vaikka talous- ja työllisyystilanne on tällä hetkellä vaikea, yli kolmannes yrityksistä kertoo edelleen kärsivänsä työvoimapulasta Helsingin seudun kauppakamarin kevään 2025 selvityksen mukaan. Yritykset tarvitsevat osaajia nyt, ei viiden vuoden päästä. Siksi on järkevää investoida nopeisiin, kohdennettuihin toimiin, jotka auttavat kansainvälisten osaajien puolisoita:

- nopea osaamisen tunnistaminen (ml. korkeakoulututkinnot)
- ketterät kielikoulutus- ja täydennyskoulutusratkaisut
- joustavat työelämään ohjaavat polut
- mentoroinnin ja verkostojen vahvistaminen
- yrityksille kohdistettu viestintä ja tuki kansainvälisten osaajien puolisoiden työllistämiseen

Yhteenveto

Maahanmuuttajataustaisten vanhempien, olivatpa he isiä tai äitejä, kouluttamattomia tai korkeasti koulutettuja, kiinnittyminen työelämään on koko yhteiskunnan etu. Elinkeinoelämä tarvitsee heidän osaamistaan ja Suomi tarvitsee parempaa pitovoimaa.

Ratkaisut ovat olemassa: ne vaativat poliittista rohkeutta, resurssiohjausta ja tiivistä yhteistyötä kaupunkien, valtion ja elinkeinoelämän kesken. Meillä ei ole varaa menettää kansainvälisiä osaajia, ei työntekijöitä eikä heidän puolisoitaan.

Helsinki 9.6.2025

Helsingin seudun kauppakamari

Pia Pakarinen
toimitusjohtaja