O 34/2025 vp Maahanmuuttajaäitien työllistyminen

Kiitos eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle kutsusta tulla kuultavaksi sekä toimittaa kirjallinen asiantuntijalausunto koskien maahanmuuttajaäitien työllistymistä.

Maahanmuuttajaäidit esitetään usein huolen kohteina, passiivisina henkilöinä ja ongelmallisena ryhmänä, joita pitää kannustaa työelämään ja jotka eivät syystä tai toisesta haluaisi töihin. Kokemuksemme maahanmuuttajaäideistä, joiden kanssa Familiassa teemme töitä, on hyvin erilainen, eikä vastaa tätä negatiivista mielikuvaa, jota julkisuudessa usein esitetään. Valtaosa äideistä haluaa nimenomaan töihin, mutta ongelmana on työpaikan saaminen.

Maahanmuuttajaäidit eivät ole homogeeninen ryhmä, joka asettuisi johonkin tiettyyn muottiin. Maahanmuuttajaäidit hoitavat lapsiaan kotona kuitenkin pitkälti samoista syistä kuin suomalaissyntyisetkin äidit, kuten halusta tukea lapsen kasvua ja viettää aikaa hänen kanssaan sekä varmistaa tietty omatoimisuus ennen päivähoitoon menoa. Lapsia saatetaan pitää kotona maahanmuuttajaperheissä pidempään, koska vanhemmilla ei ole työtä mihin palata. Tutkimustenkin mukaan esimerkiksi kotihoidon tukea käytetään enemmän niissä perheissä, joissa vanhemmat ovat olleet pitkään pois työelämästä. Olennaista olisi siten purkaa maahan muuttaneiden työllistymisen esteitä, kuten rekrytointisyrjintää, rakenteellista rasismia ja liian kovia kielitaitovaatimuksia. Tässä on suomalaisilla työnantajilla ja Suomessa vielä paljon tehtävää.

Koska maahanmuuttajaäitien ryhmä on moninainen, ovat työllistymisen esteet moninaisia ja toimia työllisyyden edistämiseen pitää olla niin maahan muuttaneille kuin työnantajillekin. Leikkaamalla perhevapaiden tasoa tai poistamalla joitakin oikeuksia lapsiperheiden tuesta maahanmuuttajaperheiltä, ei auta työllistymiseen vaan lisää mitä todennäköisemmin lapsiperheköyhyyttä ja perheiden ahdinkoa.

On tärkeää luoda rakenteet, jotka edesauttavat maahan muuttaneiden työllistymistä ja kitkevät työmarkkinoilla olevaa syrjintää, sillä monen maahanmuuttaja äidin työllisyyden esteenä on nimenomaan rekrytointisyrjintä ja työnantajien asenteet.

Fokus työnantajiin, kielitaitovaatimusten madaltamiseen sekä kannustimien luomiseen

Fokus maahanmuuttajaäitien, kuten yleensäkin maahan muuttaneiden osalta, pitäisikin kohdistaa maahanmuuttajien syyllistämisen ja heihin kohdennettujen toimintojen ja lakimuutosten sijaan työnantajiin.

On tärkeää kiinnittää huomioita suomalaisten työmarkkinoiden kohtuuttomiin kielivaatimuksiin, joita pitäisi pystyä alentamaan tai suhteuttamaan työn todellisiin kielitaitovaatimuksiin, jotta maahanmuuttajaäidit työllistyisivät. Kielitaitovaatimukset eivät useissa tilanteissa ole realistisia ja monissa työtehtävissä pystyttäisiin toimimaan ilman sujuvaa suomen kielen taitoa. Tilannetta voitaisiin parantaa edistämällä esimerkiksi englannin kielen käyttöä työelämässä. OECD:n

23.5.2025 julkaisemassa maaraportissa onkin annettu Suomelle suositus edistää englannin kielen käyttöä työelämän yleisenä käyttökielenä.

Valtiovallan toimesta olisikin olennaista keskittyä luomaan OECD:n suosituksien mukaisesti työnantajille kannustimia monikielisiin käytäntöihin ja selkeisiin ohjeistuksiin sekä kielimuurien murtamiseen. Lisäksi kannustimia pitäisi luoda sille, että suomen kieltä voidaan oppia työn ohessa ja että kielitietoiset käytännöt otettaisiin käyttöön työpaikoilla. Työpaikoille pitäisi luoda toimintamalleja, jotka parantavat asiantuntijatehtävissä työskentelevien maahanmuuttajien suomen kielen taitoa. Keinoja voisivat olla esimerkiksi palkkatuen kaltainen kielitaitotuki. Mallissa työnantaja saisi palkkatuen kaltaista kielitaitotukea, jolla kompensoitaisiin kielenoppimiseen ja opettamiseen menevää työaikaa. Samalla se kannustaisi palkkaamaan maahan muuttajataustaisen henkilön.

Suomea opiskelevien maahan muuttaneiden työllistämiseen pitäisi julkisella sektorilla kannustaa, vaikka kielen oppijalla ei vielä olekaan täydellistä suomenkielentaitoa. On myös töitä, joita pystyy tekemään vähäisemmälläkin kielitaidolla ja joissa kielitaitoa voi harjaannuttaa. Valtio voi näyttää esimerkkiä palkkaamalla maahan muuttaneita omiin avoimiin tehtäviinsä.

Tutkintojen tunnustamisjärjestelmää kehitettävä ja parannettava

Ulkomailta muuttaneiden tutkintojen tunnustamisjärjestelmän kehittämistä on parannettava ja tunnustamista nopeutettava. Tutkintojen tunnustaminen on usein hankalaa ja ylitsepääsemätöntä. Lisäksi tutkinnon tunnistaminen usein maksaa yli 400 euroa esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajalle. Monelle maahan muuttaneelle on turhauttavaa, että jopa yhdessä EU-jäsenvaltiossa myönnetyt tai jo validoidut tutkintotodistukset on usein käännettävä, uusittava tai jopa täydennettävä lisäkokeilla toisessa maassa. Näillä esteillä on suuri vaikutus maahanmuuttajien – erityisesti EU:n ulkopuolelta tulevien – elämään, eikä tähän ongelmaan ole tartuttu, jotta tämä työllistymisen este saadaan purettua.

Jotkut tutkintotodistukset vaativat lisäopintoja validointia varten, mutta näitä ei usein ole saatavilla englanniksi. Tämä luo merkittävän esteen – erityisesti terveydenhuollon ja koulutuksen aloilla, joissa maahanmuuttajaäitejä usein voi työskennellä. Yksi ongelma on, että Valvira – sosiaali- ja terveydenhuollon ammattien harjoittamisoikeuden myöntämisestä vastaava elin – on aliresursoitu. Nämä tutkintojen tunnustamiseen liittyvät esteet vaikuttavat erityisesti feminisoituneisiin ammatteihin terveydenhuollon ja koulutuksen aloilla. Sitä vastoin esimerkiksi IT-alalla nämä esteet vaikuttavat paljon vähemmän tai eivät ollenkaan.

Lapsien monikielisyyden tukemiseen luotava malleja jo varhaiskasvatukseen

Yksi syy, miksi maahanmuuttajaäidit saattavat haluta olla pidempään kotona on, että lapsi oppii ensin oman/omat äidinkielet ennen kuin lapsi menee varhaiskasvatukseen ja oppii siellä suomen kieltä, jos suomi ei ole yksi lapsen kotikielistä.

Monikielisille perheille voi olla tärkeää turvata, että äidinkieli/kielet opitaan ensin. Myös lapsen näkökulmasta on tärkeää, että hän oppii vanhempiensa äidinkielet. Lapsella on oikeus omaan kieleen ja kulttuuriin, ja tämä oikeus on taattu sekä Suomen perustuslaissa että Lapsen oikeuksien sopimuksessa. Lapsen vahva äidinkielen taito helpottaa kaikkea oppimista, eikä äidinkielten tukemista pidä nähdä uhkana vaan päinvastoin lapsen oppimisen edellytyksiä vahvistavana tekijänä. Vanhemmille taas lapsen mahdollisimman hyvien elämän edellytyksien turvaaminen on tärkeä asia, jonka vuoksi äidit saattavat jäädä pidemmäksi aikaa kotiin, etenkin jos ei ole työtä, johon palata. Jos halutaan edistää maahanmuuttajaäitien työllistymistä, pitäisi pystyä turvaamaan ja luomaan toimintoja, jolla lasten äidinkieltä/-kieliä pystytään tukemaan myös varhaiskasvatuksessa.

Rasismiin ja syrjintään on puututtava vahvemmin

Suomessa esiintyy yhä merkittävästi rasismia ja syrjintää työmarkkinoilla. Työnantajien ennakkoluulojen ja asenteiden muuttaminen on keskeinen edellytys, jotta maahan muuttaneiden työllistyminen voi toteutua. Mikäli työelämä ei muutu vastaanottavammaksi, edes parhaat työllistymistä ja kotoutumista tukevat toimet eivät riitä. Hallituksen tehtävänä on varmistaa, että syrjintää koskevaa lainsäädäntöä noudatetaan entistä määrätietoisemmin.

Perhevapaat kahden kulttuurin perheissä kartoituksen suositukset

Familian vuonna 2022 toteuttaman ”Perhevapaiden käyttö kahden kulttuurin perheissä” kartoituksessa työllisyystilanne ja perheen taloudellinen tilanne nostettiin esille useissa vastauksissa koskien perhevapaiden käyttöä ja jakautumista vanhempien kesken. Kartoituksemme mukaan kahden kulttuurin perheiden perhevapaiden käytön lisäämiseksi ja tasa-arvoistamiseksi ulkomailla syntyneiden vanhempien integroitumista Suomen työmarkkinoille on parannettava merkittävästi. Raportissamme suosittelimme seuraavia toimenpiteitä, jotka auttaisivat myös maahanmuuttajaäitien työllistymisessä:

- Kieliopiskelun laadun parantaminen kotoutumiskoulutuksessa.
- Työpaikoille tulee tarjota toimintamalleja, jotka parantavat asiantuntijatehtävissä työskentelevien maahanmuuttajien suomen kielen taitoa.
- Ulkomailta muuttaneiden tutkintojen tunnustamisjärjestelmän kehittämistä on parannettava ja nopeutettava.
- Resursseja on kohdennettava jo Suomessa asuville asiantuntijoille suunnattuun täydennyskoulutukseen ja kursseille, jotta heidän oma tutkintonsa ja osaamisensa tunnustetaan Suomessa.
- Julkisen sektorin toisen kotimaisen kielen kielitaitovaatimuksia on lievennettävä tietyissä työsuhteissa.
- Väestön välisten hyvien suhteiden edistämisen on oltava kotoutumisen ytimessä.

Lisätietoja:

Elina Helmanen
toiminnanjohtaja
Familia ry
050 4335411
elina.helmanen@familiary.fi

Familia ry

Familia ry on vuonna 1988 perustettu valtakunnallinen kahden kulttuurin perheiden asiantuntijajärjestö ja edunvalvoja. Tuemme kahden kulttuurin perheiden hyvinvointia tarjoamalla vapaaehtois- ja vertaistoimintaa, tietoa, tukea ja neuvontaa. Tavoitteenamme on edistää kahden kulttuurin perheiden hyvinvointia ja perheiden huomioimista yhteiskunnassa, sekä kehittää lainsäädäntöä ja palvelujärjestelmää tukemaan kaksikulttuurisia sekä kaksi- ja monikielisiä perheitä.

www.familiary.fi

Lähteet:

OECD Economic Surveys: Finland 2025 (2025)
https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-surveys-finland-2025_985d0555-en.html

Kahden kulttuurin perheiden perhevapaiden käytötto Suomessa (2022)
https://www.familiary.fi/perhevapaat-kahden-kulttuurin-perheissauml.html