

Töitä maahanmuuttajaisille!

– STTK:n esityksiä maahanmuuttajanaisten työllisyyden tukemiseksi

Maahanmuuttajat ovat Suomelle tärkeä työllisyyden ja tuottavuuden lähde. He tuovat Suomeen myös uutta osaamista ja verkostoja. Hyvässä taloustilanteessa maahanmuuttajamiesten työllisyys on lähes muun väestön tasolla, mutta naisten työllisyys jää siitä merkittävästi jälkeen. On tärkeää tunnistaa syitä naisten heikomman työllisyyden taustalla ja esittää keinoja tilanteen kohentamiseksi.

Petteri Orpon hallitus linjasi ohjelmassaan työelämässä aliedustettujen ryhmien, muun muassa maahanmuuttajanaisten työelämään osallistumista tukevasta toimintaohjelmasta. STTK:n mielestä ohjelmassa olisi keskeistä huomioida naisten oma näkemys työllistymisen esteistä ja edistäjistä. Olemme koonneet tähän asiakirjaan erilaisia toimia ja näkökohtia. Ne pohjautuvat E2 Tutkimuksen 2024–2025 toteuttamaan haastattelu- ja kyselytutkimukseen. Vastaajat ovat työllistyneitä tai töitä

hakevia koulutettuja maahanmuuttajanaisia sekä työvoima- ja kotouttamispalveluissa työskenteleviä asiantuntijoita.

Maahanmuuttajien hyvä työllisyys edellyttää valtiovallan ja työelämän toimijoiden panostuksia. On parannettava maahantulon ja kotoutumisen prosesseja- ja palveluita sekä osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Työelämän syrjiviä käytäntöjä on purettava. 47 prosenttia vastaajista oli kokenut työelämässä syrjintää.

Maahantuloon ja maahan jäämiseen liittyvät kiristykset heikentävät maahanmuuttajien halukkuutta tulla ja sitoutua Suomeen ja suomalaiseen työelämään. 52 prosenttia vastaajista koki yhteiskunnallisen ilmapiirin heikentyneen maahanmuuttajien näkökulmasta viimeisten vuosien aikana. Jos työ- ja koulutusperäinen maahanmuutto on ratkaisu Suomen väestökatoon, on kiinnitettävä huomiota myös yhteiskunnan vastaanottavuuteen ja työelämän pitovoimaan.

STTK:n esityksiä maahanmuuttajanaisten työllisyyden tukemiseksi

>> Suomi houkuttelevaksi maahanmuuttajille

1. Maahantulon prosesseihin ja maahan jäämiseen on kohdistettu viime vuosina merkittäviä kiristyksiä. Tämä luo mielikuvaa maasta, jonne ulkomailla syntyneet eivät ole tervetulleita.

2. Suomen tulee nähdä maahanmuutto johdonmukaisesti vahvuutena, jolla paikataan työelämän osaajapulaa ja luodaan uusia kasvun mahdollisuuksia. Osaajien houkutteluun ja juurtumiseen tarvitaan yhteinen poliittinen visio.

3. Työehtojen valvontaan, työperäisen hyväksikäytön tai syrjinnän ehkäisyyn tarvitaan nykyistä enemmän resursseja. Ulkomaalaisten työntekijöiden vastaanottamiseen työmarkkinoilla ja työyhteisöissä tarvitaan kansallinen ohjelma, johon valtiolta ja työelämätoimijat sitoutuvat.

>> Osaamisen tunnustaminen, tunnistaminen ja täydentäminen

4. Kansainvälisen rekrytinnin kautta työhön saapuville maahanmuuttajille ja heidän puolisoilleen pitää tarjota kattavat osaamisen ja tutkintojen tunnustamisen palvelut sekä mahdollisuus osaamisen täydentämiseen.

5. Naisia ohjataan usein työvoimapolusta kärsiville hoito- ja hoiva-aloille riippumatta koulutuksesta tai kiinnostuksesta. Suomalaisen työelämän voimakas jakautuminen nais- ja miesaloihin hidastaa koulutettujen maahanmuuttajanaisten työllistymistä.

6. Tavoitteena on oltava Suomessa tutkintoa suorittavien ulkomaalaisten työllistymisen suomalaisille työmarkkinoille. Nyt 55 prosenttia Suomessa korkeakoulututkinnon suorittaneista ulkomaalaisista työllistyy Suomeen.

>> Palveluiden kehittäminen

7. Hallitus on leikannut resursseja kuntien työllisyyspalveluista ja kotouttamispalveluista. Maahanmuuttajanaiset tarvitsevat muita enemmän yksilöllistä tukea työllistymiseen. Myös rekrytoivat työpaikat voivat kaivata tukea ja neuvontaa.

8. Kielitaitoon ja yhteiskuntaorientaatioon liittyvät palvelut on tarjottava myös työperäisen oleskeluluvan saaneille, puolison työn tai perheen yhdistämisen kautta Suomeen saapuneille. Onnistunut kotouttaminen nopeuttaisi pääsyä työmarkkinoille.

9. Työnantajat on velvoitettava osallistumaan työntekijöiden kielikoulutuksen ja yhteiskuntaorientaation kustannuksiin.

>> Työelämän kehittäminen

10. 47 prosenttia tutkimukseen osallistuneista naisista oli kohdannut syrjintää suomalaisessa työelämässä. Valmiuksia ottaa vastaan ulkomainen työntekijä tuetaan koulutuksella, perehdytyksellä, monikielisillä ohjeilla ja panostamalla yhdenvertaisuussuunnitteluun. STTK esittää, että yhdenvertaisuussuunnitelma tulisi pakolliseksi kaikille vähintään kymmenen henkilön työpaikoille.

11. Ammattiyhdistysliikkeen on panostettava nykyistä vahvemmin monikieliseen jäsenhankintaan, palveluihin ja maahanmuuttajajäsenten verkostoitumiseen.

12. Verkostot ja vertaistuki tukevat maahanmuuttajanaisten työllistymistä. Kolmannen sektorin toimijat tarjoavat esimerkiksi mentorointiohjelmaa ja verkostoitumismahdollisuuksia. Sosiaali- ja terveysalan järjestöjen rahoitukseen kohdistuvat leikkaukset uhkaavat myös näitä palveluita.