



EMN-tutkimus

Maahanmuuttajien työllistyminen osaamista vastaaviin tehtäviin ja työllistymisen esteet

Tutkimus on tuotettu EU-komission alaisen Euroopan muuttoliikeverkoston Suomen yhteyspisteessä. Komissio ei ole vastuussa julkaisussa esitetyistä näkemyksistä eikä vastaa tietojen perusteella tehdyistä päätelmistä.

Huomautus: Seuraavat tiedot on toimitettu ensisijaisesti tämän EMN-tutkimuksen vertailuraporttia varten. EMN Suomi on toimittanut tietoja, jotka sen näkemyksen mukaan ovat ajantasaisia, objektiivisia ja luotettavia tämän tutkimuksen kontekstissa ja puitteissa. Tiedot eivät välttämättä ole tyhjentävä kuvaus tilanteesta eivätkä ne välttämättä edusta Suomen virallista politiikkaa kokonaisuudessaan.

Julkaisija:

Euroopan muuttoliikeverkosto 2026

Tutkimuksesta vastaavat henkilöt:

Erityisasiantuntija Samuli Volanen (EMN Suomi)

Asiantuntija Sara Mähönen (EMN Suomi)

Koordinaattori Rafael Bärlund (EMN Suomi)

Euroopan muuttoliikeverkosto (EMN)

Maahanmuuttovirasto

PL 10

00086 Maahanmuuttovirasto

0295 430 431

emn@migri.fi

www.emn.fi

ec.europa.eu/emn

ISBN 978-952-7427-73-6 (PDF)

Pysyvä osoite: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7427-73-6>

Ulkoasu ja taitto: Source Creative

Sisällys

1. Johdanto	4
2. Osaamista vastaaviin tehtäviin työllistyminen	5
2.1. Osaamisen ja työn vaatimusten välinen epäsuhta	5
2.2. Osaamista vastaaviin tehtäviin työllistymisen esteet Suomessa	6
3. Osaamista vastaaviin tehtäviin työllistymisen edistäminen	12
3.1. Työllistymisen edistämisestä vastuussa olevat toimijat	12
3.2. Työllistymisen edistämistä koskevia toimenpiteitä ja hankkeita	13
3.3. Osaamista vastaaviin tehtäviin työllistymistä edistävät hyvät käytännöt ja kehitystarpeet	16
4. Yhteenveto	18
Lähteet	21

1. Johdanto

Tämä maahanmuuttajien työllistymistä ja osaamisen ja työn vaatimusten välistä epäsuhtaa tarkasteleva raportti perustuu tietoihin, jotka on kerätty ensisijaisesti Euroopan muuttoliikeverkoston (EMN) laatimaa vertailuraporttia varten. Vertailuraportissa tarkastellaan maahanmuuttajien työllistymistä heidän osaamistaan vastaaviin tehtäviin sekä työllistymisen esteitä eri maissa. Vertailuraporttiin kerättiin tietoa EMN-jäsenmaista ennalta tarkoin määritellyillä kysymyksillä. Näin ollen Suomen raportti ei ole tyhjentävä katsaus aiheeseen.

Raportin ensimmäisessä luvussa käsitellään osaamisen ja työn vaatimusten välistä epäsuhtaa vertikaalisen ja horisontaalisen epäsuhtaan käsitteiden kautta. Luvussa tarkastellaan myös työllistymisen esteitä, joita maahanmuuttajat kohtaavat suomalaisilla työmarkkinoilla ja jotka vaikeuttavat työllistymistä osaamista vastaaviin tehtäviin.

Toisessa luvussa siirrytään tarkastelemaan toimia, joilla voidaan edistää maahanmuuttajien työllistymistä heidän osaamistaan vastaaviin tehtäviin. Luvussa esitellään maahanmuuttajien työllistymisen edistämisestä vastuussa olevat viranomaiset, käydään läpi työllistymisen edistämistä koskevia viranomaistoimia ja kolmannen sektorin hankkeita sekä nostetaan esiin hyviä käytäntöjä ja tulevaisuuden kehitystarpeita.

2. Osaamista vastaaviin tehtäviin työllistyminen

2.1. Osaamisen ja työn vaatimusten välinen epäsuhta

Tässä raportissa osaamisen ja työn vaatimusten välisellä epäsuhdalla tarkoitetaan pääasiassa tilannetta, jossa maahanmuuttaja ei pääse hyödyntämään koulutustaan ja/tai taitojaan työssään. Toisin sanoen työntekijän osaaminen tai koulutus eivät kohtaa työhön vaaditun osaamisen tai koulutuksen kanssa. Osaamisen epäsuhta voidaan jakaa vertikaaliseen ja horisontaaliseen epäsuhtaan. Vertikaalisella epäsuhdalla tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilön kokemus- tai koulutustaso on korkeampi (ylikokenut tai ylikouluttautunut) tai matalampi (alikokenut tai alikouluttautunut) kuin työssä vaadittu taso. Ylikouluttautuneena voitaisiin pitää esimerkiksi lähihoitajana työskentelevää sairaanhoitajaa. Horisontaalisella epäsuhdalla tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijän koulutusala ei liity alaan, jolla hän työskentelee. Henkilö siis työskentelee alalla, jolle ei ole kouluttautunut. Horisontaalisesta epäsuhdasta voi olla kyse, jos esimerkiksi rakennusinsinööri työskentelee markkinointiasiantuntijana.¹

Osaamisen ja työn vaatimusten epäsuhta tulee erottaa työvoiman kohtaanto-ongelmasta, vaikka käsitteet liittyvätkin läheisesti toisiinsa. Työvoiman kohtaanto-ongelmalla tarkoitetaan yleisesti ottaen sitä, että tietyllä alalla tai ammatissa on sekä avoimia työpaikkoja että työttömiä työvoimaa. Käytännössä siis työvoiman kohtaanto-ongelmassa tiettyyn ammattiin on samanlaisesti sekä kysyntää että tarjontaa, mutta nämä eivät syystä tai toisesta kohtaa.²

Suomessa on käyty verrattain vähän poliittisen tason keskustelua osaamisen ja työn vaatimusten välisestä epäsuhdasta ja maahanmuuttajien työllistymisestä osaamista vastaaviin tehtäviin. Ongelma on tunnistettu, mutta suurempi huoli on kohdistunut maahanmuuttajien työllistymistilanteeseen yleisesti. Maahanmuuttajien työllistymistä on pidetty lähtökohtaisesti hyvänä asiana, vaikka kyse olisikin työllistymisestä väliaikaisesti alalle, joka ei vastaa henkilön koulutusta ja/tai osaamista.³

Kansainväliset rekrytoinnit sosiaali- ja terveydenhuollon alalla ovat herättäneet paikoin keskustelua avoimien työpaikkojen ja rekrytoitujen henkilöiden koulutustaustojen yhteensopivuudesta. Kansainvälinen rekrytointi on nähty yhtenä ratkaisuna sosiaali- ja terveydenhuollon alaa pitkään vaivanneeseen työvoimapulaan. Ulkomaista työvoimaa on rekrytoitu muun muassa Filippiineiltä, joka on yksi hallituksen linjaamista kansainvälisen rekrytoinnin kumppanuusmaista.⁴ Sosiaali- ja terveydenhuolto on Suomessa säännelty ala, eivätkä ulkomailla suoritettut tutkinnot yleensä sellaisenaan anna oikeutta työskennellä säännellyssä ammatissa. Tämän vuoksi esimerkiksi sairaanhoitajaksi lähtömaassa kouluttautuneet saattavat Suomessa työskennellä käytännössä hoiva-avustajina. Sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden tutkimuksen suorittaneiden ammattijärjestö Tehyn mukaan ongelmana on erityisesti pysyvän pätevytymispolun puuttuminen. Tehy on korostanut, että tavoitteena tulisi olla pysyvä malli, jonka avulla Suomeen tulevat pääsevät mahdollisimman nopeasti koulutustaan vastaaviin tehtäviin.⁵

¹ EMN (2025).

² Työ- ja elinkeinoministeriö (8.3.2024).

³ KEHA-keskus, haastattelu, 26.8.2025.

⁴ Yle (27.9.2022).

⁵ STTK (18.3.2024).

Yleisemmällä tasolla useat yksityisen sektorin toimijat ovat viestineet, että Suomeen tarvittaisiin enemmän ulkomaista työvoimaa. Esimerkiksi Elinkeinoelämän tutkimuslaitos (Etla) on tarkastellut maahanmuuton tarvetta, määrää ja vaikutuksia Suomen taloudelle. Tarkastelun mukaan maahanmuuton vaikutus julkiselle sektorille on positiivinen, mutta työikäisen väestön vähene-
misen estämiseen tarvittaisiin 44 000 ihmisen vuotuinen nettomuutto.⁶ Toisaalta esimerkiksi Baronan työntajatutkimusten mukaan työvoiman lisäämiseen liittyy edelleen useita käytännön haasteita, kuten työntekijöiden ja/tai työnantajan puutteelliset kielitaidot sekä lupaprosessit.⁷ Työnantajat saattavat siten kokea ensimmäisten ulkomaalaisten työntekijöiden palkkaamisen työlääksi.⁸ Myös yleisten asenteiden ja syrjinnän on korostettu vaikuttavan maahanmuuttajien työllistymiseen. Esimerkiksi Suomessa korkeakoulututkinnon suorittaneilla kolmansien maiden kansalaisilla on havaittu haasteita koulutusta vastaavan työn saamisessa. Monet aloittavat työpaikassa, johon ei tarvita suomen kielen osaamista; esimerkiksi siivoojana. Osa valmistuneista jää pysyvästi tällaisiin koulutusta vastaamattomiin työpaikkoihin, kun työtä omalta ei löydy.⁹ Insinööriliiton ja Tekniikan akateemiset TEKin kyselytutkimuksen mukaan työntekijät kokivat sopivan työn löytymistä eniten vaikeuttavaksi asiaksi puutteellisen kielitaidon.¹⁰ Joissain tapauksissa kyse ei ole välttämättä niinkään työn tekemiseen riittävän kielitaidon puutteesta, vaan korkealle asetetusta suomen kielen taidon vaatimustasosta.¹¹

2.2. Osaamista vastaaviin tehtäviin työllistymisen esteet Suomessa

Puutteet kielitaidossa

Useat eri tekijät vaikeuttavat maahanmuuttajien työllistymistä heidän osaamistaan vastaaviin tehtäviin. Osaamisen ja työn vaatimusten välinen epäsuhta on verrattain yleinen ilmiö Suomessa, mutta eniten sitä on havaittu esiintyvän korkeakoulutettujen maahanmuuttajien keskuudessa. Tilastokeskuksen kyselyaineistossa maahanmuuttajat mainitsivat useimmiten puutteellisen kielitaidon syyksi työllistymisvaikeuksille. Ulkomaalaistaustaisten naisten suomen tai ruotsin kielen taito on keskimäärin parempi kuin miesten, ja naisten onkin havaittu työllistytvän miehiä useammin aloille, joilla vaaditaan hyvää kielitaitoa; esimerkiksi koulutus- ja hoiva-alalle. Puutteellinen kielitaito oli hieman muita harvemmin este työn löytymiselle korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla. Tätä voi osaltaan selittää se, että esimerkiksi monissa korkeakoulutusta vaativissa asiantuntijatehtävissä voi työskennellä myös englanniksi.¹²

Työnantajat saattavat vaatia työntekijältä hyvää suomen kielen taitoa silloinkin, kun se ei ole välttämätöntä kyseisen työn kannalta. Työllistyminen on entistä haastavampaa, jos henkilö ei osaa englantiakaan. Puuttuvan kielitaidon vuoksi osa päättyy tekemään töitä, joissa ei tarvitse kielitaitoa, mutta jotka eivät myöskään vastaa heidän osaamistaan.¹³ Jos maahanmuuttaja joutuu Suomeen muuttamisen jälkeen tekemään työtä, joka ei vastaa hänen osaamistaan, koulutusta vastaaviin töihin pääseminen voi ajan myötä vaikeutua. Suomen työmarkkinoilla ei yleisesti ottaen katsota hyvällä aukkoja relevantissa työkokemuksessa.¹⁴

⁶ Etla (2024); Etla (2.12.2024).

⁷ Barona (12.9.2024).

⁸ Työmarkkinatori (26.6.2025).

⁹ Akava (21.3.2024).

¹⁰ TEK (26.8.2025).

¹¹ Akava (7.11.2024).

¹² Tilastokeskus (17.1.2023).

¹³ Akava (21.3.2024).

¹⁴ Työ- ja elinkeinoministeriö, haastattelu, 25.8.2025.

Toisaalta myös työnantajien kielitaito voi vaikuttaa maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksiin. Vuonna 2021 tehdyn työnantajatutkimuksen mukaan työnantajien heikko kielitaito oli yleisin syy sille, ettei kansainvälistä työvoimaa palkata. Jos työpaikalla ei ole totuttu käyttämään englantia, kansainvälisen työvoiman palkkaamista ei ole välttämättä pidetty varteenotettavana vaihtoehtona. Vuoden 2023 vastaavassa tutkimuksessa työnantajien edellytykset vieraskielisten palkkaamiselle olivat parantuneet ja yhä useampi työnantaja oli keskustellut kansainvälisen työvoiman palkkaamisesta. Siitä huolimatta kieli koettiin työnantajien keskuudessa edelleen suurimmaksi haasteeksi.¹⁵

Syrjintä yhteiskunnassa ja työmarkkinoilla

Syrjintä on maahanmuuttajien elämää ja työllistymistä keskeisesti vaikeuttava tekijä. Tilastokeskuksen toteuttamassa kyselyssä ulkomaalaistaustaiset itse raportoivat syntyperään perustuvan syrjinnän toiseksi merkittävimmäksi syyksi työllistymisvaikeuksille heti kielitaidon jälkeen.¹⁶

THL:n MoniSuomi -raportin mukaan maahanmuuttaneista 42 prosenttia oli kokenut syrjintää kyselyä edeltäneen vuoden aikana. Lisäksi 26 prosenttia oli kokenut syrjintää erityisesti työelämässä kuluneen vuoden aikana. Koko väestössä vastaava luku oli 14 prosenttia. Afrikkalaistaustaisista miehistä jopa 46 prosenttia oli kokenut syrjintää työelämässä. Lähi-idästä ja Pohjois-Afrikasta muuttaneista miehistä 41 prosentilla oli syrjintäkokemuksia työssä tai työnhaussa. Afrikkalaistaustaisista naisista 33 % oli kokenut syrjintää työelämässä edeltäneen vuoden aikana.¹⁷

Yhdenvertaisuusvaltuutettu toteutti verkkokyselyyn pohjautuvan selvityksen afrikkalaistaustaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä. Vastaajien kokemusten mukaan työelämässä esiintyvä syrjintä liittyy sekä työn saamiseen että urakehitysmahdollisuuksiin tietyssä työssä. Selvityksen mukaan afrikkalaistaustaisten syrjintä työelämässä on moninaista ja rakenteellista, ja se johtaa afrikkalaistaustaisten päätymiseen aloille tai tehtäviin, jotka eivät vastaa heidän koulutustaan. Vastaajat kokivat myös, että heille tarjottiin ainoastaan lyhytaikaisia työsuhteita tai huonompia työehtoja kuin muille vastaavissa tehtävissä oleville. Syrjivän toiminnan koettiin kohdistuvan maahanmuuttajiin yleisesti, mutta erityisesti afrikkalaistaustaisiin.¹⁸

Myös rekrytointisyrjintä vaikuttaa merkittävästi ulkomaalaistaustaisten työllistymismahdollisuuksiin. Vuonna 2024 toteutetussa tutkimuksessa selvitettiin rekrytoinnissa ilmenevää syrjintää Suomessa. Vastaava tutkimus oli toteutettu edellisen kerran vuonna 2016. Molemmissa tutkimuksissa oli suuri määrä kuviteltuja työnhakijoita, joilla oli sama Suomessa suoritettu koulutus, saman verran työkokemusta ja kaikki puhuivat erinomaista suomea. Hakijoita oli viidestä etnisestä ryhmästä: suomi, englantia, venäjä, irak ja somalia. Tutkimusten tulokset osoittavat, kuinka työnhakijan ulkomaalaiselta vaikuttava nimi on suorassa syyseuraus-suhteessa haastattelupyynnön todennäköisyyteen. Suomalaistaustaiselta vaikuttavat nimet saivat ylivoimaisesti eniten haastattelukutsuja suhteessa lähetettyihin hakemuksiin. Somalitaustaiset hakijat joutuivat jättämään 2,48 kertaa enemmän hakemuksia saadakseen haastattelukutsun. Irakilaistaustaisten hakijoiden kohdalla vastaava luku oli 2,06. Erot hakijoiden välillä vähenivät merkitsevästi vuodesta 2016 vuoteen 2024, mikä voi osaltaan kertoa siitä, että suomalaiset työmarkkinat ovat muuttuneet osallistavammiksi. Siitäkin huolimatta suomalaisilla hakijoilla on edelleen selkeä etulyöntiasema verrattuna maahanmuuttajataustaisiin hakijoihin.¹⁹

¹⁵ Barona (22.09.2022); Barona (8.9.2023).

¹⁶ Tilastokeskus (17.1.2023).

¹⁷ THL (2022).

¹⁸ Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2020).

¹⁹ Ahmad (2019); Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2020).

Myös vuoden 2019 kotoutumisen kokonaiskatsauksessa todettiin Suomen työmarkkinoiden olevan käytännössä etnisesti hierarkkiset. Paitsi, että maahanmuuttajat joutuvat lähettämään suomalaistaustaisia enemmän työhakemuksia saadakseen haastattelukutsun, heidän ansio- ja työllistymistasot jäävät myös jälkeen suomalaistaustaisten vastaavista tasoista.²⁰

Erot koulutuksessa ja tutkinnoissa

Lähtömaan ja Suomen koulutusjärjestelmien välillä voi olla isoja eroja, eivätkä eri koulutustasot maiden välillä aina vastaa toisiaan. Lähtömaassa hankittu ammattitutkinto ei välttämättä vastaa suomalaisen ammattitutkinnon tasoa tai se voi olla sisällöllisesti hyvin erilainen. Esimerkiksi rakennusalan koulutukset voivat erota sisällöltään merkittävästikin maiden erilaisten ilmasto- ja ympäristöolojen vuoksi. Lähtömaassa hankittua koulutusta ei siis voi aina suoraan rinnastaa Suomen vastaavaan koulutustasoon.²¹ Lähtömaassa vaadittu osaaminen ei myöskään aina vastaa Suomessa vaadittua osaamistasoa. Esimerkiksi maan teknologisen kehityksen taso vaikuttaa osaamisvaatimuksiin tietotekniikkaan liittyvissä työtehtävissä.²²

Lisäksi lähtömaassa hankitun osaamisen tunnistaminen on usein haastavaa. Osaamisen tunnistamiseen tarvittavien asiakirjojen puute vaikeuttaa aiemmin hankitun osaamisen validointia. Eri maiden rekisteröintitavoissa on merkittäviä eroja ja joissakin tapauksissa henkilöiden voi olla myös vaikea hankkia virallisia asiakirjoja kotimaan tilanteen vuoksi. Mikäli henkilöllä ei ole tarvittavia asiakirjoja, viranomaisilla on rajallisesti keinoja todentaa henkilön osaamista. Asiakirjojen luotettavuuden arvioiminen voi myös olla haastavaa.²³

E erityisen vaikeaa on työllistyä säännellyille aloille. Suomessa on paljon säänneltyjä ammatteja, joissa työskennelläkseen on haettava erikseen oikeutta lupaviranomaiselta. Jos koulutus on hankittu ulkomailla, on haettava päätöstä ulkomailla hankitun tutkinnon tunnustamisesta. Opetushallitus päättää ulkomaalaisen tutkinnon antamasta kelpoisuudesta tehtävään, johon vaaditaan tietyn tasoinen korkeakoulututkinto tai tietty koulutus. Alakohtaiset viranomaiset päättävät oikeudesta harjoittaa ammattia tai käyttää ammattinimikettä. Esimerkiksi lääkärinä toimimiseen tarvitaan Suomessa sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston hyväksyntä.²⁴ Lupahakemukset ovat maksullisia.²⁵ E erityisesti kotoutumispalveluiden ulkopuolella olevien maahanmuuttajien on havaittu jäävän usein osaamisen tunnistamisen palveluiden ulkopuolelle.²⁶

Työmarkkinoiden heikko tuntemus

Työmarkkinajärjestelmän tuntemus vaikuttaa niin ikään yksilön työllistymismahdollisuuksiin. Suomessa rekrytointiprosessit perustuvat suurilta osin ansioluetteloon ja kirjalliseen hakemukseen. Lähtömaassa työnhaku saattaa kuitenkin tapahtua hyvin eri tavoin.²⁷ Oikeanlaisten hakemusten kirjoittaminen voi olla haastavaa etenkin, jos henkilöllä on vaikeuksia suomen tai englannin kielen kanssa.

Työmarkkinoiden tuntemukseen vaikuttaa usein myös verkostojen laajuus, ja verkostojen puute voi vaikeuttaa pääsyä oman alan töihin.²⁸ Itä-Suomen yliopiston ja Turun yliopiston tutkimuspro-

²⁰ Työ- ja elinkeinoministeriö (2020).

²¹ KEHA-keskus, haastattelu, 26.8.2025; Työ- ja elinkeinoministeriö, haastattelu, 25.8.2025.

²² KEHA-keskus, haastattelu, 26.8.2025; Työ- ja elinkeinoministeriö, haastattelu, 25.8.2025.

²³ KEHA-keskus, haastattelu, 26.8.2025; Työ- ja elinkeinoministeriö, haastattelu, 25.8.2025.

²⁴ Opetushallitus (2021).

²⁵ KEHA-keskus, haastattelu, 26.8.2025; Opetushallitus (päivämätön a).

²⁶ Valtioneuvosto (2025).

²⁷ Työ- ja elinkeinoministeriö, haastattelu, 25.8.2025.

²⁸ Työ- ja elinkeinoministeriö, haastattelu, 25.8.2025.

jektissa haastattelut kansainväliset osaajat kokivat piilotyömarkkinoiden hankaloittavan heidän työllistymistään. Verkostojen puutteen vuoksi kansainväliset työntekijät eivät suomalaisten tapaan välttämättä kuule avoimista piilotyöpaikoista.²⁹ Toisaalta paikallinen työpaikkakulttuuri voi myös vaikeuttaa maahanmuuttajan verkostoitumista ja uralla etenemistä; etenkin, jos henkilöllä ei ole suomen kielen taitoa.³⁰

Työmarkkinoiden ja työehtojen heikko tuntemus voi altistaa kansainvälisiä työntekijöitä myös heikommille työehdoille ja työperäiselle hyväksikäytölle. Maahanmuuttajat ovat huomattavasti useammin osa- ja määräaikaisissa töissä verrattuna suomalaisiin. Maahanmuuttajat ovat yliedustettuina etenkin vastentahtoisissa osa- ja määräaikaisissa töissä ja vuokratyösuhteissa. Esimerkiksi korkeakoulutettujen suomen ja ruotsin kieltä puhuvien ja kielivähemmistöjen välillä on havaittu jopa 15 prosenttiyksikön ero sijoittumisessa prekaareihin töihin. Lisäksi työolosuhteet ovat usein heikot. Määräaikaisessa työsuhteessa olevan maahanmuuttajan neuvotteluasemaa voi heikentää esimerkiksi pelko siitä, etteivät työt jatku, jolloin henkilö saattaa hyväksyä itselleen epäedullisia työehtoja.³¹ Maahanmuuttajilla onkin suurempi riski joutua työmarkkinoilla hyväksikäytetyksi haavoittuvaisemman asemansa vuoksi, sillä Suomeen muuttaneiden oleskeluoikeus perustuu usein työpaikkaan.³²

Kotoutumisen vaikutus työllistymiseen

Suomessa oleskelun kestolla voi olla välillisesti vaikutusta mahdollisuuksiin löytää koulutusta ja osaamista vastaavaa työtä. Pidempään Suomessa asunut henkilö on todennäköisemmin ehtinyt muodostaa sosiaalisia verkostoja, kerryttää työmarkkinoilla tarvittavaa osaamista, oppinut kieltä ja yleisesti kotoutunut Suomeen.³³ Oleskelun keston vaikutus näkyy esimerkiksi kansainvälistä suojelua saavien työllistymistilanteen kehityksessä. Kansainvälisen suojelun perusteella Suomeen saapuneiden työllisyystilanne on alkuvaiheessa keskimäärin heikko, mutta pitkällä aikavälillä tarkasteluna työllistymistaso lähenee muilla perusteilla Suomeen saapuneiden työllisyysastetta. Esimerkiksi 10 vuotta maahantulon jälkeen työperusteisella oleskeluluvalla ja kansainvälisen suojelun tarpeen vuoksi Suomeen tulleiden ero työllisyysasteissa on enää 20 prosenttia, kun ensimmäisen vuoden aikana se on peräti 80 prosenttia.³⁴ Kotoutumisen positiivinen vaikutus näkyy erityisesti myös ulkomaalaistaustaisten äitien työllisyysasteen kohenemisessä ajan myötä.³⁵

Oleskeluvuosilla voi olla myös käänteisiä vaikutuksia. Jos esimerkiksi korkeakoulutettu on tehnyt Suomessa aluksi töitä, jotka eivät vastaa hänen koulutustaan, omalle alalle työllistyminen voi myöhemmin vaikeutua.³⁶ Alan vaihtaminen voi olla haastavaa myös oleskelulupaprosessin vuoksi. Jos on tullut Suomeen työntekijän oleskeluluvalla (TTOL), lupa on myönnetty tietylle ammattialalle. Käytännössä tämä tarkoittaa, että henkilöllä on oikeus työskennellä ainoastaan alalla, jolle lupa on myönnetty. Mikäli henkilö haluaa työskennellä toisella alalla, täytyy hänen hakea uutta oleskelulupaa.³⁷ Oleskeluvan myöntämisessä voi kestää, eikä työn vaihtaminen siten ole mahdollista ilman viivettä.

²⁹ Akava (7.11.2024).

³⁰ Työ- ja elinkeinoministeriö, haastattelu, 25.8.2025.

³¹ Työ- ja elinkeinoministeriö (2024).

³² Työ- ja elinkeinoministeriö, haastattelu, 25.8.2025.

³³ KEHA-keskus, haastattelu, 26.8.2025; Työ- ja elinkeinoministeriö, haastattelu, 25.8.2025.

³⁴ Työ- ja elinkeinoministeriö (2024a).

³⁵ Tilastokeskus (12.5.2016).

³⁶ Akava (21.3.2024).

³⁷ Maahanmuuttovirasto (päiväämätön).

Sukupuoleen ja ikään liittyvät haasteet

On havaittu, että Suomessa asuvien ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyysaste on matala verrattuna paitsi ulkomaalaistaustaisiin miehiin, myös suomalaistaustaisiin naisiin. Työllistymismahdollisuuksiin vaikuttaa muun muassa koulutustaso. Erityisesti Lähi-idästä ja Afrikasta tulevien naisten koulutustaso on usein verrattain matala. Koulutustason lisäksi työllistymiseen usein vaikuttaa vanhemmuus ja lasten lukumäärä, etenkin jos lasten- ja kodinhoito on yksinomaan äidin vastuulla. Vanhemmuuden myötä ulkomaalaistaustaiset naiset osallistuvat työmarkkinoille harvemmin. Heidän voi olla myös vaikeampi päästä takaisin työmarkkinoille, jos heillä ei ole vanhemmuutta edeltävältä ajalta juurikaan työkokemusta tai ammatillista koulutusta. Myös määräaikaisten työsuhteiden ovat yleisempiä ulkomaalaistaustaisilla, joten perhevapaalle jäävällä naisella ei välttämättä ole työtä, johon palata.³⁸

Suomen työmarkkinoilla esiintyy ikäsyrrjintää riippumatta henkilön taustasta, mutta vanhemmilla maahanmuuttajilla voi olla suurempia haasteita oppia kieltä ja työmarkkinoiden toimintatapoja.³⁹ Toisaalta vanhemmilla maahanmuuttajilla voi olla enemmän työkokemusta, joka helpottaa osaamista vastaavan työn löytämisessä.⁴⁰

Suomen taloustilanne ja rakenteelliset tekijät

Yksittäisten tekijöiden lisäksi Suomen heikko taloustilanne ja suhdannevaihtelut vaikuttavat laajasti maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksiin ja tulojen kehitykseen. Suhdannevaihtelut vaikuttavat myös Suomeen saapuvien ulkomaisten työntekijöiden määriin.⁴¹ Viime vuosien heikko suhdanne on vaikuttanut maahanmuuttajien työllistymisasteeseen laskevasti.⁴² Toisaalta Baronaan työnantajatutkimuksen mukaan kansainvälisten rekrytointien määrä kuitenkin kasvoi viime vuonna heikosta taloustilanteesta huolimatta.⁴³

Suomessa kotoutumispalvelujen kokonaisuus on verrattain kattava, mutta työllisyys- ja kotoutumispalveluista vastaavilla kunnilla on varsin rajalliset resurssit palveluiden toteuttamiseen ja tarjoamiseen kaikille niistä tarvitseville. Näin ollen resursseja ei aina ole mahdollista kohdentaa kaikkiin tarvittaviin osa-alueisiin.⁴⁴ Kotoutumispalveluihin on suunniteltu myös uusia leikkauksia, jotka voivat vaikuttaa heikentävästi kotoutumispalveluiden saatavuuteen.⁴⁵

57 % pääkaupunkiseudulla asuvista tilapäistä suojelua saavista ukrainalaisista ilmoitti työskennelleensä alemmalla ammattitasolla verrattuna työhönsä ennen Suomeen saapumista. Ukrainalaisten kokemuksia selvittäneessä tutkimuksessa havaittiin myös, että palveluntarjoajat, kuten työ- ja elinkeinotoimistot, saattavat painostaa työnhakijoita vastaanottamaan alemman tason työpaikkoja sen sijaan, että heille tarjottaisiin esimerkiksi koulutusohjelmia, jotka vastaavat heidän aiempaa työkokemusta.⁴⁶

Työllisyystilanteeseen voi vaikuttaa myös pienten ansioiden ja sosiaaliturvan yhteensovittamisen vaikeus. Lainsäädännön monimutkaisuus esimerkiksi työnhakuvelvoitteen osalta tekee lain ja sen tuomien velvoitteiden ymmärtämisestä haastavaa – etenkin, jos ei osaa suomen kieltä. Lisäksi tiettyjen työntekijäryhmien, kuten alustatyöntekijöiden, asema on työttömyysturvan

³⁸ Tilastokeskus (12.5.2016).

³⁹ KEHA-keskus, haastattelu, 26.8.2025; Työ- ja elinkeinoministeriö, haastattelu, 25.8.2025.

⁴⁰ Tilastokeskus (17.1.2023).

⁴¹ Etila (2024); KEHA-keskus, haastattelu, 26.8.2025; Työ- ja elinkeinoministeriö, haastattelu, 25.8.2025.

⁴² Valtioneuvosto (26.3.2024).

⁴³ Barona (2025).

⁴⁴ KEHA-keskus, haastattelu, 26.8.2025; Työ- ja elinkeinoministeriö, haastattelu, 25.8.2025.

⁴⁵ STT (19.2.2026).

⁴⁶ Finnish Refugee Council (2025).

osalta varsin heikko.⁴⁷ Sosiaaliturva voi myös joissakin tapauksissa toimia kannustinloukkuna, jos henkilöllä on pelko siitä, että esimerkiksi työtuntien lisääminen johtaa tukien leikkaamiseen siten, ettei tehdystä lisätyöstä saa tosiasiallisesti taloudellista hyötyä.

Suomessa on lähtökohtaisesti suhteellisen pitkät hoitovapaat ja esimerkiksi alle kolmivuotiaan lapsen kunnallisen varhaiskasvatuspalvelun ulkopuolisesta hoidosta voidaan maksaa kotihoidon tukea. Joissakin tapauksissa tämä voi kuitenkin toimia kannustinloukkuna erityisesti maahanmuuttajanaishenkilöille, joiden mahdollisuudet päästä hyväpalkkaiseihin töihin ovat rakenteellisistakin tekijöistä johtuen pienemmät kuin suomalaistaustaisilla. Ongelmaksi voi koitua myös hoitopaikan saamisen hitaus. Lain mukaan äkillisissä tilanteissa kunnallinen varhaiskasvatuspaikka tulee järjestää kahden viikon kuluessa. Jos henkilö saa kutsun esimerkiksi työhaastatteluun, hoitopaikan saaminen ajoissa voi olla vaikeaa.⁴⁸

Valtaosa Suomeen saapuvista maahanmuuttajista muuttaa suuriin kaupunkeihin ja erityisesti pääkaupunkiseudulle työpaikan perässä. Suurissa kaupungeissa ei kuitenkaan ole riittävästi kohtuuhintaisia asuntoja saatavilla kaikille niitä tarvitseville. Vuonna 2022 ahtaasti asuminen⁴⁹ oli 21 prosenttia yleisempää maahanmuuttajien (35 %) kuin Suomessa syntyneiden (14 %) keskuudessa. Eroon yleisyydessä vaikuttaa muun muassa se, että maahanmuuttajien keskuudessa on enemmän lapsiperheitä verrattuna koko väestöön.⁵⁰

⁴⁷ Työ- ja elinkeinoministeriö (2024).

⁴⁸ Työ- ja elinkeinoministeriö, haastattelu, 25.8.2025.

⁴⁹ Ahtaasti asumisella tarkoitetaan sitä, että asunnossa asuu enemmän kuin yksi henkilö huonetta kohti, kun keittiötä ei lasketa huoneluukuun. Yksin asuva henkilö ei siis tämän määritelmän mukaan voi asua ahtaasti.

⁵⁰ Työ- ja elinkeinoministeriö (2024b).

3. Osaamista vastaaviin tehtäviin työllistymisen edistäminen

3.1. Työllistymisen edistämisestä vastuussa olevat toimijat

Maahanmuuttajien keskuudessa esiintyvän osaamisen ja työn vaatimusten välisen epäsuhdan lievittäminen ei ole tietyn yksittäisen viranomaisen vastuulla Suomessa. Sen sijaan maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseen voivat vaikuttaa useat eri viranomaiset. Työ- ja elinkeinoministeriö on vastuussa työvoiman maahanmuuttoa ja kotoutumista koskevan politiikan, lainsäädännön ja hallinnon kehittämisestä. Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa myös julkisten työvoimapalveluiden yleisestä ohjauksesta. Kansainvälisten osaajien ja työvoiman maahanmuuttoa kehitetään kansallisella Talent Boost- toimenpideohjelmalla, jonka koordinoinnista vastaavat työ- ja elinkeinoministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö.⁵¹ Toimenpideohjelmalla muun muassa vahvistetaan yksityisen sektorin ja julkisen Talent Boost -verkoston yhteistyötä. Ohjelman tavoitteena on, että Suomeen saadaan tarpeisiin sopivaa työvoimaa ja maahan tulevat pääsevät osaamistaan vastaaviin tehtäviin. Ohjelman yhdeksi toimenpiteeksi on kirjattu myös tutkintojen tunnustamisen käsittelyaikojen lyhentäminen ja vaihtoehtoisten mallien kehittäminen ulkomaisten tutkintojen täydentämiseksi. Pyrkimyksenä on mahdollistaa ulkomailla hankitulla osaamisella pääsy nykyistä sujuvammin osaamista vastaaviin töihin. Kyseisen toimenpiteen toteuttamisesta vastaavat yhdessä opetus- ja kulttuuriministeriö, opetushallitus, sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto sekä sosiaali- ja terveysministeriö.⁵²

Vuonna 2025 tuli voimaan uusi laki kotoutumisen edistämisestä (681/2023). Uuden kotoutumislain lähtökohtana on viranomaisten ja muiden kotoutumista edistävien toimijoiden monialainen yhteistyö paikallisesti, alueellisesti ja valtakunnallisesti. Kunnilla on kuitenkin kokonaisvastuu maahanmuuttajien kotoutumisesta. Uudistuksella halutaan muun muassa sujuvoittaa polkuja työelämään ja parantaa työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajien tavoittamista palveluihin.⁵³ Työ- ja elinkeinopalveluiden uudistuksen myötä kunnat vastaavat myös työllisyyspalveluiden järjestämisestä. Tavoitteena on tarjota työllisyyspalveluiden asiakkaille kohdennettuja ja eri alueiden työmarkkinoiden tarpeisiin sopivia palveluja.⁵⁴ Kunnassa työvoimaviranomainen järjestää kotoutumisohjelmaan kuuluvat palvelut, joihin sisältyy muun muassa kotoutumisen palvelutarpeen ja osaamisen arviointi sekä suomen ja ruotsin kielen osaamista, luku- ja kirjoitustaitoa, yhteiskunta- ja työelämävalmiuksia sekä työllistymistä tukeva koulutus.⁵⁵

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset (ELY-keskukset) vastaavat kotoutumisen ja asettautumisen edistämisen alueellisesta kehittämisestä, yhteistyöstä, yhteensovittamisesta ja seurannasta. ELY-keskukset myös valvovat työvoiman ulkopuolella oleville maahanmuuttajille järjestettävien kotoutumispalveluiden saatavuutta, laatua ja vaikuttavuutta. ELY-keskusten kehittämis- ja hallintokeskus eli KEHA-keskus on kotoutumisesta vastaavia toimijoita tukeva viranomainen. KEHA-keskus muun muassa toteuttaa työllisyyden ja kotoutumisen seurantaa.⁵⁶

⁵¹ Työ- ja elinkeinoministeriö (päiväämätön a).

⁵² Työ- ja elinkeinoministeriö (2023).

⁵³ Työ- ja elinkeinoministeriö (18.12.2024).

⁵⁴ Työ- ja elinkeinoministeriö (päiväämätön b).

⁵⁵ Kotoutuminen (päiväämätön).

⁵⁶ Ibid.

Opetus- ja kulttuuriministeriö vastaa Suomessa koulutuspolitiikasta. Kolmansien maiden kansalaiset osallistuvat pääosin samaan koulutukseen kuin suomalaiset, mutta esimerkiksi tarvittavan kielitaidon ja muiden valmiuksien saavuttamiseksi on tarjolla tukitoimia, valmistavaa opetusta ja valmentavaa koulutusta. Vapaan sivistystyön oppilaitokset, kuten kansalaisopistot, järjestävät aikuisille maahanmuuttajille lukutaitokoulutusta ja kotoutumiskoulutusta. Koulutus on maksutonta, mikäli se on hyväksytty osaksi henkilön kotoutumissuunnitelmaa.⁵⁷

Opetushallitus on opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuudessa toimiva asiantuntijaverkosto, joka toimeenpanee koulutuspolitiikkaa ja kehittää koulutusta Suomessa. Opetushallitus myös tuottaa ja jakaa tietoa eri koulutusalan toiminnoista, kuten suomalaisten korkeakoulujen tukitoimista maahanmuuttajille. Korkeakoulujen SIMHE-toiminnan tavoitteena on muun muassa sujuvoittaa korkeasti koulutettujen ulkomaalaistaustaisten aiemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista sekä työllistymistä suomalaisille työmarkkinoille. Tarkoituksena on, että Suomeen saapuvat korkeasti koulutetut maahanmuuttajat löytäisivät mahdollisimman nopeasti oikeille koulutus- ja urapoluille. Korkeakoulut vastaavat käytännön tukitoimien tarjoamisesta maahanmuuttajille, mutta toiminta on opetus- ja kulttuuriministeriön tukemaa. Opetushallitus johtaa toimintaa kansallisesti koordinoivaa SIMHE-yhteistyöryhmää.⁵⁸

Opetushallitus myös neuvoo ulkomailla suoritettujen tutkintojen akateemiseen ja ammatilliseen tunnustamiseen liittyvissä kysymyksissä. Käytännössä tutkinnon tunnustaminen tarkoittaa päätöstä siitä, millaisen kelpoisuuden ulkomailla suoritettu tutkinto antaa työtä haettaessa. Opetushallitus päättää ulkomaalaisen tutkinnon antamasta kelpoisuudesta tehtävään, johon vaaditaan tietyn tasoinen korkeakoulututkinto tai tietty koulutus. Alakohtaiset viranomaiset, kuten sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto, päättävät oikeudesta harjoittaa ammattia tai käyttää ammattinimikettä.⁵⁹

3.2. Työllistymisen edistämistä koskevia toimenpiteitä ja hankkeita

EU-tason vertailuraportin tiedonkeruussa pyydettiin esittämään toimenpiteitä ja hankkeita, joilla edistetään maahanmuuttajien työllistymistä heidän osaamistaan vastaaviin tehtäviin. Suomen osalta keskeisimmiksi viranomaistoimiksi nostettiin työvoimakoulutuksena järjestettävä kotoutumiskoulutus, Work in Finland -toiminnot sekä korkeakoulujen SIMHE-palvelut.⁶⁰ Kolmannen sektorin hankkeista esimerkeiksi nostettiin Auroras-verkosto ja Sauma-työelämävalmennus.

Kotoutumiskoulutus kuuluu kotoutumislakiin perustuviin palveluihin, joita tarjotaan Suomeen pysyvästi muuttaneelle henkilölle. Kotoutumiskoulutuksen sisältö ja laajuus vaihtelevat yksilöllisten tarpeiden mukaisesti, mutta yleisesti ottaen koulutukseen sisältyy suomen tai ruotsin kielen opetusta, työssäoppimisjakso, aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamista sekä ammatillista suunnittelua ja uraohjausta. Kotoutumiskoulutus järjestetään käytännössä useimmiten työvoimakoulutuksena. Työvoimakoulutuksena järjestettävää kotoutumiskoulutusta on pidetty hyvänä käytäntönä ja merkittävänä kotoutumista edistävänä palveluna.⁶¹ Työvoimakoulutuksessa on olennaista kotoutumisen työelämälähtöisyys ja työllistymisen tavoite. Työvoimakoulutuksen järjestää työvoimaviranomainen, joka suunnittelee koulutuksen yhdessä sen toteuttajan kanssa. Myös työnantajat voivat osallistua työvoimakoulutuksen järjestämi-

⁵⁷ Opetus- ja kulttuuriministeriö (päiväämätön).

⁵⁸ Opetushallitus (päiväämätön b).

⁵⁹ Opetushallitus (2021).

⁶⁰ KEHA-keskus, haastattelu, 26.8.2025; Työ- ja elinkeinoministeriö, haastattelu, 25.8.2025.

⁶¹ ELY-keskus (2022); KEHA-keskus, haastattelu, 26.8.2025.

seen.⁶² Osallistumisen ajalta henkilön on mahdollista saada työttömyysetuutta ja kulukorvausta. ELY-keskusten kotoutumiskoulutushankinnoissa on tapauskohtaisesti hankittu asiakkaalle esimerkiksi erilaisia lupakortteja, kielitasoa testaavia YKI-testejä ja korvattu tutkinnon tunnistamiskuluja, mikäli asiakas on pyrkinyt säänneltyyn ammattiin.

Ulkomaiset työnhakijat voivat hyötyä myös Work in Finlandin palveluista. Business Finlandin ja KEHA-keskuksen muodostama Work in Finland -toiminto koostuu sekä työnantajille että ulkomaalaisille työntekijöille suunnatuista tukipalveluista. Ulkomaalaisille työnhakijoille suunnattu osio sisältää muun muassa englanninkielisiä työpaikkailmoituksia, tietoa Suomessa asumisesta ja työskentelystä sekä työnhakijoille suunnatuista tilaisuuksista. Work in Finland -verkkosivuille suodatetaan englanninkielisiä työpaikkoja Työmarkkinatorilta, joka on KEHA-keskuksen ja työ- ja elinkeinoministeriön toteuttama työnvälitysalusta. Alustalla työpaikkoja voi suodattaa haluamansa alan ja kaupungin mukaan. Työnhakijat voivat luoda alustalle myös työnhakuprofiilin, jonka perusteella he voivat saada suoraan ehdotuksia työpaikoista, jotka vastaavat heidän osaamistaan ja toiveitaan.⁶³

Korkeakoulujen SIMHE-palveluilla (Supporting Immigrants in Higher Education in Finland) edistetään korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien korkeakouluopintoihin osallistumista sekä työllistymistä suomalaisille työmarkkinoille. Vastuukorkeakoulujen tarjoamiin SIMHE-palveluihin kuuluu muun muassa valmentavaa koulutusta, kielikoulutusta, uraohjausta ja neuvontaa. Pyrkimyksenä on myös kehittää maahanmuuttajien osaamisen ja opintojen tunnistamista tehokkaammaksi ja nopeammaksi. Vastuukorkeakoulut tekevät yhteistyötä muun muassa muiden korkeakoulujen, viranomaisten ja sidosryhmien kesken.⁶⁴ Vuodesta 2022 alkaen vastuukorkeakouluja on ollut yhteensä kymmenen. Toimintaa tuetaan opetus- ja kulttuuriministeriön korkeakouluille suunnatulla strategiaperusteisella rahoituksella. Vuonna 2021 merkittävä osa SIMHE-ohjaukseen hakeutuneista maahanmuuttajista oli työttömiä. Henkilöitä on ohjattu edelleen avoimeen ammattikorke- tai yliopistokoulutukseen, kielikoulutuksiin ja -kursseille, TE-toimistoon tai työnhakuun sekä tutkinto-opiskelijaksi yliopistoon tai ammattikorkeakouluun.⁶⁵

SIMHE-toiminnan sisällössä on korkeakoulukohtaisia painotuseroja. Esimerkiksi Helsingin yliopistossa on tehty kehitystyötä, joka koskee sellaisten hakijoiden neuvontaa ja hakuprosesseja, joilla ei ole mahdollisuutta todentaa osaamistaan virallisilla asiakirjoilla. Yhtenä kehittämistyön painopisteenä on ollut myös pätevyitysmispolkujen kehittäminen säänneltyihin ammatteihin. Pätevänä töihin -hankkeen pilottiopinnoissa aloitti 24 kasvatusalan tutkinnon ulkomailta suorittanutta henkilöä, jotka pääsivät riittävän tuen ja ohjauksen turvin samoille kursseille suomenkielisten kasvatustieteen opiskelijoiden kanssa. Saatujen kokemusten pohjalta kehitettiin erillishaku rinnastamispäätöksen mukaisiin opettajan kelpoisuusopintoihin.⁶⁶ Helsingin yliopisto tarjoaa myös valmentavaa AKVA-koulutusta maahanmuuttajille, jotka haluavat opiskella korkeakoulussa ja rakentaa työuraa Suomessa. Koulutuksessa tarjotaan opiskelijalle henkilökohtaista koulutus- ja uraohjausta.⁶⁷

SIMHE-palveluja on kehitetty osana Talent Boost -toimintokokonaisuutta. Osa yliopistoista on esimerkiksi tehnyt yhteistyötä paikallisten International House -toimintojen kanssa pyrkimyksenä tarjota yhteisiä palveluja koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton asiakkaille. International

⁶² Työmarkkinatori (päiväämätön a).

⁶³ EMN Suomi (2025); Work in Finland (päiväämätön).

⁶⁴ Opetushallitus (päiväämätön b).

⁶⁵ Opetushallitus (2023).

⁶⁶ Ibid.

⁶⁷ Helsingin yliopisto (päiväämätön).

House -toiminnot tarjoavat viranomais- ja neuvontapalveluita maahanmuuttajille yhden luukun periaatteella. Tampereen yliopistossa on kehitetty työllistymistä tukeva International Talents Mentoring programme -mentorointiohjelma ja harjoittelutuki. Savonia-ammattikorkeakoulu pyrkii saamaan enemmän opiskelijoita Itä-Suomeen ja parantaa jo alueella olevien kansainvälisten osaajien työllistymistä osaamistaan vastaaviin tehtäviin. Savonia-ammattikorkeakoulussa SIMHE-toiminnalla tuetaan ennen kaikkea sitä, että alueella asuvat maahanmuuttajat pääsevät korkeakouluopintoihin ja toisaalta korkeakoulutuksen saaneet löytävät koulutustaan vastaa työtä.⁶⁸

Viranomaistoimien lisäksi kolmannen sektorin hankkeissa edistetään maahanmuuttajien työllistymistä. Esimerkiksi Auroras-verkostossa edistetään korkeasti koulutettujen naisten työllistymistä omalle alalle. Auroras on valtakunnallinen työelämäverkosto, jossa muun muassa tuetaan maahanmuuttajanaisten suomen kielen opiskelua, verkostoitumista ja urakehitystä. Verkosto järjestää kieli- ja mentorointiryhmiä, jotka koostuvat suomalaisista työelämää tuntevista korkeakoulutetuista naisista ja Suomeen muuttaneista korkeakoulutetuista naisista, jotka tarvitsevat tukea työllistymiseen ja suomen kielen taidon vahvistamiseen. Kieliryhmissä naiset pääsevät harjoittelemaan työnhaussa ja työelämässä tarvittavaa suomen kieltä. Keskusteluaiheita ovat muun muassa osaamisen tunnistaminen, työnhaku ja suomalainen työelämä yleisesti. Kieliryhmään osallistuminen on mahdollista, jos henkilö puhuu ja ymmärtää suomea A2-tasolla. Mentorointiryhmän tapaamisissa keskustellaan suomeksi työelämään liittyvistä asioista syvemmin; aiheita ovat esimerkiksi osaamisen kehittäminen, työnhaku, verkostoituminen ja itsensä johtaminen. Mentorointiryhmässä tulee osata suomea B1-tasolla.⁶⁹

Ryhmätyöskentelyn lisäksi Auroras-verkosto järjestää ryhmille erilaisia työelämätapauksia. Esimerkiksi vuoden 2026 tammikuussa verkosto järjesti urakehitykseen keskittyvän tapahtuman Auroras & CeMeWe Development Event. Tapahtuman ohjelma koostui rekrytointiprosesseja koskevasta puheenvuorosta, vinkeistä työnhakuun ja työpajatyöskentelystä.⁷⁰ Verkosto järjestää myös yritys- ja organisaatiovierailuja, joiden tavoitteena on luoda vuorovaikutusta yritysten ja korkeasti koulutettujen maahanmuuttajanaisten välille.⁷¹

Suomen Pakolaisavun järjestämässä Sauma-työelämävalmennuksessa tarjotaan maahanmuuttajille konkreettista apua työnhakuun, tietoa suomalaisesta työelämästä ja työntajista sekä harjoitusta työhaastatteluun. Sauma-työelämävalmennus on suunnattu ensisijaisesti Suomeen saapuneille pakolaisille, joilla ei ole työ- tai opiskelupaikkaa, mutta muutkin maahanmuuttajat voivat osallistua kurssille. Osallistujien tulee asua pääkaupunkiseudulla ja osata perustason suomea.⁷² Työelämävalmennuskurssi on ilmainen ja se pidetään selkosuomeksi. Kurssi järjestetään yhdessä työnantajakumppanien kanssa, joiden kautta on mahdollisuus päästä työhaastatteluun ja työllistyä. Vuonna 2025 kurssin suorittaneista noin puolet sai työpaikan.⁷³ Työntajakumppanit ovat pääasiassa aloilta, joille ei tarvitse laajaa koulutusta; esimerkiksi logistiikka-, ravintola-, siivous-, rakennus- tai kaupan alalta.⁷⁴ Sauma-työelämävalmennuksen kurssija on järjestetty yhteistyössä esimerkiksi Lidlin ja Ikean kanssa.

⁶⁸ Opetushallitus (2023).

⁶⁹ Auroras (päiväämätön a).

⁷⁰ Auroras (päiväämätön b).

⁷¹ Auroras (päiväämätön c).

⁷² Suomen Pakolaisapu (päiväämätön).

⁷³ Suomen Pakolaisapu (2026).

⁷⁴ Palvelumanuaali (23.1.2026).

3.3. Osaamista vastaaviin tehtäviin työllistymistä edistävät hyvät käytännöt ja kehitystarpeet

Hyvät käytännöt

Maahanmuuttajien työllistymistä edistäviksi hyviksi käytännöiksi tunnistettiin muun muassa työvoimakoulutuksena järjestettävä kotoutumiskoulutus, työnantajille myönnettävä palkkatuki, osaamisen tunnistamisen työkalut ja työllistymisen edistämistä koskevat julkisen ja kolmannen sektorin hankkeet. Kotoutumiskoulutuksesta kerrottiin edellisessä luvussa. Palkkatuki on työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseen tarkoitettu tuki. Työvoimaviranomainen voi myöntää työttömän työnhakijan palkkaavalle työnantajalle taloudellista tukea 50 % palkkakustannuksista. Palkkatuki myönnetään määräajaksi, yleensä viideksi tai kymmeneksi kuukaudeksi riippuen työtä edeltäneen työttömyysjakson kestosta. Palkkatuella pyritään edistämään työnhakijan työllistymistä avoimille työmarkkinoille ja parantamaan työnhakijan ammatillista osaamista. Tuen myöntäminen perustuu työttömän työnhakijan palvelutarpeeseen, vaikka tuki myönnetäänkin käytännössä työnantajalle. Palkkatukea tulee hakea ennen työsuhteen alkamista.⁷⁵

Aiemmin palkkatuen hyödyntämistä maahanmuuttajien työllisyyden edistämisessä vaikeutti palkkatuen tason määräytyminen työttömyysjakson keston mukaan. Vuonna 2023 Marinin hallitus uudisti palkkatukea niin, että tukitaso on 50 % työttömyyden pituudesta riippumatta. Uudistuksen tavoitteena oli muun muassa parantaa mahdollisuuksia hyödyntää palkkatukea maahanmuuttajien työllisyyden tukemisessa esimerkiksi kotoutumiskoulutuksen aikana tai jälkeen.⁷⁶ Palkkatuen positiivisesta vaikutuksesta maahanmuuttajien työllisyyteen on jonkin verran myös tutkimusnäyttöä.⁷⁷

Osaamisen tunnistamisen työkalut nostettiin toiseksi hyväksi käytännöksi. Työ- ja elinkeinoministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö asettivat kestävän kasvun ohjelman toimeenpanemiseksi osaamisen tunnistamisen työryhmän kesällä 2021. Työryhmän tavoitteena oli löytää uusia ratkaisuja osaamisen tunnistamiseksi erityisesti virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella. Työryhmä julkaisi väliraportin vuonna 2022. Väliraportissaan työryhmä ehdotti selvityksiä ja kokeiluja, joilla voidaan löytää tapoja edistää osaamisen tunnistamisen menettelyjä ja työvälineitä. Osassa kokeiluja pyrittiin testaamaan osaamisen tunnistamisen mallia työvoiman ulkopuolella oleville ja kotoutumispalveluiden ulkopuolelle jääneille maahanmuuttajille. Tavoitteena oli myös luoda ehdotus laajasti hyödynnettävästä mallista kyseisen kohderyhmän osaamisen tunnistamiselle. Kokeilujen toteuttajat Hyria, Spring House ja Axxell Utbildning Ab julkaisivat loppuraportit tuloksistaan.⁷⁸

Esimerkiksi Hyrian toteuttaman kokeilun tuloksena syntyi verkkopohjainen osaamisen tunnistamisen työkalupakki, jonka avulla voidaan rakentaa osaamisprofiili, tunnistaa jatko-ohjauksen tarve ja varmistaa, että asiakas tulee kuulluksi. Työkalupakki koostuu kahdesta portaasta, joista ensimmäinen on yksinkertaisempi ja suunnattu myös luku- ja kirjoitustaidottomille asiakkaille. Toisessa portaassa kartoitetaan arjenhallintaa, työelämätaitoja, vuorovaikutustaitoja, digitaalisia taitoja sekä työn ja koulutuksen ulkopuolelta tulevaa osaamista.⁷⁹ Axxell Utbildning Ab:n toteuttamassa kokeilussa luotiin malli, jossa kartoitetaan osallistujan laaja-alaisia taitoja, ammatillista osaamista, työkykyä- ja taustaa sekä elämäntilannetta. Monialaisen osaamiskartoituksen ja

⁷⁵ Työmarkkinatori (päiväämätön b).

⁷⁶ Valtioneuvosto (2021); Valtioneuvosto (23.3.2023).

⁷⁷ VTV (2020); Työ- ja elinkeinoministeriö (13.6.2017).

⁷⁸ Työ- ja elinkeinoministeriö (päiväämätön c).

⁷⁹ Hyria (päiväämätön).

ohjauspalvelun eli OSAAJA-kartoituksen tavoitteena oli mahdollistaa sekä osaamisen ja tarpeiden kartoittaminen että matalan kynnyksen ohjaaminen eteenpäin.⁸⁰

Osaamisen tunnistamisen työryhmän toiminta jatkui vuoden 2024 loppuun asti ja sen loppuraportti julkaistiin alkuvuodesta 2025. Loppuraportin mukaan työantajat eivät hyödynnä osaamisen tunnistamisen työkaluja kovinkaan laajasti, mutta muissa organisaatioissa, kuten työllisyyspalveluissa, järjestöissä ja vapaan sivistystyön oppilaitoksissa, epävirallisen osaamisen tunnistamisen työkaluja käytetään monipuolisemmin. Osaamista voidaan tunnistaa esimerkiksi koulutusjärjestelmän ulkopuolisilla todistuksilla sekä keskusteluilla ja testeillä.⁸¹

Kehitystarpeet

Osaamisen tunnistamisen työryhmän loppuraportin mukaan osaamisen tunnistaminen olisi nykyistä laajemmin mahdollista, mutta se vaatisi kulttuurista muutosta, monipuolista keskustelua osaamisesta sekä osaamisen tunnistamisen taidon mieltämistä kansalaistaidoksi. Maahanmuuttajille suunnattujen osaamisen tunnistamisen kokeilujen toteuttajien mukaan on erityisen tärkeää, että ohjauspalveluita tarjotaan paikoissa, joissa kohderyhmä kokoontuu muutenkin. Järjestöillä on keskeinen rooli kohderyhmien tavoittamisessa. Palvelut tulisi siis tuoda mahdollisimman lähelle niiden käyttäjiä. Lisäksi maahanmuuttajat tulisi ottaa nykyistä vahvemmin mukaan heitä itseään koskeviin prosesseihin. Jotta osaamisen tunnistamisesta olisi enemmän hyötyä, palvelujen tulisi ohjata myös osaamisen täydentämiseen. Kokonaisuudessaan aiemmin hankitun osaamisen ja tutkintojen tunnustamisen prosessien tulisi olla tehokkaampia ja tuloksellisempia.⁸²

Asiakkaiden tavoittaminen voi olla erityisen haasteellista pienemmillä paikkakunnilla, joista ei välttämättä löydy kolmannen sektorin toimijoita, joiden kanssa tehdä yhteistyötä. Tarvitaan riittävää tuki, että asiakkaat eivät tipu palveluiden ulkopuolelle. Kokeiluissa kohderyhmänä olivat työvoiman ulkopuolella olevat maahanmuuttajat, mutta palveluita kehitettäessä niitä ei välttämättä tarvitsisi rajata pelkästään työvoiman tai kotoutumispalveluiden ulkopuolisiin maahanmuuttajiin. Sekä yksilöiden että työmarkkinoiden kannalta on tärkeää, että työntekijöiden osaaminen kyetään ottamaan käyttöön ja kohdentamaan se mahdollisimman tehokkaasti. Kun aiemmin hankittu osaaminen tunnistetaan, yksilö pystyy paremmin arvioimaan vastaako hänen nykyinen osaaminen työn vaatimuksia vai onko tarpeen hankkia uutta osaamista esimerkiksi mahdollistaakseen siirtymisen soveltuvampiin työtehtäviin.⁸³

Yhteiskunnan vastaanottavuudella on merkittävä vaikutus maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksiin. Työllistymistä edistävien toimien vaikuttavuus riippuu osaltaan esimerkiksi siitä, kuinka vastaanottavaiset työmarkkinat ovat. Ennakkoasenteet ja syrjintä vaikuttavat keskeisellä tavalla maahanmuuttajien osaamisen ja työn vaatimusten välisen epäsuhdan syntymiseen. Maahanmuuttajien osaamisen täysimääräiseksi hyödyntämiseksi myös asenneilmapiirin on muututtava.⁸⁴

⁸⁰ Työ- ja elinkeinoministeriö (2023).

⁸¹ Valtioneuvosto (2025).

⁸² Ibid.

⁸³ Ibid.

⁸⁴ Ahmad, Akhlaq (2025).

4. Yhteenveto

Osaamisen ja työn vaatimusten välisellä epäsuhdalla tarkoitetaan pääasiassa tilannetta, jossa maahanmuuttaja ei pääse hyödyntämään koulutustaan ja/tai taitojaan työssään. Osaamisen epäsuhta voidaan jakaa vertikaaliseen ja horisontaaliseen epäsuhtaan. Vertikaalisella epäsuhdalla tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilön kokemus- tai koulutustaso on korkeampi tai matalampi kuin työssä vaadittu taso. Horisontaalisella epäsuhdalla taas sitä, että työntekijän koulutustasa ei liity alaan, jolla hän työskentelee. Suomessa on käyty verrattain vähän keskustelua osaamisen ja työn vaatimusten välisestä epäsuhdasta ja maahanmuuttajien työllistymisestä osaamista vastaaviin tehtäviin. Suurempi huomio on kohdistunut maahanmuuttajien työllistymistilanteeseen yleisesti riippumatta siitä vastaako työ henkilön osaamistasoa.

Suomessa on tunnistettu useita tekijöitä, jotka vaikeuttavat maahanmuuttajien työllistymistä heidän osaamista vastaaviin tehtäviin. Merkittävimmiksi työllistymisen esteiksi on tunnistettu muun muassa puutteet kielitaidoissa ja maahanmuuttajien kohtaama syrjintä ja ennakkoluulot. Maahanmuuttajat itse ovat maininneet puutteelliset kielitaidot tyypilliseksi syyksi työllistymisvaikeuksille. Työnantajat saattavat myös vaatia työntekijältä hyvää suomen kielen taitoa silloinkin, kun se ei ole välttämätöntä kyseisen työn kannalta. Toisaalta myös työnantajien puutteellinen kielitaito voi vaikuttaa heikentävästi maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksiin.

Tilastokeskuksen toteuttamassa kyselyssä ulkomaalaistaustaiset itse raportoivat syntyperään perustuvan syrjinnän toiseksi merkittävimmäksi syyksi työllistymisvaikeuksille heti kielitaidon jälkeen. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toteuttaman verkkokyselyn vastaajat kokivat, että työelämässä esiintyvä syrjintä liittyy sekä työn saamiseen että urakehitysmahdollisuuksiin. Vastaajat kokivat myös, että heille tarjottiin ainoastaan lyhytaikaisia työsuhteita tai huonompia työehtoja kuin muille vastaavissa tehtävissä oleville. Myös rekrytointisyrjintä vaikuttaa merkittävästi ulkomaalaistaustaisten työllistymismahdollisuuksiin. Vuonna 2024 toteutetussa tutkimuksessa selvitettiin rekrytoinnissa ilmenevää syrjintää Suomessa. Tutkimusten tulokset osoittavat, että työnhakijan ulkomaalaiselta vaikuttava nimi on suorassa syyseuraus-suhteessa haastattelupyynnön todennäköisyyteen. Suomalaistaustaiselta vaikuttavat nimet saivat ylivoimaisesti eniten haastattelukutsuja suhteessa lähetettyihin hakemuksiin.

Kielitaitojen ja syrjinnän lisäksi myös muut tekijät voivat vaikeuttaa työllistymistä. Lähtömaan ja Suomen koulutusjärjestelmien välillä voi olla isoja eroja, eivätkä eri koulutustasot maiden välillä aina vastaa toisiaan. Lisäksi lähtömaassa hankitun osaamisen tunnistaminen on usein haastavaa. Erityisen vaikeaa on työllistyä säännellyille aloille, joilla työskennelläkseen on haettava erikseen oikeutta lupaviranomaiselta. Työmarkkinajärjestelmän tuntemus vaikuttaa niin ikään yksilön työllistymismahdollisuuksiin. Esimerkiksi verkostojen laajuus tai puute voi vaikuttaa työmarkkinoiden tuntemukseen ja siten vaikeuttaa oman alan töiden löytämistä, etenkin jos kyse on piilotyöpaikoista. Työmarkkinoiden ja työehtojen heikko tuntemus voi lisäksi altistaa kansainvälisiä työntekijöitä heikommille työehdoille ja työperäiselle hyväksikäytölle. Maahanmuuttajat ovatkin huomattavasti useammin osa- ja määräaikaisissa töissä verrattuna suomalaisiin.

Suomessa oleskelun kesto ja siten kotoutuminen voi myös vaikuttaa mahdollisuuksiin löytää osaamista vastaavaa työtä. Pidempään Suomessa asunut henkilö on todennäköisemmin ehtinyt muodostaa sosiaalisia verkostoja, kerryttää työmarkkinoilla tarvittavaa osaamista, oppinut kieltä ja kotoutunut Suomeen. Kotoutumisen positiivinen vaikutus näkyy erityisesti ulkomaalaistaustaisten äitien työllisyysasteen kohenemisessä ajan myötä. Yleisesti on havaittu, että Suomessa asuvien ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyysaste on matala verrattuna paitsi ulkomaalaistaustaisiin miehiin, myös suomalaistaustaisiin naisiin. Koulutustason lisäksi työllistymiseen usein vaikuttaa juuri vanhemmuus ja lasten lukumäärä. Vanhemmuuden myötä ulkomaalaistaustaiset naiset osallistuvat työmarkkinoille harvemmin.

Yksittäisten tekijöiden lisäksi Suomen heikko taloustilanne ja suhdannevaihtelut vaikuttavat laajasti niin Suomeen tulevien maahanmuuttajien määriin kuin maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksiin ja tulojen kehitykseen. Taloustilanne näkyy esimerkiksi työllisyys- ja kotoutuspalveluihin käytössä olevien resurssien rajallisuudessa. Muita haasteita voi syntyä esimerkiksi pienten ansioiden ja sosiaaliturvan yhteensovittamisesta, vaikeudesta saada hoitopaikka ja asuminen kalleudesta suurissa kaupungeissa.

Kolmansien maiden kansalaisten työllistymisen edistämiseen voivat Suomessa vaikuttaa useat eri toimijat. Ylätasolla työ- ja elinkeinoministeriö on vastuussa työvoiman maahanmuuttoa ja kotoutumista koskevan politiikan, lainsäädännön ja hallinnon kehittämisestä. Vuonna 2025 voimaan tulleen uuden kotoutuslain myötä vastuu kotoutumis- ja työllisyyspalveluiden järjestämisestä siirtyi kokonaan kunnille. Muista toimijoista esimerkiksi opetushallitus tuottaa ja jakaa tietoa eri koulutusalan toiminnoista, kuten suomalaisten korkeakoulujen tukitoimista maahanmuuttajille. Korkeakoulujen SIMHE-toiminnan tavoitteena on muun muassa sujuvoittaa korkeasti koulutettujen ulkomaalaistaustaisten aiemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista sekä työllistymistä suomalaisille työmarkkinoille. Opetushallitus myös neuvoo ulkomailla suoritettujen tutkintojen akateemiseen ja ammatilliseen tunnustamiseen liittyvissä kysymyksissä. Opetushallitus päättää ulkomaalaisen tutkinnon antamasta kelpoisuudesta tehtävään, johon vaaditaan tietyn tasoinen korkeakoulututkinto tai tietty koulutus. Alakohtaiset viranomaiset, kuten sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto, päättävät oikeudesta harjoittaa ammattia tai käyttää ammattinimikettä.

Suomen osalta keskeisimmiksi viranomaistoimiksi tunnistettiin työvoimakoulutuksena järjestettävä kotoutumiskoulutus, Work in Finland -toiminnot sekä korkeakoulujen SIMHE-palvelut. Kolmannen sektorin hankkeista esimerkeiksi nostettiin Auroras-verkosto ja Sauma-työelämävalmennus. Kotoutumiskoulutus kuuluu kotoutuslakiin perustuviin palveluihin, joita tarjotaan Suomeen pysyvästi muuttaneelle henkilölle. Kotoutumiskoulutus järjestetään käytännössä useimmiten työvoimakoulutuksena. Työvoimakoulutuksena järjestettävää kotoutumiskoulutusta on pidetty hyvänä käytäntönä ja merkittävänä kotoutumista edistävänä palveluna. Business Finlandin ja KEHA-keskuksen muodostama Work in Finland -toiminto koostuu sekä työnantajille että ulkomaalaisille työntekijöille suunnatuista tukipalveluista. Ulkomaalaisille työnhakijoille suunnattu osio sisältää muun muassa englanninkielisiä työpaikkailmoituksia, tietoa Suomessa asumisesta ja työskentelystä sekä työnhakijoille suunnatuista tilaisuuksista. Korkeakoulujen SIMHE-palveluilla edistetään korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien korkeakouluopintoihin osallistumista sekä työllistymistä suomalaisille työmarkkinoille. Vastuukorkeakoulujen tarjoamiin SIMHE-palveluihin kuuluu muun muassa valmentavaa koulutusta, kielikoulutusta, uraohjausta ja neuvontaa.

Kolmannen sektorin hankkeista esimerkeiksi nostettiin Auroras-verkosto ja Sauma-työelämävalmennus. Auroras on valtakunnallinen työelämäverkosto, jossa muun muassa tuetaan maahanmuuttajanaisten suomen kielen opiskelua, verkostoitumista ja urakehitystä. Suomen Pakolaisavun järjestämässä Sauma-työelämävalmennuksessa tarjotaan maahanmuuttajille konkreettista apua työnhakuun, tietoa suomalaisesta työelämästä ja työntajista sekä harjoitusta työhaastatteluun. Kurssi järjestetään yhdessä työnantajakumppanien kanssa, joiden kautta on mahdollisuus päästä työhaastatteluun ja työllistyä.

Tutkimuksessa tunnistettiin myös maahanmuuttajien työllistymistä edistäviä hyviä käytäntöjä sekä tulevaisuuden kehitystarpeita. Hyviä käytäntöjä ovat muun muassa työvoimakoulutuksena järjestettävä kotoutumiskoulutus, työnantajille myönnettävä palkkatuki, osaamisen tunnistamisen työkalut ja työllistymisen edistämistä koskevat julkisen ja kolmannen sektorin hankkeet. Kehitystarpeiksi tunnistettiin muun muassa palveluiden tuominen mahdollisimman lähelle niiden käyttäjiä ja maahanmuuttajien osallistaminen nykyistä vahvemmin heitä koskeviin prosesseihin.

Osaamisen ja tutkintojen tunnistamisen prosessit voisivat olla myös nykyistä paljon tehokkaampia. Keskeistä on myös yhteiskunnan ja suomalaisen työelämän vastaanottavuuden kehittäminen, sillä ennakkواسenteet ja syrjintä vaikuttavat merkittävästi maahanmuuttajien osaamisen ja työn vaatimusten välisen epäsuhtan syntymiseen.

Lähteet

Asiantuntijahaastattelut ja sähköpostit

KEHA-keskus, haastattelu, 26.8.2025.

Työ- ja elinkeinoministeriö, haastattelu, 25.8.2025.

Kirjalliset lähteet

Ahmad (2019), When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/soin.12276>.

Ahmad, Akhlaq (2025), A Comparative Analysis of the Reception of Immigrants into Finnish Working Life in 2016 and 2024. Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland, <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/166056>.

Akava (21.3.2024), Kolmansien maiden maahanmuuttajien on vaikea saada tasa-arvoinen asema työmarkkinoilla, <https://akava.fi/akavalainen/kolmansien-maiden-maahanmuuttajien-on-vaikea-saada-tasa-arvoinen-asema-tyomarkkinoilla/>. Viitattu 22.8.2025.

Akava (7.11.2024), Millainen maa Suomi haluaa olla kansainvälisille osaajille?, <https://akava.fi/akavalainen/millainen-maa-suomi-haluaa-olla-kansainvalisille-osaajille/>. Viitattu 22.9.2025.

Auroras (päiväämätön a), Tietoa Auroras-ryhmistä, <https://auroras.fi/tietoa-auroras-ryhmista/>. Viitattu 13.2.2026.

Auroras (päiväämätön b), Verkoston tapahtumat, <https://auroras.fi/verkoston-tapahtumat/>. Viitattu 13.2.2026.

Auroras (päiväämätön c), Yritysyhteistyö, <https://auroras.fi/yritysyhteistyo-2/>. Viitattu 13.2.2026.

Barona (22.09.2022), Baronan työnantajatutkimus: taloussuhdanteesta huolimatta työvoimapula pahenee edelleen – yhä useampi yritys on palkannut kansainvälistä työvoimaa, <https://www.barona.fi/barona/tiedotteet/baronan-tyonantajatutkimus-2022/>. Viitattu 18.9.2025.

Barona (8.9.2023), Baronan työnantajatutkimus: Edellytykset kansainväliselle rekrytoinnille osin parantuneet, <https://www.barona.fi/barona/tiedotteet/baronan-tyonantajatutkimus-edellytykset-kansainvaliselle-rekrytoinnille-osin-parantuneet/>. Viitattu 18.9.2025.

Barona (12.9.2024), Baronan työnantajatutkimus: kansainvälistä työvoimaa työllistävien yritysten määrä laskenut, <https://www.barona.fi/barona/tiedotteet/tyonantajatutkimus-2024/>. Viitattu 19.9.2025.

Barona (2025), Kansainvälinen työvoima ja tulevaisuus 2025, <https://www.barona.fi/kansainvalinen-tyovoima-ja-tulevaisuus/>. Viitattu 21.4.2026.

ELY-keskus (2022), Suosituksia kotoutumiskoulutuksen hankintoihin, <https://www.doria.fi/handle/10024/185555>. Viitattu 5.2.2026.

EMN (2025), Fostering sustainable labour market integration of migrants: skills matching policies and instruments.

EMN Suomi (2025), Työvoimapula ja työperusteinen maahanmuutto – Suomen kansallinen raportti, https://emn.fi/wp-content/uploads/EMN-Työperusteinen-maahanmuutto-2025-saavutettava_EN_FI.pdf.

Etlä (2024), Maahanmuutto Suomeen: Tarve, määrä ja vaikutukset, <https://www.etla.fi/julkaisut/muistiot/maahanmuutto-suomeen-tarve-maara-ja-vaikutukset/>. Viitattu 19.9.2025.

Etlä (2024), Ulkomaiset osaajat Suomessa, <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Raportit-Reports-154.pdf>. Viitattu 16.9.2025.

Etlä (2.12.2024), Maahanmuuton vaikutus julkiselle sektorille on positiivinen – vaikutus talouskasvuun riippuu siitä, nostaako maahanmuutto Suomen osaamistasoa ja innovatiivisuutta, <https://www.etla.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/maahanmuuton-vaikutus-julkiselle-sektorille-on-positiivinen-vaikutus-talouskasvuun-riippuu-siita-nostaako-maahanmuutto-suomen-osaamistasoa-ja-innovatiivisuutta/>. Viitattu 19.9.2025.

Finnish Refugee Council (2025), Needs assessment: Understanding social cohesion among displaced Ukrainians in Helsinki metropolitan area, Finland, <https://pakolaisapu.fi/wp-content/uploads/2025/04/Ukraine-Needs-Assessment-Finnish-Refugee-Council-FINAL-REPORT-24-April-2025-1.pdf>. Viitattu 20.3.2026.

Helsingin yliopisto (päiväämätön), Palvelut maahan muuttaneille, <https://www.helsinki.fi/fi/hakeminen-ja-opetus/hae-tutkintoa-taydentaviin-koulutuksiin/maahanmuuttajille>. Viitattu 5.2.2026.

Hyria (päiväämätön), Osaamisen tunnistamisen työkalu työvoiman tai kotoutumispalveluiden ulkopuolella oleville maahanmuuttajille, <https://www.hyria.fi/toihin/osaamisen-tunnistamisen-malli-työvoiman-tai-kotoutumispalveluiden-ulkopuolella-oleville>. Viitattu 26.2.2026.

Kotoutuminen (päiväämätön), Toimijat ja tehtävät 1.1.2025 alkaen, <https://kotoutuminen.fi/koto24-toimijat-ja-tehtavat>. Viitattu 19.9.2025.

Maahanmuuttovirasto (päiväämätön), Työntekijän oleskelulupahakemus (TTOL), <https://migri.fi/tyontekijan-oleskelulupa>. Viitattu 18.9.2025.

Opetushallitus (päiväämätön a), Tietoa ulkomailla tutkinnon suorittaneelle, <https://www.oph.fi/fi/palvelut/tutkintojen-tunnustaminen/ulkomailla-suorittettujen-tutkintojen-tunnustaminen-suomessa>. Viitattu 18.9.2025.

Opetushallitus (päiväämätön b), Korkeakoulujen SIMHE-palvelut, <https://www.oph.fi/fi/kehittaminen-ja-kansainvalisyys/korkeakoulut-tukemassa-maahanmuuttajia/simhe>. Viitattu 23.9.2025.

Opetushallitus (2023), Näkökulmia korkeakoulujen SIMHE-työhön, [Näkökulmia korkeakoulujen SIMHE-työhön](#). Viitattu 5.2.2026.

Opetushallitus (2021), Ulkomailla suoritettujen tutkintojen tunnustaminen Suomessa, https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Yleisesite%20tutkintojen%20tunnustamisesta%20suomeksi_uusi_2021.pdf. Viitattu 23.9.2025.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (päiväämätön), Maahanmuuttajien koulutus, <https://okm.fi/maahanmuuttajien-koulutuksen-kehittaminen>. Viitattu 19.9.2025.

Palvelumanuaali (23.1.2026), Sauma-työelämävalmennus, <https://tyollisyys.palvelumanuaali.fi/palvelu/sauma-tyoelamavalmennus>. Viitattu 13.2.2026.

STT (19.2.2026), OAJ ja Sivista: Hallituksen leikkaukset uhkaavat tuhansien maahanmuuttajien kieliopintoja, <https://www.sttinfo.fi/tiedote/71822752/oaj-ja-sivista-hallituksen-leikkaukset-uhkaavat-tuhansien-maahanmuuttajien-kieliopintoja?lang=fi>. Viitattu 21.04.2026.

STTK (18.3.2024), Hoitajien rekrytointi Suomeen ei voi perustua pelkkiin hankkeisiin, <https://www.sttk.fi/2024/03/18/hoitajien-rekrytointi-suomeen-ei-voi-perustua-pelkkiin-hankkeisiin/>. Viitattu 22.9.2025.

Suomen Pakolaisapu (päiväämätön), "Apua työpaikan löytämiseen", <https://pakolaisapu.fi/apua-tyopaikan-loytamiseen/>. Viitattu 13.2.2026.

Suomen Pakolaisapu (2026), Esite, Sauma-työnhakukurssi 2026, <https://pakolaisapu.fi/wp-content/uploads/2026/01/Sauma-tyonhakukurssi-2026-kurssiesite.pdf>. Viitattu 13.2.2026.

TEK (26.8.2025), Tutkimus: Yhä harvempi kansainvälinen huippuosaaja aikoo jäädä pysyvästi Suomeen, <https://www.tek.fi/fi/uutiset-blogit/tutkimus-yha-harvempi-kansainvalinen-huippu-osaaja-aikoo-jaada-pysyvasti-suomeen>. Viitattu 22.9.2025.

THL (2022), MoniSuomi 2022 ilmiöraportti: Syrjäntäkokemukset, <https://repo.thl.fi/sites/moni-suomi/monisuomi22/ilmiot/syrjintakokemukset.html>. Viitattu 15.9.2025.

Tilastokeskus (12.5.2016), Lähi-idästä ja Afrikasta kotoisin olevien naisten kotoutumiseen kiinnitettävä huomiota, Tieto & Trendit, <https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2016/lahi-idasta-ja-afrikasta-kotoisin-olevien-naisten-kotoutumiseen-kiinnitettava-huomiota>. Viitattu 4.9.2025.

Tilastokeskus (17.1.2023), Maahanmuuttajien osaamista jää käyttämättä työmarkkinoilla, <https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/maahanmuuttajien-osaamista-jaa-kayttamatta-tyo-markkinoilla>. Viitattu 4.9.2025.

Työ- ja elinkeinoministeriö (päiväämätön a), Työvoiman maahanmuutto ja kotoutuminen, <https://tem.fi/tyovoiman-maahanmuutto-ja-kotouttaminen>. Viitattu 19.9.2025.

Työ- ja elinkeinoministeriö (päiväämätön b), TE-palvelut 2024 -uudistus, <https://tem.fi/te-palvelut-2024-uudistus>. Viitattu 19.9.2025.

Työ- ja elinkeinoministeriö (päiväämätön c), Osaamisen tunnistamisen selvitykset ja kokeilut, <https://tem.fi/osaamisen-tunnistamisen-selvitykset-ja-kokeilut>. Viitattu 26.2.2026.

Työ- ja elinkeinoministeriö (13.6.2017), "Ammatilliseen työvoimakoulutukseen osallistuvat maahanmuuttajat työllistyvät muita paremmin", <https://tem.fi/-/ammatilliseen-tyovoimakoulutukseen-osallistuvat-maahanmuuttajat-tyollistyvat-muita-paremmiin>. Viitattu 25.2.2025.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2020), Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019 – tutkimusartikkeleita kotoutumisesta, <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162005>. Viitattu 16.9.2025.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2023a), Talent Boost 2023-2027: Työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton toimenpideohjelma, <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165274>. Viitattu 19.9.2025.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2023b), Monialainen yleinen osaamiskartoitus ja ohjauspalvelu, <https://tem.fi/documents/1410877/177691663/Loppuraportti+liitteineen+TEM+kokeilu+A-xxell+Utbildning+Ab.pdf/df34c67f-88be-5d9c-8eed-f3aa1d880b07?t=1726652560043>. Viitattu 26.2.2026.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2024a), Eri syistä maahan muuttaneiden työllistyminen Suomessa, <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165475>. Viitattu 15.9.2025.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2024b), Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2023 – Näkökulmana väestösuhteet, <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165441>. Viitattu 16.9.2025.

Työ- ja elinkeinoministeriö (8.3.2024), Työvoimakatsaus: työvoiman saatavuusongelmat jatkuvat ennestään tutuilla toimialoilla, <https://tem.fi/-/tyovoimakatsaus-tyovoiman-saatavuusongelmat-jatkuvat-ennestaan-tutuilla-toimialoilla>. Viitattu 3.2.2026.

Työ- ja elinkeinoministeriö (18.12.2024), Kunnan kokonaisvastuu kotoutumisen edistämisestä vahvistuu, <https://tem.fi/-/kunnan-kokonaisvastuu-kotoutumisen-edistamisesta-vahvistuu>. Viitattu 19.9.2025.

Työmarkkinatori (päiväämätön a), Työvoimakoulutus, <https://tyomarkkinatori.fi/lisatietoa-palveluista/tyovoimakoulutus>. Viitattu 4.2.2026.

Työmarkkinatori (päiväämätön b), ”Palkkatuki”, <https://tyomarkkinatori.fi/lisatietoa-palveluista/palkkatuki>. Viitattu 25.2.2026.

Työmarkkinatori (26.6.2025), Miksi maahanmuuttajan voi olla vaikea saada töitä omalta alaltaan?, <https://tyomarkkinatori.fi/uutiset/miksi-maahanmuuttajan-voi-olla-vaikea-saada-toita-omalta-alaltaan>. Viitattu 22.9.2025.

Valtioneuvosto (2021), Valtioneuvoston selonteko kotoutumisen edistämisen uudistamistarpeista, <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/9304478a-286c-441d-bb2f-b32a4618ffec>. Viitattu 12.2.2026.

Valtioneuvosto (23.3.2023), ”Palkkatuen uudistus voimaan heinäkuun alusta lähtien”, <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/palkkatuen-uudistus-voimaan-heinakuun-alusta-lahtien>. Viitattu 12.2.2026.

Valtioneuvosto (26.3.2024), Työllisyys on tärkeää, mutta työvoiman tuottavuus ratkaisee, <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tyollisyys-on-tarkeaa-mutta-tyovoiman-tuottavuus-ratkaisee>. Viitattu 16.9.2025.

Valtioneuvosto (2025), Osaamisen tunnistamisen työryhmä: Loppuraportti, <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/166018>. Viitattu 18.9.2025.

VTV (2020), Selvitys: Työvoimapalvelujen vaikuttavuus taloustieteellisessä tutkimuskirjallisuudessa, <https://vtf.fi/wp-content/uploads/2025/08/VTV-Selvitys-2-2020-Tyovoimapalvelujen-vaikuttavuus-taloustieteellisessa-tutkimuskirjallisuudessa.pdf>. Viitattu 25.2.2026.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2020), Selvitys afrikkalaistaustaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä, [https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/0/Selvitys+afrikkalais-taustaisten+henkil%C3%B6iden+kokemasta+syrjinn%C3%A4st%C3%A4+\(PDF,+2204+kt\).pdf](https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/0/Selvitys+afrikkalais-taustaisten+henkil%C3%B6iden+kokemasta+syrjinn%C3%A4st%C3%A4+(PDF,+2204+kt).pdf). Viitattu 15.9.2025.

Yle (27.9.2022), Lapset jäivät Filippiineille, kun sairaanhoitaja Diosalyn Isnec lähti Suomeen paikkaamaan hoitajapulaa, <https://yle.fi/a/3-12630299>. Viitattu 22.9.2025.

Euroopan muuttoliikeverkosto (EMN)

Maahanmuuttovirasto

PL 10

00086 Maahanmuuttovirasto

0295 430 431

emn@migri.fi

www.emn.fi

ec.europa.eu/emn

Pysyvä osoite:

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7427-73-6>

Euroopan muuttoliikeverkosto (EMN) perustettiin neuvoston päätöksellä 14. päivänä toukokuuta 2008. Se saa taloudellista tukea Euroopan unionilta. Euroopan muuttoliikeverkoston tavoitteena on vastata yhteisön toimielinten sekä jäsenvaltioiden viranomaisten ja laitosten tarpeeseen saada tietoa maahanmuutto- ja turvapaikka-asioista. EMN tuottaa ajantasaista, puolueetonta, luotettavaa ja vertailukelpoista tietoa politiikan suunnittelun tueksi Euroopan unionissa ja sen jäsenvaltioissa. EMN antaa lisäksi yleisölle tietoa kyseisistä asioista.

ISBN 978-952-7427-73-6 (PDF)