

Työ- ja elinkeinoministeriö
Diaarinumero VN/24207/2023

Lastensuojelun Keskusliiton lausunto työ- ja elinkeinoministeriölle hallituksen esityksestä ulkomaalaislain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

Lastensuojelun Keskusliitto (LSKL) lausuu luonnoksesta liittyen ulkomaalaislain muuttamiseen siitä huolimatta, ettei siltä pyydetty lausuntoa. Lastensuojelun Keskusliitto antaa lausuntonsa erityisesti lapsen edun ja lasten yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta.

Esitysluonnoksen keskeiset ehdotukset

Hallituksen esityksen mukaan ulkomaisella työntekijällä olisi kolme kuukautta aikaa etsiä uusi työpaikka, jos oleskeluluvan perusteena oleva työsuhte päättyy ja hänen oleskelulupansa on vielä voimassa. Uuden työn etsimistä koskeva aika olisi kuitenkin enintään voimassa olevan oleskeluluvan jäljellä oleva voimassaoloaika. Aika olisi kuusi kuukautta, mikäli työperusteinen oleskelulupa on ollut vähintään kahden vuoden ajan voimassa. Poikkeuksena erityisasiantuntijoilla, EU:n sinisen kortin haltijoilla, kasvuyrittäjillä ja ICT-lain tarkoittamilla johtajilla ja asiantuntijoilla aika olisi kuusi kuukautta ilman vaatimusta oleskella maassa edeltävästi tietty vähimmäisaika. Ehdotuksella mahdollistetaan myös työnteko-oikeus työperusteisilla oleskeluluvilla oleskeluluvassa mainitulla alalla sekä lisäksi aloilla, jotka voidaan aidosti todentaa työvoimapula-alaksi. Lisäksi ehdotetaan, että työnantajan on ilmoitettava työperusteisella oleskeluluvalla Suomessa oleskelevan työsuhteen loppumisesta Maahanmuuttovirastolle sanktion uhalla.

Lastensuojelun Keskusliiton lausunto

Lastensuojelun Keskusliitto kannattaa ehdotusta, että luvanhaltijalle taataan aikaa etsiä uutta työpaikkaa ilman huolta oleskeluluvan peruuttamisesta. Ehdotettu kolmen kuukauden uuden työpaikan etsimisaika vastaa nykyistä käytäntöä, jonka mukaan Maahanmuuttovirasto ei käynnistä oleskeluluvan peruuttamismenettelyä kolmen kuukauden takuuajan sisällä. Kolme kuukautta on kuitenkin äärimmäisen lyhyt aika uuden työn löytämiselle. Rekrytointiprosessit ovat hitaita ja monet työpaikat harjoittavat syklisiä rekrytointikäytäntöjä, jolloin avoimia työpaikkoja on saatavilla vain tiettyinä vuodenaikoina. Työnhakija ei välttämättä tunne rekrytointikäytäntöjä ja työmarkkinoita, joka voi hidastaa työllistymistä. Erityisesti perheelliselle aika on liian lyhyt, sillä perheen siirtäminen paikkakunnalta toiselle työpaikan perässä voi olla haasteellista.

Erimittaiset suoja-ajat asettavat työntekijäryhmät eriarvoisiin asemiin sen mukaan, millä alalla he työskentelevät. Hallituksen esityksessä ei riittävästi anneta selvitystä erimittaisten suoja-aikojen tueksi, sillä riittävää tutkittua tietoa ei ole siitä, miten kauan työllistyminen eri aloilla kestää. Suoja-ajan poikkeavuudet asettavat myös työntekijöiden perheet eriarvoiseen asemaan riippuen siitä, millä alalla työntekijä työskentelee. Erityisesti työntekijöiden lapsille tulisi taata samat oikeudet riippumatta heidän vanhempiensa alasta. Pidempi suoja-aika kaikille työntekijöille tukisi perhe-elämän suojan, lapsen edun ja yhdenvertaisen kohtelun toteutumista.

Ehdotetuilla säännöksillä ilmeisimmin asetetaan ne työntekijät, joiden työsuhde jatkuu oleskeluluvan voimassaoloon päättymiseen asti epäedullisempaan asemaan verrattuna niihin, joiden työsuhde loppuu ennenaikaisesti. Tilanteessa, jossa oleskeluluvan voimassaolo päättyy samaan aikaan työsuhteen päättymisen kanssa, aikaa uuden työn etsimiselle ei suoda. Työnteon ohessa uuden työn etsiminen voi olla ajallisesti haastavaa etenkin perheellisille. Tilanne voi vaikuttaa myös työntekijän perheenjäsenten asemaan, joiden perhesiteen perusteella myönnettyt oleskelulupien peruste poistuu samanaikaisesti, kun työntekijän oleskelulupa lakkaa olemasta voimassa. Tilanne voi koitua perheelle vaikeaksi erityisesti, jos perheessä on vahaiskasvatukseen osallistuvia tai kouluikäisiä lapsia.

Esityksen mukaan työnantajalle säädetään velvollisuus ilmoittaa Maahanmuuttovirastolle 7 päivässä sähköisesti ja 10 päivässä lomaketta käyttäen, kun sen työntekijän työt loppuvat. Ilmoittamisen määräajat ovat hyvin lyhyet, etenkin huomioon ottaen lomakaudet. On tärkeää, että työnantajat ehtivät noudattaa ilmoittamisvelvollisuuttaan työsuhteen päättymisestä, sillä se vaikuttaa työntekijän mahdollisuuden löytää uusi työ laillisen maassa oleskelun aikana. On myös tärkeää, että työntekijät voivat tarvittaessa itse ilmoittaa työsuhteen päättymisestä.

Keskusliitto kannattaa ehdotusta siitä, että työntekijän oleskelulupaan liittyvä työnteko-oikeus laajennetaan oikeudeksi tehdä töitä myös todetulla työvoimapula-alalla ilman velvollisuutta hakea uutta oleskelulupaa. Muutos hyödyttää ulkomaalaisia työntekijöitä, joiden oleskelulupaan liittyvä työnteko-oikeus on rajoitettu, sillä se mahdollistaa työpaikan vaihdokset sekä lisätyöt työvoimapula-alalla oleskelulupaan merkityn ammattialan lisäksi. Muutos voi vaikuttaa positiivisesti myös työntekijöiden perheisiin.