Henkilöstöala

19.2.2025

Henkilöstöala HELAn lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 179/2024 vp)

Henkilöstöala HELA edustaa yksityistä työnvälitystä: henkilöstöalan yrityksiä ja työllisyyspalveluiden palveluntuottajia. HELAssa on yli 400 jäsenyritystä.

Tiivistelmä lausunnon sisällöstä

- Henkilöstöalalla tehdään paljon keikkatöitä, keikkatyöntekijöitä on tuhansia
- Keikkatyössä jokainen keikka on oma työsuhteensa, jonka päättymisestä tulisi esityksen mukaan tehdä ilmoitus
- Suurimpien henkilöstöyritysten pitäisi tehdä vuodessa yli 100 000 ilmoitusta
- Esityksen vaikutusarviot ovat täysin vääriä, keikkatyösuhteita ei ole huomioitu
- Hallinnollinen taakka ja kustannukset ovat järkyttävän suuret eikä ilmoitusvelvollisuutta voida toteuttaa esityksen mukaisesti
- Hallintovaliokunnan tulisi ratkaista ongelma ja muutettava esitystä, tulorekisterin hyödyntäminen olisi paras ratkaisu.

HELA kiittää mahdollisuudesta saada lausua ulkomaalaislain muuttamista koskevasta hallituksen esityksestä. Esityksen mukaan ulkomaalaisen työntekijän on poistuttava Suomesta, jos henkilön työsuhde loppuu eikä hän ole kolmen kuukauden kuluessa solminut uutta työsuhdetta. Lisäksi säädetään, että työnantajan on ilmoitettava työperusteisella oleskeluluvalla oleskelevan työsuhteen loppumisesta Maahanmuuttovirastolle sanktion uhalla.

HELA pitää kolmen kuukauden poistumismääräaikaa varsin lyhyenä ja työnantajan sanktiota kohtuuttomana, mutta keskittyy kuitenkin lausunnossaan työnantajan ilmoittamisvelvollisuuteen. Esityksen mukaan työnantajan olisi tehtävä laissa tarkemmin säädetyssä määräajassa ilmoitus Maahanmuuttovirastolle, jos työntekijän työt loppuvat. Ilmoittaminen tapahtuisi verkkoalustaa eli Enter Finlandia käyttäen.

Henkilöstöala yhdistää työt ja tekijät

Suomessa on paljon keikkaluontoista työtä. On tärkeää, että kaikki tarjolla olevat työmahdollisuudet hyödynnetään. Tällöin yritykset saavat työvoimaa, työntekijät työmahdollisuuksia, työllisyysaste nousee ja verotulot kasvavat. Henkilöstöala on toimiala, joka yhdistää työntekijät ja usean toimialan keikkatyöt. Tästä syystä henkilöstöalalla tehdään paljon keikkaluontoista työtä. Keikkatyö on luonteeltaan epäsäännöllistä ja usein työntekijät tekevät keikkatyötä siksi, etteivät he halua työsopimusta, jonka työvuoroihin he eivät voi itse vaikuttaa.

Keikkatyötä voivat olla esimerkiksi yksittäiset parin päivän tapahtumat (messut, festarit ym), tai työtä voi ilmaantua hyvin lyhyellä varoitusajalla silloin, kun työntekijät tai heidän pienet lapsensa sairastuvat. Keikkatyötä voi ilmaantua silloin, kun asiakasmäärät esimerkiksi ravintoloissa vaihtelevat tilausten, viikonpäivien tai sesonkien mukaan. Myös silloin, kun huomataan, että tilausta ei saada määräajassa valmiiksi, voidaan ottaa keikkatyöntekijöitä avuksi

muutamaksi päiväksi. Henkilöstöalan keikkatyötä tehdään paljon ravintola- ja matkailualalla, kaupan alalla, logistiikassa ja jonkin verran rakennusalalla.

Keikkatyössä käytettävä työsopimusmalli

Työntekijä ja työnantaja sopivat keikkatyöstä puitesopimuksella. Siinä on sovittu työsuhteen yleisistä ehdoista. Koska puitesopimusta solmittaessa ei ole vielä tiedossa kaikki työsuhteen ehdot, puitesopimus ei vielä muodosta työsuhdetta työntekijän ja työnantajan välillä. Työsuhde syntyy vasta silloin, kun puitesopimuksen perusteella tarjotaan yksittäistä keikkaa työntekijälle tehtäväksi ja hän päättää hyväksyä sen. Tällainen työsuhde voi kestää esimerkiksi yhden työvuoron ajan tai pari kolme päivää. Esityksen mukaan jokaisen työsuhteen päättymisestä, siis myös näistä yksittäisistä, yhden päivän keikkatyösopimusten päättymisistä olisi erikseen ilmoitettava Migrille.

Monet ulkomaalaiset työntekijät tekevät keikkatöitä työluvan perusteena olevan työn lisäksi. Keikkoja voi olla useita viikossa. Lisäksi silloin, jos työluvan perusteena ollut työ on jostain syystä päättynyt, työntekijä on voinut siirtyä tekemään keikkatyötä. Näiden työntekijöiden määrää on vaikea arvioida, mutta saadun tiedon mukaan parissa isommassa henkilöstöalan yrityksessä tällaisia työntekijöitä on useita satoja, joten yhteensä heitä on useita tuhansia. Keikkatyöntekijöitä on myös muilla aloilla kuin henkilöstöalalla.

Mitä tilanteita esitys koskisi?

Hallituksen esityksen mukaan työnantajan olisi tehtävä ilmoitus ulkomaalaisen työntekijän työsuhteen päättymisestä ainakin seuraavissa tilanteissa:

1. Työsuhde irtisanotaan tai puretaan työnantajan toimesta, kun työlupa on vielä voimassa.
2. Työntekijä itse päättää työsuhteen, kun työlupa on vielä voimassa.
3. Työntekijä tekee työlupansa mukaista työtä ja sen lisäksi keikkatöitä, ilmoitus keikan päättyessä.
4. Työntekijän työluvan perusteena oleva työ on päättynyt 1. tai 2. kohdan mukaisesti ja työntekijä rupeaa tekemään pelkästään keikkatyötä, ilmoitus keikan päättyessä.

Kun kyse on 1. tai 2. kohdan tilanteesta, työsuhteen päättymisestä tehtävä ilmoitus tuo työnantajalle lisää hallinnollista taakkaa ja byrokratiaa. Päättämisilmoitukset ovat kuitenkin tehtävissä ilman suurempia ongelmia. Sen sijaan 3. ja 4. kohtien keikkaluontoisessa työssä jokaisen keikkatyösopimuksen päättymisestä tehtävä ilmoitus on mahdotonta tai ainakin se vaatisi valtavia resursseja ja monen henkilön palkkaamisen, jotta ilmoitusvelvollisuus voitaisiin täyttää.

Esityksen vaikutukset henkilöstöalalle

Esityksessä on todettu, että ilmoitusvelvollisuudesta työnantajalle aiheutuva taakka olisi taloudellisilta vaikutuksiltaan pieni, sillä ilmoituksia työsuhteiden päättymisestä tehtäisiin

Enter Finland -palvelussa vuositasolla noin 2 750. Esityksessä on arvioitu, että jos ilmoituksen tekisi keskipalkkainen asiantuntija ja ilmoituksen tekoon menisi keskimäärin 15 minuuttia, olisi yhden ilmoituksen työajan menetyksestä johtuva hallinnollinen taakka yritykselle noin 10 euroa. Jos yritykset tekisivät vuodessa yhteensä 2 750 ilmoitusta, hallinnollinen taakka esityksen mukaan olisi yhteensä korkeintaan noin 30 000 euroa vuodessa.

Nämä hallituksen esityksessä esitetyt arviot ovat täysin vääriä. Esityksessä ei ole lainkaan huomioitu edellä mainittuja keikkatyösuhteita. Jos yksi keikkatyöntekijä tekisi viikossa esimerkiksi keskimäärin kolme vuoroa, työnantajan pitäisi hänen osaltaan tehdä 13 päättymisilmoitusta kuukaudessa ja 156 ilmoitusta vuodessa. Jos yhdellä työnantajalla olisi esimerkiksi 100 tällaista keikkatyöntekijää, työnantaja joutuisi tekemään noin 15 600 ilmoitusta vuodessa. Kuten edellä on todettu, alan suurimmilla henkilöstöalan yrityksillä on tällaisia työntekijöitä satoja. Näin ollen isomman henkilöstöalan yrityksen pitäisi tehdä 100 000–150 000 ilmoitusta vuodessa. Käyttäen hallituksen esityksen kustannuslaskelman lukuja se tulisi maksamaan yhdelle työnantajalle n. 1-1,5 miljoonaa euroa vuodessa.

Mikä ratkaisuksi?

Ymmärrämme hallituksen esityksen tavoitteen. Jos ulkomaalaisella työntekijällä työt ja siitä saatavat tulot lakkaavat, hänellä ei ole perusteita jäädä Suomeen ja siitä pitää saada tieto. Hallituksen esityksessä säädettyä ilmoitusvelvollisuutta on keikkatyöntekijöiden osalta kuitenkin yksinkertaisesti mahdoton toteuttaa. Siitä aiheutuisi täysin kohtuuton hallinnollinen taakka ja lisäkustannus henkilöstöalan yrityksille. Tämä on myös valtava hallinnollinen taakka Migrille, joka vastaanottaisi satoja tuhansia ilmoituksia vuodessa.

Työnantajat ilmoittavat jo tällä hetkellä tulorekisteriin tiedot maksetuista palkoista ja joiltakin osin myös tiedon työsuhteen päättymisistä. Sen sijaan, että työnantajille säädetään lisävelvoitteita, pitäisi hyödyntää jo olemassa olevia tulorekisterin tietoja.

Ulkomaisten työntekijöiden työsuhteen alkamisesta tehdään ilmoitus jo nyt Migriin. Tulorekisterin ja Migrin järjestelmien rajapintaa pitää kehittää, jotta sen avulla voitaisiin seurata ulkomaalaisille maksettuja palkkoja, niiden rakennetta ja sitä, milloin palkanmaksu (=työsuhde) on päättynyt. Viimeisestä palkanmaksuajankohdasta käynnistyisi määräaika, jonka jälkeen työntekijän olisi poistuttava maasta, ellei hän tuona aikana ole saanut palkkaa.

Tulorekisterin hyödyntäminen olisi järkevää siksi, että hyödyntäisimme jo kerättyä Tulorekisterin tietoa, saisimme paljon luotettavampaa ja täsmällisempää tietoa eikä työnantajille tarvitsi säätää lisää työsuhteisiin liittyvää hallinnollista taakkaa.

Ellei tulorekisteriä jostain syystä pystyttäisi hyödyntämään, keikkatyösuhteet on jätettävä tässä vaiheessa lain soveltamisalan ulkopuolelle niin kauaksi aikaa, kun keksitään järkevä ratkaisuvaihtoehto keikkatyöntekijöiden työsuhteiden päättämisilmoituksiin.

Ellei tämäkään ole mahdollista, väliaikainen ratkaisu voisi olla se, että keikkatyön osalta ilmoitusvelvollisuutta kohtuullistettaisiin esimerkiksi siten, että työsuhteen päättymisestä

ilmoitettaisiin vasta silloin, kun työntekijä ei ole tehnyt työvuoroa 30 päivään. Tämä olisi kuitenkin vain väliaikainen ratkaisu, sillä tällöinkin hallinnollinen taakka keikkatyöntekijöiden työnantajille olisi valtava, tietojen luotettavuus ei välttämättä olisi kovin suuri ja seuranta olisi hankalaa. Lisäksi työ olisi pitkälle manuaalista tai järjestelmiin pitäisi tehdä kalliit muutostyöt. Tämä vaatisi siirtymäaikaa lain voimaantulon osalta.

HELA vetoaa eduskunnan hallintovaliokuntaan, että se ratkaisisi keikkatyöntekijöiden työsuhteiden päättymisilmoituksiin liittyvän ongelman.

Henkilöstöala HELA

Merru Tuliara
toimitusjohtaja
merru.tuliara@henkilostoala.fi
040 5626466