Henkilöstöala Hela

Edustamme Suomessa yksityistä työnvälitystä:

- henkilöstöalan yrityksiä sekä
- työllisyys- ja valmennus-palveluiden tuottajia
- jäsenyrityksiä yli 400
- henkilöstöalan yritykset ovat merkittäviä ulkomaisten työntekijöiden työllistäjiä

Henkilöstöala



Työnantajan ilmoittamisvelvollisuus

- Keskitymme lausunnossamme työnantajan ilmoittamisvelvollisuuteen työsuhteiden päättymisestä.
- Esityksen mukaan työnantajan olisi tehtävä määräajassa ilmoitus Maahanmuuttovirastolle, jos työntekijän työt loppuvat. Ilmoittaminen tapahtuisi verkkoalustaa eli Enter Finlandia käyttäen.
- Mitä tilanteita esitys koskisi?
    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.
    4. Työntekijän työluvan perusteena oleva työ on päättynyt 1. tai 2. kohdan mukaisesti ja työntekijä rupeaa tekemään pelkästään keikkatyötä.

Henkilöstöala

Henkilöstöala yhdistää työt ja tekijät

- Suomessa on paljon keikkaluontoista työtä.
- 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 voi olla esimerkiksi
  - yksittäiset parin päivän tapahtumat (messut, festarit ym),
  - sairaus- ym. poissaolojen sijaisuudet
  - asiakasmäärät esimerkiksi ravintoloissa vaihtelevat tilausten, viikonpäivien tai sesonkien mukaan.
  - tilausta ei saada määräajassa valmiiksi, voidaan ottaa keikkatyöntekijöitä avuksi muutamaksi päiväksi.

Henkilöstöala

Keikkatyössä käytettävä työsopimusmalli

- Keikkatyössä työntekijä ja työnantaja sopivat puitesopimuksesta
  - Sopimuksessa sovitaan työsuhteen yleisistä ehdoista
  - Se ei vielä muodosta työsuhdetta (kaikki työsuhteen ehdot eivät ole tiedossa)
  - Työsuhde syntyy, kun puitesopimuksen perusteella tarjotaan yksittäistä keikkaa työntekijälle tehtäväksi ja hän päättää sen hyväksyä.
- Monet ulkomaalaiset työntekijät tekevät keikkatöitä työluvan perusteena olevan työn lisäksi tai jos se on jostain syystä päättynyt sen sijasta. Keikkoja voi olla useita viikossa.
- 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.

Henkilöstöala

Lain vaikutukset arvioitu väärin

- Esityksessä todetaan: taakka olisi taloudellisilta vaikutuksiltaan pieni, sillä ilmoituksia vuositasolla noin 2 750.
- Esityksessä on arvioitu, että ilmoituksen tekoon menisi keskimäärin 15 minuuttia, ja keskipalkkaisen työntekijän osalta yhden ilmoituksen työajan menetyksestä johtuva taloudellinen menetys noin 10 euroa.
- Hallituksen esityksessä esitetyt **arviot ovat täysin vääriä**.
- **Esityksessä ei ole lainkaan huomioitu keikkatyösuhteita**.

Henkilöstöala

Esityksen vaikutukset henkilöstöalalle

- Jos yksi keikkatyöntekijä tekisi viikossa esimerkiksi keskimäärin kolme vuoroa, työnantajan pitäisi tehdä 13 päättymisilmoitusta kuukaudessa ja 156 ilmoitusta vuodessa.
- Jos yhdellä työnantajalla olisi esimerkiksi 100 tällaista keikkatyöntekijää, se joutuisi tekemään noin 15 600 ilmoitusta vuodessa.
- Alan suurimmilla henkilöstöyrityksillä lain soveltamispiiriin kuuluvia työntekijöitä satoja.
  - 100 000–150 000 ilmoitusta vuodessa/yritys ja se maksaisi n. 1-1,5 miljoonaa euroa (käyttäen hallituksen esityksen kustannuslaskelman lukuja).
- Hallituksen esityksessä säädettyä **ilmoitusvelvollisuutta on keikkatyöntekijöiden osalta yksinkertaisesti mahdoton toteuttaa.**
- Siitä aiheutuisi **täysin kohtuuton hallinnollinen taakka ja lisäkustannus henkilöstöalan yrityksille.**
- Tämä on myös **valtava hallinnollinen taakka Migrille**.

Henkilöstöala

Mikä ratkaisuksi?

- Ymmärrämme hallituksen esityksen tavoitteen.
- 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 tämänhetkisen lain mukaan Migriin.
- **Tulorekisterin ja Migrin järjestelmien rajapintaa pitää kehittää niin, että 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 ole saanut palkkaa tuona määräaikana.

Henkilöstöala

Mikä ratkaisuksi

- Tulorekisterin hyödyntäminen olisi järkevää:
  - hyödyntäisimme jo kerättyä tulorekisterin tietoa
  - saisimme paljon luotettavampaa ja täsmällisempää tietoa
  - työnantajille ei tarvitsi säätää lisää työsuhteisiin liittyvää hallinnollista taakkaa.
- Ellei tulorekisterin hyödyntäminen ole mahdollista, **keikkatyösuhteet jätettävä lain soveltamisalan ulkopuolelle** niin kauaksi aikaa, kun keksitään järkevä ratkaisuvaihtoehto
  - Suurin osa keikkatyöntekijöistä tekee keikkatyötä työluvan perusteena olevan työn lisäksi. Siten vaikka keikkatyö loppuisi, heillä on vielä toinen työ ->kolmen kuukauden määräaika ei alkaisi kulumaan muutenkaan.
- Ellei keikkatyösuhteista voida jättää ulkopuolella, väliaikainen ratkaisu ->keikkatyön osalta **ilmoitusvelvollisuutta pitää** joka tapauksessa **kohtuullistaa**
  - Esim. ilmoitusvelvollisuus vasta silloin, kun työntekijä ei ole tehnyt työvuoroa 30 päivään
  - Hallinnollinen taakka edelleen valtava, tietojen luotettavuus ei olisi kovin suuri ja seuranta olisi hankalaa. Työ pitkälle manuaalista tai järjestelmiin kalliit muutostyöt.
  - Tämä vaatisi siirtymäaikaa lain voimaantulon osalta.

Henkilöstöala

Hallituksen esitystä ei tule hyväksyä

- Hallituksen esitystä ei voi hyväksyä sellaisenaan
- Keikkatyösuhteiden osalta on löydettävä ratkaisu, joka ei ole kohtuuton
- HELA vetoaa hallintovaliokuntaan kohtuullisen ja toteuttamiskelpoisen ratkaisun löytämiseksi

Henkilöstöala

Kiitos!

Merru Tuliara
Toimitusjohtaja
Henkilöstöala HELA
040 5626466
merru.tuliara@henkilostoala.fi

Henkilöstöala