



Työ- ja elinkeinoministeriö
PL 32
00023 Valtioneuvosto

Viite: TEM/1799/03.01.01/2017, TEM053:00/2017

**LAUSUNTOPYYNTÖ LUONNOKSESTA HALLITUKSEN ESITYKSEKSI LAIKSI
YKSITYISTEN YRITYSTEN JA MUIDEN YHTEISÖJEN HYVÄKSYMISMENETTELYSTÄ
TYÖNVÄLITYSPALVELUJEN EUROOPPALAISEN VERKOSTON (EURES) JÄSENIKSI JA
YHTEISTYÖKUMPPANEIKSI**

Työ- ja elinkeinoministeriö on pyytänyt TE-toimistoilta lausuntoa yritysten ja muiden yhteisöjen hyväksymismenettelystä työnvälityspalelujen eurooppalaisen verkoston (EURES) jäseniksi ja yhteistyökumppaneiksi. Esitys perustuu 11 artiklaan Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EU) N:o 2016/589 työnvälityspalelujen eurooppalaisesta verkostosta (EURES), liikkuvuuspaletujen tarjoamisesta työntekijöille ja työmarkkinoiden yhdentymisen tiivistämisestä ja asetuksen (EU) N:o 492/2011 ja (EU) N:o 1296/2013 muuttamisesta.

Tavoitteena on EURES-verkoston avaaminen julkisten toimijoiden ulkopuolelle ja sen arvellaan tehostavan palvelujen tarjontaa edistämällä yhteistyökumppanuuksia ja parantamalla laatua sekä kasvattavan verkoston markkinaosuutta. Esityksen mukaan EURES-jäseneksi tai kumppaniksi voivat hakeutua niin julkiset, yksityiset kuin kolmannen sektorin työnvälityspalelut, samoin kuin onnistunutta kansainvälistä rekrytointia tukevat palvelut. Esityksellä on liittymä hallitusohjelmaan, jonka mukaan yksityisten työvoimapalelujen roolia lisätään.

Lausuntonaan asiasta esittää Pohjois-Karjalan työ- ja elinkeinothomisto seuraavaa:

Suomessa henkilöstöpaletuuryritykset (HPY) ovat EURES-järjestelmässä työnantaja-asiakkaita ja saavat saman palvelun kuin muutkin yritykset eli sopivien kohdemaiden ja työvoiman saatavuuden selvittelyn Euroopan laajuisesti sekä muut käytännön rekrytoinnin täsmäpaletut ml. tämän hetken EURES-rekrytoinnin tukipalelut. HPY:t rekrytoivat ulkomailta myös paljon omia kanaviaan käyttäen joissakin maissa olevien toimistojensa kautta. EURES-järjestelmän kautta on tarjolla kuitenkin kaikki EU/ETA-maat. Lakiluonnoksessa mainitaan muutamia velvollisuuksia, mutta ei tuoda esille mitä lisäarvoa jäseneksi/kumppaniksi liittymisen tuottaa uudelle jäsenelle/kumppanille. Muutoksen myötä TE-toimiston EURES-paleluissa on työnantaja-asiakkaina EURES-jäsenenä/kumppanina olevia HP-yrityksiä sekä niitä, jotka eivät ole EURES-jäseninä/kumppaneina. Onko uudistuksella vaikutuksia nykyiseen toimintamalliin?

Asetuksessa määritellään jäseneksi/kumppaniksi pääsyn edellytyksiä kuten julkaistavat työpaikat/työhakemukset/tarjottavat tukipalelut. Näistä jäsenen tulee tuottaa näihin kaikkiin kolmeen kohtaan panosta ja yhteistyökumppanin tulee tuottaa ainakin yhtä, enintään kahta. Artiklan 11 kohdan 4 mukaan yhteistyökumppanin edellytyksien määrittäksessä mainitaan "ja koska se on voittoa tavoittelematon organisaatio" Kyseessä olevasta kohdasta voisi ymmärtää, että yhteistyökumppani ei voi toimia liiketoimintaperiaatteella vaan tulee olla voittoa tavoittelematon organisaatio. Voisiko tarkentaa kohtaa tai HE toisaalla tarkentaa esimerkinomaisesti mitkä organisaatiot voisivat olla jäseninä ja kumppaneina, tästä

olisi hyötyä myös eri tahoille, jotka voisivat olla potentiaaleja jäseniä ja kumppaneita henkilöstöpalveluyritysten lisäksi.

Asetuksen kohdassa ”12 artikla: jäsenen velvollisuudet” puhutaan em. panoksen tarjoamisesta avointen työpaikkojen ja työhakemusten reserviin osalta. Artiklassa 17 todetaan avointen työpaikkojen julkaisusta yhteisessä järjestelmässä, että kaikki yleisön saataville tarkoitetut paikat on julkaistava. Liiketoimintaperusteisesti toimivat HP-yritykset eivät julkaise kaikkia työpaikkojaan edes kansallisesti vaan rekrytoivat omista rekistereistään sopivia hakijoita työpaikkoihin. Ko. kohta vaatii tarkennusta siinä, mitä tarkoitetaan yleisön saataville tarkoitetuilla paikoilla.

Työhakemusten ja ansioluetteloiden osalta on Suomessa vastannut yksilö/työnhakija TE-palvelut sivuilla ja myös EURES-portaalissa. Nämä julkaistut CV:t ovat olleet vain yritysten/työnantajien nähtävissä. HP-yrityksillä on omat rekisterinsä, jotka eivät ole julkisia työnantajille ja yrityksille. Liiketoimintaperusteiset HPY:t tuskin halunnevat avata omia asiakasrekistereitään. Lisäksi hallituksen esityksessä julkaisemisvelvollisuus on ositettu jäsenen/kumppanin toteutettavaksi (työnhakijan puolesta), tämä vaatii paljon resursseja ja onko tämä edes mahdollista toteuttaa Suomessa esitetyssä muodossa.

Huomioitavaa on myös se, että uudessa järjestelmässä julkinen työnvälitys (TE-palvelut) on jäsenen asemassa. Vaikuttaako tämä TE-palveluissa CV-netissä oleviin ansioluetteloihin?

Artiklassa 13 mainitaan, että jäsenten/kumppaneiden tulee tiiviissä yhteistyössä keskenään edistää liikkuvuutta. Tämä asetuksen kohta vaatisi Suomessa rakentamaan uusia yhteistyömalleja ja mekanismeja HP-yritysten kesken sekä myös TE-palvelut/uudet jäsenet ja kumppanit välillä. On oletettavaa, että liiketoimintaperusteisesti toimivat yritykset kokevat haasteelliseksi sen yhteistyön rakentamisen, mitä artikla 13 edellyttää.

Artiklan 18 kohdassa 3 puhutaan EURES-verkostohenkilöstöstä. Kohdassa mainitaan, että jäsenten/kumppanien on varmistettava, että kaikki työpaikat ja CV:t ovat helposti niiden EURES-verkostohenkilöstön saatavilla. Epäselväksi jää mitä tarkoitetaan EURES-verkostohenkilöstöllä tässä yhteydessä.

Artikloissa 23, 24, 25 kerrotaan tukipalveluista ja rekrytoinnin jälkeisestä tuesta. Artikla 25 kohdassa 2 mainitaan, että rekrytoinnin jälkeistä apua voidaan tehdä maksua vastaan. Nykytilassa yrityksille tarjottavat ”lähtömaakoulutus” ja ”ammattitaidon testaus” –tyyppiset maksulliset koulutukset eivät olisi näin ollen mahdollisia, koska niitä tarjotaan ennen rekrytointia ja sen aikana, eivätkä ole suoraan rekrytoinnin jälkeistä apua. Tulee selvittää, mikä vaikutus tällä on TE-toimistojen EURES-palveluiden em. koulutukseen ja testaukseen. HP-yritykset tarjoavat myös vastaavia rekrytoinnin aikana ja ennen rekrytointia –tukipalveluja asiakasyrityksilleen, oletettavaa on, että näitä yrityksiä ei jäsenyys houkuttele.

EURES-rekrytointipalvelujen kipukohta on rekrytoinnin jälkeiset palvelut työnantajalle/työnhakijalle kuten paikkakunnalle asettautumiseen liittyvät palvelut (asunto, rekisteröityminen jne.) sekä työntekijän perheelle tarjottavat palvelut. Mahdollistaako tämä lakiuudistus näitä seikkoja, jotka tukisivat yritysten ja työnantajien ulkomailta rekrytoinnin kynnystä. Käytännön EURES-työssä yritysten ohjaus ja opastus ulkomaan rekrytointeihin liittyen, kohdemaiden valinta ja käytännön rekrytointiprosessi on hyvin järjestetty ja toimiva EURES-järjestelmän ja/tai yhteistyössä HP-yritysten kanssa. Mikäli halutaan tukea yrityksiä kokonaisvaltaisesti kansainvälisen työvoiman saatavuudessa, olisi rekrytoinnin loppupään prosessiin oltava tukipalveluita.

Onko lakiehdotuksella sen suuntaisia tavoitteita tai vaikutuksia, joilla tuotettaisiin kokonaisvaltaisia rekrytointipalveluja yritysten tueksi.

Hallituksen esityksessä mainitaan, että TEM päättää/hyväksyy jäsenen/yhteistyökumppanin. Isoilla rekrytointiyrityksillä on keskitetyt toiminnot esim. kansainvälisissä rekrytoinneissa. Onko tarpeen tarkentaa onko jäsen keskitetyn palvelun päätoimisto vai lisäksi yrityksen aluetoimisto.

EURES-palvelun jäsenyydestä/kumppanuudesta tulisi keskustella ko. toimijoiden kanssa ennakolta ja esitellä jäsenyyden/kumppanuuden mukanaan tuomia etuja ja velvollisuuksia, jotta hallituksen esityksen

mukaisia jäseniä/kumppaneita saataisiin EURES-verkostoon. Lisäksi tasapuolisuus ja alueiden tasavertaisuus tulisi huomioida kun jäsenyyttä/kumppanuutta tarjotaan eri tahoilla.

Onko esityksellä vaikutuksia maakuntauudistuksen näkökulmasta? Onko EURES-jäsenillä/yhteistyökumppaneilla eri asema kuin muilla vapaan kilpailun kautta tulevilla?

Ehdotuksessa on mainittu lisäkritereitä, että yrityksellä tulee olla Suomessa kiinteä toimipaikka, on tärkeää. Kokemuksia on ollut siitä, että kun ulkomailla sijaitseva HPY on rekrytoinut Suomeen, on ilmennyt monia ongelmia työsuhteiden, lisäpalvelujen jne. kanssa.

On tärkeää myös huomioida ja ottaa HP-yritykset mukaan koulutusjärjestelmään. Tietoa Euroopan dimension perustuntemuksesta esim. sosiaaliturvaan, verotukseen, työlainsäädäntöön sekä yleensä monikulttuurisuudesta saadaan komission EURES-koulutuksessa ja tämä on EURES-työssä asiantuntijaosaamista. Tärkeää on, että uusille jäsenille/kumppaneille annetaan kouluttautumismahdollisuus (tai -velvollisuus) työvoiman liikkuvuuden sääntöön Euroopan tasolla. Esityksen vaikutukset-kohdassa mainitaan hyväksymisjärjestelmästä aiheutuvia uusia tehtäviä. Ko. listaan on hyvä lisätä koulutusten hakuun liittyvät lisätehtävät. Lisäksi EURES-koulutusjärjestelmään kuuluu kansallisella tasolla toteutettava Pre Training, joka sisällöltään on nykymallin mukaan TE-palveluissa olevaa EURES-koulutusta oman organisaation näkökulmasta. Uudistuksen myötä on luotava kokonaan uusi Pre Training-malli, joka soveltuu kaikille kotimaan jäsenille ja kumppaneille tai sitten erilliset mallit TE-palvelujen EURES-palveluille ja muille jäsenille/kumppaneille.

Hallituksen esityksen ja mahdollisen lain voimaan tulon yhteydessä lienee syytä tarkentaa yhteistoimintamallia isommissa rekrytoinneissa. Esim. nykyinen käytäntö ko. rekrytoinneissa on se, että maiden koordinaatio toimistot (NCO, meillä TEM) keskenään sopivat maiden välisestä yhteistyöstä (ml yhdyshenkilöt) huomioiden kunkin maan työvoimatarpeet ja ylitarjonnat. Tätä mallia käytetään kun Suomessa oleva työnantaja (ml HPY) haluaa rekrytoida toisesta maasta ja kun ulkomailla sijaitseva yritys haluaa rekrytoida suomalaisia työnhakijoita. Em. toimintamallia on tarkennettava uusien jäsenten/kumppaneiden kanssa.



Riitta Oikarinen
Työ- ja elinkeinotoimiston johtaja



Jarmo Vepsäläinen
Hallintoasiantuntija