Työ- ja elinkeinoministeriö

[kirjaamo@tem.fi](mailto:kirjaamo@tem.fi) 19.10.2017

**Lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle yksityisten yritysten ja muiden yhteisöjen hyväksymismenettelystä työnvälityspalvelujen eurooppalaisen verkoston (Eures) jäseniksi ja yhteistyökumppaneiksi**

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto HPL lausuu otsikossa mainitusta hallituksen esityksestä seuraavaa:

Suomessa kansainvälinen rekrytointi on aika vähäistä johtuen erityisesti Suomen syrjäisestä sijainnista ja vaikeasta kielestämme. Henkilöstöpalveluyritysten kansainvälisisissä rekrytoinneissa Eures-työnvälityksellä ei ole ollut kovin merkittävää roolia.

Ajatus siitä, että Eures-verkostoa laajennetaan kattamaan myös yksityisen ja kolmannen sektorin työnvälitystoimijoille, on lähtökohtaisesti hyvä, samoin kuin asetuksen tavoitteet, kuten työllisyyden ja työvoiman liikkuvuuden edistäminen. Asetuksessa ei ole kuitenkaan ymmärretty lainkaan yksityisten yritysten ja julkisen työnvälitystoimijoiden eroja eikä yksityisten yritysten bisnes-logiikkaa. Näin ollen asetus ei sovi lainkaan suomalaiseen yksityisen ja julkisen työnvälityksen yhteistyöhön.

Ymmärrämme, että esitys perustuu EU-asetukseen ja siksi työ- ja elinkeinoministeriön rooli ja mahdollisuudet vaikuttaa hallituksen esityksen sisältöön ovat kovin vähäiset. Haluamme kuitenkin tuoda esille joitakin seikkoja, jotka ehkä selittävät sitä, miksi Eures-jäsenyys ei ainakaan henkilöstöpalveluyritysten kannalta ole kovin kiinnostavaa tai houkuttelevaa.

Hallituksen esityksessä on käytetty ainoastaan pari riviä sen perustelemiseen, mitä yritykset hyötyisivät Eures-jäsenyydestä. Hyötyinä on mainittu sisäänpääsy Eures-verkostoon ja oikeus käyttää Eures-logoa. (Jälkimmäinen on mainittu myös velvollisuutena.) Hyötyjä ei ole sen laajemmin perusteltu.

Sen sijaan velvollisuuksia on mainittu sivukaupalla ja velvollisuuksien osalta on täysin unohdettu yritysmaailman ansaintalogiikka. Eures-jäsenyys lisäisi merkittävästi yritysten byrokratiaa ja hallinnollista taakkaa ja siitä aiheutuvat lisäkustannukset olisivat todella merkittävät.

Yhtenä Eures-jäsenen velvollisuutena mainitaan se, että Eures-jäsenen on toimitettava Eures-portaaliin kaikki yleisön saataville asetetut avoinna olevat työpaikat. Jo tämä velvollisuus yksinään on täysin järjetön ja mahdoton. Se, että kaikki sadat ja tuhannet avoinna olevat työpaikat laitettaisiin Eures-portaaliin, merkitsisi järjetöntä byrokratiaa ja mm. sitä, että ne pitäisi käännättää englanniksi. Useimpiin tehtäviin hyvä suomen kielen taito on perusvaatimus. Näin ollen rekrytointi ulkomailta ei tule kyseeseen ja siksi kaikkien työpaikkojen ilmoittelu Eures-portaalissa on järjetöntä, byrokraattista ja erittäin kustannustehotonta. Lisäksi tämä kuormittaisi täysin turhaan Eures-portaalia.

Eures-jäsenen on lisäksi toimitettava Eures-portaaliin kaikki hakemukset ja ansioluettelot, jos työntekijä on antanut siihen suostumuksensa. Henkilöstöpalveluyrityksillä on omat työnhakijarekisterinsä, jotka ne ovat keränneet omalla brändillään ja ilmoittelullaan (huom. myös omalla kustannuksellaan) ja nämä rekisterit ovat yrityksen kilpailuvaltteja ja liikesalaisuuksia. Yrityksillä ei ole mitään intressiä laittaa näitä rekistereitä muiden saataville ja nähtäville.

Eräänä Eures-jäsenen velvollisuutena mainitaan mm. se, että jäsenen tulisi palvella maksutta ketä tahansa työntekijää, joka haluaisi esimerkiksi ulkomaille töihin. Työnhakijalle on hänen pyynnöstään annettava mm. yleistä tietoa kohdemaan elin- ja työoloista tai apua työhakemuksen ja ansioluettelon laatimiseen. Tämän tulisi tapahtua maksutta ja vieläpä ilman aiheetonta viivytystä. Henkilöstöpalveluyritysten näkökulmasta olisi kuitenkin ennen kaikkea tärkeää saada Suomen työmarkkinoille osaavaa työvoimaa eikä niinkään auttaa työnhakijoita Suomesta muualle töihin. Tällaiseen edellä kuvattuun työnhakijan neuvontaan kuluu helposti vähintään muutama tunti rekrytointikonsultin aikaa ja voi perustellusti kysyä, miten tämä työntekijän opastaminen ja neuvominen hyödyttäisi henkilöstöpalveluyritystä.

Lisäksi Eures-jäsenen velvollisuuksiin kuuluu maksutta tarjota tukipalveluita myös työnantajille. Ilman aiheetonta viivytystä ja maksutta työnantajille on tarjottava mm. tietoja erityisistä säännöistä, jotka liittyvät rekrytoimiseen toisesta jäsenvaltiosta ja tekijöistä, jotka voivat helpottaa tällaista rekrytointia. Lisäksi työnantajille on tarjottava tietoa ja apua mm. työpaikkaa koskevien vaatimusten muotoilussa sekä sen varmistamisessa, että eurooppalaisten teknisiä standardeja ja malleja noudatetaan. Nämä esimerkit osoittavat, että asetuksessa on unohdettu täysin yritysten ansainta- ja bisnes-logiikka. Yritykset harjoittavat lähtökohtaisesti yritystoimintaa eivät hyväntekeväisyyttä.

**Hallituksen esityksen vaikutukset**

Hallituksen esityksessä on arvioitu esityksen vaikutuksia. Koska uskomme, ettei Eures-jäsenyys näillä ehdoilla ja velvoitteilla kiinnosta yrityksiä, pelkäämme, ettei esityksellä ole minkäänlaisia vaikutuksia työllisyyteen tai ammattitaitoisen työvoiman saatavuuteen, saati suotuisaan talouskasvuun. Edellä mainitusta syystä emme myöskään usko, että esityksellä olisi juurikaan vaikutuksia työ-ja elinkeinoministeriön tai KEHA-keskuksen henkilöstövoimavaroihin.

Esityksessä on todettu, että Eures-jäsenyys aiheuttaisi vain jonkin verran hallinnollista taakkaa, mutta ei suoranaisia lisäkustannuksia yrityksille. Tämä ei mielestämme pidä paikkaansa, sillä esitys lisäisi todella merkittävästi yritysten hallinnollista taakkaa ja aiheuttaisi merkittäviä lisäkustannuksia.

**Kansalliset lisäkriteerit**

Hallituksen esityksessä kansallisiksi lisäkriteereiksi esitetään, että organisaatiolla tulisi olla moitteeton historia yritystoimintaan liittyvien velvoitteidensa hoitamisessa ja kiinteä toimipaikka Suomessa. HPL:n mielestä molemmat lisäkriteerit ovat hyviä ja perusteltuja.

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto HPL

Merru Tuliara

[merru.tuliara@hpl.fi](mailto:merru.tuliara@hpl.fi)

040 562 6466