Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

17.10.2017

Asia: HE 106/2017 vp Hallituksen esitys valtion talousarvioksi vuodelle 2018

Pohjois-Karjalan ELY-keskuksen ja TE-toimiston lausunto

1. Työllisyyden edistäminen vuoden 2018 talousarvioehdotuksessa: kipupisteet ja riskikohdat

Aktiivimallin toimeenpano

Toimeenpano tulee koskemaan kymmeniä tuhansia kansalaisia ja aktiivimallin toteutuksen seuranta käynnistyy sen piiriin kuuluvien osalta ilman siirtymäsäännöstä heti 1.1.2018 alkaen ja tämä merkitsee sitä, että kolmen kuukauden takautuva aktiivitoimien seuranta käynnistyy jo lokakuusta 2017 alkaen.

- ➔ Tiedotus asiasta on riittämätöntä ja jäsentymätöntä. Henkilöt, joita koskee, eivät ole oikeaaikaisesti tietoisia toimenpiteen laskennan käynnistymisestä ja tulee aiheuttamaan heille ikävän yllätyksen vuoden 2018 alussa.
- ➔ Tulee lisäämään TE-hallinnon toimenpiteiden kysyntää merkittävästi kun asiakkaat tiedostavat aktiivimallin käynnistymisen.

Työvoimakoulutuksen reformi

Työvoimakoulutuksen reformiin sisältyy monia hyviä ja kannatettavia uudistuksia, kuten mm. nonstop–periaatteella tapahtuva koulutukseen hakeutuminen ja koulutuksen aiempaa suurempi toteutus työpaikoilla.

- ➔ Riskinä tulee olemaan työpaikkakoulutuksen käytännön toteutus, sillä kovinkaan monella yrityksellä ei ole riittävää koulutusresurssia käytettävissä.
- ➔ Koulutuksen nonstop-haku ei voi käytännössä tapahtua jatkuvana sisäänottona vaan kyseeseen tullee ainoastaan käytännössä jatkuva haku, mutta koulutukseen sisäänotto kolme neljä kertaa vuodessa.

Aktiivisen työnhaun malli

Julkisuudessa esillä ollut aktiivisen työnhaun malli eli työnhakijoille kaavailtu ns. pakkohaku edellyttää työnhakijoilta riittävää työpaikkojen hakemista määräajan puitteissa säilyttääkseen täysimääräisen oikeutensa työttömyysetuuteen. Tässä vaiheessa ei ole täysin selvää onko em. aktiivisen työnhaun malli toteutumassa vuoden 2018 vai 2019 alusta, sillä hallituksen esitystä asiasta ei vielä ole.

- ➔ Saattaa toteutuessaan kääntyä käytännössä itseään vastaan varsinkin alueilla, joissa ei ole todellista työvoiman kysyntää riittävästi ja johtaa helposti siihen, että työnhakijat toteuttaessaan hakuvelvollisuuttaan ovat pakotettuja hakemaan myös sellaisia työpaikkoja, joihin heidän kompetenssinsa ei riitä.
- ➔ Vaarana on myös, että työnantajat jättävät hakemustulvan pelossa ilmoittamatta avoimia työpaikkoja julkihakuun. Tässä on riskinä piilotyömarkkinoiden lisääntyminen ja sitä kautta työnhakijoiden epätasa-arvoistuminen.

POHJOIS-KARJALAN ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUS
Kutsunumero 0295 026 000 Kauppakatu 40 B PL 69
www.ely-keskus.fi/pohjois-karjala Joensuu 80101 Joensuu
Faksi (013) 123 622

TE-toimiston toimintamenot

Uusien toimintamallien toteuttaminen ja asiakasprosessien sujuvuus turvaaminen vaatii henkilöstöresursseja. Pohjois-Karjalassa TE-toimiston henkilöstöresurssit ovat vähentyneet 8 vuodessa lähes 40 % ja tämä asettaa suuria haasteita sekä uusien toimintatapojen läpiviemiselle että henkilöstön jaksamiselle.

2. **Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanto-ongelma: ongelman merkittävyys, toimien vaikuttavuus ja työvoiman saatavuuden kehittämistarpeet**

Pohjois-Karjalassa vuonna 2016 noin 28 % työvoimaa hakeneista työpaikoista ilmoitti kokeneensa vaikeuksia sopivan työvoiman saannissa, mikä vastaa tuloksena maan keskitasoa. Maakunnassa, jossa työvoimaa on tarjolla paljon suhteessa avoimiin työpaikkoihin, kuvaa maan keskitason tulos enemmänkin sitä, että **alueella on työvoimankysynnän ja tarjonnan välillä merkittävää rakenteellista kohtaamattomuutta**. Osana kohtaanto-ongelmaa on myös se, että työllistävät alat kuten esim. kone- ja metallia-ala sekä puhdistuspalveluala eivät houkuttele opiskelijoita.

Pohjois-Karjalassa osaavan työvoiman saatavuuden ongelmat kulminoituvat joihinkin toimialoihin (metalli, muoviteollisuus, rakentaminen) ja/tai yksittäisiin ammattialoihin tai asiantuntijatehtäviin. Ongelmat korostuvat varsinkin maakunnan reuna-alueilla, mikäli julkiset liikenneyhteydet eivät mahdollista kohtuullista pendelöintiä. Esimerkkinä tästä haasteesta on Lieksassa ja Nurmeksessa toimiva Binderholz Nordic Oy:n saha, joka on nostanut esiin huolensa osaavan työvoiman saannista alueella (kts. liitteenä Maaseudun tulevaisuus 9.10.2017).

Suurena haasteena osaavan työvoiman turvaamisessa näemme **ammatillisen koulutusreformin toimeenpanon**. Pohjois-Karjalassa on valittu yksi kouluttaja toteuttamaan valtionosuudella rahoitettua ammatillista työvoimakoulutusta vuodesta 2018 alkaen.

➔ **Riskinä** näemme sen, että vastaako ja riittääkö yhden oppilaitoksen opettajaresurssit ja heidän osaamispohjansa toteuttamaan ammatillista koulutusta yritysten nopeastikin muuttuviin tarpeisiin.

Työvoiman saatavuuden turvaamiseksi tulee ELY-keskuksiin jatkossakin varata riittävästi koulutusmäärärahaa käytettäväksi nopeisiin muutostarpeisiin yrityksissä (mm. yritysten kanssa yhdessä toteutettavat yhteishankintakoulutukset). Lisäksi korkea-koulutettujen työntekijöiden muuntokoukutukseen tulee varata valtakunnantasolla riittävästi määrärahoja.

Yksittäisten **kehittämistoimien vaikuttavuuden** arviointi yrityksen kehittymiselle on haasteellista, koska alueella on useita yrityskehityspalvelutoimijoita sekä useita palveluja, tukimuotoja ja rahoitusta yritysten kehittymiseen.

➔ **Haasteena** näemme eri julkisten palvelujen ja tukien yhteensovittamisen ja toimijoiden yhteiskehittämisen kulttuurin luomisen.

Viimeisimmän pk-yritysbarometrin mukaan on pk-yritysten liikevaihto kasvanut, mutta vielä sen vaikutukset eivät näyttäydy maakunnassa rekrytointeina tai työllisyyden lisääntymisenä.

➔ **Haasteena** Pohjois-Karjalassa on kuinka luoda paremmat edellytykset pienten yritysten kasvulle.

Talousarviossa on tavoiteltu aikaisempaa **suurempaa uusien yritysten määrää. Maakuntakokeilun kautta on vahvistunut havainto siitä, että yritysten määrän ja koon kasvua tulee tukea kokonaisvaltaisesti. Tällaisia yritysten määrää ja kasvua tukevia tekijöitä ovat mm.**

- yrittäjyyden vahvistaminen esim. eri toimijoiden neuvontaprosessia sujuvoittamalla (haasteet tietosuojassa ja -järjestelmissä),

- yritysten tukeminen ensimmäisen työntekijän rekrytoinnissa, ja laajemminkin kuten kasvua hakeville mikroyrityksille osaavien työntekijöiden palkkauksen tukeminen
- "maakunnasta maailmalle" kehittymispolkujen rakentaminen TEAM Finland mallin mukaan
- opettajien valmentaminen yrittäjyysohjaukseen sekä
- uusien mm. koulutuspalvelujen kehittäminen/kokeileminen yhdessä kehittämisyhtiön kanssa omistajavaihdosten lisäämiseksi

3. Työnvälityksen kipupisteet ja kehittämishaasteet; mm. sähköiset TE-palvelut ja yksityiset työvoimapalvelut

Työnvälityksen yhtenä kipupisteenä on TE-hallinnon sähköisten palvelujen heikko toimivuus. Nykyiset sähköiset järjestelmät ovat liian jäykkiä ja vaativat varsin usein asiakkaiden toiminnan ja merkkausten jälkeen toimenpiteitä myös TE-hallinnon virkailijoilta.

➔ tästä toimintojen päällekkäisyydestä ja merkkausvirheiden korjaamisesta tulee päästä eroon, sillä se sitoo kohtuuttomasti TE-hallinnon asiantuntijoiden työpanosta

Jatkossa digitaaliset palvelut tulee saada toimivimmiksi ja niiden kehittämiseen tulee käyttää riittävästi resursseja, varsinkin kun TE-hallinnon henkilöresursseja vähennetään koko ajan ja perusteeksi todetaan asiakastyön siirtyminen verkkoon.

Yksityisten työvoimapalvelutoimijoiden kanssa tehty yhteistyö voi tuoda mukanaan sekä uusia innovaatioita asiakaspalveluun mutta samalla se myös nostaa esille yhteistyöhön liittyviä haasteita.

➔ **haasteena** on ollut tietosuoja- ja toimivalta-asiat suhteessa asiakkaaseen. Käytännössä on mahdollista, että vaikka asiakas siirretään yksityisen työvoimapalvelun asiakkuuteen, tarvitaan TE-palvelua joka tapauksessa liittyen mm. työttömyysturvaan, palkkatukipäätökseen tai työkokeiluun. Vaarana näissä tapauksissa on, että TE-toimiston hallinnollisen työn määrä ei kevene vaikka asiakkaan palveluprosessinohjaus siirtyisi palvelun ajaksi yksityiselle palveluntuottajalle.

➔ **haasteena** on, että yksityisten työvoimapalvelujen järjestäminen ml. hankkiminen edellyttää aina hyvää asiakastarpeiden tunnistamista, markkinavuoropuhelua sekä huolellista palkkioperusteiden valintaa. Huomioitavaa on, että tulosperusteisuus ei sovellu tässä vaiheessa kaikkeen TE-palveluun, koska vaikutusten mittaamisen haasteet ovat suuret (mittarit eivät kykene antamaa oikeaa kuvaa toiminnasta).

Työllisyysmäärärahojen jakoperusteissa voisi kokeilla nykyistä rohkeammin sellaisia jakoperusteita, jotka huomioivat nykyistä laajemmin taustalla olevat maakuntakohtaiset erot työllisyyden ja talouskasvun kehittymisessä.

Pohjois-Karjalan ELY-keskus

Ritva Saarelainen
ylijohtaja

Pohjois-Karjalan TE-toimisto

Riitta Oikarinen
toimistonjohtaja