Vuoden 2019 talousarvioesitys
Ministeri Lindströmin kuuleminen
työ- ja elinkeinojaostossa 7.11.2018, klo 9.00

Etukäteen lähetetyt kysymykset

1. Työvoiman kohtaanto-ongelman toimet vuoden 2019 talousarvioehdotuksessa. Positiivisen työllisyyskehityksen vastapainona vaikeudet työvoiman saatavuudessa ovat yleistyneet koko maassa. Miten osaavan työvoiman saatavuuteen voidaan vaikuttaa, entä mitä toimenpiteitä on tehty tai suunnitteilla työvoiman saatavuuden parantamiseksi?

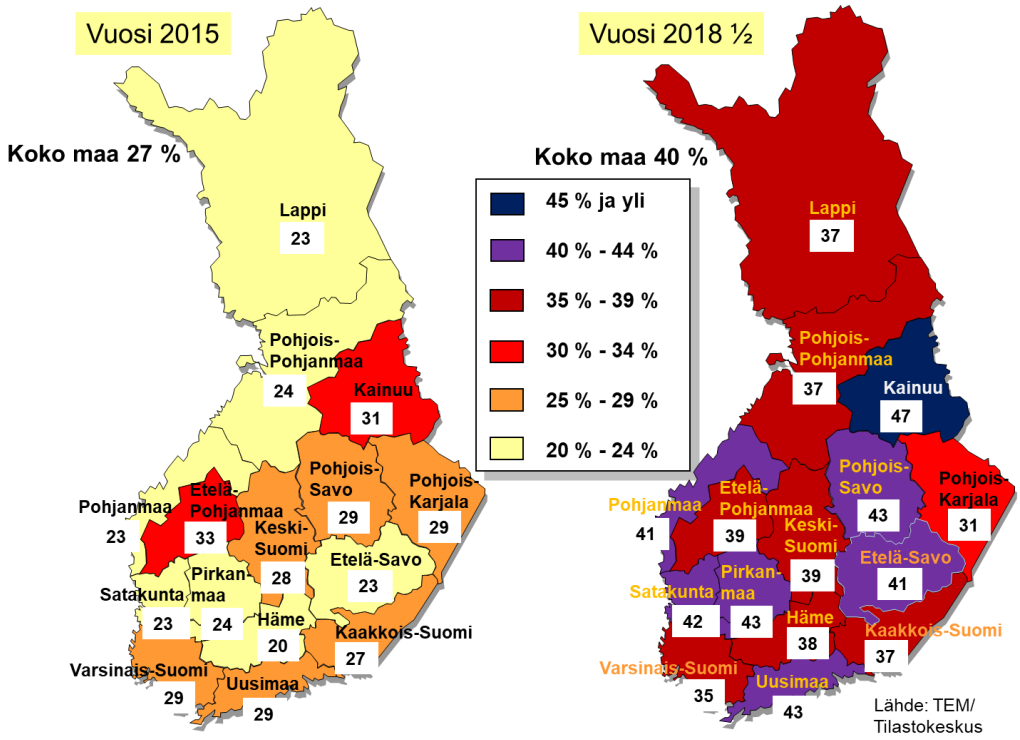
Vuoden 2019 talousarvioesityksessä työllisyysmäärärahat ovat 244 milj. euroa, missä on noin 83 milj. euroa vähennystä vuoden 2018 varsinaiseen talousarvioon verrattuna. Merkittävin muutos määrärahoissa on kertaluontoinen 50 milj. euron vähennys, joka voidaan toteuttaa ennakoitua paremman työllisyystilanteen ja edellisiltä vuosilta siirtyneiden sitomattomien erien johdosta vaarantamatta kuitenkaan palveluihin käytettävissä olevia riittäviä rahallisia resursseja. Momentin määrärahojen lisäksi palkkatukea ja starttirahaa on tarkoitus rahoittaa STM:n pääluokasta työttömyysetuusmäärärahoista. Vähennyksenä on myös 30 milj. euron siirto OKM:n hallinnonalalle tutkintotavoitteisen työvoimakoulutuksen hankkimiseen. Lisäksi kotoutumiskoulutukseen on huomioitu lisäyksenä 1,6 milj. euroa kasvaneen arvioidun tarpeen johdosta.

Vuoden 2019 talousarvioesityksen mukaisilla **määrärahoilla arvioidaan saavutettavan noin 30,1 prosentin aktivointiaste** vuonna 2019, mikäli työttömyysaste olisi 7,5 % ja muilta momenteilta rahoitettavissa palveluissa olisi keskimäärin runsaat 80 000 henkilöä.

Työvoiman saatavuusongelmat ovat olleet voimakkaassa kasvussa viimeisten kahden vuoden aikana. Uusimpien selvitysten mukaan jo **yli 40 % työvoimaa hakeneista toimipaikoista on kokenut vaikeuksia** löytää sopivaa työvoimaa avoinna olleeseen työtehtävään. Viime vuonna työpaikkojen täyttämiseen liittyviä ongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus oli 37 %.

Työvoiman saatavuus on vaikeutunut kaikkialla Suomessa. Rekrytointivaikeudet ovat olleet Suomen keskimääräistä tasoa yleisempiä Uudellamaalla, Pirkanmaalla ja Pohjois-Savossa (kuva 1).

Kuva 1. Työvoiman saatavuusongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus ELY-alueittain



Toimenpiteet työvoiman saatavuuden parantamiseksi

Hallitus on käynnistänyt työttömien aktivointiin ja työttömyysturvaan liittyviä toimenpiteitä, eri koulutusasteita koskevia uudistuksia ja uudistanut ammatillisen koulutuksen rakenteen, rahoituksen ja ohjausjärjestelmän. Tulevilla kasvupalveluilla edistetään osaavan työvoiman saatavuutta. Tavoitteena on helpottaa nopealla aikavälillä osaavan työvoiman saatavuutta alueellisesti ja toimialoittain kohtaantohaasteiden ratkaisemiseksi sekä samanaikaisesti vahvistaa kasvupalvelumarkkinoita. Keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä on lisäksi kyettävä nostamaan koulutus- ja osaamistasoa ja saatava käyttöön koko työvoima, maahanmuuttajat, työvoiman ulkopuolella olevat ja työttömät. Lyhytkestoisiin, työelämälähtöisiin, tutkinnon osaan tai sitä pienempään osaan tähtääviin koulutuksiin on panostettu, viimeksi muun muassa syksyn budjettiriihessä tähän tarkoitukseen kohdennettiin OKM:n hallinnonalalle 20 milj. euroa.

Yritysten työvoimatarpeeseen vastaamisessa tarvitaan useita erilaisia työ- ja elinkeinopolitiikkaa integroivia toimenpiteitä sekä ratkaisuja, jotka liittyvät mm. rekrytointipalveluihin, työvoiman liikkumiseen, osaamiseen, kansainvälisten osaajien hyödyntämiseen, työkykyyn ja kannustinloukkuihin. Näitä ovat mm. seuraavat toimenpidekokonaisuudet:

- **Yrityskäynnit**, jotka ovat keskeinen osa TE-toimistojen työtä – niiden avulla kartoitetaan työnantajien ja yritysten palvelutarpeita. Viestinnän rooli on erityisen tärkeä yrityksille, sillä monista viestintä- ja markkinointikampanjoista huolimatta yritykset eivät tunne hyvin TE-palveluja. Ensi vuoden alussa on käynnistymässä uusi valtakunnallinen viestintäkampanja, jonka avulla tehdään tunnetuksi TE-palveluja yrityksille.

- **Kasvupalvelumarkkinoiden kehittäminen ja kysynnän ja tarjonnan kohtaannon parantaminen** palvelujen sisältöä uudistamalla, palvelumarkkinoiden syntymistä edistämällä, tulosperusteisuudella sekä palvelu- ja hankintaosaamisen lisäämisellä. Osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen on keskeisenä painotuksena tulevissa kasvupalvelupiloteissa.

- **Työllisyys- ja yrittäjyyspaketit yhdistävän kasvupaketin osaavan työvoiman saatavuutta tukevien toimenpiteiden toteutus**, hyödyntämällä mm. Lounais-Suomen positiivisiin rakennemuutoksiin kehiteltyä **Siltasopimus**-toimintamallia soveltuvin osin myös muilla toimialoilla ja alueilla. Panostetaan nopeasti toteutettaviin alueellisiin seutukaupunkien osaavan työvoiman saatavuutta tukeviin hankkeisiin, joiden rahoitukseen myös alueen kunnat ja yritykset osaltaan sitoutuvat.

- **Nopeiden osaamisen päivittämisen työkalujen** (FEC-koulutukset, RekryKoulutukset + muut työnantajien tarpeisiin räätälöidyt koulutukset) **edelleen kehittäminen**. Kokeillaan myös osaajapoolin syntymiseen tähtääviä koulutusmalleja, joilla voidaan vastata samanaikaisesti usean saman alan työnantajan tarpeisiin esimerkiksi rakennemuutostilanteessa. Lisäksi erityisesti metalli-, rakennus- ja palvelualan tarpeisiin kehitetään työelämälähtöisiä koulutusmalleja tulosperusteisesti yhteistyössä henkilöstöpalveluyritysten kanssa.

- **Kasvuyritysten liiketoiminnan ja kilpailukyvyn tukeminen kasvuyritysten työllisyysohjelmalla**, tavoitteena tarjota osaavaa työvoimaa ja samalla purkaa työttömyyttä. Ohjelmaan on koottu kasvuyrityksiä ja työttömiä osaajia yhdistäviä palveluita ja toimintamalleja kohtaannon edistämiseksi. Näitä ovat mm. Pirkanmaan Kasvubuusti-hanke ja Satakunnan Robocoastrekry-hanke ohjelmisto- ja robotiikka-alan osaajapulaan vastaaminen.

- **Osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen matkailualalle osana Matkailun kohtaannon toimenpideohjelmaa**, jota toteutetaan Matkailudiili-hankkeella. Tavoitteena on matkailun kohtaantohaasteeseen vastaaminen ja matkailualan palvelulupauksen lunastaminen osana Matkailu 4.0 kärkihanketta.

- **Työn ja työvoiman liikkuvuuden sekä paikkariippumattoman työn edistämistä tukevien toimenpiteiden tehostaminen** mm. osana eurooppalaisen työnvälitysverkoston (European Employment Services) ja valtioneuvoston yhteisen Talent Boost -toimenpideohjelman kautta tapahtuvaa kansainvälisten osaajien houkuttelua yritysten kasvun tueksi. Hallitus käynnisti puoliväliriihessä 2017 Talent Boost -toimenpideohjelman vahvistamaan Suomen houkuttelevuutta kansainvälisille osaajille sekä Suomessa jo olevien kansainvälisten osaajien asiantuntemuksen hyödyntämistä yritysten kasvussa, kansainvälistymisessä ja innovaatiotoiminnassa. Toimenpideohjelman tavoitteena on myös kehittää työelämän avoimuutta ja vastaanottavaisuutta kansainvälisille osaajille. Toimenpideohjelman puitteissa on käynnistetty osaajille kohdennettua maakuvaviestintää, osaajien houkuttelukampanjoita yhteistyössä kaupunkien kanssa sekä lähdetty rakentamaan kv. osaajapalveluita osaksi Business Finlandia.

- Lokakuun alussa julkistettu **yrittäjyysstrategia**, joka nostaa keskiöön uusia työpaikkoja luovat pk-yritykset. Strategian ehdotukset tukevat mm. työllistämistä ja kasvua tukevien työmarkkinoiden luomista. Ehdotusten toteuttamisesta ollaan parhaillaan keskustelemassa.

- **Uusien toimenpiteiden valmistelu kohtaannon tehostamiseksi, liikkuvuuden ja monipaikkaisuuden edistämiseksi sekä positiivisiin ja negatiivisiin rakennemuutoksiin vastaamiseksi** ennakoivaa muutosturvaa hyödyntäen. Tunnistetaan eri alueiden kasvun tukemiseksi toisaalta ne toimialat ja yritykset, jotka luovuttavat työvoimaa ja toisaalta ne, jotka kaipaavat

uutta osaavaa työvoimaa kasvunsa tueksi. Valmistelussa hyödynnetään parhaillaan käynnissä olevia VN-TEAS -hankkeita erityisesti koskien Alueellisen liikkuvuuden ja monipaikkaisuuden mahdollisuudet ja seuraukset -hanketta ja Työvoiman ammatillinen liikkuvuus ja saatavuusongelmien ratkaisut -hanketta.

2. Työllisyyspalveluiden käyttöön liittyy haasteita. Eräät työllisyyspalvelut, kuten yhteishankintakoulutukset ja yrityksille myönnettävä palkkatuki, ovat kärsineet hakijapulasta tai soveltumattomista hakijoita. Lisäksi pitkäkestoisia osaamista kehittäviä palveluita on saatettu joutua toteuttamaan vajailla osallistujamäärillä.
Millaisia toimenpiteitä on suunniteltu näiden haasteiden ratkaisemiseksi? Miten työllisyyspalveluiden käytön tehokkuutta ja vaikutuksia työllistymiseen voidaan parantaa?

Ensisijainen keino vaikuttaa työvoimakoulutuksiin hakeutumiseen on niiden **parempi markkinointi** työnhakijoille. TE-toimistot ovat jo lisänneet **omaa markkinointiaan normaalin asiakaspalvelun yhteydessä** sekä lähettävät koulutustarjouksia niille työnhakijoille, joiden työllistymissuunnitelmissa on sovittu osallistumisesta tietyn alan koulutukseen. Lisäksi TE-hallinto neuvottelee koulutuksen järjestäjien ja koulutuspalvelun tuottajien sekä yhteishankintoihin osallistuvien työnantajien kanssa mahdollisuudesta toteuttaa **tapauskohtaisesti erillismarkkinointia ja viestintää koulutuksista**.

Tavanomaisen markkinoinnin ja tiedottamisen lisäksi **järjestetään työnhakijoille yritystapaamisia ja infotilaisuuksia**, joissa kiinnostuneille esitellään niin yhteishankintaan osallistuvan yrityksen toimintaa, oppilaitosta sekä varsinaisen koulutusohjelman sisältöä ja toteutustapaa. Myös tiedotusvälineisiin laitetaan ilmoituksia ja pyritään saamaan myös juttuja esim. paikallislehtiin tulevista koulutusohjelmista, jotta työvoimakoulutuksen hyödyt tulisivat näkyviksi niin suurelle yleisölle kuin työnantajillekin.

Työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta TE-hallinto pyrkii jatkuvasti parantamaan **kehittämällä työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointiaan.** Koulutusresursseja kohdennetaan eniten nimenomaan niille alueille ja aloille, joissa työvoiman kysyntä on suurinta. Yhteistyötä ja vuorovaikutusta yritysten ja koulutuspalveluja tuottavien tahojen kanssa on lisätty. Koulutusohjelmien sisältöjä pyritään muokkaamaan työelämän muuttuvien tarpeiden mukaan.

Tilastotietoja tai muuta vastaavaa tarkempaa kuvaa opiskelijarekrytoinnin yhteydessä **mahdollisesti esiintyvästä hakijapulasta ei ole. Työvoimakoulutushakemuksia oli kuluvan vuoden ensimmäisellä vuosipuoliskolla jätetty runsaat 55 300 ja koulutukseen oli valittu runsaat 27 600 henkilöä**. **Hakemuksia oli siis kaksi kertaa enemmän kuin valittuja.** Tämä on hieman pitkän aikavälin keskiarvoa vähemmän, mutta lukujen perusteella työvoimakoulutukseen on edelleen enemmän halukkaita kuin mitä siellä on tarjolla koulutuspaikkoja. Hakijapula koskee siis pikemminkin joitakin yksittäisiä koulutuksia eri puolilla maata, eikä kyse ainakaan vielä ole laajamittaisesta koko työvoimakoulutustarjontaa koskevasta ongelmasta.

Työ- ja elinkeinohallinnon vastuulla olevaa **työvoimakoulutusta uudistetaan valmistauduttaessa sote- ja maakuntauudistukseen ja kasvupalvelu-uudistukseen.** Koulutusten **sisällöissä painottuvat niin yritysten ja yhteisöjen tarpeita, kehittymistä ja kasvua sekä kansainvälistymistä tukevat sisällöt kuin myös yksilöiden henkilökohtaisen osaamisen ja ammattitaidon sekä työllistyvyyden ja yrittäjyyden edistäminen.** Tavoitteena on myös tukea uuden yritystoiminnan syntymistä ja uusien yritysten sijoittumista Suomeen. Erityisesti **lisätään rekrytoivia ja muuntokoulutustyyppisiä** koulutusohjelmia, **yritysten ja muiden työnantajien kanssa yhdessä suunniteltuja ja rahoitettuja koulutuksia** sekä erilaisia **asiantuntijatason täydennyskoulutusohjelmia**.

Tutkimusten perusteella erityisesti ammatillinen työvoimakoulutus ja yrityksiin työllistäminen palkkatuella edistävät työllistyvyyttä, myös pitkäaikaistyöttömiä, vähän koulutettuja ja ikääntyneitä koskien[1]. Erilaisten palvelupolkujen kohdistumisesta ja vaikuttavuudesta tarvitaan lisää systemaattista

[1] mm. Simo Aho, Juha Tuomala, Kari Hämäläinen ja Ari Mäkiaho, Työvoimapalvelujen kohdistuminen ja niihin osallistuvien työllistyminen, Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2018

tutkimustietoa. Kansainvälisiä hyviä käytäntöjä, erityisesti eurooppalaisen julkisten työvoimapalvelujen verkostoa (Public Employment Services, PES) ja sen tuottamia vertailuarviointeja hyödynnetään lisäksi työvoimapalvelujen tehokkuuden lisäämiseksi.

Hallituksen **budjettiriihessä elokuussa sovittiin toimenpiteistä palkkatuen käytön lisäämiseksi yrityksissä kohtaanto-ongelman lieventämiseksi ja palkkatuen käytön houkuttelevuuden lisäämiseksi.** Näitä ovat mm. **palkkio yrityksille**, jos määräaikainen työsuhde muuttuu palkkatukijakson aikana toistaiseksi voimassa olevaksi tai yritys palkkaa työttömän palkkatuella suoraan toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle ehdotetaan otettavaksi käyttöön **työllistämispalkkio**, mikäli henkilön työsuhde muuttuu palkkatukijakson aikana toistaiseksi voimassa olevaksi työsuhteeksi tai yritys palkkaa työttömän palkkatuella toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Kokeilu olisi voimassa 30.6.2019 saakka ja palkkion suuruus olisi 4 000 euroa. Työllistämispalkkiosta on tarkoitus säätää valtioneuvoston asetuksella. Työllistämispalkkio rahoitetaan momentilta 32.30.51. Palkkiota maksettaisiin arviolta noin 1 250 – 1 600 henkilön työllistymisestä, jolloin kustannukset olisivat noin 5 – 6,4 milj. euroa.

Lisäksi työ- ja elinkeinoministeriö käynnistää marraskuussa 2018 **valmistelun palkkatuen kehittämiseksi ja sisällöllisten uudistamistarpeiden arvioimiseksi. Kehittämistyön tarkoituksena on muun muassa lyhentää palkkatuen maksatusten käsittelyaikoja ja yksinkertaistaa palkkatuen maksatusprosessia. Palkkatuen mahdollisuudet osatyökykyisten työllistämisessä pyritään myös hyödyntämään nykyistä paremmin. Mahdollinen laajempi sisällöllinen uudistaminen sekä mahdolliset lainsäädäntömuutokset toteutetaan seuraavalla hallituskaudella.**

Työnantajille ja yrityksille suunnattua viestintää ja markkinointia tehostetaan TE-palvelujen tunnettuuden lisäämiseksi. Tarkoitus on käynnistää vuoden 2019 alussa mm. viestintäkampanja, jonka tavoitteena on markkinoida palkkatukea ja tiedottaa palkkatuen yhteydessä maksettavasta palkkiosta.

Yhtenä keinona vaikuttaa erityisesti pitkään työttömänä olleiden työllistymiseen on henkilökohtaisen **tulospalkkion käyttöönotto TE-toimiston henkilöstölle**. Palkkiomallin yksityiskohdat tarkentuvat syksyn aikana ja malli tulisi todennäköisesti käyttöön vuoden 2019 alusta.

3. Ajankohtaiskatsaus kasvupalvelu-uudistuksesta sekä uudistuksen haasteet. Mitä keinoja on valtakunnan tasolla varmistua siitä, että maakunnissa uudistuksen jälkeen yleiskatteellinen rahoitus kanavoituu työllisyyspalveluihin ja yritysten kasvupalveluihin?

Kasvupalvelu-uudistuksen valmistelu on edennyt tavoitteiden mukaisesti. Uudistuksen keskeiset lakiehdotukset on annettu eduskunnalle keväällä ja kesällä 2018 – laki alueiden kehittämisestä ja kasvupalveluista sekä sisältölait (rekrytointipalvelut ja osaamisen kehittämisen palvelut, aluekehittämisen ja kasvupalvelun rahoitus, kotoutumisen edistäminen). Sote- ja maakuntauudistuksen siirtyessä vuodelle eteenpäin painottuu työvoima- ja yrityspalvelujen toiminnallinen ja sisällöllinen uudistaminen hallintouudistuksen sijaan. Uusia toimintamalleja ja palvelurakenteita pilotoidaan vuosien 2019 ja 2020 aikana. Piloteissa luodaan uusia palvelumalleja mm. heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseksi valtion, kuntien ja yksityisten palveluntuottajien yhteistyönä. Pilottien toteutuksen kannalta on olennaista, että eduskunta saa käsiteltyä ja hyväksyttyä lakiehdotuksen (julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen järjestämisestä) mahdollisimman ripeästi.

Kasvupalvelurahoituksen jakokriteerit maakunnille (työttömät työnhakijat 60 %, työttömyysaste 15 %, yritysten toimipaikat 25 %) on määritetty niin, että kaikilla maakunnilla olisi toiminnan käynnistyessä yleiskatteellisen puitteissa resurssit varmistaa nykyisenkaltainen palvelutaso. Maakunnille on suunnitteilla rahoitusvastuuta työmarkkinatuesta, mikä osaltaan toimisi taloudellisena kannusteena työllisyyden edistämiseen. **Lainsäädäntö asettaa lisäksi kaikille maakunnille ja Uudenmaan kasvupalvelukuntayhtymälle velvoitteen minimipalvelujen (työnvälitys, ammatinvalinta- ja uraohjaus, kasvupalvelukokoulutus, palkkatuki) järjestämiseen. Edelleen lainsäädäntö asettaa sekä ministeriölle että maakunnille velvoitteen seurata työllisyyskehitystä ja palvelujen saatavuutta sekä puuttua poikkeamiin ja käsitellä tarvittavat toimenpiteet valtion ja maakuntien aluekehittämiskeskusteluissa. Kasvupalvelulain nojalla valtioneuvosto voi lisäksi määrittää tavoitteita mm. palvelujen yhteensovittamisen ja yhdenvertaisen saatavuuden osalta.**

4. Kotouttaminen vuoden 2019 talousarvioesityksessä sekä maakuntauudistuksen vaikutukset kotouttamiseen ja erityisesti maahanmuuttajien työllistymisen tukemiseen

Kotouttamisen määrärahat vuoden 2019 talousarvioesityksessä voidaan jakaa seuraaviin kolmeen kokonaisuuteen:

1) Maahanmuuttajien kotoutumisen ja työllistymisen edistäminen (mom. 32.70.03)
2) Valtion korvaukset kotouttamisesta (mom. 32.70.30)
3) Julkiset työvoima- ja yrityspalvelut (mom. 32.30.51)

1) Maahanmuuttajien kotoutumisen ja työllistymisen edistäminen

Momentin määrärahaksi esitetään **1 631 000 euroa**, josta kotouttamisen osaamiskeskuksen toimintaan kohdistuu 970 000 euroa. Momentin keskeisin käyttökohde on **Kotouttamisen osaamiskeskus**, **sekä toimet ja hankkeet maahanmuuttajien kotoutumisen ja työllistymisen edistämiseksi ja rasismin torjunnaksi**.

Vuoden 2019 määrärahalla vahvistetaan kotouttamisen tietopohjaa toteuttamalla mm. kotouttamisen kokonaiskatsaus sekä erillisselvityksiä maahanmuuttajien kotoutumisesta ja työllistymisestä. Maahanmuuttajien ja maahanmuuttoasioiden kanssa työskentelevien osaamista kehitetään erilaisten koulutusten kautta. Kotoutumista edistäviä palveluja tehostetaan kumppanuuksia ja yhteistyöverkostoja rakentamalla sekä maahanmuuttajien palvelupolkuja kehittämällä. Maahanmuuttajien kotoutumista edistetään myös rasismin ehkäisyllä ja hyviä väestösuhteita edistämällä. Lisäksi Kotouttaminen.fi -sivustoa uudistetaan ja ylläpidetään viestintäkanavana.

2) Valtion korvaukset kotouttamisesta

Määrärahatarve perustuu vuosittaiseen arvioon oleskeluluvan saaneiden kotoutumisen piirissä olevien pakolaisten määrästä. Korvaukset maksetaan kunnille ja Kelalle. Momentin määrärahaksi esitetään 222,1 milj. euroa, mikä on noin 21 milj. euroa vähemmän kuin vuoden 2018 talousarviossa. Vähennys johtuu korvausten piirissä olevien henkilöiden määrän vähenemisestä. **Vuonna 2019 laskennallisten korvausten piirissä arvioidaan olevan yhteensä noin 20 370 henkilöä, vuonna 2018 yhteensä noin 20 830 henkilöä.**

Momentin 32.70.30 lisäksi EU:n AMIF-rahastosta rahoitetulla Sylvia-hankkeella voidaan jatkaa pakolaisia vastaanottavien kuntien tukemista vuosien 2018-2019 osalta. Kunnille on varattu lisätukea pakolaisten vastaanottoon noin 5,5 milj. euroa vuosille 2018-2019. Lisätuki myönnetään takautuvasti, jolloin vuoden 2018 aikana tapahtuneen vastaanoton osalta tuki maksetaan kunnille vuonna 2019.

3) Julkiset työvoima- ja yrityspalvelut

Kotoutumiskoulutus toteutetaan pääsääntöisesti työvoimakoulutuksena, mutta sitä voidaan järjestää myös omaehtoisena opiskeluna. Työvoimakoulutusta hankkivat ELY-keskukset. Hankintajärjestelmä mahdollistaa koulutuksen räätälöinnin alueen maahanmuuttajaväestön tarpeet ja yritysten työvoimatarpeet huomioiden.

Kotoutumiskoulutuksessa on vuosina 2006–2015 aloittanut vuosittain noin 10 000 työtöntä työnhakijaa. Vuoden 2015 suuren turvapaikanhakijoiden määrän myötä kotoutumiskoulutuksen aloittaneita oli vuonna 2016 vähän yli 13 000 ja vuonna 2017 yli 15 000.

Kohdennus kotoutumiskoulutukseen momentin 32.30.51 määrärahasta vuoden 2019 talousarviossa on arvioilta **61,43 milj. euroa.** Kotoutumiskoulutuksen määrärahojen lisäämisen myötä kotoutumiskoulutuksen on päässyt vuosina 2016–2018 aloittamaan pääosin ilman merkittäviä viiveitä. Vuosina 2016 ja 2017 alkukartoituksesta kotoutumiskoulutuksen aloittamiseen kesti keskimäärin noin 2,5 kuukautta, samoin tämän vuoden ensimmäisen 6 kuukauden aikana. Odotusaikojen lyhentyminen on mahdollistanut kotoutumisprosessin nopean käynnistymisen.

Maakuntauudistuksen vaikutukset kotouttamiseen ja erityisesti maahanmuuttajien työllistymisen tukemiseen

Sote- ja maakuntauudistus ja kasvupalvelu-uudistus vaikuttavat merkittävästi viranomaisvastuisiin maahanmuuttajien kotoutumisen edistämisessä. Tämän johdosta **eduskunnassa on käsiteltävänä hallituksen esitys, jossa ehdotetaan säädettäväksi uusi laki kotoutumisen edistämistä ja samalla kumottaisiin voimassa oleva samanniminen laki.**

Kotoutumislain uudistuksessa on lisätty kotoutumisen edistämisen työelämälähtöisyyttä ja maahanmuuton huomioimista osana aluekehitystä ja elinvoimaa. Lakiehdotus alueiden kehittämisestä ja kasvupalveluista uudistaa aluekehittämistä koskevaa sääntelyä sekä siirtää työvoima- ja yrityspalvelut maakuntien vastuulle siihen liittyvine toimintamalleineen. **Tämän lisäksi kotoutumislaissa on vahvana painopisteenä osallisuuden edistäminen yhteiskunnan kaikilla eri aloilla.**

Jatkossa maakunta olisi merkittävä kotoutumista edistävä toimija, kun kotoutumista edistäviä palveluita järjestettäisiin maakunnan järjestämisvastuulla olevina sosiaali- ja terveyspalveluina, kasvupalveluina ja muina kotoutumista edistävinä palveluina. Maakunnan olisi tarvittaessa yhteistyössä kunnan, muun viranomaisen ja palveluntuottajan kanssa huolehdittava kotoutumista edistävien palveluiden yhteensovittamisesta siten, että maahanmuuttaja saa tarvitsemansa palvelut tarkoituksenmukaisena kokonaisuutena.

Maakunnalla olisi yleis- ja yhteensovittamisvastuu maahanmuuttajien kotouttamisen kehittämisestä, suunnittelusta ja seurannasta maakunnassa. Maakunta yhteensovittaa kotouttamisen suunnittelun alueensa kuntien kanssa. Maakunnalle säädetään velvollisuus vastata siitä, että kotoutumista edistäviä palveluita järjestettäisiin sisällöltään ja laajuudeltaan sellaisina kuin maakunnassa esiintyvä tarve edellyttää.

Kunta säilyisi myös keskeisenä kotouttamisen toimijana eikä esityksellä muutettaisi kunnan yleisvelvoitetta vastata kunnan maahanmuuttaja-asukkaiden kotoutumista edistävien palveluiden suunnittelusta, kehittämisestä ja järjestämisestä kuntatasolla.

Voimassa olevassa kotoutumislaissa säädetyt kotoutumista edistävät palvelut kuten alkuvaiheen ohjaus ja neuvonta, alkukartoitus, kotoutumissuunnitelma ja kotoutumiskoulutus pysyvät sisällöllisesti esityksessä hyvin samankaltaisina eli näistä palveluista säädetään jatkossakin kotoutumislaissa. **Uutena tehtävänä esityksessä säädettäisiin maakunnille huolehtia siitä, että sen alueella on toimipisteitä tai palveluita, joissa maahanmuuttaja voisi saada henkilökohtaista alkuvaiheen neuvontaa ja ohjausta.**

Lähivuosina suuret ikäluokat poistuvat työmarkkinoilta, minkä myötä maahanmuuttajien kantaväestöä nuoremmalla ikärakenteella ja osaamisella on suuri merkitys työmarkkinoiden toimivuuteen, talouden ja yritysten kasvuun sekä alueiden kehitykseen. Maahanmuuttajien joukossa on Suomeen töihin ja opiskelemaan muuttavia, nopeasti työmarkkinoille kotoutumistoimenpiteiden myötä siirtyviä sekä pitempää työllistymisen tukea tarvitsevia. Esityksen mukaisella maahanmuuttajien koulutus- ja työllistymispolkujen nopeuttamisella on laajaa yhteiskunnallista merkitystä, sillä maahanmuuton

vaikutus huoltosuhteeseen ja julkiseen talouteen on sitä myönteisempi, mitä tehokkaammin maahanmuuttajat pääsevät työmarkkinoille.

Osaava, monipuolinen työvoima edistää työmarkkinoiden monimuotoisuutta ja innovatiivisuutta sekä Suomen houkuttelevuutta osaavan työvoiman ja kansainvälisten investointien kohdemaana. Maakunnalle säädettäisiin kotoutumisen edistämisen yleis- ja yhteensovittamisvastuu, mikä mahdollistaisi maahanmuuton elinkeinopoliittisten näkökulmien huomioimisen ja maahanmuuttajien osaamisen hyödyntämisen maakunnan kehittymisessä.

5. Luonnoksessa hallituksen esitykseksi työntekijästä johtuvia irtisanomisperusteita kevennettäisiin alle 10 hengen yrityksissä. Miten tämä lakiluonnos irtisanomisen helpottamisesta pienissä yrityksissä etenee? Millaisia vaikutuksia muutoksella olisi työllisyyteen?

Miten lakiluonnos irtisanomisen helpottamisesta pienissä yrityksissä etenee?

Esitys annetaan eduskunnalle marraskuun alussa. Esityksessä ehdotetaan muutoksia, joiden mukaan irtisanomisperusteen harkinnassa olisi kiinnitettävä nykyistä enemmän huomiota pienten työnantajien erityisolosuhteisiin, kun työntekijä rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan. Säännösehdotus parantaa pienen työnantajan oikeusvarmuutta työsuhteessa, sillä työnantajan pieni koko olisi otettava nimenomaisesti huomioon irtisanomisperustetta arvioitaessa.

Esitystä valmisteltaessa oli esillä myös malli, jossa alle 20/10 työntekijän yrityksissä olisi voitu soveltaa matalampaa irtisanomiskynnystä. Erillisen irtisanomiskynnyksen luominen pienille työnantajille olisi kuitenkin saattanut johtaa tulkintavaikeuksiin sen suhteen, millä tavalla alennettu ja normaali irtisanomiskynnys olisi käytännön soveltamistilanteissa voitu erottaa toisistaan. Lisäksi sääntelyyn liittyi yhdenvertaisuutta koskevia kysymyksiä ja esityksen valmisteluun kohdistui voimakas työmarkkinareaktio. Hallitus päätti sen vuoksi toteuttaa tavoitteet irtisanomisperusteiden kokonaisarviointia koskevaa sääntelyä täsmentämällä. Työnantajan koon huomioon ottaminen irtisanomisperustetta koskevassa kokonaisarvioinnissa on johdonmukainen ja voimassa olevaan lakiin paremmin istuva sääntelytapa.

Millaisia vaikutuksia muutoksella olisi työllisyyteen?

Työ- ja elinkeinoministeriö on tilannut selvitykset irtisanomiskynnyksen alentamisen vaikutuksista sekä teoreettisen kirjallisuuden että empiiristen tutkimusten valossa. **Työllisyysvaikutusta ei voida olemassa olevan tutkimustiedon perusteella luotettavasti arvioida. Esitys sisältää kuitenkin elementtejä, joiden perusteella vaikutuksen työllisyyteen voidaan arvioida olevan pitkällä aikavälillä positiivinen.**

Lainsäädännöllä pyritään rohkaisemaan työnantajia palkkaamaan uutta työvoimaa. Lopulliset vaikutukset riippuvat siitä, kuinka rohkeasti yritykset uskaltavat palkata uutta työvoimaa. Tässä olennaista on, että työnantajat voivat lisätyövoiman tarvetta arvioidessaan mieltää, että työntekijän rikkoessa velvollisuuksiaan otetaan huomioon riittävästi pienen yrityksen heikommat mahdollisuudet kestää tällaisia häiriötilanteita.

Esityksellä odotetaan olevan työmarkkinoiden dynamiikkaa parantavia vaikutuksia. Työpaikat täyttyisivät paremmin tehtäviin soveltuvalla henkilöstöllä, ja työntekijät päätyisivät pitkällä aikavälillä heille paremmin sopiviin työpaikkoihin. Työn tuottavuus kasvaisi. Esitetty sääntely loisi kannusteita oman työvoiman käytölle vuokratyövoiman ja ulkoistusten sijaan ja toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten tekemiselle.