Vuoden 2020 talousarvioesitys
Ministeri Harakan kuuleminen
työ- ja elinkeinojaostossa 13.11.2019

Etukäteen lähetetyt kysymykset

1. Työvoiman kohtaanto-ongelman ratkaisut ja palkkatuki

Millä toimenpiteillä ja miten vaikutetaan erityisesti työttömyyden rakenteellisiin ongelmiin ja lisätään työmarkkinoiden joustavuutta?

Hallitus on sitoutunut 75 prosentin työllisyystavoitteeseen, mikä tarkoittaa työllisten määrän kasvua noin 60 000 henkilöllä vuoteen 2023. Korkea työllisyys edellyttää hyvin toimivia työmarkkinoita ja aktiivista työllisyyspolitiikkaa. Tavoitteena on, että syntyvät työpaikat ovat laadukkaita ja turvaavat toimeentulon.

Hallitus sopi syksyn budjettiriihen työllisyyspaketissaan merkittävistä panostuksista työllisyyteen. Työllisyyspaketin tavoite on kääntää Suomi pohjoismaiselle uralle ja nostaa systemaattisesti työllisyysastetta satsaamalla työllisyyspalveluihin. Työllisyysasteen lisäksi on kiinnitettävä huomiota tuottavuuskehitykseen ja yritysten kykyyn uusiutua. Suomalaisten kärkiyritysten ja Suomessa toimivien ulkomaisten yritysten on tärkeä tavoitella maailman kärkeä samalla, kun koko yrityskentän on uudistuttava. Kärkiyritysten lisäksi erityisesti kasvuhalukkaiden pienten yritysten kasvumahdollisuuksia pitää tukea toimintaympäristöä edelleen parantamalla.

Suurimmat mahdollisuudet työllisyyden kasvussa ovat niissä ryhmissä, joissa työllisyys on nyt matalaa joko työttömyyden tai työmarkkinoiden ulkopuolelle jäämisen takia. Tällaisia ovat esim. ikääntyneet, pelkän perusasteen koulutuksen varassa olevat, osatyökykyiset, vammaiset ja osa maahanmuuttajataustaisista henkilöistä. Työllisyyttä vahvistavissa toimissa tulee kiinnittää erityistä huomiota niiden kustannustehokkuuteen, vaikuttavuuteen ja sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen.

Hallituksen tavoitteena on saada nopeita vaikutuksia aikaiseksi esimerkiksi työlupaprosessin sujuvoittamisella ja palkkatuen uudistuksella. Lisäksi tavoitellaan koulutus- ja osaamistason nostoa sekä koko työvoimapotentiaalin hyödyntämistä. Lyhytkestoisiin, työelämälähtöisiin koulutuksiin panostetaan. Yritysten työvoimatarpeeseen vastataan monipuolisilla toimenpiteillä, jotka liittyvät mm. TE-palveluihin, työvoiman liikkumiseen, osaamiseen, kansainvälisten osaajien hyödyntämiseen, työkykyyn ja kannustinloukkuihin. Lisäksi on tarpeen purkaa olemassa olevia esteitä sekä lisätä työnantajien ja korkeakoulujen sekä koulutukseen osallistuvien kannusteita investoida jatkuvaan oppimiseen.

Keväällä 2020 käynnistetään työllisyyden kuntakokeilut, joissa jatketaan ja laajennetaan vuoden 2018 lopussa päättyneiden alueellisten työllisyyskokeilujen toimintamallia. Kokeilujen tavoitteena on parantaa erityisesti pidempään työttömänä olleiden ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien pääsyä työmarkkinoille. Kokeiluissa kehitetään työnhakijoille tarjottavia työllistymistä tukevia palveluja ja palvelumalleja, joiden avulla voidaan nykyistä paremmin tunnistaa ja ratkaista asiakkaiden yksilölliset palvelutarpeet, työllistymisen esteet sekä osaamisen kehittämistarpeet.

Työllisyyden edistämisen ministerityöryhmä ohjaa hallitusohjelman toteuttamista työllisyyden edistämiseen, työmarkkinoita koskeviin asioihin ja työlainsäädännön kehittämiseen liittyen. Ministerityöryhmä kävi läpi lokakuun kokouksessaan budjettiriihessä päätetyt toimet

työllisyyden edistämiseksi ja käsitteli toimien vaikuttavuusarvioiden tilannetta. Työllisyyspaketin keskeiset osat on valmisteltu työllisyyden edistämisen ministeriryhmän alatyöryhmissä. Työ on tukenut hallituksen työllisyyspaketin valmistelua merkittävästi ja jatkuu nyt kohti kevään kehysriihtä.

Miten palkkatuki kohdennetaan mahdollisimman vaikuttavalla tavalla, että sen työllistävyys olisi suurta?

Palkkatuen tavoitteena on edistää avoimille työmarkkinoille työllistymistä ja siten nostaa työllisyysastetta kestävällä tavalla. Tässä tarkoituksessa palkkatuen käyttöä yrityksiin lisätään merkittävästi ja palkkatukea uudistetaan hallitusohjelman mukaisesti. Etlan tutkimuksen[1] mukaan palkkatuella yrityksiin työllistyneillä on vertailuajankohdan kohdalla enemmän työllistymiskuukausia, suuremmat ansiotulot sekä vähemmän työttömyyskuukausia vuodessa kuin kolmannella sektorilla tai kunnissa palkkatuella työssä olleilla. Tutkimuksessa palkkatuella työllistyneitä on verrattu sellaisiin työttömiin työnhakijoihin, joilla oli ulkoisilta ominaisuuksiltaan mahdollisimman vastaava todennäköisyys työllistyä palkkatuella, mutta kyseiset henkilöt eivät tarkasteluajankohtana siirtyneet palkkatukityöhön.

Hallitusohjelman mukaisesti valmistellaan rekrytointitukea koskeva kokeilu, jolla edistetään työttömien nopeaa työllistymistä, uusien työnantajayritysten syntyä ja yritysten kasvua alentamalla yksinyrittäjien ja mikroyritysten kynnystä rekrytoida. Kokeilun yksityiskohtia valmistellaan ja asiaa on käsitelty työllisyyden edistämisen ministerityöryhmän palkkatuki ja etuudet -alatyöryhmässä.

Palkkatukeen voi liittyä myös epätoivottavia vaikutuksia. Tällaisia voivat olla tilanteet, joissa tukea maksetaan sellaisille henkilöille, jotka olisivat työllistyneet muutoinkin tai työnantaja olisi ilman tukea työllistänyt joka tapauksessa jonkin toisen henkilön ja palkkatuki on vain syrjäyttänyt tukeen oikeuttamattoman hakijan. Epätoivottavien vaikutusten ehkäisemiseksi pyritään työllistämään henkilöitä, jotka eivät oletettavasti työllistyisi ilman tukea. Tämän vuoksi palkkatukea on kohdennettu esimerkiksi pitkään työttömänä olleille, osatyökykyisille, ikääntyneille sekä niille lyhyen aikaa työttömänä olleille, joilla arvioidaan olevan kohonnut riski päätyä pitkäaikaistyöttömäksi. Tässä kohderyhmässä on tarkoitus tunnistaa jatkossa paremmin osaamistarpeita, kehittää osaamista sekä kytkeä muita palveluja tiiviimmäksi osaksi palkkatukea, jotta palkkatuen jälkeen työllistyttäisiin nykyistä paremmin.

2. Työllisyyden kuntakokeilu

Miten ja millä kriteereillä valitaan kokeiluun mukaan otettavat kunnat? Miten varmistetaan, ettei kokeilualueille muodostu kaksinkertaista palvelujärjestelmää ja ettei resursseja kohdenneta organisaation rakentamiseen palvelujen kustannuksella?

Työllisyyden kuntakokeiluun voi hakea ELY-alueella yksittäinen kunta tai useampi kunta yhdessä siten, että kokeiluun mukaan tulevien kuntien asukasmäärä yhteensä on vähintään 30 000. Lisäksi viitteellisenä tavoitteena on, se, että ELY-keskuksen alueella kokeiluihin siirtyisi enintään noin 40 % TE-toimiston työnhakija-asiakkaista. Asukasmäärästä ja asiakasosuutta koskevista tavoitteista voidaan poiketa erityisen perustelluista syistä.

Kokeilujen tavoitteena on parantaa erityisesti pidempään työttömänä olleiden ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien pääsyä työmarkkinoille. Kokeilukunta vastaa kyseisen kohderyhmän julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden tarjoamisesta. Kokeiluissa kehitetään työnhakijoille tarjottavia työllistymistä tukevia palveluja ja palvelumalleja, joiden avulla voidaan nykyistä paremmin tunnistaa ja ratkaista asiakkaiden yksilölliset palvelutarpeet, työllistymisen

[1] https://tietokayttoon.fi/julkaisut/raportti?pubid=URN:ISBN: 978-952-287-626-3

esteet sekä osaamisen kehittämistarpeet. Kokeilun onnistuminen edellyttää valtion ja kuntien sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin ja tiivistä yhteistyötä kokeilukuntien ja TE-palvelujen välillä.

Kuntakokeiluun osallistuminen edellyttää panostuksia myös kunnilta. Monien kuntien talous on huonossa kunnossa. Millaisia panostuksia kokeiluun osallistuvilta kunnilta edellytetään? Onko kokeilulle varattu erillistä rahoitusta?

Kokeiluissa tavoitellaan vahvempaa vaikuttavuutta yhteen sovittamalla valtion ja kuntien resursseja, palveluja ja osaamista. Valtiolta kokeiluihin kohdentuvat resurssit mitoitetaan niin, että niillä varmistetaan kohderyhmän nykyisen kaltainen palvelutaso niin kunnissa kuin TE-toimistoissa.

Kuntien omien resursoinnin viitearvona käytetään vuositasolla vähintään 15 prosentin tasoa vuoden työmarkkinatukimenoista käsittäen kokeiluun kohdentuvan henkilötyöpanoksen, kehittämispanoksen sekä muut kuin lakisääteiset palvelut kokeilun asiakkaille. Ensisijaisesti kunnan omalla resursoinnilla tarkoitetaan kohderyhmän tehostetun palvelumallin ylläpitoon ja kehittämiseen suunnattava panosta.

Kokeiluille ei ole varattu erillistä rahoitusta. Valtiolta siirtyy kuntien työnjohdon alle henkilöresursseja. Kokeilujen käyttöön kohdennetaan myös työllistymismäärärahoja kokeilujen asiakasmäärien mukaisesti.

3. Työperäisen maahanmuuton lisääminen

Miten valtio edistää yritysten työvoiman hankintaa ulkomailta?

Hallitus käynnistää poikkihallinnollisen erityisasiantuntijoiden, työntekijöiden, opiskelijoiden ja tutkijoiden maahanmuuton Talent Boost -ohjelman, jonka painopisteinä ovat yritysten kasvun ja kansainvälistymisen sekä TKI-toiminnan kärki- ja kasvualojen kannalta olennaiset osaajat samoin kuin työvoimapulasta kärsivät alat. Ohjelman tavoitteena on nostaa Suomen houkuttelevuus osaajille ja heidän perheilleen uudelle tasolle.

Ohjelma tukee hallituksen 75 prosentin työllissyysastetavoitetta – ohjelmalla yhteen sovitetaan työllisyys-, elinkeino-, innovaatio-, koulutus- ja maahanmuuttopolitiikka vahvistamaan osaavan työvoiman saatavuutta, työmarkkinoiden kohtaantoa, yritysten ja TKI-toiminnan kasvua ja kansainvälistymistä, investointien houkuttelua, ulkomaalaisten opiskelijoiden ja tutkijoiden Suomeen kiinnittymistä sekä työnantajien rekrytointi- ja monimuotoisuusosaamista.

Talent Boost -ohjelman koordinoinnista vastaavat työ- ja elinkeinoministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö. Business Finland vastaa ohjelman yritysrajapinnassa olevan työn koordinoinnista valtakunnallisesti. Alueellisella tasolla toimenpideohjelmaa toteutetaan etenkin ns. Talent Hub -palvelumallilla, joka tuo yhteen kv. osaajiin ja kv. rekrytointiin liittyvät toimijat alueella yhteen luoden sujuvia organisaatiorajat ylittäviä palvelupolkuja kv. osaajille sekä heitä tarvitseville yrityksille. Talent Hub -yhteistyö kiinnittää kv. osaajiin liittyvät palvelut osaksi alueen innovaatio- ja yrityspalveluekosysteemiä.

Talent Boost -ohjelman painopisteet:

- Työperusteisten oleskelulupamenettelyiden nopeuttaminen tavoitteena hallitusohjelman 1 kk käsittelyaika
- Kansainvälisten osaajien ja heiden perheidensä Suomeen houkuttelun, asettautumisen ja jäämisen vahvistaminen kohdentamalla osaajille globaalia markkinointiviestintää, kampanjoita ja rekrytointitapahtumia, kehittämällä viranomaisprosesseja esimerkiksi yhteispalvelupisteiden avulla (International House), sekä tukemalla kansainvälisten opiskelijoi-

den, tutkijoiden ja puolisoiden työllistymistä mentoroinnin, yhteiskehittämisen, mätsäyspalveluiden, kohdennettujen työvoimakoulutusten ja puoliso-ohjelmien avulla. Kehitetään maahanmuuttajien osaamisen tunnistamista, jotta maahanmuuttajien pääsy osaamistaan vastaaviin tehtäviin helpottuu.
- Yritysten ja TKI-toiminnan kasvun ja kansainvälistymisen sekä investointien houkuttelun tukeminen kansainvälisillä osaajilla
- Työelämän vastaanottavuuden ja monimuotoisuuden lisääminen.

Osana Talent Boost -toimenpideohjelmaa valmistellaan kansainvälisen rekrytoinnin malli vahvistamaan osaajien saatavuutta erityisesti työvoimapula-aloilla sekä TKI-toiminnan kärki- ja kasvualoilla, sis. pohjautuen ennakointiedon kehittämisen kansainvälisen työvoiman ja osaajien tarpeista sekä tarjolla olevasta osaamisesta. Huomioidaan työvoiman kv. rekrytoinnin eettiset periaatteet. Kansainvälisen rekrytoinnin toimintamalleihin suunnataan 2 130 000 euroa TE-toimistojen toimintamenoihin vuonna 2020. Kansainvälisen rekrytoinnin mallin toimenpiteitä ovat mm.

- Vahvistetaan kansainvälisen rekrytoinnin palveluiden, ml. eurooppalaisen työnvälistysverkosto Euresin tunnettuutta ja käyttöä työvoimaa etsivissä yrityksissä
- Hyödynnetään eurooppalaisen työnvälitysverkoston Euresin piirissä kehitettyjä käytäntöjä kolmansista maista tulevien työntekijöiden rekrytoinnissa, kuten kohdennetut työvoimakoulutusmallit, lähtömaakoulutukset ja virtuaalirekrytointitapahtumat
- Pilotoidaan kahdenvälisiä sopimuksia valikoitujen maiden kanssa, esim. sote-alan osaajien rekrytoinnissa kolmansista maista Suomeen
- Huomioidaan Työmarkkinatorin kehitystyössä palvelun soveltuvuus kansainväliseen rekrytointiin.

Onko yrityksille tarjolla palveluita työvoiman rekrytoimiseksi ulkomailta?

EURES on lakisääteinen palvelu, joka tukee työvoiman liikkuvuutta Euroopassa. EURES-palveluilla TE-palvelut tukevat työnantajia kansainvälisten osaajien rekrytoinnissa Euroopasta. EURES-palvelua käyttävät erityisesti pk-yritykset, jotka eivät muuta kautta järjestä kansainvälistä rekrytointiaan. Keväällä 2019 TE-hallinnon kautta oli avoinna 700 yksittäistä paikkaa Eurooppaan suuntautuvissa noin sadassa kansainvälisten osaajien hakuprosessissa. Rekrytointiprosesseissa haettiin metalli-, ict-, insinööri-, matkailu-, rakennus-, automaatio-, maatalous- ja sotealan tekijöitä muualta Euroopasta, kun Suomesta ei ollut saatavissa sopivaa työvoimaa.

Lisäksi Eures-asiantuntijat osallistuvat erilaisiin tapahtumiin Suomessa ja ulkomailla, mm. yhdessä Business Finlandin kanssa järjestettävät tapahtumat, jossa he välittävät tietoa mm. Suomesta asuin- ja työskentelymaana kiinnostuneille osaajille. Työvoiman liikkuvuus Euroopassa – valtakunnallinen Eures – ESR -hanke tarjoaa palveluita kansainvälisen rekrytoinnin tueksi, mm. työpaikkasuomi/ruotsi –koulutuksia ja kansainvälinen työyhteisö -valmennuksia.

Business Finlandin #Finlandworks-markkinointikonseptilla tuetaan osaajien houkuttelua ja rekrytointia ulkomailta. Work in Finland -sivustolle ollaan juuri avaamassa Job boardia, jonka kautta voidaan markkinoida Suomessa olevia työpaikkoja. Lisäksi Työmarkkinatorin kehittämisessä huomioidana kv. rekrytoinnin tarpeet.

Työlupaprosessia on parannettu, mutta pullonkaulat ovat siirtyneet ulkomaanedustustoihin ja Migriin. Miten nopeasti työluvat saadaan käsiteltyä budjettiin varatuilla resursseilla? Mitä toimenpiteitä on työn alla tai suunnitteilla työlupaprosessin sujuvoittamiseksi?

Työ- ja elinkeinoministeriö ja sisäministeriö teettivät kesällä 2018 Owal Group Oy:llä esiselvityksen kaikkien työnteon perusteella haettujen oleskelulupien käsittelyn pullonkauloista.

Esiselvityksessä paikallistettiin lukuisia lupakäsittelyn pullonkauloja, jotka ovat osin yhteisiä kaikille lupakategorioille. Tällaisia olivat muun muassa epätäydellisten hakemusten suuri määrä, edustustossa vireillepanoon ja lupakäsittelyn aloittamiseen liittyvät merkittävät viiveet sekä monihallinnollisen lupakäsittelyn yhteisen johtamisen ja koordinaation puute.

Työ- ja elinkeinoministeriö ja sisäministeriö asettivat syksyllä 2018 ohjausryhmän, jonka tehtävänä oli ohjata ja koordinoida kehittämisehdotusten toimeenpanoa olemassa olevan lupajärjestelmän puitteissa. Tämän ns. pullonkaulatyöryhmän koordinointi koski kaikkia työnteon perusteella myönnettäviä oleskelulupia. Ohjausryhmän asetettiin 30.4.2019 saakka.

Hallitusohjelman kirjauksen toteuttaminen edellyttää lainsäädännöllisiä muutoksia sekä automatisaation lisäämistä ja parempaa hyödyntämistä. Lisäksi selvitetään keskeisten verrokkimaiden työlupaprosesseja ja käytäntöjä VN TEAS -selvityksenä. Merkittävät ilman lainsäädäntömuutoksia toteutettavat toimenpide-ehdotukset ovat seuraavat:

1. Neuvonta: Hakijoiden ja työnantajien neuvonnan yhtenäistäminen ja tallentaminen samaan paikkaan, puutteellisten hakemusten vähentäminen/estäminen, enemmän kieliversioita, luvan hakemiseen liittyvää tiedottamista internetissä on selkeytetty ja yhdenmukaistettu (EnterFinland, Migri, TE-toimistot)
2. Vireillepano: sähköisen järjestelmän kehittäminen ja siinä ohjaus mahdollisimman täydellisiin hakemuksiin, lomakkeiden uudistaminen ja yksinkertaistaminen, ulkoisten palveluntarjoajien mahdollisuuksien lisääminen neuvonnassa ja biometristen tunnisteiden ottamisessa
3. Hakemusvaihe: Etähaastatteluiden lisääminen, ajanvaraus sähköisesti ulkoisten palveluntarjoajien kautta, riittävien vapaiden aikojen varaaminen hakemusten jättämiseen ja haastatteluihin, haastatteluiden käytännön järjestelyt ja asiantuntemuksen varmistaminen, resurssien varmistaminen kiirehuippuihin, liiteasiakirjojen oikeellisuuden selvittäminen tietyissä asemapaikoissa paikallisen Schengen-yhteistyön pohjalta – verifioinnin käyttöönotto, oikeellisuuden selvittää ulkoinen palveluntarjoaja
4. Osapäätös: kielteisen osapäätöksen jälkeen heti hylkäävä päätös. Selvitetään yhteen osapäätöksiä tekevään toimistoon siirtymistä ja aluelinjausten roolia
5. Päätösvaihe: samojen tietojen pyytäminen vain kerran, vain yksi lisäselvityspyyntö; pidemmällä tähtäimellä ”luotettavien työnantajien” tunnistamisen järjestäminen esim. työnantajaprofiilin kautta tai mahdollinen akkreditointi suurille yrityksille

Monet edellä todettujen pullonkaulojen poistamiseksi tarkoitetut toimet ovat jo käynnistyneet tai ovat käynnistymässä. Syyskuussa 2019 TEM:n johdolla on käynnistetty ns. pullonkaula 2 -työryhmä, jonka tarkoituksena on koordinoida ja yhdenmukaistaa menettelyjä ja menettelyjen ohjausta.

Toisaalta Suomen korkeakouluista valmistuneilla ulkomaalaisilla on vaikeuksia löytää työtä. Miten heidän työllistymistään edistetään?

Talent Explorer -rahoituksen avulla yritys voi palkata asiantuntijan tuomaan uutta tietoa ja osaamista edistämään yrityksen innovaatiotoimintaa ja etenemistä uudella kansainvälisellä markkinalla. Tavoitteena on kansainvälistää innovaatiotoimintaa ja vahvistaa yritysten resursseja kansainvälisen liiketoiminnan tueksi. Rahoitusta myönnetään osaajan palkkaamiseen enintään 20 000 euroa, joten ennakoitu avustuspäätösten volyymi vuonna 2020 on 75 kappaletta. Rahoituksella ennakoidaan kuitenkin olevan kerrannaisvaikutuksia kv. osaajien palkkaamiseen, sillä tutkimusten mukaan kynnys kv. osaajan palkkaamiseen alenee ensimmäisen osaajan palkkaamisen jälkeen. Lisäksi yritysten positiiviset kokemukset kv. osaajan palkkaamisesta kannustavat myös muita yrityksiä rekrytoimaan kv. osaajia.

Osana Talent Boost -ohjelmaa muodostetaan koordinoidut kansainvälisten osaajien houkuttelun ja kiinnittämiseen sekä kv. osaajien ja yritysten yhteen saattamiseen tähtäävät palvelumallit suurimmille korkeakoulupaikkakunnille. Alueelliset palvelumallit järjestävät yritysten ja kv. osaajien mätsäystä, mentorointia, rekrytointitapahtumia, yhteiskehittämistä jne. Näitä palvelumalleja kutsutaan työnimellä Talent Hub. Osana Talent Hub -toimintaa vahvistetaan työvoimakoulutusten suuntaamista kv. osaajille, kuten tänä vuonna pilotoidut Talent Boost FEC (Further Educated with companies) -koulutukset, joihin osallistui 27 kv. osaajaa, joista koulutuksen jälkeen on kaksi henkilöä työttömänä.

4. Sosiaaliturvan käyttö ja harmaa talous työmarkkinoilla

Onko tietoa siitä, kuinka moni työssäkäyvä joutuu turvautumaan toimeentulotukeen ja asumistukeen selvitäkseen ja mikä vaikutus on sosiaaliturvalla työnteon kannustavuuteen?

Kelan tilastojen perusteella toimeentulotukea saavista kotitalouksista noin 8 prosentilla on ansiotuloja. Lokakuussa 2019 tämä tarkoitti yhteensä noin 11 000 kotitaloutta. Tyypillisesti kyse on osa-aikatyöstä.

Lokakuun 2019 tilaston (Kelasto) mukaan yleistä asumistukea saa yhteensä 372 000 ruokakuntaa. Yleistä asumistukea saaneista ruokakunnista palkkatuloja oli noin 141 000 ruokakunnalla. Näistä työssäkäyviä (eli ruokakunnan asumistuessa huomioon otettavissa tuloista yli puolet on palkka- tai yritystuloa) ruokakuntia on 65 900. Näistäkin työssäkäyvistä iso osuus on osa-aikatyöllisiä.

Lisäksi on hyvä huomioida, että yleinen asumistuki myönnetään vuodeksi eteenpäin. Jos henkilön tulot eivät pysy samoina vähintään 3 kuukautta asumistuen myöntämis- tai tarkistamisajankohdasta, arvioidaan keskiarvotulo. Jos keskiarvotulo on sisältänyt palkkatuloa, ruokakunnalle tilastoituu palkkatuloa tulolajiksi, vaikka se ei saisi palkkatuloa koko vuoden ajan. Tästä syystä palkkatulon todellinen saantiajankohta voi olla eri kuin asumistuen saantiajankohta, vaikka ruokakunta tilastoituisikin sekä asumistuen että palkkatulon saajaksi.

Sosiaaliturvalla on tutkitusti vaikutusta työnteon kannusteisiin. Sosiaaliturvajärjestelmä on kuitenkin laaja kokonaisuus, jonka kannustavuudesta kokonaisuutena on mahdotonta antaa yksiselitteistä arviota. Eri tukimuodoilla on erilaisia kannustinvaikutuksia. Lisäksi kannustavuuteen vaikuttavat ns. informaatio- ja byrokratialoukut, millä tarkoitetaan muista kuin puhtaan rahallisista tekijöistä johtuvia vaikutuksia työnteon kannustimiin. Ongelmallisina pidettyjä yli 80 prosentin työllistymisveroasteita esiintyy kotihoidon tuella ja työttömän perusturvalla hyvin rajallisesti, mutta jossain määrin enemmän työttömän ansioturvalla olevilla.[2]

Miten ministeri arvioi sosiaaliturvan varassa elävien harmaaseen talouteen (pimeään työhön) osallistuvien määrän ja sosiaaliturvan väärinkäytösten merkityksen työllisyyteen ja työmarkkinoihin?

Harmaan talouden ja pimeän työn torjunnan kannalta on keskeistä viranomaisten valvonta, yhteistyö sekä tiedonvaihto. Lainsäädäntöä on kehitetty pitkäjänteisesti Harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjuntaohjelmien kautta jo vuodesta 1996 lähtien. Toimien yhteisvaikutuksen johdosta mahdollisuuksia toimia ”harmaasti” on kavennettu. Vuoden 2019 alusta voimaan tullut tulorekisteri helpottaa väärinkäytösten valvontaa ja tutkintaa myös sosiaalietuuksien osalta. Ajantasaiset tulotiedot mahdollistavat reaaliaikaisemman viranomaisvalvonnan.

[2] Lähde: Kärkkäinen, Tervola 2018

Kelan tietojen mukaan erilaisia sosiaalietuuksia maksettiin vuonna 2018 yli 14,3 mrd. euroa ja väärinkäytösepäilyjen yhteenlaskettu summa oli runsaat 9,6 milj. euroa eli 0,67 promillea maksetuista tuista. Väärinkäytökset paljastuvat Kelalle esimerkiksi viranomaisyhteistyön avulla tai tarkistushakemusten käsittelyn yhteydessä. Kela tekee myös tukivalvontaa eli se vertaa tukien maksutietoja verottajan tietokannoissa oleviin tietoihin. Jonkin verran tapauksia paljastuu myös ilmiantojen perusteella. Kela voi tulorekisterin avulla valvoa sosiaalietuuksien väärinkäytöksiä ja tarkistaa maksussa olevia etuuksia nopeammin ja näin vähentää syntyviä liikamaksuja.

Harmaa talous on hankala arvioitava. Tutkimusmenetelmät ja niiden avulla saadut tulokset voivat olla hyvinkin vaihtelevia. Eduskunnan teettämässä tutkimuksessa harmaan talouden määräksi arvioitiin 10–14 mrd. euroa, mikä vastaa 5,5–7,5 % bruttokansantuotteesta. Kansainvälisten selvitysten mukaan Suomen harmaa talous on arvoitu suuremmaksi. Vuoden 2015 selvityksessä[3] Suomen harmaan talouden arvioitiin olevan 12,9 % BKT:stä. Muiden maiden arviot vaihtelivat Sveitsin 6,9 prosentista Bulgarian 31 prosenttiin. EU:n harmaata taloutta koskevat selvitykset ovat kohdistuneet työvoimaan ja pimeään työhön (*undeclared work*). EU:n jäsenmaiden keskimääräinen arvio on, että 11,6 % yksityisen sektorin työpanoksesta jäi vuonna 2013 ilmoittamatta (Suomi 9,3 %) ja ilmoittamaton työpanos vastaa keskimäärin 16,4 % bruttoarvonlisäyksestä yksityisellä sektorilla. Suomen luku oli 11,8 %. Harmaan talouden selvitysyksikön analyytikot eivät pidä tulosta luotettavana.

5. Julkisten työvoimapalveluiden vaikuttavuuden arviointi

Työvoimapolitiikalle asetettujen tavoitteiden saavuttamisen keskeisimpiä peruspilareita on niiden vaikuttavuuden säännöllinen ja johdonmukainen arviointi. Miten työvoimapalveluiden vaikuttavuutta tullaan arvioimaan?

Työvoimapalveluiden vaikuttavuutta arvioidaan erillistutkimuksilla, joita toteutetaan joko laajempina valtioneuvoston kanslian tutkimus- ja selvitystoiminnan rahoituksella toteutettavina hankkeina tai työ- ja elinkeinoministeriön oman tutkimus- ja selvitystoiminnan hankkeissa. Arvioinnit hankitaan ulkopuolisilta toimijoilta (tutkimuslaitokset, yliopistot, konsultit). Viime aikoina valmistuneita arviointeja ovat muun muassa määräaikaishaastatteluiden[4] ja palkkatuen vaikutusten arviointi[5] , työvoimapalvelujen kohdistumisesta ja niihin osallistuvien työllistymisestä tehty raportti[6] sekä työkokeilua koskeva selvitys[7]. Lisäksi ministeriö seuraa palvelun päättäneiden työttömyystilannetta 3 kuukautta palkkatuetun työn ja työvoimakoulutuksen päättymisen jälkeen. Vuosittain tuotetaan myös raportti työvoimapalveluilta sijoittumisesta, missä hyödynnetään työvoimahallinnon oman asiakasrekisterin tietojen lisäksi tilastokeskukselta saatavia tietoja henkilöiden työllistymisestä palveluiden jälkeen. Viimeisin raportti[8] on vuonna 2017 palveluissa olleista. Tällä hetkellä on käynnistymässä tutkimushanke starttirahaan liittyen, minkä lisäksi valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan määrärahahaussa on tällä hetkellä hanke työpolitiikan vaikuttavuuden meta-analyysista. Ministeriön omien tutkimus- ja selvityshankkeiden suunnittelu ensi vuodelle on myös parhaillaan käynnissä.

[3] Journal of Money Laundering Control, Shadow economy and tax evasion in the EU
[4] https://tietokayttoon.fi/julkaisut/raportti?pubid=URN:ISBN:978-952-287-696-6
[5] https://tietokayttoon.fi/julkaisut/raportti?pubid=URN:ISBN: 978-952-287-626-3
[6] https://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=25004
[7] https://tem.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-327-404-4
[8] https://tem.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-327-464-8

6. Osatyökykyisten työllistyminen

Millaisia toimenpiteitä on budjettiehdotuksessa 2020 osatyökykyisten työllisyyden lisäämiseksi?

Budjettiehdotuksessa osatyökykyisten työllisyyden lisäämiseksi on sekä STM:n että TEM:n pääluokkaan kuuluvia ehdotuksia. Sosiaali- ja terveydenhuollon sektorilla on ongelmana ollut, ettei osatyökykyisten työttömien työkyvyn tuen palvelut ole olleet riittäviä eikä osatyökykyisten työllistymisedellytyksiin olla näin voitu tarjota tarpeenmukaisia palvelua. STM:n kokeiluissa on tarkoitus parantaa sekä SOTE-palveluiden sisältöä työkyvyn arvioinnin ja tuen näkökulmasta että itse palveluprosessia, jotta palvelutarpeisiin voidaan vastata monialaisesti.

TEM:n pääluokassa tullaan panostamaan henkilökohtaisen palvelun parantamiseen. Kokeiluhankkeissa on tarkoituksena lisätä sekä henkilöasiakas- että työnantajapalveluissa työkyvyn tuen elementtejä. Työkykykoordinaattoriresurssin lisääminen 20 htv:llä vahvistaa TE-toimistojen kykyä tunnistaa työkykyyn liittyviä haasteita sekä työnantajapalveluita.

Miten osatyökykyisen työvoiman kysyntää voidaan lisätä?

Osatyökyisen työvoiman kysyntää tullaan lisäämään erillisellä julkisilla hankinnoilla työllistämisen vauhditusohjelmalla. Ohjelman puitteissa esitettään rahoitettavan palkkauskustannuksia sekä vauhditusohjelman vetäjän että alueellisten hankintoja fasilitoivien asiantuntijoiden osalta.

Millaista tukea tarjotaan työnantajille, jotka työllistävät osatyökykyisiä?

Jo nykyisellään työnantajaa voidaan tukea esim. palkkatuella tai työolosuhteiden järjestelytuella. Työhönvalmentaja tukee paitsi työnhakijaa myös työnantajaa auttamalla työjärjestelyjen toteuttamisessa, työyhteisön tukemisessa ja tarjoamalla tietoa erilaisista keinoista ja tuista, jolla voidaan vähentää tapauskohtaisia rekrytointikynnystä aiheuttavia ongelmia. TE-toimistojen työkykykoordinaattorit toimivat myöskin resurssihenkilöinä työllistämisen erityiskysymyksissä.