Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

HE 37/2024 vp Hallituksen esitys eduskunnalle työvoimapalveluiden uudelleen järjestämiseen liittyvien lakien muuttamista koskevaksi lainsäädännöksi

Suomen Yrittäjät kiittää lausuntopyynnöstä.

Yrittäjät haluaa uudistuksen yhteydessä kiinnittää huomioita seuraaviin asioihin.

1. Asiakassegmentointi ja profilointi

Ensin on tunnistettava työnhakijan osaaminen ja työllistymistä edesauttavat tarpeet.

Sen jälkeen asiakas on ohjattava oikealle reitille: 1) Nopean työllistymisen reitti (pääosin yksityiset toimijat), 2) Osaamisen päivittämisen reitti (yritykset ja oppilaitokset), 3) Alkavan yrittäjän reitti (yritykset, SUK, elinkeinoelämän järjestöt jne.) ja 4) Vahvan tuen reitti (yritykset, työvoimaviranomainen ja hyvinvointialue).

2. Tarkoituksenmukainen raportointi

Työvoima-alueiden ohjausta varten ollaan kehittämässä useita mittareita ja perustamassa merkittävä määrä eri työryhmiä. Parempi vaihtoehto olisi analysoida ja valita muutama tärkein mittari (työttömien määrä, pitkäaikaistyöttömien määrä, työttömyyden kesto, vapaiden työpaikkojen määrä jne.) ja antaa työllisyysalueille lisää toimintavapautta tavoitteiden toteuttamiseen-

Toiminnalle tulee asettaa tarkoituksenmukaiset mittarit, luoda selkeä malli raportoinnille ja seurannalle sekä mekanismi puuttua asioihin, joissa havaitaan epäkohtia. joista palvelualan työpaikkoja 200 000. Siksi uuden TESI Oy:n teollisuuspolittiinen rooli on ymmärrettävä laajasti koko ekosysteemin tukemisena.

3. Tiedolla johtaminen

Modernin tiedolla johtaminen datan avulla esimerkiksi analytiikkaan nojaten mahdollistaa paremman ymmärryksen asiakkaiden tarpeista ja omasta toiminnasta.

Asiakaspalautteet ovat tärkeimpiä tietoja toiminnan kehittämiseksi. Työvoimapalvelujen toimivuutta, saatavuutta, laatua ja vaikutuksia on analysoitava yhdessä yrittäjien kanssa.

4. Julkinen työnhakuprofiili

Työnhakuprofiileja ei julkaista riittävästi suhteessa työnhakijoiden määrään.

Tällä hetkellä tieto ei liiku. Työnantajat rekrytoivat työntekijöitä erityisesti lähipiirin ja kollegojen avulla sekä hakemusten kautta. Työnhakijoiden haasteena on löytää tietoa avoimista työpaikoista. Työnantajat eivät voi tarjota työpaikkaa ilman työnhakijan tietoja ja suostumusta.

Julkinen profiili mahdollistaa yksityiselle työnvälitykselle ja työnantajille sen tarvitsemien tietojen saamisen työnhakijoista.

Työvoimahallinnolla on mahdollisuus uudistaa imagoaan. Imagoon vaikuttavat muun muassa sen asiakaspalvelun laatu, palveluiden saatavuus ja vaikuttavuus, sekä sen rooli työllisyyskysymysten ratkaisijana.

5. Työnhakijan palveluprosessi

Työttömyyden hoidosta on siirryttävä työllisyyden edistämiseen.

Työvoimaviranomaisen ensisijainen velvollisuus tulee olla mahdollisista työpaikoista kertominen ja niihin hakemaan ohjaaminen. Tapaamissa tulee painopiste olla ensisijaisesti työllistymisessä ja sitä tukevissa toimenpiteissä. Vrt. 1) Nopean työllistymisen reitti, 2) Osaamisen päivittämisen reitti, 3) Alkavan yrittäjän reitti ja 4) Vahvan tuen reitti.

Työnhakuvelvoite ei saa kuormittaa tarpeettomasti yksityistä sektoria. Se ei voi olla mekaaninen velvoite ilman todellista halua työllistyä yritykseen.

Työnhakuvelvoite ei saa tarpeettomasti aiheuttaa lisätyötä muun muassa erilaisten asiakasjärjestelmään liittyvien tietojen kirjausten osalta.

6. Piilotyöpaikkojen löytäminen

Syitä piilotyöpaikkoihin monia: yrittäjät kokevat työntekijän julkisen hakemisen raskaana ja vaivalloisena prosessina, työllistäminen on aina riski

pienelle yritykselle ja työnantaja-roolin mukana seuraa paljon velvoitteita. Yksinyrittäjälle ensimmäisen työntekijän palkkaaminen on pitkäaikainen investointi. Yhtäältä pienissä yrityksissä ei ole riittävästi aikaa ja resursseja tunnistaa työvoiman tarvetta.

Piilotyöpaikkoja yrityksissä kuitenkin on olemassa ja Petteri Orpon hallitus on nyt uudistamassa työmarkkinoita siten, että riski työn tarjoamiseen on pienenemässä. Siksi ehdotamme yhteistä projektia yrittäjäjärjestön kanssa piilotyöpaikkojen löytämiseksi

7. Heikoimmassa asemassa olevien työllistyminen

Pitkäaikaistyöttömien saattaminen takaisin työelämään on yhtä paljon sosiaali- kuin työllisyyspolitiikkaa. Uudistuksessa riskinä on, että uusi hallinnon raja syntyy uusien elinvoimakuntien ja hyvinvointialueiden välillä.

Työllisyysalueiden rajat eivät saa näkyä pitkäaikaistyöttömille tarjottavissa palveluissa.

Ihmisiin on tartuttava kiinni heti työttömyyden alkuvaiheissa. Tarvitaan nopea tunnistaminen asiakkaan tilanteesta ja mikäli uhkana on työttömyyden pidentyminen, välitön ohjaus paremman tuen palveluihin.

Maahanmuuttajien on löydettävä työllisyyteen ja yrittäjyyteen liittyvät palvelut jo kotouttamisaikana. Maahanmuuttajayrittäjyys on Suomessa kovassa nousussa. Esimerkiksi pääkaupunkiseudulla jo lähes puolet uusista yrityksistä on maahanmuuttajien perustamia. StartupRefugees’lla on hyvä malli maahanmuuttajien työllistämiseen.

Yrityksiä on tärkeä tukea myös englanninkielisten työntekijöiden palkkaamisessa suomenkieliseen työyhteisöön.

8. Elinkeinopalvelujen korostaminen

On hyvä/tärkeää, että työllisyyspalvelut ja elinkeinopalvelut ovat nykyistä paremmin yhtenäinen kokonaisuus saman vastuutahon alaisuudessa.

Yrittäjät on uudistuksessa tärkeä asiakasryhmä. Heidän palvelutarpeensa ja työllistämisen edellytykset on tärkeä huomioida jokaisella työllisyysalueella ja kunnassa. Aito työllisyys syntyy ainoastaan elinvoima- ja kilpailuedun ja paikallisesti aktiivisen elinkeinopolitiikan ansiota´

Uudistus on historiallinen tilaisuus luoda aivan uudenlaiset TE-palvelut, jotka vastaavat paremmin työmarkkinoiden ja yritysten tarpeisiin. Kunnilla on hyvät lähtökohdat tarjota asiakkailleen kohdennettuja ja paikallisiin olosuhteisiin sopivia palveluja. Kunnat tarvitsevat osaamista ja ohjausta palvelujen järjestämiseen, joten henkilöstön koulutus ja tiedolla johtaminen on varmistettava prosessissa.

Yrittäjäjärjestön kyselyjen perusteella yrittäjät pitävät Kehitysyhtiöitä erittäin hyvinä kumppaneina paikallisessa ja alueellisessa elinkeinopolitiikassa. Kehitysyhtiöt toimivat pääosin hyvin yrittäjämäisesti, palvelualttiisti ja tehokkaasti – ja tämä luo luottamusta yrittäjissä.

Uudet työllisyysalueet voivat olla alusta nykyistä paljon markkinaehtoisimmille työllisyyspalveluille. Esimerkiksi elinkeinoelämän järjestöt voisivat tuottaa osan työnantajapalveluista. Jo nyt on yhteistyössä julkisen sektorin ja elinkeinoelämän järjestöjen kesken on toteutettu yrittäjän talousapu-palvelu, hankintaneuvontapalvelu ja omistajanvaihdospalvelu – hyvin tuloksin.

Uutena yhteistyöpalveluina (public-private partnership) voisivat olla esimerkiksi aloittavan yrittäjän palvelut (yhteistyössä Suomen Uusyrityskeskusten kanssa), kasvu- ja kansainvälistymispalvelut (yhdessä kehitysyhtiöiden, Business Finlandin, Finnveran ja ulkoministeriön kanssa) ja maahanmuuttajien ja erityisesti maahanmuuttajayrittäjien palvelut (yhdessä Startup Refugeesin kanssa).

Työllisyysalueiden työnantajapalvelut ovat varsin vapaasti kehitettävissä haluttuun suuntaan.

9. Työvoiman ketterä liikkuminen

Aluekiistojen sijasta Yrittäjät haluavat kääntää keskustelun asiakaslähtöisyyteen ja siihen, että asiakkaina ovat sekä yritykset että työnhakijat. Mikäli yrittäjät etsivät uutta ammattitaitoista työvoimaa, etsintä pitää ulottaa koko maahan ja jopa kansainväliselle tasolle. Siinä ei paljonkaan työvoima-alueiden rajat paina.

Myös työn sisältö on nykyisin muuttunut niin paljon, että perinteiset työmarkkina-alueet ovat menettäneet osan merkityksestään. Ihmisten työpaikka saattaa olla Helsingissä, mutta puolet työstä tehdään Saimaan rannalla etätyössä. Toisaalta arviolta 5000 ihmistä pendelöi Tampereelta Helsinkiin arkipäivisin, mutta Helsinki ja Tampere ovat eri työvoima-alueella.

Lopputuloksena ei saa olla se, että uusi järjestelmä ei kannusta työnhakijoita hakeutumaan yli aluerajojen ja tätä kautta avointen työpaikkojen täyttäminen vaikeutuu.

Uudet elinvoima- ja työllisyyspalvelut voidaan aidosti luoda laajemmin yksityisen ja julkisen sektorin yhteistyölle. Aivan ideaali ratkaisu olisi, että uudet työllisyysalueet ovat alustana paljon nykyistä markkinaehtoisimmille työllisyyspalveluille.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Harri Jaskari
Johtaja