

Muistio 16.5.2016

Terrafamen alasajon vaikutuksia Kainuun aluetalouteen

_Toc451178770

1. Terrafamen ja urakoitsijoiden henkilöstö.....	2
2. Kainuun aluetalouden vahvuudet ja heikkoudet.....	2
3. Kainuun työllisyys ja yritystyöpaikat.....	3
4. Terrafamen alasajovaihtoehdon vaikutuksia.....	4
5. Valtion toimenpiteitä rakennemuutostilanteessa.....	6
Liitteet.....	10
Liite 1 Yritysten yhteiskuntavastuulliset toimintatavat rakennemuutostilanteessa	10
Liite 2 Äkillisen rakennemuutosalueen nimeämisen kriteerit.....	12
Liite 3 Käsittelyssä olevat yritystukilain mukaiset hakemukset Kainuussa SALASSA PIDETTÄVÄ.....	13

1. Terrafamen ja urakoitsijoiden henkilöstö

Huhtikuun lopussa 2016 yhtiön kokonaishenkilömäärä oli 605 henkilöä. Henkilöstöstä 85 % (516 henkeä) tulee Kainuun alueelta.

Kajaani	313
Sotkamo	163
Kuhmo	19
Suomussalmi	9
Paltamo	6
Ristijärvi	5
Puolanka	1

Kaivoksella on päivittäin työvuoroissa *töissä yli 950 henkeä*. Lisäksi kesätyöntekijöitä on kesällä 2016 noin 75 – 80. Terrafamen henkilöstön lisäksi urakoitsijoiden henkilöstöä on noin 350 (605 + 350 = 955).

Yhtiön ja urakoitsijoiden henkilöstöstä kainuulaisia on yhteensä yli 720 (Terrafame 516 + urakoitsijat yli 210). Kumppaniyrityksiä ja säännöllisiä tavarantoimittajia on yli 100. Niistä avainkumppaniyrityksiä 24, joilla omia tiloja ja/tai säännöllistä toimintaa kaivosalueella. Työntekijöiden keski-ikä noin 40000 e/v. Henkilöstön keski-ikä on melko nuori, 38 vuotta.

Henkilöstö ja jakautuu seuraavasti henkilöstöryhmittäin ja osastoittain:

Kaivostoiminnot = noin 160

(louhinta, materiaalinkäsittely, murskaus, kasaus, kasojen purku)

Bioliuotus, metallien talteenottolaitos ja vesienhallinta = 193

Kunnossapito = 145

Asiantuntijatoiminnot = 107

(EHSQ – ympäristö, turvallisuus ml. tehdaspalokunta, laatu) - talous, kaupallinen, projektit ja suunnittelu, HR, viestintä, laboratorio, T&K, IT)

2. Kainuun aluetalouden vahvuudet ja heikkoudet

Kainuun vahvuuksia ovat luonto, tila ja erilaiset fyysiset resurssit, hyvä infrastruktuuri sekä toimiva koulutusketju. Erityispiirteisiin kuuluvat maaseutumaisuus, metsäisyys, väljä asutus, luonnonvarapohjainen tuotantorakenne sekä iäkäs väestö. Kajaanin seutukunnassa vetovoimatekijöitä ovat puhdas ympäristö, hyvät perus- ja vapaa-ajan palvelut sekä korkea-asteen koulutus. Kehys-Kainuun vahvuudet liittyvät luonnonvarojen hyödyntämiseen, ennen muuta metsätalouteen. Kontrasti Kajaanin ja muun maakunnan välillä on suuri.

Kainuun kriittisimmät haasteet ovat muuttoliikkeestä johtuva väestön väheneminen, osaavan työvoiman saatavuus, työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanto, kainuulaisten hyvinvointi sekä maakuntakuva. Myös investoijien puute, liikenneyhteyksien heikentyminen, supistuvat paikallismarkkinat ja yritystoiminnan jatkajien vähyyden koetaan haasteiksi.

Kainuun aluetalouden lähtökohdat (erityisesti Kehys-Kainuussa) kestää äkillisiä ja rakenteellisia muutoksia on heikko. Toisaalta pieni maakunta kykenee nopeisiin korjausliikkeisiin (esim. matkailun kansainvälisen markkinoinnin kääntäminen Kiinan suuntaan).

Kainuun työllisyysaste, työttömyysaste ja taloudellinen huoltosuhde ovat maan heikoimmat. Työttömiä työnhakijoita maaliskuun lopussa Kainuussa oli 5 484 henkilöä. Tämä tekee 16,2 % työvoimasta.

Työttömyys on laskenut 5 % viime vuoden maaliskuuhun verrattuna. Kainuun työllisyystilanne on vuoden 2015 lopussa parantunut ainoana ELY-keskusalueena ja kehitys on jatkunut samansuuntaisena vuoden 2016 alussa. Tilanne on hyvin poikkeuksellinen, sillä yleensä Kainuun työllisyyskehitys on viiveellä seurannut muun maan tilannetta. Työvoiman kysyntä on kasvanut edellisvuosien heikosta tilanteesta. Toinen työmarkkinoiden rakenteellinen ja taustalla oleva tekijä on, että työmarkkinoille tuleva ikäluokka on jo vuodesta 2005 lähtien ollut Kainuussa pienempi kuin työmarkkinoilta poistuva.

Kainuussa yritysten liikevaihto on ollut laskusuunnassa kuten myös koko maassa keskimäärin. Vuoden 2014 lopussa alkanut liikevaihdon lasku on kuitenkin ollut Kainuussa selvästi muuta maata jyrkempää. Päätoimialoista teollisuuden ja rakentamisen volyymit ovat jääneet eniten jälkeen koko maan kehitystrendistä. Asuntorakentamisessa vallitsee Kainuussa nyt ennätyksellisen heikko suhdannetilanne. Myönteisiä merkkejä on tuulivoiman rakentamisen näkymät Ylä-Kainuussa ja lähialueiden suuret hankkeet (Hanhikiven ydinvoimala ja kalottialueen kaivos- ja energiahankkeet).

3. Kainuun työllisyys ja yritystyöpaikat

Kajaanissa on yritystyöpaikkoja 8 000, joista suurimmat yli 500 henkeä työllistävät toimialat:

kauppa	1 500 työpaikkaa
teollisuus	1 200 työpaikkaa
hallinto- ja tukipalvelut (mm. palvelukesk.)	1 100 työpaikkaa
rakentaminen	1 000 työpaikkaa
kuljetus ja varastointi	600 työpaikkaa
amm., tiet. ja tekninen ala	600 työpaikkaa

Suurimmat työnantajat ovat julkisella sektorilla: Kainuun SOTE-kuntayhtymä noin 2.500 työpaikkaa (arvio), Kajaanin kaupunkikonserni 2.100 työpaikkaa ja Kainuun Prikaati/puolustushallinto noin 600 työpaikkaa.

- Suurin teollinen työnantaja on Transtechin kiskokaluston ja konepajatoiminnan tehdas yli 500 työpaikkaa = yhtiö työllistää metallialan ammattilaisia ja hitsaajia.
- ICT-alan suurimpia teollisuusyrityksiä ovat Valmet Automationin ja Bittiumin yksiköt, joissa yhteensä noin 200 työpaikkaa = pääasiassa tekniikan korkeakoulututkinnon suorittaneita.
- Puunjalostuksessa Pölkky Oy:n saha sekä puuosa- huonekalutuotanto noin 150 työpaikkaa.
- Loput Kajaanin teollisista työpaikoista metallialan ja muun tuotevalmistuksen yrityksissä.

Merkittävimmät kasvun mahdollisuudet Kainuussa ovat biotaloudessa, kaivannaisalalla, luontomatkailussa ja teknologia-alalla.

BIOTALOUS

Biotalous selvityksen mukaan biotalous voisi tuoda Kainuuseen jopa 4 000 työpaikkaa vuoteen 2020 mennessä. Vaikuttavuuden näkökulmasta Kainuussa priorisoidaan biojalostamisen ja -osaamisen keskittymien ja teollisten symbioosien rakentamista esim. Kajaaniin tulevaan ST1-investointiin integroituna.

ST1:n Kajaanin bioetanolilaitoksen 1. vaiheen työllisyysvaikutus on noin 20 – 30 työpaikkaa. Mikäli pilottivaiheen prosessi osoittautuu toimivaksi, niin 2. vaiheessa Kajaaniin voi rakentua 5 x suurempi tuotantolaitos. Silloin ST1 työllisyysvaikutus olisi yhteensä ehkä noin 70 - 80 työpaikkaa.

Puunjalostuksen mahdollisuuksia ei ole onnistuttu hyödyntämään kovin hyvin, eikä kytkemään esim. suomalaiseen designiin.

TEKNOLOGIA

ICT-alan yritysten näkymät ovat varsin vakaat. Kajaanissa kaksi suurta konesalia luovat uskoa toimialan kehittymiselle ja kasvulle (uusia neuvotteluja käydään). Peliala on voimakkaasti keskittynyt pääkaupunkiseudulle, mutta muiden merkittävien pelialan keskittymien joukkoon on noussut myös Kajaani.

Kaikille toimialoille yhteinen tavoite on prosessien kehittäminen. Se sisältää digitalisaation mahdollisuuksien käyttämisen kaikissa tuotantoprosessien vaiheissa. Erityisen paljon osaamista tarvitaan hyvinvointisektorin paljon työtä vaativien prosessien kehittämisessä.

TEOLLISUUS

Kiskokalusto- ja konepajatuotteita valmistavalla Transtech Oy:llä on myös ollut varsin hyvin töitä kiskokalustojen valmistuksessa, vaikka konepajapuolen työt ovatkin vähentyneet. Uuden omistajan (Škoda Transportation Group) tuomat mahdollisuudet parantavat yrityksen toimintaedellytyksiä ja kehitystä Kainuussa. Mikäli Transtech saa uuden omistajan avattua vientimarkkinat kiskokalustolleen, niin sen työllistävä vaikutus voi muutamien vuosien päästä kasvaa. Se edellyttää myös kotimaisen kiskokalustotuotannon säilymistä.

KAIVOKSET

Kaivosteollisuuden merkitys aluetaloudelle on ollut suuri. Kaivosteollisuus on tukenut talouskasvua ja työllisyyttä hyvin, vaikkakin kolmen viime vuoden aikana kokonaistuotannon menetykset ovat olleet mittavia. Maakuntaan on suunnitteilla uutta kaivostoimintaa sekä kaivosteknologian yritystoimintaa. Malmien maailmanmarkkinahinnan kehitys ja maailman talouden tilanne on kaivosteollisuudelle haastava.

MATKAILU, erityisesti luontomatkailu

Matkailussa on kasvupotentiaalia Venäjän epävarmasta tilanteesta huolimatta. Kotimaan matkailun lisääntyminen on parantanut tilannetta. Vuokatin aluetta kehitetään edelleen ja on laadittu Vuokatin kehittämissuunnitelma, Invest in –Vuokatti.

Luontomatkailussa ja ruokamatkailussa on Kainuussa suurta potentiaalia, jota ei ole vielä osattu hyödyntää. Usein matkailijaa kiinnostavat myös luonnontuotteet ja niihin liittyvät luontoelämykset, kuten marja- ja sieniretket. Luonnontuotteita käytetään luovasti myös matkailuyritysten ravitsemispalveluissa. Potentiaalia on myös Green Care -palveluissa, jotka perustuvat joko luonnon tai eläinten hoitavaan vaikutukseen. Toimialoja innovatiivisesti yhdistämällä luonnontuotteet voidaan ottaa käyttöön osana Green Care -palveluja joko metsäretkillä, hoidoissa tai ravitsemispalveluissa.

4. Terrafamen alasarjojen vaikutuksia

Mikäli valtio päättää sulkea kaivoksen ja aloittaa sen alasarjojen, niin 1. vaiheessa työttömiksi jää arviolta ainakin noin 200 -300 henkeä, kun kaivostoiminnot 160 työntekijää ja siihen liittyvät kunnossapidon ja muiden palvelujen tukitoiminnot lakkaavat.

Vastaavalla tavalla kuin Talvivaaran konkurssivaiheessa alasarjojen 1. vaiheessa kaivokselle voisi jäädä max. noin 300 - 400 työntekijää, kun metallien talteenottolaitos jatkaa jonkin aikaa toimintaansa, samoin kasojen hoitoa, vesien puhdistusta, maanrakennusta täytyy jatkaa. Jollakin aikajänteellä (3 vuotta?) metallitehdas suljetaan ja muutakin henkilöstöä irtisanotaan, ja työllistävä vaikutus laskee tasolle 150 henkeä (karkea arvio).

Kaivoksen alasarjojen vaikuttaisi myös urakoitsijoiden henkilöstöön, joten kaikkiaan ensi vaiheessa työttömäksi jäisi noin 600 henkilöä. Kaivoksen alasarjojen vaikuttaisi myös muualla Suomessa olevaan kuljetuksen, jatkojalostuksen ja raaka-ainetoimittajiin.

UPM:n paperitehtaan lakkautuksen yhteydessä 2008 Talvivaaran kaivos oli rakentumassa, ja työllisti suoraan useita kymmeniä irtisanottuja. UPM perusti Renforsin Ranta -yrittäjäalueen, ja investoi paljon sen kehittämiseen. Alussa alueelle sijoituvilta yrityksiltä edellytettiin irtisanottujen palkkaamista.

Kajaanissa ei ole tällä hetkellä suoraan osoittaa teollisia tai muutoin soveltuvia työpaikkoja irtisanotuille, mikäli Terrafamen alasajoon päädytään. ST1 bioetanolitehtaan mahdollinen laajennus luo toteutuessaan prosessi- ja kunnossapitotyöpaikkoja joitakin kymmeniä lisää. Sotkamo Silverin hopeakaivoksen avaaminen voisi tuoda työtä pienelle joukolle.

Taulukoissa 1 ja 2 on esitetty työttömien, työllisyysasteen ja työttömäksi jäävien suhteellista osuutta koko maakunnassa ja Kajaanin seutukunnassa (Kajaani ja Sotkamo). Jos työttömät lisääntyvät 500 henkilöllä se nostaa työttömyysastetta Kajaanin seutukunnassa 0,8 prosenttiyksikköä.

Terrafamen työntekijät ovat nuoria ja hyvin koulutettuja. On odotettavissa, että ainakin osa työttömiksi jääneistä siirtyy toisille paikkakunnille töihin ja muiden työttömiksi jääneiden osalta ei esim. palkkatuen käyttö ole laajasti tarpeellista alkuvaiheessa (koska välttämättä henkilöillä ei ole oleellista osaamisvajetta). Toisaalta kaivoksen alasajo tulee yleisesti heikentämään Kainuun aluetaloutta ja siten nostamaan työttömyyttä monilla muillakin aloilla (esim. kuljetus ja maansiirto, kauppa, palvelut jne.). Näissä hakijaryhmissä osaamisen kehittämisen ja muiden työllisyyden hoidon toimenpiteiden käyttö tulee olemaan laajempaa.

Taulukko 1. Kainuun maakunnan ja Sotkamon kunnan väkiluku, työvoima, työlliset, työttömät työnhakijat ja työttömyysaste maaliskuussa 2016 (Tilastokeskus).

Alue	Väkiluku	Työvoima	Työlliset	Työttömiä työnhakijoita	Työttömyysaste
Kainuu	75 202	33 760	29 300	5 484	16,2
Kajaanin sk	52 973	24 287	20 006	3 584	14,8

Taulukko 2. Kainuun maakunnan ja Sotkamon kunnan työttömien määrä, työttömyysaste ja työttömäksi jäävien osuus työllisistä eri vaihtoehdoissa

	Työttömiä, jos lisäys...			Työttömyysaste, jos lisäys...			Työttömäksi jäävien osuus työllisistä, jos vähennys...		
	300 hlö	500 hlö	700 hlö	300 hlö	500 hlö	700 hlö	300 hlö	500 hlö	700 hlö
Kainuu	5 784	5 984	6 184	17,1 %	17,7 %	18,3 %	1,0 %	1,7 %	2,4 %
Kajaanin sk	3 884	4 084	4 284	16,0 %	16,8 %	17,6 %	1,5 %	2,5 %	3,5 %

5. Valtion toimenpiteitä rakennemuutostilanteessa

I Yrityksen omistajana yhteiskuntavastuusta huolehtiminen (ks. liite 1)

Terrafamen huolehtii henkilöstön hyvinvoinnista ja uudelleen sijoittumisen tukemisesta.

II ÄRM-nimeäminen ja maakunnan kasvusuunnitelman tukeminen

Valtioneuvosto voi nimetä alueen tai toimialan äkillisen rakennemuutoksen alueeksi tai toimialaksi. Alueelle tai toimialalle valmistellaan alueen kuntien, elinkeinoelämän, ELY-keskuksen ja maakunnan liiton yhteistyönä äkillisen rakennemuutoksen hoitamiseen tähtäävä kasvusuunnitelma. Suunnitelmaan kirjataan keskeisimmät toimenpide-ehdotukset uusien työpaikkojen luomiseksi ja vanhojen uudistamiseksi sekä muut tilannetta korjaavat toimet eri hallinnonaloilla.

Nimeäminen tehdään tapauskohtaisen harkinnan mukaan hyödyntäen määriteltyjä kriteereitä (liite 2), jotka Kainuun (Kajaanin seutukunnan) tilanne täyttäisi. Alue oli äkillisen rakennemuutoksen alue Talvivaaran konkurssin yhteydessä vuoden 2015 ja aikaisemmin UPM:n tehtaanlopettamisen vuoksi.

Äkillisen rakennemuutoksen nimeäminen vaatii tuekseen määrärahoja alueen kehittämiseksi. Määrärahan myöntämistä äkillisten rakennemuutosalueiden ja – toimialojen tarpeisiin arvioidaan tapauskohtaisesti valtion talousarvion ja lisätalousarvion puitteissa. Alueilla voidaan käyttää äkillisen rakennemuutoksen hankkeisiin myös rakennerahastokauden 2014–2020 tavoitteiden mukaista ohjelmarahoitusta.

III Työhallinnon toimenpiteet, ml. muutosturvapalvelut

Henkilöstön nopeaa uudelleen työllistymistä ja osaamisen hyödyntämistä edistävät työ- ja elinkeinohallinnon palvelut ovat laajasti käytettävissä rakennemuutostilanteessa. Kansalliset muutosturvatoimet aloitetaan välittömästi yt-neuvotteluiden alkaessa. Yt-neuvottelujen kohteena olevan henkilöstön osaamisprofiilit ja asuinpaikat selvitetään. Palveluvalikoiman kohdentaminen ja räätälöinti irtisanottavien tueksi otetaan työn alle välittömästi. Samalla selvitetään pikaisesti Euroopan globalisaatorahaston (EGR) kriteerien täyttyminen irtisanomisten osalta. Mikäli EGR-asetuksen kriteerit täyttyisivät, EGR-tuki mahdollistaisi palvelujen monipuolistamisen, laajentamisen ja räätälöinnin.

ELY-keskuksille jaetun momentin 32.30.51 määrärahojen sidonta-aste huhtikuun lopun 2016 tilanteessa Kainuussa oli 51 %. Rahoitusta oli Kainuun alueella seurantatietojen mukaan käytettävissä noin 7,9 miljoonaa euroa.

Kainuun ELY-keskuksen mukaan vuosi 2016 selviydytään nykymäärärahoilla (esim. lisäkoulutuksista syntyviä kustannuksia tullenee vasta loppuvuonna). Tämän jälkeen alueen oma karkea arvio on, että Kainuun ELY-keskus tarvitsisi 700 t €/ vuosi (koulutus, palkkatuki, starttirahat, valmennukset, kehpät). Lisäksi tilanteessa tarvittaisiin TE-toimistoon toimintamäärärahoja lisää 2 htv:n verran.

III Euroopan globalisaatorahaston mahdollisuuksien selvittäminen

Euroopan globalisaatorahasto

EU:n rahoitusinstrumenttina suurissa rakennemuutostilanteissa on Euroopan globalisaatorahasto (EGR) rahoituskaudella 2014-2020. Euroopan globalisaatorahasto tukee globalisaation tai maailmanlaajuisen rahoitus- ja talouskriisin seurauksena työnsä menettäneitä ihmisiä uudelleen koulutuksessa, uudelleensijoittumisessa ja työllistymisessä.

Rahastosta myönnetään tukea aktiivisen työvoimapolitiikan toimiin työttömäksi jääneille työntekijöille mm. työnhakuneuvontaan, työnvälityspalveluihin, ammatinvalinnan ohjaukseen, erilaisiin koulutustoimenpiteisiin, yrittäjyyden edistämistöimiin sekä työnhaku- ja liikkuvuusavustuksiin. EGR:stä ei rahoiteta yritysten tai toimialojen rakenneuudistuksia. Tuki on kertaluonteinen ja käytettävissä kahden vuoden ajan. Rahoitusta on myönnettävissä vuosittain EU-tasolla 150 miljoonaa euroa, päätökset tuen kohdentamisesta tehdään yhteispäätösmenettelyssä. EU:n rahoitusosuus kokonaiskustannuksista on 60 %.

Työ- ja elinkeinoministeriö hallintoviranomaisena koordinoi EGR-hakemusten valmistelua komissiolle sekä neuvottelee komission kanssa aina etukäteen kriteerien täyttymisestä. Komissio arvioi annettujen tietojen perusteella jäsenvaltion kanssa neuvotellen, täytyvätkö asetuksen mukaisen rahoitustuen myöntämistä koskevat edellytykset ennen kuin virallinen jäsenvaltion hakemus toimitetaan komissiolle.

EGR-tukea haetaan EGR-hakemuslomakkeella, jossa jäsenvaltio laatii selvityksen asetuksen kriteerien täyttymisestä. EGR-rahoitusta voidaan hakea, mikäli kriteerit irtisanomisten syiden, määrän ja aikajänteen osalta näyttävät täytyvän. Seuraavien kriteerien tulee vähintään täytyä, jotta komissio voi hyväksyä EGR-hakemuksen:

A) Irtisanomisten johtuminen globalisaatiosta tai maailmanlaajuisesta rahoitus- ja talouskriisistä

Jäsenvaltion on hakemuksessa esitettävä perusteltu analyysi yhteydestä työntekijöiden suunniteltujen tai todellisten vähentämisten ja maailmankaupan huomattavien rakenteellisten muutosten välillä. Hakijan on sopivimmilla maantieteellisellä ja toimialojen tasolla toimitettava komissiolle asiaan liittyviä tilastoja ja tietoja, joilla tuetaan päätelmää työpaikkojen vähentämisen ja globalisaatiosta johtuvien maailmankaupan huomattavien rakenteellisten muutosten välisestä yhteydestä. Erityisesti on toimitettava selkeät todisteet siitä, että työpaikkojen vähentäminen on seurausta esimerkiksi EU:hun suuntautuvan tuonnin merkittävästä lisääntymisestä, EU:n markkinaosuuden nopeasta pienenemisestä jollakin tietyllä alalla tai toimintojen siirtämisestä kolmansiin maihin.

B) Irtisanomisten määrä

a) vähintään 500 työntekijää vähennetään neljän kuukauden aikana jäsenvaltiossa sijaitsevasta yhdestä yrityksestä (ml. alihankkijat, jatkojalostajat, itsenäiset ammatinharjoittajat)

b) vähintään 500 työntekijää vähennetään samalta toimialalta (NACE 2 –ala), etenkin pk-yrityksissä, yhdeksän kuukauden aikana jollakin NUTS II -tason alueella tai kahdella tai useammalla vierekkäisellä alueella (mikäli kahteen alueeseen kohdistuu 500 irtisanomista)

c) Pienillä työmarkkinoilla tai poikkeuksellisissa olosuhteissa, jos asianomainen jäsenvaltio esittää näistä seikoista asianmukaisen selvityksen, EGR-tukihakemus on hyväksyttävissä, vaikka a ja b alakohdassa asetetut toimintakriteerit eivät kokonaan täyty, jos vähentämisillä on vakava vaikutus työllisyyteen ja paikalliseen, alueelliseen ja kansalliseen talouteen. Jäsenvaltion on täsmennettävä, että sen hakemus ei täysin täytä a tai b alakohdassa vahvistettuja toimintakriteerejä.

C) Aikajänne

EGR-tuen kriteeristöön sisältyy irtisanomisten todentuminen tietyn aikajänteen aikana (4 tai 9 kk).

D) Tarve työvoimapolitiittisille toimenpiteille

EGR-tukea myönnetään aktiivisen työvoimapolitiikan toimiin työttömäksi jääneille työntekijöille.

Erityisen tärkeää komissiolle ja EGR-kriteerien täyttymiseksi on perustella johtuuko työpaikkojen vähennykset globalisaatiosta tai rahoitus- ja talouskriisistä. Tässä tapauksessa EGR-tuen kriteerien selvittelyssä pitänee huomioida nikkelin hintaan ja vesiongelmiin liittyvät ongelmat. Lisäksi haasteena on se, että Terrafamen työntekijät ja alihankkijat ovat levittäytyneet laajalle alueelle Kainuuseen, Pohjois-Pohjanmaalle ja Pohjois-Savoon, jolloin palveluiden, etenkin koulutuspalveluiden, ryhmämuotoinen järjestäminen on haastavaa.

Mikäli kuitenkin komission kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen EGR-kriteerit näyttäisivät täyttyvän, voitaisiin arvioida aikaisempiin hakemuksiin peilaten, että noin 600 henkilöä varten rahoitusta kannattaisi hakea arvioilta noin 2-3m€, josta tämän vuoden rahoitusosuus pitäisi esittää budjetoitavaksi 3. LTA:oon.

IV Kainuu/Kajaanin seutukunnan yritysten kehittäminen

Kainuun maakunnan EAKR-yritystukirahaa oli (toukokuun alussa) jäljellä n. 7,8 milj. euroa ja ELY-keskuksessa käsittelyssä olevia hakemuksia Kainuun osalta on tällä hetkellä 4,5 milj. euroa (haettu avustus) joten uusiin hakemuksiin tälle vuodelle on jäljellä 3,3 milj. euroa tai hiukan enemmän, koska osaan hankkeista tehdään kielteinen päätös ja osaan myönnetään vähemmän kuin on haettu. Viime vuonna Kainuun maakunnassa myönnettiin yritystukea lähes 9 milj. euroa, tänä vuonna Kainuussa on myönnetty yritystukea 2,1 milj.euroa. Liitteessä 3 on luettelo ELY:n käsittelyssä olevissa hankkeista.

Kainuun ELY-keskuksen mukaan alueelle tulisi osoittaa kahden miljoonan euron lisävaltuus vuodelle 2016. Tällä hetkellä jäljellä olevan myöntövaltuuden ei arvioida riittävän kattamaan koko kuluvan vuoden valtuustarvetta, kun huomioidaan kaikki tällä hetkellä käsittelyssä olevat sekä vielä suunnitteluvaiheessa olevat yrityshankkeet.

Vuodelle 2017 Kainuun ELY-keskus esittää viiden miljoonan euron lisävaltuuden myöntämistä alla esitettyihin Kainuun lähivuosien merkittävimpiin investointeihin. Esitys perustuu niihin hankkeisiin, joiden arvioidaan käynnistyvän vuoden 2017 aikana. Yrityshankkeiden lisäksi lisävaltuutta käytettäisiin yritysten toimintaympäristön kehittämishankkeisiin, joissa teemoja olisivat alueen yritysten viennin aktivointi sekä biotalous.

Tarvittavat lisävaltuudet 2016 - 2017:

vuosi	€
2016	2 000 000
2017	5 000 000
yhteensä	7 000 000

Keskeisiä hankkeita Kainuussa tällä hetkellä (Kainuun ELY) (ei hakemuksia sisällä)

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

Hankkeiden arvioitu työpaikkavaikutus:

[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]

V Maakunnan kasvusuunnitelman tukeminen Finnpron kasvusohtelman avulla

Kainuu hyötyisi kansallisen tason erityisohjelmasta, jossa tuettaisiin luontomatkailua ja/tai puutuotealaa.

Liitteet

Liite 1 Yritysten yhteiskuntavastuulliset toimintatavat rakennemuutostilanteessa

YRITYSTEN YHTEISKUNTAVASTUULLISET TOIMINTATAVAT RAKENNEMUUTOSTILANTEISSA
(Yritysten yhteiskuntavastuu rakennemuutostilanteissa – työryhmäraportti, VNK 2015)

Henkilöstön ammattitaidosta ja työmarkkinakelpoisuudesta huolehtiminen

Henkilöstön uudelleen sijoittumista silmällä pitäen on ensiarvoisen tärkeää, että ammattitaito kehittyy ja seuraa aikaansa pitkäkestoisen työsuhteen aikana. Korkeampi ikä, vanhentunut osaaminen ja vähäinen kokemus työhausta heikentävät mahdollisuuksia löytää uutta työtä rakennemuutostilanteessa. Henkilöstön osaamisen ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen on yleensä myös yrityksen oman intressin mukaista, eikä ole lähtökohtaisesti ristiriidassa normaalien henkilöstön kehittämistavoitteiden kanssa.

Kattava viestintä- ja toimintasuunnitelma irtisanomistilanteessa

Yrityksen johto ja esimiehet ovat usein tietoisia tulevista yt-neuvotteluista jopa kuukausien ajan. Johdon on näissä haastavissa tilanteissa ennen kaikkea kyettävä perustelemaan henkilöstölle prosessin välttämättömyys. Yrityksen luottamusmiehiä on kuunneltava ja otettava prosessiin mukaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. On tärkeää muistaa, että yrityksen henkilöstö osallistuu mieluummin muutoksen suunnitteluun kuin kokee olevansa vain sen kohde. Avoin, nopea ja kattava viestintä on hyvän muutosjohtamisen perusta. On tärkeää, että yritykset henkilöstön tukitoimenpiteet on suunniteltu hyvin ennen yt-neuvottelujen käynnistämistä, jotta toimeenpano voidaan aloittaa välittömästi jo ennen varsinaisia irtisanomisia.

Lähtevän henkilöstön ura- ja uudelleensijoittumisvalmennus

Tieto työpaikan menettämisestä järkyttää työntekijöitä ja ensi vaiheessa on tärkeää saada henkilöt aktivoitumaan nopeasti työnhakuun ja tulevaisuuden suunnitteluun. Havaintojen mukaan järkytyksestä toipuminen ja ajatusten suuntaaminen eteenpäin vaativat henkilöstä riippuen jonkin verran sopeutumisaikaa, jolle on oltava sijansa. Tähän sopeutumisprosessiin on tarpeen mukaan oltava tarjolla myös ammattiapua. Tämän jälkeen työntekijä tulisi havahtua miettimään, että mitä oikeasti haluaisi seuraavaksi tehdä ja miten voisi kehittää omaa osaamistaan. Tämän suunnitteluvaiheen tulisi konkretisoitua jatkotoimenpiteiksi (työnhaku, koulutus, rittäjyys tms.) muutaman kuukauden kuluessa.

Jäljelle jäävän henkilöstön työhyvinvoinnin varmistaminen

Myös jäljelle jääneiden työntekijöiden työhyvinvointiin on syytä kiinnittää erityistä huomiota – heille tilanne voi olla hyvinkin ahdistava ja työteho voi laskea pitkäksi aikaa. Työpaikalle jäävät voivat tuntea syyllisyyttä siitä, että saivat pitää työpaikkansa tai kokea, että heiltä edellytetään jatkossa entistä suurempia ponnisteluja pienemmällä tekijäjoukolla.

Henkilöstön matchmaking-tapahtumat ja osaamisen markkinointi

Irtisanova yritys voi joka yksin tai yhteistyössä työvoimaviranomaisten kanssa järjestää tilaisuuksia, joissa vapautuva henkilöstö voi tavata potentiaalisia uusia työnantajia ja yritykset voivat vastaavasti etsiä tarvitsemiaan osaajia vapautuvan henkilöstön joukosta. Matchmaking-tapahtumista on hyviä kokemuksia Bridge-ohjelmassa myös Suomessa, vaikka suurimmat tapahtumat olivatkin ulkomailla. Uudelleen työllistämisen nopeuttamiseksi on tärkeää koota irtisanottujen henkilöiden ja kokonaisten tiimien osaamisprofiileista tietoa, jota voidaan hyödyntää osaamisen markkinoinnissa kansallisesti ja kansainvälisesti sekä TE-palvelujen järjestämisessä.

Osallistuminen uuden työnantajan palkkakustannuksiin

Monien yritysten maksamat minimivaatimuksia paremmat irtisanomiskorvaukset mahdollistavat työntekijälle tuumaustauon ja pehmeän lähdön työnhakuun, mistä saattaa aiheutua tarpeetonta pidennystä työttömyysjaksoon ja viivästystä aktiiviseen työhaun aloittamiseen.

Nopean uudelleen työllistymisen edistämiseksi olisi erittäin tärkeää kokeilla ja kehittää toimintamalleja, joissa irtisanova yritys sitoutuisi vastaamaan määrätyn ajan irtisanottavan henkilön palkkakustannuksista uudessa työpaikassa. Tällaisessa mallissa työnantajan maksama ylimääräinen korvaus tukisi suoraan työllistymistä. Entisen työnantajan osallistuminen palkkakustannuksiin saattaisi olla erityisesti pienemmille yrityksille merkittävä kannustin palkata uusi tai jopa ensimmäinen työntekijä kokeiluluonteisesti tilanteessa, jossa palkkakustannuksiin sitoutuminen vaikuttaa liian suurelta riskiltä.

Uuden yritystoiminnan tukeminen

Uuden yritystoiminnan tukemisella tarkoitetaan toimia, jolla irtisanova yritys kannustaa henkilöstöä aloittamaan omaa yritystoimintaa. Varsinaisten avustusten (käynnistysavustus) ohella kysymykseen voivat tulla esimerkiksi pääomasijoitukset ja immateriaalioikeuksien luovuttaminen perustettavalle yritykselle.

Ammattitaidon päivittäminen irtisanomistilanteessa

Urasuunnittelun tuloksena voi useissa tapauksissa olla tarve päivittää tai uudelleen suunnata ammatillista osaamista koulutusjakson avulla. Tämän vuoksi on tärkeää, että työnantaja pystyy irtisanomistilanteessa vähintään opastamaan työntekijöitä heidän tarvitsemiensa koulutuspalveluiden pariin. Yhteistyö ja yhteydenpito koulutuspalveluita tuottaviin viranomaisiin on tältä osin erityisen tärkeää. Etenkin suuremmat yritykset voivat myös järjestää räätälöityä koulutusta yhdessä viranomaisten kanssa. Kouluttautumisen tavoitteena voi olla sijoittuminen joko saman alan tai kokonaan uuden alan tehtäviin. Molemmissa tapauksissa aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on olennainen lähtökohta.

Harjoittelumahdollisuudet

Mahdollisuus työharjoitteluun toisessa yrityksessä on kansainvälisten kokemusten valossa osoittautunut suosituksi ja tehokkaaksi uudelleen työllistämisen keinoksi yritysten rakennemuutosohjelmissa.

Liite 2 Äkillisen rakennemuutosalueen nimeämisen kriteerit

- elinkeinoelämän rakenteet muuttuvat ja uudistuvat äkillisesti
- työpaikkamenetysten kokonaismäärä yrityksessä ja koko tuotantoketjussa/-klusterissa sekä arvio työttömiksi jäävistä on yhteensä useita satoja
- vaikutukset heijastuvat myös laajasti alueen ulkopuolelle/samaan aikaan menetetään työpaikkoja useilla paikkakunnilla
- toteutuvien työpaikkavähennysten vaikutus alueen työllisyys- ja työttömyysasteeseen
- kyseessä on pysyvä muutostilanne (ei huomioida lomautuksia)
- alueella on toimijoiden yhdessä laatima, ennakointiin perustuva valmiussuunnitelma kriisitilanteen varalle
- alueella on jatkuvan elinkeinorakenteen kehittämisen tuloksena uudistumispotentiaalia ja siltä pohjalta laadittu kasvusuunnitelma
- lisärahoituksella voidaan arvioida olevan oleellinen merkitys uuden yritystoiminnan ja työpaikkojen luomisessa
- yritys on sitoutunut yhteistyöhön.

ÄRM-nimeäminen ei ole edellytys Euroopan globalisaatiorahoituksen hyödyntämiselle.

Liite 3 Käsittelyssä olevat yritystukilain mukaiset hakemukset Kainuussa

Käsittelyssä olevat yritystukilain (972014) mukaiset avustushakemukset 16.5.2016

S ke- valin	Asiakas	Saap. pvm	Hankkeen tot. kunta	Hankkeen toimiala	Tukiryhmä	Haettu	
						kpl	euro
Kainuu						24	5 921 995
		11.1.2016 KAJAANI			Yrityksen kehittämisavustus	1	37 650
		8.2.2016 SOTKAMO			Yrityksen kehittämisavustus	1	0
		16.2.2016 SUOMUSSALMI			Yrityksen kehittämisavustus	1	117 675
		17.2.2016 KUHMO			Yrityksen kehittämisavustus	1	25 650
		17.2.2016 SOTKAMO			Yrityksen kehittämisavustus	1	149 450
		18.2.2016 SOTKAMO			Yrityksen kehittämisavustus	1	141 863
		22.2.2016 KAJAANI			Yrityksen kehittämisavustus	1	95 928
		29.2.2016 SOTKAMO			Yrityksen kehittämisavustus	1	240 255
		1.3.2016 SUOMUSSALMI			Yrityksen kehittämisavustus	1	443 110
		2.3.2016 SUOMUSSALMI			Yrityksen kehittämisavustus	1	155 165
		22.3.2016 KAJAANI			Yrityksen kehittämisavustus	1	40 975
		4.4.2016 SUOMUSSALMI			Yrityksen kehittämisavustus	1	106 580
		6.4.2016 KAJAANI			Yrityksen kehittämisavustus	1	191 588
		13.4.2016 SOTKAMO			Yrityksen kehittämisavustus	1	36 068
		13.4.2016 SUOMUSSALMI			Yrityksen kehittämisavustus	1	42 475
		20.4.2016 KAJAANI			Yritysten toimintaympäristön kehittämisavustus	1	60 566
		21.4.2016 KAJAANI			Yrityksen kehittämisavustus	1	52 330
		25.4.2016 SOTKAMO			Yrityksen kehittämisavustus	1	2 000 000
		29.4.2016 PALTAMO			Yrityksen kehittämisavustus	1	388 350
		5.5.2016 SOTKAMO			Yrityksen kehittämisavustus	1	125 370
		10.5.2016 SOTKAMO			Yritysten toimintaympäristön kehittämisavustus	1	144 340
		10.5.2016 SOTKAMO			Yrityksen kehittämisavustus	1	884 260
		13.5.2016 KAJAANI			Yrityksen kehittämisavustus	1	1 964
		3.12.2014 KAJAANI			Yrityksen kehittämisavustus	1	36 000

