

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

13.3.2020

Työministeri Tuula Haatainen



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työllisyyden tilanne- ja kehityskuva

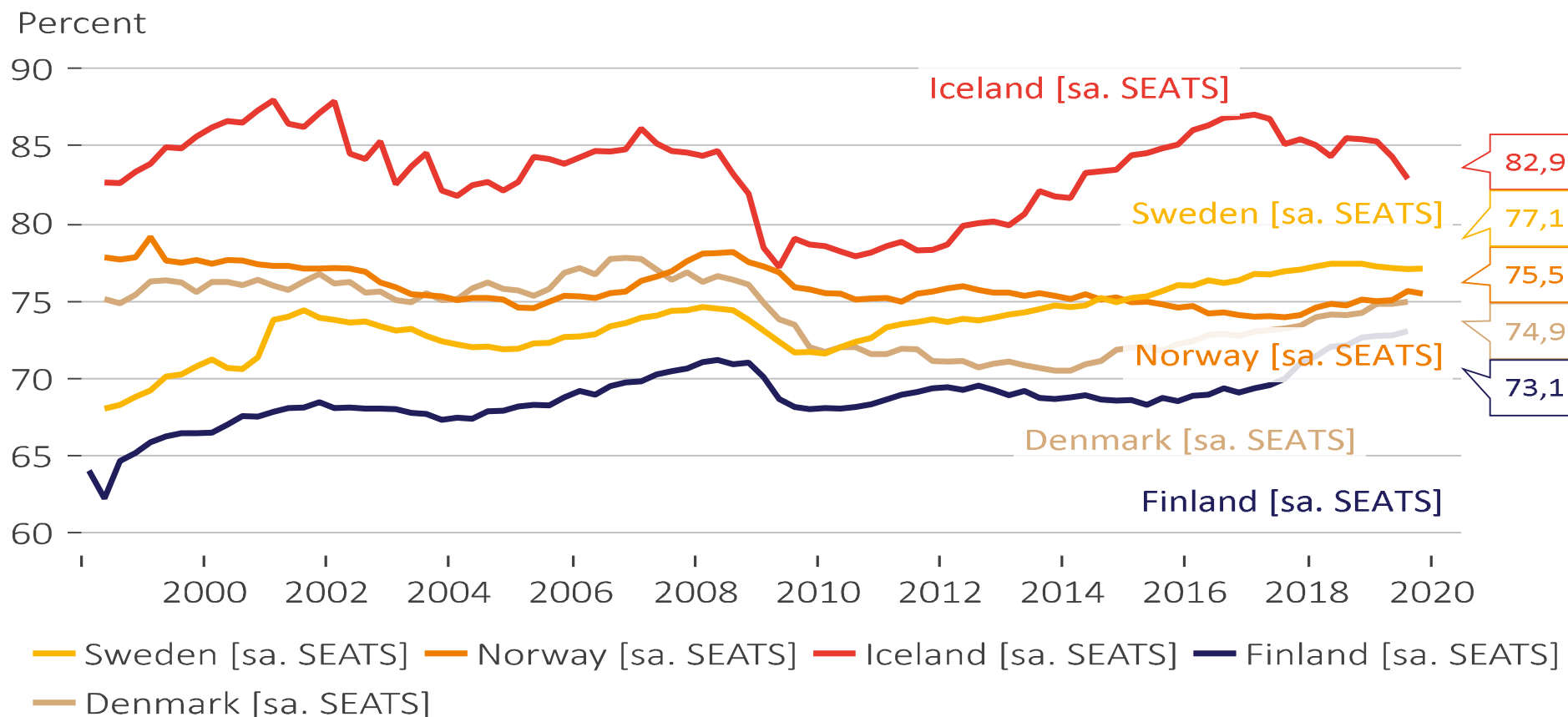


Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Suomen työllisyysaste on viime vuosien noususta huolimatta muita Pohjoismaita jäljessä



Työllisyysasteet Pohjoismaissa, 15-64-vuotiaat

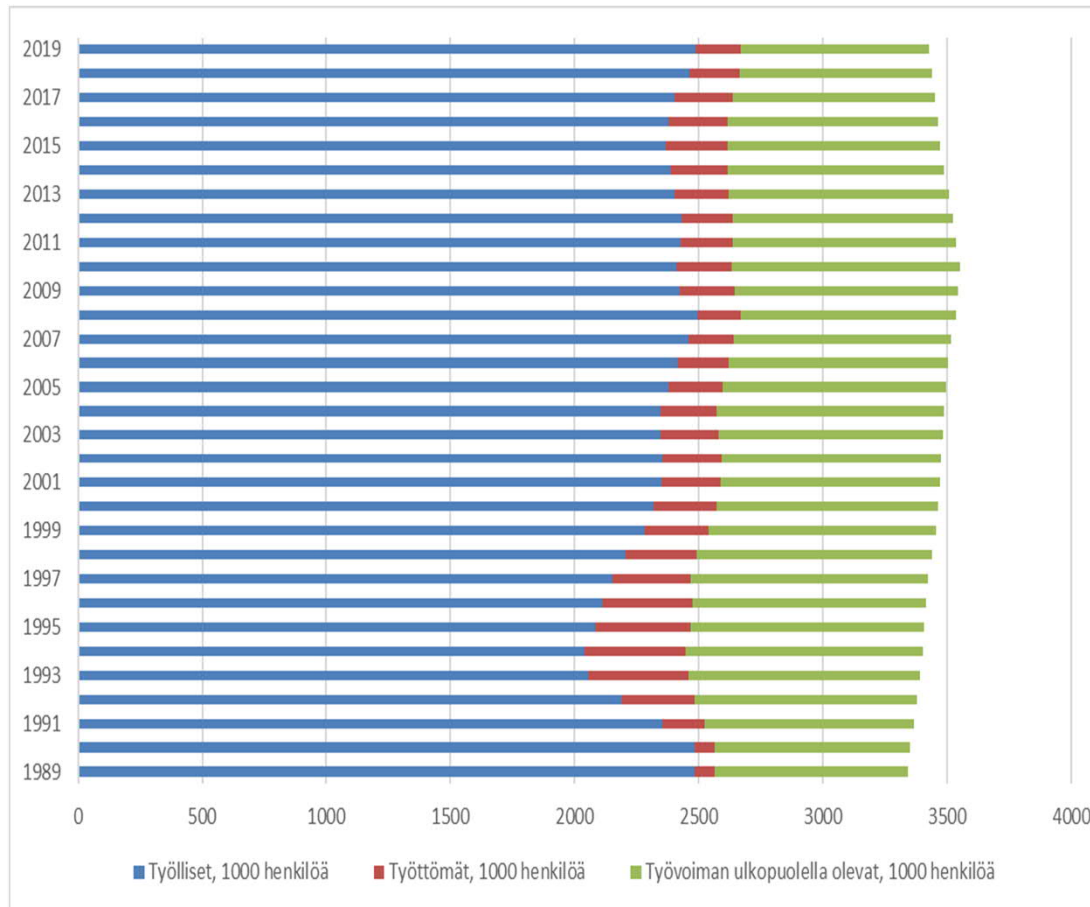


Eurostat, Macrobond

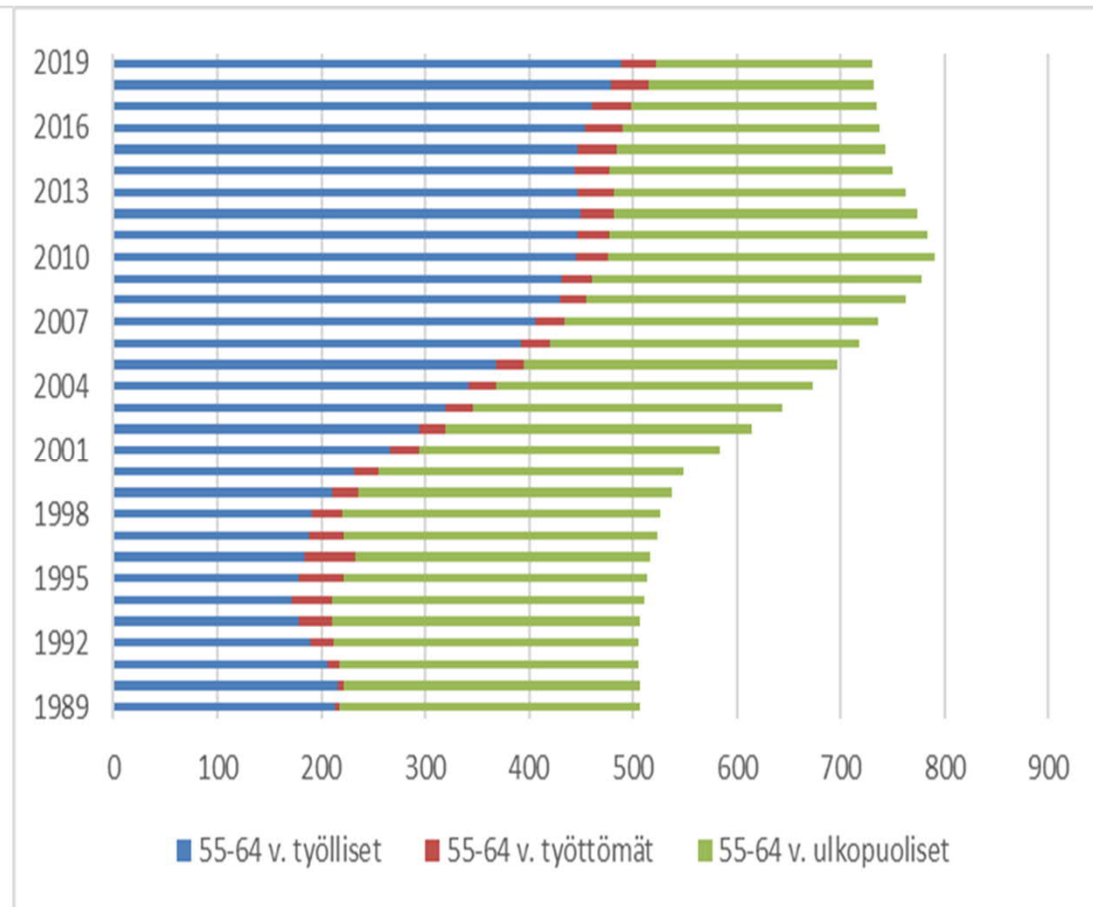


Koko 15-64-vuotias väestö (vas.) supistuu, mutta työllisten määrä ei. Työllisten määrä kasvaa etenkin 55-64-vuotiaiden ryhmässä (oik.) samalla kun ulkopuolisia on entistä vähemmän (TK, työvoimatutkimus)

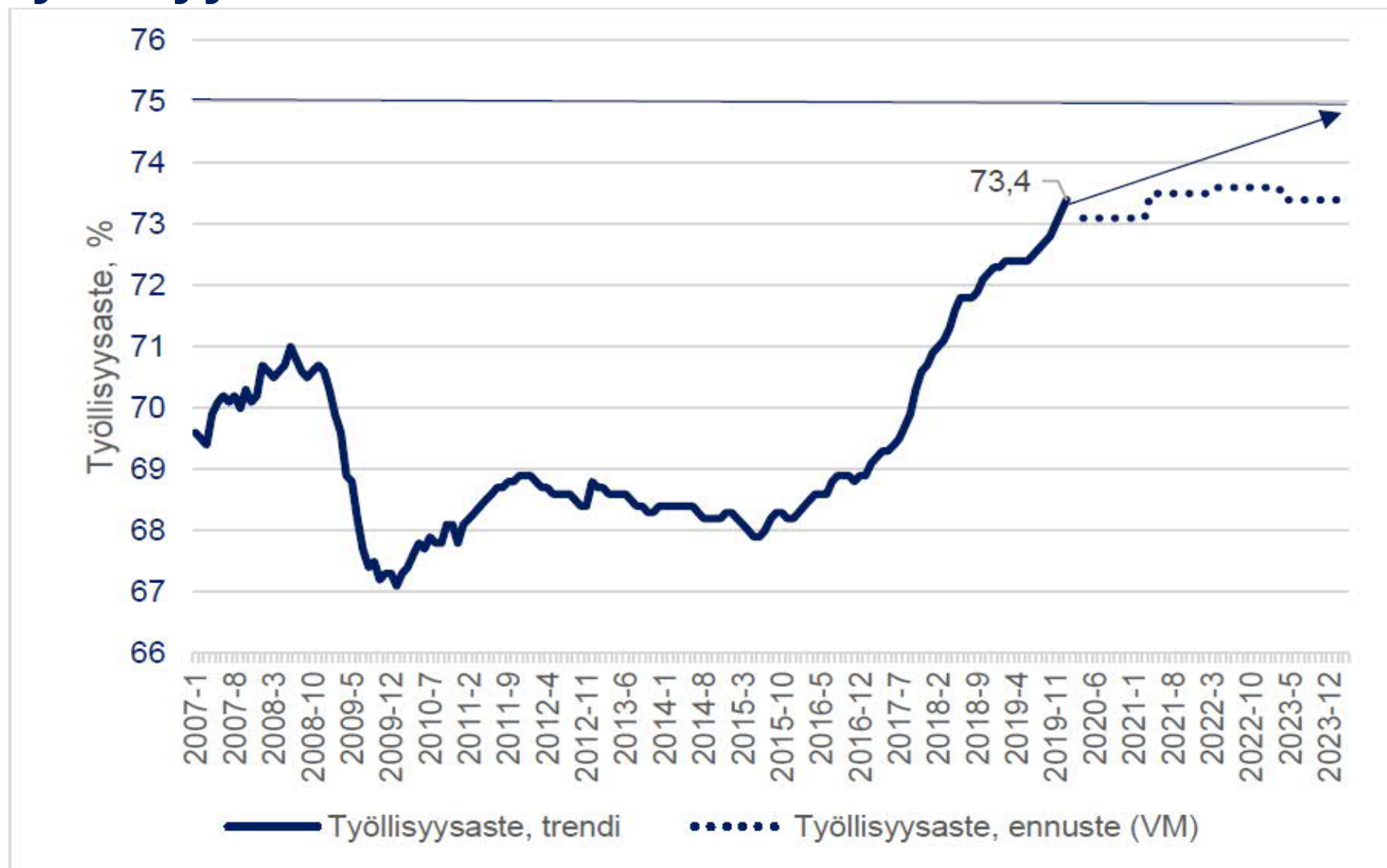
15-64 v. väestön pääasiallinen toiminta



55-64-v. väestön pääasiallinen toiminta



Työllisyysasteen trendi (tammikuuhun 2020), VM:n työllisyysaste-ennuste ja hallituksen työllisyystavoite

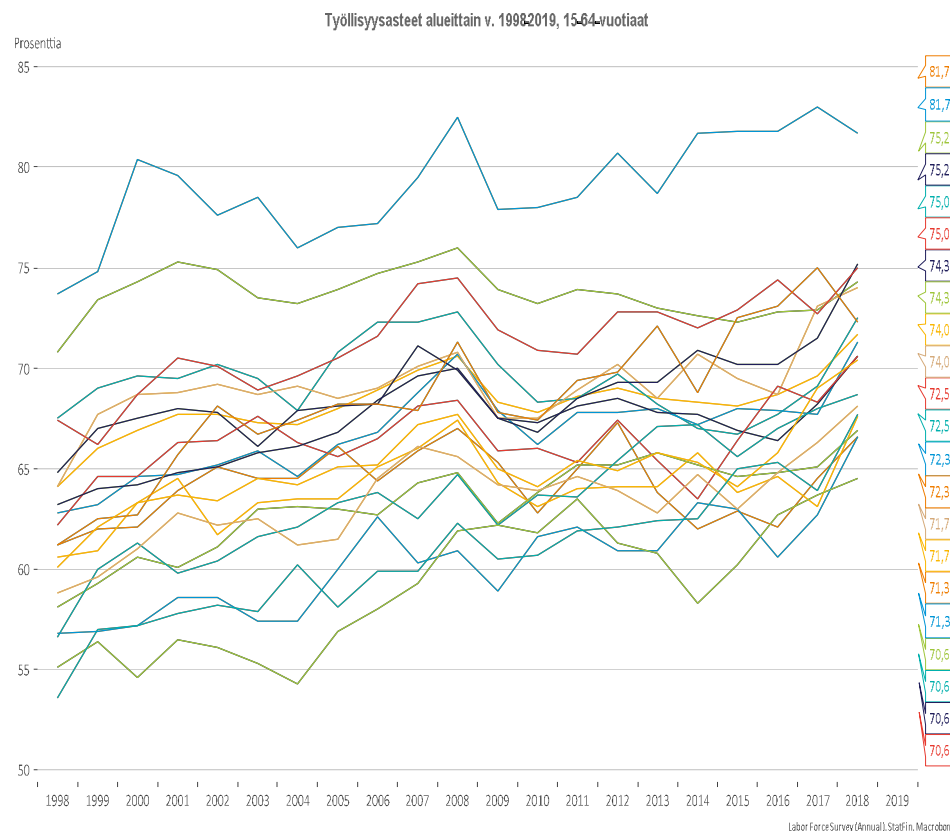


Pidemmällä aikavälillä (vas.) työllisyysasteiden variaatio alueiden välillä supistunut, 75 %:n tasolle ylletään vasta muutamalla alueella

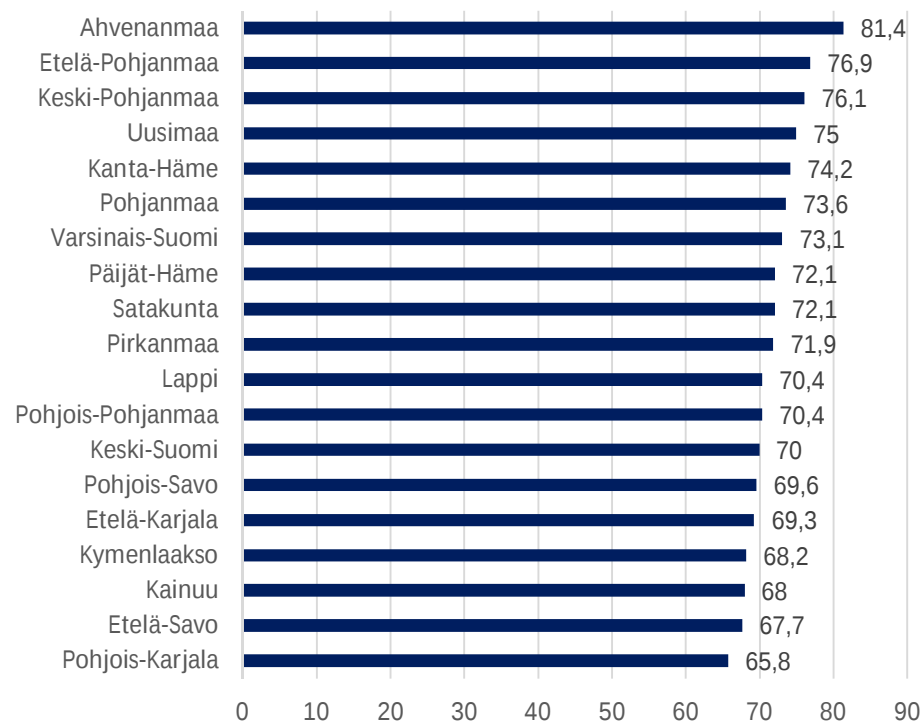


Jos Ahvenanmaata ei oteta lukuun, on maakuntien välinen työllisyysero supistunut etenkin heikompien alueiden työllisyyden parannuttua

Maakuntien välillä on silti suhteellisen suuria työllisyyseroja: työllisyysasteet v. 2019



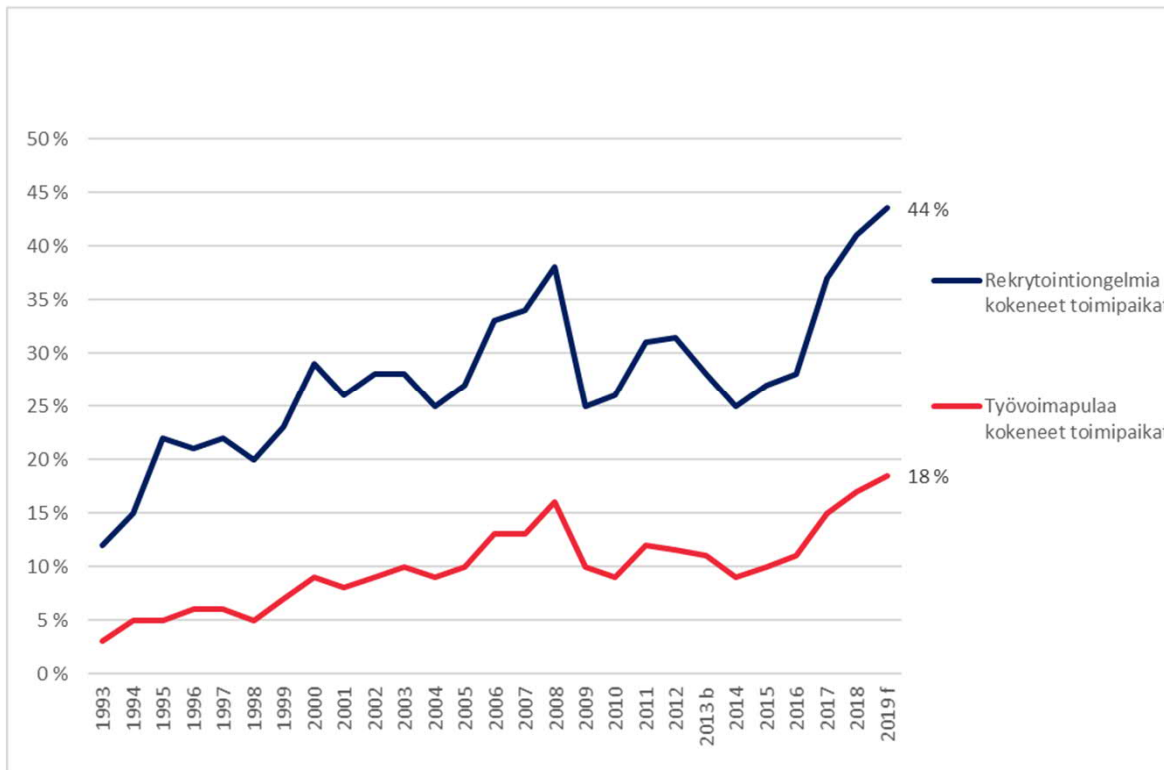
Työllisyysaste vuonna 2019, 15-64
(työvoimatutkimus, Tilastokeskus)



Rekrytointiongelmien ja työvoimapulan mittauksen ennätystasolla (TK työnantaja-haastattelut)



v. 2019 jäi syntymättä noin 63 500 työpaikkaa työvoimapulan takia. Kyse ei ole vuositason työllisyydestä.



Rekrytointiongelma=työvoimaa hakeva toimipaikka kokee vaikeuksia haetun työvoiman löytämisessä

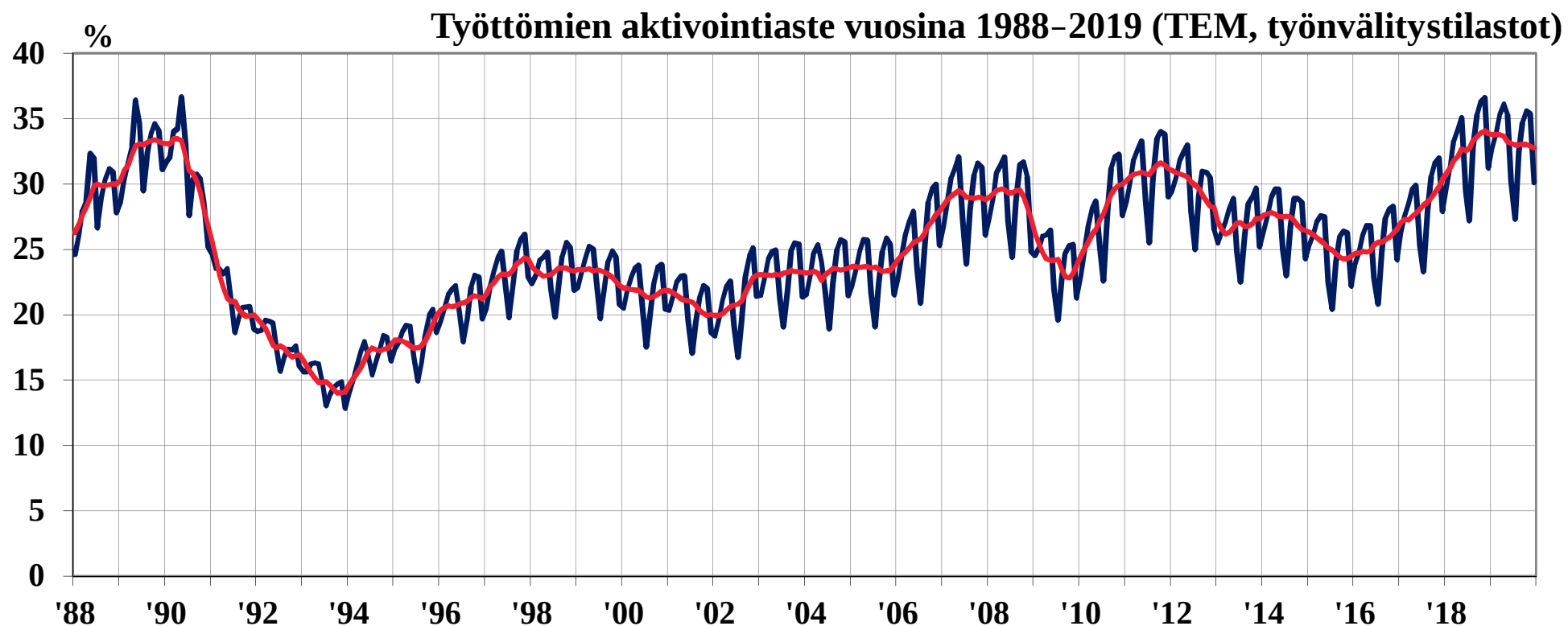
Työvoimapula=toimipaikka ei saa lopulta työpaikkaa täytettyä, koska sopivaa työvoimaa ei löydy

Rekrytointiongelmien ratkeamisaste oli v. 2019 59 %, joten 41 % ilmenneistä ongelmista muodostui työvoimapulaksi.

Työvoimapulalla ja työttömyydellä rinnasteiset kriteerit: haku, käytettävissä olo ja vastaanotto. Työnantajalla on siis oltava joitain yrityksiä hakea työvoimaa, työpaikan on oltava hakijoiden käytettävissä ja vaatimukset täyttävän hakijan löytyessä paikka on täytettävä. Työvoimapulassa tätä hakijaa ei löydy.

Rekrytointiongelmien keskeiset syyt ovat työkokemus, koulutus ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Myös sosiaaliset taidot on keskeisiä syitä. Työpaikkaan liittyvät syyt ovat vähäisempiä tekijöitä.

Työttömien aktivointiaste on ollut näin korkealla tasolla v. 1989-90, muttei sen jälkeen



TE-palvelujen uudistaminen

Palkkatuen uudistaminen



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Lähtökohdat



1. Lisätään merkittävästi palkkatuen käyttöä yrityksissä
2. Uudistetaan ja yksinkertaistetaan nykyinen palkkatuki vähentämällä työnantajabyrokratiaa siten, että työnantaja saa sitovan palkkatukipäätöksen ennakolta. Otetaan käyttöön työllistymisaseteli
3. Palkkatukea kehitetään ja käyttöä laajennetaan yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa niin, ettei vaaranneta työehtosopimusten mukaista työtä tai vääristetä kilpailua
4. Palkkatuen rahoitusta jatketaan STM:n työttömyysturvamomentilta vuoden 2020 jälkeen
5. Selvitetään mahdollisuus subjektiiviseen palkkatukeen ikääntyneille tai pitkään työttömänä olleille
6. Uudistetaan kolmannen sektorin palkkatuki. Tavoitteena on, että nykyiseen kolmannen sektorin palkkatukeen kytketään vahva yksilöllinen tuki, työkyvyn kartoitus ja muut palvelut siten, että mallista tulee uusi tuki avoimille työmarkkinoille siirtymiseen.
7. Tavoitteena on nostaa vaikeasti työllistyvien osatyökykyisten, vammaisten, pitkäaikaistyöttömien ja maahanmuuttajien palkkatuen enimmäismäärää.
8. Kolmannen sektorin palkkatuesta poistetaan työllistymistä estävä 4000 henkilötyövuoden rajoite. (Toteutettu vuoden 2020 talousarviossa)
9. Palkkatuen uudistamista on valmisteltu työllisyyden edistämisen ministerityöryhmän palkkatuki ja etuudet –alatyöryhmässä

Palkkatuen kohderyhmät



- Palkkatuen kohderyhmä muodostuisi EU:n ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisista alentuneesti työkykyisten ja vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden kohderyhmistä
- Osalle kohderyhmästä voitaisiin ottaa käyttöön toimintamalli, jossa palkkatuki myönnettäisiin, jos tästä olisi sovittu työllistymissuunnitelmassa ja henkilö löytäisi palkkatukikelpoisen työnantajan (ei verovelkoja tai palkanmaksuvelvoitteen laiminlyöntejä, yms).

Palkkatuen määrä ja kesto



- Palkkatuen määrä ja kesto olisi suurimmalle osalle palkkatuen kohderyhmästä sama. Tällä pyritäisiin tekemään saatavan tuen määrästä mahdollisimman hyvin ennakoitava. Muutosten odotetaan tekevän palkkatuesta houkuttelevamman vaihtoehdon työnantajalle.
- Nykyisin palkkatukea voi saada 30, 40 tai 50 % palkkauskustannuksista riippuen työnhakijan työttömyyden kestosta. Jatkossa tukiprosentti voisi olla kaikille 50 %.
- Nykyisin palkkatuen keskimääräinen kesto on hieman alle 7 kuukautta ja enimmäiskesto pitkäaikaistyöttömien kohdalla 12 kuukautta. Esillä on ollut keston asettaminen esimerkiksi 5 tai 8 kuukauden mittaiseksi.
- Osatyökykyisten palkkatuen määrää kasvatettaisiin nykyisestä 50 prosentista 70 prosenttiin palkkauskustannuksista. Tuki voisi olla nykyisenkaltaisesti käytännössä pysyvä, mutta myönnettäisiin enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan.

TE-palvelujen uudistaminen

Työllisyyden kuntakokeilut



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Kokeilun tausta ja tavoitteet



- Hallituksen tavoitteena nostaa työllisyysaste 75 prosenttiin
- Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman ja sen toimeenpanosuunnitelman mukaisesti kuntien roolia työllisyyspalveluiden järjestäjänä vahvistetaan
- Työllisyyden kuntakokeilut yksi hallituksen keskeisistä työllisyystoimista – työnhakijoiden palvelua parantamalla edistetään työllisyyttä. Kuntakokeilut toteutetaan 9/2020–12/2022.
- Kokeilukunnat vastaavat osin TE-palvelujen tarjoamisesta.
- Työllisyyskokeiluilla tavoitellaan vahvempaa vaikuttavuutta sovittamalla yhteen valtion ja kuntien resursseja, osaamista ja palveluja.
- Pilotoidaan kuntien erilaisia tapoja tarjota työllisyyspalveluja ja haetaan parhaita käytäntöjä palvelurakenteiden uudistamiseksi
- Hallitus linjaa työvoimapolitiikan palvelurakenteesta hallituskauden aikana

Mihin kokeiluilla tähdätään?



- Työllisyyskokeiluilla tavoitellaan vahvempaa vaikuttavuutta sovittamalla yhteen valtion ja kuntien resursseja, osaamista ja palveluja.
- Kokeiluissa kunnat soveltavat tehostettua asiakaspalvelumallia, joka perustuu mm. työttömän nopeaan kontaktointiin, työttömien yksilölliseen kohtaamiseen sekä jatkuvaan palvelutarpeen arviointiin ja ohjaukseen.
- Vaikutusmekanismit perustuvat nykyistä yksilöllisemmän palvelumallin laajempaan hyödyntämiseen, tehostettuun palveluohjaukseen, työllisyys-, sosiaali- ja terveys- sekä osaamispalveluiden tehokkaaseen hyödyntämiseen sekä kuntien ja valtion välisen päällekkäisen työn ja kustannusten karsimiseen (kustannusvaikuttavuus).
- Palvelumallia ei kuitenkaan rajata tiukasti, vaan kunnat voivat kehittää palveluja oman toimintaympäristön ja asiakkaiden tarpeista käsin

Kokeilualueet



- Työllisyyden kuntakokeilujen hakukriteereihin vastasivat 20 kokeilualueetta, jotka käsittävät yhteensä 90 kuntaa. Kokeilualueet ovat 1-22 kunnan laajuisia (Pirkanmaa 22 kuntaa).
- 189 000 asiakasta siirretään valtiolta kuntien vastuulle. Pienin vahvistettu kokeilu on Raahe/Pyhäjoki/Siikajoki (1 495 asiakasta) ja suurin on Helsinki (37 037 asiakasta).
- Kokeiluissa kunnat soveltavat tehostettua asiakaspalvelumallia, joka perustuu mm. työttömän nopeaan kontaktointiin, työttömien yksilölliseen kohtaamiseen sekä jatkuvaan palvelutarpeen arviointiin ja ohjaukseen.
- Kokeiluja tullaan seuraamaan säännöllisesti yhteisesti sovituilla mittareilla. Aiempiin kokeiluihin verrattuna kiinnitetään erityistä huomiota jatkuvaan tilastoseurantaan.
- Tilastoseuranta toteutetaan avoimesti ja läpinäkyvästi. Sitä hyödynnetään johtamisen ja oppimisen välineenä. Seurantatieto tulee olemaan kaikkien toimijoiden käytettävissä kuukausittain.
- Erillinen arviointi toteutetaan valtakunnallisen tutkimuksen avulla.

Osaamisen ja työmarkkinoiden kohtaannon parantaminen



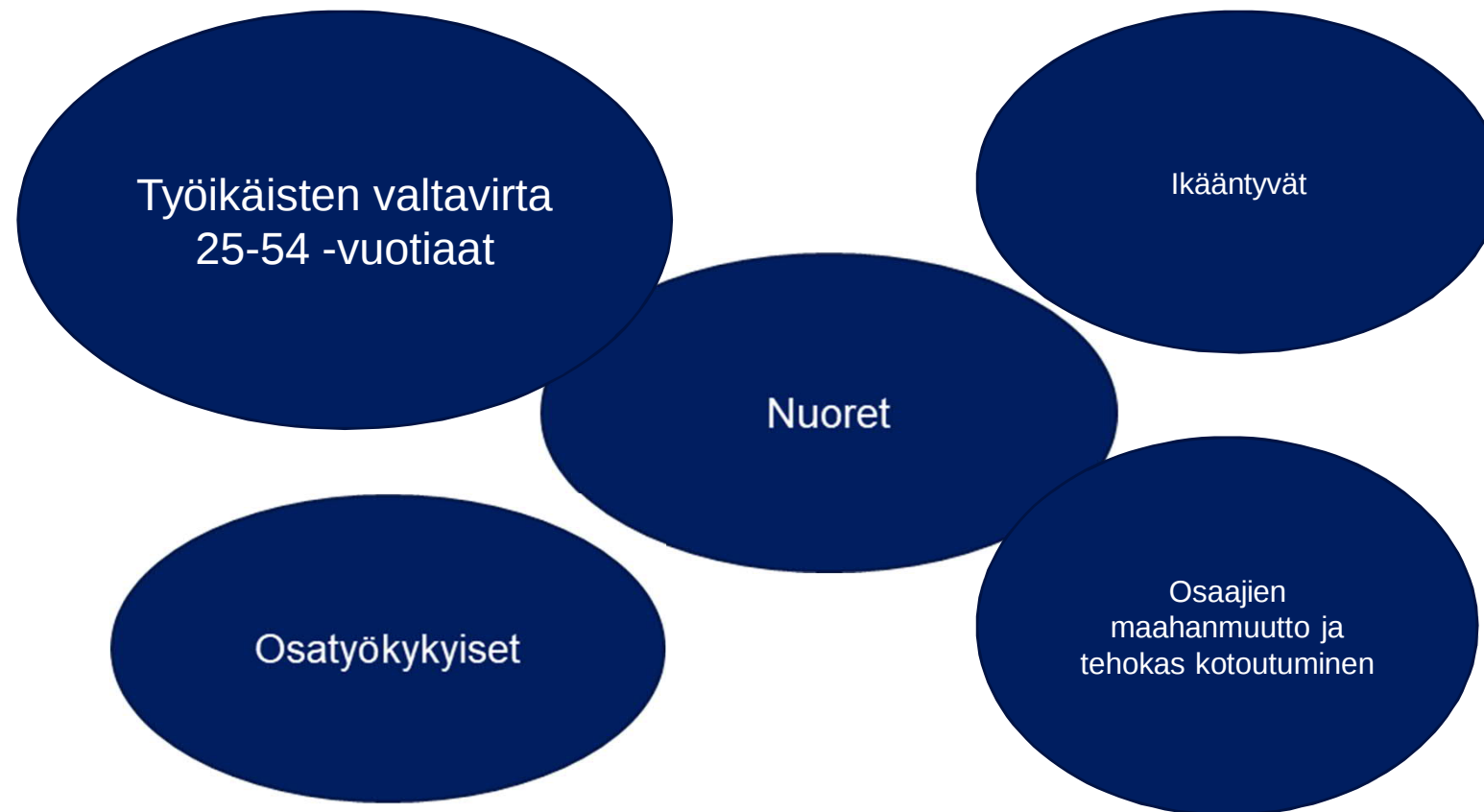
Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Keskeiset työllisyyshaasteet



1. Väestörakenteen muutos, taloudellisen huoltosuhteen heikkeneminen
2. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan välisen kohtaannon heikkous
3. Pula osaavan työvoiman saatavuudessa
4. Korkea rakennetyöttömyys
5. Työn tuottavuuskehityksen heikkeneminen
6. Pienten lasten äitien (erit. maahanmuuttajaäidit) pitkät poissaolot työelämästä
7. Nuorten (erityisesti nuoret miehet) syrjäytyminen
8. Ei-työ- tai -opiskeluperäisten maahanmuuttajien heikko työllisyys
9. Osatyökykyisten potentiaalia vähäisempi osallistuminen työmarkkinoille
10. Ikääntyvien muita Pohjoismaita heikompi työllisyys

Työllisyyden kasvattamisen kohderyhmiä



Rekrytointiongelmat (toimipaikkojen osuus, jotka ovat kokeneet vaikeuksia työvoiman hankinnassa)

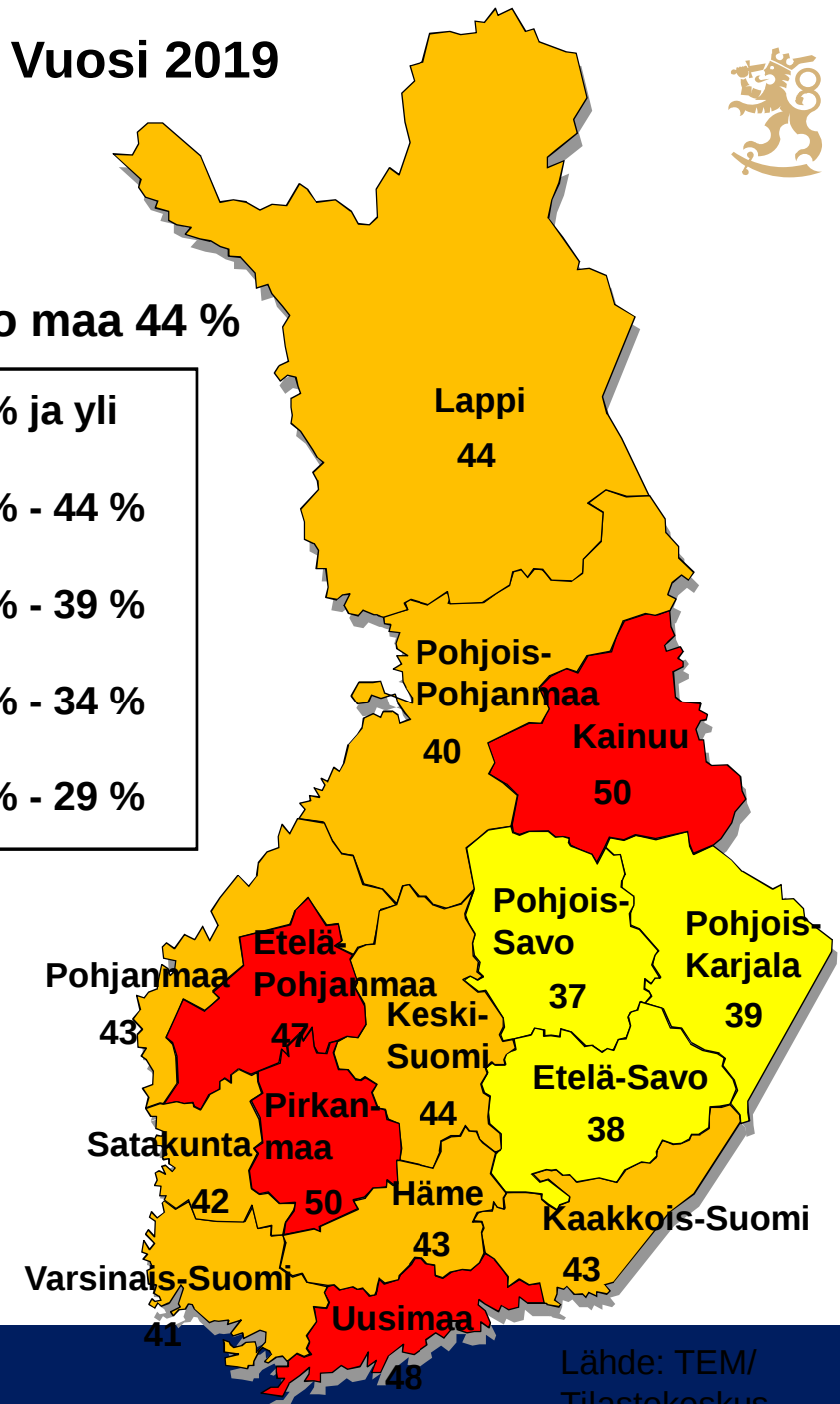
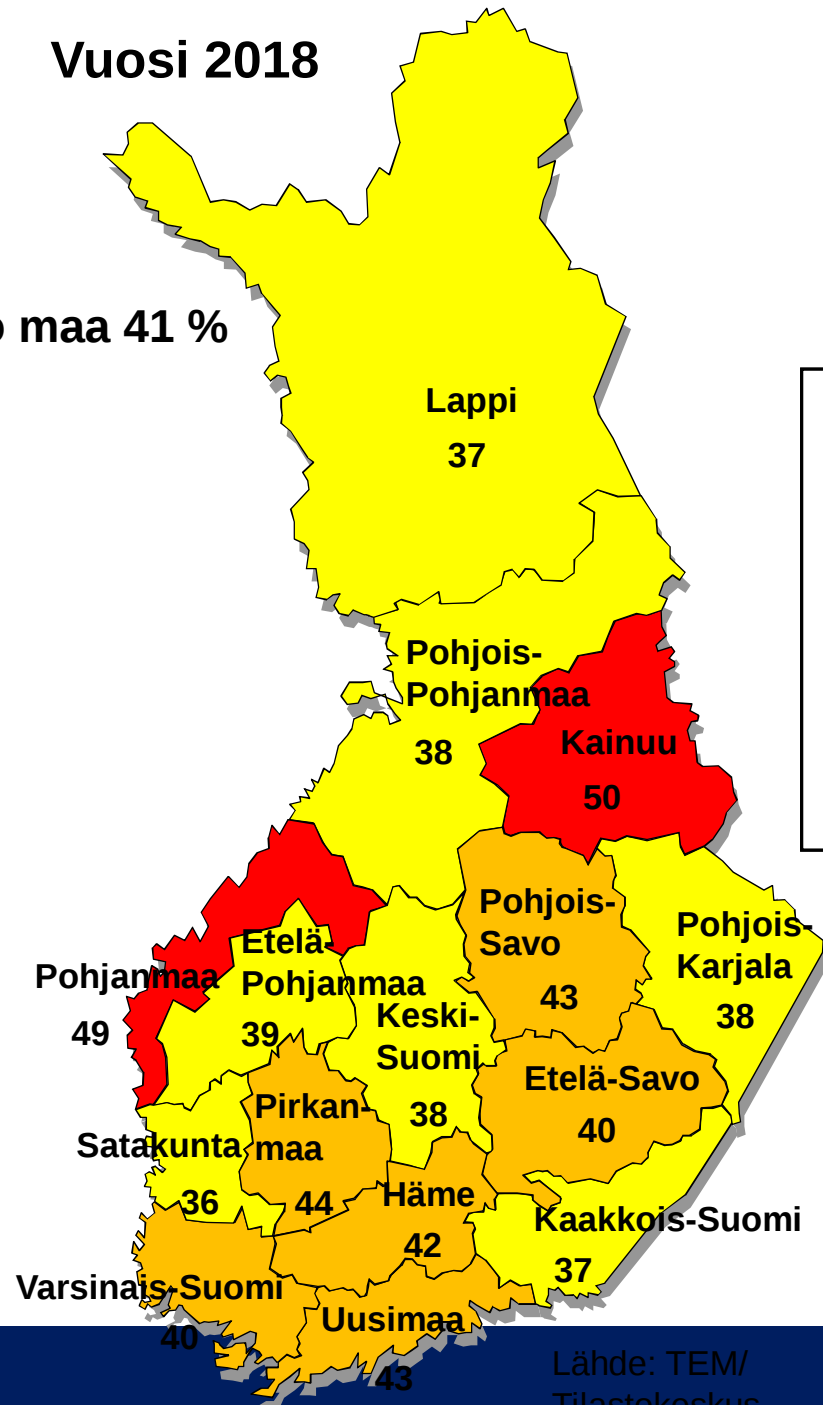
Vuosi 2018

Vuosi 2019



Koko maa 41 %

Koko maa 44 %



Lähde: TEM/
Tilastokeskus

Lähde: TEM/
Tilastokeskus

Hallituksen ratkaisuja



- **Hallituksella on työkalupakissaan lyhyen, keskipitkän ja pitkän aikavälin keinoja kohtaanto-ongelman ratkaisemiseen sekä osaavan työvoiman saatavuuteen. Nopeita vaikutuksia saadaan aikaiseksi esimerkiksi työlupaprosessin sujuvoittamisella ja palkkatuen uudistuksella. Sen sijaan esimerkiksi osaamisen kehittämiseen ja osatyökykyisten työllisyyteen liittyvät toimet vaikuttavat pidemmällä aikavälillä.**
- **Osaamisen ja työmarkkinoiden kohtaannon parantamiseen tähtäävät toimet voidaan karkeasti jakaa neljään osa-alueeseen**
 - Työllisyyttä tukevien palveluiden kehittäminen
 - Panostukset osaavaan työvoimaan ja jatkuvaan oppimiseen
 - Kansainvälistä rekrytointia tukevien toimenpiteiden valmistelu
 - Muut kohtaantoa ja työvoiman saatavuutta tukevat toimenpiteet



TE-Digi -hanke (2016-2020)

- TE-Digi on hanke, jossa uudistetaan valtion työ- ja elinkeinopalveluita vuosina 2016-2020.
- Tavoitteena on digitaalisuuden täysimääräinen hyödyntäminen työ- ja elinkeinopalveluissa.
- Digitalisaation avulla tähdätään uusiin tehokkaisiin palveluihin, toimintatapoihin ja mahdollistetaan rakenteelliset uudistukset (esim. työllisyyden kuntakokeilut).
- TE-Digi koostuu kahdesta osahankkeesta, 1) asiakkuudenhallinnasta (TEA) ja 2) [Työmarkkinatorista](#) (TMT). Ensin mainitun tarkoituksena on korvata nykyinen, useamman vuosikymmenen ikäinen URA-järjestelmä, jälkimmäisen nykyaikaistaa TE-verkkopalvelut ja rakentaa avoin digitaalinen ekosysteemi työmarkkinoiden kohtaannon parantamiseksi (työväilytys, osaavan työvoiman saatavuus, jatkuva oppiminen) .
- Työmarkkinatorin ajatuksena on kehittää töiden ja tekijöiden kohtaamispaikka, jossa yhdistyvät julkinen ja yksityinen työnvälitys. TE-palvelut ovat organisaationa vain yksi palvelualusta käyttäjätaho. Työmarkkinatori otetaan vaiheittain käyttöön vuosina 2019-2021.
- Työmarkkinatorin varsinainen julkistus tulee tapahtumaan heinäkuun puolivälissä SuomiAreenassa.

Ajankohtaista – työlainsäädäntö



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Kilpailukieltosopimukset



- Hallitusohjelman mukaan kilpailukieltosopimusten käyttöä rajataan täsmentämällä lainsäädäntöä.
- Marraskuussa 2019 kolmikantainen työryhmä valmistelemaan tarvittavat säännösehdotukset korvausvelvollisuuden laajentamiseksi koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia. Nykyisin korvausvelvollisuus liittyy vain yli kuuden kuukauden pituisiin kilpailukieltosopimuksiin.
- Korvausvelvollisuudella pyritään ennaltaehkäisemään turhien kilpailukieltosopimusten tekemistä. Kilpailukieltosopimusten käytön rajoittamisella on vaikutusta työmarkkinoiden toimivuuteen.
- Työryhmän toimikausi päättyy maaliskuun lopussa. Tämän jälkeen esitysluonnos lähetetään lausuntokierrokselle ja sen jälkeen arviointineuvostoon.



Yhteistoimintalain uudistaminen

- **Selvitysten perusteella nykyinen YT-laki ei täytä tavoitteitaan.**
 - Muotoseikat korostuvat sisällön kustannuksella.
- **Laki on tarkoitus uudistaa rakenteellisesti ja sisällöllisesti**
- **Uudistuksen tavoitteet:**
 - Henkilöstön tiedonsaanti ja vaikutusmahdollisuudet (ml. hallintoedustus)
 - Jatkuvan vuoropuhelun järjestäminen työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä.
 - Työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittäminen
- **Työryhmä laatii HE-muotoon tehdyn mietinnön 31.5.2020 mennessä.**

Työajan vakiintuminen vaihtelevan työajan sopimuksissa



- Hallitusohjelmakirjauksen mukaan parannetaan nollatuntisopimuksella työskentelevän asemaa...
- Työllisyyden edistämisen alatyöryhmä 6 a (sääntelyryhmä) valmistelee
- **Sisältö**
 - Vaihtelevan työajan käytölle oltava työsopimuslaissa säädetyt edellytykset
 - Työnantajalle säädettäisiin velvollisuus vuosittain tarkastella vaihtelevan työajan käytön edellytysten olemassa oloa ja tarkastelujakson toteutunutta työaika.
 - Jos tarkastelujakson toteutunut työaika osoittaa, että sovittu vähimmäistyöaika ei ole kohdallaan, työnantajan on tarjottava työntekijälle lisätunteja. Työntekijällä ei kuitenkaan ole velvollisuutta lisätuntien vastaanottamiseen.
 - Työnantajan on annettava työntekijän tai hänen edustajansa pyynnöstä selvitys arvioinnin perusteena olevista seikoista.
- **esitys on tarkoitus saada keväällä lausuntokierrokselle, ja viimeistään syksyllä eduskunnalle**

Valiokunnan käsiteltäväksi tulevat muut työoikeudelliset asiat



- **Lähetettyjen työntekijöiden muutosdirektiivin täytäntöönpano**
 - -lainmuutokset saatava voimaan 30.7.2020
- **L merityöyleissopimuksen muutosten hyväksymisestä sekä eräiden merityötä koskevien lakien muuttamisesta.**
 - HE eduskuntaan huhtikuun alussa
- **Alipalkkaukseen puuttuminen**
- **Rikostaustalain muuttaminen**
- **Työaikalain muuttaminen**