

TEM raportteja

7/2013

Selvitystyö välityömarkkinoiden
mahdollisuuksista tukea vaikeasti
työllistyvien työelämään osallistumista
ja työmarkkinoille pääsyä

Selvityshenkilö Tarja Filatovin raportti
työministeri Lauri Ihalaiselle 2013

28.1.2013



Sisältö

YHTEENVETO: TOIMENPIDE-ESITYKSET	4
1. Toimeksianto	7
2. Selvitystyön tausta-aineistot	7
3. Alkuajatuksia	8
4. Mitä välityömarkkinat ovat?	9
5. Keitä välityömarkkinoiden asiakkaat ovat?	10
6. Missä välityömarkkinat ovat?	11
6.1. Palkkatuen käyttö välityömarkkinoilla eli säätiöissä ja yhdistyksissä	12
6.2. Vaikeasti työllistyvät palkkatuetun työn aloittaneet, palkkatuki muuhun kuin elinkeinotoimintaan	13
6.3. Suurimmat palkkatuettua työtä tarjonneet säätiöissä ja yhdistyksissä	13
6.4. Palkkatuki yhdistyksissä	14
6.5. Yhdistyksissä palkkatuetun työn aloittaneet tehtävittäin	15
6.6. Palkkatuki säätiöissä	16
6.7. Säätiöissä palkkatuetun työn aloittaneet tehtävittäin	17
7. Millaista välityömarkkinatyö on?	17
7.1. Palkkatuettu työ kasvoi elinkeinotoiminnassa	18
7.2. Palkkatuetut harvoin vain elinkeinotoimintaa harjoittavissa työpaikoissa	18
7.3. Elinkeinotoiminnassa usein vain yksi palkkatuettu henkilö	20
7.4. Suosituimmat palkkatukiammatit elinkeinotoiminnassa	21
7.5. Palkkatuen kesto yhdistyksissä ja säätiöissä	22
7.6. Palkkatuetun työn vaikuttavuus yhdistyksissä ja säätiöissä	23
8. Välityömarkkinoiden ristiriidat	24
9. Työvoimapula ei poista välityömarkkinoiden tarvetta	25
10. Työ muuttuu vaatimukset moninaistuvat	26
11. Suojatyöstä inklusioon	28
12. Välityömarkkinat palvelemaan hyvinvointia	29
13. Julkiset hankinnat välityömarkkinoiden tueksi	32
14. TE- toimistojen ja TYP:n näkemys välityömarkkinoista	33
15. Ehjä räätälöity palvelukokonaisuus ehkäisee pettymyksiä	34
16. Pirstaleisista hankkeista pysyvään kehittämiseen	36
17. Välityömarkkinoiden koordinoitua on parannettava	36
18. Koulutukseen kannustetaan, yritysyritysohjelmaan ohjataan	37
19. Työttömyyden pitkittyessä työnvälitys heikkenee	39
20. Välityömarkkinat yleisten työelämävalmiuksien parantajana	41
21. Välityömarkkinoiden segmentointi tukemaan kohdennusta	42
22. Ammattitaitoisen ohjaavan henkilöstön turvaaminen	45
23. Pyöröovista pysyviin ratkaisuihin	46

24.	Palkkatuetusta työstä palataan kuntouttavaan työtoimintaan!	47
25.	Palkkatuetun työn lisääminen tarpeellista	51
26.	Työllistämisen kustannuksista	52
27.	Yritysyhteistyön kehittäminen.....	57
28.	Työllistymisen esteet	58
29.	Isompia ja pienempiä välityömarkkinatoimijoita	58
30.	Välityömarkkinatoimijat tuottavat palveluita ja työllistävät	62
31.	Välityömarkkinat toimivat julkisen tuen varassa	64
32.	Haasteena ohjaavan henkilöstön ammattitaidon turvaaminen.....	68
33.	Välityömarkkinatoiminnan seurannan ja arvioinnin yhtenäistäminen	72
34.	Hanketoiminta tukee koulutusta ja yritysyhteistyötä.....	74
35.	TE- toimiston ja välityömarkkinatoimijoiden yhteistyön kehittäminen	76
36.	Välityömarkkinatoimijat ovat koulutusmyönteisiä.....	78
37.	Enemmän siirtymiä avoimille avoimille työmarkkinoille	78
38.	Koulutus, koulutus, koulutus.....	83
39.	Rohkeasti yrityksiin, asenteille huutia.....	83
40.	Työn pitää kannattaa aina	85
41.	Haaveena pysyvä palkkatuki	86
42.	Yhdistysten ja säätiöiden työllistämisen esteet.....	88
43.	Lisää kysyntää, pysyvämpää työtä	88
44.	Euroopan unioni, sosiaaliset yritykset ja välityömarkkinat	89
	44.1. Yhteiskunnallisten yritysten edistäminen	89
	44.2. Sosiaalisen yrittäjyyden rahasto	90
	44.3. EU:n valvonta keskittyy sisämarkkinoiden merkittävimpiin tukiin	91
	44.4. SGEI-reformi uusi mahdollisuus välityömarkkinoille.....	91
	44.5. Hankintadirektiivi uudistuu ja sosiaalisen yrittäjyyden aloite etenee.....	91
45.	YHTEENVETOJA ja toimenpide-esityksiä	92

YHTEENVETO: TOIMENPIDE-ESITYKSET

Valtion ja kunnan työnjaosta pitkällä aikavälillä

- *Säädetään laki valtakunnallisesta työvoiman palvelukeskusverkostosta ja kunnallistetaan palvelukeskukset. Siirretään palvelukeskuksille ja kunnille kokonaisvastuu sosiaalipoliittisen työvoimapolitiikan järjestämisestä.*

Rajanvedosta markkina- ja yleishyödyllisten toimijoiden välillä

- *Selkiytetään rajanvetoa markkinaehtoisten ja voittoa tuottamattomien toimintojen välillä. Jousutetaan tukia koskevien säännösten soveltamisessa tuotteita ja palveluja myyvien välityömarkkinatoimijoiden kohdalla niin pitkälle kuin mahdollista vääristämättä kilpailua. Valmistellaan omat säännökset voittoa tuottamattomille yhteiskunnallisille yrityksille, jossa hyödynnetään komission linjaamia avaintoimintojen ajatuksia yhteiskunnallisten yritysten kasvusta ja kehittämisestä.*
- *Organisoidaan alueelliset hankkeet, jossa kartoitetaan julkiset palvelut, joita voidaan täydentää välityömarkkinoiden avulla. Ositetaan osa työstä välityömarkkinoille. Tehdään työn uudelleen organisointi järjestelmällisesti ja työntekijäjärjestöjen kanssa neuvotellen.*
- *Tiivistetään yhteistyötä verottajan kanssa ja selvennetään verottajan ja muiden viranomaisten kanssa yhteistä tulkintalinjaa elinkeinotoiminnasta.*
- *Rohkaistaan julkisia toimijoita tilaamaan palveluja välityömarkkinoilta. Lisätään kohdennettua koulutusta kuntien tilaajaorganisaatioihin. Tehdään kunnille sähköinen opas, miten toimia, jos haluaa painottaa välityömarkkinoita ja pitkäaikaistyöttömyyden hoitoa hankinnoissa.*

Rahoituksesta

- *Tehdään selvitys, joka tekee näkyväksi kasvavan pitkäaikaistyöttömyyden kokonaisvaikutukset kuntataloudessa.*
- *Raportoidaan työmarkkinatuen kuntaosuuksiin liittyvä aktivointiosuus reaaliajassa ja lisätään kuntien osaamista kustannusten arvioimisessa. Arvioidaan samalla, onko nykyinen valtio/kuntakustannusten jako enää nykytilanteessa kannustava.*
- *Siirrytään pirstaleisesta hankerahoituksesta pääsääntöisesti pysyvämpiin rahoitusmalleihin. Siirrytään lisäbudjettivetoisesta työvoimapolitiikasta kestävämpiin ja pitkäjänteisempiin rahoituskäytäntöihin, jotta tukipolitiikka ei vaihtele alkuvuodesta ja loppuvuodesta.*
- *Tehdään selvitys ELY-keskusten, TE-toimistojen ja työvoiman palvelukeskusten omista palkkatukipäätöksistä koskevista kriteereistä. Tehdään kansantajuiset ”Mitä saat, mitä sinulta vaaditaan” -ohjeet tukipolitiikasta työttömille, yrityksille ja välityömarkkinatoimijoille. (vrt. Kelan etuudet pähkinänkuoressa). Parannetaan tukipäätösten perustelua.*
- *Siirretään työllisyshankkeiden tukipäätökset lähemmäs toimijoita ELY-keskuksista TE-toimistoihin. Huolehditaan tukipäätösten nopeasta maksatuksesta ja kehitetään sähköisiä järjestelmiä tuen hakemiseksi ja siitä raportoimiseksi.*
- *Selvitetään uudet suoran hankinnan rahoitusmuodot, joita välityömarkkinoille avautuu SGEI-reformin myötä. Noudatetaan kansallisessa palveluluokittelussa välityömarkkinoiden työtä tukevia linjauksia. Hyödynnetään Euroopan unionin rakennerahastoja ja yhteiskunnallisten yritysten kehittämistä koskevia linjauksia välityömarkkinoiden rahoittamisessa. Pysyvien tukien toteuttamiseksi neuvotellaan unionin kanssa nykyistä laajemmasta ryhmäpoikkeusasetuksesta tai notifiointista vaikeasti työllistyvien tukipolitiikassa.*

Yritysyhteistyön vahvistamisesta

- *Rakennetaan työssäkäyntialueittain oma välityömarkkinastrategia ja verkosto. Järjestetään tilaisuuksia, joissa työhönottajat ja työttömät kohtaavat. Koordinoidaan yritysten kanssa yhdessä mahdollisia alihankintatöitä.*
- *Vahvistetaan välityömarkkinoilla olevien työnvälitystä ja luodaan tulospalkkioon perustuva järjestelmä. Ostetaan tehostetut työnhakupalvelut yksityisiltä toimijoilta tai välityömarkkinoilta.*
- *Markkinoidaan yrityksille työvoimapalveluja ja -tukia. Korostetaan työnhakijoiden vahvuuksia ja osaamista. Puretaan yritysten pitkäaikaistyöttömiin kohdistuvia pelkoja. Kerätään yhdeksi julkaisuksi välityömarkkinatoimijoiden ja yritysyhteistyön hyvät käytännöt. Hyödynnetään Jyväskylän Töihin! –palvelun mallia suoraan yrityksiin työllistämisessä, työnantajan tukemisessa ja työnantajalle tarjottavien palveluiden kehittämisessä.*
- *Luodaan työnantajalle palvelu, jossa ”saa palauttaa, jos ei pelitä”, helpottamalla palkkatuetun työntekijän ”vuokraamista” ja edelleen sijoittamista, tehdään se taloudellisesti kannustavamaksi välityömarkkinatoimijoille. Vahvistetaan työpankkien ja työpoolien roolia. Mahdollistetaan välityömarkkinatoimijoille koko tukibyrokraatian hoitaminen sähköisesti. Tehdään sirpaleisista edelleen sijoittamisista kannattavaa välityömarkkinatoimijalle. Luodaan sähköinen portaali, joka esittelee välityömarkkinoiden työtä, palveluja ja työvoimaa.*
- *Luodaan pitkään työttömänä olleille työnhakijoille nuorten Sanssi -kortin kaltainen työllistymiseteli.*

TE-hallinnon ja kolmannen sektorin yhteistyöstä

- *Rakennetaan te-hallinnolle ja välityömarkkinatoimijoille kumppanuusmalli, joka perustuu selkeään työnjakoon.*
- *Parannetaan te-hallinnon ja välityömarkkinatoimijoiden yhteistyötä. Varmistetaan, että jokaisen TE-toimiston alueella on välityömarkkinakoordinaattori.*
- *Vahvistetaan välityömarkkinatoimijoiden koulutusta erityisesti lainsäädännön ja työvoimapolitiikan muutostilanteissa (mm. uusi työvoimapolitiikallaki).*
- *Siirretään osa hanketoiminnan rahoituksesta laatukriteerit täyttävien välityömarkkinoiden ammattitaitoisen ohjaavan henkilökunnan pysyvään palkkaukseen. Tiedotetaan ohjaavan henkilöstön pidemmästä palkkatuesta välityömarkkinatoimijoille ja kannustetaan sen käyttämiseen.*
- *Käytetään työhönohjaajia! Pidetään huolta, että välityömarkkinoiden luotsit ja vastaavat saavat tarvitsemansa tiedon. Selvitetään, voisiko osa välityömarkkinatoimijoista saada mahdollisuuden hyödyntää te-hallinnon URA-järjestelmässä olevia tietoja. Parannetaan välityömarkkinoiden mahdollisuutta ohjata asiakkaitaan työhön avoimille työmarkkinoille tiedottamalla paremmin mahdollisista työpaikoista asiakkaalle ja välityömarkkinatoimijalle. Ei lopeteta te-hallinnon asiakaspalvelua, kun työnhakija siirtyy välityömarkkinoille. Tiivistetään yhteydenpitoa.*
- *Vahvistetaan hanketoiminnan avulla jatkossakin koulutuksen ja yritysyhteistyön kehittämistä välityömarkkinoilla.*

Palvelun paremmasta kohdistamisesta

- Segmentoidaan toimijat siirtymätyötä tarjoaviin ja välityömarkkinatoimijoihin. Asetetaan tulostavoitteet palvelu- tai tukipäättökseen mukaisesti
- Luodaan vanhustenhoivasta tuttu ”RAVA”-indeksi, joka mittaa työkykyä ja ohjaa asiakkaan hänelle sopivaan palveluun. Hyödynnetään indeksiä palveluja hankittaessa ja palkkatukipäätöksiä tehtäessä. Luodaan vaikuttavuuden seuranta- ja/tai arviointijärjestelmä elämönhallinnan ja yleisten työelämävalmiuksien paranemiselle, jotta toiminnan vaikuttavuutta voidaan kehittää.
- Asiakkaan siirtyessä välityömarkkinoille tehdään triangelisuunnitelma, jossa asiakas, tehallinto ja välityömarkkinatoimija sopivat yhdessä oikeuksista ja velvollisuuksista. Luodaan kolmikantamalli, jossa välityömarkkinatoimijan edustaja voi asiakkaan niin halutessa olla mukana, kun asiakkaalle hänen työttömäksi työnhakijaksi palatessaan laaditaan TE-toimistossa tai työvoiman palvelukeskuksessa työllistymissuunnitelma.

Pysyvistä tukipolitiikasta ja kannustavuudesta

- Rakennetaan pitkäkestoinen eläkkeelle saattava työllistämistuki 58-vuotiaille ja vanhemmille 500 päivää työmarkkinatukea saaneille. Tuen tulisi olla korotettu palkkatuki, jotta sillä olisi merkitystä järjestöjen työllistämismahdollisuuksien kannalta. Lisätään suunnitelmallista pitkäkestoista palvelua, jopa viiden vuoden mittaisia työllisyyspolkuja.
- Jatketaan ELMA-mallia, jolla selvitetään työkyvyttömyyttä. Valmistellaan yli viisi vuotta työmarkkinatuella olleille yli 58-vuotiaille kertaluonteinen eläkeratkaisu.
- Perustetaan tuloloukkutyöryhmä, joka tarkastelee sosiaaliturvaa uusien työnteon muotojen eikä vain keskivertotyösuhteiden näkökulmasta. Lisätään satunnaisten töiden tekemisen kannustavuutta rakentamalla työttömyyspäivärahaan ja työmarkkinatukeen 300 euron kuukausittainen suojaosuus.

1. Toimeksianto

Työministeri Lauri Ihalaisen asettamana selvityshenkilönä tehtäväni on hallitusohjelman toteamuksen mukaisesti noudattaa linjausta, jonka mukaan pitkäaikaistyöttömien osallistumista palkkatukiin, koulutukseen ja muihin palveluihin lisätään. Hallitusohjelman mukaan vaikeasti työllistyvien henkilöiden mahdollisuuksia työntekoon parannetaan ja välityömarkkinoiden toimintaa parannetaan lisäämällä kuntien, yritysten, sosiaalisten yritysten ja kolmannen sektorin mahdollisuuksia työllistämiseen. Lisäksi hallitusohjelmassa todetaan, että niille pitkään työttömänä olleille työnhakijoille, joilla ei ole todellista mahdollisuutta työllistyä avoimille työmarkkinoille, luodaan pysyviä tapoja olla osallisena työelämässä. Tavoitteena on luoda vaikeasti työllistyville pysyvä palkkatuki.

Selvityshenkilön tehtävänä on muun muassa

- kartoittaa keinoja lisätä työmahdollisuuksia välityömarkkinoilla
- tehdä ehdotuksia siitä, miten voitaisiin purkaa esteitä, jotka vaikuttavat yhdistysten ja säätiöiden mahdollisuuksiin tarjota työmahdollisuuksia
- selvittää, millä tavoin voitaisiin varmistaa palkkatukea koskevien säännösten yhdenmukainen soveltaminen koko maassa
- tehdä ehdotuksia, millä tavoin välityömarkkinoilla voitaisiin luoda pysyviä tapoja olla osallisena työelämässä niille, joilla ei ole edellytyksiä työllistyä avoimille työmarkkinoille
- tehdä ehdotuksia, millä tavoin voitaisiin lisätä siirtymiä välityömarkkinoilta ns. normaaleille työmarkkinoille
- arvioida EU-tason linjaukset koskien mm välityömarkkinoita ja sosiaalisia yrityksiä vaikuttavat kansallisiin ratkaisuihin.

2. Selvitystyön tausta-aineistot

Selvitystyössä on kartoitettu, minne pitkään työttömänä olleet yli 500 päivää työmarkkinatukea saaneet ovat palkkatuella sijoittuneet. Lisäksi on kartoitettu sitä, miten yhdistykset ja säätiöt sekä työ- ja elinkeinotoimistot (TE-toimistot) ja työvoiman palvelukeskukset palvelevat pitkäaikaistyöttömiä ja miten palvelua voitaisiin parantaa, jotta se johtaisi työllistymiseen avoimille työmarkkinoille. Kolmas selvitys koskee yhdistysten ja säätiöiden näkemystä omasta roolistaan välityömarkkinoilla.

Lisäksi on hyödynnetty ryhmätapaamisia, hankevierailua ja esittelyjä sekä asiakastapaamisia, yrittäjätapaamisia, erilaisia aiheeseen liittyviä aiempia raportteja ja hankkeiden loppuraportteja. Osa tiedoista on peräisin eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisista sekä kansainvälistä tapaamisista.

Selvitystyön yhteydessä kävi ilmi, että jo nyt käytössä olevat välineet mahdollistavat räätälöidynnän, pitkäjänteisemmän ja suunnitellumman palvelun. Rakenteelliset esteet liittyvät lähinnä rahoituksen ja toimijakentän pirstaleisuuteen, työnjaon epäselvyyteen, palkkatukien keston ja vaikuttavuuden parantamiseen.

3. Alkujatuksia

Välityömarkkinat tuli terminä suomalaiseen keskusteluun 2000-luvun puolivälissä, mutta sen historia alkaa 90-luvun alun lamasta. Massatyöttömyyden aikaan alettiin työllistää ihmisiä ns. yhdistelmätuella kolmannelle sektorille.

Järjestöissä työllistämisen ajateltiin palvelevan kahta hyvää. Se tuki järjestöjen toimintaedellytyksiä ja katkaisi ihmisten pitkäaikaistyöttömyyttä pitäen samalla huolta työvoiman työkyvystä. Tässä on suomalaisten välityömarkkinoiden historia.

Samaan aikaan työelämän rakennemuutos kiihtyi ja isompi osa ihmisistä kohtasi rakennetyöttömyyden riskin. Nykyisin työpaikkoja kuolee ja syntyy nelisensataa päivässä.

Välityömarkkinoiden idea oli, että ne toimivat siirtymänä vaikean työttömyyden ja avointen työmarkkinoiden välissä. Joidenkin ihmisten kohdalla ne voisivat olla pysyvä vaihtoehto. Suomeen ei kuitenkaan ole syntynyt varsinaisia välityömarkkinoita. Pysyvästi tuetuista työpaikoista on puhuttu 90-luvun massatyöttömyydestä lähtien, mutta sellaisia ei ole tosiasiallisesti syntynyt.

Vammaisten ihmisten kohdalla palkkatukea on voinut käyttää jo pitkään ns. jäähysäännön estämättä, mutta tuen pysyvä käyttö on olematonta. Sosiaalisten yritysten määrä on työpaikkojen näkökulmasta vähäinen. Perinteiset tuetun työn pysyvät paikat ovat vähenemässä.

Työvoimapolitiikan tuki- ja palvelukonsepteja on uudistettu. Niitä pyritään yhdistämään toisiinsa ja poluttamaan palveluja paremmin yksilön tarpeisiin. Te-hallinnon palveluita on jaettu lähellä työmarkkinoita olevien palveluihin ja moniammatillista tukea tarvitsevien palveluihin. Palvelujen profilointi jatkuu vuoden 2013 alusta voimaan tulleen uuden lainsäädännön ja hallinnon uudistuksen myötä.

Yhdistykset ja säätiöt sijoittavat valtaosan hyvin pitkään työttöminä olleista. Niiden työllistämistoiminnasta osa on kuntoutusta, elämäntalouden parantamista ja koulutusta, mutta avoimille työmarkkinoille toimien jälkeen työllistytään edelleen nihkeästi.

Lisäksi palkkatuetun työn kannustavuus on järjestöissä nykypäivänä kyseenalainen. Järjestöillä ei muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta ole resursseja muuhun työllistämiseen kuin palkkatuella tapahtuvaan. Työllistyminen järjestöön voi olla sisällöllisesti antoisaa, mutta taloudellisesti ei aina nosta työtöntä köyhyydestä. Esimerkiksi velkaantuneen asiakaskunnan kohdalla muut kuin työsuhteiset aktivointikeinot saattavat olla taloudellisesti kannattavampia.

Hallituksen työelämästrategiassa arvioidaan työelämän muutostrendejä ja halutaan tehdä suomalaisesta työelämästä kilpailukykyistä ja Euroopan parasta vuoteen 2030 mennessä. Tavoite on kunnianhimoinen ja siihen pyritään työn imua ja työelämän laatua sekä tuottavuutta parantamalla. Strategia keskittyy luonnollisesti enemmän avointen työmarkkinoiden tarpeisiin eikä anna vastauksia siihen, millaista työelämää tarvitsisimme ja miten voisimme rakentaa työelämää, johon entistä laajempi joukko nyt hyvin pitkän työttömyyden kourissa kipuilevista ihmisistä voisi integroitua.

Suomi tarvitsee työelämästrategian, joka luo inklusiivisemmat työmarkkinat. Nykyisin trimmataan työtöntä työmarkkinoiden tarpeisiin, mutta ei niinkään mietitä, millä keinoilla työelämää voitaisiin trimmata sellaiseksi, että vaikeammin työllistyvätkin voisivat antaa työpanoksensa yhteiskunnan hyväksi. Tässä tarvitaan kulttuurimuutos. Työttömät ihmiset ovat voimavara, eivät rasite!

4. Mitä välityömarkkinat ovat?

Kansainvälisessä keskustelussa välityömarkkinoilla tarkoitetaan usein siirtymien työmarkkinoita. Tässä Gunter Schmidin lanseeraamassa ajatuksessa työmarkkinoita ajatellaan ihmisen elämänkulun nivelvaiheisiin liittyvänä. Asko Suikkanen on jatkanut keskustelua Suomen malliin soveltaen.

Hänen mukaansa siirtymätyömarkkinoilla on kaksisuuntaisia kriittisiä siirtymiä, joissa ihminen tarvitsee tukea: siirrytään koulutuksesta työhön, siirrytään erilaisten työllisyysstatusten ja sopimusten välillä, siirtymät hoivan ja työn välillä, siirtymät työn ja työllisyyden välillä, ja siirtymät työn ja eläkkeen välillä.

Koulutuksesta työhön siirtymän tukemisesta esimerkkinä voidaan käyttää nuorisotakuuta ja sen laajennusta koulutustakuuksi. Työharjoittelu, oppisopimuskoulutukset, työkokeilut ja vastaavat toimet toimivat koulutuksen ja työn välissä ja tukevat avoimille työmarkkinoille pääsyä.

Erilaiset työn statusten muutokset näkyvät, työelämän muutostrendeinä. Työlainsäädännön kehittämisen jälkeen lisääntyivät määräaikaiset työsuhteet, niitä suitsittaessa lisääntyi vuokratyö, vuokratyön pelisääntöjen kehittyessä on nousevaksi muutostrendiksi tullut pakkoyrittäjyys ja itsensä työllistäminen.

Työn ja hoivan siirtymiä tukevat vanhempainvapaalait ja kotihoidontukijärjestelmät, myös vuorotteluvapaa toimii yhtenä tällaisena välineenä, vaikka sen käyttötarkoitusta ei ole rajattu.

Ennen työstä eläkkeelle siirtymää meillä on ollut ja on yhä malleja, jotka helpottavat välitilaa työn ja vanhuuseläkkeen välissä. On ollut ja on työkyvyttömyyseläkettä, osa-aikaeläkettä, työttömyysputkea, varhennettua eläkettä ym. Nyt nousevana trendinä on saada jo eläkkeelle siirtyneitä ihmisiä takaisin työelämään.

Suomessa siirtymätyö ja välityömarkkinakeskustelu on rajoittunut lähinnä työttömyydestä työhön pääsyn edistämiseen.

Te-hallinnossa välityömarkkinoiden idea on tarjota työskentelymahdollisuuksia ihmisille, joiden syystä tai toisesta on vaikea päästä avoimille työmarkkinoille. Välityömarkkinoiden toiminnot muodostuvat kahdesta erilaisesta kokonaisuudesta.

Sosiaali- ja terveystieteiden vastuulla olevasta aktiivisesta sosiaalipolitiikasta, jossa esimerkiksi kuntouttavan työtoiminnan avulla ja sosiaalihuoltolain mukaisella työtoiminnalla pyritään pitämään yllä ihmisen toimintakykyä ja parantamaan elämänhallintaa. Toinen kokonaisuus on te-hallinnon vastuulla oleva aktiivinen työvoimapolitiikka, jonka avulla työttömälle ihmiselle tarjotaan hänen osaamistaan ja työmarkkina-asemaansa parantavia toimia sekä pyritään edistämään pääsyä avoimille työmarkkinoille.

Kokonaisuuden taustalla on Lissabonin strategia ja Euroopan unionin politiikkalinjaukset, ESR-hankkeiden valtakunnalliset linjaukset sekä hallitusohjelman ja työ- ja elinkeinoministeriön (TEM:n) ja sosiaali- ja terveystieteiden strategiset linjaukset. Välissä on toimijana ELY-keskukset ja niiden linjauksia ja toimintaa toteutetaan alueellisesti.

Toiminta rahoitetaan pääosin verovaroin. Rahoitus muodostuu työllisyyspoliittisista avustuksista, työvoimapolitiikan toimien rahoituksesta, ESR-rahoituksesta, kuntien rahoituksesta, rahoitustieteiden yhdistyksen tuesta ym.

Nykyiset välityömarkkinat muodostuvat kuntien, koulutusorganisaatioiden, säätiöiden, järjestöjen, yhdistysten ja hankkeiden, työpajojen ja sosiaalisten yritysten tuottamista ja järjestämistä palveluista, koulutuksesta ja työllistämistoiminnasta. Mukana on hyvin pieni määrä yksityisiä yrityksiä, jotka tarjoavat pääasiassa palkkatuettua työtä.

Suomesta puuttuu työvoimapolitiikan ja sosiaalipolitiikan rajapintojen strateginen analyysi. Poliitikat perustuvat kumppanuuteen, mutta ohjausjärjestelmät ohjaavat poliitikkoja itsenäisesti. Kunnollista strategiaa yhteiseen politiikkaan on vaikea hahmottaa, vaikka monissa raporteissa sanotaan yhteistyön ja sosiaali- ja työvoimapolitiikkojen toimivan limittämisen olevan välttämätöntä. Vielä irrallisempaa yhteistyö on kun tullaan paikalliselle toimeenpanevalle tasolle.

Selkeintä olisi, että pitkäaikaistyöttömien palveluvastuu olisi kokonaan kunnilla. Näin voitaisiin luoda ehjempi sosiaalipoliittinen työvoimapolitiikka. Toiminnalla olisi selkeämmin yksi johtamisjärjestelmä, yksi rahapussi. Tämä helpottaisi nykyisten valtion rahoittamien työvoimapolitiittisten toimien ja kunnan rahoittamien sosiaali- ja terveystoimien yhteensovittamista.

Väliin ei jäisi rahoitusvastuusta johtuvia mustia aukkoja, jotka johtavat asiakkaan näkökulmasta epätarkoituksenmukaisiin toimenpiteisiin ja palveluketjuihin. Rahoitus ja vastuu pitäisi olla samoissa käsissä. Malli toimisi parhaiten, jos maassa olisi työssäkäyntialueisiin perustuvat vahvat peruskunnat, jotka organisoisivat vaikeasti työllistyvien ihmisten palvelut ja työllisyystoimet yhdessä välityömarkkinatoimijoiden ja yritysten kanssa.

Uudistus edellyttäisi isoa hallinnollista remonttia ja lainsäädäntötyötä mm. työvoiman palvelukeskusten toiminnan lakisääteistämistä. Tähän työhön pitää ryhtyä kuntakokeilun hyvien käytäntöjen pohjalta.

5. Keitä välityömarkkinoiden asiakkaat ovat?

Jotta välityömarkkinoiden toimintaa voidaan kehittää, pitää tietää millaisten ihmisten kanssa ollaan tekemisissä. Te-hallinnon vuoden 2010 tilastojen mukaan laajaan rakennetyöttömyyteen kuuluvia ihmisiä oli noin 140 000. Suurin osa joukosta oli yhdenjaksoisesti työttömänä olevia ihmisiä (39 %), osa toistuvaistyöttömiä (29 %), toimenpiteiltä työttömäksi jääviä tai toistuvasti niille osallistuvia (32 %).

Pyöröovi-ilmiö on tyypillistä pitkään työttömänä olleiden aktivoinnissa. Kun työtä avoimilta työmarkkinoilta ei löydy ja palkkatuki loppuu, määräaikainen paluu työttömyyteen uhkaa. Pysyvien ratkaisujen puute näyttäisi myös ohjaavan ihmisiä pois TE- hallinnon toimista.

Pitkäaikaistyöttömyys päättyi noin 50 000 ihmisen kohdalla, mutta uusia pitkäaikaistyöttömiä tuli koko ajan lisää. Nyttemmin valuma pitkäaikaistyöttömyyteen on lisääntynyt.

Keväällä 2012 julkaistu TEM:n raportti selvitti pitkään työttömänä olleiden työllistymisen esteitä ja julkiseen työvoimapalveluun osallistumista. Kohderyhmänä oli 1000 päivää työmarkkinatukea tai työttömyyspäiväraha ja 500 päivää työmarkkinatukea saaneiden taustoja.

Valtaosa on ikääntyviä työntekijöitä. 2/3 on yli 45-vuotiaita työttömiä. Alle 25-vuotiaita ei ryhmään juurikaan kuulu. Ikääntyminen vaikeuttaa työmarkkinoille sijoittumista.

Yksin eläviä on lähes puolet. Perheettömyys näyttää kasvattaa riskiä joutua työmarkkinoiden ulkopuolelle. Neljänneksellä joukosta on jokin sairautta ilmentävä diagnoosi, kun se keskimäärin työttömistä on noin 10 prosentilla.

Ilman perustason koulutusta oli 1 000 päivää työmarkkinatukea saaneista 45 prosenttia, päivärahalta pudonneista 500 päivää työmarkkinatukea saaneista 38 prosenttia. Korkeasti koulutettujen osuus on pienempi kuin muissa työttömien ryhmissä. Koulutuksenpuute on selvästi työllistymistä vaikeuttava tekijä. Koulutuskaan ei ole tae työllistymisestä, koska yli puolella kohderyhmästä on vähintään toisen asteen tutkinto.

Vaikeasti työllistyvien joukossa on paljon ihmisiä, jotka eivät vuosiin ole olleet työssä avoimilla työmarkkinoilla tai työsuhteet ovat olleet hyvin pirstaleisia. Pitkä työttömyys korreloi työllistymismahdollisuuksien kanssa. Pitkään työmarkkinatukea saaneet työllistyvät noin 10 prosenttiyksikköä heikommin kuin muut työttömät.

Ne jotka ovat olleet te-hallinnon aktivointitoimissa työllistyvät paremmin kuin ne jotka eivät ole olleet. Kokonaan toimien ulkopuolella olleista työllistyi vajaa kymmenes. Runsaasti osallistuneista työllistyi noin kolmannes. Valtaosa joukosta jää kokonaan työllistymättä. Ilmeisesti osallistumiseen vaikuttavat tekijät ovat samoja, jotka auttavat työpaikan saamisessa.

Toimenpiteiden ulkopuolelle jäävät todennäköisemmin miehet, vähän koulutetut, terveydellisten ongelmien kanssa painivat ihmiset. Myös pitkä työttömyys vaikuttaa osallistumiseen.

Pitkään työmarkkinatukea saaneista vain 12-13 prosenttia on osallistunut ammatilliseen työvoimapolitiittiseen koulutukseen. Kassapäivärahaa saaneiden osuus on kaksinkertainen. Ohjaavassa koulutuksessa pitkään työmarkkinatukea saaneista on ollut useampi eli noin 30 prosenttia.

6. Missä välityömarkkinat ovat?

Kaikista palkkatuettuun työhön sijoittuvista työttömistä pääsäännön mukaan kolmannes sijoittuu yksityiselle sektorille, kolmannes kuntiin ja kolmannes valtiolle. Mitä pidempään ihminen on työttömänä, sitä todennäköisemmin hän sijoittuu julkiselle tai kolmannelle sektorille. 1000 päivää työmarkkinatukea saaneista joka viides on osallistunut kolmannen sektorin työllistämistoimiin ja 500 päivää työmarkkinatukea saaneista joka neljäs. Muissa työttömien ryhmissä kolmannelle sektorille työllistyneitä oli joka kymmenes.

Vuonna 2011 palkkatuella työllistyi 27 752 henkilöä. Heistä työllistyi yrityksiin 37,1 prosenttia, kuntiin ja kuntayhtymiin 32,7 prosenttia sekä muihin yksityisen sektorin yhteisöihin kuin yrityksiin 29,5 prosenttia. Valtiolle työllistettäessä ei käytetä palkkatukia, vaan osoitetaan määrärahaa työllistämiskustannuksiin. Valtiolle työllistyi keskimäärin 1 327 henkilöä.

Kun erotellaan joukosta 500 päivää työmarkkinatuella olleet, joita oli palkkatuetussa työssä 12 510 henkilöä, yrityksiin sijoittuneiden määrä pienenee. Pitkään työttömänä olleista yrityksiin sijoittui 2 758, kuntiin ja kuntayhtymiin 3 600 ja muihin yksityisen sektorin yhteisöihin kuin yrityksiin 6 063 henkilöä. Yrityksiin työllistyneistä noin 10 prosenttia on sosiaalisten yritysten rekistereihin merkityssä yrityksessä. Lisäksi suuri osa yrityksistä on syntynyt työllisyys Hankkeista, jotka ovat eriyttäneet osan toiminnastaan yhtiömuotoon.

Vuonna 2012 tammi-kesäkuussa 500 päivää työmarkkinatuella olleita työllistettiin palkkatuella 10 444 henkilöä. Heistä yrityksiin sijoittui 2 666, kuntiin ja kuntayhtymiin 3 337 ja muihin yksityisen sektorin yhteisöihin kuin yrityksiin 4 349 henkilöä.

Pitkään työttömänä olleista säätiöt ja yhdistykset työllistävät merkittävän määrän verrattuna markkinaehtoiisiin yrityksiin. Työvoimapolitiikan tulokseksi odotetaan työllistymistä avoimille työmarkkinoille, mutta sinne yltää harva.

Yhdistykset ja säätiöt painottavat omissa toiminnoissaan sosiaalisia näkökulmia. Julkisin varoin tuettu työllistämistoiminta antaa niille mahdollisuuden joustaa työpanokset tuottavuus- ja tulosodotuksista. Niiden työllistämistoimintaan liittyy usein muutakin tukea ennen ja jälkeen palkkatuettua jaksoa. Osa toiminnasta tukee pitkään työttömänä olleiden ihmisten arjen hallintaa.

6.1. Palkkatuen käyttö välityömarkkinoilla eli säätiöissä ja yhdistyksissä

Selvityksen tilastollinen tarkastelu perustuu pääasiassa te-hallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmän (URA) vuoden 2011 tietoihin.

Palkkatuettua työtä tarjonneet yhdistykset ja säätiöt on luokiteltu yhdistyksen pääasiallisen tehtäväalueen mukaan. Lisäksi on työttömien yhdistyksille ja muille työllistymistä edistäville yhdistyksille/säätiöille (esim. työllistämisen monipalvelukeskukset) omat luokat. Oppilaitokset ovat tarkastelun ulkopuolella.

Vuonna 2011 palkkatuetussa työssä yhteisöissä aloitti noin 8 400 työtöntä. Yhteisöissä palkkatuetun työn aloittaneiden määrä väheni edellisestä vuodesta suurin piirtein saman verran kuin palkkatuetun työn kokonaisvolyymi.

Vuonna 2011 palkkatuetussa työssä yhteisöissä aloitti noin 6 400 vaikeasti työllistyvää, mikä on 10 % vähemmän kuin edellisellä vuonna. Yrityksissä ko. kohderyhmän työttömiä aloitti palkkatuetussa työssä 3 400 eli 27 % enemmän kuin vuonna 2010. Useat vaikeasti työllistyviä palkkaavat yritykset ovat kolmannen sektorin toiminnasta syntyneitä ei voittoa tuottavia yrityksiä tai sosiaalisia yrityksiä. Joukossa on myös täysin markkinaehtoisia yrityksiä.

Yhdistyksissä ja säätiöissä aloitti vuonna 2011 palkkatuetun työn 11 271 henkilöä. Määrä eroaa tilastotiedosta, koska poimintaa ei ole rajoitettu työttömiin. Poiminta-ajossa vuotta 2010 koskevat tiedot ovat 10.5.2010 ja sen jälkeen aloittaneista, mistä johtuen vuosien 2011 ja 2010 tiedot eivät ole kokonaismäärän osalta vertailukelpoisia.

6.2. Vaikeasti työllistyvät palkkatuetun työn aloittaneet, palkkatuki muuhun kuin elinkeinotoimintaan

Kaikki palkkatuetun työn aloittaneet ja muussa kuin elinkeinotoiminnassa henkilön taustan mukaan v. 2010 (ajalta 10.5.-31.12.2010) ja v. 2011									
	kaikki yhteensä				muu kuin elinkeinotoiminta				
	yht. aloittaneet	vaikeasti työllist.*	%	muut asiakasryhmät	yht. aloittaneet	% kaikista aloittaneista	vaikeasti työllist.*	%	muut asiakasryhmät
Aloittaneet yht. 10.5.-31.12.2010	8 099	6 336	78,2	1 801	7 240	89,4	5 888	81,3	1 392
v. 2011 yht.	11 281	8 856	78,5	2 493	10 012	88,8	8 152	81,4	1 927
Säätiöt 10.5.-31.12.2010	959	609	63,5	353	749	78,1	497	66,4	254
v. 2011	1 295	798	61,6	504	962	74,3	619	64,3	349
Yhdistykset 10.5.-31.12.2010	7 140	5 727	80,2	1 452	6 493	90,9	5 390	83,0	1 140
v. 2011	9 986	8 064	80,8	1 993	9 053	90,7	7 534	83,2	1 580

* henkilö on saanut työttömyysturvaa työttömyyden perusteella vähintään 500 päivää

Lähde: TEM, URA -järjestelmän poiminta-ajo

Suurin osa yhdistyksissä ja säätiöissä palkkatuetun työn aloittaneista on julkisen työvoimapolvelun mukaan vaikeasti työllistyviä eli heille on maksettu työttömyysturvaa työttömyyden perusteella vähintään 500 päivää. Suurin osa on työllistynyt muuhun kuin elinkeinotoiminnaksi katsottavaan toimintaan.

6.3. Suurimmat palkkatuettua työtä tarjonneet säätiöissä ja yhdistyksissä

Surimmat palkkatuettua työtä tarjoavat säätiöt ja yhdistykset aloittaneiden määrän mukaan mukaan työnantajittain v. 2011					
Säätiöt			Yhdistykset		
säätiöt yhteensä			yhdistykset yhteensä		
1 295			9 986		
Toiminta-alue	Nimi	aloittaneet lkm	Toiminta-alue	Nimi	aloittaneet lkm
sosiaali- ja terveys	Sovatek-Säätiö	137	sosiaali- ja terveys	Suomen Punainen Risti	432
muu työllistymistä tukeva työ	Tukeva-työvalmennussäätiö	97	sosiaali- ja terveys	SPR Länsi-Suomen piiri	167
muu työllistymistä tukeva työ	Parik - säätiö	65	sosiaali- ja terveys	Suomen Punaisen Ristin Savo-Karjalan piiri	131
sosiaali- ja terveys	Honkalampi-säätiö	65	työttömien yhdistys	TST - Kestävän Kehityksen Yhdistys ry	141
muu työllistymistä tukeva työ	SOTEK-säätiö	60	muu työllistymistä tukeva	TyönVuoksi ry	125
muu työllistymistä tukeva työ	Hämeenlinnan Seudun Työvalmennussäätiö Luotsi	59	sosiaali- ja terveys	Suomen Punainen Risti Hämeen piiri	119
muu työllistymistä tukeva työ	Laptoote-säätiö	51	työttömien yhdistys	Turun Seudun Työttömät TST ry	102
muu työllistymistä tukeva työ	Jupiter-säätiö	45	työttömien yhdistys	Aktiiviset Työtähakevat ry.	100
sosiaali- ja terveys	Länsi-Suomen Diakonialaitoksen säätiö	42	työttömien yhdistys	Raision Seudun Työttömät ry	100
muu työllistymistä tukeva työ	Kokkotyö-säätiö	34	sosiaali- ja terveys	Pirkanmaan Sininauha r.y.	90
sosiaali- ja terveys	Keski-Suomen Sairaskotisäätiö	31	muu työllistymistä tukeva	Kehrakumppanit ry	84
kasvatus-, tiede- ja opinto	Karjala-tietokantasäätiö	31	kylä- ja kaupunginosatoin	Nakertaja-Hetteenmäen kyläyhdistys ry	79
sosiaali- ja terveys	Visio-säätiö	31	sosiaali- ja terveys	Savonlinnan Toimintakeskus ry	78
sosiaali- ja terveys	Tornion Sairaskotisäätiö Saarenvire	30	muu työllistymistä tukeva	Suomut Ry	74
sosiaali- ja terveys	A-klinikkasäätiö	28	uskonnot ja maailmankat	Jyväskylän Katulähetyksen ry	71
			sosiaali- ja terveys	Espoon Järjestöjen Yhteisö ry	71

Lähde: TEM URA-järjestelmän poiminta-ajo

6.4. Palkkatuki yhdistyksissä

Palkkatuetun työtä välityömarkkinoilla järjestävät pääasiassa yhdistykset (osuus on 88 % palkkatuetun työn aloittaneista). Vuonna 2011 yhteensä 9 986 henkilöä. Suurin osa aloittaneista (noin 80 %) oli vaikeasti työllistyviä eli heille oli maksettu työttömyysturvaa työttömyyden perusteella vähintään 500 päivää.

Eniten palkkatukea on myönnetty sosiaali- ja terveystalouden yhdistyksille, joissa työskenteli noin 35 %. Työttömien yhdistykset ovat toiseksi suurin palkkatuetun työn tarjoaja 16 %. Yli 500 palkkatuetun työn aloittanutta oli myös seuraavien toimialojen yhdistyksissä: kylä- ja kaupunginosatoiminta, urheilu- ja liikunta, muu työllistymistä tukeva toiminta sekä nuorisotoiminta ja opiskelijatoiminta.

Palkkatuetun työn aloittaneista 79 % on pitkäaikaistyöttömiä eli henkilö on ollut työttömänä vähintään vuoden yhtäjaksoisesti tai työttömyyden toistuvuuden perusteella. Prosentuaalisesti eniten pitkäaikaistyöttömiä oli palveluyhdistyksissä 93 %. Keskimääräistä vähemmän pitkäaikaistyöttömiä oli kasvatusalan yhdistyksissä 42 %. Vajaakuntoisia kaikista yhdistyksissä palkkatuetun työn aloittaneista oli 10 %.

Yhdistyksistä eniten tuella palkkaneita oli sosiaali- ja terveystalouden järjestöissä. Pitkäaikaistyöttömien osuus oli 78 %, vajaakuntoisten osuus 13 % ja ryhmään 'nuoret ja muut' kuuluvien osuus 11 %.

Yhdistyksissä palkkatuetun työn aloittaneista 70 % oli täyttänyt 40 vuotta. Nuoria, alle 25 -vuotiaita, oli 5 %. Nuorten suurimmat osuudet olivat poliittisissa yhdistyksissä 17 %, kasvatusalan yhdistyksissä 13 % sekä urheilu- ja liikunta-alan yhdistyksissä 10 %.

Palkkatuetun työn aloittaneista 36 % oli 50-59 -vuotiaita. Kaikista aloittaneista 60-vuotiaita ja sitä vanhempia oli 5 %. Palkkatuetuista työntekijöistä 50 vuotta täyttäneitä oli eniten sosiaali- ja terveystalouden järjestöissä, työttömien yhdistyksissä sekä kylä- ja kaupunginosatoiminnassa.

Yhdistyksissä palkkatuetun työn aloittaneet ovat äidinkieleltään pääasiassa suomen- tai ruotsinkielisiä. Muita kieliä äidinkielenään puhuvien osuus aloittaneista oli noin 8 %. Merkittävintä muiden kielten osuus on kehitystyön yhdistyksiin, etnisiin yhdistyksiin tai ystävyysseuroihin lukeutuvissa yhdistyksissä.

Keskiasteen ammatillinen tutkinto on yleisin yhdistyksissä palkkatuetussa työssä olevien koulutustausta. Noin 53 % oli suorittanut keskiasteen ammatillisen tutkinnon.

Vuonna 2011 perusasteen tutkinto oli noin 26 % ja ylioppilastutkinto 3,5 % yhdistyksissä aloittaneista. Ainoastaan perustutkinnon suorittaneita oli keskimääräistä enemmän erityisesti ympäristöalan yhdistyksissä.

6.5. Yhdistyksissä palkkatuetun työn aloittaneet tehtävittäin

Yhdistyksissä palkkatuetun työn aloittaneet tehtävittäin, eniten aloittaneita/tehtävänimike			
Vuosi 2010 (10.5. alk)		Vuosi 2011	
Tehtävä	lkm	Tehtävä	lkm
myyjä	749	myyjä	1 169
kiinteistönhoito ja kunnossapito	578	kiinteistönhoito ja kunnossapito	812
toimistotyöntekijä	492	toimistotyöntekijä	730
nuoriso- ja raittiustoimen ohjaaja	441	kodinhoitaja ja kotiaavustaja	585
keittiö- ja ravintolatyöntekijä	439	sosiaalialan hoitaja, henk.koht. avust.	577
kodinhoitaja ja kotiaavustaja	386	nuoriso- ja raittiustoimen ohjaaja	562
sosiaalialan hoitaja, henk.koht. avust.	376	keittiö- ja ravintolatyöntekijä	559
siivooja	355	siivooja	442
varastotyöntekijä	272	varastotyöntekijä	379
sekatyöntekijä, teollisuus	208	sekatyöntekijä, teollisuus	354
Lähde: TEM URA-järjestelmän poiminta-ajo			

Eniten palkkatuella työllistyi myyjän tehtäviin. Seuraavaksi eniten työntekijöitä oli kiinteistönhoito- ja kunnossapidon tehtävissä ja toimistotyössä.

Kolmessa eniten työtä tarjoavassa yhdistystyyppissä oli tarjolla erilaisia tehtäviä. Sosiaali- ja terveysalan yhdistyksissä, jossa palkkatuella aloittaneita oli vuonna 2011 noin 4.000, myyjän tehtävässä toimi noin 19 %. Myyjien suuri määrä selittyy osaksi sillä, että Suomen Punaisen Ristin Kontti-ketju on tässä ryhmässä suuri työllistäjä.

Kontti on Punaisen Ristin tavaratalo,

jossa myydään hyväkuntoista lahjoituksena saatua tavaraa.

Kontin tuotto käytetään Punaisen Ristin avustustyöhön Suomessa ja maailmalla. Kontti-myynnin tuotosta 50 % paikallisen piirin toimintaan, 25 % katastrofirahastoon ja 25 % Kontti-ketjun kehitystyöhön.

Kontti työllistää henkilöitä, jotka ovat olleet pitkään työttömänä. Kontti tarjoaa osa-aikatyötä määräaikaissa työsuhhteessa. Noudattaa työsuhhteessa ja palkkauksessa sosiaalialan järjestöjen työehtosopimusta Tekee työllistämisasiassa tiivistä yhteistyötä tehallinnon kanssa.

Kontin työntekijät saavat työkokemusta usealta eri toimialalta, esimerkiksi kaupan alan tehtävistä. Lisäksi Kontti tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuuden koulutukseen ja tukee heitä tulevaisuuden suunnittelussa.

Kontissa voi työskennellä monenlaisissa tehtävissä: lahjoitustavaran lajittelussa, myyntiosastojen hoitajana, kassatyöntekijänä, asiakaspalvelijana, siistijänä, hinnoittelijana, silitäjänä, tavarankuljettajana.

Konttiin voi hakea henkilö, jolla on takanaan vähintään 500 päivän työttömyys ja oikeus korkeimpaan korotettuun palkkatukeen. Konteissa voi työskennellä myös työharjoittelussa

tai -kokeilussa sekä työelämänvalmennuksessa. Kontti rekrytoi työntekijöitä TE-toimiston tai työvoiman palvelukeskuksen kautta.

Toiseksi suurin tehtäväryhmä oli sosiaalialan hoitaja ja henkilökohtaiset avustajat (13 %) ja kolmanneksi suurin ryhmä toimistotyöntekijät (10 %). Työttömien yhdistyksissä palkkatuetun työn aloitti noin 1.170 henkilöä. Kaksi suurinta ammatti/tehtäväryhmää olivat keittiö- ja ravintolatyöntekijät (14 %) ja myyjät (12 %). Kylä- ja kaupunginosayhdistyksissä aloitti noin 950 henkilöä palkkatuetun työn ja heistä 26 % sijoittui kiinteistönhoito- ja kunnossapitotehtäviin sekä 13 % kodinhoitaja- ja kotiavustajatehtäviin.

6.6. Palkkatuki säätiöissä

Säätiöissä palkkatuetussa työssä aloittaneiden määrä vuonna 2011 oli noin 1.000 henkilöä. Säätiöissä palkkatuetussa työssä aloittaneiden osuus oli 12 % kaikista välityömarkkinoilla aloittaneista. Vuonna 2011 vaikeasti työllistyvien osuus säätiöissä palkkatuetun työn aloittaneissa oli 62 %.

Säätiöissä suurimmat palkkatuetun työn aloittaneiden määrät olivat sosiaali- ja terveysalan säätiöissä (noin 630 aloittanutta), joiden osuus työnantajasektorin palkkatuetun työn aloittaneiden volyymista oli 49 %. Toiseksi eniten aloittaneista oli työllistymistä tukevissa säätiöissä (noin 500 aloittanutta) , joiden osuus oli 39 %. Muita palkkatukea käyttäviä säätiöitä olivat kasvatus, tiede- ja opin-toalan säätiöt sekä kulttuuri-, koulutus- ja uskontojen/maailmankatsomus säätiöt.

Lapin ELY-keskuksen alueella palkkatuetun työ vuosina aloittaneista noin 27 % aloitti työn säätiöissä. Myös Pohjanmaalla, Keski-Suomessa, Kaakkois-Suomessa, Pohjois-Savossa ja Hämeessä säätiöissä palkkatuetun työn aloittaneiden osuus oli suurempi kuin keskimäärin ELY- keskuksissa. Edellä mainituilla alueilla kunnat ovat olleet perustamassa työllistymispalveluja tarjoavia säätiöitä.

Vuonna 2011 palkkatuetun työn säätiöissä aloittaneista 60 % (775 henkilöä) oli pitkäaikaistyöttömiä ja 21 % vajaakuntoisia. Säätiöissä palkkatuetun työn aloittaneet ovat äidinkieleltään pääasiassa suomen tai ruotsinkielisiä. Muiden äidinkielten osuus aloittaneista oli noin 8 %.

6.7. Säätiöissä palkkatuetun työn aloittaneet tehtävittäin

Säätiöissä palkkatuetun työn aloittaneet tehtävittäin, eniten aloittaneita/tehtävänimike			
Vuosi 2010, 10.5.alk.		Vuosi 2011	
Tehtävä	lkm	Tehtävä	lkm
sosiaalialan hoitaja, henk.koht. avust.	91	sosiaalialan hoitaja, henk.koht. avust.	129
myyjä	58	keittiö- ja ravintolatyöntekijä	87
keittiö- ja ravintolatyöntekijä	55	myyjä	83
muu tietotekninen työ	49	kodinhoitaja ja kotiavustaja	79
kiinteistönhoito ja kunnossapito	47	siivooja	65
siivooja	38	kiinteistönhoito ja kunnossapito	53
kodinhoitaja ja kotiavustaja	33	toimistotyöntekijä	43
muu konepaja - ja rakennusmetallityö	28	rakennusalan sekatyöntekijät	38
rakennusalan sekatyöntekijät	27	muu tietotekninen työ	37
toimistotyöntekijä	23	muu konepaja - ja rakennusmetallityö	32
Lähde:URA -järjestelmän poiminta-ajo			

Säätiöiden palkkatuetussa työssä lukumääräisesti eniten henkilöitä toimi sosiaalialan hoitajan tai henkilökohtaisen avustajan tehtävissä, keittiö- ja ravintolatyöntekijän tehtävissä sekä myyjän tehtävissä.

Vuonna 2011 sosiaali- ja terveysalan säätiöissä palkkatuetussa työssä oltiin useimmiten sosiaalialan hoitajan tai henkilökohtaisen avustajan työssä (19 %) ja kodinhoitajan tai kotiavustajan työtehtävissä (12 %). Säätiöissä palkkatuetun työn aloittaneista noin 500 henkilöä työskenteli säätiöissä, joiden pääasiallinen toiminta on työllistymisen tukeminen (esim. Kokkotyösäätiö). Heistä 12 % työskenteli myyjän tehtävissä.

7. Millaista välityömarkkinatyö on?

Seuraavassa tarkastellaan palkkatuen myöntämistä työnantajalle, jota pidetään palkkatukisäännöksissä tarkoitettuna elinkeinonharjoittajana.

Vuonna 2010 palkkatuettua työtä tarjonneita työnantajia oli yli 2.000. Suurinta osaa niistä ei katsottu elinkeinotoiminnan harjoittajiksi (80 %). Vuonna 2011 tilanne oli samankaltainen, sillä 1.900 yhdistystyönantajaa ei pidetty elinkeinonharjoittajana (78 %).

Vuonna 2010 yhteensä 1.626 työnantajaa ja vuonna 2011 yhteensä 1.923 työnantajaa sai palkkatukea työtehtäviin, jotka eivät liity elinkeinotoimintaan. Ko. työssä palkkatuetun työn aloittaneita oli noin 5.400 (v. 2010) ja noin 7.000 (v. 2011). Vastaavasti elinkeinotoimintaa harjoittaville yhdistyksille palkkatukea myönnettiin esimerkiksi vuonna 2011 noin 1.000 henkilön tehtäviin ja säätiöissä 345 henkilön tehtäviin.

7.1. Palkkatuettu työ kasvoi elinkeinotoiminnassa

Palkkatuetun työn aloittaneet työnantajan ja palkkatuen "perusteen" (elinkeinotoiminta, muu toiminta) ja henkilön taustan mukaan v. 2010 (ajalta 10.5.-31.12.2010) ja v. 2011

	kaikki yhteensä			elinkeinotoiminta					
	yhteensä	vaikeasti työllist.*	muu palkkatuki	yhteensä	%	vaikeasti työllist.*	%	muut	%
Säätiöt 10.5.-31.12.2010	959	609	353	230	24,0	128	21,0	103	29,2
Säätiöt vuosi 2011	1 295	798	504	345	26,6	187	23,4	159	31,5
Yhdistykset 10.5.-31.12.2010	7 140	5 727	1 452	716	10,0	385	6,7	331	22,8
Yhdistykset vuosi 2011	9 986	8 064	1 993	1 044	10,5	613	7,6	439	22,0

* henkilö on saanut työttömyysturvaa työttömyyden perusteella vähintään 500 päivää

Lähde: TEM Ura-järjestelmän poiminta-ajo

Palkkatuetun työn elinkeinotoimintaa harjoittavissa yhdistyksissä tai säätiöissä aloittaneiden määrä lisääntyi vuodesta 2010 vuoteen 2011 noin 47 %. Prosentuaalinen lisäys on suurempi kuin kyseessä olevan sektorin palkkatuetun työllistämisen kokonaisvolyymien kasvu (noin 39 %).

Elinkeinotoimintaa harjoittavissa yhdistyksissä tai säätiöissä palkkatuetussa työssä aloittaneiden osuus kaikista palkkatuetun työn yhdistyksissä tai säätiöissä aloittaneista kasvoi 0,6 prosenttiyksikköä vuodesta 2010 vuoteen 2011.

7.2. Palkkatuetut harvoin vain elinkeinotoimintaa harjoittavissa työpaikoissa

Palkkatuen myöntäminen elinkeinotoimintaan (tuen myöntämisen perusteet) ja muuhun toimintaan, aloittaneet vuonna 2011

Palkkatuetun työn aloittaneita	työnantajien lukumäärä	%	palkkatuella aloittaneiden lukumäärä, eri henkilöä					
			elinkeinotoiminta				muu toiminta	kaikki yhteensä
			de minimis	enint. 50 %:n tuella	enint. 75 %:n tuella	yht.		
yhteensä	2 479	100,0	106	996	295	1 387	10 012	11 271
vain muuta kuin elinkeinotoimintaa	1 923	77,6	0	0	0	0	7 067	7 067
vain elinkeinotoimintaa	309	12,5	49	386	122	554		554
elink.toimintaa ja muuta toimintaa	247	10,0	57	613	173	836	3 099	3 828

Lähde: TEM Ura-järjestelmän poiminta-ajo

Elinkeinotoiminnan harjoittajia ovat lähtökohtaisesti aina yhtiömuodossa toimivat työnantajat (osakeyhtiö, avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö, osuuskunta) ja oikeudellisesta muodosta riippumatta sosiaaliset yritykset, koska sosiaalinen yritys on määritelmänsä mukaisesti hyödykkeitä liiketaloudellisin periaattein tuottava, kaupparekisteriin merkitty yhteisö.

Jos palveluiden ja tuotteiden myynti yrityksille, kunnille ja yksityisille henkilöille on jatkuvaa, ansiotarkoituksessa ja kilpailuolosuhteissa tapahtuvaa (kaikkien kolmen edellytyksen tulee täytyä samanaikaisesti), yhdistyksen ja säätiön katsotaan olevan elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja. Ainoastaan satunnaisesti palveluja ja tuotteita myyviä yhdistyksiä ja säätiötä ei pidetä palkkatukea myönnettäessä elinkeinotoimintaa harjoittavina työnantajina.

Vuonna 2011 palkkatuki myönnettiin noin 300 sellaiselle yhdistykselle ja säätiölle, jossa kaikkien tuella palkattujen katsottiin työllistyvän elinkeinotoiminnaksi katsottuun toimintaan. Em. yhdistyksissä ja säätiöissä palkkatuella aloitti yhteensä noin 550 henkilöä, joista suurimman osan kohdalla sovellettiin yleistä ryhmäpoikkeusasetusta (50 % tai 75 % tuki). Vajaakuntoisten työllistämiseksi myönnetty yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukainen tuki, joka voi olla enintään 75 % palkkauskustannuksista.

Yhdistyksiä ja säätiöitä, joille palkkatukea myönnettiin sekä elinkeinotoimintaan että muuhun toimintaan, oli noin 250. Suurin osa näissä yhdistyksissä ja säätiöissä työllistyneistä työllistyi muuhun kuin elinkeinotoimintaan (vuonna 2011 yhteensä noin 3.100).

Vuonna 2010 palkkatuki elinkeinotoimintaan myönnettiin useimmiten yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena enintään 50 % tukena.

Ryhmäpoikkeusasetus mahdollistaa tuen myöntämisen ilman komissiolle tehtävää ennakoilmoitusvelvollisuutta. Palkkatukea myönnetään elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena, kun palkkatuella palkkattava on 1. henkilö, jonka vamma tai sairaus vaikeuttaa työllistymistä; 2. saanut työttömyysetuutta työttömyyden perusteella vähintään 500 päivältä; 3. ollut yhtäjaksoisesti työttömänä vähintään 6 kuukautta ennen palkkatuen myöntämistä; 4. vailla ammatillista koulutusta; 5. yli 50-vuotias; 6. oikeutettu kotouttamissuunnitelmaan kotoutumisen edistämisestä annetun lain nojalla.

Vuonna 2010 yhdistyksistä ja säätiöistä, joille myönnettiin palkkatukea, 213 työnantajalle palkkatuki myönnettiin ainoastaan elinkeinotoimintaan palkkatuella aloittaneiden määrän ollessa 314 henkilöä. 214 työnantajalle palkkatukea myönnettiin myös muuhun toimintaan. Palkkatuetun työn aloittaneita oli noin 2.500.

Vuosina 2010 ja 2011 palkkatuetussa työssä elinkeinotoiminnassa aloittaneista noin 100 henkilön kohdalla palkkatuki myönnettiin de-minimis -tukena. De-minimis -tuen osuus kaikista elinkeinotoiminnassa palkkatuetun työn aloittaneista oli 11 % vuonna 2010 ja 8 % vuonna 2011.

De minimis –tuki on vähämerkityksellinen tuki ja sen puitteissa yritykselle on mahdollista maksaa tukea enintään 200 000 euroa kolmen verovuoden aikana. Summassa tulee huomioida kaikkien eri viranomaisten yhteensä de minimis -tukena kyseisenä ajanjaksona myöntämä rahoitus. Tuki voi olla lähtökohtaisesti tarkoitettu mihin tahansa yrityksen kustannuksiin, kunhan yrityksen kaikki eri lähteistä kolmen verovuoden

den aikana saama de minimis -tuki ei ylitä 200 000 euron rajaa. Jos raja ylittyy, takaisinperintä voi kohdistua muuhunkin kuin ylimenevään osaan.

Vuonna 2010 palkkatuetun työn yhdistyksissä aloittaneista 716 henkilön kohdalla palkkatuki myönnettiin elinkeinotoimintaan liittyviin tehtäviin, mikä on 10 % kaikista yhdistyksissä palkkatuetun työn aloittaneista.

Vuonna 2011 palkkatuella aloittaneita oli 1.044 ja osuus kaikista yhdistyksissä aloittaneista 11 %.

Vuonna 2011 yhdistyksissä elinkeinotoimintaan liittyvissä tehtävissä aloitti palkkatuetun työn 613 vaikeasti työllistyvää, mikä on 59 % enemmän kuin vuonna 2010. Aineisto käsittää vuoden 2010 osalta noin kahdeksan kuukauden tiedot. Elinkeinotoimintaan työllistyi noin 7-8 % kaikista yhdistyksiin työllistyneistä vaikeasti työllistyvistä.

7.3. Elinkeinotoiminnassa usein vain yksi palkkatuettu henkilö

Palkkatuen myöntäminen elinkeinotoimintaan ja muuhun toimintaan v. 2011, työnantajien määrä ja aloittaneet/työnantaja								
elinkeino- toiminnassa aloittaneita työnantajaa kohti	työnanta- jien luku- määrä	%	palkkatuella aloittaneiden lukumäärä, eri henkilöitä					
			elinkeinotoiminta				muu toiminta	kaikki yhteensä
			de minimis	enint. 50 %:n tuella	enint. 75 %:n tuella	yht.		
30-	5	0,9	14	134	28	176	89	260
20-29	5	0,9	7	111	13	131	155	278
10-19	13	2,3	0	141	41	182	211	376
6-9	14	2,5	5	63	31	99	180	272
3-5	75	13,5	17	207	62	286	564	830
2	79	14,2	15	114	32	161	889	1 035
1	365	65,6	48	229	88	365	1 011	1 331
yht.	556	100,0	106	996	295	1 387	3 099	4 382

Lähde: TEM Ura -järjestelmän poiminta-ajo

Vuonna 2011 noin 550 työnantajalle myönnettiin palkkatukea elinkeinonharjoittajaa koskevien palkkatukisäännösten mukaan. Tukea saaneista työnantajista 66 % palkkasi yhden palkkatuetun työntekijän elinkeinotoimintaan. Tällaisia työnantajia oli 365. Enintään viisi henkilöä elinkeinotoimintaan palkanneiden työnantajien osuus oli noin 28 % ja palkkatuella aloittaneita oli noin 550.

Noin neljä prosenttia yhdistyksistä ja säätiöistä palkkasi palkkatuella elinkeinotoimintaan kymmenen henkilöä tai sitä enemmän. Em. työnantajien palveluksessa aloitti noin 490 henkilöä. Niidenkin työnantajien palveluksessa olleista, joille palkkatukea myönnettiin elinkeinotoimintaan, suurin osa työskenteli muissa kuin elinkeinotoiminnaksi katsottavissa tehtävissä.

Elinkeinotoimintaan myönnetyn palkkatuen osuus on säätiöissä suurempi kuin yhdistyksissä. Vuonna 2011 säätiöissä palkkatuetun työn aloittaneista noin 1.300 henkilöstä 27 % työtehtävät liittyivät elinkeinotoimintaan ja yhdistyksissä vastaava osuus oli 11 %.

Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan yhdistyksissä palkkatuetun työn aloittaneista 12 % ja työttömien yhdistyksissä 7 % toimi elinkeinotoimintaan liittyvissä tehtävissä. Säätiöiden osalta muussa työllistymistä tukevassa toiminnassa palkkatuetun työn aloittaneista 38 % toimi elinkeinotoimintaan liittyvissä tehtävissä.

Jos tarkastellaan markkinaehtoisia yrityksiä, jotka työllistävät palkkatuella pitkään työttömänä olleita, niin useita työllistettyjä on harvoissa yrityksissä. Valtaosa yrityksistä palkkaa vain kaksi tai yhden työntekijän. Iso osa niistä yrityksistä, joilla on useita työllistettyjä, on taustaltaan julkisia tai kolmannen sektorin synnyttämiä yhtiöitä.

7.4. Suositut palkkatukiammatit elinkeinotoiminnassa

Palkkatuki myönnetty elinkeinotoimintaan, eniten palkkatuetun työn aloittaneita/tehtävä

Tehtävänimike	10.5.-31.12.2010 aloittaneet				Tehtävänimike	Vuonna 2011 aloittaneet			
	De minimis	RPA 50 %	RPA 75 %	yhteensä		De minimi	RPA 50 %	RPA 75 %	yhteensä
yhteensä	100	643	204	944	yhteensä	106	996	295	1 387
sosiaalialan hoitaja, henk.koht. avust.	8	65	27	100	sosiaalialan hoitaja, henk.koht. avust.	8	136	41	185
keittiö- ja ravintolatyöntekijä	11	59	19	89	keittiö- ja ravintolatyöntekijä	10	114	30	154
siivooja	3	61	11	75	siivooja	5	69	20	94
myyjä	3	31	13	47	toimistotyöntekijä	12	44	18	73
kiinteistönhoito ja kunnossapito	4	27	12	43	kiinteistönhoito ja kunnossapito	0	55	14	69
toimistotyöntekijä	3	25	14	42	myyjä	4	44	17	65
kahvil., ruokal. annostel. ja myyjät	10	27	4	41	kahvil., ruokal. annostel. ja myyjät	3	47	12	62
lasten päivähoiton työntekijät	1	22	5	28	kodinhoitaja ja kotiavustaja	2	28	7	37
rakennusalan sekatyöntekijät	1	21	7	28	kuorma-auton ja ajoneuvoyhd. kuljett.	1	28	8	37
nuoris- ja raittiustoimen ohjaajat	9	9	8	26	lasten päivähoiton työntekijät	6	22	5	32

RPA= ryhmäpoikkeusasetus

Lähde: TEM Ura-järjestelmän poiminta-ajo

Sekä vuonna 2010 että vuonna 2011 lukumääräisesti eniten elinkeinotoimintaan liittyvissä työtehtävissä toimivat sosiaalialan hoitajat ja henkilökohtaiset avustajat sekä keittiö- ja ravintolatyöntekijät.

7.5. Palkkatuen kesto yhdistyksissä ja säätiöissä

Vuonna 2010 ja 2011 yhdistyksissä ja säätiöissä palkkatuetun työn päättäneiden tuetun työjakson kesto						
						Päättäneet eri henkilöt
Vuosi/kesto viikkoa		säätiöt	yhdistykset	yhteensä	säätiöt	yhdistykset
v. 2010	yhteensä	lkm	lkm	%	%	%
Yhteensä	9 125	1 141	7 993	100,0	100,0	100,0
alle 1	42	3	39	0,5	0,3	0,5
1-2	86	19	67	0,9	1,7	0,8
3-4	141	23	118	1,5	2,0	1,5
5-8	345	42	303	3,8	3,7	3,8
9-12	479	54	426	5,2	4,7	5,3
13-26	2 125	285	1 840	23,3	25,0	23,0
27-39	906	120	787	9,9	10,5	9,8
40-52	2 926	291	2 633	32,1	25,5	32,9
79-104	2 145	308	1 839	23,5	27,0	23,0
105-156	62	17	45	0,7	1,5	0,6
v. 2 011						
Yhteensä	11 589	1 399	10 204	100,0	100,0	100,0
alle 1	37	6	31	0,3	0,4	0,3
1-2	86	8	78	0,7	0,6	0,8
3-4	183	15	168	1,6	1,1	1,6
5-8	345	29	316	3,0	2,1	3,1
9-12	543	76	467	4,7	5,4	4,6
13-26	3 024	414	2 611	26,1	29,6	25,6
27-39	1 126	152	975	9,7	10,9	9,6
40-52	3 511	359	3 151	30,3	25,7	30,9
79-104	2 046	224	1 823	17,7	16,0	17,9
105-156	810	117	693	7,0	8,4	6,8

Lähde: TEM Ura -järjestelmän poiminta-ajo

Laki määrittää palkkatuetun työn enimmäiskestoksi pääsääntöisesti 10 kuukautta. Tähän on kuitenkin poikkeuksia. Esimerkiksi korkeimmassa korotetussa palkkatuessa kesto voi olla enintään 24 kuukautta. Vajaakuntoisten palkkatuettu työ voi koostua useasta peräkkäisestä 24 kuukauden jaksosta. Oppisopimukseen palkkatuki voidaan myöntää koko oppisopimuksen ajaksi.

Seurantatietojen perusteella tyypillisin palkkatuetun työn kesto samalla työnantajalla on 40-52 viikkoa (10-12 kuukautta) tai 13-26 viikkoa (noin 3-8 kuukautta). Sekä yhdistyksissä että säätiöissä palkkatuetun työn keskimääräinen kesto on 10 kuukautta.

7.6. Palkkatuetun työn vaikuttavuus yhdistyksissä ja säätiöissä

Vuosina 2010 ja 2011 palkkatuetun työn yhdistyksissä tai säätiöissä päättäneiden tilanne 3 kk, 6kk ja 12 kk jälkeen								
Eri henkilöt, kaikki ja vaikeasti työllistyvät (500 päivää työttömyysturvaa maksettu ennen työn alkamista)								
Tilanne 3 kk palkkatukijakson päättymisen jälkeen	Vaikeasti työllistyvät				Kaikki palkkatuetussa työssä olleet			
	2 010		2011		2 010		2011	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
työtön	4 953	69,5	5 003	55,8	5 855	64,2	6 120	52,8
työssä	296	4,2	311	3,5	456	5,0	488	4,2
tukityössä tai starttirahalla	612	8,6	2 370	26,4	911	10,0	2 938	25,4
työharj/TEV	186	2,6	173	1,9	234	2,6	217	1,9
työvoimakoulutus	191	2,7	170	1,9	236	2,6	220	1,9
lomautettu	6	0,1	8	0,1	8	0,1	9	0,1
lyh. työviikko	1	0,0	0	0,0	2	0,0	1	0,0
työvoiman ulkop.	397	5,6	391	4,4	480	5,3	492	4,2
työttömyyseläke	6	0,1	0	0,0	6	0,1	1	0,0
ei rekisterissä	551	7,7	609	6,8	1 021	11,2	1 181	10,2
Yhteensä*	7 127	101,0	8 962	100,8	9 125	100,9	11 589	100,7
Tilanne 6 kk palkkatukijakson	2 010		2 011		2 010		2011	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
	työtön	4 581	64,3	4 794	53,5	5 429	59,5	5 825
työssä	316	4,4	323	3,6	453	5,0	495	4,3
tukityössä tai starttirahalla	606	8,5	2 235	24,9	905	9,9	2 757	23,8
työharj/TEV	233	3,3	220	2,5	280	3,1	278	2,4
työvoimakoulutus	227	3,2	211	2,4	279	3,1	272	2,3
lomautettu	9	0,1	12	0,1	14	0,2	13	0,1
lyh. työviikko	3	0,0	1	0,0	3	0,0	2	0,0
työvoiman ulkop.	476	6,7	462	5,2	568	6,2	581	5,0
työttömyyseläke	6	0,1	0	0,0	7	0,1	1	0,0
ei rekisterissä	724	10,2	760	8,5	1 248	13,7	1 426	12,3
Yhteensä*	7 127	100,8	8 962	100,6	9 125	100,7	11 589	100,5
Tilanne 12 kk palkkatukijakson	2 010		2 011		2 010		2011	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
	työtön	4 331	60,8	2 900	57,4	5 093	55,8	3 519
työssä	313	4,4	232	4,6	456	5,0	336	5,0
tukityössä tai starttirahalla	505	7,1	739	14,6	810	8,9	1 013	15,2
työharj/TEV	205	2,9	113	2,2	239	2,6	141	2,1
työvoimakoulutus	217	3,0	137	2,7	268	2,9	176	2,6
lomautettu	9	0,1	13	0,3	13	0,1	15	0,2
lyh. työviikko	2	0,0	3	0,1	2	0,0	3	0,0
työvoiman ulkop.	601	8,4	369	7,3	708	7,8	443	6,6
työttömyyseläke	6	0,1	0	0,0	7	0,1	1	0,0
ei rekisterissä	968	13,6	651	12,9	1 562	17,1	1 128	16,9
Yhteensä*	7 127	100,4	5 055	102,0	9 125	100,4	6 664	101,7

* yhteensä = henkilöllä on päättynyt vähintään yksi palkkatuetun työn jakso, tilanteiden tarkastelu laskettu kaikista erilaisista henkilön palkkatukityöllistämistä erikseen

v. 2011 tehdyssä 12 kk tarkastelussa kaikilla palkkatuetun työn päättäneillä ei ole kulunut 12 kk päättymisestä, siksi yhteensä luvut ovat 5 055 ja 6 664

Lähde: TEM Ura-järjestelmän poiminta-ajo

Palkkatuetun työn yhdistyksissä tai säätiöissä päättäneistä 53 % on työttömänä palkkatuetun työn jälkeen 3 kuukauden tarkasteluajankohtana. Henkilöistä, jotka ovat työn aloittaessaan olleet vaikeasti työllistyviä, 56 % on työttömänä ko. ajankohtana.

Pidennettäessä tarkastelujaksoa kuuteen kuukauteen työttömänä olevien osuus molemmissa ryhmissä vähenee muutaman prosenttiyksikön verran. On huomattavaa, että sekä kolmen kuukauden että kuuden kuukauden tarkastelujaksoina 24 % - 26 % on palkkatuetussa työssä tai vastaavassa työllistämistoimessa. Työvoimakoulutuksessa olevia on muutama prosenti palkkatuetun työn yhdistyksissä tai säätiöissä päättäneistä. Heidän osuutensa nousee kuuden kuukauden tarkastelujaksoina.

Tarkastelujakson pidentyessä 12 kuukauteen palkkatuetun työn jälkeen työttömien osuus kasvaa molemmissa ryhmissä.

Kolmannelle sektorin vaikuttavuus polkuna avoimelle sektorille työllistymisessä on heikko. Onkin aiheellista kysyä, tarvitaanko kolmannen sektorin välityömarkkinoita? Jos välityömarkkinoita tarvitaan, niin mihin, mitä tuloksia tai vaikuttavuutta niiltä odotetaan? Miten välityömarkkinoilta siirtymistä avoimille työmarkkinoille voitaisiin edistää?

8. Välityömarkkinoiden ristiriidat

Nykyiset välityömarkkinat ovat jatkumoa työvoimapolitiikan ja sosiaalipolitiikan palveluista ja tukimuodoista. Varsinaisissa työmarkkinoissa ei ole juurikaan tapahtunut muutosta, vaikka palvelujärjestelmiä on uudistettu. Toimintaa ohjaavat muuhun tarkoitukseen tehdyt makrokriteerit eikä yksilön tarpeesta lähtevät mikrokriteerit.

Hallitusohjelmaan kirjattu työttömien aktivointiaste ohjaa enemmän budjettipolitiikkaa kuin työllistymistä. Panostaminen pitkittyvän nuorisotyöttömyyden ja pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisyyn ohjaavat toimenpiteelle sijoittamiseen, mutta eivät takaa jatkoa toimille.

Nykyisten välityömarkkinat ovat järjestövetoiset. Niiden ajatuksena ovat portaat, jotka kuntoutuksen, koulutuksen ja palkkatuetun työn kautta johtavat avoimille työmarkkinoille työllistymiseen. Ne rakentuvat ajatuksellisesti räätälöityjen perättäisen toimien jatkumoon. Todellisuudessa toimet eivät aina ole räätälöityä työttömän ihmisen tarpeisiin, vaan tarjotaan sitä mitä tarjolla on ja mihin on rahoitusta. Tarjolla on paljon samankaltaisia toimenpiteitä eivätkä työttömät ihmiset aina kykene mieltämään, millä toimenpiteellä he ovat. Pysyviä työpaikkoja on vähän ja usein työn ja muiden palveluiden välinen rajapinta on häilyvä.

Välityömarkkinat toimivat työllistämisenkin suhteen irrallaan avoimen sektorin työmarkkinoista. Vaikka tarjotut toimet olisi räätälöityä ja kaikki portaiden askelmat kohdallaan, avoimilta työmarkkinoilta ei löydy sopivaa työtä.

Riskinä on, että välityömarkkinat kehittyvät enemmän palvelumarkkinoiksi kuin työmarkkinoiksi. **Jos halutaan ymmärtää välityömarkkinat nimenomaan TYÖmarkkinoina, on hyväksyttävä, että koulutus ja kuntoutus eivät nykyisillä avoimien työmarkkinoiden odotusarvoilla ratkaise kaikkien ihmisten työllistymistä. Tarvitaan uudenlaista julkisen sektorin vastuuta vaikeasti työllistyvän työvoiman osallisuuden pysyväksi lisäämiseksi ja työpanoksen hyödyntämiseksi.** Kyse ei ole vain työn etsinnän ja välityksen tehostamisesta, vaan sopivien työpaikkojen luomisesta.

Rakennetyöttömyyden purkua rahoitetaan usein projektien ja hankkeiden kautta, vaikka **rakennetyöttömyyden purku on toimintana yhtä pysyvää kuin koulutus ja sosiaalityö. Rakennemuutos työmarkkinoilla on jatkuvaa. Sen purkamiseen tarvitaan pysyvät lainsäädännölliset ja rahoitusmekanismit.**

Nykyisten välityömarkkinoiden vahvuudet ovat siinä, että järjestöjen ja vapaaehtoistoiminnan kautta vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten palveluihin tulee mukaan sosiaalista mieltä, jota markkinaehtoisten palveluiden kautta ei saavuteta. Kolmannella sektorin vahvuutena on ihmisen kunnioittaminen, arvostus, asiakkaille annettu aika ja osallistaminen, sosiaalinen yhteisyys, asiakkaan oman tahdon kunnioittaminen, kokemusasiantuntijuus, vertaistuki. Näitä vahvuuksia on vaikea tilata tai ostaa avoimilta markkinoilta.

Ohjaavan henkilökunnan ammattitaito on joko vahvuus tai heikkous. Osassa toimijakenttää on pysyvä ja moniammatillinen henkilöstö, joka osaa kytkeä kuntoutuksen, koulutuksen ja työllistämisen toisiinsa. Osassa välityömarkkinakenttää ohjaava henkilöstö on vaihtuvaa ja palvelu on kuin sokea taluttaisi toista sokeaa.

Kolmannen sektorin heikkoutena on riippuvaisuus julkisesta rahoituksesta, itsenäisen palkanmaksukyvyn heikkous, ohut yhteys elinkeinoelämään ja yrityksiin. Tarjottavien palveluiden räätälöinti ohjautuu rahoittajan tarpeen eikä aina asiakkaan tarpeen mukaan. Hajanaisen ja pirstaleisen projekti- ja hankerahoituksen vuoksi työtä ohjaavat henkilöiden vaihtuvuus on suurta. Rahoitus ei aina noudata edes rahoittajan omia tulokriteereitä, mistä seuraa, että hyvät ja toimivatkaan käytännöt eivät vakiinnu.

Pitkästä työttömyydestä avoimille työmarkkinoille siirtymiseen tarvitaan motivaatiota, taloudellista ja hyvinvointihyötyä.

Yhdistyksistä avoimille työmarkkinoille siirtymisessä on jarrutekijöitä. Motivaatiota siirtymään voi syödä se, että yhdistyksessä on turvallisempaa kuin yrityksessä. Markkinatalouden lainalaisuudet ja työvoiman tuotto-odotukset eivät ole yhtä kovat.

Taloudellinen hyöty voi olla kyseenalainen, koska todennäköinen työllistyminen tapahtuu matalapalkka-aloille ja sosiaalitetuet leikkautuvat tai niiden saaminen viivästyy. Varsinkin velkaantuneen pitkäaikaistyöttömän motivaatio ja taloudellinen hyöty on heikko. Kun ihminen elää matalalla tulotasolla, lyhytaikainen taloudellinen selviäminen on päällimmäisenä ja pitkällä aikavälillä saavutettavat hyödyt eivät ylitä lyhyellä aikavälillä kohdattavia epävarmuuksia.

Hyvinvoinnin ja sosiaalisten verkostojen kannalta voi olla turvallisempaa olla tekemisissä tuttujen ”työkkärin, kelan ja sossun tuomien ongelmien kanssa” kuin siirtyä tuntemattomien ongelmien piiriin.

9. Työvoimapula ei poista välityömarkkinoiden tarvetta

Suomessa huolehditaan aiheellisesti kestävyysvajeesta, huoltosuhteesta ja väestön ikääntymisen mukanaan tuomasta työvoiman määrän vähenemisestä. On itsestään selvää, työvoiman tarjonnasta on kannettava huolta. Koska ilman riittävää työvoiman tarjontaa, talous näivettyy ja hyvinvointi kuihtuu.

Työvoiman väheneminen ei ole vain hetkittäinen suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymiseen liittyvä haaste. Suomi ikääntyy loputtomasti ilman merkittävää muutosta syntyvyyteen. Syntyvyys on noussut kahdeksana perättäisenä vuonna ja uusimpien tilastojen mukaan syntyvyys on 1,87. Vasta yli kahden (2,1) oleva syntyvyys poistaisi kestävyysvajeen pysyvästi.

Suomi tarvitsee lisää työtunteja. Oleellista on se miten tunnit jakautuvat. Tämä muutos ei voi tapahtua siten, että yhä isompi osa ihmisistä ajautuu kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolelle ja yhä pienempi osa tekee varsinaisen työn.

OECD:n lukujen mukaan Kreikassa tehtiin yli 2.000 työtuntia vuodessa työllistä kohden. Suomessa vajaa 1.700 tuntia ja Saksassa runsaat 1.400 tuntia. Onko Saksa siis huonompi kuin Kreikka? Kreikassa työssäkäyvät tekevät paljon työtä, mutta työtä on harvoilla. Samanlainen tilanne on vaikkapa Virossa ja Venäjällä.

Suomessa tehdään henkeä kohden enemmän työtä kuin Saksassa, koska siellä osa-aikatyö on yleisempää kuin meillä. Usein korkean työllisyysasteen maissa osa-aikatyön osuus on suuri. Esimerkiksi Hollannissa osa-aikatyön osuus on 37 prosenttia.

Työn tuottavuuden kasvattaminen on välttämätöntä. Ilman sitä Suomi ei pärjää kansainvälisessä kilpailussa. Samalla kasvavat työntekijään kohdistuvat vaatimukset. Erityisesti osaamisvaateet nousevat. Yhtälö on haasteellinen, pitää saada isompi joukko työhön samaan aikaan, vaikka työn tuottavuuden nousuvaade uhkaa syrjäyttää yhä isomman osan työelämästä.

Määrällinen työvoiman niukkuus ei automaattisesti rakenna pitkään työttömänä olleille ihmisille helpompaa tietä työhön, koska työelämä muuttuu ja tulee vaativammaksi. Työvoiman kysyntä kohdistuu aina parhaaseen tarjolla olevaan työvoimaan.

Työmarkkinoiden dynamiikka- ja joustovaatimukset kasvavat. Teknologiset muutokset ovat nopeita, ammattitaito ja osaaminen vanhenevat nopeasti. Muutokset tuovat yksilöille lisää riskejä tippahtaa työmarkkinoiden kysynnän ulkopuolelle erilaisissa elämän nivelvaiheissa.

Ennen mentiin ensin kouluun, opiskeltiin ammatti sitten mentiin työhön, tehtiin työtä, perustettiin perhe, jonka jälkeen palattiin työhön, tehtiin työtä ja jäätiin eläkkeelle. Enää ihmiset eivät toimi näin kronologisesti eivätkä työmarkkinoiden joustavuusvaatimukset mahdollista tällaista elämäntapaa.

Työllistymisen kannalta riskivaiheita voivat olla esimerkiksi koulutuksesta työelämään siirtymisen pitkittyminen, erilaisten työprojektien väliin jäävät aukot, hoivavapailta työelämään pyrkiminen, vanhan työn loppuminen jne.

10. Työ muuttuu vaatimukset moninaistuvat

Työn muutos kohdistaa kysyntää kapeampaan ihmisjoukkoon. Samaan aikaan kasvavat sekä tietyillä toimialoilla pula osaavasta työvoimasta, että niiden ihmisten joukko, joiden on vaikea löytää paikkaansa markkinaehtoisessa työssä. Seuraavat muutokset ovat kärjistettyjä, mutta samoja elementtejä työn muutoksista löytyy lukuisista tutkimuksista.

Moniosaajuuden vaade lisääntyy. Työntekijöiltä vaaditaan perusammattitaitoa, mutta sen lisäksi monet muut työhön liittyvät osaamisvaatimukset kasvavat. Ennen riitti kun osasi yhden työn ja teki sen kunnolla. Nykyisin yksi ammattiosaaminen ei riitä, vaan elämän aikana tarvitaan monenlaista ammattiosaamista, jopa samassa työssä.

Hyvän tyypin taakka kasvaa. Asiakastyössä on paljon sellaisia osaamisvaatimuksia, joihin on vaikea kouluttautua. Myös miehiltä ja naisilta vaadittavat henkilökohtaiset ominaisuudet vaihtelevat.

Asiakasvaatimukset työssä ja itsensä ja työnsä myyminen lisääntyy. Työn ulkoistaminen liittyy ydintyöpaikan ulkopuolelta ostettaviin palveluihin. Samaa kehitystä tapahtuu työyhteisön sisällä. Ennen työtä oli niin kauan kuin firma pyöri, nykyisin oma asema omassa työpaikassa pitää lunastaa joka päivä uudelleen.

Yksinäisyys ja itsensä johtaminen lisääntyy. Työtä tehdään entistä yksilöllisemmällä tavolla. Työn teon aika, paikka ja yhteisöt vaihtelevat. Ennen monia tekemiseen perustuvia työtehtäviä tehtiin työnjohdon ohjauksessa ja valvonnassa. Nykyisin esimerkiksi siivoustyö on usein yksinäistä ja itsenäistä.

Työajat pirstoutuvat tuottavuuden maksimoimiseksi. Tarjolla on nopeita pirstaleisia kausi- tai kysyntähuippuja turvaavia tehtäviä. Tehtävät edellyttävät äärimmäistä joustavuutta ja varuillaanoloa sekä nopeaa vastausta työtarjouksiin. Ennen ihmiset jonottivat työtä satamassa lippalakki kädessä, nykyisin odottavat soittoa kotona kännykkä pöydällä.

Työ feminisoituu. Naisille tyyppilliseksi miellettyjen ominaisuuksien osaamisen vaatimus työssä kasvaa. Hoiva ja palvelutyöt lisääntyvät. Huolehtiminen, yhteistyösuhteiden ylläpitäminen, monien tehtävien samanaikainen suorittaminen sekä ristiriitojen sovittelu työssä lisääntyy. Ennen raavaalle miehelle riitti kun työssä oli voimaa, nyt ei aina pärjää edes hyvällä supliikilla.

Työtä kuolee ja syntyy vauhdilla. Rakennemuutos tappaa monia työtehtäviä ja tilalle syntyvä työ on luonteeltaan erilaista. Osaamisvaatimukset ovat hyvin erityyppisiä. Eri sukupolvet elävät hyvin erilaisissa työelämäkokemuksissa. Eri sukupolvien odotusarvot työssä eriytyvät. Työn muutos ei tarkoita työn huonontumista, vaan erilaistumista ja eriytymistä.

Ammattitaidon ja hyvän terveyden lisäksi tarvitaan itsekuria ja itsensä johtamista. Ei riitä, että osaa lukea ja kirjoittaa, pitää olla digitaalista lukutaitoa. Tietoa on osattava hallita. Myös omaa työtä ja sen organisoimista on hallittava. Verkostoissa pitää osata sukkuloida ja löytää sieltä omaa työtä hyödyttävät kumppanuudet, mutta niiden verkkoon ei saa jäädä. Tämän rinnalla osa työstä pilkkoutuu ja sulkeutuu, muuttuu yksinäiseksi, monotoniseksi ja vähän houkutteleviksi. Myös huonosti elätkäviksi.

Työttömyydenhoidossa ajatellaan, että ammattitaitovaatimukset voidaan tyydyttää siirtymäpolitiikalla, jossa työssä olevien ammattitaitoa korotetaan, jota he voivat siirtyä vaativampiin tehtäviin ja näin vapautuu vähemmän vaatimistason työtä pitkään työttömänä olleille.

Tiettyyn pisteeseen tällainen siirtymäajattelu toimii. Työn muutos, johtaa siihen että siirtymäajattelun kautta vapautuville työpaikoille ei automaattisesti siirrytä pitkästä työttömyydestä. Aikaloikka työn muutoksessa saattaa olla yksinkertaisesti liian suuri. Vapautuvassakin työssä vaadittavat osaaminen ja muut ominaisuudet liian korkealla.

Vaikeassa työmarkkina-asetmassa olevien ihmisten integrointi avoimille työmarkkinoille on välttämätöntä työllisyysasteen nostamiseksi. Jotta tämä on mahdollista, on sosiaali- ja terveystalouden, tulonsiirtojen, koulutuksen ja työvoimapolitiikan pelattava kiinteämmin yhteen. Mutta tämä ei vielä riitä.

Vaikeasti työllistyvien asemaa voidaan parantaa tehokkaammin kytkemällä ratkaisut siihen, miten työelämänmuutos ylipäättään kehittyy ja millaista työelämästrategiaa muissa toimitissa rakennetaan. Suomessa on taipumusta siirtää rakennetyöttömyys työmarkkinoiden ulkopuoliseksi ongelmaksi, johon haetaan ratkaisukeinoja työvoimapolitiikan ja sosiaalipolitiikan avulla. Samaan aikaan tarvitaan markkinaehtoisen työn suvaitsevaisuuden kasvattamista.

11. Suojatyöstä inklusioon

Euroopassa on laajasti käynnissä trendi, jossa pysyvistä erillisistä suojatyöpaikoista pyritään eroon. Tämä kehitys on näkynyt myös Suomessa. Inklusion tavoite on hyvä ja kannatettava, koska jokainen ihminen on yksilö ja hänellä on oikeus tulla kohdelluksi yksilönä.

Suojatyön epäoikeudenmukaisuudet näkyvät silloin kun vaikkapa kehitysvammaisen tekee samoja tehtäviä kuin toinen työntekijä tekee markkinaehtoisesti työehtosopimuksen mukaisella palkalla. Joskus erona on vain palkkaus. Esimerkki on kärjistetty, mutta ei harvinainen.

Avoimille työmarkkinoille integroimisen taustalla on ainakin kaksi työntävää voimaa. Toista ohjaa käsitys reiluista työmarkkinoista ja tasa-arvosta, jonka ajatuksena on, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia ja heidän tulee päästä työmarkkinoille ja että samasta työstä maksetaan sama palkka. Toista ohjaa raha: tuetut työjaksot maksavat ja niillä on taipumusta päättyä tuen päättyessä.

Aktiivisen työvoimapolitiikan tavoitteena on passiivisen työttömyysturvan sijaan tarjota työttömille aktiivisia vaihtoehtoja. Lähtökohtana on, että toimet johtavat lopulta avoimille työmarkkinoille työllistymiseen.

Työmarkkinatilanteesta riippuu suuresti se, miten helppoa tai vaikeaa avoimille työmarkkinoille pääsy on. Työllistyminen ei ole kiinni yksin työllisyystilanteesta, koska dynaamisilla työmarkkinoilla kuolee ja syntyy jatkuvasti uutta työtä.

Aktivointikeinoja on erilaisista sosiaali- ja terveystalitiikkaa lähellä olevista kuntoutuslähtöisistä toimista työelämäharjoitteluun ja koulutukseen ja palkkatuettuun työhön avoimilla työmarkkinoilla.

Jokaisella toimella on oma roolinsa ja tarkoituksensa, mutta elävä elämä osoittaa, että meille on syntynyt työmarkkinat, jossa samoja tehtäviä tehdään välillä kuntoutuksena ja välillä palkkatyönä. Palkattoman työn osuus on kasvanut, olipa kyse palkattomista ylitöistä palkkatyön ohessa tai ei-palkkaperusteisilla työvoimapolitiittisilla/ kuntoutustoimilla tai opiskeluihin kuuluvina harjoitteluina tehtävinä työtehtävinä.

Sekamelska sotii ihmisten oikeudenmukaisuuskäsitystä vastaan. Tilannetta pyritään korjaamaan työvoimapolitiikan osalta uudistamalla työvoimapalvelulainsäädäntöä ja yhdistämällä erilaisia ei-palkkatyönä tehtyjä toimia. Lainsäädännön uudistus ei automaattisesti tee järjestelmästä selkeämpää, jos selkiyttämistä ei jalkauteta kunnolla koko toimijakenttään.

Nykyisinkin kuntouttavalla työtoiminnalla ja palkkatuetulla työllä on selkeä ero lainsäädännössä, mutta käytännön elämässä työtön saatetaan sijoittaa palkkatuettuun työhön ja tukijakson loputtua "palauttaa" kuntouttavaan työhön, vaikka hänen elämässään ei ole tapahtunut mitään, joka olisi nostanut esiin kuntoutuksen tarpeen. Toimien järjestystä ohjaa rahoitus eikä yksilön tuen tarve.

Suomen nykykäytännössä pyritään järjestelmään, jossa ensin kuntoutetaan ja trimmataan ihmistä työkykyyn ja sen jälkeen panostetaan työnvälitykseen. Haasteeksi koetaan parempi yritysysteistyö, työn etsiminen ja työntekijän ja työnantajan tukeminen mahdollisin keinoin.

Kaukana työmarkkinoista olevien ihmisten kohdalla kuntoutus on ensisijaista. Keskipaiheella suora työhön sijoitus ja tukielementit tuottavat parempaa tulosta. Lähellä työmarkkinoita olevat sijoittuvat helpommin avoimille työmarkkinoille, jos työnvälitys on riittävän tehokasta.

Välityömarkkinoiden käsitettä on laajennettava. Välityömarkkinatyön lisääminen ei kannata, jos pyrimme lisäämään nykyisen toiminnan määrää, koska siirtymät välityömarkkinoilta avoimelle sektorille ovat ohuita ja toiminta on lähes kokonaan julkisen rahoituksen varassa. Lisäksi tarvitsemme inklusiivisempia avoimen sektorin työmarkkinoita.

12. Välityömarkkinat palvelemaan hyvinvointia

Suomi on täynnä tekemätöntä työtä ja piilotyöpaikkoja. Yrityksissä on paljon satunnaisen työvoiman tarvetta. Vuokratyö täyttää osan tästä aukosta, mutta ei kaikkea. Tarjolla olisi palkanmaksaja, mutta ei työvoimaa. Välityömarkkinoilla työllistetyt voisivat olla ryhmänä joustavaa työvoimaa, joka täyttäisi satunnaisen työvoiman tarvetta. Työntekijä voi silti olla pysyvämmässä ja turvallisemmassa työsuhteessa. **Työpankit ja työpoolit ovat tässä toimivia konsepteja.**

Markkinaehtoista työtä on myös piilossa siten, että yrittäjät itsekään eivät ole mieltäneet työvoiman tarvetta. **Tässä työnetsintä ja työttömän asiakkaan tarjoaminen suoraan työpaikoille tukimuotojen kera mahdollistaisi sen, että halukas ja motivoitunut työntekijä voisi tehdä itsensä työnantajalle tarpeelliseksi.** Sama vaikutus on järjestöissä palkkatuetun henkilöstön edelleen sijoittamisella. **Tukibyrokraatia pitää tehdä mahdollisimman yksikertaiseksi ja ulkoistaa se yrittäjältä välityömarkkinatoimijalle.**

Tarpeellista hyvinvointia lisäävää työtä on loputon määrä markkinoiden tarjonnan ulkopuolella; pienimuotoista kotiapua, kaupassakäyntiä, lehtienharvointia, lumenluontia, lastenkaitsemista, näkövammaisten lukupalvelua. Työ on satunnaista eikä sille ole kaupallisia tarjoajia tai asiakkaiden maksukyvyyn ei yllä markkinahintaiseen palveluun. Osa näistä markkinoiden ulkopuolisista tehtävistä hoituu naapuriavun kautta tai ikävä kyllä myös pimeillä työmarkkinoilla.

Lisäksi on työtä, joka sinänsä kuuluu julkisen palveluvelvoitteen henkeen, mutta johon ei löydy työvoimaa tai sitä ei ole varaa teettää julkisin varoin. Tällaista työtä voi olla esimerkiksi vanhusten laitoshoidossa vanhusten ulkoiluttaminen, heille lukeminen ja seuran pitäminen. Osa ympäristötöistä tai kierrätystoiminnasta voi hyvin olla välityömarkkinoiden kontolla. Koulujen kouluavustajat saivat aikanaan alkunsa palkkatuella työllistetyistä työvoimasta, samoin pienten koululaisten iltapäivätoiminta. Työn roolin uudelleen ajattelu ja organisointi on tarpeen, jotta nämä työt saadaan toimimaan. **Tässä työssä voidaan hyödyntää SGEI-reformin tuomia mahdollisuuksia.**

Pula osaavasta työvoimasta pakottaa meidät miettimään työn organisoitua uudelleen. Rakentaa tietoisesti avustavan työvoiman joukkoja, jotka voisivat olla osittain välityömarkkinaluonteisia. Esimerkiksi lääkärin ja sairaanhoitajan työtehtäviä on organisoitu uudelleen ja lääkärin työtehtäviä on siirretty sairaanhoitajille. Samaa ajattelua pitäisi jatkaa esimerkiksi lähihoitajien tehtävien kohdalla ja eriyttää tehtäviä välityömarkkinatoimijoille.

Monen potentiaalisen hyvän hoivatyöntekijän kohdalla tie katkeaa kesken, koska osaaminen tai kärsivällisyys ei riitä kaikkeen siihen opiskeluun, mitä tutkinto vaatii. Mutta onko järkevää, että kaikilta työntekijöiltä vaaditaan lähihoitajan lääkeosaamista?

Työn uudelleen organisointi on tehtävä järjestelmällisesti ja työntekijäjärjestöjen kanssa neuvotellen. Asiaa vastustetaan herkästi, koska sen nähdään johtavan palkkadumppaukseen. Mutta eikö suurinta palkkadumppausta ole työttömyys ja nykyiset ilman palkkaa tehtävät työn muodot.

Uudelleen organisoitu työ ei saa tarkoittaa sitä, että lipsutaan ammattitaitovaatimuksista. Kyse on siitä, että mietitään mitkä tehtävä voidaan eriyttää nykyisistä hoiva-ammattilaisten tehtävistä.

Ikääntyminen tuo mukanaan monia palvelutarpeita, joihin yhteiskunnalla ei ole nykymekanismeilla varaa. Mutta palvelun tarvitsijoillakaan ei ole varaa hankkia palveluja markkinaehtoisesti. Näissä toiminnoissa voitaisiin tietoisesti yhdistää välityömarkkinat ja yhteinen hyvä.

Sotainvalidien Veljesliiton avustajatoiminta - yhteisen hyvän ja tuetun työn yhdistämistä.

Vaikeasti työllistyvät kuntoutuvat vapaille työmarkkinoille samalla, kun auttavat vanhuksia ja tukevat näin heidän kotona asumistaan. Avustajatoiminta on osaltaan mahdollistamassa sitä, että vanhukset pystyvät asumaan kotonaan mahdollisimman pitkään.

Palkkatuella työllistetään vaikeasti työllistyneitä henkilöitä avustajiksi, joilla on avustajatyön ohella mahdollisuus suorittaa työnantajan ajalla ja kustannuksella muun muassa ammattitutkinto.

Avustajatoiminta tapahtuu välityömarkkinoilla eli sillä osa-alueella, joka jää työttömyyden ja vapaiden työmarkkinoiden väliin. Nimensä mukaan kyse on välillisestä toiminnasta ja tarkoituksena on saada avustajina työskennelleet henkilöt takaisin vapaille työmarkkinoille. Avustajatoimintaan tullessaan he saavat hyvän mahdollisuuden palata työelämään.

Avustajatoimintaa toteutetaan ympäri Suomea 16 eri hankkeen kautta yhteensä 21 toimipisteessä ja näiden toimintaa koordinoi avustajatoiminnan valakunnallinen tukihanke. Tukihankkeen alueille antama tuki on koostunut käytännössä ohjauksellisesta tuesta, koulutussuunnittelusta ja perehdyttämiskoulutuksesta, jossa tärkeä elementti on vertaistuellinen oppiminen.

Yhteisissä koulutuksissa ovat usein syntyneet myös päätökset jatkokouluttautumisesta. Lisäksi tukihanke on kehittänyt aluehankkeiden käyttöön työhön sopivia työvälineitä kuten avustajan työkirjan ja sähköiseen kyselytyökaluun muokatun kehityskeskustelualustan. Tukihanke mahdollistaa sen, että aluehankkeet voivat keskittyä varsinaiseen konkreettiseen työhön.

Avustajat ovat tarttuneet mahdollisuuteen kouluttautua, sillä työsuhteensa aikana lähes sata avustajaa suoritti jonkin ammattitutkinnon ja osa jatkoi opintoja työsuhteen jälkeen. Eniten avustajatoiminnassa suoritetaan kotityöpalveluiden ammattitutkintoa. Lisäksi kaikki avustajat osallistuvat hankkeen omaan koulutukseen tai suorittavat eri-

laisia työelämän valmiuksia parantavia kursseja. Kouluttautumiskielteisen asenteen murtaminen onkin yksi hankkeen tärkeimmistä tavoitteista.

Kolme kuukautta avustajatyösuhteensa päättymisestä 12 % avustajista oli jatkanut opintojaan, 27 % oli siirtynyt avoimille työmarkkinoille ja 2 % oli perustanut yrityksen. Näin ollen 41 % siirtyi työmarkkinoilla eteenpäin palaamatta suoraan TE-toimiston asiakkaaksi.

Avustajien työelämänvalmiuksia pyritään lisäämään vahvalla ohjauksella, työelämänpelissäntöjä opettelemalla ja ammatillisesti kouluttautumalla työnantajan ajalla ja kustannuksella. Työsuhteen aikana tehdään oikeaa työtä veteraaniasiakkaiden luona, mutta ei niin kiivastahtisesti kuin avoimilla työmarkkinoilla. Avustajia tuetaan koko työsuhteen ajan mm. opiskelu- ja työpaikkahakemusten täyttämässä. Hankkeen vetäjät ovat avustajille erittäin tärkeänä henkisenä tukena ja kannustajina.

Tulevaisuudessa kunnat keskittyvät entistä enemmän hoitotyöhön; vanhusten ja vammaisten tukipalvelutehtäviin ei riitä resursseja ja kunnat yksityistävät palveluitaan kiihtyvällä tahdilla. Tällä työsaralla on tehtävää vähäisemminkin koulutuksen omaavalle työntekijäkunnalle, kuten vielä 1980-luvulla kuntien kotiaavustajat.

Avustajan työ on myös ajan antamista jäsenille, mikä on oleellinen osa työtä. Työssä vuorovaikutustilanteet ovat aitoja ja molemmat osapuolet kokevat ne antoisina. Samalla avustajat kokevat työn henkisesti palkitsevana ja kannustavana, joka kohentaa myös itsetuntoa mutta mikä parasta siinä saa hyviä kokemuksia työssä olemisesta.

Avustajatoiminta antaa aikaa asiakkaalle ja huolehtii kokonaisvaltaisesti asiakkaidensa tarpeista muutoin, muttei hoidolliselta osalta. Samalla toiminta antaa työkokemusta pitkään työttömänä olleelle.

Vuonna 2011 avustajatoiminnassa oli 8 121 kotitaloutta. Avustajia oli työsuhteessa samanaikaisesti keskimäärin 360, ja vuoden aikana työllistettiin noin 600 eri avustajaa, joista noin puolet oli yli 50-vuotiaita naisia. Miesten osuus on vaihdellut 10–13 % välillä.

Parhaimmillaan hanke voi työllistää kaksi vuotta, missä Veljesliiton tuki on ollut korvaamattoman arvokas lisä.

Yhteiskunnallisesti avustajatoiminta auttaa kuntia heidän työllistämismuutoksensa hoitamisessa, täydentää kunnallisia vanhusten avohoitopalveluita ja tuottaa koulutettua työvoimaa vanhus-, vammais- ja kotitaloustyöhön. Tällä sektorilla on työvoimapulaa jo nyt. Erityisesti henkilökohtaisen avustajan tehtäviin työllistytään, ja siihen avustajatyön työkokemus antaa jo hyvät valmiudet.

Nykyisin sotaveteraanien kotipalvelusta peritään maksu, joka ei ole markkinahintainen. Palvelu on subventoitua, mutta verottajan mukaan se ei kilpaile markkinaehtoisten palvelutuottajien kanssa koska se on jäsenedun kaltainen. Rajanvedot vastaavissa tilanteissa ovat kuitenkin aika sattumanvaraisia, joten tarvitaan pelissäntöjen selvennystä vastaavan tyyppisten toimintojen tueksi.

Edellä kuvatusta projektista osa työvoimasta kouluttautuu avoimille työmarkkinoille ja yltyä niiden osaamis- ja tuottavuustasolle, mutta osa voisi jäädä pidemmäksi aikaa ohjatun ja tuetun työn pariin. Ikäihmisillekin olisi mukavampaa, jos kotiapuhenkilö ei vaihtuisi palkkatukijaksojen

mukaan. Osa työstä voi olla selvästi siirtymätyötä avoimille työmarkkinoille, mutta osa asiakkaista tarvitsee välityötä työttömyyden ja markkinaehtoisen työn välillä.

Nykyiset välityömarkkinat ovat lisänneet koulutusta omassa toiminnassaan. Yhteistyö koulutusorganisaatioiden kanssa on lisääntymässä. Silti monen pitkäaikaistyöttömän kouluttautuminen markkinaehtoiseen työhön voi iän, pelkojen tai kärsivällisyyden puutteen vuoksi olla mahdotonta. Nämä ihmiset voivat silti parantaa osaamistaan kouluttautumalla kevyemmin ja epävirallisemmin välityömarkkinatehtäviin.

Myös eletyn elämän tuoma kokemus pitäisi paremmin hyödyntää työmarkkinoilla. Esimerkiksi ihmisen, joka on pitkään toiminut omaishoitajana, voi olla hyvä vanhustyössä ilman varsinaista koulutusta. Kokemuksen hyväksi lukemista ammattipätevyyttä arvioitaessa pitää parantaa.

Jotta välityömarkkinatoimijoiden rahoitus ei olisi pelkkää valtion ja kuntien tukea, tarvitaan uutta ajattelua myös rahoitukseen. Oleellista on tunnistaa välityömarkkinatoimijat. **Tarvitaan nykyistä selkeämpää rajanvetoa kaupallisten toimijoiden ja voittoa tuottamattomien välityömarkkinatoimijoiden välille.**

Verottajan tulkinnat pitää saada voittoa tavoittelemattomien toimijoiden kohdalla yksiselitteisemmiksi. Nykyisin te-hallinto ja verottaja saattavat tehdä eri päätöksen siitä, harjoittaako välityömarkkinatoimija elinkeinotoimintaa vai ei.

13. Julkiset hankinnat välityömarkkinoiden tueksi

On parannettava julkista hankintaosaamista. Katriina Aholan vastajulkistetun väitöskirjan mukaan reilu kymmenen vuotta sitten 90 % hankinnoista toteutettiin kokonaistaloudellisuuden perusteella. Nykyisin tärkein hankintapäätökseen vaikuttava tekijä on edelleen hinta yli 50 % painotuksella. Seuraavaksi tärkeimmät tekijät ovat laatu ja toimitusehdot. Ympäristönäkökohtien painoarvo jäi keskimäärin muutama prosenttiin. Sitä pienempi painoarvo oli vain sosiaalisilla tekijöillä.

Hankintalakia tulkitaan usein hyvin yksioikoisesti. Hinta on helppo kriteeri. Hankintalain rajoituksia käytetään usein tekosyynä, koska ei osata kilpailuttaa laatua ja sosiaalisia kriteerejä. Laki mahdollistaa neuvottelumenettelyn esimerkiksi moniammatillista erityisosaamista edellyttävissä palveluhankinnoissa. Laki mahdollistaa myös suorahankinnan tietyn edellytyksin tietyissä hankinnoissa.

Kohdentamalla julkisia hankintoja välityömarkkinoiden tuotteisiin, työvoimaan ja palveluihin, voidaan vahvistaa pitkään työttömänä olleiden työllistämistä. Tilaa-osaamisen kehittäminen on tässä avainasemassa.

Välityömarkkinatoimijoiden palveluja ei ole helppo löytää, koska niillä on rajalliset resurssit markkinoida tuotteitaan, palvelujaan ja työvoimaansa. **Julksen ja yksityisen sektorin kysyntää vahvistaisi sähköinen portaali, johon kerätään alueellisesti välityömarkkinatoimijoiden tarjoama työvoima, työt ja palvelut.**

Julksien hankintojen pitäisi olla kokonaistaloudellisesti järkeviä, mutta kokonaisuuden hahmottaminen on usein vaikeaa. Poliittiset päättäjät ovat oppineet hokeman, jonka mukaan yksi syrjäytynyt nuori maksaa yhteiskunnalle yli miljoona euroa. Mutta moniko tietää, mikä on pitkäaikaistyöttömyydestä aiheutuvat kustannukset yhteiskunnalle?

Kauppakamarin arvion mukaan pitkäaikaistyöttömyyden hinta on 400.000 euroa ja työelämän ulkopuolelle jäänyt henkilö maksaa kansantaloudelle noin 700.000 euroa. Vielä harvempi osaa hahmottaa säästöjä, joita syntyy, jos työtön työllistyy vaikkapa tuetun työn kautta avoimille markkinoille. Työllistämisen kustannukset hahmotetaan helpommin.

Työttömyyden kustannuksista kunnille on loppujen lopuksi yllättävän vähän tietoa. **On syytä selvittää työllistämisen ja avoimen työttömyyden kustannukset kuntatalouden näkökulmasta.** Jos pitkäaikaistyöttömyyden kokonaiskustannukset olisivat kuntatasolla helpommin hahmotettavissa, voisi se rohkaista tilaamaan palvelua välityömarkkinoilta ja samalla tukemaan vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä.

Jotta julkiset toimijat osaisivat palvelu- ja tuotehankinnoissaan käyttää vaikeasti työllistettävän ihmisen työllisyyttä yhtenä kriteerinä, tarvitaan koulutusta ja ohjeistusta. Kuntien näkökulmasta kokonaistalouden arvioinnissa vaikuttaa myös työmarkkinatuen kustannusten kuntaosuus.

On arvioitava kannustaako työmarkkinatuella olevien ihmisten toimeentulon nykyinen jako valtion ja kuntien välillä enää aidosti tarkoituksenmukaiseen aktivointiin. Valtion aktiivitoimiin tarkoitetut rahat ovat niukat kysyntään nähden. Aktiivisissa kunnissa ne saattavat loppua kesken vuoden eikä kunta voi aktivoida niin paljon ihmisiä kuin haluaisi.

Rahapula lyö korvalle periaatetta, jonka mukaan aktiivinen kunta voi hyötyä myös taloudellisesti järjestelmästä. Hyvin tehokkaasti omaa 500 päivää työmarkkinatukea saavien listaansa seuraava kunta taas voi tavoitella pelkkää määrää ja lyödä korvalle te-hallinnon palkkatuetun työn vaikuttavuuspyrkimyksiä

Tarvitaan uudenlaista työnorganisointia, jossa puretaan julkisen sektorin pulaa ammattitaitoisesta työvoimasta jakamalla osa tehtävistä välityömarkkinoille. Jotta tämän työn ammattitaito turvataan, tarvitaan osatutkintojen parempaa hyödyntämistä. Esimerkiksi kuntakokeilun yhteydessä pilottina, olisi hyvä **kartoittaaan julkiset tehtävät ja katsoa, miten niitä voidaan täydentää välityömarkkinoiden avulla (esim. laitoshoidossa olevien vanhusten ulkoiluttaminen, heille lukeminen ym).**

Välityömarkkinat voisivat organisoitua työssäkäyntialueen mukaisiksi työpooleiksi ja tuoda palkkatuetun henkilöstön edelleen sijoittamisilla ja muilla vastaavilla toimilla helpotusta työvoiman tarpeeseen.

Palkkatukisääntöjä ja sähköisiä palveluita on edelleen kehitettävä, jotta pirstaleisetkin edelleen sijoittamiset olisivat kannattavia.

14. TE- toimistojen ja TYP:n näkemys välityömarkkinoista

Selvitystyön aikana tehtiin kysely välityömarkkinoiden tilanteesta ja kehittämismahdollisuuksista TE-toimistoille ja työvoiman palvelukeskuksille. Kyselyyn tuli 87 vastausta.

Lisäksi tapasin kyseisiä toimijoita ryhmänä ja erikseen. Keskusteluissa pohdittiin vaikeasti työllistytävien työllistymisen esteistä ja käytössä olevien palveluiden parantamisesta ja hahmotettiin hyviä toimintamalleja.

Näiden selvityksen lisäksi olen käynyt lukuisia kehittämiskeskusteluja te-hallinnon edustajien kanssa erilaisissa seminaareissa ja vaikeasti työllistyvien aseman parantamiseen pyrkivissä verkostota- paamisissa sekä saanut sähköpostipalautetta yksittäisiltä te-hallinnon ammattilaisista. Joitain ajatuk- sia on tarttunut mukaan myös eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemi- sissa.

Te-hallinnossa suhtaudutaan välityömarkkinoihin pitkälti tilaaja-tuottajamallin ajatuksella. Hallinto ”ostaa” palveluita järjestöiltä ja hankkeilta. Tilaajalla pitäisi olla selkeä käsitys tuottajakentästä, jot- ta se voi tilata tarvitsemaansa palvelua. Kenttä on hajanainen ja eri välityömarkkinatoimijoiden ti- lat, resurssit ja toiminnan laatu vaihtelevat.

TE- toimistojen ja työvoiman palvelukeskusten suhtautuminen välityömarkkinatoimijoihin vaihte- levat. Toimijat voidaan jakaa vastausten ja muun selvitystyön perusteella karkeasti kolmeen ryh- mään:

Ei

Pieni ryhmä suhtautuu välityömarkkina-ajatukseseen negatiivisesti ja kokee, että toimin- ta on puuhastelua, joka ei johda työllistymiseen avoimille työmarkkinoille. Yhteistyön koetaan häiritsevän tehokkaampaa toimintaa. Toinen syy välinpitämättömyyteen oli välityömarkkinatoimijoiden puute alueella. Tämä ryhmä ulkoistaisi vaikeasti työllis- tyvät mielellään kokonaan sosiaalitoimen asiakkaisiksi tai kuntien vastuulle. Ryhmän asenne oli kuin nuorten käyttämässä sanonnassa **EI vois vähempää kiinnostaa EVVK.**

Jos

Ryhmä näkee, että kaikki työttömät eivät työllisty suoraan avoimille työmarkkinoille hyvänkään työllisyystilanteen oloissa. Ryhmä pitää tärkeänä, että nykyiset välityö- markkinat ovat olemassa, mutta kokee, että toiminnan vaikuttavuus on alhaista eikä sen parantamiseen ole riittävästi henkilöstö- ja talousresursseja. Ainoana ratkaisuna nähdään usein lisää rahaa ja korkeammat ja pitkäkestoisemmat tuet. Mieleen tulee sa- nonta **JOS lehmällä olisi pyörät, se olisi maitoauto.**

Kyllä

Dynaamisin ja laajin ryhmä haluaa kehittää toimintatapoja ja aitoa kumppanuutta väli- työmarkkinatoimijoiden ja avoimien työmarkkinoiden kanssa rajallisista resursseista huolimatta. Ryhmä pyrkii tilaamaan laatua ja vaikuttavuutta kehittämällä toimintojaan ja kouluttamalla ja verkostoimalla välityömarkkinatoimijoita ja muita kumppaneita. Ryhmän asenteena on **KYLLÄ, aina voi tehdä paremmin.**

15. Ehjä räätälöity palvelukokonaisuus ehkäisee pettymyksiä

Työvoiman liikkuvuutta pyritään edistämään monin keinoin, koska työmarkkinat eivät kunnioita kuntien rajoja. Kuntauudistuksessa pyritään työssäkäyntialueen mukaisiin vahvoihin peruskuntiin. Monet työvoimapolitiittiset toimet pyritään toteuttamaan työssäkäyntialueittain, koska se on ihmisten jokapäiväinen asioimisen piiri.

Pitkään työttömänä olevan ihmisen elinpiiri supistuu, koska taloudellinen mahdollisuus elää liikku- vaa elämää on heikko. Kynnys lähteä koulutukseen tai työhön oman elinpiirin ulkopuolelle on kor- kea. Se että te-hallinto keskittää palveluitaan perustellusti säästösyistä, ei saa tarkoittaa sitä, että pit-

kään työttömänä olleiden ihmisten palvelut karkaavat liian kauas asiakkaistaan. Väilyömarkkinoita pitäisikin pystyä organisoimaan työssäkäyntialueittain.

Palvelu- ja tuetun työn kokonaisuuden pitää lähteä yksilön tarpeista. Haasteena on tunnistaa asiakkaan voimavarat ja todelliset työllistymisen esteet. Kyse on oikea-aikaisten ja asiakkaan tarpeiden mukaan kohdennetuista palveluista. Kyse on myös ihmisen kohtaamisesta, arvostamisesta ja motiivoinnista. Liian usein sanktiokeskeinen työvoimapolitiittinen lainsäädäntö hapertaa asiakkaan luottamusta palvelun tarjoajaan.

Erään pettymyksen analyysi työvoimapolitiikassa

Pitkäaikaistyöttömyyden vaivaamassa perheessä opitaan herkästi riippuvuuskulttuuri jo varhain. Elävä elämä opettaa, kuinka voi elää ilman työtä, miten toimeentulotuki toimii jne. Amerikassa keskustellaan siitä, syntyykö köyhyyden periytyminen siitä, että arvot jotka ajavat köyhyyteen periytyvät. Vastaus on kai se, että huono-osaisuudessa oleellista eivät ole arvot, vaan pienituloisuus.

Yhdysvalloissa puhutaan, että jos yritysjohtajat oppivat käyttäytymään omalla tavallaan, olisi kummallista, jos köyhät eivät oppisi elämään köyhyydessä. Pitkäaikaistyöttömyys ja köyhyys nivoutuvat toisiinsa ja synnyttävät samanlaista oppimisen kulttuuria. Mitä enemmän elämä ihmistä lyö, sitä enemmän ihminen ajattelee, että kukaan ei välitä. Liian suurista pettymyksistä kumpuaa koko elämään pettyminen, katkeruus ja kyynistyminen. Ihminen haurastuu ja kestää vaikeuksia huonommin. Syntyy ajatus, että uudet vastoinkäymiset ovat ympäristön vika.

Sosiaalinen epäluottamus periytyy. Ihminen kokee elävänsä maailmassa, jossa kehenkään ei voi luottaa ja jossa kaikki vain laskelmoivat omaa etuaan. Tämä johtaa negatiiviseen käyttäytymiseen, joka vain lisää omaa osattomuuden spiraalia.

Kun pitkäaikaistyötön päättää voittaa kouluttautumispelkonsa ja lähteä työvoimapolitiittiseen koulutukseen. Toivo uudesta alusta kasvaa oppimisen myötä. Hän antaa kurssista hyvän palautteen ollessaan sillä. Mutta kurssin jälkeen ei löydykään työtä. Pettymys vyöryy yli. Kurssi muuttuu samaksi pettymyksen perkeleeksi, jota elämä on ollut täynnä.

Pienet pettymykset kasvattavat, liian suuret pettymykset katkeroittavat. Työvoimapolitiittiset toimet eivät saa lisätä pettymyksen määrää. Siksi onnistunut räätälöinti yhteinen tavoite toimille ja palveluketjun kokonaisuus on onnistumisen ehdoton edellytys. Ihmisen on tiedettävä, missä toimenpiteessä hän on, mitä hän voi siltä odottaa. Asiakas on subjekti, ei objekti.

Kun asiakkaista ohjataan väilyömarkkinoille, prosessiin vaikuttaa monta tekijä. Se kuinka hyvin toimijat ja heidän palvelunsa tunnetaan. Sekä se mitä välineitä on käytössä. Palkkatuet ja työllistymistä edistävät välineet ovat rajallisia. Sijoittamista pohtiva te-hallinnon virkailija joutuu pohtimaan onko asiakkaan kannalta oikea hetki työllistää väilyömarkkinoille. Onko tarjolla oleva sijoituskohta oikea, ettei asiakkaan työllistymismahdollisuutta tuhota vääränlaisessa tehtävässä. Liian usein asiakas on objekti tai ainakin liian vähän subjekti.

Jo sijoituksen suunnitteluvaiheessa pitäisi rakentaa asiakkaan kanssa yhteinen tilannearvio ja asettaa tavoitteet sille, mitä tehdään ja mitä tavoitellaan. Tämä on haasteellista, koska työvoimapolitiikan sanktiokeskeinen lainsäädäntö ei ole omiaan synnyttämään luottamuksellisia olosuhteita.

Asiakkaan te-hallinnon virkailijan ja välityömarkkinatoimijoiden välille pitäisi rakentaa triangelimalli, jossa toteutuu aito kumppanuus. Ennen kuin asiakas siirtyy välityömarkkinoille, hänen kanssaan pitäisi tehdä yhteinen suunnitelma tulevasta työllistymispolusta. **Samalla voidaan sopia asiakkaan oikeuksista ja velvollisuuksista kaikkia kolmea sitovasti.**

Nykyisin te-hallinto tekee ensin työllistymissuunnitelman, aikaa kuluu ja ”tilaa tarvittavaa palvelua” tai sijoittaa asiakkaan sen perusteella välityömarkkinoille. Välityömarkkinoilla aloitetaan lähes nolllapisteestä, koska työllistymissuunnitelman keskustelut eivät välity eteenpäin. Jos työnhakija vielä palaa takaisin te-hallinnon asiakkaaksi, aloitetaan uudelleen alusta. Myös paluussa on syytä hyödyntää välityömarkkinoilla kerääntynyttä tietoa.

Yhteydenpidon pitäisi myös jatkua asiakkaan ollessa välityömarkkinoilla. Yhteydenpidon tiivys kuitenkin vaihtelee. Asiakasmäärät ovat suuria, joten ne asiakkaat, jotka ovat toimenpiteissä unohtuvat herkästi.

16. Pirstaleisista hankkeista pysyvään kehittämiseen

Projektien, hankkeiden ja vaihtuvien ammattilaisten maailma ei ole suotuista luottamuksen syntymiselle. Pitkään työttömänä olleen ihmisen tukemiseksi tarvitaan tuttuutta ja pysyvyyttä. Portaita, jotka kantavat. Ilman palkkatyötä tapahtuva työvoimapolitiikka ei riitä. Tarvitaan pysyviä ratkaisua ja yrityselämän mukaan saamista.

Toimijoiden ja rahoituksen pirstaleisuus johtaa siihen, että palvelutoimet eivät ole aina asiakaslähteisiä, vaan rahoitus- ja byrokratiakeskeisiä tai palvelun tuottajan intressistä lähteviä.

Valta ja vastuu hämärtyvät pirstaleisessa rahoitus- ja toimijakentässä. Paras malli olisi täyden vastuun malli, jossa työvoimapolitiittiset toimet ja sosiaalipolitiikan toimet rahoitettaisiin samasta rahapussista. Tämä edellyttäisi, että kokonaisvastuu pitkäaikaistyöttömyydestä siirrettäisiin kunnille. Joka tapauksessa tarvitaan selkeää työnjakoa eri toimijoiden välillä.

Tarvitaan kiinteää kumppanuusmallia: te-hallinnon ja välityömarkkinatoimijoiden kiinteää yhteistyötä sekä toiminnan koordinoitua, Välityömarkkinatoimijoiden työnjaon on perustuttava toimijoiden erityisosaamiseen. Kolmannen sektorin roolin on oltava tunnustettu ja selkeä, yritys yhteistyön kiinteää, asiakkaan tarpeen eikä rahoituksen lähteen on ohjattava tarjottavia toimia. Nykymalli osoittaa, että koordinoinnissa ja yhteistyössä on paljon parannettavaa.

17. Välityömarkkinoiden koordinoitua on parannettava

Osassa TE- toimistoja ja työvoiman palvelukeskuksia vastuu välityömarkkinoiden toiminnasta on hajautettu tai koordinoitua hoidetaan hanketoiminnan kautta. Hajautettu vastuu ja hanketoiminta tekevät yhteistoiminnasta sattumanvaraista, joskus jopa sekavaa. Osa hankkeista on hyvin irrallaan työllisyyspolitiikan kokonaisuudesta.

Välityömarkkinatoimijoille asetetut tavoitteet ja laadun kriteerit vaihtelevat, jopa samalla alueella ja saman rahoittajan asettamissa velvoitteissa.



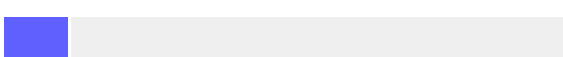
ELY-keskuksella ei ole aina kiinteää osallisuutta välityömarkkinatoimintaan. **Tämän vuoksi rahoituksen pitäisi tulla TE-toimistotasolta, jossa on vastuu työssäkäyntialueittaisesta toiminnasta. ELY-keskus on irrallinen ja liian etäällä oleva rahoittaja.**

Välityömarkkinatoiminnan vastuullinen koordinaattori helpottaa välityömarkkinatoimijoiden asiointia TE-toimiston ja työvoiman palvelukeskuksen kanssa. Yhteyshenkilön rooliin pitäisi kuulua alueellisen kumppanuuden rakentaminen välityömarkkinatoimijoiden kanssa.

Koordinaattorin tulee huolehtia siitä, että välityömarkkinatoimijat saisivat **kunnollisen koulutuksen silloin, kun työvoimapolitiikan ohjeistus tai lainsäädäntö muuttuu.** Koordinoijan tulee kerätä yhteen työvoimapolitiikan toimijat, välityömarkkinatoimijat, kouluttajat, yritykset ja kunnan sosiaali-, terveys- ja elinkeinotoimijat.

Nykyisin välityömarkkinoiden vastuuhenkilö tai koordinaattori on vain noin puolella vastanneista toimistoista.

Onko TE-toimistoon nimetty välityömarkkinatoiminnan vastuuhenkilö?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä	43	49,43%					
2.	Ei	34	39,08%					
3.	Emme osaa sanoa	10	11,49%					
	Yhteensä	87	100%					

Lähde: TEM:n kysely te-hallinnolle

18. Koulutukseen kannustetaan, yritys yhteistyöhön ohjataan

Palkkatuetun työn painottaminen yrityksiin on tavoitteena kannatettava, koska yrityksissä on palkanmaksuvaraa ja tarvetta työvoimalle tukijakson päätyttyä. Tulokset ovat kuitenkin vuosien tavoitteenasettelusta huolimatta laihat. Vastuun pitkäaikaistyöttömien työllistamisestä kantaa julkinen ja kolmas sektori.

Valtaosa pitkään työttömänä olleiden palkkatuetusta työstä tapahtuu kolmannen sektorin välityömarkkinoilla. TE-toimistojen ja palvelukeskusten vastausten mukaan jopa tehtävissä, joita ei koeta siirtymätyöksi. Siirtymätyöllä tarkoitetaan työtä, jossa tuella palkatulla on mahdollisuus parantaa osaamistaan ja ammattitaitoaan ensisijaisesti tehtävissä, joita on tarjolla myös avoimilla työmarkkinoilla.

Välityömarkkinoilla tapahtuvasta työstä valtaosaltaan on sellaista, että vastaavia tehtäviä ei löydy avoimilta työmarkkinoilta, mutta työssä opittuja taitoja tarvitaan avoimilla työmarkkinoilla.

Enemmistö (59,77 prosenttia) TE-toimistoista ja työvoiman palvelukeskuksista ilmoittaa, että alueen välityömarkkinatoimijoista siirtymä työtä tarjoaa alle 40 prosenttia toimijoista. Vain 6,9 prosenttia ilmoittaa, että yli 60 prosenttia säätiöistä ja yhdistyksistä tarjoaa siirtymätyötä.

Pienempi osa välityömarkkinatyöstä tapahtuu toimialoilla, joissa on myös markkinaehtoista kysyntää työvoimalle. Selkeimmin tällaisia ovat terveystoimialat, hoiva- ja siivousalat.

Kuinka suuri osuus alueellanne vuonna 2012 palkkatuetta työtä tarjoavista yhdistyksistä ja säätiöistä tarjoaa siirtymätyötä?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Yli 60 %	6	6,90%					
2.	40 – 60 %	22	25,29%					
3.	Alle 40 %	52	59,77%					
4.	Emme osaa arvioida ko. osuutta	7	8,05%					
	Yhteensä	87	100%					

Lähde: TEM:n kysely te-hallinnolle

Avoimille työmarkkinoille työllistyminen on palkkatuetun työn tavoitteena. Tavoitteen saavuttamiseksi käytetään enemmän pehmeitä ja ohjaavia keinoja kuin vaatimuksia ja edellytyksiä.

Pieni osa TE-toimistoja ja työvoiman palvelukeskuksia edellyttää välityömarkkinatoimijoilta tehokkaita toimia avoimille työmarkkinoille työllistymiseksi kuten palkkatuetun tukemista työnhaussa (13,79 %), yritysysteistyötä (9,20 %), tai edellyttää aktiivisuutta avoimille työmarkkinoille työllistämässä (14,94 %). Valtaosa käyttää ohjauskeinoina lähinnä neuvontaa tai keskusteluja.

TE-toimistojen ja työvoiman palvelukeskusten tavat edistää asiakkaiden siirtymistä avoimille työmarkkinoille vaihtelevat. Yleisin tapa on keskustelut, tapahtumat ja tilaisuudet sekä hankkeiden kanssa tehtävä yhteistyö. Jotkut toimistoista edellyttävät avoimille työmarkkinoille siirtymisen tukemista tai koulutuksen kytkemistä palkkatukijaksoon työllisyyspoliittista avustusta myönnettäessä ja ne kirjataan projektipäätökseen.

Osa hyödyntää työhönvalmennusta tai ostopalveluna toteutettua luotsia, joka auttaa avoimille työmarkkinoille pyrkimisessä. **Uusi työvoimapolitiikan laki mahdollistaa 50 tunnin työhönvalmennuspalvelun käytön te-hallinnon asiakkaille. Välityömarkkinoiden työnvälittäjät eivät pääse te-hallinnon työnvälitystietoihin ja URA-järjestelmän tietoihin käsiksi. Tämä heikentää heidän mahdollisuuttaan toimia. Olisikin syytä kehittää menetelmiä, joilla asiakkaiden sallima kaikki tieto olisi kaikkien asiakkaiden sallimien tahojen käytössä.**

Palkkatuen vaikuttavuutta TE-toimistot ja työvoimanpalvelukeskukset pyrkivät kyselyyn annettujen vastausten mukaan parantamaan karsimalla tukipaikkoja, jotka eivät vastaa avointen työmarkkinoiden vaatimuksia sekä tekemällä erillistä seuranta- ja tukijakson aikana tarjotuista palveluista. Siirtymätyön tarjoajien osuus on kuitenkin suhteellisen vähäinen. Vain puolet TE-toimistoista tai työvoiman palvelukeskuksista tekee työtarjouksia välityömarkkinoille oleville asiakkaille.

Koulutuksen suhteen TE-toimistot ja palvelukeskukset ovat aktiivisempia. Ne etsivät välityömarkkinatoimijoita, joilla on koulutusta työn ohessa (54,2 %) tai työhön on mahdollista yhdistää omaeh-

toista kouluttautumista (24,14 %). Lisäksi välityömarkkinatoimijoita neuvotaan koulutuksen yhdistämisessä tuetun työn jaksoon (34,48 %).

Koulutuksen kytkeminen tukityöjaksoihin on kehittynyt myönteisesti, mutta kiinteässä yritys yhteistyössä on edistytty heikommin. Julkisen toimijan on helpompi rakentaa yhteistyötä toisen julkisen toimijan kanssa, mutta yrityksiä ei voi hallinto-ohjeilla käskää yhteistyöhön.

Tuloksekkaiden yritys yhteistyömallien löytämiseksi on purettava pitkäaikaistyöttömyyteen liittyviä ennakkoluuloja ja kyettävä perustelemaan yrityksille yhteistyön hyödyt. Työvoimapolitiittisten tukien ja palveluiden parempi markkinoiminen markkinaehtoisille yrityksille on tarpeen.

Yritysten kanssa käytävät keskustelut osoittavat, että niillä ei ole juurikaan käsitystä siitä, millaista työvoimaa pitkään työttömänä olleet ihmiset ovat. Heidät niputetaan herkästi suhteellisen stereotyyppisten näkemysten valossa työkyvyttömäksi tai haluttomaksi joukoksi. Poikkeuksen muodostavat yritykset, jotka ovat palkanneet pitkäaikaistyöttömiä. Niillä on positiivisempi kuva työvoimasta.

Millä seuraavista tavoista TE-toimisto/TYP on pyrkinyt edistämään siirtymiä välityömarkkinoilta avoimille työmarkkinoille?

Vastaus	Lkm	Prosentti
1 Palkkatukipäätöksessä edellytetään, että välityömarkkinatoimija tekee yritys yhteistyötä	8	9,20%
2 Välityömarkkinatoimijoiden kanssa käytävissä keskusteluissa tuodaan esille yritys yhteistyön tärkeys	72	82,76%
3 Tuella palkkaavalle kerrotaan edelleen sijoittamismahdollisuudesta	45	51,72%
4 TE- toimisto/TYP on pyrkinyt löytämään toimijoita, jotka ovat valmiita tarjoamaan koulutusta työn ohessa (mm. oppisopimuskoulutus, Top-pis)	47	54,02%
5 TE- toimisto/TYP on pyrkinyt löytämään toimijoita, joiden palveluksessa on mahdollista yhdistää työ ja omaehtoiset opinnot	21	24,14%
6 Tuella palkkaavalle tarjotaan neuvontaa ja ohjausta koulutuksen sisällyttämiseksi palkkatukijaksoon	30	34,48%
7 Palkkatukipäätöksessä edellytetään, että välityömarkkinatoimija etsii aktiivisesti jatkotyöllistymismahdollisuuksia tukijakson aikana	13	14,94%
8 Palkkatukipäätöksessä edellytetään, että välityömarkkinatoimija tukee tuella palkattua työn hakemisessa	12	13,79%
9 Muulla tavoin	28	32,18%
Yhteensä		

Lähde: TEM:n kysely te-hallinnolle

19. Työttömyyden pitkittyessä työnvälitys heikkenee

Työnvälitystoiminta on aktiivisimmillaan työttömyyden alkuvaiheessa. Varhaisen puuttumisen periaate on hyvä ja kannatettava, mutta se ei saa johtaa laiskistumiseen pitkään työttömänä olleiden

palvelujen kohdalla. Työhönooitusten ja työttömyyden keston välillä on voimakas korrelaatio. Mitä pidempään työttömyys kestää, sitä vähemmän työtarjouksia asiakkaille tehdään.

TEM analyyseja 28/2010 mukaan osoituksia tehtiin yleisimmin työttömyyden alkuvaiheessa. Vuonna 2008 noin 38 prosenttia osoituksista tehtiin henkilöille, joiden työttömyys oli kestänyt enintään 4 viikkoa. Osoituksista yli puolet tehtiin 8 viikon kuluessa työttömyyden alusta. Vuoden tai pidempään työttömänä olleille työttömänä olleille tehtiin noin 5 % osoituksista.

Vuonna 2008 työttömänä olleista (työttömiä työnhakijoita vuoden aikana keskimäärin) 20 % oli työttömänä enintään neljä viikkoa, 36 % enintään 8 viikkoa. 22 prosentilla työttömyys kesti yli vuoden. Luvut osoittavat, että pitkään työttömänä olleille tehdään suhteellisesti ottaen vähemmän työhön osoituksia, vaikka tiedetään, että työttömyyden pitkittyminen passivoi työnhakijaa.

Pitkäaikaistyöttömien työnvälitystä passivoivat myös terveydelliset syyt. Vuonna 2008 tehtiin yhteensä 43.900 työhön osoitusta 12.500 sellaiselle työnhakijalle, jolle oli merkitty URA-järjestelmään terveydellinen rajoite.

Vajaakuntoisia työnhakijoita oli yhteensä 93.700 henkilöä. Työhönoitus tehtiin 13 prosentille vajaakuntoisista. Suhteellisesti vähiten osoituksia tehtiin henkilöille, joilla oli tuki- ja liikuntaelinten sairaus tai mielenterveyshäiriö, eniten osoituksia tehtiin henkilöille, joilla oli tartuntatauti, aineenvaihduntasairaus tai ruoansulatuselinten sairaus.

Toimistojen aktiivisuus työnvälityksessä kertoo tietyistä ristiriidasta odotusten ja todellisuuden välillä. Toisaalta toimistot kertovat, että pyrkivät välityömarkkinatoimijoiden suhteen siihen, että avoimille työmarkkinoille työllistyminen parantuisi, mutta puolet vastaajista ei itse usko asiakkaiden työllistyvän avoimille työmarkkinoille.

Myös työhönooitusten vähäisyys kyseisen kohderyhmän kohdalla kertoo siitä, että ei uskota asiakkaiden kykyyn selviytyä avoimilla työmarkkinoilla tai täyttävän niitä odotuksia, joita työnantajilla on.

TE-toimistojen ja työvoiman palvelukeskusten mielestä suurin syy sille, että työtarjouksia ei tehdä on, ettei asiakkaalla ole valmiuksia avoimille työmarkkinoille. Kyse on osaamisesta, työkyvyn alenemisesta, työmarkkinavalmiuksista tai työmotivaatiosta.

Toiseksi suurimmaksi syyksi vastauksissa tuotiin esille sopivien työpaikkojen puute. Useassa vastauksessa todettiin, että työnhakijaa kehoitetaan itse aktiivisesti hakemaan työtä palkkatuetun työn aikana. Muutamassa vastauksessa kerrottiin, että asiakkaille tehdään tiedotteita työpaikoista, mutta ei tarjouksia.

Resurssipula nähtiin myös syynä useassa vastauksessa. Parissa vastauksessa syyksi kerrottiin toimintakulttuuri.

Useammassa vastauksessa lähdettiin siitä, että asiakkaiden työnvälitys tapahtuu välityömarkkinoilla, koska he ovat siellä toimenpiteissä.

Toimistot näkivät, että **avoimille työmarkkinoille työllistymistä voitaisiin parantaa parhaiten lisäämällä työhönvalmentajapalveluja, yhdistämällä työhönvalmennusta ja palkkatuetun työtä sekä työnantaja- ja yritys yhteistyötä lisäämällä.** Myös välityömarkkinatoimijoiden tarkempaa valintaa ja välityömarkkinatoimijoiden roolin sekä vastuun terävöittämistä esitettiin.

Muutamassa vastauksessa kaivattiin palkkatuetun työn pelisääntöjen selkeyttämistä ja sitä, että palkkatukea ei käytettäisi silloin, kun tarve on selkeämmin kuntouttavalle toiminnalle. Kuntouttavan toiminnan tarve koettiin suureksi. Palkkatuen seuranta halusi tehostaa muutama vastaaja. Myös koulutus- ja työtarjousten lisäämistä esitettiin.

Muutamassa vastauksessa esitettiin lisää resursseja ja hyvien esimerkkien esille nostamista ja suoja-työkeskusten uudelleen perustamista. Osa koki, että vaikuttavuuteen liittyvät ongelmat eivät olisi TE-hallinnon keinoin ratkaistavissa.

Työnvälityksen tehostamisen tarve on ilmeinen pitkään työttömänä olleiden ihmisten kohdalla. Palkkatuettua työllistymisjaksoa pitää voida hyödyntää tehokkaammin uuden työn löytymiseksi. Usein työtä on helpompi löytää silloin kun on työssä kuin työttömänä, koska olemassa oleva työsuhde on työnantajalle yksi vakuutus siitä, että työnhakija on kykenevä työhön.

On harkittava **ostetaanko välityömarkkinoille työllistyneiden ihmisten työnvälityspalvelut erillisenä toimintana, joko avoimilta markkinoilta tai ammattitaitoisilta välityömarkkinatoimijoilta. Lisäksi erilliselle työnvälitykselle pitäisi luoda selkeä tulospalkkaus.** Nykyistä järjestelmää on pitkään yritetty aktivoida, mutta vastuu hajaantuu ja tulokset ovat laihoja. Kaikkien toimijoiden kentässä ei ole selvää kuvaa siitä, kummalle työnvälitys kuuluu TE-hallinnolle vai välityömarkkinatoimijoille.

Järjestelmässä voitaisiin hyödyntää Britannian malli, jossa iso osa koko pitkäaikaistyöttömien työllistymispalveluista ostetaan markkinoilta. Britannian mallin riskit ovat siinä, että siellä markkinat ovat valtaamassa monikansalliset yritykset, jotka pyrkivät mahdollisimman suureen voittoon.

Kermankuorintaa ei tapahdu niinkään asiakkaiden ohjautuessa kaupallisten toimijoiden palveluihin, mutta koska toimijat saavat rahoituksensa vain avoimille työmarkkinoille työllistyvistä tuloksista, ne segmentoivat asiakkaansa taloudellisin kriteereiden. Toiset saavat enemmän apua kuin toiset.

Britannian malli ei sovi suoraan suomalaiseen tasa-arvoa korostavaan järjestelmään, mutta sen tulosorientoitumisesta voimme ottaa oppia.

Tehdäänkö välityömarkkinoilla palkkatuetussa työssä oleville henkilöille työtarjouksia?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Kyllä	46	52,87%					
2. Ei	41	47,13%					
Yhteensä	87	100%					

Lähde: TEM:n kysely te-hallinnolle

20. Välityömarkkinat yleisten työelämävalmiuksien parantajana





Työllistymisen ohella välityömarkkinatoimijoiden odotetaan tarjoavan elämänhallintaa ja yleisiä työelämävalmiuksia parantavaa ohjausta. TE-toimistojen ja palvelukeskusten arvion mukaan selvästi suurempi osa välityömarkkinoista tarjoaa elämänhallintaa vahvistavia palveluja kuin siirtymätyötä.

Vastaajista 52,7 prosenttia arvioi, että alueen toimijoista lähes puolet tai yli tarjoaa työelämävalmiuksia ja/tai osaamista ja ammattitaitoa parantavia työmahdollisuuksia henkilöille, jotka tarvitsevat yksilöllistä tukea ja ohjausta työstä suoriutuakseen. Vastaajista 58,62 prosenttia uskoi, että lähes puolet tai enemmän välityömarkkinatoimijoista tarjoaa työmahdollisuuksia, jotka lähinnä parantavat elämänhallintaa ja/tai ylläpitävät ja parantavat työ- ja toimintakykyä.

Jos valtaosa toiminnasta on yleisiä työelämävalmiuksia tai elämänhallintaa lisäävää, niin miksi sen tuloksia ei arvioida tästä näkökulmasta?

Välityömarkkinatoimijat tarjoavat yleisiä työelämävalmiuksia ja/tai osaamista ja ammattitaitoa parantavia työmahdollisuuksia henkilöille, jotka tarvitsevat yksilöllistä tukea ja ohjausta työstä suoriutuakseen.





Kuinka suuri osuus alueellanne vuonna 2012 palkkatuettua työtä tarjoavista yhdistyksistä ja säätiöistä tarjoaa edellä kuvatun kaltaisia työmahdollisuuksia?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Yli 60 %	15	17,24%					
2. 40 – 60 %	39	44,83%					
3. Alle 40 %	26	29,89%					
4. Emme osaa arvioida ko. osuutta	7	8,05%					
Yhteensä	87	100%					

Lähde: TEM:n kysely te-hallinnolle

Välityömarkkinoilla toimii yhdistyksiä ja säätiöitä, joiden tarjoamat työmahdollisuudet lähinnä parantavat elämänhallintaa ja/tai ylläpitävät ja parantavat työ- ja toimintakykyä.

Kuinka suuri osuus alueellanne vuonna 2012 palkkatuettua työtä tarjoavista yhdistyksistä ja säätiöistä tarjoavat em. kaltaisia työmahdollisuuksia?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Yli 60 %	21	24,14%					
2. 40 – 60 %	30	34,48%					
3. Alle 40 %	33	37,93%					
4. Emme osaa arvioida ko. osuutta	3	3,45%					
Yhteensä	87	100%					

Lähde: TEM:n kysely te-hallinnolle

21. Välityömarkkinoiden segmentointi tukemaan kohdennusta

Aiemmat vastaukset osoittavat, että välityömarkkinoiden tarjoamien palveluiden ydin vaihtelee. Osa kykenee tarjoamaan siirtymätyötä avoimille työmarkkinoille, osa tukee enemmän yleisiä työelämävalmiuksia ja elämänhallintaa. Osa toimijoista onnistuu molemmissa.

Jotta te-hallinnon asiakas voi saada itselleen sopivan tuen, toimenpiteeseen ohjaavan tahon pitää tietää, millaista palvelua eri välityömarkkinatoimijat tarjoavat. Tilaajana te-hallinto voi myös vaikuttaa siihen, millaiseksi toimijakenttä muotoutuu.

Te-hallinnon linjauksissa edellytetään, että asiakkaiden palvelutarpeiden ja välityömarkkinoiden palvelujen yhteensovittamiseksi välityömarkkinatoimijat segmentoidaan kahteen ryhmään: siirty-mätyötä tarjoaviin ja työelämävalmiuksia, osaamista ja ammattitaitoa parantavia työmahdollisuuksia tarjoaviin toimijoihin. Tätä linjausta ei käytännössä noudateta. Vain kymmenen TE-toimistoa tai työvoiman palvelukeskusta noudatti jakoa.

Ilman kunnollista segmentointia on lähes mahdotonta suorittaa räätälöityä palveluun ohjausta. Segmentoinnin pelätään luokittelevan asiakkaita ja toimijoita. Tosielämässä tiedämme, että pitkäaikais-työttömät eivät ole homogeeninen ryhmä, vaan työttömyyden pitkittymisen syitä on monia. Samoin välityömarkkinapalveluiden asiakkuuskriteerit, ammatillisuuden taso ja toimintamallit vaihtelevat paljon. **Välityömarkkinoiden segmentointi tulee asettaa myönteisen palkkatukipäätöksen ehdoksi, jotta nähdään, mihin tulokseen päätöksellä pyritään.**

Segmentointi ei saa tarkoittaa sitä, että toisilta toimijoilta odotetaan vain avoimille työmarkkinoille suuntaavaa työllistymistä ja toisilta vain elämänhallintaa ja yleisten työmarkkinaedellytysten paranemista. Yhdellä toimijalla on usein monenlaista palvelua. Ihmisen sijoituksessa on kuitenkin tärkeää, että kunnollisen tilanteen alkukartoituksen jälkeen hänelle tarjottu toimi on mielekäs ja sopiva.

Oikeaan toimeen ohjaamisen tueksi luodaan Rava-indeksi (vanhuspalveluissa käytetty palvelutarvetta määrittävä indeksi), joka mittaa työttömän työkykyä ja etäisyyttä avoimista työmarkkinoista ja jonka mukaan hänelle tarjotaan siirtymätyötä tai muuta palvelua. Työttömän Rava-indeksiä voi kehittää ja kokeilla kuntakokeilun yhteydessä jollakin alueella.

On päästävä irti ajattelusta jonka mukaan, vain ja ainoastaan avoimille työmarkkinoille työllistyminen on hyvä tulos. Hyvä välivaiheen tulos on vaikeassa elämäntilanteessa olevan ihmisen elämänhallinnan paraneminen ja osallisuuden lisääntyminen. On tarpeen luoda vaikuttavuuden seuranta- ja/tai arviointijärjestelmä elämänhallinnan paranemiselle ja yleisten työelämävalmiudet paranemiselle, jotta toiminnan vaikuttavuutta voidaan kehittää. Rava-indeksi voisi toimia tässä hyvänä apuna.

Hyödynnetään systemaattisesti välityömarkkinoiden asiakastuntemusta työllistymispolun jatkosuunnittelussa, jos asiakas palaa työttömäksi työnhakijaksi. Tässä ns. kolmikantamalli voisi tuoda lisäinformaatiota TE-hallinnon toimijoille. Kolmikantamallissa välityömarkkinoiden ohjaaja on mukana TE-toimistossa, kun asiakkaalle suunnitellaan jatkotoimia, jos asiakas näin haluaa.

Nykyisin TE-toimistot ja työvoiman palvelukeskukset arvioivat vaihtelevasti, onko palkkatuettu työ välityömarkkinoilla vastannut sille asetettuja tavoitteita ja parantanut tuella palkatun työelämävalmiuksia, osaamista ja ammattitaitoa.

Valtaosa pyytää toimijoilta kirjallisen palautteen tai raportin sekä arvioi tilannetta + palautekeskustelujen yhteydessä. Kohtuullinen osa käy niin sanotut kolmikantaneuvottelut asiakkaan ja välityömarkkinatoimijan edustajan kanssa.

Osa arvioi tuloksia työllistymissuunnitelman päivittämisen yhteydessä tai muissa asiakaskeskusteluissa palkkatukijakson aikana ja jälkeen. Pieni osa käyttää URA-seurantaa. Osa ei seuraa tilannetta millään tavoin.

Osa TE-toimistoista ja työvoiman palvelukeskuksista hyödyntää välityömarkkinatoimijoiden osaamista palaute- tai arviointikeskustelussa työnantajan kanssa tukijakson jälkeen. Osassa keskusteluja asiakas on mukana. Osa hyödyntää verkostopalavereita. Pieni osa pitää yhteyttä työnantajaan palkkatukijakson aikana.

Monessa vastauksessa tuotiin esille, että palautetta ei käydä kaikkien kanssa systemaattisesti. Yksittäisenä vastauksena tuotiin esille, että rehellisen palautteen saaminen työnantajalta usein vaikeaa.

Kaikissa TE-toimistoissa ja palvelukeskuksissa ei ole yhteistä palautejärjestelmää. Syyksi sanottiin henkilöresurssien vähäisyys, asiantuntijaresurssien puuttuminen välityömarkkinatoimijoilta. Syynä oli myös toimivan tietojärjestelmän puute. Osa TE-toimistoista ja työvoiman palvelukeskuksista vastasi, että asiaa ei ole katsottu tarpeelliseksi.

TE-toimistot ja työvoiman palvelukeskukset, jotka käyttivät välityömarkkinatoimijoiden asiantuntemusta hyväkseen, kokivat että yhteistyöllä saadaan tietoa asiakkaan osaamisesta sekä taidoista ja suoriutumisesta työtehtävissä. Tietoa voidaan hyödyntää asiakkaan jatkopalvelutarpeen arvioinnissa ja jatkosuunnitelmien laatimisessa.

Hyötynä nähtiin myös yhteisen näkemyksen kehittyminen työllistämistavoitteista, yhteistyön lisääntyminen. Samoin TE-hallinnon virkailijoiden osaamisen kehittyi ja työnvälityksen työ helpottui. Pieni osa näki, että yhteistyö parantaa palkkatuen vaikuttavuutta, kehittää arviointimenetelmiä ja sitouttaa asiakasta työllistymisprosessiin yhteistyöstä nähtiin olevan myös apua sosiaaliselle yritykselle toiminnan kehittämisessä

Ne jotka eivät käyttäneet välityömarkkinatoimijoiden asiantuntemusta asiakkaan tilanteen arvioinnissa, sanoivat syyksi resurssipulan ja välityömarkkinatoimijoiden ammattitaidottomuuden.

Koska välityömarkkinatoimijoista suuri osa tarjoaa muuta kuin suoraan avoimille työmarkkinoille ohjaavaa palvelua, on tämän osuuden vaikuttavuuden seuranta ja laadun kehittämistä parannettava. Tulosten arviointi on moniulotteisempaa ja vaikeampaa kuin suoran avoimille työmarkkinoille työllistymisen seuranta, siksi palautejärjestelmiä on kehitettävä. Vaikuttavuuden arvioinnissa on oleellista, että asiakkaan oma aktiivisuus ja osallisuus ovat keskeisessä roolissa.

Onko segmentointi tehty TE -toimiston toimialueella?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä	10	11,49%					
2.	Ei, mutta on sovittu tekemisestä	10	11,49%					
3.	Ei ole tehty	53	60,92%					
4.	Emme osaa sanoa	14	16,09%					
	Yhteensä	87	100%					

Lähde: TEM:n kysely te-hallinnolle

Käytetäänkö välityömarkkinatoimijan asiantuntemusta palkkatukijakson jälkeen sen arvioinnissa, miten palkkatuettu työ ko. työnantajan palveluksessa on vastannut sille asetettuja tavoitteita ja parantanut tuella palkatun työelämävalmiuksia, osaamista ja ammattitaitoa?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä	66	75,86%					
2.	Ei	21	24,14%					
	Yhteensä	87	100%					

Lähde: TEM:n kysely te-hallinnolle

Tulisiko välityömarkkinatoimijoiden asiantuntemusta käyttää nykyistä laajemmin sen arvioinnissa, mitä muutoksia työnhakijan työelämävalmiuksissa, osaamisessa ja ammattitaidossa on palkkatukijakson aikana tapahtunut?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä	74	85,06%					
2.	Ei	13	14,94%					
	Yhteensä	87	100%					

Lähde: TEM:n kysely te-hallinnolle

Millä tavoin palkkatuetussa työssä olleen ammattitaidossa, osaamisessa ja yleisissä työelämävalmiuksissa tapahtuneista muutoksista tulisi raportoida TE-toimistoille/TYP:lle? Valitkaa seuraavista tavoista tarkoituksenmukaisin.

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Paperilomakkeella	7	8,05%					
2.	Sähköisen järjestelmän kautta	36	41,38%					
3.	Suullisesti TE-toimiston virkailijalle	5	5,75%					
4.	Suullisesti siten, että myös palkkatuetussa työssä ollut henkilö on mukana	39	44,83%					
	Yhteensä	87	100%					

Lähde: TEM:n kysely te-hallinnolle

22. Ammattitaitoisen ohjaavan henkilöstön turvaaminen

Välityömarkkinatoimijoiden kenttä on moninainen. Suurena haasteena on ammatillisen otteen parantaminen. Asiakkaat ansaitsevat ammattitaitoista palvelua ja osaavaa tukea. Koska alalla ei ole selkeitä ammattitaitokriteereitä, ammattitaidon seuranta on vaikeaa.

TE-toimistoista ja työvoiman palvelukeskuksista ohjataan ihmisiä välityömarkkinoille, mutta palveluiden tuottajien ammattitaitoa ei aina varmisteta. Jopa 37,93 prosenttia vastaajista kertoo, ettei varmista onko välityömarkkinatoimijoilla ammattitaitoista henkilökuntaa työttömän asiakkaan tukena.

Ammattitaitoisen tuen varmistamiseksi ei ole vakiintunutta käytäntöä. Lähes puolet vastaajista kertoo, että ammattitaitoisen henkilöstön olemassa olo oli varmistettu työnantajayhteistyössä ja -känneillä. Useassa vastauksessa todettiin, että alueen toimijat ja sinne palkatun henkilöstön osaaminen tunnetaan eikä erillistä varmistamista tarvita.

Useammassa vastauksessa viitattiin myös hankkeisiin välityömarkkinatoimijoina, jolloin henkilöstön pätevyys arvioidaan hankkeen suunnitteluvaiheessa tai ELY:n projektipäätöksen yhteydessä tai ohjausryhmissä tai muissa yhteistyöryhmissä.


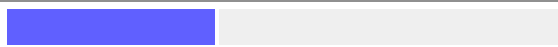
Yksittäisinä varmistamiskeinoina mainittiin asian selvittäminen etukäteen, välitön palaute, edellytys omalla rahalla palkatuista työntekijöistä palkkatuen myöntämisen ehtona,

Jos ammattitaitoa ei varmistettu syyksi, sanottiin, että toimijoilla ei ole taloudellisia mahdollisuuksia osaavan ohjaavan henkilöstön palkkaamiseen tai toiminta pyörii vapaaehtoisvoimin.

Merkittävä osa TE-toimistoista koki, että niillä ei ole vaikutus- eikä toimivaltaa puuttua yhdistysten rekrytointeihin tai työntekijöiden osaamiseen. Myös TE-toimiston henkilöresurssien pienuus ja aikapula sanottiin syyksi.

Välityömarkkinatoimijoiden ammattitaidon turvaamiseksi on syytä luoda laatukriteerit, jotka tukevat segmentointia ja varmistavat asiakkaan asianmukaisen palvelun.

Onko TE- toimisto/TYP varmistanut, että välityömarkkinatoimijoiden palveluksessa on ammattitaitoista henkilöstöä ohjaamassa ja tarjoamassa henkilökohtaista tukea tuella palkatuille?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä	54	62,07%					
2.	Ei	33	37,93%					
	Yhteensä	87	100%					

Lähde: TEM:n kysely te-hallinnolle

23. Pyöröovista pysyviin ratkaisuihin

Työvoimapolitiittisten toimien piirissä on ihmisiä, jotka palaavat lukuisten toimien jälkeen aina uudelleen työttömäksi työnhakijaksi.

Työ ja elinkeinoministeriön Pitkäaikaistyöttömyyden hoitamisesta työvoimavarojen turvaamiseen (maaliskuu 2011) raportin mukaan 72.000 pitkäaikaistyöttömän asiakkaan työllistymistä vaikeuttaa se, että neljännes asiakkaista tarvitsisi ensisijaisesti kunnan järjestämiä palveluja esimerkiksi terveydenhoidon palveluja.

Asiakkaista 23 prosentin työn saamista vaikeuttaa vajaakuntoisuus. Päihdeongelmaisia 16 prosenttia, mielenterveysongelmat olivat 12 prosentin vaikeutena ja motivaation puute 10 prosentilla. Työvoimatoimistojen virkailijoiden mukaan 27.000 asiakasta kuuluisi eläkkeelle.

Raportti kertoo, että 72.000 pitkäaikaistyöttömästä asiakkaasta 13 prosenttia hankki itse työpaikan avoimilta markkinoilta ja vain 3 prosenttia työväilyksen kautta.

Eläkkeelle siirtyi tai poistui työvoimasta 26 prosenttia, 24 prosentin kohdalta ei ollut seurantatietoa, palkkatuella työllistyi ja työvoimapolitiittiseen koulutukseen siirtyi molempiin 12 prosenttia, muuhun koulutukseen vain 2 prosenttia.

Myös tässä selvitystyössä tehdyn kyselyn vastaukset noudattavat samaa linjaa. Kun TE-toimistoilta ja työvoiman palvelukeskuksista kysyttiin, miksi asiakkaat palaavat takaisin samoihin toimenpiteisiin, lähes 79,31 prosenttia koki, että asiakkaille ei ole muita soveltuvia työmahdollisuuksia kuin välityömarkkinoilla tapahtuva työ.

Tilanne on ristiriitainen. Toisaalta näyttää siltä, että pitkään työttömänä olleiden työkykyä aliarvioidaan, koska heihin kohdistuu vain vähän työnvälitystoimenpiteitä ja vain pieni osa heistä työllistyy TE-toimiston työnvälityksen kautta avoimille työmarkkinoille. Samaan aikaan kuitenkin paljon isompi osa pitkään työttömänä olleista ihmisistä onnistuu itse löytämään itselleen työpaikan.

Myös Eeva Terävän ym. 2011 tekemän tutkimuksen mukaan työnantajille suunnattu kysely kertoo, että työnantajien käsitykset heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten kyvystä selviytyä työtehtävistä ja osaamistasosta muuttuivat positiiviseen suuntaan, jos he olivat käyttäneet palkkatuetta työvoimaa. Työnantajat olivat myös valmiita antamaan palkkatuetuille työntekijöille enemmän tukea, jotta nämä voivat kehittyä työssään.

Toisaalta tutkimus myös tukee sitä, että työnantajat suhtautuvat myönteisemmin oma-aloitteisesti työtä hakeviin ihmisiin ja tämä luonnollisesti lisää sitä, että itsenäisesti työtä hakevien on helpompi työllistyä kuin niiden, jotka luottavat vain TE-toimiston työnvälitykseen tai välityömarkkinatoimijoiden apuun.

Pyöröovi-ilmiötä vahvistaa myös se, että asiakkaat haluavat työhön järjestöihin, joissa ovat olleet aiemmin. Asiakkaiden toiveita selittää usein se, että järjestökentässä tapahtuva työ ei ole tehokkuus ja tuottavuusvaatimuksiltaan yhtä kovaa kuin avoimien markkinoiden työ. Asiakkaat uskovat helpommin selviytyvänsä tutussa yhteisössä eivätkä usko mahdollisuuksiinsa päästä avoimille työmarkkinoille.

Järjestöissä työskentelyyn ajaa asiakkaita motivaatio työskennellä järjestössä Työ koetaan turvallisemmaksi. Siirtymistä avoimille työmarkkinoille estää tukiviidakon viiveet ja sosiaaliturvan yhteensovittaminen, velat ja se, että saavutettavissa olevissa töissä palkkataso on alhainen.

Kyse ei ole pelkästä rahasta. Järjestötyössä saavutetaan sellaista sosiaalista ja hyvinvointihyötyä, jota ei uskota avoimilta työmarkkinoilta saatavan. Kyse on vertaistuesta, arvostuksesta, osallistamisesta, välittämisestä ja sosiaalisesta yhteisyydestä. Ajasta.

Välityömarkkinoiden työnantajat toivoivat tuttuja työntekijöitä. Tässä näkyy myös kolmannen sektorin järjestöintressi. Hyväksi koettu työntekijä osaa tehtävänsä ja palvelee järjestön toimintaa. Järjestön näkökulmasta motiivi on hyväksyttävä, mutta työvoimapolitiittisten tavoitteiden näkökulmasta ongelmallinen.

Välityömarkkinatoimijoista osan ensisijainen motiivi on oman toiminnan tukeminen työllistämislä. Palkkatuetussa työsuhteessa oleva työntekijä täydentää vapaaehtoisten työpanosta tai mahdollistaa järjestön vapaaehtoisten toiminnan. Tästä seuraa avoimille työmarkkinoille ohjaamiseen motiivikonflikti, joka johtaa siihen, että parhaista työllistetyistä halutaan pitää kiinni oman toiminnan vahvistamiseksi.

24. Palkkatuetusta työstä palataan kuntouttavaan työtoimintaan!

Kuntouttava työtoiminta on kaukana avoimista työmarkkinoista oleville asiakkaille tarkoitettu toimenpide. Palkkatuettu työ on puolestaan tarkoitettu lähellä työmarkkinoita olevan ihmisen toimen-

piteeksi. Silti kuntouttavaan työtoimintaan palataan suhteettoman usein palkkatuetusta työstä. Jopa 31,03 prosenttia TE-toimistoista ja/tai palvelukeskuksista vastasi, että siirtymä palkkatuetusta työstä kuntouttavaan työtoimintaan on yleistä. Vain 9,2 prosenttia vastanneista piti sitä harvinaisena.

Terveiden ja Hyvinvoinninlaitoksen vuonna 2011 tekemän tutkimuksen mukaan kuntouttavasta työtoiminnassa on vuositasolla arviolta 15.000 – 16.000 asiakasta. Alle 25-vuotiaita oli kuntouttavassa työtoiminnassa vajaat 3.000. Naisia osallistujista oli 40 prosenttia

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden siirtymisestä eteenpäin ei ole systemaattista tietoa. Koko maata koskeneen kyselyn mukaan (työntekijöiden arvio) yleisin siirtymä on uusi kuntouttavan työtoiminnan jakso. Siirtyminen työelämävalmennukseen/työharjoitteluun tai palkkatuettuun työhön on harvinaisempaa. Jossain määrin on siirtymiä työkykyarvioon/kuntoutustutkimukseen, työkokeiluun sekä eläkeselvittelyyn/eläkkeelle

Asiakkaat ovat erilaisten kyselyjen perusteella kuitenkin kokeneet, että kuntouttavasta työtoiminnasta on heille hyötyä. Selkeää seurantajärjestelmää ei vaikuttavuudesta ole. Hyvinvointivaikutuksia pitäisi pystyä mittaamaan tai ainakin seuraamaan säännöllisillä kyselyillä.

Selkeä kehittämisen tarve on siinä, miten muut tarvittavat palvelut kytketään kuntouttavaan työtoimintaan. **Myös nuorten ja ikääntyneiden kuntouttavan toiminta pitäisi pystyä eriyttämään, koska tarpeet ovat usein hyvin erilaiset.**

Kuntouttavaa työtoimintaa käytetään, koska muuta ei ole tarjolla. TE-toimistojen ja työvoiman palvelukeskusten vastausten mukaan kuntouttavaan työtoimintaan ohjaamisen syynä on se, että palkkatukijakson aikana ilmenee ongelmia. Toisaalta asiakkaan työelämävalmiuksia halutaan pitää yllä ja käytetään kuntouttavaa työtoimintaa, koska muita vaihtoehtoja ei löydy. Työtoiminta koetaan paremmaksi vaihtoehdoksi kuin työttömyys, koska suora työllistyminen avoimille työmarkkinoille ei mahdollista asiakkaan elämäntilanteen vuoksi.

TE-toimistojen ja työvoiman palvelukeskusten arvioinnin mukaan vain 33,79 prosentilla 500 päivää työmarkkinatuella olevista asiakkaista on mahdollisuus työllistyä avoimille työmarkkinoille. Toimistojen käsityksen mukaan yli puolet asiakkaista 56,34 prosenttia asiakkaista ei kykene palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille. Vastausten mukaan lähes viidennes asiakkaista ei kykene palkkatyöhön edes välityömarkkinoilla.

Se että asiakkaat eivät työllisty välimarkkinatyön jälkeen nähtiin kaksijakoisesti; taustalla oli henkilöön liittyviä syitä (terveydentila, ikä ja työkyvyn puute) ja välityömarkkinoiden toiminnan vaikuttavuuteen liittyviä seikkoja (asiakkaat pääsevät palkkatuettuun työhön liian myöhään, palkkatuettu työ ei ole oikea toimenpide asiakkaalle, palkkatuettu työ on enemmän elämänhallintaa ja työ ja toimintakykyä ylläpitävää).

Myös koulutukseen ja työvoiman liikkumattomuuteen liittyvät syyt estivät työllistymistä. Pitkän työttömyyden passivoiva vaikutus ja terveydelliset seikat olivat selvimmin työllistymisen esteenä.

Välityömarkkinoista ja toiminnan vaikuttavuudesta on tehty lukuisia tutkimuksia ja selvityksiä. Valtaosassa niistä nousee esiin pysyvän palkkatuetun työn tarve osalle asiakaskuntaa.

Jos toimien tuloksellisuutta halutaan merkittävästi parantaa, **tarvitaan suunniteltuja pitkäkestoisempia prosesseja, jossa asiakkaan kanssa voidaan tehdä jopa viiden vuoden työllistymissuunnitelma.** Se alkaa asiakkaan tarpeen mukaisesta työelämävalmiuksia parantavista toimista ja

sen lopussa on sitova lupaus työsuhteesta. Työsuhte voi olla pysyvästi kolmannella sektorilla, jos avoimille työmarkkinoille työllistymistä ei onnistuta prosessin aikana lunastamaan.

Nykyisten prosessien heikkoutena on se, että käytettävissä olevat polut ovat liian lyhyitä ja niissä on usein keskeytyksiä ja aukkoja. Eikä lupaus työpaikasta voida lunastaa. Asiakkaiden motivaatiota syö se, että palkkatuella järjestöihin työllistettäessä tiedetään kyseessä olevan väliaikainen työ ja avoimille työmarkkinoille tapahtuvien siirtymien toteutuvan harvoin.

Jos lupaus työstä on viranomaisten puolelta sitova, voidaan asiakkaalta edellyttää sen toteuttamiseksi tiukkaa sitoutumista tarjottuihin palveluihin. Pitkät työllisyysuunnitelmat ja työpaikkalupaus edellyttävät suurempaa julkista vastuuta vaikeasti työllistyvien osallisuudesta työmarkkinoilla ja pitkäkestoisempaa tukipolitiikkaa. Prosessi voi alkaa myös markkinaehtoisessa yrityksessä, jolloin se edellyttää voimakasta ohjaustukea työnantajalle.

Koska resurssit ovat rajallisia, on ratkaistava, miten pitkäkestoisia ehjiä polkuja kohdennetaan. Vastata koulusta valmistuneilla nuorilla on omat tarpeensa verrattuna työssä olleisiin keski-ikäisiin puhumattakaan ikääntyneemmästä työvoimasta. Maahanmuuttajilla on myös erityistarpeita. Mitä nuoremasta työvoimasta on kyse, sitä enemmän pitää olla valmis satsaamaan, jotta pääsy avoimille työmarkkinoille turvataan.

Seurantatietojen perusteella palkkatuettuun työhön välityömarkkinatoimijalle ohjataan ainakin jonkin verran toistuvasti samoja henkilöitä. Miksi näin menetellään? Valitkaa enintään kaksi yleisintä syytä.

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Vastataan työnantajan toiveisiin	22	25,29%					
2. Asiakas haluaa saman työnantajan palvelukseen	41	47,13%					
3. Muita soveltuvia työmahdollisuuksia ei ole tarjolla	69	79,31%					
4. Emme ole etsineet muita työmahdollisuuksia	0	0,00%					
5. Jokin muu syy	17	19,54%					
Yhteensä							

Lähde: TEM:n kysely te-hallinnolle

Kuinka yleistä on, että asiakas ohjataan välityömarkkinoilla tarjotun palkkatuetun työn jälkeen työmarkkinatoimenpiteeseen tai kuntouttavaan työtoimintaan?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Yleistä	27	31,03%					
2. Harvinaista	52	59,77%					
3. Ei ohjata lainkaan	8	9,20%					
Yhteensä	87	100%					

Lähde: TEM:n kysely te-hallinnolle

Arvioikaa prosentteina 500 päivää työttömyysetuutta työttömyyden perusteella henkilöiden työllistymismahdollisuuksia. Työttömyysturvan lisäpäivillä olevat jätetään arvioinnin ulkopuolelle.
%-osuus

Vastaus	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. On edellytyksiä työllistyä avoimille työmarkkinoille	33,79%					
2. Ei ole edellytyksiä työllistyä avoimille työmarkkinoille, mutta kykenee työskentelemään välityömarkkinoilla	38,56%					
3. Ei ole edellytyksiä työllistyä avoimille työmarkkinoille eikä ole edellytyksiä työskennellä työsuhteessa välityömarkkinoilla	17,78%					
4. Asiakasryhmä, jonka osalta asiaa on vaikea arvioida	9,86%					

Lähde: TEM:n kysely te-hallinnolle

Vähintään 500 päivää työttömyysetuutta saaneet työllistyvät huonosti avoimille työmarkkinoille. Arvioikaa syitä ottamalla kantaa seuraaviin väittämiin.

	Samaa mieltä (Arvo: 1)	Ei samaa eikä eri mieltä (Arvo: 2)	Eri mieltä (Arvo: 3)	Yhteensä
Asiakkaat eivät ole valmiita muuttamaan paikkakuntaa työllistyäkseen (avg: 1,10)				100 %
Välityömarkkinoilla tarjolla oleva työ ei paranna osaamista ja ammattitaitoa riittävästi (avg: 1,57)				100 %
Palkkatuettua työtä tarjotaan liian myöhään (työttömyys on kestänyt pitkään) (avg: 1,51)				100 %
Asiakkaiden tavoitteena ei ole työllistyminen avoimille työmarkkinoille (avg: 1,92)				100 %
Asiakkailla on muita kuin yleisiin työelämävalmiuksiin, osaamiseen ja ammattitaitoon liittyviä työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä (avg: 1,09)				100 %
Työmarkkinoilla asiakkaita pidetään liian vanhoina (avg: 1,63)				100 %
Asiakkaat kokevat olevansa liian vanhoja työllistyäkseen (avg: 1,40)				100 %
Asiakkaat eivät ole valmiita parantamaan osaamistaan koulutuksen avulla (avg: 1,40)				100 %
Palkkatuettu työ ei vastaa asiakkaiden todellista palvelutarvetta (avg: 1,76)				100 %
Välityömarkkinoiden vaikuttavuuden parantamiseen ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota TE-toimistossa/TYP:ssä (avg: 1,79)				100 %
Välityömarkkinoiden pääpaino on elämänhallinnan ja työ- ja toimintakyvyn parantamisessa (avg: 1,69)				100 %
Pitkään jatkunut työttömyys passivoi asiakkaan työnhakijana (avg: 1,02)				100 %
Terveystilaan liittyvät seikat vaikeuttavat työllistymistä (avg: 1,07)				100 %
Yhteensä	64 %	25 %		

Lähde: TEM:n kysely te-hallinnolle

25. Palkkatuetun työn lisääminen tarpeellista

TE-toimiston ja työvoiman palvelukeskusten sekä välityömarkkinatoimijoiden välistä yhteistyötä te-hallinnon puolella oltiin valmiita kehittämään säännöllisin tapaamisin, keskusteluin ja muu yhteydenpidon (hankeyhteistyö, foorumit, työnantajayhteistyö, toimijoiden välinen yhteistyö) keinoin. Myös yhteisiä tavoitteita tukevista pelisäännöistä haluttiin sopia ja tukea tavoitteellisuutta. Suunnitelmallinen asiakasohjaus, selkeät arviointitavat ja systemaattinen palaute koettiin tarpeelliseksi. Jotta näin voitaisiin toimia, kiinnitettiin vastauksissa huomiota resursointiin.

Työllisyyspoliittisten avustusten ja/tai ESR-varoin rahoitettujen hankkeiden vaikutus välityömarkkinatoimintaan on lisännyt uusia toimijoita alueelle ja tuoneet lisää vaihtoehtoja asiakkaille. Ne toimivat lisäresursseja asiakas- ja verkostotyössä.

TE- toimistot ja työvoiman palvelukeskukset kokivat, että hankkeet mahdollistavat uusien toimintatapojen kokeilun ja toimintamallien kehittämisen, mutta hanketoiminnan siirtyminen pysyväksi käytännöksi on ollut vähäistä. Osa hankkeista on ollut rutiiniluonteisia eikä ole tuonut lisäarvoa. Hankkeet myös kilpailevat vähistä resursseista ja ovat riippuvaisia avustuksista.

Palkkatuetun työn lisäämistä välityömarkkinoilla kannatti yli 70 prosenttia vastanneista. Kolmannes piti nykyistä tasoa sopivana tai koki, ettei lisääminen kannata, koska vaikuttavuus avoimille työmarkkinoille siirtymiseksi on heikkoa.

Palkkatuetun työn lisääminen välityömarkkinoilla onnistuisi vastanneiden mielestä määrärahoja ja yleensä rahoitusta lisäämällä. Välityömarkkinoille esitettiin luotavaksi oma tukijärjestelmä, joka olisi nykyistä pitkäkestoisempi sekä korkeampi tukitasoltaan, tukikriteerien höllentämistä ja sovitellun päivärahan käytön mahdollisuutta.

Palkkatukityön lisäämisen edellytyksenä nähtiin myös se, että tarvitaan enemmän toimijoita ja monipuolisempia, relevantteja työtehtäviä. Myös koulutuksen ja palkkatuetun työn yhdistämistä kaivattiin enemmän.

Ilman lisäresursseja valtiolta tai kunnilta työllistymismahdollisuuksia voitaisiin lisätä lisäämällä ja monipuolistamalla yritys yhteistyötä ja hyödyntämällä edelleen sijoittamista. Myös alihankinnan lisääminen mainittiin. Yhdistysten tietouden lisääminen rahoituksista ja tukimuodoista on myös tarpeen. Tuetun työn mahdollisuuksille kaivattiin myös tehokkaampaa markkinointi valtakunnallisesti sekä hyvien käytäntöjen levittämistä.

Osa vastanneista halusi sitoa sijoitettavien määrän yhdistyksessä riippuvaiseksi avoimille markkinoille tai koulutuksiin sijoittuvista

Avoimille työmarkkinoille siirtymistä voitaisiin lisätä työhönvalmentajien avulla, lisäämällä yritys yhteistyötä ja edelleen sijoittamista sekä työ- ja koulutustarjousten lisäämisellä. Myös tulospalkkausta tai muuta pörkkanaa kannatettiin.

Tulisiko palkkatuettua työtä välityömarkkinoilla lisätä?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä	62	71,26%					
2.	Ei	25	28,74%					
	Yhteensä	87	100%					

Lähde: TEM:n kysely te-hallinnolle

26. Työllistämisen kustannuksista

Syrjäytymisen ehkäisyssä on kyse inhimillisestä halusta ja rahasta. Kunnan ja valtion vuosittain tehtävät budjetit eivät kannusta ennaltaehkäiseviin toimiin, koska budjettikuri pitää investointeja syrjäytymisen ehkäisyyn kuluina eikä investointeina.

Jokainen nuorten syrjäytymisen kanssa työkseen tekemisissä oleva ihminen osaa sanoa, että yhden nuoren kustannukset yhteiskunnalle ovat yli miljoona euroa, jos syrjäytymistä ei onnistuta ehkäisemään. Jokainen kansanedustaja ja lähes jokainen kuntapäättäjä tietää kustannusten mittaluokan.

Tekemättä jäävän ehkäisevän työn seurannaiskustannusten hahmottaminen on luonut painetta panostaa nuorten syrjäytymiseen. Tämä on myös motivoinut käyttämään rahaa ennaltaehkäisyyn.

Kuka osaa sanoa paljonko pitkäaikaistyöttömyys maksaa? Pitkäaikaistyöttömyyden kustannuksista on huomattavasti vähemmän helposti ymmärrettävää tietoa kuin nuorten syrjäytymisen kustannuksista. Edes ammattilaiset eivät hahmottaa kokonaiskustannuksia ainakaan siten, että poliittiset päättäjät voisivat laskelmia hyödyntää.

Työ- ja elinkeinoministeriön neuvotteleva virkamies Pekka Tiainen on pyrkinyt omissa laskelmissaan tuomaan näkyväksi työllistämisen kokonaiskustannuksia. Hänen lukunsa osoittavat, että yksityisiin yrityksiin työllistäminen on taloudellisesti kannattavaa ja julkiselle sektorillekin palaa iso osa työllistämisen kustannuksista verotuloina ja säästyneinä tulonsiirtoina. Julkisella sektorilla työstä saatavaa hyvinvointihyötyä ei ole arvioitu.

Seuraavassa kuvataan hänen mukaansa yli 2 vuotta työttömänä olleiden työmarkkinatukea saavien työllistämisen kustannuksia ja hyötyjä julkiselle sektorille.

Hänen laskelmansa lähtevät perusajatuksesta, jossa verrataan työllistymistä työttömyyteen. Tässä vertailutilanteessa lasketaan vaikutus lisääntyneinä verotuloina työllistymisestä ja säästöinä työttömyyden kustannuksissa kun tulee palkka työttömyysturvan tilalle.

Laskelmassa käytetään työmarkkinatukea saavien yli 2 vuotta työttömänä olleiden henkilöiden määränä, jotka olisivat työllistettyinä, 20 000. Siten eri lukumääriä työllistettyjä voidaan helpommin käsitellä. Se, miten yli 2 vuotta työttömänä olleiden lukumäärä on laskettu ja mitä se sisältää, käsitellään erikseen.

Laskelmassa käytetään vertailupalkkana 10 e/t ja 1700 e/kk sekä vuoden 2012 mukaista verotusta ja työmarkkinatukea. Toimeentulo- ja asumistukitasot ovat arvioita.

Luvut muuttuvat kun palkkataso muuttuu. Alempi palkkataso merkitsee vähemmän verotuloja työllistymisestä. Keskipalkka on Suomessa 3000 euron luokkaa kuukaudessa. Mediaanipalkka on tämän alapuolella,

Pitkäaikaistyöttömät työllistyvät kokemuksen mukaan keskimäärin mediaanipalkkaa alempaan palkkatasoon. Systemaattista tilastointia työllistettyjen palkoista ei ole käytettävissä.

Jos työpaikat ovat tavoitteellisesti työllisyyden lisäystä eivätkä ne korvaa olemassa olevia, 20 000 henkilöä työllistämisen nettohyöty- tai kustannus on seuraava:

HYÖTY TYÖLLISTYMISESTÄ, JULKISEL- LE SEKTORILLE MIINUS PALKKAUS- MENO					Milj. euroa
	1) TYÖLLISTÄMINEN YKSITYI- SELLE SEKTORILLE	=			158
	2) VALTION TYÖLLISTÄMINEN	=			-225
	3) KUNTIEN TYÖLLISTÄMINEN	=			-225

Jos vuotovaikutusta on viidennes eli työpaikoista viidennes korvaa muita työpaikkoja taulukon summat ovat 80 % tässä esitetyistä.

Tuloksen mukaan henkilöä kohden nettohyöty- tai kustannus on seuraava:

HYÖTY TYÖLLISTYMISESTÄ, JULKISEL- LE SEKTORILLE MIINUS PALKKAUS- MENO					Euroa
	1) TYÖLLISTÄMINEN YKSITYI- SELLE SEKTORILLE	=			7871
	2) VALTION TYÖLLISTÄMINEN	=			-11221
	3) KUNTIEN TYÖLLISTÄMINEN	=			-11221

Jos kaikki työllistyisivät yksityiselle sektorille ja kaikki olisi työllisyyden lisäystä, julkinen sektori hyötyisi 158 milj. euroa. Jos viidennes korvaisi olemassa olevia työpaikkoja, hyöty olisi 126 milj. euroa.

Jos kaikki olisivat julkisella sektorilla, nettokustannus olisi 225 milj. euroa. Jos 20 % muita työpaikkoja julkisessa sektorissa tulisi korvatuksi, nettokustannus olisi 180 milj. euroa. Julkisen sektorin vuotovaikutus on hieman toinen kuin yksityisen sektorin, koska kyse on pääasiassa verovaroin rahoitetusta työstä.

Nettovaikutus riippuu oleellisesti siitä, missä suhteessa työllistytään julkiselle ja yksityiselle sektorille. Tuloksen perusteella jos 60 % (58,7 %) on yksityiselle ja 40 % (41,3 %) julkiselle sektorille, nettokustannusta julkiselle sektorille ei ole. Tämä edellyttää, että työllistyminen tapahtuisi ilman taloudellista tukea kuten palkkatukea.

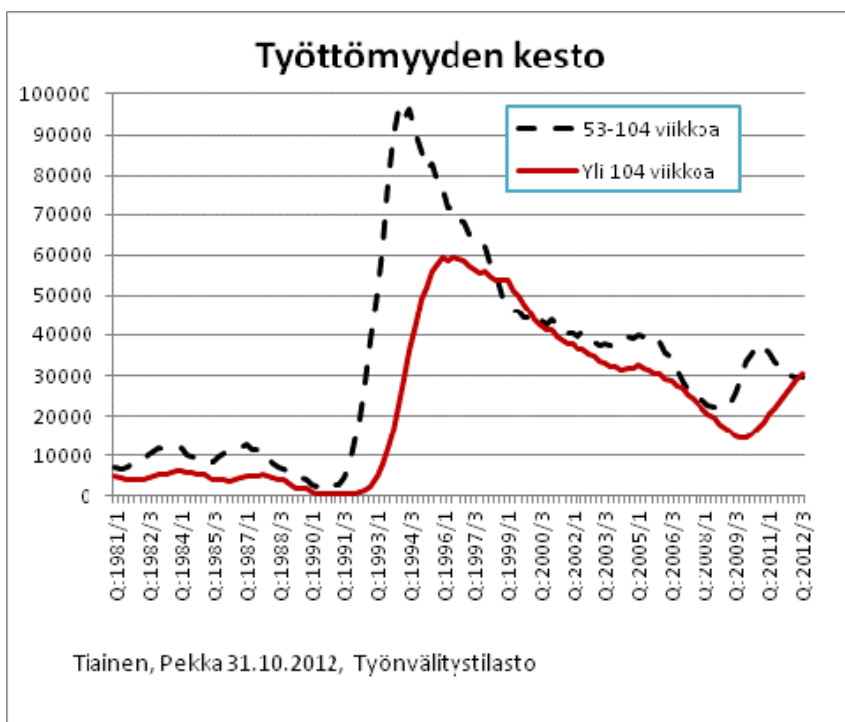
Jos maksetaan palkkatukea, työmarkkinatuen suuruinen palkkatuki on 8 076 euroa vuodessa. Jos kaikki 20 000 työllistetään vuoden aikana, tulee kuitenkin uusia yli 2 vuotta työttömänä olleita. Tässä laskelmassa on lähdetty siitä, että uusien määrä vastaa lukumääräisesti niitä, jotka poistuvat työttömyydestä muilla tavoin kuin työllistymällä kuten siirtymällä eläkkeelle.

Jos 20 000 henkilön työllistäminen jakaantuu pidemmälle ajalle kuin yhteen vuoteen, vuoden aikaiset summat ovat vastaavasti pienemmät. Silloin on kuitenkin tarpeen ottaa huomioon, että tulee uusia 2 vuotta työttömänä olleita ja työllistettävien määrä sitä kautta kasvaa.

Luvuissa ei ole välillisiä ja pidemmän ajan hyötyjä ja kustannuksia julkiselle sektorille eikä tuotantovaikutuksia. Luvuissa ei ole myöskään hyötyjä yksilöille ja perheille, joita työllistymisestä tulee.

Käytetty 20 000 henkilöä perustuu seuraaviin lukuihin. Yhteensä 2 vuotta työttömänä olleita oli 30 666 syyskuussa 2012. Luku on ollut nousussa vuoden 2009 marraskuusta alkaen kolmisen vuotta.

Aiemmin luku oli nykyistä tasoa vuoden 2006 tammikuussa ja 1990-luvun laman jälkeen. Vuonna 1996 luku oli kaksinkertainen. Siitä se puolittui liki 10 vuodessa ja laski neljännekseen huipusta 13 vuodessa.



Yli 2 vuotta työttömänä olleissa alle 60-vuotiaissa ei ole ansiopäivärahan saajia. Käytännössä kaikki ovat työmarkkinatuen saajia. Sen sijaan yli 60-vuotiaissa on ansiopäivärahan saajia ansiopäivärahojen lisäpäivien takia. Heidän lukumääräänsä edellyttää arviointia.

Syyskuussa 2012 60 -vuotta täyttäneitä työttömiä työnhakijoita oli 32 032. Lukumäärä oli vuoden 2012 tammi-syyskuun aikana keskimäärin 32 190. Heistä 13 521 työtöntä oli ollut vähintään 2 vuotta työttömänä. Jos arvioidaan, että 10 000 heistä oli ansiopäivärahalla ns. putkessa, noin 3 500 oli työmarkkinatuella.

Syyskuun 2012 luvuin vähintään 60-vuotiaita yli 2 vuotta työttömänä olleita oli 13 762 eli luvut ovat nousussa.

Vuonna 2012 syyskuussa yli kaksi vuotta työttömänä olleita, pois lukien ansiopäivärahaputkessa olevat, on noin 21 000. Ilman etuusasiakkaita tämän lisäksi on noin 16 000. Suurin osa yli 60-

vuotiaista yli kaksi vuotta työttömänä olleista, jotka eivät ole ansiopäivärahaputkessa (lisäpäivillä) ovat etuusasiakkaita.

Laskelmassa käytetään henkilöiden määränä, jotka olisivat työllistettyinä, 20 000. Luvut ovat hie-
man pyöristettyjä.

Työttömät, työttömyyden kesto yli 2 vuotta, syyskuu 2012								
					Yht.	Alle 60 vuotta	Vähintään 60 vuotta	
01 Suoraan työmarkkinoille					5578	1602	3976	
02 Osaamisen kehittämisen kautta työmarkkinoille					10222	7169	3053	
03 Työmarkkinoilla kuntoutuvat					8171	5719	2452	
04 Etuusasiakkaat					4792	1637	3155	
Tuntematon					1903	777	1126	
Yhteensä					30666	16904	13762	
Yht. pl. etuusasiakkaat					25874	15267	10607	
Yht. pl. etuusasiakkaat ja ansiopäivärahaputkessa (arvio)					15874	15267	607	
Yht. pl. Ansiopäivärahaputkessa (arvio)					20666	16904	3762	
Lähde: Työnvälitystilaston perusteella/Tiainen, Pekka 31.10.2012								

Ensimmäisessä työllistämisen hyötyjä ja kustannuksia koskevassa taulukossa on 20 000:n työmarkkinatuella oleva henkilön työllistymisen kustannusvaikutukset. Toisessa taulukossa on yhden henkilön vuosikustannukset. Taulukot näyttävät monimutkaisilta, mutta niiden purkaminen sanalliseen muotoon tekisi asiasta vielä monimutkaisemman. Taulukoiden alaosissa on kokonaiskustannukset.

TIAINEN PEKKA 31.10.2012 Työmarkkinatuella olevien työllistyminen Vuosikustannus henkilöä kohden		I SUORAT VAIKUTUKSET JA NETTOVAIKUTUKSET JULKISEN SEKTORIN JA MUIDEN TALOUDEN SEKTORIEN KANNALTA, EUROA VUODESSA	
PERUSTILANNE, JOSSA TYÖLLISYYS LISÄÄNTYY TYÖLLISTÄMISEN MÄÄRÄLLÄ			
TYÖN HINTA, PALKKAUSKUSTANNUS	=	25858,16	= PALKKA X TYÖNANTAJAN SOSIAALITURVAMAKSUKERROIN 21200,08 X 1,22 =
KÄTEENJÄÄVÄ TULO	=	16050,03	= TYÖN HINTA - TYÖNANTAJAN SOSIAALITURVAMAKSUT - PALKANSAAJAN MAKSAMAT VEROT 25858,16 - 4658,08 - 5150,05 =
KÄTEENJÄÄVÄ TULO MIINUS VÄLILLISET VEROT	=	12840,02	= KÄTEENJÄÄVÄ TULO - PALKANSAAJAN VÄLILLISET VEROT 16050,03 - 3210,01 =
TYÖTTÖMYYSTURVA	=	8976,00	= TYÖTTÖMYYSPÄIVÄRAHA + TOIMEENTULOTUKI TYÖTTÖMYYDEN TAKIA + ASUMISTUKI TYÖTTÖMYYDEN TAKIA 8976,00
TYTTÖMÄN KÄTEENJÄÄVÄ TULO	=	7673,10	= TYÖTTÖMYYSTURVA - TYÖTTÖMYYSPÄIVÄRAHASTA MAKSETTAVAT VEROT 8976 - 1302,90 =
TYÖTTÖMÄN KÄTEENJÄÄVÄ TULO MIINUS VÄLILLISET VEROT	=	6138,48	= TYÖTTÖMÄN KÄTEENJÄÄVÄ TULO - TYÖTTÖMÄN VÄLILLISET VEROT 7673,10 - 1534,62 =
HYÖTY TYÖLLISTYSESTÄ JULKISELLE SEKTORILLE = VEROTU- TULOLISÄYS + SÄÄSTÖ TYÖTTÖMYYS- TURVASSA	=	15946,61	= (PALKANSAAJAN VEROT - TYÖTTÖMÄN VEROT) + SÄÄSTÖ TYÖTTÖMYYSTURVASSA = PALKANSAAJAN MAKSAMAT VEROT - SÄÄSTÖ TYÖTTÖMYYDEN KUSTANNUKSISSA NETTONA = PALKANSAAJAN MAKSAMAT VEROT - TYÖTTÖMÄN KÄTEENJÄÄVÄ TULO MIINUS VÄLILLISET VEROT 9808,13 - 2837,52 + 8976,00 =
PALKKATUKI TYÖLLISTÄMISESSÄ -Perustuki tai sovellutuksessa käytettävä -Korotettu tuki	=		= PALKKATUEN MÄÄRÄ TAI PALKKAUSKUSTANNUS TYÖLLISTÄJÄ ON VALTIO 8076,00 27167,90 16152,00
HYÖTY TYÖLLISTYSESTÄ JULKISEL- LE SEKTORILLE MIINUS PALKKAUS- MENO	=		= HYÖTY JULKISELLE SEKTORILLE - PALKKATUKI TAI - JULKISEN SEKTORIN PALKKAUSKUSTANNUS
1) TYÖLLISTÄMINEN YKSITYI- SELLE SEKTORILLE	=	7870,61	= HYÖTY JULKISELLE SEKTORILLE - PALKKATUKI 15946,61 - 8076,00
2) VALTION TYÖLLISTÄMINEN	=	-11221,29	= HYÖTY JULKISELLE SEKTORILLE - PALKKAUSKUSTANNUS 15946,61 - 27167,90
3) KUNTIEN TYÖLLISTÄMINEN	=	-11221,29	= HYÖTY TYÖLLISTÄMISESTÄ JULK. SEKTORILLE - PALKKATUKI - KUNTIEN PALKKAUSMENO-OSUUS 15946,61 - 8076,00 - 19091,90
HYÖDYT TALOUDEN ERI SEKTOREILLE TAI TALOUDEN ERI TOIMIJOILLE	=		=> KUSTANNUSTEN JA HYÖTYJEN KOHDENTAMINEN SEKTOREITTAIN TAI TALOUDEN TOIMIJOITTAIN

27. Yritysyhteistyön kehittäminen

Välityömarkkinoiden vaikuttavuuden parantamisessa tuodaan usein esille yritys yhteistyön tärkeys. Noin puolet kyselyyn vastanneista TE-toimistoista ja työvoimanpalvelukeskuksista parantaisivat yritys yhteistyötä aktiivisemmalla markkinoinnilla, jalkautumalla yrityskäyneille, työnhakijoiden esittelyllä ja projektien paremmalla hyödyntämisellä.

Reilu neljännes oli valmis toimimaan yhteistyölinkkinä välityömarkkinatoimijoiden, yritysten ja asiakkaiden välillä tai järjestämään yhteistyöfoorumia.

Muutamassa vastauksessa todettiin, että välityömarkkinatoimijoiden ja yritysten välisen yhteistyön kehittäminen ei kuulu niiden tehtäviin eikä TE-toimistolla tai työvoiman palvelukeskuksella ole roolia asian edistämässä. Osa velvoittaisi yhdistykset edelleen sijoittamiseen ja/tai työtarjouksien tekemiseen.

Velvoittavuus on jälleen yksi toimintakentän paradokseista. Toimistot itse tekevät suhteellisen vähän työtarjouksia hyvin pitkään työttömänä olleille, koska eivät usko heidän työkykyynsä ja mahdollisuuksiin selviytyä avoimilla työmarkkinoilla, mutta olisivat valmiita edellyttämään toimintaa välityömarkkinatoimijoilta.

28. Työllistymisen esteet

Palkkatuetun työn lisäämistä välityömarkkinoilla kannatti yli 70 prosenttia vastanneista. Kolmannes piti nykytasoa sopivana tai koki, ettei lisääminen kannata, koska vaikuttavuus avoimille työmarkkinoille siirtymiseksi on heikkoa.

Ilman lisäresursseja valtiolta tai kunnilta työllistymismahdollisuuksia voitaisiin lisätä lisäämällä ja monipuolistamalla yritysysteistyötä ja hyödyntämällä edelleen sijoittamista. Myös alihankinnan lisääminen mainittiin. Yhdistysten tietouden lisääminen rahoituksista ja tukimuodoista on myös tarpeen. Tuetun työn mahdollisuuksille kaivattiin myös tehokkaampaa markkinointia valtakunnallisesti sekä hyvien käytäntöjen levittämistä.

Muita työllistymisen esteitä sanottiin olevan elämäntilanteeseen liittyvät syyt kuten elämänhallinnan ongelmat, terveys, koettu työkyky ja velat. Työllistymisen esteenä nähtiin myös vaikea työllisyystilanne, työelämän korkeat vaatimukset. Kulkuongelmat nähtiin myös työllistymisen esteeksi ja joidenkin kohdalla asenteet.

Välityömarkkinoille työllistymisen ongelmana nähtiin joidenkin kohdalla se, että työn on huonosti palkattua eikä motivoi taloudellisesti. Myös luovuttamisilmiö nousi esiin, osa ihmisistä on tyytynyt sosiaalitoimen palveluihin. Luovuttaminen näkyi usein työnhaun passiivisuutena.

TE- toimistojen ja työvoiman palvelukeskusten toiveet palkkatuen kehittämiseksi menivät ristiin. Osa toivoi selkeää mieluummin vain yhtä yksikertaista tukea. Toiset taas halusivat sitoa tuen palkkatasoon ja sitoa tuen tason siihen, onko mukana koulutusta tai muita kehittäviä elementtejä. Kehittämisvaihtoehtoina nähtiin myös se, että muita välineitä pitäisi käyttää ensin ja palkkatukea vasta lyhyenä rekrytointitukena.

Vastaajat kokivat, että osalla asiakkaista ei ole millään keinoin mahdollisuutta työllistyä avoimille työmarkkinoille. Ratkaisuna nähtiin entisen suojatyön modernisointi. Osa toivoi pysyvien palkkatukien käyttöä, koska kaikilla pitää olla mahdollisuus osallisuuteen yhteiskunnassa.

29. Isompia ja pienempiä välityömarkkinatoimijoita

Selvitystyön aikana tehtiin kysely yhdistyksille ja säätiöille, jotka työllistävät välityömarkkinoilla vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia työttömiä. Kyselyyn vastasi 133 toimijaa eri ELY-keskusten alueita. Noin kolmannes kyselyyn vastanneista toimi usean ELY-keskuksen alueella. Muiden toiminta oli paikallista tai alueellista.

Kyselyyn vastanneet yhdistykset ja säätiöt edustavat tasaisesti erikokoisia välityömarkkinatoimijoita. Pienimmät olivat 1-5 hengen työyhteisöjä ja suurimmilla työpaikoilla työntekijöitä oli yli 50.

Alle 10 hengen työpaikkoja oli 37,59 prosenttia, 11-30 hengen työpaikkoja 31,58 prosenttia, 31-50 hengen työpaikkoja 15,04 prosenttia ja yli 50 työntekijää oli 15,79 prosentissa vastanneista työpaikoista.

Yhdestä viiteen hengen työyhteisöissä työllistettyjen osuus oli kolmisenkymmentä prosenttia. Muun kokoisissa työyhteisöissä työllistettyjen osuus vaihteli pääsääntöisesti hieman alle 10 prosentista reiluun 30 prosenttiin. Korkeimmillaan työllistettyjen osuus oli puolet työvoimasta.

Lisäksi kolmannen sektorin välityömarkkinatoimijoiden kanssa järjestettiin kehittämiskeskustelu, jossa pohdittiin välityömarkkinoiden kehittämistä mm. seuraavia teemoja: Miten voisimme kehittää toimintoja, jotta välityömarkkinat voisivat olla oikeasti välivaihe työttömyyden ja avoimille työmarkkinoille työllistymisen välissä, parantaa työhön ohjausta ja kytkeä koulutus kiinteämmin työelämävalmiuksien parantamiseen myös välityömarkkinoilla?

Lisäksi olen tavannut erikseen lukuisan joukon välityömarkkinoiden edustajia ja vierailut monissa hankkeissa tutustumassa niiden käytännön toimintaan. Kiitos kaikille joiden kokemusta, osaamista ja kritiikkiä olen saanut hyödyntää.

Toimitteko usean TE-toimiston alueella?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Kyllä	39	29,32%					
2. Ei	92	69,17%					
3. En osaa sanoa	2	1,50%					
Yhteensä	133	100%					

Lähde: TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

Kuinka monta henkilöä organisaatiossanne (eli paikallisessa yhdistyksessä tai vastaavassa) oli työsuhteessa 1.9.2012?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti
1.	1-5	23	17,29%
2.	6-10	27	20,30%
3.	11-20	27	20,30%
4.	21-30	15	11,28%
5.	31-50	20	15,04%
6.	51 tai enemmän	21	15,79%
	Yhteensä	133	100%

Kuinka moni em. henkilöistä oli palkattu palkkatuella?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti
1.	1	14	10,53%
2.	2	12	9,02%
3.	3-5	34	25,56%
4.	6-10	30	22,56%
5.	11-20	20	15,04%
6.	21-30	12	9,02%
7.	31-50	5	3,76%
8.	51 tai enemmän	6	4,51%
	Yhteensä	133	100%

Lähde: TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

Tarkempi erittely palkkatuella palkattujen määrästä työsuhteessa olevien henkilöiden mukaan:

Henkilöstö 1-5

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti
1.	1-5	23	100,00%
	Yhteensä	23	100%

-heistä palkkatuella

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti
1		8	34,78%
2		7	30,43%
3-5		8	34,78%
	Yhteensä	23	100%

Henkilöstö 6-10

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti
2.	6-10	27	100,00%
	Yhteensä	27	100%

-heistä palkkatuella

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti
1.	1	2	7,41%
2.	2	2	7,41%
3.	3-5	9	33,33%
4.	6-10	14	51,85%
	Yhteensä	27	100%

Henkilöstö 11-20

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti
2.	11-20	27	100,00%
	Yhteensä	27	100%

- heistä palkkatuella

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti
1.	1	2	7,41%
2.	2	2	7,41%
3.	3-5	7	25,93%
4.	6-10	7	25,93%
5.	11-20	9	33,33%
	Yhteensä	27	100%

Henkilöstö 21-30

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti
4.	21-30	15	100,00%
	Yhteensä	15	100%

- heistä palkkatuella

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti
1.	1	1	6,67%
2.	2	0	0,00%
3.	3-5	3	20,00%
4.	6-10	2	13,33%
5.	11-20	5	33,33%
6.	21-30	4	26,67%
	Yhteensä	15	100%

Henkilöstö 31-50

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti
5.	31-50	20	100,00%
	Yhteensä	20	100%

-heistä palkkatuella

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti
3.	3-5	6	30,00%
4.	6-10	3	15,00%
5.	11-20	5	25,00%
6.	21-30	2	10,00%
7.	31-50	4	20,00%
	Yhteensä	20	100%

Henkilöstö 51 tai enemmän

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti
6.	51 tai enemmän	21	100,00%
	Yhteensä	21	100%

- heistä palkkatuella

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti
1.	1	1	4,76%
2.	2	1	4,76%
3.	3-5	1	4,76%
4.	6-10	4	19,05%
5.	11-20	1	4,76%
6.	21-30	6	28,57%
7.	31-50	1	4,76%
8.	51 tai enemmän	6	28,57%
	Yhteensä	21	100%

Lähde: TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

30. Välityömarkkinatoimijat tuottavat palveluita ja työllistävät

Kolmannen sektorin toimijat työllistävät ison osan hyvin pitkään työttömänä olleista. Samat organisaatiot järjestävät paljon myös muita työllistymistä edistäviä palveluja kuin palkkatuettua työtä.

Vuosina 2011 ja 2012 välityömarkkinatoimijoista työharjoittelua, työelämävalmennusta ja/tai työkokeiluja järjesti 93,13 prosenttia, koulutukseen kuuluvia työssä oppimisjaksoja tai työharjoittelua 70,99 prosenttia, kuntouttavaa työtoimintaa 61,07 prosenttia ja työvoimakoulutusta 11,45 prosenttia.

Muita palveluja olivat mm. avotyötoiminta, Kelalle ja eläkevakuutusyhtiölle tuotettuja kuntoutuspalvelut, ammatillinen koulutus, yksilö- ja ryhmävalmennus, opiskelijoiden työharjoittelu ja kansalaisten työelämään tutustumisjaksot, suomen kielen opetus, koulutus- ja työkokeilut ja yhdyskunta-palvelu. Jotakin näistä järjesti 32,06 prosenttia.

Noin kolmannes toimijoista tarjoaa oman arvionsa mukaan ammatillista osaamista parantavaa työtä (30,08 %), yleisiä työelämävalmiuksia parantavaa työtä (33,08%), työ- ja toimintakykyä ylläpitävää ja parantavaa työtä (33,08 %) mutta elämänhallintaa parantavaa toimintaa vain (3,76%) vastanneista.

Vastauksissa näkyy selkeä ristiriita keskusteluissa esiin nousseisiin teemoihin. Niissä elämänhallinnan vahvistamisen osuus korostuu ja sillä perustellaan toiminnan tärkeyttä. Ehkä vastauksissa näkyy se, että te-hallinto ei suoraan osta elämänhallintapalveluita, joten omaa toimintaa kuvataan sellaiseksi, jolle on tarjolla rahoitusta. Toisaalta elämänhallinnan ajatellaan tulevan muiden toimien kautta.

Välityömarkkinatoimijat ovat:

Verkostotoimijoita: Ne ohjaavat henkilön tarvittaessa muihin palveluihin kuten esim. sosiaali- ja terveystyöpalvelut, verkaneuvonta ja tarjoavat henkilökohtaista tukea muissakin kuin työtehtäviin liittyvissä asioissa.

Koulutukseen kannustajia: Ne järjestävät mahdollisuuksia osallistua ulkopuoliseen koulutukseen (esim. työajan joustot) ja tukevat työtehtävien oppimisessa.

Työhön rohkaisijoita: Ne etsivät jatkotyöllistymismahdollisuuksia avoimilta työmarkkinoilta, auttavat palkkatukijakson aikana hakemaan työtä avoimilta työmarkkinoilta ja tukevat palkkatukijakson jälkeisten suunnitelmien tekemisessä.

Työn tarjoajia: Organisaatiolla on tarjota työtehtäviä, joita vastaavia on tarjolla avoimilla työmarkkinoilla, mutta myös tehtäviä, jotka eivät vaadi ammatillista osaamista sekä tehtäviä, jotka parantavat työ- ja toimintakykyä.

Jotta asiakkaita voitaisiin auttaa paremmin avoimille työmarkkinoille, niiden pitäisi olla myös yhä enemmän koulutusorganisaatioita ja yritysyhteistyön tekijöitä. Tällä saralla kehittämistyötä kaivataan eniten.

Kolmannen sektorin välityömarkkinatoimijoilla on kahtalainen motiivi. Osa on järjestöpoliittisilta lähtökohdiltaan sosiaalisia ja hyvinvointiin tähtäävänä, jotka pyrkivät ihmisten auttamiseen. Niiden toiminnan perusajatuksien sopii toimia osana välityömarkkinoita. Osan toimintaintressi on muualla, mutta ne kokevat kantavansa osan yhteiskuntavastuustaan työllistämällä vaikeassa työmarkkina-asetuksessa olevia ihmisiä tai sitten ne vain hyödyntävät palkkatukijärjestelmää kohtuuhintaisen työvoiman saamiseksi.

Välityömarkkinatoimijat taipuvat moneksi. Siinä on niiden vahvuus, mutta samalla myös heikkous. Laaja palvelukirjo ei aina ole laadultaan paras mahdollinen. Se mikä kuvaa yhtä toimijaa hyvin, ei kuvaa ollenkaan toista toimijaa. TE-toimistojen ja palvelukeskusten on myös vaikea tietää, mitä ja erityisesti minkä laatusena kukakin toimija palveluitaan tuottaa. Palveluvalikko on onneksi uuden vuoden alussa voimaan tulleen lain myötä hieman selkiytymässä. Mutta haasteita jää palvelujen ja toimijakentän selkeyttämiseksi.

Monet toimenpiteet ovat myös laadullisesti lähellä toisiaan. Niillä on selkeä tarkoituksensa, mutta elämä elävä ei aina tottele lainsäätäjän ja ohjeistajan teoreettisia toiveita. **Tarvitaan selkeitä välityömarkkinatoimijoiden laatuksiteereitä, jotta niiden tarjoama palvelu on sitä, mihin asiakas on ohjattu. Tarvitaan myös laadukkaampaa asiakasohjausta, jotta asiakkaat ohjataan heille oikeasti sopiviin toimenpiteisiin. Tarvitaan myös työssäkäyntialueittaista työnjakoa välityömarkkinatoimijoiden välille.**

Mitä muita työllistymistä edistäviä palveluja kuin palkkatuetta työtä organisaationne on tuottanut tai järjestänyt vuosina 2011 ja 2012?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Työharjoittelu, työelämävalmennus ja/tai työkokeilu	122	93,13%					
2. Työvoimakoulutus	15	11,45%					
3. Koulutukseen kuuluva työssäoppimajakso/työharjoittelu	93	70,99%					
4. Kuntouttava työtoiminta	80	61,07%					
5. Muuta	42	32,06%					
Yhteensä							

Lähde: TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

Organisaatiomme tarjoama palkkatuettu työ on luonteeltaan pääasiassa

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Ammatillista osaamista parantavaa työtä	40	30,08%					
2. Yleisiä työelämävalmiuksia parantavaa työtä	44	33,08%					
3. Työ- ja toimintakykyä ylläpitävää ja parantavaa työtä	44	33,08%					
4. Elämänhallintaa parantavaa toimintaa	5	3,76%					
Yhteensä	133	100%					

Lähde: TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

Miten seuraavat väittämät kuvaavat organisaationne roolia välityömarkkinoilla?

	Kuvaa hyvin (Arvo: 3)	Kuvaa jonkin verran (Arvo: 2)	Ei kuvaa lainkaan (Arvo: 1)	Yhteensä
Organisaatiollamme on tarjota työtehtäviä, joita vastaavia on tarjolla avoimilla työmarkkinoilla (avg: 2,44)				100 %
Tehtävät eivät vaadi ammatillista osaamista (avg: 1,88)				100 %
Työ on lähinnä työ- ja toimintakykyä ylläpitävää ja parantavaa (avg: 2,11)				100 %
Tehtäviin riittää ns. normaalia alempi työn tuottavuus (avg: 2,14)				100 %
Työntekijät tarvitsevat ohjausta yleisiin työelämävalmiuksiin liittyen (avg: 2,42)				100 %
Järjestämme mahdollisuuksia osallistua ulkopuoliseen koulutukseen (esim. työajan joustot) (avg: 2,52)				100 %
Työntekijä saa tarvitsemansa tuen työtehtävien oppimisessa (avg: 2,90)				100 %
Teemme yritys yhteistyötä tekemällä alihankintatöitä (avg: 1,38)				100 %
Vuokraamme/edelleensijoitamme palkkatuetussa työssä olevia yrityksiin (avg: 1,41)				100 %
Etsimme jatkotyöllistymismahdollisuuksia avoimilta työmarkkinoilta (avg: 2,20)				100 %
Autamme palkkatukijakson aikana hakemaan työtä avoimilta työmarkkinoilta (avg: 2,35)				100 %
Tuemme palkkatukijakson jälkeisten suunnitelmien tekemisessä (avg: 2,37)				100 %
Olemme käyttäneet palkkatukea oppisopimuskoulutukseen (avg: 1,77)				100 %
Olemme toteuttaneet Toppis-mallia, jossa palkkatuettua työtä on yhdistetty koulutukseen (avg: 1,50)				100 %
Tarjoamme henkilökohtaista tukea muissa kuin työtehtäviin liittyvissä asioissa (avg: 2,41)				100 %
Ohjaamme henkilön tarvittaessa muihin palveluihin kuten esim. sosiaali- ja terveyspalvelut, velkaneuvonta (avg: 2,55)				100 %
Yhteensä	41 %	33 %	26 %	

Lähde: TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

31. Välityömarkkinat toimivat julkisen tuen varassa

Välityömarkkinatoimijat ovat hyvin riippuvaisia valtion ja kuntien avustuksista sekä asiakkaiden työllistämiseen myönnetystä palkkatuesta ja kuntouttavan työtoiminnan korvauksista. Valtion tuet ovat kahden tärkeimmän tulolähteen kärjessä. Kolmannes vastasi, että tärkeimmät tulolähteet ovat asiakkaan työllistämiseen tarkoitettut palkkatuet.

Kolmannes toimijoista sanoi, että tärkein tai toiseksi tärkein tulolähde on palveluiden ja tuotteiden myynti vuonna 2012. Oletettavaa on, että iso osa niistä, jotka sanovat palveluiden myynnin olevan merkittävä tulolähde tarkoittavat työvoimapolitiittisia palveluja. Jäsenmaksuilla, lahjoituksilla ja vastaavilla tuloilla oli lähinnä marginaalinen merkitys välityömarkkinoiden toiminnan rahoittamisessa.

Omarahoituksen hankkiminen on järjestökentässä vaikeaa. Jos rahoituksen hankkimiseen käytetään palkkatuettua työvoimaa, vastaan tulevat elinkeinotoiminnan harjoittamisen säännökset. Ristiriita oman rahoituksen hankkimisessa ja lainsäädännön rajoitteiden suhteen koettiin isona ongelmana. Moni toivoi, että kolmannen sektorin toimijoiden koko toiminta tulisi katsoa elinkeinotoiminnaksi.

Valtaosa toimijoista koki, että elinkeinopoliittisen toiminnan perusteella tehdyt tukipäätökset ovat perusteltuja. 20 prosenttia koki, että heidän omalla kohdallaan päätös ei ole mennyt oikein ja siitä on varsinaista haittaa toiminnalle.

Osa kolmannen sektorin toimija ihmetteli sitä, että verottajan ja TE- hallinnon tulkinnat siitä, onko toiminta elinkeinotoimintaa, erosivat toisistaan. Esimerkkinä mainittiin, että toisilla alueilla järjestö voi harjoittaa ruokailun järjestämistä, toisilla alueilla se katsotaan elinkeinotoiminnaksi.

Myös työsuojeluviranomaisten tulkinnat välityömarkkinoilla tapahtuvasta työstä vaihtelevat. Osa tulkitsee, että välityömarkkinoilla ei saa tehdä määräaikaista työsopimuksia, koska se on työsopimuslain vastaista. Osa taas on kieltänyt kirjaamasta työnetsijäprojektissa työsopimukseen, että henkilö voidaan sijoittaa avoimille työmarkkinoille. Viranomaisten ristiriitaiset tulkinnat vaikeuttavat jonkun verran toimintaa.

Valtakunnallisista toimijoista kolmannes (33,75 %) vastasi, että eri alueilla palkkatukisäännösten soveltaminen eroaa toisistaan. Järjestöt toivovat yhtenäisiä käytäntöjä, aikatauluja sekä tasapuolisuutta päätöksiin ja ehtoihin maan kaikkiin TE-toimistoihin, esimerkiksi lisäosan myöntämiselle. Myös kuntalisiin toivottiin yhtenäisiä käytäntöjä.

Järjestöt esittivät monia esimerkkejä vaihtelevista tukipäätöksistä jopa saman TE-toimiston sisällä. Järjestöt kertoivat myös konkreettisia esimerkkejä siitä, että ensin on saatu päätös hankkeen rahoituksesta, mutta kesän jälkeen ei olekaan saatu päätöksiä hankkeeseen palkattavien palkkatuesta. Kärjekkäin esimerkki oli nuorisohankkeesta, jossa ohjaavalle työvoimalle oli rahoitus, mutta rahaa ei riittänytään asiakkaiden toimiin.

Te-hallinnon rahoituspäätöksiä ohjaavat lait, asetukset ja ministeriön ohjeet. Lisäksi ELY:illä on omia painopisteitä ja toimistoissakin painotetaan rahoitusta eri tavalla. **On syytä käydä läpi koko hallinnon ohjeet tukien painotuksen osalta.** Tässä työssä siihen ei ole ollut mahdollisuutta, mutta yhdenmukaisen käytännön turvaaminen on mahdotonta, jos alemman tason kirjalliset ohjeet tai muuta ohjeistukset vaihtelevat.

Osa epä johdonmukaisuudesta saattaa johtua siitä, että rahat loppuvat ja alkuvuodesta noudatetaan anteliaampaa tukipolitiikkaa kuin loppuvuodesta. Osa näyttäisi olevan koordinaation heikkoutta ja koulutuksen puutetta. Lisäksi jatkuva muutos vaikeuttaa tukipäätösten yhdenmukaisuutta. Uudet ohjeet eivät aina läpäise koko hallinnon käytäntöjä.

Uusi työvoimapolitiikka ohjaava lainsäädäntö yksinkertaistaa tukipolitiikkaa ja toivottavasti osaltaan poistaa erilaisia tulkintoja eri aluilla. **Te-hallinnon sisäistä koulutusta ja ohjausta on tarve tehostaa, jotta tasapuolisuus tukipolitiikassa toteutuu maan eri osissa.**

Lisäbudjettivetoinen työvoimapolitiikan rahoitus tekee päätöksenteosta poukkoilevaa. Se myös kuluttaa henkilöstöresurssia moninkertaiseen päätöksentekoon rahojen hallinnoinnissa. **Toivottavaa olisi, että riittävä rahoitus olisi käytössä jo vuoden alussa, jolloin suunnitelmallisuus ja tehokas rahankäyttö vahvistuisi.**

Muut palkkatukeen kohdistuneet toiveet liittyivät palkkatuen tason korottamiseen jotka mahdollistaisivat paremmin mm. työterveydenhuollon, oppisopimuskoulutuksen, työhön perehdyttäminen ja työnohjauksen.

Työvoimapolitiittisten tukien maksatuksiin toivottiin nopeutta tai ennakkoon maksamista taikka puskurirahastojärjestelmää. Moni järjestöistä elää olosuhteissa, joissa työntekijöiden palkkojen maksaminen ajallaan on haasteellista, jos palkkatuet tulevat pitkällä viiveellä. Palkkatuen maksatusta ja päätöksentekoa tulee yhä nopeuttaa, byrokratiaa purkaa ja sähköistä järjestelmää kehittää.

Kun järjestöille tehdään rahoituspäätöksiä tai ratkaisuja siitä, onko toiminta elinkeinotoimintaa vai ei, niin päätösten perusteluun pitää kiinnittää erityistä huomiota. Ei riitä, että panostetaan vain päätöksen valmisteluun. Rahoituspäätöksen oikeusperusta ja oikeutus on pystyttävä kertomaan asianosaiselle niin, että hän sen ymmärtää. Sama perustelun selkeysvaatimus koskee palkkatukipäätöksiä.

Tehdään ”Mitä saat ja mitä sinulta vaaditaan”-ohjeet tukipolitiikasta yrityksille, yhdistyksille ja työttömälle. (vrt. KELAn etuudet pähkinänkuoressa)

Täysin markkinaehtoisien toiminnan ja puhtaan järjestötoiminnan väliin tarvitaan selvästi selkeämpi yleishyödyllisten voittoa tavoittamattomien toimijoiden kenttä. Tällä kentällä pitää olla mahdollisuus hankkia omaa rahoitusta markkinoilta. Kyse on unionilainsäädännön raameista ja kansallisesta lainsäädännöstä.

Nykyisin monet järjestöt ja säätiöt ovat joutuneet lainsäädännön vuoksi eriyttämään järjestötoiminnan ja yritystoiminnan toisistaan. Esimerkiksi kuntouttavan työtoiminnan palveluissa raja on usein toimintaa hankaloittava. Yhdistys voi tarjota kuntouttavan työtoiminnan palveluita, mutta yritys ei.

Markkinaehtoisien yritysten rinnalle pitää voida rakentaa yleishyödyllisten yritysten ryhmä. Jos yleishyödylliset yritykset palauttavat voittonsa esimerkiksi vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseen tai kuntouttamiseen, niin heitä pitäisi koskea markkinaehtoisia yrityksiä pehmeämmät säännökset.

Tässä Euroopan unionin kilpailusäädökset ovat raami, jossa kansallisesti joudutaan toimimaan. Tullevat muutokset helpottavat rajanvetoa.

Laittakaa alla olevat rahoituslähteet tärkeysjärjestykseen sen mukaan, mistä organisaationne saa rahoitusta vuonna 2012.

Sijoitus	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Palvelujen ja tuotteiden myyntitulot	38	29,23	17	13,28	24	19,51	20	18,35	9	10,34	4	7,41	3	9,09	2	9,09	0	0,00	0	0,00
Palkkatuki	33	25,38	34	26,56	21	17,07	13	11,93	17	19,54	6	11,11	1	3,03	1	4,55	2	11,76	0	0,00
Työ- ja elinkeinohallinnon työllisyyspoliittinen avustus	17	13,08	23	17,97	15	12,20	10	9,17	7	8,05	0	0,00	3	9,09	1	4,55	0	0,00	0	0,00
Kunnalta saatavat tulot ja avustukset (kuntalaisä, kuntouttavan työtöiminnan järjestäminen jne.)	15	11,54	21	16,41	30	24,39	22	20,18	10	11,49	7	12,96	2	6,06	1	4,55	0	0,00	1	11,11
Rahautomaattiyhdistys	9	6,92	8	6,25	3	2,44	6	5,50	1	1,15	0	0,00	1	3,03	1	4,55	4	23,53	1	11,11
Muut valtion tuet ja avustukset	8	6,15	10	7,81	9	7,32	7	6,42	6	6,90	4	7,41	5	15,15	1	4,55	0	0,00	0	0,00
ESR - hankerahoitus	4	3,08	2	1,56	6	4,88	5	4,59	5	5,75	1	1,85	0	0,00	4	18,18	2	11,76	1	11,11
muu rahoitus	4	3,08	5	3,91	7	5,69	5	4,59	3	3,45	7	12,96	0	0,00	1	4,55	0	0,00	0	0,00
Jäsenmaksut	2	1,54	2	1,56	6	4,88	14	12,84	21	24,14	13	24,07	11	33,33	7	31,82	2	11,76	4	44,44
Keräykset ja lahjoitukset	0	0,00	6	4,69	2	1,63	7	6,42	8	9,20	12	22,22	7	21,21	3	13,64	7	41,18	2	22,22
Yhteensä	130	100,00%	128	100,00%	123	100,00%	109	100,00%	87	100,00%	54	100,00%	33	100,00%	22	100,00%	17	100,00%	9	100,00%

Lähde: TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

Julkisesta työvoimapaalvelusta annettu laki muuttui 10.5.2010 siten, että palkkatuen myöntämisen ehtoihin vaikuttaa se, pidetäänkö työnantajaa palkkatukisäännöksissä tarkoitettuna elinkeinotoimintaa harjoittavana työnantajana. Katsotteko, että TE- toimisto on soveltanut oikein muuttuneita säännöksiä kohdallanne?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Kyllä	106	79,70%					
2. Ei, koska emme tuota palveluja tai tuotteita ansiotarkoituksessa	11	8,27%					
3. Ei, koska emme tuota palveluja tai tuotteita kilpailuolosuhteissa	8	6,02%					
4. Ei, koska emme tuota palveluja tai tuotteita jatkuvasti	1	0,75%					
5. Ei, koska vastaavaa toimintaa toisen TE-toimiston alueella ei pidetä elinkeinotoimintana	1	0,75%					
6. Muut perustelut	6	4,51%					
Yhteensä	133	100%					

Lähde: TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

Jos organisaationne toimii usean TE-toimiston alueella, eroaako palkkatukisäännösten soveltaminen eri TE- toimistojen välillä?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä	27	33,75%					
2.	Ei	28	35,00%					
3.	En osaa sanoa	25	31,25%					
	Yhteensä	80	100%					

Lähde: TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

Organisaatiot saivat valtion palkkatukea seuraavin perustein.

De-minimis –tuki	18	13,53%
Yleinen ryhmäpoikkeusasetus	53	39,85%
Muu kuin edellä mainittu peruste	76	57,14%

Lähde: TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

Puolet organisaatioista sai kunnan myöntämää kuntalisää valtion tuen lisäksi palkatessaan työttömiä.

32. Haasteena ohjaavan henkilöstön ammattitaidon turvaaminen

Välityömarkkinoiden toiminta vaihtelee elämänhallinnan tukemisesta, kuntoutukseen ja avoimille työmarkkinoille tähtäävään palkkatuetuun työhön. Tuella palkatut tarvitsevat usein ohjausta varsinaisten työtehtävien tekemisessä. Osa asiakkaista tarvitsee suoraan työtehtäviin liittymätöntä henkilökohtaista tukea.

Välityömarkkinakenttään työllistettyjen ihmisten elämäntilanteet vaihtelevat. Joukossa on osaavaa ja ammattitaitoista työvoimaa, joiden osaamiselle ei ole kysyntää työntekijän omalla työssäkäyntialueella, toisessa ääripäässä on moniongelmaiset ihmiset, joiden elämänhallinnan saavuttaminen vaatii syvää moniammatillista osaamista.

Eriytynyt asiakaskunta asettaa erityisiä osaamispaineita välityömarkkinoiden ohjaavalle henkilökunnalle. Toimijat ovat eriytyneet ammattitoimijoihin ja harrastelijamaisempiin järjestöihin. Tavoitteena pitää olla ammatillisempi välityömarkkinakenttä, jossa työnjako eri toimijoiden välillä on selkeä.

Liian usein välityömarkkinoilla joutuu ”työtön taluttamaan toista työtöntä työhön”. Syynä on useimmiten rahoitus. Valtaosa toimijoista toimii työvoimapoliittisin tuin, joissa ohjaavakin henkilökunta on palkkatuella palkattua. Muukin rahoitus on usein projektituen luonteista. Osalla toimijoista on vakaa taloudellinen pohja, mutta se ei mahdollista runsasta työllistettyjen jatkopalkkaamista.

Järjestöjen työllistämässä on selvä paradoksi; työtä ja tekemistä on, mutta ei palkanmaksuvaraa. Osa järjestöistä näkee, että työllistämispotentiaali on nyt huipussaan eikä tarvetta lisätyövoimalle ole, vaikka kustannukset maksaisi kokonaan valtio.

Välityömarkkinoille suuntautuva asiakaskunta on pitkään työttömänä ollutta joukkoa ja heidän tarpeensa ohjaukseen vaihtelee. Iso osa vaatii paljon ohjausta elämänhallinnasta työtehtävien ohjaukseen.

Pysyvän palkatun henkilöstön ja palkkatuettujen työntekijöiden suhde vaihtelee huomattavasti. Tässä luvussa olevissa taulukoissa eritellään erikokoisten toimijoiden tuetun työn volyyymia.

Työttömiä ohjaavan henkilöstön ammatillinen osaaminen vaihtelee suuresti. Osalla välityömarkkinatoimijoista ei ole palveluksessaan lainkaan henkilöitä, joilla olisi koulutus tai työkokemusta niihin tehtäviin, joita tuella palkatut hoitavat. Em. organisaatioita on yhdeksän prosenttia organisaatioista. 34 prosenttia organisaatioista on sellaisia, ettei työtehtävissä ohjaavalla henkilöstöllä ole yksilöohjaukseen tai sosiaalisen tuen tarjoamiseen liittyvää koulutusta. Yli puolet organisaatioista on sellaisia, ettei työttömiä ohjaavalla henkilöstöllä ole soveltuvaa sosiaali- tai terveystalouden taikka vastaavaa henkilökohtaiseen ohjaukseen pätevöittävää ammatillista koulutusta.

Ohjaavan henkilökunnan pitkäkestoisempi palkkatuki kaipaa markkinointia. Palkkatukea voidaan myöntää kahdeksi vuodeksi, jos yhdistys tai säätiö palkkaa henkilön suunnittelemaan ja järjestämään työttömille työ- ja koulutuspaikkoja sekä muita työllistymistä edistäviä toimenpiteitä. Tuen tarkoitus on vahvistaa ohjaavan ja tukevan henkilökunnan ammattitaitoa ja pysyvyyttä. Tuki tunnetaan huonosti välityömarkkinatoimijoiden keskuudessa.












Toimijoista 46,62 prosenttia oli käyttänyt kyseistä mahdollisuutta. Kokemukset ovat olleet pääosin hyviä. Alle 4 prosentilla käyttäneistä oli huonoja kokemuksia.

Puolet toimijoista ei tiennyt ollenkaan ohjaavan työvoiman pidennetystä tuesta. Näistä 34,59 oli sitä mieltä, että voisi käyttää tukea hyödykseen jatkossa, 18,8 prosenttia ei uskonut käyttävänsä tukea jatkossakaan.

Osa toimijoista sai kyseisiin tehtäviin työllisyyspoliittista avustusta eikä heillä ollut tarvetta erityistuella. Osa koki työyhteisön niin pieneksi, että ylipäätään ohjaajan palkkaukseen ei ollut tarvetta tai niillä ei ollut tuesta huolimatta varaa palkata ohjaavaa henkilöstöä. Osa taas koki, ettei palkkatukikelpoisia ammattitaitoisia ihmisiä ole saatavilla. Osa kertoi, että TE-toimisto on suhtautunut pidennetyn palkkatuen myöntämiseen em. perusteella kielteisesti.












Ammattitaitoisen ohjaavan henkilökunnan varmistaminen välityömarkkinoilla edellyttää rahoituksen pysyvyyttä. **Osa hankerahoituksesta voitaisiin erottaa pysyvän henkilökunnan palkkaukseen laatukriteerit täyttävälle välityömarkkinoille.**

Palkkatuettujen osuus suhteessa muuhun palkattuun henkilöstöön vaihtelee seuraavien taulukoiden mukaisesti. Varsinaisia työtehtäviä ohjaavaa henkilöstöä, joilla on ko. työtehtäviin liittyvä koulutus tai työkokemus organisaatioissa oli seuraavasti

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	0	12	9,02%					
2.	1	25	18,80%					
3.	2	30	22,56%					
4.	3	15	11,28%					
5.	4	13	9,77%					
6.	5	8	6,02%					
7.	6	2	1,50%					
8.	7	2	1,50%					
9.	8	4	3,01%					
10.	9	0	0,00%					
11.	10	1	0,75%					
12.	enemmän	21	15,79%					
	Yhteensä	133	100%					

Lähde: TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

Varsinaisia työtehtäviä ohjaavaa henkilöstöä, joilla on em. lisäksi yksilöohjaukseen tai sosiaalisen tuen tarjoamiseen liittyvä koulutus

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	0	45	33,83%					
2.	1	33	24,81%					
3.	2	14	10,53%					
4.	3	8	6,02%					
5.	4	7	5,26%					
6.	5	4	3,01%					
7.	6	7	5,26%					
8.	7	2	1,50%					
9.	8	2	1,50%					
10.	9	0	0,00%					
11.	10	2	1,50%					
12.	enemmän	9	6,77%					
	Yhteensä	133	100%					

Lähde: TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

Varsinaisiin tehtäviin osallistumattomia henkilökohtaista tukea tarjoavia työhön valmentajia tai vastaavia, joilla on soveltuva sosiaali- tai terveysalan taikka vastaava henkilökohtaiseen ohjaukseen pätevöittävä ammatillinen koulutus

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	0	73	54,89%					
2.	1	30	22,56%					
3.	2	8	6,02%					
4.	3	5	3,76%					
5.	4	4	3,01%					
6.	5	5	3,76%					
7.	6	0	0,00%					
8.	7	0	0,00%					
9.	8	2	1,50%					
10.	9	0	0,00%					
11.	10	1	0,75%					
12.	enemmän	5	3,76%					
	Yhteensä	133	100%					

Lähde: TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

Julkisesta työvoimapalvelusta annettu laki mahdollistaa palkkatuen myöntämisen enintään 24 kuukaudeksi, jos valtion virasto tai laitos, kunta, muu kuin elinkeinotoimintaa harjoittava yhdistys tai säätiö palkkaa tuella henkilön suunnittelemaan ja järjestämään työttömille työ- ja koulutuspaikkoja sekä muita työllistymistä edistäviä toimenpiteitä. Näkemyksenne ko. mahdollisuudesta:

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Olemme käyttäneet sitä ja kokemukset ovat olleet hyviä	57	42,86%					
2.	Olemme käyttäneet sitä ja kokemukset ovat olleet huonoja	5	3,76%					
3.	Emme ole tietoisia ko. mahdollisuudesta, mutta voisimme käyttää sitä	46	34,59%					
4.	Emme ole tietoisia ko. mahdollisuudesta ja tuskin käytäisimme sitä	25	18,80%					
	Yhteensä	133	100%					

Lähde: TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

33. Väilyömarkkinatoiminnan seurannan ja arvioinnin yhtenäistäminen

Väilyömarkkinatoimijat ovat kehittäneet erilaisia keinoja seurata asiakkaidensa työllistymistä ja toiminnan vaikuttavuutta. Tavot eroavat toisistaan. Osalla toiminta on hyvin systemaattista ja osalla enemmän mutu -tuntuman varassa.

Valtaosa 66,92 prosenttia väilyömarkkinatoimijoista seuraa tuella palkattujen työllistymistä avoimille työmarkkinoille, mutta seuraamisen tavat vaihtelevat. Yleisin seurantatapa on se, että henkilöön ollaan yhteydessä puhelimitse, sähköpostilla tai muulla tavoin. Joissakin tapauksissa tuella palkatut ottavat itse yhteyttä ja kertovat kuulumisia. Osassa organisaatioita tehdään kyselyjä työllistetyille tai työsuhteen päättyessä kerätään tietoa seurantalomakkeella.

Osa organisaatioista tekee tuella palkattujen kanssa jatkosuunnitelmia tai järjestää seurantatapaamisia ja saa niistä tietoa. Osa toimijoista koki, että seurantatietojen kerääminen on TE-toimiston tehtävä. Seuranta on saatava kattavaksi ja siihen on kehitettävä yhtenäinen sähköinen menetelmä.

Puolet toimijoista 52,63 prosenttia arvioi jo nyt systemaattisesti palkkatuetussa työssä olleiden osaamisessa, ammattitaidossa ja yleisissä työelämävalmiuksissa tapahtuvaa kehittymistä. Loput ovat valmiita arvioimaan jatkossa. Vain 7,52 prosenttia ei ollut valmis arvioimaan. Ne, jotka olivat haluttomia arvioimaan, ilmoittivat syyksi aikapulan ja asiantuntemattomuuden. Osa koki, että tehtävä kuuluu TE-toimiston työnkuvaan.

Suurin osa oli valmis arvioimaan kehittymistä sähköisesti (75,61 %) ja paperilla (34,96 %). Lisäksi oltiin valmiita suulliseen raportointiin TE-toimiston virkailijalle (46,34 %). Hieman useampi oli valmis myös sellaiseen suulliseen arviointiin, jossa arvioitava asiakas olisi mukana tilaisuudessa.

Korkein korotettu palkkatuki on maksimissaan kaksi vuotta. Väilyömarkkinatoimijoista alle neljännes tarjoaa kaikille työllistetyille kahden vuoden mittaisen työsuhteen. Hieman yli puolet tarjoaa osalla ja noin neljännes ei tarjoa kenellekään.

Alle kahden vuoden työsuhteiden syynä on pääosin se, ettei organisaatiolla ole taloudellista mahdollisuutta maksimi mittaiseen työsuhteeseen, koska korkein tuki maksetaan vain ensimmäisen vuoden ajalta. Joissakin organisaatioissa palkataan yleensä vuodeksi, mutta jos henkilö suoriutuu hyvin tehtävistään, voidaan työsuhdetta jatkaa.

Joissakin vastauksissa todettiin, ettei työntekijän tuottavuus nouse riittävästi, jotta pienemmällä tuella olisi tarkoituksenmukaista palkata. Muutamassa organisaatiossa tukijakson pituus riippuu kuntalisästä. Osassa organisaatioita tehtävät ovat kausiluonteisia.

Jotkut tahot käyttävät kahden vuoden työsuhdetta oppisopimusopiskelijoille tai jotta henkilö valmistuu ammattiin ja pääsee normaaleille työmarkkinoille. Jotkut toimijat säästävät osa tukijaksosta, jotta työntekijä voidaan jatkopoluttaa tuella yrityksiin tai muille työnantajille.

Puolet organisaatioista yrittää jatkopoluttaa työntekijöitään, jos ne eivät itse kykene työllistämään alemmalla tuella. Puolet toimijoista ei panosta jatkotukipaikan löytymiseen.

Valtaosa väilyömarkkinatoimijoista on valmis tehostamaan työttömän avoimille työmarkkinoille työllistymistä. Noin 27,07 prosenttia organisaatioista on saanut tukea jo nyt sillä ehdolla, että auttavat tukityöllistettyä avoimille työmarkkinoille ja toimivat sen mukaan. Osa pyrkii tähän vaikka sitä

ei suoranaisesti edellytetä. Yli puolet (54,14 prosenttia) on valmiita sitoutumaan siihen, että palkkatuen ehtona on se, että työllistettyä autetaan avoimille työmarkkinoille.

Pieni osa toimijoista (17,29 prosenttia) on varauksellinen palkkatukeen asettavaan ehtoon. Puolitoista prosenttia vastanneista vastustaa kyseistä ehtoa. Kriittisen suhtautumisen syyksi kerrottiin resurssi- ja ammattitaitopula tai vaikea työmarkkinatilanne. Osa myös koki, että tehtävä kuuluu TE-toimistolle.

Seuraatteko tuella palkattujen henkilöiden sijoittumista työmarkkinoille palkkatukijakson jälkeen?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Kyllä	89	66,92%					
2. Ei	44	33,08%					
Yhteensä	133	100%					

Lähde: TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

Olisitteko valmiita systemaattisesti arvioimaan palkkatuetussa työssä olleiden osaamisessa, ammattitaidossa ja yleisissä työelämävalmiuksissa tapahtuvaa kehittymistä (toiminnan laadulliset vaikutukset)?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Kyllä, arviomme sitä jo nyt	70	52,63%					
2. Kyllä, olemme valmiita arvioimaan	55	41,35%					
3. Ei	10	7,52%					
Yhteensä							

Lähde: TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

Millä tavoin olisitte valmiita raportoimaan arvioinnin tuloksia TE-toimistolle?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Paperilomakkeella	43	34,96%					
2. Sähköisen järjestelmän kautta	93	75,61%					
3. Suullisesti TE-toimiston virkailijalle	57	46,34%					
4. Suullisesti siten, että myös palkkatuetussa työssä ollut henkilö on mukana	58	47,15%					
Yhteensä							

Lähde: TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

Miksi ette ole valmiita arvioimaan em. seikkoja?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Meillä ei ole aikaa arvioida	6	60,00%					
2.	Meillä ei ole tarvittavaa asiantuntemusta	5	50,00%					
3.	Emme koe, että arviointi on tehtävänäamme	4	40,00%					
4.	Muu syy, mikä	0	0,00%					
5.	Muu syy, mikä	0	0,00%					
	Yhteensä							

Lähde: TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

34. Hanketoiminta tukee koulutusta ja yritys yhteistyötä

Hankerahoitus on merkittävä osa välityömarkkinoiden rahoitusta. Työllisyyspoliittiset hankkeet, ESR-vetoinen hanketoiminta ja Raha-automaattiyhdistys yhdessä rahoittavat isoa osa välityömarkkinatoiminnasta.

Hanketoiminta koetaan hyödylliseksi kehittämistyökaluksi. Suuri osa vastaajista mainitsee hankkeiden hyödyttäneen erityisesti verkostotyötä sekä hyvien käytänteiden ja mallien vaihtoa niin hankkeiden kuin alueidenkin välillä.

Monet vastaajat kertovat osaamisen ja uusien asioiden oppimisen lisääntyneen hankkeiden avulla. Hankkeiden kautta tarjotut koulutustilaisuudet ja yksilövalmennus edistävät yhdistystyöllistämisen vaikuttavuutta. Hyvänä esimerkkinä mainittiin hankerahoituksen mahdollistaneen yksilövalmentajan työn, jonka kautta palkkatukityöntekijät ovat työllistyneet avoimille työmarkkinoille sekä päässeet ammatillisiin koulutuksiin.

Useissa vastauksissa tuotiin esille hankkeiden hyöty palvelujen kehittämistyössä pitkällä aikavälillä sekä toiminnan muuttuminen ammattimaisemmaksi ja määrätietoisemmaksi. Hankkeiden on koettu mahdollistavan asiakaslähtöisen työhön valmennuksen ja ohjaamisen. Palkkatuella työllistetyt henkilöt ovat saaneet enemmän ohjausta avoimille työmarkkinoille pääsemiseksi hankkeen avulla kuin muutoin olisivat saaneet. Joissakin organisaatioissa on voitu hankerahalla palkata vetäjä, joka on toiminut esimiehenä palkkatuetuille.

Osa vastaajista toteaa hankerahan olevan elinehto yhdistyksen toiminnalle. Muutama vastaaja kertoo, että talousasiat, kuten palkanmaksu ja veroilmoituksen teko, on hoidettu hankkeessa.

Yli puolet toimijoista on itse hallinnoinut työllisyyspoliittista hanketta, ESR-hankkeiden hallinnointi on vähäisempää, mutta niissäkin yli puolet on ollut jollain tavoin osallisena. Raha-automaattiyhdistyksen rahoittamilla hankkeilla on pienempi osuus.

Osa hanketoiminnan rahoituksesta voitaisiin siirtää hyvät laatukriteerit täyttävien välityömarkkinoiden ammattitaitoisen ohjaavan henkilökunnan pysyvään palkkaukseen. Näin vältyttäisiin tukibyrokralialta jonka avulla pyritään turvaamaan ohjaavan henkilökunnan ammattitaito.

Hanketoiminnan avulla on mahdollista ohjata välityömarkkinoiden kehitystä. Koulutuksen ja yrittäjäyhteistyön kehittämistä välityömarkkinakentässä voidaan vahvistaa hankkeilla. On perusteltua siirtyä yhä enemmän työssäkäyntialueiden mukaisiin hankkeisiin, joissa välityömarkkinatoimijoiden työnjako selkiytyy.

Osassa hankkeita käytetään myös yrityskummien etukäteistä nimeämistä myönteisenä kriteerinä. Jatkossa tulisi kiinnittää huomiota siihen, että jokainen toimija ei asioi vain yksikseen yritysten kanssa vaan verkostona. Sähköisiä järjestelmiä voidaan käyttää hyväksi myös yritysten työvoiman tarpeen selvittämisessä.

Nuorten työharjoittelupaikkojen selvittämisessä on kunnallisia malleja, joissa on päästy yhteiseen työharjoittelupaikkapankin rakentamiseen. Esimerkiksi kun kunnan elinkeinoyhtiö on yhteydessä yrityksiin muissa asioissa, yksi kysymys on aina, oletteko kiinnostuneet nuorista harjoittelijoista, opiskelijoista tai TE-toimiston asiakkaista. Jos yritys on kiinnostunut, tieto rekisteröityy sähköiseen järjestelmään. Tämä käytäntö on auttanut siinä, että oppilaitokset, vanhemmat, opiskelijat ja työttömien nuorten kanssa työskentelevät tahot eivät tee päällekkäistä työtä.

Osallistuminen työllistymistä edistävään hanketoimintaan vuosina 2011 tai 2012:





ESR –rahoitteinen hanketoiminta

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Olemme hallinnoineet hanketta	16	12,03%					
2. Olemme hankkeen osatoiteuttaja ja/tai yhteistyökumppani	29	21,80%					
3. Olemme osallistuneet esim. hankkeen järjestämiin koulutuksiin tai verkostotapaamisiin	33	24,81%					
4. Emme ole mukana hanketoiminnassa	82	61,65%					
Yhteensä							

Työllisyyspoliittisen avustuksen hanketoiminta

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Olemme hallinnoineet hanketta	68	51,13%					
2. Olemme hankkeen osatoiteuttaja ja/tai yhteistyökumppani	9	6,77%					
3. Olemme osallistuneet esim. hankkeen järjestämiin koulutuksiin tai verkostotapaamisiin	30	22,56%					
4. Emme ole mukana hanketoiminnassa	55	41,35%					
Yhteensä							

Raha-automaattiyhdistys

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Olemme hallinnoineet hanketta	15	11,28%					
2.	Olemme hankkeen osateuttaja ja/tai yhteistyökumppani	13	9,77%					
3.	Olemme osallistuneet esim. hankkeen järjestämiin koulutuksiin tai verkostotapaamisiin	16	12,03%					
4.	Emme ole mukana hanketoiminnassa	100	75,19%					
	Yhteensä							

Lähde TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

35. TE- toimiston ja välityömarkkinatoimijoiden yhteistyön kehittäminen

TE-toimistojen ja työvoimanpalvelukeskusten sekä välityömarkkinatoimijoiden välinen yhteistyö vaihtelee eri alueilla. Keskusteluissa ja kyselyn vastauksissa kävi ilmi, että kumppanuudessa on paljon kehitettävää. Vain noin puolella välityömarkkinatoimijoista on nimetty yhdyshenkilö TE-hallinnon puolella.

Yhteinen tavoitteenasettelu vaihtelee, välityömarkkinatoimijoille asetetaan joissakin toimistoissa selkeät tavoitteet koulutuksesta ja avoimille työmarkkinoille ohjaamisesta, toisaalla taas välityömarkkinatoimijat eivät tiedä, mitä heiltä loppujen lopuksi odotetaan rahoituksen vastineeksi.

Vastauksissa näkyi, että aina ei ole selvää edes se, kenelle vastuu asiakkaan avoimille työmarkkinoille saattamisesta kuuluu tai pyritäänkö siihen kaikkien asiakkaiden kohdalla.

TE-toimistoissa tai työvoimanpalvelukeskuksissa ei aina tehdä analyysia siitä, odotetaanko asiakkaan palveluissa työllistymistä avoimille työmarkkinoille vai onko tavoitteena elämänhallinnan parantuminen ja kuntoutuminen.

Välityömarkkinatoimijat, joille te-hallinnon puolella oli nimetty vastuuvirkailija/yhteyshenkilö, pitivät yhteistyötä pääosin hyvänä.

Suurin osa välityömarkkinatoimijoista esitti yhteistyön parantamisehdotuksia. Toiveina oli yhteisiä palaverieita TE-toimiston kanssa. Yhteistyön tiivistämiseltä odotettiin työnohjauksen ja yhteistyön kehittämistä, selkeää viestintää siitä, mitä välityömarkkinatoimijalta odotetaan sekä yhteistä pohdintaa vaikuttavuuden parantamiseksi

Yhteiselle tavoitteenasettelulle on selkeästi tarvetta. Vapamuotoisissa keskusteluissa kävi ilmi, että liian usein toimistojen ja välityömarkkinatoimijoiden välillä on liian vähän yhteistyötä tai molemmat osapuolet enemmän tai vähemmän kokivat toisen osapuolen välinpitämättömäksi tai että toisella puolella olevat laiminlyönnin vaikeuttivat vaikuttavuuden parantamista. Hyviäkin kumppanuuksia toki on.

Esiin nousi selkeä tarve koulutukselle muutostilanteissa. Suomalaisen sosiaalipolitiikan ja työvoimapolitiikan perisynti on, että uudistukset etenevät palasina ja lait ja ohjeet muuttuvat jatkuvasti. Jopa hallinnon ammattilaisten saati muiden toimijoiden on vaikea pysyä muutoksissa mukana.

Nyt kun uusi työvoimapalvelulaki muuttaa palveluja, on tarve tehokkaalle koulutukselle. Ei vain te-hallinnon sisällä vaan myös välityömarkkinakentässä.

Monet asiakkaista palaavat välityömarkkinoilta takaisin TE-toimiston tai työvoiman palvelukeskuksen asiakkaiksi. Joillakin alueilla tehdään jo nyt kolmikantahaastattelu asiakkaan työelämävalmiuksien paranemisesta ja tilanteesta. Haastattelussa on mukana asiakas, te-hallinnon edustaja ja asiakkaan niin halutessa välityömarkkinoiden tukihenkilö. Palaverissa voitaisiin käydä läpi sitä, miten tukijakso on mennyt ja mitkä ovat tulevaisuuden tavoitteet.

Välityömarkkinatoimijat toivoivat, että **TE-toimistot tutustuisivat alueillaan toimiviin välityömarkkinatoimijoihin ja niiden toimintaan edes kerran vuodessa.** Jalkautumisen katsottiin olevan tehokkuuden ja tulosten lisäämisen vaatimus.

Useassa vastauksessa TE-toimiston päätöksentekoa haluttiin nopeuttaa. Sopivia henkilöitä toivottaisi tarjottavan nopeammin välityömarkkinatoimijoille. Välityömarkkinatoimijalla tulisi olla mahdollisuus valita useimmista henkilöistä palkattavat.

Muutamassa vastauksessa ehdotettiin, että kolmannen sektorin tehtävän luonnetta tulee selkeyttää ja erottaa vapaaehtoistyö ja yrityksen työ. Tuloksella ei voi olla samat vaatimukset, kun toimitaan kolmannella sektorilla eikä yrittäjinä.

Joissakin vastauksissa TE-toimistojen jatkuvat organisaatiouudistukset saivat kritiikkiä ja muutosten koettiin vaikeuttavan yhteistyötä. Jatkuvien muutosten koettiin vaikeuttavan toimintaa sekä järjestökentässä että te-hallinnon puolella.

”TE-toimiston kanssa asiointi on turhauttavaa. Tiedetään, että on työttömiä ja meillä olisi tarjolla työpaikkoja, mutta nämä eivät kohtaa. Johtune siitä, että paikkakuntamme oma TE-toimisto on lakkautettu eikä kukaan oikein tiedä tilannetta juuri tämän kunnan työttömien osalta. He hukkuvat naapurikaupunkien massaan.”

Osa järjestöistä koki, että TE-toimistot ajattelevat heidän vain käyttävän palkkatukea hyväkseen oman toiminnan pyörittämiseksi. Tämä ajatus nousi esiin myös te-hallinnon henkilökunnan tapauksissa.

Välityömarkkinatoimijoilla on suuria eroja. Osa toimii hyvin ammattimaisesti ja tulorientoituneesti ja pyrkii kuntoutuksen ja koulutuksen avulla parantamaan asiakkaan valmiuksia työllistyä työmarkkinoille. Osa taas on pieniä toimijoita, joilla työllistäminen on osa oman toiminnan vahvistamista.

Valtaosa välityömarkkinatoimijoista aikoo pitää toimintana kutakuinkin ennallaan. Kolmisenkymmentä prosenttia suunnittelee organisaatiomuutoksia. Osa harkitsee toimintansa yhtiöittämistä ja osa sosiaalisen yrityksen perustamista. Työpankin perustamisvaihtoehtojakin pohditaan.

Lisäksi toimijat suunnittelevat panostavansa varainhankintaan ja hankkeistamiseen. Lisärahaa toivotaan voitavan vakinaistaa osa palkkatuetusta työstä.

36. Välityömarkkinatoimijat ovat koulutusmyönteisiä

Palkkatuetun työn ja koulutuksen yhdistäminen nähtiin sekä TE-toimistojen, työvoiman palvelukeskusten ja järjestöjen vastauksissa tärkeäksi keinoksi lisätä toimien vaikuttavuutta. Yli puolet välityömarkkinatoimijoista on valmis panostamaan tulevaisuudessa enemmän koulutukseen.

Enemmistö oli valmis järjestämään asiakkaan työtehtävät siten, että työskentely mahdollistaa omaehtoisen kouluttautumisen (74,44 %).

Houkuttelevaa on myös yhteistyö ammatillisen koulutuksen järjestäjien kanssa opintojen suorittamiseksi välityömarkkinoilla (66,92 %). Noin puolet oli valmis tarjoamaan oppisopimuskoulutusta ja tarjoamaan työtä siten, että työ ja koulutuksen järjestäjän tarjoamat teoriaopinnot vuorottelevat. Hieman alle puolet oli valmis järjestämään lyhyitä täydennyskoulutuksia.

Millä tavoin voisitte osallistua ammatillisen koulutuksen järjestämiseen?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Voisimme tehdä yhteistyötä ammatillisen koulutuksen järjestäjän kanssa opintojen suorittamisesta organisaatiossamme	89	66,92%					
2. Tarjota oppisopimuskoulutusta	71	53,38%					
3. Järjestää lyhyitä täydennyskoulutuksia	61	45,86%					
4. Tarjota työtä siten, että työ ja koulutuksen järjestäjän tarjoamat teoriaopinnot vuorottelevat	70	52,63%					
5. Järjestää työntekijöiden työtehtävät siten, että he voivat osallistua omaehtoiseen koulutukseen	99	74,44%					
Yhteensä							

Lähde TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

37. Enemmän siirtymiä avoimille avoimille työmarkkinoille

Monet välityömarkkinatoimijat näkevät edelleen sijoittamisen tehokkaana keinona parantaa asiakkaiden siirtymistä avoimille työmarkkinoille. Ne toivovat, että työvoiman edelleen sijoittamista helpotettaisiin. Se koetaan yritystyönantajalle turvallisempänä keinona ottaa työhön pitkään työttömänä ollut kuin se, että yritys palkkasi henkilön tuella suoraan omaksi työntekijäkseen.

Edelleen sijoittaminen on tosiasiaa vähäistä. Julkisesta työ- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaan työnantaja saa siirtää tuella palkatun muun työn järjestäjän tehtäviin. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa ohjeessa asia ohjeistetaan tarkemmin.

Vuonna 2021 palkkatuetun työn aloittaneista 11.271 henkilöstä noin 3 % edelleen sijoitettiin. Vain 47 yhdistystä tai säätiötä edelleen sijoitti työntekijöitään. Edelleen sijoitettuja työntekijöitä oli yhteensä noin 330. Tuella palkanneista eniten edelleen sijoittivat Kehräkumppanit ry ja Espoon järjestöjen Yhteisö ry.

Edelleen sijoittaminen toimii yleensä sellaisilla paikallisilla työmarkkinoilla, joissa kunta ja alueen yritykset ovat sitoutuneet yhteisiin tavoitteisiin.

PosiVire Helsingin seudun julkisten toimijoiden yhteinen sosiaalinen in-house yritys

Yritys työllistää mm. heikossa työmarkkina-asetuksessa olevia pitkäaikaistyöttömiä ja osatyökykyisiä, sekä tukee heitä vapaille työmarkkinoille ja opiskelemaan siirtymisessä. Lisäksi yritys tuottaa omistajilleen heidän tarvitsemiaan palveluja.

Yrityksen eettisenä toimintaperiaatteena on jokaisen henkilön ainutkertainen ja ehdoton ihmisarvo. Lisäksi PosiVire kehittää sosiaalisen yrityksen toimintamallia.

PosiVireen kokonaistaloudellisia vaikutuksia on arvioitua Aalto-yliopiston tutkimuksessa. Vaikuttavuutta tarkasteltiin kolmesta eri näkökulmasta: Helsingin kaupungille syntyvät taloudelliset vaikutukset, toiminnan vaikutukset työllistyjän näkökulmasta, toiminnan vaikutukset asiakkaan näkökulmasta.

PosiVireen taloudellinen kannattavuus ja tehokkuus ovat erittäin hyvät. Myös työllistämistoiminta oli tutkimuksen mukaan tehokasta ja tuloksellista kahden ensimmäisen toimintavuoden aikana. Toiminnan vaikutukset työllistyjän näkökulmasta ovat olleet valtaosin positiivisia ja toiminta on vastannut odotuksiin. Negatiiviset vastaukset liittyivät työn raskauteen.

Työntekijät olivat saaneet henkilökohtaista perehdytystä ja ohjausta työllistymiseen. Myös oppisopimusmahdollisuus oli tuotu esille.

Toiminnassa kiiteltiin hyvää työilmapiiriä ja sitä, että esimiehiä oli helppo lähestyä. Keskeisimpänä toiminnan positiivisina vaikutuksina mainittiin pääsy takaisin säännölliseen työhön ja elämän rytmiin. Säännöllisempi elämä oli vaikuttanut myös myönteisesti terveyteen ja oman elämän parempaan hallintaan. Myös taloudellinen tilanne oli parantunut.

Kolmas sektori kokee yritykset vaativiksi yhteistyökumppaneiksi: yrittäjät haluavat olla sataprosenttisen varmoja, että henkilö tulee selviytymään yrityksessä. Työllistettävällä pitää olla ammatillinen koulutus, toimiala voi olla eri kuin työllistävällä yrityksellä, koska oleellisista on, että yrittäjä voi vakuuttaa henkilön oppimisedellytyksistä. Edelleen sijoittaminen koetaan keinoksi saada jalka yrityksen ovenväliin. Jos yrityksellä on oikeaa tarvetta työvoimalle, edelleen sijoitetun työllistetyn mahdollisuus päästä pysyvään työsuhteeseen paranee. **Yrityksiin työllistämisen byrokraatiaesteiden purkaminen nähdään tärkeänä.** Monet vierastivat paperisotaa yrityksen kirjoille siirtämisessä.

Välityömarkkinoiden kannustaminen työttömän asiakkaan avoimille työmarkkinoille ohjaamiseksi on tärkeää. Tähän voidaan tähdätä nykyistä tehokkaammin. Kyse on työhön ohjaavan tuen tehostamisesta ja toisaalta toiminnan laadun kehittämisestä ja yritys yhteistyön lisäämisestä.

Välityömarkkinatoimijoista enemmistö pitää tulospalkkiota asiakkaan avoimille työmarkkinoille saamisesta hyvänä. Eri toimijoiden asiakaskunta on erilaista. Siihen, kuinka hyvin uskotaan rahan ohjausvaikutukseen, vaikuttaa asiakaskunnan työkyky. 27,82 prosenttia vastanneista uskoo, että palkkio lisäisi työpaikkojen hankintaa. 33,08 prosenttia katsoo, että palkkion suuruus vaikuttaa sii-

hen, miten hyvin palkkio edistäisi avoimille työmarkkinoille sijoittumista. 42,86 prosenttia katsoo, ettei palkkio lisäisi työpaikkojen hankintaa.

Välityömarkkinatoimijoista 15,26 prosenttia uskoo, että jo 200 euron palkkiolla olisi vaikutusta. 22,37 prosenttia uskoo 300 - 400 euron suuruisen palkkion ohjaavan toimintaa. Lähes puolet (47 %) uskoo, että 500 tai yli 500 euron työllistymispalkkio kannustaisi etsimään avoimien työmarkkinoiden työpaikkoja asiakkaille.

Enemmistö välityömarkkinatoimijoista uskoo, että ne voisivat parantaa omia mahdollisuuksiaan löytää avoimen sektorin työpaikkoja työttömille asiakkailleen. Organisaatioista 57,14 prosenttia uskoo, että niillä olisi mahdollisuus löytää työpaikka nykyistä useammalle avoimilta työmarkkinoilta. Organisaatioista 42,86 prosenttia arvioi, etteivät ne kykene löytämään juurikaan työpaikkoja avoimilta työmarkkinoilta.

Osa välityömarkkinatoimijoista pyrkii kääntämään työllistymisen ketjun toisin päin. Ne lähtevät suoraan yrityksiin työllistämistä. Tämä kehitys on nykytrendi myös kansainvälisissä vertailuissa. Suoraan yrityksiin työllistämisen malli on ehdottomasti kannatettava, mutta ei ehkä suoraan sovellu kaikille asiakkaille.

Välityömarkkinat eivät voi laajeta määräänsä enempää, joten yhä edelleen on ensisijaista pyrkiä saattamaan ihmisiä yrityksiin ja tavoitteen tulee olla ilman tukea työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Järkevintä on ohjata suoraan avoimille työmarkkinoille halukkaimmat ja kyvykkäimmät, jotta pehmeämpiä järjestöissä työllistymisen vaihtoehtoja jää niille, joiden työelämävalmiudet ovat rajallisemmat. **Suoraan yrityksiin työllistävät hankkeet ansaitsevat erityiskohtelun.**

Töihin!-palvelu Jyväskylästä

Hanke keskittyy osaamiseen, ei sen puutteisiin. Hanke perustuu vapaaehtoisuuteen, sinne ei ohjata asiakkaita karenssin tai muun pakottavan keinon voimalla. Toiminnan perustehtävä käyttää työvoimapolitiikan välineitä piilotyöpaikkojen löytämiseksi ja uusien työpaikkojen synnyttämiseksi yrityksissä.

Tukielementit vievät suoraan yritykseen eikä ainoastaan pyritä valmentamaan ihmistä työmarkkinakelpoisemmaksi. Perinteisissä malleissa ihmisiä valmennetaan työmarkkinoille, mutta sopivia työpaikkoja ei löydy. Töihin!-palvelu valmentaa myös yrityksiä hyödyntämään työvoimapolitiikan tukielementtejä ja työnhakijoita. Järjestelmä kääntää perinteisen polkumallin käännteiseksi.

Asiakkaan työllistämisen prosessi aloitetaan ohjaus- ja aktivointivaiheella, jonka tarkoituksena on tukea asiakasta itsenäiseen työnhakuun. Vaiheeseen kuuluu olennaisena osana säännölliset tapaamiset ja yhteydenpito. Jos itsenäinen työnhaku ei tuota tulosta, voidaan aloittaa tavoitteellinen työhönvalmennus yrityksessä. Tavoitteellisuutta valvotaan esimerkiksi kuukausittaisten valmennuspalaverien ja palautekeskusteluiden keinoin.

On myös erittäin tärkeää, että valmennuksellinen työ on todellista ja siitä on työnantajalle oikeasti hyötyä ja lisäarvoa. Vain tällöin työpaikka yritykseen voi syntyä. Jos työhönvalmennus yrityksessä epäonnistuu syystä tai toisesta (esimerkiksi asiakkaan osaaminen tai työelämävalmiudet) toistuvasti, voidaan miettiä koulutustarpeita, käyttää työpajojen ja kolmannen sektorin tarjoamia palveluita tai harkita työllistymistä välityömarkkinoille. Jos asiakas epäonnistuu työpajallakin, voidaan

käyttää arviointipalveluita tai ohjata asiakas tarpeen mukaan esimerkiksi päihde- tai mielenterveyspalveluihin.

Työnhakijalle hanke tarjoaa: yksilövalmennusta, vahvuuksien tukemista, ohjausta ja neuvontaa, suunnitelmallisuutta työllistymiseen, tukea ja tsemppausta työnhakuun, ryhmävalmennusta, työnantajakontakteja, työpaikkatutustumisia ja tarvittaessa tulkkipalveluja.

Työnantajalle hanke tarjoaa maksuttoman palvelun, työnantajan tarpeiden huomioimista, valmennuksellisen työn tuomaa lisäarvoa, asiantuntija-apua ja tukea työllistämistukibyrokraatian hoitamisessa, kulttuuritulkkiutta, uutta työvoimaa valmennuksen avulla, pitkäaikaista kumppanuutta.

Hanke pyrkii synnyttämään työharjoittelun ja työvalmennuksen, jotka tämän vuoden alusta yhdistettiin työkokeiluksi, ja palkkatuetun työn avulla lisäarvoa yrittäjälle. Hankkeessa on ollut vuosittain 400 asiakasta joista 200 yrityksissä erilaisilla toimilla. Työsopimuksia syntyy vuosittain 80-90.

Hankkeen tähänastisena kokemuksena on, että osaavammat henkilöt työllistyvät, mutta enemmän ohjausta vaativat jäävät ulkopuolelle. Avoimien työmarkkinoiden peruslogiikka toimii siten, että markkinaehtoisessa maailmassa jokainen yritys pyrkii rekrytoimaan mahdollisimman hyvää työvoimaa itselleen.

Niiden järjestöjen toiveena, jotka aloittavat toiminnan omasta kentästään eikä suoraan yrityksissä on, että yhdistyksessä käynnistynyt palkkatukijakso voisi kokeiluluontoisesti jatkua yrityksessä sellaisten henkilöiden kohdalla, joiden on mahdollista työllistyä avoimille työmarkkinoille.

Suorat kontaktit yrityksiin koettiin tuloksellisia. Niiden määrää ja ylipäänsä verkostoitumista yritysten kanssa on syytä lisätä. Työhön on löydettävä todellisia kannusteita, koska pelkkä pehmeä ohjaus tuottaa positiivista suhtautumista, mutta ei juurikaan näytä muuttavan todellisuutta.

Yritysyhteistyössä on tärkeää, ettei valmenneta vain työttömiä vaan myös yrityksiä kohtaamaan erialaisia työntekijöitä. Edelleen sijoittamisessa ei saa työntekijää eikä yrittäjää jättää yksin, vaan säännöllisten tapaamisten on jatkuttava. Työhön valmentajat ovat tärkeä osa yritysyhteistyötä. Pyritään lisäämään hankkeita, jotka työllistävät suoraan yrityksiin.

Työhönvalmentajien rooli korostui monissa vastauksissa. Uusi työvoimapalvelulaki mahdollistaa niiden käytön. **On varmistettava, että niitä todella käytetään.**

Siirtymien lisääminen avoimille työmarkkinoille ei ole vain yhteistyö tai toimintatapakysymys. Kysymys on siitä, millä ehdoilla yritykset ovat valmiita palkkaamaan pitkään työttömänä olleita. Yritysten toiveena on usein se, että työvoima voisi olla heille edullisempaa.

Palkkatuki alentaa työvoiman palkkaamisesta aiheutuvia kustannuksia, mutta tuen käyttö on hankalaa, jos ei tunne niitä. Lisäksi lainsäädäntö rajoittaa tukien käyttöä. Yritysten toiveena oli, että irtisanomiset ja lomautukset eivät vaikuttaisi tukipolitiikkaan. Lisäksi toivottiin, että tukea voisi käyttää määräaikaissa työsuhteessa. Yritykset pelkäävät virherekrytointeja. Lisäksi huolenaiheena oli osatyökykyisten mahdollinen työkyvyttömyys ja siitä yritykselle aiheutuvat kustannukset.

Uusi työvoimapolvelulaki mahdollistaa palkkatuen käytön määräaikaisessa työsuhteessa yritysken-
tässä. Työsopimuslaki kuitenkin säätelee, sitä milloin työsuhde voi olla määräaikainen. **Työnanta-
jan riskiä voidaan pienentää sillä, että palkkatuetut ovat työsuhteessa välityömarkkinoihin.
Myös pitkään työttömänä olleen tuella työllistämässä voisi harkita pidempää koeaikaa.**

Mitä mieltä olette mallista, jossa palkkatuetun työn tarjoaja, joka etsii tuella palkatulle tukijakson
jälkeisen työpaikan avoimilta työmarkkinoilta, saisi työpaikan hankkimisesta palkkion?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Palkkio ei lisäisi työpaikkojen hankintaa	57	42,86%					
2.	Palkkio lisäisi työpaikkojen hankintaa	37	27,82%					
3.	Palkkion suuruus vaikuttaa siihen, lisäisikö palkkio työpaikan hankintaa	44	33,08%					
	Yhteensä							

Lähde TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

Minkä suuruinen palkkio kannustaisi etsimään työpaikkoja?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	alle 100 euroa	0	0,00%					
2.	100	4	5,26%					
3.	200	8	10,53%					
4.	300	10	13,16%					
5.	400	7	9,21%					
6.	500	19	25,00%					
7.	yli 500 euroa	28	36,84%					
	Yhteensä	76	100%					

Lähde TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

Miten arvioitte mahdollisuksianne löytää työpaikkoja avoimilta työmarkkinoilta?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Arvioimme, että organisaatiol- lamme olisi mahdollisuus löytää työpaikka nykyistä useammalle avoimilta työmarkkinoilta	76	57,14%					
2.	Arvioimme, ettei organisaati- omme kykene löytämään juuri- kaan työpaikkoja avoimilta työmarkkinoilta	57	42,86%					
	Yhteensä	133	100%					

Lähde TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

38. Koulutus, koulutus, koulutus

Välityömarkkinatoimijat uskovat vaikuttavuuden paranevan **koulutus- ja osaamistasoa nostamalla**. Osaamisen nostamisen tarve on kahtalainen. On kyettävä nostamaan välityömarkkinatoimijoiden osaamista kohdata ja tunnistaa asiakkaiden työllistymisen esteet. Toinen osaamisen haaste on työttömien ihmisten koulutustaso.

Välityömarkkinatoimijoiden ammattiosaamisen taso vaihtelee, myös toimijoiden koko ja asiakkaiden määrä vaihtelee. Suuremmilla ja vakiintuneemmilla toimijoilla on yleensä paremmat ammatilliset valmiudet palvella vaikeaa ja heterogeenista asiakasryhmää.

Järjestöt tunnistavat oman osaamisensa puutteet. Moni toivoo, että valmentava henkilöstö voisi olla koulutetumpaa ja pysyvämpää. Vaikka ohjaavalle henkilöstölle on tarjolla pitkä palkkatuki, sitä tunnetaan ja käytetään huonosti. Toiminnan kehittämisen kannalta on syytä päästä ammattihenkilöstöön, jonka rekrytointi ei ole kiinni palkkatukikelpoisuudesta.

Kaikki eivät voi osata kaikkea. Yhdistysten yhteistyötä varten tulisi olla yhteinen tukiyksikkö, joka hoitaa ohjausta ja neuvontaa sekä tekisi yritys yhteistyötä. Näin pienemmät ja vähemmän ammatilliset toimijat voivat antaa osansa vaikeasti työllistyvien auttamiseksi.

39. Rohkeasti yrityksiin, asenteille huutia

Yritysyhteistyön lisääminen nähtiin vaikuttavuuden perusedellytyksenä. Yritysyhteistyöhön suhtaudutaan välityömarkkinatoimijoiden keskuudessa pääosin positiivisesti. Valtaosa uskoi, että omaa aktiivisuutta tai TE-toimistojen aktiivisuutta lisäämällä yritysyhteistyötä voidaan parantaa. Osa koki, että yritysten asenneilmapiiri on torjuva vaikeasti osatyökykyisiä, pitkäaikaistyöttömiä ja ikään-tyneitä työllistettäviä kohtaan.

Useammassa vastauksessa viitattiin asennemuutoksen välttämättömyyteen. Koettiin tärkeäksi, että ihmiset eivät leimaudu matalan tuottavuuden yksilöiksi, ennakkoluulojen vuoksi. Pitkään työttömänä oleviin kohdistuu hyvin syviä ennakkoluuloja, vaikka heillä ei olisikaan mitään ominaisuutta, joka alentaisi heidän tuottavuuttaan.

Välityömarkkinatoimijat halusivat vähentää ennakkoluuloja tiedotuksen avulla. Perusviesti oli, että kaikki, jotka työskentelevät välityömarkkinoilla eivät ole luusereita. Siellä työskentelee ihan tavallisia henkilöitä, jotka eivät syystä tai toisesta ole työllistyneet muualle.

Hyvän yhteistyön edellytyksinä on avointen työmarkkinoiden tunteminen ja luottamuksen synnyttäminen avointen työmarkkinoiden ja välityömarkkinoiden välillä. Yritykselle on oltava todellista hyötyä välityömarkkinayhteistyöstä ja pitkäaikaistyöttömän työvoiman käytöstä. Osa toimijoista peräänkuulutti sosiaalisempaa asennetta yrityksiltä.

TE-toimistojen toivottiin olevan aktiivisia yritysyhteistyön rakentamisessa. TE-toimisto ja kunta nähdään tärkeänä parittajana välityömarkkinatoimijoiden ja yrittäjiä/yrittäjäjärjestöjen välillä. Kolmen toimijatahon yhteisissä tapaamisissa pitää markkinoida tuetun työn palveluista esimerkiksi edelleen sijoittamista, työkokeiluja ja työhön valmentajan palveluja. Yritysten tietoisuutta erilaisista mahdollisuuksista tulisi lisätä.

Järjestöt toivoivat TE-toimistoja avuksi järjestämään tapaamisia myös yrittäjien ja työnhakijoiden kesken. Teematapaamiset työvoiman tarpeen ja työnhakijoiden osaamisen mukaan koettiin hedelmällisiksi.

Yrityskäynnit koettiin toimivaksi keinoiksi lisätä yritysysteistyötä. Myös työnhakija-asiakkaiden kanssa tapahtuvat työpaikkakäynnit osoittautuivat kannattaviksi. Osa työnhakija-asiakkaista on hyviä tekemään työtä mutta huonoja myymään itseään työnantajalle.

Projektit ovat tuoneet lisäresurssia yritysysteistyön rakentamiseen ja niiden kautta on syntynyt hyviä yrityskontakteja ja alihankintatyökanavia. Hankkeiden ohjausryhmiin haluttiin saada yrittäjiä. Myös henkilökohtaiset kontaktit yrityksiin koettiin tärkeiksi.

Yritysysteistyö on paremmin mahdollista, jos 3. sektorin toimijalla on mahdollisuus taata järeää työntekijän ohjaus ja byrokratian hoitovalmius. Tätä valmiutta ei synny pelkällä työllistettävän palkkatuella. Ohjaukseen ja vaadittavaan työntekijän byrokratian hoitamiseen tarvitaan riittävä resursointi.

Valmennuksen ja tuetun työn rajapintaa haluttiin myös kehittää. Toivottiin, että valmennusjaksot voisivat olla niin pitkiä, että ihminen olisi valmis palkkatuettuun työhön ja avoimille työmarkkinoille. Nyt moni toimija koki, että palkkatukijakson aikana on vielä usein tarve kuntoutukseen ja muihin tukitoimiin ja työ painottuu näihin.

Välityömarkkinoille haluttiin myös enemmän avoimien työmarkkinoiden kaltaisia tehtäviä, jotta siirtymät olisivat helpompia. Haluttiin perustaa uusia työpajoja vastaamaan työvoiman kysyntää. Pienillä toimijoilla osaamista ja valmiuksia tähän mutta ei välttämättä riittävästi resursseja kone-, laite- ja tilainvestointeihin.

Järjestöt toivoivat, että voisivat julkisorganisaatioiden ja yritysten kanssa kartoittaa tekemätöntä työtä, joka soveltuisi mm. osatyökykyisille ja nuorille harjoittelupaikoiksi ja edelleen sijoituspaikoiksi.

Myös palkkion maksamista työpaikkojen löytymisestä esitettiin. Sen koettiin mahdollistava työnet-sijäresurssien ja työhön valmentajien palkkauksen.

Järjestöt toivoivat myös ”Välityömarkkina-asiamiestä”, jonka tehtävänä olisi kehittää välityömarkkinoita ja avata väyliä tai kartoittaa yritysten tarpeita työllistämiseen.

Kaikki huseeraavat samoissa yrityksissä. Oppilaitokset etsivät harjoittelupaikkoja. Samoja paikkoja metsästävät oppilaat ja heidän vanhempansa. Samaan aikaan yrityksiin ovat yhteydessä välityömarkkinatoimijat. Keskitetympi ja ammatillisempi yhteistyö nähtiin arvokkaaksi. Yritykselle on yhdentekevää, minkä projektin kautta hän saa työvoimaa. Luotettavuus yrityksen tarpeiden ja työhön tulijan tarjoajan välillä on oleellisempaa.

Nuorten harjoittelupaikkojen suhteen on olemassa sähköisiä järjestelmiä, jossa kunnan elinkeino-toiminnan normaalien yritysysteistyötoimien yhteydessä kartoitetaan, onko yrityksellä tarvetta ja halukkuutta käyttää harjoittelijoita. Välityömarkkinoiden tarjonta pitäisi saada osaksi kunnan ja TE-toimiston normaalia yritysysteistyötä.

40. Työn pitää kannattaa aina

Työn pitää kannattaa aina. Myös työmarkkinavalmiuksien parantamisen pitää kannattaa aina. Työllistämispolkujen kannalta on välttämätöntä, että työttömän ihmisen toimeentulo ei heikkene hänen pyrkiessään parantamaan työelämävalmiuksiaan. Jos työttömyydestä siirrytään koulutukseen, sen pitäisi olla nettotaloudellisesti kannattavaa työttömälle. Jos työttömyydestä siirrytään satunnaisiin töihin, sen pitäisi kannattavaa lyhyellä ja pitkällä aikavälillä.

Teoriassa kannustavuus toteutuu, mutta työttömän elämä ei noudata teoriakaavioita. Liikkuminen on kallista, työssä syöminen on usein kalliimpaa kuin kotona, satunnaisista työsuhteista tulee taukoja ja epäselvyyksiä tulonsiirtoihin. Eri verotuksen ja tulonsiirtojen yhteensovitus ja ketjut ovat niin monimutkaisia, että niiden kokonaisuuden hahmottaminen on usein korkeampaa matematiikkaa. Kun tähän vielä lisätään esimerkiksi päivähoitomaksu ja muut maksut.

Työn vastaanottamisen kannustavuutta on lisätty mm. sillä, että pitkäaikaistyöttömän asumistuki ei leikkaudu heti työtulojen noustaessa palkkatasoa. Kuntakokeilukunnissa työtön saa työllistymisbonuksen. Nämä ovat hyviä edistysaskeleita, mutta eivät vastaa riittävästi pirstoutuneisiin työntekomahdollisuuksien kirjoon.

Pitkään työttömän mahdollisuus työllistyä avoimille työmarkkinoille tapahtuu alussa yleensä matalasti palkattuun työhön. Epävarma provisiopalkkainen työ ei istu nykytyöttömyysturvaan, palvelualojen satunnaiset työvuorot ja osa-aikatyö ovat ongelmallisia. Ongelma poistuisi, jos palkkataso olisi korkeampi, mutta tällaista ei ole lähitulevaisuudessa näkyvissä.

Ilman tulonsiirtoja elävän kannatta ottaa vastaa muutamankin tunnin työtehtäviä ja tarjota työvoimaansa matalasti palkattuihin palvelualan tehtäviin, jossa ruuhkahuippuihin sidottua työvoimaa tarvitaan usein, mutta työttömyysturvan varassa elävän ihmiset elämän tällaiset työt laittavat sekaisin.

Monet halusivat uudistaa sosiaaliturvaa kannustavammaksi. Satunnaisten työtehtävien vastaanottamisen kannalta sosiaaliturvan loukut ovat edelleen hankalia. Yhä edelleen on tarvetta **tuloloukkutyöryhmälle, joka tarkastelee sosiaaliturvaa uusien ja työnteon muotojen näkökulmasta.**

Lainsäädäntöä on kehitetty siten, että asumistuessa on joustoa pitkäaikaistyöttömän työllistyessä. Vuoden alusta alkoi kokeilu, jossa pitkäaikaistyötön saa pitää työmarkkinatukensa kuukauden ajalta, jos hän työllistyy yli kolme kuukautta kestävään työsuhteeseen. Uudistus koettiin hyväksi, mutta lyhyempien työsuhteiden kohdalla uudistus ei tuo helpotusta. Juuri niissä on suurimpia kannustavuusongelmia.

Avoimilla työmarkkinoilla on usein vaikeinta saada hyvin lyhytkestoista työvoimaa. Tähän tarpeeseen välityömarkkinatoimijat voisivat hyvin vastata, jos tuloloukkuja, sosiaaliturvan viiveitä ja byrokraatiaesteitä ei olisi. Työttömyysturva yhteensovittamisen satunnaisen palkkatyön kanssa on vaikeaa, koska työnteon muodot ovat erilaistuneet.

Satunnaisten töiden tekemisen kannustamisen näkökulmasta työttömyysturvalle pitää asettaa leikkurivapaa osuus. **Jos työtön saisi ansaita esimerkiksi 300 euroa kuukaudessa ilman, että työttömyysturva leikkautuisi, niin muutaman päivän työrupeamien tekeminen olisi helpompaa.** Suuremmallekin leikkurivapaalle osuudelle olisi käyttöä, mutta silloin vastaan tulee matalapalkkaisen kokoaikaisen työn vastaan otton hankaluus.

Ratkaisu palvelisi työtöntä, koska se kannustaisi työntämään jalkaa avoimille työmarkkinoille. Se olisi myös työnantajan näkökulmasta hyödyllistä, koska se auttaisi satunnaisten sijaistyövoiman saamista, mutta ei vielä muodostaisi kannustinloukkua kokoaikaiseen työhön.

41. Haaveena pysyvä palkkatuki

Osa välityömarkkinoilla tapahtuvasta työstä haluttiin muuttaa normaaliksi työksi, mutta ongelmana on rahoitus. Yhteiskunta nähtiin olevan täynnä tekemätöntä työtä, joka olisi tarpeellista, mutta sille ei löydy palkanmaksajaa. Työllisyyttä haluttiin edistää työmarkkinoita muuttamalla ja pysyvien tukimuotojen avulla.

Pysyvää palkkatukea toivotaan ainakin osalle työllistettävistä. Perusteltua olisikin, että vaikeasti työllistyvien palkkatuki olisi 3-5 -vuotinen nykyisen vuoden mittaisen, maksimissaan kahden vuoden sijaan. Tuen korottamista ja pysyvyyttä esitettiin työttömän henkilön työllistymisedellytysten ja iän perusteella. Osa taas toivoi, että korkeampi ja pysyvämpi tuki olisi sidottu tehtävän luonteeseen esimerkiksi ikääntyneiden kotiapuun.

Lukuisissa pitkäaikaistyöttömyyttä koskevissa selvityksissä ja ehdotuksissa on esitetty pysyvää palkkatukea osalle työttömistä. Nykyisinkin lainsäädäntö antaa mahdollisuuden pidempiin tukijaksoihin kuin käytännössä käytetään, koska rahoituksen riittävyys rajaa tukijaksojen pituutta.

Vammaisten kohdalla pysyvä tuki on mahdollinen, mutta se koskee vain työtä, jossa vammasta on haittaa. Vammaiset ihmiset kuitenkin työllistyvät yleensä työhön, jossa vammasta ei ole haittaa, mutta vamma rajaa heidän työnsaantimahdollisuuksiaan. Toinen tukimuoto on järjestelytuki, jolla työpaikan esteitä pyritään poistamaan.

Nykyinen tukijärjestelmä on tasoltaan sidottu pääasiassa työttömyyden keston. Pitkäaikaistyöttömillä ja yli 500 päivää työmarkkinatukea saaneilla on mahdollisuus korotettuihin tukiin. Lisäksi monella kunnalla on omia kuntalisiä.

Osa todella pitkään työttömänä olleista ihmisistä ansaitsisi pysyvän palkkatuen. Se olisi kunniallinen vaihtoehto heikossa työmarkkina-asemassa oleville työnhakijoille, joilla ei ole mahdollisuutta päästä työkyvyttömyyseläkkeelle, mutta he ovat työmarkkinoiden näkökulmasta tosiasiallisesti työkyvyttömiä.

Vaikka tällä ihmisjoukolla ei ole diagnoosia sairaudesta tai vammasta, joka todistaisi työkyvyttömyyttä, heidän työllistymisensä avoimille työmarkkinoille on olematonta. Syynä on ”se jokin”, joka muodostuu monenlaisista tekijöiden kokonaisuudesta.

Järkevintä olisi sitoa tuki todennäköisyyteen päästä työhön avoimille työmarkkinoille. Selviä vaikeuttavia tekijöitä ovat pitkä työttömyys, ikä ja toimintakyvyn rajoitteet. Näistä helpoimmin mitattavissa on ikä ja työttömyyden kesto.

Jos pysyvä tuki myönnetään pelkästään työttömyyden keston mukaan, siitä tulee herkästi työttömyyttä pitkittävä tekijä. Eikä tällainen järjestelmä kannusta hakemaan työtä avoimilta työmarkkinoilta. Se saattaisi jopa estää satunnaisten työtehtävien vastaanottamisen. Pikemminkin pitää tähdätä pitkäkestoisempiin työllisyyspolkuihin, joissa lopussa käytetään palkkatukea.

Työkyvyttömyyden aleneman perusteella myönnettävä tuki olisi perusteltu siitä näkökulmasta, että työkyvyn alenema vaikuttaa avointen työmarkkinoiden halukkuuteen palkata ihmisiä. Monella ikääntyneellä hyvin pitkään työttömänä olleella ihmisellä työkyvyn alenemasta ei ole suoraan diagnoosia, vaan se tulee monen tekijän yhteensattumasta.

Jos pysyvä tuki myönnettäisiin iän perusteella, se voitaisiin ajatella tietyllä tavalla rinnasteiseksi työttömyyseläkeputkelle ja nuorisotakuulle.

Iän perusteella myönnettävä tuki on selkeä. Nuorille on oma yhteiskuntatakuunsa, samoin voisi ajatella ikääntyneille takuuta tuetusta työstä, koska heidän kohdallaan koulutus ei enää ole yhtä houkutteleva vaihtoehto.

Jo monen perättäisen hallituksen tavoitteena on ollut ikääntyneiden työllisyysasteen nostamineen. Yksi tulosta tuottanut ratkaisu on ollut ns. työttömyyseläkeputken ikärajan nosto. Se on vähentänyt työnantajan puolelta tapahtuvaa ikääntyneen työvoiman työntöä eläkkeelle.

Toisaalta se on synnyttänyt joukon ikääntyneitä työnhakijoita, jotka on tuomittu työttömyyteen viralliseen eläkeikänsä asti ilman tuettua työtä. Ihmisten oikeudentuntoa syö se, että on työkyvyttömyyseläkejärjestelmän näkökulmasta työkykyinen, mutta avointen työmarkkinoiden näkökulmasta työkyvytön.

Nyt ne ihmiset, jotka ovat menettäneet työnsä työttömyysputkeen pääsyikäisinä, ovat saaneet turvan sille, että ansiosidonnainen työttömyysturva jatkuu eläkeikään asti. Putken ikärajaa on nostettu ja samalla osalle ikääntyneitä ihmisiä on käytännössä subjektiivinen oikeus päästä kuntien palkkatuetuun työhön, jotta he eivät tipahda ansiosidonnaiselta päivärahalta. Hyvin pitkään työttömänä olleita ikääntyneiltä tällaiset mahdollisuudet puuttuvat.

Pysyvä tuki voisi kohdentua 500 päivää työmarkkinatuella olleisiin 58 vuotiaisiin ja sitä vanhempiin työttömiin. Tuen tulisi olla korotettu palkkatuki, jotta sillä olisi merkitystä järjestöjen työllistämismahdollisuuksien kannalta. Tällaisia työttömiä on noin 14 000 ja heistä noin 2000 on jo yli 63 -vuotiaita.

Ihmisen osallisuuden kannalta työ on kuitenkin niin merkittävä, jopa elinikää lisäävä tekijä, että siihen kannatta panostaa. Vaikka näiden ihmisten työkyky ei yllä avoimien työmarkkinoiden vaatimukseen, he voivat omalla työpanoksellaan rakentaa yhteiskunnallista hyvää.

Työurien pidentämiskeskustelussa pyritään vähentämään työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvien ihmisten määrää. Tavoitteen on nähty toimivan parempana vaihtoehtona yleiselle eläkeiän korotukselle. Tämä ei saa johtaa siihen, että terveiden ja työkykyisten ihmisten eläkeikä pidetään ennallaan, mutta sairaita ja työkyvyttömiä ihmisiä vaaditaan jatkamaan työelämässä.

Pitkään työttömänä olleen ihmisen työkyvyttömyyden todentaminen on usein hankala ja valitusherkkä prosessi. Menetelmiä on uudistettava siten, että ihmisten usko oikeudenmukaiseen päätöksentekoon palautuu. Eläkehakemusten hylkäysten syyt on pystyttävä perustelemaan ymmärrettävällä tavalla työkyvyttömyyseläkkeiden hakijoille. **Te-hallinnon pitää jatkaa ELMA-mallia, jolla selvitetään työkyvyttömyyttä.**

Osan ikääntyneiden hyvin pitkään työttömänä olleiden kohdalla tarvittaisiin kertaratkaisu, jolla ihmisten eläkkeellä pääsy mahdollistettaisiin. Tämä ei sodi työurien pidentämistavoitetta

vastaan, vaan mahdollistaisi rajallisten resurssien vaikuttavamman käytön ja varhaisemman puutumisen. Yli 5 vuotta passiivisesti työmarkkinatuella olleita yli 58 -vuotiaita on noin 5000.

Ratkaisu olisi lähes kustannusneutraali, koska ihmiset pyörivät erilaisissa toimenpiteissä, ilman todellista mahdollisuutta päästä työhön avoimille työmarkkinoille. Lisäksi hyvin pitkään työttömänä olleiden ihmisten eläkkeet ovat yleensä matalia. Vastaava päätös on tehty 90-luvun laman jälkihoidon kerrattaisuna.

42. Yhdistysten ja säätiöiden työllistämisen esteet

Ohjaavan henkilökunnan resursointi koettiin ongelmallisena. Moni koki hankalana myös jälkirahoituksen tukikäytännön. Järjestöt toivoivat puskurirahastoa, jotta voisivat olla varmoja, että palkkarahat ovat tilillä tilipäivänä eikä vasta kuukausia jo tehdyn työn jälkeen.

Liiketoimintaan liittyviin linjauksiin toivottiin helpotusta. Järjestöt kokivat, että on ongelmallista kun palkkatuettua työvoimaa ei voi käyttää omarahoitusosuuden hankkimiseen. De-minimis -sääntöä kritisoitiin.

Järjestöt viittasivat myös Euroopan unionissa käynnissä olevaan prosessiin yhteiskunnallisista yrityksistä ja niiden toimintaedellytysten parantamisesta. Moni toivoi, että palkkatukijakson aikana työntekijä voisi "luoda" itselleen pysyvän työpaikan eli tehdä itsensä tarpeelliseksi ja saataisiin lisäaikaa haalia tarvittava maksavien asiakkaiden joukko, joiden maksuilla palkka jatkossa maksetaan.

Tukirahoituksen katkonaisuus koettiin myös ongelmaksi. Moni toimija kertoi palkkatukirahojen loppuvan kesällä. Epävarmuus mahdollisista lisäbudjeteista tekee toiminnan suunnittelun vaikeaksi.

43. Lisää kysyntää, pysyvämpää työtä

Ilman **pysyvää julkista rahoitusta** järjestöt eivät juurikaan kykene luomaan pysyviä työpaikkoja. Järjestöt toivovat, että mahdollistetaan pysyvä tai pitkäkestoinen palkkatuki niille, joilla ei ole edellytyksiä työllistyä avoimille työmarkkinoille (vajaakuntoiset, lähellä eläkeikää olevat). Taloudellisen tuen tulisi kattaa palkkauskustannukset kokonaan.

Pysyvää rahoitusta toivottiin myös työpajatoiminnalle ja erilaisille muille työllisyyttä edistäville hankkeille.

Yhtenä toiveen oli **kysynnän synnyttäminen** välityömarkkinoiden työlle. Tähän nähtiin erilaisia välineitä. Julkisissa hankinnoissa toivottiin käytettävän enemmän sosiaalisia kriteerejä. Myös pysyvämpää kumppanuutta toivottiin ja sopimuksellisuutta palveluiden ostamisesta. Yhdistysten tuottamilta palveluilta voidaan vaatia tasokkuutta ja laatua, ilmaiseksi niitä ei voida vaatia.

Jotkut esittivät **työn uudelleen jakoa** ja esittivät, että valtion tehtäviä (esim. luonnonhoito) voitaisiin hankkeistaa ainakin osittain kolmannelle sektorille, jos siihen saataisiin pitkäaikaista rahoitusta. Yrityselämän asenteen muuttumista edellytettiin myös ja toivottiin sen avulla alihankintatöitä ja jatkopaikkoja välityömarkkinoilla valmennettaville henkilöille.

Pysyvän tuen vastineeksi järjestöt olivat valmiita lisäämään selkeästi vaikuttavuuden tavoittelua. Ne korostivat, että vaikuttavuus syntyy kaikkien osapanoksen parantamisella. Kyse on te-hallinnon oh-

jauksesta, välityömarkkinatoimijan osaamisesta ja aktiivisuudesta sekä asiakkaiden ponnistelusta ja halukkuutta kouluttautumiseen..

Pysyville tuille löytyi myös kritiikkiä.

”Jos luodaan pysyviä työpaikkoja välityömarkkinoille, niin se jähmettää tämän jous-ton. Tässä on juuri se hyvä idea, että henkilö saa kahden vuoden työssäolojakson, jonka tehtävänä on palauttaa työelämään ja ehkäistä syrjäytymistä. Jos hänet jollain tu-kitoimella palkattaisiin pysyvästi tämä jakson päätteeksi, niin kohta työmarkkinat olisi täynnä ja uusille ei voitaisi tarjota mahdollisuuksia.”

Millaiset ovat organisaationne mahdollisuudet tarjota pysyviä työmahdollisuuksia?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti
1.	Organisaatiollamme on työtehtäviä, joihin voisimme palkata pitkäkestoisiin työsuhteisiin	71	53,38%
2.	Organisaatiollamme ei ole työtehtäviä, joihin voisimme pal-kata pitkäkestoisiin työsuhteisiin	3	2,26%
3.	Organisaatiomme voisi palkata pitkäkestoisiin työsuhteisiin, jos yhteiskunta maksaisi palkkauskustannukset kokonaan	85	63,91%
4.	Organisaatiomme voisi palkata pitkäkestoisiin työsuhteisiin, jos yhteiskunta maksaisi palkkauskustannukset osittain	78	58,65%
5.	Palkkauskustannuksiin maksettava tuki ei ole tarpeen, jos maksettava palkka voitaisiin suhteuttaa työntekijän työn tuot-tavuuteen	13	9,77%
6.	Työmahdollisuuksia voitaisiin tarjota ei-työsuhteisena palve-luna, jos organisaatiomme saisi järjestämisestä korvauksen	60	45,11%
	Yhteensä		

Lähde TEM:n kysely välityömarkkinatoimijoille

44. Euroopan unioni, sosiaaliset yritykset ja välityömarkkinat

Euroopan unionin politiikka leikkaa kahta kautta sosiaalisten yritysten ja välityömarkkinoiden maa-ilmaa. Toisaalta unioni lähtee yritysten välisestä kilpailuneutraliteetista ja säätelee valtion tukia yri-tyksille, jotta kilpailuvääristymisiä ei syntyisi. Toisaalta se näkee sosiaalisten yritysten ja yhteis-kunnallisten yritysten olevan yhteiskunnallisesti hyödyllisiä ja ajavan sosiaalisen Euroopan päämää-riä.

44.1. Yhteiskunnallisten yritysten edistäminen

Euroopan unionissa on lukuisia hankkeita, joilla pyritään edistämään yhteiskunnallisten yritysten kasvua ja kehitystä. Unionin avaintoiminnot jakautuvat jakaantuvat rahoituksen parantamisen, nä-kyvyyden lisäämiseen ja yksinkertaisemman säätely-ympäristön luomiseen.

Rakennerahastoihin on suunniteltu luotavaksi toimia yhteiskunnallisille yrityksille. Seurataan rahoit-tuspäätösprosessia myös tästä näkökulmasta ja hyödynnetään mahdollisuuksia omissa hankkeissa pysyvien työpaikkojen luomiseksi välityömarkkinoilla. Samalla kannattaa muistaa, että Suomen saama rahoitusosuus mitä todennäköisimmin pienenee merkittävästi. Tämä vaikuttaa niiden väli-työmarkkinatoimijoiden asemaan, jotka ovat kyenneet hyödyntämään rakennerahastojen rahoitusta tehokkaasti.

Euroopan unionissa yhteiskunnallisilla yrityksillä ei ole yhtä selkeää määritelmää. Yhteistä käsitteelle on, että yhteiskunnalliset yritykset omistautuvat yhteiskunnallisten tai yhteisöllisten tavoitteiden toteuttamiseen ja investoivat voittonsa näiden tavoitteiden hyväksi.

Yhteiskunnallinen yritystoiminta yhdistää yksityissektorin liiketoimintataidot vahvaan yhteiskunnalliseen missioon. Yhteiskunnallisen yritystoiminnan päätoimialat EU-maissa ovat työttömien työelämään integrointi, koulutus ja kuntoutus, henkilökohtaiset palvelut (esim. lastenhoitopalvelut, ikäihmisten palvelut, palvelut heikommassa asemassa oleville henkilöille, lähipalvelut). Yhteiskunnallisten yritysten toiminta voi tukea lähiöiden kehittämistä ja sosiaalista koheesiota.

Yhteiskunnallisen yrityksen tehtävät voivat olla juuri niitä tehtäviä, joita välityömarkkinatoimijat ovat tässä raportissa esittäneet omaksi tehtäväkentäkseen.

Sosiaaliset yritykset ovat unionin politiikassa yksi osa yhteiskunnallisia yrityksiä. Sosiaalista yritystoimintaa harjoittavilla yrityksillä on myönteinen sosiaalinen vaikutus. Ne eivät pyri pelkästään voiton maksimointiin, vaan myös sosiaalisten tavoitteiden saavuttamiseen.

Euroopan unionin tasolla sosiaalisten yritysten ala kasvaa komission näkemyksen mukaan ja edustaa jo 10 prosenttia kaikista eurooppalaisista yrityksistä. Niissä työskentelee yli 11 miljoonaa palkattua työntekijää.

Suomen lainsäädännön mukaan sosiaalisia yrityksiä ovat yritykset, jotka on rekisteröity tietyin kriteerein sosiaalisten yritysten rekisteriin, ja jotka työllistävät vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia ihmisiä. Suomessa ne toimivat liiketaloudellisin perustein. Niiden määrä on pieni ja työvoiman määrä marginaalinen. Lisäksi Suomessa on välityömarkkinoilla toimivia järjestöjä ja yhtiöitä, joiden tavoite ei ole tuottaa voittoa.

Euroopassa sosiaaliset yritykset saavat usein julkista tukea. Niiden kasvu riippuu komission mukaan pitkälle yksityisistä sijoituksista. Rahoittamiseen erikoistuneet sosiaalisesti vastuulliset investointirahastot ovat harvinaisia ja usein liian pieniä.

44.2. Sosiaalisen yrittäjyyden rahasto

Komissio on tehnyt vuonna 2011 asetusehdotuksen, perustan sosiaalisesti vastuullisten investointirahastojen vahvistamisesta ja tuomisesta eurooppalaisille markkinoille. Ehdotukset käsitellään Euroopan parlamentissa ja neuvostossa yhteispäätösmenettelyä noudattaen.

Ehdotuksessa esitellään uusi eurooppalaisen sosiaalisen yrittäjyyden rahaston käsite. Sen avulla sijoittajat voivat helposti tunnistaa rahastot, jotka keskittyvät investoimiseen eurooppalaisiin sosiaaliin yrityksiin. Toimintamallin ajatus on yksinkertainen: jos ehdotuksessa määritetyt vaatimukset täyttyvät, sosiaalisesti vastuullisten investointirahastojen johtajat voivat markkinoida rahastojaan kaikkialla Euroopassa.

Voidakseen käyttää eurooppalaisen sosiaalisen yrittäjyyden rahaston nimitystä rahaston on osoitettava, että suuri osa investoinneista (70 prosenttia investoijilta saadusta pääomasta) käytetään sosiaalisten yritysten tukemiseen. Tietojen julkistamista koskevilla yhdenmukaisilla säännöillä varmistetaan, että sijoittajat saavat selkeää ja tehokasta tietoa näistä investoinneista. Vaikka rahasto kohdentuu sosiaaliin yrityksiin, sillä ei liene Suomessa niin suurta merkitystä kuin myöhemmin käsiteltävällä SGEI-reformilla.

44.3. EU:n valvonta keskittyy sisämarkkinoiden merkittävimpiin tukiin

Komissio käynnisti keväällä 2012 valtiontukireformin, jonka tavoitteena on keskittää EU:n valtiontukivalvonta sisämarkkinoiden kannalta merkittävimpiin tukiin EU 2020 tavoitteiden mukaisesti. Osana valtiontuki uudistusta komissio uudistaa vuoden 2013 aikana komission yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen sekä yleisen de minimis –tukiasetuksen.

Komissio on ilmoittanut julkaisevansa ensi vuonna uuden tiedonannon valtiontuen käsitteestä. Tiedonannossa on tarkoitus käsitellä etenkin valtiontuen kilpailu- ja kauppavaikutuskriteerin täyttymiseen liittyvää ratkaisu- ja oikeuskäytäntöä sekä antaa jäsenvaltioille työkaluja em. kriteereiden täyttymisen harkintaan etenkin alueellisia ja paikallisia vaikutuksia omaavien tukien osalta.

Tämä uudistustyö voi vaikuttaa merkittävästi nykyiseen työllisyysperusteiseen tukipolitiikkaan.

44.4. SGEI-reformi uusi mahdollisuus välityömarkkinoille

EU:n valtiontukisääntöjä uudistettiin SGEI- reformissa 2010-2012. Sääntelypaketissa määritellään valtiontuen hyväksyttävyyden edellytykset silloin, kun viranomainen päättää myöntää valtiontukea SGEI- palvelujen saatavuuden turvaamiseksi.

Yleisiin taloudellisiin tarkoituksiin liittyvät palvelut ovat yleishyödyllisiä palveluja, joiden saatavuus on yhteiskunnan kannalta niin tärkeää, että sille voi asettaa palveluntuottajalle julkisen palvelun velvoitteen.

SGEI-palvelut ovat niin tärkeitä, että viranomaisten on turvattava niiden tarjonta kaikissa olosuhteissa. EY:n tuomioistuimen päätösten mukaan SGEI-palveluja ovat mm. työnvälityspalvelut, sosiaalinen asuntotuotanto, lentoliikenne, postipalvelut, sähköinen viestintä, sisävesiliikenne ja satamapalvelut.

Uudistetussa komission SGEI-palveluita linjauksessa kyseisiä palveluja ovat myös sosiaalisten tarpeiden täyttämiseksi tuotetut palvelut, joissa on kyse terveydenhuollosta, pitkäaikaishoidosta, lastenhoidosta, työmarkkinoille pääsystä ja paluusta, sosiaalisesta asuntotuotannosta sekä muita heikommassa asemassa olevien ryhmien hoidosta ja osallisuudesta.

Määritelmä on paljon laajempi kuin aiemmin. Uuden linjan mukaan suurempien korvausten maksaminen sosiaalipalveluista ei komission käsityksen mukaan välttämättä vääristä tai uhkaa vääristää kilpailua. Jäsenvaltiot voivat itse määritellä, mitkä sosiaalipalvelut kuuluvat kategoriaan edellyttäen, kunhan muut SGEI määrittelyn kriteerit täyttyvät.

Tämä uusi linjaus mahdollistaa kolmannen sektorin työllistämistoimien tukemisen aivan uudella tavalla. Se mahdollistaa elinkeinotoiminnan ja ei-elinkeinotoimintaan liittyvän työllistämisen kevenetyn byrokratian eikä aina pakota eriyttämään toimintoja kuten nykyinen tukipolitiikka vaatii.

Kun SGEI-reformia hyödynnetään uuden kilpailulain valmistelussa, on välityömarkkinoiden vaikeassa asemassa olevien ihmisten työllistämisen mahdollisuus oltava yhtenä painopisteenä.

44.5. Hankintadirektiivi uudistuu ja sosiaalisen yrittäjyyden aloite etenee

Euroopan unioni on uudistamassa julkisia hankintoja koskevia direktiivejä. Uudistus on tarkoitus hyväksyä todennäköisesti keväällä 2013. Kun uutta direktiiviä viedään kansallisen lainsäädäntöön, on käytävä huolella läpi välityömarkkinoiden erityistarpeet.

Komission on antanut tiedonannon Euroopan parlamentille, neuvostolle, talous- ja sosiaalikomitealle sekä alueiden komitealle sosiaalisesta yrittäjyydestä.

Samalla se perusti EU:n jäsenmaiden virkamiehistä ja yhteiskunnallisen yrittäjyyden asiantuntijoista koostuvan sosiaalista/yhteiskunnallista yrittäjyyttä käsittelevän neuvoa-antavan ryhmän, joka seuraa tiedonannossa esitettyjen toimenpiteiden edistymistä.

45. YHTEENVETO ja toimenpide-esityksiä

Suomi tarvitsee lisää työtunteja. Oleellista on se, miten ne jakautuvat. Kansakunnan eheyttä koettelee malli, jossa osa tekee yhä enemmän ja enemmän ja osa jää kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolelle. Työvoiman tarjonnasta on kannettava huolta.

Ikääntyminen ja työvoimavarojen niukkeneminen ei automaattisesti johda siihen, että kysyntä kohdistuisi kaikkiin työmarkkinoille haluaviin. Työn tuottavuusvaatimukset kasvavat. Työmarkkinoiden dynamiikka- ja joustovaatimukset lisääntyvät. Teknologiset muutokset ovat nopeita, ammattitaito ja osaaminen vanhenevat nopeasti.

Työvoimaan kohdistuu uudenlaisia laatuvaatimuksia. Moniosaajuuden vaade lisääntyy, asiakasvaatimukset ja työnsä myymisen tarve kasvaa, itsensä johtaminen lisääntyy, työ feminisoituu... Vaikka työvoiman markkinaehtoinen kysyntä kasvaisi suhteessa tarjolla olevaan työvoimaan voimakkaasti, aina on niitä ihmisiä, jotka ovat avoimien työmarkkinoiden ulkopuolelle. Tarvitaan siis jatkossakin välityömarkkinoilla tapahtuvaa työllistämistä.

Rakennemuutoksesta lisää tehoja toimintaan

Pitkäaikaistyöttömien palvelua on parannettu te-hallinnon rakennemuutoksella, jossa luotiin työnhakukeskukset ja työvoiman palvelukeskukset. Uusi linjamalli tukee samaa kehitystä. Ongelmana on se, että suurin osa asiakkaista tarvitsee nykyistä enemmän kunnan järjestämisvastuulla olevaa palvelua. Kuntien kiinnostus pitkäaikaistyöttömyyden hoitoa kohtaan on kasvanut. Innostus kuntakokeilusta osoittaa tämän.

Pitkäaikaistyöttömien palveluvastuun tulisi olla kokonaan kunnilla. Näin voitaisiin luoda ehyempi sosiaalipoliittinen työvoimapolitiikka. Toiminnalla olisi selkeämmin yksi johtamisjärjestelmä, yksi rahapussi. Tämä helpottaisi nykyisten valtion rahoittamien työvoimapolitiittisten toimien ja kunnan rahoittamien sosiaali- ja terveystoimien yhteensovittamista.

Väliin ei jäisi rahoitusvastuusta johtuvia mustia aukkoja, jotka johtavat asiakkaan näkökulmasta epätarkoituksenmukaisiin toimenpiteisiin ja palveluketjuihin. Rahoitus ja vastuu pitäisi olla samoissa käsissä. Uudistus edellyttäisi isoa hallinnollista remonttia ja lainsäädäntötyötä mm. työvoiman palvelukeskusten toiminnan valtakunnallistamisesta ja lakisäädäntötyötä. Tähän työhön pitää ryhtyä kuntakokeilun hyvien käytäntöjen pohjalta.

Rakennemuutos työmarkkinoilla on jatkuvaa. Sen purkamiseen tarvitaan pysyvät lainsäädännölliset ja rahoitusmekanismit. Malli toimisi parhaiten, jos maassa olisi työssäkäyntialueisiin perustuvat vahvat peruskunnat. Valtio/kuntavastuun muutos on pidemmän aikavälin esitys, jota ennen voidaan tehdä pienemmän mittaluokan muutoksia.

Säädetään laki valtakunnallisesta työvoiman palvelukeskusverkostosta ja kunnallistetaan palvelukeskukset.

Siirretään palvelukeskuksille ja kunnille kokonaisvastuu sosiaalipoliittisen työvoimapolitiikan järjestämisestä.

Siirrytään pirstaleisesta hankerahoituksesta pääsääntöisesti pysyvämpiin rahoitusmalleihin.

Suomi on täynnä tekemätöntä työtä ja piilotyöpaikkoja

Yrityksissä on paljon satunnaisen työvoiman tarvetta. Vuokratyö täyttää osan tästä aukosta, mutta ei kaikkea. Tarjolla olisi palkanmaksaja, mutta ei työvoimaa. Välityömarkkinoille työllistetyt voisivat olla ryhmänä joustavaa työvoimaa, joka täyttäisi satunnaisen työvoiman tarvetta. Työntekijä voi silti olla pysyvämmässä ja turvallisemmassa työsuhteessa.

Markkinaehtoista työtä on myös piilossa siten, että yrittäjät itsekään eivät ole mieltäneet työvoiman tarvetta. Tässä työnetsintä ja työttömän asiakkaan tarjoaminen suoraan työpaikoille tukimuotojen kera mahdollistaisi sen, että halukas ja motivoitunut työntekijä voisi tehdä itsensä työnantajalle tarpeelliseksi. Sama vaikutus on järjestöissä palkkatuetun henkilöstön edelleen sijoittamisella.

Tarpeellista hyvinvointia lisäävää työtä on loputon määrä markkinoiden tarjonnan ulkopuolella; pienimuotoista kotiapua, kaupassakäyntiä, lehtienharavointia, lumenluontia, lastenkaitsemista, näkövammaisten lukupalvelua... Työ on satunnaista eikä sille ole kaupallisia tarjoajia tai asiakkaiden maksukyky ei yllä markkinahintaiseen palveluun. Osa näistä markkinoiden ulkopuolisista tehtävistä hoituu naapuriavun kautta tai, ikävä kyllä, myös pimeillä työmarkkinoilla.

Lisäksi on työ, joka sinänsä kuuluu julkisen palveluvelvoitteen henkeen, mutta johon ei löydy työvoimaa tai sitä ei ole varaa teettää julkisin varoin. Tällaista työtä voi olla esimerkiksi vanhusten laitoshoidossa vanhusten ulkoiluttaminen, heille lukeminen ja seuran pitäminen. Osa ympäristötöistä tai kierrätystoiminnasta voi hyvin olla välityömarkkinoiden kontolla. Koulujen kouluavustajat saivat aikanaan alkunsa palkkatuella työllistetyistä työvoimasta, samoin pienten koululaisten iltapäivätoiminta. Työn roolin uudelleen ajattelu ja organisointi ovat tarpeen, jotta nämä työt saadaan toimimaan.

Pula osaavasta työvoimasta pakottaa meidät miettimään työn organisointia uudelleen. Pitää rakentaa tietoisesti avustavan työvoiman joukkoja, jotka voisivat olla osittain välityömarkkinaluonteisia. Esimerkiksi lääkärin ja sairaanhoitajien työtehtäviä on organisoitu uudelleen ja lääkärin työtehtäviä on siirretty sairaanhoitajille. Samaa ajattelua pitäisi jatkaa esimerkiksi lähihoitajien tehtävien kohdalla ja eriyttää tehtäviä välityömarkkinatoimijoille.

Uudella tavalla organisoituja töitä voitaisiin tehdä pysyvässä työsuhteessa, mutta tehtäviin voisi kouluttautumalla kevyemmin ja epävirallisemmin. Tai niissä hyödynnettäisiin paremmin ihmisen elämäkokemusta (vrt. omaishoitajakokemus ja rajatut avustavat hoivatehtävä)

Välityömarkkinatoimijoiden mahdollisuutta työllistää enemmän ja pysyvämmiin ihmisiä on vaikea lisätä ilman lisärahaa, koska nykyisellään ne toimivat pitkälle julkisen tuen varassa. Työllistämisen lisääminen on mahdollista, jos helpotetaan järjestöjen ja säätiöiden mahdollisuutta hankkia omarahoitusta, laajennetaan toimintakenttää organisoimalla työtä uudelleen, parannetaan vaikuttavuutta, jotta siirtymien avulla vapautuu työtä uusille ihmisille tai lisätään julkisen tuen määrää ja pysyvyyttä, jotta ne voivat palkata lisää työvoimaa. Välityömarkkinoiden erityispiirre on siinä, että niiden työvoimalta ei vaadita markkinaehtoista tuottavuutta.

Selkiytetään rajanvetoa markkinaehtoisten ja voittoa tuottamattomien toimintojen välillä. Joustetaan tukia koskevien säännösten soveltamisessa tuotteita ja palveluja myyvien välityömarkkinatoimijoiden kohdalla niin pitkälle kuin mahdollista ilman, että vääristetään kilpailua.

Organisoidaan alueelliset hankkeet, jossa kartoitetaan julkiset palvelut, joita voidaan täydentää välityömarkkinoiden avulla. Ositetaan osa työstä välityömarkkinoille.

Tehdään työn uudelleen organisointi järjestelmällisesti ja työntekijäjärjestöjen kanssa neuvotellen.

Hyödynnetään SGEI-reformia ja unionin uusia linjauksia julkisesta tuesta.

Tiivistetään yhteistyötä verottajan kanssa ja selvennetään verottajan ja muiden viranomaisten kanssa yhteistä tulkintalinjaa elinkeinotoiminnasta.

Valmistellaan omat säännökset voittoa tuottamattomille yhteiskunnallisille yrityksille, jossa hyödynnetään komission linjaamia avaintoimintojen ajatuksia yhteiskunnallisten yritysten kasvusta ja kehittämisestä.

Julkiset hankinnat tukemaan välityömarkkinoita

Tohtori Katriina Aholan vastajulkistetun väitöskirjan mukaan reilu kymmenen vuotta sitten 90 % hankinnoista toteutettiin kokonaistaloudellisuuden perusteella. Nykyisin tärkein hankintapäätökseen vaikuttava tekijä on edelleen hinta yli 50 % painotuksella. Seuraavaksi tärkeimmät tekijät ovat laatu ja toimitusehdot. Ympäristönäkökohtien painoarvo jäi keskimäärin muutamaaan prosenttiin. Sitä pienempi painoarvo oli vain sosiaalisilla tekijöillä.

Tehdään selvitys, joka tekee näkyväksi kasvavan pitkäaikaistyöttömyyden kokonaisvaikutukset kuntataloudessa.

Rohkaistaan julkisia toimijoita tilaamaan palveluja välityömarkkinoilta. Lisätään kohdennettua koulutusta kuntien tilaajaorganisaatioihin.

Tehdään kunnille sähköinen opas, miten toimia, jos haluaa painottaa välityömarkkinoita ja pitkäaikaistyöttömyyden hoitoa hankinnoissa.

Yhdenmukaisempaan tukipolitiikkaan koko maassa

Uusi työvoimapolitiikkalaki yksinkertaistaa tukipolitiikkaa ja helpottaa yhdenmukaisemman tukipolitiikan luomista. Huolehditaan riittävästä te-hallinnon sisäisestä koulutuksesta yhteisen linjan löytymiseksi. Tukipolitiikkaa rasittaa hajanainen päätöksenteko ja se, että yhä enemmän käytetään lisäbudjetteja toiminnan rahoittamiseksi. Lisäbudjetit johtavat tukikriteerien vaihteluun kesken vuoden.

Siirrytään lisäbudjettivetoisesta työvoimapolitiikasta kestävämpiin ja pitkäjänteisempiin rahoituskäytäntöihin, jotta tukipolitiikka ei vaihtelee alkuvuodesta ja loppuvuodesta.

Tehdään selvitys ELY-keskusten, TE-toimistojen ja työvoiman palvelukeskusten omista palkkatukipäätöksistä koskevista kriteereistä. Siirretään työllisyshankkeiden tukipäätökset lähemmäs toimijoita ELY-keskuksista TE-toimistoihin.

Tehdään kansantajuiset ”Mitä saat, mitä sinulta vaaditaan” -ohjeet tukipolitiikasta työttömille, yrityksille ja välityömarkkinatoimijoille. (vrt. KELA:n etuudet pähkinänkuoressa). Parannetaan tukipäätösten perustelua.

Huolehditaan tukipäätösten nopeasta maksatuksesta ja kehitetään sähköisiä järjestelmiä tuen hakemiseksi ja siitä raportoimiseksi.

Raportoidaan työmarkkinatuen kuntaosuuksiin liittyvä aktivointiosuus reaaliajassa ja lisätään kuntien osaamista kustannusten arvioimisessa. Arvioidaan samalla, onko nykyinen valtio/kuntakustannusten jako enää nykytilanteessa kannustava.

Vahvistetaan siirtymiä välityömarkkinoilta avoimille työmarkkinoille

Työnvälitys on tehokkaimmillaan työttömyyden alkaessa. Se ohenee työttömyyden pitkittyessä. Jos työnhakija-asiakkaalla on lisäksi terveyteen liittyviä rajoitteita, työnvälitys on lähes olematonta. Palkkatuen tavoitteena on tukea siirtymää avoimille työmarkkinoille, mutta usein välityömarkkinat toimivat omassa kentässään ja niiden yritysysteistyö on ohutta. Yrityksillä on aiheettomia ja aiheellisia pelkoa tukibyrokraatiasta ja pitkäaikaistyöttömistä.

Vahvistetaan välityömarkkinoilla olevien työnvälitystä ja luodaan tulospalkkioon perustuva järjestelmä. Ostetaan tehostetut työnhakupalvelut yksityisiltä toimijoilta tai välityömarkkinoilta.

Markkinoidaan yrityksille työvoimapalveluja ja -tukia. Korostetaan työnhakijoiden vahvuuksia ja osaamista ei heikkouksia ja puutteita. Tehdään tutuksi menestystarinoita. Puretaan yritysten pitkäaikaistyttömiin kohdistuvia pelkoja.

Kerätään yhdeksi julkaisuksi välityömarkkinatoimijoiden ja yritysysteistyön hyvät käytännöt.

Hyödynnetään Jyväskylän Töihin! –palvelun mallia suoraan yrityksiin työllistämisesä, työnantajan tukemisessa ja työnantajalle tarjottavien palveluiden kehittämisessä.

Rakennetaan työssäkäyntialueittain oma välityömarkkinastrategia ja verkosto. Järjestetään tilaisuuksia, joissa työhönottajat ja työttömät kohtaavat. Koordinoidaan yritysten kanssa yhdessä mahdollisia alihankintatöitä.

Luodaan työnantajalle palvelu, jossa ”saa palauttaa, jos ei pelitä”, helpottamalla palkkatuetun työntekijän ”vuokraamista” ja edelleen sijoittamista, tehdään se taloudellisesti kannustavammaksi välityömarkkinatoimijoille.

Vahvistetaan työpankkien ja työpoolien roolia. Mahdollistetaan välityömarkkinatoimijoille koko tukibyrokraatian hoitaminen sähköisesti. Tehdään sirpaleisista edelleen sijoittamisista kannattavaa välityömarkkinatoimijalle.

Luodaan työssäkäyntialueen mukainen sähköinen portaali, joka esittelee välityömarkkinoiden työtä, palveluja ja työvoimaa.

Luodaan pitkään työttömänä olleille työnhakijoille nuorten Sanssi –kortin kaltainen työllistymisaseteli.

Perustetaan tuloloukkutyöryhmä, joka tarkastelee sosiaaliturvaa uusien työnteon muotojen eikä vain keskivertotyösuhteiden näkökulmasta.

Lisätään satunnaisten töiden tekemisen kannustavuutta rakentamalla työttömyyspäivärahaan ja työmarkkinatukeen 300 euron suojaosuus kuukaudessa.

Vahvistetaan kumppanuutta ja välityömarkkinoiden verkostoitumista

Välityömarkkinakentän toiminnan vaikuttavuus on usein kiinni osaamisesta ja asiakkaiden oikeasta kohdentamisesta. Terve työnjako vahvistaa osaamista ja voimavarat parhaaseen käyttöön. Tarvi- taan työssäkäyntialueittaista kumppanuusmallia, te-hallinnon, välityömarkkinatoimijoiden, kunnan, yritysten, koulutusorganisaatioiden ja muiden toimijoiden kesken. Projekti- ja hankerahoituksen va- rassa olevien välityömarkkinoiden riskinä on, että parhaat tyypit siirtyvät muihin tehtäviin. On tar- peen rakentaa pysyvämpiä rahoitusmuotoja.

Parannetaan te-hallinnon ja välityömarkkinatoimijoiden yhteistyötä. Varmistetaan, et- tä jokaisen TE-toimiston alueella on välityömarkkinakoordinaattori. Asiakkaan siirty- essä välityömarkkinoille tehdään triangelisuunnitelma, jossa asiakas, te-hallinto ja välityömarkkinatoimija sopivat yhdessä oikeuksista ja velvollisuuksista.

Vahvistetaan välityömarkkinatoimijoiden koulutusta erityisesti lainsäädännön ja työ- voimapolitiikan muutostilanteissa (uusi työvoimapalvelulaki).

Rakennetaan te-hallinnolle ja välityömarkkinatoimijoille kumppanuusmalli, joka pe- rustuu selkeään työnjakoon.

Siirretään osa hanketoiminnan rahoituksesta laatukriteerit täyttävien välityömarkki- noiden ammattitaitoisen ohjaavan henkilökunnan pysyvään palkkaukseen.

Tiedotetaan ohjaavan henkilöstön pidemmästä palkkatuesta välityömarkkinatoimijoil- le ja kannustetaan sen käyttämiseen.

Käytetään työhönohjaajia! Pidetään huolta, että välityömarkkinoiden luotsit ja vas- taavat saavat tarvitsemansa tiedon. Selvitetään, voisiko osa välityömarkkinatoimijois- ta saada mahdollisuuden hyödyntää te-hallinnon URA- järjestelmässä olevia tietoja.

Parannetaan välityömarkkinoiden mahdollisuutta ohjata asiakkaistaan työhön avoi- mille työmarkkinoille tiedottamalla paremmin mahdollisista työpaikoista asiakkaalle ja välityömarkkinatoimijalle.

Ei lopeteta te-hallinnon asiakaspalvelua, kun työnhakija siirtyy välityömarkkinoille. Tiivistetään yhteydenpitoa.

Luodaan kolmikantamalli, jossa välityömarkkinatoimijan edustaja voi olla asiakkaan niin halutessa mukana, kun asiakkaalle hänen työttömäksi työnhakijaksi palatessaan laaditaan TE-toimistossa tai työvoiman palvelukeskuksessa työllistymissuunnitelma.

Vahvistetaan hanketoiminnan avulla jatkossakin koulutuksen ja yritys yhteistyön kehit- tämistä välityömarkkinakentässä.

Hyväksytään yleisten työmarkkinavalmiuksien paraneminen tulokseksi

Osa välityömarkkinoilla tapahtuvasta palvelusta ja työstä on enemmän elämänhallintaan ja yleisiin työelämävalmiuksiin keskittyvää kuin avoimille työmarkkinoille työllistymiseen tähtäävää. Hyväksytään tämä ja kehitetään mittareita laadun ja tulosten parantamiseksi.

Segmentoidaan toimijat siirtymätyötä tarjoaviin ja välityömarkkinatoimijoihin. Asetetaan tulostavoitteet palvelu- tai tukipäätöksen mukaisesti

Luodaan vanhustenhoivasta tuttu ”RAVA”-indeksi, joka mittaa työkykyä ja ohjaa asiakkaan hänelle sopivaan palveluun. Hyödynnetään indeksiä palveluostojen palkkatukipäätöksiä tehtäessä.

Luodaan vaikuttavuuden seuranta- ja/tai arviointijärjestelmä elämänhallinnan paranemiselle ja yleisten työelämävalmiudet paranemiselle, jotta toiminnan vaikuttavuutta voidaan kehittää.

Ainoa työmahdollisuus välityömarkkinoilla

Suomalaisia välityömarkkinoita ei oikeastaan ole olemassa. On vain jatkumo aiemmalle yhdistelmätukityöllistämiseksi kolmannella sektorilla ja uudistetut sosiaali- ja työvoimapalvelut. Jos halutaan ymmärtää välityömarkkinat nimenomaan TYÖmarkkinoina, on hyväksyttävä, että koulutus ja kuntoutus eivät nykyisillä avoimien työmarkkinoiden odotusarvoilla ratkaise kaikkien ihmisten työllistymistä. Nykyisin iso osa asiakaista palaa palkkatuetusta työstä työttömäksi ja jopa kuntouttavaan työtoimintaan, koska muuta vaihtoehtoa ei ole. Tarvitaan myös pysyviä palkkatukia.

Lisäksi on päätettävä, yritetäänkö kaikkia te-hallinnon asiakkaita oikeasti auttaa avoimille työmarkkinoille vai olisi osan kohdalla järkevämpää päästää ihmiset eläkkeelle. Pitkään työttömänä olleen ihmisen työkyvyttömyyden todentaminen on usein hankala ja valituserkkä prosessi. Menetelmiä on uudistettava siten, että ihmisten usko oikeudenmukaiseen päätöksentekoon palautuu. Tämä ei sodi työurien pidentämistavoitetta vastaan, vaan olisi järkevää tuottavuuspolitiikkaa ja mahdollistaisi rajallisten resurssien vaikuttavamman käytön ja varhaisemman puuttumisen. Yli viisi vuotta passiivisesti työmarkkinatuella olleita yli 58 -vuotiaita on noin 5 000.

Rakennetaan pitkäkestoinen eläkkeelle saattava työllistämistuki 58-vuotiaille ja vanhemmille 500 päivää työmarkkinatukea saaneille. Tuen tulisi olla korotettu palkkatuki, jotta sillä olisi merkitystä järjestöjen työllistämismahdollisuuksien kannalta.

Lisätään suunnitelmallista pitkäkestoista palvelua, jopa viiden vuoden mittaisia työllisyyspolkuja.

Jatketaan ELMA-mallia, jolla selvitetään työkyvyttömyyttä.

Valmistellaan yli viisi vuotta työmarkkinatuella olleille yli 58-vuotiaille kertaluonteinen eläkeratkaisu.

Otetaan hyöty irti SGEI-reformista

Euroopan unionissa on lukuisia hankkeita, joilla pyritään edistämään yhteiskunnallisten yritysten kasvua ja kehitystä. Unionin avaintoiminnot jakautuvat jakaantuvat rahoituksen parantamisen, näkyvyyden lisäämiseen ja yksinkertaisemman säätely-ympäristön luomiseen. SGEI-reformi luo uusia mahdollisuuksia välityömarkkinoille. Rakennerahastoihin on suunniteltu luotavaksi toimia yhteiskunnallisille yrityksille. Myös hankintadirektiiviä ollaan uudistamassa.

Selvitetään uudet suoran hankinnan rahoitusmuodot, joita välityömarkkinoille avautuu SGEI-reformin myötä. Noudatetaan kansallisessa palveluluokittelussa välityömarkkinoiden työtä tukevia linjauksia.

Hyödynnetään Euroopan unionin rakennerahastoja yhteiskunnallisten yritysten kehittämistä koskevia linjauksia välityömarkkinoiden rahoittamisessa.

Pysyvien tukien toteuttamiseksi neuvotellaan unionin kanssa nykyistä laajemmasta ryhmäpoikkeusasetuksesta tai notifiinnista vaikeasti työllistyvien tukipolitiikassa.